中傑投資控股集團
Chung Jye Investment Holding Group

2025 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

以創新穩健前行
與世界永續共好



目錄

關於本報告書 03
經營者的話 05
永續績效與榮耀 08
永續發展管理 10
利害關係人溝通與重大議題分析 11

Chapter 1 創造卓越與誠信治理 18
1.1 關於中傑 19
1.2 公司治理架構 22
1.3 營運概況與績效 27
1.4 誠信經營與法規遵循 30
1.5 風險管理 32
1.6 資訊安全管理與隱私保護 35

Chapter 2 超越客戶需求的產品 38
2.1 永續品牌與產品創新 39
2.2 產品品質管理 44
2.3 客戶關係管理 47
2.4 永續供應鏈管理 49

Chapter 3 以人為本的友善職場 55
3.1人才資源管理 56
3.2勞雇關係與人權管理 63
3.3薪酬福利與員工照護 73

Chapter 4 職業健康與衛生 79
4.1職業安全衛生管理系統 80
4.2職業災害預防與應變 83
4.3員工健康促進 86

Chapter 5 主動實踐環境永續 87
5.1氣候策略與管理 88
5.2能源與溫室氣體管理 93
5.3廢棄物管理 100
5.4水資源管理 104
5.5生物多樣性 106

Chapter 6 社會回饋 108
6.1公益合作平台：財團法人中傑公益慈善基金會 109
6.2社區參與與在地公益合作 111
6.3弱勢族群與身心障礙支持 112
6.4教育支持與生命翻轉行動 114
6.5公益投入管理與未來影響力衡量 115

附錄 117
附錄一、GRI檢索表 118
附錄二、SASB檢索表 125
附錄三、氣候相關資訊揭露對照表 127
附錄四、溫室氣體盤查及查證情形 128

關於本報告書

ABOUT THIS REPORT

以透明資訊
連結永續價值





關於本報告書

報告書撰寫原則

中傑投資控股股份有限公司（以下簡稱「中傑集團」）2025年度永續報告書（以下簡稱「本報告書」），秉持公開、透明、誠信的原則，依循全球報告倡議組織（GRI）2021年公布的通用準則（GRI Universal Standards 2021）作為主要全面揭露架構，並同步參照氣候相關財務揭露（TCFD）與永續會計準則委員會（SASB）的行業準則進行報導，為具體向中傑集團之利害關係人說明中傑集團相關環境、社會、公司治理等永續作為及成效，一併參酌台灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行內容撰寫之基礎，並且為提升對永續資訊（含永續報導）品質之管理，降低誤述風險，並符合法令規定，依中傑集團所訂定之「永續資訊管理作業辦法」將永續資訊之管理納入年度稽核計畫之項目，確保報告書之編製符合相關辦法、準則等規定。

範疇與邊界

以中傑集團台灣營運總部（含中傑鞋業股份有限公司與薩摩亞商中杰鞋業有限公司台灣分公司，以下簡稱「台灣總部」）、中國上高縣中傑鞋業（含上傑廠區與田心廠區，以下簡稱「中國上高」）、越南寧平中傑鞋業（含寧平廠區與南定廠區，以下簡稱「越南寧平」）營運據點為主要揭露範疇，本報告書中的財務數據係依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards，IFRS），以新台幣為計算單位，各幣別換算匯率依中傑集團財務單位提供2025年度1月至12月平均匯率為準。

發行資訊

中傑投資控股股份有限公司2025年永續報告書，於永續委員會審議後提董事會決議後發行，並於本公司網站揭露。

報導期間：2025年1月1日至2025年12月31日

發行週期：一年一次

本期發行版本：2026年8月發行

下期發行版本：預定2027年8月發行

聯絡資訊

若您對於本報告書內容有任何指教，或對於中傑投資控股股份有限公司之永續發展議題有任何問題或建議，歡迎您與中傑聯絡，聯絡方式如下：

中傑投資控股股份有限公司

地址	台中市大雅區中清路四段628號
電話	(04) 2566-1116
客服信箱	info@chungjye.com.tw
公司網站	http://www.chungjye.com

經營者的話

MESSAGE FROM THE MANAGEMENT



經營者的話

在全球貿易局勢更迭與氣候變遷考驗的當下，製鞋業正站在轉型的關鍵十字路口。面對全球供應鏈的劇烈變動與國際間對永續發展的嚴格要求，中傑集團始終堅信：「唯有穩健的創新，方能帶領企業穿透景氣迷霧；唯有追求與社會共好，企業的價值才能長久共榮。」這不僅是我們的核心精神，更是中傑對全球客戶、員工、合作夥伴及社會大眾的承諾。

在經濟與治理層面，我們正積極從「傳統製造」升級為「數據驅動的智慧製造」。2025年是中傑數位轉型關鍵的一年，我們全面導入CT Copilot系統，運用AI輔助判讀與資料整合技術，將製程透明化與品質監控提升至前所未有的精準度，大幅優化管理效能。透過技術賦能與透明管理，中傑不僅在製程上創新，更在治理層面與國際準則接軌，確保每一份數據、每一項決策都能經得起時間與公眾的檢視。我們深知，技術創新的基石在於誠信治理。在推動AI應用的同時，也同步建立完善的AI資料治理架構，確保數據的安全、合規與透明。展望2030年，我們將透過全面對接國際永續財務資訊揭露標準，讓ESG數據成為我們與全球投資人對話的共通語言，並全力達成智慧製造的標竿目標，轉型為以科技與永續為雙核心的鞋業領導者。

面對氣候挑戰，中傑將環境永續視為強化企業韌性的基石。我們以科學化管理制定了嚴謹的減碳藍圖：自2025年啟動組織型碳盤查作業，將於2026年陸續完成各廠區範疇一、二的基礎盤查與數據建置，並逐步推動範疇三供應商碳盤查，協助合作夥伴建立精準的排放數據。我們計畫透過導入綠色製程、提升再生材料使用比例，並與供應商共同開發低碳材料，建立具體的減碳路徑。為了構築更堅實的永續防護網，我們將ISO 14001與ISO 45001國際標準內化於日常營運中。邁向2030年中期里程碑，中傑承諾達成100%再生電力使用，並將再生材料使用比例提升至30%。我們正積極研發100%可回收或再利用的「循環製鞋模式」，並結合廠區再生能源占比的提升，確保每一雙從中傑產出的鞋款，都是對地球友好的綠色實踐，攜手客戶共創低碳價值鏈。

人才是企業永續發展的根基。面對全球人才競爭與多國籍營運的職場轉型，中傑始終將「人權保障」視為企業營運的核心價值。我們依循國際人權標準與法規，建構系統化的管理機制，並落實於日常治理之中。我們致力維護一個尊嚴、安全、健康且免於歧視的專業環境，並透過人權管理、風險評估機制，深化跨國廠區的內部管理，守護全球中傑夥伴的合法權益。中傑致力於完善多元、平等與包容的制度，積極提升女性主管比例，激發多元觀點的決策價值；我們著力打造跨世代學習型組織，並透過與社區、學界的深度夥伴關係，促進地方繁榮。我們不僅提供職缺，更致力於建構完善的員工福祉與健康促進體系，成就每一位夥伴的專業價值與生活幸福。

人才是企業永續發展的根基。面對全球人才競爭與多國籍營運的職場轉型，中傑始終將「人權保障」視為企業營運的核心價值。我們依循國際人權標準與法規，建構系統化的管理機制，並落實於日常治理之中。我們致力維護一個尊嚴、安全、健康且免於歧視的專業環境，並透過人權管理、風險評估機制，深化跨國廠區的內部管理，守護全球中傑夥伴的合法權益。中傑致力於完善多元、平等與包容的制度，積極提升女性主管比例，激發多元觀點的決策價值；我們著力打造跨世代學習型組織，並透過與社區、學界的深度夥伴關係，促進地方繁榮。我們不僅提供職缺，更致力於建構完善的員工福祉與健康促進體系，成就每一位夥伴的專業價值與生活幸福。

永續不是口號，而是日復一日的實踐。從2024年的穩健起步，到2050年的淨零願景，中傑集團已做好充分準備。未來，我們將以AI科技與綠色循環為雙軌驅動力，在變動的全球局勢中，開創企業成長的第二曲線；並堅持以社會共好、員工福祉為不變的初衷。感謝所有同仁的傾力付出，以及利害關係人長期的信任。讓我們攜手並進，共同締造一個兼具商業韌性與生態價值的卓越中傑，成為全球大眾最信賴的永續夥伴。



董事長 / 永續發展委員會主席

劉安哲

永續績效與榮耀

環境面 (E)

- 中國上傑廠、越南寧平廠合計之再生能源使用率為 53.4%，目標 2030 年達成 100%再生電力使用。
- 範疇一：6,854.1205 公噸 CO_2e
- 範疇二：10,221.9666 公噸 CO_2e
- 加入中國 IPE 倡議
- SATRA 皮革分級 銀級殊榮
- 皮革裁斷廢料率降至 8%
- 鞋底開膠率降至 5,000 DPPM



社會面 (S)

- 全球合併層級員工人數超過 29,000 人
- 女性主管比例達 66.42%
- 定期捐款、參與社會公益，積極協助弱勢員工家庭、回饋當地社區，2025 年度捐贈超過新台幣一千萬元。



治理面 (G)

- 2025 年 3 月正式在台灣證券交易所掛牌上市
- 獨立董事占比 57.14%
- 女性董事占比 28.6%
- 成品鞋生產量達 3,200 萬雙
- 客戶滿意度調查：中國上高-平均為 88.82 分、越南寧平-平均為 90.51 分



2025年獎項事蹟

				
Li-Ning 贊助特別貢獻獎	Li-Ning品質季 針車全國技能冠軍	ANTA FILA ESG典範獎 （中國上高）	NB 2025 IPE CITI iPATH 進階引導實踐 突出貢獻獎（中國上高）	New Balance 責任供應鏈 iPATH 進階引導實踐 優秀實踐成果（中國上高）
				
廢棄物零填埋管理體系認證-金級 (中國上高)	2025江西製造業企業100強 第91位（中國上高）	Gap Inc. P.A.C.E. Program 計畫參與認證（中國上高）	江西省紅十字會「博愛單位」 (中國上高)	

永續發展管理-ESG組織架構

為實踐中傑集團永續發展目標並強化永續治理，本集團設有「永續發展委員會」，並以董事會作為永續發展之最高治理單位。委員會主席由董事長親自擔任，負責擬定中傑集團整體永續策略；其下則設置永續長，負責率領「環境永續」、「職安公益」、「夥伴關係」與「公司治理」四大永續工作小組。各永續工作小組透過跨單位協作，定期舉辦會議以落實並推展各項永續行動計畫、評估氣候相關風險與機會並向董事會報告氣候相關議題推動執行成果。

永續發展委員會每年至少一次向董事會進行進度與成果報告，落實由上而下的監督與追蹤機制。2025年度委員會共召開2次會議，實質治理成果包含：訂定「永續發展委員會組織規程」、修訂「永續發展實務守則」，並因應上市規範與外部查證之需，特別修訂「永續資訊管理作業辦法」；同時，會議亦針對2025年度財團法人中傑公益慈善基金會之捐贈情形，以及全集團各據點的溫室氣體盤查規劃，進行深度的執行成效檢討與政策追蹤，具體實現權責明確、制衡健全之公司治理體系。詳細會議內容可參閱本公司官網。

為深化永續治理，並落實對利害關係人的承諾，本公司將氣候變遷因應及減碳目標之執行成效，實質納入董事及高階管理階層之年度績效評核；並由薪酬委員會定期評估薪資報酬與永續績效之連結度，藉由關鍵績效連動機制，厚植決策層之氣候韌性與風險應變能力。



利害關係人溝通與重大議題分析

雙重重大性原則

中傑集團接軌國際永續揭露趨勢，採用「雙重重大性」原則進行重大主題鑑別。同時考量「衝擊重大性」：營運活動對環境與社會的衝擊，以及「財務重大性」：永續議題對公司財務價值與發展的影響。並透過整合「利害關係人關注度調查」與「企業風險管理(ERM) 評估」結果，鑑別出具備雙重影響力的關鍵議題，確保永續策略能同時回應外部期待並鞏固企業長期競爭力。



利害關係人鑑別

中傑集團重視每位利害關係人，透過AA1000 SES利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard）五大原則，包含依賴性（Dependency）、責任（Responsibility）、影響力（Influence）、張力（Tension）與多元觀點（Diverse Perspectives），鑑別與排序利害關係人之關係程度，透過 49 位部門長官回填利害關係人鑑別評估問卷分析得出中傑集團重要利害關係人依序為：(1)客戶、(2)員工、(3)供應商、(4)投資人 / 股東、(5)政府組織。



利害關係人溝通方式

中傑集團期待透過與利害關係人進行溝通與回應，同時也於官方網站設置「利害關係人專區」，根據詢問的性質與範疇，由相關部門負責整理問題，並進一步處理與回應，確保溝通議合之有效性，並定期（至少一年一次）將各利害關係人溝通情形向董事會報告。

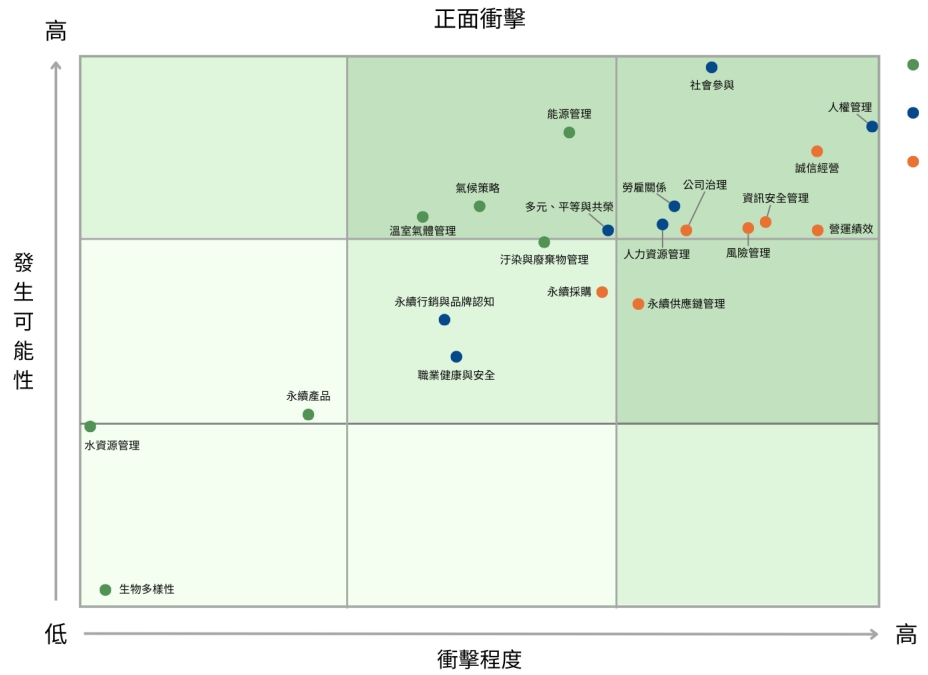
利害關係人	關注議題	重要性
客戶	勞雇關係 / 人權管理 / 廢棄物管理 / 職業健康與安全 /永續供應鏈管理	客戶為中傑集團營運收入核心，透過多元溝通管道與客戶保持緊密聯繫，將客戶回饋與意見納入內部討論與未來決策，以確保長期與穩定的合作關係。
員工	人權管理 / 勞雇關係 / 職業健康與安全 / 人力資源管理 / 多元平等與共融	員工是中傑集團穩健成長與創新的基石，他們的專業與努力直接影響產品品質與生產效率。藉由多元的利害關係人溝通機制，如勞資會議、意見回饋管道、員工滿意度調查等，積極傾聽員工聲音，確保其需求與建議獲得重視與良好的勞資關係。
供應商	誠信經營 / 人權管理 / 永續供應鏈管理 / 永續採購 / 勞雇關係	供應商為中傑集團營運的關鍵夥伴，與供應商溝通機制，例如：拜訪維繫、業務交流等管道，可有效確保穩定供應與品質，建立長期合作關係，共同提升生產效率與競爭力。
投資人/股東	誠信經營 / 勞雇關係 / 資訊安全管理 / 營運績效 / 公司治理	投資人與股東對中傑集團的成長至關重要，中傑集團透過定期財報公開與股東會議，保持資訊透明度，積極與股東溝通，確保公司穩健發展與價值創造。
政府組織	社會參與 / 誠信經營 / 勞雇關係 / 資訊安全管理 / 營運績效 / 公司治理 / 風險管理	政府組織對中傑集團的營運與發展具有重要影響。中傑集團積極遵守當地法規政策，並與政府保持緊密合作，確保合法合規運營。透過與政府的溝通與協作，中傑能有效應對政策變動，進一步增強企業社會價值與長期發展潛力。

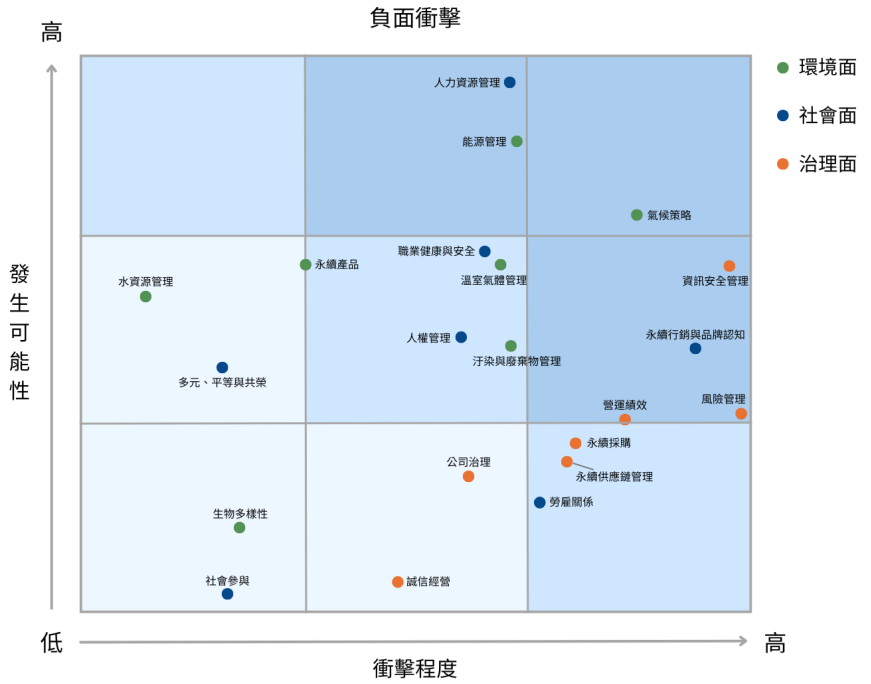
利害關係人	溝通方式與頻率	2025年溝通實績	對應章節
客戶	業務拜訪維繫（不定期) / 品牌客戶會議（不定期）/ 客戶滿意度調查（每半年）/ 品牌客戶評鑑與業務交流（不定期）/ 公司網站設置利害關係人專區，主動提供聯絡信箱，為客戶建立溝通管道 / 客戶檢舉信箱：suggest@chungjye.com.tw	客戶滿意度調查(滿分100分)： 中國上高得分為88.82分、越南寧平得分為90.51分	2.4 永續供應鏈管理 3.2 勞雇關係與人權管理 4.2 職業災害預防與應變 5.2 能源與溫室氣體管理 5.3 廢棄物與廢氣管理
員工	員工教育訓練（不定期) / 績效考核（每半年）/ 勞資會議（每季）/ 內部公告（不定期）/ 員工檢舉信箱：suggest@chungjye.com.tw	• 每半年定期進行員工績效考核，並提報晉升績優員工。 • 中國上高：年度員工教育訓練達6,799人次參與，總時數達37,138小時 • 越南寧平：年度員工教育訓練達26,910人次參與，總時數達81,992小時 • 勞資會議：台灣總部召開4場；越南寧平召開5場；中國上高召開19場	3.1 人才資源管理 3.2 勞雇關係與人權管理 4.2 職業災害預防與應變
供應商	供應商拜訪維繫（不定期）/供應商業務交流（不定期）/ 供應商會議（不定期）/ 公司網站設置利害關係人專區，主動提供聯絡信箱，為供應商建立溝通管道 / 供應商檢舉信箱suggest@chungjye.com.tw	中國上高：品牌大型供應商會議 3場 越南寧平：品牌大型供應商會議 3場	1.4 誠信經營與法規遵循 2.4 永續供應鏈管理 3.2 勞雇關係與人權管理
投資人/股東	股東大會（每年）/ 董事會（每年）/中傑集團依相關法令，將公司各項營運、財務及重大資訊，申報公告於證交所公開資訊觀測站 / 公司網站設置利害關係人專區，主動提供聯絡信箱，為股東 / 投資人建立溝通管道 / 明訂統一發言程序，落實發言人制度 / 投資人溝通信箱 ir@chungjye.com.tw	• 上市掛牌典禮1場 • 法人說明會6場 • 股東常會1場 • 公開資訊觀測站發布重大訊息計67則 • 公開資訊觀測站發布公告計28則	1.2 公司治理架構 1.3 營運概況與績效 1.4 誠信經營與法規遵循 1.6 資訊安全管理與隱私保護 3.2 勞雇關係與人權管理
政府組織	配合主管機關執行各項安全檢查（不定期）/ 參與主管機關宣導說明會（不定期）/中傑集團依相關法令，將公司各項營運、財務及重大資訊，申報公告於證交所公開資訊觀測站/ 公司網站設置利害關係人專區，主動提供聯絡信箱，為主管機關 / 政府組織建立溝通管道/主管機關及政府組織溝通信箱Info@chungjye.com.tw	• 上市掛牌典禮1場 • 積極參與主管機關舉辦之業務宣導會、研討工作坊及論壇共6場 • 遵循台灣證券交易所資訊申報、重大訊息及說明記者會申報規定；即時回覆主管機關各項垂詢 中國上高： • 處理豐城廠房及相關事宜共6次；困難家庭愛心助學金發放活動1次；南昌參加100強領獎 越南寧平： • 公司人民委員會5次；捐助貧困家庭3次；捐助癌症員工1次	1.2 營運績效 1.3 公司治理 1.4 誠信經營與法規遵循 1.5 風險管理 1.6 資訊安全管理與隱私保護 3.2 勞雇關係與人權管理 6.2 社會參與與在地公益合作

重大議題分析流程

依本公司「永續資訊管理作業辦法」規定至少每三年一次辦理利害關係人鑑別及重大性評估，並向董事會報告鑑別結果，以決定重大永續報導議題；2025年度考量利害關係人關注之重大議題變動幅度有限，經2025年11月12日董事會決議沿用2024年鑑別結果，經2024年分析中傑集團51份各部門高階主管的問卷，評估各永續議題對企業營運及經濟、環境、人（包含人權）的正負面衝擊程度，得出內部之重大正負面衝擊議題，再由241份有效利害關係人關注議題問卷，分析出利害關係人最關注的3大議題，依序為「勞雇關係」、「人權管理」、「資訊安全管理」；經內部之重大正負面衝擊議題與利害關關係人重大關注議題結果聯集歸納，確認出中傑集團2024年重大議題共計10項：人權管理、誠信經營、社會參與、營運績效、資訊安全管理、人力資源管理、氣候策略、能源管理、永續行銷與品牌認知、勞雇關係，2025年雖沿用2024年鑑別結果，惟已同步檢視上市後資訊揭露要求、產能布局變化及品牌客戶永續要求，確認既有重大議題仍涵蓋本年度主要營運與永續風險。

正面衝擊重大議題矩陣	負面衝擊重大議題矩陣
係指針對該主題有相關的對策進一步在永續發展中經濟、環境、人群（包含其人權）所產生之正面影響	係指針對該主題若中傑集團並未盡良善，整體營運將對外部經濟、環境、人群（包含其人權）所產生之負面影響





重大議題與公司價值鏈

●直接衝擊　○間接衝擊

面向	重大議題	GRI重大主題	對應章節	正面衝擊說明	負面衝擊說明	內部衝擊	外部衝擊	
						中傑集團及子公司	客戶	供應商
社會	人權管理	GRI 405：員工多元化與平等機會 GRI 406：不歧視 GRI 408：童工 GRI 409：強迫或強制勞動 GRI 410：保全實務 GRI 411：原住民權利	1.2公司治理架構 3.1人才資源管理 3.2勞雇關係與人權管理 3.3薪酬福利與員工照護	衝擊： 激勵創新與促進多元化，保障權益穩定與公平。 說明： 多元化員工組成可有效提升企業的競爭優勢，有助於強化品牌形象	衝擊： 法律風險與合規問題，員工流失與招募困難。 說明： 違反人權，可能影響企業形象，導致客戶信賴度降低而影響營運收入。	●	○	○
	人力資源管理	GRI 401：勞雇關係 GRI 404：訓練與教育	3.1人才資源管理 3.3薪酬福利與員工照護	衝擊： 降低勞資糾紛風險，吸引優秀人才。 說明： 內部進修、工時管理與職場公平政策能有效降低勞資爭議與訴訟風險，提升企業聲譽，吸引優秀人才。	衝擊： 員工培訓不足，影響企業競爭力 說明： 員工缺乏成長機會，可能降低工作滿意度與忠誠度，進而流失優秀人才，影響企業長期發展。	●	○	○
	社會參與	GRI 413：當地社區	6.2社會參與與在地公益合作	衝擊： 促進社會整體福祉與增進客戶忠誠度與品牌認同。 說明： 企業積極參與社會活動能有效改善社會整體福祉，提升企業形象。	衝擊： 失去市場與商機，社會大眾對於企業的道德質疑。 說明： 當未善盡社會參與時，可能導致失去長期關注此議題的潛在客戶所帶來的合作機會，同時公眾也會對企業的道德和價值觀的質疑。	●	○	○
	勞雇關係	GRI 402：勞資關係 GRI 407：結社自由與團體協商	3.2勞雇關係與人權管理	衝擊： 強化與穩定勞雇信任與提升雇主企業價值。 說明： 穩定的勞資關係有助於增加生產力與整體營運效率，也有助於提升雇主企業價值與員工忠誠度。	衝擊： 團隊凝聚力下降、流失率上升，影響內部創新與發展。 說明： 員工權益遭漠視，可能降低對企業認同感與投入度，進而影響企業創新與發展潛力。	●	○	○
	永續行銷與品牌認知	GRI 416：顧客健康與安全 GRI 417：行銷與標示 GRI 301：物料	2.2產品品質管理	衝擊： 推動產品創新與帶動供應鏈永續原料使用。 說明： 透過研發綠色永續的新產品，企業能開拓新市場並提升競爭力，同時帶動供應鏈對於綠色原料的採用，發揮供應鏈綠色影響力。	衝擊： 產品永續疑慮與企業聲譽受損。 說明： 未清楚標示或原料透明的產品可能會產生消費者疑慮，影響企業收入。	●	●	○

●直接衝擊 ○間接衝擊

面向	重大議題	GRI重大主題	對應章節	正面衝擊說明	負面衝擊說明	內部衝擊	外部衝擊	
						中傑集團及子公司	客戶	供應商
公司治理	誠信經營	GRI 205：反貪腐 GRI 206：反競爭行為	1.4誠信經營與法規遵循	衝擊： 增強企業的信譽與品牌形象與建立良好的企業文化。 說明： 誠信經營有助於企業建立穩固的品牌信任度，消費者、投資者和合作夥伴更願意與企業建立長期穩定的關係。	衝擊： 公關風險與社會反響，失去利害關係人信任與支持。 說明： 未善盡誠信經營時可能影響各利害關係人對於企業的信任，導致的結果可能是減少重要的合作機會或影響營運收入。	●	○	○
	營運績效	GRI 201：經濟績效 GRI 203：間接經濟績效 GRI 207：稅務	1.3營運概況與績效 3.3薪酬福利與員工照護 6.2社會參與與在地公益合作 5.1氣候策略與管理	衝擊： 提升盈利能力與成本控制，員工士氣、戰鬥力與即戰力。 說明： 良好的營運績效可以創造更高的財務回報，透過資源管理與成本控制提高企業的利潤率。	衝擊： 客戶及投資人關係受損，企業競爭力下降。 說明： 企業獲利能力降低，將連帶影響股東權益，可能引發投資者信心降低。	●	○	○
	資訊安全管理	GRI 418：客戶隱私	2.3客戶關係管理	衝擊： 提升客戶信任、降低資安風險、增加訂單。 說明： 良好的資訊安全機制能確保客戶資料、產品機密保護，提高信任度。	衝擊： 客戶信任降低，企業聲譽受損，訂單減少或取消。 說明： 資安洩漏可能導致企業聲譽受損，以及潛在的法律風險。	●	○	○
環境	氣候策略	GRI 201：經濟績效	1.3營運概況與績效 3.3薪酬福利與員工照護	衝擊： 提升品牌價值與吸引關注永續企業的投資。 說明： 投資機構偏好投資具備明確減碳目標的企業，積極落實氣候策略有助於獲取投資，還能獲得消費者認可。	衝擊： 法規風險與碳成本增加，資本市場評價下降。 說明： 企業及早應對便可減低碳費成本的支出，取得資本市場正面評價。	●	○	○
	能源管理	GRI 302：能源	5.2能源與溫室氣體管理	衝擊： 符合永續發展趨勢，提升品牌形象、獲取市場優勢。 說明： 良好能源管理績效，可受到投資者的青睞，也能吸引環保意識較高的消費者與合作夥伴。	衝擊： 罰款風險與供應鏈風險上升。 說明： 高碳排將導致額外碳費支出，造成營運成本增加。	●	○	○

重大議題與企業風險管理(ERM)

面向	重大主題	風險因子	風險等級	減緩措施
社會	人權管理	違反勞動人權或發生強迫勞動事件，導致品牌客戶訂單流失及聲譽受損	中	透過多元溝通管道，保障員工自由表達意見的權利，並重視個人隱私及個人資料的合理使用範圍，並持續投入職場安全與健康管理，打造安全、健康且具支持性的工作環境，實踐企業對人權保障與社會責任之承諾。
	人力資源管理	各國勞動市場缺工、人力成本上升，以及關鍵人才流失導致競爭力下降	中高	持續優化招募機制、完善培訓制度，以降低人力供需失衡對營運造成之衝擊。同時公司重視公平薪酬與職涯發展，透過具市場競爭力之薪酬制度、透明的升遷管道與績效管理機制，強化員工投入度與組織認同感，提升關鍵人才留任率。 未來將持續透過數據分析與風險評估機制，定期檢視人力結構與人才流動情形，確保組織具備足夠之專業能力與人力穩定度，支持公司長期營運與全球布局發展。
	社會參與	擴廠計畫未獲當地社區支持，或缺乏在地連結導致營運阻礙	低	透過在地聘僱、社區活動參與及公益合作，建立長期互信關係，並透過工會或員工代表機制，蒐集在地員工對社區議題之回饋，作為公司推動社區參與與營運規劃之參考，協助降低誤解並促進良性互動。
	勞雇關係	勞資溝通不良引發糾紛或罷工，造成生產中斷	中低	建立定期勞資溝通機制，透過勞資會議、工會或員工代表會議，確保勞資雙方意見能被充分表達與討論，並設置明確申訴與處理流程，保障員工權益並即時回應相關議題，強化主管勞動法規與溝通管理訓練，降低潛在衝突與營運中斷風險。
	永續行銷與品牌認知	快時尚趨勢導致產品週期縮短，若無法配合綠色產品趨勢將流失市佔率	中高	增加低碳、回收材料應用，研發綠色循環產品以符合減碳趨勢，推動品牌綠色行銷，強化消費者對於企業永續發展的認同感，並建立市場情報監控機制，彈性調整產品結構與庫存管理。
公司治理	誠信經營	發生賄賂、貪腐或利益衝突事件，導致法律裁罰與商譽重創	低	制定《誠信經營守則》及舉報制度，落實廉潔企業文化，定期進行內部查核與誠信宣導培訓，並要求所有合作夥伴簽署誠信聲明書，並建立高風險對象監控清單。
	營運績效	國際關稅變動、匯率波動及通膨導致營運成本劇增，衝擊獲利能力	中高	持續透過經常性之外幣進銷貨交易，使外幣債權及債務得以互相沖抵而產生自然避險效果；即時掌握匯率走勢及變動資訊，慎選出口結匯時機並調節各項外幣帳戶比重，以達匯率風險之管理，並適時調整外幣淨部位，以規避匯兌風險。
	資訊安全管理	資安政策缺失、重要營業資訊遭受網路攻擊或駭客入侵，導致營運系統機密外洩	中	技術面部署防火牆、郵件過濾及強制系統更新，阻絕外部攻擊；管理面落實職能權限與設備控管，防範內部洩密；機制面則定期執行稽核與災難復原演練。透過上述預防與應變機制，具體降低資安事故發生機率及對營運之衝擊。
環境	氣候策略	極端氣候導致工廠停工，或面臨碳關稅/碳費徵收之轉型成本	低	進行氣候風險評估，辨識極端氣候對營運與設施之潛在影響，並持續盤查溫室氣體排放並規劃減碳路徑，以因應未來碳費或碳關稅政策。
	能源管理	環境排放法規趨嚴，能源使用效率不彰導致合規成本增加	低	依循法規與品牌要求，定期檢視能源與排放管理制度之合規性，推動節能措施與設備優化，持續提升能源使用效率，並持續追蹤相關法規趨勢並提前規劃因應作法，降低合規與營運成本。

卓越創造與誠信治理

EXCELLENCE INNOVATION AND INTEGRITY GOVERNANCE

1.1 關於中傑

1.2 公司治理架構

1.3 營運概況與績效

1.4 誠信經營與法規遵循

1.5 風險管理

1.6 資訊安全管理與隱私保護



中傑集團在全球製鞋代工領域的營運布局與核心治理架構。我們於 2025年3月正式於台灣證券交易所掛牌上市（股票代號：6965），邁入資訊透明化的新里程碑。面對全球地緣政治與經貿環境的快速變遷，中傑集團透過深化董事會多元化背景、設立三大功能性委員會，並積極推動跨國產線資源重組以厚植轉型韌性。同時，我們建構了權責分明的誠信經營防線與高韌性的資通安全管理體系（BCM），以誠信、廉潔與穩健的營運腳步，為全球股東、國際品牌客戶及利害關係人創造長期的永續價值。

管理面向	管理制度/核心行動	對應章節
董事會與功能性委員會	《董事會議事規則管理辦法》、審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會	1.2
誠信經營與反貪腐	《誠信經營守則》、《道德行為準則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、獨立利害關係人舉報管道	1.4
合規與內部控制	《內部控制制度聲明書》、法遵風險控管機制	1.4
風險管理	參考ISO 31000與COSO ERM架構、進行年度關鍵風險盤點	1.5
資訊安全管理	《資訊安全政策》、ISMS治理架構、「內控制度-資訊循環」權限管控、系統復原計畫演練、符合GDPR隱私法規之數據加密與匿名化機制	1.6

1.1 關於中傑

1.1.1 集團簡介

中傑投資控股股份有限公司（以下簡稱「中傑集團」）1983年發跡於台灣台中大雅區，深耕製鞋領域40餘年，為國際知名品牌客戶提供運動鞋、皮鞋與休閒鞋等代工製造服務，同時積極為主要品牌客戶設置專屬之研發團隊及開發中心。中傑集團總部設於台灣台中市，於中國大陸、越南、印度等地設有12座生產據點，未來將持續拓展海外營運版圖，規劃於印尼與印度增設生產基地。2025年3月中傑集團正式於台灣證券交易所掛牌上市，股票代號為6965，2025年底實收資本額為1,563,360仟元。

中傑集團基本資料	
公司全名	中傑投資控股股份有限公司 Chung Jye Investment Holding Co., Ltd.
實收資本額	新台幣1,563,360仟元（截止至2025年12月）
設立日期	2018.12.20
員工人數	29,627（員工人數係截止至2025年12月）
主要產品與技術	代工鞋類產品製造
董事長	劉安哲
副董事長兼人資長	劉瓊雯
總經理兼執行長	劉佑軒
總部	台灣總部：台中市大雅區六寶里中清路四段628號
營運據點	台灣、中國大陸、越南、印度以及印尼

1.1.2 全球據點



1.1.3 發展里程碑

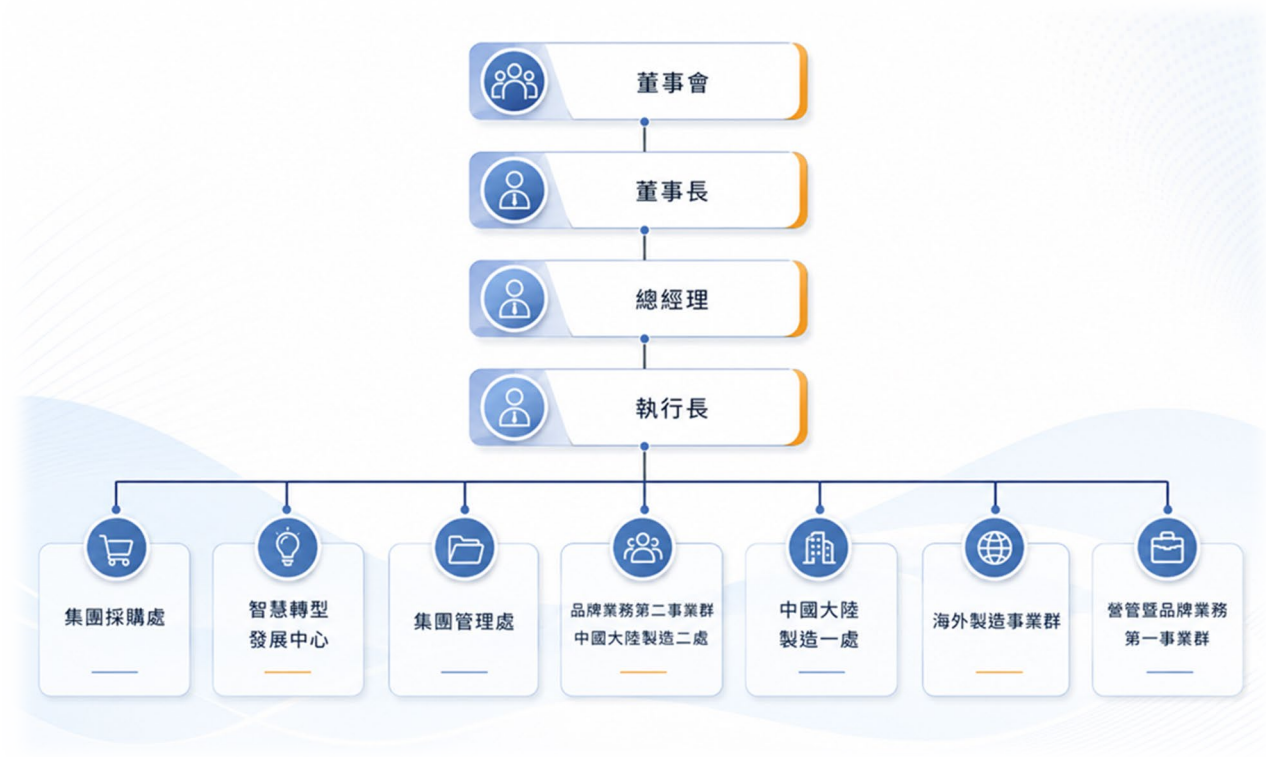
中傑集團深耕製鞋產業已逾四十年，不僅在製程與品質上奠定穩固基礎，更積極拓展全球布局，逐步擴大生產量能，以因應國際品牌客戶的多元需求。隨著營運規模與市場能量的穩健成長，集團於2025年3月正式在台灣證券交易所掛牌上市，邁向企業發展的重要里程碑，展現持續提升營運透明度與競爭力的決心。

年度	說明	年度	說明
1983年	中傑鞋業於台灣台中市大雅區成立	2022年	開始拓展河南省生產基地，在駐馬店市汝南縣成立汝南中傑
1998年	於中國廣東省肇慶市成立肇慶中傑生產基地	2024年	1.於肇慶中傑設立王公司品牌研發中心 2.於越南北汴省成立越南第四個生產製造基地 3.2024年8月27日通過台灣證券交易所有價證券上市董事會 4.2024年10月17日通過台灣證券交易所公開發行與現金增資申報生效 5.開始拓展印度坦米爾那都生產基地
2002年	於肇慶市相繼成立今度、四會、廣寧四個生產廠區		
2010年	開始拓展江西省生產基地，在宜春市上高縣相繼成立田心、宜豐、豐城四個生產廠區		
2015年	開始拓展全球海外生產基地，在越南北越購地成立海陽中傑		
2016年	於肇慶中傑設立甲集團品牌研發中心	2025年	1.2025年3月正式在台灣證券交易所掛牌上市。 2.開始拓展印尼生產基地，於東爪哇取得土地，擴廠計畫持續推動。 3.越南北汴廠於2025年第三季開始投產。 4.印度廠於2025年第二季增設產線，擴大產能。
2017年	於越南寧平省成立寧平中傑生產基地，成為中傑集團越南第一大生產製造據點		
2020年	1.於肇慶中傑設立丁集團品牌研發中心 2.於越南宣光省成立宣光中傑，為中傑集團越南第三個生產廠區		

2025年重點營運成果

中傑集團於2025年3月正式在台灣證券交易所掛牌上市，此一重要里程碑不僅彰顯了公司健全的財務體質及經營實力，更展現了我們成為「具備創新工藝與卓越品質的全方位製鞋領導服務商」之決心。透過資本市場挹注的豐沛資源，全面加速全球佈局與產業升級，為集團的長遠成長築起堅實根基。在產能佈局方面，集團展現了卓越的執行力與擴張動能。2025年，印度新廠已順利投產並建立穩定產能；越南第四生產基地（北汴廠）亦於第三季正式加入營運行列。印尼東爪哇新廠也於2025年10月正式動工，著眼於下一階段成長，中傑持續推進東南亞佈局，為營收動能提供強大支撐。目前，中傑生產製造據點，分布於中國大陸廣東、江西及河南；北越海陽、寧平及宣光、北汴等地，2025年度中國大陸及越南產能比重分別57%及43%。銷售地區(品牌客戶指定目的地)營收占比，美洲及中國大陸地區為主要銷售據點，分別占比約35%及32%；除深耕現有國際知名品牌客戶外，本公司亦積極開拓潛力新品牌，透過客戶組合的多元化，厚植營運成長韌性。

1.1.4 中傑集團組織架構



1.1.5 外部組織參與情形

響應永續發展倡議

中傑集團自2023年開始參與台灣玉山銀行ESG永續倡議，與玉山銀行共同致力追求永續發展，以讓中傑集團銜接國際趨勢，持續發揮企業影響力。同時，中傑集團亦承諾響應2050年淨零目標，並採取立即且持續的實際行動，落實永續轉型。

據點	公協會名稱	擔任職務
台灣總部	台灣製鞋工業同業公會	會員
	台灣女企業家協會	會員
中國上高	-	-
越南寧平	-	-

1.2 公司治理架構

1.2.1 董事會

董事會結構

中傑集團第二屆董事會由7席董事組成，其中包含4名獨立董事，獨立董事占比達57.14%，展現高度的監督獨立性。為強化議事運作之客觀性與視野，中傑集團高度重視董事會的多元組成。目前董事會中女性董事占比為28.57%，獨立董事席次占比更超過半數，充分落實性別平等與獨立監督機制，確保決策過程能納入多元觀點。

年齡/性別	組織治理單位的成員年齡			占比
	30歲以下	31-50歲	51歲以上	
女性	0	2	0	28.57%
男性	0	3	2	71.43%
總計	0	5	2	100%

董事會獨立性與多元化

董事成員具備多元產業背景與豐富營運經驗，擁有的專業能力涵蓋營業判斷、領導決策、財務分析、經營管理、國際市場視野及危機處理等關鍵領域。未來，我們將持續落實董事會成員多元化方針，健全董事會結構，以確保成員具備引領公司永續發展所需之多元知識、前瞻技能與治理素養。同時，在利益迴避與合規方面，集團已訂定「內部重大資訊處理作業程序」、「防範內線交易管理辦法」及「內部人異動申報作業程序」，嚴格規範內部人迴避與職務有關之利益衝突。若董事遇有與自身利益相關之議案，均嚴格遵守利益迴避原則離席，不參與表決，以維護公司治理之公正性。

董事提名與遴選

中傑集團依據《公開發行公司董事會議事辦法》訂定「董事選任辦法」、「獨立董事設置即應遵循事項辦法」，作為最高治理單位運作與決策之準則，致力確保公司治理架構的透明度與有效性。本集團已於2023年6月15日股東常會完成董事（含獨立董事）全面改選，董事長由劉安哲先生擔任、副董事長劉瓊雯女士兼任人資長、董事劉佑軒先生兼任執行長與總經理，三位董事皆具備鞋業製造超過20年資歷，具備深厚的鞋業製造背景與產業專業知識。為確保董事會運作之獨立性與監督，除設有4席過半比例之獨立董事外，2023年亦正式設立第一屆「審計委員會」與「薪資報酬委員會」，以強化董事會監督與評估機制，並導入內部稽核、資訊揭露及利害關係人溝通機制，實現權責明確、制衡健全之公司治理體系。

兩大委員會皆由具備高度專業與獨立性的獨立董事組成：

- 審計委員會：由鄭文正、柯冠成、蔡富強、謝明惠4位獨立董事組成。主要職責為審查財務報表、監督內部控制制度及評估公司風險，確保營運合規。
- 薪資報酬委員會：由鄭文正、柯冠成、蔡富強3位獨立董事組成。負責訂定與定期評估董事及經理人薪酬政策，確保其與公司營運績效及長期策略連結。

董事會成員

本公司第二屆董事會成員共7名，任期自2023年6月15日至2026年6月14日止。

職稱	姓名	性別	主要經(學)歷	現職	2025年董事會出席率	備註
董事長	劉安哲	男	Southern Methodist University-OBBP Bachelor、中傑鞋業股份有限公司總經理	中傑集團董事長	100%	
副董事長	劉瓊雯	女	Southern Methodist University-OBBP Bachelor、中傑鞋業股份有限公司董事長執行秘書	中傑集團副董事長兼任人資長	100%	
董事	劉佑軒	男	Collin County Community College、中傑鞋業股份有限公司業務副總經理	中傑集團執行長兼任總經理	100%	
獨立董事	鄭文正	男	逢甲大學經營管理碩士、合庫銀行領組、玉山銀行資深副總經理	無	100%	
獨立董事	柯冠成	男	中央大學財務金融博士、亞洲財務金融學會理事	國立暨南國際大學財務金融系特聘教授、台灣財務金融學會副秘書長、社團法人台灣財務工程學會秘書長	100%	
獨立董事	蔡富强	男	台北大學法律系、文化興國法稅改革青年論壇人權律師、中華民國律師公會全國聯合會人權保護委員會委員	蔡富强律師事務所所長	100%	
獨立董事	謝明惠	女	台灣大學會計系、中興大學EMBA、中興大學財金博士、勤業眾信聯合會計師事務所查帳員、元大證券投資銀行部襄理、財團法人證券櫃檯買賣中心專員、美食-KY(2723)財務長暨發言人、凱博聯合會計師事務所會計師	博群會計師事務所所長	87.50%	2025年08月27日 委託獨立董事鄭文正先生出席

董事會運作情形

中傑集團董事會為公司最高治理單位，負責監督及決策中傑集團整體營運方針、財務績效、風險控管及永續發展策略。為強化治理職能並確保決策品質，中傑集團除董事會外，設有功能性委員會，分別為審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會，協助執行監督與審議職責本公司每季固定召開董事會，如遇重大決議則隨時加開，2025年度共計召開8場董事會會議。為落實獨立監督制衡，年度內獨立董事與內部稽核主管共計溝通4次，與簽證會計師共計溝通6次，維持高度透明之溝通管道。

1.2.2功能性委員會

本公司設有審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會，各功能性委員會對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

審計委員會

本公司設有審計委員會，由全體獨立董事擔任委員，審計委員會之運作旨在協助董事會執行監督職責，主要負責監督中傑集團財務報表之允當表達，審核簽證會計師之選（解）任、獨立性與績效；同時，本委員會亦負責監控中傑集團對相關法令之遵循情形，評估公司內部控制系統的政策與程序之有效性，並審查公司稽核部門、管理層的定期報告，以及針對組織存在或潛在之風險進行評估與管控，以確保公司營運之合規性與穩健性。

薪酬委員會

本公司設有薪資報酬委員會，並由鄭文正、柯冠成、蔡富强三位獨立董事擔任委員，薪資報酬委員會負責訂定並定期檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，同時定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬；董事之酬金方面，係根據其在本公司擔任之職位及對本公司營運參與程度及貢獻之價值核發；總經理及副總經理之酬金部份主要係根據職位、對公司的貢獻度及參考同業水準，依本公司人事規章辦理。透過定期評估與檢討董事及經理人之薪資報酬政策，確保公司薪酬制度之合理性與競爭力。

永續發展委員會

本公司設有永續發展委員會，由全體董事會成員三席一般董事、四席獨立董事擔任委員。七席董事透過持續進修皆具備企業永續專業能力，包含：企業淨零轉型、永續韌性布局及風險等。本委員會做為董事會落實永續治理之核心樞紐，董事會可透過永續發展委員會執行監督職能，永續發展委員會負責蒐集與分析組織於經濟、環境及社會面之績效資料並編製永續報告書，報告書完成後，經永續發展委員會審議，並提報董事會討論，決議通過後於上傳期限內申報；永續發展委員會每年定期向董事會報告之內容，包括目標達成情況、重大風險及改善建議。董事會依此評估組織整體永續績效，並據以調整策略及監督措施，確保永續目標與公司治理緊密結合。

	審計委員會	薪酬委員會	永續發展委員會
委員會組成	2023年6月15日起設置審計委員會，由4位獨立董事組成，召集人為鄭文正先生。	2023年6月15日起設置薪資報酬委員會，由3位獨立董事組成，召集人為鄭文正先生。	2024年4月29日董事會決議通過「本公司成立永續發展委員會案」，由全體董事擔任委員組成，召集人為劉安哲先生。
本屆委員會任期	2023年6月15日~2026年6月14日	2023年6月14日~2026年6月14日	2024年4月29日~2026年6月14日
2025年會議次數	2025年度審計委員會開會8次	2025年度薪資委員會開會5次	2025年度永續發展委員會開會2次
委員會平均出席率	出席率為96.88%。	出席率100%	出席率為92.86%

1.2.3董事會及高階管理階層薪酬

本公司訂有《董事及經理人薪資報酬管理辦法》。董事會成員之薪資結構包含董事酬勞、董事報酬及業務執行津貼；並依《公司章程》第14條之5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%作為董事酬勞。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查任等項目，予以評核並提報給薪酬委員會審核。

高階管理階層之薪酬架構分為固定薪酬與變動薪酬。固定薪酬主要依據個人職位職責、專業能力與年度績效表現進行核定；變動薪酬則連結永續經營績效，由各部門高階主管依其執掌，將20%的永續績效指標納入年度績效考核中。各職能部門之永續考核範疇依其權責劃分，涵蓋環境面之永續供應鏈管理與減碳目標達成率、社會面之職安衛績效與人才留任，以及治理面之誠信經營與資安防護等。每年由薪資報酬委員會依據上述之綜合達成率進行審查，並提報董事會核定，確保高階領導團隊之酬勞與公司永續價值實質結合。

1.2.4董事會成員進修情形

董事會成員積極參與進修課程，2025年董事進修除以永續議題及公司治理為進修核心外，主題亦涵蓋環境永續、企業營運、內線交易防範及資訊安全等多元面向，包括《AI時代下的永續、風險與資安議題》及《2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇》等，落實將策略理論轉化為專業實務能力，全方位強化董事會之永續決策與風險管理韌性。董事平均進修時數超過法定12小時，總進修時數為108小時。

職稱	姓名	就任日期	進修日期	主辦單位	課程名稱
董事長	劉安哲	2023/06/15	2025/05/12	社團法人中華公司治理協會	未雨綢繆，談企業營運持續管理
			2025/06/30	社團法人中華公司治理協會	AI時代下的永續、風險與資安議題
			2025/07/09	台灣證券交易所與國泰金控	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇
			2025/09/26	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114年度防範內線交易宣導會
董事	劉瓊雯	2023/06/15	2025/05/12	社團法人中華公司治理協會	未雨綢繆，談企業營運持續管理
			2025/06/30	社團法人中華公司治理協會	AI時代下的永續、風險與資安議題
			2025/07/09	台灣證券交易所與國泰金控	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇
			2025/09/26	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114年度防範內線交易宣導會
董事	劉佑軒	2023/06/15	2025/05/12	社團法人中華公司治理協會	未雨綢繆，談企業營運持續管理
			2025/06/30	社團法人中華公司治理協會	AI時代下的永續、風險與資安議題
			2025/07/09	台灣證券交易所與國泰金控	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇
			2025/09/26	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114年度防範內線交易宣導會

職稱	姓名	就任日期	進修日期	主辦單位	課程名稱
獨立董事	鄭文正	2023/06/15	2025/05/09	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114年度防範內線交易宣導會
			2025/05/12	社團法人中華公司治理協會	未雨綢繆，談企業營運持續管理
			2025/05/29	社團法人中華公司治理協會	IFRS18:財務報告表達與揭露
			2025/06/30	社團法人中華公司治理協會	AI時代下的永續、風險與資安議題
			2025/07/09	台灣證券交易所與國泰金控	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇
			2025/07/22	社團法人中華公司治理協會	永續發展宣導會-台中場
			2025/08/05	社團法人中華公司治理協會	公司治理規範下的董事責任義務
獨立董事	蔡富强	2023/06/15	2025/05/12	社團法人中華公司治理協會	未雨綢繆，談企業營運持續管理
			2025/06/30	社團法人中華公司治理協會	AI時代下的永續、風險與資安議題
			2025/07/09	台灣證券交易所與國泰金控	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇
獨立董事	柯冠成	2023/06/15	2025/05/09	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114年度防範內線交易宣導會
			2025/05/12	社團法人中華公司治理協會	未雨綢繆，談企業營運持續管理
			2025/06/30	社團法人中華公司治理協會	AI時代下的永續、風險與資安議題
			2025/07/09	台灣證券交易所與國泰金控	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇
獨立董事	謝明惠	2024/05/10	2025/05/12	社團法人中華公司治理協會	未雨綢繆，談企業營運持續管理
			2025/06/30	社團法人中華公司治理協會	AI時代下的永續、風險與資安議題
			2025/07/09	台灣證券交易所與國泰金控	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇

1.3 營運概況與績效

重大議題：營運績效	
對應GRI指標	GRI 201：經濟績效、GRI 203：間接經濟衝擊、GRI 207：稅務
政策	中傑集團依據長期營運策略與永續發展方向，訂定營運績效管理制度，強化成長與風險控管雙軌並進
承諾	致力於追求透明、穩健的營運成長，在兼顧ESG原則下，維持股利水準及為各利害關係人創造長期價值。
目標與標的	• 短期目標（3年）：推行「Stride Plus」精實管理與科學化 KPI 考核；導入自動化設備提升技術自動化比例，優化營業利益率。 • 中期目標（3-5年）：開發高成長性新客戶以分散品牌風險；於各生產基地導入再生能源與循環經濟，打造綠色供應鏈。 • 長期目標（5年以上）：實現全數據驅動決策與智慧工廠全球複製；設定於2034年達成年產量8,000萬雙之里程碑。
衝擊影響	正面衝擊：強化獲利與資源效益透過製程優化與產能擴張，管理營運成本並提升客戶多元化，確保公司長期獲利能力及利害關係人價值。 負面衝擊：外部風險引發財務波動、全球政經環境與成本變動可能導致支出激增，若缺乏韌性機制，將面臨獲利受蝕。
責任	由董事會監督，營運管理團隊負責擬定與落實績效目標與策略
資源	投入研究創新技術與市場拓展資源，支撐整體營運績效提升
申訴機制	申訴信箱：ir@chungjye.com.tw
特定行動	• 市場與客戶開發：積極拓展新品牌客戶與多元化組合，提升外銷占比以穩固營收基礎。 • 管理與效率優化：執行「Stride Plus」計畫，透過人才招募、KPI考核及製程自動化，透過效率提升優化營業利益率。 • 全球布局與股東回報：加速印尼及印度產能擴展，提供供應彈性以爭取國際訂單，並維持穩健股利發放。 • 設立專屬的研發中心：為客戶提供高度客製化的設計與開發服務，並與核心客戶長期共享研發成果，攜手創造雙贏價值。

重大議題：營運績效	
評量管理方針的機制	• 營收結構分析：定期追蹤外銷營收占比，評估海外市場擴張進度。 • 客戶多元化評估：統計客戶貢獻度及營收占比，確保客戶組合達到多元化分散風險之目的。 • StridePlus：透過KPI設定與績效考核，追蹤人才的達標率及業務單位績效。 • 生產力數據追蹤：監測製程自動化比例與產能利用率變化。
管理方針評估的結果	由於從今年四月份對等關稅措施公布之後，影響消費景氣、與客戶下單態度，使中傑的營運表現受到影響，我們積極應對外部環境變化並提升企業韌性，透過拓展新品牌客戶優化外銷占比，並落實「Stride Plus」計畫導入KPI管理與自動化製程，使內部管理與產能去化初步顯現改革成效；同時加速印尼及印度多國布局提升供應彈性，在產業逆風中維持穩健財務與穩定股利回報。
2025年目標	產能規劃方面2025年資本支出預估6,000萬美元，主要將用於印尼新廠、越南北泮廠、印度廠。
2025年績效	印尼廠東爪哇已於十月開工，持續依計畫進行中，預計2026年底或2027年初開出產能。 越南北泮廠已於2025年第三季開始投產其滿載產能可達成型鞋360萬雙及430萬雙針織鞋面。 印度廠已於2025年第二季增設產線，滿載時的年產能可達210萬雙。
與高階主管薪酬之連結	依本公司所訂定之《董事及經理人薪資報酬管理辦法》規定，每年定期進行經理人績效評核，針對目標管理、行為與職能、出缺勤狀況及獎懲紀錄等項目，訂定各項績效指標，並依本公司《績效考核管理辦法》辦理，考核結果列為發放年終獎金及其他酬勞之參考依據。

1.3.1 2025年度營運表現

2025年中傑集團合併營收為新台幣216.71億元較2024年269.87億元，減少53.16億元，年減19.70%；本年度稅後淨利為新台幣5.57億元，相較前一年度18.21億元下滑69.39%，每股盈餘EPS為新台幣3.5元。更詳細之2025年合併財務報告內容，可至中傑集團官網投資人專區查看財務報告書或年報資訊。此階段性財務數據之波動，主要係因本集團主動因應全球地緣政治變化與美國關稅政策，積極進行跨國產線資源之策略性重組，將部分外銷產線由中國生產基地移轉至海外生產據點，以致中國產能利用率下滑，以及新據點之人工學習曲線成本增加，致使影響2025年度毛利率表現。

- **近三年合併財務報表 GRI 201-1**

單位：新台幣百萬元

項目	金額		
	2023年	2024年	2025年
營業收入	22,739	26,987	21,671
其他收入	270	353	251
產生的直接經濟價值（A）	23,009	27,340	21,922
營業成本及費用	15,301	18,773	15,545
員工薪資和福利	5,301	6,408	5,665
支付出資人的款項	986	814	966
按國家別支付政府的款項	384	523	184
社區投資	0	3	10
分配的直接經濟價值（B）	21,972	26,521	22,370
留存的經濟價值（A-B）	1,037	819	(448)
稅前淨利（損）	2,351	2,344	741
稅後淨利（損）	1,967	1,821	557
營業毛利	4,223	4,105	2,515
營業費用	2,085	2,302	2,064
營業利益	2,137	1,802	451

- **政府補助 GRI 201-4**

單位：新台幣萬元

	台灣	中國上高	越南寧平
稅收減免及抵減	-	94	4.47
補貼	-	708	-
投資補助、研發補助及其他相關類型補助	-	3,323	-
獎勵	-	-	0.17
權利金豁免	-	-	-
來自於ECAs的財務援助	-	-	-
財務獎勵	-	-	-
財務補助（針對組織營運）	-	-	-
政府在股權中所占比例	-	-	-

面對地緣政治引發的經貿局勢動盪以及全球氣候變遷引發的供應鏈低碳轉型要求，中傑集團不將此產線轉移支出視為單純的營運成本，而是全面呼應TCFD與IFRS S2對氣候風險與策略韌性揭露之方向：主動分散地緣政治與經濟轉型風險的長期戰略投資。透過分散全球生產基地，不僅能有效緩解極端氣候事件對單一區域生產所帶來的實體風險，更能主動切入低碳與綠色在地供應鏈，全面提升中傑集團永續布局，以響應資本市場與國際品牌客戶所提倡之「氣候與地緣政治雙重轉型韌性」。

1.3.2 稅務政策

稅務方針

集團財會為負責本公司各類稅務之權責單位，各營運據點日常稅務行政及管理由當地會計部主管負責監督相關稅務作業及稅務風險管理，並定期審視中傑集團的稅務制度，以確保稅務管理機制之有效運作。與集團內關係企業交易係遵循經濟合作暨發展組織(Organisation for Economic Cooperationand Develop- ment, OECD)公布之國際公認訂價準則，以及稅基侵蝕及利潤移轉行動方案 (Base Erosionand Profit Shifting, BEPS) 相關規範，俾使關係人訂價政策符合常規。以互信、資訊透明和法規遵循為基礎，與稅務機關建立誠實、正直、尊重和公平地互動，並積極提出重大稅務議題，以實現有效資源運用。

主要稅務方針執行：

1. 各營運據點遵循當地稅務法規，按時申報並繳納稅捐。掌握各營運據點稅務法規變動，進行稅務風險評估以制定因應策略。
2. 依規定於財務報告揭露稅務資訊，確保資訊透明。
3. 關係人交易須遵循各營業據點當地之移轉訂價規範，並竭力落實常規交易原則、商業實質原則及稅務原則，遵循相關規定，例如：向稅務機關提交集團主檔報告（Master File, MF）及移轉訂價報告(Local File, LF)。
4. 秉持誠信原則，與稅務機關保持良善溝通，適時進行稅務議題溝通及諮詢。
5. 公司重大決策或投資案等皆考量租稅的影響，並經董事會決議核准。

稅務風險管理

中傑集團營運範圍橫跨多國，公司遵循各地營運稅務法規，並隨時掌握各國稅務資訊，確保可即時因應任何不利於公司之風險，擬定對策，降低稅務風險，確保營運不受影響。為有效管理稅務風險，集團重大決策或投資案等皆已納入租稅評估，對風險進行適當衡量、管理與控制，並經適當核准。

主要稅務風險管理機制包含：

1. **短期：**確保員工具備必要稅務技能及認知，與專業稅務機構進行充分溝通討論，並於各營運據點均設置專責職務人員，降低潛在稅務風險。
2. **中長期：**中傑集團海外各國設置營運據點案之前期規劃，充分掌控營運地稅務法規，集團依據營運交易模式，並整體稅務風險與當地專業稅務機構溝通討論並進行分析。研擬對策與相關部門審慎擬定各項財務模組、進行集團稅務風險管控及現金流量估算，以評估對公司財務結構之影響，並經相關權責單位核准。

- **近三年中傑集團稅務資訊**

單位：新台幣仟元

地區別	2023年度	2024年度	2025年度
稅前淨利	2,351,137	2,343,542	741,141
所得稅費用	384,330	522,508	183,725
所得稅率(%)	16.35%	22.30%	24.79%

1.4 誠信經營與法規遵循

重大議題：誠信經營	
對應GRI指標	GRI 2-23：政策承諾、GRI 2-26：尋求建議與提出疑慮的機制、GRI 205：反貪腐
政策	• 中傑集團已制定「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序與行為指南」，並持續推動員工倫理道德、誠信經營與反貪腐相關的教育訓練與宣導 • 設置檢舉與申訴管道，以防範並杜絕任何非法、不道德或不誠信之行為
承諾	恪守誠信原則，營造廉潔、負責與透明的營運文化
目標與標的	致力於深化企業誠信理念，並與供應鏈夥伴共同建立長期穩健且正直的合作關係
責任	主動防範與杜絕任何形式的非法、不道德或不誠信行為，落實企業道德責任
資源	中傑集團已訂定「誠信經營作業程序及行為指南」與「道德行為準則」，明確規範防範不誠信行為的作業流程、行為標準、違規懲戒與申訴制度，確保相關制度有效實施與持續落實
申訴機制	申訴信箱：suggest@chungjye.com.tw
特定行動	• 每年定期檢視內部控制制度之設計與執行成效，並依法令規定出具「內部控制制度聲明書」，確保各項營運作業流程持續符合誠信及內控原則。 • 教育訓練：專責單位每年舉辦一次內部宣導，向董事、員工及受任人傳達誠信之重要性工作，並將誠信經營納入員工績效考核與人力資源政策中，設立明確有效之獎懲及申訴制度
評量管理方針的機制	設置檢舉申訴管道，防止非法與不道德或不誠信行為 suggest@chungjye.com.tw
管理方針評估的結果	2025年度並未發生或涉及違反誠信經營之情事

1.4.1 誠信政策與原則

中傑集團秉持「誠信經營」的核心理念，恪遵公開、廉潔與透明的原則，積極防範各類不誠信行為，並依據《上市上櫃公司誠信經營守則》及營運據點所在地之相關法規，訂定多項誠信管理制度，包括《誠信經營守則》、《道德行為準則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，以具體規範全體人員於執行業務時應遵循之行為標準。

檢舉制度

為維護公司制度與企業倫理，中傑集團於官方網站及內部網路皆設有獨立的利害關係人舉報管道。若內外部人員發現本集團員工涉有不公平競爭、賄賂、舞弊、脅迫或索取不正當利益等不法行為，均可採具名或匿名方式進行舉報。集團將對舉報者身分及舉報內容絕對保密，案件統一由公司治理部門專責受理，確保舉報者免於遭受任何報復或不當處置。

- 申訴信箱：suggest@chungjye.com.tw

詳細舉報案件之調查流程如下：

一、依檢舉情事涉及層級呈報至相應層級之部門主管或獨立董事。

二、專責單位及前款受呈報之主管或人員應即刻查明相關事實，必要時由法遵或其他相關部門提供協助。

三、如查獲檢舉或申訴情事確有違反相關法令或中傑集團誠信經營政策與規定，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當處置，以維護公司名譽及權益。

四、對於檢舉情事經查證屬實，應責成相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。

五、專責單位應將檢舉情事、處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。

1.4.2 反貪腐暨誠信經營教育訓練 GRI 205-2

中傑集團每年定期（每年一次）進行誠信經營與道德行為宣導，內容包含《誠信經營守則》、《道德行為準則》、《誠信經營作業程序及行為指南》及情境示範影片，協助員工理解實務風險，宣導機制採階層式推動，對象涵蓋核心經營團隊、經理人及各單位重要主管，再由主管向下扎根傳達至全體同仁，確保誠信文化深植日常營運。

2025年宣導成果如下：

一、本公司董事及重要經理人100%完成誠信經營與道德行為宣導及試卷。

二、持續向海外各廠區強化宣導：2025年度參與人次共計1,991人，總時數約830小時。

1.4.3 遵循與落實情形 GRI 2-27

中傑集團自成立以來，持續完善全球法務系統與法規遵循機制。由稽核部門與公司治理部門等相關單位，密切監控營運所在地之政府政策趨勢及法律變動，確保集團營運嚴格守法。目前本集團已制定《人權管理政策》、《個人資料保護管理辦法》、《資訊安全政策》、《防範內線交易管理辦法》及《永續發展實務守則》等規範，承諾堅持公平交易、誠信廣告和良性競爭之標準，並建立完善的法遵風險控管機制，主動評估業務潛在之法令風險。

2025年度中傑集團無涉及任何國內外不正當競爭行為、反托拉斯及壟斷行為的法律訴訟事實，在社會或經濟領域亦無發生重大違規而遭處罰款之違法情事。未來我們將繼續深化反不正當競爭行為管理體系，鞏固合規經營基礎。

公司持續檢視個人資料使用狀態，2025年度未將蒐集之個人資料使用於特定利用目的以外之其他目的。針對大陸及海外廠區，透過內外部稽核檢視隱私與個人資料保護管理措施。我們有系統地對隱私權保護工作進行PDCA（Plan、Do、Check、Action）循環檢討，確保管理措施之有效性。

1.5 風險管理

1.5.1 風險管理組織架構與治理

隨著營運規模國際化，為確保公司永續經營，中傑集團著重企業風險之管理，進行經濟、環境與社會議題之風險評估，擬訂相關風險管理策略，由日常營運管理單位至各職能管理階層，逐級辨識可能影響公司營運的關鍵風險與風險應對方案，以降低營運中斷的可能風險。本公司依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」訂定適用中傑集團及各子公司之「內部控制制度」，以風險為基礎制定具彈性之年度稽核計劃透過每季追蹤查核過程發現之異常事項確保異常完成改善，並將執行情形提報審計委員會及董事會核准。 2025年向審計委員會及董事會報告共4次。

本公司尚未成立風險管理委員會，目前係由董事會擔任最高風險治理單位，並透過集團制定之「風險管理政策與程序」，全面監督公司營運風險管理運作。董事會確保風險管理架構與流程，包括風險辨識、評估、監控與報告機制；並定期評估管理階層落實風控政策的成效，以確保公司營運符合既定的風險承受度和策略目標，降低可能造成的不利影響。



1.5.2風險管理程序與評估機制

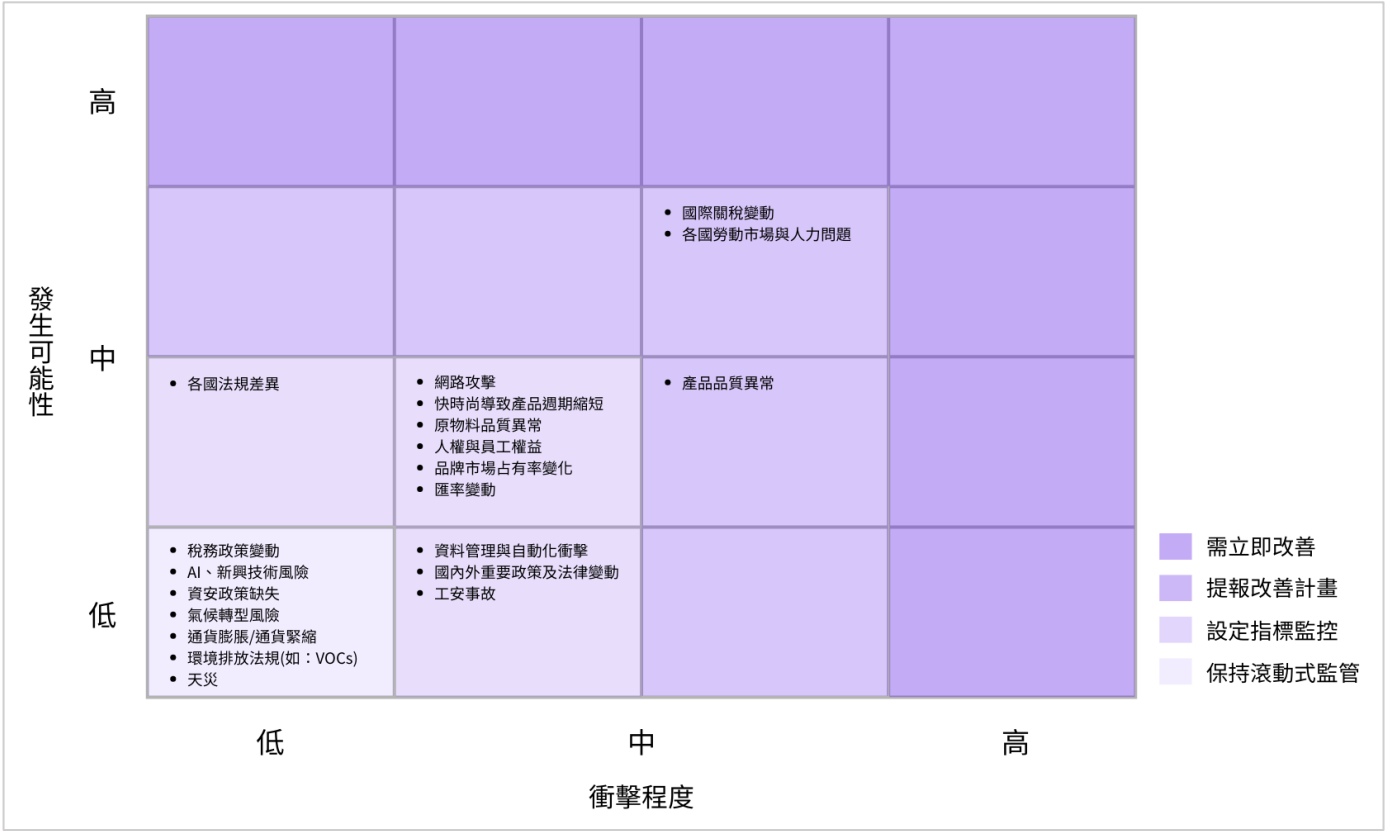
中傑集團為確保企業永續經營與韌性發展，參考ISO 31000風險管理標準及COSO企業風險管理整合架構，建立系統化的風險評估機制。透過集團制定之「風險管理政策與程序」，將「風險辨識、風險分析、風險評量、風險因應與監控與風險報告與揭露。」五大步驟建立風險管理程序，將環境（E）、社會（S）與治理（G）面向之潛在風險納入決策考量，確保風險控制在可承受胃納範圍內。



2025年度關鍵風險分析與評量

為確保風險管理之有效性，本年度針對各營運部門現況進行全面性盤點，並對關鍵管理階層發放評估問卷，共計回收34份有效樣本。透過「發生機率」與「影響程度」兩大維度計算風險值，從營運、策略、財務、資訊、法遵、危害與新興風險等七大風險類別中，辨識出本年度20項須優先管理之關鍵風險項目。依據風險評估結果由高至低，劃分為「需立即改善」、「提報改善計畫」、「設定指標監控」及「保持滾動式監管」四個風險管理級距。本年度經評估後，雖無落入「需立即改善」之高危險級距項目，但針對落入「提報改善計畫」與「設定指標監控」之關鍵風險（如：國際關稅變動、各國勞動市場與人力問題），已由各主要權責單位積極規劃並落實相應的減緩措施，將其納入日常營運的管理方針。同時，此評估結果亦與永續發展委員會之決策緊密連結，作為推動全集團溫室氣體盤查與法遵調適之重要依據。

● 風險矩陣圖



● 20項關鍵風險項目及因應策略

風險類別	風險項目	因應策略
營運風險	快時尚導致產品週期縮短	優化產線排程與柔性生產，因應客戶「多樣少量、短交期」模式。 強化訂單動態溝通並嚴控原材料預備量，降低呆滯庫存風險。
	國際關稅變動	建立彈性調度的全球供應鏈架構，降低單一區域政策衝擊。 評估與規劃多國布局策略，分散地緣政治與貿易關稅風險。
	品牌市場佔有率變化	監控主要客戶策略動向，建立產能動態調整與調配機制。 積極開拓新客戶與多元市場，降低對單一品牌或市場的依存度。
	原物料品質異常	實施供應商評選與定期稽核，建置備援廠商以防範供應鏈中斷。 嚴控供應商之 ESG、勞工權益與環境管理合規。
	產品品質異常	嚴格執行品管過程風險監測，確保成品鞋之外觀與功能性測試合規。 建立完善的客戶退貨與索賠機制，即時優化製程以維護商譽。
策略風險	各國勞動市場與人力問題	結合外部專業顧問，精準掌握各據點法規與當地人力供給動態。 推動在地化管理、產學合作與內部人才培訓，緩解人才斷層。
	各國法規差異	透過跨部門決策掌握各據點法律與審查標準，並引進專業顧問協助。 建立在地合作夥伴關係，深入掌握地方政策以降低合規風險。
財務風險	通貨膨脹/通貨緊縮	監控全球與區域市場價格波動，即時研判經濟情勢。 與供應商保持長期議價或合約機制以鎖定成本，降低損益衝擊。
	匯率變動	運用自然避險特性，以外銷外幣收入與外購外幣支出進行收付互抵。 落實衍生性商品交易管理，規範遠期外匯契約操作以控管風險。
資訊風險	資安政策缺失	執行稽核計劃「資訊循環 」，健全內部控制機制。 依職能嚴格規範資料存取權限，落實跨部門資安責任制。
	網路攻擊	部署防火牆、多層次網路過濾及端點防毒軟體強制更新。 實施職能存取與人員上網管理，健全客戶資料保存與銷毀政策。 定期執行資安稽核與備援復原演練，對接外部最新防護技術。

風險類別	風險項目	因應策略
法遵風險	國內外重要政策及法律變動	與當地專業顧問及政府溝通，維持全球供應鏈之法令彈性。 由總部公司治理部門統籌法遵工作，即時評估並推動合規因應方案。
	稅務政策變動	定期追蹤各營運據點之租稅、反避稅法規及關稅變更。 諮詢國際稅務顧問，優化集團跨境交易模式與稅務架構。
	人權與員工權益	嚴格落實 RBA（責任商業聯盟）與品牌客戶之行為準則（CoC）。 定期針對供應鏈進行人權與勞工權益稽核，消除撤單與合規風險。
	環境排放法規	改進貼合製程，積極研發與導入環保型低/無VOCs膠水。 裝設與升級高效能廢氣處理設備，確保符合當地排放標準。
危害風險	天災	針對暴雨、颱風、高溫等實體風險進行情境研判，強化防汛排水設施。 跨部門協作將氣候風險納入緊急應變機制，提升營運韌性。
	工安事故	將安全標準納入《供應商管理政策暨行為準則》並嚴格執行准入與年度複審。 強化廠區關鍵設備巡檢維護，落實日常工安環境查核。
其他新興風險	AI、新興技術風險	推動數位賦能培訓，將資深員工製鞋經驗數位化為AI模型。 引進先進生產裝備提升製造精度，以技術升級帶動產品迭代。
	資料管理與自動化衝擊	優化自動化生產線之數據收集流程，建立標準化數位表單，減少人工重覆登錄之作業衝擊。 建立數據加密與匿名化機制，嚴格遵守GDPR (General Data Protection Regulation)等隱私法規。
	氣候轉型風險	向供應商宣導低碳目標並收集碳排資料，共同推動減碳。 制定老舊設備更新與節能改造計畫，降低未來碳定價之營運成本。

1.6 資訊安全管理與隱私保護

重大議題：資訊安全管理	
對應GRI指標	GRI 418：客戶隱私
政策	• 中傑集團已制定「資訊安全政策」、「個人資料保護管理辦法」，確保法規遵循性、強化服務品質、支持永續經營三大核心 • 透過內稽內控制度設定之資訊循環，制定資訊安全程序 • 成立專責的跨部門資訊安全組織，指派資訊安全主管、資訊安全室、資安執行小組、資安緊急處理小組、資安稽核小組 • 定期辦理包含資訊資產盤點作業、風險評鑑作業、追蹤風險處理進度、規劃與安排資安教育訓練等
承諾	中傑集團承諾維護資訊安全，保障企業營運穩定與資訊安全
目標與標的	建立高韌性且可持續的資通安全管理體系，強化整體防護能量
責任	落實資安制度、監督執行成效，並持續精進管理作法以防範潛在風險
資源	• 定期鑑別檢視公司的核心業務和應保護的機密性資料，制定核心業務持續運作計畫，包含本地異地備份機制、災害還原規劃等 • 定期檢視有效性與實施演練
申訴機制	申訴信箱：suggest@chungjye.com.tw
特定行動	• 強化及精進員工資訊安全認知，2025年辦理全公司一般人員3小時資安訓練；IT人員平均接受15小時課程訓練，以及資訊安全專責單位人員平均接受16小時資訊安全專業訓練 • 每年定期進行社交工程演練，強化人員資訊安全意識
評量管理方針的機制	訂定資安事件應變處置和通報作業程序，成立資通安全事件通報及應變小組，並在平時進行演練。加入TWCERT資安情資分享組織，取得資安預警情資
管理方針評估的結果	透過資安演練，不僅能有效提升員工對資訊安全的警覺性與認知，還能進一步強化員工對於各類資安威脅的能力與敏感度，有助於降低資料外洩或遭竊取之風險，保障企業重要資訊的安全與完整性。2025年，中傑集團所有廠區均已完成資安演練，取得良好成效，並持續加強資安防護措施，計畫提升演練頻次，確保員工持續保持高度警覺，進一步提升整體資安管理水準。

1.6.1 資訊安全管理政策與資安治理架構

中傑集團以《資訊安全政策》作為所有資安活動之最高指導原則，規範「資訊安全管理系統 (ISMS)」的整體運作，確保各項業務符合法規要求、提升服務品質，並厚植永續經營的基礎。為確保資安策略有效落實，本公司建立權責分明之治理架構：

管理層	單位	職責與說明
管理層	資安主管	負責監督 ISMS 日常營運與整體防護成效。
執行層	資訊安全室	擔任政策推動與資源調度的核心樞紐。
	資安執行小組	專責執行資訊資產盤點、風險評鑑及各項防護與教育訓練。
	資安緊急處理小組	全天候監控網路環境，發生資安事件時啟動通報即時處置。

營運持續與異地備援機制

對於分秒必爭的核心業務系統，如企業資源規劃 (ERP) 與生產製造執行系統 (MES)，我們採用異地備援進行即時保護。其角色定位如下：

- 核心技術：透過持續性資料複寫 (Continuous Data Replication) 技術，將生產主機的資料變動以「秒」為單位，即時傳輸至異地備援中心。
- 達成目標：此架構可達成接近於零的資料復原點目標 (RPO) (意即災難發生時，資料僅損失數秒)，以及分鐘級的復原時間目標 (RTO) (意即核心系統能在數分鐘內恢復運作)。這意味著在發生重大災難時，我們能以極低的資料損失，迅速於備援站點啟動核心產線與營運服務。

資訊安全具體防護規範

針對不同層面的資安風險，集團制定了具體的管理措施，構築全方位防護網：

項目	具體管理措施說明
存取控制規範	確保依據各部門職能規範資料存取權限，防止未經授權之存取與修改。
實體與環境安全規範	保護資訊資產實體安全，防止因外部環境或未經授權之實體進入造成損害。
通訊與網路安全規範	包含防火牆連線規則設定及自動郵件掃描防護，杜絕網路攻擊與惡意連結。
設備使用規範	實施端點防護，控管隨插即用設備，要求作業系統自動更新降低漏洞風險。
備份規範	建立資料備份制度，並定期執行復原計畫演練，確保重要系統與資料在突發狀況下能維持運作。

1.6.2 客戶隱私與商業機密維護 GRI 418

中傑集團深悉客戶信任為企業永續發展之基石，歷來高度重視客戶隱私與商業機密安全。我們嚴格遵循「內部控制制度-資訊循環」規範，在資料保存上，秉持職能分工與最小授權原則，確保僅限經授權之人員方可依業務職掌存取特定資料，並輔以高強度防火牆與端點防護系統，嚴防未經授權之竄改或外洩；在資料銷毀方面，則透過定期執行之資安稽核，確保過期或低度使用之資料皆依循安全規範進行實體與數位處置。

為確保客戶資料之異動管理安全無虞，本集團建立嚴謹的跨部門勾稽與審批機制。客戶資料之建立及修正由營管單位統籌負責，若營管人員因業務需求需申請資料異動權限，須透過電子簽呈系統取得上級主管核准。電腦室管理人員僅在收到核可之電子表單後，方依據核定範疇開通相對應之作業權限，落實嚴密的前置審查。2025年度中傑集團未發生任何重大資安事件，亦未接獲任何因資訊系統漏洞導致之顧客隱私權遭侵犯、資料外洩或違反合約保密條款之投訴事件，更無任何經主管機關認定之洩漏案件或合規裁罰紀錄。

客戶資料保密機制

為保護客戶資安與隱私，中傑建立一套涵蓋軟體技術、硬體設施及人員意識的全方位保密機制，確保客戶資料在蒐集、儲存與傳輸過程中的完整性與安全性。



1.6.3資訊安全教育訓練

中傑集團落實資安管理目標，2025年度內無發生任何因資安事件導致營業損害、顧客隱私權遭侵犯、個人資訊洩露或失竊之情事。為強化應變能力，公司實施2次「系統復原計畫演練」，針對ERP與財務重要系統與資料安全進行備份與恢復測試，經驗證復原程序皆正常運作，確保在突發狀況下能維持業務連續性。為建立全員資安意識，中傑集團針對不同層級與業務需求，規劃對應的資安訓練藍圖，涵蓋一般通識宣導至進階技術實務。2025年度教育訓練成果如下：

部門	課程名稱	接受課程訓練人數	總計時數	覆蓋率
全體員工	一般資訊安全通識教育	400	800	60%
IT 人員	安全程式開發、系統弱點修補、網路環境區隔	15	120	100%
資安人員	威脅情資分析	7	112	100%

超越客戶需求的產品

PRODUCTS THAT EXCEED CUSTOMER EXPECTATIONS

2.1 永續品牌與產品創新

2.2 產品品質管理

2.3 客戶關係管理

2.4 永續供應鏈管理

中傑集團積極接軌國際法規與品牌客戶之《供應商管理政策暨行為準則》，身為全球製鞋產業鏈的核心成員，我們主動將人權、健康安全與環境治理融入管理核心，無論在原物料來源、製程、勞動條件或溫室氣體排放管理等層面，皆基於持續改善為原則，定期實施自評和教育訓練，持續依品牌客戶標準與法規要求，強化材料與製程合規管理，更前瞻導入超越客戶期待的環保與社會責任措施，全面落實品牌客戶所要求的準則，成為品牌最可靠的永續策略夥伴。

管理面向	管理制度/核心行動	對應章節
創新研發與技術實力	智慧自動化設備、專利技術申請、LCA產品生命週期評估	2.1
品管體系與精實生產	ISO 9001:2015、SATRA皮革分級系統、6S管理方針、精實管理（Lean）、TPM全面生產管理、六標準差改善專案	2.2
永續材料與循環經濟	GRS全球回收標準、FSC/PEFC林業認證、4R閉環系統	2.1、2.4
責任物料與消費者安全	RSL受限物質清單動態管理、安全資料表（SDS）、產品成分與合規標示管理	2.2
供應商遴選、稽核、輔導	《供應商管理政策暨行為準則》、ISO 14001:2015、環境與社會標準篩選、供應商定期考核表、Higg FEM（工廠環境管理模組）	2.4
客戶滿意度與客訴處理	客戶滿意度評分、客訴改善機制	2.3

2.1 永續品牌與產品創新

重大議題：永續行銷與品牌認知	
對應GRI指標	GRI 203：間接經濟衝擊、GRI 301：物料、GRI 416：客戶健康安全
政策	中傑集團結合永續理念與品牌價值，推動兼具環境責任與社會影響力的策略
承諾	作為客戶最可靠的永續合作夥伴，協助客戶實現其品牌永續目標與價值，共同實踐對社會與環境的責任
目標與標的	• 深化綠色產品研發與環境轉型：將環保設計融入產品全生命週期，並導入LCA（Life Cycle Assessment產品生命週期評估）工具，目標實現核心產品碳足跡減量。 • 構建永續供應鏈與合規體系：將ESG績效納入供應商評估，並落實有害物質動態管理，確保產品符合綠色製造標準。
衝擊影響	• 正面衝擊：將「製造端排放」轉化為「低碳競爭力」，與品牌客戶建立深厚的戰略合作夥伴關係。 • 負面衝擊：若ESG績效未達標或未能有效執行，將可能失去獲取高端或綠色產品開發訂單的機會。
責任	提升供應鏈綠色形象，與品牌客戶攜手共同規劃與執行永續策略
資源	投入綠色原料使用、綠能設備導入等與進修資源，強化永續價值傳遞
申訴機制	申訴信箱：suggest@chungjye.com.tw
特定行動	• 材料革命：在產品設計中優先採用生物基材料、海洋回收塑料等環保材質，提高可再生與回收物料之採購比重，並逐年盤點非再生物料之替代可能性。 • 技術賦能：通過LCA工具量化產品環境足跡，致力於降低核心產品碳足跡。 • 供應商協同網絡建設：將ESG績效占比納入供應商評估體系，全面強化供應鏈的ESG治理能力。
評量管理方針的機制	建立常態化技術洞察與市場研製機制：透過每半年定期舉辦產品技術推新會，結合每月實地進行的市場動態考察與產業調研，確保團隊能精準掌握產業趨勢、前瞻工藝與新興材料，將核心科技快速轉化為具備市場競爭力的製造方案。

重大議題：永續行銷與品牌認知	
管理方針評估的結果	• 2025年透過兩次集團推新會成功推動13項創新專案，範疇涵蓋「霧面膠應用」與「3D數位彩印仿刺繡工藝」等前瞻工藝，以及「超聲波鞋面整平機」與「Dyneema特殊材料工藝技術」之整合應用，並已應用於開發或生產中。 • 在策略轉型上，集團推新小組自主開發8款輕奢休閒鞋，主動賦能品牌客戶並爭取開發訂單。
2025年績效	研發成果包含：複合科技防水靴、無膠水成型鞋v2、溫變紗線+UV變色鞋、木屑回收印刷。
短期目標 1-3年	本階段致力於深化「技術研發」與「全球佈局」的協同效應，預定2026年全面完成越南廠區的開發與技術能力建置，並將ODM自主研發產品占比從2%提升至5%，以主動提案轉化為開發訂單。在產品創新方面，持續投入循環經濟，評估導入符合國際標準之可降解材料於特定鞋款，以降低微塑料衝擊，同步實現環境永續與專業機能的雙軌發展。
中期目標 3-5年	本階段核心聚焦於「製造轉型」與「技術深度輸出」，透過持續強化越南與印度廠區的開發與量產規模，提升供應彈性與韌性；工藝端將大規模推廣NO SEW熔斷成型技術（減少膠水使用量）與3D/5D立體印刷，並透過模組化生產線改造，穩定提升核心部件自製率。同時，全面導入MES生產系統與智能裁斷、電腦針車等自動化設備，打通接單到出貨的全流程數據，以精益化生產滿足品牌商對縮短交期與彈性產能的需求。
長期目標 5-10年	本階段致力於建構完善的「全球研發能力建置」與「生命週期循環體系」： 研發方向將轉向跨領域技術融合，針對通勤、工地、高山等特定場景開發專屬科技，擴大可降解材料覆蓋至戶外產品；在環境治理上，將4R循環機制（減量、回收、復用、再造）由生產端延伸至產品端，建立邊角料分類回收站，實現100%再生利用。
與高階主管薪酬之連結	依本公司所訂定之《董事及經理人薪資報酬管理辦法》規定，經理人每年定期進行績效評核，針對目標管理、行為與職能、出缺勤狀況及獎懲紀錄等項目，訂定各項績效指標，並依本公司《績效考核管理辦法》辦理，考核結果列為發放年終獎金及其他酬勞之參考依據。

2.1.1 創新研發與技術實力

中傑集團擁有強大的設計開發團隊、超越業界的製鞋核心技術與國內外最先進的加工設備，並以最優良的產品品質，成為世界知名品牌的最佳夥伴。為持續提升研發競爭優勢，與品牌端保持更緊密的交流與合作，中傑集團特別規劃成立品牌專屬研發中心，從而使研發設計、樣品生產到批量生產的完整供應鏈得到更高效的回饋與銜接，自2016年起至今日已成立New Balance、FILA、LI-NING等研發中心。

研發投入與綠色創新

中傑集團持續投入自動化、創新技術、製程優化及環保鞋材研發。2025年度研發支出為650,322仟元，佔合併營收3%。相較2024年度研發金額662,379仟元，雖略減少1.82%，惟研發費用佔營收比重提升，顯示公司在整體營運調整下，仍持續強化研發投入，以支持長期競爭力。

在研發布局方面，集團積極引進與培育製鞋研發、自動化工程與智慧製造之專業人才，組建高素質的跨國創新團隊，專注於高性能與環保鞋材之開發，全面驅動綠色創新。研發項目包括新鞋品材料之開發應用、製造技術之導入與精進等，目前已成功應用之智慧化與自動化設備，包括自動噴塗防黴劑、自動鞋面熱切等，並持續研發智慧型視覺辨識品質系統、3D視覺辨識系統及模組式機械手臂噴塗機及各種提升生產效率之自動化設備。

智慧財產權管理架構與策略

為宣示重視智慧財產、保護核心技術並鞏固市場競爭優勢，中傑集團特別訂定《智慧財產管理計畫》，建立在技術研發、專利佈局、法律保護的系統化管理策略。此計畫之落實對象全面涵蓋集團內部員工、不定期與定期契約人員，以及參與研發計畫之外部人士。我們透過以下策略構築智財防線：

01 專利與商標系統化管理



- 集團秉持「及時申請、審慎評審、交互檢索」原則。針對發明或設計創新，於申請前所有接觸之同仁均應負保密義務；研發過程之相關底稿文件（如設計圖、報告或紀錄）應妥善保存，以作為權益爭訟時之舉證資料。
- 註冊商標由總管理處專責統一保管維護，確保其合法運用與展延。

02 營業秘密防護



- 針對研究報告與技術資料，綜合評估經濟價值與外洩風險後進行機密等級標示與權限管理。
- 透過辦公處所門禁管制、軟體同步記錄電腦活動、員工離調職、退休前應妥善交接，落實全方位營業秘密防護。

03 外部合作與供應鏈防禦



- 引進技術時，以尊重且不侵害他人智慧財產權為首要任務。凡出資聘請專業人員從事研發或完成著作時，均於契約中明文約定受任方之無侵權承諾與損害賠償責任，從源頭降低法律風險。

04 最高治理監督與教育宣導



- 定期將智慧財產管理與保護內容，納入員工行為準則與作業程序中，適時進行教育訓練與宣導，並設立侵害檢舉獎勵措施。
- 永續發展委員會定期（至少一年一次）彙整智財管理之執行情形向董事會報告，確保智財的健全發展。

2025年申請專利項目

中傑集團持續取得多項研發成果，2025年獲得實用新型專利總數共12件，歷年實用新型專利總數共62件。

成果案例

- 3D 鞋面熱塑成型模具及其設備
- 飛織鞋面加工用裁切設備
- 鞋底打磨前的鞋底定位結構
- 用於泡棉生產的自動送料裝置
- 貼沿邊條輔助裝置
- 合縫後雙飾線固定器
- 鞋舌布標縫製用電腦車模版
- 射出 EVA 中底長度及翹度一體測量儀
- 鞋子成型塞紙團輔助設備
- 電腦車縫鞋面用三邊定位底板
- 電腦針車機台立體壓腳
- 開放式長尾壓底模

2.1.2多元產品與技術應用

中傑集團依據不同供應商及不同領域的需求，構建了專業化與差異化的產品：

產品系列	核心技術應用
專業功能鞋類	以高強度複合材料與專利減震結構為基礎，涵蓋各項專業功能鞋款： • 專業跑鞋：提供良好的穩定性和推進感，產品著重在緩震、穩定、輕量化和透氣。 • 訓練鞋：應對健身房內外多樣化，多方向的運動模式，著重側向支撐，靈活性和抓地力。 • 高爾夫球鞋：穩定與抓地力，搭配防水功能，應對露水或雨天。 • 籃球鞋：中高筒的設計做到腳踝保護，注重前掌回彈，有利跳躍與衝刺。 • 網球鞋：鞋頭內側有加強耐磨的設計，增加耐用性，側向支撐滿足快速橫向移動的需求等。
戶外生活鞋類	構建「場景-技術-產品」三方協同生態。 • 全天候防護：整合Hydro Guard、Event、GTX等防水透氣技術。 • 輕量化工程：採用輕量複合材料與3D打印中底技術，保持結構強度的同時配合人體工學設計，顯著提升足部舒適性。 • 全地形適應：使用Vibram®防滑大底、Anti-Torsion防扭傷中底及動態足弓支撐系統，降低在複雜地形中行走時的損傷風險。 • 此類產品鎖定全球增長趨勢，針對北美（技術驅動）、歐洲（環保再生材料）及亞太（Z世代消費）市場進行差異化佈局。
李寧專業運動系列	以自主研發的超靈（bèng）中底、GCU地面控制系統、極限靈絲鞋面為三大核心技術支柱。 • 超臨界發泡工藝（超靈中底）： ➢極致輕量化：密度低至0.09 g/cm³，有效減輕鞋身負擔。 ➢高效能回饋：戶外系列能量回饋率為75%，跑鞋系列最高達92%，大幅提升推進感。 ➢超靈膠囊科技：響應速度低至3ms，且具備卓越耐用性，經十萬次衝擊後形變率僅0.6%。 • GCU地面控制系統（大底）： ➢極端止滑：搭載80%天然橡膠配方與3.3mm深齒設計，在冰雪路面的摩擦係數達0.68。 ➢卓越耐磨：每百公里磨損僅0.15mm，耐用度優於行業標準2倍（標準為0.3mm）。 ➢異形抗扭轉體系：配置貫穿足弓的抗扭片（扭轉剛度 38 N·m/rad），確保在複雜地形行走時的穩定性。 • 極限靈絲科技（鞋面）： ➢高強度防護：抗撕裂強度提升89%，應對戶外極端環境。 ➢高效排濕：每平方公分配置8個透氣孔，解決長距離運動的悶熱痛點。
FILA時尚休閒鞋系列	• 多元材質創新：突破傳統皮革與網布限制，運用KPU模壓材料塑造鞋面的3D立體外型，提升鞋面的支撐力與耐用性。 • 綠色循環技術：以GARA系列為核心，導入可循環中底（Recyclable Midsole）及環保再生材料，實現產品的綠色轉型。

● **前瞻技術與機能應用：**

產品系列	核心技術應用
COC 極致保暖止滑鞋	• 核心技術：航天級動態保溫棉 × Vibram® ICE大底 • 永續與機能亮點：保暖率顯著提升44%、透濕率優化14%，兼顧極寒防護與舒適排濕
Pace 配速系列	• 核心技術：Infiniuty Energy Capsules 循環動能系統 × C360 FOAM • 永續與機能亮點：利用高度物理回彈減震，有效降低運動衝擊，延長鞋類使用壽命並守護足部健康
Cafttravel Ace 空氣系列	• 核心技術：視覺化空氣流導圖 × Chicling水幕之盾 • 永續與機能亮點：運用空氣動力學原理驅動鞋內循環，大幅提升穿著時的空氣流通與全天候舒適感

攜手頂尖品牌深化協作，精準賦能全品類樣品開發

中傑集團深耕品牌策略合作，各季度皆深度參與品牌首樣會、預覽會與訂貨會。以關鍵客戶FILA為例，依據客戶前瞻設計圖紙，精準融合永續材料技術與高端製程，提供涵蓋時尚運動類、專業運動類、潮流運動類、高爾夫機能鞋，以及高技術含量的EVENT專業防水鞋等全品類樣品。

透過各季度展覽會中與品牌各地銷售團隊、利害關係人的實地樣品評審與即時反饋機制，將前端評審意見轉化為即時改善動能並導入產線優化，協助客戶完美實現其品牌之永續與商業目標，將技術創新實質轉化為正式量產訂單，共創綠色供應鏈價值。



各式鞋款



2.1.3永續材料與循環經濟實踐

永續材料與製程革新

應用	特點
溫變紗線+UV變色鞋	在鞋面材料中加入感光變色染料及使用隨溫度變化的特殊紗線，當鞋面遇環境溫度改變或接觸到紫外線時，會顯示出特定的顏色。
導入再生材料	依據各品牌要求及鞋款設計特性，在產品中使用20-70%的回收材料（如：100% recycled polyester、85% RENU polyester回收紗+15% ELASTAN彈力絲、88% recycled polyester + 12% DCY 等），有效減少原生材料消耗。
綠色材料創新應用	• 在產品設計中優先採用生物基材料、海洋回收塑料等環保材質，建立有害物質清單（RSL）動態管理體系，全面管控鄰苯二甲酸酯等6類高風險物質使用；開發無膠水成型鞋v2，透過結構工藝取代傳統化學膠水，大幅降低揮發性有機化合物（VOC）排放，確保產品VOC釋放含量符合品牌商嚴苛標準。 • 聯合品牌方與巴斯夫（BASF）建立合作，將符合歐盟EN 13432生物降解標準的ecovio®生物基塑料，系統化應用於輕戶外休閒鞋產品線。 • 導入木屑回收印刷技術，將廢棄木材轉化為具設計感的鞋面元素，實現廢棄物再利用。
循環經濟實踐	與集團各區域供應商共建「4R閉環系統」，將製程廢料轉化為再生資源： Reduce(減量)：通過智能排版技術將裁斷廢料率從15%降至8% Recycle(回收)：建立邊角料分類回收站，實現100%再生利用 Reuse(復用)：將回收材料再製為鞋墊、包裝填充物等次級產品 Remake(再造)：開發再生纖維混紡面料，完成產品並量產

可再生 / 非再生物料再利用總量及百分比 GRI 301-1、301-2

中傑集團為降低生產對於環境之影響，優先選用可再生、可降解且對環境友善的材料，2025年中國上高使用回收再利用的可再生物料佔26.82%，越南寧平使用回收再利用的可再生物料佔37.62%；其中，中國上高使用共20種可回收再利用之材質物料。

產品生命週期永續管理

中傑集團致力於在產品生命週期的每個階段融入永續管理，實現環境保護與企業成長的平衡，在各階段之永續管理行動如下：

階段	階段名稱	永續管理
1	原料採購	選用合法合規原料與供應商，在符合品牌設計前提下，優先選用可再生、可降解且對環境友善的材料。
2	產品設計	與品牌協同開發，於創意構思階段即全面導入低碳與綠色設計理念。
3	產品製造	導入智慧排程與製程優化，提高原材料利用率，積極減少生產廢料。
4	運輸配銷	提升採購當地供應商之比例，減少跨境或跨區域運輸所產生之碳足跡。
5	產品行銷與使用	於鞋盒上清楚標示回收比率，增強消費者對產品的信任感，吸引具相同理念的消費者。
6	處置與回收	依循 Higg FEM 評估架構，每年進行環境績效自評與改善計畫追蹤，持續提升廢棄物管理績效。

可再生 / 非再生	物料名稱	據點	所用物料的總重量(噸)	使用回收再利用的物料總量(噸)	使用回收再利用的物料百分比(%)
可再生	天然橡膠	中國上高	37.03	0.92	2.48%
可再生	天然橡膠	越南寧平	64.43	2.99	4.64%
非再生	合成橡膠	中國上高	1,526.52	25.75	1.69%
非再生	合成橡膠	越南寧平	1,531.56	72.17	4.71%

2.2 產品品質管理

中傑集團視品質為企業永續發展之根本，秉持「讓客戶省心」的服務信念，將嚴謹的品質管理體系深度融入日常營運與企業文化之中。透過落實「以客為尊、持續改善、全員參與、供應鏈管理」四大核心，建立標準作業流程，全面追求卓越品質以鞏固顧客信賴。

2.2.1品質管理政策與流程

為落實品質核心理念，中傑集團確立「零缺陷、標準化作業、數據驅動決策、全面品質管理」四大政策，建構完善的品質文化，並將其貫徹於產品全生命週期的四個關鍵階段：

- **零缺陷**：致力於在每一道製程中落實預防勝於檢驗的精神，追求製程零疏漏、產品零缺點，以提供顧客穩定且高品質的產品。
- **標準化作業**：建立標準作業流程（SOP）與品質標準，以確保生產過程穩定。
- **以數據驅動決策**：透過統計工具（如：SPC、六標準差）分析品質問題，找出根本原因，提升決策準確度。
- **全面品質管理(TQM)**：將品質視為全員責任與日常文化，從原物料檢驗、製程控制到最終出貨皆納入嚴格品質把關，確保每雙鞋履皆符合高品質標準。

品質管理流程：

階段	品質管理流程	各階段管理措施
1	產品設計與開發	1. 收集客戶需求，轉化為設計規格。 2. 確立產品品質標準（如材質、耐久性、外觀等）。 3. 風險評估（FMEA）：識別設計缺陷並預防潛在問題。 4. 試製樣品，進行功能、耐用性與安全測試。
2	供應鏈管理與原料採購	1. 供應商評估與認證：建立供應商評選標準（品質、交期）。 2. 檢驗來料品質：如尺寸、材質、物理特性。 3. 供應商績效監控：透過數據分析供應商表現，進行持續改善。 4. 原料存儲與防護：確保倉儲條件符合標準，防止損壞或變質。
3	生產製造與過程控制	1. 建立並落實各製程之標準作業流程，結合 OIB（Outgoing Inspection Batch，出貨檢驗批次）管理機制，確保產品於各檢驗批次中皆符合品質規範與可追溯性要求。 2. 首件檢驗：生產前確認首件產品是否符合標準。 3. 過程品質管制，重點工序檢查(每兩小時檢查一次)。 4. 建立線末品質數位化看板管控。 5. 員工培訓：確保操作人員理解品質標準與檢驗要求。 6. 即時異常處理：發現問題即時修正，避免流入下一道工序。
4	成品檢驗與測試	1. AQL（Acceptable Quality Level，允收品質水準）抽樣檢驗。 2. 外觀與功能檢驗：確保產品無明顯瑕疵。 3. 耐久性與安全測試：如耐磨、抗拉、環境測試。 4. 包裝與標籤檢查：確保包裝完整，標籤訊息正確。





2.2.2健全品質管制體系

對於產品高品質的追求不曾鬆懈，為持續維護產品品質，我們健全鞋品品質管制體系，於2001年通過了ISO9001品質體系認證、於2004年通過了SATRA品質體系認證，鞋類製程設備亦同步通過SATRA測試認證，符合歐盟和國際標準。

6S管理	• 透過6S(整理(Seiri)、整頓(Seiton)、清掃(Seiso)、清潔(Seiketsu)、素養(Shitsuke)、安全(Safety))核心管理方針管理工廠，來減少浪費、改善工作環境、降低不良品率。 • 輔以利用TPM（Total Productive Maintenance，全面生產管理）以全員參與為核心，透過設備保全與改善活動，提高機台穩定性、提高生產穩定性、延長設備壽命並提高產品品質降低不良率。
精實管理（Lean Management）	導入Lean管理，持續檢視與精簡製程中不必要的浪費，提升資源使用效率與作業流暢度。跨部門協作與持續改善活動，優化生產流程、縮短作業時間，達成降低成本、提升品質與效率的目標，持續強化中傑集團的市場競爭力。
六標準差（6 Sigma）	透過推動六標準差改善專案，運用DMAIC核心手法，成功優化貼底製程，將鞋底開膠不良率由 60,000 DPPM大幅降低至 5,000 DPPM，顯著提升產品品質。

關鍵亮點：SATRA 皮革分級銀級殊榮

作為全球頂尖鞋履製造夥伴，中傑集團自2016年起即導入SATRA皮革分級系統。透過十年的持續深耕與嚴格把關，維持極高水準的原物料良率，更順利取得SATRA皮革分級銀級認證；此認證彰顯我們已具備高度準確且一致的皮革評級能力，檢驗標準亦符合多個國際高階品牌的嚴格規範。

此外，透過科學化、系統化的皮革分級與瑕疵標示，在生產最源頭即消除天然皮革的品質變異；更進一步結合精準的裁斷排版，提升產線的製程穩定度，此舉也將裁斷廢料率從15%降至8%，大幅提升天然皮革的利用率；從源頭有效減少了皮革邊角廢料的產生，具體落實中傑減廢低碳的永續承諾。



● 六標準差（6 Sigma）流程：



2.2.3 責任原物料與安全合規管理 GRI 416、417

限用物質清單

為保障員工與消費者健康，中傑集團在原物料選用上嚴格遵循歐盟、美國等地區之最新環保法規。我們建立了嚴密的受限物質清單（Restricted Substances List, RSL）動態管理體系，要求一階供應商必須100%符合合作品牌之RSL標準。



化學品管控

各式鞋款在皮革、布面與鞋底處理、縫製與黏製的工法程序中，均會使用到熔膠、皮革處理劑、促進劑與活化劑等各種化學品，為防止化學品對人體健康及自然環境所造成的負面衝擊，中傑集團制定並遵守管理流程，相關管理流程如下：



產品標示

中傑集團與品牌客戶保持密切的業務合作關係，所有產品除符合客戶高標準的產品品質標準外，並依據客戶需求與出口國規範，提供合理包裝與詳細的產品資訊標示，如產品尺寸、材料、成分、使用說明等。消費者除可透過品牌客戶了解相關產品資訊與服務外，亦可從產品標示上的工廠代號知悉製造的工廠，進而聯絡製造工廠諮詢產品的相關問題。2025年中傑集團產製鞋類產品並無發生違反產品與服務之資訊與標示相關法規的事件，也無未遵循行銷傳播相關法規的事件。

標示事項	標示資訊說明
產品元件 / 成分的來源或服務的供應者	產品元件及實體產品均以品牌客戶要求之標示規範執行
產品內容物成分	依產品主要物料標示
產品或服務的使用安全	依據鞋款功能性，於包裝內附帶多國語言之使用與維護說明手冊
產品的清除及其環境 / 社會衝擊	本公司業務範疇為產品代工製造，未涉及直接販售，故無進行產品及其環境 / 社會衝擊的後續處置

產品履歷紀錄



2.2.4 品質管理投入資源

為持續精進產品與服務品質，中傑集團持續於設備與人力訓練面投入完善制度與資源，以強化製程穩定性與提升客戶信賴。在設備管理方面，中傑集團定期檢視並汰換設備以強化製程品質，降低製程變異與潛在工安風險，2025年導入新型「無壓底模壓機」與「高週波機台」，加快製鞋過程中的壓紋的效率，減少壓底膜的消耗及提升製作品質；升級「驗針機」，去除成品鞋含釘隱患；引進「自動拔楦機」，取代高強度的人力拔楦作業，大幅降低員工職業傷害風險；並將傳統切削設備升級為「水冷式切板機」，提高切版效率，透過每年定期汰換老舊設備，也進一步提升產品可靠度與品質穩定性。

2.2.5 品質管理教育訓練

中傑集團持續提供員工之客戶服務與溝通技巧訓練，強化客戶應對能力以提升客戶滿意度，並加強品質檢驗與異常處理相關訓練，提升品質把關能力，有效降低內部異常發生率；並針對鞋業相關知識，對產線員工進行培訓，強化員工對於鞋子的材料、工序、製程，以及相關生產作業的知識。現場教育訓練以作業標準、品質要求、安全規範及設備基本操作為主，透過實作教學強化員工正確作業能力。2025年持續依年度訓練計畫實施，由各單位依現場需求定期執行，訓練內容皆完成教材製作、實施紀錄與人員簽到，作為技能提升與經驗傳承之依據，並有效支援現場品質穩定與改善活動推動。

2.3 客戶關係管理

中傑集團深知在企業經營中，客戶的角色不僅是商業交易的對象，更是至關重要的戰略合作夥伴。客戶滿意度直接與企業的核心價值緊密相連，亦是衡量企業經營體質與長期競爭力的關鍵指標。集團建立定期且系統化的客戶滿意度調查機制，確保深入、全面地掌握全球客戶的需求與期望，以此作為推動組織變革與製程精進的重要基石。

2.3.1客戶滿意度調查與成效改善

透過每年度定期執行系統化滿意度調查，精準追蹤客戶於不同維度的期待，並區分內銷與外銷品牌進行深度的分析與方針優化：

- 中國內銷品牌滿意度調查：2025年，針對營運、開發、品質及價格四大專業領域客戶發出120份問卷，成功回收95份有效問卷。整體平均得分為59.71分（滿分70分），各細項指標得分皆維持在良好水準。
- 外銷品牌滿意度調查：2025年度中國上高客戶滿意度調查結果平均為 88.82分（滿分100分）、越南寧平平均為90.51分（滿分100分），顯示外銷品牌客戶對本集團的綜合表現給予正面肯定，兩廠之客戶滿意度問卷回收率均達85%。

調查維度	具體評估內容	得分（滿分 70 分）
營運	• 對中傑的訂單交付和包裝準確性是否滿意？	50 分
開發	• 對中傑開發和技術團隊專業性評價如何？	58 分
價格與溝通	• 對中傑價格的合理性接受程度？ • 對中傑的溝通管道和解決問題的效率是否滿意？	價格：52 分 溝通：64 分
品質與體驗	• 客人對產品品質、服務品質是否滿意？ • 客人對中傑的整體合作體驗的滿意度？	產品品質：62 分 服務品質：66 分 整體體驗：66 分

2025年度客戶滿意度成效與回饋改善分析

對比2024年營運成果，2025年度客戶對於中傑集團在各維度的滿意度均呈現穩健成長，集團亦針對客戶提出的具體回饋，落實以下核心深化管理，在品質與服務面向，嚴格落實製程精進與成本合理性控管；開發團隊面向，透過2025年起推行的「月度專業職能培訓」，全面強化技術團隊的專業素養，進而提供品牌客戶更深度的客製化服務；在營運交付面向，客戶對「訂單交付與包裝準確性」的滿意度亦顯著提升，此成效得益於本集團自2025年起精進交期管理機制，透過建立「月度逾期預警系統」，使各生產據點與跨單位人員即時掌握訂單排程與出貨動態，落實高效的交期生產管理。

在外銷品牌方面，對於兩大廠區的客戶所提出的具體回饋，我們積極落實各項精進措施，在中國上高，針對客戶對組織治理與智慧生產的期許，集團於2026年正式更新組織架構圖，明確區分內外銷團隊以落實專款專責，並於2025年起加速自動化與數位化轉型，導入包含一次性通過率（RFT）、精益生產指標（BTS、PPH）與品質三大問題點的數位線末看板，預計2026年將針對重點工序全面深化數位化，以利幹部即時掌握並反饋品質異常；而在越南寧平，面對客戶對交付效能的期待，工廠除了嚴格落實廠內自主計畫（Inhouse Plan）與標準化作業外，更透過優化製程與物料調配，成功將訂單滿單率由60%大幅提升至80%。中傑集團透過「組織優化、數位轉型、精益生產」三大核心策略，持續強化國際品牌的交期韌性與服務品質。

2.3.2客訴處理與品質改善

中傑集團視產品品質為跨國營運與品牌信任的基石。為落實負責任的產品承諾，本集團已制定「客戶權益保護政策及申訴程序」，建立制度化且完善的客訴處理與品質異常召回機制。2025年度，針對特定品牌客戶之局部品質疑慮項目，本集團秉持誠實與負責任的態度，於第一時間與品牌客戶積極對接、啟動召回機制，並迅速由專責單位展開危機處理。為貫徹事後閉環複盤之精神，本集團針對此事件全面檢視生產與供應鏈流程，落實以下四項關鍵改善措施，將挑戰轉化為品質升級的契機，以確保產品商譽與客戶權益：

步驟	改善措施
源頭管控與風險分級	制定產品風險分級清單，並於供應商准入階段要求簽署客訴連帶責任協議，明確賠償責任與成本分擔，深化供應鏈源頭管理。
強化監測預警體系	落實雙軌檢驗制度，除了每日執行廠內抽檢，亦定期開展協力廠商抽檢，嚴控進料與製程品質之穩定度。
敏捷溝通回應機制	針對品牌客戶之客訴建立快速決策體系，縮短反饋與跨部門協調時程，確保異常事件能於第一時間觸發應變機制，提升處理效率。
閉環複盤持續精進	針對召回事件進行深度複盤與結案管理，將改善經驗內化至生產標準流程，持續優化產品品質。

2.4 永續供應鏈管理

中傑集團作為中游鞋業製造商，具備承上啟下責任，並深知供應鏈穩健對於產品品質、交期穩定及顧客信任的重要性。為實踐對社會與環境的責任，中傑集團不僅重視供應商的產品品質與供應穩定性，更將誠信經營、環境保護、勞動人權與創新研發能力納入評估，與供應商共同推動綠色生產、節能減碳與責任採購，期望透過合作夥伴關係，打造韌性且具永續競爭力的供應鏈體系，共同為產業及下一代創造長期價值。

2.4.1產業價值鏈布局與變革

中傑集團的上游主要為原材料與生產設備供應，基礎原材料主要包括：皮革、橡膠、紡織品、化工產品；輔料與配件主要包括鞋帶、拉鏈等；生產設備如制鞋機器、生產輔助模工製具等，下游則為合作品牌客戶。面對全球永續浪潮，我們積極針對產業現況進行趨勢研判、風險辨識，並擬定具體的因應策略：

產業現況	• 因應全球淨零排放目標，品牌客戶致力開發環保材質鞋款，連帶影響製鞋朝向綠色原料與製程；環保材料應用，採購低碳原材料。 • 面對全球綠色供應鏈的競爭，工業機器設備正加速朝智慧化及綠色轉型。除了整合節能電機與熱能回收系統以極小化生產能耗外，碳足跡管理亦成為新一代工業產品標準；若製鞋設備也全面導入碳排計算機制，亦能更符合國際綠色合規要求。 • 產業面臨技術轉型及智慧製造趨勢，帶動製鞋人員提升技術能力。
風險辨識	• 隨著全球淨零排放目標推動，若未能即時採用環保材料與低碳製程，可能影響與國際品牌合作及訂單穩定度，增加市場競爭風險。 • 全球市場逐步要求產品碳足跡揭露與減碳承諾，若未導入節能減碳設備及碳管理，將面臨被排除於綠色供應鏈外的風險。 • 在製程智慧化及綠色轉型過程中，也面臨技術升級與專業人力不足的挑戰，若未能即時培育製鞋技術人才，將影響生產效率與品質穩定度，進而衝擊企業營運韌性與國際競爭力。
因應策略	• 為回應全球減碳趨勢及品牌方對綠色供應鏈的要求，中傑集團積極推動在地採購策略，持續提升本地原材料採購比例，以降低運輸過程中產生的碳足跡，同時強化供應鏈彈性與穩定性。 • 依據KPI進行供應商管理與考核，區分合格與待改進廠商，作為新季度開發及合作選用重要依據，以確保供應鏈符合公司永續發展目標。 • 持續推動永續採購政策，促使供應鏈向低碳化、透明化發展，攜手合作夥伴共同落實責任採購，實現綠色轉型與永續價值共創。

面對全球減碳趨勢與技術升級，中傑集團供應鏈也持續不斷轉型改變：

原物料綠色化。
因應全球淨零排放目標，品牌方全力發展環保材質鞋款，中傑在採購端加速導入低碳、可循環的綠色原物料，並全面優化綠色製程。

設備智能化與低碳化。
將碳足跡管理正式納入工業產品標準。新型設備採購轉向要求集成節能電機、熱能回收系統等具備「碳核算能力」與「高能效」的綠色智能設備，以應對全球綠色供應鏈競爭。

技術轉型與人才升級。
面對新材料與智慧化設備的全面導入，製鞋前線人員面臨技術轉型的嚴峻考驗，帶動產業對人員技術提升與再培訓的急迫需求。

2.4.2供應商遴選與永續自評機制 GRI308、414

供應商評選原則

中傑集團秉持負責任的採購精神，致力打造穩健且具韌性的永續供應鏈。我們制定《供應商管理政策暨行為準則》作為長期合作的核心依據，並導入ISO 9001、 ISO 14001、ISO 45001等國際標準，結合當地環保與勞動人權法規，建立系統化的新供應商篩選指標。透過「篩選、稽核、輔導」三大階段落實供應鏈管理：在遴選階段，除了品質、供應穩定性、交貨期準時、售後服務、信譽度、市場佔有率、創新研發、技術能力、價格、長期合作意願外，我們亦全面將「環境保護」及「社會責任」納入一般新供應商的篩選標準，2025年，中國上高及越南寧平針對當年度新合作之27家一階供應商，皆採用環境及社會標準進行嚴格篩選；截至2025年底，符合篩選標準之合格一階供應商共計241家。在稽核階段，透過定期與不定期查核，督導供應商持續符合國際法規與集團要求；於輔導階段，則積極攜手夥伴優化營運效益，共同驅動低碳轉型與責任採購。

供應商稽核與績效考核分級機制

我們以品質、交期、價格、服務，對供應商進行稽核評分，由採購、生管單位彙總各評核單位之評核結果，填製「供應商定期考核表」，送呈權責主管審核，每年度不定期進行供應商KPI考核，並依據評估結果作為新季度供應商汰換與開發選用之依據。2025年未發生重大需改善事項，顯示供應商管理已落實於日常運作。

- 稽核評分四大構面：

品質（40%）	交貨不合格率 = 不合格數次÷ 交貨次數*100%。
交期（30%）	交貨準時率 = 準時數量 ÷ 交貨數量*100%。
價格（20%）	交易條件與成本競爭力。
服務（10%）	本公司對供應商要求改善或服務時。

- 2025年供應商稽核成果與改善：

稽核概況	2025 年度全集團納入考核評比之一階供應商共計 912 家。
評核結果	合格廠商 865 家，不合格廠商 47 家。
缺失分析	經分析不合格主因，以「品質問題」占比最高（48%），其次為「交期延誤」（34%）及「價格競爭力」（18%）。
輔導與改善機制	針對品質頻繁異常之供應商，採購單位主動召開品質檢討會議，要求供應商提出整改計畫並分享改善歷程；若輔導後仍未達標，則啟動退場機制，以維持供應鏈之高品質與穩定性。針對前述 47 家商業營運缺失廠商，已持續追蹤改善進度。

供應商自評

為深化落實供應商風險管理，我們亦針對關鍵供應商夥伴發放《供應商企業社會責任自評表》，要求供應商夥伴針對ESG三大範疇、共計18項關鍵指標進行實質自評，共計回收145份有效問卷。自評表具體內容如下表：

環境永續與綠色採購（E）	檢核供應商是否推行節能減碳、落實循環經濟政策，並優先採用具備綠建材、碳足跡、環保或節水節能標章之綠色原物料。
勞動人權與職業安全衛生（S）	嚴格檢核供應商是否遵循當地勞動法規（工時、薪資、休假與福利）；全面禁止聘僱童工與任何形式之強迫勞動；落實職業安全衛生管理並提供適當防護裝備；保障原住民、身心障礙與女性同仁之職場平權。
誠信經營與資訊安全（G）	確保業務往來公開透明、嚴厲禁止任何形式之貪污賄賂；同時評估供應商之資訊安全管理，以確實保護隱私權、智慧財產與客戶及員工資料。

供應商輔導機制與國際認證推動

中傑集團重視與供應商攜手推動供應鏈永續轉型，透過持續的溝通與輔導機制，鼓勵供應商向國際永續發展趨勢靠攏，提升整體供應鏈的環境管理與社會責任實踐。為鼓勵供應商推動循環經濟，我們將品牌客戶關注的循環經濟與淨零碳排放目標，向所有主要供應商進行宣導，並邀請供應商夥伴共同參與品牌循環經濟倡議。同時，倡導供應商導入並取得相關外部認證，如Higg FEM（Facility Environmental Module，最佳工廠環境管理模組），以系統化方式管理能源、水資源、廢棄物及化學品等環境面向，並重視員工自由結社權利，確保勞動人權得以保障。

在持續推動下，2025年共計有72家主要供應商（約佔上高、寧平主要供應商中的30%）參與Higg FEM自評，並取得認證。我們將持續強化與供應商的交流及輔導作業，鼓勵供應商評估參與相關認證計畫，逐步提升供應鏈環境管理效能，攜手朝向低碳與永續目標邁進。


Certificate
of Completion
2025
Hereby certifies that
Heshan Bestway Leather Product Ltd./ Heshan TanTec Leather Co., Ltd. (ISA TanTec)
Has completed the HIGG FEM SELF-ASSESSMENT
Cascale
Higg Index
Harsh Saini
Harsh Saini
Interim Chief Executive Officer

2.4.3供應鏈風險管理

中傑集團認知供應鏈營運可能對社會與環境造成的衝擊，包括勞動人權保障不足、違反當地勞動法規、能源及資源消耗過高、廢棄物管理不當、碳排放過高及環境污染等風險。為有效降低並管理此類風險，集團建立以下管理流程：

階段	管理流程	內容
1	衝擊與風險辨識	定期收集並檢視產業趨勢、品牌客戶要求及法規更新，辨識供應鏈在營運中可能對社會（如：童工、強迫勞動、工時過長）與環境（如：碳排、廢棄物、水資源管理）產生的潛在衝擊。
2	風險評估與分級管理	依據地區、產業別及供應商過往稽核結果，進行供應鏈風險評估，針對高風險供應商列為加強管理及輔導對象，建立風險分級管理清單。
3	供應商納入評選門檻	在供應商篩選時，將社會與環境表現納入選擇標準，確認供應商是否符合當地法規、人權保障及環境管理要求，未達標準者不納入合作。

階段	管理流程	內容
4	定期稽核與專項審查	針對社會及環境風險進行定期或不定期稽核，透過文件審查、現場稽查與員工訪談驗證供應商實際執行情況，確保其落實人權保障、職安衛管理與環境減碳措施。
5	缺失改善與追蹤	針對稽核中發現的風險議題要求供應商提出具體改善計畫，並於改善期限後進行追蹤驗證，以降低重複發生風險。
6	能力輔導與永續倡導	透過教育訓練及經驗分享，協助供應商強化社會與環境管理能力，鼓勵供應商取得如 Higg FEM 等國際環境管理認證，攜手供應商實現供應鏈低碳轉型與勞動人權保障目標。

2.4.4 製鞋原物料採購

製鞋業的原物料可概分為鞋面材料與鞋底材料兩種，前者以布類、化工原料、天然皮、人造皮、及相關配件所組成；鞋底材料（化學品）則以橡膠、 EVA樹脂（乙烯／醋酸乙烯酯共聚物）為主，針對可能會影響採購的環境或社會因素，以下提出風險與機會並制定措施：

優先原材料	可能威脅其採購或購買的環境或社會因素	與環境或社會因素相關的風險與機會		管理措施
		風險	機會	
布料類	環境風險因素： 1. 資源獲取的可持續性 2. 氣候變化相關影響 3. 廢棄物與循環問題 社會風險因素： 1. 勞工與供應鏈合規 2. 社區與利益相關方衝突 產品安全與社會輿情： 1. 產品安全風險 (1) 風險物質殘留 (2) 材料燃燒或分解產生潛在風險之氣體 2. 社會輿情風險-環境與自然爭議	1. 聚酯纖維仰賴化石燃料 2. 工人勞動條件差	採用再生聚脂	1. 導入再生布料 2. 建立盡職調查程序
橡膠大底／EVA（乙烯-醋酸乙烯共聚物）		1. 天然橡膠種植造成森林砍伐 2. EVA高碳排 3. 天然橡膠種植區工人權益問題	採用可再生或碳中和原料	1. 評估使用低碳EVA替代品 2. 採購FSC認證天然橡膠
真皮類		1. 鞣製過程涉及金屬汙染 2. 水資源用量大	採用植物或是環保皮革	1. 研發植物或是環保皮革技術 2. 與LWG（Leather Working Group）工廠合作

為降低製鞋原物料對社會與環境的影響，中傑集團致力推動鞋業的永續低碳轉型，積極與品牌及供應商攜手研發環保無害材料。雖無直接介入品牌供應鏈管理的權限，仍持續與獲品牌認證之供應商合作開發創新環保材料，以因應環保議題日益受到重視所帶來的市場機會。

廠區	原物料類別	採購量（t）	經第三方環境或社會標準認證的數量（t）	認證比例（%）	認證標準名稱
中國上高廠	布料類	1900	1501	79%	1. GRS（Global Recycle Standard, 全球回收標準） 2. OCS（Organic Content Standard, 有機纖維含量標準） 3. RDS（Responsible Down Standard, 負責任羽絨標準）
	橡膠大底／EVA	3400	1904	56%	GRS（Global Recycle Standard, 全球回收標準）
	真皮類	1000	950	95%	LWG（Leather Working Group, 皮革工作組織）
越南寧平廠	布料類	1850	1535	83%	1. GRS（Global Recycle Standard, 全球回收標準） 2. OCS（Organic Content Standard, 有機纖維含量標準） 3. RDS（Responsible Down Standard, 負責任羽絨標準）
	橡膠大底／EVA	3300	1122	34%	GRS（Global Recycle Standard, 全球回收標準）
	真皮類	1000	1000	100%	LWG（Leather Working Group, 皮革工作組織）
註1：包裝類材料供應商為100%可回收原物料。					

2.4.5永續原物料管理

中傑集團深知原物料的篩選、開採與加工製程，對全球生態環境及供應鏈韌性皆具有深遠影響。我們正積極規劃與完備獨立之永續原物料政策；現階段全面依循國際品牌客戶之採購規範與供應鏈要求，並融合各廠區的實務經驗，凝聚成一套涵蓋「環境衝擊最小化」、「供應鏈透明度」與「勞工權益保障」的永續原物料管理方針。透過採購端的核心把關與各生產基地的在地化落實，將永續思維深植於物料生命週期的每一個環節。中傑集團攜手價值鏈夥伴，從五大核心維度推動原物料的永續轉型：

	主題	內容
	環境衝擊最小化-綠色採購	優先選擇低環境衝擊材料（如低毒性、低 VOC、低碳足跡、可回收/可再生材料）。 針對化學品管理，嚴格要求供應商提供安全資料表（SDS）與合規聲明，並逐步 全面導入經 ZDHC（有害化學物質零排放）認證之綠色化學品，滿足永續產品之嚴格要求。
	深化外部利害關係人協作	積極與品牌客戶、供應商、第三方驗證機構及產業協會展開多方合作， 共同建立永續材料綠色清單與合格來源名單，並持續推動減碳、減塑等 產線源頭改善專案，共創綠色供應鏈價值。
	擴大第三方認證材料採用	依據產品品類與技術可行性，優先採用具備國際公信力認證之原物料與 包材，如國際永續林業認證（FSC / PEFC）之紙材、全球回收標準（GRS） 之材料等，確保材料來源之正當性與環保效益。
	提升回收原物料使用比例-循環經濟	在不影響產品品質、安全與物理性能的前提下，逐步提高消費後回收（PCR） 與工業回收（PIR）材料之應用比例，並建立嚴格的材料性能驗證與批次穩定性 管控機制，確保產品的一致性。
	嚴守重要生物多樣性地區底線	堅守生態保護原則，嚴格禁止或限用涉及高保育價值地區、非法採伐 或保護區開發等高生態風險來源之物料；要求供應商提供明確之產地 來源證明，並落實供應鏈管理。

● 供應鏈評估與可追溯機制

為全面落實前述方針，中傑集團在永續原物料的評估與採用上，建立了一套嚴謹的優先順序評分機制，核心考量依序為「合規風險」、「供應風險」、「環境衝擊」，最後納入「成本、交期與品質（CDQ）」進行綜合評量。我們從源頭管理做起，推動全面的可追溯機制，嚴密追蹤原物料的產地、生產批次與供應商來源，並要求供應商積極落實減碳與能源管理、廢棄物管理，以及堅守勞工權益與社會責任、建立透明的申訴與輔導機制，與供應商攜手實現共榮發展的永續目標。

2.4.6 在地採購 GRI204-1

為配合品牌策略及快速反應市場需求，中傑集團遵循就地開發、就地供應之採購原則，積極與當地供應商合作，以期透過逐步提高在地採購，降低供貨風險、營運成本及減少遠地供應運輸的碳排放量。2025年中國上高及越南寧平在地採購比例如下：

	中國上高		越南寧平	
	總務採購	量產採購	總務採購	量產採購
在地採購占比	96.39%	96.82%	73.75%	38.03%

以人為本的友善職場

PEOPLE-CENTERED
FRIENDLY WORKPLACE

3.1 人才資源管理
3.2 勞雇關係與人權管理
3.3 薪酬福利與員工照護

中傑集團視人才為企業永續發展之核心，致力於打造尊重、平等、包容且具發展性的工作環境。透過完善的人才招募、教育訓練、績效管理、薪酬福利、勞資溝通與人權保障機制，集團支持員工在安全、尊嚴與公平的職場中發揮所長，並持續強化在地人才培育、多元共融與女性賦權，實踐以人為本的永續承諾。



管理面向	對應章節
人才招募與人力結構	3.1
當地人才僱用與雇用公平	3.1
人才培育與學習發展	3.1
勞資溝通與員工參與	3.2
人權與勞工權益保障	3.2
薪酬福利與員工照護	3.3

3.1 人才資源管理

重大議題：人力資源管理	
對應GRI指標	GRI 401：勞雇關係、GRI 404：人才培育、GRI 405：多元與平等
政策	中傑集團依據各國當地勞動法規與國際人權準則，制定公平合理的人力資源政策，確保人員招募、任用、考核、晉升與離職均透明並具制度化
承諾	打造具包容性、公平性與成長性的職場環境，讓每位員工都能安心發展與自我實現
目標與標的	提升人才發展與留任率，建構具競爭力的永續人力資源體系
責任	規劃與執行相關制度，確保各項人力政策符合規範並有效落實
資源	投入培訓預算與數位工具，推動人才培育、員工關懷與績效管理制度持續優化
申訴機制	申訴信箱：suggest@chungjye.com.tw
特定行動	推行員工關懷計畫、性別平等教育等，促進多元共融的工作文化
評量管理方針的機制	定期檢討人力資源相關管理計畫，並滾動式調整
管理方針評估的結果	2024年中國上高、越南寧平皆進行工作場所對話項目影響力評估，確保員工與管理者有效雙向溝通，以及員工代表獲得足夠的個人成長和職涯發展機會

在全球供應鏈快速演變、製造技術升級與品牌客戶永續要求提升的背景下，人才已成為中傑集團維持營運韌性與推動永續發展的重要資本。製鞋產業具備勞力密集與技術密集並行之特性，除需穩定的人力供給外，亦需持續提升員工專業技能、管理能力、法規意識與永續素養，以回應智慧製造、品質管理、職業安全衛生、人權保障及低碳轉型等多元需求。

中傑集團秉持「以人為本」之管理理念，持續完善人力資源管理制度，涵蓋人才招募、任用配置、薪酬福利、績效評核、教育訓練、職涯發展與員工關懷等面向。集團依據各營運據點之人力需求與在地勞動市場特性，推動多元招募與在地人才培育，並透過公平任用、績效管理及教育訓練機制，協助員工提升專業能力與職涯發展機會，進而強化組織穩定度與人才留任。

3.1.1 人力結構

全球人才布局

中傑集團於2025年持續因應營運擴張與市場變化，動態調整集團人力配置，將關鍵人才留任列為核心策略，以強化組織韌性與營運穩定性，並透過多元與包容的人才政策，提升女性主管比例，強化決策多元性。與2024年度相比，在積極進行人才培訓下，2025年度海外產能據點之女性主管任用皆有顯著成長。其中，中國上高女性主管比例大幅提升6.5%，越南寧平亦穩健增長5.2%；此一成果不僅展現集團在基層員工與中階主管接班梯隊引進多元視野的決策，更實質彰顯女性於決策管理與特定專業職位上的參與度正逐步提升。

在流動率方面，台灣總部2025年新進與離職人數分別為31人與38人，人力流動維持在正常範圍內；中國上高員工人數較前一年度減少約5.47%，主要反映產能調整與營運配置優化。整體而言，集團持續透過人力結構動態調整，平衡營運效率與人才穩定性。截至2025年底，台灣總部員工總數為110人，中國上高員工總數為4,939人，越南寧平則為5,687人，全球人力分布以亞洲為主。

● **2025年非組織內員工之工作人數 GRI 2-8**

工作者類型	台灣總部	中國上高	越南寧平
承包商	0	169	34
材料供應商	0	11	0
清潔人員	1	0	0

2025年員工組成 GRI 2-7

● **依性別及地區分類勞雇類型**

依性別及地區分類勞雇類型		台灣總部			中國上高			越南寧平		
		女	男	總計	女	男	總計	女	男	總計
勞雇合約	永久聘雇員工	35	75	110	2,851	373	3,224	4,518	1,169	5,687
	臨時員工	0	0	0	1,712	3	1,715	0	0	0
	無時數保證的員工	0	0	0	0	0	0	0	0	0
勞雇類型	全職員工	35	75	110	4,563	376	4,939	4,518	1,169	5,687
	兼職員工	0	0	0	0	0	0	0	0	0
各地區員工總計		35	75	110	4,563	376	4,939	4,518	1,169	5,687

註1：台灣外派人員皆列入台灣總部。
註2：非員工工作者統計請見GRI 2-8。
註3：台灣總部、中國上高、越南寧平數據皆以報導期間結束日（2025年12月31日）作為統計基準。

● **依年齡、職務分類勞雇類型**

勞雇類型		台灣總部			中國上高			越南寧平		
		女	男	總計	女	男	總計	女	男	總計
年齡	30歲以下	11	9	20	129	25	154	1,184	443	1,627
	31-50歲	19	49	68	2,893	182	3,075	3,097	717	3,814
	51歲以上	5	17	22	1,542	168	1,710	237	9	246
職務	主管	4	22	26	294	73	367	323	174	497
	非主管	31	53	84	4,269	303	4,572	4,195	995	5,190
總計		35	75	110	4,563	376	4,939	4,518	1,169	5,687

註1：台灣總部「主管」定義為副協理級（含）以上，含公司經理人；「非主管」定義為副協理級以下。
註2：中國上高與越南寧平「主管」定義為基層幹部以上職務；「非主管」定義為職員、現場職員、作業員。
註3：台灣外派人員皆列入台灣總部。

3.1.2 人才招募與績效評估

多元的人才招募管道

中傑集團秉持公平、公正與適才適所原則推動人才招募與任用。因應各營運據點之在地市場特性，透過網路招募平台、校園徵才、員工推薦、地方招募會及內部介紹等多元管道延攬優秀人才，由需求單位進行專業面試與遴選，以提升人才媒合效率。本集團嚴格遵循《人權管理政策》，於招募、任用、薪酬、培訓、績效評估及晉升等全方位人資流程中，均以工作能力、專業表現、職務需求及發展潛力為核心考量，絕不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、婚姻狀況、身心障礙或其他與工作能力無關之因素，而有任何不公平之差別待遇，致力打造多元共融的職場環境。

新進與離職趨勢分析

本公司2025年度人力流動呈現「結構優化」與「流動穩定」之趨勢。台灣總部數據分析顯示，「個人生涯規劃」雖受外部市場競爭影響仍為離職主因（81.6%），而「不適應公司文化」占比自16.7%大幅降至0%，顯見新人引導措施成效卓著；同時「健康因素」亦穩定下降至5.3%。針對新增之「家庭因素」（10.5%），公司將持續優化友善職場福利，回應同仁對工作生活平衡之期待。

在海外生產基地方面，中國上高（上傑廠與田心廠）2025年離職率均較前一年度下降0.61%。上傑廠透過定期舉辦「心橋溝通會」，主動掌握同仁動態，成功在外部經濟波動下穩固留才機制；田心廠則藉由結合生產節奏與精準招募，有效提升基層人員穩定性。面對外部就業競爭，本公司將持續結合CSR單位與人力資源部門，透過提前介入溝通與多元員工關懷機制，全力降低核心人才流失。

● **新進人員統計 GRI 401-1**

類別		女性	男性	30歲以下	31-50歲	51歲以上	總計
台灣總部	人數	13	18	10	20	1	31
	佔總員工的比例	11.71%	16.22%	9.01%	18.02%	0.90%	27.93%
中國上高	人數	1421	92	91	765	657	1513
	佔總員工的比例	28.77%	1.86%	1.84%	15.49%	13.30%	30.63%
越南寧平	人數	785	433	652	558	8	1218
	佔總員工的比例	13.80%	7.61%	11.46%	9.81%	0.14%	21.42%

註1：台灣外派人員皆列入台灣總部。

● **離職人員統計 GRI 401-1**

類別		女性	男性	30歲以下	31-50歲	51歲以上	總計
台灣總部	人數	18	20	7	21	10	38
	佔總員工的比例	16.22%	18.02%	6.31%	18.92%	9.01%	34.23%
中國上高	人數	1674	157	140	906	785	1831
	佔總員工的比例	33.89%	3.18%	2.83%	18.34%	15.89%	37.07%
越南寧平	人數	1044	651	807	861	27	1695
	佔總員工的比例	18.36%	11.45%	14.19%	15.14%	0.47%	29.80%

註1：台灣外派人員皆列入台灣總部。

當地人才僱用與多元平等

中傑集團積極提升營運據點之在地化管理程度，落實多元、平等與共融之友善職場，充分尊重不同背景員工之職場參與及發展機會。於中國及越南等主要生產基地，集團嚴格依循當地法令與品牌客戶之最高標準，將勞工權益保障與職場平等措施內化為管理日常同時，透過系統化教育訓練與透明暢通的晉升機制，持續賦能在地同仁深化專業職能、邁向管理決策層。2025年，越南寧平據點之女性主管比例較前一年度穩健提升3%，展現集團在推動女性賦權與多維度決策參與上的實質進展。

● 當地員工進用人數 GRI 202-2

地區	高階主管人數	高階主管為當地人才人數	比例
台灣總部	26	26	100%
中國上高	18	18	100%
越南寧平	4	0	0%

註1：高階管理階層：為副協理級以上。
註2：台灣外派人員皆列入台灣總部。
註3：台灣總部「當地」定義為台灣地區；中國上高「當地」定義為中國大陸地區；越南寧平「當地」定義為越南地區。

● 進用身心障礙員工及少數族群

在多元人才任用方面，中傑持續關注女性員工、身心障礙員工及在地人才之聘僱與職涯發展。台灣總部依法聘僱身心障礙同仁，並依職務特性提供必要之職場支持；海外主要生產基地亦積極落實社會責任，中國上高截至2025年底共聘僱121位身心障礙員工、越南寧平聘僱57位少數民族員工，並透過量身打造的職務調配與友善工作環境優化，持續提供適當的職涯發展支持，實質促進多元人才融入職場，共創包容、平等的共融職場。

● 身心障礙與少數族群員工進用人數 GRI 405-1

地區	身心障礙聘用人數	少數族群(原住民)聘用人數
台灣總部	1	0
中國上高	121	0
越南寧平	0	57

註1：台灣外派人員皆列入台灣總部。



績效管理制度

為使公司發展與主管及基層員工之績效目標一致，設置「績效考核管理辦法」，並確保2025年正職員工績效考核涵蓋率達100%，以建立完善的績效管理制度。績效評核重點涵蓋目標達成度、工作表現、行為規範及改善成效，並與薪資調整、獎金發放及職涯發展連動。在工作日常中依據目標設定與同仁持續進行績效溝通及晤談，了解同仁之目標達成情形，並協助員工工作及發展其個人能力，落實與直屬同仁間的雙向溝通與即時回饋，進而提升公司競爭力及組織團隊整體績效。透過一致且透明的績效制度，集團有效強化員工績效導向文化，並作為人才晉升與培育的重要依據。

地區	內容
台灣總部	每年會進行2次績效考核，由集團人力資源部門負責，確保各廠區的評核過程公平且透明。這些考核不僅考量員工的工作表現，還重視其對團隊及公司的貢獻。
中國上高	每年2次績效評核，主要分為六大面向進行評估，對於優良員工論功行賞，依員工評核機制，爭取或獲得晉升之獎勵，希望每個員工均能發揮個人所長，優異的同仁領導團隊，願擔負責任、參與決策、承上啟下、執行任務、協同合作，進而達成公司目標。
越南寧平	針對現場員工，每月由主管幹部進行評核，其餘則以半年為考察期，評核結果將作為升職的重要量化指標之一，鼓勵員工展現長才及優勢。

● 依員工性別及職務分類的定期績效檢核人數與比例 GRI 404-3

地區	主管		非主管	
	女	男	女	男
台灣總部	1	5	28	40
中國上高	130	55	565	123
越南寧平	323	174	4,195	995

註1：台灣總部人數：110人、中國上高：4,939人、越南寧平：5,687人。
註2：台灣總部定期績效檢核為每半年一次，入職未滿三個月之員工則不列入考核範圍。
註3：台灣外派人員皆列入台灣總部。
註4：主管定義為：副協理、協理、執行協理、副總級(含)以上、課長、副理、副廠長、廠長、經理、師傅；非主管：職員、現場職員、領班、技術員、技師、助理技師、副技師、正技師、隊長、班長、組長、線長、儲備幹部、專員、高級專員

3.1.3 人才培育及學習成果

為使員工培訓制度更具系統性與一致性，集團亦依據《員工培訓管理辦法》規劃教育訓練作業，作為人才發展與能力提升之管理依據。培訓管理內容涵蓋新進人員訓練、在職訓練、專業職能訓練、管理能力培訓、法規與通識教育等面向，並依不同職務、職級及工作需求安排相應課程。透過年度訓練規劃、課程執行、訓練紀錄及成效追蹤，集團逐步建立制度化人才培育架構，確保**員工能持續取得工作所需之知識、技能與管理能力。中傑集團視人才為企業永續發展之核心，建立系統化**培訓體系，並依據「核心、管理與專業通識」三大職能面向推動人才發展。各據點透過專業技能訓練、管理能力培養及通識課程，持續提升員工職能與組織競爭力。

- **核心職能：根據不同部門或職位的需求，提升員工在專業領域的知識、技能和經驗。**
- **管理職能：提升領導、決策、溝通、激勵、績效管理等能力。**
- **專業通識職能：提升學員在通用領域的知識和技能，使其具備更全面的職業素養。**

為落實全球在地化的人才培育，各據點依在地需求**導入多元培訓計畫，越南據點導入系統化培訓計畫（如SERI Program），強化員工問題解決、跨部門協作及安全意識；中國據點結合ISO管理系統與在地培育機制，提升技術與管理能力；台灣總部**則扮演統籌角色，積極推動全集團人才培訓計畫，培養跨國管理人才。

2025年，集團教育訓練全面涵蓋專業技能、證照培訓、管理課程及通識教育，核心內容包含製程改善、安全衛生、品質管理、人權與合規教育等；同時亦推動健康宣導、消防演練及職安衛教育，全面提升員工的安全意識與健康管理能力。其中，中國據點全年培訓時數超過3,300小時，人權與合規課程覆蓋率更達100%，彰顯集團教育訓練制度已具備高度的落實度與執行成效。



● **教育訓練課程類別與訓練人次、總時數、平均受訓時數 GRI404-1**

課程類別	台灣總部		中國上高		越南寧平	
	人次	總時數	人次	總時數	人次	總時數
新人訓練	24	24	1,513	24,208	744	372
ESG通識 / 法定課程	53	212	3,950	10,117	25,044	146,803
賦能培育	276	1,751	1,336	2,813	1,122	26,877

註1：台灣總部舉辦之教育訓練課程，含台灣地區新人訓練、職安衛宣導及集團跨部門職能培訓。

★關鍵亮點★ 中傑人才培訓計畫-第一梯次：2025年培訓人次102人

中傑集團期望透過階梯式發展路徑，逐步建立知識傳承與人才培育機制，提升現任主管與潛力人才的領導管理、團隊協作與專業技能，並提升組織面對變動環境的適應力。中傑集團視人才為企業永續成長的核心引擎，為因應全球化布局及組織發展需求，2025年，中傑首次推動全集團「人才培訓計畫」，針對集團內部不同管理階層，開立初階班與中階班，以「核心職能、管理職能、專業通識」三大教學主題，設計不同的培訓教材，強調適才教育，透過系統化的人才發展機制，提升員工專業能力、管理職能及組織競爭力，打造具備永續發展潛力的人團隊。提升現任主管與潛力人才的領導管理、團隊協作與專業技能，強化現有及未來崗位的績效表現。





3.2 勞雇關係與人權管理

重大議題：勞雇關係	
項目	2025年管理方針
對應GRI指標	GRI 402：勞資關係
政策	中傑集團依據當地勞動法規與國際勞動標準，建立健全的勞雇溝通與權益保障制度
承諾	維護勞工基本權益，打造公開、對等、尊重的勞雇關係
目標與標的	確保勞資溝通順暢與勞動條件公平，促進和諧穩定的工作環境
責任	由人力資源部門與工會代表共同推動與監督勞雇相關政策執行
資源	定期召開勞資會議、溝通平台與法律資源，強化員工參與與權益保障
申訴機制	申訴信箱：suggest@chungjye.com.tw
特定行動	定期召開勞資會議、員工意見調查，落實雙向溝通機制
評量管理方針的機制	透過勞資會議紀錄、數位平台、申訴案件統計與員工滿意度調查，評估勞雇關係實施狀況
管理方針評估的結果	2025年勞資會議召開率達100%，無重大勞資爭議，申訴回應率與解決率皆達成既定目標

重大議題：人權管理	
對應GRI指標	GRI 2-30：集體協商、GRI 402：勞資關係、GRI 407：結社自由
政策	• 各廠區皆依據當地勞動法令訂立完善之人事管理規章、工作規則與相關管理制度與人權政策，及遵循內控制度中的薪資循環，以確保制度運作的合法性與透明度 • 嚴格遵守各項勞動法規，尊重並落實基本勞動人權原則，致力於提供公平、安全且具尊嚴的工作環境，保障員工之基本權益 • 各地廠區亦依據所在地法律成立工會或員工代表組織，定期舉辦職工福利活動，促進員工福祉，強化雙向溝通，以維持穩定和諧的勞資關係
承諾	依法保障員工權益，提供公平、安全且尊重人權的工作環境
目標與標的	致力於建立良好溝通與合作機制，實現勞資雙方和諧共榮的職場文化
責任	積極履行企業雇主責任，確保各項人事制度與勞動條件符合法規並持續優化
資源	成立工會或員工代表組織，以及暢通的溝通管道
申訴機制	員工檢舉信箱：suggest@chungjye.com.tw
特定行動	中傑集團及子公司定期召開勞資會議，積極聆聽並回應員工意見，持續檢視與優化現行制度，確保人事管理機制更趨完善且符合法規精神
評量管理方針的機制	透過定期召開之勞資會議與工會協商、員工申訴管道之案件追蹤、離職原因分析，以及國際社會責任標準之第三方人權稽核，即時聆聽、監測員工需求與職場人權風險。
管理方針評估的結果	各廠區定期召開勞資會議，即時處理員工申訴案件。部分廠區亦透過年度外部人權稽核與內部人事指標之監測，確保無發生阻礙結社自由或重大勞資爭議之情事。

3.2.1 人權政策

中傑集團高度重視並尊重國際公認之基本人權原則，全面遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國企業與人權指導原則》與《聯合國全球盟約》等國際倡議精神，並制定集團《人權管理政策》，作為保障員工基本權益、建構友善職場及降低人權風險之最高管理依據。相關政策已公開揭露於中傑集團官方網站，展現集團對尊重人權與維護勞工權益之承諾。

本集團人權管理原則涵蓋禁止歧視與騷擾、禁止強迫勞動、禁止使用童工、保障結社自由與團體協商權、落實合理工時與薪酬保障、維護女性及弱勢族群權益，以及提供安全、健康且具尊嚴之工作環境。各營運據點依所在地法規、品牌客戶要求及公司內部政策落實人權管理，並透過教育訓練、內部宣導、申訴機制及管理制度，提升員工對人權與勞工權益之認知，降低相關風險發生之可能性。

中國上高遵循《中華人民共和國勞動法》及《中華人民共和國勞動合同法》等勞動相關法規，推動以人為本之健康職場環境，並將《品牌行為準則》、《反歧視、反騷擾、反虐待、反強迫制度》等重要政策納入新進員工教育訓練必修課程，使同仁充分理解公司對員工權益保護、尊嚴勞動與公平對待之承諾。越南寧平則依據當地法規、品牌客戶標準及國際勞工組織核心公約精神，建置反歧視、女性員工保護、員工回饋處理、反騷擾與虐待、童工與未成年工保護、自由流動、結社自由與集體談判等相關政策與流程，主動降低潛在人權風險。

2025年，中傑集團未發生歧視事件，歧視事件申報數為0件。未來，集團將持續透過人權政策宣導、教育訓練、暢通申訴機制與導入外部評估工具，強化各營運據點之人權風險辨識與管理能力，並持續推動公平、尊重、包容與安全之職場環境。

● 人權教育訓練宣導實績

據點	具體措施	2025年執行成果
台灣總部	將《人權管理政策》、《誠信經營守則》、《道德行為準則》、《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範》等重要規範列為集團年度教育訓練的必修課程	培訓時數 110 小時
中國上高	將《品牌行為準則》、《反歧視、反騷擾、反虐待、反強迫制度》等重要政策列入新員工教育訓練必修課程	培訓時數 3,300 小時

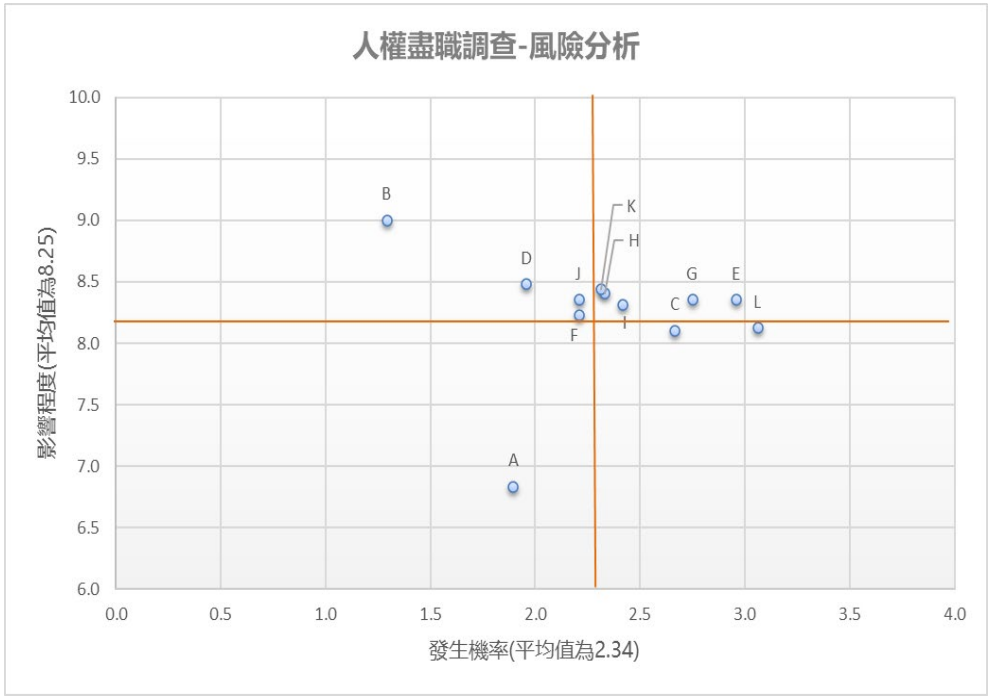
3.2.2人權盡職調查

為保障同仁基本人權並落實誠信經營，中傑自2026年起建立系統化的人權盡職調查（HRDD）評估機制，從台灣總部開始，將逐步擴大到各廠區。我們以國際勞動組織（ILO）核心公約為基準，針對禁用童工、強迫勞動、結社自由、職場平等與健康安全等十大議題進行風險盤點。為精確量化人權風險，我們使用「風險矩陣評估法（Risk Matrix Approach）」，透過同仁匿名問卷調查，計算「風險指數（發生可能性 × 影響程度）」。使公司能將隱性的人力資源議題轉化為具體的數據指標，針對中高風險項目進行優先改善與資源配置。我們不僅將調查結果作為內部優化與教育訓練的重要參考，更確保改善行動與高階經營層績效指標連結。未來，我們將持續監控風險指數變化，致力於打造透明、平等且具備心理安全感的工作環境。

本次問卷，針對台灣總部同仁進行調查，共計回收48份問卷，調查結果無高風險事項，並且依照發生機率平均值2.34及影響程度平均值8.25判斷出脆弱區，識別五項潛在風險，分別為E.結社自由與集體談判權、G.人道待遇與反職場霸凌、H.性騷擾防治、K.同工同酬與薪酬平等、L.申訴管道。

人權議題	關注重點
A.禁用童工	公司確保未達法定工作年齡之兒童不被雇用，並針對建教合作、實習生建立嚴格的年齡審查與保護機制。
B.強迫勞動	您在工作期間能夠自由的使用廁所或去喝水。
C.工時與休息時間管理	您的考勤紀錄與實際工作時間均符合。
D.薪資與福利待遇	公司發放的薪資等於或高於當地法定基本工資。
E.結社自由與集體談判權	如果有重大勞動政策變更，公司會主動告知員工，並聽取我們的看法，而不是單方面強制執行。
F.職業安全衛生	公司會依法評估工作場所的機械安全、化學品管理、消防設施、通風照明，並提供個人防護裝備（PPE）。
G.人道待遇與反職場霸凌	公司嚴禁任何形式的體罰、精神或身體脅迫、言語侮辱或職場霸凌。
H.性騷擾防治	建立明確的反性騷擾政策、申訴管道，並定期對全體員工（含管理階層）進行防治培訓。
I.員工健康與福祉	公司依法提供定期健康檢查、或母性健康保護（如孕產婦特殊工作安排）。
J.反歧視	公司在招募、晉升、薪酬、培訓等過程中，不因性別、種族、宗教、年齡、身心障礙、性傾向或政治立場而有差別待遇。
K.同工同酬與薪酬平等	相同價值之工作在公司落實薪酬平等，不因為性別而有薪資差距。
L.申訴管道	若我感受到不適或有相關疑慮，目前的申訴管道（意見箱、直屬主管、HR）能保障我的匿名性與安全，且不擔心因提出申訴而被報復。

風險分析矩陣



● **越南寧平人權盡職調查與風險改善措施**

2025年越南寧平廠針對全廠同仁發放人權議題調查問卷，共計回收4,930份。調查結果顯示，近98%同仁認同公司於核心勞動人權、法規遵循及職場管理等面向之管理作法。亦有同仁建議公司持續強化加班時數管理，確保每週加班時數符合當地法規及品牌客戶要求，並進一步完善工作場所行為規範與溝通機制。針對問卷回饋結果，中傑集團將持續檢視相關管理制度，強化員工意見回饋、溝通與追蹤機制，並針對問卷中較受關注之議題進行內部檢視與原因分析，作為後續制度優化及改善追蹤之依據，持續提升員工權益保障與職場管理品質。

3.2.3 勞資溝通 GRI 2-30

中傑集團重視勞資關係與員工意見表達權益，透過定期會議、員工數位互動平台及多元意見回饋機制，建立制度化、即時化且雙向之溝通管道，以提升資訊透明度、員工參與度及勞資互信基礎。2025年各據點定期召開勞資會議，其中台灣總部召開4次、中國上高召開19次、越南寧平召開5次，溝通議題涵蓋工時管理、福利制度、工作環境改善、營運政策、假勤安排及員工權益等內容。透過定期溝通機制，集團得以掌握員工需求，並作為後續管理改善與制度調整之參考。

員工有自由加入或不加入工會、集體談判以及合法罷工的權利，中傑集團對於參加工會之員工不會採取任何形式的身體或精神上的暴力、威脅、恐嚇、報復、騷擾或虐待；不會採取任何反工會的歧視和報復行為；不會威脅使用或使用警力和武裝力量阻止或破壞任何以合法、和平方式行使自由結社的活動等。

● **勞資會議**

地區	溝通議題	2025年實績
台灣總部	確認年度辦公行事曆與國定假日安排、布達公司近期營運概況與行政管理宣導、確認既有員工福利與各項津貼正常發放等項目。透過定期會議機制，確保勞資雙方資訊同步，維持穩定之職場環境。	4次
中國上高	• 工作規則與保障：勞動保護、加班時數控管、申請延長加班工時、不定時工作制、綜合工作制 • 改善工作場域：廠車路線調整、工作環境 • 員工福利制度調整：食堂伙食改善假期放假安排	19次
越南寧平	• 工作規則與保障：加班時數控管、向勞工局申請延長加班工時、公司車輛交通罰款事宜、費用節流、智慧財產權、2025年營業日曆及上班天數、時數及加班時數必須遵守勞動基準法規討論 • 改善工作場域：重視工安問題	5次

2025年越南勞工公會執行委員會選舉



● **團體協約**

地區	團體協約/參與工會涵蓋的員工人數	員工總數	團體協約涵蓋比例
中國上高	5,160	5,160	100%
越南寧平	5,671	5,687	99.71%

註1：台灣總部尚未成立工會，故未有團體協約，但定期舉辦勞資會議。
註2：中國上高之工會集體協議，「員工總數」為該文件簽訂時所預估之工廠人數，文件簽訂頻率為一年一簽。

促進工作場域的溝通：Workplace Dialogue（WD）專案影響力評估

為積極回應品牌客戶對於職場對話的期許，並促進員工與管理階層的分享、聆聽和溝通，共同解決雙方關注的議題，中國上高與越南寧平分別在2017年和2022年起，導入外部顧問專業的「影響力評估模型（input - output - outcome - impact）」，關鍵成效如下：

據點	顯著的關鍵成果	中長期影響力
中國上高	• 促進了員工和管理者之間的相互理解和溝通 • 員工代表獲得了個人成長和發展 • 促進了更即時、充分的雙向訊息分享 • 問題得到更及時解決有效促進了工作改善	• 營造了更加互信、合作的工作氛圍 • 員工對中國上高的整體評價得到了提升 • 促進了員工團隊的穩定和長期留任意願 • 提高了管理者對品牌客戶=的關注度
越南寧平	• 員工更自信地表達意見，他們的聲音得到了更充分地傾聽 • 增強了雙向訊息分享的即時性 • 問題得到更及時有效的解決 • WD小組的工作獲得了更多的認可和支持	• 勞資關係的持續改善與信任的增加 • 員工對越南寧平整體評價得到了提升 • 促進了員工團隊的穩定和長期留任意願

EIP-MyCJ員工數位互動平台

為提升海外產能據點之內部資訊傳遞效率與溝通便利性，集團於中國與越南廠區建置「EIP員工數位互動平台」，全面整合企業公告、同仁互動、個人資訊查詢、教育學習及問卷回饋等功能，建構無障礙的數位化溝通橋樑。管理階層可即時發布重要營運公告、每日餐食資訊、活動通知與管理訊息，協助同仁快速掌握日常動態；同時，平台亦設置「問卷調研」與「有問必答」意見回饋機制，積極蒐集同仁對制度優化、職場環境、CSR 推動及學習發展之建言，作為管理決策與滾動式改善之重要參考。

此外，同仁亦可透過平台查詢個人休假、年度剩餘假勤、加班時數、出勤紀錄及薪資條等資訊，提升個人權益資訊取得之便利性與透明度；在教育學習方面，平台整合了線上課程、數位考核與學習進度統計，有效強化培訓管理與同仁學習成效追蹤。透過實體會議與數位化平台並行的雙軌溝通機制，持續深化內部資訊透明度與管理效率，強化員工意見表達管道與參與機會，促進勞資關係穩定和諧，實踐以人為本的永續治理理念。



員工申訴處理流程

中傑高度重視同仁之意見表達與合規權益保障，為此建立健全、公正且透明之員工申訴處理流程。集團因地制宜提供多元申訴管道，同仁可透過書面投遞、當面反映、專線電話、企業內部社群及專屬電子郵件等多元介面提出訴求。集團恪守申訴案件之保密原則與檢舉人保護機制，確保所有申訴程序皆在公平、客觀且無報復風險的環境下落實，切實維護每位員工的尊嚴與合法權益。



● 員工申訴案件

流程	台灣總部	中國上高	越南寧平
申訴管道	• 申訴電話 • 申訴信箱 • suggest@chungjye.com.tw	• 申訴電話 • 申訴信箱 • 當場提出 • 社群軟體	• 直接向總經理、管理人員反應 • MyCJ員工數位互動平台：投訴 / 建議、反映問題 / 疑問、諮詢 / 舉報 • 基層工會委員會或員工代表之聯繫電話、信箱、會議等 • CSR部門服務熱線電話、信箱、意見箱
申訴案件	0	32	40
案件說明	-	• 主要為廠紀廠規，車間管理，福利薪資，環境安全，膳食管理等，主要涉及工作時間，加班福利，由於2025年訂單數量多且集中，為求產量，需安排員工加班。	• 建議提高餐費補助。 • 希望舉辦尾牙聚餐活動以提升餐食品質並增加員工交流。
因應與改善行動	-	• 加強生產單位勞工排班管理，已即時掌控所有勞工之工作時長皆符合相關規範。	• 實質提高福利：公司已調整政策，將餐費標準由原先的18,000越南盾調升至22,000越南盾。 • 促進員工凝聚力：基層工會執行委員會已與工廠共同舉辦「團圓春節活動」。因場地限制，安排員工代表至現場參與，並確保將員工禮品全數發送至每位同仁手中，切實回應同仁交流之期盼。

● 員工滿意度調查

流程	台灣總部	中國上高
發放問卷數	每年定期做員工滿意度調查，調查範圍涵蓋台灣總部同仁，共計回收42份問卷，採用5分制進行客觀評估。	每年定期做員工滿意度調查，共計回收4856份問卷，並採95%信心水準抽樣分析調查結果。
調查面向	涵蓋薪酬福利認知、工作環境安全、職涯培訓發展、職場互動氣氛以及企業文化與 ESG 永續經營願景等五大面向	涵蓋員工食宿、薪資與福利、工作時間、績效考核、培訓制度、對主管的滿意度等維度。
調查結果	表現傑出項目：在【職場氛圍與互動】面向中，「當我在工作中遇到困難時，我的主管願意提供指導並共同探討解決方案」獲得最高肯定（4.57分）；其次為【工作環境與福利認知】之安全健康環境（4.44分）與【企業文化與 ESG 永續】面向之經營理念認同（4.38分），顯示公司在友善職場主管支持系統及安心工作環境的建置上成效顯著。 相對具改善空間項目：在【職場氛圍與互動】面向中，「我能透過公司內部管道即時獲取福利與 ESG 活動相關資訊」得分相對較低（4.02分），顯示公司內部資訊傳遞的即時性與溝通渠道仍有優化空間。	有32.74%的員工希望能有提升專業技術的培訓資源 有16.37%的員工建議增設降溫設備，讓工作環境更舒適
改善行動	優化多元內部溝通與回饋機制：除現行電子郵件與定期會議外，建立即時通訊官方群組，確保公司福利政策異動及 ESG 永續活動訊息得以即時送達；同時增設線上「同仁交流園地」作為雙向意見渠道，鼓勵同仁提出建議與多元討論，提升資訊傳遞之透明度。 深化管理階層永續意識：將ESG永續經營理念與核心意識，正式納入初階及中階管理層之年度訓練範疇，強化管理職的永續領導力。	規劃按季度推行技能培訓課程或技能競賽類的專案 建立降溫設備專案小組，統籌管控設備的使用，並加強車間的隔熱與遮陽、環保空調使用冰水循環等措施，以達到更優的降溫效果

3.2.3勞工權益

為深化全球供應鏈之性別平等、女性賦權與勞工權益治理，集團之中國及越南據點積極推動Better Work、SLCP、P.A.C.E. 及RISE等國際永續倡議與培訓計畫，將維護勞工權益、優化工作條件、推動女性賦權、支持職涯發展及促進多元共融實質納入人才管理與人權盡職調查實務中。2025年度，集團推動相關國際專案成效，P.A.C.E.計畫累計參與達1,044人次、RISE培訓計畫參與達988人次。此類國際培訓不僅實質協助同仁提升職場溝通、關鍵決策、財務素養、職涯規劃與權益合規意識，更全方位支持各產能廠區建構具備高度包容性與歸屬感的支持性職場文化。

計畫名稱	推動重點	對員工之支持	對公司管理之效益	2025年實績
Better Work	強化勞工權益、職場條件、法規遵循與管理改善	協助員工理解勞工權益、職場安全、申訴溝通及工作條件相關議題	提升工廠勞動管理能力，促進勞資溝通與職場穩定	越南通過驗證
S.L.C.P	社會勞工資料整合與工廠勞動條件評估	透過標準化評估工具檢視工作條件、勞工權益與管理制度	減少重複社會責任稽核，提升社會勞工資料透明度與管理效率	中國通過驗證
P.A.C.E.	女性賦權、個人成長與職涯發展	提供溝通技巧、時間管理、決策能力、問題解決及法律素養等軟實力培訓	強化女性員工自信與職場參與，促進多元共融與人才穩定	1044人次
RISE培訓計畫	性別平等、女性賦權與勞工權益教育	支持女性員工健康、財務意識、職涯發展及職場參與	建立尊重、平等且具包容性的工作環境	988人次
註1：Better Work、P.A.C.E.及RISE相關計畫係越南區配合外部倡議、品牌客戶要求或工廠管理需求所推動之員工支持與能力培訓行動，實際推動內容依各年度計畫安排及廠區執行情形辦理。				

童工議題

中傑集團致力於落實人權保障，嚴格禁止並杜絕任何形式之童工或強迫勞動。集團全面遵守營運在地法令與品牌客戶對於勞工年齡與勞動安全之嚴格標準，於員工入職時落實多重年齡審核機制。此外，鑑於小型加工廠、季節性用工或深層供應鏈（Sub-tier Suppliers）等因監管難度高，屬潛在童工風險較高之供應商類型，集團特別制定並實施高風險供應商定期評估機制，從源頭降低合規風險。2025年度，中傑集團全球直接營運地點及整體供應鏈系統中，存在使用童工或安排未成年工從事危險工作之情況均為 0%。



零容忍強迫勞動

中傑集團致力於維護價值鏈之勞工權益，嚴格遵循國際勞工組織（ILO）公約與營運在地法令，全面落實「尊嚴勞動」之核心精神。目前，集團內部營運場所及直接供應商系統中，均未發生任何涉及強迫或強制勞動之案例。然而，鑑於越南部分小型且分散之供應商，因存在外包勞工、臨時工及移民工等多元用工形式，屬強迫勞動風險較高之範疇，集團始終將此類對象列為優先評估與重點監督標的，以達到風險之早期識別與預防。為全面杜絕強迫勞動風險，各核心生產據點因地制宜，落實以下具體管理措施：

據點	具體措施
中國上高	• 為了避免強迫勞動，公司對所有新入職員工進行品牌COC（Code of Conduct, 行為準則）、反強迫勞動及申訴培訓，同時每年定期對全廠基層以上幹部進行品牌COC及申訴培訓。
越南寧平	• 發布《反強迫勞動政策》，明確禁止任何形式的強迫勞動行為，無論是身體、精神或經濟上的脅迫 • 定期進行內部檢查，確保不存在扣押身分證件、強制加班等違反員工意願的行為 • 實施規範的招募政策，明確規定不收取任何非法招募費用，並推行直接招募制度，禁止透過中介招募 • 定期為工廠員工及供應商進行人權政策培訓，其中包括反強迫勞動的相關內容，以提升全體員工的意識與合規行為 • 建立並落實匿名申訴與檢舉人保護機制，以保障員工能夠在無報復風險的情況下反映不當行為

消除歧視與多元包容

我們打造無歧視的公平職場，於招募、考核、晉升及培訓過程中，不因種族、宗教、性別或生理特質而有差別待遇。結合「接班人計畫」，我們更致力於打破職涯天花板，提供平等、透明的成長階梯。透過設立申訴機制與定期人權盡職調查，中傑集團確保每一位同仁皆能在尊重、平等且無憂的環境中，發揮個人資本價值，實踐企業與人才的共生共榮。



3.3 薪酬福利與員工照護

人才是企業的重要資本，為吸引及留任人才，中傑集團提供具競爭力的薪資制度與完善的福利，包含：優渥的本薪、津貼、員工獎金及酬勞等。綜合員工的績效表現及專業知識技能進行評鑑為表現優異的員工進行調薪。對於儲備幹部與新進人員，通過試用期後也會根據其表現進行調薪。員工個人薪酬依工作職責與專業技能核給，獎金及員工酬勞為綜合個人工作績效表現及貢獻度予以獎勵。薪資、福利、考核、升遷等，均以人權理念做為客觀考量依據，不會因同仁的性別、種族、膚色、宗教、黨派、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、身心障礙、血型、星座或為勞方代表身分為由，而有差別待遇。

3.3.1 薪酬政策

中傑集團設置薪酬委員會，委員會成員由本公司獨立董事擔任，以確保其獨立性和專業性，本委員會之職能，係以專業客觀之地位，就本公司董事、監察人及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。本集團亦重視薪酬制度之公平性，薪資核定不因性別、種族、年齡、宗教、婚姻、身心障礙等個人特徵而有差別待遇，並透過女性與男性薪資比率、基層人員薪資與當地最低薪資比率等指標，檢視各據點薪酬管理情形，以確保員工基本生活品質與合理報酬。

● **年度總薪酬比率 GRI 2-21**

地區	2025年度總薪酬比率	年度總薪資報酬變化比率 (與前一年度)
台灣總部	6.35	-54.84
中國上高	29.29	-2.65
越南寧平	5.06	0.98

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。
註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。
註3：「薪資」定義為基本底薪，「薪酬」涵蓋基本底薪、加班費、績效。

● **女性對男性基本薪資與薪酬的比率 GRI 405-2**

地區	類別	女性對男性基本薪資比率	女性對男性總薪酬比率
台灣總部	主管	1	0.76
	非主管	1	0.72
中國上高	主管	1	0.84
	非主管	1	0.80
越南寧平	主管	1	不適用
	非主管	1	0.95

註1：「主管」定義為副理（含）以上，「非主管」定義為課長（含）以下。
註2：「薪資」定義為基本底薪，「薪酬」涵蓋基本底薪、加班費、績效。
註3：越南寧平無男性主管，故不適用。

● 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 GRI 202-1

單位：新台幣元

地區	平均薪資	基層人員	法定薪資	比例
台灣總部	整體平均薪資	43,188	28,590	1.51
	女性平均薪資	36,500	28,590	1.28
	男性平均薪資	49,875	28,590	1.74
中國上高	整體平均薪資	11,990	8,502	1.41
	女性平均薪資	11,772	8,502	1.38
	男性平均薪資	12,208	8,502	1.44
越南寧平	整體平均薪資	7,155	4,632	1.54
	女性平均薪資	6,983	4,632	1.51
	男性平均薪資	7,327	4,632	1.58

註1：台灣總部「基層人員」定義為辦公室職員。
註2：中國上高「基層人員」定義為現場員工與辦公室文專員。
註3：越南寧平「基層人員」定義為高級專員、工務、醫護人員、司機、維修員、花工、技師（繁重）、現場品檢、清潔工、專員（繁重）、職員、技術員、作業員、專員、文員。
註4：「薪資」定義為基本底薪，「薪酬」涵蓋基本底薪、加班費、績效。
註5：差異主要來自職務類型與薪酬組成，非性別造成之起薪差異。
註6：「平均薪資」定義為月薪之平均。

中傑集團2025年台灣總部、中國上高廠及越南寧平廠基層人員起薪皆優於當地法定最低薪資，顯示集團薪資水準足以保障員工基本生活品質。本集團基層人員起薪標準不因性別而有所差異，惟年度總薪酬包含基本薪資、獎金、加班費、津貼及其他依職務或工作性質給付之項目，因此平均總薪酬可能因職務類型、加班時數、輪班安排、技術職務比例及獎金結構不同而產生差異。相關差異係薪酬組成及職務分布所致，並非因性別造成薪資待遇不平等。

● 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數、及前二者與前一年度之變動情形

單位：新台幣元

地區	項目	2025年	與前一年度之變動情形	與前一年度之變動情形(%)
台灣總部	全時員工薪資平均數	530,229	39,670	8.09%
	全時員工薪資中位數	542,500	56,500	11.63%
中國上高	全時員工薪資平均數	164,888	-9122	-5.24%
	全時員工薪資中位數	163,957	-20,037	-10.89%
越南寧平	全時員工薪資平均數	129,250	-6,521	-4.80%
	全時員工薪資中位數	123,352	-6,845	-5.26%

註1：台灣總部、中國上高「薪資」包含年終跟獎金。
註2：越南寧平「薪資」平均薪資以滿勤人員計算，包含年終跟獎金。

3.3.2員工照護與優質福利

公司提供多元員工福利與照護措施，包括健康促進、保險制度、職涯發展支持及工作環境改善。於營運變動時，依法提供預告期間並協助員工轉職與適應，以降低對員工之影響。同時，集團持續推動多元共融職場，支持身心障礙員工就業，並提供適當工作調整與支持措施。

多元福利與生活支持

台灣總部依法成立職工福利委員會，提供三節、開工與生日禮金、婚喪生育補助、子女教育獎助、進修補助、住院慰問金、退休慰問金及員工旅遊補助等福利措施，並由公司全額負擔團體保險費用，保障範圍涵蓋意外、醫療及海外差旅安全。為提升員工工作生活平衡，台灣總部亦提供優於法規之假勤管理制度，員工特別休假可依小時為單位申請，使同仁能更彈性安排工作與生活。同時，公司免費提供營養午餐，於辦公區設置咖啡機並不定時提供水果與零食，亦設有員工專屬停車場，以降低同仁通勤及日常生活負擔，營造便利且舒適之工作環境。越南寧平廠則依據當地法規及營運需求，提供涵蓋經濟支持、社會保險、家庭關懷與健康照護之福利措施。

公司依法為員工投保社會保險，並提供年節獎金、結婚補助、生育與育兒補助、員工及眷屬喪葬補助、交通與住房補助、低收入戶關懷金、在職教育訓練、定期健康檢查及員工餐廳等福利，以提升員工福祉與工作穩定性。中國據點則依當地法令及營運需求提供相關福利制度，包含工作激勵獎金、生活補助、休假制度及多元休閒設施，並設有籃球場、桌球場及健身器材，鼓勵員工於工作之餘進行休閒活動，促進身心平衡。



● **福利支出 GRI 401-2**

類別	涵蓋內容	台灣總部	中國上高	越南寧平
激勵獎金	生產績效獎金、生產獎金、工作完成補助、推薦獎金等		●	●
工作補助津貼	技術津貼、職務津貼、工作津貼等			●
保險	人壽保險、健康保險等	●	●	
個人發展與學習補助	語言津貼等			●
生活照護	員工子與獎學金、下鄉走訪、住宿補助、育嬰津貼等		●	●

家庭友善與育兒支持

在家庭友善與育兒支持方面，中傑集團依據各地法規提供相關假勤與支持措施。台灣總部2025年育嬰留職停薪申請人數為0人，生育禮金核發件數為0件，雖報導期間尚無申請案例，公司仍持續保留相關制度與補助措施，支持員工家庭規劃與工作生活平衡。中國上高2025年員工申請育嬰假共38人，並依規定提供婚假、產假、哺乳時間及育兒假等家庭友善措施，其中在職員工結婚可享有婚假，女性員工生產前後可享有產假，產假期滿後於子女滿一周歲前，每個工作日享有哺乳時間；子女三周歲以下者，夫妻雙方每年亦享有育兒假，以支持員工兼顧家庭照護與職涯發展。

● 育嬰留停 GRI 401-3

項目	台灣總部			中國上高			越南寧平		
	女	男	總計	女	男	總計	女	男	總計
2025年申請育嬰留停申請資格人數	0	0	0	35	3	38	219	0	219
2025年申請育嬰留停人數	0	0	0	35	3	38	219	0	219
2025年育嬰留停原應復職人數(A)	0	0	0	35	3	38	219	0	219
2025年育嬰留停原應復職且復職人數(B)	0	0	0	32	3	35	196	0	196
2024年育嬰留停復職人數(C)	0	0	0	24	5	29	300	0	300
2024年育嬰留停復職且於2025年在職滿一年人數(D)	0	0	0	20	4	24	237	0	237
育嬰留停回任率%= B/A	0%	0%	0%	91.4%	100.0%	92.11%	89.5%	0%	89.5%
育嬰留停留任率%= D/C	0%	0%	0%	83.3%	80.0%	82.76%	79.0%	0%	79.0%

退休制度與職涯轉銜支持

在退休制度與職涯轉銜支持方面，中傑集團依各地法規保障員工退休權益。台灣總部現職同仁均適用新制勞工退休金制度，公司每月依法按員工工資總額之6%足額提撥至勞保局個人退休金專戶，員工符合退休條件時，可依程序提出退休申請，經公司確認資格與年資後辦理退休核定。

為感謝員工長期貢獻，職工福利委員會亦於員工退休時提供退休慰問金；同時，為傳承公司核心技術與經驗，公司建立退休再回聘機制，針對具專業技能且有工作意願之退休同仁，視營運需求提供彈性工時或專案顧問等合作機會。越南寧平之退休制度依據越南《勞動法》及社會保險相關法規辦理，公司依法為員工投保社會保險，並按月繳納相關費用，退休金給付則由越南國家社會保險制度提供。越南廠區目前未另設獨立退休基金或額外退休金給付制度，員工退休保障主要來自依法參加之社會保險制度。對於符合退休條件或有意申請退休之員工，公司依法配合提供退休資訊說明，協助員工了解法定退休年齡、社會保險退休金申請流程及退休前必要行政程序。

若因法定事由終止勞雇關係，公司亦依法提供相關經濟補償，並協助完成社會保險、失業保險及離職文件等行政程序，以協助員工銜接下一職涯階段或過渡至非就業狀態。中國據點則依據社會保險相關規定為員工辦理養老保險，並視單位主管評估結果，提供退休人員反聘機會，使具經驗之員工得以再度投入職場並延續專業價值。

員工活動

在健康促進與員工活動方面，中傑集團持續透過多元活動促進員工身心健康、跨部門交流與團隊凝聚力。我們深信，員工是企業永續發展最重要的核心資產，面對跨國營運與多元文化的工作環境，集團除持續提供安全、友善與健康的工作環境外，亦重視員工身心平衡與團隊凝聚力，透過辦理多元員工活動，促進同仁間之交流互動，強化組織向心力與企業認同感。

此外集團定期規劃員工旅遊、節慶活動、家庭日、團隊交流及健康促進等活動，希望在工作之餘，協助員工舒緩壓力、提升工作幸福感，並建立良好的溝通與合作氛圍。對企業而言，良好的員工關係有助於提升團隊合作效率、穩定人才留任與強化組織文化，進一步提升企業整體競爭力；對員工而言，則能增進歸屬感與工作認同，實現工作與生活平衡，共同打造正向、健康且具永續價值的職場環境。



台灣總部員工活動：

2025年台灣總部舉辦春酒宴，慰勞同仁辛勞並促進團隊交流。本公司未來福利規劃將聚焦於「健康職場」與「工作生活平衡」。除了持續優化年度員工旅遊與部門聚餐外，將規劃結合職護資源，推動身心健康講座與小型運動競賽。同時，職工福利委員會將定期蒐集同仁回饋，研議更多元之休閒活動（如藝文體驗或家庭日），並評估導入更具彈性之補助方案，以滿足不同世代員工需求，打造具向心力與幸福感之優質職場。

為強化員工向心力並促進跨單位情誼交流，職委會於2026年春節期間特別規劃「新春午宴暨麗寶樂園同樂會」，邀請同仁帶眷屬一同參與，本活動不僅提供同仁與家人的歡聚時光，也以非正式的互動平台增進職場聯誼交友的機會，此次活動由職委會全額補助樂園門票及相關活動花費，含員工眷屬共有186人參加，職委會共補助新台幣435,606元。

中國上高 / 越南寧平員工活動：

為打造健康、活力且具向心力的職場環境，我們積極響應品牌的「Run Your Way（RYW）路跑活動」，鼓勵同仁依照自身步調參與運動，象徵每位員工皆能以自己的方式，邁向更健康、更積極的生活。

RYW 路跑活動不僅是一場體能挑戰，更是集團推動員工關懷與健康促進的重要實踐。透過共同參與，同仁得以在輕鬆且具鼓勵性的氛圍中增進互動、舒緩工作壓力，並建立正向生活態度。集團期盼透過運動文化的推廣，實質提升員工幸福感、強化團隊合作精神，進一步凝聚企業文化認同。除了參與「Run Your Way」路跑活動外，我們也舉辦了「拔河運動賽會」，透過兼具趣味與競技性的身體活動，鼓勵員工培養運動習慣，透過身體活動舒緩工作壓力、提升健康意識並強化團隊氛圍。上述活動不僅有助於員工身心健康，也促進跨部門互動與組織向心力。

未來福利推動與規劃

中傑集團將持續透過員工回饋、福利制度檢視及各據點實務經驗，評估規劃可能之活動，如：身心健康講座、小型運動競賽、年度員工旅遊、部門聚餐、藝文體驗及家庭日等，逐步推動更具彈性與多元性的福利措施，以促進員工身心健康、跨單位交流及工作生活平衡。此外，更強化員工向心力並促進跨部門情誼交流，提升員工歸屬感、組織凝聚力與職場幸福感。





職業健康與衛生

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

4.1 職業安全衛生管理系統
4.2 職業災害預防與應變
4.3 員工健康促進

中傑集團重視員工安全、健康與工作環境品質，將職業安全衛生視為營運管理不可或缺的一環。集團依循各營運據點所在地法規、品牌客戶要求及內部管理制度，持續強化職安衛管理系統、危害辨識、風險預防、教育訓練、事故應變與健康促進措施，降低職業災害風險，打造安全、健康且具韌性的工作環境。

管理面向	對應章節
職業安全衛生管理制度	4.1
危害辨識與風險控制	4.1
職業災害預防與事故應變	4.2
職安衛教育訓練	4.2
員工健康促進	4.3
高風險作業與承攬商安全管理	4.1、4.2

區域 / 據點	管理系統 / 工具	導入情形	**說明**
中國上高	ISO 45001職業安全衛生管理系統	已導入並通過驗證	有效期間：2023/11/13–2026/11/13。
中國田心廠	ISO 45001職業安全衛生管理系統	已導入並通過驗證	有效期間：2023/11/23–2026/11/26。
越南寧平	BetterWork、所在地法規、品牌要求	已作為日常管理基礎； ISO 尚未完成導入與驗證	目前以BetterWork 及法規、品牌要求作為環境管理基礎，後續依營運需求及集團規劃評估推動 ISO 相關管理系統導入。
台灣總部	法規與集團政策	尚未取得相關管理系統驗證	台灣總部以辦公室營運為主，依集團政策與法規要求逐步強化管理。

4.1 職業安全衛生管理系統

4.1.1 職場安全之理念、策略

中傑秉持「以人為本、預防優先、控制風險、持續改善」之職場安全理念，將員工安全視為營運與永續發展的核心。透過建立完善職安衛管理制度、定期風險評估與安全教育訓練，強化員工安全意識與應變能力。同時落實設備巡檢與防災演練，降低事故發生風險。未來將持續精進安全管理機制，導入數據化管理與預防措施，朝向零重大職災、營造安全健康工作環境之目標邁進。



4.1.2 安全衛生委員會

中國上高「安全衛生委員會」每年定期提供特殊崗位人員進行在職體檢，並在2025年通過ISO 45001職業安全衛生管理系統第二年監督審核；越南寧平成立「勞工安全衛生委員會」，每年至少召開1次會議，同時已排定規劃導入ISO 45001職業安全衛生管理系統。勞工安全衛生委員會組織成員，包含工會主席和管理幹部擔任副主席，另有多名基層員工代表（如護理人員、消防安全組長等13名成員組成），並設有急救隊，每年培訓120人。2025年委員會擁有3名醫護人員，並與醫師簽訂合同，確保所有員工的健康得到及時保障，其主旨為制定並實施更有效的員工健康保健計劃，以減少傷害和疾病。

台灣總部目前尚未設立勞工安全衛生委員會，但已建置多元溝通與反映管道，確保員工可參與職業安全衛生相關事項並表達意見，如：員工可透過內部通訊群組或E-mail向人資或行政總務部門反映職場安全疑慮或改善建議。針對每項通報事項，將由專責單位進行評估與處理，並於兩週內回覆處置情形；重大議題另提報至高階管理層研議。也透過每季勞資會議或部門主管會議交流現場安全狀況與改進方案。

4.1.3 職業安全衛生管理系統

中傑集團各營運據點之製鞋生產工廠依循客戶規範與職業安全衛生管理系統，建立危害鑑別與職業安全衛生風險評估控制程序，包含鑑別人因危害、異常工作負荷及孕婦健康保護等相關可能於工作場所危害因素，降低員工健康危害及事故發生可能。依據當地法令規定高風險危害、廠內鑑別之危害及員工透過暢通申訴管道或提案改善方案提出之風險，進行風險等級判定，針對不可接受風險議題，擬訂職業安全衛生風險管控措施，並作為公司職業安全衛生推行專案主軸，如機械安全、火災控管及環保節能政策。

為確保同仁在職場上的人員安全，並將其風險降至最低，我們制定了「職業危害辨識與風險評估制度」，並導入風險矩陣及分級控管原則。每年定期由各單位及安衛人員共同進行作業現場巡查，將辨識結果記錄於「職業危害識別表」，記載危害描述、人員暴露情形、可能造成之健康安全損害。管理階層定期追蹤各項風險控管效果，並於發生異常事件時即時更新評估結果。擬訂改善措施，以降低風險。於工作守則內均有規劃報告職業危害之流程，針對危害辨識、通報程序、追蹤與教育訓練等。中傑集團建立職業危害通報制度，員工可透過行動裝置回報現場潛在風險，並於48小時內由安衛單位進行風險評估與矯正追蹤。為確保「職業危害辨識與風險評估制度」的執行有效性，地區每年至少進行一次內部稽核，並於每年度進行檢討；同時在製程、設施、作業內容有重大變更時，將會重新展開評估作業。

4.1.4 職業安全風險因應

據點	作業風險評估制度	建立安全管理制度	規範作業安全措施
台灣總部	以辦公作業為核心，涵蓋舊廠房、倉儲暫置、物料轉送及堆高機操作等情境。透過健康檢查、問卷調查與日常觀察，全面辨識人因危害、異常工作負荷、職場不法侵害、物料搬運及消防安全等風險，並依風險評級實施改善與追蹤。	依循主管機關核備之「安全衛生工作守則」為管理核心，定期透過勞資溝通、職安衛宣導與消防演練，滾動式檢視辦公環境安全，以落實管理措施並深化員工安全意識。	• 辦公與環境安全：落實用電管理、消防設備維護並維持逃生通道暢通 • 高風險作業管制：針對舊廠物料轉送與堆高機作業，嚴格要求貨物合規堆放；堆高機限由持證專業人員操作，並定期檢驗設備。 • 教育訓練：新進人員均須接受基本安全教育，並持續規劃現職同仁考取專業設備操作證照。
中國上高 越南寧平	制定系統化安全培訓計畫，定期辦理全員安全教育，並積極鼓勵員工考取國家安全類專業證照，全面提升團隊之安全認知、危害防範技能與職安衛素質。	建構完善的廠區安全管理組織機構，明確權責分工與各級負責人之職責權限，確保各項安全管理業務均能依循標準化流程有序推動。	• 風險與隱患排查：落實定期安全風險評估與安全隱患排查機制，即時辨識潛在風險並執行改善對策。 • 作業安全落實：推動產線作業標準化，確保員工落實各項防護措施。 • 高風險專項訓練：定期與大底廠展開技術合作，導入專業機台操作專項訓練，有效降低因操作不當導致之嚴重工傷風險。

4.1.5 職業安全衛生相關人員與涵蓋之工作者

● 職業安全衛生相關人員

據點	職業安全衛生相關人員
台灣總部	甲種職業安全衛生業務主管：1名 ISO 45001職業安全衛生管理系統外部主導稽核員：1名
中國上高	職業安全衛生培訓證：3名 安全生產管理人員：9名 消防設施中級操作員：1名 消防設施初級操作員：1名 堆高機駕駛執照：2名 高壓電工作業員：1名 低壓電工作業員：5名
越南寧平	護理師：3名 (具備醫療證書及職業醫學專業資格證書) 堆高機駕駛執照：7名 (已取得堆高機操作證書及第3組職業安全衛生培訓證書) 焊接：1名 (具備焊接專業學歷證書及第3組職業安全衛生培訓證書) 電工：42名 (具備電氣專業學歷證書及第3組職業安全衛生培訓證書) ISO 45001職業安全衛生管理系統外部主導稽核員：1名

● 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 GRI 403-8

據點	項目	涵蓋於管理系統內人數		組織總人數		比例	
		員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
台灣總部	未經稽核	110	0	110	0	100%	-
	經內部稽核	0	0	0	0	-	-
	經外部組織稽核或認證	0	0	0	0	-	-
中國上高	未經稽核	0	0	0	0	-	-
	經內部稽核	0	0	0	0	-	-
	經外部組織稽核或認證	5,026	0	5,026	0	100%	-
越南寧平	未經稽核	0	0	0	0	-	-
	經內部稽核	5,687	0	5,687	0	100%	-
	經外部組織稽核或認證	0	0	0	0	-	-

註1：越南寧平中傑鞋業有限公司始終注重環境保護和職業健康安全，透過實施健康和環境安全管理體系，並設立環境委員會、學校和健康安全委員會明確的角色和任務分配。公司每年都會透過內部考核計畫進行考核，頻率為一年兩次。

4.2 職業災害預防與應變

4.2.1 職業傷害與工作相關疾病分析

在皮鞋製造過程中，主要職業危害包括接觸化學品（如黏著劑、溶劑）、皮革粉塵與打磨粉塵、機械設備產生之噪音、重複性作業姿勢，以及部分生產區域之作業環境條件等。公司透過定期實施職業安全衛生風險評估、作業環境監測（粉塵、溶劑蒸氣、噪音）、內部安全檢查及職業健康檢查結果追蹤等方式進行危害辨識。

針對已辨識之風險，公司依控制層級原則採取相應措施，包括優先以低毒性材料替代原有化學品、進行工程改善（如設置局部排氣與集塵系統）、落實管理措施（如安全教育訓練），並提供適當之個人防護裝備，以降低職業風險並預防職業病發生。



4.2.2 員工職業傷害與職業病

● 員工職業傷害 GRI 403-9

地區	工作總時數	職災			職業傷害所造成的死亡比率	嚴重的職業傷害比率	可記錄之職業傷害比率
		嚴重的職業傷害人數	死亡人數	可記錄職業傷害人數			
台灣總部	104,282	0	0	0	0	0	0
中國上高	12,487,181	0	0	7	0	0	0.112
越南寧平	11,291,830	0	0	3	0	0	0.053

註1：可記錄之職業傷害比率計算方式：（可記錄之職業傷害數/ 總工作小時）*200,000。
註2：嚴重的職業傷害比率排除死亡人數

● 員工職業病 GRI 403-10

地區	工作總時數	可記錄職業病案件數	職業病所造成的死亡人數	職業病所造成的死亡比率
台灣總部	104,282	0	0	0
中國上高	12,487,181	0	0	0
越南寧平	11,291,830	0	0	0

註1：截至本報告期間，尚未發現任何職業病個案。

4.2.3 職業安全事故處理流程



4.2.4 職業安全教育訓練與預防措施

為減少職業災害的發生以及強化員工對於安全衛生相關規定的了解，每年皆會進行職業安全衛生教育訓練。

據點	職業安全教育訓練方針	2025年度職業安全教育訓練重點	職業安全預防措施
台灣總部	• 基礎安全訓練，了解職業安全衛生相關法規及企業安全管理規範 • 堆高機安全說明，教導如何正確操作與維護管理，避免夾傷、傾倒等風險	• 實施緊急應變訓練，遇火災時如何應變，及滅火器使用、防火演練 • 建立員工回報機制，鼓勵風險預防行為	• 改善作業環境安全，提供充足照明，確保倉庫通風，避免熱傷害 • 視覺與環境提醒，如張貼安全標語與警示標誌，在高風險區域（如：堆高機行駛區）或作業環境設置醒目標誌及提醒
中國上高	• 一年兩次消防演習，有限空間安全演練每年一次（總參與6600人次） • 新進進行員工三級安全教育，外來施工安全管理培訓，消防實操培訓，有限空間識別及安全管理培訓，工貿安全生產培訓	• 安全生產基礎知識：宣導「安全第一、預防為主、綜合治理」的核心思想，普及安全基本常識與操作規程，以提升全員安全素質與職安意識。 • 特殊工種專業教育：針對特定工種進行安全規程、風險防控及應急技能培訓，確保人員具備專業防護能力並依法取得操作證。	• 對接觸職業危害崗位員工免費提供職前、在職、離職體檢 • 提供勞動保護防護用品 • 更換及加裝電腦車防斷針彈射傷害的防護擋板、降溫設施升級改造等 • 2025年全廠幹部實施《工傷預防培訓》，並進行工傷預防知識測試，並向下宣達加強監督 • 廠區內張貼安全警示標語
越南寧平	• 越南廠區依據當地職業安全衛生法規，新進員工依職責與風險分為6組（含管理、專責、特殊作業、一般員工、醫護及其他人員），入職時須完成相應安全培訓。 • 每年依政府法令、品牌客戶及內部需求，定期與非定期舉辦消防、化學品安全、急救等職安衛培訓與演練。	• 消防演練、消防安全：2025年越南寧平被政府指定做為省級消防演練的實施地點，其中包含省委員會等公部門參與，透過實際演練、逃生、操作以帶領員工實施流程 • 化學品安全、化學品防漏演習：透過不同的化學品可能發生的危害情境演練，帶領員工實際執行流程，以在意外發生的第一時間即時處理	• 大型基座冷卻水塔區域製作欄杆 • 制定加熱爐操作工人在高溫工作環境的健康監測計劃，包含測量體溫、血壓等，關注工人的身體狀況是否有曝曬風險 • 安裝貨梯聯鎖裝置以確保貨梯在安全狀態下才能運行，防止意外操作或事故發生







4.3 員工健康促進

健康服務與促進

據點	內容	2025年成果
台灣總部	• 心理健康關懷，設置員工諮詢機制，協助舒緩工作壓力，鼓勵員工主動回報風險，建立「安全至上」的企業文化 • 營養與健康促進，設置健康餐飲選擇，減少高熱量與高糖飲食，防治肥胖與三高等課程。 • 鼓勵伸展運動，減少長時間工作的疲勞	未接獲員工職業安全衛生之正式諮詢或意見反映，台灣總部持續於新進人員訓練與年度教育訓練中宣導通報方式與保障員工表達意見之權益。
中國上高	• 特殊崗位人員在職體檢，體檢項目包括血常規、尿檢、心電圖、胸片、腹部彩超等多項內容 • 體檢異常員工的處理：調離原接觸危害崗位一個月後安排複查，再按體檢報告的建議做後續安排 • 工會爲員工設置娛樂健身房：內設跑步機、卷腹機、動感單車、乒乓球、羽毛球、臺球等健身設施	共628位員工進行體檢，無發現職業病患者。
越南寧平	• 每年為所有員工安排定期健康檢查，以確保員工的身體狀況符合工作要求，並及早發現潛在健康風險 • 對於特殊職位，如涉及化學品處理、針車作業及電繡等高風險崗位，提供一年2次的職業病健康檢查，以確保這些員工的健康狀況獲得更周全的監測與保護 • 2025年進一步強化健康關懷措施，特別為女性員工新增子宮頸癌篩檢項目，藉此提升對女性健康的關注，並鼓勵員工定期進行健康檢查，以早期發現及預防相關疾病 • 提供免費午餐，並且每月固定日期額外供應每位員工優質蛋白食物，未來將持續提升餐食品質。 • 定期為司機進行健康檢查	2025年度一般健康檢查為7025人次、職業病檢查3171人次，無發現職業病患者；女性相關疾病健檢3877人次。

主動實踐
環境永續

PROACTIVE AND PRACTICAL
ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY

5.1 氣候策略與管理
5.2 能源與溫室氣體管理
5.3 廢棄物管理
5.4 水資源管理
5.5 生物多樣性



中傑集團重視營運活動對環境可能造成之影響，依循營運所在地環保法規、國際品牌客戶要求及供應鏈環境管理標準，逐步建立環境與能源管理制度。集團以氣候策略、能源與溫室氣體管理、廢棄物減量、水資源管理、空氣品質管理及生物多樣性保護為推動重點，透過制度化管理、數據追蹤與改善行動，降低營運環境衝擊，邁向低碳且具韌性的永續製造。

管理面向	管理制度／工具	對應章節
氣候策略與管理	TCFD、IFRS S2、MCAP、永續發展委員會	5.1
能源與溫室氣體管理	GHG Protocol、能源管理系統、碳排盤查工具、再生能源管理	5.2
廢棄物管理	ISO 14001、廢棄物分類與處理程序、零填埋管理	5.3
水資源管理	ZDHC、水資源數據管理、廢水處理與回收機制	5.4
空氣品質管理	VOC 管理、空污治理、第三方檢測	5.5
生物多樣性	環境政策、在地環境維護、生態風險管理	5.6

區域 / 據點	管理系統 / 工具	導入情形	說明
中國上傑廠	ISO 14001環境管理系統	已導入並通過驗證	有效期間：2023/11/13–2026/11/12。
中國田心廠	ISO 14001環境管理系統	已導入並通過驗證	有效期間：2023/11/23–2026/11/22。
越南寧平	Higg FEM、所在地法規、品牌要求	已作為日常管理基礎； 並規劃導入ISO管理系統	目前以 Higg FEM 及法規、品牌要求作為環境管理基礎，後續依營運需求及集團規劃評估推動 ISO 相關管理系統導入。
台灣總部	法規與集團政策	尚未取得相關管理系統驗證	台灣總部以辦公室營運為主，依集團政策與法規要求逐步強化管理。

註1：本表依截至報告期間已提供之據點資料彙整。中傑集團將依各營運據點法規要求、品牌客戶需求、營運規模及管理成熟度，評估推動環境管理系統導入，惟並非所有旗下工廠均適用或已規劃導入ISO 14001。越南寧平目前尚未完成ISO導入與驗證，現階段以Higg FEM、所在地法規及品牌要求作為環境管理基礎。

5.1 氣候策略與管理

重大議題：氣候策略	
項目	2025年管理方針
對應GRI指標	GRI 302：能源、GRI 305：排放
政策	中傑集團依據全球氣候治理趨勢，制定溫室氣體減量與氣候風險調適政策，納入營運策略與日常管理
承諾	積極因應氣候變遷，降低營運對環境造成的衝擊，邁向淨零排放目標
目標與標的	設定減碳目標，逐步引進相關設備與環保材料使用，以降低碳排放
責任	由永續發展委員會統籌氣候相關政策之推動，並由各單位協力執行與回報成果
資源	投入再生能源設備及碳盤查工具，確保氣候策略具備可執行性
申訴機制	申訴信箱：suggest@chungjye.com.tw
特定行動	推動綠色採購、導入節能改善計畫、提升設備效能及逐步導入再生能源使用
評量管理方針的機制	透過碳盤查、能源審查與氣候風險評估，檢視策略實施成效
管理方針評估的結果	執行氣候相關風險機會鑑別，並提出因應策略

中傑集團重視營運活動對環境可能造成之影響，依循營運所在地環保法規、國際品牌客戶要求及供應鏈環境管理標準，逐步建立環境與能源管理制度。集團訂有《氣候變遷暨環境與能源管理辦法》，作為推動環境管理、能源效率提升、溫室氣體盤查、再生能源使用、資源循環、污染防治及員工環境意識提升之管理依據。

本集團以「遵守法規、預防為主、控制風險、持續改善」為環境管理原則，並依據各營運據點之法規要求、品牌客戶期待及管理成熟度，逐步導入或評估導入ISO 14001環境管理系統、Higg FEM工廠環境模組、溫室氣體盤查、能源管理工具及第三方環境檢測等管理機制，以強化各據點對氣候變遷、能源使用、廢棄物、水資源、空氣品質及生物多樣性等環境議題之管理能力。集團環境管理政策亦涵蓋法規遵循、環境管理工具導入、綠色產品生命週期管理、組織型溫室氣體盤查及員工環保意識提升等面向。中國區部分據點已導入ISO 14001環境管理系統，並持續推動「三廢」達標排放、節能降耗、廢物綜合利用及污染預防；越南寧平則現階段以 Higg FEM、所在地環保法規及品牌要求作為環境管理基礎，透過環境風險評估、第三方檢測、異常通報及改善機制，逐步提升環境管理成熟度。未來，集團將依各據點營運條件及管理需求，持續強化環境管理制度、數據追蹤能力與低碳轉型作為。

5.1.1 氣候治理架構

隨著極端氣候事件發生頻率與影響程度提升，氣候變遷已成為影響企業營運韌性、供應鏈穩定、能源成本及永續資訊揭露的重要議題。中傑集團參考氣候相關財務揭露建議書（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）之「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」四大核心架構，並呼應台灣2050淨零排放政策方向及主要品牌客戶2030年再生能源使用目標，持續辨識氣候變遷可能帶來之轉型風險、實體風險與潛在機會，逐步將相關結果納入集團風險管理與永續發展策略中。本集團持續關注國內外氣候政策、品牌客戶永續要求、低碳轉型趨勢及主要營運據點所面臨之氣候條件變化，透過資料蒐集、跨部門討論及風險與機會矩陣分析，評估氣候議題對企業自身營運、上下游供應鏈及利害關係人可能造成之影響。相關分析結果作為集團推動溫室氣體管理、能源效率改善、低碳產品回應、供應鏈韌性及實體風險調適之管理基礎。

5.1.2 氣候管理策略

TCFD架構	氣候管理策略
治理	本公司採取由上而下的決策模式，建置永續資訊管理組織架構。董事會為氣候變遷之最高治理機構，負責指導集團應對策略與決策、核定氣候風險管理範圍與權責層級，並確保與監督整體風險管理制度的有效運作。此外，亦成立「永續發展委員會」及「永續工作小組」，由董事長擔任委員會主席，並設置永續長。 永續發展委員會於2024年正式設立，由賴彥良執行副總經理兼任永續長，負責永續專案管理並推動工作小組落實執行各項計畫。同時，依循TCFD架構定期辨識氣候相關風險與機會、評估潛在營運之財務衝擊，並向董事會報告氣候相關議題的推動與執行成果。
策略	依據營運特性、產業趨勢、法規要求及品牌客戶期待，全面辨識可能影響營運與價值鏈之轉型風險、實體風險與氣候相關機會。相關評估結果將作為推動低碳轉型、強化營運韌性、改善資源效率及提升產品競爭力之策略參考。
風險管理	透過資料蒐集、部門討論、風險與機會矩陣及氣候情境分析，深入評估氣候風險對主要營運據點、供應鏈及財務層面之潛在影響，並逐步納入集團風險管理與營運改善規劃中。
指標與目標	持續追蹤能源使用、溫室氣體排放、用水、廢棄物及氣候調適等環境管理指標，並配合主要品牌客戶2030年再生能源使用目標及台灣2050淨零排放政策方向，滾動檢討低碳轉型、能源管理及氣候韌性相關目標。

● 氣候變遷風險議題分析流程主要步驟：



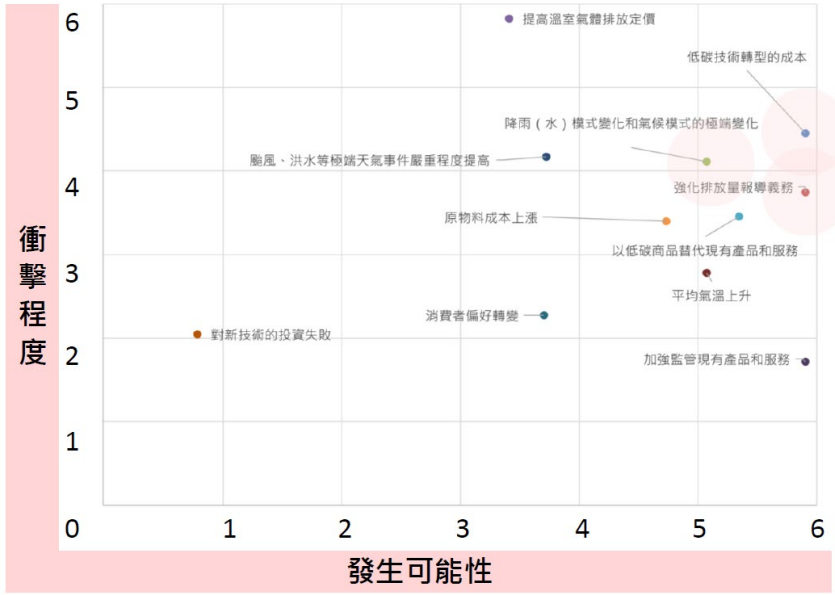
衝擊程度	說明
低度風險	對營運或財務影響較低，主要為管理追蹤事項。
中度風險	風險逐步上升，可能影響營運成本、資源配置或客戶要求回應。
高度風險	風險顯著增加，極端氣候事件或轉型壓力可能影響營運、供應鏈或資產安全，導致營運成本上升或收益減少。

5.1.3 氣候風險與機會鑑別說明

中傑集團持續關注國內外氣候相關政策趨勢、製鞋產業低碳轉型方向及品牌客戶永續要求，並由相關部門主管共同討論不同氣候情境下可能面臨之風險與機會。評估面向涵蓋轉型風險，包括政策與法規、技術、市場及聲譽風險；實體風險，包括立即性及長期性氣候風險；以及資源效率、能源來源、產品與服務、市場及營運韌性等氣候相關機會。集團依據各項風險與機會之發生可能性及衝擊程度進行矩陣分析，辨識優先管理之氣候風險與機會，並作為低碳轉型、能源管理、供應鏈韌性及營運調適策略之參考。

5.1.4氣候相關轉型風險與機會分析

中傑集團依照風險與機會的「發生可能性」及「衝擊程度」面向，識別出中傑集團2024年前 3 大高風險因子、高機會因子。氣候變遷風險矩陣圖如下：



轉型風險									
風險因子	政策與法規 強化排放量報導義務			技術 低碳技術轉型			市場 低碳產品為市場主軸		
風險描述	隨著全球淨零轉型趨勢及各國氣候相關法規逐步強化，企業面臨溫室氣體盤查、排放量申報、第三方查證及永續資訊揭露等要求提升，雖本集團主要生產據點位於中國及越南，現階段並非臺灣碳費制度之直接徵收對象，惟考量全球碳定價制度逐步發展，且品牌客戶對供應鏈碳排管理要求日益提高，若未能即時建立完善之排放數據管理與揭露機制，可能增加法規遵循壓力、客戶改善要求及未來碳成本管理壓力。			各國主管機關、品牌客戶及市場對能源轉型、低碳製程及節能設備之要求逐步提升，可能促使企業投入再生能源採購、節能設備汰換、能源監測系統建置及低碳技術導入。若轉型速度未能配合外部要求，可能影響營運效率、客戶評核結果及未來訂單競爭力。			隨著品牌客戶與終端市場對產品碳足跡、低碳材料、循環設計及供應鏈減碳能力之關注提升，低碳產品逐漸成為製鞋產業競爭力的重要因素。若集團無法有效掌握產品碳資訊、低碳材料應用及供應鏈減碳進展，可能影響產品競爭力及品牌客戶合作機會。		
發生機會	短期 中	中期 中	長期 高	短期 高	中期 高	長期 高	短期 中	中期 高	長期 高
影響企業之範圍	企業自身營運範疇與價值鏈			企業自身營運範疇與價值鏈			上下游供應鏈、企業自身營運		
潛在營運 / 財務影響	為符合氣候相關法規、品牌客戶要求及永續資訊揭露需求，集團可能需投入溫室氣體盤查、排放數據蒐集系統、第三方查證 / 確信、顧問輔導及人員訓練等相關成本，導致管理成本及專案支出增加。為評估未來碳定價制度或供應鏈碳成本要求對營運成本之潛在影響，本集團以臺灣碳費一般費率新臺幣300元 / tCO_2e作為初步內部影子碳價參考值，針對主要營運據點(台灣總部、寧平廠與上傑廠)範疇一及範疇二排放量進行情境敏感度試算。若以2025年度本集團主要營運據點範疇一及範疇二排放量合計 17,076.0871 tCO_2e 估算，潛在碳成本約為 5,122,826元。本試算係作為氣候財務風險敏感度分析之參考，並不代表本集團於營運據點實際應繳之碳費金額。			能源價格波動、再生能源採購成本、節能設備投資及能源監測系統導入，均可能提高短中期營運成本及資本支出。惟透過逐步汰換高耗能設備、改善製程效率及強化能源管理，長期可望降低單位產品能耗及能源成本波動風險。			因應產品碳足跡、低碳材料及客戶永續要求，集團可能增加產品碳盤查、低碳材料測試、供應商資料蒐集、第三方驗證及相關系統建置成本。若未能回應市場趨勢，亦可能降低產品競爭能力或增加客戶溝通與改善成本。		
管理策略	永續工作小組於永續發展委員會督導下，持續追蹤國內外氣候法規、品牌客戶要求及永續揭露趨勢，並逐步強化溫室氣體盤查、數據蒐集、內部檢核及揭露管理機制。集團亦持續推動節能行動、設備效率改善及低碳化製程評估，以提升對利害關係人之回應能力。			集團將依各營運據點能源使用規模、管理需求及品牌客戶要求，評估導入 ISO 50001 能源管理系統或其他能源管理工具之可行性，並優先強化能源數據蒐集、用電監控及高耗能設備改善。			集團將配合品牌客戶需求，逐步強化產品碳資料蒐集及供應鏈永續資訊管理能力，並持續評估導入ISO 14067產品碳足跡、低碳材料應用及環境管理系統深化之可行性。集團亦將透過供應商溝通與資料蒐集，降低供應鏈漂綠及資訊不一致風險。		
衍伸機會	透過建立溫室氣體數據管理與內部盤查能力，可提升集團對碳排放熱點之掌握程度，作為未來導入內部碳定價、節能減碳專案評估及產品成本精準管理之基礎。同時，強化同仁氣候與碳管理能力，有助於降低外部專案依賴程度，並提升集團ESG實務能力。			透過提早規劃再生能源採購、節能設備導入及能源管理系統建置，可提升集團對能源價格波動與外部減碳要求之因應能力，並降低未來轉型壓力。集團亦可藉由各廠區節能專案經驗累積，建立可複製之能源效率改善模式，降低後續專案推動成本。			透過建立低碳產品資料管理能力與供應鏈永續資訊透明度，集團可提升品牌客戶信任度，強化綠色產品競爭優勢。同時，透過內部碳盤查與產品碳足跡能力培養，可提升同仁ESG專業技能，並降低未來外部顧問與驗證成本。		
指標與目標 追蹤方向	1. 範疇一及範疇二溫室氣體排放量。 2. 以影子碳價新臺幣300元 / tCO_2e進行潛在碳成本敏感度試算。 3. 溫室氣體盤查、查證或確信作業推動進度。 4. 氣候與碳管理教育訓練辦理情形。 5. 永續報告書及品牌客戶氣候資訊揭露完成情形。 6. 待完成合併財報邊界盤查後，設定正式減量基準年與減量目標。			1. 能源使用量及能源密集度。 2. 節能設備汰換及製程效率改善專案推動情形。 3. 再生能源使用比例或採購評估進度。 4. 高耗能設備盤點及改善追蹤情形。			1. 產品碳足跡或低碳產品資料蒐集進度。 2. 低碳材料、循環材料或環境友善材料應用評估情形。 3. 供應商永續資料蒐集與管理情形。 4. 品牌客戶永續要求回應與改善追蹤情形。		

註1：本集團主要生產據點位於中國及越南，現階段並非台灣碳費制度之直接徵收對象。本表所列碳成本係以台灣碳費一般費率新台幣300元 / tCO_2e作為內部影子碳價參考值，針對主要營運據點範疇一及範疇二排放量進行情境敏感度試算，作為評估未來碳定價制度、品牌客戶減碳要求及供應鏈碳成本管理之參考，並不代表實際應繳碳費金額。

轉型風險外，極端氣候事件亦可能對集團主要營運據點之資產安全、營運連續性、員工健康與供應鏈穩定造成影響。為強化對實體風險之辨識與管理，中傑集團於2025年針對中國及越南主要生產據點進行氣候實體風險情境分析，評估不同氣候情境及時間尺度下之潛在衝擊，並將分析結果作為後續營運韌性管理與調適措施規劃之參考。

5.1.5 氣候相關實體風險氣候情境分析

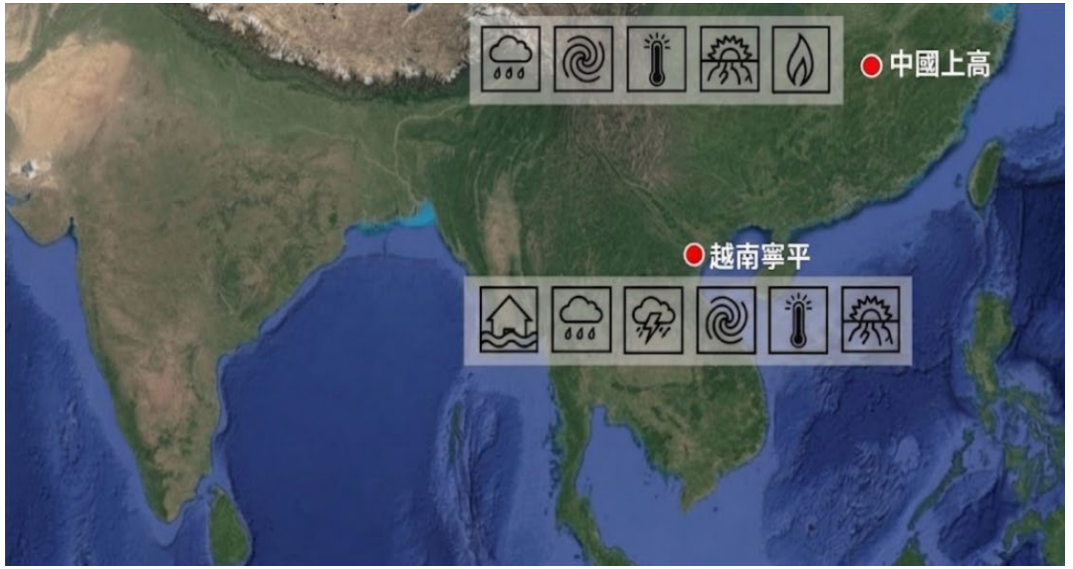
本次分析參考IPCC SSP2-4.5較低排放情境與SSP5-8.5高排放情境，並以2030年、2050年及2100年作為短期、中期及長期時間尺度，評估河川洪水、暴雨淹水、風暴潮、颱風、極端高溫、海平面上升、乾旱及野火等實體風險。

本次分析結果係基於特定情境、模型參數及未納入既有風險緩解措施之假設，相關結果作為潛在風險辨識與後續管理規劃之參考。後續集團將持續強化各營運據點之氣候風險資料蒐集、現場盤點及調適措施規劃，逐步提升氣候風險管理能力。

- **氣候實體風險情境分析範圍**

項目	說明
評估範圍	中傑集團中國上高及越南寧平
評估風險	河川洪水、暴雨淹水、風暴潮、颱風、極端高溫、海平面上升、乾旱、野火
情境設定	IPCC SSP2-4.5較低排放情境、IPCC SSP5-8.5高排放情境
時間尺度	2030年短期、2050年中期、2100年長期
風險事件設定	以100年重現期事件作為實體風險分析基礎
分析限制	分析結果受情境假設、模型參數及資料完整性限制，並作為後續管理規劃參考

- **氣候實體風險視覺化圖**



5.1.6 實體風險分析結果與調適措施

實體風險																								
風險因子		河川洪水			暴雨性淹水			風暴潮			颱風			極端高溫			海平面上升			乾旱			野火		
主要分析結果		於不同情境下，上高廠呈現中度至中高度風險；寧平廠於高排放情境長期可能升至中度風險。			上高廠於短、中、長期呈現中度至中高度風險，部分高排放情境下長期可能升至高度風險。			針對越南寧平廠於短、中、長期均呈現高度風險。			越南寧平廠維持中度風險，中國上高廠則是中長期風險可能上升。			上高廠與寧平廠均面臨中度至中高度風險，高排放情境下部分資產長期可能升至高度風險。			對上高廠與寧平廠之風險均為可忽略。			上高廠與寧平廠於不同情境下，皆維持低度風險。			對上高廠與寧平廠之風險，為可忽略至低度風險。		
IPCC SSP2-4.5 較低排放情境發生機會	地點	短期	中期	長期	短期	中期	長期	短期	中期	長期	短期	中期	長期	短期	中期	長期	短期	中期	長期	短期	中期	長期	短期	中期	長期
	上高																								
	寧平																								
IPCC SSP5-8.5 較高排放情境發生機會	地點	短期	中期	長期	短期	中期	長期	短期	中期	長期	短期	中期	長期	短期	中期	長期	短期	中期	長期	短期	中期	長期	短期	中期	長期
	上高																								
	寧平																								
影響企業之範圍		企業自身營運、品牌客戶			企業自身營運、品牌客戶			企業自身營運、品牌客戶			企業自身營運、品牌客戶			企業自身營運、品牌客戶			企業自身營運、品牌客戶			企業自身營運、品牌客戶			企業自身營運、品牌客戶		
潛在營運 / 財務影響		可能造成廠區淹水、設備損壞、物流延誤、修繕成本增加及營運中斷風險。			短時強降雨可能增加排水負荷，造成低窪區域積水、廠區作業受影響及營運成本增加。			可能影響沿海或低窪區域之資產安全、營運連續性及物流穩定。尤其越南資產於短、中、長期均呈現高度風險，若發生營運中斷3天，將對越南寧平廠營收損失約為0.603百萬美元；實際影響仍須依災害範圍、停工時間及補產安排判定。			可能造成建築結構、屋頂、門窗、戶外設施及排水系統受損，增加修繕及停工風險。			可能影響員工健康、作業效率、設備穩定及能源使用量，增加空調、通風與降溫成本。			現階段對上高廠與寧平廠直接影響有限，惟長期是否造成風險，仍需持續關注。			現階段風險較低，惟仍可能影響用水穩定性及水資源管理效率。			對上高廠與寧平廠之直接影響有限，仍需維持基本消防與周邊環境安全管理。		
調適與管理措施		盤點過去五年重大淹水事件；定期檢查關鍵設施與建築結構滲漏情形；辨識地下防洪設施配置；評估將關鍵設備移至較高位置；強化排水溝及雨水管線清理維護。			定期清理排水溝與雨水管線；檢視低窪及易積水區域；建立豪雨或淹水應變程序；視風險評估結果規劃排水及設施韌性改善措施。			盤點可能受風暴潮影響之設施與關鍵設備；評估防水、防潮或阻水設施需求；檢視緊急疏散及營運持續計畫；必要時納入新建或擴建據點選址評估。			定期評估風災脆弱度；制定颱風緊急應變計畫；檢視窗牆比與建築結構強度；評估防風百葉、抗衝擊玻璃及耐風材料之使用可行性；持續維護排水系統。			評估未配置空調之公共區域比例；規劃導入高風量低轉速風扇、水霧降溫系統等降溫措施；檢視建築隔熱材料與節能設計；完善熱浪期間戶外工作者安全防護措施。			維持監測；於未來新增據點、擴建或重大資產配置時，納入地理位置、海拔、排水及海平面上升風險評估。			持續追蹤取水量、用水量及排水管理情形；推動節水措施；強化水資源數據蒐集與異常用水追蹤。			維持消防設施檢查；管理廠區周邊可燃物；定期辦理消防安全與緊急應變管理。		
指標與目標 追蹤方向		淹水事件紀錄、排水系統檢查情形、防洪設施改善進度、重大氣候事件造成之停工情形。			豪雨應變紀錄、易積水區域改善情形、排水設施維護紀錄、異常天氣事件回報情形。			風險盤點、關鍵設備位置檢視、營運持續計畫更新情形、緊急應變演練情形。			風險盤點、關鍵設備位置檢視、營運持續計畫更新情形、緊急應變演練情形。			高溫作業管理措施、員工健康與職安紀錄、空調 / 通風用電變化、降溫或節能設備改善情形。			新增據點或擴建案之氣候風險評估情形、長期地理風險檢視情形。			取水量、用水量、排水量、單位產值用水量、異常用水事件紀錄。			消防設施檢查紀錄、消防演練情形、周邊可燃物管理紀錄。		

註1：為強化氣候實體風險之財務影響評估，中傑集團參考主要營運據點年度營收資料，初步推估極端氣候事件導致營運中斷時之單日營收暴露金額。

圖例：風險可忽略不計 | 低度風險 | 中度風險 | 中高度風險 | 高度風險 | 極高度風險

中傑集團將持續依據氣候風險與機會辨識結果，強化低碳轉型、能源效率、溫室氣體盤查及實體風險調適等管理作為。透過轉型風險辨識、影子碳價敏感度試算及氣候實體風險情境分析，本集團逐步掌握氣候變遷對營運成本、資產安全、供應鏈穩定及營運連續性可能造成之潛在影響，並作為後續環境管理與改善計畫之重要依據。

未來，中傑將持續配合主要品牌客戶2030年再生能源使用目標及台灣2050淨零排放政策方向，推動能源使用盤點、溫室氣體排放管理、節能改善及再生能源使用評估，並逐步強化能源與碳排放數據之完整性及可追蹤性。相關能源使用、溫室氣體排放量及減碳管理措施，將於下一節「5.2能源與溫室氣體管理」進一步說明。

5.2 能源與溫室氣體管理

重大議題：能源管理			
對應GRI指標	GRI 302：能源	資源	導入節能設備與外部專業資源，確保管理機制有效運作
政策	中傑集團依據節能減碳與營運效率原則，建立全面的能源管理政策與作業制度	申訴機制	申訴信箱：suggest@chungjye.com.tw
承諾	持續優化能源使用效率，減少能源消耗與對環境的影響	特定行動	推動再生能源（太陽能專案）、廢棄物處理、VOC設備，並持續提升再生能源使用比例
目標與標的	提高能源使用效率與逐步導入再生能源為目標，推動綠色轉型	評量管理方針的機制	透過定期向永續發展委會報告，持續監督能源管理成效與進度
責任	由永續發展委員會與ESG工作小組共同負責能源管理規劃、執行與監督	管理方針評估的結果	中國上傑廠、越南寧平廠合計之再生能源使用率為53.4%

5.2.1 能源管理計畫

能源使用與溫室氣體排放為中傑集團推動低碳轉型之核心管理項目。依本公司所訂定之《氣候變遷暨環境與能源管理辦法》規定，持續推動能源效率提升、再生能源使用、溫室氣體資料管理及節能減碳改善措施，並配合主管機關永續揭露時程與主要品牌客戶之供應鏈減碳要求，逐步強化能源與碳排放數據之完整性、可追溯性及管理效益。本集團主要能源使用項目包含外購電力、液化石油氣、柴油、汽油及其他營運所需能源。各主要營運據點依生產製程、設備條件及所在地能源供應情形，推動太陽能建置、綠電採購、綠證使用、節能設備汰換、空調與照明管理、能源數據監測及員工節能宣導等措施，以降低能源消耗與溫室氣體排放強度。

管理面向	管理計畫	主要作法	追蹤方式
能源使用盤點	建立能源使用項目與用量資料	盤點外購電力、液化石油氣、柴油、汽油及其他能源使用情形	年度能源使用數據彙整、能源密集度追蹤
能源效率提升	降低單位產品能源使用量	配電優化、空調效率改善、高效率馬達、LED照明、老舊設備汰換	用電量、設備改善紀錄、節能專案執行情形
數位化能源管理	強化能源數據掌握與異常追蹤	依各據點條件導入能源管理工具、用電監測及碳排資料彙整機制	用電監測、異常用電追蹤、數據彙整紀錄
再生能源推動	提升再生能源使用比例	建置太陽能系統、購買綠電及綠證	再生能源使用量、再生能源占比
節能教育宣導	建立員工節能意識	宣導隨手關燈、關閉非必要設備、節約空調用電	教育宣導紀錄、巡檢紀錄
管理系統導入評估	依據據點條件評估能源管理系統	依各營運據點及管理成熟度，評估是否導入ISO 50001或其他能源管理工具。	導入規劃、管理工具使用情形、改善追蹤
註1：中傑集團將依各營運據點之能源使用規模、品牌客戶要求及管理成熟度，評估導入ISO 50001或其他能源管理工具之可行性，並非所有據點均已導入或規劃導入ISO 50001。			

能源與溫室氣體目標設定說明

中傑集團現階段以能源使用效率提升、再生能源使用比例提高及溫室氣體資料完整性強化作為低碳管理之優先方向。為回應主管機關永續揭露趨勢、品牌客戶低碳管理要求及內部營運改善需求，集團於現階段先行擬定階段性環境與能源管理目標，作為各營運據點推動節能減碳、資源效率提升及績效追蹤之管理依據。在能源及相關環境績效管理方面，以年度減量3%作為階段性管理目標，推動能源使用、用水、廢棄物及其他環境績效指標之持續改善。各據點將依自身營運條件、產能變動、設備狀況及資料成熟度，透過能源管理系統、設備改善、節能宣導、再生能源使用及數據追蹤等方式，逐步落實年度管理目標。

在溫室氣體管理方面，集團參考品牌客戶低碳要求及MCAP製造商氣候行動計劃，先行擬定年度溫室氣體減量4.2%作為階段性管理目標，並以範疇一及範疇二排放資料管理、能源使用改善、再生能源使用及減碳專案推動作為主要執行方向。惟因集團仍將依主管機關規定時程逐步完成合併財務報表邊界之溫室氣體盤查與確信作業，故本階段目標屬內部管理與改善追蹤用途；待盤查邊界、活動數據、排放係數及佐證文件完整後，集團將滾動檢討並設定正式減量基準年、減量目標及追蹤機制。

● 能源與溫室氣體目標設定現況

項目	階段性目前設定	2025年推動內容	未來規劃行動
能源使用管理目標	年度減量3%	透過能源管理系統、設備改善及用電數據追蹤能源使用情形	依各據點資料成熟度，逐步擴大能源密集度及節能績效追蹤
再生能源使用目標	2030年100%再生電力使用	購入IREC再生能源憑證、綠電與生質能燃料	持續評估各營運據點建置太陽能擴充、綠電採購及綠證使用方案
溫室氣體減量目標	年度減量4.2%	推動母公司與主要營運據點上高與寧平之能源使用及範疇一、範疇二排放資料彙整 配合品牌客戶平台要求，於特定9間工廠範圍進行能源與範疇一、範疇二排放資料管理；本報告書不將該目標視為全集團正式減量承諾。	待完成合併財報邊界溫室氣體盤查後，設定正式減量基準年與減量目標。 2026年推動溫室氣體範疇三之盤查 2026年度所有子公司範疇一與範疇二之盤查
用水管理目標	年度減量3%	追蹤取水量、排水量及單位用水變化 推動節水管理宣導	強化水資源數據追蹤，並納入5.4水資源管理章節揭露
廢棄物管理目標	年度減量3%	廢棄物分類宣導 垃圾清運流向追蹤 逐步提高廢棄物回收及資源化處理比例，朝零掩埋方向推動。	逐年提升廢棄物再利用率，並納入5.3廢棄物管理章節揭露
溫室氣體盤查與確信	依主管機關時程推動	強化排放源清冊、活動數據、排放係數及佐證文件管理	依主管機關規定時程推動9+盤查及確信作業

註1：本表所列環境管理減量目標3%為中傑集團現階段內部管理與改善追蹤之階段性目標，後續將依各據點營運情形、產能變化、資料完整性及法定盤查邊界滾動檢討。
註2：溫室氣體年度減量4.2%係作為低碳管理之階段性目標，正式減量基準年與減量目標將待完成合併財務報表邊界之溫室氣體盤查後設定。

5.2.2 能源與溫室氣體使用情形

中傑集團主要能源使用來源為外購電力，以越南寧平為首，率先布局提升綠電採購占比，選擇使用更乾淨的能源，自2023起逐步購買I-REC國際再生能源憑證，實施能源可追溯性與低碳化策略，並採取各項節能行動。2025年越南寧平能耗量為152,314,866.405MJ。而中國上高隨著市場需求與產品量產增加，故能耗量增長，未來亦會持續強化節能成效，2025年中國上高能耗量為56,924,307.275MJ。

- **組織內部的能源消耗量與密集度 GRI 302-1、302-3、302-4**

能源項目	台灣總部		中國上傑廠		越南寧平廠		單位
	2024年	2025年	2024年	2025年	2024年	2025年	
外購-電力(不含綠電)	369,954.000	397,634.400	39,180,189.600	18,714,956.400	76,206,312.000	70,816,788.000	MJ
外購-電力(綠電)	0	0	20,872,800.000	22,330,650.960	13,051,396.800	12,819,924.360	
汽油	247,570.083	288,076.464	1,194,286.588	817,778.398	0	2,051.352	
柴油	7,699.414	743,1.764	17,549,570.612	15,060,820.191	1,510,771.819	2,721,780.661	
液化石油氣LPG(桶裝瓦斯)	0	0	114.806	99.071	136.368	132.032	
乙炔	0	0	0	2.256	0	0	
生質能	0	0	0	0	62,736,000.000	65,954,190.000	
總計	625,223.496	693,142.628	78,796,961.605	56,924,307.275	153,504,616.987	152,314,866.405	
減少能源消耗	-	67,919.132	-	-21,872,654.33	-	-1,189,750.582	
度量單位(產量)	-	-	7,947,000	4,863,000	10,497,000	7,887,000	雙
能源密集度	-	-	9.915	11.705	14.623	19.312	MJ/雙

註1：能耗量中國上高上傑廠不含田心廠區、越南寧平不含南定廠
註2：依據 Higg FEM / How to Higg 4.0 能源換算邏輯，將各能源用量乘以對應熱值係數換算為 MJ。
註3：電力來自電費帳單/電表；柴油/汽油/LPG/生質能來自採購/領用/倉儲台帳。
註4：台灣總部為純辦公室，無從事生產作業

● **溫室氣體排放量與密集度 GRI 305-1、305-2、305-4、305-5**

項目		台灣總部		中國上傑廠		越南寧平廠		單位
		2024年	2025年	2024年	2025年	2024年	2025年	
溫室氣體排放量與密集度	範疇一	35.6881	39.6622	3,561.6068	2,672.3540	4,177.3720	4,142.1043	tCO2e
	範疇二	48.7106	52.3552	6,287.3321	3,003.2306	10,239.4751	7,166.3807	tCO2e
	度量單位(產量)	-	-	7,947,000	4,863,000	10,497,000	7,887,000	雙
	溫室氣體密集度	-	-	0.0012	0.0011	0.0013	0.0014	tCO2e/雙
溫室氣體排放減量	範疇一	-	+3.9741	-	-889.2528	-	-35.2677	tCO2e
	範疇二	-	+3.6446	-	-3284.1015	-	-3073.0944	tCO2e
	度量單位(產量)	-	-	-	-3,084,000	-	-2,610,000	雙
	溫室氣體密集度	-	-	-	-0.0001	-	+0.0001	tCO2e/雙

註1：台灣總部為純辦公室，無從事實際生產加工作業。
註2：溫室氣體排放量為中國上高上傑廠不含田心廠區、越南寧平不含南定廠
註3：溫室氣體排放量依 GHG Protocol方法學進行彙整，後續將依主管機關規定時程逐步強化盤查及確信作業。
註4：2025年度正式導入外部專業顧問輔導，盤查標準採用《溫室氣體盤查議定書》(GHG Protocol) 進行範疇一(Scope 1)、範疇二(Scope 2)之盤查；並用2025年顧問提供之係數，重新計算2024年溫室氣體排放量與密集度。

中傑集團將依上市櫃公司永續發展路徑圖及主管機關規定時程，逐步推動溫室氣體盤查與確信作業。依本公司年報揭露，2025年度尚未執行溫室氣體確信，並規劃依適用時程逐步完成合併報表子公司溫室氣體盤查及後續確信資訊揭露。於完成合併財報邊界之溫室氣體盤查後，集團將據以設定正式減量基準年及減量目標，並於後續年度追蹤減量達成情形。現階段，集團將以能源使用數據、再生能源使用比例、範疇一與範疇二排放資料完整性、排放源清冊建立及佐證文件管理為優先工作，逐步強化溫室氣體資料管理基礎，作為未來查證、確信及減量目標設定之準備。

5.2.3 空氣品質管理

本公司依據《溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）》及相關環境法規要求，針對營運過程中可能使用之冷媒物質進行管理與盤查，並辨識其中屬於臭氧層破壞物質（Ozone Depleting Substances, ODS）之項目。冷媒管理範圍涵蓋各營運據點之空調設備與製程冷卻系統，並透過設備維護與冷媒補充紀錄，掌握冷媒使用量與潛在洩漏情形，作為環境風險管理與揭露之基礎。

製鞋業製程廢氣排放主要集中於上游端的原物料生產階段，包含燃料燃燒、原物料生產過程和副產品等，本集團將持續依所在地法規進行排放監測與處理設備維護，以降低廢氣排放對周邊環境之影響。我們推動減少排放、回收和處理廢氣、符合規定、監測和檢查、員工培訓等管理方式，積極購置相關設備，以監測廠區的氣體排放。中國上高於2023年投資新台幣31,570,000元設置3套催化燃燒設備，能夠定期監測苯、甲苯、二甲苯、顆粒物、非甲烷總烴、揮發性有機物之排放數據，確保均落在法規許可範圍，並透過催化燃燒技術，有效降低碳排放，每年可減少約190tCO2e排放，超越鞋廠廢氣排放處理標準，成為行業領先指標。

目標項目	2024年	2025年
違反廢氣排放環保法規次數	0	0

● 破壞臭氧層物質（ODS）的排放 GRI 305-6

地區	ODS	使用量(噸)	ODP	單位：CFC-11 eq (噸)
中國上傑廠	HCFC-22	0.438	0.055	0.02409
越南寧平廠	HCFC-22	0.925	0.055	0.051

註1：此表為2025年數據，無2024年資料。
註2：本揭露依GRI 305-6定義，ODS產生量係以ODS生產量、使用核准技術破壞量、及作為其他化學品製造原料使用量之差額計算。
註3：廠內冷媒逸散屬設備維護管理與溫室氣體盤查之 Scope 1（冷媒逸散）範疇。
註4：係數與參考依據：GRI 305-6、Montreal Protocol ODS 清單與 ODP 值；換算單位為 CFC-11 equivalent（CFC-11e）

● 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放 GRI 305-7

單位：公噸

地區	氣體種類	排放量	備註
中國上傑廠	氮氧化物（NOx）	-	依燃料計算
	硫氧化物（SOx）	-	依燃料計算
	持久性有機污染物（POP）	-	-
	揮發性有機化合物（VOCs）	2.1580	依溶劑使用量計算
	有害空氣污染物（HAP）	-	依溶劑SDS分類
	懸浮微粒（PM）	31.9760	依生物質燃燒計算
	其它在相關法規中明訂之氣體排放的標準類別	-	無重大排放

註1：此表為2025年數據，無2024年資料。

在營運過程中部分空調設備使用HCFC-22（R22）冷媒。HCFC-22為《蒙特婁議定書》所管制之臭氧層破壞物質（ODS）。依據GRI 305-6規範，本公司將 ODS使用量依ODP（Ozone Depletion Potential）轉換為 CFC-11 equivalent。本公司ODS相關數據係依據各廠區設備維護及冷媒補充紀錄彙整，並依國際通用ODP係數進行換算。現階段數據已建立基礎管理架構，未來將持續優化數據蒐集與驗證機制，以提升揭露品質與完整性。本公司已規劃逐步淘汰R22設備，朝向低ODP冷媒轉型，以降低對臭氧層之影響。

5.2.4再生能源使用目標與成果

中傑集團自2023年起啟動再生能源及太陽能相關專案，並持續提升再生能源使用比例。集團以2030年達成100%再生電力使用為目標，依各營運據點條件推動太陽能建置、綠電採購及綠證使用，逐步降低對傳統外購電力之依賴，並回應品牌客戶低碳供應鏈要求及集團減碳管理方向。2025年度，本報告書揭露範圍內之台灣總部、中國上傑廠及越南寧平廠合計總用電度數為34,633.977MWh，綠電使用量為9,764.048MWh，購買再生能源憑證8,800MWh，再生能源占比為53.4%，較2024年度38.5%提升14.9個百分點，顯示集團於再生能源使用及能源結構低碳化方面已有明顯提升。

越南寧平廠與中國上傑廠為本集團再生能源使用之主要據點，後續將持續依年度用電需求、再生能源使用情形及品牌客戶要求，追蹤再生能源使用比例與減碳成效。台灣總部主要為行政辦公用電，目前以一般外購電力為主，尚未列示再生能源使用成果。後續將依總部用電規模、辦公室條件及集團再生能源管理方向，評估綠電採購或其他減碳措施之可行性。

● 能源消耗量

能源	2024年	2025年		
非再生能源	136,266,606 MJ	108,827,551 MJ	後續規劃	越南寧平廠2026年規劃與外部廠商合作擴充太陽能系統，預估增加最高4,800 MWh 發電量。 中國上傑廠繼續推動太陽能二期建置，待當地政府核准後擴展。 台灣總部主要為行政辦公用電，後續將依總部用電規模、辦公室條件及集團再生能源管理方向，評估綠電採購或其他減碳措施之可行性。
綠電	33,924,197 MJ	35,150,575 MJ		
生質能	62,736,000 MJ	65,954,190 MJ		
再生能源占比	38.5 %	53.4 %		

● **2025年主要據點再生能源使用情形**

據點	能源	2025年成果	後續規劃
越南寧平廠	太陽能	太陽能發電量3,233.78MWh、採購再生能源憑證8,800MWh，綠色能源使用占比53.2%。	2026年規劃擴充太陽能發電網絡，預估最高發電量增加至4,800MWh，有望再提升14%的太陽能發電量占比。
中國上傑廠	太陽能 綠電採購	太陽能發電量2,000.96MWh、外購綠電4,196MWh，綠色能源使用占比54.4%。	待當地政府核准後，推動太能能二期建置。
註一：綠電與綠證統計方式係依內部管理方式彙整，後續將依品牌客戶、所在地法規及相關再生能源認列要求滾動檢視。			

中傑集團亦透過設備改善與數據化管理推動節能減碳，更配合客戶需求，導入《MCAP製造商氣候行動計畫及碳管理系統》，強化碳排數據掌握，並逐步汰換高耗能設備、更換高效率馬達，評估以更高效率之電力設備取代部分燃料使用之可行性，以降低整體能源使用與碳排放強度。中傑集團透過積極宣導、廠區巡查及日常節電管理落實節能措施，要求員工隨手關燈、關閉非必要用電設備，中國廠區更是由保安巡視時複查各單位執行情形，以此降低外購電力所造成之範疇二排放壓力。

5.2.5 溫室氣體與能源減量行動

為落實階段性減量目標，中傑集團自設備改善、再生能源使用、數據管理及員工節能行為等面向推動溫室氣體與能源減量行動。集團以能源使用年度減量3%作為管理目標，透過設備汰換、能源監測、配電優化、空調效率改善及節能宣導等措施，降低能源使用量及能源密集度。在溫室氣體管理方面，集團先行擬定年度減量4.2%作為階段性管理目標，並透過再生能源使用、綠電與綠證採購、範疇一與範疇二排放資料管理、排放源清冊建立及碳管理平台導入等方式，逐步強化減碳管理能力。2025年第4季，集團亦導入外部顧問輔導及碳管理平台，協助建立能源使用、排放源、活動數據及佐證文件之彙整與檢核機制，作為後續盤查、確信及減量目標管理之基礎。

減量面向	對應目標	主要行動	適用據點 / 範圍	追蹤指標
能源效率提升	年度減量3%	• 盤點外購電力、液化石油氣、柴油、汽油及其他能源使用情形、碳排資料彙整 • 汰換高耗能設備、高效率馬達、LED燈具、空調效率改善、配電優化	• 依各據點設備條件推動	• 年度能源使用數據彙整、能源密集度追蹤
再生電力使用	2030年 100%再生電力使用	• 建置太陽能系統、採購綠電及綠證	• 依品牌客戶要求及主要營運據點推動	• 再生能源使用量、再生能源占比
溫室氣體減量	年度減量4.2%	• 強化範疇一及範疇二資料管理、提升再生能源使用、推動節能改善、降低外購電力排放	• 依本報告書揭露邊界及主要營運據點資料成熟度推動	• 範疇一排放量、範疇二排放量、排放密集度

減量面向	對應目標	主要行動	適用據點 / 範圍	追蹤指標
碳管理平台與外部輔導導入	強化減量管理基礎	• 2025年第4季導入外部顧問輔導及碳管理平台，協助盤點能源使用、排放源、活動數據及佐證文件	• 依集團推動規劃及主要營運據點資料成熟度逐步導入	• 排放源清冊完整性、活動數據蒐集率、佐證文件完整率、平台導入進度
品牌客戶碳管理要求回應	回應品牌低碳要求	• 配合主要品牌客戶低碳管理要求，參與MCAP相關碳管理作業	• 依品牌客戶要求及主要營運據點推動	• 品牌平台資料回覆情形、改善事項追蹤、能源與碳排資料完整性
冷媒逸散管理	降低逸散排放	• 執行空調系統檢測，避免冷媒過度逸散	• 依空調設備使用情形推動	• 空調設備檢查紀錄、冷媒補充紀錄
日常耗用電力	建立員工節能意識	• 宣導隨手關燈、關閉非必要設備、節約空調用電	• 教育宣導紀錄、巡檢紀錄	• 節能教育宣導人次
管理系統評估	制度化管理	• 依據據點條件評估導入ISO 50001或其他能源管理工具	• 依各據點能源使用規模與品牌要求評估	• 導入規劃、系統使用或評估紀錄
註1：中傑集團將依各營運據點之能源使用規模、品牌客戶要求及管理成熟度，評估導入ISO 50001或其他能源管理工具之可行性。				

★管理亮點｜設定階段性減量目標，導入碳管理平台★

為強化低碳管理能力，中傑集團現階段擬定能源及相關環境績效年度減量3%、溫室氣體年度減量4.2%作為階段性管理目標，並透過再生能源使用、節能設備改善、能源數據追蹤及碳排資料管理等方式，逐步提升減量管理能力。2025年第4季，集團導入外部顧問輔導及碳管理平台，協助建立能源使用、排放源、活動數據及佐證文件之彙整與檢核機制。透過碳管理平台導入，集團將逐步提升溫室氣體資料之完整性、可追溯性及管理效率，作為後續溫室氣體盤查、節能減碳專案評估、再生能源使用追蹤及未來確信作業之基礎。

中傑集團將持續以數據化、制度化及可追蹤之方式推動能源與溫室氣體管理，並依各營運據點之能源使用規模、設備條件、品牌客戶要求及管理成熟度，逐步強化能源管理工具、溫室氣體資料管理、再生能源使用及節能改善措施。未來，集團將依主管機關規定時程及內部資料成熟度，逐步推動合併財報邊界之溫室氣體盤查與後續確信作業，並於盤查範疇完整後設定正式減量基準年與減量目標。同時，集團將持續擴大再生能源使用、推動節能設備改善及員工節能行動，以降低營運活動之碳排放強度，逐步朝低碳製造與永續營運方向邁進。

透過自設太陽能系統提升再生能源使用比例，降低對傳統電力之依賴。



節能宣導：透過日常節能宣導與廠區巡檢，落實節能減碳行動。



5.3 廢棄物管理

中傑集團重視營運活動及製造過程所產生之廢棄物管理，依循本公司所訂定之廢棄物管理政策、各營運據點所在地環境法規、品牌客戶要求及廠區管理程序，推動廢棄物分類、收集、暫存、清運、回收再利用及最終處理等作業。而各據點依廢棄物性質、現場作業需求及法規要求，建立相應之廢棄物管理方式，並委由合格清運或處理廠商執行後續處置，以降低廢棄物對環境造成之潛在衝擊。

於實務管理上，各廠區依現場作業情形進行廢棄物分類與管理，包含一般生活垃圾、可回收廢棄物、生產製程廢棄物及危害性廢棄物等。中國區部分據點已導入 ISO 14001 環境管理系統，並將廢棄物管理納入環境風險鑑別、法規遵循及持續改善機制；越南寧平廠則依所在地環境法規、Higg FEM 工廠環境模組及品牌客戶要求，執行廢棄物、化學品及危害廢棄物等相關管理作業，並透過年度環境風險評估及異常改善機制，持續提升環境管理成熟度。

於永續報告書揭露層面，為提升資訊彙整及分析一致性，本集團將廢棄物統整為「生活廢棄物、生產廢棄物、非生產廢棄物及危害廢棄物」四大類別，並於年度廢棄物統計資料中說明各類別所涵蓋之廢棄物項目。惟上述四大分類係以永續資訊揭露及管理分析需求進行分類對應，與各廠區日常現場管理分類不一定完全一致。未來，本集團將逐步於 GRI 指標定義說明文件中建立統一分類標準與對應邏輯，以強化廢棄物數據之一致性、可比較性及管理效率。

5.3.1 製鞋業價值鏈之廢棄物流

為更全面掌握廢棄物於製鞋產業之流向與管理重點，中傑盤點自原料採購、生產製造至產品出貨等各階段可能產生之廢棄物流，並據以評估管理重點與改善機會。



5.3.2 廢棄物管理策略與影響

中傑集團於製鞋製造與營運過程中，因原物料使用、製程加工及日常營運活動，產生各類型廢棄物。若未妥善分類、儲存與處理，可能對環境造成污染，並衍生法規違規、品牌客戶要求未符及營運風險等影響。因此，本集團將廢棄物管理列為環境管理之重要議題之一，依據各營運據點所在地環境法規及國際品牌客戶要求，持續推動廢棄物減量、分類管理與合規處置。

在影響面向上，廢棄物管理涉及之正負面影響如下：

實質	正面影響	降低對環境之污染衝擊，確保員工及周邊社區之健康與安全。
	負面影響	若廢棄物處理不當，可能造成環境污染與法規違規風險。
潛在	正面影響	透過提升分類與回收再利用效率，促進資源循環與減少原物料消耗。
	負面影響	分類不確實或數據管理不足，可能影響資訊揭露品質與外部利害關係人信任。

為有效追蹤廢棄物管理績效，越南寧平設定2030年100%廢棄物回收及資源化處理之目標，2025年回收率為75.6%，協同處理率為24.4%。並依據客戶要求，每年設定橡膠回收粉之循環利用比例目標為5%。2025年，垃圾量比2024年減少1%，橡膠回收粉之循環利用比例為100%，主要與生產排程及訂單配置有關，非所有產品線皆適用橡膠粉的使用，且實際生產中，部分訂單所使用之橡膠粉來自其他供應商，該材料已於外部完成回收及公斷程序，非在工廠內部進行回收或加工使用。故橡膠粉之使用比例與實際工廠製程存在差異，須根據具體訂單與排程進行調整與核算。

中國廠區主要藉由數據追蹤管理、選用合法優良廢棄物處理商，及設置廢棄物處理人員，以達到廢棄物監督管理。廢棄物減量目標以2021年為基準線，3年為一個目標年，下降5%，故2025年為新的基準線，並訂定每年廢棄物減量目標為3%。而上高在2025年時，新購入14台自動化切割機器代替傳統式裁斷機，同期比，廢棄物減量約20.4公噸，單位產品廢棄物減量10%，回收利用率增長4%。

上傑廠自導入ISO 14001環境管理系統後，持續透過制度化管理推動廢棄物分類、資源化利用與合法轉移處理。2025年9月，田心廠亦取得廢棄物零填埋管理金級證書，廢棄物轉移率達95%，展現製程廢棄物資源化與減量管理之推動成效。



化學品存放管制室

CQC廢棄物零填埋管理體系認證金級證書



本集團承諾遵循各地環境法規及客戶要求，持續強化廢棄物管理制度與執行能力，並逐步提升資源利用效率，以降低環境衝擊並支持企業永續發展。

5.3.3 廢棄物清運流程管理

為確保廢棄物管理之合規性與作業一致性，中傑集團依據各營運據點所在地環境法規及國際客戶要求，建立《廢棄物分類及處理程序》，作為各廠區廢棄物管理之主要依據。該程序明確規範廢棄物自產生、分類、收集、儲存、轉運至最終處理之完整流程，確保各階段作業符合相關法規及管理要求。

於營運現場，各據點依廢棄物性質進行基本分類管理，主要區分為可回收廢棄物、一般廢棄物及有害廢棄物，並設置指定區域進行集中暫存。各類廢棄物依其特性採取相應管理措施，例如針對具潛在危害性之廢棄物採密閉容器或隔離管理，以降低環境與安全風險。後續清運與處理作業則委由具備合法資格之廢棄物處理廠商執行，並依廢棄物性質進行合規處理。

在管理制度導入方面，各據點依營運條件導入不同管理機制：中國上高除導入FEM（Facility Environmental Module）與ISO14001環境管理系統外，亦導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，將廢棄物處置相關作業納入風險鑑別與管理流程；越南寧平廠依據品牌客戶要求導入FEM（Facility Environmental Module）進行環境管理；台灣總部辦公室則依營運性質，以行政管理方式執行廢棄物分類與清運作業。整體而言，全集團各據點於分類作業上具備基本一致性，惟在制度化程度與管理工具導入上存在些許差異。

另外，為配合永續報告書揭露需求，本集團於廢棄物數據彙整時，依管理分析及揭露目的，將各據點實務分類結果進行統整與轉換，以利不同據點間之數據比較與整體分析。相關分類方式及其涵蓋項目，已於年度廢棄物統計資料中進行說明。

5.3.4 廢棄物產生量與處理情形

本集團依據各營運據點之廢棄物管理資料，統計各類廢棄物之產生量及其後續處理方式，並依永續報告書揭露分類原則進行彙整。相關數據涵蓋生活廢棄物、生產廢棄物、非生產廢棄物及危害廢棄物，並區分其最終處理方式，以反映廢棄物流向與資源利用情形。本集團廢棄物之處理原則以合法合規為基礎，優先透過回收再利用方式降低資源浪費，並針對無法再利用之廢棄物，委由具備合法資格之處理廠商進行最終處置。各據點依廢棄物性質選擇適當處理方式，並透過既有管理機制進行基本監督與管理。本集團依據各營運據點之廢棄物管理資料進行統計，並於數據彙整過程中，考量各據點實務分類方式之差異，透過一致化之分類原則進行統整，以提升數據之可比較性與整體分析性。

為有效追蹤廢棄物管理績效，越南寧平設定2030年100%廢棄物回收及資源化處理之目標，2025年回收率為75.6%，協同處理率為24.4%。並依據客戶要求，每年設定橡膠回收粉之循環利用比例目標為5%。2025年，垃圾量比2024年減少1%，橡膠回收粉之循環利用比例為100%，主要與生產排程及訂單配置有關，非所有產品線皆適用橡膠粉的使用，且實際生產中，部分訂單所使用之橡膠粉來自其他供應商，該材料已於外部完成回收及公斷程序，非在工廠內部進行回收或加工使用。故橡膠粉之使用比例與實際工廠製程存在差異，須根據具體訂單與排程進行調整與核算。

● 廢棄物的產生與處置轉移 GRI 306-3

單位：公噸

廢棄物種類	地區	2024			2025		
		廢棄物的產生	處置移轉	直接處置	廢棄物的產生	處置移轉	直接處置
生活廢棄物	台灣總部	1.50	1.50	-	1.43	1.43	-
	中國上高	119.42	119.42	-	99.69	99.69	-
	越南寧平	52.74	52.74	-	125.77	125.77	-
生產廢棄物	台灣總部	-	-	-	-	-	-
	中國上高	517.23	517.23	-	502.81	502.81	-
	越南寧平	1577.13	1577.13	-	1490.79	1490.79	-
非生產廢棄物	台灣總部	-	-	-	-	-	-
	中國上高	62.40	62.40	-	36.38	36.38	-
	越南寧平	-	-	-	-	-	-
危害廢棄物	台灣總部	-	-	-	-	-	-
	中國上高	86.34	99.94	-	95.74	94.70	-
	越南寧平	300.21	300.21	-	296.05	296.05	-

註1：「生活廢棄物」涵蓋一般生活垃圾。
註2：「生產廢棄物」涵蓋皮料、混合皮革、未貼合紡織、混合紡織、泡棉、TPU、大底橡膠、粉塵等。
註3：「非生產廢棄物」涵蓋紙、紙板 / 紙箱、塑膠、金屬、木托板等。
註4：「有害廢棄物」涵蓋廢膠水、廢化學品空容器、廢碎布、廢液壓油、廢日光燈管、其他危險廢棄物等。
註5：中國上高廢棄物因配合清運區間，造成產生與處置移轉有些許差異。
註6：2024年報告書，中國上高未包含田心廠區，越南寧平未包含南定廠區，故數字不一樣。

中國上高2025年度一般及製程相關廢棄物呈現下降趨勢，顯示廢棄物分類、資源化及減量管理具備初步成效；危害廢棄物則因製程與維護需求變動而略有增加。後續廠區將持續強化源頭減量、物料使用效率、危害廢棄物分類管理、合格清運商管理及廢棄物流向追蹤，以降低廢棄物對環境造成之潛在衝擊。本表揭露報告期間各類廢棄物之產生量，包含各據點營運活動所產生之主要廢棄物類型，並依本集團揭露分類原則進行統整。

● 廢棄物的處置方式 GRI 306-4、GRI 306-5

單位：公噸

處置方式	地區	2024						2025					
		有害			非有害			有害			非有害		
		現場	離場	總量	現場	離場	總量	現場	離場	總量	現場	離場	總量
焚化(不含能源回收)	台灣總部	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中國上高	-	14.05	15.47	-	-	-	-	14.60	14.74	-	-	-
	越南寧平	-	31.24	31.24	-	-	-	-	21.73	21.73	-	-	-
焚化(含能源回收)	台灣總部	-	-	-	-	1.50	1.50	-	-	-	-	1.43	1.43
	中國上高	-	-	-	-	237.95	237.95	-	-	-	-	191.05	191.05
	越南寧平	-	227.23	227.23	-	417.59	417.59	-	250.20	250.20	-	399.01	399.01
掩埋	台灣總部	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中國上高	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	越南寧平	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
其他處置作業	台灣總部	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中國上高	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	越南寧平	-	-	-	-	-	-	-	0.12	0.12	-	-	-
再使用準備	台灣總部	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中國上高	-	-	-	-	6.33	6.33	-	-	-	-	5.70	5.70
	越南寧平	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
再生利用	台灣總部	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中國上高	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	越南寧平	-	41.73	41.73	-	923.88	923.88	-	23.99	23.99	-	935.46	935.46
回收再利用	台灣總部	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中國上高	-	16.53	16.53	-	429.88	429.88	-	14.85	15.56	-	442.13	442.13
	越南寧平	-	-	-	-	288.40	288.40	-	-	-	-	282.09	282.09
其他回收作業	台灣總部	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中國上高	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	越南寧平	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

註 1：「非有害廢棄物」涵蓋一般生活垃圾皮料、混合皮革、未貼合紡織、混合紡織、泡棉、TPU、大底橡膠、粉塵、紙、紙板 / 紙箱、塑膠、金屬、木托板等。
註 2：「有害廢棄物」涵蓋廢膠水、廢化學品空容器、廢碎布、廢液壓油、廢日光燈管、其他危險廢棄物等。
註 3：中國上高焚化(不含能源回收)因配合清運區間，造成離場量與總量有些許差異。
註 4：在使用準備為之資源主要為棧板與紙箱。
註 5：回收再利用之資源主要為皮料。
註6：2024年報告書，中國上高未包含田心廠區，越南寧平未包含南定廠區，故數字不一樣。

本集團依據各營運據點之廢棄物管理資料進行統計，並於數據彙整過程中，考量各據點實務分類方式之差異，透過一致化之分類原則進行統整，以提升數據之可比較性與整體分析性。

5.4 水資源管理

中傑集團重視營運據點之水資源使用與排放管理，主要取水來源為市政自來水，水資源主要使用於製鞋製程、設備運作、員工生活、員工餐廳及廠區清潔等用途。集團依循所在地環保法規、品牌客戶要求及內部環境管理制度，持續推動取水、用水、排水及廢水處理管理，以降低營運活動對水資源之影響。

為掌握主要營運據點之水資源壓力，中傑集團參考世界自然基金會（World Wide Fund for Nature, WWF）Water Risk Filter 等水風險評估工具，評估海外主要生產據點所在地之水資源風險。評估結果顯示，除越南區部分據點位於水資源壓力較高地區外，其餘主要生產據點目前尚未位於高度水資源壓力區。集團將依各據點水資源壓力程度，推動差異化水資源管理措施。

為強化水資源管理成效，中傑集團訂定水資源管理政策，並設定階段性水資源管理目標，規劃以2025年度用水量或用水密集度較前一年度減少3%作為管理方向，並透過用水量監測、漏水檢查、設備維護、製程用水優化、員工節水宣導及廢水管理等措施，逐步提升水資源使用效率。2025年度台灣總部、中國上高、越南寧平的總取水量為280.69百萬公升，2025年受產能配置、員工生活及廠區清潔需求影響，總取水量增加；後續將以用水密集度及用水熱點管理追蹤改善。後續集團將持續追蹤各據點取水量、用水效率及排水品質，並依營運需求滾動檢討節水改善措施。

● 中傑集團水資源使用說明

■ 設備冷卻｜用於冷卻系統或機器，無直接接觸

■ 設備清潔｜用於清洗機械、管道、地面

■ 辦公生活｜廁所、員工餐廳、飲水區

■ 生產用水｜用於清洗鞋底、印刷框、熱壓機上膠程序等

5.4.1 水資源管理目標、指標與措施

管理目標	管理指標	推動措施	2025 年實績
提升水資源使用效率	● 每年減少 3%。	● 定期統計與追蹤用水量，檢視異常用水情形，並依據製程及設備需求推動節水改善。	● 累計回收水達 8,900 公噸。
強化排水與廢水管理	● ZDHC 廢水排放驗證。	● 定期檢查生活供水系統，及時修理、更換漏水設備，強化水資源監管。	● 驗證通過。
降低用水浪費	● 各據點用水異常事件追蹤與改善。	● 於重點用水區域安裝或維護水表，監測用水量與漏水情形。	● 未發現。
提升員工節水意識	● 員工水資源管理教育訓練。	● 進行員工水資源管理宣導，強化節水及異常通報意識。	● 多元管道宣導。

註 1：水資源管理目標係依目前營運據點水資源使用情形及資料可得性設定，後續將依各據點產能變化、水風險評估結果及數據完整性滾動檢討。

為精進水資源議題管理，越南寧平持續依所在地法規及品牌客戶要求，規劃或取得 ZDHC（Zero Discharge of Hazardous Chemicals）相關廢水管理要求之認證或檢測，並持續提高廢水回收及廢水品質管理能力。各據點亦依所在地環保法規要求，執行排水、廢水處理及必要之水質檢測，確保排放符合相關標準。未來，集團將持續強化水資源數據管理，包含取水量、用水用途、排水量、廢水回收及水質檢測結果等資訊，作為後續節水改善及水資源風險管理之依據。

5.4.2 水資源使用情形 GRI 303-3、303-4、303-5

2025年度本集團總取水量較2024年度略為增加，主要可能受產能配置、製程用水、員工生活用水及廠區清潔維護需求變動影響。其中，台灣總部及越南寧平取水量較前一年度增加，中國上高則較前一年度下降。集團後續將持續追蹤各據點取水量、排水量及耗水量變化，並結合產量、員工人數及主要用水用途進行分析，以作為節水改善、設備維護及水資源管理措施之依據。

單位：百萬公升

地區	2024年			2025年		
	取水量	排水量	耗水量	取水量	排水量	耗水量
台灣總部	0.665	0.665	0.665	0.770	0.770	0.770
中國上高	133.734	46.387	87.346	130.842	43.934	86.907
越南寧平	143.953	110.962	143.953	149.078	111.089	149.078

註1：本表依本報告書揭露邊界內主要營運據點彙整。
註2：實際各區取水量將依各據點水費單、用水紀錄或內部統計資料更新。
註3：年度取水量變化可能受產能配置、員工人數、營運天數、製程用水及設備清潔需求等因素影響；後續將持續強化用水熱點分析及節水改善追蹤。
註4：2024年報告書，中國上高未包含田心廠區，越南寧平未包含南定廠區，故數字不一樣。

5.4.3 處理水回收再利用 GRI303-3、303-4、GRI 303-5

中國廠區於2024年5月建成廢水再利用收集池，僅用於廁所沖水，截至2025年12月已回收約8,900公噸生活廢水，節省水費約8,903元。未來新設立之工廠，也將水資源回收系統，納入興建工程評估規劃。

單位：百萬公升

地區	2024年		2025年	
	總處理水量	回收再利用水量	總處理水量	回收再利用水量
台灣總部	0.665	-	0.770	-
中國上高	133.734	4.063	130.842	4.84
越南寧平	143.953	-	149.078	-

5.4.4 水污染防治管理

中國上高設置1座汙水處理站，而越南寧平設置2座，得以用於監測COD（化學需氧量）、氨氮、pH值，使廢水排放情形符合ZDHC與法規規定。此外，越南寧平已對整個供水系統實施了明線管道，且每日追蹤水量及水表，以減少水損失並提高洩漏的檢測率，同時，中傑集團近三年皆無發生違反重大污染防治法規之事件，我們用心管理每一滴廢水，只為了守護永續的價值。

目標項目	2024年	2025年
違反廢水排放環保法規次數	0	0

5.5 生物多樣性

5.5.1 生物多樣性管理方針

中傑集團關注營運活動對自然生態與生物多樣性之潛在影響，並依循本公司訂定之《氣候變遷暨環境與能源管理辦法》推動相關管理作業，逐步將生物多樣性議題納入環境管理與風險評估架構中。集團參考國際自然保護聯盟（IUCN）與自然相關財務揭露（TNFD）等國際倡議精神，採取「避免（Avoid）- 減緩（Minimize）- 復育（Restore）- 抵換（Offset）」之管理原則，降低營運活動與價值鏈對自然生態系統之衝擊。

本集團目前主要營運據點位於中國與越南，營運型態以製鞋生產及相關供應鏈活動為主。於新建廠區或營運據點規劃階段，將評估所在地環境敏感性，避免於國際高保育價值區域、法定生態敏感區或重要棲地進行高風險開發，以降低對自然棲地及周邊生態之潛在影響。

此外，本集團亦結合化學品管理、水資源管理及廢棄物管理等制度，避免污染物質進入周邊水體與自然環境，以維護區域水域生態及周邊環境品質。

5.5.2 生物多樣性風險管理與評估

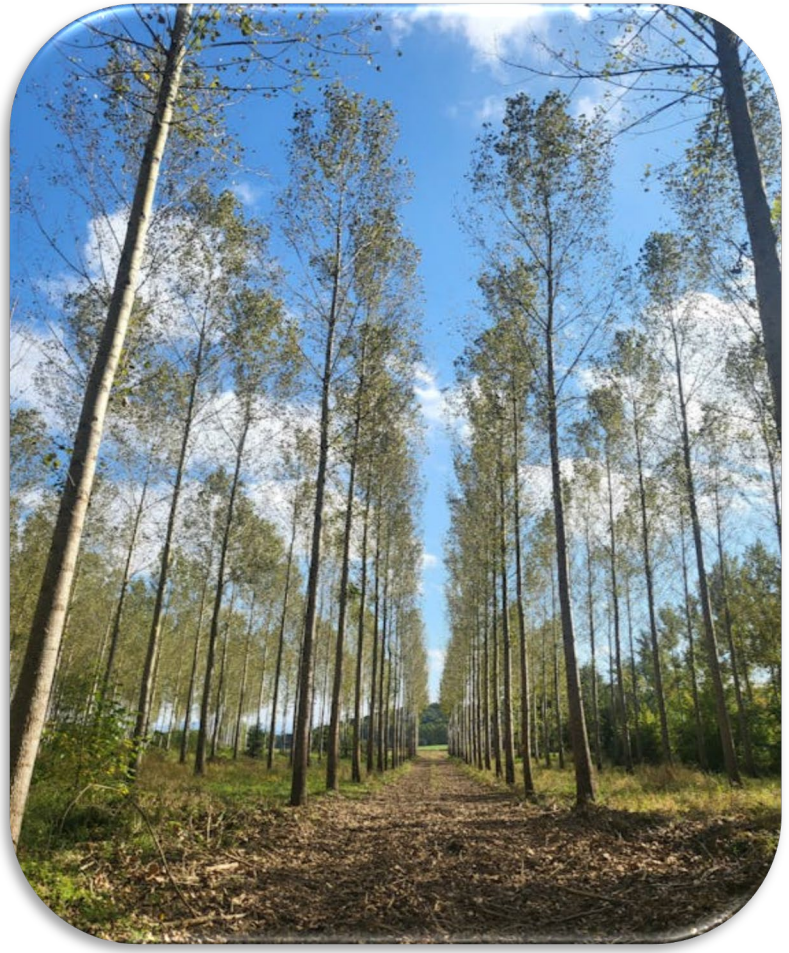
中傑集團目前尚未建立正式之生物多樣性淨正面影響（Net Positive Impact, NPI）量化目標，現階段以降低營運活動對自然環境之負面衝擊為主要管理方向，並持續依據品牌客戶要求與國際永續趨勢，逐步強化生物多樣性風險辨識與管理能力。

中國與越南主要營運據點，首次將生物多樣性議題納入環境管理考量，並透過營運選址、供應鏈管理及原物料採購要求，避免於重要生物多樣性地點附近進行高風險營運活動，同時依循「避免、減緩、改善」原則採取相關管理措施。預計於2026年Q3展開生態保育行動專案，以展現中傑集團對生態保育的關注。本集團未來將持續參考 TNFD 自然相關財務揭露架構與國際倡議趨勢，逐步建立自然相關風險辨識、管理與揭露能力，以強化集團自然資本管理與永續韌性。



5.5.3 原物料管理與零毀林承諾

中傑集團重視原物料來源之環境與生態風險，並配合品牌客戶與供應鏈管理要求，持續關注森林資源與土地利用議題。集團承諾避免採用涉及非法砍伐、不當森林破壞或高風險來源之原物料，並優先評估具國際永續認證之原料來源，以降低對森林與自然棲地之潛在影響。於供應鏈管理方面，本集團透過採購管理與客戶要求，逐步強化供應商對生物多樣性與森林保育議題之認知，並鼓勵供應鏈共同降低森林與生態風險。目前集團尚未設定獨立之零毀林（Zero Deforestation）量化目標，未來將持續關注國際法規、品牌要求及市場趨勢，逐步評估相關管理制度與揭露機制之導入可行性。



中傑集團生物多樣性管理範疇主要涵蓋自身營運活動、供應鏈管理及合作夥伴之溝通與協作。於自身營運方面，本集團透過既有環境管理制度，持續關注廠區營運、化學品使用、水資源管理、廢水排放及廢棄物處理等活動對周邊環境與生態系統之潛在影響，並以降低營運活動對自然環境之負面衝擊為現階段管理重點。於供應鏈方面，本集團配合品牌客戶規範與採購管理要求，逐步引導供應商重視原物料來源、森林保育及自然環境風險等議題，降低供應鏈活動對生物多樣性之潛在影響。於合作夥伴方面，本集團將持續與品牌客戶、供應商及相關利害關係人保持溝通，提升對自然環境與生態保育議題之共同認知。

展望未來，中傑集團將持續依據國際永續趨勢、品牌客戶要求及利害關係人期待，逐步強化生物多樣性管理能力，包含提升營運據點之環境風險辨識能力、完善自然相關議題之資料蒐集與管理機制、評估導入TNFD等國際自然相關風險管理架構之可行性，並持續透過水資源、廢棄物、廢水及化學品管理，降低營運活動對自然環境之潛在衝擊。未來亦將逐步提升內部員工與管理階層對生物多樣性議題之認知，作為本集團推動自然資本管理與永續營運韌性之基礎。

積極投入社會回饋

ACTIVE PARTICIPATION
IN SOCIAL CONTRIBUTION

中傑集團秉持「取之於社會、用之於社會」之理念，將社會回饋視為企業永續發展的重要責任。集團依據各營運據點之在地需求、社會議題及可投入資源，持續推動教育支持、弱勢關懷、身心障礙支持、高齡長者照護、急難救助及社區共融等公益行動，期望透過企業資源、公益夥伴與在地行動之結合，將關懷轉化為具體且可延續的社會支持。

6.1公益合作平台：財團法人中傑公益慈善基金會
6.2社區參與與在地公益合作
6.3弱勢族群與身心障礙支持
6.4教育支持與生命翻轉行動
6.5公益投入管理與未來影響力衡量



推動面向	社區需求 / 機會	主要作法	對應章節
公益合作平台	弱勢照護、教育資源與急難救助需求。	透過捐助中傑公益慈善基金會，支持公益專案推動。	6.1
在地社區參與	社區安全、環境改善與鄰里關懷需求。	社區關懷、公共安全支持、環境志工、交通安全建設及校園水資源改善。	6.2
弱勢與照護支持	身心障礙者、高齡者、弱勢家庭及急難員工支持需求。	福祉車、沐浴車、愛心關懷、員工家庭訪視、住宅改善扶助。	6.3
教育與人才培力	弱勢學生、偏鄉學童、青年就學與員工子女教育需求。	獎助學金、大專助學、偏鄉教育、反毒教育、愛心助學。	6.4
公益管理與未來影響力衡量	公益投入資料一致性與成效追蹤需求。	建立公益投入資料蒐集架構，未來逐步參考 LBG 及 SROI 方法。	6.5

註 1： 本表係依中傑集團 2025 年度公益行動及未來社會回饋管理方向彙整。

6.1 公益合作平台：財團法人中傑公益慈善基金會

本章節係依本報告書揭露邊界內主要營運據點及公益合作平台之相關行動進行說明。在台灣地區，中傑集團透過相關公司捐助及公益合作方式，支持財團法人中傑公益慈善基金會推動社會福利與公益慈善事業，並結合學校、社福機構、地方政府及公益團體等夥伴資源，擴大教育扶助、弱勢照護及急難救助之社會影響力。

考量基金會為公益合作平台，並結合多方社會資源推動公益專案，本報告書於呈現基金會相關成果時，係以公益平台整體行動及中傑集團支持公益合作之角度說明。各主要營運據點亦依在地社區需求與廠區營運情境，推動員工扶助、助學行動、敬老關懷、福利院探訪、社區環境改善及弱勢家庭支持等公益行動。透過公益基金會、在地營運據點與公益夥伴之協作，中傑集團持續將企業資源轉化為具體社會支持，逐步形成由公益捐助延伸至教育培力、弱勢支持與社區共融之長期社會影響力。



SCAN ME

中傑慈善基金會



財團法人中傑公益慈善基金會於2024年由中傑集團創辦人劉信國先生、劉何玉鈴女士及多位愛心人士捐助成立，以辦理社會福利慈善事業為宗旨，關注弱勢兒少、長者、身心障礙者及急難家庭等群體，致力於透過教育支持、生活照護、急難救助及社區關懷等行動，協助弱勢族群改善生活條件並提升生活品質。基金會秉持「飲水思源，取之於社會、用之於社會」之理念，結合企業資源、公益夥伴及社會各界支持，推動教育扶助、身心障礙支持、高齡長者關懷、弱勢家庭照護及急難救助等多元公益專案。中傑集團透過捐助及公益合作方式，支持基金會持續投入社會福利慈善事業，並將公益行動由短期援助延伸至長期陪伴與能力培力，期望促進弱勢族群機會平等與社會共融。

2025年度，薩摩亞商中傑鞋業有限公司台灣分公司捐贈新台幣10,000,000元予中傑公益慈善基金會，作為支持基金會推動年度公益專案之重要資金來源。相關公益成果於本章節係以公益合作平台之整體行動角度呈現，並作為中傑集團支持社會回饋與公益合作之成果參考。





SCAN ME

中傑慈善基金會創刊號

財團法人中傑公益慈善基金會透過公益刊物記錄公益行動與受助故事，持續傳遞社會關懷與正向影響力。

6.2 社區參與與在地公益合作

中傑集團重視企業與營運所在地之互動關係，透過公益捐助、社區合作、員工志工參與及在地關懷行動，回應不同地區之社會需求。本集團評估各營運據點對社區之潛在影響與參與機會，主要包含營運活動對周邊生活環境之影響、在地弱勢家庭與高齡者照護需求、社區公共安全與交通安全需求、環境品質提升需求，以及教育資源不足所衍生之社會機會落差。經檢視，截至報告期間，本集團主要營運據點未發現對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊之情形；同時，集團亦將社區需求視為創造正向影響之機會，透過公益合作、志工行動、社區環境改善、公共安全支持及基礎設施改善等方式，回應在地社區期待。

台灣總部除透過中傑公益慈善基金會投入公益行動外，2025年度亦投入新台幣213,000元支持在地社區發展與公共安全相關公益單位，包含捐助台中市大雅區六寶社區發展協會、台中民防總隊及大台中警察之友等單位，以支持在地社區照顧、公共安全維護及緊急應變能力提升。

於海外主要營運據點，中傑集團依當地社區需求推動在地公益行動。中國上高廠透過社區環境整治、敬老院關懷、福利院探訪及無償獻血等活動，結合員工參與及地方組織合作，推動企業與社區共好。2025年，上高廠環保志工與地方工會及社區人員共同投入社區環境整治，透過清理道路、花壇及衛生死角等行動，改善社區環境並提升居民環境保護意識。

越南寧平廠則聚焦社區安全與基礎生活改善，自2024年啟動社區交通安全建設計畫，投入建置34條減速帶，以降低社區道路交通風險，提升廠區周邊與社區道路安全。另外，自2018年起越南廠區共同推展推動「淨水共築未來」校園水塔建設與更新保養計畫，改善學校用水設施與基礎生活條件，目前已推展3所當地小學，累積影響約750人次，中傑積極支持學生健康與學習環境改善，未來更規劃將此計畫，延伸至越南其他角落，擴大中傑的社會影響力範疇。

未來若涉及擴廠或重大營運變動，中傑集團將依所在地法規進行必要影響評估，並適時與當地社區及利害關係人溝通，以降低營運活動對社區之潛在影響，並持續深化在地公益參與。







6.3 弱勢族群與身心障礙支持

中傑集團關注弱勢族群、身心障礙者、高齡長者及急難家庭之生活需求，透過公益基金會專案及各據點在地行動，提供生活支持、交通與照護服務、物資捐助、就業訓練及急難扶助。集團期望透過專業公益夥伴與在地組織合作，不僅提供短期資源支持，更協助弱勢族群改善生活品質、提升社會參與機會，並減輕家庭與照護壓力。



中傑公益慈善基金會持續投入身心障礙者照顧服務與生活支持，包含捐贈安全自動升降福祉車及行動沐浴車，協助行動不便者就醫、社區融入及接受沐浴服務。基金會亦與弘能家園、喜願家園、若竹兒智能發展中心、美濃慈兒窯、台灣優質生命協會等公益夥伴合作，關懷獨居弱勢、安養養護對象及身心障礙者，提供生活補助與心理支持。

結合中傑集團製鞋本業特色，基金會推動愛心贈鞋行動，捐贈喜樂家族、美濃慈兒窯共130雙鞋，協助身心障礙者與弱勢族群改善日常穿著與行動需求。此項行動使企業本業資源與公益需求產生連結，讓鞋履不僅是產品，更成為支持健康行動與生活尊嚴的具體媒介。









在高齡長者照護方面，基金會全力支持長期照顧機構，陪伴長者維持尊嚴與生活品質。在台灣，我們持續捐助「台灣優質生命協會」，參與「愛傳承演唱會」，更於農曆春節期間溫馨關懷獨居長輩，邀請超過百位長者共聚圍爐、共享團圓飯，傳遞節慶溫暖。

除了實質的物資與生活關懷，中傑亦積極支持在地藝術文化推廣。我們透過購票形式，邀請弱勢長者觀賞演唱會與傳統歌仔戲，並貼心安排無償專車全程接送社福團體，以實際行動消弭交通障礙。期盼透過豐富的藝文饗宴與無障礙交通支持，全方位滋養長者與弱勢族群的精神生活。









此外，亦透過捐贈1,000條預防迷失手鍊，提升失智長者與弱勢族群之安全保障；海外據點如中國區，亦於重陽節期間走訪敬老院，由同仁組成愛心小組，向72位長者致贈人民幣4,176元的慰問品並提供陪伴與關懷，以實際行動落實跨區域的敬老與社區照護。

在員工與急難家庭扶助方面，越南寧平聚焦「員工急難關懷」與「周邊弱勢家庭支持」，透過家訪、物資關懷、慈善捐款及員工扶助等方式，回應弱勢需求。2025年，寧平公益投入金額合計約104,700,000越盾，並協助約23名員工獲得實質資助，其中包含罹患癌症之在職員工，透過關懷補助與同仁支持，協助其於治療期間維持基本生活與工作穩定。





6.4 教育支持與生命翻轉行動

中傑集團相信教育是促進社會流動與生命翻轉的重要力量，因此透過中傑公益慈善基金會公益專案及海外據點助學行動，支持經濟弱勢學生、偏鄉學童、大專青年及員工子女之學習與發展。集團期望透過教育資源投入，協助學生穩定就學、累積能力，並逐步連結職涯發展與產業人才培育，創造更長期的社會影響力。中傑公益慈善基金會推動「獎助學金與生命翻轉計畫」，針對經濟弱勢學生提供學費補助、急難救助金、獎助學金及特殊學生學習指導費用，使學生能安心在校學習並獲得更穩定的教育支持。2025年，該計畫投入新台幣170萬元，協助蘆洲國小、忠明國小、東勢國小及太巴塱國小等170名弱勢學生，支持其持續受教並降低因家庭經濟壓力導致學習中斷之風險。

在大專青年支持方面，基金會與南台中家扶中心合作，投入助學金協助大專生安心就學，並結合產業座談，邀請企業代表分享產業人力培訓、海外就業機會及職涯發展方向，協助青年理解產業趨勢並提升未來就業能力。相關專案不僅提供經濟支持，也透過職涯啟發與資源連結，強化青年向上流動的基礎。在偏鄉教育方面，基金會支持新竹、台東、花蓮地區6所偏鄉小學大學生返鄉陪伴計畫，以陪伴、學習支持與暑期活動協助偏鄉學童度過假期，並提供仁愛鄉偏鄉小學學生品格教育、技能教育與物資補充。透過偏鄉教育與志工服務行動，基金會期望縮短城鄉教育資源落差，提升孩子們的學習機會與自信心。

在社會公益教育方面，基金會與得勝者教育基金會合作，辦理高中、國中、國小學生反毒教育知識與體驗活動，並導入問題處理課程，協助學生建立正確觀念與風險辨識能力。2025年相關活動投入新台幣30萬元，受惠同學達2,200人次，透過預防教育降低青少年涉毒與相關風險，進一步減少未來潛在社會成本。海外據點亦持續推動教育支持行動。中國區辦理員工子女獎學金及愛心助學，2025年員工子女獎學金共32人受惠，投入18,600元人民幣；愛心助學則資助困難學生246人，投入288,100元人民幣；六一兒童節走訪福利院共8人受惠，投入人民幣1,080元，依不同學齡階段提供資助，協助學生持續學習。越南寧平則規劃於既有弱勢關懷基礎上，強化人才培育布局，包含低收入戶員工支持、內部獎助學金、大專院校合作、技能培訓與技職教育資源，協助青年取得向上流動與就業能力。






6.5 公益投入管理與未來影響力衡量

中傑集團重視公益行動之實質效益，除持續投入資源支持弱勢關懷、教育扶助、身心障礙支持、高齡照護及在地社區參與外，亦逐步強化公益資料之蒐集、彙整與成效追蹤，以提升社會回饋資訊之透明度與管理效益。2025年度集團公益投入金額，依年度平均匯率估算，合計約新台幣1,166萬元；實際金額仍依財務帳列匯率為準。+

● 2025年中傑集團主要社會回饋投入概況

區域 / 公益平台	公益主軸	投入金額	主要內容	主要成果
	年度公益專案支持	NT$10,000,000	支持基金會推動教育扶助、弱勢照護、身心障礙支持、高齡照護及急難救助等公益專案。	作為基金會年度公益專案之重要資金來源，支持公益平台擴大社會影響力。
台灣總部	社區關懷與公共安全	NT$213,000	捐助台中市大雅區家庭福利服務中心、台中民防總隊及大台中警察之友等單位。	支持在地社區照顧、公共安全與緊急應變能力提升。
越南寧平	員工家庭訪視扶助計畫	NT$13,281.51	透過員工家庭訪視，了解員工及其家庭面臨之生活困難，並提供必要扶助與關懷。	共22人受惠，協助員工及其家庭緩解短期生活壓力。
	員工住宅改善扶助計畫	NT$18,111.15	針對有住宅改善需求之員工提供扶助，協助改善基本居住條件與生活安全。	共3人受惠，支持員工改善生活環境與生活穩定性。
	社區交通安全建設計畫	NT$10,996.11	自2024年啟動社區交通安全建設計畫，投入建置減速帶，降低社區道路交通風險。	已建置34條減速帶，提升廠區周邊與社區道路安全。
	淨水共築未來：校園水塔建設計畫	NT$39,694.67	自2018年起推動校園水塔建設與更新保養計畫，改善學校用水設施與基礎生活條件。	累積影響約750人次，提升校園安全用水條件。
中國上高	員工子女獎學金	NT$81,096	每年辦理兩次員工子女獎學金。	共32人受惠，支持員工家庭教育需求。
	愛心助學	NT$1,256,116	依不同學齡階段提供困難學生助學資源。	共資助246名困難學生，支持學生持續就學。
	重陽節敬老關懷	NT$18,207.36	重陽節期間走訪敬老院，致贈慰問品並提供陪伴關懷。	共72名長者受惠，落實敬老關懷與社區照護。
	六一兒童節福利院關懷	NT$4,708.8	六一兒童節走訪福利院，提供關懷與慰問。	共8名兒童受惠，支持福利院兒童照護需求。
	無償捐血活動	—	鼓勵員工參與無償捐血，投入公益行動。	提升員工公益參與意識，支持社會醫療資源需求。

註1：海外廠區投入金額依2025年平均匯率換算成台幣計算。
註2：中傑公益慈善基金會之專案成果係以公益合作平台整體行動角度呈現。

未來社區投資評估機制（London Benchmark Group, LBG）與社會投資報酬率（Social Return on Investment, SROI）導入方向

現階段，中傑公益慈善基金會之公益專案資料蒐集相對完整，已可初步呈現公益投入金額、受益對象及部分專案成果；中國及越南據點則以公益投入金額、參與人次、受益對象及活動內容作為主要揭露基礎。考量各據點公益資料蒐集成熟度不同，本集團不以單一量化指標評價所有公益行動，而係依公益項目成熟度及資料完整性，逐步建立由投入、產出、成果至影響力衡量之管理架構。

未來，中傑集團將參考LBG等公益投入管理架構，逐步優化各營運據點公益資料蒐集方式，包含投入資源、參與人次、受益對象、活動成果、公益類型及對SDGs等資訊；待公益專案資料完整性提升後，再逐步評估導入SROI等社會影響力衡量工具，以提升集團社會回饋資訊之一致性、可比較性與管理效益。

中傑集團將公益行動由單次捐助逐步推進至具系統性的社會回饋管理，透過公益合作、在地參與與資料化管理，持續提升公益資源之使用效益與社會影響力。未來，集團將持續深化教育支持、弱勢照護、社區參與、員工關懷與急難救助等公益方向，並逐步建立更完整之公益資料蒐集及影響力衡量機制，實踐企業與社會共好之永續承諾。

公益主軸	LBG 分類	對應 SDGs	未來資料蒐集重點
教育支持與生命翻轉	社區投資	4 優質教育、8 就業與經濟成長	受益學生人數、續學情形、教育成果、職涯發展支持。
弱勢族群與身心障礙支持	社區投資 / 慈善捐助	1 消除貧窮、3 健康與福祉、10 減少不平等	受益人數、支持類型、生活品質改善情形。
高齡長者照護	慈善捐助 / 社區投資	3 健康與福祉、10 減少不平等	受益長者人數、照護服務內容、安全改善成果。
社區參與與環境志工	志工投入 / 社區投資	11 永續城鄉、17 夥伴關係	志工人次、服務時數、社區改善成果。
急難救助與災害回應	慈善捐助	1 消除貧窮、17 夥伴關係	受助戶數、急難類型、後續追蹤結果。

註 1：LBG 分類係作為未來公益投入資料蒐集與管理架構之參考方向。中傑集團將逐步優化各據點公益資料蒐集與分類方式，以強化社會回饋管理成效。

附 錄

APPENDIX

完整揭露・透明資訊
永續治理・不斷精進



附錄一、GRI 檢索表

使用聲明	中傑集團遵循GRI準則報導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	中傑集團為代工鞋類產品製造，本年度無適用之GRI行業準則

GRI 2：一般揭露 2021				
指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書	03	
2-2	組織永續報導中包含的實體		03	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人		03	
2-4	資訊重編	5.2.2 能源與溫室氣體使用情形	94	
2-5	外部保證 / 確信	-		無外部保證 / 確信
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1關於中傑	19	
		2.4永續供應鏈管理	49	
2-7	員工	3.1.1人力結構	57	
2-8	非員工的工作者		57	統計基準為報導期間結束日或年度平均人數；承包商係指駐廠或長期服務承攬人員。
2-9	治理結構及組成	1.2.1董事會	22	
		1.2.2功能性委員會	24	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2.1董事會	22	
2-11	最高治理單位的主席	1.2.1董事會	22	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2.1董事會	22	
		1.2.2功能性委員會	24	
		1.2.4股東關係及權益	25	
2-13	衝擊管理的負責人	1.5.1風險管理組織架構與治理	32	
		1.5.2風險管理程序	32	

GRI 2：一般揭露 2021				
指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2.2功能性委員會	24	
2-15	利益衝突	1.2.1董事會	22	
2-16	溝通關鍵重大事件	1.2.1董事會	22	
2-17	最高治理單位的群體智識	1.2.1董事會	22	
		1.2.4董事會成員進修情形	25	
2-18	最高治理單位的績效評估	1.2.1董事會	22	
		1.2.2功能性委員會	24	
2-19	薪酬政策	1.2.3董事會及高階管理階層薪酬	25	
2-20	薪酬決定流程	1.2.2功能性委員會	24	
		1.2.3董事會及高階管理階層薪酬	25	
2-21	年度總薪酬比率	3.3.1薪酬政策	73	
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	05	
2-24	納入政策承諾	1.4.2反貪腐暨誠信經營教育訓練	31	
		5.1氣候策略與管理	88	
2-25	補救負面衝擊的程序	1.4誠信經營與法規遵循	30	
		1.5風險管理	32	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.4.1誠信政策與原則	31	
2-27	法規遵循	1.4.2反貪腐暨誠信經營教育訓練	31	
2-28	公協會的會員資格	1.1.5外部組織參與情形	21	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人溝通與重大議題分析	11	
2-30	團體協約	3.2.3勞資溝通	66	

GRI 3：重大主題揭露 2021					
準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 3 重大主題	3-1	決定重大主題的流程	重大議題分析與利害關係人溝通	11	
	3-1	重大主題列表			
	3-1	重大主題管理			
資訊安全管理					
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	1.6.2客戶隱私與商業機密維護	37	
營運績效					
GRI 201 經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3.1 2025年度營運表現	28	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.1氣候策略與管理	88	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	3.3.2員工照護與優質福利	75	
	201-4	取自政府之財務援助	1.3.1 2025年度營運表現	28	
GRI 203 間接經濟績效	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	1.3營運概況與績效	27	
			2.1.1創新研發與技術實力	40	
誠信經營					
GRI 207 稅務	207-1	稅務方針	1.3.2稅務政策	29	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.3.2稅務政策	29	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	1.3.2稅務政策	29	
GRI 205 反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.4.2反貪腐暨誠信經營教育訓練	31	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.4.2反貪腐暨誠信經營教育訓練	31	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.4.2反貪腐暨誠信經營教育訓練	31	
GRI 206 反競爭行為	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.4.2反貪腐暨誠信經營教育訓練	31	

GRI 3：重大主題揭露 2021					
準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
能源管理					
GRI 302 能源	302-1	組織內部的能源消耗量	5.2.2能源與溫室氣體使用情形	95	
	302-3	能源密集度	5.2.2能源與溫室氣體使用情形	95	
	302-4	減少能源消耗	5.2.2能源與溫室氣體使用情形	95	
人才資源管理					
GRI 401 勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	3.1.2人才招募與績效評估	58	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3.3.2員工照護與優質福利	75	
	401-3	育嬰假	3.3.2員工照護與優質福利	75	
GRI 404 訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	3.1.3人才培育及學習成果	61	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	3.3.2員工照護與優質福利	75	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.1.2人才招募與績效評估	58	
勞雇關係					
GRI 402 勞資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	3.2勞雇關係與人權管理	63	
GRI 407 結社自由與團體協商	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	3.2勞雇關係與人權管理	63	
			2.4.3供應鏈風險管理		
人權管理					
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	1.2.1董事會	22	
			3.1人才資源管理	56	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	3.3.1薪酬政策	73	
GRI 406 不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	3.2.1人權政策	64	
GRI 408 童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.4永續供應鏈管理	49	
			3.2勞雇關係與人權管理	63	

GRI 3：重大主題揭露 2021					
準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
人權管理					
GRI 409 強迫或強制勞動	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	3.2勞雇關係與人權管理	63	
GRI 410 保全實務	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	3.2勞雇關係與人權管理	63	
GRI 411 原住民權利	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	3.2勞雇關係與人權管理	63	
社會參與					
GRI 413 當地社區	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	6.2社區參與與在地公益合作	111	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	6.2社區參與與在地公益合作	111	
永續行銷與品牌認知					
GRI 301 物料	301-1	所用物料的重量或體積	2.1.3永續材料與循環經濟實踐	43	
	301-2	使用回收再利用的物料	2.1.3永續材料與循環經濟實踐	43	
	301-3	回收產品及其包材	暫無收集相關數據		由於本集團主要業務為國際品牌鞋類之OEM/ODM代工製造，產品銷售、售後服務及消費者端之舊鞋回收政策（Take-back program）皆由品牌客戶主導。因此，本集團目前無直接對公眾回收成品鞋之數據，本指標GRI 301-3評估為不適用。惟本集團持續在廠內推動製程副產品之循環利用（詳見GRI 301-2），並積極配合品牌客戶之綠色包材與材料減量政策。
GRI 416 顧客健康與安全	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.2.3責任原物料與安全合規管理	46	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.2.3責任原物料與安全合規管理	46	
GRI 417 行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	2.2.3責任原物料與安全合規管理	46	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.2.3責任原物料與安全合規管理	46	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.1永續品牌與產品創新	39	

一般主題揭露					
準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 101 生物多樣性	101-1	停止和扭轉生物多樣性喪失之政策	5.5生物多樣性	106	
	101-2	生物多樣性衝擊之管理	5.5生物多樣性	106	
	101-4	生物多樣性衝擊之鑑別	5.5生物多樣性	106	
	101-5	具有生物多樣性衝擊的地點	5.5生物多樣性	106	
	101-8	生態系統服務	5.5生物多樣性	106	
GRI 202 市場地位	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	3.3.1薪酬政策	73	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	3.1.2人才招募與績效評估	58	
GRI 204 採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.4.5在地採購	54	
GRI 303 水與放流水	303-1	共享水資源之相互影響	5.4水資源管理	104	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	5.4水資源管理	104	
	303-3	取水量	5.4.2水資源使用情形	105	
	303-4	排水量	5.4.2水資源使用情形	105	
	303-5	耗水量	5.4.2水資源使用情形	105	
GRI 305 排放	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	5.2.2能源與溫室氣體使用情形	95	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.2.2能源與溫室氣體使用情形	95	
	305-4	溫室氣體排放強度	5.2.2能源與溫室氣體使用情形	95	
	305-5	溫室氣體排放減量	5.2.2能源與溫室氣體使用情形	95	
	305-6	破壞臭氧層物質（ODS）的排放	5.2.3空氣品質管理	96	
GRI 306 廢棄物	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.3廢棄物管理	100	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.3廢棄物管理	100	
	306-3	廢棄物的產生	5.3廢棄物管理	100	
	306-4	廢棄物的處置移轉	5.3廢棄物管理	100	
	306-5	廢棄物的直接處置	5.3廢棄物管理	100	

一般主題揭露					
準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 308 供應商環境評估	308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.4.2供應商遴選與永續自評機制	50	
GRI 403 職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	4.1職業安全衛生管理系統	80	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.1.4 職業安全風險因應	81	
	403-3	職業健康服務	4.3 員工健康促進	86	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.1職業安全衛生管理系統	80	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.1職業安全衛生管理系統	80	
	403-6	工作者健康促進	4.3 員工健康促進	86	
	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	4.1職業安全衛生管理系統	80	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.1.5職業安全衛生相關人員與涵蓋之工作者	82	
	403-9	職業傷害	4.2.2員工職業傷害與職業病	83	
	403-10	職業病	4.2.2員工職業傷害與職業病	83	
GRI 414 供應商社會評估	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	2.4.2供應商遴選與永續自評機制	50	

附錄二、SASB 檢索表

參照永續會計準則委員會（SASB）的永續行業分類系統指引，適用服裝、配件與鞋類（Apparel， Accessories & Footwear）產業揭露標準。

主題	代碼	指標	類型	指標回應	對應章節	頁碼
產品中的化學物質管理	CG-AA-250a.1	討論遵守限制物質法規的流程	質化	RSL（限制物質清單）管理流程： 1.標準制定：客戶要求與行業標準制定公司內部清單 2.供應商管理：要求供應商簽訂環保承諾書、提供安全資料表（SDS），並由採購單位落實不定期稽核與抽測 3.原材料與產品測試：與第三方檢測機構合作（如：SGS、BV）、在開發初期與量產前進行測試	2.2產品品質管理	44
	CG-AA-250a.2	討論產品中化學物質相關風險或危害之評估與管理流程	質化	管理流程： 1.所有化學品需提供清單 2.建立化學品台帳化學品，倉庫需具備通風、防爆、防火、防漏設施標示規範 3.生產線需依使用標準操作（SOP）並且配戴防護裝備 4.廢棄處理與排放，危險化學廢液、廢料需依法處理 5.文件與記錄管理	2.2產品品質管理	44
供應鏈環境影響	CG-AA-430a.1	符合廢水排放許可或合約之 (1) 第一階供應商比例及 (2) 第一階以外供應商的比例	量化	(1) 第一階供應商比例：100 % (2) 尚無取得一階以外供應商之相關資訊	2.4永續供應鏈管理	49
	CG-AA-430a.2	描述完成永續成衣聯盟（SAC）發布的最佳工廠環境管理模組（Higg FEM）評估或同等環境數據評估之 (1) 第一階供應商及 (2) 第一階以外供應商比例	量化	(1) 第一階供應商：30% (2) 尚無取得一階以外供應商之相關資訊	2.4永續供應鏈管理	49

主題	代碼	指標	類型	指標回應		對應章節	頁碼
供應鏈勞動條件	CG-AA-430b.1	(1) 第一階供應商及 (2) 第一階以外供應商已依勞動行為守則進行稽核之比例 (3) 由第三方稽核機構執行之稽核比例	量化	(1) 已進行稽核之比例：100 % (2) 尚無取得一階以外供應商之相關資訊 (3) 尚未經第三方稽核機構執行稽核		2.4永續供應鏈管理	49
	CG-AA-430b.2	(1) 供應商勞動行為守則稽核之重大不符合事項比例及 (2) 相應改善行動完成比例	量化	不符合勞動準則之供應商：0 %		2.4永續供應鏈管理	49
	CG-AA-430b.3	描述供應鏈中最大的 (1) 勞動和 (2) 環境、健康與安全的風險	質化	(1) 勞動風險：工時過長、加班薪資計算不符合規範、非法勞務派遣 (2) 環境、健康與安全的風險：廢棄物與循環、健康風險、作業場所工安事故風險		2.4永續供應鏈管理	49
原物料採購	CG-AA-440a.3	描述 (1) 優先採購原物料清單；並且針對每項優先原物料說明 (2) 最可能威脅採購之環境或社會因素 (3) 與環境或社會因素相關之業務風險或機會，以及 (4) 因應業務風險與機會之管理策略	質化	原物料清單：布料類、橡膠大底 / EVA、真皮類 (1) a. 環境風險因素：資源獲取的永續性、氣候變化相關影響、廢棄物與循環問題 b. 社會風險因素：勞工與供應鏈合規、社區與利益相關方衝突、產品安全與社會輿情 (2) a. 風險：聚酯纖維仰賴化石燃料、工人勞動條件差、天然橡膠種植造成森林砍伐、EVA高碳排、天然橡膠種植區工人CSR問題、鞣製過程涉及金屬汙染、水資源用量大 b. 機會：採用再生聚脂、採用可再生或碳中和原料、採用植物或是環保皮革 (3) 管理策略：導入再生布料、建立盡職調查程序評估、使用低碳EVA替代品、採購FSC認證天然橡膠、研發植物或是環保皮革技術、與LWG（Leather Working Group）工廠合作		2.4永續供應鏈管理	49
	CG-AA-440a.4	原物料清單：布料類、橡膠大底 / 描述 (1) 優先原物料的採購量，和 (2) 通過第三方環境/或社會標準認證的每種優先原物料的數量	量化	中國上高： (1) 布料類：1,850公噸； 橡膠大底 / EVA：3,300公噸； 真皮類：1,000公噸 (2) 布料類：79%；橡膠大底 / EVA：56%； 真皮類：95%	越南寧平： (1) 布料類：2,900公噸； 橡膠大底 / EVA；5,200公噸、 真皮類：1,560公噸 (2) 布料類：83%；橡膠大底 / EVA：34%； 真皮類：100%	2.4永續供應鏈管理	49
活動指標	CG-AA-000.A	(1) 第一階供應商的數量 (2) 第一階供應商以外之供應商的數量	量化	(1) 第一階供應商的數量：中國上高+越南寧平：241家 (2) 尚無取得一階以外供應商之相關資訊		2.4永續供應鏈管理	49

註1：台灣總部為辦公室，無從事生產活動，僅適用「SASB代碼CG-AA-430b.3」，其餘指標故不揭露。
註2：台灣總部「SASB代碼CG-AA-430b.3」揭露說明為(1)勞動風險：工時過長、不公平的薪資、騷擾或虐待；(2)環境、健康與安全的風險：健康與安全風險：不安全建築結構與消防設施不足、高工時造成勞動過勞與健康風險、室內空氣品質不良與通風不足。

附錄三、氣候相關資訊揭露對照表

編號	項目	揭露章節或說明
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	ESG組織架構
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）	5.1氣候策略與管理
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	5.1氣候策略與管理
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	5.1氣候策略與管理
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	5.1氣候策略與管理
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	5.1氣候策略與管理
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	中傑集團執行每年檢視範疇一、範疇二之溫室氣體排放，並於2026年擴大盤查範圍，展開範疇三排放數據收集之規劃。中傑集團現階段已導入碳管理平台，並定期實施溫室氣體排放之監督與控制，未來將視情境之要求，評估規劃導入內部碳定價機制。
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	5.2.3再生能源使用目標與成果
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	• 溫室氣體減量基準年及減量目標 本公司尚未完成合併財報之溫室氣體盤查範疇，預計於2027年完成後設定減量基準年及減量目標，將於次年揭露減量達成情形。 • 溫室氣體減量策略及具體行動計畫 本公司採取永續策略落實氣候目標，包含採購低碳或永續材料，降低碳排；設計綠色循環經濟的產品；各部門落實永續與減碳的具體行動；推行工廠低碳化以及綠建築；廢棄物的減量回收與再利用以及採用綠色運輸等策略落實行動。 • 減量目標達成情形 本公司尚未完成合併財報之溫室氣體盤查範疇，依規定計於2027年完成後設定減碳目標，將於次年揭露達成情形。

附錄四、溫室氣體盤查及查證情形

1.溫室氣體盤查資訊：敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（tCO_{2e}）、密集度（tCO_{2e}/雙）及資料涵蓋範圍。

年份	資料涵蓋範圍	範疇一 直接溫室氣體排放	範疇二 輸入能源間接溫室氣體排放	生產雙數 （雙）	排放密集度 （tCO_{2e}/雙）
		排放量(tCO_{2e})	排放量(tCO_{2e})		
2024年	母公司	0	0	-	-
	台灣總部	35.6881	48.7106	-	-
	中國上高	3,561.6068	6,287.3321	7,947,000	-
	越南寧平	4,177.3720	10,239.4751	10,497,000	-
	合計	7,774.6669	16,575.5178	18,444,000	0.0013

年份	資料涵蓋範圍	範疇一 直接溫室氣體排放	範疇二 輸入能源間接溫室氣體排放	範疇三 其他間接排放	生產雙數 （雙）	排放密集度 （tCO_{2e}/雙）
		排放量(tCO_{2e})	排放量(tCO_{2e})	排放量(tCO2 e)		
2025年	母公司	0	0	105,379.3290	-	-
	台灣總部	39.6622	52.3552	20.1850	-	-
	中國上高	2,672.3540	3,003.2306	-	4,863,000	-
	越南寧平	4,142.1043	7,166.3807	-	7,887,000	-
	合計	6,854.1205	10,221.9666	105,399.5140	12,750,000	0.0013

註1：報告邊界範圍：母公司、台灣總部辦公室、中國上高-上傑廠、越南寧平廠。
註2：2025年範疇三數據資料：母公司為投資控股公司，揭露GHG Protocol 3.15投資排放；台灣總部揭露3.5營運活動中產生的廢棄物、3.7員工通勤。
註3：排放密集度以生產雙數計算，僅計算範疇一、二之排放量/生產雙數。

2. 溫室氣體確信資訊

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。
本公司2025年度尚未執行溫室氣體確信。 依上市櫃公司永續發展路徑圖規定，資本額50億以下之上市櫃公司應於2027年完成合併報表子公司盤查作業，於2028年度完成個體公司確信並於年報揭露資訊。