

2025 企業永續發展報告書

ESG REPORT



董事長與執行長的話	03
關於本報告書	04
關於竣邦集團	05
2025年度竣邦績效總覽	10
永續推動	11
利害關係人與重大主題	16

01 永續治理

1.1 公司治理運作	31
1.2 經營績效	41
1.3 誠信經營與法規遵循	44
1.4 風險管理	48
1.5 供應鏈管理	50

02 客戶關係管理

2.1 客戶關係管理	56
2.2 持續穩定合作	58
2.3 解決客戶痛點	59
2.4 客戶滿意調查	61
2.5 專案改善優化	63
2.6 客戶隱私保護	63
2.7 客戶關係維護	64

03 永續環境

3.1 氣候變遷因應	66
3.2 能源與溫室氣體管理	69
3.3 用水量	73
3.4 廢棄物總重量揭露	74
3.5 循環經濟與資源再利用	75
3.6 生物多樣性政策	78

04 幸福人才

4.1 人權	82
4.2 人才管理與員工福利	86
4.3 人才培育與發展	96
4.4 職業安全衛生管理	102

05 社會公益

5.1 綠色公益	113
5.2 慈善扶助	113

附錄

•GRI Standards 內容索引表	115
•TCFD對照表	124
•上櫃公司氣候相關資訊對照表	125

「攜手邁向永續未來，共創企業新價值」

近年來，面對氣候變遷、數位轉型與地緣政治變局所帶來的挑戰，企業的責任已不再只是追求成長，更在於創造能夠永續傳承的價值。竣邦深信，永續發展是引領未來的核心方向。因此，我們持續將永續理念融入公司治理、營運決策與企業文化，以創新驅動成長、以責任凝聚信任、以韌性迎接變革。我們期許在創造穩健經營成果的同時，為環境帶來更友善的影響、為社會創造更多正向價值，並與員工、客戶、供應商及所有利害關係人攜手前行。展望未來，竣邦將以更堅定的信念實踐永續承諾，朝向企業、社會與環境共榮共好的願景持續邁進。

一、深化永續治理，提升企業韌性

本公司持續優化治理架構與風險控管機制，並透過永續課程提升團隊與同仁的永續意識，確保企業在穩健成長中落實誠信與透明原則。2025 年客戶滿意度由 2024 年的 8.31 分提升至 8.38 分，反貪腐溝通範圍維持 100% 涵蓋率，且未發生環境、社會及經濟領域之重大裁罰事件，展現公司穩健治理與永續經營的具體成果。

二、推動綠色行動，構築永續供應鏈

竣邦積極回應氣候變遷挑戰，推動資源循環再利用，並攜手供應商加速推進低碳轉型。公司已於 2025 年建構組織層級的溫室氣體盤查制度，並開始啟動減碳計畫之評估，以穩健朝 2050 淨零排放目標邁進。在綠色營運成效方面，綠色產品營收自 8.8 億元顯著提升至 12.56 億元，展現永續轉型對公司營運的實質貢獻。此外，在循環經濟實踐上，公司成功以 100% 回收原料開發出戶外專用面料，並實際應用於戶外外套、機能褲等產品線，將環境友善理念轉化為兼具機能與市場價值的永續創新成果。

三、建立友善職場環境，打造企業永續動能

人才是企業持續發展的核心驅動力。在打造友善職場方面，本公司2025年女性管理職人數較2024年增加11人，占管理職比例亦顯著提升23.07個百分點，反映公司推動多元共融與人才發展的具體成果。本公司持續精進人才招聘策略，並強化內部培訓體系、人才晉升機制及職涯發展規劃，讓專業得以累積、經驗得以傳承，促進組織人才的長期培育。2025年度未發生職業傷害及職業病事件，展現公司在職業安全、健康管理、職場平權及多元共融方面的持續投入與實踐成果。

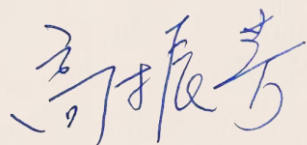
四、以公益同行、以運動築夢，實踐企業社會責任

竣邦深信，企業的價值不僅在於成長，更在於為社會創造正向影響。我們持續支持資源相對有限的非主流運動團隊，陪伴運動員堅持夢想、勇敢前行。2025年，我們亦舉辦捐血公益活動，號召同仁以實際行動回饋社會、傳遞關懷。未來，竣邦將持續秉持回饋社會的初心，攜手各界共創更溫暖、更美好的未來永續價值。

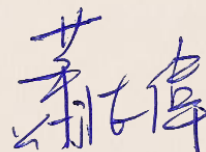
展望未來

面對全球供應鏈重組、碳費、國際綠色貿易規範與人口結構變化等嚴峻挑戰。我們將秉持「低碳永續、創新發展」的核心理念，持續精進環境、社會與公司治理 (ESG) 各項表現；並以穩健經營為基石，透過不懈的技術創新加速推進低碳轉型步伐，為企業創造長遠、穩定的永續價值。

董事長



執行長



這份永續發展報告書 (Sustainability Report) 。由英屬開曼群島商竣邦國際股份有限公司與薩摩亞商竣邦國際股份有限公司台灣分公司 (以下簡稱竣邦) 精心編製，目的在於透明揭露公司推動永續治理的策略藍圖，並全面展現在實踐企業社會責任各層面的實質成果與進展。

報告編製說明

本永續報告書範疇係英屬開曼群島商竣邦國際股份有限公司與薩摩亞商竣邦國際股份有限公司台灣分公司 (以下簡稱「竣邦」) 共同編製。本報告內容係依循全球報告倡議組織 (GRI) 2021年更新之《GRI Standards》準則。涵蓋期間為2025年1月1日至2025年12月31日，與本公司合併財務報告期間一致。

本報告書揭露竣邦於報導期間內於環境、社會與治理 (ESG) 各面向的管理機制、行動成果與關鍵績效。財務績效、環境面數據採合併財報數據揭露，社會面數據範疇僅包含竣邦台灣營運據點。

本公司以嚴謹態度持續改善資料蒐集方式以提升報告品質，2025年度永續報告書倘與2024年報告書相較如有歷史資訊重編，將於章節中說明。前次發行時間為2025年8月，本次永續報告書發行時間為2026年8月。本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

本報告書之永續資訊係由各權責單位彙整後，由永續推動小組進行初步審查及撰擬，並經永續管理室最高主管進行最終確認，以確保揭露資訊之正確性與一致性。所有資訊最終提報董事會討論並通過後，正式公開於本公司官網及公開資訊觀測站。

永續報告聯絡單位

如對本報告有任何建議，歡迎聯繫我們：

薩摩亞商竣邦國際股份有限公司台灣分公司 - 永續發展管理室

地址	235603 新北市中和區建一路 186 號 14 樓之 4 / H 棟
網址	https://www.jb-group.com.tw/
Email	ESG@jb-group.com.tw
電話	+886-2-8227-2008 #293
聯絡人	張先生



竣邦官網



ESG專區

竣邦集團介紹

竣邦集團自 1999 年創立，深耕機能紡織領域，現有全球員工約 297 人，為專精於機能性布料設計、開發與整合服務的企業集團。母公司英屬開曼群島商竣邦國際股份有限公司為資本控股主體，依法設立於開曼群島。設於台灣的薩摩亞商竣邦國際股份有限公司台灣分公司為集團決策與管理核心，負責全球品牌接單、統籌產品研發設計及品牌協作、供應鏈協調、數位布料資料平台建構、提供全球服飾品牌機能布料相關的創新解決方案，並負責集團永續專案推動。董事會運作與管理團隊皆由台灣團隊主導執行，實質決策與營運皆在台灣進行。中國與越南則為海外布料開發與生產據點，由台灣統籌協同執行。

竣邦以「成為全球最具影響力的紡織企業」為願景，專注於機能布料的研發創新與品牌協作，致力推動數據化與永續導向的價值鏈轉型。

法定名稱	英屬開曼群島商竣邦國際股份有限公司	  TAIWAN 台灣 竣邦 - 總部 - 全球品牌接單中心 - 研發設計中心  CHINA 振升 / 振邦 - 大陸供應鏈生產管理中心 - 產品開發中心  VIETNAM 越南 竣邦 - 越南供應鏈生產管理中心 - 自有生產基地 - 越南本地銷售中心
所有權與法律形式	上櫃公司	
總部所在地	台灣新北市中和區建一路 186 號 14 樓之 4 / H 棟	
成立日期	2021/7/27 (實際營運主體於1999年開始營運)	
主要營運地	台灣新北、中國蘇州、越南平陽	
主要產品 / 服務	機能性布料設計開發	



竣邦重要記事

成長奠基
(1999~2010)

1999	核准設立竣邦國際股份有限公司，資本額為新臺幣壹仟萬元。
2007	成立分公司「蘇州振邦貿易有限公司」，主辦理中國地區採購生產，建立中國區產品供應鏈。
2010	成立子公司「蘇州市振升紡織有限公司」，主要以SGS檢驗體系負責檢驗所有中國地區製造生產之產品品質。

永續起程
(2011~2019)

2011	台灣公司通過Bluesign認證。
2015	中國建立完善Bluesign認證供應鏈。
2017	認證為Nike GDC (Global Development Center) 全球研發中心。
2018	越南廠通過Bluesign認證以及紡織品無毒保證OEKO-TEX Standard 100。
2019	(1)成立子公司「JBC Textile Ltd.」，同年並成立「J&B International Ltd.」。(2)台灣分公司與越南子公司通過環保回收GRS認證。(3)集團採購導入鼎新最新ERP T100系統。

再創新局
(2020~至今)

2020	(1)成立「薩摩亞商竣邦國際股份有限公司台灣分公司」。(2)設置數位產品圖書館。
2021	(1)正式成立「J&B International Inc.」。蘇州市振升紡織有限公司建置品牌認證完善實驗室。(2)在台灣取得「織物複合結構」新型專利。
2022	(1)在台灣取得「具局部充紗結構的織物」與「可拆卸環保掛勾及其掛架組件」新型專利。(2)榮獲第二十一屆十大傑出企業金鋒獎。
2023	(1)上櫃紀事(本公司經財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心2023年8月30日證櫃審字第11201014341號函核准，自2023年11月29日起於該中心之上櫃股票櫃台買賣。)(2)在台灣取得「透氣抗紫外線織物」新型專利。(3)台灣分公司與越南子公司通過GOTS認證。(4)台灣分公司通過OCS認證。(5)成立常設機構永續發展管理室。
2024	(1)竣邦與越南泰春集團簽MOU ,建立跨境夥伴關係，共同推動永續發展與商機拓展。 (2)遴選一位女性董事 (3)在台灣取得「保暖絨布」專利&「防風防水透氣保暖三層織物」專利新型專利 (4)台灣分公司通過GOTS & OCS & GRS & bluesign 認證
2025	(1)成立子公司「J&B Vietnam Holding Ltd.」、「J&B Textile Vietnam Company Limited」。 (2)取得明興-SIKICO 工業股份公司越南土地使用權資產，並啟動越南織染一貫廠建置計畫。 (3)榮獲1111人力銀行 2025「幸福企業」金獎。 (4)取得並具備 Better Cotton、OCS、GOTS、GRS 及 bluesign® 環保認證，涵蓋原料、製程與化學管理的完整永續體系。

產品領域發展歷程

自1999年創立以來，竣邦專注於機能與永續布料的研發設計，穩健拓展產品應用與品牌合作，早期以滑雪、衝浪等戶外極限運動為主，逐步延伸至運動休閒、工作防護等中高階應用領域，提供布料配方設計與量產支援。身為國際品牌信賴的關鍵供應者，竣邦深度參與開發初期流程與打樣測試，並透過持續研發投入與品質控管，建立長期技術合作關係。因應市場與永續趨勢，我們以再生原料與無氟防潑等機能技術，推動綠色產品規劃，協助品牌實現碳管理與環境承諾，提供兼具功能與環保價值的解決方案，展現竣邦靈活應變與專業深化的發展策略。



竣邦集團參與之公協會

竣邦持續參與與紡織產業、永續發展及數位創新相關之產官學平台與合作，強化專業交流並擴大正向影響力。截至 2025 年底，已參與以下主要項目：

公協會參與	參與重點	2025年參與情況說明
台灣區絲織公業同業公會(絲織公會)	參與永續主題論壇與國際展會，協助推動產業 ESG 發展與品牌拓銷。	贊助會員
Tnet全球紡織資訊網 (Textile NET in Taiwan)	透過 Tnet 平台即時獲取永續紡織相關資訊與市場研究，關注國際永續發展脈動與創新技術演進，加強產品開發與 ESG 行動參考依據。	參與 Tnet 平台、獲取產業資訊與會員服務
財團法人紡織產業綜合研究所 (紡研所)	定期合作進行機能布料測試與規範制定，強化產品性能驗證與研發創新。	業務合作夥伴 (客戶)
工業技術研究院 (工研院)	關注並了解工研院於環保與智慧紡織領域之技術發展與測試動向。	參與智慧紡織技術討論，探索應用潛力與合作契機。

竣邦將持續透過產業參與擴展永續價值鏈夥伴關係，深化 ESG 能力與創新潛能。

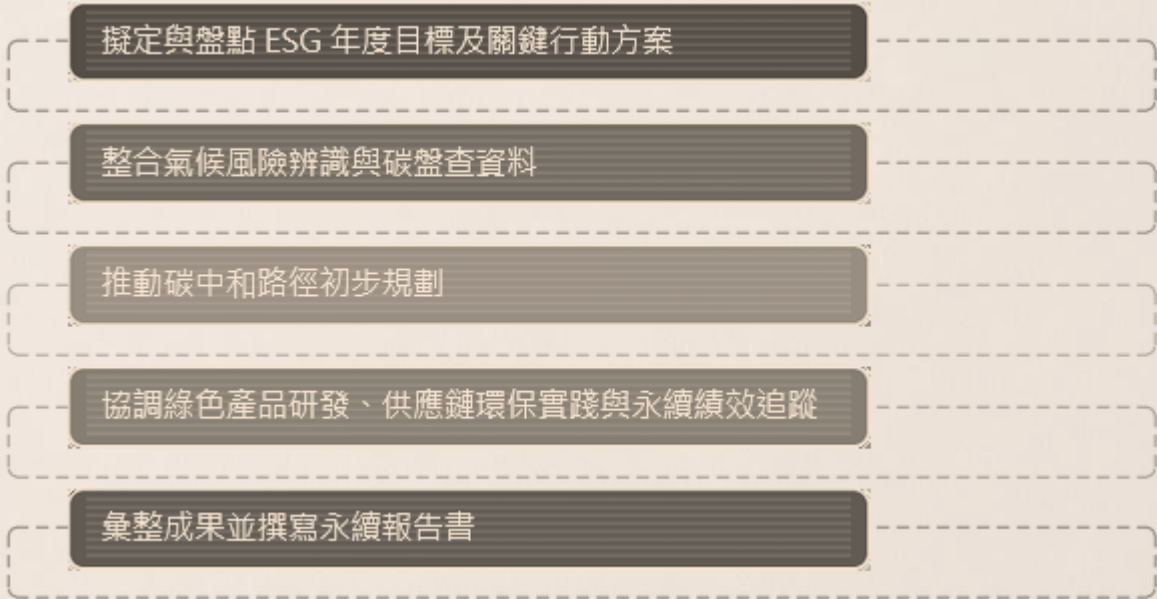
竣邦永續發展沿革

竣邦自 2021 年起正式啟動永續治理機制，成立「ESG 發展實驗小組」，整合內部跨部門資源，推動企業社會責任、環境管理、供應鏈永續與風險辨識等工作。2023 年 8 月，進一步成立常設機構「永續發展管理室」，由執行長擔任主任委員，隸屬董事會指導下，統籌 ESG 戰略推動、政策訂定與行動監督。

該單位由跨部門高階主管組成，強化策略整合與行動落地，並依據董事會指示定期彙報 ESG 執行情形及下一步方向。董事會則作為最終監督與核准機關，負責審閱永續報告書、確認永續行動與公司治理方針一致，並於年度營運報告中納入 ESG 目標進度。

竣邦永續的垂直整合，並透過制度化溝通機制，持續強化董事會與永續團隊之間的連結與回饋，以確保公司永續承諾的落實，並為利害關係人創造長期治理的架構設計，強調從策略到執行價值。

永續發展管理室為竣邦 ESG 事務的核心統籌單位，負責：



Governance

治理



- 穩健治理 -

透過三場法說會深化市場溝通，全方位回應投資人關切，強化治理信任。



- 穩健治理 -

落實 GRI 準則與誠信治理機制，2025 年度零重大違規、零投訴，展現合規營運成果。



- 穩健治理 -

增聘女性董事，落實多元治理。

Social

社會



- 支持國際運動發展 -

贊助越野滑輪選手參與 2025 年亞洲盃系列賽。



- 人本制度優化 -

優化「員工福利管理辦法」，提升員工福祉與企業凝聚力。



- 客戶滿意承諾

滿意度穩定維持在 8.38 /10 高分。

Environment

環境



- 永續產品驅動營運 -

環保產品佔營收比 75%。



- 落實碳資訊揭露 -

依據 ISO 14064-1 準則完成溫室氣體盤查，並揭露於永續報告中。



- 穩健續證環保標準 -

穩定續證 GOTS、OCS、GRS 與 bluesign®，攜手供應鏈落實綠色製程與環保承諾。

創新無止境，卓越不設限。
以永續藍圖描繪成長軌跡，與環境社會共創共榮未來。

我們積極落實環境永續理念，推動碳排放減量，並透過強化全球供應鏈協作與數位化轉型，整合研發、設計開發與客戶服務等核心能力，提升營運韌性與市場競爭力。

為回應客戶多元需求與產業趨勢變化，持續優化產品與服務，拓展機能紡織品應用，提升生活品質與使用體驗。營運過程中亦重視資源管理效率，堅持高品質標準與穩定服務，致力建立長期信任的合作關係，實踐企業對環境、社會與治理的承諾。

供應鏈垂直整合與投資

人才競爭力

數位發展

減碳運動

加大投入研發及專利

新市場、新客戶、新領域拓展

永續發展目標

1. 永續發展藍圖

竣邦視永續發展為公司營運與治理的核心戰略，藉由落實碳管理、提升治理制度與揭露透明度，回應國際減碳趨勢與國內永續資訊揭露法規，進而建構具前瞻性之永續藍圖。



推動2050淨零轉型願景，致力於碳中和與永續競爭力，推動循環製程與社會共益導向，實現「製造顧客信賴與責任」之發展方向。 永續藍圖亦反映於集團經營主軸，將核心能力（研發能力、設計開發、整合式服務）結合供應鏈策略與品牌客戶需求，聚焦於：	1.減碳運動	推動碳盤查、碳揭露與低碳製程轉型	4.投入研發與專利	聚焦高附加價值機能性纖維與永續技術研發
	2.數位發展	建構智慧供應系統，導入資料平台	5.人才競爭力	推動幸福職場、強化員工發展與參與
	3.新市場與新客戶	擴展高端品牌、跨國客群與應用領域	6.供應鏈整合投資	深化垂直整合與策略合作，提升應變力與價值鏈韌性

透過上述藍圖，竣邦期許在經濟成長與永續責任間取得平衡，持續提升對社會與環境的正面影響。

永續發展目標

2. 溫室氣體盤查時程

- 召開準備會議，進行相關計畫之討論與啟動。
- 由高階主管確認並提供支持，明確承諾盤查目標。
- 成立推動組織，確保各部門有效合作，推動盤查作業順利進行。

準備階段

2025/1/1 – 5/30

2025/6/1 – 2026/8/30

執行階段

數據蒐集與分析，涵蓋以下工作：

- 鑑別溫室氣體排放源並進行活動數據蒐集。
 - 選用排放係數，計算排放量，完成2025年度溫室氣體盤查清冊與報告書
- 預期成果與效益**

預期成果與效益

- 全面掌握公司溫室氣體排放現況，識別主要排放源。
- 制定具體減排計畫，為未來推動淨零排放目標奠定基礎。
- 強化內部能力，提升企業永續競爭力，並滿足相關法規與市場需求。

永續推動組織

1. 永續組織架構

竣邦依據營運實況及產業特性，由高階經營團隊主導識別企業面臨之永續風險與機會，並依市場變化與內外部情勢調整風險管理政策與制度，確保持續有效。公司亦透過教育訓練、內部管理規範與標準作業流程之建構，營造具紀律與建設性的控制環境，協助全體員工明確理解其在風險管理中的角色與責任。此外，審計委員會負責監督公司風險管理政策與流程的落實情形，定期審視竣邦面對各類風險之管理架構是否適切。內部稽核單位則配合審計委員會執行監督職責，透過定期與專案覆核風險控管流程與實施成效，並將相關結果報告予審計委員會，強化整體風險治理機制。



永續推動組織

2. 永續組織運作情形

為強化公司永續治理與策略推動，於 2021 年成立 ESG 發展實驗小組，整合推動企業社會責任等相關工作，並於 2023 年依《公司治理實務守則》第 7 條及第 27 條設立「永續發展管理室」，並通過《永續發展管理室組織規程》以資運作，積極整合董事會、管理階層與專責團隊，推動公司 ESG 議題管理與行動。

永續發展管理室由執行長擔任主任委員，並邀集產品、財務、人資等部門高階主管共同組成專責團隊，核心職能包括：

訂定年度永續發展計畫與策略方向，涵蓋架構、指標與推動原則

規劃與推動各項行動專案與專責，並追蹤成效與檢討結果

定期向董事會報告重大永續進展，並依董事會決議執行指派事項

擔任內部整合與外部溝通的治理樞紐，協調推動跨部門永續任務

此外，決議事項須由執行單位最高主管（即執行長）統籌執行並回報成果。管理室設有定期會議制度，並於會後完成會議紀錄分發，保存至相關訴訟終結為止。

2025年度，永續發展管理室共向董事會報告 3 次永續推動進程與相關重大議題，並於2025/8/26提報本報告書內容，經董事會審議通過後正式揭露。此外，亦就溫室氣體盤查、ESG 推動規劃及中長期永續目標等議題，向董事會進行專案進度報告，以強化治理層級的共識與溝通。今年為維持重大主題之重要性，延續去年度重大主題，並將部分主題整併調整。

公司目前尚未設置負責永續議題之董事成員，惟透過永續發展管理室定期彙整永續推動進度與關鍵議題，報請董事會層級決策，作為階段性治理機制。董事會則定期審視永續發展計畫風險與機會，並依市場變化與內外部回饋，調整相關策略方向與執行節奏。

公司由執行長擔任管理階層代表，參與重大永續議題之識別、評估與決策過程，並負責統籌跨部門資源以回應利害關係人關注。執行長定期主持永續發展委員會，將議題分析結果與執行進展向董事會報告，確保永續策略與企業營運高度整合，展現對企業社會責任的承諾。

利害關係人鑑別

為掌握永續發展脈動與利害關係人關注重點，竣邦依循 AA1000SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standards) 五大原則，邀請 5 位高階管理階層填寫利害關係人鑑別與評估問卷，並依關係緊密程度進行排序。
本年度鑑別之關鍵利害關係人包括：員工、客戶、供應商，以及股東 / 投資人。



利害關係人議和溝通

本公司依據 GRI 準則與實務原則，定期辨識並管理影響營運之重要利害關係人，包括員工、供應商、客戶及投資人等四大類別。

針對不同類型利害關係人，透過問卷、會議、專案協作等形式進行雙向溝通，回應其關注議題，並透過永續發展管理室將議題納入風險評估與經營建議，定期彙報董事會利害關係人溝通成果，並將其意見納入公司永續經營策略中，作為重大主題鑑別與行動規劃依據。

利害關係人	利害關係人對竣邦重要性	關注議題	溝通 / 回應方式與頻率	2025 年溝通成效
員工	員工是企業營運的核心夥伴，其穩定性與對環境變動的適應能力，對公司永續發展具有關鍵影響。	- 員工薪資與福利 - 職業安全衛生	定期 1.職場護理師健康訪談 12次 2.召開職工福利委員會6次 3.舉辦勞資會議4次 不定期 1.設立實體與電子匿名申訴信箱並於官方網站揭露 2.舉辦31場教育訓練課程 3.提供員工旅遊補助 4.舉行健檢專案 5.舉辦消防安全與不法侵害預防兩門安全衛生教育訓練	1.統計2025年並無職業傷害人員。統計母性健康保護人數，目前2人。 2.公告四次勞資會議於集團電子公佈欄。根據會議結果規劃2025年改善項目，例如優化門禁系統、進行員工滿意度調查、新增咖啡機、孕媽咪關懷假。 3.實體與電子信箱皆無收到申訴。 4.總教育訓練時數為117.1小時，總參與241人次 5.員工旅遊共計41位員工申請，總補助費用為台幣698,000元。 6.三門2025線上教育訓練課程與測驗 7.(GOTS、OCS及GRS認證標準、資訊安全宣導、性騷擾防治宣導、職業安全衛生、職業安全衛生業務主管安全衛生在職教育訓練班、消防與地震防範宣導)安全衛生教育訓練到課率皆為100%，且2025年無重大工安事件。

利害關係人議和溝通

利害關係人	利害關係人對竣邦重要性	關注議題	溝通 / 回應方式與頻率	2025 年溝通成效
供應商	供應商是產品品質與交期的關鍵來源，對雙方永續發展具關鍵條件。	• 公司治理與風險管控 (董事會職能/法令遵循) • 商品品質與顧客關係管理 • 數位化與資訊安全及個資保護 • 綠色採購 • 人權維護 • 職業安全衛生	不定期 與供應商透過參訪與會談，交流綠色製程與環保材料應用策略。	舉辦供應商產品交流會，針對綠色趨勢產品做全面的分享，參與分享的供應商的產品100%被用於客戶會議。



利害關係人議和溝通

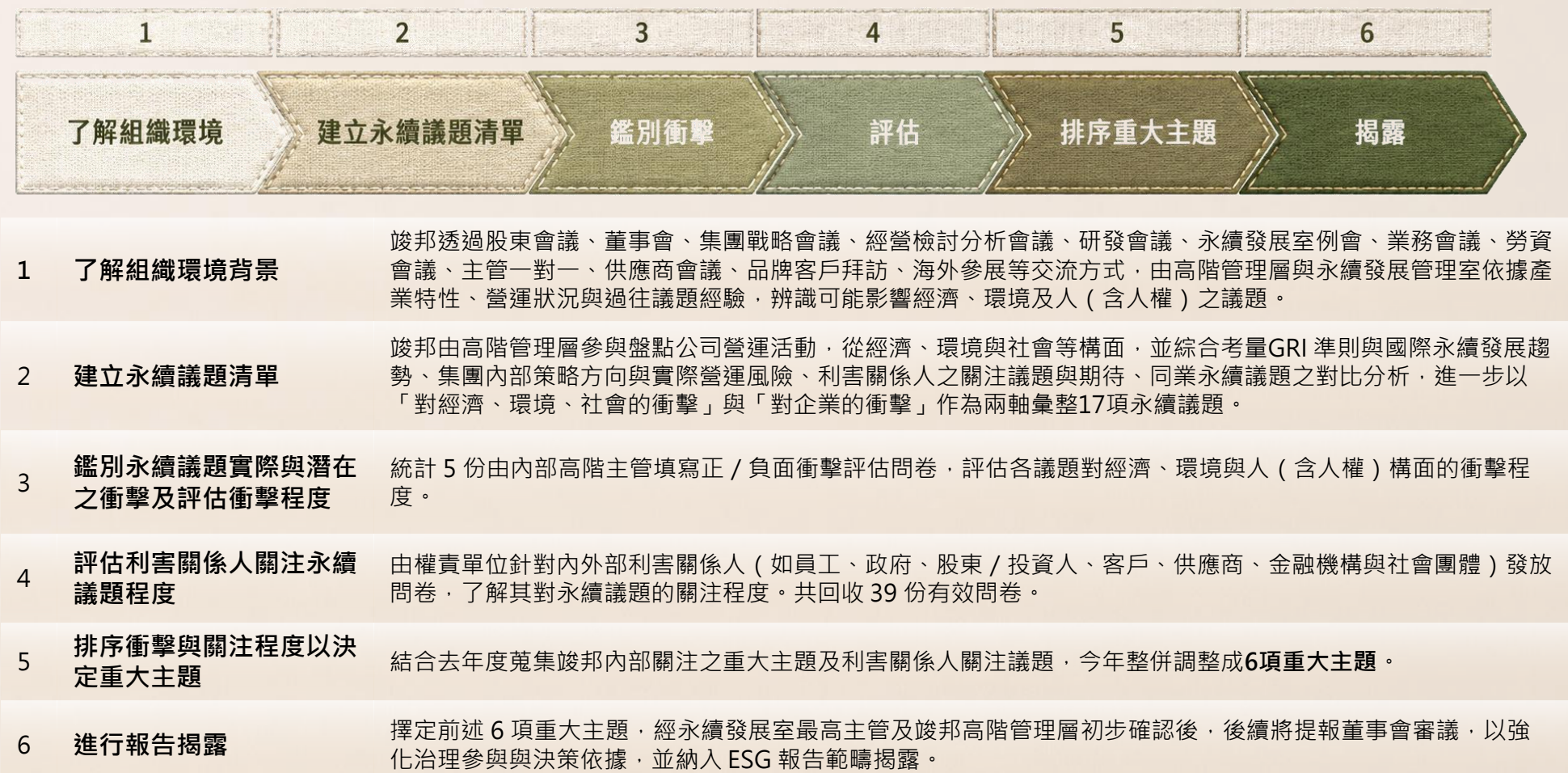
利害關係人	利害關係人對竣邦重要性	關注議題	溝通 / 回應方式與頻率	2025 年溝通成效
客戶	客戶為公司重要營運基石，除關注品質與交期表現外，亦高度重視永續材料應用與供應鏈透明度，對公司長期發展具關鍵影響。	• 商品品質與顧客關係管理 • 客戶及市場開發 • 創新研發與新產品開發 • 價格競爭力與成本管理 • 交期管理與供應鏈穩定 • 法規遵循與產品安全（如RSL、化學品管理） • 數位化管理與資訊即時更新 • 資訊安全及個資保護 • 人權維護與供應鏈責任	不定期 1.業務拜訪 2.舉辦展覽 3.視訊會議	1.客戶滿意度 8.38分(滿分10分)。 2.不定期拜訪客戶。 3.電話或電子信箱溝通回饋。 4.參加 PERFORMANCE DAYS、Functional Fabric Fair -Fall (Portland)、西貢紡織展。 5.美國波特蘭機能性紡織品展(秋季)，推廣服務及產品，以尋求潛在客戶及合作夥伴。
股東/投資人	股東為公司治理與營運績效監督者，重視永續成效與風險因應。	• 經營績效 • 公司治理與風險管控 (董事會職能/法令遵循) • 商品品質與顧客關係管理 • 客戶及市場開發 • 創新研發 • 員工薪資與福利 • 人才管理與學習發展	定期 1.每年召開股東會、法說會 2.每季財報揭露 不定期 1.重大訊息發布 2.投資人關係聯絡信箱： ir@jb-group.com.tw	1.股東常會 1次。 2.董事會10次。 3.永續發展管理室共向董事會報告 3 次永續推動進程。 4.法人說明會3次，向股東 / 投資人說明營運概況及財務業務資訊。 5.依法發布中英文重大訊息。



重大主題鑑別與分析

重大主題鑑別流程：

竣邦依循《GRI 3：重大主題》與《AA1000SES 利害關係人議合標準》，建立一套系統性的鑑別流程，以有效管理組織在經濟、環境與社會（含人權）面向之永續議題，由永續發展管理室主責執行，經管理階層與董事會共同參與與審閱，確保策略方向與揭露內容具備實質意義。流程包含以下步驟：



永續議題鑑別

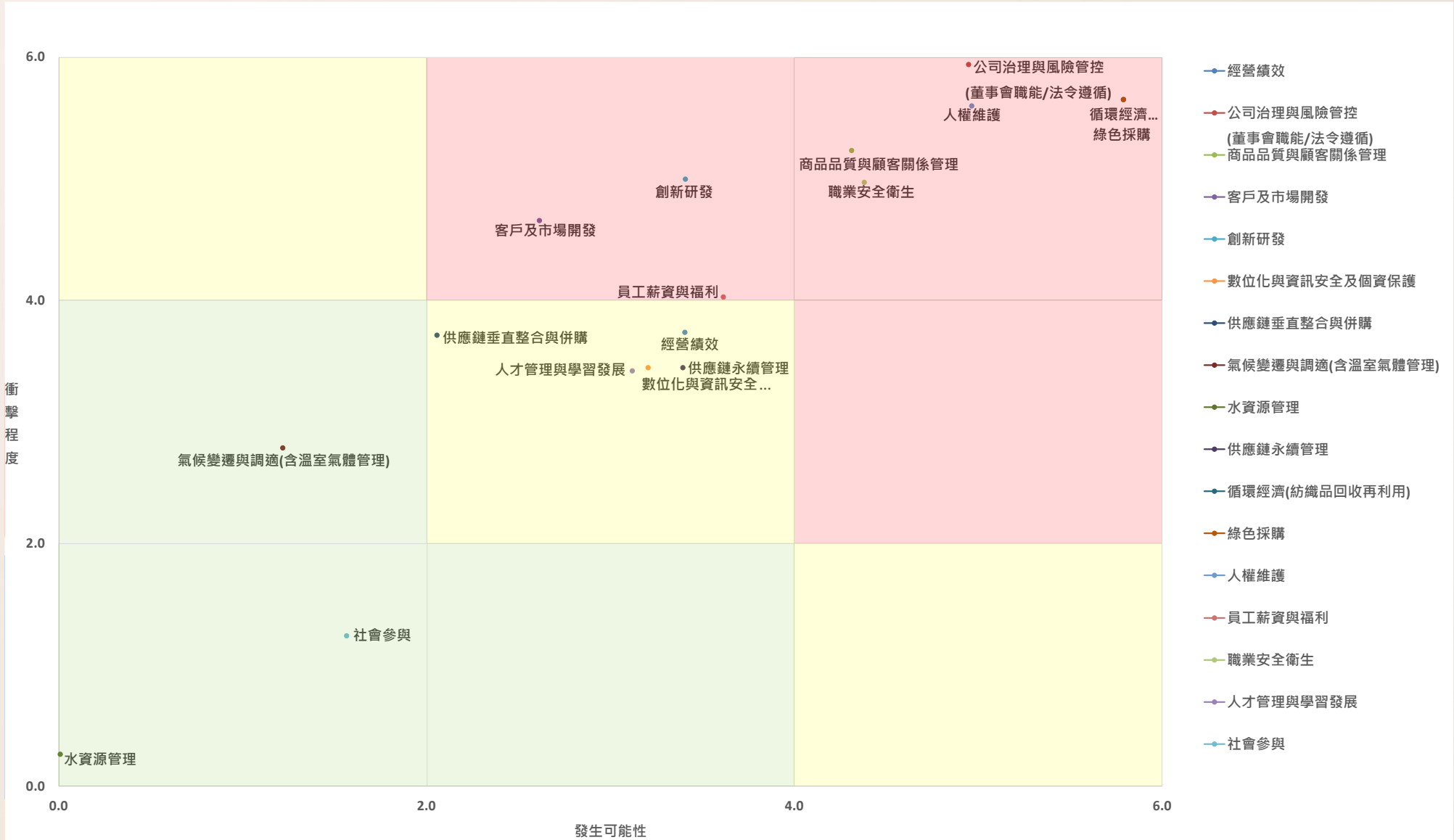
為辨識永續發展的重要關注面向，竣邦由高階管理層共同參與，盤點公司營運活動，從經濟、環境與社會三大構面出發，初步彙整出 17 項潛在永續議題，作為後續優先性評估的基礎。議題評估過程中，亦納入以下關鍵考量因素：

GRI 準則與國際永續發展趨勢	利害關係人之關注議題與期待		
集團內部策略方向與實際營運風險	同業永續議題之對比分析		
環境議題 關注資源使用效率、環保措施、 供應鏈環境要求。	社會議題 聚焦員工權益、職安、顧客關係與社會參與。	氣候變遷與調適 獨立列出有助強化TCFD或 碳揭露邏輯	公司治理 涵蓋營運績效、法遵風險、 資訊安全與供應鏈整合。
•循環經濟 (紡織品回收再利用) •綠色採購 •水資源管理	•人權維護 •員工薪資與福利 •商品品質與顧客關係管理 •客戶及市場開發 •社會參與 •職業安全衛生 •人才管理與學習發展 •創新研發	•氣候變遷與調適 (含溫室氣體管理)	•公司治理與風險管控 (董事會職能 / 法令遵循) •經營績效 •數位化與資訊安全及個資保護 •供應鏈永續管理 •供應鏈垂直整合與併購



重大主題分析

1. 正面衝擊與發生可能性矩陣圖



重大主題分析

2. 負面衝擊與發生可能性矩陣圖



重大主題分析

3. 竣邦重大主題排序

利害關係人關注主題
公司治理與風險管控 (董事會職能 / 法令遵循)
職業安全衛生
經營績效
商品品質與顧客關係管理
員工薪資與福利



內部重大主題排序
商品品質與顧客關係管理
循環經濟 (紡織品回收再利用)
綠色採購
公司治理與風險管控 (董事會職能 / 法令遵循)
人權維護
供應鏈垂直整合與併購
供應鏈永續管理
經營績效
員工薪資與福利



2025 年度重大主題列表
1. 循環經濟 (紡織品回收再利用)
2. 綠色採購
3. 供應鏈永續管理
4. 經營績效
5. 員工薪資與福利
6. 職業安全衛生



重大主題管理

1. 重大主題列表(與前期之差異)

編號	2024 年重大主題 (共 10 項)	2025 年重大主題 (共 6 項)	差異情形說明
1	經營績效	經營績效	✔ 保留
2	公司治理與風險管控	—	✖ 移除(內容整併於公司治理運作與風險管理章節)
3	商品品質與顧客關係管理	—	✖ 移除(內容整併於客戶服務章節)
6	供應鏈垂直整合與併購	—	✖ 移除(內容整併於供應鏈永續管理章節)
8	供應鏈永續管理	供應鏈永續管理	✔ 保留
11	員工薪資與福利	員工薪資與福利	✔ 保留
13	人權維護	—	✖ 移除(為企業之基本共識，本公司措施皆符合營運據點當地法令要求)
14	職業安全衛生	職業安全衛生	✔ 保留
15	循環經濟(紡織品回收再利用)	循環經濟(紡織品回收再利用)	✔ 保留
17	綠色採購	綠色採購	✔ 保留



重大主題管理

2. 重大主題管理

竣邦針對每項重大主題，揭露其實際與潛在的正負面衝擊，並說明組織承諾、管理行動、績效目標與利害關係人參與情形。各項主題均已納入董事會與永續發展委員會治理架構，作為策略制定與經營決策之依據。

為提升對重大永續議題的掌握與因應能力，本公司已建置風險識別與負面衝擊管理機制，透過部門間協作與實務案例回饋機制，逐步建構跨部門通報與處理流程，辨識公司營運、利害關係人及環境中可能造成負面影響之情境。

目前已由管理階層主責整合風險監控通報作業，並逐步強化資訊彙整與應對資源條件，已導入跨部門應變流程與風險彙報機制，持續優化重大議題的監控、反應與通報作業，以強化掌握風險事件的系統化回應能力。

管理層將視實際需要持續檢視重大議題相關行動進展，並考量適當方式向董事會進行溝通與回報。

竣邦將持續透過明確的識別機制、對應流程與參與平台，確保重大主題能有效納入治理架構與行動策略，回應利害關係人對公司長期價值的期待。



重大主題	衝擊邊界 (含內部 / 外部)	政策與承諾	正面影響 (實際)	負面影響 (潛在 / 實際)	相關衝擊所 採取的行動	2025年度實績	目標 (短 / 中 / 長期)
循環經濟 (紡織品回收再利用)	內部：產品開發 外部：供應商、客戶 (回收落實與使用習慣)	採購回收再製原物料 推動永續材料開發與教育	減少原物料浪費與環境負荷，創造永續經營價值	回收效益不足、影響再利用價值，可能增加營運成本	對內外部持續教育推廣綠色產品	推動永續材料應用與內部教育訓練，強化循環經濟實踐	<u>短期目標</u> 提升循環意識，盤點供應商布料回收或再利用能力，彙整永續材質資訊。 <u>中期目標</u> 與具回收技術廠商合作開發再生布料，導入特定客戶產品，強化供應韌性。 <u>長期目標</u> 擴大循環材料應用，倡議品牌採用回收素材，推動供應鏈實踐循環經濟。
綠色採購	內部：產品開發 外部：供應商 (環境標準符合性)	強化供應商環境管理與驗證機制	提升綠色原物料比例與市佔，並提升企業永續形象與品牌聲譽	供應商認證配合度不足 產品開發執行產生落差	建立相關評估機制及對供應商全面盤點	強化本地營運的永續材料選用與供應鏈管理	<u>短期目標</u> 盤點台灣地區供應商之環保原料使用狀況，初步建立綠色採購資料庫。 <u>中期目標</u> 優先採用具環保認證或具永續承諾之供應商，逐步提高綠色原料採購比例。 <u>長期目標</u> 建構完善的綠色採購政策與評估機制，強化在地供應鏈永續合作與風險韌性。



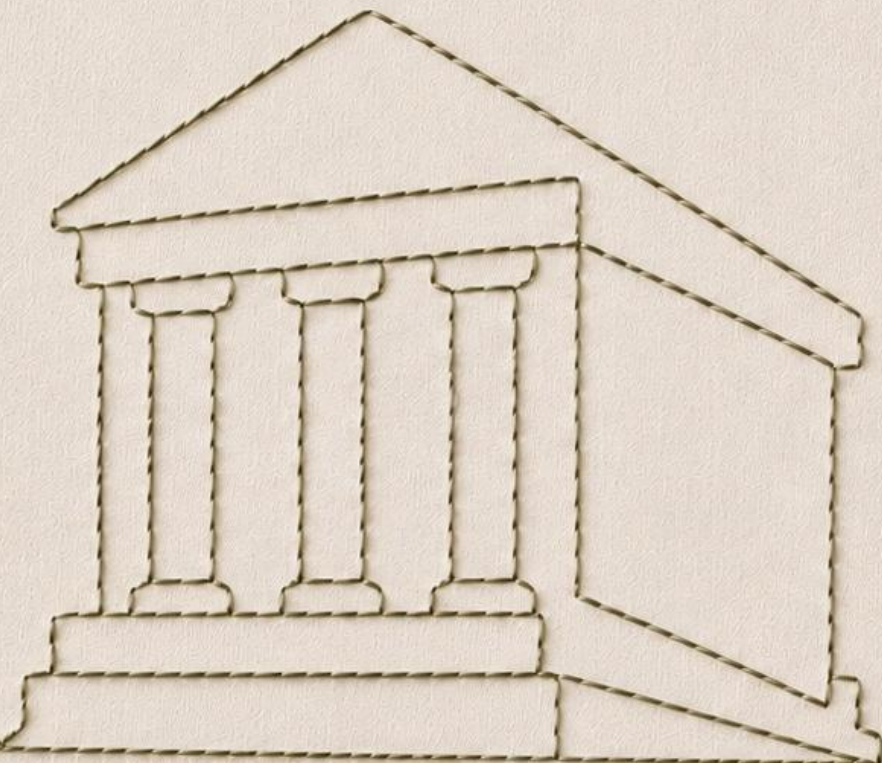
重大主題	衝擊邊界 (含內部 / 外部)	政策與承諾	正面影響 (實際)	負面影響 (潛在 / 實際)	相關衝擊 所採取的 行動	2025年度實績	目標 (短 / 中 / 長期)
供應鏈永續 管理	外部：供應商 (ESG 稽核與改善)	推動供應商納入ESG審查， 建立綠色採購 原則	強化企業永續 形象與風險 控管	符合性與篩選 機制不足導致 企業聲譽風險	供應商盡 職調查、 績效評核	約 98.6%新增供應商聚 焦於地方法規遵循	<u>短期目標</u> 高風險供應商審查完成率100% <u>中期目標</u> 導入ESG評比制度 <u>長期目標</u> 全供應鏈永續協議簽署

重大主題	衝擊邊界 (含內部 / 外部)	政策與承諾	正面影響 (實際)	負面影響 (潛在 / 實際)	相關衝擊所採取的 行動	2025年度實績	目標 (短 / 中 / 長期)
經營績效	內部：經營團隊、財務部門 外部：股東/投資人	維持穩健營運、提升長期股東價值	良好的經營績效有助於鞏固市場對企業之信任與提升長期價值	財務績效異常或表現不佳影響股價信心	穩健財務經營，持續提升經營績效以創造企業價值，並提升資訊透明揭露與相關內控	稅後淨利年增73%，毛利率穩定成長，品牌貢獻度持續上升，財務三率改善。	<u>短期目標</u> 優化產品組合 <u>中期目標</u> 擴大策略性客戶 <u>長期目標</u> 強化數據決策支持與績效連結獎酬機制
員工薪資與福利	內部：全體員工	強化薪酬市場競爭力、提升職場穩定性	提升員工滿意度與穩定性	薪資結構不均或流動率上升	建立透明薪酬制度、完善福利項目	宣導並落實各項福利，新增傷病慰問金制度	<u>短期目標</u> 推動績機考核制度 <u>中期目標</u> 建立公平與透明的薪酬架構 <u>長期目標</u> 提升留才率與員工滿意度
職業安全衛生	內部：全體員工	建立職安管理制度、強化風險預防與教育訓練	提升工作安全與生產效率、降低安全及人權風險	職安事件或缺失造成傷害與營運中斷	定期舉辦相關教育訓練、建立申訴管道、每月進行職護	零重大工安事件；零職業傷害；員工意見箱與電子申訴信箱皆無收到申訴	<u>短期目標</u> 落實健康檢查、舉辦急救訓練及宣導職場風險辨識 <u>中期目標</u> 舉辦心理健康關懷計畫，例如問卷調查 <u>長期目標</u> 取得健康職場認證



永續治理

- 1.1 公司治理運作
- 1.2 經營績效
- 1.3 誠信經營與法規遵循
- 1.4 風險管理
- 1.5 供應鏈管理



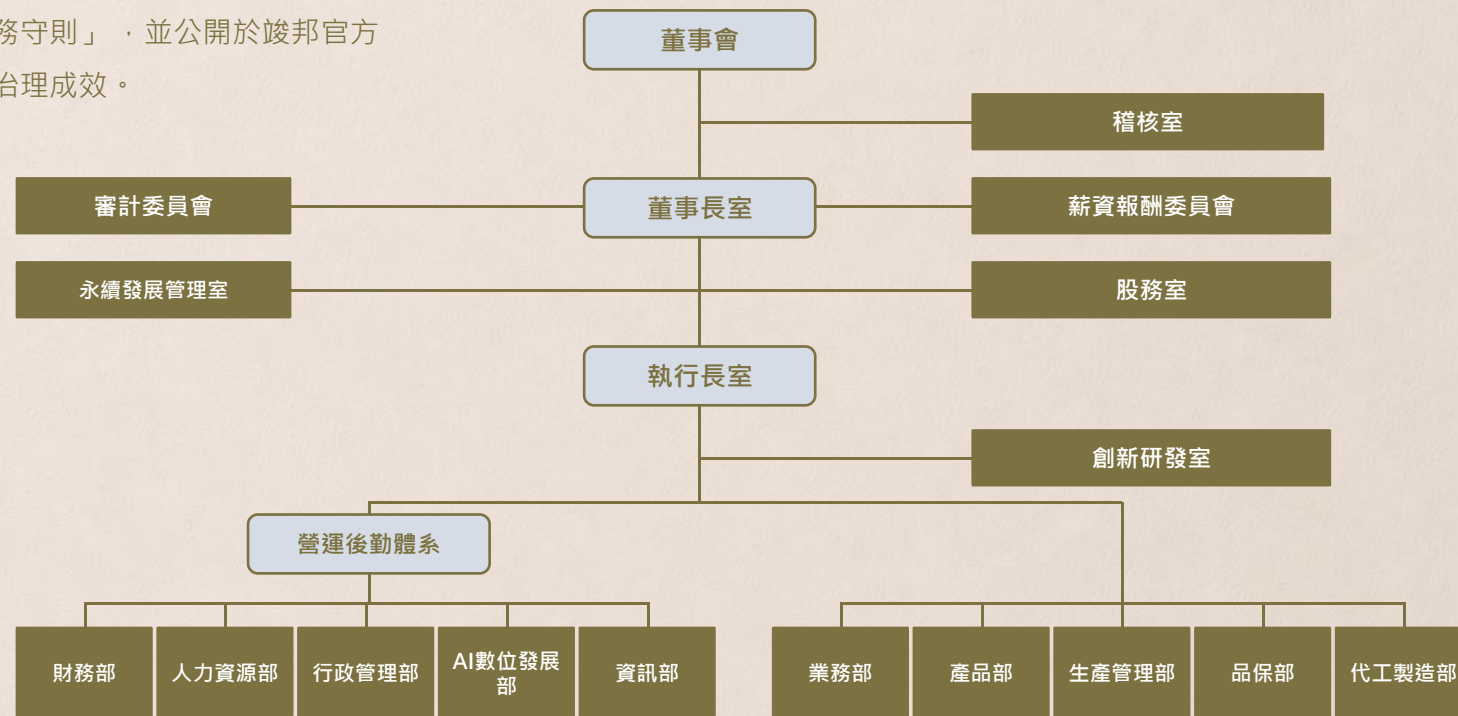
1.1 公司治理運作

1.1.1 公司治理架構

竣邦依據「上市上櫃公司治理實務守則」訂定公司「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「公司治理實務守則」、「防範內線交易管理辦法」及「永續發展實務守則」，並公開於竣邦官方網站，以強化公司誠信經營及公司治理成效。

本公司董事會為最高治理單位，下設審計委員會、薪酬委員會、稽核室、企業永續發展管理室。審計委員會負責財務報告之允當表達、內部控制之有效實施，薪酬委員會負責董事及經理人之薪酬政策及制度，企業永續發展管理室管理重大永續議題與目標及追蹤執行進度及成效，亦負責決策和監督管理本公司對經濟、環境和人群之衝擊。

開曼群島商竣邦國際股份有限公司 組織圖



1.1 公司治理運作

1.1.2 董事會運作情形



男性董事
7 位

87.5%

女性董事
1 位

12.5%

竣邦董事成員皆依公司章程採候選人提名制。股東會依「董事選舉辦法」就候選人名單中選取。為強化董事會之獨立性與多元性，董事會成員依據公司產業特性及未來發展策略，審慎考量董事會之配置及多元化標準，由不同背景之專業人員組成，專精領域包括紡織專業、風險管理、財務會計及法律領域等，藉由上述專業背景，有效提升董事會識別與因應經營風險、法規變動及永續議題等組織衝擊之能力。依公司章程規定，公司每三年進行一次董事遴選，第2屆董事選任日期為2025年6月，設有4席董事與4席獨立董事。

本公司未來將視董事會運作、經營形態及發展需求，適時修訂多元化政策，以確保董事會成員應普遍具備執行職務所需之知識、技能與素養。本公司亦注重董事會成員組成之性別平等，本公司董事成員包含不同性別董事，**男性董事占比 87.5% (7 位)**，**女性董事佔比12.5% (1 位)**，董事皆為產學界賢達。未來擬定目標為提高女性董事席次至少佔全體董事席次 **37.5% (3 位)**，未來董事改選仍將優先徵詢女性董事人選，以利達成目標。目前董事會成員未有來自法定弱勢群體之成員。

董事會運作符合「董事會議事辦法」規定，每季至少召開一次會議，另如遇有重大事項屬董事會決議之職權時，也會另行召開董事會討論及決議。**2025 年竣邦召開10次董事會，董事會平均出席率為97.5%，納入委託出席率為100%。**

1.1 公司治理運作

1.1.2 董事會運作情形

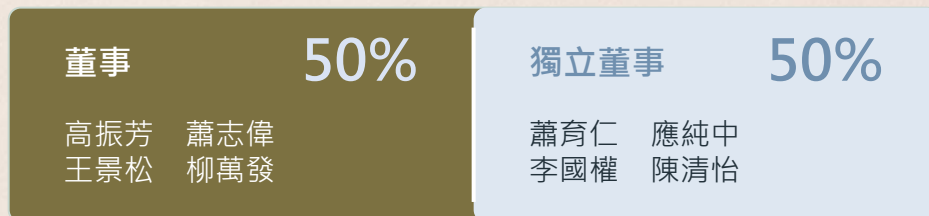
職稱	董事姓名	國籍	性別	年齡	產業經驗/專業能力								員工身分
					營運判斷	會計及財務分析	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導及決策能力	法律事務	
董事長	高振芳	中華民國	男	61歲~70歲	V		V	V	V	V	V		●
董事	蕭志偉	中華民國	男	41歲~50歲	V		V	V	V	V	V		●
董事	王景松	中華民國	男	51歲~60歲	V	V	V	V	V	V	V		●
董事	柳萬發	中華民國	男	61歲~70歲	V		V	V	V	V	V		
獨立董事	蕭育仁	中華民國	男	41歲~50歲		V		V		V	V		
獨立董事	應純中	中華民國	男	51歲~60歲		V		V		V	V		
獨立董事	李國權	中華民國	男	61歲~70歲	V		V	V		V	V		
獨立董事	陳清怡	中華民國	女	51歲~60歲				V		V	V	V	

董事會為本公司最高治理單位，由董事長擔任主席，並領導董事會制訂與監督公司各項業務之執行。最高管理階層則為執行長，負責本公司各項業務推展與政策執行，本公司董事長與執行長非由同一人擔任。且為確保董事獨立性及避免利益衝突之情事，所選任之獨立董事連續任期均未超過9年。

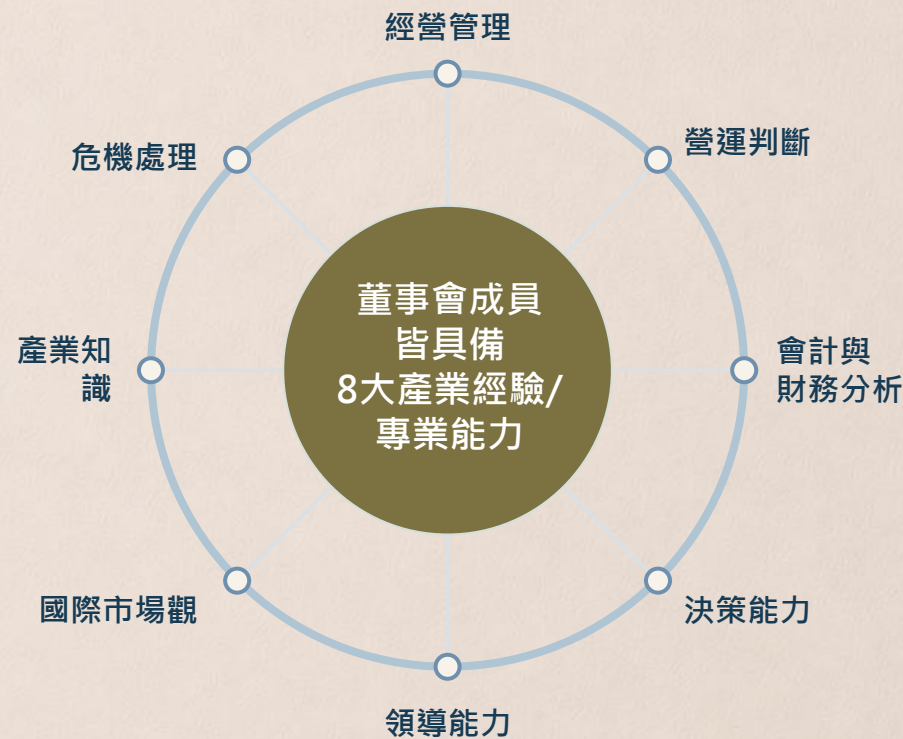
1.1 公司治理運作

1.1.3 強化董事會職能

董事會組成



董事會年齡結構



董事進修與治理精進

為增進董事會成員對於現行法規及全球經營環境變遷之應對，竣邦每年聘請外部專家辦理董事教育訓練講座，主題包含「從董監事高度看董事會績效與效能評估」、「內部人法令遵循股權宣導」、「董監事經營風險暨法律責任探討」。另針對與營運相關之經濟、環境及社會面向永續議題也陸續增加相關課程，藉以協助董事增進各項職能，提升公司治理成效。2025年全體董事皆達成「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」，完成董事進修時數。

2025 年

全體董事完成規定進修時數

1.1 公司治理運作

1.1.3 強化董事會職能

竣邦公司於 2023 年正式上市櫃，因此更重視主管機關的規範與董監事在經營管理各方面的專業培訓。自 2022 年起，我們規劃了一系列董監事進修課程，涵蓋企業治理、財務風險控管、會計及法規相關議題，以強化董事會的專業能力。2025 年，我們特別邀請財團法人中華公司治理協會的講師，深入講解企業永續治理及相關風險，進一步提升企業永續治理品質，總時數48小時。



1.1 公司治理運作

1.1.3 強化董事會職能

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	高振芳	114/08/26	社團法人中華公司治理協會	數位科技與人工智慧的趨勢與風險管理	3
		114/12/19		從風險角度看企業永續治理暨內線交易防制	3
董事	蕭志偉	114/08/26	社團法人中華公司治理協會	數位科技與人工智慧的趨勢與風險管理	3
		114/12/19		從風險角度看企業永續治理暨內線交易防制	3
董事	王景松	114/08/26	社團法人中華公司治理協會	數位科技與人工智慧的趨勢與風險管理	3
		114/12/19		從風險角度看企業永續治理暨內線交易防制	3
董事	柳萬發	114/08/26	社團法人中華公司治理協會	數位科技與人工智慧的趨勢與風險管理	3
		114/12/19		從風險角度看企業永續治理暨內線交易防制	3
獨立董事	蕭育仁	114/07/09	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規(上)	3
		114/07/09		公司治理與證券法規(下)	3
獨立董事	應純中	114/08/26	社團法人中華公司治理協會	數位科技與人工智慧的趨勢與風險管理	3
		114/12/19		從風險角度看企業永續治理暨內線交易防制	3
獨立董事	李國權	114/08/26	社團法人中華公司治理協會	數位科技與人工智慧的趨勢與風險管理	3
		114/12/19		從風險角度看企業永續治理暨內線交易防制	3
獨立董事	陳清怡	114/09/12	社團法人中華公司治理協會	董事如何善盡『注意義務』	3
		114/10/17	社團法人中華獨立董事協會	溫室氣體減排因應之道：擘劃企業淨零藍圖	3

1.1 公司治理運作

1.1.4 董事會及功能性委員會績效評估

本公司每年進行董事會、各功能性委員會的績效評估，2025年由董事及功能性委員會成員自評，評估面向涵蓋公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事選任及持續進修及內部控制，整體評估結果為優等，並呈送2026年3月10日董事會報告。預計未來將進一步納入環境及人群相關衝擊之績效評估指標，並委託外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行之評估機制，強化評估專業性與客觀性。



審計委員會

本公司之審計委員會由全體獨立董事組成，其目的是監督公司的會計、財務報告以及公司會計報表公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則與潛在風險之管控等。2025年共召開10次審計委員會，平均出席率為97.5%，納入委託出席率為100%。詳細資訊可參考竣邦官方網站：投資人關係 > 公司治理 > 審計委員會 專區。



薪資報酬委員會

本公司之薪資報酬委員會由全體獨立董事組成，協助董事會訂定董監事及經理人績效評估與報酬之政策、制度、標準與結構，相關績效考核、薪資、獎金、員工紅利、激勵制度暨董監事酬勞金發放方式等薪酬政策，並將建議提交董事會討論。2025年共計召開4次會議，平均出席率為93.75%，納入委託出席率為100%。詳細資訊可參考竣邦官方網站：投資人關係 > 公司治理 > 薪酬委員會 專區。

1.1 公司治理運作

1.1.5 薪資平等與薪酬政策

竣邦秉持與員工利潤共享的理念，吸引、留任、培育與激勵各方優秀人才，提供多元化並具競爭性的薪資制度。

竣邦重要營運據點台灣地區全體員工的敘薪會依據職位、學經歷而有所不同，並以員工績效表現分發年終獎金，且本薪不會因為種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、容貌、五官、身心障礙、星座、血型等而有所差異。為求人力資源之穩定及留住優秀人才，每年竣邦根據當年盈餘，依物價指數與個人績效調薪，對員工薪資做適當的調整及規劃，並對於績效卓越之優秀人才予以特別調薪，以達到具有市場競爭力的薪資水平。

最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策	1.固定薪資	固定薪資：每月支給月薪，依據職等職級表敘薪。
	2.變動薪資	依據『員工年度年終獎金管理辦法』及『員工年度績效獎金管理辦法』辦理。
	3.離職金	1.比照勞動基準法及勞工退休金條例辦理。 2.最高治理單位和高階管理階層之離職金政策與其他員工無異。
	4.索回機制	1.依相關規定辦理，並於年終獎金或員工酬勞發放時扣回。 2.最高治理單位和高階管理階層之索回機制與其他員工無異。
	5.退休福利	1.按既定標準辦理，最高治理單位和高階管理階層之退休福利政策與其他員工無異。
最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策與組織的經濟、環境和人群衝擊的目標和績效	1.目標設定：由公司高層強化和實踐公司的永續發展與風險管理策略訂定營運目標，此營運目標再下展至各層級單位，並由各層級員工執行落實，並依據年度目標設定，作為評核最高治理和高階管理階層的经营成效指標，以確保其年度績效目標可達成。 2.參考市場薪資行情及考量整體經濟與公司營運與財務狀況等，訂定薪資政策暨給付標準。 3.年終獎金及員工酬勞：以公司營運狀況及個人績效考核，作為參考依據核發。 4.年度調薪：每年依據物價指數波動情形及個人績效，及參酌公司營運與財務狀況，進行年度調薪。	



1.1 公司治理運作

1.1.6 高階經理人ESG目標與績效之連結

自2024年起，為積極落實企業永續承諾，竣邦對於綠色產品的開發、推廣，線上系統的建置、無紙化推廣，以及對於公益體育賽事的贊助，再再證明了ESG與薪酬機制的連結，高階管理層的年度績效目標，與ESG目標緊密結合，確保管理團隊在環境保護、社會責任，及公司治理等方面，持續提升表現，推動企業長遠發展。

本公司目前已將綠色產品營收成長10%、全據點碳盤查、員工滿意度調研、支持在地學生運動項目，及提升ESG評鑑級別，納入高階經理人及管理階層的指定目標；各主管將依其管理範疇與專業職能，制定具體執行策略，確保ESG政策落實、發揮實質影響力，並將其納入部門KPI設定。

未來，我們透過ESG達成，與年度考核、薪酬機制的連結，強化管理階層對ESG目標的承諾與行動，進一步驅動企業永續發展。

依據《經理人績效評估辦法》，高階經理人之變動獎金，將與ESG績效表現直接連結。ESG目標的達成度，將成為影響薪酬的重要指標。除此之外，個別貢獻度、工作表現、年度營運目標達成情形，皆會納入綜合評估，並經薪資報酬委員會審核通過後，提報董事會及核准發放。

焦點目標		2026年度永續目標	預期效益	執行單位	執行計畫
 Environmental		1.綠色產品營收成長10% (較2025)	趨勢發展&實質營收	產品部	1. 2026年50%開發綠色產品，構建產品力 2. 強化綠色產品供應鏈 3. 增加環保素材研發
				業務部	1. 擴大綠色產品推廣
		2.全據點碳盤查	1.依上市標永續發展路徑圖完成年度規劃並提前佈局全據點碳盤查 2.提前揭露範疇三資訊 3.規劃提前於2026年度完成確信	永續發展管理室	1. 2026.04完成教育訓練 2. 2026.06出具2025(1)溫室氣體盤查報告書(2)溫室氣體盤查清單(3)溫室氣體管理程序書
 Social		1.員工滿意度提升10% (較2025)	1. 提升員工幸福感和雇主品牌形象 2. 強化企業核心競爭力，促進員工成長 3. 優化內部溝通，增強公司文化 4. 吸引並保留優秀人才，支持公司長期發展	人資部	1.教育訓練及數位學習 2.優化薪資福利與工作環境 3.公益活動
		2.社會活動參與	達成「社會公益參與」與「員工教育訓練」	產品部	• 舉辦社會公益活動
				行政管理部 人資部	• 員工參與
 Governance		強化董事會結構與運作 提升資訊透明度	1.增加企業能見度，提高企業價值和競爭力 2.吸引外部投資人投資	財務部	1.強化董事會結構與運作 2.提升資訊透明度 3.揭露與投資人議合



1.1 公司治理運作

1.1.7 董事與經理人的薪酬政策



董事酬金

本公司董事酬金，依本公司章程第 85 條規定，董事執行職務之報酬，按個別董事之績效評估結果做為訂定其個別薪資報酬之參考依據，由董事會參酌同業水準決議之。另當年度公司如有獲利，依本公司章程第 129 條規定，本公司應在稅前獲利中提撥不高於百分之五(5%)作為董事酬勞。本公司依「董事會績效評估辦法」定期評估董事酬金，相關績效考核及薪資合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核。



經理人酬金

本公司經理人酬金包含薪資、獎金及員工酬勞，係依所擔任之職位、所承擔之責任及對本公司之貢獻度，並參酌同業水準議定之；本公司依「經理人績效評估辦法」執行績效評核，作為經理人獎金核發之參考依據，經理人績效評估項目分為：一、財務性指標：依本公司管理損益報表，參酌經理人之目標達成率；二、非財務性指標：經理人個人職責 KPI 達成率，計算其經營績效之酬金，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。

本公司董事及經理人酬金係同時考量公司營運績效、未來產業景氣波動之風險，以及本公司未來經營可能面臨之營運風險、交易風險、財務風險等因素並參酌同業水準，依相關貢獻與風險訂定酬金之金額。2025年度董事及經理人酬金實際發放金額，均由薪酬委員會審議後提董事會決議之。每年董事及員工酬勞分派金額均須股東會中報告。

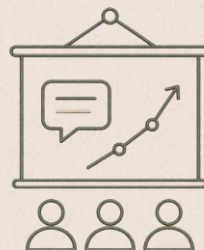
1.1 公司治理運作

1.1.8 股東權益強化

為保障股東的合法權益，竣邦遵循公司法、證券交易法及其他相關法令規定，平等對待所有股東，提供流暢溝通管道，並藉下列方式提升資訊透明度，使股東及時知悉公司重要訊息，降低內外部資訊不對稱情形，維護股東知情權：



提供中英文官方網站、
重大訊息、年報與永續報告書。



召開多次法人說明會，
說明公司營運情形。



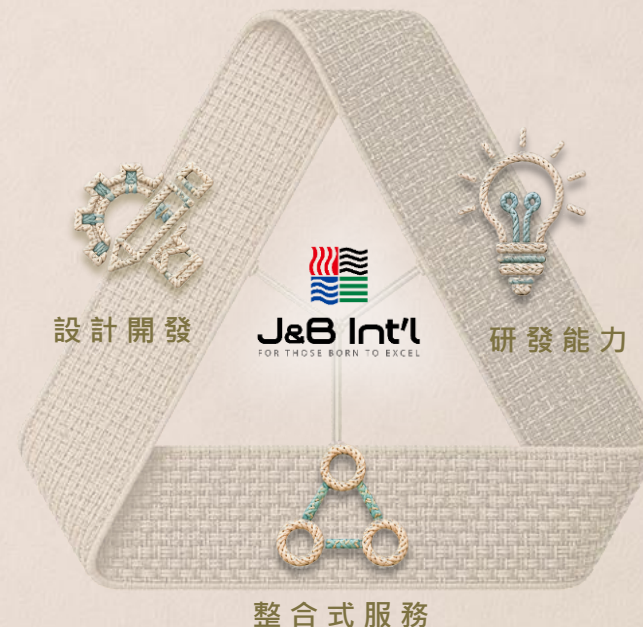
股東常會錄製上傳，
提供無法到場股東觀看。

1.2 經營績效

1.2.1 財務績效

竣邦維持一貫的穩健經營策略，以穩定營收及利用「設計開發」、「研發能力」、「整合式服務」三大核心競爭力作為主要營運方針。歷年來的營運績效證明竣邦營運策略獲得品牌客戶的認同，更促使我們不斷進步與創新，突破舊有框架，超越極限。

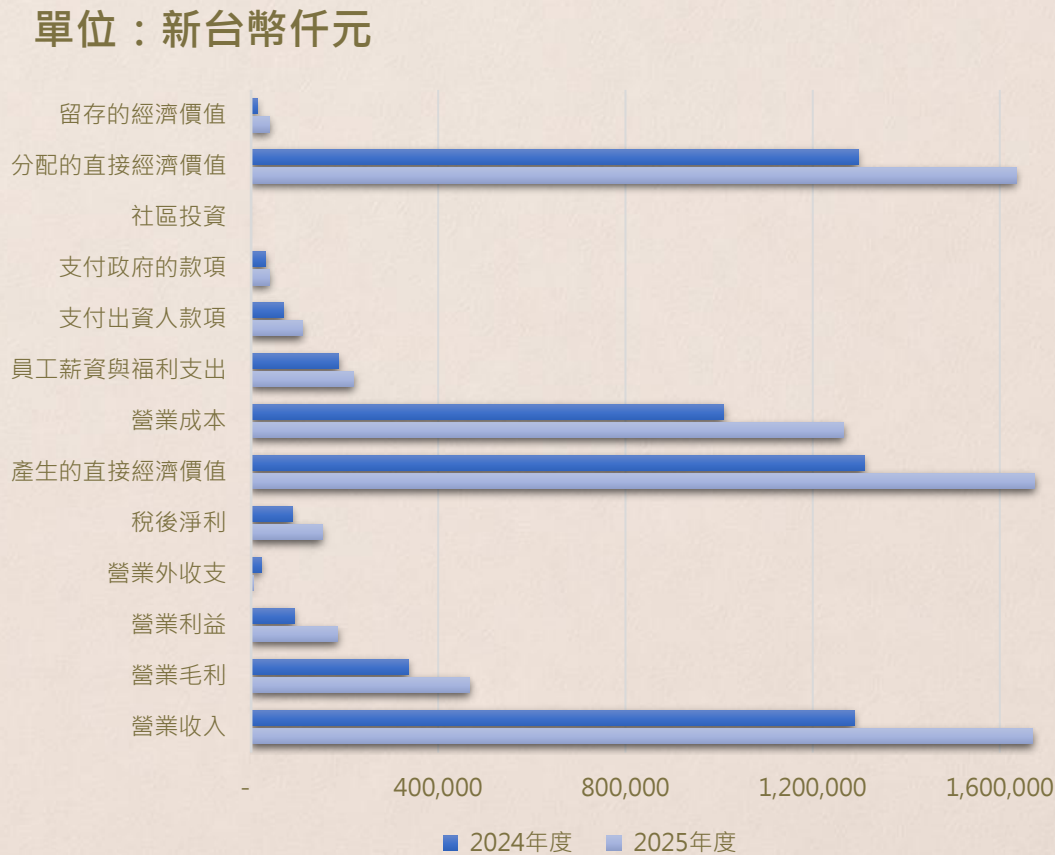
本公司每年均設定年度銷售及淨利預算，並於每月召開經營檢討分析會提報營運狀況，針對經營目標進行檢討與調整，讓管理階層充分掌握營運、市場動態及監督預算以達成績效目標。



1.2 經營績效

1.2.1 財務績效

竣邦2025年度營業收入淨額為新台幣1,670,531仟元，較2024年度增加381,668仟元，增幅30%；營業毛利方面，2025年度為新台幣467,716仟元，較2024年度增加131,233仟元，增幅39%；營業利益方面，2025年度為新台幣185,112仟元，較2024年度增加92,877仟元，增幅101%；本期淨利方面，2025年度為新台幣151,652仟元，較2024年度增加63,859仟元，增幅73%，2025年度稅後每股盈餘為5.23元。



項目/年度	2025年度	2024年度
營業收入	1,670,531	1,288,863
營業毛利	467,716	336,483
營業利益	185,112	92,235
營業外收支	4,003	21,593
稅後淨利	151,652	87,793
產生的直接經濟價值	1,674,534	1,310,456
營業成本	1,266,216	1,009,764
員工薪資與福利支出	219,203	186,864
支付出資人款項	109,950	69,142
支付政府的款項	39,245	31,480
社區投資	155	25
分配的直接經濟價值	1,634,769	1,297,275
留存的經濟價值	39,765	13,181



1.2 經營績效

1.2.2 綠色產品績效

本公司長期致力於推動綠色產品發展，並將其作為營運核心策略之一，持續強化產品環保性能與永續價值。多年來，綠色產品營收占比穩健提升，展現市場對環境友善產品的高度肯定。

2025年度，綠色產品營收金額達新台幣12.56億元，占集團總營收的75%，相較2024年度之8.8億元，年增率達43%。此成長不僅反映公司綠色產品研發與市場推廣的成果，更強化永續營運的競爭優勢。

未來，本公司將持續擴展綠色產品線、優化供應鏈管理與碳排放控制，朝向更高比例的綠色營收目標邁進，實現企業對環境責任的長期承諾。

年度	2021	2022	2023	2024	2025
年度環保產品總營業額(NTD)	4.18億	6.20億	8.04億	8.8億	12.56億

2025相較2024
環保產品營業額成長率

43%

1.3 誠信經營與法規遵循

1.3.1 誠信治理理念

竣邦秉持「誠信為本」的核心價值，將誠信經營列為集團文化的重要基石，致力於建構公平、透明、守法的商業環境，作為實現永續經營的重要方針。為落實誠信治理，公司依據「上市上櫃公司誠信經營守則」及各營運據點所在地法規，制定具體的《誠信經營守則》，全面規範集團內部與關係企業的行為準則，董事會與高階管理階層亦承諾積極落實誠信的經營政策，並強調防範不誠信或不當行為的必要性。全體員工須遵循理性務實的經營原則，嚴禁任何違反誠信、損害公司信譽或違法之行為。公司亦透過完善的規章制度與紀律管理，強化廉潔操守與責任治理，確保在穩健營運之餘，持續累積企業信任資本，打造長期可持續發展的治理體系。

誠信經營防範機制摘要	誠信經營監測機制	誠信經營改善機制
•新進員工須完成誠信與道德教育訓練，並簽署《從業道德行為守則》。 •全體員工皆完成誠信經營與反貪腐訓練溝通。 •高階經營層進行反貪腐觀念強化，確保管理領導力。 •供應商須簽署並遵守《供應商行為準則》，共建廉潔供應鏈。	為確保誠信經營政策之有效落實，竣邦建構多元監督體系，從風險評估、內控機制至申訴管道，進行持續監測與改善： •定期評估業務活動中可能涉及不誠信行為之風險，並據以擬定相對應的防範對策。 •透過內部稽核機制不定期查核相關作業流程，及早發現潛在風險與缺失。 •建立內外部檢舉制度，提供暢通且保密的通報管道，受理利害關係人或員工對於違反誠信行為之檢舉，以保障制度公正性與透明性。	為強化誠信治理實務運作成效，竣邦持續優化相關制度與管理流程，確保政策落實與時俱進： •定期檢討既有防範措施之適切性與執行效果，據以進行調整與優化。 •針對實際發生之違規事件，深入分析成因並修正管理流程與內控制度，以杜絕類似情形重演。 •每年依據員工教育訓練成效與測驗結果，滾動式更新訓練教材與課程內容，提升學習實用性與警覺意識。

1.3 誠信經營與法規遵循

1.3.1 誠信治理理念

- 本公司已於「誠信經營作業程序及行為指南」第6條訂定本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，其中並訂有檢舉處理流程。本公司已訂定受理檢舉事項之調查標準作業程序，所接獲之通報及後續之調查均採保密及嚴謹之態度處理。
- 本公司對檢舉人身分及檢舉內容皆予以保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉而遭受不當處置。
- 針對各利害關係人設有下列聯絡窗口供內外部人員檢舉：

利害關係人類別	聯絡人	聯絡方式
員工	林小姐	personnel@jb-group.com.tw
客戶	張先生	ir@jb-group.com.tw
供應商	張先生	ir@jb-group.com.tw
投資人	張先生	ir@jb-group.com.tw
檢舉人信箱	周小姐	personnel@jb-group.com.tw

- 已針對反貪腐政策和程序溝通的員工的總數及百分比：

項目	已完成	年度員工數	占比(%)
員工類別分類			
管理階層	26	26	100
非管理階層	65	65	100
地區分類			
臺灣	91	91	100

1.3 誠信經營與法規遵循

1.3.2 法遵制度與查核機制

竣邦重視企業法規遵循，建立自主定期檢視機制，有效降低法律風險。公司將易出現缺失項目納入年度重點查核，並優先管理可能涉及董監事與經理人刑責、損害企業形象或利益，以及可能導致重大民事與行政責任的相關法規。

法遵作業由管理部統籌各部門執行，同時建立完善內部查核機制。自實施以來，稽核成效顯著，成功達成風險管理目標，有效回應公司經營挑戰。

■ 法遵情形

2025年度，本公司完全遵守相關法規，無任何環境、社會與經濟領域的裁罰事件發生，工安及環保方面均維持零違規、零罰鍰的優良紀錄。重大違規事項係依個案進行綜合判斷，並就違規事件之裁罰金額、對公司營運及商譽之影響程度、內部控制制度的缺失與風險控管等因素，綜合研析後予以認定。我們的法規遵循制度包含：



蒐集法令變動，隨時掌握法律改變趨勢。



提供法律諮詢，解決同仁的疑惑。



法律教育訓練與法遵循實查核，提升專業法遵課程。



針對各種違規事件設置多種檢舉管道與員工意見信箱，藉由內部主動回報可能的違規事宜，改善公司內部作業流程。



有效訂定違規事件的標準處理程序。



1.3 誠信經營與法規遵循

1.3.3 利益衝突迴避

竣邦實施嚴格利益迴避制度，要求所有董事、監察人、經理人及董事會列席人員，對涉及個人或所代表法人利害關係的議題，必須於會議中明確揭露重要內容。若事項可能損及公司利益，相關人員僅可陳述意見及回應詢問，不得參與討論、表決，且應完全迴避並禁止代理他人行使表決權。董事間需堅守自律原則，避免不當互惠行為。

本公司全體同仁執行業務時，均須嚴格防範任何利益衝突情形，確保不因職務之便使自身、配偶、父母、子女或相關利害關係人獲取不正當利益。

1.3.4 內控監督機制

為強化公司治理與營運監督機制，本公司設立內部稽核室，隸屬於董事會，配置具備專業資格與經驗之全職內部稽核人員。稽核作業依年度稽核計畫執行，計畫內容經董事會核定，稽核範圍涵蓋業務、財務、營運、生產、人資、資訊及法遵等各項管理機制，重點在於評估公司及子公司內部控制制度之設計與執行效果。

稽核結果將彙整為正式報告，經核閱後提供全體董事及獨立董事查閱，並由稽核主管定期向董事會報告。此外，稽核主管每季至少一次與獨立董事進行個別溝通，確保監督機制有效運作。為進一步提升內控制度之客觀性與完善性，公司亦定期委託會計師辦理內部控制專案審查，落實誠信治理與風險控管。

內部稽核流程:



1.4 風險管理

1.4.1 風險管理架構

竣邦依據營運實況及產業特性，由高階經營團隊主導識別企業面臨之永續風險與機會，並依市場變化與內外部情勢調整風險管理政策與制度，確保持續有效。公司亦透過教育訓練、內部管理規範與標準作業流程之建構，營造具紀律與建設性的控制環境，協助全體員工明確理解其在風險管理中的角色與責任。

此外，審計委員會負責監督公司風險管理政策與流程的落實情形，定期審視竣邦面對各類風險之管理架構是否適切。內部稽核單位則配合審計委員會執行監督職責，透過定期與專案覆核風險控管流程與實施成效，並將相關結果報告予審計委員會，強化整體風險治理機制。

1.4.2 風險與因應策略

風險	市場波動與消費行為轉變- 通膨壓力促使消費者對價格更加敏感，對品牌 訂單與產品生命週期帶來挑戰	全球減碳運動與氣候危機- ESG揭露趨嚴，客戶與市場對減碳績效高度關注	地緣政治風險與供應鏈重塑- 關稅政策不確定性、全球貿易壁壘升高
因應策略	1.開拓各領域的領先品牌。 2.聚焦高附加價值、機能型與永續產品線。 3.靈活供應鏈與精準預測機制。	1.綠色供應鏈。 2.委託專業第三方機構進行碳盤查，確保減碳行動 精準對接上市櫃公司永續發展路徑圖與最新法規。 3.強化綠色產品研發與市場推廣。	1.持續發展全球供應鏈，深化東南亞生產 基地。 2.提升在地供應鏈能力與資源整合。

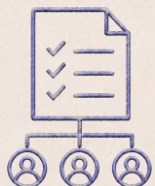
1.4 風險管理

1.4.2 風險與因應策略

風險	台灣紡織人才及勞工斷層- 製造現場人員面臨高齡化與人才不足	高離職率與組織穩定性- 年輕員工對工作穩定性與企業文化需求提高	維持研發優勢- 技術研發面臨瓶頸與人才不足
因應策略	1.導入 AI 驅動的紡織知識庫與數位協作工具，降低人才斷層帶來的技術流失風險。 2.台灣更聚焦研發與行銷。 3.全球供應鏈發展 (往越南發展)。	1.建立員工認同之品牌價值。 2.多元員工績效獎酬制度。 3.推動全方位的內部流程優化與無效作業消除，透過行政減法減輕員工不必要的工作負擔，從根本提升工作效能與從業滿意度。	1.積極選才、訓才、留才。 2.與國內外技研機構、大專院校、業界供應商進行產學及業內外的研發。 3.開發符合市場趨勢、解決客戶痛點的產品。
風險	產品替代性- 市場技術更新加速，客戶需求快速變化		
因應策略	1.擴大跨部門合作平台，縮短研發週期。 2.貼近市場趨勢之創新產品。 3.建立與客戶共創機制，提前掌握應用端需求。		

1.5 供應鏈管理

1.5.1 永續採購

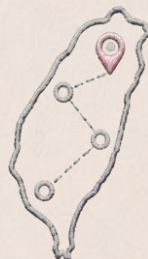


本公司將台灣營運據點視為全球總部，除統籌集團整體營運管理外，亦為全球品牌接單中心與研發設計中心，涵蓋採購及供應商管理等核心職能，故列為公司主要營運據點。為聚焦綠色採購與供應商永續管理，本章節以台灣定義「當地」之採購活動與供應商管理揭露範圍，並不涵蓋海外製造據點的營運管理行為。

2025 年度共合作

409

家供應商



台灣在地供應商佔比

34.96%

台灣貿易據點致力於強化在地供應鏈合作，提升採購效率、交期穩定性與永續供應韌性。我們積極篩選具永續意識與優質服務能力之在地供應商。

供應商名單審核與滾動優化

為強化供應鏈韌性與永續性，台灣據點每年進行供應商名單審核，並根據合作表現、價格競爭力與合規性進行滾動式優化。公司亦針對核心供應商建置長期合作關係，確保產品品質與交付穩定。

多元合作夥伴 × 優質交期 × 永續管理

未來將持續朝向「多元合作夥伴 × 優質交期 × 永續管理」方向推進，兼顧成本與風險控管，強化台灣貿易據點之永續採購戰略價值。

年度合作成效檢視與長期夥伴關係

竣邦持續精選供應商，確保符合標準、提供優質服務與永續價值，並透過年度合作成效檢視，與關鍵供應商建立長期穩定之夥伴關係，共創價值。



我們在採購作業中，已全面將環保材料納入基本標準，確保選用的原物料具備節能、減碳或可回收等環保特性，落實綠色採購原則，作為本公司永續政策的重要一環。

1.5 供應鏈管理

1.5.1 永續採購

1. 政策或承諾

公司致力於推動綠色採購，與供應商持續溝通節能減碳與環保標準，深化綠色採購合作共識，確保採購過程符合永續原則，並強化企業於供應鏈中的環境責任角色。

2. 潛在風險

- 台灣市場中，部分環保產品供應穩定性不足，導致成本或交期風險。
- 綠色產品辨識困難或無統一標準，可能影響採購判斷與成效追蹤。
- 供應商認證配合度不足、產品開發執行產生落差。
- 未持續強化綠色採購，將影響公司整體永續目標與利害關係人期待。

3. 因應風險的措施與流程

- 盤點並建置可採購之綠色品項清單，定期更新供應商資訊。
- 將環保標章列入評選條件，納入供應商稽核與採購標準。
- 建立相關評估機制及對供應商全面盤點
- 定期教育採購與品管部門人員，提升對永續產品的識別與應用能力。

4. 2025 年度實績

強化本地營運的永續材料選用與供應鏈管理：以企業永續治理為底層邏輯，將綠色發展、合規經營、風險管控與社會責任融入技術研發和供應鏈管理全環節，在技術創新驅動產品升級、供應鏈降本增效的同時，兼顧長期戰略佈局、環境可持續與多方價值共贏，構建技術自主、供應鏈穩健、治理長效的可持續經營生態。

期間	目標內容
短期	盤點台灣地區供應商之環保原料使用狀況，初步建立綠色採購資料庫。
中期	優先採用具環保認證或具永續承諾之供應商，逐步提高綠色原料採購比例。
長期	建構完善的綠色採購政策與評估機制，強化在地供應鏈永續合作與風險韌性。



1.5 供應鏈管理

1.5.1 永續採購



-數據範圍僅涵蓋台灣據點，不含其他海外據點-

竣邦的供應鏈涵蓋原料供應商、染整廠、織造廠與縫製加工單位，亦包括客戶或合作夥伴如品牌商與經銷商，形成自上游至下游客戶的完整價值鏈體系。

截至 2025 年，台灣地區共有供應商 143 家，其中新增供應商 17 家。與前期相比，供應鏈持續擴展，顯示組織在本地採購及合作策略上日益深化。

2025 年度台灣供應商的在地採購比重為 37%，即台灣供應商在總採購支出中的占比，進一步展現竣邦支持當地永續供應鏈發展的承諾。

1.5 供應鏈管理

1.5.2 供應鏈評估標準

新供應商合規性資料確認比例 (年度性)

為提升供應鏈管理品質，自 2024 年起針對新供應商初步了解其合規狀況，主要依據合作廠商是否符合當地法規為原則，涵蓋環境保護、勞動條件、安全衛生與誠信經營等基本面向，作為合作前的基本條件參考。截至 2025 年底，共確認 17 家新供應商符合基本法規要求，合規性確認率為 100%。

年份	新供應商家數	完成合規性資料確認比例
2025	17 家	98.6%

合作供應商 ESG 驗證資格覆蓋率 (第三方認證)

截至 2025 年底，台灣據點共計合作供應商 143 家，其中 44 家具備至少一項第三方 ESG 驗證資格，認證類型如下：竣邦將持續盤點並優化供應商 ESG 驗證資料，強化永續風險辨識與合作標準一致性。

驗證標準類別	數量
GRS	21
OEKO-TEX	5
BLUESIGN	9
HIGG INDEX (FEM/FSLM)	7
ISO 9001 / 14001 / 45001	2

註：部分供應商具備多項驗證，實際具認證供應商總數為 44 家，占整體供應商比率約 30.77%。



1.5 供應鏈管理

1.5.3 供應鏈稽核狀況

目前供應鏈管理以合作廠商是否符合當地法規為主要依據，涵蓋環境保護、勞動條件、安全衛生與誠信經營等基本面向。管理方式著重日常合作互動與實務了解，逐步掌握供應商在環境與社會面向的整體表現。

2025 年，向5大主要合作供應商進行自評調查表，彙整結果如下：

- 多數供應商展現良好合規意識，能出具 ISO 認證、環保文件或營運許可等符合規範之資料；
- 未發現高風險或重大違規案例；
- 新增供應商中，有 2 家供應商曾有環境或社會面向之缺失紀錄，皆已依地方法規完成改善；
- 新增供應商約 98.6% 供應商的政策內容仍以符合法規為主，尚未普遍涵蓋 ESG 自主承諾或管理制度。

2025年度，無供應商因對環境或社會造成重大實際或潛在負面影響而終止合作關係。

竣邦已初步參考永續評估工具辨識供應商風險，並考量是否位於高風險地區、產業性質與合作紀錄等面向，以作為未來篩選與合作管理的可能參據。

後續將視實務可行性與資源配置，持續關注業界發展動向，並酌情研擬以下可能方向：

- 評估是否可將 ESG 評估指標納入選商與合作參考依據；
- 探討建立篩選與風險辨識機制，以因應高風險地區或高風險類別供應商的管理需求；
- 研議是否於合作流程中導入年度成效檢視方式，逐步強化風險辨識與永續合作概念；
- 就相關管理手法進行初步盤點與可行性分析，以提升供應鏈韌性與風險應變能力。

- CHAPTER 02 -

02 客戶關係管理

- 2.1.客戶關係管理
- 2.2.持續穩定合作
- 2.3.解決客戶痛點
- 2.4.客戶滿意調查
- 2.5.專案改善優化
- 2.6.客戶隱私保護
- 2.7.客戶關係維護



2.1 客戶關係管理

竣邦專注於為國際運動、休閒工裝、瑜珈、及戶外品牌提供高科技機能性布料，憑藉對市場趨勢的敏銳掌握及對品牌客戶需求的深度理解，持續推動創新技術研發與產品差異化策略。我們不僅是材料供應商，更是品牌價值的共創者。我們以**客戶為中心**，建立多元且高效的溝通機制，包括：線上會議、書信往來、企業參訪、實體簡報與定期拜訪。透過主動參與品牌客戶舉辦的供應商大會與技術分享活動，竣邦能即時掌握市場變化與客戶需求動態，並同步調整產品開發方向，擴展合作的深度與廣度。

數據化服務監測，驅動內部優化與精準改善 - 我們將客戶滿意度管理制度化與數據化：由業務部主導，結合品質、生產、研發等跨部門，針對客戶回饋進行年度調查與定期檢討，啟動內部追蹤改善機制，確保每一項服務都能對應客戶期待、持續升級。

客製化與彈性開發，超越客戶期待使竣邦所開發的高機能布料深獲歐美品牌肯定，並取得多項國際品牌的供應商代碼（Vendor Code），成為其供應鏈中值得信賴的關鍵夥伴。針對不同品牌策略與風格定位，我們提供彈性且快速的客製化產品開發方案，加速樣品試作流程，縮短開案周期，提升開發成功率。

與客戶共創永續與競爭優勢- 除了布料技術的領先，竣邦更積極與品牌客戶共同投入永續材料研發，協同打造兼具功能性與環保價值的產品，成為驅動雙方品牌升級與市場競爭力的關鍵推手。



2.1 客戶關係管理

2.1.1 客戶經營概念圖



2.1.2 綠色製造，溯源管理

竣邦積極響應國際品牌客戶的需求，如NIKE和HELLY HANSEN，致力於優化供應鏈體系。自2023年度起，我們早已引入了科技公司TrusTrace的先進供應鏈解決方案，實現了對原材料的即時追蹤，並進一步推動了環保與可持續發展的承諾。TrusTrace是時尚和零售業供應鏈透明度與產品可追溯性的領先平台，竣邦利用該平台來精準追蹤我們所使用的BCI棉花和再生織物（RECYCLED TC），確保每一項原材料都符合最高的環保標準，並在供應鏈中實現完全透明。

BCI棉花追蹤：TrusTrace幫助我們追蹤BCI棉花的來源，確保這些棉花符合BCI（Better Cotton Initiative）的可持續發展要求，並且在種植、收割及製程中，遵循負責任的生產方式。

再生織物（RECYCLED TC）追蹤：對於使用的回收材料（如再生織物），能夠確保每一批原料的真實性，並追蹤其從回收、處理到最終產品製作的全程，保障其符合環保規範。

竣邦始終將環保與永續發展作為企業經營的核心理念。透過TrusTrace平台，竣邦不僅有效減少了中間環節與製程所需開立的證書與流程，還能夠大幅減少碳排放，提升運營效率，並對消費者展現更加透明的供應鏈。社會責任與業務成長並行：竣邦致力於不僅在業務成長上取得優異表現，更積極履行社會責任，實踐可持續發展，並全力支持客戶的環保目標。我們將繼續拓展環保產品的範疇，提供更多符合國際標準的高品質機能布料，並與客戶共同推動全球永續發展。

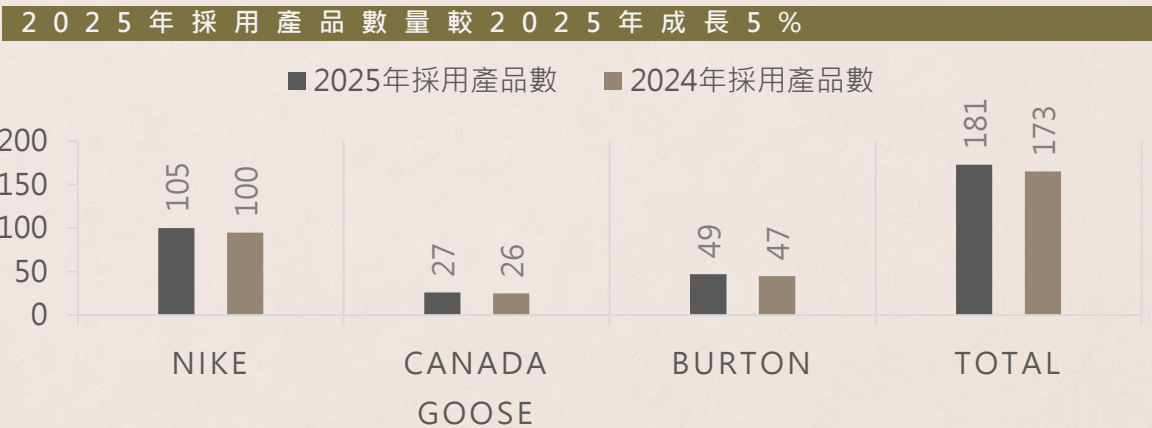
2.2 持續穩定合作

竣邦秉持創新研發精神，長期致力於開發高附加價值布料，每年推出逾千種新產品，並持續強化客戶服務，穩固與全球品牌的長期合作基礎。竣邦亦積極推進自主提案與客製化推薦，協助品牌掌握市場趨勢、實現產品差異化。

竣邦聚焦於運動、戶外、休閒、工裝等應用領域的先端品牌，因應對功能性與時尚兼具的產品需求攀升，積極投入研發導向合作。透過物料選擇與紡織品設計，結合多樣化的產品組合與應變協作，提供創新打樣、製程優化與差異化解決方案，協助品牌提升市場競爭力並深化雙方穩定合作關係。



核心客戶採用產品數對比



主要的五大客戶ALO，VUORI，NIKE，Burton，CG 於2025年都持續有顯著的成長，營業額平均成長40%



2025新增合作對象：
Vans、Loop tackle、Tumi

2.3 解決客戶痛點

案例1: Carhartt



客戶期望說明:

工裝品牌Cotton/Nylon/Spandex褲料需要天然棉感但是撕裂強度又須達到5lbf以上。



竣邦解決方案:

經向使用nylon緯向使用cotton包芯紗。讓cotton手感不變但因為紗的中間用假彈Poly，所以增加了撕裂強度從3lbf到5.2lbf。

Tearing Strength (撕裂强度)
(ASTM D1424:21, Elmendorf Tear Tester)

Sample		Requirement
Warp	14.5 lbs	Data only
Weft	5.2 lbs	



2.3 解決客戶痛點

案例1: Zara



客戶期望說明:

牛仔褲的生產從布料到成品歷時長且工序繁雜
不環保, 希望可以用印花的方式做出牛仔效果



竣邦解決方案:

我們用digital pigment定位印花的方式+ 超高牢度顏料印
出整件牛仔褲的裁片+ 雷射切割把每一個裁片都裁下來。
成衣廠只要把每一個裁片車縫起來就可以變成一條牛仔褲。
外觀跟真的牛仔褲有9成相似



2.4 客戶滿意調查

竣邦國際秉持持續創新與卓越經營的核心價值，致力於推動永續發展，實現企業與環境、社會的共榮成長。我們持續深化以客戶為中心的經營模式，將客戶需求與體驗納入決策核心，藉此強化競爭優勢並創造長期價值。為即時回應快速變動的市場趨勢與客戶需求，我們進一步優化跨部門協作機制，由業務團隊攜手產品研發與供應鏈部門，建立更高效且透明的溝通流程，主動掌握客戶回饋並提供即時且具體的解決方案。同時，我們導入數據化管理工具，強化客戶需求分析與回應效率，提升整體服務品質與營運敏捷度。在客戶滿意度管理方面，2025年我們持續精進調查機制。我們將調查結果與關鍵指標納入內部績效追蹤與流程優化依據，並定期檢視改善成效，確保各項精進措施能有效回應客戶期待，持續提升產品與服務品質，深化長期合作關係。

Quality of Service

Promptness of (Email) Reply *

12345678910

Terrible

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☒

Perfect

Promptness of Inquiry Handling *

12345678910

Terrible

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☒

Perfect

Customer Awareness *

12345678910

Terrible

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☒

Perfect

Problem-solving *

12345678910

Terrible

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☒

Perfect

After-sale Service *

12345678910

Terrible

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☒

Perfect

Product Development

Product Quality *

12345678910

Terrible

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☒

Perfect

Product Diversity *

12345678910

Terrible

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☒

Perfect

Accuracy of Sample Submits *

12345678910

Terrible

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☒

Perfect

Quality Submit Accuracy During Development Stage *

12345678910

Terrible

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☒

Perfect

Development MOQ/MCQ *

12345678910

Terrible

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☒

Perfect

Price Competitiveness *

12345678910

Terrible

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☒

Perfect

Bulk Production

Bulk Leadtime *

12345678910

Terrible

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☒

Perfect

Bulk On-Time Delivery *

12345678910

Terrible

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☒

Perfect

Bulk Quality *

12345678910

Terrible

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☒

Perfect

Bulk MOQ/MCQ *

12345678910

Terrible

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☒

Perfect

Quality Issue Solving *

12345678910

Terrible

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☒

Perfect

Flexibility *

12345678910

Terrible

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☒

Perfect

2.4 客戶滿意調查

2025年度客戶滿意調查結果為8.38分(滿分10分)，滿意度達83%，自2021年度起已連續三年成績皆達80分以上。

竣邦在【問題解決能力】、【郵件回覆即時】、【售後服務】、【客戶需求了解】、【客戶需求處理即時】等面向取得客戶端的高度認同。如實反映竣邦持續創新與追求卓越的企業使命，不斷地為客戶創造價值，也同時持續地精進自身競爭優勢。同時，在【價格競爭力】及【開發起訂量】則尚有優化空間，將持續列入年度重大改善計畫，以滿足客戶對產品價值和整體服務的期望。

客 戶 服 務		郵件回覆即時	客戶需求處理即時	客戶需求了解	問題解決能力	售後服務	
	最高分	10	10	10	10	10	
	最低分	6	6	7	7	6	
	平均	8.90	8.90	9.00	8.95	8.95	
產 品 開 發		產品品質	產品多樣化	樣品命中率	開發樣正確率	開發MOQ/MCQ	價格競爭力
	最高分	10	10	10	10	10	10
	最低分	5	7	7	7	6	5
	平均	8.38	8.94	8.72	8.70	7.37	7.55
訂 單 生 產		生產交期	準交率	品質	MOQ/MCQ	異常處理能力	靈活性
	最高分	10	10	10	10	10	10
	最低分	5	7	7	7	7	7
	平均	8.12	8.42	8.00	8.75	8.37	8.25



2.5 專案改善優化

經由年度客戶滿意度調查結果得知【價格競爭力】及【大貨生產交期】有待改進。我們立即檢視現行作業與成本結構。價格方面，從原料採購、生產效率及報價策略進行優化，提升市場競爭力。在交期上，重點在於產線排程與資源配置的靈活性。提前掌握客戶需求並規劃物料與產能來降低突發狀況對交期的影響。同時，也應加強供應鏈管理，確保關鍵原料的穩定供應，避免延誤。最後是與核心供應商建立長期合作，強化生產韌性。

2.6 客戶隱私保護

本公司深刻理解資訊安全與客戶隱私保護對企業永續經營的重要性，並視其為企業社會責任（ESG）管理的核心要素之一。為確保機密商業資訊及客戶數據的安全性，我們每年持續優化資訊安全政策、目標、管理流程及標準作業程序，確保資訊安全系統的完整性與適應性。本公司定期執行內外部稽核，以驗證資訊安全機制的有效性，並強化資安管理框架。同時，透過持續性的教育訓練及內部宣導，提升全體員工對資訊安全的認知與防護能力，建立企業內部對資安風險的高度警覺性。未來，我們將持續採用最高標準保護客戶、供應商及相關利害關係人的數據隱私，防範潛在的網路攻擊與資料洩露風險，並不斷升級資訊安全系統，以確保企業資訊基礎架構的韌性與安全性，進一步強化客戶信任。截至2025年底，本公司未曾收到任何與侵犯客戶隱私權或資料安全相關的投訴，充分展現我們在數據隱私保護方面的積極承諾與執行成效。未來，我們將持續深化資訊安全管理機制，嚴格遵循國際標準與法規，確保所有資訊安全防護措施皆能符合全球最佳實踐，為客戶提供最可靠的數據安全保障。

2.7 客戶關係維護

永續聖誕禮物

2025 年聖誕禮物選用純素皮革 (Vegan Leather) 製作實用收納小物，兼顧質感、實用性與動物友善理念，將永續思維融入日常使用，傳遞對客戶與環境的關懷。



永續環境

3.1 氣候變遷因應

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 用水量

3.4 廢棄物總重量揭露

3.5 循環經濟與資源再利用

3.6 生物多樣性政策



3.1 氣候變遷因應

氣候變遷對企業供應鏈的影響日益顯著，竣邦參考「氣候相關財務揭露」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構，透過「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」等四項核心要素，辨識潛在氣候變遷風險與機會，評估對營運的衝擊與影響，並進一步訂定相關因應策略與措施，設定相關指標及目標。

核心要素	竣邦之行動
治理	本公司於2023年8月已成立永續發展管理室，由執行長擔任主任委員，專責統籌氣候相關議題之推動與監督。永續發展管理室每年定期審視氣候議題執行情形，並提交於董事會討論審議，董事會為氣候相關議題之最高監督單位，負責企業整體資源配置及永續目標推進，並監督公司治理核心對永續經營管理制度之落實，及整合企業之氣候風險與機會，確保氣候行動與公司策略方向一致。
策略	竣邦管理階層針對可能對財務與營運產生重大影響的氣候風險與機會，進行全面評估並制定應對計畫，以確保企業在氣候變遷趨勢下具備韌性與競爭力。具體行動包括持續專注於低碳與環保商品的開發，並隨著市場需求不斷擴大，增強相關產品線，未來帶動供應鏈推廣再生材料與低碳生產技術的應用，擴充環保商品的範疇，包括減塑產品、節能設備及綠色製程，進一步佈局循環經濟與永續營運。
風險管理	為深化永續發展並強化氣候風險治理，本公司以永續發展管理室作為專責單位，負責制定並推動永續發展策略。該單位每月召開會議，定期檢視各項行動計畫的執行情況與成效，並向董事會報告，確保決策層能充分參與並掌握氣候治理進程。後續將研擬採用TCFD架構以辨識氣候變遷所帶來之風險與機會，建立分析氣候變遷對營運與財務可能產生之衝擊之模型，並依發生可能性與對公司之衝擊程度擬定對策，強化公司營運韌性。
指標與目標	本公司致力於推動永續發展，並逐步設立氣候風險管理的指標與目標，涵蓋材料選用、水資源管理、能源使用及碳排排放減量等方面。 ■ 材料選用目標： 我們計劃在2025年綠色產品營收佔比在2024年綠色產品營收佔比的基礎上成長10% (占比78%) ,已97%達成。 ■ 能源與碳排放管理： 本公司尚未正式建立溫室氣體排放之基準年，目前完成 2025 年度盤查作業，將以 2025 年作為未來設定基準年之參考起點。減量目標尚未訂定，預計2026年依數據收集與內部可行性評估後再行規劃。



3.1 氣候變遷因應

以下是針對主要氣候風險與機會的分析：

實體風險：

■ 原料供應受到氣候影響

衝擊與財務面影響：生產供應中斷而影響產品交貨，增加營運中斷財務損失。

因應措施：

- 多元化供應鏈：雖可能增加物流和管理成本，但能降低對單一地區氣候變化的依賴，提升供應穩定性。
- 建立長期合作關係：有助於確保原料品質與穩定供應，但需投入資源與時間。
- 儲備庫存：增加存儲成本，但在供應中斷時可維持生產連續性。

■ 極端天氣事件導致供應鏈中斷

衝擊與財務面影響：極端氣候影響需求預測，備貨與供貨不確定性增加，營運成本上升。

因應措施：

- 預警系統與危機應對計劃：預警系統透過氣象數據與風險模型，持續監測颱風、暴雨、洪水等極端天氣，並針對生產基地、供應商及主要物流路線進行實時分析與預測。一旦偵測到潛在風險，將及時啟動應對計劃，包括調整生產排程、切換備用供應商、優化運輸路線，確保原物料供應穩定並將中斷影響降至最低，有效降低財務損失及營運風險。



3.1 氣候變遷因應

轉型風險：

法規變更影響業務

衝擊與財務面影響：全球碳稅與環保法規趨於嚴格，歐美市場與台灣即將實施碳費或稅，面臨更高的合規成本與市場競爭壓力。

因應措施：

遵守法規與社會責任：需承擔相關成本，但可避免罰款與訴訟風險，提升公司形象與市場競爭力。

氣候機會：

- 永續時尚市場增長：開發可再生材料或低碳生產工藝的產品，滿足市場對環保產品的需求，擴大市場份額。
- 技術創新提升效率：採用環保技術與節能工藝，減少能源消耗與浪費，提高生產效率與競爭力。
- 氣候友好品牌形象：透過氣候友好產品與企業社會責任實踐，提升企業形象，吸引更多客戶與投資者。
- 新興市場機會：氣候變遷可能帶來新需求，公司可開發新興市場，擴展業務範圍。
- 綠色金融與永續投資機會：隨著市場對永續發展的重視，企業可吸引綠色金融資源或ESG基金，進而增進投資機會。

隨著全球對氣候變遷的重視，各國陸續制定相關法規，台灣於2023年通過《氣候變遷因應法》，聚焦溫室氣體減量與氣候調適策略，將密切關注並遵循，以降低政策風險。預期將帶動供應鏈碳排放透明化與產品碳足跡並積極協助供應商提升碳管理能力，選擇符合減碳標準並取得環保認證的產品。同時，拓展永續產品市場，強建綠色供應鏈，透過數據分析掌握碳趨勢，增強競爭力，滿足國際市場對永續商品的需求，提升品牌價值。

3.2 能源與溫室氣體管理

本報告揭露範疇涵蓋英屬開曼群島商竣邦國際股份有限公司（控股公司）及薩摩亞商竣邦國際股份有限公司台灣分公司（實際營運主體）。2025年度竣邦在整體的能源使用結構上電力為大宗，主要用於日常營運，其次則為公務車汽油使用。本公司將針對主要耗能項目規劃階段性改善措施，包含更換 LED 節能燈具、優化空調運作時段與溫控設定等，以降低不必要的能源消耗。公司後續將配合碳盤查與用電資料整合，逐步建構能源追蹤機制。針對能源使用效益的提升，亦已納入 ESG 行動方案與永續發展藍圖，未來將透過設備升級、數據化管理與員工行為引導等措施，系統性提升據點能源效率，並朝向具體量化目標邁進。

2025年內部能源消耗總量
5,236.7119 GJ

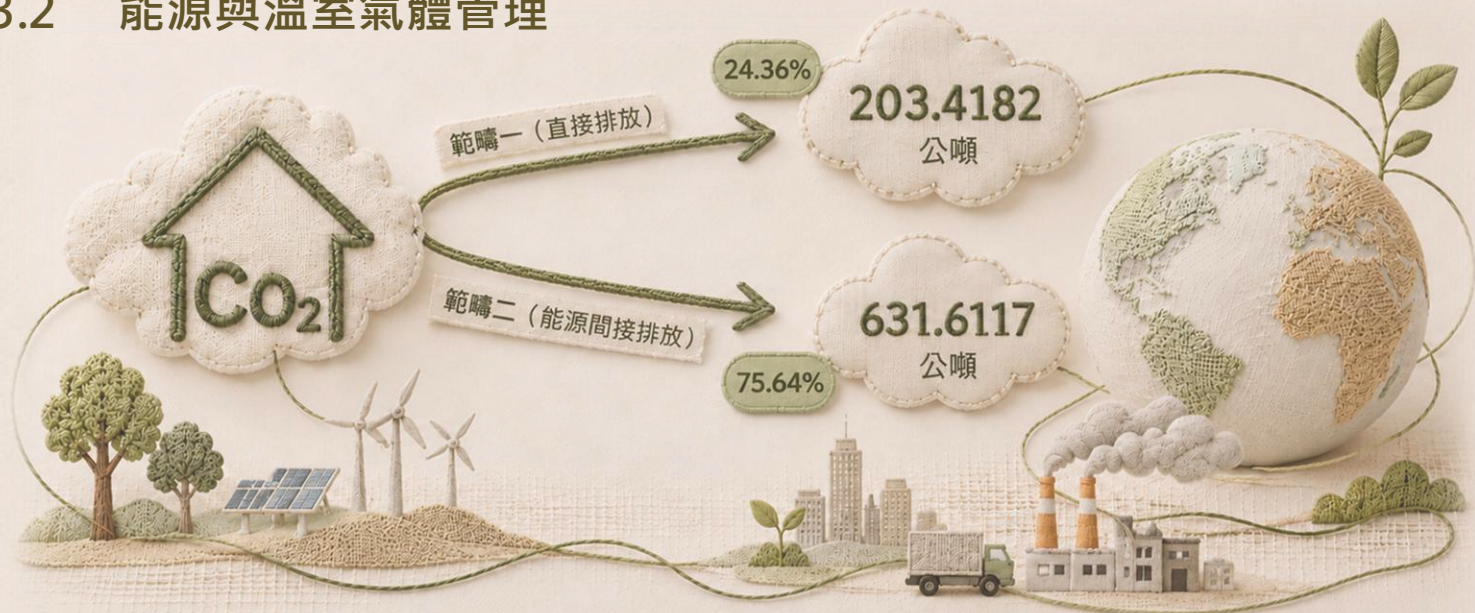
2025年能源密集度 (GJ/營業收入(百萬))
3.1348 GJ

外購電力	度	GJ
	994,136.8000	3,578.8925
車用汽油(公務車)	公升	GJ
	41,864.1000	1,329.6484
液化石油氣	公升	GJ
	2,836.1000	71.1620
柴油	公升	GJ
	7,108.1000	257.0090

註1：熱值係數取用自2025年環境部公布之新聞資訊。
註2：2025年汽油熱值為 7,586kcal/L；柴油熱值為8,636kcal/L；液化石油氣熱值為5,993kcal/L；每度電為3.6百萬焦耳，1GJ為10⁹焦耳；1Kcal為 4,186.8J。



3.2 能源與溫室氣體管理



溫室氣體排放計算原則為營運控制法，所採排放係數與全球暖化潛勢（GWP）係數依據 IPCC 第五次評估報告（AR5），並明訂於盤查報告中。公司已完成資料清冊與佐證資料建置，以利後續查核與揭露程序之透明性與可追溯性。

2025年溫室氣體排放總量
835.0299 公噸 CO₂e

2025溫室氣體年排放強度
(總計公噸 CO₂e/營業收入(百萬))
0.4998 公噸CO₂e

範疇一-直接溫室氣體排放

本公司所擁有或控制的排放源，如公務車使用之汽油、柴油，公司營運所需之液化石油氣、冷媒逸散、化糞池等。

範疇二-能源間接溫室氣體排放

本公司間接排放源主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放，包括設備、辦公室及公共區域之用電等。

竣邦持續推動低碳營運與節能管理，依據 ISO 14064-1 建構組織層級的碳盤查制度，並揭露溫室氣體排放與能源使用現況。2025年度溫室氣體排放總量為 **830.9118** 公噸 CO₂e，其中範疇一（直接排放）為 203.4182公噸，占比 24.36%；範疇二（能源間接排放）為 631.6117 公噸，占比 75.64%，係以二氧化碳當量換算，並以市場基礎的排放因子計算，涵蓋的氣體類型為二氧化碳、甲烷、氧化亞氮，不含 PFCs、SF₆ 與 NF₃。目前尚未涵蓋範疇三（其他間接排放）。本年度未有破壞臭氧層物質、其他重大氣體之使用與排放紀錄，亦未使用生物質能源。竣邦已完成碳盤查人員教育訓練與排放源清冊建置，藉此強化後續的減碳追蹤與行動指標落實。同時，本公司建立完善的佐證資料管理機制，以確保溫室氣體盤查與資訊揭露的透明度。目前竣邦尚未設置基準年，未來將參照本公司永續發展路徑圖及碳排放趨勢，評估並制定具體的減碳計畫與目標。

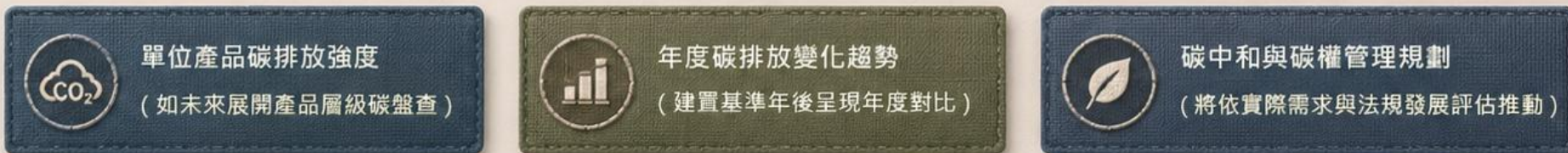
3.2 能源與溫室氣體管理

3.2.1 溫室氣體盤查規劃時程

依據 ESG 行動計畫，公司已展開三階段之溫室氣體管理進程：



同時，為因應未來氣候資訊揭露需求，預計逐步評估揭露以下指標：



3.2.2 溫室氣體減量目標與推動措施

• 減碳目標

本公司尚未正式建立溫室氣體排放之基準年，目前完成 2025 年度盤查作業，將以 2025 年作為未來設定基準年之參考起點。減量目標尚未訂定，預計2026年依數據收集與內部可行性評估後再行規劃。

• 推動措施

- ✓ 推動集團溫室氣體盤查制度。
- ✓ 建立能源管理及用電監控機制。
- ✓ 導入高效率LED照明設備。
- ✓ 優化空調設備運轉效率。
- ✓ 推動電子簽核及無紙化作業。
- ✓ 評估再生能源導入可行性。

• 114年度執行情形

114年度已完成碳盤查人員培訓及資料蒐集機制建置，並開始各據點能源資料盤點作業，作為後續減量管理基礎。



3.3 用水量

已完成 114 年度數據揭露

未來將以114年為基準年 自 115 年起持續定期揭露

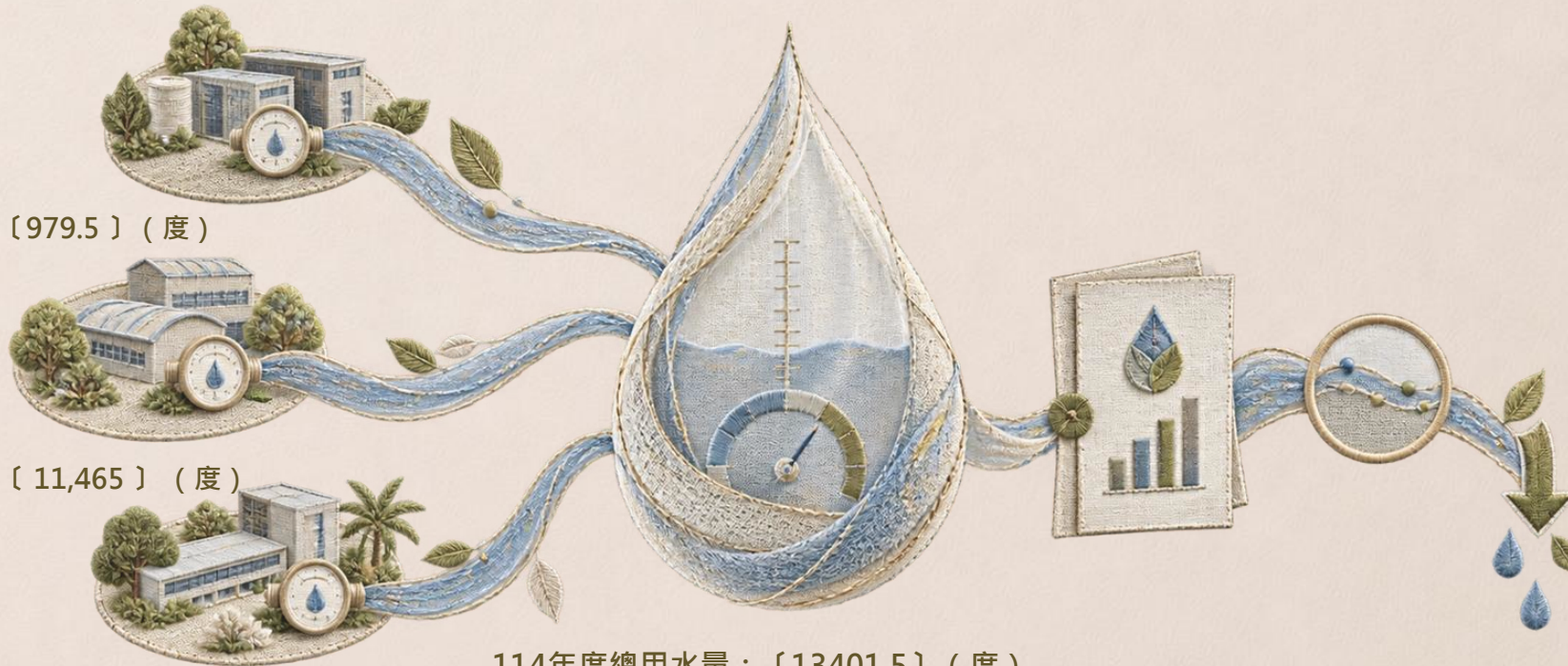
■ 近兩年用水量:

(資料涵蓋範圍：薩摩亞商竣邦國際股份有限公司臺灣分公司、蘇州振邦貿易有限公司、蘇州市振升紡織有限公司、J&B Vietnam Hi-Tech Company Limited)

- 台灣：957 (度) 依據大樓用水紀錄計算度數

- 蘇州：〔 979.5 〕 (度)

- 越南：〔 11,465 〕 (度)



114年度總用水量：〔 13401.5 〕 (度)

■ 說明：本公司持續監控各營運據點用水情形，並規劃逐年精進用水管理措施，以降低營運活動對水資源之消耗。

3.4 廢棄物總重量揭露

已完成 114 年度數據揭露

未來將以114年為基準年 自 115 年起持續定期揭露

■ 近兩年廢棄物總重量 (資料涵蓋範圍：

薩摩亞商竣邦國際股份有限公司臺灣分公司、蘇州振邦貿易有限公司、蘇州市振升紡織有限公司、J&B Vietnam Hi-Tech Company Limited)

- 114年度廢棄物總重量：無害〔45.188〕公噸，有害〔15.812〕公噸
 - 台灣：〔8.26〕公噸-無害廢棄物
 - 蘇州：〔0〕公噸-無害廢棄物
 - (該據點沒有製程廢棄物，且生活垃圾是併入大樓物業統一處理，故未有獨立的過磅數據)
 - 越南：〔15.812〕公噸-有害廢棄物
 - 越南：〔36.928〕公噸-無害廢棄物

■ 說明

- 本公司持續推動資源循環利用及廢棄物減量措施，逐步強化廢棄物分類與回收比例，以降低營運活動對環境之影響。

3.5 循環經濟與資源再利用

推廣產品回收與再製，開發可回收材料或二次利用產品，減少資源浪費並創造新收益來源。

3.5.1 政策與承諾

竣邦致力於推動環保材料應用，並將循環經濟理念落實於產品設計與開發選材階段，優先採用具回收再製潛力、可延長使用壽命，或取得國際認證之環保材料，以回應全球永續趨勢與客戶 ESG 要求。除延續回收聚酯（rPET）與再生尼龍（rNYLON）等材料於產品提案中之應用，亦將來自廢棄成衣回收再製之紗線納入實際產品應用，初期市場反應良好。



3.5.2 材料應用成果與2025實績

竣邦依循循環經濟「減量、延用、再生」三大核心原則，於產品設計與客戶提案階段即優先選用具再製性與資源再利用潛力之材料，並建立系統化材料分類與標示機制。透過成分資訊與備註欄位，明確標示環保材料特性，作為開發選材與後續管理依據，提升材料可追溯性與資訊透明度。2025年度綠色產品營收占比達 75%，其中回收與再生材料產品為主要推動項目，應用範圍涵蓋戶外、休閒等多元場景，顯示市場對環保產品接受度持續提升，亦反映竣邦選材方向與客戶 ESG 規格要求之高度一致。此外，2025年亦實質推動永續材料應用與內部教育訓練，強化開發與業務團隊對於循環材料的識別與提案能力，落實循環經濟實踐於產品生命週期各環節。



3.5 循環經濟與資源再利用

3.5.3 強化作為與未來方向

竣邦將持續從產品開發、供應鏈管理與客戶合作三大面向，深化回收與再生材料應用，落實循環經濟原則，聚焦以下重點行動：

■ 擴大永續材料應用範疇

持續提升回收聚酯、再生尼龍、成衣回收紗等材料於產品設計與提案中的應用比例，並評估導入具循環潛力與低碳效益的新興材料（如碳捕捉紗、生質複合材料），以降低對原生資源的依賴、延伸材料生命週期，強化環保材料於核心產品線的佈局，因應國際永續趨勢。

■ 建立材料追蹤與分類管理制度

透過成分標示與備註欄位，明確識別具再製性與再利用潛力之材料，建構年度應用品項與數量的統計機制，作為循環材料應用管理與績效追蹤之依據，提升資料透明度與內部管理一致性。

■ 優化來源確認與供應鏈合作機制

持續精進供應商材料來源審查與環保認證資料確認流程，確保材料來源具可追溯性並符合 GRS、Bluesign 等國際認證標準；同步研議建立年度回收材料資料彙整制度，強化碳足跡與循環績效量化的基礎資料。

■ 深化產品設計前移與回收再利用導向

自產品設計階段導入回收與拆解友善元素，推動產品層級的回收設計與後端拆解潛力評估，提升材料使用效率與可回收性，導入全生命週期管理概念於產品策略中，實踐永續價值。

■ 強化與客戶共創再生應用成果

結合客戶 ESG 採購規範與永續發展目標，共同開發具再製、再利用潛力的產品方案，促進供應鏈末端之回收循環鏈結，提升再生材料導入密度。舉例：以雙組份結構、100% 回收原料的假彈紗為核心原料，通過針對性的織造工藝與後整理方案，成功開發出滿足客戶實際使用要求的戶外面料。該面料在保留假彈紗特有蓬鬆手感與適度彈性回復的基礎上，充分發揮再生原料的環保優勢，同時兼顧戶外場景所需的耐磨、抗撕裂、抗起球及尺寸穩定性，最終實現環保屬性與戶外功能性的統一，可直接用於戶外休閒外套、功能褲裝、輕量衝鋒衣等系列產品，完全匹配客戶對面料環保認證、外觀風格及穿著性能的綜合需求。

3.5 循環經濟與資源再利用

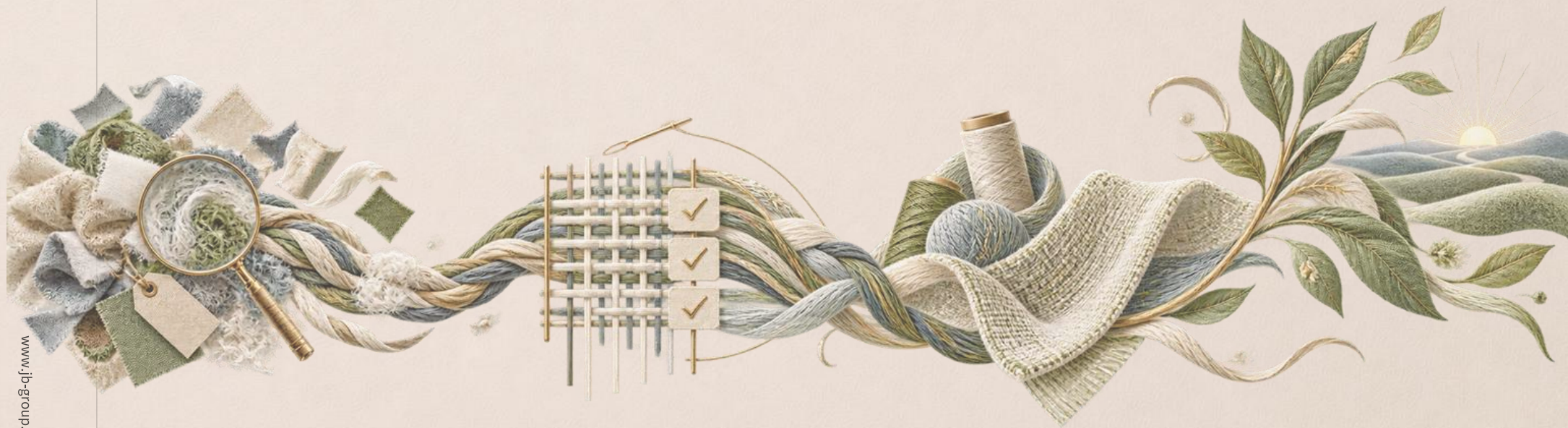
3.5.3 強化作為與未來方向

■ 推動內部知識賦能與標準流程建置

透過教育訓練、開發流程指引與材料資訊整合，提升開發與業務團隊對再生材料之識別與提案能力，並導入標準化材料管理制度，強化作業效率與跨部門協作。

■ 中長期展望與指標強化

竣邦將持續關注全球循環經濟發展趨勢與國際規範更新，探索具規模化導入潛力之新型環保材料，逐步評估綠色產品營收占比與材料應用密度之成長空間，期以提升資源使用效率與材料價值創造力，打造更具韌性與競爭力的永續供應鏈。



3.6 生物多樣性政策

■ 政策承諾

- ✓ 遵循環境保護相關法規。
- ✓ 降低營運活動對生態環境之影響。
- ✓ 推動節能減碳及資源循環利用。
- ✓ 優先採用具環境友善認證之原物料。
- ✓ 持續評估營運據點之生態風險。
- ✓ 提升員工生物多樣性保育意識。
- ✓ 推動紙本作業線上化，以數位流程取代紙本，減少紙張耗用及森林資源消耗。
- ✓ 優先選用具生態友善特點之天然纖維（如棉、麻、再生纖維素纖維等），
- ✓ 透過其可生物降解性，降低產品生命週期對陸域及水域生態系之微塑膠污染影響。



3.6 生物多樣性政策

■ 114年度執行情形

- 持續推動回收再生材料（rPET、再生尼龍等）應用於產品開發與銷售。
- 綠色產品營收占比達75%，持續提高環保材料使用比例。
- 推動節能措施，包括高效率LED照明及空調節能管理。
- 持續推動資源循環利用及減少廢棄物產生。
- 推動紙本作業線上化（如電子簽核、線上表單），逐步降低紙張使用量。



幸福人才

4.1 人權

4.2 人才管理與員工福利

4.3 人才培育與發展

4.4 職業安全衛生管理

竣邦堅信尊重與保障人權是企業永續經營的根本。公司參考《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國商業與人權指導原則》與《國際勞工組織基本原則》等國際準則，訂定不歧視、結社自由、禁止童工與強迫勞動等人權政策，並設有匿名申訴機制，保障員工與利害關係人的基本權益，營造公平包容的職場環境。

竣邦重視員工福祉，提供具市場競爭力的薪資與全面福利，支持員工兼顧工作與生活。公司鼓勵跨部門合作，推動正向激勵文化，強化參與感與歸屬感，形塑開放、信任的組織氛圍。

在人才培育方面，公司持續投資學習發展機制，提供職能課程，使公司策略與部門及個人目標連結，提升組織執行力與員工滿意度。

職業安全與健康亦為管理重點。公司建置完善的職安衛制度，定期執行風險評估與訓練，推動健康促進活動，並建立即時應變流程，確保員工安心工作。六大核心價值——當責、團隊至上、誠信、自省、追求卓越與創新，已深植於企業文化中，驅動竣邦持續實踐對人權保障、人才發展與永續經營的承諾。

追求卓越

創新

自省

當責

誠信

團隊至上

企業永續發展報告書

4.1 人權

4.1.1 人權政策

竣邦恪守多項國際人權準則與公約，包括但不限於《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《聯合國原住民族權利宣言》以及《國際勞工組織基本原則與工作權利宣言》。我們明確承諾遵守以下基本原則：禁止任何形式的歧視，尊重結社自由與團體協商權，堅決禁止聘用童工與任何形式的強迫勞動。公司在招募、任用、升遷、教育訓練及薪酬制度上，皆秉持公平、公正與多元共融的原則，確保正職人員、臨時員工、外籍移工、實習生、約聘人員等在無偏見的環境中發展其潛能，並將此精神推展至合作夥伴。

竣邦為更完善人權政策之執行，本公司已規劃於2026年度將人權政策從既有規範中獨立出來。該政策待制定完成後，將正式公告於公司官方網站，確保全體同仁與外部利害關係人皆能隨時參閱，落實本公司對人權保障的公開承諾。

竣邦人權政策涵蓋於《永續發展實務守則》中並公開於官方網站投資人關係-公司治理專區

https://www.jb-group.com.tw/_files/ugd/13a8fe_8005d3c6eb9a417cada610a925caa859.pdf

4.1.2 適用範疇

竣邦的人權政策適用於本公司全體員工及所屬子公司，並擴及供應商、業務合作夥伴及品牌客戶。竣邦已著手建構人權盡職調查流程，2024年以評估現有政策與制度為主，並透過簽訂含人權條款之合約，初步納入對外部合作夥伴的人權要求。未來將擴大辨識潛在人權風險，並強化內部教育與監督機制，以落實企業社會責任。竣邦未來將為各主要營運地及供應商定期進行人權盡職調查，也積極推動供應商簽署人權與勞動條款承諾書，並輔導供應鏈廠商取得 SLCP (Social & Labor Convergence Program) 驗證，以確保其勞動條件符合國際社會責任標準。我們也要求合作夥伴遵循國際品牌所認可的 CLS (Code of Labor Standards) 規範，落實對強迫勞動、童工、不當勞動待遇與結社自由等議題的防範與管理。透過制度化管理與持續溝通，我們期望與所有利害關係人攜手合作，推動人權保障向上下游延伸，共同實踐永續價值。

4.1 人權

4.1.3 員工溝通及申訴管道

為確保人權政策之落實，竣邦經董事會決議通過制定多項內部管理辦法，包括《員工意見申訴及處理準則》、《不法侵害通報管理辦法》以及《工作場所性騷擾防治措施、申訴與懲戒規範》，明確定義申訴流程、調查程序及處理時效，並依據事件性質提供適當的減緩與補償措施，以保障當事人權益並防止類似事件再發生。

竣邦建構多元且暢通的溝通平台，確保員工的聲音能被傾聽與妥善回應。除設有電子郵件線上申訴機制外，各營運據點亦設置實體員工意見箱，便於員工隨時反映建議與意見。所有來自意見箱的反映事項，將同步呈報至人資部與稽核室主管，並由專人負責後續追蹤與處理，確保每一項反映皆獲得適當回應與處置。透過制度化的申訴機制與即時應對流程，竣邦致力於營造一個透明、公正且尊重人權的職場環境，將人權保護落實於日常營運之中。

2025整年度，員工意見箱與申訴電子信箱皆無收到申訴。

竣邦也於官網設立員工檢舉窗口路徑，揭露公司開放、包容、透明且無阻礙的溝通與申訴管道，強化每位利害關係人之溝通。

員工檢舉窗口路徑 1	https://www.jb-group.com.tw/員工關係管理-員工意見箱和申訴e-mail設置
員工檢舉窗口路徑 2	https://www.jb-group.com.tw/投資人關係窗口

對職場性騷擾事件，本公司也提供專用電話與申訴電子信箱：jbtwhr@jb-group.com.tw

4.1 人權

4.1.3 員工溝通及申訴管道

勞資會議

勞資共融是竣邦企業文化的核心價值。我們每年定期召開四次勞資會議，確保雙方建立透明、有效的溝通機制。會議旨在協調勞資關係、促進合作，並確保勞資雙方和諧。我們透過勞方代表與資方代表雙向溝通的平台，針對職場安全、福利制度、勞動權益及責任義務等議題進行開放討論，並尋求雙贏的解決方案，以平衡企業發展與員工福祉。

2025年的勞資會議議題包含：

- 員工每月補卡免則次數調整建議
- 過試用期員工可預支特休假
- 建議會議室隔音問題與改善
- 出差申請簽核流程冗長，影響機票費用
- 調整出勤計算區間
- 有關員工福利管理辦法『規範第4.4.3規範之孕媽咪關懷假』變更



4.1 人權

4.1.4 不合法與不道德行為檢舉制度

為落實誠信經營及保障利害關係人權益，竣邦制定《不合法與不道德行為檢舉制度》，適用於公司內部人員，以及供應商、承攬商、客戶、合作夥伴等外部利害關係人。制度明定檢舉管道、檢舉人應提供之資訊、不同檢舉對象之受理層級及完整處理流程。檢舉案件由專責單位進行登錄、初步審查及調查，並依調查結果辦理懲處、改善或依法移送相關機關；相關紀錄原則上至少保存五年。公司對善意檢舉人提供身分保密、禁止報復、限制資料接觸及利益衝突迴避等保護措施，以確保案件調查之客觀、公正與獨立。本公司已將《不合法與不道德行為檢舉制度》及相關檢舉管道公開揭露於企業官方網站，供公司內、外部人員隨時查閱及使用，確保檢舉資訊公開、透明且易於取得。

檢舉管道如下：



獨立檢舉信箱：personnel@jb-group.com.tw

檢舉專線：+886 2 82272008 分機 361

書面檢舉地址：新北市中和區建一路186號14樓之4

企業官網檢舉制度專區：<https://www.jb-group.com.tw/公司治理-重要內部規章>

4.2 人才管理與員工福利

竣邦致力於建立公平透明的招募與任用制度，並提供具市場競爭力的薪酬結構與完整的福利機制，協助員工兼顧工作與生活，提升整體職場滿意度與留任意願。我們持續優化福利項目，包括彈性工時、健康促進活動、家庭友善措施等，打造身心健康且有歸屬感的職場文化。

4.2.1 人力結構

竣邦工作地區皆於主要營運地台灣。截至2025年底止，竣邦全體員工共計91人，聘用類型皆為不定期契約、全職員工。男女性占比分別為27.47%與72.53%，而女性主管占有所有管理職員之占比為61.54%。本公司無聘僱無時數保證的員工，且近二年聘雇人力並無重大變化。

		全體員工		管理人員	
		男	女	男	女
2025	人數	25	66	10	16
	比例	27.47%	72.53%	38.46%	61.54%
2024	人數	23	63	8	5
	比例	26.74%	73.26%	61.53%	38.47%
2023	人數	28	69	7	5
	比例	28.87%	71.13%	58.33%	41.67%

		30歲以下	31-50歲	51歲以上
2025	人數	8	76	7
	比例	8.79%	83.52%	7.69%
2024	人數	6	73	7
	比例	7.00%	84.88%	8.12%
2023	人數	7	81	9
	比例	7.22%	83.51%	9.27%

4.2 人才管理與員工福利

4.2.1 人力結構

竣邦在主要營運據點雇用當地居民為高階管理階層比例為 100%。

2025年	人數
高階主管人數	4
高階主管為當地人數	4
比例	100%

註1：「高階管理階層」的定義：協理（含）以上。

註2：組織對於「當地」的地理定義：臺灣。

註3：「主要營業據點」的定義：臺灣。



4.2 人才管理與員工福利

4.2.2 員工多元包容及平等

竣邦積極推動員工多元化與平等機會，致力提升組織與工作者的多元性。我們秉持多元、平等與共融的用人理念，致力於營造尊重差異、公平對待的職場環境。

2025年度竣邦有員工91人，其中聘用身心障礙員工1人，占總人數約1.10%，符合相關法規要求。此外，公司亦尊重少數族群的文化差異，若員工具原住民身分，將提供「祭儀假」休假政策，支持多元文化的落實與延續。

在性別平等方面，竣邦持續觀察並推動女性在組織中的參與與發展。2025年度女性管理職共有16人，男性為10人，女性管理職占比為61.54%。

2025年本公司新進率為 60.44%，較 2024 年的 30.23% 明顯上升，顯示招募動能有所提升；離職率則為 56.04%，亦高於 2024 年的 40.70%。整體而言，2025 年人力流動較前一年活絡，未來將持續強化員工留任機制與職涯發展支持，以穩定人力結構。

		新進人數		離職人數	
		男	女	男	女
2025	人數	16	39	15	36
	佔全體員工比例	17.58%	42.86%	16.48%	39.56%
2024	人數	8	18	11	24
	佔全體員工比例	9.30%	20.93	12.79%	27.91%
2023	人數	5	19	6	15
	佔全體員工比例	5.15%	19.59%	6.19%	15.46%

4.2 人才管理與員工福利

4.2.2 員工多元包容及平等

離職率變化趨勢分析

114年度總離職率為56.04%，較113年度40.70%增加15.34個百分點。
其中女性離職率由27.91%提升至39.56%，男性離職率由12.79%提升至16.48%。
離職人員主要集中於30至50歲年齡層，占總離職人數約78%，
顯示離職情形以核心工作年齡層為主。

離職率變動原因說明

114年度因組織成長及人力調整需求增加，
人員流動較113年度提高，使整體離職率呈上升趨勢。離職原因主要與個人生涯規劃、職涯發展選擇及家庭因素相關。未來公司將持續強化人才培育、職涯發展及員工關懷措施，以提升員工留任意願，維持組織穩定發展。

本公司 2025 年離職率性別及年齡別分布				
區間	女		男	
	人數	比例%	人數	比例%
30歲以下	4	4.4	2	2.19
30~50歲	30	32.97	10	10.99
50歲以上	2	2.19	3	3.3
佔全體員工比例	36	39.56	15	16.48
離職性別占比	70.59		29.41	

本公司 2024 年離職率性別及年齡別分布				
區間	女		男	
	人數	比例%	人數	比例%
30歲以下	3	3.49	0	0
30~50歲	20	23.25	7	8.14
50歲以上	1	1.17	4	4.65
合計佔全體員工比例	24	27.91	11	12.79
離職性別占比	68.57		31.43	

本公司 2023 年離職率性別及年齡別分布				
區間	女		男	
	人數	比例%	人數	比例%
30歲以下	2	2.06	0	0
30~50歲	12	12.37	5	5.16
50歲以上	1	1.03	1	1.03
佔全體員工比例	15	15.46	6	6.19
離職性別占比	71.43		28.57	

4.2 人才管理與員工福利

4.2.3 員工權益及福利

竣邦目前未設立員工工會，但為保障員工的溝通權益與表達意見之管道，設有多元化的員工溝通與申訴機制，包括執行長與部門主管之一對一會議、執行長下午茶、員工意見箱、勞資會議、電子申訴信箱，讓員工能匿名或具名反應建議、疑慮或不當行為。

為保障員工退休後的生活，竣邦依《勞工退休金條例》實施勞工退休金新制，依法為適用新制之全體員工按月提撥不低於薪資6%之退休金至勞工個人退休金專戶，由勞動部勞工保險局管理。另適用舊制之員工，則依《勞動基準法》相關規定，按月提撥退休準備金至台灣銀行專戶管理。竣邦目前未另訂有企業自主設計之內部退休福利方案或額外退休金制度，亦無設立企業年金計畫，惟均依法履行法定退休金提撥義務。

本年度延續過去的福利制度，除了固定提撥福利經費給職工福利委員會外，亦提供多項員工福利，包括每季聚餐補助、每月下午茶、生日禮金、大型活動補助及三節禮金等，讓員工享有更完善的關懷與支持。此外，竣邦亦設有多項獎勵措施，如新人推薦獎金、新客戶開發獎金等，鼓勵員工積極參與業務拓展。在人才培育方面，除內部訓練，並支持外部培訓課程，協助員工持續學習與成長，提升自身價值。

營運變化的最短預告期

當公司發生可能影響員工權益之重大營運變動時，將依據法令規範，事前以勞資會議或臨時協商會議等管道，進行充分溝通與協調，並提前通知受影響之員工。公司亦同步規劃相關配套措施，包括協助員工內部轉調、提供必要的諮詢服務，並協助符合條件之員工申請政府補助資源等。預告期間將依據勞動基準法規定，按員工年資提供10至30日之提前通知，確保員工權益獲得妥善保障。

4.2 人才管理與員工福利

4.2.3 員工權益及福利

依照法令	公司福利
健康保險、勞工保險	上下班30分鐘彈性打卡
提撥退休準備金	提供生日禮金1000 元 端午、中秋獎金 (未滿半年者500元、滿半年未滿一年者800元、全額1500元)
提撥積欠工資墊償基金	部門聚餐津貼、每月免費下午茶
提撥職災保險	客戶推薦獎金、推薦新人入職獎金
育嬰假、陪產假 (配偶)	每年身心健康補助
防疫照顧假	員工子女小學階段，可申請彈性班別

上述員工權益與福利措施適用於竣邦集團重要營運據點台灣地區之全體員工，促進員工福祉與工作滿意度。

4.2 人才管理與員工福利

4.2.3 員工權益及福利

1. 育嬰假

竣邦致力於打造友善家庭的職場環境，並在員工福利制度中重視婚育與育兒支持。竣邦提供多元的福利方案，包括結婚禮金、友善育兒福利等，協助同仁兼顧家庭與職場發展。2025 年有一位男性、三位女性同仁申請育嬰留停，其中一位女性延長留停時間。

	2025		2024		2023	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
符合申請育嬰留職停薪人數	1	5	2	3	0	2
申請留職停薪人數	1	3	2	0	0	0
育嬰留職停薪原應復職人數(A)	1	3	2	0	0	0
育嬰留職停薪原應復職且復職人數(B)	0	0	2	0	0	0
前一年育嬰留停復職人數(C)	2	0	0	0	0	1
休完育嬰假且復職後一年仍在職的員工總數(D)	0	0	0	0	0	1
復職率(B/A)	-	-	100%	-	-	-
留任率(D/C)	-	100%	-	-	-	100%

註：符合申請育嬰留職停薪人數以有申請產假、陪產假的員工為基準。

4.2 人才管理與員工福利

4.2.3 員工權益及福利

2. 母性健康保護

母性健康保護執行紀錄表
執行日期：2025/1/1-2025/12/31

	執行項目	執行結果（人次或％）	備註（改善情形）
除配合政府相關規範外，竣邦亦主動關懷女性員工，透過職護進行母性的健康保護。 2025年共計66位女性，育齡期女性共62位，經職護專業評核，並無須進行母性保護之同仁。	危害辨識及評估	1. 物理性危害 0 項 2. 化學性危害 0 項 3. 生物性危害 0 項 4. 人因性危害 0 項 5. 工作壓力 0 項 6. 其他 0 項 7. 風險等級：第一級 8. 危害告知方式與日期	本年度無母性保護同仁，與職業安全衛生人員就工作環境風險進行評估為第一級。
	保護對象之評估	1. 女性勞工共 66 人 2. 育齡期女性勞工（15～49歲）共 60 人 3. 懷孕女性勞工共 0 人 4. 哺乳期女性勞工共 0 人	公司女性員工比率占 72.53%
	安排醫師面談及健康指導	1.需醫師面談者0人 (1) 已完成共 0 人 (2) 尚未完成共 0 人 2. 高觀察或進一步追蹤檢查者 共 0 人 3. 進行醫療者 0 人 4. 健康指導 0 人 (1) 已接受健康指導者 0 人 (2) 未接受健康指導者 0 人 5.需轉介適性評估者 6.需定期追蹤管理者0人	
	適性工作安排	1.需調整或縮短工作時間0人 2.需變更工作者0人 3.需給予休假共0人	
	執行成效之評估與改善	1.定期產檢率 2.健康指導或促進達成率 3.環境改善情形:環測結果 ■第一級 □第二級 □第三級	
	◎ 評估人員：		
			單位主管：



4.2 人才管理與員工福利

4.2.3 員工權益及福利

3.身心健康補助

竣邦鼓勵同仁打造平衡、有活力的生活模式，以預防代替治療。為此公司設立「健康生活補助」，提供包含展覽、演唱會門票、電影票及運動機構會費等多元項目的補助，鼓勵員工在工作之餘積極參與休閒與運動活動。2025 年度共有 74 位員工申請該項補助，顯示此制度深獲員工肯定，有助於營造身心健康且富有幸福感的職場文化。

4.成立傷病慰問金與其管理辦法

為強化對員工的人本關懷與支持機制，竣邦於2024年新增「傷病慰問金」制度，針對因重大傷病住院治療之同仁，提供適度經濟協助，以減輕其突發醫療支出所帶來的壓力，並傳達公司對員工健康與福祉的重視。竣邦亦同步訂定《傷病慰問金管理辦法》，明訂適用對象、申請程序、核發標準與金額上限等事項，以確保制度公平、透明並具操作性。申請流程簡化，鼓勵有需要的同仁能及時提出申請，獲得實質幫助。透過此制度之建立，竣邦期望在員工遭遇困難時，提供溫暖與支持，進一步營造具安全感與向心力的職場環境，實踐以人為本的企業文化。

4.2 人才管理與員工福利

4.2.3 員工權益及福利

5.辦理員工交流及聖誕餐會等節慶活動

2025年行政管理部與職福會用心安排每場員工活動，包含員工旅遊活動、員工聚餐以及聖誕餐會活動。藉由工作以外的活動，促進跨部門交流，讓同仁在專業合作外更能建立情感連結。



6.員工旅遊補助款

竣邦致力於提供更具彈性且符合員工需求的福利措施。2025年公司特別採取員工自行規劃旅遊行程並申請補助的方式，讓同仁能依據個人喜好、家庭需求或休閒偏好自由安排行程，不僅提升休閒體驗，也促進工作與生活的平衡。補助金額依員工在職年資區分，每人最高可申請新台幣15,000元，鼓勵員工適時放鬆、探索世界，增進身心健康。



共41人申請旅遊補助

總補助費用為 698,000台幣

4.3 人才培育與發展

竣邦持續推動系統化的人才發展計畫，依據員工職能需求與職涯階段，設計包括新進訓練、職能強化、高階主管進階等多元課程，協助員工發展關鍵能力。2025 年總訓練時數為 117.1 小時。為確保訓練成果與職涯發展緊密結合，竣邦設有明確的績效考核制度，透過試用期考核與年度考核，客觀評量員工專業表現與目標達成狀況，並將其作為晉升、獎酬與職務調整的重要依據，旨在打造公開透明、重視發展的職場環境。



訓練課程數	總參與人次	總時數	總時數/人次
53	241	117.1	0.49

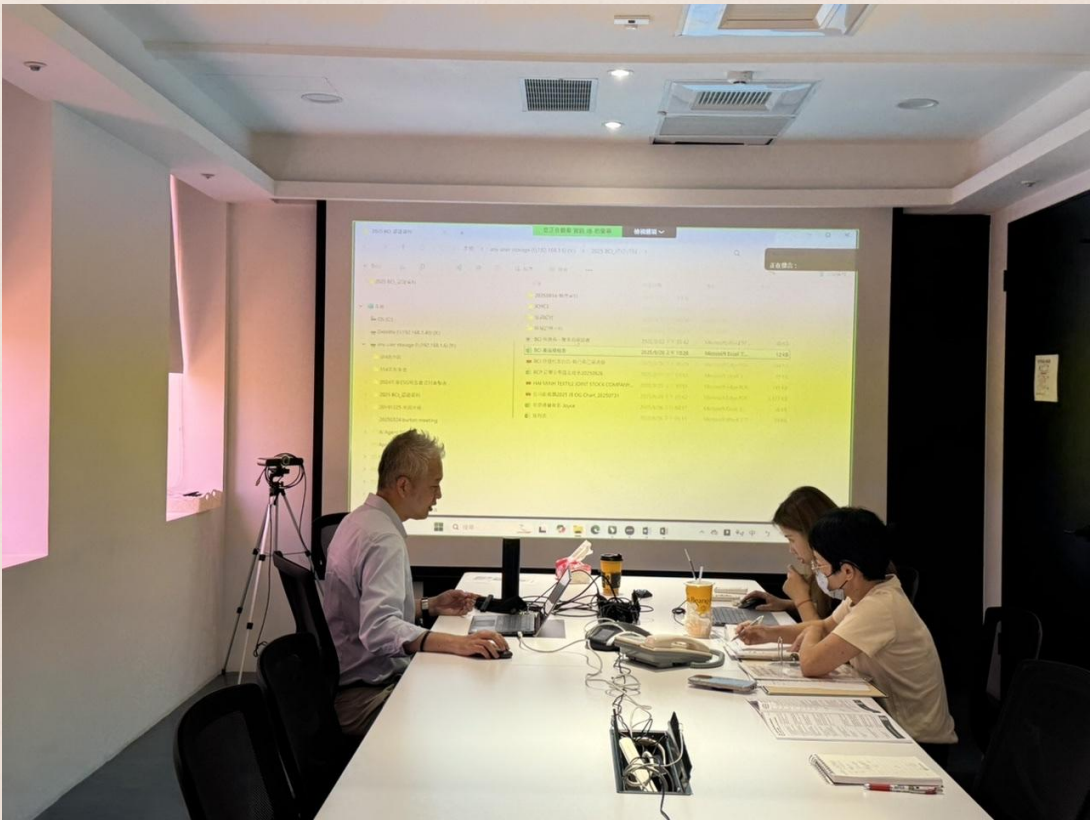
註：2025年參與教育訓練
 男性同仁人數:76人，平均時數: 2.71小時、女性同仁人數:165人，平均時數:4.72小時
 管理職人數:113人，平均時數: 5.41小時、非管理職人數:128人，平均時數:4.36小時



4.3 人才培育與發展

良好棉花發展標準-BIC全球有機紡織品標準

本公司優先採用符合 Better Cotton 與 GOTS 等國際標準之棉花原料，落實永續採購與供應鏈管理，確保環境保護、產品安全及勞動人權之遵循，並持續提升原料可追溯性與永續比例。



在棉花原料管理方面，本公司透過採用 Better Cotton 標準，支持永續農業發展，降低水資源消耗及環境負擔，並確保農民之基本勞動權益。另於產品端，導入 GOTS 認證之有機紡織品，以確保從原料、生產至成品之全供應鏈皆符合環境保護與社會責任要求。

課程參與：

	非管理階層		管理階層	
	男性	女性	男性	女性
人數	1	4	0	2
總計人數	7			

註:管理階層為課長(含)以上



4.3 人才培育與發展

強化業務部同仁專業職能

業務部在公司營運中扮演舉足輕重的角色，不僅是連結客戶與公司的關鍵橋樑，更是推動業務發展的重要驅動力。為了確保新進業務同仁能迅速融入並發揮專業能力，我們在 2025 年針對業務單位的需求，強化專業培訓，協助他們更快速掌握竣邦的業務運作與作業流程。我們設計了一套完整的入門課程，內容涵蓋與客戶的郵件往來技巧、簡報製作要領、公司組織架構介紹、訂單管理的概念與操作等。透過這些培訓，不僅降低新進同仁適應業務工作的門檻，也促進不同職位之間的相互理解，讓每位同仁更清楚自身在營運中的角色與價值，進而提升工作的投入感與使命感。同時，培訓課程也幫助同仁了解自身職務的發展性，為未來的職涯規劃奠定穩固基礎。

課程參與：

	非管理階層		管理階層	
	男性	女性	男性	女性
人數	2	9	0	7
總計人數	18			

註:管理階層為課長(含)以上



4.3 人才培育與發展

績效指標設定與專業職能強化

為提升組織整體營運績效及員工專業能力，本公司建立完善之績效管理制度，透過系統化指標設定與持續性人才發展機制，促進員工與企業共同成長。在績效管理方面，本公司依各職務職責與部門目標，訂定關鍵績效指標（KPI），並結合公司年度營運策略，採取自上而下與自下而上雙軌方式進行目標設定，確保個人績效與組織目標一致。績效評核機制定期執行，並透過主管回饋與績效面談，強化員工目標管理及自我成長動能。在專業職能發展方面，本公司持續推動教育訓練與職能提升計畫，依職務類別規劃專業課程及管理 ability 培訓，包含內部訓練、外部課程及在職發展機制，協助員工精進專業技能並提升職場競爭力。同時，透過訓練成效評估與學習歷程追蹤，確保培訓資源有效運用。未來，本公司將持續優化績效指標設計，導入數據化管理工具，並強化人才發展體系，以提升組織韌性與永續競爭力。

課程參與：

	非管理階層		管理階層	
	男性	女性	男性	女性
人數	0	3	7	15
總計人數	25			

註:管理階層為課長(含)以上



4.3 人才培育與發展

數位科技與人工智慧的趨勢與風險管理

面對數位科技與人工智慧（AI）快速發展之趨勢，本公司持續關注相關技術應用對產業之影響，並積極評估其於營運流程、管理決策及客戶服務之導入機會，以提升整體營運效率與競爭優勢。在數位轉型推動方面，本公司逐步導入數位化工具與資訊系統，優化內部作業流程，並評估人工智慧於資料分析、自動化處理及決策輔助等面向之應用潛力，以提升組織運作效率及決策品質。同時，鑑於數位科技與AI應用所可能衍生之風險，本公司已建立相關風險管理機制，重點包含資訊安全、個人資料保護及系統穩定性等面向。透過內部控制制度與資訊安全政策之落實，降低資料外洩、系統中斷及不當使用風險，確保企業營運之穩定與資訊安全。此外，本公司亦關注人工智慧應用之倫理議題，包含資料使用合規性、演算法偏誤及決策透明度等，並持續強化員工相關意識與教育訓練，以確保科技應用符合企業治理與永續發展原則。未來，本公司將持續精進數位治理能力，強化資安防護機制，並審慎評估人工智慧技術導入之效益與風險，以兼顧創新發展與風險控管，提升企業長期價值。



課程參與：

	非管理階層		管理階層	
	男性	女性	男性	女性
人數	0	0	8	1
總計人數	9			

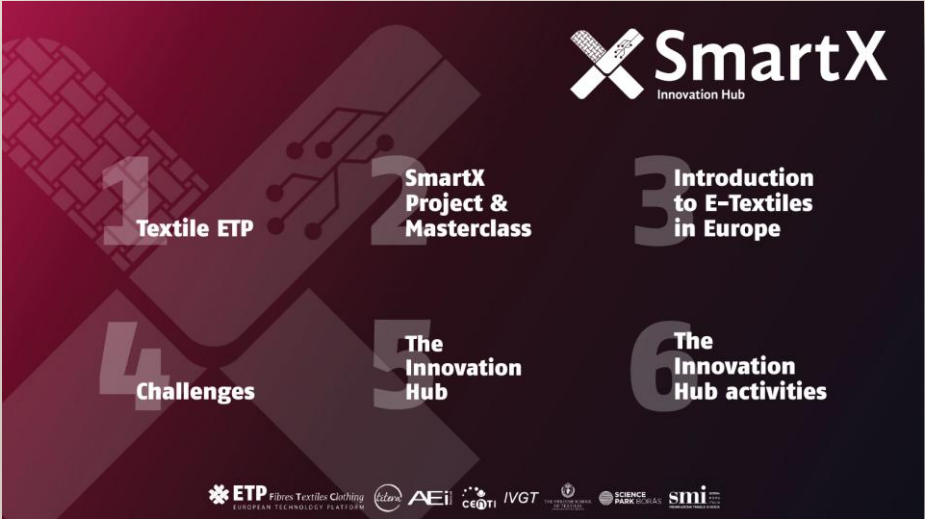
註:管理階層為課長(含)以上



4.3 人才培育與發展

4.3.5 外部訓練補助計畫

竣邦持續推動員工學習與發展計畫，鼓勵同仁在工作之餘培養專業技能與個人興趣。延續 2024 年的政策，公司提供在職滿一年的員工外訓費用補助，員工可彈性選擇適合的學習課程，進一步提升職能發展。2025 年共計 7 人參與外訓，皆為女性，總時數為 39 小時。



	產品開發部	業務部
人數	5	2
總計	7	



4.4 職業安全衛生管理

竣邦重視職業安全與員工健康，建置完善的職業安全衛生管理制度，依循相關法規進行風險評估、預防措施與定期稽核。透過教育訓練與緊急應變演練，提升全體員工的安全意識與應變能力，持續打造安全、健康且永續的工作環境。竣邦遵循職業安全衛生管理計畫內容執行下列事項：

- 工作環境或作業危害之辨識、評估及控制
- 儀器、設備或器具之管理
- 危險物與有害物之標示及通識
- 採購管理、承攬管理與變更管理事項
- 安全衛生作業標準之訂定
- 定期檢查、重點檢查、其他特定檢查及現場巡視
- 安全衛生教育訓練
- 個人防護具之管理
- 健康檢查
- 緊急應變措施
- 職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件之調查處理與統計分析
- 安全衛生管理記錄與績效評估措施
- 其他安全衛生管理措施



4.4 職業安全衛生管理

4.4.1 職業安全衛生管理系統

竣邦集團重視員工工作環境安全與健康福祉，並已依據《職業安全衛生法》及相關法規規定，建立一套系統性的安全衛生管理制度。由於台灣地區之主要營運型態以辦公室工作為主，作業風險相對較低，且已符合法規的措施與計劃，落實職場安全與健康管理。本職業安全衛生管理系統涵蓋本集團台灣地區之全體員工、工作場所與其工作活動。

竣邦參考職業安全衛生管理系統執行以下內容：

- 1.政策：**竣邦根據組織規模與性質，訂定職業安全衛生政策，以符合適用法令規章，展現重視職業安全衛生的承諾。
- 2.組織架構：**竣邦台灣地區設有一位專責安全衛生管理人員，負責推動職業安全衛生管理工作，並確保員工的參與，以及巡查辦公環境之安全性。
- 3.危害辨識與風險評估：**識別辦公室中潛在的危害，評估其發生的可能性和潛在影響；並制定風險評估流程。
- 4.安全衛生教育訓練：**針對辦公室常見之災害作為主軸，定期舉辦教育訓練，以提高員工的安全意識和自我保護能力。
- 5.建立緊急應變計畫：**建立緊急應變計畫，確保在發生意外事件時，能夠及時有效地應對。
- 6.評估與改善：**調查與工作本身或環境有關之傷病及其對安全衛生績效的影響，並針對可能造成危害之因子進行排除。

另針對合作的供應商或承攬商，竣邦目前尚未明文要求兩者遵循本集團的職業安全衛生政策，但落實於合作條件，已要求供應商或承攬商必須遵循所在地之相關職業安全衛生法規，確保作業環境及工作人員之安全與健康。未來將持續評估供應鏈職安衛風險管理需求，逐步強化對供應商及承攬商之職業安全衛生管理要求。

4.4 職業安全衛生管理

4.4.1 職業安全衛生管理系統

職業安全衛生管理系統控管人數與比例 — 員工與非員工分類：

	2023		2024		2025	
	員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
涵蓋於管理系統內人數 (未經稽核)	97	1	86	1	91	1
組織總人數	97	1	86	1	91	1
比例	100%	100%	100%	100%	100%	100%

今年延續前兩年，職業安全衛生管理系統控管涵蓋範圍皆為本集團台灣地區全體員工與非員工，並無排除任何工作者。

為強化職業安全與健康管理，竣邦指派一位專責的職業安全人員，負責統籌職場之安全衛生溝通、參與與諮詢機制，建立員工對安全衛生管理的共識與承諾，並促進良好的雙向溝通。公司亦依規定由雇主與勞工代表共同研擬「安全衛生工作守則」，經報請勞動檢查機構備查後公告實施。

註：由於本公司並非屬於強制需執行職安衛管理系統稽核之企業，且竣邦亦不適用《職業安全衛生管理辦法》第 12-2 條之規範，故 2025 年度未針對管理系統進行內、外部稽核。

4.4 職業安全衛生管理

4.4.2 危害辨識、風險評估及事故調查

竣邦針對台灣地區的工作環境及設備，進行辨識與風險評估，以符合安全衛生法規要求與公司本身對職安之要求。整體流程如下：

- 1.區分不同工作場域：**竣邦將員工可能進行工作之場域進行劃分，區分成辦公地點、作業環境、全廠自然災害、以及噪音四大工作場所。
- 2.辨識每個地點具風險之設備或活動：**區分地點後，竣邦接著辨識出具有員工常接觸但具有危害風險之設備，歷歷如電腦、延長線、滅火器等共31項。
- 3.調查危險源：**根據31項設備，調查其危險源，例如電腦輻射、絕緣不良等。
- 4.評估可能導致之傷害後果：**對所辨識出的危險源，蒐集相關資訊，評估可能導致的傷害。
- 5.根據危害可能性進行頻率劃分：**以三級制作為評分項。三級為最常發生的傷害，一級為最不常發生。針對每一項設備進行調查後，評定其危害造成之頻率分數。
- 6.計算風險指數（RPN分數）：**竣邦針對每一項設備或活動的危害風險，採用風險優先數（RPN，Risk Priority Number）進行量化評分，RPN計算公式為「頻率等級 × 嚴重度等級」。依據不同設備的危害特性，分別評估其發生頻率與嚴重程度。例如：辦公地點之電腦因輻射風險評為頻率3、嚴重度2，RPN為6。
- 7.採取對應風險控制措施：**依據各項RPN風險評分，竣邦訂定相對應的風險等級，並依等級高低採取不同層級的預防或改善措施。低風險項目維持現行管理措施，中高風險項目則規劃加強安全檢修、設備改善、加強個人防護、現場警示標示、或強化員工教育訓練等措施。例如針對電線破損風險，公司已安排定期檢修及更換計畫；針對輻射風險，則提供必要防護設備及教育訓練，以降低員工暴露風險。
- 8.評估可能導致之傷害後果：**針對已實施的風險控制措施，不定期進行查核與評估，以確認這些措施是否確實落實執行，並能有效達到預期的風險降低效果。

4.4 職業安全衛生管理

4.4.3 落實職業安全衛生教育訓練

竣邦台灣地區因營運型態以辦公室作業為主，員工面臨高風險作業環境的機會有限，因此職業安全衛生教育訓練的需求評估，主要聚焦於辦公室環境中的潛在風險辨識、緊急應變及健康促進議題。訓練需求的確認方式包括：

- 依據勞工安全衛生法規要求
- 根據過往安全事件進行內部需求盤點

2025年，公司針對「消防安全」安排訓練課程。內容涵蓋「煙的特性」、「避難逃生」及「火災預防與住警器推廣」等三大核心，確保員工對消防安全的意識及應變能力。

未來，竣邦將持續依據法規、風險變化及員工需求，滾動調整訓練內容與時數，強化員工安全意識。



4.4 職業安全衛生管理

4.4.4 員工健康服務與健康促進計畫

為有效降低員工暴露於職業危害及罹患職業病的風險，竣邦依據《職業安全衛生法》及相關指引，制定「人因性危害預防計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「不法侵害預防計畫」及「母性保護計畫」，並透過以下措施加以落實與執行：

- 於每月職護時間時，一併執行辦公室常見職業傷害調查，包含骨骼肌肉、過負荷、不法侵害等相關問卷填寫。
- 依據問卷結果，辨識出高風險群，給予相應就醫建議並進行追蹤。
- 每年一次與職業安全衛生人員合作，現場檢視作業環境，進行相關環境風險評估與改善。

除了常見的職業病外，竣邦也相當重視女性健康與保護，因此職護也針對母性健康部分進行調查。在母性健康保護方面，本年度無母性保護同仁，而育齡期女性勞工佔全體員工的68.1%，公司將持續留意其健康狀況。對於職場不法侵害預防措施，目前所有項目如辨識及評估危害、適當配置作業場所、依工作適性適當調整人力、建構行為規範、辦理危害預防及溝通技巧訓練、建立事件處理程序等，執行狀況皆屬正常無異常。在預防輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷引發疾病執行記錄表方面，高風險族群的辨識與評估結果為「無」。目前已有22人接受醫師面談及健康指導。這些數據皆顯示竣邦在職護專案的各項措施上皆積極落實，致力於為員工打造一個健康、安全且友善的工作環境。

2025年受雇員工作總時數為180,180小時，由於竣邦集團台灣地區的主要作業場所為辦公室，因此記錄之職業傷害人數為0人。此外，竣邦於2025年共有一位非員工之工作者，經調查並無發生職業病傷害。

4.4 職業安全衛生管理

4.4.4 員工健康服務與健康促進計畫

【肌肉骨骼傷害調查一覽表】

危害情形	勞工人數	危害比例
確診疾病	0	0.00%
有危害	0	0.00%
疑似有危害	11	14.47%
無危害	9	11.84%
小計	20	26.32%
評估總人數	76	100.00%

【職業災害】

危害情形	勞工人數	危害比例
職業傷害	0	0.00%
死亡數量	0	0.00%
職業傷害	0	0.00%

【母性健康保護執行紀錄表】

危害辨識及評估	本年度無母性保護同仁
保護對象評估	育齡期女性勞工佔全體員工68.1%

【職場不法侵害預防措施查核及評估表】

辨識及評估危害	修正相關控制措施改善情形
適當配置作業場所	執行狀況無異常
依工作適性適當調整人力	執行狀況無異常
建構行為規範	執行狀況無異常
辦理危害預防及溝通技巧訓練	執行狀況無異常
建立事件處理程序	執行狀況無異常
執行成效之評估及改善	執行狀況無異常

【預防輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病執行紀錄表】

執行項目	評估人數
辨識及評估高風險群	無
安排醫師面談及健康指導	已接受健康指導者22人
實施健康檢查、管理及促進	實際受檢者13 人
執行成效之評估及改善	參與健康檢查率94%

4.4 職業安全衛生管理

4.4.4 員工健康服務與健康促進計畫

員工健檢專案

員工的健康是公司營運的根本，因此積極推動員工健康管理措施，並建立員工健康檢查專案，提供定期健康檢查補助，協助同仁及早掌握自身健康狀況、降低潛在疾病風險。本次健檢方案涵蓋多項重要檢查項目，並與專業醫療機構合作，確保檢查品質與整體服務水準，讓員工能安心參與。

竣邦健檢補助制度依據員工的年齡與在職年資規劃，年滿六十五歲者每年提供一次健檢補助；四十歲至六十五歲以下者每三年一次；四十歲以下者則每五年補助一次。對於年資達五年以上的同仁，公司特別每三年加碼提供一次進階健檢，費用全由公司負擔，以加強中高年資同仁的健康關懷；年資未滿五年者則可自由參與，並以自費方式進行。同時，公司每人每次健檢最高補助金額為新臺幣一萬元。本公司會於2027年持續辦理健康檢查專案，透過定期的健檢補助與配套措施，落實對同仁長期的健康承諾。

目前竣邦集團尚未針對工作者提供自願性健康促進服務或計畫，例如健康檢查中可自由選擇、與工作無直接關聯的自費健康檢查項目等。然而，公司仍持續關注員工身心健康議題，並依《職業安全衛生法》要求，定期為員工安排法定健康檢查。未來，竣邦集團將視員工需求與營運規模，評估導入更多元的健康促進措施，以進一步提升員工健康福祉。

4.4 職業安全衛生管理

4.4.5 職業災害事故調查流程

竣邦致力於預防與降低職業災害發生率，透過嚴謹的職業安全衛生管控，強化職災預防。我們建立系統化的意外事故緊急處理與調查流程，並進行全面記錄與追蹤。這不僅確保符合公部門職業災害調查規範，更遵循《職業安全衛生法》規定，每月定期上網申報職災統計資料，展現對員工安全的承諾。

為鼓勵員工勇於反映職場中不當行為並參與風險改善，公司設有多元且保密性高的通報與建議機制，包括設立於各據點的實體匿名意見箱，以及全天候開放的電子申訴信箱。所有通報與建議管道，皆明確公告於公司公告欄與內部系統，以利員工便捷使用與取得資訊。

為保障通報者權益，竣邦承諾對於所有提出申訴或建議的同仁，給予嚴格保密，並禁止任何形式的報復、差別待遇或處分行為。通報內容僅限授權人員處理，相關資訊亦會依照內部程序進行分類、調查與回覆，確保通報者在安全與無壓力的環境下行使申訴權利。未來，公司將持續強化申訴與通報機制的透明度與可近性，並透過教育訓練與內部宣導，建立安全通報文化，落實誠信與職場公平。

同時，竣邦明確保障工作者在面對疑似不安全或不健康的工作情境時，有權拒絕執行相關作業，並可立即離開現場以避免潛在傷害或疾病。公司內部守則亦規定，員工發現任何可能對自己或他人造成危害的工作條件時，應立即通報直屬主管或職安負責單位，相關人員將迅速評估風險並採取必要改善措施。

公司承諾，對於因合理安全疑慮而暫停作業的員工，不以任何懲處或不利對待，並視其行為為保障安全之正當行動。此項權利亦透過年度安全教育訓練進行宣導，確保所有工作者知悉並能行使自我保護的權利，進一步強化公司整體職場安全文化。



4.4 職業安全衛生管理

4.4.5 職業災害事故調查流程



05

- CHAPTER 05 -

社會公益

5.1 綠色公益

5.2 慈善扶助



5.1 綠色公益

■ 號召同仁-為地球永續關燈60分鐘

竣邦已持續第四年響應全球最大自發性公益減碳行動——Earth Hour 地球一小時，透過關閉非必要的燈光，實際行動支持環境永續。透過這個簡單卻意義深遠的舉動，我們希望喚起更多人對能源使用的重視，攜手減少碳足跡，為地球永續發展盡一份心力。

5.2 慈善扶助

5.2.1 物資捐贈

■ 號召熱情捐血活動



為落實企業社會責任並積極參與社會公益，竣邦響應台北捐血中心舉辦企業捐血活動。本次活動以「熱血一袋，愛心滿載」為公益號召，期盼透過實際行動用熱血點亮希望。為擴大社會影響力，公司特別贊助台北捐血中心 100 張商品禮券，以實質回饋響應企業愛心與社會責任。



5.2 慈善扶助

5.2.2 贊助國際運動選手

■ 助力夢想 - 竣邦贊助2025 亞洲盃越野滑輪選手專業比賽服

竣邦持續關注體育發展，並致力於支持亞洲運動賽事。今年，我們特別贊助2025 亞洲盃越野滑輪比賽服，為台灣選手提供在高運動強度下維持乾爽與活動自由度之專業服飾，並於實際競賽環境中展現穩定表現，獲得選手的正面回饋與肯定。從設計、布料到印花，竣邦發揮自身的專業，為台灣運動健兒加油。我們認為優質的運動服裝不僅提升表現，更能讓選手專注於挑戰自我。竣邦持續運用機能性布料開發與服裝設計專業，打造符合競賽需求的比賽服，陪伴選手全力以赴，迎接亞洲盃賽事挑戰。



使用聲明	開曼群島商竣邦國際股份有限公司已依循GRI準則報導2025年（2025年1月1日至2025年12月31日）期間的內容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎2021
適用的GRI行業準則	於本報告書報導期間尚無適用之GRI行業準則發布

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁次	備註
GRI 2：一般揭露2021				
2-1	組織詳細資訊	關於竣邦集團	5	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
2-4	資訊重編	關於本報告書	4	
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	4	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於竣邦集團 1.5 供應鏈管理	5、50	
2-7	員工	4.2 人才管理與員工福利	79	
2-8	非員工的工作者	4.2 人才管理與員工福利	79	
2-9	治理結構與組成	利害關係人與重大主題 1.1 公司治理運作	17、34	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.1 公司治理運作	35	



GRI Standards內容索引表

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁次	備註
2-11	最高治理單位的主席	1.1 公司治理運作	36	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	永續推動 利害關係人與重大主題	15、17	
2-13	衝擊管理的負責人	永續推動	15	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續推動	15	
2-15	利益衝突	1.3 誠信經營與法規遵循	47	本公司民國113年年報： 貳、公司治理報告>董事及監察人 資料、董事會運作情形 參、募資情形>主要股東名單 肆、營運概況>主要進銷貨客戶名 單 本公司113年合併財報： 附註三十-關係人交易 附註三三-附註揭露事項
2-16	溝通關鍵重大事件	永續推動 1.1 公司治理運作	15、35	
2-17	最高治理單位的群體智識	1.1 公司治理運作	37	
2-18	最高治理單位的績效評估	1.1 公司治理運作	39	
2-19	薪酬政策	1.1 公司治理運作 4.2 人才管理與員工福利	40、82	
2-20	薪酬決定流程	1.1 公司治理運作 4.2 人才管理與員工福利	40、83	

GRI Standards內容索引表

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁次	備註
2-21	年度總薪酬比率	-	-	1. 2025年組織中薪酬最高個人之年度總薪酬，與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬中位數之比率為11.14。 2. 組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比，與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬增加百分比中位數之比率為9.99。 註：年度總薪酬包含固定薪酬及變動薪酬；變動薪酬受公司營運績效、獎金發放及未來風險等因素影響。
2-22	永續發展策略的聲明	董事長與執行長的話	3	
2-23	政策承諾	4.1 人權	75	
2-24	納入政策承諾	4.1 人權	76	
2-25	補救負面衝擊的程序	1.4 風險管理 4.4 職業安全衛生管理	46、99	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 誠信經營與法規遵循	45	
2-27	法規遵循	1.3 誠信經營與法規遵循	46	
2-28	公協會的會員資格	關於竣邦集團	8	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人與重大主題	16	
2-30	團體協約	4.1 人權	78	竣邦未成立工會故無團體協約，但設有多元化的員工溝通與申訴機制，且每年定期舉辦勞資會議，決議適用所有員工。

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁次	備註
GRI 3：重大主題2021				
3-1	決定重大主題的流程	利害關係人與重大主題	20	
3-2	重大主題列表	利害關係人與重大主題	25、28	
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大主題	27	
重大主題：循環經濟（紡織品回收再利用）				
GRI 3：重大主題2021				
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大主題	28	
循環經濟（紡織品回收再利用）				
自訂主題		3.6 循環經濟與資源再利用	72	
重大主題：商品品質與顧客關係管理				
GRI 3：重大主題2021				
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大主題	27	
商品品質與顧客關係管理				
自訂主題		2.1 客戶關係管理 2.2 持續穩定合作 2.3 解決客戶痛點	56、58、59	



GRI Standards內容索引表

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁次	備註
重大主題：綠色採購				
GRI 3：重大主題2021				
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大主題	29	
綠色採購				
自訂主題		1.5 供應鏈管理	51	
重大主題：公司治理與風險管控				
GRI 3：重大主題2021				
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大主題	29	
GRI 205 反貪腐				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	利害關係人與重大主題 1.3 誠信經營與法規遵循	29、45	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	利害關係人與重大主題	29	
重大主題：人權維護				
GRI 3：重大主題2021				
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大主題	30	
人權維護				
自訂主題		4.1 人權	76	



GRI Standards內容索引表

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁次	備註
重大主題：供應鏈垂直整合與併購				
GRI 3：重大主題2021				
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大主題	31	
GRI 204 採購實務				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	1.5 供應鏈管理	50	
重大主題：供應鏈永續管理				
GRI 3：重大主題2021				
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大主題	31	
GRI 308：供應商環境評估				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	1.5 供應鏈管理	53	
308-2	供應鏈對環境的負面衝擊以及所採取的行動	1.5 供應鏈管理	54	
GRI 414：供應商社會評估				
414-1	使用社會標準篩選之新供應商	1.5 供應鏈管理	53	



GRI準則	揭露項目	對應章節	頁次	備註
重大主題：經營績效				
GRI 3：重大主題2021				
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大主題	32	
GRI 201：經營績效				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 經營績效	42	
201-4	取自政府之財務援助	-	-	竣邦未有政府持股
重大主題：員工薪資與福利				
GRI 3：重大主題2021				
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大主題	32	
GRI 401：勞僱關係				
401-1	新進員工和離職員工	4.2 人才管理與員工福利	81	
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.2 人才管理與員工福利	86	
401-3	育嬰假	4.2 人才管理與員工福利	87	
GRI 402：勞資關係				
402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2 人才管理與員工福利	85	



GRI Standards內容索引表

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁次	備註
重大主題：職業安全衛生				
GRI 3：重大主題2021				
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大主題	32	
GRI 403：職業安全衛生				
403-1	職業安全衛生管理系統	4.4 職業安全衛生管理	99	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.4 職業安全衛生管理	101	
403-3	職業健康服務	4.4 職業安全衛生管理	103	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.4 職業安全衛生管理	101	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 職業安全衛生管理	102	
403-6	工作者健康促進	4.4 職業安全衛生管理	105	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4 職業安全衛生管理	99	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4 職業安全衛生管理	100	
403-9	職業傷害	4.4 職業安全衛生管理	104	
403-10	職業病	4.4 職業安全衛生管理	103	



GRI Standards內容索引表

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁次	備註
一般主題				
經濟				
GRI 202：市場地位				
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.2 人才管理與員工福利	80	
環境				
GRI 305：排放				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2 溫室氣體管理	69	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2 溫室氣體管理	69	
社會				
GRI 404：訓練與教育				
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2 人才管理與員工福利 4.3 人才培育與發展	85、97	
GRI 405：員工多元化與平等機會				
405-1	治理單位與員工的多元化	1.1 公司治理運作 4.2 人才管理與員工福利	35、79	
GRI 418：客戶隱私				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.6.客戶隱私保護	63	



TCFD對照表

類別	揭露內容	對應章節或說明	頁次
治理	a. 董事會對氣候相關風險與機會的監督情況 b. 管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	3.1 氣候變遷因應	66
策略	a. 組織所鑑別的短中長期氣候相關風險與機會 b. 組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊 c. 組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括2°C或更嚴苛的情境）	3.1 氣候變遷因應	66
風險管理	a. 組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程 b. 組織在氣候相關風險的管理流程 c. 氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	3.1 氣候變遷因應	66
指標和目標	a. 揭露組織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 b. 描述組織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	3.1 氣候變遷因應	66



上櫃公司氣候相關資訊對照表

項目	執行情形
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	為深化永續發展並強化氣候風險治理，本公司於112年8月成立「永續發展管理室」，作為專責單位，負責制定並推動永續發展策略。該單位定期召開會議檢視各項行動計畫的執行情況與成效，並每季向董事會報告，確保決策層能充分參與並掌握氣候治理進程。
2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	本公司針對可能對財務與營運產生重大影響的氣候風險與機會，進行全面評估並制定應對計畫，以確保企業在氣候變遷趨勢下具備韌性與競爭力。 短期 在短期內，隨著各國積極推動減碳政策，供應商為符合減碳要求可能將相關成本轉嫁，對企業獲利產生影響。為此我們將加強溫室氣體盤查與核證工作，確保全面掌握碳排放數據，並藉由優化供應鏈降低碳成本，提升運營效率。此外，我們持續專注於低碳與環保商品的開發，並隨著市場需求不斷擴大，增強相關產品線。未來帶動供應鏈推廣再生材料與低碳生產技術的應用，擴充環保商品的範疇，包括減塑產品、節能設備及綠色製程。我們也積極評估碳足跡認證商品的市場潛力，以滿足消費者對永續產品日益增長的需求，增強品牌競爭力並把握市場新機遇，持續在綠色經濟中保持領先地位。 中期 中期內，全球碳稅與環保法規趨於嚴格，歐美市場與台灣即將實施碳費或碳稅，企業面臨更高的合規成本與市場競爭壓力。同時，消費者環保意識高升，對低碳、減塑與可回收材料的需求增加，品牌與零售商將更重視供應鏈的環保表現。因此，我們將加快低碳與減塑技術的研發與應用，推動產品與製程綠色轉型，並確保符合最新的法規要求如歐盟產品數位護照（DPP）與再生能源相關規範，以確保市場適應性與法規合規性。 長期 長期來看，全球企業正邁向淨零排放目標，未來低碳競爭力將成為企業生存關鍵。我們將持續深化碳中和與循環經濟策略，加強再生能源應用與綠色供應鏈建置，以降低長期碳排放成本並符合國際規範。此外，隨著各國政策與市場趨勢逐步收緊，高碳排企業將面臨更大的市場與金融風險，因此我們將提前布局低碳技術與創新解決方案，確保企業在永續經濟轉型中占據有利位置。 透過短、中、長期策略的佈局，我們不僅能有效應對氣候風險，也能把握綠色經濟的成長機會，為企業永續經營奠定穩固基礎。



項目	執行情形
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	氣候變遷對企業供應鏈的影響日益顯著，為有效應對相關風險與把握機會，企業需採取多方面的策略。以下是針對主要氣候風險與機會的分析： 1. 極端天氣事件導致供應鏈中斷： ○ 預警系統與危機應對計劃：預警系統透過氣象數據與風險模型，持續監測颱風、暴雨、洪水等極端天氣，並針對生產基地、供應商及主要物流路線進行實時分析與預測。透過多元化供應鏈並建立長期合作關係，降低對單一地區原料的依賴，一旦系統偵測到潛在風險，將及時啟動應對計劃，包括調整生產排程、切換備用供應商、優化運輸路線，雖可能增加物流和管理成本，但確保原物料供應穩定並將中斷影響降至最低，有效降低財務損失及營運風險。 2. 氣候機會： ○ 永續時尚市場增長：開發可再生材料或低碳生產工藝的產品，滿足市場對環保產品的需求，擴大市場份額。 ○ 技術創新提升效率：採用環保技術與節能工藝，減少能源消耗與浪費，提高生產效率與競爭力。 ○ 氣候友好品牌形象：透過氣候友好產品與企業社會責任實踐，提升企業形象，吸引更多客戶與投資者。 ○ 新興市場機會：氣候變遷可能帶來新需求，公司可開發新興市場，擴展業務範圍。 ● 循環經濟與資源再利用：推廣產品回收與再製，開發可回收材料或二次利用產品，減少資源浪費並創造新收益來源。 ● 綠色金融與永續投資機會：隨著市場對永續發展的重視，企業可吸引綠色金融資源或ESG基金，進而增進投資機會。 隨著全球對氣候變遷的重視，各國陸續制定相關法規，台灣於2023年通過《氣候變遷因應法》，聚焦溫室氣體減量與氣候調適策略，將密切關注並遵循，以降低政策風險。預期將帶動供應鏈碳排放透明化與產品碳足跡並積極協助供應商提升碳管理能力，選擇符合減碳標準並取得環保認證的產品。同時，拓展永續產品市場，強建綠色供應鏈，透過數據分析掌握碳趨勢，增強競爭力，滿足國際市場對永續商品的需求，提升品牌價值。

上櫃公司氣候相關資訊對照表

項目	執行情形
4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	本公司已將氣候風險納入整體風險管理體系，並執行以下措施： 風險辨識與整合：將氣候變遷視為潛在營運風險來源，定期進行盤點與部門間回報，納入經營決策與策略規劃參考治理程序連結：氣候風險管理已整合進日常風險評估與決策流程中，並納入高階主管參與範疇。 在評估過程中，我們參考氣候變遷趨勢，作為風險管理與策略調整的重要依據，逐步強化因應能力。此外，現有管理措施將以階段性方式進行檢視與優化，並不斷學習業界經驗，評估導入更完整氣候風險管理流程的可能性，以有效降低潛在風險。
5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	目前，公司尚未正式採用情境分析來評估氣候變遷風險的韌性。然而，我們深刻認識到氣候變遷可能帶來的挑戰，並透過多種方式評估與管理相關風險，持續提升應對能力。 目前採取的氣候風險管理措施包括： 1. 監測氣候變遷趨勢：持續追蹤國際氣候政策（如歐盟碳邊境調整機制 CBAM）、國內相關法規（如《氣候變遷因應法》）及產業低碳轉型趨勢，確保組織具備足夠的適應與應變能力。 2. 參考業界最佳實踐：透過參與產業聯盟與 ESG 評比機構，學習國內外最佳氣候應對策略，促進風險管理的優化。 未來，我們將持續深化風險管理，視實際需求引入情境分析，以全面提升組織應對氣候變遷的能力。



上櫃公司氣候相關資訊對照表

項目	執行情形
6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	轉型計畫係以有效管理氣候相關風險並掌握轉型機會為核心，我們由高階經營團隊主導識別並評估企業營運可能面臨之實體風險（如極端氣候對供應鏈之影響）及轉型風險（如法規變動與碳定價機制）。依據評估結果，逐步規劃並推動相關轉型措施，以強化企業因應低碳經濟發展之能力，並提升整體競爭力： 一、轉型計畫內容 1. 綠色產品與技術創新 ○ 以提升環保材料使用比例為發展方向，優先選用低碳、可回收或生質來源材料，逐步優化產品結構，降低對高碳排供應鏈之依賴。 ○ 持續開發低碳產品與相關服務，並規劃取得環境相關標準或認證（如環保產品認證）。 ○ 推動循環經濟作法，強化資源回收再利用及產品生命週期管理，提升資源使用效率。 2. 碳管理 ○ 本公司將依溫室氣體盤查結果，據以設定減碳管理目標，同時透過定期盤點能源使用及排放結構，評估氣候政策變化對營運之影響，以強化對轉型風險之辨識與管理能力。 3. 企業社會責任與環境行動 ○ 推動綠色建築相關措施，包括更換節能燈具、規劃安裝太陽能設備及落實各項節能管理作為，以提升能源使用效率並降低整體碳足跡。 ○ 透過舉辦或參與環保活動，例如淨灘、植樹、廢棄物再利用教育，提升員工及社會對永續發展議題的關注與重視。 二、氣候風險管理指標與目標 本公司致力於推動永續發展，並逐步設立氣候風險管理的指標與目標，涵蓋材料選用、能源使用及碳排放減量等方面。 本公司預計依2025年度溫室氣體盤查結果，據以設定減碳管理目標，持續推動低碳轉型，提升營運韌性及環境永續性。

上櫃公司氣候相關資訊對照表

項目	執行情形
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	114年未使用碳定價。
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	2024年1月1日 –2026/8/30 溫室氣體盤查計畫 本公司將於2024至2026年間展開一系列溫室氣體盤查相關活動，透過系統化流程逐步提升公司溫室氣體管理能力，並確保數據準確與透明，具體計畫如下： 2024年度 – 人才培訓與專業能力建構 • 內部專業人才2024已完成溫室氣體盤查課程訓練與考證。 • 確保團隊成員具備必要知識與技能，以支援後續盤查作業。 2025年1月1日 – 2025年5月30日準備階段 • 召開準備會議，進行相關計畫之討論與啟動。 • 由高階主管確認並提供支持，明確承諾盤查目標。 • 成立推動組織，確保各部門有效合作，推動盤查作業順利進行。 2025年6月30日– 2026年08月30日執行階段 • 數據蒐集與分析，涵蓋以下工作： ○ 鑑別溫室氣體排放源並進行活動數據蒐集。 ○ 選用排放係數，計算排放量，完成2025年度溫室氣體盤查清冊與報告書。 預期成果與效益 • 全面掌握公司溫室氣體排放現況，識別主要排放源。 • 制定具體減排計畫，為未來推動淨零排放目標奠定基礎。 • 強化內部能力，提升企業永續競爭力，並滿足相關法規與市場需求。
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	由於本公司實收資本額在50億元以下，盤查與查證時程規劃如下： • 2026年：集團範圍內完成組織溫室氣體盤查。 • 2027年：集團完成溫室氣體查證，實現整體溫室氣體管理目標。

