

SUSTAINABILITY REPORT

大字紡織

2025

企業永續報告書

Universal Textile Co., Ltd



UNIVERSAL

目錄

關於本報告書.....	1
董事長的話.....	4
永續績效與亮點.....	5
重大性分析與利害關係人溝通.....	6
利害關係人溝通.....	6
永續議題鑑別流程.....	9
永續議題管理.....	12
CH1 治理與永續發展	14
1.1 認識大字.....	14
1.1.1 公司概况.....	14
1.1.2 永續發展主軸與企業策略.....	18
1.2 經營能力.....	20
1.2.1 財務表現.....	21
1.2.2 稅務治理.....	25
1.3 穩健治理與法規遵循.....	26
1.3.1 公司治理架構與運作.....	27
1.3.2 誠信經營與法規遵循.....	33
1.4 風險管理.....	37
1.4.1 風險鑑別與管理.....	38
CH2 創新價值	46
2.1 產品價值與創新.....	47
2.2 追求至高品質.....	53
2.2.1 品質管理.....	53
2.2.2 化學品管理.....	57
2.3 顧客服務與關係.....	58
2.3.1 業務拓展.....	59
2.3.2 服務品質管理.....	64
2.4 供應商管理.....	66
2.4.1 供應商管理政策與要求.....	66
2.4.2 責任採購.....	67
CH3 員工照顧	69
3.1 員工管理.....	69
3.1.1 以人為本.....	69
3.1.2 職涯發展與教育訓練.....	77
3.2 員工保障與福利.....	78
3.2.1 薪酬與福利政策.....	78

3.2.2 勞資溝通管道與成效.....	82
3.3 職場健康與安全.....	82
3.3.1 安全管理架構.....	82
3.3.2 事故與災害應變及防範.....	84
3.3.3 失能傷害統計.....	88
3.3.4 健康促進活動.....	89
CH4 環境保護.....	90
4.1 氣候變遷管理.....	90
4.1.1 治理：氣候治理架構.....	90
4.1.2 策略：辨識氣候風險與機會的識別.....	90
4.1.3 風險管理：風險與機會之管理流程.....	91
4.1.4 指標與目標：重要指標與目標評估.....	93
4.2 能源與溫室氣體.....	97
4.2.1 能源管理政策.....	97
4.2.2 溫室氣體排放.....	99
4.2.3 減量行動與成效.....	101
4.3 減緩環境衝擊.....	102
4.3.1 水資源管理.....	102
4.3.2 空氣汙染防制.....	103
4.3.3 廢棄物管理.....	103
CH5 社會影響力.....	105
5.1 社會永續與關懷.....	105
5.1.1 和睦鄰里，地方共好.....	105
附錄 1 GRI 準則索引表.....	107
附錄 2 臺灣永續揭露指標及永續會計準則委員會 SASB 指標索引表—服飾、配件及鞋類.....	110
附錄 3 《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》附表二上市公司氣候相關資訊對照表.....	111

關於本報告書

大宇紡織股份有限公司（以下簡稱「大宇紡織」或「本公司」），自 2024 年起編製並發行首份永續報告書（以下簡稱「本報告書」），旨在回應員工、客戶、投資人、供應商、金融機構以及所有潛在的利害關係人對於本公司在環境（Environment）、社會（Social）、公司治理（Governance）三大面向作為與未來策略，更多即時的永續資訊歡迎至[公司官網](#)瀏覽。

報告期間與組織範疇

➤ 資料揭露期間

本報告書報導期間與合併財務報表一致，若無特別說明係以 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）之資料為主，為求報告的完整性與可比性，部分章節內容會涵蓋至 2023 年度資訊及延伸至 2026 年最近資訊。

➤ 資料揭露邊界

揭露資訊包含合併財報邊界範圍內之所有實體，包括台北總公司、台灣生產據點與合併子公司，若揭露範疇與前述有異，則於該段落註明。

本報告書營業據點簡稱		地址
集團	大宇紡織、本公司、我們	-
辦公室	台北總公司	台北市大同區西寧北路 62-5 號 7 樓
生產廠區	蘆竹廠	桃園市蘆竹區大竹北路 417 號
	彰濱廠 ^註	彰化縣鹿港鎮彰濱工業區工業西六路 6 號
子公司	長富投資股份有限公司	台北市大同區西寧北路 62-5 號 7 樓
	弘宇科技股份有限公司	台北市大同區西寧北路 62-5 號 7 樓

註：本公司彰濱廠於 2025 年度因業務調整後轉為廠辦租賃形式，無生產行為，故部分數據未涵蓋彰濱廠，將於本報告書特定段落以註解說明。

報告書撰寫原則

➤ 永續績效

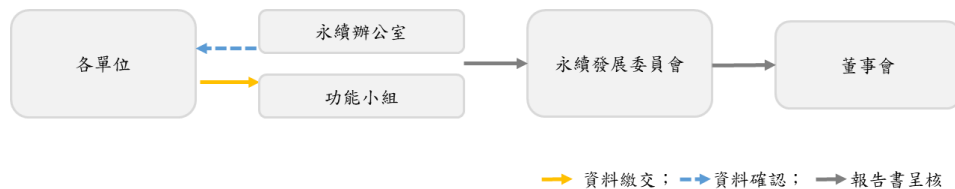
本報告書內容參照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規範，並依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）之 GRI 永續性報導準則（GRI Standards）2021 年版進行編製。同時依循國際財務報導準則基金會（IFRS Foundation）之永續會計準則理事會（SASB）準則之服飾、配件及鞋類（Apparel, Accessories & Footwear）產業揭露標準進行揭露，以及依據金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）之氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）鑑別氣候風險及機會（詳細之準則索引對照表請參附錄中表格）。

➤ 財務績效

本公司財務報告依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRS）編制，並委由安永聯合會計師事務所查核簽證，除另有註明者外，所有金額均以新台幣為計算單位。

報告書保證

本報告書中的資訊與數據由大宇紡織各廠區自行統計和調查，並經由永續發展委員會轄下的永續辦公室及多個功能小組彙總，最終由董事會核定後發布。此外，部份統計數據引用本公司股東會年報、政府機關及相關網站公開發表資訊，財務數據引用經安永聯合會計師事務所簽證之公開年度財報資訊。大宇紡織尚非屬強制要求第三方驗證或保證之企業，未來將依需求規劃。



聯絡資訊

若您對於本報告書之內容或大宇紡織的永續發展有任何建議，歡迎透過以下方式與我們聯繫，提供您的寶貴意見。

大宇紡織股份有限公司永續發展委員會

聯絡人：永續辦公室

地址：台北市大同區西寧北路 62-5 號 7 樓

電話：02-25523977 分機 709

Email：anderson@universal-tex.com

公司官網：[大宇紡織官網](#)

發行時間

此為大宇紡織所發表的第二本永續報告書，此後本公司將每年定期發行「永續報告書」，欲下載歷年報告書請至公司官網[永續發展專區](#)。

- 首次發行日期：2025 年 8 月
- 現行版本發行日期：2026 年 8 月
- 下一版本發行日期：預計 2027 年 8 月發布

報告書資訊重編

資訊重編	重編原因	重編影響	報告書章節
合併稅務資訊	因 2024 年度數據誤植，故逕行修正。	原 2024 年度所得稅支付額揭露為 1,173 仟元，修正數值為 1,172 仟元。	1.2 經營能力
年度新進率	因 2024 年度數據誤植，故逕行修正。	原 2024 年度新進率揭露為 8.93%，修正為 9.80%，增加 0.87%。	3.1.1 以人為本
年度離職率	因 2024 年度數據誤植，故逕行修正。	原 2024 年度離職率揭露為 19.05%，修正為 23.53%，增加 4.48%。	3.1.1 以人為本
用水情形	因 2024 年度總取水量、總排水量、總耗水量之數據單位換算誤植，故逕行修正。	1. 原 2024 年度總取水量揭露為 72,629.9 百萬公升，修正為 72.63 百萬公升，下降 99.9%。 2. 原 2024 年度總排水量揭露為 69,865.9 百萬公升，修正為 69.87 百萬公升，下降 99.9%。 3. 原 2024 年度總耗水量揭露為 69,865.9 百萬公升，修正為 69.87 百萬公升，下降 99.9%。	4.3.1 水資源管理
廢棄物處理量	因 2024 年度蘆竹廠區廢棄物種類數據誤植，故逕行修正。	1. 原 2024 年度一般廢棄物處理量揭露為 86 公噸，修正為 27.46 公噸，下降 68.07%。 2. 原 2024 年度事業廢棄物處理量揭露為 17 公噸，修正為 74.56 公噸，上升 338.59%。	4.3.3 廢棄物管理

董事長的話

回首 2025 年全球經濟脈動，各國因其經濟結構與金融體系的差異，呈現出錯綜複雜的經濟態勢與通膨表現。根據國際貨幣基金組織（IMF）的統計，全球經濟維持 3.1% 的成長力道，雖與去年持平，但仍未能重返疫情前的榮景。在年度內，我們見證了通膨壓力持續攀高、勞動市場的人力失衡，以及人工智慧（AI）產業蓬勃發展帶來的強勁需求。特別是在已開發經濟體中，受惠於供應鏈的優化與服務需求的復甦，貿易活動呈現明顯的復甦態勢。然而，俄烏戰事的延續、中東地區局勢的動盪，以及美中貿易摩擦的加劇，持續為全球經濟前景蒙上一層陰影。

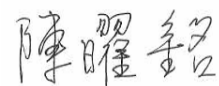
「立足當下、展望未來」大宇始終堅守「誠信、品質、創新、服務」的核心價值，以創新為動力，以服務為主軸，矢志追求卓越品質，為客戶、員工、股東及供應商創造最大價值。面對嚴峻的外部挑戰，我們謹慎應對，保持穩健的營運步伐，採取靈活且具彈性的經營策略，為企業的永續發展奠定堅實基礎。我們以具體行動實踐永續政策，在環境保護、社會共榮及公司治理等面向，攜手利害關係人共同為社會環境貢獻心力。

在環境永續方面，大宇近年來積極投入再生能源的發展，推動工廠低碳製程改善及設備升級計畫，引進節能設備與科技化管理，持續優化製程以提升能源使用效率。我們的研發團隊致力開發創新環保材料，打造對地球更友善的產品，致力減少企業營運對環境的衝擊，為綠色經濟的未來貢獻一份力量。

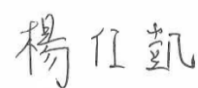
在社會參與層面，我們深入台灣南澳鄉偏遠社區，攜手原住民泰雅族群推廣傳統的織藝文化，建立自主永續的營運模式，創造長遠的社會效益，實現企業與台灣地方社會的共生共榮。

在公司治理方面，我們持續強化對利害關係人權益的維護，不斷提升治理水準，堅持資訊公開透明，確保企業營運符合最高的倫理與法律標準。大宇秉持永續發展的願景，善盡企業社會責任，致力營造與社會共榮共好的環境，追求經濟效益與社會價值的平衡發展，邁向永續共享的紡織產業新紀元。

董事長 陳曜銘



總經理 楊任凱



永續績效與亮點

E 環境面	• 本年度溫室氣體盤查資訊已取得第三方確信報告（範疇一及範疇二），用以維護數據可信度與內部決策支持。 • 本公司蘆竹廠區於 2025 年度之範疇一與範疇二溫室氣體排放量，較 2024 年度合計減少 542.24 公噸 CO₂e，具體展現節能減碳措施的實質成效。 • 本年度製程廢水共回收 61,097 噸，回收率達 44.56%，有效減少自來水之使用。新開發產品之再生材料使用比例已將近 50%，並已取得 GRS（全球回收標準）及 OEKO-TEX®國際環保標章認證，確保原料來源的可追溯性與製程安全性。 • 於 2025 年度，環保紗採購量達 267 噸，展現本公司對推動綠色材料應用的實質行動與承諾。 • 在回收纖維與天然纖維複合技術上，運用自有特殊複合技術，採用具有高度環境友善性的回收纖維，每使用 100 公斤可減少約 83 公斤碳排放，降低環境影響。
S 社會面	• 本年度客戶滿意度自 8.9 分上升至 9 分，持續維持良好顧客關係。 • 本公司具管理職責之主管人數增加 1 人，聘僱當地居民擔任高階管理職比例為 100%。 • 本年度新進率 13.92%，有效吸引了良好的人才。 • 本年度安全衛生培訓課程達 528 小時，持續精進職業安全衛生管理體系。 • 於 2025 年度公益專案總投入 933,725 元。 • 首度成立「財團法人台灣織韻永續發展協會」組織，推動優鄉織藝文化振興計畫，捐贈約 75 萬元無償支持南澳織女基地。並以 Zero Waste 與全材料價值化為核心，開發布料應用於服飾、包袋與生活織品，延長材料壽命，推動地方創生與文化永續發展。 • 遠赴日本大阪舉辦「台灣泰雅族織布文化首展」持續提升台灣在地文化之國際能見度。
G 治理面	• 2025 年，針對全體員工完成反貪腐政策與程序溝通，覆蓋率達 100%，展現本公司對第一線員工廉潔意識培育的重視。 • 導入資安管理工具、LogSec 資安預警服務，提升整體資安防護能力。 • 共參與 8 場業界展會與展覽，投入新台幣 5,820 仟元。

重大性分析與利害關係人溝通

➤ 衝擊管理

本公司之董事會作為最高治理單位，肩負永續發展的重責大任。董事會不僅制定並定期檢視公司的宗旨、願景與策略，更將永續發展目標融入其中。

為確保決策兼顧與企業相關之經濟、環境與社會之重大議題面向，本公司每三年執行永續議題重大性分析調查，納入利害關係人觀點，並將結果提報董事會，這些意見將作為董事會決策的重要參考，確保企業永續發展策略顧及利害關係人期望。董事會亦扮演督導與指導的角色，評判策略成功的可行性，要求永續發展委員會每年一次提報企業永續策略執行情形檢視策略的進展，並在需要時敦促經營團隊進行調整，以確保本公司達成永續發展目標與計畫。

本公司建立了多層次的申訴與補救機制，並積極與利害關係人合作，以減輕負面衝擊。本公司鼓勵所有可能受到我們營運影響的個人或團體，包括員工、社區居民、供應商夥伴等，透過公司網站、電子郵件或專線電話等管道提出疑慮或申訴，每項申訴均會被仔細記錄、調查，並由專責團隊處理，舉報管道全年無休，以確保每位利害關係人都能充分表達意見。

為保障舉報者權益，本公司設有嚴格的反報復措施，並定期對員工進行相關教育訓練（詳細請參閱本報告書 3.1.2 職涯發展與教育訓練），本公司將持續精進相關機制，確保所有疑慮皆能獲得妥善處理，並積極回應各方建議，過去一年，本公司未收到任何建議請求（[公司官網](#)）。

利害關係人溝通

大宇紡織深信利害關係人溝通是企業永續發展的重要環節，透過有效的溝通機制，能夠理解並回應不同利害關係人的需求與期望，進而提升經營透明度與信任度。大宇紡織參考 GRI 永續性報導準則（GRI Standards），並參照 AA1000 利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standards）作為溝通框架，從眾多利害關係人中鑑別出 5 大類利害關係人，分別為員工、客戶、投資人、供應商及金融機構。此外，大宇紡織運用多元管道如股東會年報會議、面談及宣導會等方式，廣納各方意見，致力於及時回應社會關注的議題，並透過公開資訊揭露與互動，建立長期穩健的合作關係，實現與利害關係人共榮共好的目標（各利害關係人聯繫窗口請參閱官網[利害關係人專區](#)）。

2025 年與各利害關係人溝通管道及關注議題彙整如下：

利害關係人	對大宇紡織的意義	議和／溝通管道與頻率	關注議題與回應章節	
員工	員工是本公司最寶貴的資產。我們透過提升福利與健全職涯發展，凝聚向心力，共創永續未來。	- 勞資會議/每季 1 次 - 內部郵件及公告/不定期，依需要即刻溝通 - 面談/不定期，依需要即刻溝通 - 部門會議/每週 1 次 - 產銷經營會議/每月 1 次 - 教育訓練與宣導/不定期舉行 - 福利委員會/每季 1 次	營運績效	1.2 經營能力
			勞資關係權益	3.2 員工保障與福利
			職業安全衛生	3.3 職業健康與安全
客戶	客戶的信任是驅動銷售與獲利的關鍵。本公司致力於領先市場，透過創新產品為客戶提升品牌價值。	- 拜訪客戶/不定期 - 參加展覽/不定期 - 電話、電子信箱及通訊軟體/不定期 - 客戶滿意度調查/不定期 - 網站及客戶溝通/不定期	營運績效	1.2 經營能力
			顧客關係	2.3 顧客服務與關係
			職業安全衛生	3.3 職業健康與安全
投資人	股東、投資人及金融機構為本公司重要的資金來源。卓越的經營績效不僅展現公司價值，更能吸引穩定資金，形成良性循環。	- 股東會/每年，2025 年 5 月 29 日召開 - 法說會/每年，2025 年 11 月 17 日召開 - 發言人及代理發言人信箱/不定期 - 公開資訊觀測站及公司網站/不定期	營運績效	1.2 經營能力
			顧客關係	2.3 顧客服務與關係
			能資源管理	4.2 能源與溫室氣體

利害關係人	對大宇紡織的意義	議和／溝通管道與頻率	關注議題與回應章節	
供應商	合作夥伴提供的原物料與服務是本公司創新產品與服務的基石。我們與合作夥伴攜手推動永續發展，共創雙贏局面。	- 股東會年報/每年 - 供應商管理/每年 - 供應商拜訪與定期評鑑/每年 - 供應商研討會/不定期	營運績效	1.2 經營能力
			顧客關係	2.3 顧客服務與關係
			職業安全衛生	3.3 職業健康與安全
金融機構	銀行作為公司資金來源之一，提供各種形式的服務，如存匯款、貸款及保證業務等，這些服務對企業日常運營、擴張、投資和現金流管理至關重要。	- 股東常會 - 公開資訊觀測站/不定期 - 法說會，錄影並公開於公司網站 - 業務會談及拜訪/不定期 - 授信調查訪談/不定期	營運績效	1.2 經營能力
			風險管理	1.4 風險管理
			職業安全衛生	3.3 職業健康與安全

永續議題鑑別流程

大宇紡織依循國際永續標準與最新發展趨勢，參考 GRI 永續性報導準則（GRI Standards）、永續會計準則理事會（SASB）準則、SDGs 永續發展目標及氣候相關財務揭露建議（TCFD），確保企業發展符合全球標準與產業趨勢，除了整合利害關係人的意見反饋，大宇紡織亦彙整並分析同業永續議題，以強化企業永續策略的前瞻性與競爭力。

為確保議題鑑別的全面性，本公司透過問卷調查蒐集利害關係人對環境、社會及公司治理（ESG）三大面向的關注重點，並建立內部主管與外部利害關係人雙重評估機制，綜合衡量各議題的重要性。

【STEP1 鑑別利害關係人】

本公司依循 AA1000 SES 利害關係人議合原則：責任、影響力、依賴性、多元觀點、張力五個面向，向內部高階主管發送利害關係人鑑別問卷，共收回 11 份有效問卷，問卷有效回收率為 91.67%，經問卷統計調查後，鑑別出大宇紡織本年度之 5 大利害關係人，分別為員工、客戶、投資人、供應商與金融機構等利害關係人。

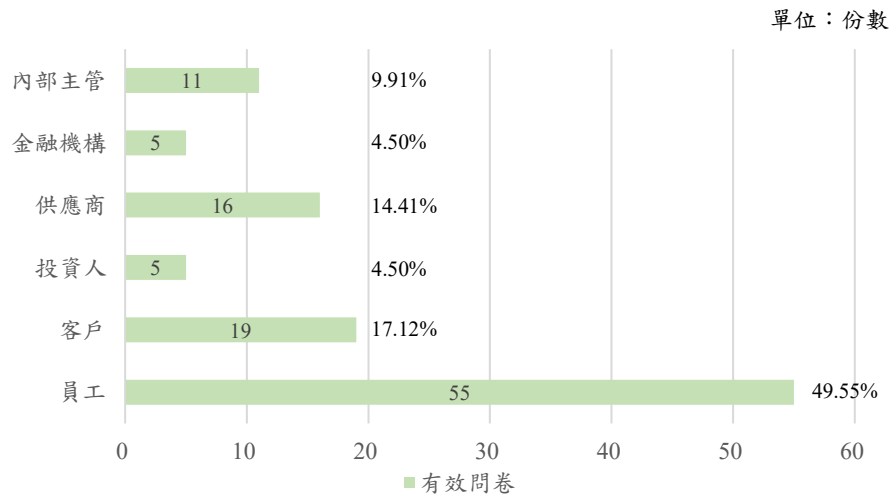
【STEP2 潛在永續議題蒐集】

參考國際永續準則與趨勢，並結合本公司產業特性進行綜合考量，歸納出以下涵蓋 ESG 三大面向的 10 項實際與潛在永續議題：

E 環境	S 社會	G 治理
• 能資源管理 • 污染防治	• 職場安全衛生 • 勞資關係權益 • 顧客關係	• 營運績效 • 公司治理與永續治理 • 風險管理 • 永續供應鏈 • 氣候策略與低碳轉型

【STEP3 利害關係人關注程度調查】

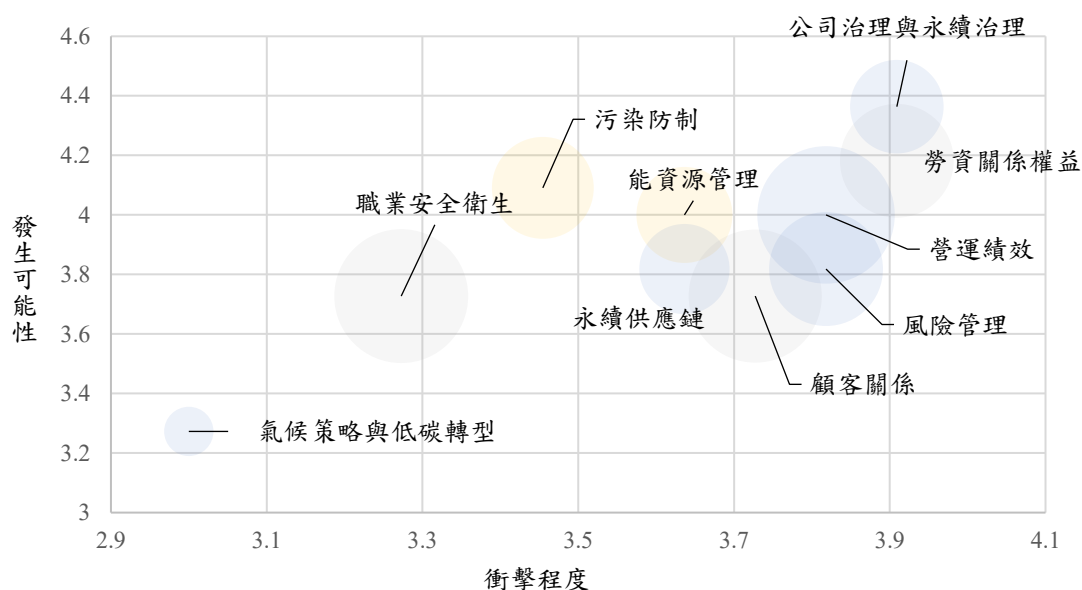
大宇紡織針對第一階段歸納出之永續議題，進一步鑑別各永續議題在經濟、環境及人群（包含人權）可能或已經產生之實際與潛在之正面及負面衝擊，向公司內部主管與 5 大利害關係人，以中文和英文線上問卷方式進行議題調查，經扣除無效問卷後共回收 111 份問卷（回收率達 76.03%）。包含內部主管（11 份）、員工（55 份）、投資人（5 份）、客戶（19 份）、供應商（16 份）與金融機構（5 份）。



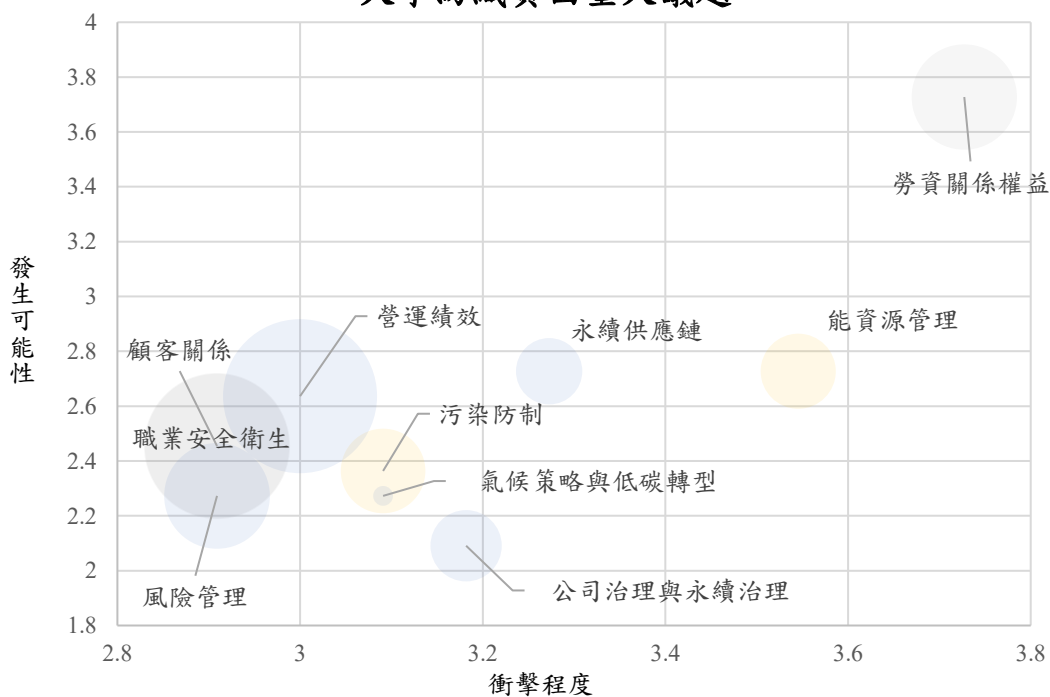
【STEP4 分析與鑑別重大議題】

經過詳細問卷調查和與利害關係人溝通議合後，大宇紡織根據不同利害關係人對各議題的關注度進行加權評估，鑑別出各項議題對本公司可能造成的影響和重要性，經由高階管理層討論並透過產業趨勢的深刻分析，審視與確認識題的重大性排序，最終決定 2025 年度在永續發展中至關重要的 5 個議題：營運績效、勞資關係權益、公司治理與永續治理、顧客關係以及風險管理，作為本公司未來發展的重點方向。

大字紡織正面重大議題



大字紡織負面重大議題



【STEP5 報導與揭露】

大字紡織依據重大議題分析結果，於永續報告書相應章節依序揭露這 5 項重大議題的管理方針和相關資訊，以供各利害關係人參考。本公司將 2025 年度辨識出的結果進一步納入 ESG 政策、推動策略及長期永續目標中，確保永續發展方針得以全面落實，持續推動企業穩健成長。

永續議題管理

構面	2025 年 重大議題	衝擊說明		較 2024 排名變動		對應章節
		正面	負面	變動情況	說明	
G	營運績效	有效擬定短中長期永續經營策略，開發商機領先競爭者，營收提升，維持經營績效良好、長期穩健發展。	投資人投資意願降低，使營運策略失敗，可能導致營運困難。	持平	本公司持續以穩健營運與獲利成長為核心目標，面對市場變動與產業競爭，營運績效對企業永續發展及利害關係人權益具高度影響，因此本年度議題排名無顯著變動。	1.2 經營能力
S	勞資關係權益	本公司重視人才的發展與留任，透過完善的教育訓練機制與職涯培育計畫，提升員工專業能力與工作效率，吸引並留住優秀人才。同時維護勞動保障與職場平等，營造安全健康的工作環境，積極實踐企業社會責任。	大環境缺工問題浮現，增加招募以及培育人才難度。組織平均年齡漸增，阻礙創新發展，不利發展新興產業與服務。	新增	隨著本公司推動永續轉型，員工權益、薪酬制度與多元共融管理日益受到重視，健全的勞資關係有助提升組織凝聚力與營運韌性，因此列為本年度新增重大議題。	3.1 員工管理

構面	2025 年 重大議題	衝擊說明		較 2024 排名變動		對應章節
		正面	負面	變動情況	說明	
G	公司治理與永續治理	公司治理良好，有效監督企業永續策略作為，持續提升企業價值；有效管理供應鏈貪腐風險，減少產業商業不誠信行為，提升社會良善風氣。	公司治理效率不佳，且發生舞弊事件造成重大損害賠償，商譽受損。	新增	因應本公司永續轉型與外部環境變化，強化公司治理與永續管理機制已成為企業穩健發展關鍵，透過完善治理架構與風險管理，得以提升企業長期競爭力與韌性，故列入本年度新增重大議題。	1.3 穩健治理與法規遵循
S	顧客關係	透過透明的隱私管理，企業可以更好地管理數據使用，挖掘數據的商業價值。獲得良好客戶滿意度，顧客忠誠度提升，贏得更多的客戶訂單。	企業若未落實員工及顧客隱私之保護，將導致個人資訊安全暴露於風險之中，侵害顧客隱私權。客戶滿意度下降及訂單量下降，使客戶對本公司失去信任。	下降 1 名	本公司已持續強化客戶溝通與服務管理機制，相關制度逐步成熟且執行成效穩定，因此利害關係人關注程度相對降低，議題排名較前一年度下降一名。	2.3 顧客服務與關係
G	風險管理	識別風險並設有減緩及調適計畫，未有營運中斷事件發生，並可加強資源使用與管理。	風險管理失效未及時預防，造成營運中斷風險提升，無法立即回應，影響公司營運。	下降 1 名	因應本公司永續轉型方向，本年度利害關係人更加關注治理架構與員工權益議題，相較之下，既有風險管理制度已逐步成熟穩定，故議題排名較前一年度下降一名。	1.4 風險管理

CH1 治理與永續發展

1.1 認識大宇

1.1.1 公司概况

➤ 關於大宇

大宇紡織股份有限公司創立於 1969 年，秉持創新與服務的經營理念，致力於提供卓越品質；大宇紡織為在臺灣登記之上市公司，1991 年，本公司股票上市，進一步強化經營結構，並為客戶、員工、股東及供應商創造更大價值；1998 年成立專業假撚廠，以確保原料供應的穩定性。目前大宇紡織員工總數為 237 人，在台灣設有兩座生產基地，產品銷售遍及全球五大洲。

公司名稱	大宇紡織股份有限公司
股票代號/市場別	1445/上市
成立日期	中華民國 58 年 9 月 12 日
資本額	新臺幣 1,306,660 仟元
上市日期	中華民國 80 年 02 月 05 日
營業收入	新臺幣 770,092 仟元
董事長	陳曜銘
總經理	楊任凱
總部位置	台北市大同區
報導營運所在國家	中華民國
員工總數	237 人
產業別	紡織纖維業

歷經五十餘年的發展，大宇紡織在生產、行銷及研發等面向累積深厚實務經驗，並深刻體認人才是企業永續經營的關鍵基石。全體員工共同遵循一致的理念與價值準則，以誠信、品質、創新與服務為核心，逐步形塑具體而完整的企業文化。本公司始終重視對客戶的承諾，要求同仁以誠信為本，並於各項營運流程中落實品質、創新與服務精神，持續精進專業能力，強化市場競爭力。

自成立以來，大宇紡織累積逾半世紀的紡織產業經驗，深耕於加工絲與面料開發領域。多年來，公司持續研發並推出多項應用於西裝、女裝、制服、襯衫及外套等時裝用料，涵蓋各類仿天然纖維之聚酯加工絲、雙色調聚酯加工絲、聚酯仿絨紗、貼合、燙金、壓花、印花等時尚機能布種，並

可依客戶需求提供各類規格之客製化加工絲與面料，展現高度的開發能力與彈性製造實力（更多內容請參閱本公司官網[大宇紡織-商品介紹](#)）。

- 營運與生產據點

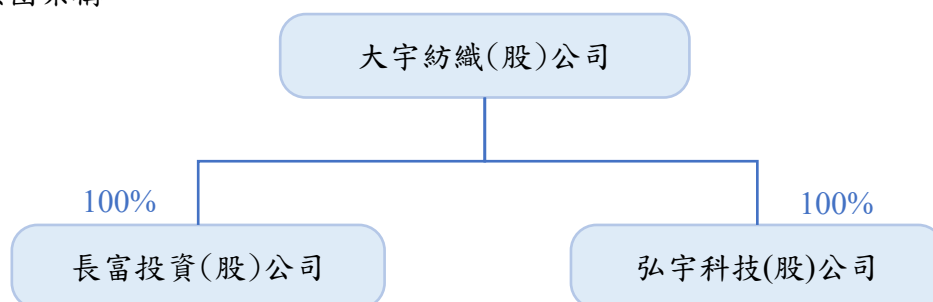


- 發展歷程與重要事紀

以下為本公司近年來的重要事蹟摘要，更多公司營運詳細資訊請參閱本[公司](#)
[官網](#)。

年度	重要事紀
2021 年	達宇資產管理等五方收購本公司 42.09%股權。
2022 年	陳曜銘先生接任董事長，設立弘宇科技股份有限公司，拓展多角化經營。
2023 年	處分桃園廠不動產，調整資產配置。
2024 年	蘆竹廠增購 1 台整經機、2 台水織機及噴墨印花設備一套。 彰濱廠建置太陽能設備共 1,466kWh。
2025 年	縮減彰濱廠生產規模，購入投資型不動產。

➤ 集團架構



➤ 經營理念

大宇紡織秉持誠信、品質、創新、服務為核心價值，藉此塑造企業文化，確保穩健發展與永續經營（更多內容請參閱本公司官網[大宇紡織-經營理念](#)）。

誠信是我們的基石

- 本公司致力於誠信經營，透過自有商標與品牌建立，確保對客戶的承諾，同時履行對自身及所有利害關係人的責任。

品質是我們的核心競爭力

- 優異的產品品質是企業成長的關鍵，而持續成長則是推動永續經營的重要動力。

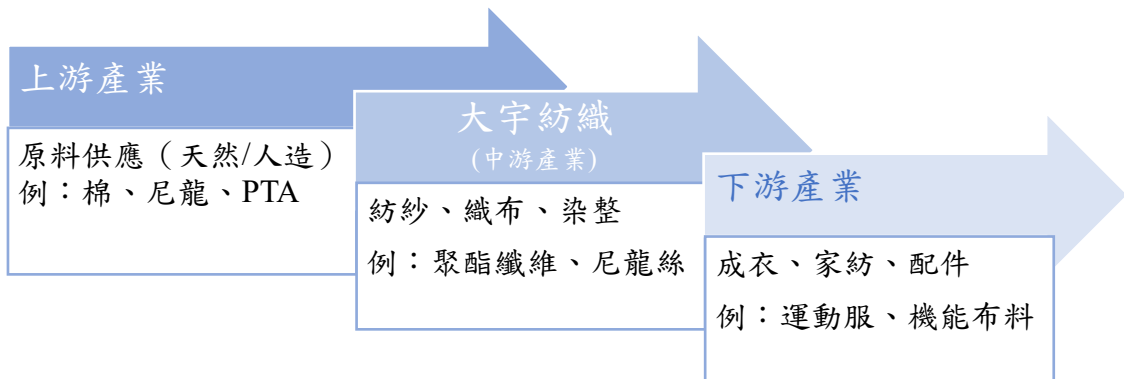
創新是我們的驅動力

- 透過不斷研發與技術創新，提升產品價值，引領市場趨勢，強化競爭優勢，確保企業長期發展。

服務是我們的承諾

- 秉持主動積極的態度，深入了解客戶需求，提供專業解決方案，以贏得客戶信賴與肯定。

➤ 產業鏈關聯性與價值鏈整合



大字紡織在產業鏈中扮演重要角色，與上下游企業保持緊密合作關係。透過穩固的供應鏈管理與市場協同，本公司與供應商和客戶共同推動業務發展，實現資源共享和價值創造（詳細內容請參閱本公司 [114 年股東會年報](#) p.84）。

➤ 公共參與

大字紡織長期且積極投入各項公協會活動，透過產業交流、政策倡議與資源共享，強化企業整體競爭力，同時實踐社會責任。我們與相關公協會保持緊密合作，掌握產業發展趨勢、推動技術創新，並參與法規研議與標準制定，確保企業營運與國際市場接軌。本公司於 2025 年成立「財團法人台灣織韻永續發展協會」，協助推動 ESG 相關專案（詳細內容請參閱本報告書 5.1 社會永續與關懷）。

參與之公協會	會員性質
台灣區絲織工業同業公會	理事、會員
台灣區人造纖維製造工業同業公會	會員
中華民國工商協進會	會員

1.1.2 永續發展主軸與企業策略

全球氣候變遷問題日益嚴峻，企業除面臨實體氣候風險外，亦須因應日益嚴格的氣候法規、碳管理要求及利害關係人對永續資訊透明度的高度關注。對企業而言，氣候變遷不僅影響經濟活動與營運績效，更對生產效率、供應鏈韌性及品牌聲譽構成挑戰。

大宇紡織深刻意識到氣候變遷對企業長期經營的潛在影響，於 2024 年經董事會決議成立「永續發展委員會」，強化永續治理架構，系統性監測氣候相關法規趨勢變化；並依循氣候相關財務揭露建議架構（TCFD），全面評估氣候變遷帶來的風險與機會，據此擬定環境政策與管理方針，推動企業轉型，提升永續競爭力，朝向長期穩健發展目標邁進（氣候相關資訊之執行成果，請參閱本公司 [114 年股東會年報](#) p.54 及本報告書 4.1 氣候變遷管理）。

- (1) **永續發展承諾與企業責任**—大宇紡織秉持永續經營理念，積極對應 SDGs 永續發展目標，並參照 TCFD 等國際標準，確立企業核心業務相關之永續策略，涵蓋低碳轉型、資源循環、科技創新與社會責任等面向，落實長期價值創造。
- (2) **環境治理：強化低碳轉型與資源循環**—因應全球減碳與淨零轉型趨勢，大宇紡織持續深化能源轉型與碳管理措施，優化生產流程以降低碳足跡。同時積極投入環保紗線與回收材料之研發與應用，取得 GRS（Global Recycled Standard）認證及 OEKO-TEX®國際環保標章認證，推動紡織循環經濟發展，並強化節能設備導入與廢水回收系統，以提升資源使用效率、減少環境負荷（詳細內容請參閱本報告書 2.1 產品價值與創新與 4 環境保護）。
- (3) **科技創新：數位化提升生產效能**—透過智慧製造與數位化管理，提升供應鏈效率與生產效能，降低資源浪費，提高產品品質並減少碳排放，並運用大數據分析支援營運決策，以科技驅動企業永續轉型。（詳細內容請參閱本報告書 2.2 追求至高品質）。
- (4) **社會責任：建構永續與包容的價值鏈**—秉持以人為本的經營方針，推動人才培育、產學合作、社會公益等計畫，促進產業發展與社會共融；重視職場多元與平等，確保安全與公平的工作環境，強化企業社會責任實踐（詳細內容請參閱本報告書 3 員工照顧）。

- ESG 永續發展管理與目標

構面	議題	因應管理政策	短期目標	長期目標
E	推動工廠低碳製程改善及設備升級。	引進節能設備與科技化管理。	提升製程中的能源使用效率，降低製造過程中的二氧化碳碳排放。	推動碳足跡的計算與管理。
S	深入台灣南澳鄉偏遠社區，攜手原住民泰雅族群推廣傳統的織藝文化。	設立公益協會與鄉公所及在地居民共同合作。	創造長遠的社會效益。	建立自主永續的營運模式。
G	強化對利害關係人權益的維護。	確保公司運營遵守國際及地方法律法規。	建立系統的風險識別與評估機制，制定「風險管理政策與程序」。	績效評估與持續改進。

1.2 經營能力

在全球經濟環境變動下，大宇紡織採取務實穩健的經營方針，兼顧市場需求彈性調整，透過供應鏈管理整合、提升生產效率及擴展市場佈局，落實成本控管與資源最佳配置，鞏固競爭優勢並挹注長期成長動能，維持營運韌性。

重大主題營運績效	
重大主題意義	大宇紡織始終秉持「誠信、品質、創新、服務」的核心價值觀，並將創新驅動力與卓越服務作為提升經濟績效的發展指引，堅持追求卓越品質，並透過靈活且具彈性的經營策略，穩步增長，致力於為客戶、員工、股東及供應商創造最大價值，為永續發展打下堅實基礎，實現穩定且可預期的經濟成果。
政策／承諾	品質與創新，是大宇紡織提升經濟績效與永續經營的雙引擎，我們嚴謹自律對待每一項工作，確保產品與服務品質，並以創新驅動素材、技術、行銷與管理優化，致力提升效能，創造持續成長的價值。
目標	短期（2026 年）： - 鞏固上下游合作夥伴關係，布局潛力產品線。 - 提升產品附加價值，帶動營收與獲利成長。 中長期： - 充分發揮垂直整合的優勢，有效降低營運成本。 - 靈活調整產品結構，提升整體獲利能力。 - 積極開拓潛力市場，建立全球化銷售渠道。
行動辦法	每年度編製財務報告並對外揭露營業收入、獲利能力與損益變動分析。

年度營收表現：2025 年營收較前一年減少 219,030 仟元（-22%），主因為本公司彰濱廠區轉為租賃廠辦形式，未來將持續透過轉型與業務重整提升中長期競爭力，強化財務表現與股東價值。		
2025 年 實際績效	2025 年目標	達成 情況
	鏈結業務、廠務、研發部門及上下游合作伙伴緊密合作，致力開發最佳的產品組合及未來最具潛力的產品線，透過提升產品附加價值，驅動營收及利潤成長。	已達成
每月的經營產銷會議，針對經營目標檢討及調整；年底提報董事會，檢討並制定明年預算、營運策略。		
溝通管道	• 股東會、法說會與董事會定期溝通。 • 透過公開資訊觀測站及股務聯絡窗口提供即時回應。 • 內部透過不定期會議與各部門聯繫窗口進行意見收集與申訴處理。	

1.2.1 財務表現

本公司 2025 年全年營業收入計新台幣 770,092 仟元，較 2024 年營業收入 989,122 仟元減少 22%，2025 年稅後淨損 113,222 仟元，營運表現衰退主係受全球總體經濟不確定性持續升高所影響。2025 年國際政經局勢仍然動盪，俄烏戰事未歇、中東地區衝突風險升溫，加上全球高利率環境與消費動能趨緩，壓抑終端市場需求；同時，中國產能結構性過剩所引發的價格競爭與市場外溢效應，進一步影響紡織產業整體獲利空間，對本公司營收與毛利表現造成壓力。面對上述挑戰，大宇紡織已持續推動經營策略調整與業務模式優化，期透過產品結構改善、營運效率提升及市場布局調整，強化整體競爭力，為中長期財務表現奠定穩健基礎（詳細財務資訊請參閱本公司 [114 年股東會年報](#) p.105）。

- 近三年合併財務績效

單位：新台幣仟元

項目/年度		2023 年	2024 年	2025 年
營業收入		1,381,718	989,122	770,092
營業成本		(1,196,069)	(1,002,688)	(683,091)
營業毛利		185,649	(13,566)	87,001
營業費用		(261,361)	(181,730)	(181,055)
營業損益		(75,712)	(195,296)	(94,054)
營業外收入及支出		1,131,795	42,726	10,485
稅前淨(損)利		1,056,083	(152,570)	(83,569)
所得稅利益(費用)		(47,702)	(46,031)	(29,653)
稅後淨利		1,008,381	(198,601)	(113,222)
每股盈餘(虧損)		7.72	(1.52)	(0.87)
員工薪資和福利	薪資費用	237,296	192,412	176,075
	保險費用	19,481	20,376	16,462
	退休金費用	7,843	7,650	6,460
	其他員工福利費用	6,361	6,414	4,785
支付出資人的款項 ^註	利息支付數	-	-	-
	股利支付數	326,665	65,333	65,333
支付政府的款項 ^註		47,702	46,031	29,653
捐贈		-	-	-
註：				
1. 支付政府的款項含蓋所得稅、營業稅、關稅、罰金等。				
2. 帳列利息支付數為支付給金融機構非出資人，故與財報涵蓋範圍不同。				

- 近三年財務結構與獲利能力分析

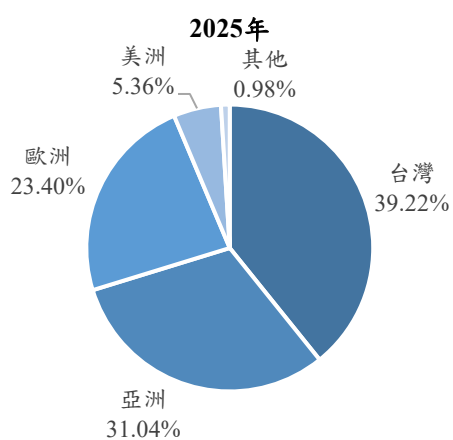
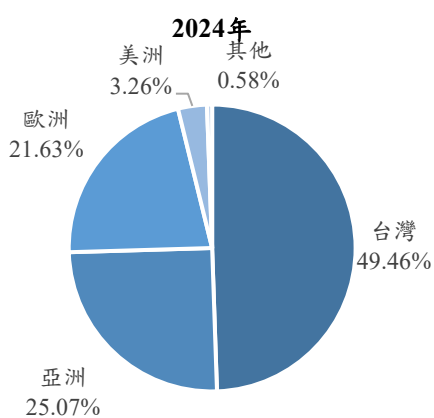
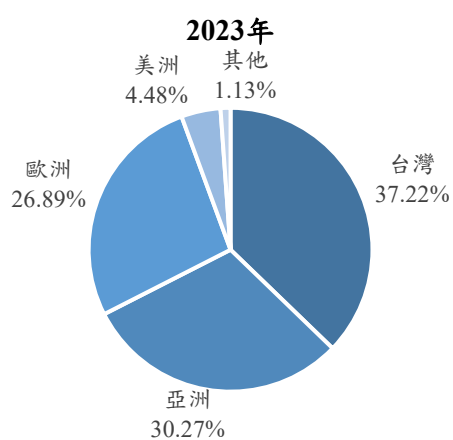
單位：新台幣元；比率

項目/年度		2023 年	2024 年	2025 年
財務結構	負債佔資產比率(%)	13.23	13.34	52.5
	長期資金占固定資產比率(%)	402.19	369.79	678.5
獲利能力	資產報酬率(%)	38.57	(6.73)	(3.05)
	股權權益報酬率(%)	46.61	(7.8)	(5.01)
	稅前純益占實收資本比率(%)	80.82	(11.68)	(6.4)
	純益率(%)	72.98	(20.08)	(14.7)
	每股盈餘(元)	7.72	(1.52)	(0.87)

- 主要市場銷售表現分析

單位：新台幣仟元；百分比(%)

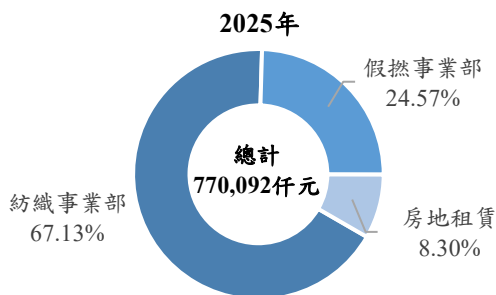
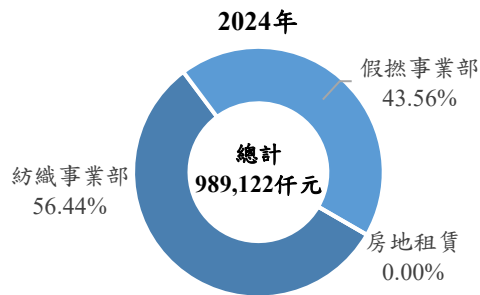
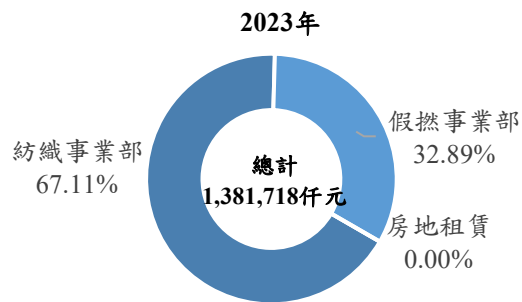
年度	2023 年		2024 年		2025 年	
地區	金額	比例	金額	比例	金額	比例
台灣	514,312	37.22%	489,233	49.46%	302,006	39.22%
亞洲	418,300	30.27%	247,993	25.07%	239,000	31.04%
歐洲	371,598	26.89%	213,977	21.63%	180,232	23.40%
美洲	61,859	4.48%	32,207	3.26%	41,290	5.36%
其他	15,649	1.13%	5,712	0.58%	7,564	0.98%
合計	1,381,718	100.00%	989,122	100.00%	770,092	100.00%



- 產品分類營收占比

單位：新台幣仟元；百分比(%)

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
項目	金額	比例	金額	比例	金額	比例
紡織事業部	927,276	67.11%	558,241	56.44%	516,974	67.13%
假撚事業部	454,442	32.89%	430,881	43.56%	189,200	24.57%
房地租賃	-	0.00%	-	0.00%	63,918	8.30%
總計	1,381,718	100.00%	989,122	100.00%	770,092	100.00%



1.2.2 稅務治理

大宇紡織為良好的稅務公民，恪守各項法令規範，依法履行納稅義務。本公司設有專業財會團隊，隨時關注稅務法規變動，並與外部稅務顧問密切合作，精進稅務專業能力，降低潛在稅務風險，秉持資訊透明原則，與稅務機關維持良好互信關係。2025 年度，本公司繳納的總稅金為新台幣 9,483,057 元，涵蓋所得稅、房屋稅、地價稅、牌照稅、燃料稅及印花稅等各項稅賦。

本公司未訂有專屬稅務政策，並明確承諾不利用租稅天堂或低稅負地區進行稅務規避，亦不透過特殊架構或非常規交易進行利潤移轉；所有稅務事項均依循相關法令規定與立法精神妥善處理，以回應國際稅務治理趨勢。

➤ 近三年合併稅務資訊

單位：新台幣仟元；比率

項目		2023 年	2024 年	2025 年
稅前淨(損)利		1,056,083	(152,570)	(83,569)
所得稅費用(利益)	當期所得稅	101,132	24	27
	遞延所得稅	(53,430)	46,007	29,626
有效稅率		4.52%	(30.17%)	(35.48%)
所得稅現金支付(收取)數		101,638	(1,172)	(1,063)
現金稅率		9.62%	0.77%	1.27%
註：				
1.本公司 2023 年至 2025 年度僅受台灣課稅管轄權之規範，故前開稅務資訊之所在地皆為台灣。				
2.資訊重編：2024 年度所得稅現金收取數數據誤植，故逕行修正。				

➤ 稅務風險鑑別及因應

大宇紡織積極辨識與管理可能影響營運之稅務風險，涵蓋證券相關法令、稅務法規及國際財務報導準則等重點領域。本公司已建立明確完善的稅務申報與財務報告作業流程，並依規定時程完成編製、公告及申報作業，落實法規遵循。針對法規與準則之更新與變動，持續與外部稅務顧問密切合作，視需要調整內部作業流程，以確保各項稅務處理合規，降低潛在營運風險。

➤ 政府補助與財務支持

本公司於 2025 年度共申請經濟部產業發展署的 1 項補助專案，相關說明如下：

項目	補助單位	補助金額 與支持項目	適用期間	項目內容
低碳及智慧 化升級轉型 補助	經濟部產 業發展署	新台幣 5,530,000 元	2025 年 1 月～ 2025 年 12 月	以設備、製程、能源及原料優化，達成減碳及低碳生產之目的，帶動產業鏈低碳轉型發展。

1.3 穩健治理與法規遵循

大宇紡織秉持誠信經營與穩健管理的核心理念，致力於建立完善的公司治理架構，確保企業的永續發展，本公司依據《公司法》、《證券交易法》及主管機關相關法令要求，制定「公司治理實務守則」及「誠信經營守則」，並持續強化治理機制，以維護股東權益及保障所有利害關係人的權益。(上述公司文件之詳細內容請參閱本公司官網[永續治理專區/公司治理](#))



公司治理實務守則

重大主題 公司治理與永續治理

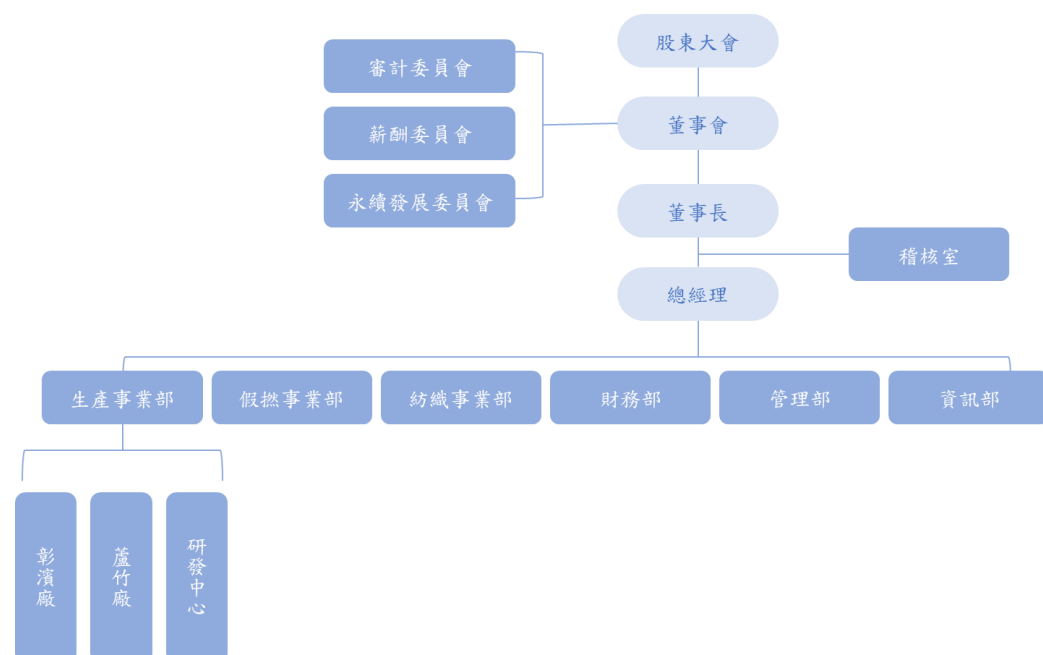
重大主題意義	- 強化治理基礎：公司治理與永續治理是公司穩健營運的核心，關係到決策品質、風險管理與長期競爭力。 - 提升透明度與信任：完善的治理機制可提升投資人、客戶與利害關係人對公司信任。 - 促進永續發展落地：將永續議題納入治理架構，可讓 ESG 目標具體化、可追蹤及可問責。 - 降低風險與提高韌性：透過風險管理與內控制度，降低法規、營運、供應鏈及聲譽風險。
政策／承諾	- 董事會/監察制度：明確董事會職責、獨立董事/委員會設置與運作原則。 - 風險管理與內控：建立風險識別、評估、監控與改善機制。 - 資訊揭露與透明度：定期公開財務與非財務資訊，提升透明度與問責。 - 永續策略與目標治理：將永續議題納入公司策略，建立目標、指標與責任分工。 - 永續風險與機會管理：建立 ESG 風險評估流程，並將結果納入決策。
目標	短期（2026 年）： - 增加獨立董事席次，促進董事會成員多元化。 中長期（2027-2031 年）： - 提升永續評鑑至 66%-80%

	- 成立風險管理委員會 - 持續深化內控自評作業
行動辦法	- 董事會定期審議重大營運與永續議題 - 建立並定期檢討內部控制制度，由董事會與審計委員會監督 - 設置內外部檢舉管道與檢舉人保護機制 - 即時揭露財務、營運及公司治理資訊，於官網設置治理專區
2025 年實際績效	- 董事會召開 7 次會議，出席率達 90% - 推動誠信經營教育訓練，共計 87 人次、102 小時
溝通管道	- 內部舉報制度：提供匿名／具名通報管道（例如：專線、信箱、系統平台），並明確「防報復」承諾。 - 利害關係人溝通機制：定期與投資人、客戶、供應商、員工及社區等利害關係人溝通（例如：座談、問卷、訪談）。 - 董事會／管理層溝通：重大議題納入董事會或高階管理層討論，並建立回饋機制。

13.1 公司治理架構與運作

➤ 公司治理架構

大宇紡織之公司治理架構以董事會為核心，透過設置功能性委員會及專責單位，確保決策機制透明且運作順暢。



董事會為本公司最高治理單位，負責監督公司各項業務之執行。最高管理階層則為董事長，負責本公司各項業務推展與政策執行，本公司董事長與總經理非由同一人擔任。

為健全董事會監督功能及強化管理機能，本公司於董事會下設置獨立行使職權之審計委員會、薪資報酬委員會，以及永續發展委員會等功能性委員會，依據其組織章程履行監督及諮詢職責，為提升治理效能亦設置公司治理主管，負責協助董事會及各委員會運作，落實資訊揭露、法令遵循與董事培訓等職責，確保治理機制有效發揮（各單位之職責書名請參閱本公司[114 年股東會年報](#) p.23）。

本公司透過董事會定期會議與不定期會議，由總經理向董事會報告各項關鍵重大事件，本年度共計向董事會提報 2 件關鍵重大事件¹，分別涵蓋組織變動及重大投資案等範疇。

- 審計委員會

每季召開會議，討論氣候相關議題，定期聽取內部稽核主管對內部控制制度設計與執行有效性的報告，以及相關稽核發現事項。

- 薪酬委員會

每年召開兩次會議，評估與審閱經理人在 ESG（含氣候變遷管理）相關績效的報酬，並將氣候相關目標及其達成程度納入高階主管的績效評估與薪酬制度中。透過此獎酬制度使管理階層在兼顧公司獲利與永續發展之餘，能夠持續推動氣候變遷管理目標的實現，從而為投資人及所有利害關係人創造長期價值。

- 董事會組成及多元化

大字紡織董事會成員之選任，係依據公司章程辦理，任期為三年，得連選連任，選任過程除遵循相關法令與章程規範外，亦著重整體董事會成員結構之多元性，特別涵蓋性別、年齡、國籍與文化背景等面向，並審慎評估候選人之專業背景、技能組成與產業經歷。為確保本公司治理之穩定與有效運作，董事皆具備企業營運判斷、會計與財務分析、產業知識等核心專業能力，能夠在不受任何外部影響或利益衝突的情況下進行獨立判斷，藉此提升董事會整體決策品質與治理成效。本屆董事會由 10 位具有不同專業

¹ 本公司重大事件係為考量事件的規模、性質、時機、影響程度綜合判定或單一事件累計罰鍰 100 萬元以上之事件，並與本公司對外公開發布之重大訊息一致。

背景的成員所組成，包含 3 位獨立董事（占比 30%）及 7 位董事（占比 70%），其中包含 1 位女性董事。

➤ 董事提名與選任

針對董事接班規劃，大宇紡織透過現任董事推薦、股東提名及績效評估結果來選拔接班人選，本公司董事提名程序亦考量多元性、獨立性及與組織衝擊相關之能力，以確保董事會成員組成能有效因應公司發展及永續經營。

董事會成員組成考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，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。董事會成員朝向不同性別、年齡、專業知識等，且應具備營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導與決策等能力，以執行職務所必須之知識、技能及素養，有效監督，督促公司守法、即時揭露重要訊息及誠信經營，與經營團隊維持良好的溝通管道及良性互動，指導公司業務之執行及重大決策之決議，以確保公司發展及保障股東權益，以達到公司治理之理想目標。

➤ 董事利益迴避管理

為確保董事會與管理層遵守利益迴避機制，董事依照「公司章程」及「董事會議事規範」行使職權，對於有利益衝突的議案，必須在會議中說明其利害關係，並在有損公司利益的情況下進行迴避，確保決策過程的公正性。董事會成員須定期揭露其在其他企業董事會的任職情況、與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況，以及是否存在具控制力的股東。此外，公司亦定期向利害關係人揭露相關資訊於年報中，以確保資訊透明，維護公司及所有利害關係人的權益。

➤ 董事進修

大宇紡織為確保董事會成員能與時俱進，應對企業發展過程中的挑戰與機遇，依據《上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點》第二十四條規定，每年皆邀請外部專家舉辦專題課程，為董事安排至少 6 小時進修課程，協助董事會成員持續提升產業知識與專業技能，以推動公司治理與永續發展的實踐。

本年度董事成員進修課程設計著重於「企業併購」相關議題，並結合勞動法動態與內線交易防範的內容，使董事能全面理解並遵守最新的法規與治理要求，未來將逐步朝向永續治理面向規劃進修課程。2025 年度，每位董

事進修時數均已達到 6 小時以上（詳細進修情形請參閱本公司 [114 年股東會年報](#) p.41）。

職稱	姓名	日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	陳曜銘	2025/8/13	社團法人中華公司治理協會	企業併購－非合意併購實務介紹（上、下）	6 小時
董事	楊任凱				
	葉佳弘				
	李欣璘				
	尤淳平				
	曾慶華				
	李麗生				
獨立董事	葉乙昌				
	邱智璋				
	蔡聖裕				

➤ 董事會及高階經理人薪酬政策

大宇紡織之薪酬政策旨在激勵董事會成員及高階經理人專注推動公司營運目標與長期永續發展，並藉由合理機制反映公司整體績效與風險應對。

為強化治理透明度與薪酬制度合理性，本公司制定「董事會績效評估辦法」，並公告於公司網站，其辦法評估面向涵蓋治理效率、決策品質與財務表現等五大構面（目前董事會績效評估尚未將監督組織管理環境與人群相關衝擊之績效納入正式評估依據），每年進行一次內部評估，結果將作為董事及高階經理人薪酬調整與續任之依據，確保其薪酬政策與公司永續經營目標相符。

董事會自評結果蒐整後，將彙編成評估結果報告，提交董事會進行檢討與改進，作為精進董事會運作與提升治理效能之參考。

大宇紡織依據公司章程第 25 條規定「若當年度公司獲利，應提撥不低於 2% 作為員工酬勞，並得提撥不超過 3% 作為董事酬勞，並將該金額提報股東會」。該規定明確將員工與董事之獎酬與公司利潤績效直接掛勾，強化薪酬制度的激勵性與透明性。

【董事與高階經理人薪酬之核定】

依據本公司「員工薪資給付辦法」及市場行情、同業水準、職責範疇、投入時間、達成目標情形與公司財務狀況等多項指標評估，另納入短期與長期業務成果、ESG 目標執行成效等，綜合評量其與公司經營績效及未來風

險之關聯性。相關薪酬與績效合理性均經薪資報酬委員會與董事會審議後方得通過執行。

本公司訂有董事薪酬政策，董事會成員薪酬結構包含董事酬勞、董事報酬及交通費等。依規定，每年按扣除分配董事及員工酬勞前之稅前利益，扣除累積虧損後，提撥不高於 3% 為董事酬勞。董事報酬則考量其對公司營運參與程度、監督公司永續發展之責任等項目，予以評核並提報給薪酬委員會審核。董事會成員不參與公司員工持股計畫或其他股票獎勵計畫，且於離任時，除依法令規定之給付外，不另行提供額外離職金或其他補償，本公司無設置董事會酬金索回機制及退休福利機制。

本公司針對高階管理階層訂有相關薪酬政策，固定薪酬依照職位職責、績效及能力而訂定；變動薪酬主要為年度績效酬勞，主要與業務績效指標、永續發展目標達成狀況及個人績效評估結果緊密連結。其中，永續發展目標包含 ESG 三個面向，包含減碳管理、水資源管理、供應鏈管理、法規遵循等方面，並依其職位調整比重，透過公司與經理人利益結合，使企業永續成為共同目標。退休福利方面，高階管理階層與全體員工均享有相同之退休金提撥比例，確保全體員工退休保障。

【員工酬勞】

依據本公司薪資、晉升、考核及獎金管理辦法進行，並結合財務性指標（如出貨量、目標達成率與獲利金額等）辦理年度績效評估，薪酬調整及核定亦須經薪資報酬委員會與董事會審議通過。

➤ 永續發展委員會

本公司以董事會擔任最高決策層級，並於董事會轄下成立「永續發展委員會」，由董事長擔任召集人，成員包含具備企業永續專業知識的 5 名董事，該委員會每年至少召開一次會議，負責制定、推動及強化集團內各公司針對永續發展（包括氣候相關議題）的重要政策、行動計畫與資本支出，同時定期檢討、追蹤與修訂永續發展的執行情形與成效，並將結果提報給董事會。

為了全面掌握氣候變遷相關風險與機會對本公司之衝擊，以及落實委員會的策略方向，大宇紡織於永續發展委員會轄下設有永續辦公室，由總經理擔任永續長，並由一級主管組成多個功能小組，確保各項永續措施有效執行，具體包括：

- 永續辦公室

負責委員會議事工作、年度永續報告書的架構擬訂與編製，並鑑別需關注的永續議題與擬定因應行動方案。該辦公室協助永續發展策略的規劃與執行，負責聯繫、協調各推動小組之間的作業整合，並管理與追蹤各面向永續議題的實踐績效，定期向委員會報告執行成果與工作計畫。

- 永續環境小組

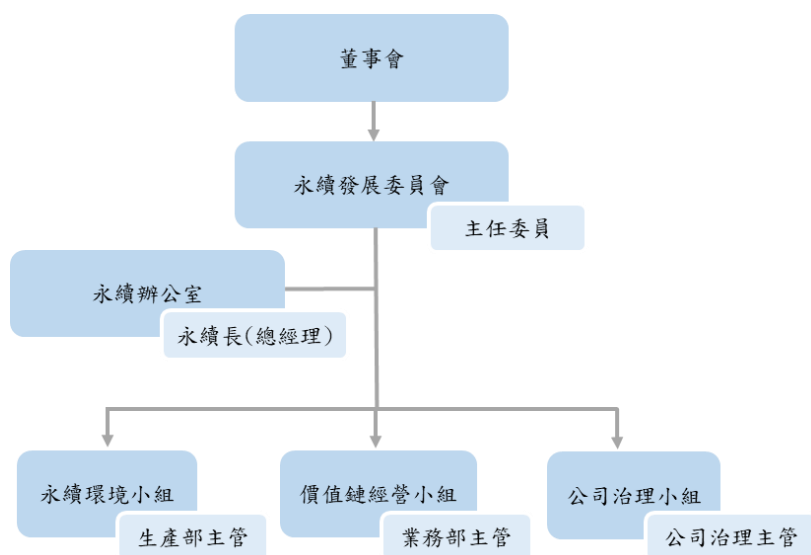
負責建立與推動環境管理制度，確保遵循環境相關法規及國際準則；評估企業永續轉型與提升資源使用率；建立氣候變遷因應機制，並設立專責單位或人員，以實現環境永續的目標。

- 價值鏈經營小組

專注於人權管理政策與程序的制定，遵循相關法規及國際準則；同時建立組織內部（包括員工、子公司與合資等）及價值鏈關鍵成員的內外部溝通機制，評估並管理相關風險，促進社區與文化發展，進而達成永續經營的目標。

- 公司治理小組

負責確保公司治理符合相關法令要求，訂定合理的薪酬政策與員工績效考核制度，並通過教育訓練與利害關係人溝通機制，進一步實踐本公司的永續發展目標。



(圖)大宇紡織永續治理架構圖

1.3.2 誠信經營與法規遵循

➤ 誠信經營的掌舵者

在管理階層接班規劃方面，大宇紡織重視候選人之專業能力與管理實務，並強調其須與本公司核心價值相契合，特別是在誠信、正直、創新精神與行動力等人格特質上，能展現高度認同與實踐力。透過完善的接班規劃機制，本公司得以確保領導團隊穩健交接，持續推動企業長期策略目標與永續發展藍圖。

➤ 「以誠為本」之政策

• 商業行為準則

大宇紡織深知商業道德對於企業長期競爭力及社會責任的重要性，並已制定「誠信經營守則」與「誠信經營作業程序與行為指南」，規範相關作業程序，並據以實行。明訂於商業往來之前，應考量交易對象之合法性及是否有不誠信行為紀錄。與他人簽訂契約，其內容宜包含遵守誠信經營政策；明確要求所有供應商遵守相關規範，禁止收受任何形式的贈品、回扣或與關係人之間的交易，若發現違規行為，本公司將立即終止與該方的合作關係，以確保商業活動符合誠信正直原則。

上述政策承諾已獲得董事會核准，並定期檢視與更新。為確保政策承諾的有效執行，本公司將其應用於公司所有經濟活動和商業關係中，亦透過員工訓練、供應商行為準則、社區溝通等方式，向所有利害關係人傳達本公司的承諾，並持續與其對話，共同打造更具包容性及永續性的未來。詳細政策內容已公布於本公司[永續發展專區-公司治理](#)。

本公司致力於將責任商業行為融入企業 DNA。永續發展委員會由董事長親自領導，負責監督所有商業行為政策的執行，各部門主管則負責日常的政策實踐，並定期向永續發展委員會匯報，委員會每季召開會議，檢視各項政策的執行成效，並針對新興議題進行討論。此外，本公司亦設有跨部門工作小組，促進各部門在責任商業行為議題上的協作與溝通。

大宇運用於責任商業行為之政策承諾包含「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序與行為指南」與「供應商社會責任承諾書」，針對商業夥伴關係上，本公司要求所有供應商遵守包含誠信經營及人權相關規範。

• 聯絡與申訴管道

本公司亦設有檢舉機制，提供員工與外部利益相關方匿名舉報的途徑，並且檢舉制度經過嚴格的保密處理，確保對檢舉人不會造成任何不利影響。

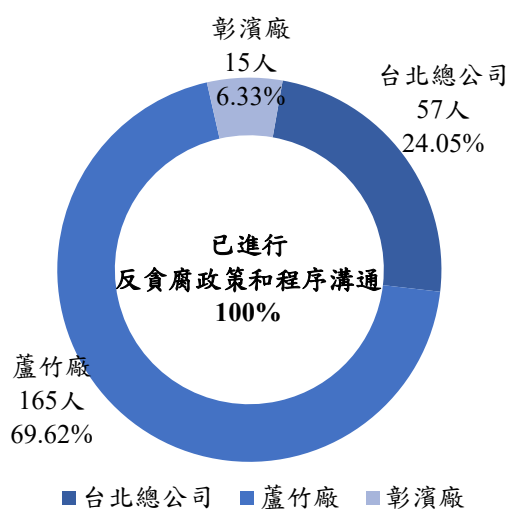
所有檢舉案件都會經過詳細調查，並根據案件輕重，依照本公司規章制度進行適當處理。若有任何疑問，歡迎透過本公司多元申訴管道與我們聯繫。（各利害關係人聯繫窗口請參閱本公司官網[利害關係人專區](#)）

- 反貪腐管理機制

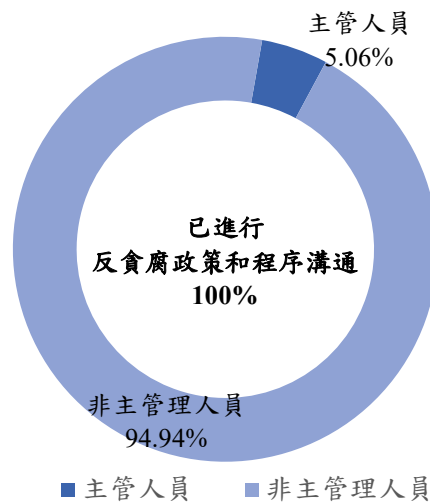
大宇紡織秉持誠信經營之核心價值，嚴格落實反貪腐政策，確保業務活動符合最高道德標準與法規規範。為全面強化風險管理並降低貪腐風險，本公司已對台北總公司、蘆竹廠及彰濱廠等營運據點進行貪腐風險評估，涵蓋率達 100%。經評估後識別出潛在風險項目，包含金錢交易、餽贈、禮物、佣金、職位、服務、優待、回扣、疏通費、款待及其他有價值之利益，並據以強化內控制度與監督機制，提升營運透明度與合規性。

同時，本公司積極推動反貪腐意識教育，並依據員工職務與據點，進行政策溝通與訓練。2025 年，針對 237 名員工完成反貪腐政策與程序溝通，涵蓋全體訓練對象，覆蓋率達 100%，展現本公司對第一線員工廉潔意識培育的重視。2025 年度，本公司未發生任何貪腐或違反誠信行為之紀錄。【營運據點貪腐風險評估覆蓋率】

依營運據點分類



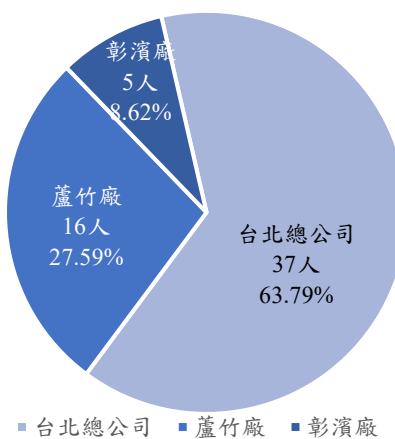
依職級分類



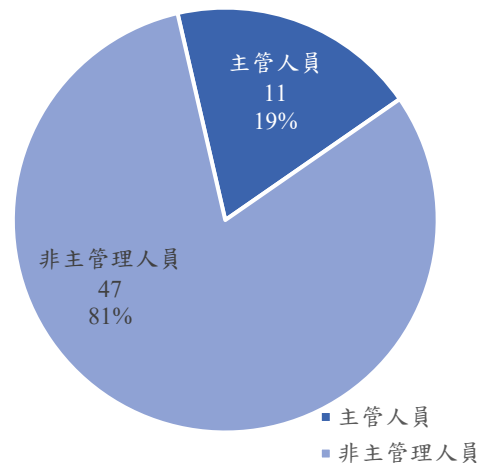
為強化誠信經營文化，我們持續進行相關教育訓練，於 2025 年開設了企業誠信經營反貪腐與內線交易防範等課程，並讓全體董事及員工共計 58 人次參與共 103 小時的進修，以深化企業的誠信與合規文化。

【接受反貪腐政策訓練人數及百分比】

依營運據點分類



依職級分類



項目	說明
反貪腐政策和程序	大宇紡織持續深化誠信經營之企業文化，推動穩健經營，經董事會審議通過「誠信經營守則」，明確將誠信視為核心價值，對外重視與客戶及供應商之透明溝通，對內則嚴格要求全體員工，確實遵循反貪腐政策等各項內控制度與作業規範，實踐企業永續經營。
反貪腐溝通和訓練	訓練成果： - 董事會到府服務 10 人次 60 小時 - 員工訓練 58 人次 103 小時

➤ 政治獻金

本公司恪守政治中立原則，不參與政黨活動或政治相關事務，亦未投入任何遊說行動，而對於員工個人政治立場，大宇紡織給予尊重並鼓勵其履行公民責任，支持符合自身價值觀的政治參與。

➤ 法規遵循

法令規章對企業而言，代表了其對社會應承擔的責任與義務。大宇紡織在日常營運中，嚴格遵守包括公司法、證券交易法、上市相關規範及其他相關商業法規，確保經營活動建立在誠信的基礎上。除了透過教育訓練、會議等方式加強各級主管及員工的法規遵循意識，本公司亦透過完善的內部控制與稽核機制，確保法令的落實與執行，從而提升營運效率與成效。本公司於 2025 年期間皆遵循政府法規規定，並無發生任何違反公司治理、環

境及社會相關法令的情況，亦未遭受超過新台幣 10 萬元的罰款或其他非金錢性處罰。

1.4 風險管理

大宇紡織依據內部稽核標準強化風險管理體系，各項風險先由相關業務單位或負責人進行初步識別、評估及管控，並於每年年底進行自我評估，確保風險防範措施的設計與執行有效，後由各部門定期展開相互審查及內部稽核人員進行定期或不定期的查核，最終將風險管理成果將提交董事會審議。藉由多層次的防範措施及全員參與機制，確保風險能夠得到有效衡量與管理。

重大主題風險管理

重大主題意義	在當前充滿變動與不確定性的環境下，風險管理是企業確保營運穩定的關鍵。大宇紡織致力於全面識別、評估並應對各類風險，涵蓋財務、資訊安全、職業安全及氣候變遷等領域。本公司亦定期檢視相關法規與政策，確保能靈活調整策略，以因應市場變化與挑戰，從而有效降低風險帶來的損失與不確定性。
政策／承諾	本公司持續關注全球重大議題，並依據重大性原則進行利害關係人及議題分析，涵蓋環境、社會及公司治理（ESG）等面向。我們透過深入的分析結果制定相應的風險管理政策，並定期召開會議與最高治理單位溝通，以確保決策的前瞻性與有效性。
目標	短期（2026 年）： - 提報董事會審議並訂定「大宇紡織風險管理政策」，並落實稽核制度，確保公司穩健經營，降低潛在損害，同時提升業務效益，以實現風險與報酬的最佳平衡。 中長期（2027-2031 年）： - 每年度至少推動三項風險管理專案，強化企業風險應對能力，確保營運穩健成長，並持續提升公司價值。 - 建立風險管理委員會負責風險治理與監督，定期向高階管理層報告風險狀況
行動辦法	- 風險追蹤採週會、月會及年度提報機制： - 每週營運會議與每月經營管理會議：由各單位報告其風險項目、應對措施及執行進度。 - 每年定期向董事會提報一次風險管理執行情形與成果。 - 風險管理政策修訂中，預計 2026 年第 4 季提報董事會。

	2025 年目標	達成情形	執行情況
2025 年實際績效	提報董事會審議並訂定「大宇紡織風險管理政策」，確保公司穩健經營，降低潛在損害，同時提升業務效益，以實現風險與報酬的最佳平衡。	未達成	風險管理政策文件持續修訂，預計 2026 年第 4 季度提報董事會。
➤ 資安管理 • 導入資安管理工具、LogSec 資安預警服務 • 舉辦資訊安全輔導教育訓練共 150 人次 75 訓練小時 • 推行文件電子化			
溝通管道	• 風險通報機制：提供內部通報渠道，員工可運用內部信箱、員工意見調查及各類型內部會議等，回報風險事件或隱憂。 • 風險溝通機制：每月廠務、經營及產銷會議，向各單位傳達風險管理結果與改善進度。 • 治理單位監督：重大風險定期向高階管理層或董事會報告，並追蹤改善成效。		

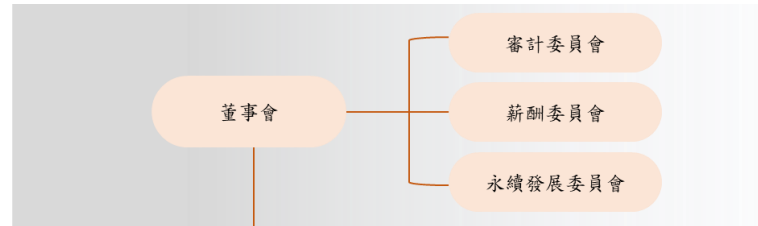
1.4.1 風險鑑別與管理

➤ 風險管理架構

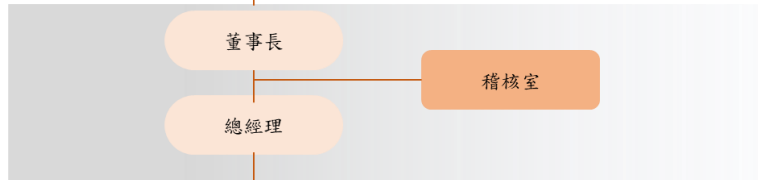
本公司風險管理架構與公司治理架構一致，係由董事會做為最高決策及督導單位，負責核定風險管理政策及相關辦法，督導各項風險管理制度之執行及其機制之有效運作，各功能性委員依其職責範疇，負責揭露並控管公司現有或潛在之風險；稽核室則負責監督公司風險管理相關事項之推動與執行情形，以確保整體風險管理機制運作，並適時向董事會報告風險管理運作情形或重大風險事項。

為確保風險管理運作順暢及有效，大宇紡織將風險管理架構分為三道防線機制，以強化風險辨識、控管與監督：

第三道防線
董事會
與
功能性委員會



第二道防線
稽核室



第一道防線
執行單位^註



註：執行單位依其職掌分別負責業務資源調度、運用與監控，並同步建立相應之避險機制。(各單位之職責書名請參閱公司112年股東會年報p.9)

➤ 風險治理

大宇紡織設立永續辦公室，由總經理擔任永續長，並指派各權責單位負責推動與執行風險管理計畫。為因應全球經濟環境變動及永續風險，永續辦公室協同研發、製造及銷售等業務單位，整合財務、人力資源及資訊系統等支援部門，從財務、策略、營運及災害等多個面向進行風險鑑別與評估，以掌握企業永續發展相關的潛在風險。

本公司透過風險轉移、削減及避免等管理策略，降低風險並創造營運正向發展的契機，而為確保即時應對異常狀況並提升防護能力，各部門皆訂定異常指標的應變對策，以完善風險預警制度。

- 風險鑑別與評估流程



1. 風險鑑別：每年度制定風險清單，依據財務、營運、環境及社會等面向，確立當年度關鍵風險因子。
2. 風險評估：由各部門專業人員進行風險分析與評估，確保鑑別之風險獲得適當管理。
3. 風險因應：根據風險評估結果，制定風險管理策略，並建立相應標準作業程序。
4. 檢核與改善：定期追蹤風險管理成效，授權專責單位進行調整與優化，以確保預警機制的持續有效運作。

本公司各單位於每週營運會議及每月經營管理會議報告所面臨的風險、擬定的應對方案及執行進度，並每年一次向董事會彙報風險管理成果與實施情況，確保風險管控機制落實並持續優化。

- 風險預警制度涵蓋領域

大宇紡織建立完善之風險預警制度，涵蓋營運、災害、職業安全衛生、商業道德、財務及外銷貿易風險控管等多項層面，以確保業務穩健發展並降低潛在風險（詳細請參閱本公司 [114 年股東會年報 p.37](#)）。

營運風險

- 因應法規變動，確保合規經營
- 確保原物料供應鏈穩定，以降低營運中斷風險
- 推動創新生產與綠色產品研發，提升市場競爭力

災害風險

- 天然災害：如颱風、地震等不可抗力因素
- 人為災害：因意外事故引發的火災與其他突發事件
- 污染災害：空氣與水污染對環境及企業營運的影響

職業安全衛生風險

- 人、機、料、法、環等生產要素的安全管理
- 建立工安事件應變流程，確保快速反應與妥善處理

商業道德風險

- 強化反貪污、反賄賂管理，確保商業透明度
- 避免利益衝突，維持公平競爭環境
- 防範詐欺、洗錢及其他不法行為
- 禁止不當競爭，確保市場秩序
- 強化資訊安全，防範機密資料外洩

財務風險

- 財務報表準確表達，確保財務資訊的公正性
- 遵循資訊揭露規範，確保數據完整透明
- 客戶徵信與應收帳款管理，降低信用風險
- 確保審計與稅務合規，降低財務與法規風險
- 資金調度與籌資管理，維持企業財務穩健性
- 嚴格管控資本支出與轉投資計劃，確保投資效益
- 建立保險與避險機制，強化財務風險管理

外銷貿易風險控管

- 本公司於全球多地建立貿易夥伴關係，為降低國際貿易風險，採取以下措施：
- 定期更新客戶徵信與調查：評估客戶的獲利能力、付款紀錄及未來發展前景，降低交易風險。
- 動態調整出貨額度：依據客戶信用評估結果，搭配應收帳款保險或擔保文件，以確保資金回收安全。

➤ 財務風險管理政策

大宇紡織財務風險管理之主要目標，在於有效識別、衡量及管理與營運活動相關的市場風險、信用風險及流動性風險。本公司依據既定政策與風險評估，建立完善的風險管理架構，以確保財務穩健性與企業永續發展。本公司已依相關規範制定財務風險管理政策、作業程序及內部控制機制，並確保重大財務活動皆經董事會及審計委員會依內部控制制度進行審核（詳細請參閱本公司 [114 年股東會年報](#) p.107）。

• 匯率風險

本公司 2025 年度淨外幣兌換損益占當期營業收入淨額比重為 3.9%，由於本公司收入以美元為主，台幣升值對本公司產生不利影響；本公司視匯率市場變動、實際部位和資金狀況，採自然避險，並於政策許可之範圍內利用即期外匯交易規避匯率風險，以降低匯率波動對公司營運之衝擊，維持財務穩健與營運韌性。

• 利率風險

本公司 2025 年度利息費用占當期營業收入淨額比重為 0.5% 占比不大，主要係本公司為營運需求向金融機構借款所產生之融資利息，市場利率雖有所波動，尚不致對本公司營收及獲利造成重大不利之影響。本公司隨時觀察及分析金融市場利率變動對本公司所有付息負債所產生現金流量之影響，並與銀行保持良好關係，且適時評估所有付息負債可能遭遇之利率風險，以降低利率變化對本公司損益產生之影響。

• 通貨膨脹

本公司主要原料以國內採購為主，產品銷售遍及全球市場，面對原物料價格波動及通貨膨脹風險，可能對營運成本與獲利造成影響。為降低相關風險，本公司持續關注市場供需及價格變化，適時調整採購與銷售策略，並與供應商及客戶維持穩定良好合作關係，以提升供應鏈韌性及成本控管能力，降低通貨膨脹對公司營運與財務之衝擊。

➤ 資訊安全

• 資訊之設備/管理系統/維護投入

單位：新台幣元

具體項目	投入資金	功能效益
LogSec 資安預警服務	244,000	執行設備日誌收集與分析，並提供即時資安告警
資訊設備定期維護	356,000	- 定期檢查，避免潛在資安風險 - 設常態防火牆避免資安漏洞與可能的網路攻擊

• 資安政策與組織

本年度政策性文件未有重大修訂，另新增導入資安管理工具，作為雲端連線監控與網路流量管理，用以偵測異常或來自境外之可疑連線行為，並依監控結果進行警示或阻斷處置，以強化資訊安全防護機制。目前監測結果以員工正常出差期間之跨境連線為主。

為確保大宇紡織及客戶夥伴的資訊資產安全，本公司依據資訊安全風險評估結果，並基於保障企業及利害關係人權益的考量，於2022年成立工業4.0專案小組，並於2023年3月14日經董事會批准設立資安長一職，專責規劃與執行資訊安全管理工作。資安長負責制定年度資訊安全策略，整合、督導並協調年度資訊安全計畫及檢核基準，並統籌資訊安全事件管理、跨部門資源配置與資訊安全教育培訓，同時執行資訊安全稽核作業。2025年依規章舉行每年一次的資訊安全輔導課程，共75訓練小時，150名員工參與；此外，資安長定期檢視並決議資訊安全與資訊保護方針與政策，監督資訊安全管理措施落實並發揮最大效益。工業4.0專案小組每月召開主管會議，檢討並決議資訊安全與資訊保護方針及政策，以強化資訊安全管理體系，確認各項資安措施逐步落實，進一步提升本公司的整體資安防護能力。

- 資訊安全防範措施與管理

本公司高度重視資訊安全風險控制與保護，並已建立嚴格的資安管控機制，包括：

資料傳輸與輸出管理

- 對外傳輸資料須經申請核准，郵件系統設有防護機制，並落實列印、影印、傳真等資料輸出管制。

網路與設備管理

- 定期查核網路異常，資訊設備進出須依流程申請核准，並禁止攜入私人儲存裝置或使用私人設備進行拍照與錄影。

場域與權限管控

- 強化出入管理與門禁控制，權限設定需定期重新審視與調整，以確保資訊安全。

資安教育與培訓

- 透過實體及線上課程對全體同仁進行資訊安全培訓，新進員工於報到當日即接受資安教育，確保理解相關資安規範。公司亦定期公告資安管控重點及重大資安事件，提高全體員工的資安意識。

專業技術提升

- 積極參與資安及駭客攻防技術課程，培訓專業資安技術人才，並依年度計畫升級資安管控機制，持續採購或引進新技術，強化實體與數位安全防護能力。

➤ 資訊揭露強化措施

大宇紡織嚴格遵循相關法規與證券交易所規定，確保資訊的準確性與時效性。本公司承諾於會計年度結束後兩個月內完成年度財務報告的公告，並在法定期限內準時揭露季度財務報告及營運情況，確保關鍵資訊的即時發布。

為進一步提升揭露的效率與準確性，大宇紡織設立專責人員負責資訊蒐集與揭露，並建立發言人制度，維護重大訊息公開之即時性與統一性。若發言人或代理發言人發生變動，將立即辦理資訊公開，保持資訊流通的連貫透明。

同時，本公司利用網際網路平台建設並維護官方網站，提供即時的財務及公司治理資訊，並提供英文版內容，便於國際投資者查閱。法人說明會的財務與業務資訊也將依照規範進行公開，並同步於公開資訊觀測站及本公司網站提供查詢，進一步提升市場透明度，增強投資人信心。

➤ **智慧財產權管理**

大宇紡織致力於創新技術與循環經濟的推動，除設有專責的研究發展部門持續進行產品研發外，亦導入數位化 ERP 管理系統，以提升營運效率與管理精準度。在智慧財產管理方面，本公司已建立完善制度，持續辦理專利與商標之定期展延，並強化營業秘密之保護機制，確保創新成果與關鍵技術的安全性。

在營業秘密管理層面，本公司制定明確的內控規範與作業措施，包括：

1. **技術資料保密義務：**員工於在職期間及到職前所接觸之一切技術或資料，皆應嚴格保密，禁止未經授權之使用或洩漏；並於離職或經公司要求返還資料時，須立即繳回所有技術資料，並不得保留任何形式之副本。2025 年因應新技術應用與文件無紙化趨勢，本公司針對技術保密義務及機密文件管理規範更新政策內容，並推動文件電子化管理作業；惟依會計師查核需求，部分文件仍保留紙本原件。
2. **機密文件管理制度：**所有涉及專利、營運活動或技術性之文件，均依據公司機密文件管理規定辦理，禁止擅自攜帶外出、轉借或出示予第三人。文件應妥善保管，若需調閱，必須詳實記錄摘要、用途並依核決權限辦理申請。內控規章已訂立機密文件管理制度，嚴格遵循相關規範，據以維護資訊安全、權限管理及合規稽核之依據。

CH2 創新價值

大宇紡織之研發設計體系建構於研發、製造與行銷三方的緊密合作基礎上，藉由生產端及業務端的無縫搭配，形成高效運作的「黃金三角」。此合作模式不僅加速創新概念的實現，更確保產品設計與市場需求密切對接，為公司持續開發具競爭力與市場導向的產品奠定堅實基礎。

➤ 經營環境與展望

近年來，全球貿易局勢持續波動，地緣政治與貿易政策調整對產業營運帶來顯著挑戰。中國大陸對台灣部分紡織產品課徵反傾銷稅，並終止 ECFA（海峽兩岸經濟合作架構協議，Economic Cooperation Framework Agreement）部分項目的關稅減讓，使出口導向之紡織產業承受更大競爭壓力。相較享有 RCEP（區域全面經濟夥伴協定，Regional Comprehensive Economic Partnership）與中韓 FTA（自由貿易協定，Free Trade Agreement）關稅優惠之國家，台灣紡織業在成本與市場進入條件上相對不利，上游原物料供應亦面臨更嚴峻考驗。

此外，紡織產業屬勞力密集型產業，隨著設備逐漸老化與人力成本持續攀升，整體生產效率逐漸下降。在此情勢下，推動數位化與智慧製造轉型，透過製程優化與供應鏈整合，已成為提升產業競爭力的重要關鍵。配合政府推動市場多元化政策，產業亦積極拓展歐美、東南亞、土耳其與北非等新興市場，以降低市場集中風險。面對 2025 年不確定的產業環境與結構調整趨勢，大宇紡織將憑藉既有產業基礎、核心優勢與前瞻布局，持續提升競爭力，穩健推動永續成長，創造發展動能。

➤ 品牌產品介紹

大宇紡織專注於提供高品質男女時裝面料，是歐美零售業者的專業合作對象，並積極拓展至歐洲、美國、中東、印度等全球市場。因應快速變遷的時尚趨勢，本公司不僅專注於研發創新與生產設備升級，更與客戶共同參與設計開發，協助品牌建構，確保產品符合市場需求。

紡織事業部	假撚事業部
主要產品涵蓋 100% 聚酯長纖布、T/R 交織布及彈性布，適用於傳統男女時裝及襯衫市場。針對未來時尚趨勢，本公司結合 Fashion+Function 概念，開發兼具時尚與機能性的布料，例如上膠貼合、燙金、壓花、印花等特殊加工技術，以拓展至運動服飾及戶外機能服領域。	本公司生產各類聚酯加工絲，規格涵蓋 40D 至 600D，可仿毛、仿麻、仿棉，並提供各類複合紗產品。依客戶需求，生產噴節紗、定形紗、低撚度(Non-Torque)、十字斷面吸濕排汗紗及環保紗等多功能性用紗，適用於多元領域，滿足市場對高品質機能紗線的需求。

2.1 產品價值與創新

本公司主要產品為加工絲及聚酯纖維布，長期以來秉持「誠信、品質、創新與服務」的經營理念，持續在產品開發上精進技術與工藝。為響應國際永續發展趨勢，大宇紡織在新產品研發過程中導入永續思維，於保留短纖與長纖獨有的手感及特性下，適度調整原料與製程，開發出兼具環保訴求的產品版本，滿足多元客戶需求，同時實踐環境友善的企業責任。

➤ 創新管理

大宇紡織不斷重新定義紡織的可能性，在產品設計與研發上，持續投入研發能量，研發新產品線、透過產品的差異化與市場區隔、提升產品附加價值及加強與國際品牌商之合作並拓展通路商，以維持在國際市場上之競爭力。

大宇的整合性創新服務

客戶至上：創新、智慧與服務的完美交匯

- 透過既有產品效益重組，讓既有客戶產生新價值。
- 深耕有價有量之品牌客戶，追求長期穩定訂單。

數位化工具與先進技術驅動創新研發

- 藉由導入AI及智能感裝置等數位化工具，完整產品研發地圖，貼近市場需求及歐美、日本先進技術的開發，打造更符合未來趨勢的創新產品。
- 密切與國內外領先知名學術研究單位、專業技術人員保持往來互動以及技術交流合作，不斷學習、研究試驗，提升加工流程，確保產品品質，符合市場趨勢以及客戶需求的變化。

開發利基產品

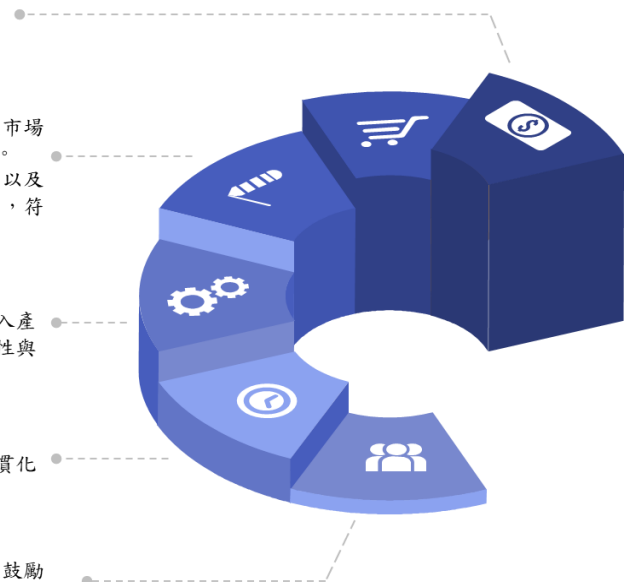
積極掌握流行新趨勢，開發創新素材，並將美學、文化創意等元素融入產品設計中。透過異業合作，致力於提升產品的創新性、獨特性、精緻性與設計感，並建立完整的供應鏈體系。

One Stop Services全方位一站服務

本公司生產領域涵蓋中游聚酯、下游紡織，提供客戶從研發到銷售一貫化整合服務。

投入大量研發創新並建立創新文化

除投入大量研發經費外，本公司亦積極提升研發人員的專業能力，並鼓勵員工積極參與內部提案獎勵機制投入創新研究。



• 循環經濟的價值鏈迴圈

本公司以實現循環經濟為長遠目標，以「持續創新及開發功能與流行兼備、永續性的紗線及布料，創造經濟與環保雙贏的商業模式」為願景。我們致力於回收技術之研發與應用拓展，新開發產品之再生材料使用比例已將近 50%，並已取得 GRS（全球回收標準）及 OEKO-TEX®國際環保標章認證，確保原料來源的可追溯性與製程安全性。

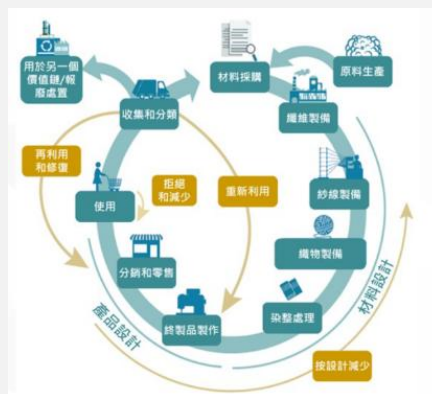
短期內，本公司聚焦於循環再生材料、低污染材料及生質材料等替代原料之技術研究；中長期則期盼透過與客戶及供應商三方合作，持續提升再生材料於整體原料中的占比。

近年來的相關作為包括自原料端即採用回收寶特瓶再製之聚酯纖維作為環保紗原料；以及於十字斷面纖維中嵌入礦石粉末，結合聚酯本身的快乾特性，研發出具涼爽觸感的機能布料。此項創新布料不僅大幅提升穿著的舒適性，更有助於降低對空調等冷房設備的依賴，由內而外達到節能減碳之環保效益。

紡織品重複使用(Recycle)：

本公司致力於提升紡織品之可回收性與再利用率，目標為加速推動由線性經濟向循環經濟之轉型。透過設計端與材料端的創新，重新構築傳統「原料—製造—使用—丟棄」的線性價值鏈，使產品使用後的原料得以回收再製，並經過適當處理後重新投入紡織價值鏈中使用，實現資源的高效循環與延伸使用壽命，迎合世界環保潮流，更進一步降低整體環境負荷。

本公司回收再利用的原料皆具 GRS 標準認證，確保再生原料來源具可追溯性，並落實環境管理與永續生產，展現推動綠色紡織與循環經濟之承諾。



圖片來源：聯合國環境規劃署『紡織品價值鏈可持續和循環性報告』2020.10.20



GRS (Global Recycled Standard) 證書

➤ 研發支出與人力

• 近三年研究發展支出

面對全球流行快速變化與國際品牌商對環保之訴求，使得紡織產業也逐步面臨環保轉型的壓力。大宇紡織一直以來透過投資創新研發來顛覆傳統時裝用料既有的框架，發展產品多元化特性的應用，2025 年研發費用之投入合計達新台幣 13,484 仟元，較 2024 年減少 42.38%，主因來自彰濱廠停產，改以合作開發及買賣為主，研發經費由他廠負責進而減少費用負擔。展望 2026 年，本公司亦規劃持續投入研發費用（預計投入之研發費用合計約新台幣 1,000 萬元），機動調整產品結構，以促進產品競爭力。

研究發展支出 (新台幣仟元)	2023 年度	2024 年度	2025 年度
	18,360	23,402	13,484

• 大宇紡織的研發團隊

本公司於生產事業部下設置「研發中心」、「假撚事業部」與「紡織事業部」（詳細請參閱本報告書 1.3.1 公司治理架構與運作）。為因應流行趨勢快速更迭及全球客戶需求多元化，除加強假撚事業部與紡織事業部的研發合作，持續在研發技術與生產設備上講求創新，並逐步調整過往以數量為導向的銷售思維，積極開拓利基市場與具市場開創潛力之客群，以提升整體獲利空間。同時，本公司亦與客戶共同參與設計開發，並協助客戶建立品牌。

掌握市場最新動態和產業發展趨勢係公司研發中心同仁的職責之一，本公司認為日常知識與技術的積累將轉化為公司未來發展的重要助力。為此，大宇紡織研發中心同仁透過各類展覽與教育訓練強化團隊量能，於教育訓練方面，除公司內部培訓外，亦安排參與由絲織公會、紡拓會及紡織綜合研究所所辦理之專業課程（詳細請參閱本報告書 3.1.2 職涯發展與教育訓練）。

➤ 創新研發流程

豐富的創新與研發能力是大宇紡織的核心競爭力優勢，也是公司四大核心價值之一，本公司遵循嚴謹的研發流程，確保每一款產品開發都能精準滿足市場需求。大宇紡織的產品開發需求主要來自業務與行銷單位在日常與客戶交流，或由研發中心根據市場趨勢與行業規範所提出，經過需求確認後，研發中心將依照設計、打樣、測試及小規模試產等階段進行開發，並經過多重審查，最終確保產品順利進入量產階段。詳細產品研發流程如下：

假撚及紡織事業部 ^註	Step1. 需求發想	- 業務與行銷單位客戶拜訪。 - 研發部門自主發想。
研發中心	Step2. 需求確認與評估	接收新產品開發需求，評估後提交研發部門進行可行性評估。
	Step3. 研發與打樣測試	進行整體設計規劃，研發部門設計手打樣，並對初步的組織、製程技術及成本進行評估。 ✧ 若無問題，直接進入試驗製作並同步測試，避免冗長審查程序。 ✧ 若發現問題，則召開技術會議進行修正。
	Step4. 試量產與調整	在小規模試產階段，將進行量產評估，驗證製程穩定性與產品品質。此過程旨在確認市場需求與品質標準，並依照客戶要求進行內外部檢測，確保產品達到最高品質標準。
研發中心與假撚及紡織事業部	Step5. 量產與導入市場	根據試產結果訂定優化生產計畫，確保產品品質與生產效率。進行最終市場評估，確定量產規模。正式導入生產，並定期監控品質與產能。
假撚及紡織事業部	Step6. 商業推廣	- 業務與行銷團隊積極推廣。 - 不定期的展覽參展及產品展示。

註：紡織事業部與假撚事業部負責之詳細產品說明請參閱本公司網站[大宇紡織-產品特色](#)。

➤ 研發獎勵制度與績效

為保持創新技術的競爭優勢，大宇紡織設立內部提案獎勵機制，鼓勵員工根據市場流行趨勢提出具潛力的產品與製程優化建議。凡經可行性評估後，針對現有工具或流程提出具體改良方案，並付諸開發實施者，除可獲得開發津貼外，公司亦設有每半年一次的績效考核制度，依成果表現提供職級晉升等激勵措施，持續推動研發創新文化的深化與落實。本年度未有新增通過相關提案，於未來將持續激勵員工創新，創造正向循環。

➤ 年度亮點研發項目

創新並不只限於產品素材與花樣的創新，在生產技術、行銷與管理方面亦力求更新，甚至新商業模式的思考與嘗試都是我們努力創新的方向。以下彙總 2025 年度本公司的創新成果：

【原料創新-回收紗線】

本公司採用國內知名原絲廠所提供之環保原料，該原料來自消費者廢棄之衣物與布料，經分類與破碎後再製成短纖回收棉，透過紡紗製成紗線，再經織造工藝重塑為可再利用的環保回收布種，整體製程不僅實現資源循環再利用，更可有效減少約 72% 的碳排放。

【產品創新-環保紗】

本公司採用國內知名抽絲廠所提供之環保原料，並結合自主技術開發具環保效益的易拉絲，該技術可廣泛應用於毛性紗、仿麻紗等多樣化環保紗料，有效提升產品組合的多元性，以滿足不同客戶群的需求。2025 年度，環保紗採購量達 267 噸，展現本公司對推動綠色材料應用的實質行動與承諾。

【產品創新-羊毛長短纖布種】

在回收纖維與天然纖維複合技術上，運用自有特殊複合技術，將羊毛短纖與聚酯長纖進行複合，並搭配創新組織設計。經過多次製程調控與設備改造，成功開發出低含量羊毛布種，此不僅改善了羊毛強度不足的問題，還在原料成本上提升了競爭力。此外，採用回收纖維具有高度環境友善性，每使用 100 公斤可減少約 83 公斤碳排放，展現本公司對永續發展的實質貢獻。

➤ OEKO-TEX、GRS 認證

為回應國際市場與品牌客戶對產品安全、環境永續及供應鏈責任之要求，本公司依客戶及市場需求，導入相關國際認證機制，以提升產品透明度與市場競爭力。

OEKO-TEX®認證—進入歐洲市場時常見之產品安全相關驗證，採以同產品成分為單位進行認證，並須每年重新檢驗。考量成本效益與實際市場需求，本公司目前採取「客戶指定辦理」之原則，主要配合對 OEKO-TEX®有明確要求之客戶或市場進行認證。

GRS (Global Recycled Standard) 認證—針對再生纖維之國際自願性標準，要求產品再生材料含量須達 20%以上方可通過驗證，達 50%以上則可標示於產品上，該認證範疇涵蓋再生材料之回收追溯、環境管理、社會責任、化學品管理四大面向。GRS 被廣泛視為進入歐美綠色供應鏈的重要門檻，透過交易證明 (Transaction Certificate, TC) 確保再生來源之真實性，有助於企業回應全球減碳趨勢，並提升品牌信任度與國際競爭力。

本公司目前多配合國際運動品牌或快時尚客戶要求，依實際訂單與市場需求導入 GRS 與 OEKO-TEX®認證。

• 投入金額

認證項目	OEKO-TEX®	GRS
2025 年實際投入金額 (新台幣元)	260,000	199,500

2.2 追求至高品質

「品質是我們的生命」為本公司永續經營之理念，對品質的要求不止於產品的品質優良，而是各部門要對每一項工作與細節均能自我要求，以提供客戶最優質的產品與服務。

2.2.1 品質管理

➤ 品質要求與把關

大宇紡織延續多年在設計與製造領域的深厚經驗，依據公司政策及 ISO9001 品質管理系統要求，已建構出一套完善、實用且精簡的「品質手冊」，作為全面品質管控的依據，確保產品從設計開發到生產製造的各環節均符合嚴格的品質要求。2025 年大宇紡織並無發生重大品質異常事件（更多內容請參閱本公司官網[大宇紡織-認證](#)）。



➤ 產品安全管理與規範

大宇紡織確保物料品使用及產品製造過程均符合當地政府法規要求，並通過國際客戶高規格的驗證。因應不同產品類型，包括聚酯加工絲、100%聚酯長織布及 T/R 交織布及彈性布種，本公司於品質檢驗上訂有相對應之檢驗規範，以下彙總主要檢驗重點進行概括性說明，以展現大宇紡織對產品品質一致性與穩定性的嚴格把關。另外，除非經適當的權責者或客戶明確同意，否則公司所有產品或服務均須在完成所有規定之檢驗作業活動，方可交付予客戶。

本公司依客戶需求建立品質檢驗機制，委外檢驗主要由業務部門依客戶回饋、驗收或確認需求提出申請並送樣至第三方機構辦理。委外檢測項目採需求導向，常見包含物性檢驗（如 SGS）及成品品質檢驗；量產大貨送檢情形較少，多以樣品送檢作為客戶確認依據。廠區保存內部檢驗紀錄，委外檢測報告及相關文件由總部統一管理，以確保資料一致性與可追溯性。針對市場要求之國際認證（如 OEKO-TEX®）依規定以同產品成分為單位進行年度檢驗。

➤ 品質檢驗流程

階段	項目	檢驗要求
進料	原料驗收	- 針對首次採購或客戶特別要求的材質，要求廠商提供材料物理性能表進行確認，確保所購買的材料符合標準和預期。並於入廠時進行物性檢驗抽測，並將檢驗結果與廠商提供的文件進行比較。 - 對於其餘物料，根據訂單數量的大小進行抽樣檢驗其是否符合允收標準。檢查項目包括：  外觀  尺寸  材質  標記 註：本公司檢測資料會定期予以保存以供查證。
	耗材（一般事務）	針對紡紗油，要求供應商提供第三方油品檢測報告，確保其油品須符合歐盟 REACH 法規高度關切物質（Substance of Very High Concern, SVHC），及不含生產限用物質清單（MRSL）所列之物質。 註：對於符合允收標準之證據需有書面記錄方可放行。
生產中	半成品	- 建立及時回報與排除問題之文化，本公司作業同仁於生產線上若發現不良品，會立即通報生產幹部並迅速採取必要處置；同時，品管人員亦將品質異常即時回報品管處主管，進行深入分析並推動改善措施，強化整體品質控管效率與問題預防機制。 - 針對加工絲，於產品製作流程中之適當階段，執行物化抽檢，以監測產品之特性是否達到需求，並進行追蹤。 - 布料方面，會進行染檢與布頭試染作業，以確認上機後的織造至半成品階段能順利進行。
成品入庫前	成品	- 針對加工絲編檢²進行全檢作業，重點檢測染色是否正常，確保外觀與品質符合標準。 - 針對胚布，由檢驗人員使用胚布檢查表核對驗布機檢查結果，確保布面品質符合標準。 - 包裝階段將異常品挑出後，其餘產品依重量分級後入庫，確保入庫成品品質穩定。
出貨前	成品	依照客戶要求及訂單大小進行全檢或抽檢。

²編檢是紡織產業中的專業術語，通常是指編織與檢查兩道作業程序的合稱。編指的是將纖維或紗線依照設定的結構進行編織（如針織、經編等）成布或成型結構；檢指在編織完成後，立即對產品進行外觀檢查，如檢查染色是否均勻、布面是否有瑕疵（例如色差、破洞、跳針等）。

➤ AI 智能導入

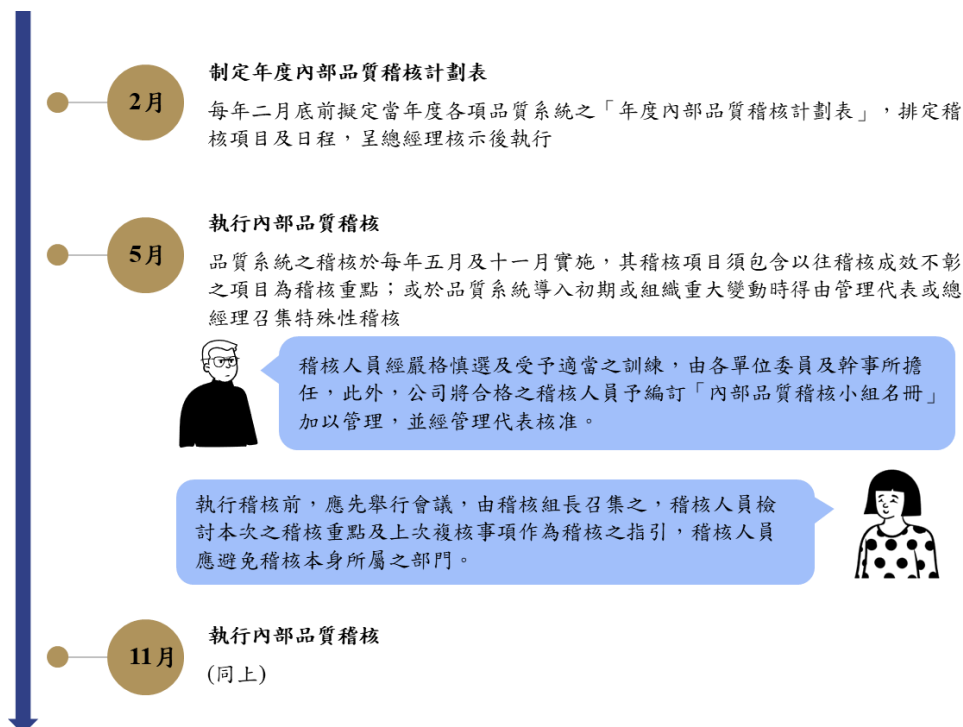
本公司秉持持續改善精神，不斷優化生產製程與產品品質，並積極運用數位科技強化產品管理效能，自 2024 年開始規劃導入智慧 AI 驗布系統及智能感裝置，透過利用 AI 輔助驗布建立瑕疵分析，減少人為判斷錯誤，提高產品價值，同時優化生產效率並縮短研發時程。藉由此舉精準對應市場需求，銜接歐美及日本等先進技術的開發趨勢，並依據客戶需求向進行產能規劃，建構完整產品研發藍圖，進一步提升產品良率與市場競爭力。

➤ 品質稽核

確保本公司各部門之品質系統運作均依相關作業辦法及規範施行，故對各品質系統進行稽核，藉以驗證品質系統運作成效，達成品質系統運作之目標。

大宇紡織依據「內部品質稽核作業辦法」及「內部品質稽核管理流程」執行年度內部品質稽核，每次稽核後均會產出稽核結果報告書，如有需進一步改善之項目，則使用「矯正／預防措施處理單」記錄。為確保改進措施的有效性與可信度，受查單位的相關人員必須簽認，並由部門主管指定代理人負責填寫矯正與預防措施，並明確標註負責人及預定完成日期。最終，該資料將交由稽核組長進行審查與確認，確保所有改進措施的執行符合預期。

以下說明本公司日常品質稽核作業內容，並附簡易流程圖。另針對特殊製程或外包作業，大宇紡織將依製程需求不定期進行監控。



➤ 不合格品管制

當生產和服務過程若有不合格品產生時，本公司依「不合格品管理程序」處理，透過適當方法予以鑑別、標示及分區儲存，確保不合格品不影響後續流程。同時，對於不良品進行分級和原因分析，並依據其類型採取適當處置措施，全程詳實記錄不良品所屬批次、機台號與操作人員，以利追蹤與持續改善。大宇紡織的不良品的主要類型包括以下幾項：反花、油污、挾緯、折痕、鈎紗、鬆緯及直條等。

• 不良品的分類與處理方法

產品等級	處理方式
B 級	屬經判定可經重修改染等不良品，將交由染廠精煉、漂白或改染深色等補救措施降低報廢率，經回廠檢驗後，屬 A 級品出口，屬 C 級品則做瑕疵出售。
C 級	屬完全報廢的布料，將以下腳方式出售，由廠商回收再利用於布偶填充、抹布及拖把等處。

➤ 品質管制與異常舉發審核

大宇紡織於接獲客戶產品品質異常反應時，將立即了解具體異常情形、分析異常原因並建立調查報告、提出改善對策及損失評估，並持續追蹤改善情形至確實改善為止。2025 年本公司共收到 28 起品質異常客訴，經異常責任歸屬判定、呈報、涉外之通知、協調、鑑定及改善對策之研擬後，所有案件均已結案，且經歸屬判定部分索賠已轉嫁原料供應商或染整廠，因此總體來說未對本公司造成重大損失。

綜上，為降低人為失誤造成的不良率，公司及廠內各單位亦定期實施品質管理教育訓練，提升員工品質意識與操作準確度（詳細請參閱本報告書 3.1.2 職涯發展與教育訓練）。

2.2.2 化學品管理

➤ 有害物質與化學品管理

本公司依循中央主管機關所訂定之消防、工安及環保法規規定，實施自主管理與災害應對措施，生產用之主要化學品－紡紗油也遵循法規規範，並於選購與使用過程中設有明確規範，以確保安全與合規。（詳細請參閱本報告書 2.2.1 品質管理與 3.3 職場健康與安全）



為防止油飛濺造成危害，所有操作人員均應佩戴防護鏡，以保障眼部安全。

• 防災管理－化學品大量洩漏

大宇紡織致力減輕廠區營運對環境的負荷，並降低環境衝擊。本公司已成立防災應變小組，當突發狀況發生時，各部門可通過群組即時聯繫，共同處理緊急應變事宜。此外，亦已實施「工廠緊急應變流程」，對紡紗油的潛在危害進行評估，並建立相應的緊急應變計劃。

重大事故緊急應變通報

由於事件往往來得迅速，大宇紡織要求通報事項必須明確簡潔，以便快速掌握事故的關鍵的事故類型、嚴重程度、發生地點、已採對策與目前狀況等資訊。



【現場緊急應變處理要領】

1. 迅速通報聯絡。
2. 人員疏散及引導。
3. 人員清查。
4. 避免二次災害發生。
5. 災區之隔離及警示。

為進一步強化廠區及人員緊急應變之處置能力，本公司除定期教育訓練外，每半年舉行一次緊急應變演練（含消防研習），確保所有員工具備應對突發事件的必要技能與知識。（詳細請參閱本報告書 3.3.2 事故與災害應變及防範）。

2.3 顧客服務與關係

扎根台灣、放眼國際，大宇紡織整合公司資源，完整布局全球市場行銷，持續於各國累積穩健銷售成果，期許與客戶建立互信夥伴關係，共同實現穩健成長與穩定獲利，攜手邁向永續經營。

重大主題顧客關係

重大主題意義	創造穩健的供需關係，與客戶建立互利共榮、共同發展的夥伴關係，是企業實現穩定獲利與永續經營的關鍵。本公司在「創新為首、品質至善、服務第一、共享成果」的經營藍圖下，視客戶為長期事業夥伴，並以誠信交易為前提，建構多項管理機制與系統，包括客戶評核機制、訂單追蹤系統、產品檢驗與測試系統等。 同時，本公司持續以創新為核心，開發具前瞻性的產品，滿足市場多元需求，在提高公司營收與獲利的同時，提升服務層級與客戶滿意度，也帶領客戶與事業夥伴共同升級，強化整體競爭力，進而推動紡織產業的永續發展。
政策／承諾	於顧客服務方面，本公司訂定以下三項主要政策與承諾： 1. 以客戶服務為軸心，建立完善的內部營運標準作業流程（SOP），並定期評估與檢視，持續優化服務流程，以提高客戶體驗及建立長期信任關係。 2. 戮力提升技術及產品品質，依據個別客戶需求，提供專屬產品開發服務，攜手客戶共同拓展市場，創造雙贏。 3. 重視客戶意見回饋，積極傾聽並回應需求，致力於提供超越客戶預期的產品與服務，以深化合作關係。
目標	短期： • 訂單交貨準確率：維持穩定且優異的交貨準確率。 • 客戶滿意度：致力於強化與客戶之合作關係，透過優化服務流程與強化溝通機制，目標整體客戶滿意度不低於9分。 長期： • 客訴率：透過改善產品品質與服務流程，將客訴率降低10%至15%。 • 獲得客戶對大宇紡織的信賴：爭取客戶的長期信賴，建立穩固的合作關係。 • 客戶認同感：提升客戶對本公司產品的高度認同，讓大宇紡織成為客戶在有布料需求時的首選。
行動辦法	• 持續提升產品創新與品質，開拓與品牌成衣商之合作，致力於創造更高附加價值，同時拓展新興國家市場，實現市場多元化，降低營運風險。 • 定期追蹤國際趨勢法規，並積極取得主要銷售市場的環保安全法規。

	2025 年目標	達成情形	執行情況
2025 年實際績效	維持穩定、優質的訂單交貨準確率	達成	實施常態性大量備貨，交貨穩定。
	提升整體客戶滿意度 5%-10%	未達成	根據 2025 年度客戶滿意度問卷，整體滿意度為 9 分（2024 年滿意度 8.9 分，因基期分數較高故未達標，將審慎評估新一期目標設定）。

- 溝通管道
- 業務部與製造部門透過定期召開產銷協調會議，即時反映客戶交期需求及產線備料狀況，進行雙向溝通與資訊同步。
 - 推出訂閱制公司每月電子報，提升客戶對公司品牌與產品的熟悉度與黏著度。
 - 如有任何需求，歡迎透過業務部的電話或電子郵件與大宇紡織聯繫。

Contact Us
We'd love to hear from you!

電話：02-25523977；
Email：sales@universal-tex.com

2.3.1 業務拓展

➤ 全球行銷計畫

大宇紡織為男女之歐美零售業者的最佳合作夥伴，深耕台灣市場逾半世紀，憑藉豐富的行銷與銷售實務，逐步由國內銷售拓展全球外銷市場，其範圍橫跨歐洲、美國、中東、印度等世界各國之布疋市場。除鞏固原有客戶基礎外，本公司亦持續開拓新興客源，密切掌握全球各地經貿條件與產業脈動，針對不同區域擬定在地化行銷策略，並透過銷售與生產團隊的緊密合作，建立綿密且具前瞻性的全球銷售網絡，近年來從市場需求出發以「差異化產品開發」及「品牌能見度提升」為雙軸目標。

對於新興市場之拓展，大宇紡織運用網路進行數位行銷，發展電子商務導向的新型客戶模式，透過官方社群媒體與影音，直接與國際品牌買家互動，同時積極參與新興國家及歐美地區面料與紡織品相關展覽，讓相關產業看見本公司豐沛的研發量能。藉由多元推廣與國際曝光，持續深化全球市場布局，強化品牌競爭力，為未來海外市場的長遠發展奠定堅實基礎。

本公司於 2025 年持續推動全球行銷布局，透過定期且系統化的客戶互動深化市場經營。業務團隊每季規劃一次面對面客戶拜訪，涵蓋既有客戶與潛在新興客戶，並藉由既有客戶之引薦機制拓展市場。

此外，於進行海外市場拜訪時，同步執行市場調查，以強化對區域市場趨勢與客戶需求的了解，作為後續行銷策略與產品布局之重要依據。

➤ 參展目標



參展的主要目標

1.發展新市場

透過參展掌握各國市場需求，記錄當地常見商品類型與流行趨勢，作為後續產品開發與市場定位之依據，確保產品契合當地消費者偏好。

2.開發新客戶

針對當地新興品牌進行推廣與開發，藉展會建立初步聯繫，每場預計篩選15至20家潛力客戶，後續聚焦發展潛力高者以建立合作關係。

3.鞏固既有客戶

透過展覽邀請現有客戶參觀，強化關係並提供最新產品資訊，藉面對面交流深入了解需求，優化合作模式，提升滿意度與長期合作機會。

• 聯繫無界，連結你我與大宇

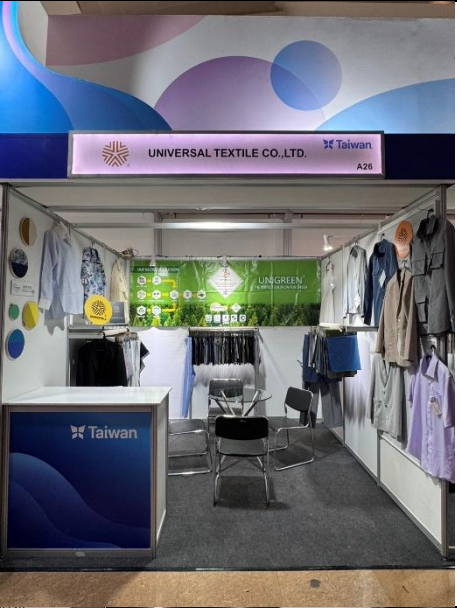
本公司建置並整合企業各項社交媒體平台，透過 Facebook、Instagram 與 YouTube 等不同媒介，對外推廣大宇紡織之品牌形象、展覽活動、工廠介紹、產品特色與產業新知，強化與客戶等，藉此連結合作夥伴及大眾之互動。



- 年度國內外溝通實績

2025 年本公司與新品牌事業部攜手參與多場國際紡織展：

日期	展覽名稱	活動照片
2025 年 2 月 26-28 日	越南胡志明市 VIATT 展覽	
2025 年 3 月 5-6 日	德國慕尼黑 PERFORMANCE DAY	
2025 年 4 月 15-16 日	美國波特蘭 FFF 波特蘭 春夏展	

日期	展覽名稱	活動照片
2025 年 4 月 15-17 日	印尼雅加達 INATEX 展	
2025 年 5 月 14-15 日	東京 PANTEXTILES 春夏展示會	
2025 年 7 月 8-10 日	SOURCE FASHION 倫敦 奧林匹亞展示會	
2025 年 11 月 6-7 日	大阪 PANTEXTILES 秋 冬展示會	

日期	展覽名稱	活動照片
2025 年 11 月 12-13 日	美國波特蘭機能性紡織展	

此外，為因應全球市場變化並分散區域性風險，現階段已優先鎖定新興國家為潛力開發重點，積極尋求具合作潛力之客戶對象，以拓展多元市場版圖並強化企業整體抗風險能力（更多即時展覽資訊請參閱本公司社群或官網[大宇紡織-參展資訊](#)）。

提升營運韌性-紡拓會品牌媒合

為協助台灣紡織產業拓展海外市場，經濟部國際貿易局委託紡拓會執行「紡織整合行銷及商機開發計畫」。本公司獲選為輔導廠商之一，並於 2025 年 5、6 月分別接待兩家客戶，針對北美市場供應鏈採購進行實地交流與商機洽談，展現我國紡織業在國際市場上的高度競爭力與發展潛力（更多即時資訊請參閱本公司官網[大宇紡織-即時產業新聞](#)或[參展資訊](#)）。

2.3.2 服務品質管理

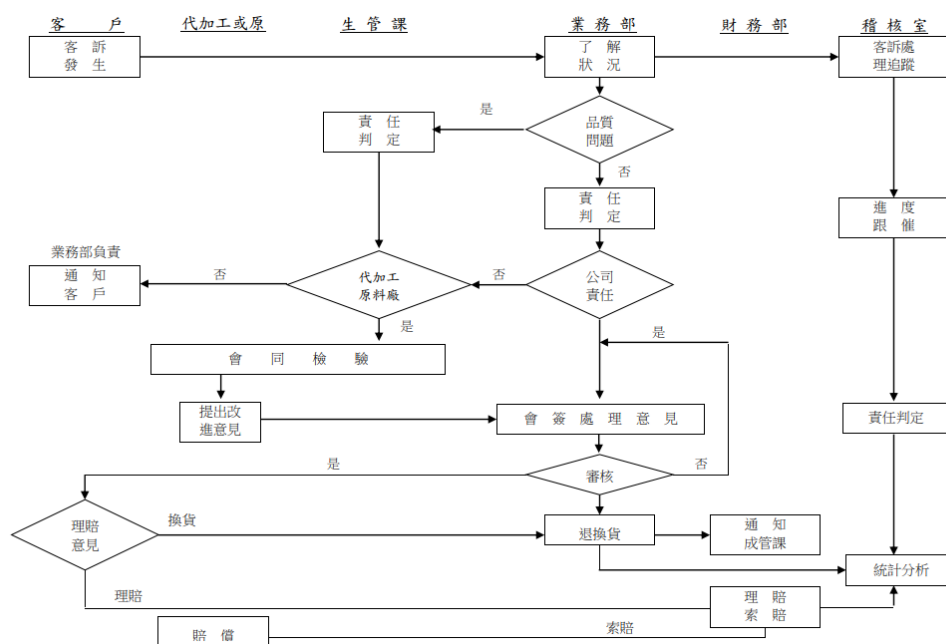
➤ 客戶服務

受到中國同業影響，一般規格產品已陷入紅海市場，為避免與同業惡性殺價競爭，大宇紡織搭配國際永續趨勢，在客戶提出需求前，即展開原料開發、工廠管理等自發性永續作為與前瞻規劃，除了積極開發利基產品外，也依靠著品牌形象之維持，得以在眾多競爭者中脫穎而出。

為強化與客戶間的合作關係，本公司透過定期或即時會議，與客戶溝通中長期合作策略、訂單達成率及供應商績效表現等重點關注項目。與此同時，針對客戶服務之提升，大宇紡織亦提供多項客戶除訂單以外的加值服務，如時尚服飾流行趨勢分析、完整商品設計規劃及包裝提案及評估等各項服務等，幫助客戶提升競爭力。

本公司亦透過多元互動方式提升客戶體驗與溝通效率：行銷事業部將依產品特性製作相關推廣與公關品，提供客戶作為產品認識與行銷輔助之用；同時，針對重點推廣布料，亦會製作樣衣贈予客戶，以利實際應用展示，並作為客戶溝通與回饋調整之依據。相關作法有助於深化客戶關係、回應客戶需求，並提升整體服務品質。

本公司於 2025 年度未發生重大客訴事件，但為預防類似情況發生，大宇紡織已訂定並執行「客戶抱怨處理作業辦法」及「客戶抱怨處理作業流程」，確保在發生任何客戶抱怨時，能迅速、專業地處理並提供有效解決方案，維護公司信譽促進品質改善與售後服務。



(圖)客戶抱怨處理流程

➤ 履行出貨交期

在出貨交期履約管理方面，大宇紡織已建置多項管理機制與資訊系統，其中以訂單追蹤系統為核心工具。透過訂單作業流程全面電子化，自業務部門完成訂單建置後，相關資訊即可即時同步至生產端，作為產能評估、排程規劃與資源調度之依據；同時，生產進度可由系統全程即時監控與回饋，並同步完成交期回覆與答交作業，確保各環節緊密銜接，提升準時交貨達成率，持續滿足客戶需求。

➤ 客戶回饋

透過與客戶各單位既有的溝通管道，本公司建立了即時的客戶問題回饋機制，當收到客戶反應的各類問題時，專業單位將直接負責對應，並視問題召集相關單位共同擬定改善措施，避免類似情況再次發生。

透過各部門既有之客戶溝通管道，本公司已建立即時的客訴與問題回饋機制。當接獲客戶反映各類議題時，將由專責單位立即應對處理，並視問題性質召集相關部門共同研擬對策，避免類似情況再次發生，以持續提升服務品質與客戶滿意度。

幸福連鎖，滿意回饋

為了更好的反映大宇紡織於交易完成產品交付後之事項處理狀況，並提升客戶對產品之滿意度，確保客源及鞏固市場，為此本公司訂定「客戶服務滿意度管理辦法」，由業務部門每半年將隨機抽樣有效訂單，向客戶寄發「客戶滿意度調查表」，以收集反饋，並依據調查結果持續優化服務流程。

2025 年本公司
平均客戶滿意度達

• 客戶滿意度調查項目



產品品質



交期



服務
(專業能力+處理效率)

9 分

2.4 供應商管理

2.4.1 供應商管理政策與要求

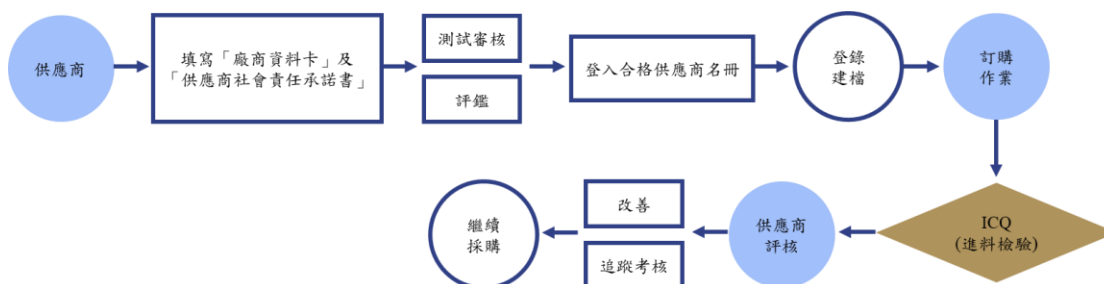
➤ 供應鏈管理

面臨全球的環境與社會議題的挑戰，供應鏈的管理愈發重要。尤其，本公司在營運過程中高度依賴上游石化原料，身為企業一環，有善盡社會責任的義務。（詳細內容請參閱本公司 [114 年股東會年報](#) p.84）



大宇紡織為實現企業永續發展，視良好的供應商關係為關鍵基石，深信唯有與合作夥伴共同努力、攜手精進，方能達成互利共榮的目標，本公司亦期盼與供應商及承攬商一同打造對社會友善、環境共榮的優質產業鏈。為此，公司訂定並落實「供應商管理作業程序」，對供應商管理流程進行嚴格控管。

• 盡職調查程序與管理系統建立



本公司為確保所採購的產品符合需求，於交易正式展開前，要求所有供應商提交完整且符合規定的安全相關文件，包括廠商安全資料表、安全物料資料表（物性表）等，保障合作基礎的安全性與合規性；為確保供應商能持續提供符合標準的產品，本公司將進行供應商評鑑，並將合格供應商登錄於合格名單中，定期進行評核，確保最終產品能滿足客戶需求。

供應商社會責任承諾書

此為本公司於 2024 年 12 月新增之要求，冀望作為大宇紡織之供應商，可藉由簽署此承諾書履行企業社會責任，並同意遵守環境保護相關政策、尊重勞動人權、職業安全衛生以及誠信經營之政策及措施。

註：主要執行對象為原料供應商，截至目前（5 月底）2025 年已收回 20 家，其中進貨廠商共 50 家（約佔 40%）。

2025 年簽署率達

40%

- 供應商評核

本公司每年 6 月及 12 月分別透過系統篩選當年度曾有下列單且完成交易之合格供應商，或依交易量篩選出前 80% 之主要供應商，執行供應商評核，評核採多面向指標(主要包含營運管理、交期管理、工程管理與服務管理四大項目)並結合量化評分方式，全面評估供應商綜合表現，以判定其供應商級別，作為後續合作與管理的依據。

對於評分未達標者，將列入觀察名單並實施輔導與改善措施；若連續三次評核不及格，則依相關管理規定取消其合格供應商資格^註，以確保供應鏈品質與永續管理標準。以下為本公司評核之涵蓋項目：



註：如無法覓妥替代廠商或因其為獨佔市場、客戶指定之供應商或價格等不易取代之因素，則依權責主管列入觀察或進行輔導始得繼續進行交易，此期間檢驗單位於該供應商提供之產品品質須嚴密監控確保品質合格無誤。

2.4.2 責任採購

➤ 原料採購

台灣人造纖維產業具備完整的上中下游供應鏈，原料供應穩定無虞，再加上本公司具備自行生產加工絲的能力，不僅可提供穩定且即時的原料來源，更可配合研發多樣化新型紗種，供應中下游布廠使用。

針對大宇紡織主要產品之主要原料，本公司之採購政策如下：

主要產品	原料與公司採購政策
加工絲	主要原料：原絲與聚酯纖維加工絲
聚酯纖維布	主要原料：紗線 在主要原物料使用上，大宇紡織積極推動客戶採用環保紗，藉此延續已使用過物料之價值，降低最終廢棄物產量。 2025 年度本公司共採購 24,305KG（約占年度聚酯加工絲原料採購占比 1.02%）符合全球回收標準環保紗。（詳細環保紗之說明請參閱本報告書 2.1 驅動製程與產品創新）

➤ 各國原物料進口來源

身為全球綠色供應鏈的一員，本公司採購皆優先考量在地供應商，除提升公司對於原料來源之掌握，降低國際市場波動所造成之成本衝擊外，也希望扶植在地的產業，藉以促進台灣經濟穩定發展，而在地化採購亦可降低運輸途中的二氧化碳排放，實現兼顧經濟效益與環境責任的雙贏。

2025 年本公司採購以國內採購為大宗，國外進口部分僅限於特定零組件，近 2 年度相關數據如下：

單位：%

項目	原料		零配件		設備	
年份	2024	2025	2024	2025	2024	2025
國內	100.00	99.71	79.37	79.53	91.88	100.00
國外	-	0.29	20.63	20.47	8.12	-
合計	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
註：						
1. 上表數據之國內係指台灣。						
2. 採購金額占比=向台灣/國外其他國家供應商採購之金額÷總採購金額 x100%。						

➤ 優先原料

本公司於供應鏈管理中將聚酯加工絲列為優先關注原物料，並持續評估氣候變遷對原料供應穩定性之潛在影響，近年受颱風、暴雨及洪災等極端氣候事件增加影響，上游煉油及石化產業可能面臨停工或產能受限情形，進而導致原料短缺、價格波動及交期延遲等風險。此外，全球能源供應緊縮亦可能加劇石化原料市場不確定性，為強化供應鏈韌性，本公司積極推動供應來源多元化，建立多國供應商及第二供應來源機制，並與主要供應商採行預採購及長期合作模式，以降低原料波動對營運與生產穩定性之影響。

➤ 綠色採購

本公司 2025 年綠色產品採購金額佔總採購量 29%，其中以可再生物料之環保紗為主，其次為包裝材料。

在包裝材料方面，大宇紡織優先使用環保材質（包括生質材料）、可回收或可重複使用的包裝材料，並調整作業方式來落實源頭減量。本公司透過每月統計其回收量進行管理，除了自行回收再利用外，還與供應商及回收廠商合作，確保包材能夠再次回收並再利用，積極推動資源循環並支持永續發展。

CH3 員工照顧

「人」是企業最重要的資產，也是推動永續成長的關鍵動力。本公司致力於打造幸福職場，提供良好的工作環境、完善的福利制度與多元發展機會，讓員工在安全、健康且具成就感的職場中發揮所長。我們深信，唯有讓員工安心工作、持續成長，才能激發創新能量，提升企業競爭力，並與員工共同邁向永續發展的未來，達到勞雇雙贏的共榮光景。

3.1 員工管理

大宇紡織致力於營造公平、透明且包容的工作環境。我們建立完善的人力資源管理制度，涵蓋員工招募、績效考核、薪酬福利、培訓發展等方面，確保每位員工都能在公平的機制下獲得成長與回報。此外，公司秉持同工同酬與職場平等的原則，確保所有員工無論性別、年齡或背景，皆能享有相同的發展機會。

3.1.1 以人為本

重大主題 勞資關係權益

重大主題意義	勞資關係是企業穩定營運與人力永續的基礎管理議題，良好的勞資互動有助於降低營運風險、維持生產穩定與組織信任。
政策／承諾	- 承諾依法保障結社自由、協商權利 - 承諾不因申訴、參與協商而有不利處置 - 承諾透過制度化機制維持勞資和諧
目標	短期（2026年）： - 改善溝通管道－建立並優化內部溝通機制，如定期會議及員工滿意度調查。 - 落實法規遵循－確保工資、工時、福利等符合勞動法規，避免勞資糾紛，目標勞資糾紛0件。 中長期（2027-2031年）： - 加強員工培訓與發展－推動員工技能提升計畫，如內部講座、外部進修補助等，提高職場競爭力。 - 降低離職率－透過改善職場環境、提供升遷機會與員工福利，提升員工忠誠度。 - 穩定勞資關係，致力於零勞資爭議發生。
行動辦法	- 透過公平透明的招募與升遷制度、完善的績效考核與薪酬獎酬機制，確保人才發展與組織目標一致。 - 推動多元、平等與共融（DEI）及反歧視措施，營造尊重友善職場。 - 落實職安衛生與健康促進，定期舉辦教育訓練課程 - 以員工滿意度、訓練時數、離職率與職災率等指標

定期檢視成效。

2025 年實際績效	- 舉辦員工溝通計畫，促進跨部門與跨世代交流。 2025 年度勞資糾紛 0 件。
溝通管道	- 內部舉報制度：提供匿名/具名通報管道（例如：專線、信箱、系統平台），匿名、不以真實姓名檢舉案件所陳述之內容或所附之事證具體而認有調查之必要者，仍得呈報董事長/總經理後分案處理作成紀錄，並列為內部檢討之參考，並明確「防報復」承諾。 - 利害關係人溝通機制：定期與投資人、客戶、供應商、員工、社區等利害關係人溝通（例如：座談、問卷、訪談）。 - 董事會/管理層溝通：重大議題納入董事會或高階管理層討論，並建立回饋機制。

➤ 人力招募

大宇紡織重視職場多元性，積極打造開放且具包容性的工作環境，並透過多元管道招募來自不同地區、年齡層與專業背景的優秀人才。我們運用 104、1111 等求職平台、校園徵才、社群媒體、產學合作以及內部推薦等方式，廣泛尋找具潛力與專業能力的人才，以提升整體競爭力。

• 產學合作

本公司秉持回饋社會、促進產學共榮的理念，自 2023 年起提供臺灣科技大學為期 3 年的學術回饋金，總金額達新台幣 329,760 元整。2025 年持續推動與國立勤益科技大學之產學合作計畫，提供全職薪資，讓學生在學期間累積產業實作經驗，並深入理解產業運作與流程模式，表現優異並通過考核者，畢業後可直接轉任正式員工，無縫銜接職場，同時實習期間的年資將予以承認，確保職涯發展順利銜接。

• 暑期實習

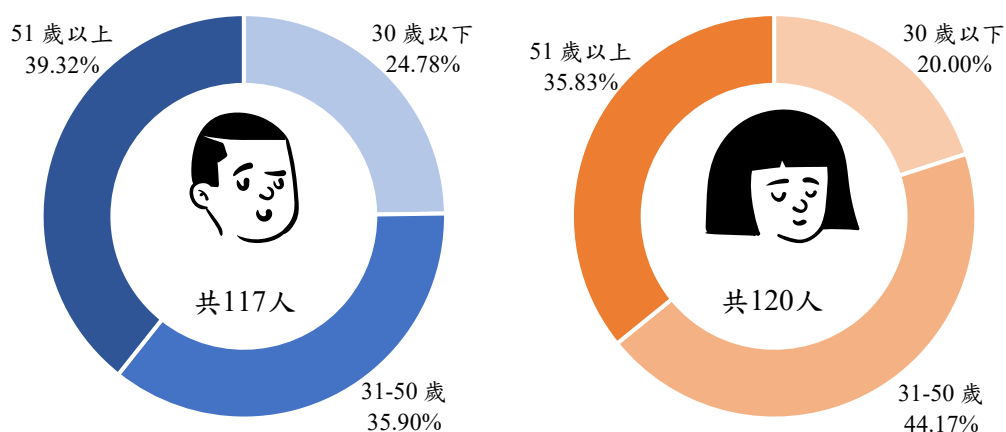
為提升公司知名度並吸引相關科系的優秀學生，大宇紡織提供為期兩個月的暑期實習計畫，安排學生至研發單位學習。實習期間，由主管帶領，協助學生將理論與實務相結合，並透過實際參與工作，讓學生在畢業前提早接觸職場，深入了解企業需求及所需具備的核心能力，為未來職涯發展奠定基礎。

➤ 人力結構

截至 2025 年 12 月 31 日止，大宇紡織全職員工共 237 人，其中男性佔約 49.37%，女性佔約 50.63%；員工年齡分布以 31~50 歲為主，其中 30 歲以下員工占 22.36%，31~50 歲者占 40.09%，51 歲以上占 37.55%；此外，本公司無非員工。

• 2025 年人力結構數據

單位：%



單位：人；百分比(%)

項目		2024				2025			
		男性	女性	合計	百分比	男性	女性	合計	百分比
勞雇合約	永久聘雇員工 (本籍)	104	115	219	71.57%	82	101	183	77.22%
	臨時員工 (外籍)	60	27	87	28.43%	35	19	54	22.78%
勞雇類型	全職員工	164	142	306	100.00%	117	120	237	100.00%
	兼職員工	-	-	-	-	-	-	-	-

• 員工學歷分布情形

單位：人；百分比(%)

項目	2024		2025	
	人數	占比	人數	占比
博士	1	0.33%	1	0.42%
碩士	14	4.58%	14	5.91%
大學	86	28.10%	72	30.38%
高中(職)	83	27.12%	55	23.21%
高中(職)以下	122	39.87%	95	40.08%
總人數	306	100.00%	237	100.00%

➤ 當地人員雇用情形

2025 年，本公司具管理職責之主管人數共計 12 人，男性與女性高階主管分別佔 83.33%及 16.67%，聘僱當地居民擔任高階管理職比例為 100%。

單位：人；百分比(%)

項目	2024		2025	
	男性	女性	男性	女性
當地居民擔任高階管理階層男女性別人數	9	2	10	2
公司高階管理階層總男女性別人數	9	2	10	2
當地居民擔任高階管理階層男女性別比率	100%	100%	100%	100%
註：				
1.當地居民定義為具中華民國本國籍之員工。				
2.高階管理階層係指經理以上員工。				

➤ 員工新進與離職

截至 2025 年底，大字紡織新進員工共 33 人，其中在 30 歲以下的年齡組別中，新進率達 57.58%，而 31 至 50 歲的年齡組別則為 27.27%。相比之下，51 歲以上的員工新進人數較少，新進率為 15.15%。整體年齡結構分佈顯示，大字紡織在吸引年輕與中壯年人才方面取得了良好成果。

- 年度新進率

單位：人；百分比(%)

年度	2024				2025			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡/項目	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
30 歲以下	13	43.33	5	16.67	9	27.27	10	30.30
31-40 歲	3	10.00	1	3.33	3	9.09	1	3.03
41-50 歲	-	-	4	13.33	-	-	5	15.15
51 歲以上	4	13.33	-	-	5	15.15	-	-
合計總新進人數	30				33			
平均員工總人數	306				237			
新進率(%)	9.80%				13.92%			

註：

1.新進占比=各年齡性別新進人數/年度總新進人數。

2.新進率=當年度新進總人數/(年初總人數+年底總人數)/2*100%。

3.2024 年度因新進率數據誤植，原新進率揭露為 8.93%修正為 9.80%，變動增加 0.87%，已逕行修正。

- 年度離職率

本年度員工離職主係因外籍員工居留證期限屆滿而返國，本籍員工則以達成退休條件申請退休或基於個人職涯規劃自願離職為主。此外，彰濱廠因應業務轉型與營運規模調整，於 2025 年進行組織精簡，合意資遣部分員工，公司秉持照顧員工的原則，提供優於《勞動基準法》規定加發 0.5 個月資遣費，以協助離職員工媒合其他公司順利過渡。

單位：人；百分比(%)

年度	2024				2025			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡/項目	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
30 歲以下	24	33.33	3	4.17	18	23.08	9	11.54
31-40 歲	5	6.94	8	11.11	12	15.38	3	3.85
41-50 歲	9	12.50	5	6.94	12	15.38	13	16.67
51 歲以上	13	18.06	5	6.94	7	8.97	4	5.13
合計總離職人數	72				78			
平均員工總人數	306				237			
離職率(%)	23.53%				32.91%			

註：

1.離職占比=各年齡性別離職人數÷年度離職人數。

2.離職率=當年度離職總人數/(年初總人數+年底總人數)/2*100%。

3.2024 年度離職率數據誤植，原 2024 年度離職率揭露為 19.05%修正為 23.53%，變動增加 4.48%，已逕行修正。

➤ 終止勞動契約的最短預告期

本公司重視員工權益與福祉，對於離職員工同樣包容友善，本公司依照《勞動基準法》最短預告期規定，依據在職時間的長短提前告知工作變動，以確保員工的離職權益得到充分尊重，不受侵犯。

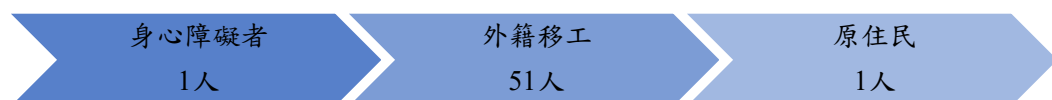
在職期間	提前告知時間
未滿半年之員工	十日前
半年至一年員工	十日前
一年以上員工	二十日前
三年以上員工	三十日前

➤ 打造多元共融職場

大宇紡織秉持多元共融與企業社會責任的精神，積極推動友善職場，並致力於提供平等的就業機會，鼓勵身心障礙人士加入公司團隊。公司嚴格遵守相關法規，公平聘僱身心障礙員工，並根據其個人能力與需求合理調整工作安排，確保崗位設計既符合專業要求，也能充分發揮其潛力與才能。透過完善的聘僱機制與職場輔導措施，公司為每位員工提供適切的支持，協助其融入職場並實現職涯發展。

本公司在政策上落實多元及平等，不因個人種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型為由，而為差別待遇。本公司確保工作場所沒有性騷擾、精神騷擾、身體騷擾、語言騷擾、虐待或恐嚇，致力營造一個有尊嚴、安全、平等的工作環境並反對任何形式之歧視、霸凌或差別待遇。

• 員工類別多元化



大宇紡織重視多元共融與平等就業機會，2025 年度共晉用身心障礙者 1 名、外籍移工 51 名及原住民 1 名，持續打造尊重差異與友善包容的職場環境。透過多元人才的加入，不僅強化公司人力資源穩定性，也提升團隊多元視角與組織韌性，實踐企業永續發展與社會共融價值。。

➤ 人權政策

大宇紡織股份有限公司秉持善盡企業社會責任之理念，重視並尊重所有利害關係人之基本人權，包括員工、客戶、供應鏈夥伴及社區。本公司支持並遵循國際公認之人權規範與原則，包含《聯合國世界人權宣言》及《聯合國全球盟約》等，並承諾於營運活動中落實結社自由、關懷弱勢族群、禁止童工與強迫勞動，以及消除一切僱傭與就業歧視等核心人權精神。

本公司同時恪遵營運所在地之勞動與人權相關法規，訂定並落實以下人權原則，以打造安全、尊嚴與包容之工作環境：

- 多元包容與平等機會

本公司致力於建立公平與多元包容的職場文化，不因種族、階級、語言、思想、宗教、政治立場、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻狀況、外貌、身心障礙或其他非工作相關因素而有差別待遇或任何形式之歧視，保障員工職場人權與平等發展機會。

- 健康與安全職場

本公司遵循職業安全衛生相關法令，透過安全衛生制度、教育訓練、定期健康檢查及健康促進活動，持續改善工作環境之安全與衛生條件，降低職業災害風險，確保員工身心健康。

- 合法工時與禁止強迫勞動

本公司嚴禁任何形式之強迫勞動，並依據法令明訂正常工時與延長工時管理規範，定期檢視與管理員工出勤狀況，避免工時過長情形發生。

- 勞資溝通與申訴機制

本公司重視勞資和諧，建立暢通且有效之溝通管道，透過勞資會議、員工意見信箱以及員工滿意度調查等方式蒐集申訴與回饋，以確保員工意見能獲得適當回應，維護勞資雙方之合法權益。

- 個人資料與隱私保護

本公司重視客戶、員工及其他利害關係人之隱私權，並依相關法令採取必要之管理與保護措施，確保個人資料之安全與合理使用。

- 外籍員工留才機制

大字紡織為獎勵績優外籍員工，訂定「年終獎金給付辦法」，依據年度考績發放獎金。針對外籍移工，本公司為提供良好的工作與生活環境，除負擔外籍員工工作期滿後的離境機票費用，亦於各廠區設有員工宿舍，確保安全與衛生的住宿條件，並與人力仲介機構合作，配置具語言能力的專職人員，協助外籍員工解決工作與生活上的需求，提供全方位的支持與照顧。

配合行政院核定的「移工留才久用方案」，鼓勵外籍員工提升技術，並通過考核後申請從事中階技術工作人員。目前，本公司已有1名外籍員工晉升為中階技術人員。

3.1.2 職涯發展與教育訓練

大宇紡織依據業務需求與職務要求進行招募甄選，秉持「適才適性、人盡其才」的原則，確保人才適配。公司定期考核員工表現，對於表現優異者，依規定給予獎勵或晉升機會；年度終了時，亦根據營運績效提供獎酬。

秉持經驗與技術永續傳承的理念，公司重視員工培訓與發展，鼓勵持續學習與專業精進，支持員工持續成長，大宇紡織依據「教育訓練管理辦法」建立完善的培訓體制，提供多元學習資源，包括內部培訓與工作坊、外部專業證照與課程補助、線上學習平台、在職進修與學術合作、跨部門或跨區域交流，以及社交學習與知識分享等方式。

內部培訓計畫	外部培訓計畫
公司建立完善的外部學習機制，鼓勵員工參與專業課程與進修，以拓展視野、提升專業能力與競爭力。	外部培訓費用由公司補助，並透過系統化流程管理，由相關部門依業務需求與員工發展目標提出申請，經審核課程內容與效益後核准，確保資源配置符合企業發展方向與員工成長需求。

➤ 教育訓練

2025 年共實施 70 項教育訓練，員工外部培訓費用總計 131,191 元，全公司總訓練時數達 1,647.5 小時，平均每位員工受訓 6.96 小時。公司將持續完善教育訓練體制，提供多元學習機會，幫助員工提升專業能力與職場競爭力，促進個人與企業的共同成長。

為激勵優秀從業人員並落實晉升制度，大宇紡織設立人員晉升評審委員會（簡稱人評會），定期於每年三月召開評審會議，就各部門提報符合晉升人員做客觀嚴謹的評核，以達公開、公正、公平原則。

- 年度教育訓練時數

課程類別/項目	2024		2025	
	參與人數 (人次)	總時數 (小時)	參與人數 (人次)	總時數 (小時)
公司治理與法規遵循	75	79	91	74
財務會計管理	3	35	3	18
職業安全與健康管理	489	773	253	534
產業技術與專業技能培訓	25	164	471	527.5
永續知識與趨勢學習	223	350	27	65
數位與資安管理	3	13	141	173.5
產業趨勢交流學習	3	9	12	59.5
入職教育訓練	6	18	10	31
機台與技術操作訓練	353	278	102	102
管理與專業發展	454	489	31	63
合計	1,634	2,208	1,141	1,647.5

大宇紡織珍視退休人員的專業價值，將其視為公司寶貴的資產。本公司主動回聘資深退休員工，透過知識、技術與經驗的傳承，將其專業能力轉化為企業的核心競爭力，透過跨世代的合作與交流，打造多元共融的工作模式，營造友善且包容的職場氛圍。

3.2 員工保障與福利

3.2.1 薪酬與福利政策

大宇紡織相當注重員工的身心平衡，積極打造完善的福利制度，為員工提供全方位的保障。大宇紡織設有由勞資雙方共同組成的「職工福利委員會」，致力於規劃與推動涵蓋食、衣、住、行、育、樂等多面向的員工福利措施，以提升員工的整體福祉與工作滿意度。除了依據當地法令提供各項保險福利及退休金提撥外，更為全職員工提供優於法令的福利措施，包括員工結婚津貼、生育獎勵金、員工子女獎學金、員工旅遊、休閒服飾補助等福利，讓員工在職場與個人生活間取得良好平衡，營造更具幸福感的工作環境。

項目	福利說明
健康檢查	每年定期補助員工進行健康檢查，如指數有極端異常，將進行關懷及提醒回診。
膳食福利	嚴格篩選團膳供應商，提供高品質的團體合菜便當與餐食配送服務，涵蓋早、午、晚三餐。不僅注重均衡營養，更嚴格把關膳食品質與安全，確保員工享用安心健康的餐點。
交通福利	員工專用的室內與室外停車場，不論天候狀況如何，都能享有安全、便利的停車環境。
退休制度	依據勞工退休金條例，協助新、舊制員工提撥退休金。
生日活動	福委會發放生日禮金，公司定期舉辦員工生日活動，增進員工的歸屬感。2025 年慶生會費用支出\$27,327，生日禮金\$355,500。
休閒服飾	結合自身業務特色，提供員工高品質的休閒服飾福利。
員工旅遊與補助 福委會每年安排員工旅遊，營造員工福利共享的文化。	
保險福利	遵循法規為員工投保勞保、全民健康保險，並為全體員工投保員工團體保險，使員工於投入單位事業時有所保障。

➤ 薪酬政策

• 大宇的薪酬結構概述

 基本薪資	 生產績效獎金	 每月績效獎金	 年終獎金
--	--	--	--

大宇紡織支付員工的薪資皆符合當地法規規範，並制定「員工薪津給付辦法」，規範職級別及每月績效考核表對應之薪酬標準，並依據個人及組織績效，制定具長期激勵效果的變動薪酬制度。根據公司章程規定，當年度有獲利時，應提撥不低於2%作為員工酬勞，且應提撥不低於30%為基層員工分派酬勞，此獎勵機制為期一年，凡部門淨利為正數，員工皆可獲得該獎勵。

此外，大宇紡織亦依公司整體及各事業部門的營運績效，議定每月績效獎金及當年度年終獎金，並依據「年終獎金給付辦法」，對所有員工均進行半年一次的考績考核，考核成績將作為薪資調整與年終獎金發放之依據，並作為未來幹部培養、晉升及調任的參考。本公司生產績效獎金係依據產量達成率作為主要的計算指標，另對於表現優良並有記功事蹟之員工，依「年終獎金給付辦法」加發獎金，以肯定員工貢獻並提升團隊士氣。

- 健全薪酬機制，保障員工權益

大宇紡織的薪酬制度兼顧短期激勵與長期發展，確保獎勵機制具公平性與競爭力，不僅鼓勵員工提升績效，也推動永續經營目標，打造穩健且具有成長性的工作環境。

(1) **經理人薪酬**：除依公司經營績效發放，並參考同業水準及績效評估，根據未來營運風險進行彈性調整。

(2) **一般員工薪酬**：參考紡織產業薪資水準，並參酌專業顧問公司市場薪資調查報告，制定本公司員工薪津給付辦法，依職務性質與人員能力核定，獎酬則依公司整體及各事業部門營運績效，考量整體財務與經營環境風險後發放。

此外，本公司參考紡織產業薪資水準，並參酌專業顧問公司市場薪資調查報告，制定員工薪津給付辦法，依職務性質與人員能力核定，獎酬則依公司整體及各事業部門營運績效，考量整體財務與經營環境風險後發放。

➤ 非主管職務全職員工薪資數據

項目	單位	2024	2025	變動率
非主管全時員工人數	人	284	222	-21.83%
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	新台幣仟元	172,672	140,586	-18.58%
薪資平均數	新台幣仟元	608	633	4.11%
薪資中位數	新台幣仟元	552	550	-0.36%
註： 1. 全時員工人數採「年度平均」統計，以當年度受雇之員工總人數（包含當年度留停、離職、退休者）排除經理人後，再依其任職給薪月數比例換算為全年度之平均員工人數，非僅以年底人數為限。 2. 「非擔任主管職務之全時員工」為排除「經理人」，經理人定義及名單請參閱本公司 114 年股東會年報 p.21。 3. 本年度因彰濱廠業務調整轉為廠辦租賃型態，故員工人數變動率較高。				

➤ 年度總薪酬比率

項目	單位	2024	2025
年度總薪酬比率	比率	6.19	5.01
年度總薪資報酬變化比率	比率	6.21	104.45
註： 1. 年度總薪酬比率=組織薪酬最高個人之年度總薪酬/所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數。 2. 年度總薪資報酬變化比率=組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比/所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比。			

➤ 育嬰留職停薪

大宇紡織致力於打造友善的育嬰企業文化，依據各地法規保障員工申請最長兩年育嬰留職停薪的權利，並確保復職後的工作權益不受影響，此外，本公司設有女性哺乳室及特約托嬰服務，協助員工兼顧家庭與工作。本公司於近二年度尚無員工申請育嬰假，詳細內容依下表所示：

項目/年度	2024			2025		
	男	女	合計	男	女	合計
享有育嬰假的員工總數	-	-	-	-	-	-
當年度實際使用育嬰假的員工總數	-	-	-	-	-	-
休完育嬰假後，在報導期間實際復職的員工總數(A)	-	-	-	-	-	-
休完育嬰假後，在報導期間應該復職的員工總數(B)	-	-	-	-	-	-
修完育嬰假後且復職後 12 個月仍在職的員工總數(C)	-	-	-	-	-	-
上個報導期間內修完育嬰假後復職的員工總數(D)	-	-	-	-	-	-
復職率(A/B)	-	-	-	-	-	-
留任率(C/D)	-	-	-	-	-	-

➤ 退休保障

大宇紡織積極支持員工在退休後展開全新人生階段，並協助員工於退休前妥善規劃財務、社交與休閒生活的轉變，確保員工能夠順利適應退休後的生活。大宇紡織依據《勞動基準法》規定辦理員工退休事宜，並依法設立勞工退休基金帳戶，以確保退休同仁的權益，亦成立勞工退休準備金監督委員會，超過半數委員為勞工代表，負責審議及監督退休金的運用情形，定期每季召開會議，以確保退休基金充足。

本公司按月提撥退休金至退休金專戶，並委託管理顧問公司每年進行退休金精算及提撥作業。對於適用或選擇勞退新制的員工，依《勞工退休金條例》，每月依全薪 6%比例提繳退休金至員工個人退休金專戶，同時保留舊制年資，確保員工於退休時能依法領取退休金。本公司員工參與退休計畫比率為 100%，2025 年提列金額為新台幣 5,938 仟元。

3.2.2 勞資溝通管道與成效

大宇紡織致力於建立透明且公開的溝通管道，以促進勞資關係的和諧。員工可透過福委會的定期會議中反映意見，福委會由總經理作為資方代表，與勞方代表進行意見交流，確保員工能夠表達需求並提供建議，公司秉持自主管理與全員參與的經營方針，各部門主管定期透過部門會議、業務會議、產銷會議等方式與員工進行雙向溝通。本公司目前未成立工會組織，故無簽署任何團體協約，員工受團體協約保障比例為 0%，大宇紡織透過勞資會議、員工溝通平台及申訴機制維持勞資溝通與員工權益保障，並尊重員工結社自由與集體協商權。大宇紡織本年度未發生任何勞資糾紛，亦無違反結社自由與集體協商相關規範之情事。

➤ 員工溝通計畫

自 2025 年 8 月起，大宇不定期舉辦午餐交流會，積極邀請台北總公司 7 樓與 10 樓員工參與，促進跨部門與跨世代交流，並呼應公司 DEI (Diversity, Equity, and Inclusion，多元、平等與共融) 理念。



(圖) 午餐交流會

➤ 性騷擾防治

大宇紡織已訂定工作場所性騷擾防制措施、申訴及懲戒辦法，申訴人可向部門主管或人力資源單位提出申訴，受理單位將成立調查小組進行調查，其中女性委員占比應達二分之一以上，於兩個月內完成調查，全程嚴格保密，並保障被申訴人適當的說明機會。本公司並定期對全體員工進行教育訓練，以防範性騷擾事件發生，營造安全、尊重的工作環境。

本公司建立透明且保密的員工舉報與申訴機制，提供專線電話、傳真、專用信箱、電子郵件等多元申訴管道，讓員工能安心反映不當行為或不公平待遇。所有申訴均由專責單位處理，確保公正性，並承諾嚴格保護申訴人免於報復，針對員工所反映的問題，相關部門將進行調查、回應並追蹤改善，確保員工權益獲得有效保障，建立誠信、公平的工作環境。



(圖)性別平等工作法教育訓練

3.3 職場健康與安全

3.3.1 安全管理架構

➤ 職場健康與安全管理政策

「職業安全衛生管理辦法」為大宇紡織安全衛生管理最高指導原則，建立安全健康、舒適勞動的工作環境及持續降低職業災害率，亦是本公司的願景及目標。本公司始終秉持以安全作業為首要考量，並藉由風險管理及持續改善的管理準則，加強危害辨識、積極改善工作場所、製造設備及作業方法，以有效預防職業傷害及職業病發生，保障員工及利害關係人的安全與健康。

➤ 安全衛生工作守則

大宇紡織訂定安全衛生工作守則，本公司全體勞工及承攬作業勞工均應切實遵行，並實施職業安全衛生管理計劃，各項目皆有不同的檢查與監測頻率，針對設備運行、安全防護、作業環境等進行定期或不定期的安全檢查，確保職場安全，防範職業災發生，重大職災零發生為首要目標。

在追求永續發展的過程中，大宇紡織深切意識到企業的社會責任，除了力求技術的提升與突破外，更積極並審慎推動員工健康安全衛生活動。各生產營運據點之職業安全衛生管理、工作者參與、諮商與溝通、預防和減輕與業務直接相關之職業安全衛生衝擊等，皆依據安全衛生工作守則的相關規範落實執行，確保職場安全。

為健全職業病預防體系，強化勞工身心健康保護、兼顧母性保護與就業平權，因應工作相關疾病預防需要，大宇公司為保護勞工身心健康採取四大計畫之措施：

1. 人因性危害預防
2. 異常工作負荷促發疾病預防
3. 執行職務遭受不法侵害預防
4. 母性健康保護

➤ 工作場所職業安全衛生管理計畫

本公司重視職業安全衛生管理，透過職安中心、職安委員會、職安管理人員及各級主管分工合作，建立安全衛生事項之審議、推動、諮詢與改善機制，並由醫護人員提供健康服務，促進員工參與及雙向溝通，持續打造安全健康職場。工作場所職業安全衛生管理計畫中各單位職責如下：

1. 職業安全衛生中心（以下簡稱職安中心）：擬制定本公司安全衛生相關事項，並指導有關部門實施。
2. 職業安全衛生委員會（以下簡稱職安委員會）：審議本公司所有安全衛生相關事項，另擔任各單位間矯正預防措施之協調事宜。
3. 職業安全衛生管理人員：規劃及推動職業安全衛生管理計畫，依實際狀況與法令修訂，不定期實施安全衛生訪查等事宜。
4. 勞工健康服務醫護人員：辦理勞工健康指導及管理措施。
5. 各適用場所負責人及各級主管：依職權指揮、監督所屬執行安全衛生管理事項，指導有關人員實施與協調；如有不符合規定之事項，應予改善，防止意外發生。

3.3.2 事故與災害應變及防範

本公司致力於營造安全、健康的工作環境，透過明確的管理機制與嚴格的安全規範，涵蓋了從機械設備的維護到員工的健康與安全防護等方面的措施，目的是確保工作場所的安全，減少事故風險，確保員工的職業安全與福祉。大字紡織主要透過定期進行機械與設備之維護檢查、全面落實工作安全與衛生管理制度、持續推動員工安全衛生教育訓練，以及強化健康管理與諮詢指導等措施，以確保職場安全與員工健康。職業安全衛生自動檢查包含：堆高機定期檢查 1 次／日、作業環境檢查 2 次／年、油壓式升降貨梯保養檢查 1 次／月。

各項詳細說明如下：

➤ 機械及設備維護與檢查

- 機械操作安全：在操作前須確認機械設備已準備就緒且運行正常，並訂有明確的故障處理規範，例如立即停止機械運作、回報主管及通知維修人員進行檢修，以確保作業安全。
- 機械檢查與保養：所有機械設備須定期進行檢查與保養，包括檢視機械的運轉零件、工具使用狀況，以及作業結束後的清潔與整理，以確保設備運行安全並延長使用壽命。
- 特定設備檢查：針對推高機、升降機、工業機器人、電氣設備等特定設備，皆訂有明確的檢查與保養規範，需定期進行維護、檢查並詳實記錄，以確保設備運行安全與穩定性。

➤ 工作安全與衛生

- 工作環境安全：要求維持工作場所整潔，確保通道暢通並完善安全設施，並清楚標示危險物質，設置必要的安全警示，以降低職業安全風險，確保作業人員的安全。
- 個人防護：規定員工在不同工作情境下須佩戴適當的防護裝備，包括安全帽、耳塞、口罩、護目鏡、安全鞋、安全繩索等，並訂定相關懲處規範，以確保員工遵守規定，維護作業安全。
- 操作安全：機械操作時的安全規範，例如禁止觸碰運轉中的機械、不得移除機器的防護裝置，以及確保機器完全停止後才能進行相關作業，以降低事故風險並確保操作安全。
- 環安檢查：定期進行環安檢查，若發現缺失，將影響績效考核，以提升同仁安全意識與遵循度。

➤ 教育訓練

- 安全衛生教育：要求員工接受必要的安全衛生教育與訓練，特別針對新進員工、工作職務變更的在職員工及從事特別危險作業的人員，皆須完成相應的安全訓練，以確保其具備正確的安全意識與操作技能。



【年度安全衛生培訓成果】

為確保每位同仁能夠熟知職業安全衛生法規，以及公司安全衛生管理機制，大字紡織定期提供同仁優於法規要求之安全衛生培訓課程。

- 安全衛生培訓課程：

年度	2024		2025	
課程/項目	人次	時數	人次	時數
安全衛生培訓課程	265	271	245	528

- 急救與搶救訓練：指定特定員工接受急救訓練，以便應對事故時能迅速有效處理。



【大宇 2025 年的緊急應變實績與持續精進】

每年兩次的消防安全教育訓練，深入宣導火災的形成因素及防火措施，強調火災預防與基本急救技能的重要性，除了理論講解，訓練還包括實際操作演練，幫助員工熟悉火災發生時的應對程序與逃生路徑，確保每位員工都能在緊急情況下迅速、冷靜地處理。

年度	2024	2025
課程/項目	人次	人次
消防安全教育訓練	126	83



(圖)消防教育訓練

➤ 健康管理與指導

本公司每年安排一次專項檢查，評估噪音可能影響員工健康的風險因素，並於2025年提供員工免費之特殊健康檢查，以強化對特定健康風險的預防與管理。2025年，大宇紡織投入199,200元於健康檢查等相關臨場健康照護服務，並安排職場健康管理執業醫師與護理師分別臨場服務4次及48次，協助員工健康諮詢與追蹤，全力維護員工的健康與職場安全。

- 健康檢查：安排員工定期接受健康檢查，並依年齡別與職業暴露風險設計差異化檢查項目。對於健康檢查結果出現異常之員工，將依醫師專業建議進行健康追蹤，必要時調整其工作內容或作業安排，以降低健康風險；另外，本公司定期安排醫護人員進駐，由護理人員到廠協助員工健康管理與諮詢1次／週；並由醫師看診1次／季，提供專業醫療建議與健康指導。
- 健康管理措施：針對重複性作業、輪班等可能對健康產生不良影響的情況，應有相應的預防及保護措施。

➤ 事故通報與報告

當事故發生時，應立即通報單位主管，並由單位主管依相關緊急應變程序採取應變與處理，若為重大職業災害，除採取緊急急救、搶救等措施外，應於八小時內通報勞動檢查機構。為減少事故傷害與風險，本公司已建立事故調查標準流程與安全改善機制，持續優化工作環境，以降低潛在風險。定期辦理事故應變演練與安全教育訓練，每半年至少一次，以提升員工風險辨識與應變能力。針對重大事故案例，透過內部教育訓練進行經驗分享與學習（如：普及機械捲夾之應用知識與風險預防），以強化預防意識。此外，公司設有安全績效獎勵措施，鼓勵員工主動通報潛在風險並提出安全改善建議。

3.3.3 失能傷害統計

本公司的職業傷害主要來自廠區內撞傷、跌傷、捲傷、壓傷、切（割）傷及夾傷，為減緩這些職業傷害發生，本公司持續推動安全作業流程宣導，並實施安全管理相關流程之稽核作業；定期舉辦教育訓練和宣導活動，提高員工對安全的意識和知識，致力全面提升安全管理水平，以期達到零職災發生率的目標。

類別	單位	台北辦公室	蘆竹廠
總經歷工時（含加班）	小時	1,992	297,492
因工傷造成的請假時數	小時	-	-
可記錄的職業傷害	件	-	-
嚴重的職業傷害人數 （排除死亡人數）	人	-	-
嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）	比率	-	-
職業傷害所造成的死亡人數	人	-	-
職業病總數	件	-	-
總計損失工作天數	天	-	-
缺勤天數	天	-	-
工傷率(IR)	比率	-	-
職業病比率(ODR)	比率	-	-
失能傷害嚴重率(SR)	比率	-	-
缺勤率(AR)%	百分比(%)	-%	-%
職業傷害所造成的死亡比率	比率	-	-

註：

- 1.上述數據不包含上下班交通事故之工傷事件。
- 2.總經歷工時＝整年度勞工實際經歷之工作時數(含加班)。
- 3.工傷率(IR)＝可記錄之職業傷害比率＝(總計工傷件數/總經歷工時)×200,000。
- 4.嚴重的職業傷害比率(排除死亡人數)＝嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）＝(總損失工作日數/總經歷工時)×200,000。
- 5.職業病比率(ODR)＝(職業病總數/總經歷工時)×200,000。
- 6.失能傷害嚴重率(SR)＝(總計損失工作天數(含病假、生理假、公傷假、安胎假))/總經歷工時)×200,000。
- 7.缺勤率＝(缺勤天數/全體員工全年工作總天數)×100%。
- 8.職業傷害所造成的死亡比率＝(職業傷害所造成的死亡人數/總經歷工時)×200,000。

3.3.4 健康促進活動

大宇紡織秉持促進員工健康與凝聚團隊向心力之理念，贊助絲織工會主辦之健行活動；2025 年共計有 37 名員工踴躍參與，由本公司與福委會共同投入經費新臺幣 34,800 元，支持活動順利推動。透過參與此類型活動，不僅鼓勵員工培養規律運動習慣，亦有助於增進同仁間之互動交流，營造健康正向之職場氛圍。



(圖) 健行活動

CH4 環境保護

4.1 氣候變遷管理

大宇紡織以關懷環境為己任，全體上下共同落實一系列環保政策與永續發展計畫，在全球環境保護議題上展現企業的前瞻性與責任感，並於實現經濟效益的同時，堅守環境永續與社會責任。

面對日益嚴峻的全球氣候變遷挑戰，大宇紡織自 2024 年起正式導入氣候相關財務揭露建議（TCFD），將其四大核心架構－治理（Governance）、策略（Strategy）、風險管理（Risk Management）及指標與目標（Metrics & Targets）融入大宇紡織的管理體系，每年定期進行氣候衝擊評估，並將相關成果揭露於永續報告書及本公司股東會年報中。

4.1.1 治理：氣候治理架構

本公司以董事會擔任最高決策層級，並以「永續發展委員會」推動本公司各項永續措施執行，永續發展委員會於每年至少召開一次會議，以檢視執行進度並持續精進。各功能小組則負責彙整並管理各項永續績效，定期於每週營運會議及每月經營管理會議中報告風險辨識結果、因應策略及執行情形，其中氣候風險減緩調適、溫室氣體及能源管理相關業務由永續環境小組統籌；並至少每年一次於永續發展委員會及董事會中進行成果報告，以確保董事會成員充分掌握公司永續推動進度與績效表現（詳細請參閱本報告書 1.3.1 公司治理架構與運作）。

4.1.2 策略：辨識氣候風險與機會的識別

大宇紡織主要參考國外科學報告與國內政策報告，分別以中排放量情境與 2050 年淨零排放情境（NZE），用於實體風險與轉型風險的氣候情境分析，詳細情境說明如下表所示：

情境類型	情境說明
實體氣候情境	本公司考量可能有哪些實體影響、實體風險的後果嚴重程度，以及可能發生的時間、地點及對象等因素後，採用 IPCC 第六次評估報告中的中等情境（SSP2-4.5）用於實體氣候情境分析，簡述如下： 中排放量情境（SSP2-4.5） 於此情境下，西元 2100 年有一半以上機率產生 3°C 以內的升溫；西元 2050 年溫室氣體排放粗估將與目前持平，爾後溫室氣體排放逐步降低。
轉型氣候情境	本公司考量我國國家發展委員會「臺灣 2050 淨零排放路徑及策略」之管制方向以及自身「碳中和」之策略性目標，採用 2050 年淨零排放情境（NZE）用於轉型情境分析，簡述如下： 2050 年淨零排放情境（NZE） 該情境為全球能源業描繪一條在 2050 年達成淨零排放的路徑。於此情境下，能源業不依賴源自外部之排放減量以達成淨零排放目標，並有一半以上機率在 2100 年將全球平均升溫控制在 1.5°C 以內。淨零排放情境（NZE）符合巴黎協定將全球溫度在本世紀末控制在 1.5°C 升幅以內之目標。

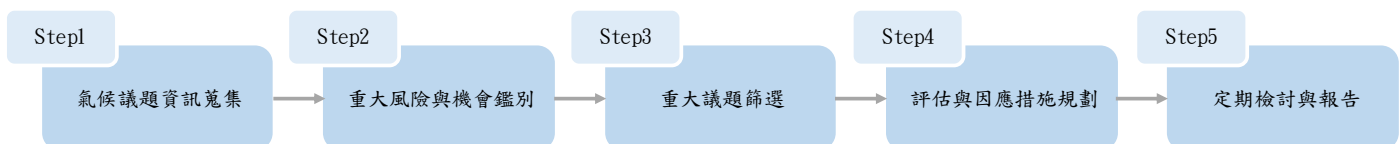
本公司根據不同情境，綜合依氣候議題「發生可能性」與「衝擊程度」進行重大性排序，評估相關氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務影響。本年度共彙整出 1 項重大實體風險、2 項重大轉型風險，及 3 項重大機會議題（詳情請參照本章節重大氣候風險與機會圖），根據其辨識結果規劃各項行動因應氣候相關風險與機會。

4.1.3 風險管理：風險與機會之管理流程

本公司依循 GRI Standards，參照 SASB 之產業揭露準則進行補充揭露，同時亦依據 TCFD，系統性鑑別氣候變遷相關風險與機會，並據以進行揭露。

透過整合內外部資訊及跨部門協作，大字紡織持續掌握最新氣候議題動向，全面評估並反映其對公司營運與財務表現所帶來的潛在影響。

➤ 鑑別流程



(圖)氣候變遷風險與機會鑑別與制定行動對策流程圖

Step1.氣候議題資訊蒐集

- 蒐集各面向實體與轉型風險資料，建立一份完整的氣候議題清單，作為後續評估依據。

Step2.氣候風險與機會鑑別

- 發放 TCFD 資料蒐集表，由公司內部各權責部門合作討論並決定需聚焦的風險與機會。
- 整合並收斂各方資料答覆，再依據會議確立評估與執行標準。

Step3.重大議題篩選

- 依據議題的發生可能性與影響程度，對蒐集的氣候議題進行綜合評估與排序。
- 篩選出年度對大宇紡織公司具有重大影響的風險與機會。

Step4.評估與因應措施規劃

- 根據大宇紡織現行風險管理體系，從政策法規、科技、市場、企業聲譽及即時與長期氣候風險等角度進行衝擊評估。
- 制定風險調適與機會前瞻的應對措施，並將這些措施融入現有管理體系中進行執行。

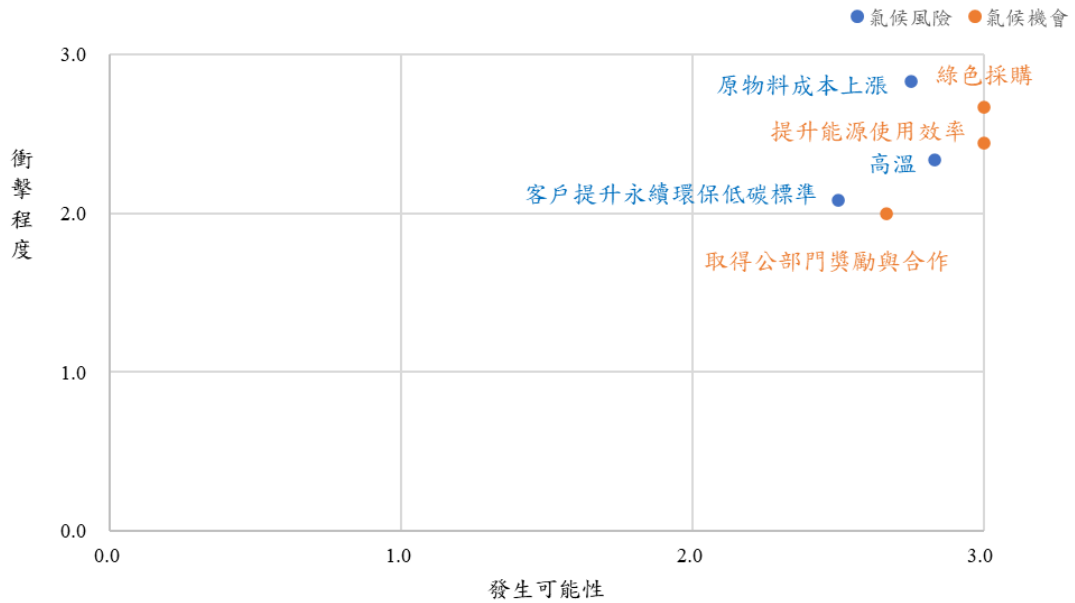
Step5.定期檢討與報告

- 由永續辦公室協調各推動小組，定期召開會議，檢視並報告風險與機會辨識、應對措施及執行情況。
- 定期向管理階層及治理單位提交風險管理成果報告，確保策略持續優化並符合公司永續發展方向。

➤ 年度重大氣候風險與機會鑑別結果

大宇紡織以內部答覆數據為基礎，納入外部專家及內部主管之建議，透過可預期之法規趨勢、情境分析假設等各種角度，評估氣候相關各議題對本公司營運與財務的潛在影響，據此辨識主要風險與機會，並分別擬定及揭露相應之防範或因應措施，以提升公司因應氣候變遷風險與機會的調適能力。2025 年共鑑別出三大風險，分別為原物料成本上漲、高溫及客戶提升永續環保低碳標準；與三大機會，分別為：綠色採購、提升能源使用效率及取得公部門獎勵與合作。

氣候機會與風險矩陣



(圖)重大氣候風險與機會矩陣

- 註 1.藍色部分為大宇紡織所識別出的重大氣候風險，橘色為重大氣候機會。
- 註 2.發生可能性與衝擊程度，兩者皆採用三分制進行量化評分。
- 註 3.氣候相關風險與機會預期可能發生之時間區間劃分為短期為(1-3 年)、中期為(3-5 年)、長期為(5 年以上)。
- 註 4.評估的範圍涵蓋本集團合併個體之台北總公司、生產工廠與子公司。

4.1.4 指標與目標：重要指標與目標評估

大宇紡織自 2024 年起正式編製永續報告書並導入溫室氣體盤查作業，透過建立完善的流程與報告機制，持續強化永續資訊的管理，協助公司全面識別年度碳排放量並進行熱點分析。本公司 2025 年溫室氣體排放量總計 14,484.859 公噸 CO₂e，其中範疇一與範疇二經第三方確信，以強化數據資訊正確性（詳細請參閱本報告書 4.2.2 溫室氣體排放）。本公司未來將持續由相關單位每週於營運會議及每月經營管理會議中，定期報告風險辨識結果，亦將依據營運狀況及政策法規，評估太陽能電力之使用，推動相應的減碳措施，逐步落實低碳轉型。

• 短、中、長期氣候風險與機會之衝擊與因應

大宇紡織定義短期為3年以內，中期為3至5年，長期為5年以上，各氣候相關風險與機會評估範圍涵蓋本集團合併個體之台北總公司、生產工廠與子公司，以下為本年度評估相關氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務影響，以規劃各項行動因應結果。

可能發生時間	風險/機會			評估影響說明	預期財務的影響	因應策略及其之財務影響
	類別	構面	描述			
中期	轉型風險	市場	原物料成本上漲	- 全球氣候變遷導致原物料供應不穩定，可能影響公司原物料備貨及產品生產時程。 - 使用再生能源或再生原物料的成本相對較高，相關成本將可能轉嫁至採購成本。	- 原物料價格上漲，將導致營運成本增加。 - 成本轉嫁困難，影響產品競爭力，使銷售訂單減少及營收下降。	已執行措施： - 開發多重供應商據點，降低對特定供應商的依賴，減緩供應鏈斷鏈對大宇紡織的衝擊風險。 - 公司積極整合內部研發資源，並與外部研究團隊合作，開發替代原料，以降低對單一來源的依賴，提升產品韌性。 企業韌性： - 針對多重供應商據點，本公司預計採小量下單方式維持供應鏈關係，此將增加營業費用。 - 開發替代原物料將增加研發費用支出。
中期	轉型風險	市場	客戶提升永續、環保及低碳產品標準	若未能滿足客戶及合作夥伴對於永續發展（ESG）要求，可能面臨訂單減少或取消的風險，甚至可能導致合作關係終止，進而	- 訂單減少，導致銷貨收入隨之減少。 - 投資 ESG 相關技術和設備，使資本支出增加。	預計執行措施： - 制定長期研發計劃，確保資金和資源的有效分配。 - 與研究機構合作，利用外部專業知識和資源，提升研發效率和成功率。

可能發生時間	風險/機會			評估影響說明	預期財務的影響	因應策略及其之財務影響
	類別	構面	描述			
				影響企業營運與市場競爭力。	研發新技術及原料如不符合市場趨勢或應用效果不佳，可能導致沉沒成本。	企業韌性： 與研究機構合作，預計將增加公司年度研發費用。
中期	實體風險	長期性	高溫	- 隨著氣溫上升，電網負載可能過高，導致供電中斷，進而影響部分廠區的生產運作。 - 高溫使生產區域與資訊機房的溫度上升，公司空調恆溫設備需消耗更多電力，以維持工作環境的穩定性和舒適度。 - 長時間處於高溫環境中，可能對員工健康構成風險，需採取適當的防暑降溫措施。	- 當斷電事件發生時，將導致營運據點停工，促使營收下降。 - 電力需求上升，將增加營運費用。 - 高溫可能縮短員工的勞動時間，降低生產力並增加生產成本。	已執行措施： - 於 2024 年完成智慧電錶導入，藉此進行設備耗能管理。 - 採購節能設備以降低能耗。 - 增設戶外工作津貼，並定期提供茶水以減少員工高溫下的疲勞感。 企業韌性： 2025 年本公司資本支出 1,039 仟元採購節能設備，並已因增列戶外津貼使營運成本增加 189 仟元。
短期	機會	資源效率	綠色採購	優先採購低環境衝擊設備，如：節能、節電及節水等環保標章之設備產品，以增加營運據點能源效率並降低營運成本。	環保設備採購成本較高，但就長期而言，高效節能設備可以減少資源耗用，使營運成本降低，提升利潤。	預計執行措施： 採購變頻無油空壓機，彈性調度生產排程以節省電力。 企業韌性：

可能發生時間	風險/機會			評估影響說明	預期財務的影響	因應策略及其之財務影響
	類別	構面	描述			
						採購變頻無油空壓機將產生資本支出費用。
短期	機會	能源來源	提升能源使用效率	- 本公司透過使用低碳能源及汰換營運據點高耗能設備，可提升能源使用效率。 - 透過電力監測系統即時監控用電狀況，若發現異常用電情形，將立即發出通知，提醒相關人員採取必要措施。	透過使用再生能源電力或其他低碳能源，進而生產低碳產品，可以提升產品價值，進而提高銷售單價及增加訂單需求，使銷貨收入成長。	已執行措施： - 已建置太陽能發電系統，本年度總發電量為 1,923,780 度，部分本公司自行使用額外電力則躉售予台灣電力公司。 - 於 2024 年完成智慧電錶導入，藉此進行設備耗能管理。 企業韌性： - 為維持太陽能發電裝置之正常運作，其日常維護將增加營業費用。
中期	機會	能源來源	取得公部門獎勵與合作	參與政府節能獎勵計畫，並積極爭取補助，將有助於優化設備與製程，提高長期營運效益，同時減少資本支出。	政府專案計畫所獲得的補助可為公司節省資本支出，並提升營運效益。	已執行措施： - 參與經濟部的「以大帶小製造業低碳及智慧化升級轉型補助」補助計畫，推動業務轉型與升級。 企業韌性： - 藉由參加政府補助計畫，取得政府補助。

4.2 能源與溫室氣體

4.2.1 能源管理政策

大宇紡織在能資源永續發展的推動上，以「節約資源(Reduce)」、「重複使用(Recycle)」及「替代資源(Replace)」作為三大核心，以有效管理公司在環境上的執行目標：

節約資源(Reduce)：節約製造過程中所耗用的資源及產品輕量化。

重複使用(Recycle)：研發精良之回收技術，擴大回收規模並廣泛運用在產品上，迎合世界環保潮流。

替代資源(Replace)：降低耗竭性能源的依賴。

本公司以三大核心為發展基礎，積極推動節能減碳，透過更新空調與製程空壓機管線並落實定期保養，提升能源效率、降低碳排；產品端則聚焦環保加工絲與免染紗之研發銷售，並推動「四不運動」——不漏水、不漏油、不漏電、不漏氣，落實永續承諾。日常環境管理由各廠務經理督導執行，確實節約油、水、電、氣資源，並加強空污管控與廢棄物分類清運，善盡環保責任。本公司環境永續政策如下：

- ◆ 遵守法令及相關規定。
- ◆ 持續改善製程，致力汙染防治。
- ◆ 力行工業減廢，提高能(資)源使用效率。
- ◆ 實施教育訓練，提升員工環保認知與技能。
- ◆ 持續落實有效的資源回收，推廣環保意識。
- ◆ 透過適當方式，向利害相關人溝通環保成效

➤ 能源耗用

大宇紡織主要能源消耗為外部購買的電力，其他類別的能源消耗包含柴油、汽油以及液化石油氣，能源消耗數據係來自廠區及台北總公司自主盤查之結果，詳細如下表：

項目	單位	2024			2025		
		台北總公司	蘆竹廠	彰濱廠	台北總公司	蘆竹廠	彰濱廠
非再生能源電力	GJ	391.07	38,165.81	61,472.09	389.19	34,511.44	16,057.24
汽油	GJ	268.01	137.61	9.37	289.50	146.17	-
柴油	GJ	-	177.10	140.85	-	168.72	-
液化石油氣	GJ	-	365.86	-	-	356.82	-
年度能源總耗用量	GJ	659.08	38,846.38	61,622.31	678.69	35,183.16	16,057.24
年度生產量	噸	-	2,773	8,986	-	2,394.06	-
辦公室總人數	人	49	-	-	49	-	-
能源密集度	GJ/噸；GJ/人	13.45	14.01	6.86	13.85	14.7	-
註： 1. 本表為自結數，能源轉換係數參考經濟部能源署能源產品單位熱值表。根據 2024 年最新公告的修正版熱值：非再生能源電力：860Kcal/度、汽油：7,520Kcal/L、柴油：8,629Kcal/L、液化石油氣：5,958Kcal/L。 2. 本公司彰濱廠之太陽能皆以躉售方式售予台電，故不納入再生能源電力統計中，本公司無使用其他再生能源電力。 3. 本公司彰濱廠因業務調整轉為廠辦租賃形式，無生產量數據，故無計算能源密集度。							

4.2.2 溫室氣體排放

大宇紡織自 2024 年起依據 ISO 14064-1:2018 標準，完成全公司範疇一至三之溫室氣體盤查，並成立「溫室氣體盤查推行委員會」，由永續發展暨職安衛管理處擔任主任委員，負責制訂盤查作業程序、管理盤查清冊與數據品質，確保作業符合國際規範與公司需求。為強化治理結構，碳排放管理已納入公司「溫室氣體盤查管理程序」，並規劃每年度依循此程序進行持續盤查與內部查證，本公司 2025 年度溫室氣體盤查資訊已完成第三方確信並取得確信報告（範疇一及範疇二），用以維護數據可信度與內部決策支持。本年度溫室氣體排放量如下表所示：

► 溫室氣體排放量

項目		單位	2024			2025		
			台北總公司	蘆竹廠	彰濱廠	台北總公司	蘆竹廠	彰濱廠
直接排放	範疇一	tCO ₂ e	24.80	62.87	118.35	26.30	78.75	-
能源間接排放	範疇二	tCO ₂ e	51.52	5,027.62	13,176.92	50.40	4,469.50	2,079.54
其他間接排放	範疇三	tCO ₂ e	85,791.84	1,077.61	88,542.27	6,681.40	1,098.04	0.04
總排放量	範疇一～三	tCO ₂ e	85,868.16	6,168.10	101,837.54	6,758.10	5,646.29	2,079.57
年度生產量	—	噸	-	2,773.00	8,986.00	-	2,394.06	-
辦公室總人數	—	人	49	-	-	49.00	-	-
溫室氣體排放 密集度	—	tCO ₂ e/噸； tCO ₂ e/人	1,752.41	2.22	11.33	137.92	2.36	-
註： 1. 排放係數引用自(1)環境部 113 年 2 月公告《溫室氣體排放係數》、(2)環境部產品碳足跡資訊網、(3)經濟部能源署公告之 114 年度電力排碳係數。 2. 溫室氣體全球暖化潛勢值(GWP)引用自聯合國政府間氣候變遷委員會(IPCC)發布之第六次評估報告(AR6)。 3. 本公司彰濱廠因業務調整轉為廠辦租賃形式，無生產量數據，故無計算溫室氣體排放密集度。 4. 本公司於 2025 年起因業務調整，將彰濱廠區由原自用生產設施轉為廠辦空間對外租賃使用，該廠區已無本公司實際生產活動，僅保留駐場業務人員活動，爰此，彰濱廠區之相關排放大幅減少（由租賃方負擔）。 5. 本公司台北總公司之範疇三排放量基於業務調整採購之原物料大幅減少，故排放量隨之減少，主要係反映營運業務調整之影響，非因單位排放或節能減碳措施所致。								

➤ 範疇三子類別排放量

單位：tCO₂e

範疇三子類別	2024	2025
3.1 由上游原料運輸產生之排放	195.14	87.13
3.2 由下游產品運輸產生之排放	359.05	323.40
3.3 員工通勤產生之排放	0.56	0.33
3.4 由客戶與訪客來訪運輸所產生之排放	-	-
3.5 業務或員工出差運輸所產生之排放	156.32	126.86
4.1 組織採購原料開採、製造與加工過程所產生溫室氣體排放	65,535.84	2,883.27
4.2 資本財製造與加工過程所產生溫室氣體排放	-	-
4.3 處置固體與液體廢棄物產生之排放	20.54	5.98
4.4 資本財租賃使用之溫室氣體排放	-	-
4.5 輔導、清潔、維護、郵遞、銀行業務等服務所產生的溫室氣體排放	-	-
5.1 產品使用階段產生之排放或移除，包含來自所有販售的相關產品預期生命期總排放量	-	-
5.2 客戶租賃使用產生之溫室氣體排放	-	-
5.3 產品廢棄處理所產生之溫室氣體排放	-	-
5.4 股權債務、投資債務、計劃資金及其他投資所產生之溫室氣體排放	22,274.81	4352.51
6.1 由其他來源產生的間接溫室氣體排放	-	-
總計	88,542.27	7,779.48

4.2.3 減量行動與成效

面對全球氣候變遷對經濟與企業成本的衝擊，大宇紡織深刻體認低碳經營的重要性，持續推動節能減碳作為，透過提升能源使用效率與落實節能措施，降低能源消耗與溫室氣體排放，減少環境負荷，同時強化企業形象、降低營運成本，並符合客戶及政府相關政策要求。

➤ 辦公室節能舉措

大宇紡織針對辦公室的營運場所執行宣導與落實相關舉措，以期全體員工皆能參與其中，逐步落實公司的永續發展目標，透過下述舉措，台北總公司於2025年總用電量較2024年減少522度電，已有初步執行成果。相關節能減碳措施如下：

- (1) 辦公室、公共空間及現場作業場所照明控制，已逐步汰換成LED燈管或平板燈，並於非工作時間減少照明使用，養成隨手關燈習慣。
- (2) 採購具環保標章(FSC 或 PEFC)認證事務用品及事務機耗材回收再利用。
- (3) 推動公務車陸續更換為油電混合車或電動車，並鼓勵同仁搭乘大眾運輸工具往返各廠區，以減少碳排放。
- (4) 提供同仁環保餐具，減少免洗餐具之使用，降低垃圾量。
- (5) 落實資源回收，垃圾分類，減少廢棄物數量。
- (6) 各廠區主要會議室已設置視訊設備，各重要會議及教育訓練可以視訊會議方式進行，減少人員交通往返，以節能減碳。

➤ 生產工廠節能舉措

在製程部分，本公司依產業發展趨勢及同業近年投入舉措，亦逐步朝向產業智慧化邁進，設置智慧型電表基礎設施、運轉設備能耗及數據即時監控等，隨時掌握機台運轉效率，為強化能源使用效率與降低製程能耗，大宇紡織派遣專責人員執行廠區能源管理工作，涵蓋下列主要項目：

- (1) 定期統計並登錄台電所供電力於尖峰、半尖峰、離峰及週六半尖峰時段之用電度數。
- (2) 記錄織機年度生產量以及液化石油氣與柴油之使用量與相關費用。
- (3) 逐步汰舊換新現場設備，如汰換變頻無油空壓機等。

另針對主要製程設備，包括整經機、漿紗機、併經機、織布機、空調冷氣系統、空壓機、污水處理設施及廠內照明等，逐一統計其設備耗電量與用

電占比，作為能源管理與效率提升管理策略的依據，並且每年以節能 1%為目標規劃與執行節能方案。本公司蘆竹廠區於 2025 年度之範疇一與範疇二溫室氣體排放量，較 2024 年度合計減少 542.24 公噸 CO₂e，具體展現節能減碳措施的實質成效。

4.3 減緩環境衝擊

除關注能源所帶來的環境衝擊外，本公司亦透過水資源管理、廢棄物管理及空氣污染防治等各方面管理舉措及法規遵循，降低營運所帶來的環境衝擊與外部成本，以期實現永續發展之策略與目標。

4.3.1 水資源管理

本公司對水資源議題上，主要透過提升用水效率、強化污水處理及推動水資源回收再利用，減少水資源的耗用與排放，守護珍貴的水資源。

➤ 水資源管理措施

本公司蘆竹廠區非設於工業區，廢污水均由廠內自行處理，並依法取得廢污水處理排放許可，取水來源涵蓋自來水及地下水，其中地下水經氧化、沉澱及過濾後儲存於暫存池，再供應製冷設備、水式織機、冰水主機、蒸氣鍋爐及員工生活用水。為提升水資源使用效率，廠內亦回收製程廢水用於綠化澆灌及冷卻用水，降低自來水使用量；本年度製程廢水共回收 61,097 噸，回收率達 44.56%，有效減少自來水之使用，並透過制度化管理，持續確保放流水質符合法規與環保標準。

➤ 用水情形

項目		單位	2024	2025
總取水量	第三方的水-自來水	百萬公升	60.32	43.01
	地下水	百萬公升	12.31	11.43
總排水量	—	百萬公升	69.87	54.44
總耗水量	—	百萬公升	2.76	-
註： 1.本表 2024 年度數據包含台北總公司、蘆竹廠區及彰濱廠區，其中台北總公司及蘆竹廠區因未有實際測量排水量，故以總取水量等於總排水量計算；彰濱廠區之總耗水量係以總取水量扣除總排水量推算。 2.本表 2025 年度數據包含台北總公司及蘆竹廠區，另彰濱廠區因業務調整轉為租賃廠辦型態，未納入統計範圍，導致總取水量及總耗水量下降。 3.資訊重編：2024 年度因使用單位誤植為「度數」，故修正單位為百萬公升計算，修正後如本表所呈現。				

4.3.2 空氣汙染防制

本公司主要能源來源為外購電力，未使用高污染性燃料，亦未設置大型燃燒設備，整體營運對空氣品質影響有限，為進一步降低製程對環境之衝擊，大宇紡織持續強化製程設備之管理與監控，並將空氣汙染防制納入風險評估機制，確保各項作業符合環保法規要求。同時，以預防與源頭管理為原則，減少可能產生空氣汙染物之操作行為，落實企業環境責任。

單位：公噸

年度	揮發性有機化合物 (VOCs)	粒狀汙染物	硫氧化物	氮氧化物
2023 年	0.411	0.001	0.005	0.062
2024 年	0.236	-	0.002	0.027
2025 年	0.254	0.001	0.004	0.041

4.3.3 廢棄物管理

大宇紡織致力於廢棄物管理，透過減量、分類、回收與妥善處置機制，降低對環境造成的影響，確保廢棄物管理符合永續發展目標。本公司蘆竹廠區推動廢棄物回收再利用，提升資源使用效率，以減少其他污染衍生問題，同時，亦透過製程優化減少資源消耗，以減少廢棄物產生，達成資源循環與污染防治的雙重目標。

➤ 廢棄物管理措施

目標：致力於優化廢棄物管理，透過提升生產活動資源使用效率，從源頭減少廢棄物產生量，並提高廢棄物回收比率。

處理與回收：選擇合格的廢棄物處理商，確保有價廢棄物得以回收再利用，其他廢棄物能獲得妥善處理。

法規遵循與社會責任：

- (a) 廢棄物清理符合相關法規規範，並依法申報數量。加強控管有害廢棄物，確實追蹤委外處理之有害廢棄物種類、數量、流向、儲存、利用、處置等，確保合法合規。
- (b) 針對廢棄物處理廠商提供安全教育，包含裝載廢料時的安全注意事項以及廠區門禁管理制度，提升環保意識。

大宇紡織蘆竹廠主要產出之事業廢棄物為污泥，屬於製程廢水經過濾程序後之沉積物以脫水方式累積產出，汙泥經由合格清運商蒐集處理後製成合適的燃料後重複再利用，對環境無產生負面影響，本公司無產生其他事業廢棄物或有害事業廢棄物。

本公司持續深化廢棄物管理作為，推動紙箱等耗材回收再利用，以降低資源消耗與廢棄物產生；對於製程中不可避免之殘餘物及生活廢棄物，則落實分類、妥善儲存與清楚標示。本公司雖無產出有害事業廢棄物，但仍積極同強化廢棄物處理廠商之管理機制，僅委託經環境部認可之合格機構辦理清除與處置，並要求其提供清運核准文件及簽署正式合約，確保廢棄物依合法流程妥善處理，透過完善的分類回收制度與嚴謹的委外管理，提升員工及合作夥伴之環保意識。2025 年，大宇紡織未發生任何廢棄物洩漏事件，亦無遭受行政裁罰，顯示廢棄物處置對環境未造成重大不利影響，本年度廢棄物處理量如下表所示：

➤ 廢棄物處理量

非有害廢棄物						
廢棄物類別	廢棄物種類	處置方法	處理方式	單位	2024	2025
一般廢棄物	生活垃圾	離場	焚化/掩埋	公噸	27.46	16.61
事業廢棄物	紡織污泥	離場	再利用	公噸	74.56	69.06
總計				公噸	102.02	85.67
註： 1.本表 2024 年度數據包含蘆竹廠區及彰濱廠區。 2.本表 2025 年度數據僅統計蘆竹廠區，彰濱廠區因業務調整轉為租賃廠辦型態，未納入統計範圍，導致生活垃圾之產生量顯著下降。 3.資訊重編：2024 年度蘆竹廠區廢棄物類別(一般廢棄物及事業廢棄物)數據誤植，修正後數據如本表所呈現。						

CH5 社會影響力

5.1 社會永續與關懷

5.1.1 和睦鄰里，地方共好

本公司秉持「取之於社會、用之於社會」理念，持續投入公益與社區發展，並以拓展國際視野為方向，致力協助弱勢族群獲得更完善的教育與發展機會。2025 年，本公司同步推動內外部永續公益行動：對內推行樣衣認領計畫，賦予舊織物新生命；對外攜手宜蘭縣南澳鄉泰雅族社群及織女基地，推廣織藝文化與布料再利用，並將成果帶至日本大阪展出，展現地方文化與永續實踐的多元價值。2025 年本公司主要營運據點中，已導入地方社區參與或公益發展計畫之據點為 1 處，占主要營運據點 50%。

➤ 公益專案投入列表

單位：新台幣

專案	對象	金額	備註
樣衣認領專案	• 大宇紡織員工	183,725 元	投入金額以 23~25 樣衣製作費用估算
南澳泰雅族公益專案	• 泰雅族社群與織女基地（南澳地區） • 財團法人台灣織韻永續發展協會 • 宜蘭縣南澳鄉鄉公所	750,000 元	投入金額以 15,000 碼，每碼 \$50 估算

➤ 樣衣認領專案

大宇紡織為落實 ESG 與循環經濟理念，由行銷企劃部發起「樣衣認領專案」，整理公司歷年參展打樣、展示研發及客戶提供之成衣樣品，期望讓仍具功能與品質的舊織物重新被看見、再度被使用。本公司相信，每一件樣衣不僅承載產品開發的歷程，更代表對環境友善與永續未來的承諾；透過延長衣物生命週期，將原本可能被閒置的資源轉化為新的價值，實踐「讓舊織物擁抱新生命」的核心精神。

本專案除回應環境永續目標外，也兼具內部文化教育意義，由行銷企劃部主導盤點與分類作業，涵蓋展覽打樣成衣、客戶測試樣衣、改版用研發展示樣品，以及已退役但仍可使用之服裝，並透過內部公開招募方式，開放員工自由認領，讓樣衣再次發揮實用價值。藉由實際參與，本公司同仁得以更深刻理解資源循環與減廢的重要性，進一步將永續理念落實於日常行動之中，2025 年本專案共吸引 52 位員工參與，累計認領樣衣 86 件，透過本專案，公司不僅延續物品價值，也讓永續理念在組織文化中逐步扎根，成為共同實踐的日常。

➤ 南澳泰雅族公益專案

為落實企業永續發展目標，並實踐資源循環、社會共好與文化傳承之責任，本公司於 2025 年成立「財團法人台灣織韻永續發展協會」，為投入環境永續與織藝文化保存展開行動。2025 年 7 月，協會與宜蘭縣南澳鄉公所建立合作共識，依照社區需求共同推動「優鄉織藝文化振興計畫」，聚焦南澳鄉泰雅族社群之織品應用、縫紉技藝教育與文化推廣，期望透過在地陪伴與技能培力，支持偏鄉女性與青年建立自立發展能力，並延續珍貴的泰雅織藝文化。

本專案屬於非商業性公益投入與實物捐贈型支援服務，本公司於本專案中無償提供 15,000 碼梭織、針織及機能成品布料，捐贈價值約新臺幣 750,000 元，供南澳鄉「織女基地」作為教學、實作與文化推廣使用。所有材料均以「Zero Waste」及「全材料價值化」為原則加以運用，發展方向包含永續環保包袋、服飾產品，以及家居與生活織品之設計、製作與銷售，透過布料再利用，本公司不僅延長材料生命週期、降低資源浪費，也將原有紡織專業轉化為支持地方創生與文化保存的實際力量。

除材料挹注外，本專案亦重視與在地社群之持續互動與需求回應，透過公所、協會及織女基地之合作機制，推動課程規劃、作品展演、傳統紋樣教育、文化故事紀錄及文創合作探索，使公益投入不僅止於捐贈，更成為兼具培力、傳承與永續效益的長期行動。未來，本公司將持續關注社區需求與專案成效，深化與地方夥伴之協作關係，擴大環境保護、社會參與及文化永續之正向影響。

延續南澳泰雅族公益專案之推動成果，本公司於 2025 年 11 月 6 日至 7 日參與大阪 PANTEXTILES 秋冬展示會，展出最新秋冬梭織布與機能布料系列，呈現兼具品質、創新與永續價值之紡織成果。

此次展覽亦特別規劃「台灣泰雅族織布文化首展」，首次於日本展示泰雅族女性成年禮織布與族服，彰顯台灣原住民族珍貴的織藝文化與世代傳承意義，透過將傳統織藝文化與現代機能紡織、永續設計理念相結合，由於涉及泰雅族傳統紋樣、文化故事紀錄及對外展演，本公司透過地方合作夥伴溝通協調，充分尊重在地社群意見與文化主體性。本公司持續提升台灣在地文化之國際能見度，並深化文化保存、社會參與與永續創新之實踐成果。

本公司亦非常歡迎在地社區夥伴或任何關心傳統技藝傳承者可透過協會、南澳鄉公所、織女基地窗口或本公司 ESG 窗口提供意見及回饋，一同響應文化永續之發展。



附錄 1 GRI 準則索引表

使用聲明	大字紡織股份有限公司遵循 GRI 準則出版 2025 年永續報告書 報告期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021

一般揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 1：基礎 2021				
GRI 2：一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	1.1.1 公司概況	14	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1 2	
2-4	資訊重編	關於本報告書	3	
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	2	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1.1 公司概況	17	
2-7	員工	3.1.1 以人為本	72	
2-8	非員工的工作者	3.1.1 以人為本	72	
治理				
2-9	治理結構及組成	1.3.1 公司治理架構與運作	27 28	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.3.1 公司治理架構與運作	29	
2-11	最高治理單位的主席	1.3.1 公司治理架構與運作	28	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	重大性分析與利害關係人溝通	6	
2-13	衝擊管理的負責人	重大性分析與利害關係人溝通	6	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.3.1 公司治理架構與運作	31	
2-15	利益衝突	1.3.1 公司治理架構與運作	29	
2-16	溝通關鍵重大事件	1.3.1 公司治理架構與運作	28	
2-17	最高治理單位的群體智識	1.3.1 公司治理架構與運作	20	
2-18	最高治理單位的績效評估	-	-	不適用
2-19	薪酬政策	1.3.1 公司治理架構與運作	30	
2-20	薪酬決定流程	1.3.1 公司治理架構與運作	30	
2-21	年度總薪酬比率	3.2.1 薪酬與福利政策	81	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	4	
2-23	政策承諾	1.3.2 誠信經營與法規遵循 2.4.1 供應商管理政策與要求 3.1.1 以人為本	33 67 76	
2-24	納入政策承諾	1.3.2 誠信經營與法規遵循	33	
2-25	補救負面衝擊的程序	重大性分析與利害關係人溝通	6	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	重大性分析與利害關係人溝通	6	
2-27	法規遵循	1.3.2 誠信經營與法規遵循	37	
2-28	公協會的會員資格	1.1.1 公司概況	17	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人溝通	7	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-30	團體協約	3.2.2 勞資溝通管道與成效	83	
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	永續議題鑑別流程	9	
3-2	重大主題列表	永續議題鑑別流程	12	
3-3	重大主題管理	永續議題鑑別流程	12	
		1.2 經營能力	20	
		1.3 穩健治理與法規遵循	26	
		1.4 風險管理	39	
		2.3 顧客服務與關係	59	
		3.1.1 以人為本	70	

主題揭露

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
201 經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2.1 財務表現	22	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1.4 指標與目標：重要指標與目標評估	95	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	3.2.1 薪酬與福利政策	82	
	201-4	取自政府之財務援助	1.2.2 稅務治理	25 26	
202 市場地位	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	3.1.1 以人為本	73	
204 採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.4.2 責任採購	69	
205 反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.3.2 誠信經營與法規遵循	35	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.3.2 誠信經營與法規遵循	35	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.3.2 誠信經營與法規遵循	35	
207 稅務 (2019)	207-1	稅務方針	1.2.2 稅務治理	25	
302 能源	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2.1 能源管理政策	99	
	302-3	能源密集度	4.2.1 能源管理政策	99	
303 水與放流水(2018)	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.3.1 水資源管理	103	
	303-3	取水量	4.3.1 水資源管理	103	
	303-4	排水量	4.3.1 水資源管理	103	
	303-5	耗水量	4.3.1 水資源管理	103	
305 排放	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2.2 溫室氣體排放	100	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2.2 溫室氣體排放	100	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2.2 溫室氣體排放	100	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2.2 溫室氣體排放	100	
306 廢棄物	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3.3 廢棄物管理	104	

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3.3 廢棄物管理	104	
	306-3	廢棄物的產生	4.3.3 廢棄物管理	105	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.3.3 廢棄物管理	105	
401 勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	3.1.1 以人為本	74 75	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3.2.1 薪酬與福利政策	79 80 82	
	401-3	育嬰假	3.2.1 薪酬與福利政策	82	
402 勞/資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	3.1.1 以人為本	76	
403 職業安全衛生 (2018)	403-3	職業健康服務	3.3.4 健康促進活動	90	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.3.2 事故與災害應變及防範	86 87	
	403-6	工作者健康促進	3.3.4 健康促進活動	90	
	403-9	職業傷害	3.3.3 失能傷害統計	89	
405 員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	1.3.1 公司治理架構與運作 3.1.1 以人為本	28 76	
415 公共政策	415-1	政治捐獻	1.3.2 誠信經營與法規遵循	37	

附錄 2 臺灣永續揭露指標及永續會計準則委員會 SASB 指標索引表－服飾、配件及鞋類

揭露主題	代碼	種類	永續揭露會計指標	衡量單位	對應章節及特別說明
產品中化學品之管理	CG-AA-250a.1	討論及分析	維持遵循限制物質法規之流程之討論	不適用	2.2.1 品質管理 2.2.2 化學品管理
	CG-AA-250a.2	討論及分析	對評估及管理產品中化學品相關風險或危害之流程之討論	不適用	2.2.2 化學品管理
供應鏈中之環境影響	CG-AA-430a.1	量化	(1)一階供應商場所及(2)一階以外之供應商場所於遵循廢水排放許可或合約協議之百分比	百分比(%)	尚未執行查核
	CG-AA-430a.2	量化	(1)一階供應商場所及(2)一階以外之供應商場所已完成永續服飾聯盟之 Higg 場所環境模組 (Higg FEM) 評估或類似環境資料評估之百分比	百分比(%)	尚未執行評估
供應鏈中之勞動條件	CG-AA-430b.1	量化	(1)一階供應商場所及(2)一階以外之供應商場所已依勞動行為守則查核之百分比，(3)由第三方查核人員進行之總查核次數之百分比	百分比(%)	尚未執行查核
	CG-AA-430b.2	量化	(1)供應商勞動行為守則查核之優先不合格比率及(2)相關之改正行動比率	比率	尚未執行查核
	CG-AA-430b.3	討論及分析	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	不適用	尚未執行評估
原料取得	CG-AA-440a.3	討論及分析	(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	不適用	2.4.2 責任採購
	CG-AA-440a.4	量化	(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	公噸(t)	尚未進行統計

永續揭露活動指標	單位	數量	備註
(1)一階供應商及(2)一階以外之供應商之數量	間	(1)52；(2)尚未進行統計	原料、胚布、成品布供應商，委外加工廠未計入

附錄3《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》附表二上市公司氣候相關資訊對照表

編號	上市上櫃公司氣候相關資訊	對應章節	頁碼
一	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	4.1.1 治理：氣候治理架構	91
二	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)	4.1.2 策略：辨識氣候風險與機會的識別	91 92
三	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	4.1.4 指標與目標：重要指標與目標評估	94
四	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	4.1.3 風險管理：風險與機會之管理流程	92
五	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	4.1.2 策略：辨識氣候風險與機會的識別	91
六	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	本公司尚未執行此計畫，預計隨著減碳目標設定執行相關措施。	-
七	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	本公司目前尚未導入內部碳定價。	-
八	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	本公司目前尚未使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)，未來視其必要性與否再行規劃。	-
九	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	本公司將提早法規時程完成溫室氣體確信作業，並依溫室氣體確信結果書據擬定減量目標、策略及具體行動等計畫。	-
	敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO ₂ e)、密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)及資料涵蓋範圍。	4.2.2 溫室氣體排放	100
	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。	4.2.2 溫室氣體排放	100
	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。	4.2.3 減量行動與成效	102



2025

UNIVERSAL

SUSTAINABILITY REPORT