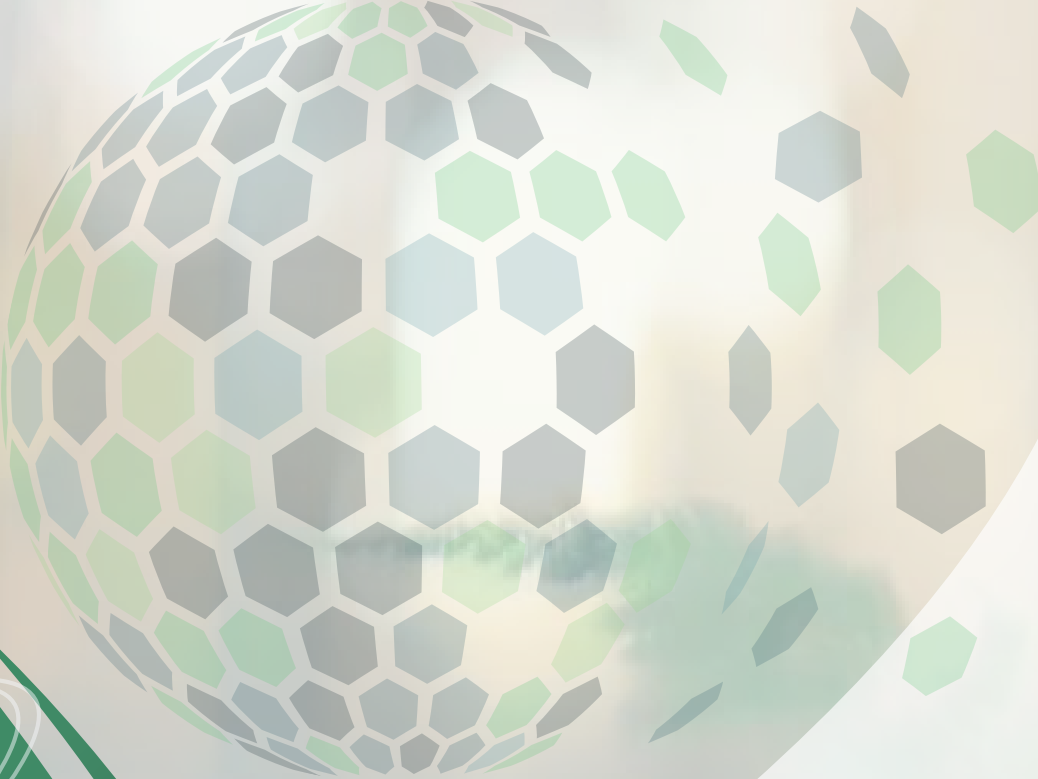




2025

振大環球
永續報告書

SUSTAINABILITY
REPORT



CONTENTS

目錄

P	前言	1	04	安心職場	44
	關於本報告書	2		4.1 人才培育與發展/人權	45
	經營者的話	3		4.2 員工關懷與勞動保障	53
				4.3 職業健康與安全	59
01	關於振大環球	5	05	永續環境	63
	1.1 營運概況	6		5.1 氣候變遷減緩與調適	64
	1.2 公協會的會員資格	11		5.2 溫室氣體與能源管理	68
	1.3 永續發展推動小組	12		5.3 廢棄物及水資源管理	73
02	永續未來	13	06	社會關懷	78
	2.1 永續策略主軸與目標	14			
	2.2 重大性分析	17			
	2.3 利害關係人及溝通議合	22			
03	營運與治理	24	A	附錄	82
	3.1 公司治理與誠信經營	25		附錄一 GRI準則索引表	83
	3.2 產品品質與安全	39		附錄二 上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法 第四條之一附表二揭露氣候相關資訊	94

P

前言

PREFACE

關於本報告書 經營者的話



PREFACE

關於本報告書

報告邊界範疇

本報告書涵蓋公司2025年1月1日至2025年12月31日在經營績效、公司治理、永續環境、員工照顧與福利以及社會參與等層面在永續發展政策的推動與績效展現。本報告書指標揭露範圍為振大環球股份有限公司。其中，經濟績效指標及員工人數之報導邊界與合併報表中的實體，並與公司年報一致。詳細合併財務報表編製主體請詳2025年度合併財務報告（公開資訊觀測站「電子文件下載-財務報告書」<https://mops.twse.com.tw/mops/web/index>）中所列示之公司。

報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為公司自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。有關財務數據來源，皆依經金融監督管理委員會認可並發布生效之國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRSs) 及證券發行人財務報告編製準則編制，並經安侯建業聯合會計師事務所查核簽證後，所公開發表之財務報告資訊，以新臺幣計算。

此外，各項管理系統均定期執行內部稽核。



報導期間

本報告書資訊揭露期間為2025年1月1日至2025年12月31日，與財務報告的報告期間相同。為求專案及活動績效的完整性，部份內容會涵蓋2025年1月1日之前，以及2025年12月31日之後相關績效。

報導週期

此報告書為本公司第一本永續報告書，振大環球將每年定期發行永續報告書。本次發行日期為2026年8月。

資訊重編

本報告書為本公司第一本永續報告書，不適用資訊重編情形。

負責單位

負責單位：永續發展推動小組
電子信箱：ir@greatg.com.tw
電話：+886-27217588
地址：台北市松山區復興北路73號4樓

外部保證

本報告書內容經由提報董事會討論案決議通過後發行，未有進行外部保證或確信。

PREFACE

經營者的話

深化全球佈局，共築永續韌性

近年來，全球經貿環境面臨前所未有的劇烈變動。地緣政治衝突重組、宏觀經濟景氣波動，以及日益嚴峻的極端氣候事件，皆持續考驗著全球紡織成衣供應鏈的應變韌性。隨著2026年歐美市場通膨逐步趨緩、品牌客戶庫存去化邁向正常化，成衣產業迎來需求回溫的同時，也面臨品牌端對於「供應鏈分散化」與「高標準綠色生產」的雙重高規格檢視。

振大環球始終秉持「誠信、創新、永續、共好」的核心價值。面對充斥變數的時代，我們不將挑戰視為阻礙，而是推動企業重塑與升級的關鍵動能。2025年9月9日，振大環球正式轉臺灣證券交易所上市買賣，這不僅是資本市場對我們經營成果的肯定，更是我們深化永續治理、全面接軌國際 ESG 標準的全新起點。

為深化全球品牌客戶之信賴，振大環球近年建構跨越亞洲與非洲的「雙產區彈性供應鏈」策略。我們位於越南及馬達加斯加的生產基地，不僅有效協助客戶分散關稅與地緣政治風險，更在製程數位化與環保低碳轉型上取得突破性進展。我們深信，唯有將環境保護、社會責任與穩健的財務經營績效緊密結合，才能在高度變動的全球市場中脫穎而出，為股東、客戶及社會創造長遠的永續價值。

永續治理與產業價值創造

振大環球將企業社會責任轉化為內建的治理基因，透過健全的董事會監督機制，全面推動企業綠色轉型與核心競爭力提升。

- 落實內控制度，接軌國際準則：因應最新法規規範，本公司將非財務指標（包含碳排放、水資源及廢棄物管理），逐步建立相應的內部控制與稽核機制，積極為全面接軌 IFRS S1 與 S2 永續揭露準則奠定合規防線。
- 由 OEM 邁向高附加價值 ODM：透過集團資源整合，全面導入數位化打樣與 3D 設計技術，此舉大幅縮短產品開發週期，精準對接全球頂尖電商與大型通路品牌之客製化需求，以創新研發實力驅動產業鏈價值升級。
- 推動責任供應鏈管理：積極依循國際 SASB 行業準則進行資訊揭露，並透過供應商管理機制及持續溝通等方式，強化關鍵協力廠於環境、社會及治理（ESG）議題之管理意識，攜手上下游夥伴共同打造兼具法規合規性與營運韌性的綠色供應鏈。

綠色生產與環境資源守護

我們以「綠色低碳、循環再生」為環境永續之核心政策，全方位投入資源於製程優化、能源管理及低碳產品開發，全面降低營運對生態環境之衝擊。

關鍵低碳里程碑：馬達加斯加 ESG 示範工廠

本公司董事會通過自建之馬達加斯加自有生產基地。該廠房正在設置中，預計全面引進國際最高標準之綠建築與環保製程設計，旨在打造全非洲地區具指標性之 ESG 示範工廠：

- 再生能源應用：規劃導入屋頂太陽能光電系統，且逐步導入儲能設備與再生能源管理機制，以提升再生能源使用比例及能源自主能力。
- 環保再生料成衣技術：以該新廠為核心基地，擴大採購回收材質（Recycled Materials）與環境友善棉花，發展環保機能性成衣，切入國際品牌綠色核心產品線。

環境資源管理指標

管理面向	2026年核心行動策略與量化目標
溫室氣體管理	啟動合併財務報告邊界之公司溫室氣體盤查，依循最新減碳路徑，擬定階段性減碳目標。
水資源再利用	於海外主要廠區逐步建置雨水回收與循環系統，設定目標 5 年內平均用水量減量 3%-之量化指標。
廢棄物減量	持續推動辦公流程數位化及紙張減量措施，倡導資源節約與紙張減量，並強化生產端廢棄物分類、回收與合規清運管理，以提升資源使用效率及降低環境衝擊。

PREFACE

經營者的話

以人為本與社會公益實踐

員工是振大環球的核心資產，也是推動全球化佈局的基石。我們致力於打造多元、平等與共融（DEI）的幸福職場，並將共好精神延伸至工廠周邊社區。

- 多元共融（DEI）職場環境：因應橫跨台灣、越南、馬達加斯加之跨國營運型態，本公司建立完善的跨文化管理機制。我們提供優於在地業界的薪酬福利，落實無國界、無性別歧視的平權晉升管道，並定期開辦技術培訓與共享學習平台，協助在地員工共同成長。
- 保障海外勞工權益：嚴格落實國際勞動標準審查，推行移工與跨國員工友善保障方案，提供安全、具備尊嚴的工作環境，達成工作與生活之健康平衡。
- 深耕在地社區共好：振大環球以核心本業出發，積極參與海外產區之兒少關懷與環境教育。透過物資捐贈、在地人文活動贊助，與廠區周邊社區建立緊密且和諧之鄰里關係，促進全球在地化（Glocalization）的永續共融。

振大環球將持續以最高標準自我要求，敏銳掌握國際永續轉型趨勢與氣候變遷風險。我們期盼成為成衣紡織產業的永續領航者，發揮跨國企業之正面影響力，攜手全球夥伴，共創永續綠色未來。

振大環球股份有限公司

董事長

郭公佐



01

關於振大環球

ABOUT GREAT GIANT

營運概況

公協會的會員資格

永續發展推動小組



01 關於振大環球

1.1 營運概況

振大環球股份有限公司（「振大環球」、「公司」或「本公司」，連同子公司，「本集團」）於西元1991年2月21日成立。台灣總部設立於台北。本公司主要業務為成衣之設計、製造與銷售，產品分為運動服飾、流行服飾、家居服飾等。近年來休閒運動風潮興起，公司積極投入無縫(Seamless)製程，產品以運動內衣、瑜珈服為主軸。主要生產基地位於越南北部(寧平、富壽)及非洲馬達加斯加，並在中國大陸、越南中部及南部設有多個策略聯盟工廠，提供客戶在交期、品質及價格上多樣化的選擇組合，另於台灣設有ODM設計及樣品製作中心，就近提供客戶完整的設計及製造服務。集團員工總人數為5,450人。

2025年，成衣之設計、製造與銷售的營業收入總額達新台幣7,480,059仟元，佔公司營業額的100%。更多有關財務績效的資訊，請詳本公司2025年度年報。

1991年2月21日

創立

6.8億

實收資本額

5,450人

集團員工總數

台北營運總部
／宜蘭樣品中心

台灣營運據點

線上電商／實體
通路／國際品牌

主要客戶

針織、平織、無縫
成衣、設計製造

主要產品

越南營運據點

GREAT GLOBAL | NING BINH
(VIETNAM)GOLDEN VIGOROUS | PHU
THO (VIETNAM)

馬達加斯加營運據點

GAMA | ANTANANARIVO
(MAD)BAOBAB | ANTANANARIVO
(MAD) (興建中)

01 關於振大環球

1.1 營運概況 | 主要產品



ACTIVE



OUTDOOR



CASUAL



FASHION



SLEEPWEAR



SEAMLESS



KIDS

01 關於振大環球

1.1 營運概況 | 主要客戶

百貨品牌





企業／學校制服




會員制通路客戶





國際知名品牌












戶外運動




線上電商




01 關於振大環球

1.1.1 2025年營業收入

振大環球股份有限公司在經營團隊以及全體同仁努力下，2025年度合併營收共計新台幣7,480,059千元，較2024年度增加28.28%，稅後淨利為新台幣929,877千元，較2024年度增加0.05%，2025年度每股盈餘新台幣14.79元。回顧去年表現，公司營業收入較前一年度成長28.28%，主係114年度訂單量增加所致，顯示公司在產品開發能力、供應鏈管理及客戶合作方面的努力逐步展現成果。未來，公司將持續強化生產效率、產品品質與研發能力，並發揮越南與非洲產區布局的彈性優勢，以因應全球市場變化。

7,480,059

2025合併營收 | 新台幣千元

28.28%

較2024年度增加

929,877

2025年稅後淨利 | 新台幣千元

14.79

2025年每股盈餘 | 新台幣元

主要營業內容比重

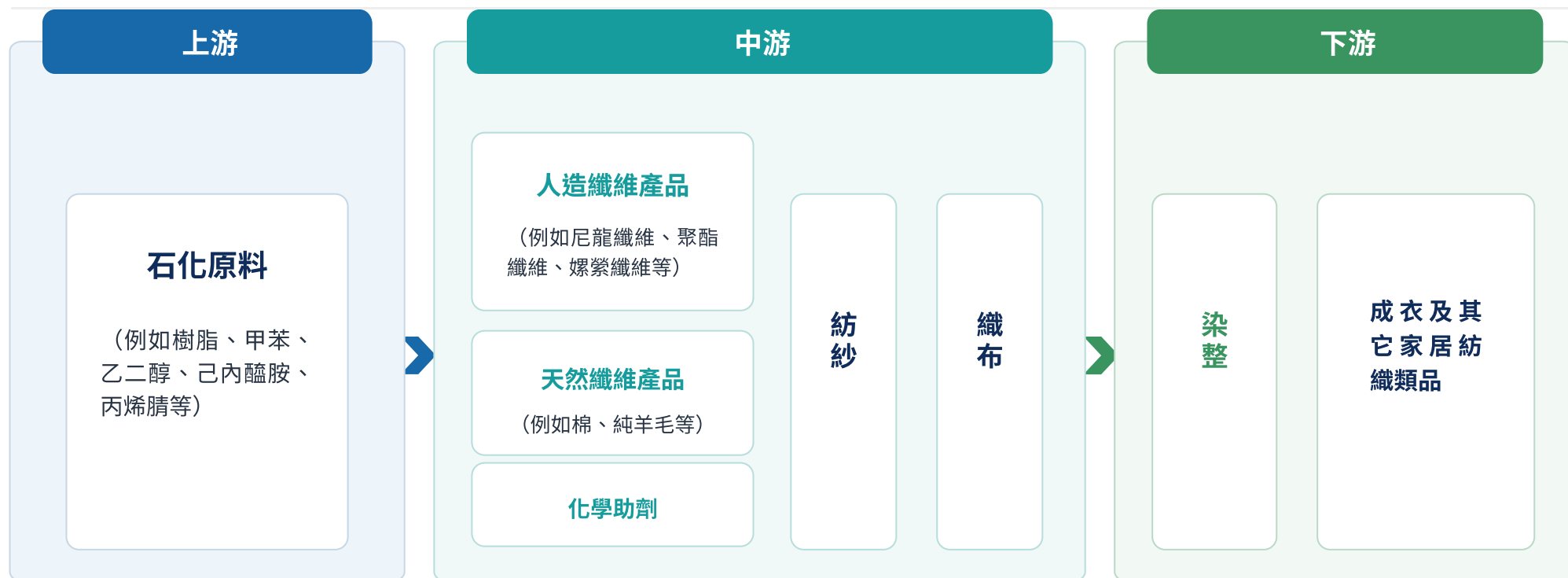
單位：新台幣千元		
年度	2025年	
營業類別	銷售金額	比重(%)
成衣銷售收入	7,477,093	99.96
成衣代工收入	1,304	0.02
租賃收入	1,662	0.02
合計	7,480,059	100.00



01 關於振大環球

1.1.2 價值鏈概況

振大環球的價值鏈涵蓋成衣之設計、製造與銷售等領域，與供應商及客戶合作形成完整的上、中、下游協作體系。從上游的石化原料與天然/人造纖維供應開始，經中游紡紗與織布形成布料並進行染整加工，最終由中下游成衣業者結合設計、製造與銷售，將布料轉化為成品服飾並提供市場終端消費者。



01 關於振大環球

1.1.3 產業上、中、下游之關聯性

1.2 公協會的會員資格

上游供應商

紡織產業中最上游原物料分為石化原料和天然原料，因此國際原油價格的波動為牽動紡織上游原物料價格的走勢主要動因，尼龍重要的石化原料己內醯胺(Caprolactam, CPL)與原油價格具高度連動性，而乙二醇(Ethylene Glycol, EG)、純對苯二甲酸(Pure Terephthalic Acid, PTA)也會隨著油價而調整，但除油價影響，下游聚酯類產品的需求多寡也會影響 PTA 與 EG 的價格。

振大環球於2025年合作供應商約220家。主要採購類別為主料(布)、副料(標籤、拉鍊及鈕釦等)，再依各類別之採購金額、關鍵性等條件鑑別出關鍵供應商，關鍵供應商共計3家，佔所有供應商比例約1.36%。2025年總採購金額約為新台幣4,480,858仟元，而採購支出最高的項目是主料類別。

中游：天然纖維、人造纖維、紡紗及織布

台灣雖然天然纖維產量有限，但有完整的塑化供應鏈，在人造纖維的生產比例高達85%，已在全球具領先地位，故台灣紡織業擁有最完整的生產體系。另外，在產業的努力轉型下，近年來已朝精緻化、差異化布局，逐漸走出新的產業格局，同時受惠於全球運動風潮興起，機能性紡織的重要性越來越高，臺灣廠商已獲得國際知名運動品牌青睞，成為全球知名服裝品牌的重要供應鏈之一。

中下游：染整、成衣及居家織品

下游的部分包括染整及成衣，染整是紡織業中最耗能、耗水的一環，但同時也是提供產品差異化及附加價值非常重要的環節。隨著全球環保意識抬頭，近期來染整業著重於發展低碳或綠色商品，以達到節能減碳。成衣及居家織品業為紡織業的最後一環，也是產業鏈中加工層次與附加價值最高者。目前台灣多數成衣業者專注在提升自家的設計能力並逐漸轉型，從以前 OEM 代工模式，變成 ODM 或 OBM 模式等以行銷為主的經營模式。

本公司行業類別、價值鏈及商業關係與前一年(2024年度)無重大變化。

公協會的會員資格

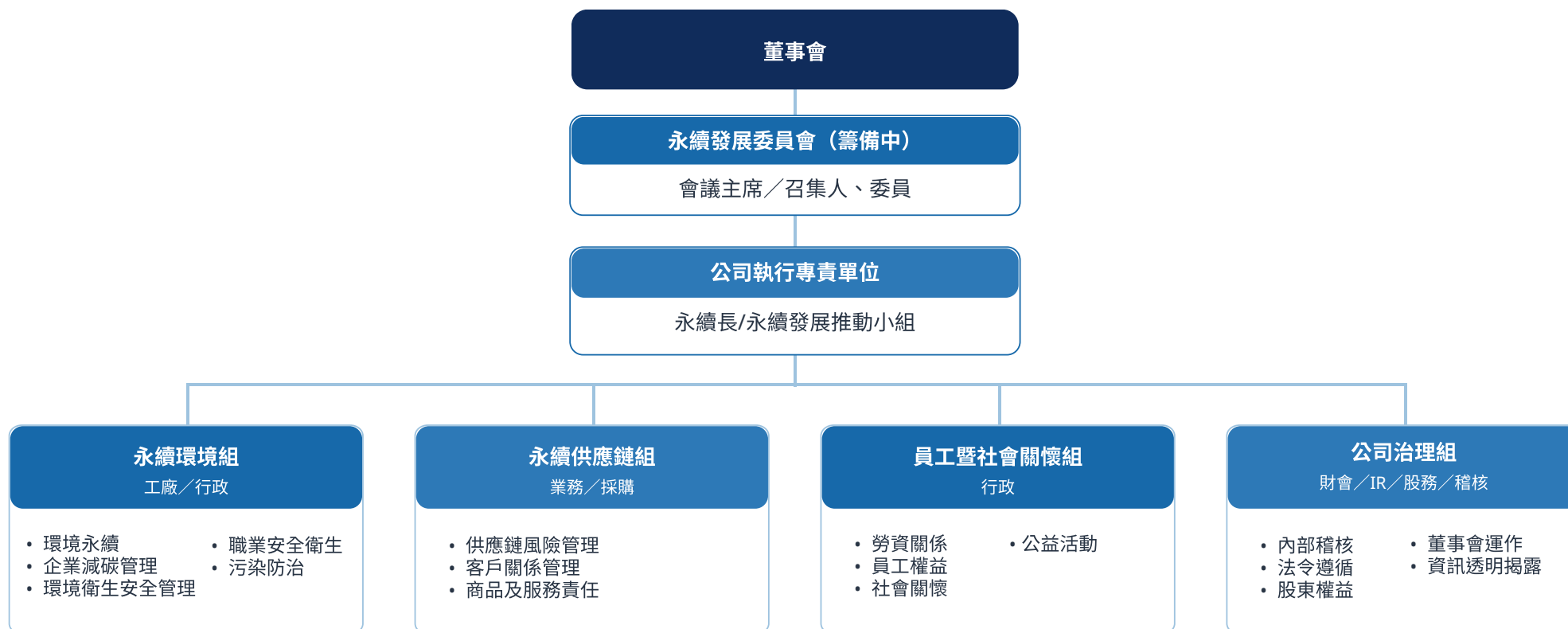
振大環球雖未正式加入相關公協會，惟持續與產業公協會合作推動相關計畫，2025年本公司與紡拓會共同合作完成產業發展署的數位轉型計畫，持續強化數位轉型能力與產業競爭力。未來，公司將持續關注產業發展趨勢，深化與產學界之交流合作，並積極參與各項產業活動。

01 關於振大環球

1.3 永續發展推動小組

振大環球為落實永續發展目標、實踐企業社會責任並建立健全的風險管理作業流程，本公司設置永續發展推動小組負責企業永續發展政策、制度、管理方針訂立以及方案執行。永續發展推動小組由永續長負責統籌及監督管理，組成包含永續環境組、永續供應鏈組、員工暨社會關懷組、公司治理組，共4組並由各部門同仁擔任成員，依其職能性質分工負責各項永續議題提出具體計畫。

永續發展推動小組不定期召開會議，每年向董事會進行年度永續發展執行情形報告，為企業永續發展策畫與執行，以期達成公司永續經營、世界永續發展、與社會共好之長遠目標，2025年共向董事會報告1次(董事會報告日期：2025/12/16)，內容包含2025年度永續發展推動情形、溫室氣體盤查與永續報告書編撰作業。



02

永續未來

SUSTAINABLE FUTURE

永續策略主軸與目標

重大性分析

利害關係人及溝通議合



02 永續未來

2.1 永續策略主軸與目標

2.1.1 責任商業行為相關的政策與規範

責任商業行為與誠信經營

振大環球恪守責任商業行為及重視誠信經營及企業社會責任，為落實誠信正直之企業文化，並滿足投資人及其他利害關係人之期待，由董事會通過並頒布〈誠信經營守則〉、〈誠信經營作業程序及行為指南〉、〈道德行為準則〉、〈永續發展實務守則〉等相關規章，詳訂公司之政策規範、準則、作業程序、行為指南及相關申訴制度等，要求員工及商業合作夥伴於執行業務時應遵守規範，以防範不誠信行為，期許形塑本集團誠信和當責的文化，將遵循最高道德標準的承諾體現在所有的商業活動中。

此外，振大環球遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提，並持續追蹤國內外法規變動情形，以評估其對公司可能造成的潛在風險及影響，並根據法規鑑別結果檢視公司內部是否有相應的規範，以確保公司政策規範合宜適足。公司各項政策請參考振大環球公司網站。

人權政策

振大環球為善盡企業社會責任，保障全體員工、客戶及利害關係人之基本人權，恪守公司所在地之法令規範，尊重並支持國際公認之人權規範與原則，包含「聯合國世界人權宣言」、「聯合國工商企業與人權指導原則」、「聯合國全球盟約」及國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」，並積極推動「責任商業聯盟行為準則」之規範，有尊嚴地對待及尊重所每位員工，讓每一位員工在兼顧家庭生活的同時，能於工作中發揮所長，讓公司與員工共創雙贏，相關執行方針及具體作法，本公司人權政策請詳振大環球公司網站-公司治理。

本公司已定有人權政策，未來，公司將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性，且為了落實企業尊重人權理念，振大環球恪遵國內勞動暨相關法規，預計將於2026年規劃並制定人權盡職調查流程。



02 永續未來

2.1.1 責任商業行為相關的政策與規範

誠信經營守則

核准 | 董事會
專責 | 行政處

規範內容

本公司為建立誠信經營之企業文化及健全發展，建立良好商業運作之參考架構，特訂定誠信經營守則。〈誠信經營守則〉明確規範公司應遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提。

溝通 | 定期對董事、經理人、受僱人、受任人及實質控制者舉辦教育訓練與宣導，並邀請與公司從事商業行為之相對人參與。

誠信經營作業程序及行為指南

核准 | 董事會
專責 | 行政處

規範內容

為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，本公司依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司及集團企業與組織之營運所在地相關法令，訂定本作業程序及行為指南，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。

本作業程序及行為指南所稱本公司人員，係指本公司及集團企業與組織董事、監察人、經理人、受僱人、受任人及具有實質控制能力之人。

溝通 | 定期進行內部宣導，向董事、受僱人及受任人傳達誠信之重要性。

道德行為準則

核准 | 董事會
專責 | 行政處

規範內容

說明員工之行為應遵循相關法令規章及公司政策外，也鼓勵員工呈報違反法令規章或道德行為準則之行為，並予以保密處理以保護呈報者。

溝通 | 公司鼓勵員工於懷疑或發現有違反法令規章或道德行為準則之行為時，向審計委員會、經理人、內部稽核主管或其他適當人員呈報。準則佈達於公司網站-公司治理-內部規章。

永續發展實務守則

核准 | 董事會
專責 | 永續發展推動小組

規範內容

本公司為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，爰依「上市上櫃公司永續發展實務守則」制定本公司永續發展實務守則。〈永續發展實務守則〉明確規範公司應注重環境、社會與公司治理之因素，並將其納入公司管理方針與營運活動。同時公司應訂定相關風險管理政策或策略，以及訂定永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫。

溝通 | 定期舉辦推動永續發展之教育訓練，並建立員工溝通之管道，於公司網站設置利害關係人專區。

守則佈達於公司網站-公司治理-內部規章。

人權政策

核准 | 董事會
專責 | 行政處

規範內容

本公司遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》等國際公認之人權標準，有尊嚴的對待及尊重現職同仁。

溝通 | 定期召開勞資會議確保雙方權益。

環境管理政策

核准 | 後勤支援中心主管
專責 | 行政處

規範內容

本公司基於維護自然環境與資源，積極響應及遵守《巴黎協定》、《蒙特婁議定書》、聯合國永續發展之目標與行動及循國內外環境保護及能源效率、耗用相關法規與標準。

溝通 | 與員工、股東／投資人、客戶、供應商、社會等利害關係人議和，同時透過公司網站更新資訊，並提供回應信箱，與利害關係人共同因應環境保護與氣候變遷的挑戰。

02 永續未來

2.1.1 責任商業行為相關的政策與規範

2.1.2 尋求建議和提出疑慮的機制

納入政策承諾

為確保振大環球之員工理解並落實公司的政策承諾、誠信經營及職業道德，振大環球要求新進員工報到時須完成1小時教育訓練課程，並不定期透過公司內部電子郵件進行宣導。本公司每年至少一次對現任董事、經理人及受僱人辦理「防範內線交易管理辦法」、「內部重大資訊處理作業程序」及相關法令之教育宣導。對新任董事及經理人則於上任後3個月內安排教育宣導，對新任受僱人則由人資於職前訓練時予以教育宣導。

振大環球恪遵主管機關公司治理與誠信經營、環境保護及勞工人權等法令規範，為確保法令遵循之正確性及完整性，本公司持續關注法規更新狀況，並適時調整制度並對員工進行教育宣導，將誠信經營的理念推行至所有員工日常之業務執行。另外，亦不定期利用董事會週期，向董事會及管理階層宣導「誠信經營守則」及「道德行為準則」內容，以讓其了解重要性。

2025 年教育訓練成果

87人

參與人數

100%

完訓率

87人時

合計訓練時數

2025年對台灣員工舉辦誠信經營與從業道德規範、人權政策之教育訓練，優先針對業務關聯性較高之單位人員辦理人權政策教育訓練，共計87人參與完訓率100%，合計87人時。本公司尚未將責任商業行為適用至商業合作夥伴，未來規劃新增供應商行為準則，落實供應商承諾遵守本集團人權政策，定期進行宣導與教育訓練以確保合作夥伴於營運過程中遵循相關法規及國際準則，並落實人權保障。

2025 年舉報案件：0 件

違反從業道德案件成立及懲處：0 件

振大環球設有行政處，負責統籌公司責任商業行為政策規範之制定、監督、執行以及舉報案件的調查與懲處，並不定期向董事會及審計委員會就從業道德、法規遵循、舉報事件等事項進行報告。

為健全公司治理之監督功能，公司內外部均設有相關諮詢及舉報管道，並透過公司網站宣導告知員工及其他利害關係人(股東、投資人、客戶、供應商)諮詢及舉報管道。

諮詢與舉報管道

外部管道	公司網站	ir@greatg.com.tw
		ia@greatg.com.tw
內部管道	員工聯絡信箱	hr@greatg.com.tw
		ia@greatg.com.tw

案件受理、調查與追蹤

本公司於接獲舉報案件後，立即依據案件性質安排權責單位進行調查，並妥善記錄及追蹤處理。對於舉報者身分、舉報內容及參與調查者予以保密，以避免其受到不公平對待或報復。對於經確認屬實的個案，則視情節採取包括終止僱傭契約或業務往來及採取必要的法律行動。同時，亦會透過公司內部電子郵件宣導，提供員工認知並預防類似案件再次發生。若有任何違反誠信經營或責任商業行為之情事發生，員工也可透過Email 信箱及內部檢舉制度，即時向管理階層反映並提出意見。而外部之利害關係人若查知相關違反誠信經營／商業道德行為之情事，可利用本公司設置之專線或公司網站之利害關係人專區檢舉。

當利害關係人透過利害關係人專區之專屬Email 提出意見時，該訊息會透過系統傳送至對應之專責窗口，專責窗口必須在指定時間內回報處理進度，本公司並於每月定期進行收件數與處理進度之彙整統計與追蹤。

02 永續未來

2.2 重大性分析

2.2.1 重大主題分析 | 鑑別流程

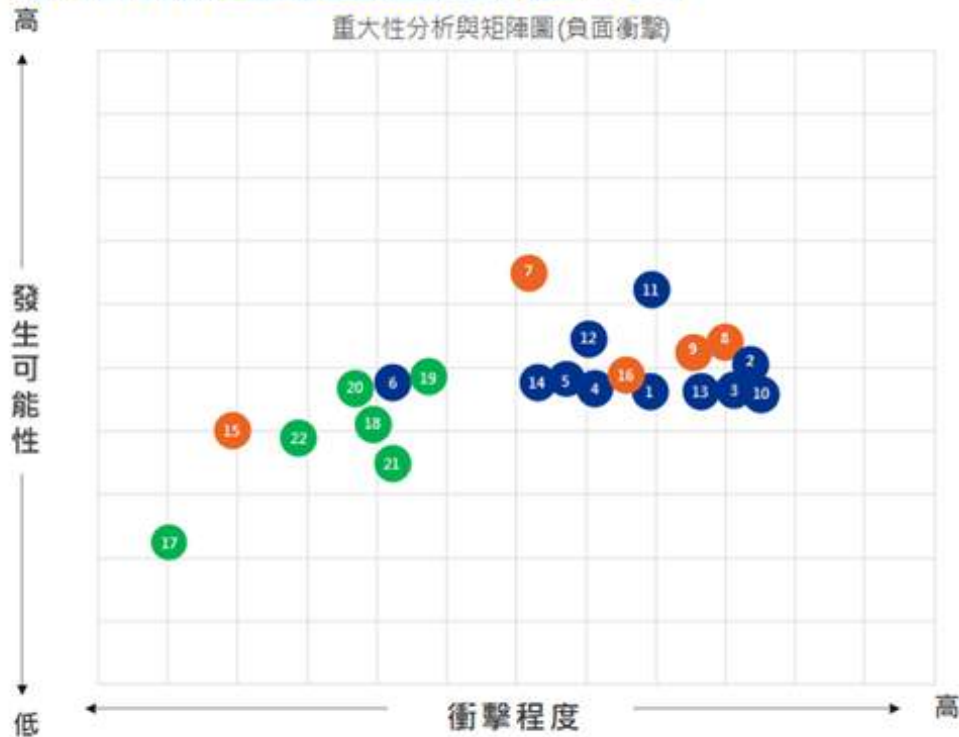
為了解利害關係人評估振大環球對永續議題之衝擊程度，並檢視組織企業永續經營之成果，振大環球透過以下五大步驟進行利害關係人溝通與重大主題鑑別：



02 永續未來

2.2.1 重大主題分析 | 負面衝擊

永續議題負面衝擊矩陣圖



環境面

- 17 生物多樣性
- 18 能源管理
- 19 溫室氣體排放管理
- 20 廢棄物管理
- 21 水資源管理
- 22 氣候變遷減緩與調適

社會面

- 7 人才培育與發展
- 8 人權
- 9 員工關懷與勞動保障
- 15 社會公益參與
- 16 職業安全衛生

治理/經濟面

- 1 營運策略及經濟績效
- 2 公司治理/誠信經營
- 3 法規遵循
- 4 企業風險管理
- 5 資訊安全及隱私權保護
- 6 數位轉型
- 10 稅務責任
- 11 產品品質與安全
- 12 客戶關係管理
- 13 原物料/供應鏈管理
- 14 永續產品

首要的負面衝擊主題 (6項)

產品品質與安全
人權
員工關懷與勞動保障
法規遵循
公司治理 / 誠信經營
稅務責任

次要的負面衝擊主題 (10項)

人才培育與發展 數位轉型
原物料/供應鏈管理 永續產品
客戶關係管理
職業安全衛生
營運策略及經濟績效
企業風險管理
資訊安全及隱私權保護
溫室氣體排放管理

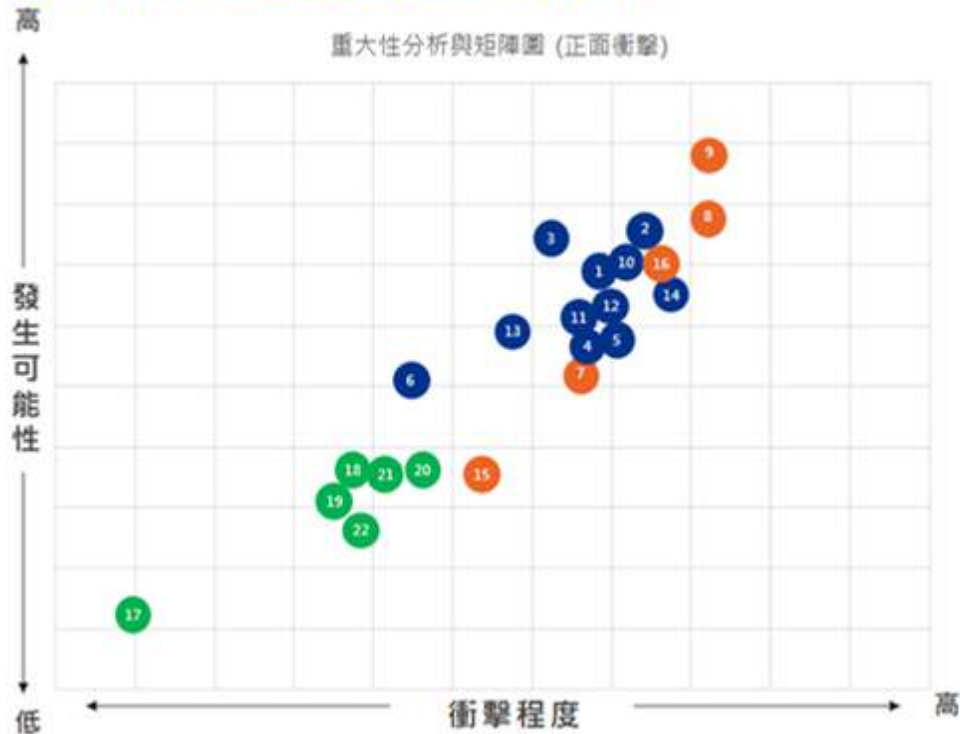
持續追蹤的負面衝擊主題 (6項)

廢棄物管理 生物多樣性
能源管理 社會公益參與
水資源管理
氣候變遷減緩與調適

02 永續未來

2.2.1 重大主題分析 | 正面衝擊

永續議題正面衝擊矩陣圖



環境面

- 17 生物多樣性
- 18 能源管理
- 19 溫室氣體排放管理
- 20 廢棄物管理
- 21 水資源管理
- 22 氣候變遷減緩與調適

社會面

- 7 人才培育與發展
- 8 人權
- 9 員工關懷與勞動保障
- 15 社會公益參與
- 16 職業安全衛生

治理/經濟面

- 1 營運策略及經濟績效
- 2 公司治理/誠信經營
- 3 法規遵循
- 4 企業風險管理
- 5 資訊安全及隱私權保護
- 6 數位轉型
- 10 稅務責任
- 11 產品品質與安全
- 12 客戶關係管理
- 13 原物料/供應鏈管理
- 14 永續產品

首要的正面衝擊主題 (6項)

員工關懷與勞動保障
人權
公司治理 / 誠信經營
職業安全衛生
稅務責任
永續產品

次要的正面衝擊主題 (11項)

營運策略及經濟績效
客戶關係管理
產品品質與安全
資訊安全及隱私權保護
企業風險管理
人才培育與發展
原物料/供應鏈管理
社會公益參與
法規遵循
數位轉型
廢棄物管理

持續追蹤的正面衝擊主題 (5項)

水資源管理
能源管理
溫室氣體排放管理
氣候變遷減緩與調適
生物多樣性

02 永續未來

2.2.1 重大主題分析 | 永續議題正負面顯著性評估



註：

依據GRI準則，對於衝擊評估分為正面衝擊及負面衝擊。正面衝擊評估面向為發生可能性及影響規模與範疇；負面衝擊評估面向為發生可能性及嚴重程度，據以計算出各永續議題之衝擊顯著程度並完成排序。

重大主題整併：「溫室氣體排放管理」及「能源管理」整併後揭露為「溫室氣體與能源管理」，「人才培育與發展」及「人權」合併名稱揭露「人才培育與發展 / 人權」。

其他永續議題(非重大主題)整併：「廢棄物管理」及「水資源管理」合併名稱揭露「廢棄物及水資源管理」。

02 永續未來

重大主題及價值鏈邊界列表

面向	永續議題	上游	振大環球營運	下游	對應之SDGs永續目標
治理/經濟	公司治理/誠信經營	●	●	●	16PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS 8就業與經濟成長
環境	溫室氣體與能源管理	●	●	●	6淨水與衛生 7AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY 12責任消費與生產 13氣候行動
社會	人才培育與發展/人權	●	●	●	3健康與福祉 5性別平等 8就業與經濟成長
	員工關懷與勞動保障	●	●	●	
	職業健康與安全	●	●	●	

● 直接影響 ● 間接影響

02 永續未來

2.3 利害關係人及溝通議合

2.3.1 利害關係人鑑別與溝通

為履行企業社會責任，重視利害關係人之溝通，振大環球與利害關係人建立透明及暢通的議合管道，並將其意見納入公司管理方針與營運活動，以達永續經營之目標。振大環球依循AA1000 SES（AA1000 Stakeholder Engagement Standard）的五大原則（責任、影響力、張力、多元觀點及依賴性）定義出主要利害關係人，並由振大環球向管理階層及同仁發送利害關係人鑑別問卷進行調查，最終鑑別出客戶、股東/投資人、員工、供應商，共4大利害關係人。為了能與利害關係人建立良好的溝通方式，運用多元管道及機制，傾聽、了解與回應利害關係人需求，藉由持續溝通與議合，共創彼此效益與信任。2025年各利害關係人溝通管道及關注議題如下。

利害關係人	關注議題	溝通管道（頻率）	溝通成果與回應	負責部門／聯絡方式
 客戶 客戶為公司營收與市場競爭力的關鍵來源。本公司持續提供穩定品質與服務，建立長期合作關係，促進營運成長與永續發展。	- 客戶關係管理 - 產品品質與安全 - 溫室氣體與能源管理	即時： mail、電話、實體會議、視訊會議溝通 不定期： 驗廠與訪廠	- 透過Email、電話、實體會議、視訊會議與客戶溝通，即時回覆客戶問題及解決客戶需求。 - 每年配合客戶進行海外工廠的參訪與稽核。	部門： 稽核室 電話： (02)2721-7588 #640 信箱： ia@greatg.com.tw

利害關係人	關注議題	溝通管道（頻率）	溝通成果與回應	負責部門／聯絡方式
 股東／投資人 本公司透過穩健的經營績效、透明的資訊揭露與完善的公司治理，並致力於提升企業價值，回饋股東長期投資報酬。	- 營運策略及經濟績效 - 公司治理與誠信經營 - 法規遵循	即時： 發言人機制 不定期： 公司網站投資人專區及聯絡信箱、公開資訊觀測站 每年： 年報、股東常會、法人說明會	- 年報披露產業分析及公司經營策略，並對經營情況和資料進行檢討分析，2025年共發布一次。 2025年4月25日召開股東常會，向投資者說明營運績效，並回覆股東關切的問題。 2025年度已參與法人說明會4次，報告本公司的財務狀況、營運情況、未來展望等，並將法人說明會簡報檔上傳公開資訊觀測站及公司網站，提升股東對公司營運的掌握度。 - 公司網站持續更新財務、業務相關資訊供投資人查詢。 - 設有發言人制度適時與股東及投資人雙向溝通。 - 透過公開資訊觀測站，揭露公司財務及業務相關資訊。	部門： 發言人 電話： (02)2721-7580 信箱： ir@greatg.com.tw

02 永續未來

2.3.1 利害關係人鑑別與溝通

利害關係人	關注議題	溝通管道（頻率）	溝通成果與回應	負責部門／聯絡方式
 員工 員工是公司營運與發展的核心。本公司重視員工權益、人才培育與安全健康的工作環境，以提升組織穩定度與整體競爭力。	- 人才培育與發展/人權 - 員工關懷與勞動保障 - 職業健康與安全	即時： 內部申訴信箱 不定期： 教育訓練 每季： 勞資會議 每年： 職工福利委員會、員工意見調查	2025年度內部申訴信箱共計0件，顯示公司溝通管道暢通，勞資關係維持穩定。 2025年度共召開4次勞資會議，就勞雇雙方不特定福利事項及勞動條件等議題進行雙向溝通，協調勞資關係並促進勞資合作。 2025年度共舉辦4次福利委員會會議，持續討論與推動員工福利相關事項，日常福利包括彈性工時制度、下午茶點心及各類津貼補助。年度安排全體員工健康檢查、醫護人員臨場衛教等，以提升員工福祉與工作滿意度。 - 建置完善教育訓練體系，包含新進人員職前訓練、在職訓練及專業訓練，2025年共計188人次，總時數為467小時，持續強化員工專業能力與職涯發展。 2026年1月執行2025年台北總公司員工意見調查，以了解員工滿意度，並針對重大問題訂定改善計畫。本次員工意見調查內容包括薪酬、工作環境、職涯發展、企業文化及永續經營5大構面，員工覆蓋率為83.3%。調查結果顯示，87.9%的員工高度認同公司，整體滿意度6分以上。	部門： 行政處 電話： (02)2721-7588 #169 信箱： hr@greatg.com.tw
 供應商 供應商是公司重要的營運夥伴。本公司透過良好供應鏈管理，建立穩定合作關係，確保營運效率並共同推動永續發展。	- 原物料/供應鏈管理 - 永續產品	即時： Email、電話 不定期： 實體會議、視訊會議溝通 每年： 年度供應商評鑑	- 透過Email、電話溝通，即時回覆供應商問題及解決供應商需求。 - 不定期與供應商進行實體會議、視訊會議，針對品質、交期、業務等重要議案進行溝通。 2025年度執行供應商及加工廠評鑑合計共38家。24家供應商評鑑結果均合格。加工廠評鑑結果，14家加工廠中，12家為A級、1家為B級及1家為D級，2025年度已無跟D級加工廠合作。	部門： 稽核室 電話： (02)2721-7588 #640 信箱： ia@greatg.com.tw

03

營運與治理

OPERATIONS & GOVERNANCE

公司治理與誠信經營
產品品質與安全



03 營運與治理

3.1 公司治理與誠信經營

重大主題	公司治理/誠信經營
權責單位	董事會、永續發展推動小組、公司治理專責人員
衝擊描述	- 正面實際衝擊：良好的公司治理與誠信經營能贏得利害關係人的信任，實現長期永續發展，並有助於提升ESG評鑑排名。 - 負面潛在衝擊：缺乏誠信基礎將無法達成營運目標，亦無法保障股東及其他利害關係人的利益，可能導致法律訴訟或損害企業聲譽。
政策／承諾	依據本公司「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「永續發展實務守則」等規範，持續強化董事會職能並秉持誠信經營，輔以內部稽核制度，以確保利害關係人最大利益。承諾落實綠色生產、節約能源、水資源及環境管理等永續經營方針。
採取行動	1.制度建設：依據法規要求建立完整的會計制度及內部控制制度，設置功能性委員會與永續發展推動小組。 2.多元化與接班：增加董事席次以促進成員多元化，推派獨立董事並擬訂企業接班人計劃。 3.永續發展推動小組不定期召開會議，追蹤年度目標並檢討工作計畫執行情形。 4.教育訓練：不定期開設公司治理課程，涵蓋誠信經營政策、內線交易防治等課程 5.溝通管道：網站設置利害關係人專區，妥適回應利害關係人關切之議題。
追蹤評核機制	1.內部稽核：設立專職稽核人員，定期向審計委員會及董事會呈報。 2.績效評估：每年完成董事會績效自行評估。 3.指標追蹤：定期檢視ESG評鑑指標，訂定改善計畫並持續追蹤成果。

03 營運與治理

3.1 公司治理與誠信經營

	短期目標（3年以內）	中期目標（3-5年）	長期目標(5年以上)
管理目標	1.增加董事席次，促進成員多元化。 2.推行企業接班人計畫及高階經理人績效管理。	強化管理階層治理責任，建立永續績效與管理階層薪酬之連結。並透過永續發展推動小組，持續協助推動公司永續發展與公司治理，實踐永續經營。	依循「公司治理 3.0- 永續發展藍圖」，持續強化資訊透明度與國際規範接軌，深化誠信經營文化。
年度績效	1.2025年設立永續發展推動小組，負責企業永續發展政策、制度、管理方針訂立以及方案執行。 2.2025年永續發展推動小組不定期召開會議討論公司永續工作計畫，並將執行情形提報董事會。 3.定期將風險管理、誠信經營落實情形納入工作報告並提報董事會。		
利害關係人的參與	透過公司網站利害關係人專區收集意見，並將其關切議題列入改善計畫。每年定期將與利害關係人溝通之內容呈報至董事會，作為評量行動有效性之依據。溝通情形請詳利害關係人及溝通議合章節。		

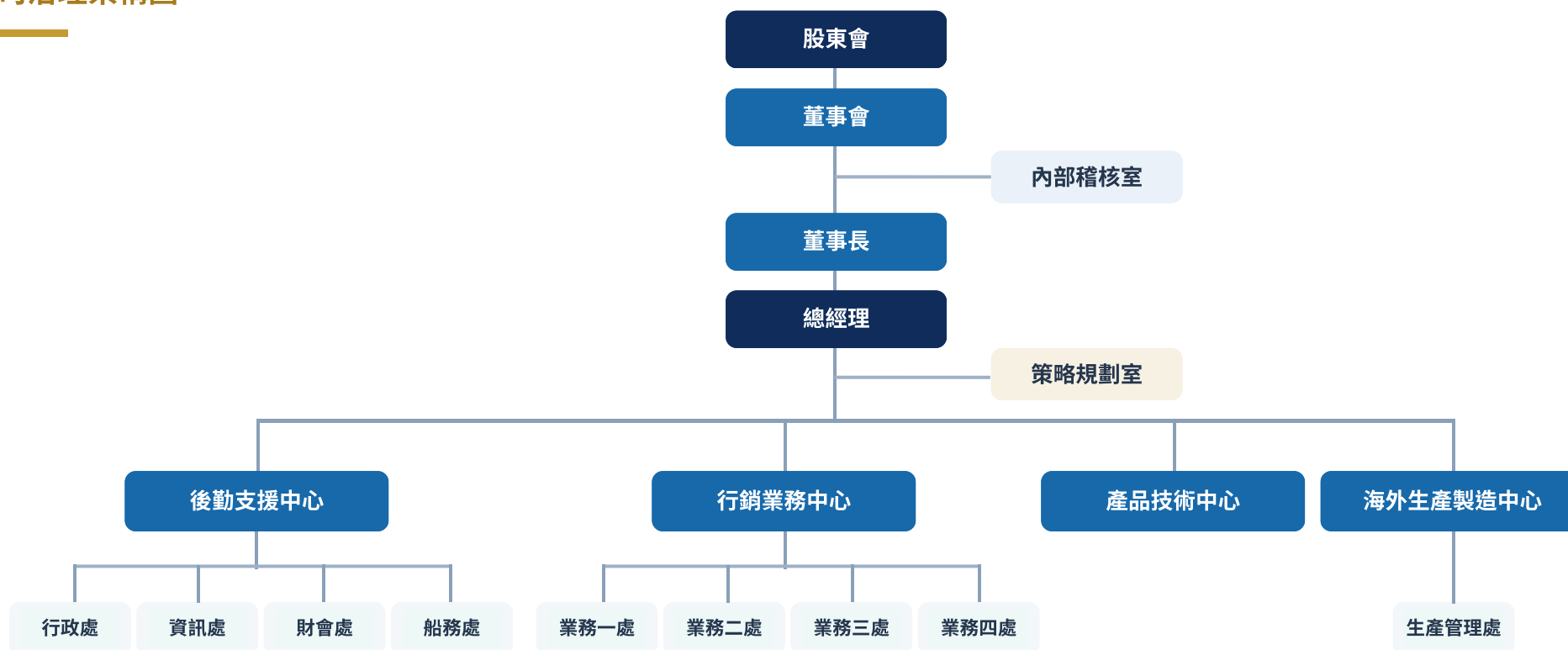
03 營運與治理

3.1.1 治理結構及組成

3.1.2 公司治理架構圖

振大環球董事會為公司最高治理單位，設有審計委員會、薪資報酬委員會，協助董事會進行監督之職責，審計委員會每季至少召開一次、薪酬委員會每年至少召開兩次，並向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。而在永續策略管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高決策組織，於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。

公司治理架構圖



03 營運與治理

3.1.3 董事會及委員會

董事會

振大環球董事會主要職責包括指導公司策略；監督管理階層及對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照相關法規、公司章程之規定以及股東會決議來行使職權，保持獨立性並向股東會負責，依據本公司章程第16條規定，董事會共有7位董事成員；其中有3位為獨立董事，任期三年，連選得連任，組成結構占比分別為3名獨立董事42.86%；4名非獨立董事57.14 %。董事會成員之姓名、性別、任期、主要學經歷及兼任其他公司職務情形，請參閱2025年報。本公司董事會每季至少召開1次，2025年總計召開8次。

董事會運作情形

職稱	姓名	2025年董事會實際出席率 (%)
董事長	許公任	100%
董事	乘基投資有限公司 法人董事代表人：簡美娥	100%
董事	李炤賢	100%
董事	鄒世權	100%
獨立董事	英宗宏	100%
獨立董事	吳宏城	100%
獨立董事	葉佳鑫	100%



03 營運與治理

3.1.3 董事會及委員會

審計委員會

審計委員會旨在協助董事會訂定或修正公司內控制度及重要處理程序，涉及董事自身利害關係之事項、重大之資產交易、資金貸與或背書保證、募集發行或私募具有股權性質之有價證券、簽證會計師之委(解)任或報酬之決定、財會或內稽主管之任免、年度及各季財務報告之審查等。該委員會由全體獨立董事組成，共計三位，本公司於2025年度已召開8次，委員平均出席100%，審計委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司2025年度年報。

本公司每年至少召開 1 次獨立董事與會計師及獨立董事與稽核主管之單獨座談會，此外，本公司簽證會計師於每季審計委員會或會前單獨溝通會議報告當季財務報表查核或核閱結果，以及其他相關法令要求之溝通事項，會計師及獨立董事之溝通情形良好。

薪資報酬委員會

薪資報酬委員會之職務，以專業客觀之角度，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並於董事會提出建議及提供其決策之參考，並以善良管理人之注意，忠實履行其職權，並將所提建議提交董事會討論。本公司為落實公司治理並健全公司董事及經理人薪資報酬制度，爰依證券交易法第 14 條之 6 及股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法(以下簡稱「設置及行使職權辦法」)規定，設立薪資報酬委員會。該委員會由三位獨立董事組成，本屆委員任期：2024 年 6 月 27 日至 2027 年 6 月 26 日。本公司於 2025 年度已召開5次，委員平均出席率100%。

為建立一個公平與利益共享的組織環境，使公司所有成員的薪酬與績效相連結，本公司薪酬委員會致力協助管理部門建置一個公平的薪酬與績效制度，為創造更高的價值，要求董事及經理人應確實避免為追求薪酬而從事逾越公司風險胃納之行為，另應確實履行具有競爭力之激勵性薪酬制度，如此才能吸引並留住最優秀人才，不斷提升企業經營績效，進而提升企業長期競爭力及永續經營能力。

薪資報酬委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司2025年度年報。

03 營運與治理

3.1.3 董事會及委員會

董事會多元性

董事之選舉採候選人提名制度，依據本公司「公司治理實務守則」第二十條及「董事選舉辦法」第二條，董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求擬訂多元化政策，包括基本條件與價值（性別、年齡、國籍及文化）及專業知識與技能（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）等。董事會整體應具備之能力為營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力與決策能力等不同產業經驗、學術等專業背景，並考量了性別、年齡、國籍等多元文化組成，其中包含1名女性董事(占比14%)，未來將盡力增加女性董事席次以達成目標，以使董事會多元化。董事會成員的主要經歷及其它重要職位資訊，請詳本公司2025年度年報。

最高治理單位的提名與遴選

振大環球董事選舉依據「上市上櫃公司治理實務守則」第二十二條採候選人提名制度，且依公司法第192-1條，持有本公司已發行股份總數1%以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，並於股東常會中由股東進行投票選舉。

董事候選人提名與遴選將董事組成多元性納入考量，包含性別、年齡、國籍、文化等基本條件，以及專業知識、背景及產業經歷等，使公司選任之董事具備行使其職權所必備之知識、技能及素養，並在經濟、環境和社會議題及相關衝擊都具有豐富的管理經驗。且為維護董事會的獨立性，亦依據「上市上櫃公司治理實務守則」及「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」設置及遴選獨立董事。

最高治理單位的主席

振大環球董事會目前為第12屆，由許公任擔任主席，且為本公司董事長，由李炤賢擔任總經理，皆為經營團隊成員，讓公司得到有力及一貫之領導，更有效及有效率地規劃及執行長遠業務策略。

為確保企業運作之獨立性，董事自身或其代表法人對會議事項有利害關係者，須定期申報利益衝突及接受獨立董事的監督。

最高治理單位於監督衝擊管理及永續報導的角色

振大環球董事會為公司最高治理單位，由董事會授權指派財會處劉執行副總劉文忠擔任永續長，負責統籌及監督本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理情形並定期報告董事會。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告利害關係人及溝通議合章節。公司之永續報告書由永續長檢視，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2025年永續報告書於2026年8月4日經董事會討論並決議通過。

衝擊管理的負責人

董事會已指派高階管理階層擔任永續長負責管理衝擊。永續長須每年於董事會會議上彙報公司的經濟、環境與人群衝擊的管理情況。

03 營運與治理

3.1.3 董事會及委員會

利益衝突及迴避

振大環球依據公司法第 206 條於董事會議事辦法第十五條明文規定，若董事對於會議之事項，與其自身或其代表之法人有利害關係時，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，並不得加入討論及表決以進行迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。董事會成員及其利益迴避情形（包含董事會日期、應迴避董事、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形），請詳振大環球董事會議事辦法。

溝通關鍵重大事件

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事（說明如下），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。

2025年溝通關鍵重大事件			
單位	項目	溝通頻率	年度報告次數
會計部門	財務資訊	每季	4次
會計部門	財務報告	每季	4次
稽核部門	稽核報告	每月	12次
稽核部門	稽核計畫	年度	1次

於報告期間，於公開資訊觀測站發布之重大訊息共35則，主要包含財務及公司治理之相關資訊。關鍵重大事件的性質和總數請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。



03 營運與治理

3.1.3 董事會及委員會

董事會進修

為增進董事之專業知識及技能，振大環球每年度依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。董事會進修情形如下：

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	許公任	2025/07/16	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	家族企業及財富永續不可不知的傳承機制與稅務議題	3
董事長	許公任	2025/11/03	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業內線交易最新法令與近期實務案例解析	3
董事	乘基投資有限公司 法人代表人：簡美娥	2025/07/16	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	家族企業及財富永續不可不知的傳承機制與稅務議題	3
董事	乘基投資有限公司 法人代表人：簡美娥	2025/11/03	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業內線交易最新法令與近期實務案例解析	3

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	李炤賢	2025/07/16	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	家族企業及財富永續不可不知的傳承機制與稅務議題	3
董事	李炤賢	2025/11/03	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業內線交易最新法令與近期實務案例解析	3
董事	鄒世權	2025/07/16	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	家族企業及財富永續不可不知的傳承機制與稅務議題	3
董事	鄒世權	2025/11/03	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業內線交易最新法令與近期實務案例解析	3

03 營運與治理

3.1.3 董事會及委員會

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	英宗宏	2025/07/16	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	家族企業及財富永續不可不知的傳承機制與稅務議題	3
董事	英宗宏	2025/11/03	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業內線交易最新法令與近期實務案例解析	3
董事	吳宏城	2025/07/16	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	家族企業及財富永續不可不知的傳承機制與稅務議題	3
董事	吳宏城	2025/11/03	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業內線交易最新法令與近期實務案例解析	3

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	葉佳鑫	2025/07/16	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	家族企業及財富永續不可不知的傳承機制與稅務議題	3
董事	葉佳鑫	2025/11/03	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業內線交易最新法令與近期實務案例解析	3

03 營運與治理

3.1.3 董事會及委員會

董事會績效評估

為提升董事會/功能性委員會運作效率及落實公司治理，本公司訂定〈董事及經理人績效評估辦法〉，納入公司治理、經濟、環境和社會等永續指標，以確保董事會於公司治理、營運及永續事件上盡職盡責。並依本公司「董事及經理人薪資報酬辦法」，考量董事會績效評估（包含對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修、內部控制等五大面向共計45項評估指標）及董事會成員績效評估結果（包含公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等六大面向共計23項評估指標），並參酌同業水準，給予董事合理酬金，經薪資報酬委員會審議提請董事會決議，依規定提報年度股東會報告。

本公司每年執行1次整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估，並採用自評方式。經理人績效評估中加入ESG指標，專注於誠信經營、法令遵循及風險控管、綠色採購，績效評估範圍、期間、內容及結果如下，整體董事會、個別董事成員、薪資報酬委員會及審計委員會之評估結果均為「優等」（平均總分達4.97分以上），顯示董事會、薪資報酬委員會及審計委員會成員均能認知職責、熟悉公司運作及環境，有效提升董事會整體決策品質。

本公司董事會運作績效良好，其評估結果已提報2026年2月11日董事會，個別董事績效評估結果將作為未來董事提名參考，詳細績效評估結果請詳振大環球2025年度年報。本公司目前尚未委託外部專業機構辦理董事會績效評估。董事會運作情形主要透過內部管理機制及相關會議運作進行檢視與改善，以確保董事會有效履行監督職責。未來將視公司實際需求評估是否導入外部專業機構辦理董事會績效評估。



03 營運與治理

3.1.3 董事會及委員會

董事會及高階管理階層之薪酬政策

振大環球董事薪酬依本公司章程第二十四條規定，公司年度如有獲利，應提撥不低於百分之一為員工酬勞，及不高於百分之五為董事酬勞。

振大環球經理人給付酬勞之政策，考量公司經營績效（包含損益、營收等重要財務指標）、個人績效評估結果（包含目標管理、管理品質、管理職能、工作態度及ESG永續績效）等面向，參考同業與市場水準，給予合理且具吸引力的薪資報酬。依薪資報酬委員會組織規程所定給付酬金之組合，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施，酬金實際發放之金額均經薪資報酬委員會審議後，提請董事會決議。而高階經理人(執行長、總經理)之薪酬係由薪資報酬委員會審議後，經董事會核准通過，於評估其薪酬時亦與績效及ESG連結，如誠信經營、法令遵循及風險控管、綠色採購等ESG永續績效共佔20%，並評估其績效達成率，以作為薪酬評量之依據，公司擬考慮於未來規劃評估董事成員同薪酬績效評量。

董事及經理人退休福利制度與一般同仁相同，均依照法令規定辦理；董事及經理人之薪酬、獎金、離職金、退休金及等資訊，請詳振大環球2025年年度年報。

薪酬決議流程

振大環球董事之薪資報酬，係以董事會及董事會成員績效評估結果作為依循，相關績效考核及薪酬合理性均經由薪資報酬委員會及董事會審核，並定期檢視是否符合公司經營現況及績效與報酬間之關聯。

本公司經理人之薪資報酬，業經薪資報酬委員會及董事會每年定期評估及審核，除了考量個人績效目標達成率及對公司貢獻度外，並參酌公司整體營運績效等，給予適當合理報酬。目前僅由內部關係人參與設計薪酬政策與薪酬決定之決策，本公司薪酬之決議請參考振大環球2025年度年報。

此外，本公司員工及董事酬勞發放係依據「公司章程」，公司章程需經股東會通過，而每年度皆需於股東常會報告前一年度之員工酬勞及董事酬勞分派情形。2025年度的薪酬提案已於2026年5月11日召開的股東常會通過。本公司於董事會下設有薪資報酬委員會，與審計委員會相同位階，其組成由3位獨立董事共同組成，針對最高治理單位及高階管理層之薪酬進行公平合理之審議與裁決。

01

績效評估與
公司營運績效

02

薪資報酬
委員會審議

03

董事會
核准通過

04

股東常會
報告

03 營運與治理

3.1.4 法規遵循

3.1.5 反貪腐

法規遵循

振大環球訂定誠信經營守則規範公司同仁於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益。

2025年，未有重大違反法規之情事，且無重大違反法規遭主管機關裁罰。唯有1筆2024年發生之非重大違規事件，詳下表紀錄。

處分日期	2025年1月23日
違反法規	勞動基準法第24條第1項
事由	因計算錯誤致短發延長工時加班費
處分內容	處罰鍰新台幣10萬元整
因應措施	1.依規定標準計算加班費並補發。 2.公司購置新版HR System人事系統，透過系統輔助強化作業，降低未來疏失發生機率。 3.稽核單位針對該項疏失進行專案查核，持續追蹤並向董事會做專案報告。

註：重大違規係指案件裁罰金額達新台幣100萬元以上。

反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動

振大環球始終秉持誠信經營為企業最基本之責任與操守，依據《誠信經營守則》要求全體員工遵循公平競爭相關法規從事營業活動，嚴禁從事價格固定、操縱投標、限制產量與配額，或以分配客戶、供應商、營運區域或業務類型等方式進行市場分割。此外，明確規範公司同仁在從事商業行為過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益。

在經營管理各層面，振大環球皆嚴格遵守相關法令規範。截至2025年底，公司未曾因反競爭行為、反托拉斯或壟斷措施而遭主管機關裁罰。亦未發生任何涉及利益衝突、洗錢、內線交易、產品安全、貪腐、環保或勞工等相關裁罰案件，亦無重大違反社會與經濟相關法律及規定之情事，亦未遭受任何罰款或非金錢制裁。

政治捐獻

振大環球重視企業治理與政策參與的透明性，於報導年度內，未進行任何形式之政治捐獻，包括金錢或實物捐贈予政黨、候選人或政治性團體，亦未透過第三方進行間接捐贈。公司設有內部政策，明確禁止未經授權之政治捐獻行為，並確保所有營運活動均遵守相關法令規範。

03 營運與治理

3.1.6 稅務責任

稅務方針

振大環球積極響應政府推動創新與經濟成長之政策，致力於資訊正確透明化及永續發展。為落實稅務治理，振大環球訂有稅務政策，由財務長每年親自審查及核定，並由財務部依據政策執行各項稅務管理程序。我們的稅務實踐包含：

法規遵循

嚴格遵守各營運所在地之稅務法律及立法精神。

國際標準

關係企業交易均採常規交易原則，遵循 OECD 國際移轉訂價準則。

資訊揭露

財報稅務揭露完整透明，符合法規與準則之高品質要求。

稅務誠信

嚴禁以避稅為目的之租稅規劃，拒絕使用避稅天堂或轉移利潤至低稅區。

風險控管

將租稅影響納入重大決策評估，並透過管理機制持續監控稅務風險。

外部溝通

基於誠信與透明，與各國稅務機關維持互信互惠的專業關係。

稅務治理、管控與風險管理

稅務治理架構

振大環球建立完善的稅務管理體系，由財務長負擔最終管理責任。日常行政與實務管理由集團會計主管統籌，並在全球實際營運地區聘請具備豐富經驗的稅務專家團隊執行審計業務，同時策略性地引入當地的外部諮詢機構，以強化法規應對之專業深度。另董事會則授權「審計委員會」落實監督職責，針對會計程序、內控制度、法律遵循及企業風險管理進行定期審查，確保稅務遵循之品質與誠信。

稅務風險管理

振大環球於全球各地經營與拓展業務，同時遵循各營運據點所屬國家的稅法規定。稅法與法規的任何不利變動皆會增加公司的有效稅率，並對經營業績產生負面影響。為有效管理稅務風險，本公司遵循內部控制流程，執行識別、評估與管理源自法規變更及其營運活動產生的稅務風險，對風險進行適當衡量、管理與控制。本公司除委託外部專家協助公司評估稅務遵循及可能衍生的稅務風險，且每年營利事業所得稅稅簽皆經會計師進行查核簽證並依法申報。另，本公司已建立相關機制以識別並回應可能損害稅務誠信之行為，例如吹哨者制度，請參閱「2.1 永續策略主軸與目標」說明。

03 營運與治理

3.1.6 稅務責任

稅務相關議題之利害關係人議合與管理

- 官方溝通：在全球各營運據點建立與各國稅務機關的雙向溝通平台，針對所在國稅務改革趨勢與國際租稅演進進行實務交流，致力於建構透明、穩定且公平的稅務體系。
- 趨勢洞察：積極投入各地區專業稅務組織之學術與實務交流，確保公司能即時識別新興稅務風險，並轉化為營運管理的動態優勢。
- 競爭優勢：將稅務治理與外部溝通緊密連結，藉由精準管控潛在風險，確保企業在全球布局中具備高度彈性。

由於集團業務涉及全球不同地點，集團嚴格遵循《所得稅法》、《加值型及非加值型營業稅法》及《稅捐稽徵法》等相關規定，確保稅務申報正確無誤，並依法繳納應負擔之稅款；同時於法定期限內完成財務與稅務報表之申報，以維持資訊的完整性與透明度。

在全球營運據點方面，公司積極與當地稅務機關建立雙向溝通平台，針對各國稅制改革與國際租稅趨勢進行交流，致力打造透明、穩定且公平的租稅環境。除此之外，我們亦參與各區域專業稅務組織的學術與實務交流，使公司能即時掌握新興稅務風險，並將洞察轉化為營運管理的動態優勢。

公司並將稅務治理與外部溝通緊密結合，藉由精準掌握與控管潛在風險，確保全球布局具備高度彈性與韌性。所有稅務合規事務均由審計委員會負責監督，並定期向董事會報告稅務風險及因應措施，以維護各方利害關係人的信心。

國別報告

振大環球依據全球所在營運地區之個別國家規定，依法編制移轉訂價報告，惟依據目前OECD公告之相關規定，目前營運規模尚未達到應編制國別報告之門檻，故2025年尚未編制國別報告。

組織所產生及分配的直接經濟價值

近三年經濟績效資訊

單位：新台幣仟元

項目	2023年	2024年	2025年
產生的直接經濟價值：收入	5,246,728	5,831,162	7,480,059
營運成本	3,555,280	3,883,039	5,166,433
員工薪資和福利	700,756	759,810	783,681
支付貸款人款項	2,657	8,634	11,892
社會投資/捐助費用	-	-	350
支付政府稅金	248,024	250,315	238,176
稅後淨利	740,011	929,364	929,877
支付股東股利	357,874	434,016	622,301
留存的經濟價值	382,137	495,348	307,576

註：「員工薪資及福利」已扣除屬於營業成本者。

03 營運與治理

3.2 產品品質與安全

產品和服務類別對健康和安全的衝擊

振大環球主要產品為成衣相關產品，基於確保產品對消費者健康與安全之責任，於生產及出貨各階段，依據相關法規與客戶要求，建立完善之健康與安全管理及評估機制。2025 年度，本公司針對 100% 之主要產品類別（成衣），於研發與量產階段即進行健康與安全衝擊評估，重點涵蓋原物料安全性、化學物質使用、產品測試及法規符合性等面向。所有出貨產品均依客戶規範及適用法規，委由第三方公正單位（如 ITS、SGS、BV 等）進行檢測，確保符合 RSL（受限物質清單）及相關健康與安全標準後方可出貨。

透過上述制度化流程，本公司持續降低產品對消費者健康與安全可能造成之風險，並確保產品與服務符合市場、法規及客戶之要求。

違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件

進行的評估項目說明

振大環球針對產品健康安全之評估項目包含：

- 有害物質檢測：成衣出口前，客戶會要求面料、副料送交第三方公正單位（如 ITS、SGS、BV）執行成衣測試，確保符合 RSL（受限物質清單）規範。
- 國際認證導入：優先採購具備 OEKO-TEX® Standard 100 認證之面料，從源頭確保不含對人體有害的化學物質。

2025年度，本公司旗下 100% 之主要產品類別（成衣）均已於研發與量產階段執行上述之健康與安全衝擊評估，確保出貨產品全數符合客戶及國際法規之安全標準，無違反有關產品與服務的健康和安全法規和自願性規約的事件。

產品和服務資訊與標示的要求

產品資訊及標示要求說明

振大環球嚴格遵守營運所在地之產品標示法規及客戶之要求，確保消費者能獲得透明且準確之產品資訊。本公司要求所有產品之標示須包含以下各類資訊：

- 產品元件／成分來源：明確標示面料及輔料之組成成分（如：60% Cotton, 40% Polyester）。
- 產品內容物成分：特別針對可能產生環境衝擊之化學物質。
- 使用安全：針對產品提供安全警示或洗滌保養說明，防止因不當清洗造成損壞或安全風險。
- 產品處理方法：提供洗滌建議圖示，指引使用者正確保養，延長產品壽命並降低環境影響。
- 其他：標示產地（如: Made in...）及追蹤碼，以實現產品溯源管理。

法規評估之執行成果

本公司針對所有出貨之主要產品類別（成衣）執行 100% 的法規合規性評估與標示檢查：產品類別：男、女、童成衣與各類運動服飾。

03 營運與治理

3.2 產品品質與安全

產品和服務資訊與標示的要求

檢驗項目：

- 纖維成分分析：核對洗標內容與實際材質一致性。
- 產地標示合規性：符合進口國之海關標示法規。
- 物理安全檢驗：針對吊牌附件、拉鍊、鈕扣之安全性標示評估。
- 內外部檢驗合格率：2025 年度所有產品之標示查驗合格率为 100%，無任何因標示不實或法規不符而受罰之紀錄。
- 百分比：受評估之產品類別占本公司所有產品類別之 100%。

未遵循產品與服務之資訊與標示、未遵循行銷傳播相關法規的事件

振大環球2025年無未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規及自願性規約的事件之情形、亦無未遵循行銷傳播相關法規事件及自願性規約之情形。

經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴

振大環球2025年無接獲任何經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴及事件。

在確保產品品質與安全的同時，企業亦逐步將管理視角由內部製程延伸至供應鏈上游。穩定且可追溯的產品品質，仰賴供應商在原料選擇、製程控管與合規管理上的共同投入，因此，本公司逐步強化供應商管理機制，透過評選及合規紀錄追蹤等，確保供應鏈整體符合品質與永續標準。

使用環境標準及社會標準篩選的新供應商

項目	2025年
年度新供應商總數	63
年度使用環境標準篩選的新供應商總數	63
年度使用社會標準篩選的新供應商總數	63
新供應商中經過「環境標準」&「社會標準」篩選的比例	100%

註：

- 1.統計範圍為振大環球股份有限公司。
- 2.經環境、社會標準篩選的新供應商數量／新供應商的總數* 100%

03 營運與治理

3.2 產品品質與安全

供應鏈中負面的環境、社會衝擊以及所採取的行動

項目	2023年	2024年	2025年
年度已進行環境衝擊評估的供應商數量	38	32	63
已鑑別出具有顯著實際或潛在負面環境衝擊的供應商數量 (*)	0	0	0
年度已進行社會衝擊評估的供應商數量	82	81	63
已鑑別出具有顯著實際或潛在負面社會衝擊的供應商數量 (*)	0	0	0
(*)中已有所改善的供應商家數	-	-	-
同意改善的供應商百分比	-	-	-
(*)中終止合作關係的供應商家數	0	0	0
終止關係的供應商百分比	-	-	-

註：

- 1.統計範圍為振大環球股份有限公司。
- 2.因應上市櫃公司永續發展相關規範，本公司於2025年度加強供應商環境與社會面稽核準則並建置稽核標準。2025年，優先針對新供應商執行稽核；未來將逐步擴大至全體供應商，以提升供應鏈永續管理成效。

供應商管理政策與評估範疇

振大環球高度重視供應鏈的人權與勞動實務，我們透過書面審查與基本資料調查，對所有潛在合作對象進行評估，如能通過本公司之永續標準篩選方能納入成為新供應商並正式合作。我們要求新供應商必須簽署「供應商社會責任承諾書」，其審核標準涵蓋：禁止童工、禁止強迫勞動、職業安全衛生、勞動條件（薪資與工時）、不歧視及反貪腐等社會面指標。亦將環境保護納入前述之新供應商評選流程。

本公司採風險導向原則，優先針對具生產實體之「實業類」供應商進行環境與社會衝擊評估。2025 年度本公司新納入之供應商總計 63 家，經查核該 63 家廠商均已全數完成上述環境及社會標準之篩選與承諾書簽署，新供應商篩選比例達 100%。經評估，所有新進供應商均符合本公司之環境及社會責任要求，未發現具備潛在人權、社會及於環境合規風險之對象。

03 營運與治理

3.2 產品品質與安全

社會衝擊鑑定程序與結果

振大環球視供應商為長期合作夥伴，致力於建構一個透明、平等且符合國際人權標準的永續供應鏈，針對供應鏈社會衝擊之管理，本公司透過「供應商社會責任承諾書」之核查、年度合規紀錄追蹤以及負面輿情監測系統，2025年度針對受評之63家供應商進行全面性診斷，鑑定指標涵蓋：勞雇關係、職業安全衛生、禁止童工、禁止強迫勞動、不歧視原則、以及結社自由等社會面向。

2025 年度盤點與鑑定結果顯示：

1. 實際負面衝擊：所有受評供應商均遵循當地勞動法令，本年度未發現任何供應商存在重大勞資爭議或違規情。
2. 潛在負面風險：經由風險分級評估，上述供應商於營運過程中均展現良好之自律管理，未鑑定出具有顯著潛在負面社會衝擊之對象。

後續行動與管理成效

基於 2025 年度之鑑定結果，本公司所有受評供應商之社會面表現均符合《供應商社會責任守則》之要求：

- 無需採取改善行動：本年度無供應商被列為高風險對象，故無須要求供應商制定改善計畫（CAP）或進行實地補正追蹤。
- 無終止合作關係：2025 年度無任何供應商因產生重大社會負面衝擊或違反人權準則而導致終止合作關係之案例。

環境衝擊鑑定程序與結果

振大環球除關注供應鏈之社會面影響外，亦重視供應商於環境面之風險與衝擊管理，本公司優先選擇具備環境管理系統認證(ISO 14001) 或產品符合環保規範之供應商，確保符合環境法規。2025 年度本公司針對受評供應商之環境管理情形進行盤點與鑑定，其評估面向涵蓋：環境法規遵循、污染排放管理、能源與資源使用效率、廢棄物處理及等項目。經 2025 年度鑑定結果顯示：

實際負面衝擊：

所有受評供應商均符合當地環境法規要求，經查未發現重大違反環保法規、遭主管機關裁罰或造成重大環境污染之情事。

潛在負面風險：

依據風險分級評估，供應商已建置基本環境管理措施，具生產實體之供應商亦逐步導入環境管理系統或相關改善措施。本年度未鑑定出具顯著潛在環境負面衝擊之對象。

後續行動與管理成效

供應鏈衝擊評估：基於 2025 年度之鑑定結果，本公司所有受評供應商之環境面表現均符合要求。

- 無需採取改善行動：本年度無供應商被列為高風險對象，故無須要求供應商制定改善計畫（CAP）或進行實地補正追蹤。
- 無終止合作關係：2025 年度無任何供應商因產生重大環境負面衝擊而導致終止合作關係之案例。

03 營運與治理

3.2 產品品質與安全

來自當地供應商的採購支出比例

單位:新台幣百萬元

項目	2023 年		2024		2025		
產地	越南	馬達加斯加	越南	馬達加斯加	越南	馬達加斯加	印尼
向當地供應商採購金額	238	-	288	-	320	24	-
總採購金額	1,541	931	2,123	1030	3,169	938	56
當地採購比例	15%	0%	14%	0%	10%	3%	0%

- 註：
- 1. 2025年數據統計邊界範圍包含：越南、馬達加斯加及印尼。
 - 2. 當地供應商，係以各營運據點所在國家。
 - 3. 針對來自當地供應商採購之揭露，重要營業據點係指對公司營運具實質貢獻，並符合以下一項或多項條件之營運地點：為主要從事生產製造活動，且年度採購或生產金額占公司整體營運具一定比重者；或為公司核心產品之主要生產基地或關鍵供應鏈節點。
 - 4. 當地採購比例計算方式：當地據點年在地採購金額/當地據點年總採購金額* 100%。

04

安心職場

SAFE & INCLUSIVE WORKPLACE

人才培育與發展／人權
員工關懷與勞動保障
職業健康與安全



04 安心職場

4.1 人才培育與發展／人權

重大主題	人才培育與發展/人權
權責單位	行政處人力資源、各單位主管
衝擊描述	- 正面實際衝擊：透過完善的教育訓練體系，有效提升員工生產力與技能，確保紡織技術傳承。人才發展計畫帶來高留任率，穩定生產營運，支持永續成長。並制定嚴謹的人權政策，承諾遵守國際勞工標準，確保無童工、無強迫勞動，落實多元平等職場環境，提升企業社會責任聲譽。 - 負面潛在衝擊：隨技術進步與自動化發展，若內部培育速度無法即時因應，可能導致人才缺口或生產效率提升停滯。跨國營運環境複雜，需嚴格管理供應鏈與自有工廠的勞動條件，若未落實內部稽核，可能面臨勞資爭議、人權違規風險，進而影響品牌形象。
政策／承諾	本公司為善盡企業社會責任，保障全體員工、客戶及利害關係人之基本人權，恪守公司所在地之法令規範，尊重並支持國際公認之人權規範與原則制定「人權政策」，包含「聯合國世界人權宣言」、「聯合國工商企業與人權指導原則」、「聯合國全球盟約」及國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」，並積極動「責任商業聯盟行為準則」之規範，有尊嚴地對待及尊重所每位員工。旨在達成「人才培育、性別平等、尊嚴就業與經濟成長」的願景將人才視為企業資產，推動紡織產業的共融與永續發展。
採取行動	- 培訓體系：訂定年度訓練目標，落實主管儲備計畫。 - 績效連結：員工發展與績效考核緊密結合，提供明確的晉升管道。 - 多元平等：禁止任何歧視、霸凌與性騷擾，推動多元化僱用(如身障人士、多元族群)。 - 供應鏈管理：要求供應商遵守相關人權政策，致力於負責任的採購。

04 安心職場

4.1 人才培育與發展／人權

追蹤評核 機制	1. 人均受訓時數：追蹤每位員工的年度教育訓練時數。 2. 訓練經費投入：統計年度培訓經費，確保人才投資。 3. 績效考核與晉升：將能力提升與職位晉升掛鉤，並定期每年評估訓練有效性。 4. 申訴管道與調查：設立完善的人權申訴機制，確保潛在人權問題得到處理。 5. 風險評估：針對高風險地區之生產基地進行專案人權查核（如工作時間、加班費等）。		
管理目標	短期目標（3年以內）	中期目標（3-5年）	長期目標(5年以上)
	為建立人才培訓制度，本公司已訂定人權政策，完成員工人權教育訓練覆蓋率達100%	1. 建立全面性人才發展體系，人權盡職調查機制落地。 2. 確保員工滿意度逐年提升達75%	成為業界頂尖雇主品牌，達成多元平等文化，確保人才發展與企業永續策略一致。
年度績效	1. 訓練經費投入116,562元。 2. 人權申訴管道的案件量為0件。		
利害關係人的參與	員工：透過勞資會議、員工意見箱、員工滿意度調查、內部培訓與座談會。 客戶：依據客戶行為準則執行人權與勞動條件查核。 社區/社會：投入社會公益，建立與良好關係。 溝通情形請詳利害關係人及溝通議合章節。		

04 安心職場

4.1.1 人力概況與管理

員工結構組成

截至2025年底，振大環球集團員工人數為5,450人，正職員工5,411人，佔整體人數99.28%，非正職員工(定期契約勞工)38人、零工經濟者1人，共佔整體人數0.72%，並無非員工的工作者。報導期間內及報導期間與前期比較，員工及非員工工作者人數沒有重大顯著波動。

振大環球的營業據點位於台灣、越南及馬達加斯加，聘雇對象以台灣、越南及馬達加斯加員工為主，當地雇用比例分別達88.64%、99.42%、99.02%。本公司確實遵循政府主管機關勞動相關法令規範，從未雇用童工，如雇用外籍人士，則依據當地法令之相關規範辦理。本公司重視多元化與職場包容，員工招募、薪酬及福利不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務等不同而有所差異，男女員工比例約為1：4.10。

註：

本公司2025年度年報揭露之員工總人數為5,447人，2025年度永續報告書揭露之員工總人數為5,450人，差異主要係統計範圍調整所致。原年報統計範圍涵蓋台灣、北越GV、北越寧平及馬達加斯加等主要營運據點，其中有2位外籍員工因屬駐點於合作廠商處之人員，其工作場域未納入原年報統計範圍，故未列入計算；另有1位董事長兼任員工身分，於年報統計時未納入員工總數。惟於永續報告書中，基於完整揭露集團實際聘僱人力之原則，已將上述人員納入統計，因此產生人數差異。

團體協約

振大環球無成立工會和集體協商協定，定期透過勞資會議及多元方式與員工溝通，未來公司將持續與員工保持良好互動，恪守當地勞動法規，持續多元溝通共創勞資和諧及雙贏之勞動環境。2025年共舉行4次勞資會議。

全球員工人力結構 (依性別分類)

類別	組別	男性		女性		組別小計	
		人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比
勞雇合約	永久聘雇員工	1,066	19.56%	4,345	79.72%	5,411	99.28%
	定期契約勞工	2	0.04%	36	0.66%	38	0.70%
	零工經濟者	0	0.00%	1	0.02%	1	0.02%
勞雇類型	全職	1,068	19.60%	4,374	80.26%	5,442	99.85%
	兼職	0	0.00%	8	0.15%	8	0.15%

註：

1. 人數的統計方式為報導期間結束日12月31日當天的數值，以實際人數計算。
2. 統計涵蓋範圍為台灣、越南及馬達加斯加，為本集團的主要營運據點。

04 安心職場

4.1.1 人力概況與管理

全球員工人力結構 (依工作地區分類)

類別	組別	台灣		越南		馬達加斯加		組別小計	
		人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比
勞雇合約	永久聘雇員工	186	3.41%	2,057	37.74%	3,168	58.13%	5,411	99.28%
	定期契約勞工	33	0.61%	5	0.09%	0	0.00%	38	0.70%
	零工經濟者	1	0.02%	0	0.00%	0	0.00%	1	0.02%
勞雇類型	全職	212	3.89%	2,062	37.83%	3,168	58.13%	5,442	99.85%
	兼職	8	0.15%	0	0.00%	0	0.00%	8	0.15%

註：

1. 人數的統計方式為報導期間結束日12月31日當天的數值，以實際人數計算。

2. 統計涵蓋範圍為台灣、越南及馬達加斯加，為本集團的主要營運據點。

04 安心職場

4.1.2 人才永續

不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

振大環球落實同工同酬制度，女性基層員工平均薪資較男性高，主要反映產業特性與職務結構差異：基層職務中較具津貼、技能或資歷獎金的職位女性任職比例較高，因此提升女性平均薪資，不涉及薪資制度的性別差異。

當地基本工資比較

地區/幣別	台灣	
項目	女	男
當地基本工資（新台幣）	28,590	28,590
基層人員的起薪水準（新台幣）	40,851	37,605
基層人員的起薪水準與當地基本工資之比例	1.43 : 1	1.32 : 1

註：

1. 比例計算為四捨五入至小數點第二位。
2. 統計範圍為振大環球股份有限公司台灣總部。
3. 本公司之重要營運據點為振大環球股份有限公司之公司總部，負責主要決策及核心營運活動據點。

雇用當地居民為高階管理階層的比例

振大環球營運採「優先聘用在地人才」原則，不僅有助於提升團隊管理效率與業務穩定性，也能促進當地經濟發展、提高就業機會並改善社區生活品質。在台灣總部中，協理級（含）以上主管全數為台灣籍，占比 100%。

項目	高階管理階層
雇用當地居民為高階管理階層人數	10
高階管理階層總人數	10
比例	100%

註：

1. 當地係指重要營運據點所在國家為台灣地區。
2. 重要營運據點為振大環球股份有限公司之公司總部，負責主要決策及核心營運活動據點。
3. 高階管理階層係指公司治理主管、協理級以上主管。

04 安心職場

4.1.2 人才永續

2025年度新進員工和離職員工

地區	年齡	新進員工					離職員工				
		男	%	女	%	合計人數	男	%	女	%	合計人數
台灣	< 30歲	12	5.45%	52	23.64%	50	10	4.55%	33	15.00%	70
	30 ~ 50歲	2	0.91%	17	7.73%		3	1.36%	18	8.18%	
	> 50歲	0	0.00%	7	3.18%		0	0.00%	6	2.73%	
台灣員工總人數		220									
合計新進人數		90									
總新進率(%)		40.91%									
合計離職人數		70									
總離職率(%)		31.82%									

- 註：
- 1. 統計範圍為振大環球股份有限公司台灣總部，不包含派駐海外員工人數共14人。
 - 2. 新進、離職人數為統計當年度數字，員工總人數為截至年底人數，包含留職停薪員工共4人。
 - 3. 本公司全年離職率為 31.82%，較台灣整體企業平均離職率高。主要係受產業特性及基層職務人力流動性較高影響，導致整體離職率偏高。

04 安心職場

4.1.2 人才永續

每名員工每年接受訓練的平均時數

新進人員職前教育訓練

教育訓練由人資部主辦，於新進人員報到時施予職前訓練，課程包括：各部門組織/工作環境介紹、企業文化/經營理念、職業操守/誠信經營與道德規範、重要人事規章/管理制度、人權政策/性騷擾防治及福利說明／資訊系統操作、職業安全衛生等基本需知，以協助新進人員熟悉與適應工作環境。

2025 年每名員工接受訓練平均時數

2025年			
項目	男	女	合計平均
管理階層	1.00	0.83	0.90
非管理階層	0.55	0.42	0.65
合計平均	0.83	0.63	0.66

註：

- 統計範圍為振大環球股份有限公司。
- 管理階層係指公司治理主管、協理級(含)以上主管。

提升員工職能及過渡協助方案

2025年		
計畫名稱	計畫內容描述	量化成果
新進人員 職前 教育訓練	人資部負責規劃與執行新進人員之職前訓練，並於報到當日統一施訓。課程內容包括：各部門組織與工作環境介紹、企業文化與經營理念、職業操守、誠信經營與道德規範、重要人事規章與管理制度、人權政策與性騷擾防治、員工福利說明、資訊系統操作指引，以及職業安全衛生等必備知識。透過完整的職前訓練，協助新進同仁迅速掌握公司制度並熟悉工作環境，以提升入職適應度與後續工作表現。	2025年新進人員職前訓練共計90人次，受訓總時數135人時。
在職員工 員工訓練	振大鼓勵並支持員工參與外部專業訓練，以取得法規導向之必要證照，包括防火管理人、甲級或乙級職業安全衛生主管、急救人員等相關資格，確保人員具備符合法規要求之專業能力與安全管理知能。	2025年在職人員參與外部專業訓練共計41人次，受訓總時數243人時。 教育訓練經費共投入116,562元。

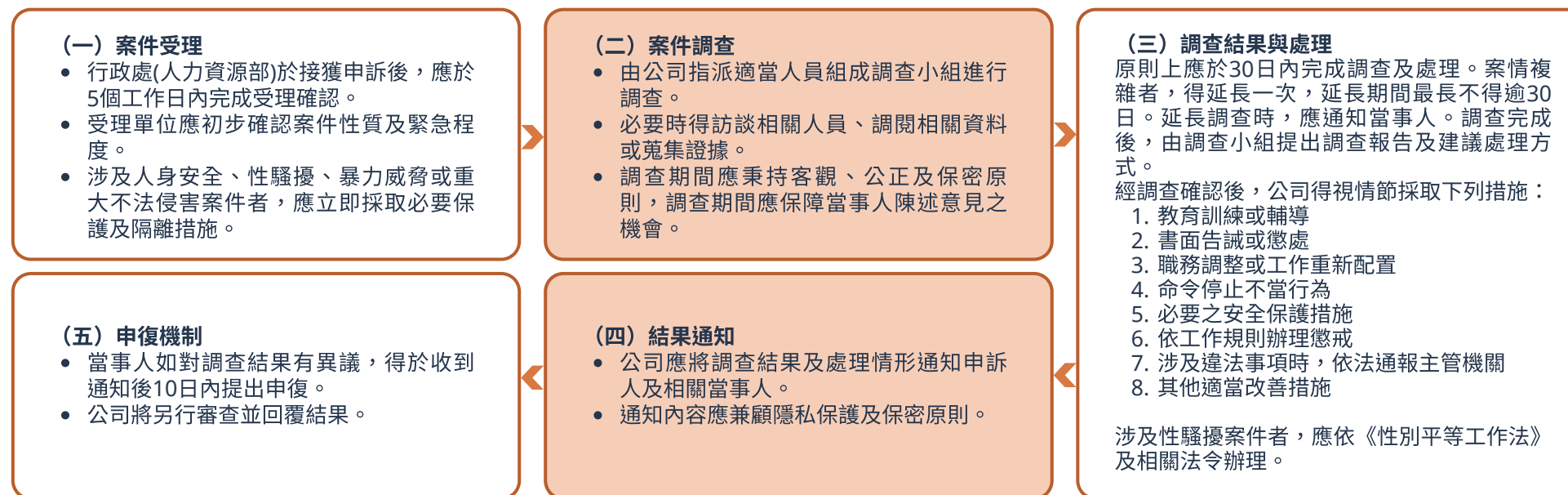
04 安心職場

4.1.2 人才永續

歧視事件以及組織採取的改善行動

振大環球於2025 年度，公司未接獲任何與歧視相關之申訴或通報，亦無確認成立之歧視事件。儘管未發生相關事件，公司仍持續推動職場多元、平等與包容（DEI）政策，以預防潛在風險並維護員工權益。具體措施包括：持續宣導《職場歧視防治政策》，明確禁止基於性別、年齡、種族、宗教、身心障礙、性傾向等因素之差別待遇；定期舉辦歧視防治與職場平等教育訓練，提升員工意識與敏感度；並強化匿名申訴機制，確保員工可在安全、保密的環境下提出疑慮。透過上述作法，公司致力於打造零歧視的工作環境，並持續監測與優化相關制度，以確保所有員工皆能在公平、尊重的職場中工作。

歧視事件申訴處理流程



04 安心職場

4.2 員工關懷與勞動保障

重大主題	員工關懷與勞動保障
權責單位	人力資源部
衝擊描述	- 正面實際衝擊：建立友善職場，提高員工留任率與滿意度，減少人才流失、強化雇主品牌吸引人才、提高生產力、減少勞資糾紛。 - 負面潛在衝擊：勞動力短缺、員工過勞或不滿情形可能衍生勞資爭議及相關法律訴訟。
政策／承諾	遵循《勞動基準法》、《職業安全衛生法》、《聯合國世界人權宣言》，並制定職場多元平等政策、反歧視與禁止騷擾規定。承諾提供高於法定標的之薪酬福利及友善家庭政策（如家庭照顧假、育嬰留停、彈性排班制）。
採取行動	- 安衛管理：落實安全衛生管理制度，定期進行健康檢查與勞安訓練。 - 薪酬福利：提供高於產業標準之薪資，發放績效獎金，落實薪酬透明化。 - 培訓發展：建立內部訓練制度，提升員工專業技能與管理能力。 - 多元平等：營造無歧視、多元共融的工作環境。

04 安心職場

4.2 員工關懷與勞動保障

追蹤評核 機制	1.透過內部申訴信箱、勞資會議、員工意見調查以了解員工滿意度，並針對重大問題訂定改善計畫。 2.透過每年度績效考核並結合職涯發展與培訓規劃，支持員工專業成長。		
管理目標	短期目標（3年以內）	中期目標（3-5年）	長期目標(5年以上)
	1.提升員工滿意度達70% 2.落實新人培訓計畫	1.提升員工滿意度達75% 2.同仁職能強化，個人發展計畫推動與落實	1.維持員工滿意度85% 2.成為產業內最佳雇主品牌、實現「多元、平等與包容」的職場文化
年度績效	1.改善員工福利設施如：增設冰箱、微波爐、咖啡機、飲水機等設備；持續修繕電燈、水龍頭等生活用品 2.育嬰假使用率為20%；家庭照顧假使用人次為29人次；總時數為145小時。		
利害關係人的參與	透過員工座談會、勞資會議、意見箱與內部問卷等多元管道，確保員工意見能傳達至管理層。溝通情形請詳利害關係人及溝通議合章節。		

04 安心職場

4.2.1 員工關懷與勞動保障

振大環球重視員工關懷與勞動保障，透過制度與措施強化治理單位與員工之間的溝通與連結，促進多元共融的工作環境。

治理單位與員工的多元化

成員類別	性別	年齡	2025年	
			董事會(人數)	佔董事會人數比例(%)
董事會成員	男	30歲以下	0	0%
		30~50歲	1	14.29%
		50歲以上	5	71.42%
	女	30歲以下	0	0.00%
		30~50歲	0	0.00%
		50歲以上	1	14.29%
	總計		7	100%

- 註：
- 1.統計範圍為振大環球股份有限公司台灣總部，不包含派駐海外員工人數共14人。
 - 2.管理階層係指公司治理主管、協理級(含)以上主管。

員工類別	性別	年齡	2025年	
			人數	佔全體員工比例(%)
管理階層	男	30歲以下	0	0.00%
		30~50歲	1	0.46%
		50歲以上	3	1.36%
	女	30歲以下	0	0.00%
		30~50歲	2	0.91%
		50歲以上	4	1.82%
非管理階層	男	30歲以下	11	5.00%
		30~50歲	15	6.82%
		50歲以上	5	2.27%
	女	30歲以下	55	25.00%
		30~50歲	86	39.09%
		50歲以上	38	17.27%
總計			220	100%

04 安心職場

4.2.1 員工關懷與勞動保障

員工多元共融

員工類別	多元化指標	性別	年齡	2025年	
				人數	佔全體員工比例(%)
管理階層	身心障礙者	男	30歲以下	0	0.00%
			30~50歲	0	0.00%
			50歲以上	0	0.00%
		女	30歲以下	0	0.00%
			30~50歲	0	0.00%
			50歲以上	0	0.00%
非管理階層		男	30歲以下	0	0.00%
			30~50歲	0	0.00%
			50歲以上	0	0.00%
	女	30歲以下	1	0.45%	
		30~50歲	2	0.91%	
		50歲以上	1	0.45%	
總計				4	1.82%

註：

1. 統計範圍為振大環球股份有限公司台灣總部
2. 管理階層係指公司治理主管、協理級(含)以上主管

女性對男性基本薪資與薪酬的比率

年份	2025年		
員工類別	薪資	酬金	總薪酬
管理職	1.80：1	2.89：1	2.29：1
非管理職	1.23：1	1.45：1	1.29：1

註：

1. 總薪酬 = 薪資+酬金
2. 表格內薪酬比例女性薪酬皆為1
3. 管理階層係指公司治理主管、協理級(含)以上主管
4. 本表數據統一四捨五入至小數點第二位
5. 統計範圍為振大環球股份有限公司，不包含派駐海外員工

04 安心職場

4.2.1 員工關懷與勞動保障

提供給全職員工的福利

振大環球股份有限公司之公司總部為本公司重要營運據點，負責主要決策及核心營運活動。總公司員工享有以下福利：

員工基本權益保障

1. 本公司所有員工自到職日起即參加勞工保險及全民健康保險，各項給付均依法辦理。
2. 本公司所有員工休假(特休假、產假、事病假)及例假日依勞動基準法辦理。
3. 本公司依法成立職工福利委員會，有效運作公司福利事宜。
4. 育嬰假：在子女未滿3歲前，且受僱者於同一雇主下任職滿6個月，得申請育嬰留職停薪。

進修及訓練

從新進人員的職前訓練，在職訓練到專業訓練，完善的教育訓練體系，培訓員工成為適才適所的專業人才，透過消防救災演練、衛教、法規宣導等，加強員工安全觀念及法令知識，得到全方位的學習與發展。

提升員工福利措施

1. 辦理員工團體保險並開放員工眷屬加保。
2. 促進部門情誼交流，提供部門同仁聚餐及旅遊經費補助。
3. 每年尾牙及人人有摸彩獎品或獎金。
4. 每週提供下午茶點心。
5. 提供住房或租屋津貼。
6. 提供同仁每日彈性上班工時，讓同仁可以兼顧家庭與工作的時間安排，提高員工認同感。

退休制度

本公司依相關法令規定，辦理員工退休事宜，適用勞動基準法之工作年資，每滿1年給與2個基數，超過15年之工作年資(30個基數)，每滿1年，給與1個基數，最高總數以45個基數為限，在該退休辦法下，退休金給付由本公司負擔。自94年7月1日起配合「勞工退休金條例」(以下簡稱「新制」)實施之後，員工得選擇適用「勞動基準法」，或選擇適用新制保留適用該條例前之工作年資。原適用「勞動基準法」之員工如經選擇新制後之服務年資或新制施行後到職之員工，其服務年資改採確定提撥制，其退休金給付由本公司按月依每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工退休金個人專戶。

04 安心職場

4.2.1 員工關懷與勞動保障

育嬰假

本公司為了讓員工可以安心生育，遵循《性別工作平等法》之規定在子女未滿3歲前，且受僱者於同一雇主下任職滿6個月，得申請育嬰留職停薪。2025年因育嬰申請留職停薪人員共計1人，本年度申請率20%。

項目	2025年	
	男	女
當年度符合育嬰假申請資格人數	3	2
當年度實際申請育嬰假人數	0	1
申請率	0%	50%
請育嬰假者於當年度應復職人數	0	1
當年度實際申請復職人數	0	0
復職率	-	0%
上一年度復職人數	0	0
上一年度復職滿一年人數	0	0
留任率	-	-

註1：統計範圍為振大環球股份有限公司台灣總部，不包含派駐海外員工人數共14人。

註2：一名員工於2024年度復職，惟其於2025年再次申請育嬰留停，故該復職人員不計入“上一年度復職滿1年人數”。

關於營運變化的最短預告期

振大環球依《勞動基準法》相關規定，資遣員工時須依其年資提前預告。預告期間如下：

- 繼續工作滿3個月未滿1年者：應於10日前預告。
- 繼續工作滿1年未滿3年者：應於20日前預告。
- 繼續工作滿3年以上者：應於30日前預告。

定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

振大環球規定在職滿3個月以上正職員工應定期接受績效及職業發展檢核。2025年度符合評核資格之員工中，已有196人完成績效評核，整體執行比例達89.09%。於未納入本年度評核範圍者，包括4名留職停薪員工、9名定期契約員工、3名因工作性質不適用年度評核之員工，以及8名任職未滿三個月之新進員工。

年份	2025年			
員工績效考核人數-依員工層級分類	績效考核人數			績效考核人數佔全體員工比例
	男	女	小計	
管理階層	3	6	9	4.09%
非管理階層	29	158	187	85.00%

註1：數據統計範圍為振大環球股份有限公司台灣總部。

註2：管理階層係指公司治理主管、協理級(含)以上主管。

04 安心職場

4.3 職業健康與安全

重大主題	職業健康與安全
權責單位	人力資源部
衝擊描述	- 正面實際衝擊：建立友善工作環境，保障員工身心健康，增加員工的安全感。減少危險事件，凝聚員工向心力。 - 負面潛在衝擊：工傷事故（如跌倒）及職業病（如職業性肌肉骨骼疾病）將間接影響員工出勤率下降；另心理健康議題（如職場霸凌、過勞）則對員工之長期身心健康與生活品質造成負面影響。
政策／承諾	遵守「勞動基準法」、「職業安全衛生法」，提供安全健康的工作環境，提昇同仁安全意識，建立安全文化，打造安心職場。
採取行動	1.安全衛生管理人員培訓：建立職安衛風險辨識、評估與控制流程（危害辨識、風險評估、分級管理）。 2.教育訓練：定期舉辦安全教育訓練、演習（如消防演習、急救訓練）。 3.健康促進：提供健康檢查、心理諮商服務、職場健康促進活動（如健康講座、運動比賽）。

04 安心職場

4.3 職業健康與安全

追蹤評核 機制	1.PDCA循環：透過「計畫-實施-查核-行動」循環，落實職安衛管理。 2.內部稽核：定期進行安全衛生稽核，確認政策落實情況。 3.事故調查：建立工傷事故報告與追蹤機制，針對根本原因進行修正。 4.向上呈報：報告員工健康檢查結果與高風險作業改善率。 5.持續監控職業傷害頻率與嚴重率。		
管理目標	短期目標（3年以內）	中期目標（3-5年）	長期目標(5年以上)
	1.每年定期環安衛主題宣導 2.新進同仁100%參加環安衛教育訓練 3.每月持續辦理護理師臨場健康諮詢服務，場次達48場 4.每年持續辦理醫師臨場健康諮詢服務，場次達4場	1.維持員工健康檢查率100% 2.消防演練覆蓋全集團據點達100% 3.友善職場設施覆蓋率達 100% 4.無重大職業災害發生（含承攬商）	1.持續推動健康促進，降低職業害 2.健康促進滿意度達90%以上 3.無重大職業災害發生（含承攬商）
年度績效	1.母公司本年度職業傷害與職業病為0件 2.新進同仁100%參加環安衛教育訓練 3.2025年醫師臨場共4次、護理師臨場共48次，年費用投入\$181,734元。		
利害關係人的參與	溝通情形請詳利害關係人及溝通議合章節。		

04 安心職場

4.3 職業健康與安全

職業安全衛生管理系統

振大環球依據《職業安全衛生法規》制定政策並執行預防計畫，持續降低危害控制風險並優化職場環境。由行政處兼任執行職安衛生管理職掌，此政策涵蓋範圍為總公司全體同仁。

危害辨識、風險評估及事故調查

振大環球辦公室危害辨識與風險評估流程

作業活動分組：

例行性：每日辦公文書、會議、電話接聽、影印作業。

非例行性：資訊設備維修、辦公室家具搬動、飲水機維護、臨時清潔。

緊急情況：火災疏散、停電、地震。

辨識危害來源：

人因工程：螢幕高度不當、座椅不適、重複性動作（打字）、手腕姿勢。

物理性：電線雜亂、照明不足/過亮、辦公室濕滑、噪音。

環境/心理：室內空氣品質、辦公室溫度、工作壓力。

風險評估與分級：

評估危害發生的「可能性」與「嚴重度」，確認風險等級（例如：高、中、低）。針對非例行性維修，評估其潛在的墜落、觸電等風險。

決定風險控制措施：

消除：移除損壞的辦公椅。

替代：換成具人因工程設計的滑鼠。

工程技術：增加輔助照明，安裝纜線管理槽。

管理措施：規劃自動化流程、強制午休伸展、教育訓練。

個人防護：搬運作業提供手套。

確認殘餘風險：實施措施後，確認風險是否已降至「可接受水平」。

持續審查：定期（如每年）或變更作業時更新風險清單。

員工可透過HR信箱(hr@greatg.com.tw)或人資電話02-27217588分機169，進行報告或諮詢，報告或諮詢人員之身分及其所提供之相關資料，均予以嚴格保密並妥善處理。若員工判斷現場情況可能導致傷害或疾病，可立即離開現場，並於事後通報主管及行政處。公司如發生職業事件時，由行政處主責啟動調查，並與相關部門主管及涉入員工共同進行原因分析事件，依其嚴重程度進行分級控管，並制定改善措施；所有改善措施均需列入追蹤清單至完成，處理期限為事發後一個月內。

項目	項目	說明
急救器材與設備	設置急救藥品及器材	有執行
	防火防災設備設置	有執行
	設備工具定期維護	有執行
安全防護演練	防火防災演習	有執行
	設置安全示警與宣導	有執行
	自主環境安全檢查	有執行

04 安心職場

4.3 職業健康與安全

有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

職安資訊揭露與溝通之流程

資訊發布管道（告知）

實體公告：在休息區、茶水間張貼安衛守則、逃生路線。

電子化資訊：透過內部郵件。

教育訓練：新進員工訓練。

溝通與互動機制（諮詢）：人力資源部。

匿名專線/信箱：設置匿名投訴機制，保障員工反映危害而不受報復。

員工參與流程（行動）

風險報告與回報：鼓勵員工主動通報「未遂事故」或潛在危險（如地毯翹起、電線雜亂）。

立即停止作業權：清楚告知員工，當職場有即時危險之虞時，有權停止作業並退避至安全場所，且不得因此受不利處分。

回饋與回覆：針對員工提出的職安建議進行回覆與記錄，顯示員工意見受到重視。

持續改善：

定期舉辦健康檢查、身心健康講座及職場不法侵害預防教育。

追蹤改善措施的執行進度。

公司雖未設制安全衛生委員會，現已透過職安資訊揭露與溝通及員工參與流程機制，確保員工參與以及與公司溝通職業安全衛生事項。

有關職業安全衛生之工作者訓練

振大環球定期舉辦火災、地震、緊急疏散等演習，確保員工熟悉防災流程，作為職業安全衛生訓練之環節，提升職場緊急事件之應變能力，並派員 1 名參加甲種職業安全衛生業務主管訓練，累計訓練時數 42 小時，以強化專業知識與管理能力。

職業健康服務及健康促進措施

振大環球提供完善之職業健康服務與員工健康促進措施，設置臨場職業醫師及護理師，提供臨場醫師每年4次，臨場護理師每月提供4次健康諮詢服務。2025年，醫師臨場共4次；護理師臨場共48次，年費用投入181,734元。公司聘用之醫師與護理師皆通過國家考試認證，具備合法專業資格。全體員工均可於上班時間前往10樓會議室接受健康諮詢，並依需求獲得職業健康建議與資源。

此外，本公司每三年公司會舉辦一次定期健康檢查，健康檢查內容除依法令規定項目外，額外提供超音波檢查等項目。2025年12月5日執行全員工巡迴健檢2場次，共191人受益，總金額\$171,500。透過上述措施，確保員工能取得必要的健康服務並強化整體職場健康促進。

職業傷害及職業病

2025年，振大環球所有員工均未發生相關職業傷害事件及職業病情形，本公司將持續落實危害辨識、風險評估、辦公環境改善及員工安全衛生訓練，以預防工作傷害發生。

本公司將持續落實危害辨識、風險評估、辦公環境改善及員工安全衛生訓練，以預防工作傷害發生。2025年並無非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者。本公司目前已針對部分職業危害採取基本安全管理措施，以降低作業風險，總公司人員皆未有嚴重職業傷害之可能。

針對職業危害之分級管控機制尚在持續建構中，規劃未來參考分級管控原則降低危害，逐步強化危害辨識、風險評估及改善追蹤機制。

05

永續環境

SUSTAINABLE ENVIRONMENT

氣候變遷減緩與調適
溫室氣體與能源管理
廢棄物及水資源管理



05 永續環境

5.1 氣候變遷減緩與調適

5.1.1 氣候變遷減緩與調適

治理-董事會監督情形

振大環球已將氣候相關風險與機會納入公司整體治理架構，由管理階層負責辨識、評估及管理相關議題，並依重要性適時向董事會報告。董事會透過既有治理機制，監督氣候相關風險管理之執行情形，確保其與公司整體營運策略相連結。

管理階層治理架構

本公司設置永續發展推動小組，由永續推動小組偕同永續環境組、永續供應鏈組、員工暨社會關懷組、公司治理組四大功能性小組，永續環境組部門主管負責制定氣候因應目標、執行推動永續發展(包括氣候相關議題)重要政策，永續推動小組每年將年度執行成果提報董事會向董事會報告。

因應策略

振大環球辨識氣候相關風險與機會可能於短、中、長期對公司營運產生影響。短期而言，極端氣候事件（如颱風、豪雨）可能影響生產作業及物流，公司已透過防災管理及投保相關保險，降低營運中斷風險。中期而言，因應氣候政策及客戶對永續供應鏈的要求，公司持續推動節能設備、製程改善及永續材質產品，以降低營運成本並維持訂單穩定。

長期而言，公司持續提升能源與用水效率，強化營運韌性，並將氣候相關風險與機會納入財務與營運規劃，以確保公司長期穩健經營。

風險管理

振大環球透過營運現況及外部環境變化，經會議討論綜合風險清單，並辨識氣候相關風險及機會，並評估其對營運與財務之潛在影響，由永續長負責氣候風險管理，依據風險類型召集權責單位執行管理措施，相關風險依性質納入公司既有之整體風險管理制度，採取相應管理與因應措施，並由永續環境組之管理階層持續追蹤氣候風險執行情形，並向董事會呈報(每年至少一次)，以確保本公司在面對氣候變遷風險時具備足夠的韌性與應變能力。



05 永續環境

5.1.1 氣候變遷減緩與調適

氣候變遷相關風險及潛在營運及財務影響

風險類別	風險構面	風險內容	影響時間	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
實體風險	立即性	颱風事件嚴重程度提高	短期	1. 颱風及強降雨等極端氣候事件發生頻率與強度提高，可能導致營運中斷，影響員工出勤安全、供應商交期延誤及物流運輸受阻，並可能造成廠房、設備或原物料損壞，增加修繕與管理成本，進而影響生產排程與交貨時程。 2. 成立應變小組、對基礎設施及貨物投保分散風險，需要較高的初期投資，會增加短期成本支出。 3. 短時強降雨可能導致廠房、倉儲或周邊道路淹水，造成原物料、半成品及設備受損，並影響生產作業與物流配送，增加修繕及營運中斷風險。	1. 公司啟動氣候風險管理機制，於颱風季前進行設備檢查與防災準備，並投保相關營業中斷及財產保險，以降低極端氣候事件對營運與財務之衝擊。 2. 公司定期檢查排水系統與設備防水措施，並於汛期加強現場巡檢與防災準備，同時透過保險機制分散潛在財務損失。 3. 為降低極端氣候可能造成之物流延誤風險，公司於出貨規劃階段即提前安排船期，並預留適當緩衝時間，以因應颱風或強降雨等不可抗力因素，確保產品運輸與交期穩定。	1. 因應極端氣候風險，持續支出相關保險費用及防災投入成本。 2. 2025年尚無認列因氣候風險導致的相關修繕費。	投保相關災害保險 本公司已投保火災、爆炸引起之火災及閃電雷擊等相關災害保險，保險範圍涵蓋建築物、營業裝修、機器設備及貨物等主要營運資產。 2024年受保資產金額約為新台幣 64,700仟元。 振大環球已於2025年成立應變小組積極加強防災訓練。
		短期強降雨導致淹水風險	短期				

註：影響時程定義為短期1-3年、中期3-5年、長期5-10年。

05 永續環境

5.1.1 氣候變遷減緩與調適

氣候變遷相關風險及潛在營運及財務影響

風險類別	風險構面	風險內容	影響時間	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
實體風險	長期性	降雨型態改變導致水資源供應不穩定	中長期	氣候變遷可能導致馬達加斯加地區水資源供應不穩定，影響製程用水及生產排程，若發生限水措施，將增加營運調整難度及用水成本，進而影響產能與交期。若發生限水措施，將增加營運調整難度及用水成本，進而影響產能與交期。近年因氣候變遷導致降雨分布不均，曾出現區域性限水情形，因此公司持續關注水資源供應風險並強化水資源管理。	公司廠區推動節水管理措施，並評估替代水源及製程用水效率改善，以降低缺水風險對營運之影響；同時評估設置蓄水池及提升水資源儲存能力，以增加用水調度彈性。	用水管理及節水設備相關投入成本約占年度設備投資之一定比例，主要用於節水設備導入與水資源管理改善。	透過用水管理及節水措施推動，公司持續提升用水效率並強化水資源循環利用。2025 年持續推動節水管理措施並改善用水設備，以提升水資源使用效率。
		極端天氣下雷擊事件增加，導致火災風險提高	短期	極端天氣可能增加雷擊或高溫引發火災之風險，造成廠房、設備或存貨損壞，進而導致營運中斷、生產延誤及修繕成本增加，影響公司營運與財務表現。	公司已加強防火及用電安全管理，定期檢查消防設備，並投保火災及雷擊相關災害保險，以降低火災事件對營運之衝擊。	消防維護及保險費用持續投入。	2025年共投入商業火險保險費用\$17,170。

註：影響時程定義為短期1-3年、中期3-5年、長期5-10年。

05 永續環境

5.1.1 氣候變遷減緩與調適

氣候變遷相關機會及潛在營運及財務影響

機會類型	機會內容	影響時間	機會對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
能源效率使用效率	透過汰換老舊設備及持續進行製程優化，提升生產過程中之能源使用效率，以降低單位產品之能源消耗及營運成本。	中長期	振大環球以穩定製造品質及成本控管為營運重點，透過提升能源使用效率，可降低能源成本支出，減少能源價格波動對營運之影響，並有助於提升整體生產效率及營運穩定度。	持續盤點主要用能設備，逐步進行節能設備汰換及製程改善，並透過內部管理機制加強能源使用監控與管理。	2025年產生設備更新及改善相關之資本支出，惟中長期可透過能源費用節省逐步回收投資成本。	已陸續進行部分設備及照明系統改善，有助於降低用電量並提升能源使用效率。
產品和服務	依據客戶需求，開發及提供低碳或永續材質相關之成衣產品，以因應品牌客戶對供應鏈永續管理之要求。		隨著國際品牌客戶對永續及減碳要求逐步提高，振大環球透過提供符合相關要求之產品，有助於維持既有客戶合作關係，提升接單穩定性，並降低因未符合永續要求而流失訂單之風險。	持續與原料供應商合作，評估導入永續或低碳材質，並配合客戶規範調整產品設計與生產流程。	初期可能增加材料成本及產品開發相關支出，惟有助於提升訂單穩定度及中長期營收表現。	已依部分客戶需求導入永續材質產品，並持續配合品牌客戶相關要求進行產品調整。

註：影響時程定義為短期1-3年、中期3-5年、長期5-10年。

05 永續環境

5.2 溫室氣體與能源管理

重大主題	溫室氣體與能源管理
權責單位	行政處/永續專案小組
衝擊描述	- 正面實際衝擊：透過持續監控能源使用情形，提升用電管理效率，有助於降低營運成本、提升資源使用效率，並減緩營運活動對環境造成之溫室氣體排放影響。隨著能源管理制度逐步完善，亦有助於因應法規趨勢及提升企業永續治理能力。 - 負面潛在衝擊：營運過程仍需使用電力等能源，能源使用所產生之溫室氣體排放，對環境造成一定程度之負面影響。若未持續改善能源使用效率，未來可能面臨能源成本上升及相關法規要求提高之風險。
政策／承諾	本公司重視能源使用與溫室氣體管理，持續依循法規要求進行溫室氣體及能源盤查與管理，並以提升能源使用效率、降低不必要之能源消耗為原則，作為營運管理的重要方向。
採取行動	2027年完成2026年度集團溫室氣體盤查，檢視溫室氣體排放情況並制定相關目標及後續行動。 - 定期彙整與檢視各據點用電情形，持續評估節能設備或改善措施之可行性。 - 落實基本節能措施（如設備關閉管理、照明及空調使用控管）。 - 宣導同仁節能意識，將節能納入日常作業管理。

05 永續環境

5.2 溫室氣體與能源管理

追蹤評核 機制	1.透過定期彙整電費帳單及年度能源使用量，進行內部檢視與比較，作為後續能源管理及改善措施之參考依據。 2.配合法規時程於2028年度揭露2027年度母公司個體盤查資訊及確信情形。		
管理目標	短期目標（3年以內）	中期目標（3-5年）	長期目標(5年以上)
	1.完成集團溫室氣體盤查，並設定減碳目標。 2.建立穩定之能源數據彙整與管理機制，確保能源使用資訊之完整性與一致性。	逐步評估並導入可行之節能改善措施，以提升能源使用效率。	持續強化能源管理制度，配合營運發展，降低整體能源使用強度。
年度績效	本年度完成母公司溫室氣體盤查與能源使用數據之盤點與彙整，建立資料蒐集流程作為後續溫室氣體與能源管理與改善之基礎。		
利害關係人的參與	本公司持續透過多元溝通管道蒐集利害關係人對氣候變遷、溫室氣體排放及能源管理等議題之關注事項，相關溝通機制與議合情形請詳「利害關係人溝通與議合」章節。		

05 永續環境

5.2.1 溫室氣體與能源管理

組織內部的能源消耗量

2025年能源耗用情形					
能源種類		使用量	單位	熱值 (Kcal)	使用量(GJ)
非再生能源	柴油	900.06	公升	7,766,617.74	32.5188
	汽油(不分92/95)	3,542.54	公升	26,639,900.80	111.5413
購買使用	電力	272,026	度	233,942,360.00	979.5167
總計					1,123.5768

- 註：
- 1. 統計資料範圍為振大環球股份有限公司的台北辦公室、宜蘭宿舍及工廠。
 - 2. 本數據統計自2025年台電收費單及油資發票。
 - 3. 本公司2025年無自產出售之電力。
 - 4. 本組織能源總使用量數據統一以小數點第四位表達。
 - 5. 本公司能源盤查係參考GHG Protocol溫室氣體盤查議定書。
 - 6. 各類能源熱值轉換係數依據經濟部能源局之能源常用單位換算表：汽油1 L公升= 7,520 kcal；柴油1 L公升= 8,629kcal；電力1度=860 kcal；kcal=4.187千焦(KJ)；1千焦(KJ)= 10⁻⁶ 十億焦耳(GJ)。

本公司目前尚無法取得組織外部能源消耗量之相關數據。雖已依據GHG Protocol 價值鏈（Scope 3）分類原則盤點上下游活動，包括供應商製造、物流運輸及客戶使用階段等可能涉及之能源使用類型，惟上述能源數據多由第三方掌握，缺乏一致性與可查核性，本公司亦尚未取得足以進行可靠量化之資料。因此，本年度未採用估算模型進行組織外部能源消耗量之計算，未揭露相關數值。

05 永續環境

5.2.1 溫室氣體與能源管理

能源密集度

能源密集度	2025年
絕對能源消耗量 (a)	1,123.5768
度量標準之實際數據 (b)	220
能源密集度 (a)/(b)	5.1072

註：

1. 密集度比值為：銷售密集度 (GJ / 員工人數)。
2. 統計資料範圍為振大環球股份有限公司的台北辦公室、宜蘭宿舍及工廠。
3. 本數據統一以四捨五入至小數點第四表達。
4. 涵蓋的能源類型：非再生燃料(汽油、柴油)、外購電力。
5. 此比值係採用組織內部的能源消耗量。
6. 本公司於2025年起擴大能源盤查範圍，納入除電力外之其他能源使用（如燃料等），2023及2024年的能源密集度不具直接可比性，因此相關數據不予以揭露。

減少能源消耗

本公司於本年度推動能源節約措施，包含辦公室用電節能宣導及照明設備節能改善。在行為面，透過辦公室用電節能宣導，提升同仁節能意識，減少不必要之用電；在設備面，進行照明設備節能改善，以降低用電耗能，如下：

1. 於台灣總部辦公區域推動辦公室用電管理與節能宣導方案，透過加強下班關閉設備管理、優化空調使用時段及宣導同仁節能意識，以降低不必要之電力消耗。2025年辦公區域用電量為979.5167GJ。
2. 推動公務車輛燃料使用管理與節能駕駛措施，建立燃料使用管理機制，定期統計柴油及汽油使用量，並倡導節能駕駛行為，例如避免急加速、規劃最佳行駛路線及減少非必要行程等，以降低燃料消耗及碳排放。2025年副總座車輛燃料使用量為32.5188GJ。
3. 推動公務車汽油使用管理與節能駕駛措施，建立汽油使用管理制度，定期統計汽油耗用情形，並推動節能駕駛行為，包括減少急加速、規劃最短行駛路線及合併行程等，以提升燃油使用效率並降低碳排放。該措施適用於總經理座車、保姆車及外務機車等公務車輛，2025年度能源使用量為111.5413GJ。

上述措施主要針對電力使用進行管理與優化，相關減量成效將持續追蹤與評估。

05 永續環境

5.2.2 溫室氣體排放情形

本公司依據溫室氣體盤查標準，進行範疇一（直接排放）之溫室氣體盤查與計算。排放來源主要包含固定燃燒源及移動燃燒源所產生之排放。

本年度揭露之溫室氣體種類包含二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）及氧化亞氮（N₂O）等，並依各氣體之全球暖化潛勢（GWP）轉換為二氧化碳當量（CO₂e）。

2025年度範疇一溫室氣體排放量為23.7699tCO₂e。相關排放數據係依據活動數據（如燃料使用量等）並參考環境部公告之排放係數進行計算，盤查範疇涵蓋台北辦公室、宜蘭宿舍及工廠據點。本公司本年度未涉及生質燃料使用，故無生質二氧化碳排放量。

項目		2025年
範疇一	直接排放	23.7699
範疇二	間接排放	128.9404
總計 (tCO ₂ e)		152.7103

註：

- 統計涵蓋營運邊界採營運控制法進行計算，統計資料範圍為振大環球股份有限公司的台北辦公室、宜蘭宿舍及工廠。
- 溫室氣體種類包含一氧化二氮 (N₂O)、甲烷 (CH₄)、二氧化碳 (CO₂)、氫氟化物 (HFCs)。
- 未產生生物源之二氧化碳排放量。
- 活動數據皆來自收費收據之測量值、天然氣月耗用結算表及領料單 / 料號別材料庫存異動資料檢核表，化糞池、製冷設備為估算值。
- 本公司盤查係參考GHG Protocol溫室氣體盤查議定書，全球暖化潛勢係數（GWP）係引用IPCC第六次評估報告（2021）之數據。
- 溫室氣體計算所引用之排放係數來源為以環境部公告的溫室氣體排放係數管理表6.0.4版& 113年電力排碳係數計算。
- 振大環球因首年進行盤查，故訂定基準年為2025年。
- 本數據統一以小數點第四位表達。

溫室氣體排放強度

溫室氣體排放強度	2025 年
絕對溫室氣體排放量	152.7103
度量標準之實際數據	220
溫室氣體排放強度	0.6941

註：

- 排碳強度比值為：銷售密集度（tCO₂e/員工人數）。
- 包含範疇一、範疇二之溫室氣體排放的密集度比值計算。
- 統計涵蓋營運邊界採營運控制法進行計算，統計資料範圍為振大環球股份有限公司台北辦公室、宜蘭宿舍及工廠。
- 溫室氣體種類包含一氧化二氮 (N₂O)、甲烷 (CH₄)、二氧化碳 (CO₂)、氫氟化物 (HFCs)。
- 溫室氣體排放量及排放強度數據以四捨五入至小數點後四位表達。

本公司經評估，未涉及臭氧層破壞物質(ODS)之使用、製造或排放情形，故無相關排放。未來將持續依循相關環保法規及國際公約要求，定期檢視營運活動。

05 永續環境

5.3 廢棄物及水資源管理

5.3.1 廢棄物管理

廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊

振大環球集團台灣總部主營業務為成衣紡織，原物料來源為纖維製品(布料)，於集團價值鏈的製產流程中，若剩餘布料無法完整生產一件衣物，該布料即為公司價值鏈中定義之廢棄物，布料若未妥善回收，可能使資源使用效率下降。台灣總部因無生產行為，自身營運活動廢棄物來源主要為滿足客戶端樣品需求所產生之零碎布塊。

廢棄物相關顯著衝擊之管理

台灣總部針對上點說明產生之廢棄物，訂立管理措施如下：

1. 就源頭購買部分，透過加強集團內打版部同仁之用料精算能力，嚴格控制製作客戶樣品所需布料之購買量，以期減少浪費提升效率的情形。
2. 就產業共生部分，目前已與永粒有限公司合作，有賴其主營業務項目部分原材料需求為振大集團廢棄物，將其作最大化利用情形。
3. 就廢棄物管理部分，目前已與和輝環保工程有限公司簽立廢棄物清運合約，由其進行廢棄物統一處理，降低不當處置風險及降低環境成本。
4. 目前簽立廢棄物清運合約之公司，係經取得台北市環保局廢棄物清除許可證之合法成立公司，且於每次處理時皆需取得相關環保主管機關之核准。
5. 台灣總部已建立廢棄物源頭減量管理機制，於採購與生產階段導入減廢設計原則（如減少包材使用、提升原料利用率），並優先選用可回收或可再利用之材料，以降低廢棄物產生量。

6. 台灣總部設定年度廢棄物逐年降低目標，定期追蹤執行情形與成效，作為內部管理與持續改善依據。

7. 台灣總部以辦公室營運為主，並設有樣品室進行產品打樣作業，未涉及大規模生產製造活動。

廢棄物相關數據之蒐集與監測流程說明

數據蒐集

樣品製作過程中產生之少量紡織邊角料（碎布），於清運前由現場人員進行秤重，屬直接量測數據；辦公室日常廢棄物（如紙類、包材及一般垃圾）則由大樓統一清運，未進行個別量測。

資料記錄與管理

碎布秤重數據由內部人員進行記錄，拍照並以電子化方式（如Excel）彙整管理，作為廢棄物統計依據。

數據彙整與監測

各期廢棄物數據定期彙整，並以年度方式統計總量，用以掌握廢棄物產生情形。

清運與處理流程

廢棄物透過台北市政府垃圾清運系統或大樓既有清運機制統一處理，相關處理由外部單位執行。

數據範疇說明

本公司廢棄物數據範圍涵蓋自身營運活動（含樣品室），尚未涵蓋價值鏈上游或下游所產生之廢棄物。

05 永續環境

5.3.1 廢棄物管理

限制說明

辦公室廢棄物因集中清運，未能取得即時秤重與細部分類數據；另樣品室產生之碎布量相對有限，整體數據代表性仍有一定限制。

未來改善方向

未來將評估強化廢棄物分類與量測機制，並研議取得清運相關數據，以提升資訊完整性與管理透明度。

廢棄物的產生

振大環球集團台灣總部未從事生產製造活動，主要為營運及樣品設計用途，僅於日常營運及樣品製作過程中產生少量廢棄物（如一般垃圾及樣品製作產生之碎布等）。其廢棄物主要來源為生產過程產生之小碎布及辦公室日常營運所產生之一般生活垃圾，性質以一般事業廢棄物為主，且未產生有害廢棄物。相關廢棄物均與大樓其他租戶共同委由清潔單位統一清運處理，其中一般辦公廢棄物由大樓管理單位統一委託合格清運廠商進行清運與處理，可回收資源（如紙類、塑膠等）依大樓分類機制進行回收並交由資源回收體系再利用，小碎布及部分一般垃圾則依台北市垃圾清運規定交由垃圾車處理，主要採焚化方式。

在數據管理方面，小碎布屬一般事業廢棄物，於清運前由公司現場人員進行秤重管理，相關重量數據為現場實際量測所得，屬直接量測數據，並依實際產出情形逐次記錄並定期彙整為廢棄物產生量統計資料，作為廢棄物產生量之估算依據。相對地，辦公室日常生活廢棄物（如紙類、包材及一般垃圾）因與大樓其他租戶共同由清潔單位集中清運，且總部未直接參與分類或秤重作業，加上未設置個別分類與秤重機制及清運單位未提供分戶數據，故無法取得細部分類及重量資訊，該部分亦非屬直接量測，且未進行推估。

集團目前無法取得完整之廢棄物產生重量量化資料，相關揭露係依可取得之實際量測數據及營運作業流程蒐集與清運紀錄彙整，未採用模擬推估方式，且數據尚未經外部第三方確信或保證。考量營運性質單純且廢棄物產生量有限，相關數據係依實際秤重結果及日常營運情形進行合理呈現。

未來將視實務及營運需求，評估建立更完整之廢棄物分類與量測機制，並持續評估透過清運廠商資料串接或內部管理機制優化，以提升數據之完整性、透明度與可追溯性，同時持續推動資源分類與減量措施，以降低對環境之影響。

05 永續環境

5.3.2 水資源管理

共享水資源之相互影響

振大環球集團台灣總部水資源主要來源於台北自來水事業處，主要用途為辦公、生活用水，水資源耗用後透過汙下水道匯集至台北市政府合作之第三方汙水處理廠。台灣總部為一般辦公用途、非耗水製程，故無相關衝擊之揭露情形，且為非水資源高壓力地區。

為提升本公司用水效率並落實節水管理，推動以下「用水量減降計畫」措施：

- A. 加裝洗手間馬桶二段式沖水閥門。
- B. 總部張貼隨手關水警示標語。
- C. 總務人員不定期郵件提醒。

雖振大環球集團仍在高速發展擴張時期，仍訂定在規模擴大的前提下，在5年內預計減少3%之用水量。台灣總部擬以台北自來水管理處每二月提供之「水費電子繳費憑證」上載之「用水碳排放量揭露資訊」作為定期用水效率檢視之指標，主營業務項目為成衣紡織，原物料來源多與纖維相關，供應商端存在染製、洗滌多項耗水工段，近年由於ESG意識在客戶端(歐、美地區)逐漸成為主流，由客戶端發起之需求也逐漸向環保、可回收布料靠攏，藉此潮流引導，振大環球亦透過客戶需求轉而向供應商提出環保及可回收原物料的需求，藉由回收、可循環、少染少洗的訴求，降低對環境的衝擊。

承上所述，振大環球集團主營業務項目為成衣紡織，並無耗水之製造過程。台灣總部及海外工廠主要水資源耗用皆為辦公、生活用水，除上頁說明提到總部內部宣導政策外，其餘並無相關揭露情形。

取水量

振大環球台灣總部之取水來源均為自來水公司供應之第三方水（屬淡水），主要供日常辦公及營運使用，未涉及地下水、地表水或海水之取用。2023~2025年度取水量係依據自來水費帳單所載用水度數（立方公尺）進行統計，並依1度水等於1,000公升之換算關係，轉換為百萬公升作為揭露單位。

依據 Aqueduct Water Risk Atlas 評估，台灣總部所在地區屬低至中水資源壓力區，整體用水風險相對穩定。

近三年取水量

單位：百萬公升(Megaliters)

取水來源	取水質指標	2023		2024		2025	
		所有地區	水資源壓力區	所有地區	水資源壓力區	所有地區	水資源壓力區
第三方水取水量	淡水/自來水	3.624	-	3.221	-	3.617	-
總取水量		3.624	-	3.221	-	3.617	-

註：

- 淡水（ $\leq 1,000$ mg/L總溶解固體）；其他的水（ $>1,000$ mg/L總溶解固體）。
- 統計範圍包含：振大環球股份有限公司台灣總部。
- 取水量之數據來源為自來水收費單，以自來水公司用水量度數所統計換算（一度水=1,000公升=一公噸水）。
- 依據水資源風險評估工具（Aqueduct Water Risk Atlas），鑑別台灣總部所處區域之水風險指標等級為低-中（1-2）風險等級。
- 數據統計四捨五入至小數點第三位。
- 2023年因水塔漏水導致取水量略高、2025年員工人數為220人，比2024年員工人數211人增加4.27%取水量因此提高12.29%。

05 永續環境

5.3.2 水資源管理

排水量

振大環球集團台灣總部主要為辦公室型態營運，無製程用水，排水來源以日常辦公產生之生活污水為主。排放之廢水皆經由大樓污水管線排入市政污水下水道系統，未直接排放至地表水、地下水或海洋。由於未設置水表監測排水量，排水量係依據用水量合理推估，整體排水性質屬淡水（總溶解固體濃度低於1,000 mg/L）。本公司用水主要為辦公室生活用水，未涉及製程活動，故無產生含有優先關注物質之廢水排放情形，所有廢水皆為一般生活污水，並依規定排入當地污水下水道系統，由政府單位統一處理，未直接排放至自然水體。

本公司營運過程未使用或產生對水體、生態系或人體健康具有重大影響之物質，亦未發生違反水污染相關法規或排放超標之情事，故無需揭露優先關注物質之排放濃度、總量或相關管理措施，本公司營運據點位於台北地區，依據 Aqueduct Water Risk Atlas 評估，屬低至中水資源壓力區（Low-Medium, 1-2），排水對水資源壓力影響有限。

近三年排水量

單位：百萬公升(Megaliters)

廢水流放區	放流水質指標	2023		2024		2025	
		所有地區	水資源壓力區	所有地區	水資源壓力區	所有地區	水資源壓力區
第三方水排水量	淡水/自來水	3.624	-	3.221	-	3.617	-
總排水量		3.624	-	3.221	-	3.617	-

註：

- 1.淡水（ $\leq 1,000$ mg/L總溶解固體）；其他的水（ $>1,000$ mg/L總溶解固體）。
- 2.統計範圍包含：振大環球股份有限公司台灣總部。
- 3.水資源主要用途為辦公、生活用水，廢水皆排入當地污水下水道，因此取水量與排水量之差異極小，因此採取水量與排水量相同之設定推算排水量。
- 4.依據水資源風險評估工具（Aqueduct Water Risk Atlas），鑑別台灣總部所處區域之水風險指標等級為低 - 中（1-2）風險等級。
- 5.數據統計四捨五入至小數點第三位。

05 永續環境

5.3.2 水資源管理

耗水量

振大環球公司因未涉及生產製程，無蒸發、產品含水或跨水源排放等耗水情形，故以「總取水量等於總排水量」估算，近三年度耗水量皆為0。本公司營運據點位於水資源風險屬低至中等區域，未對水資源造成重大影響，亦無重大水相關風險或衝擊情形。

近三年耗水量

單位：百萬公升(Megaliters)

項目	2023		2024		2025	
	所有地區	水資源壓力區	所有地區	水資源壓力區	所有地區	水資源壓力區
總取水量	3.624	-	3.221	-	3.617	-
總排水量	3.624	-	3.221	-	3.617	-
總耗水量	0	-	0	-	0	-

註：

- 1.淡水 ($\leq 1,000$ mg/L總溶解固體)；其他的水 ($>1,000$ mg/L總溶解固體)。
- 2.統計範圍包含：振大環球股份有限公司台灣總部。
- 3.總耗水量為：總取水量-總排水量計算。
- 4.因主要用途為辦公、生活用水，廢水皆排入當地汙水下水道，取水量與排水量之差異極小，因此採取水量與排水量相同之設定推算排水量，耗水量為0。
- 5.依據水資源風險評估工具 (Aqueduct Water Risk Atlas)，鑑別台灣總部所處區域之水風險指標等級為低 - 中 (1-2) 風險等級。
- 6.數據統計四捨五入至小數點第三位。



06

社會關懷

SOCIAL ENGAGEMENT



06 社會關懷

社會關懷

社會參與與公益投入

振大環球秉持企業永續經營理念，在追求企業成長與創造經濟價值的同時，持續關注社會需求與公共議題，透過公益捐贈及資源投入，支持災害救助、醫療照護及人才培育等面向，以實際行動履行企業社會責任，發揮企業正向影響力。

本公司公益投入以回應社會需求、促進社會福祉及支持永續發展為原則，優先關注醫療健康、弱勢關懷及社會急難救助等議題，期望透過與公益團體及醫療機構合作，共同提升社會韌性及公共服務量能。

支持偏鄉醫療照護發展

為促進醫療資源永續發展及提升偏遠地區醫療服務量能，本公司於2025年度捐助臺灣基督教門諾會醫療財團法人「花東醫療照護人才培育暨留任基金」，支持醫療照護專業人才之培育、進修及留任措施，協助強化花東地區醫療服務品質與人力穩定性。

花東地區因地理環境及人口分布因素，長期面臨醫療專業人才招聘與留任挑戰。本公司期望透過資源投入，支持在地醫療體系發展，促進醫療資源均衡配置，提升民眾健康照護品質。

支持災害救助行動

近年極端氣候事件頻繁發生，對民眾生命財產及社會運作造成衝擊。振大環球關注受災地區重建需求，於2025年度捐助財團法人中華民國佛教慈濟慈善事業基金會辦理之「樺加沙風災援助」計畫，支持災害救援、物資提供及災後復原工作，協助受災民眾重建生活，落實企業對社會關懷與人道援助之承諾。

培育長照與護理專業人才

面對高齡化社會趨勢及長期照護需求持續增加，醫護及長照專業人才培育已成為社會重要議題。振大環球於2025年度捐助東基醫療財團法人「清寒護理暨長照人才培育基金」，協助具經濟需求之學生投入護理及長期照護專業領域，培育未來醫療與照護人才。

本項投入除有助於降低學生就學負擔外，亦可促進醫療及長照人力資源之永續發展，回應未來社會對專業照護服務日益增加之需求。

未來，振大環球將持續結合企業核心價值與永續發展策略，關注社會需求及重大社會議題，透過公益投入與跨界合作，支持醫療健康、人才培育及弱勢關懷等領域，持續發揮企業影響力，攜手利害關係人共同創造共享價值，為社會永續發展貢獻力量。

06 社會關懷

深耕在地・馬達加斯加廠社會參與

振大環球於馬達加斯加共和國設立生產基地，在推動當地產業發展及提供在地就業機會的同時，持續關注營運所在地之環境保護、弱勢照護及社區發展等公共議題。工廠於 2025 年度透過環境行動、節慶捐贈及社區共融活動，回應在地社會需求，將企業社會責任落實於營運據點，與當地居民共同促進社會福祉及永續發展。

參與在地環境保護行動

為響應環境永續及生態保育，本公司馬達加斯加廠於 2025 年 3 月與馬達加斯加環境部合作辦理植樹活動，透過公私協力共同投入綠化工作，改善在地生態環境，並提升員工及社區對環境保護議題之重視。此項合作亦有助於深化企業與當地政府之夥伴關係，攜手推動環境永續與生態復育。



關懷弱勢族群與人道援助

秉持人道關懷精神，本公司馬達加斯加廠於 2025 年 11 月辦理感恩節捐贈活動，針對當地弱勢家庭、醫院及孤兒院提供物資捐助，並協助國防部軍區所屬教會整修軍區孤兒院，改善院童生活與照護環境。活動期間亦邀請軍區天主教大主教蒞廠，為廠內天主教信眾主持彌撒，體現本公司對員工信仰需求及心靈照顧之尊重與關懷。



06 社會關懷

深耕在地・馬達加斯加廠社會參與

促進社區共融與青少年關懷

面對弱勢族群及青少年輔導需求，本公司馬達加斯加廠於 2025 年 12 月辦理聖誕節捐贈活動，關懷當地弱勢家庭、孤兒院及青少年輔導中心，提供節慶物資及生活支持。同時於廠區內舉辦嘉年華會，發放聖誕禮物，凝聚員工向心力，並邀請基督教大主教蒞廠帶領信眾祈福，與員工及社區共度佳節，深化企業與在地社區之連結。



A

附錄

APPENDIX

附錄一 GRI準則索引表
附錄二 上市(櫃)公司編製
與申報永續報告書作業
辦法」第四條之一附表
二揭露氣候相關資訊

附錄

附錄一

GRI準則索引表

使用聲明	振大環球已依循GRI 準則報導2025年1月1日至2025年12月31日期間內的內容。		
GRI 使用版本	GRI 1：基礎 2021		
GRI 行業準則應用	2025年無適用之GRI 行業準則		
GRI 2：一般揭露2021			
組織及報導實務			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-1 組織詳細資訊	1.1 營運概況	6	
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	2	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2	
2-4 資訊重編	關於本報告書	2	
2-5 外部保證/確信	關於本報告書	2	
活動與工作者			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 營運概況	6	
2-7 員工	4.1 人才培育與發展/人權	45	
2-8 非員工的工作者	4.1 人才培育與發展/人權	45	

附錄

附錄一

GRI準則索引表

治理			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-9 治理結構及組成	1.3 永續發展推動小組	12	
	3.1 公司治理與誠信經營	25	
2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1 公司治理與誠信經營	25	
2-11 最高治理單位的主席	3.1 公司治理與誠信經營	25	
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 公司治理與誠信經營	25	
2-13 衝擊管理的負責人	3.1 公司治理與誠信經營	25	
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3.1 公司治理與誠信經營	25	
2-15 利益衝突	3.1 公司治理與誠信經營	25	
2-16 溝通關鍵重大事件	3.1 公司治理與誠信經營	25	
2-17 最高治理單位的群體知識	3.1 公司治理與誠信經營	25	
2-18 最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理與誠信經營	25	
2-19 薪酬政策	3.1 公司治理與誠信經營	25	
2-20 薪酬決定流程	3.1 公司治理與誠信經營	25	

附錄

附錄一

GRI準則索引表

治理			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-21 年度總薪酬比率	3.1 公司治理與誠信經營	-	保密規定限制: 基於內部薪酬保密政策無法揭露。非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數, 及前述數據與前一年度之變動情形, 本公司已於公開資訊觀測站公告申報「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」, 索引路徑如下: 公開資訊觀測站>彙總報表>公司治理>員工福利及薪酬統計>非主管之全時員工薪資>非擔任主管職務之全時員工薪資資訊 https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15
策略、政策與實務			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	3	
2-23 政策承諾	2.1 永續策略主軸與目標	14	
2-24 納入政策承諾	2.1 永續策略主軸與目標	14	
2-25 補救負面衝擊的程序	3.1 公司治理與誠信經營	25	
	4.1 人才培育與發展/人權	45	
	4.2 員工關懷與勞動保障	53	
	4.3 職業健康與安全	59	
	5.2 溫室氣體與能源管理	68	

附錄

附錄一

GRI準則索引表

策略、政策與實務			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.1 永續策略主軸與目標	14	
2-27 法規遵循	3.1 公司治理與誠信經營	25	
2-28 公協會的會員資格	1.2 公協會的會員資格	11	
利害關係人議合			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-29 利害關係人議合方針	2.3 利害關係人及溝通議合	22	
2-30 團體協約	4.1 人才培育與發展/人權	45	

附錄

附錄一

GRI準則索引表

GRI 3：重大主題 2021

重大主題揭露

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	2.2 重大性分析	17
	3-2 重大主題列表	2.2 重大性分析	17
	3-3 重大主題管理	3.1 公司治理與誠信經營 4.1 人才培育與發展/人權 4.2 員工關懷與勞動保障 4.3 職業健康與安全 5.2 溫室氣體與能源管理	25 45 53 59 68

重大主題

公司治理與誠信經營

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.1 公司治理與誠信經營	25
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.1 公司治理與誠信經營	25
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.1 公司治理與誠信經營	25

附錄

附錄一

GRI準則索引表

重大主題			
公司治理與誠信經營			
GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 207：稅務 2019	207-1 稅務方針	3.1 公司治理與誠信經營	25
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	3.1 公司治理與誠信經營	25
	207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理	3.1 公司治理與誠信經營	25
	207-4 國別報告	3.1 公司治理與誠信經營	25
GRI 415：公共政策 2016	415-1 政治捐獻	3.1 公司治理與誠信經營	25
GRI 204：採購實務 2016	204-1來自當地供應商的採購支出比例	3.2 產品品質與安全	39
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	3.2 產品品質與安全	39
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.2 產品品質與安全	39
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	3.2 產品品質與安全	39
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.2 產品品質與安全	39
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 產品品質與安全	39
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2 產品品質與安全	39

附錄

附錄一

GRI準則索引表

重大主題			
公司治理與誠信經營			
GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	3.2 產品品質與安全	39
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.2 產品品質與安全	39
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2 產品品質與安全	39
GRI 418：客戶隱私2016	418-1經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.2 產品品質與安全	39
重大主題			
人才培育與發展/人權			
GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.1 人才培育與發展/人權	45
GRI 202：市場地位 2016	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	4.1 人才培育與發展/人權	45
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 人才培育與發展/人權	45
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	4.1 人才培育與發展/人權	45
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	4.1 人才培育與發展/人權	45
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	4.1 人才培育與發展/人權	45

附錄

附錄一

GRI準則索引表

重大主題			
人才培育與發展/人權			
GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	4.1 人才培育與發展/人權	45
重大主題			
員工關懷與勞動保障			
GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.2 員工關懷與勞動保障	53
GRI 401：勞雇關係 2016	401-2 提供給全職員工的福利	4.2 員工關懷與勞動保障	53
	401-3 育嬰假	4.2 員工關懷與勞動保障	53
GRI 402：勞/資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	4.2 員工關懷與勞動保障	53
GRI 404：訓練與教育 2016	404-3定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2 員工關懷與勞動保障	53
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1治理單位與員工的多元化	4.2 員工關懷與勞動保障	53
	405-2女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.2 員工關懷與勞動保障	53

附錄

附錄一

GRI準則索引表

重大主題			
職業安全衛生			
GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.3 職業健康與安全	59
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	4.3 職業健康與安全	59
	403-2 危害辨識、風險評估、事故調查	4.3 職業健康與安全	59
	403-3 職業健康服務	4.3 職業健康與安全	59
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.3 職業健康與安全	59
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4.3 職業健康與安全	59
	403-6 工作者健康促進	4.3 職業健康與安全	59
	403-9 職業傷害	4.3 職業健康與安全	59
	403-10 職業病	4.3 職業健康與安全	59

附錄

附錄一

GRI準則索引表

重大主題			
溫室氣體與能源管理			
GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.2 溫室氣體與能源管理	68
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.1 氣候變遷減緩與調適	64
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.2 溫室氣體與能源管理	68
	302-3 能源密集度	5.2 溫室氣體與能源管理	68
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	5.2 溫室氣體與能源管理	68
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.2 溫室氣體與能源管理	68
	305-4 溫室氣體排放強度	5.2 溫室氣體與能源管理	68

附錄

附錄一

GRI準則索引表

永續主題			
廢棄物及水資源管理			
GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 306：廢棄物 2020	306-1廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.3 廢棄物及水資源管理	73
	306-2廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.3 廢棄物及水資源管理	73
GRI 303：水與放流水 2018	303-1共享水資源之相互影響	5.3 廢棄物及水資源管理	73
	303-3取水量	5.3 廢棄物及水資源管理	73
	303-4排水量	5.3 廢棄物及水資源管理	73
	303-5耗水量	5.3 廢棄物及水資源管理	73

附錄

附錄二

上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條之一附表二揭露氣候相關資訊

項目		報告書章節	頁碼
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。	5.1 氣候變遷減緩與調適	64
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 氣候變遷減緩與調適	64
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	5.1 氣候變遷減緩與調適	64
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 氣候變遷減緩與調適	64
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。	本公司目前尚未正式採用情境分析方式評估氣候變遷風險對公司之潛在影響。公司現階段係依實際營運狀況，透過辨識轉型風險與實體風險，評估其對營運、策略及財務之影響，並納入既有之整體風險管理流程中進行管理。未來，公司將視法規要求、營運規模及實務發展情形，評估導入情境分析之可行性，以強化對氣候相關風險與機會之中長期評估能力。	-
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。	本公司目前尚未制定氣候相關轉型計畫及指標目標，未來將於完成溫室氣體盤查後，視法規及營運需求，評估訂定相關轉型計畫及指標之可行性。	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司目前尚未採用內部碳定價作為規劃工具，未來將視法規及營運需求，評估導入之可行性。	-
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。	本公司目前尚未設定氣候相關目標，亦未使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs)，未來將視實務與法規發展情形，評估相關規劃。	-
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。	請詳下方1-1及1-2說明。	95

附錄

附錄

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸CO₂e）、密集度（公噸CO₂e／百萬元）及資料涵蓋範圍。

請詳本報告書「5.2 溫室氣體與能源管理」章節－溫室氣體排放情形／溫室氣體排放強度。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

將依上市櫃公司永續發展路徑圖規定：

1. 母公司個體應自民國2027年開始執行確信。
2. 合併財務報告子公司應自民國2028年開始執行確信。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

為規劃溫室氣體減量策略，合併公司於民國 2026年以合併財務報告為邊界完成盤查，故訂定基準年為 2026年。將於完成盤查後訂定 2027年度減量目標、策略及行動計畫揭露內容。



—Innovate—

振大環球股份有限公司
GREAT GIANT FIBRE GARMENT CO., LTD.
SUSTAINABILITY REPORT