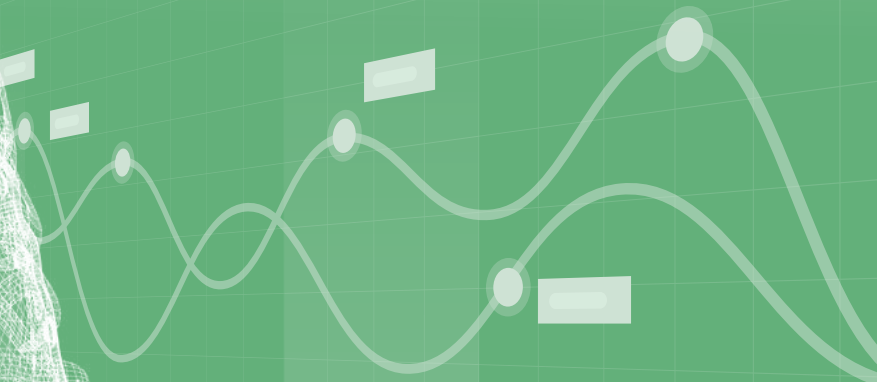
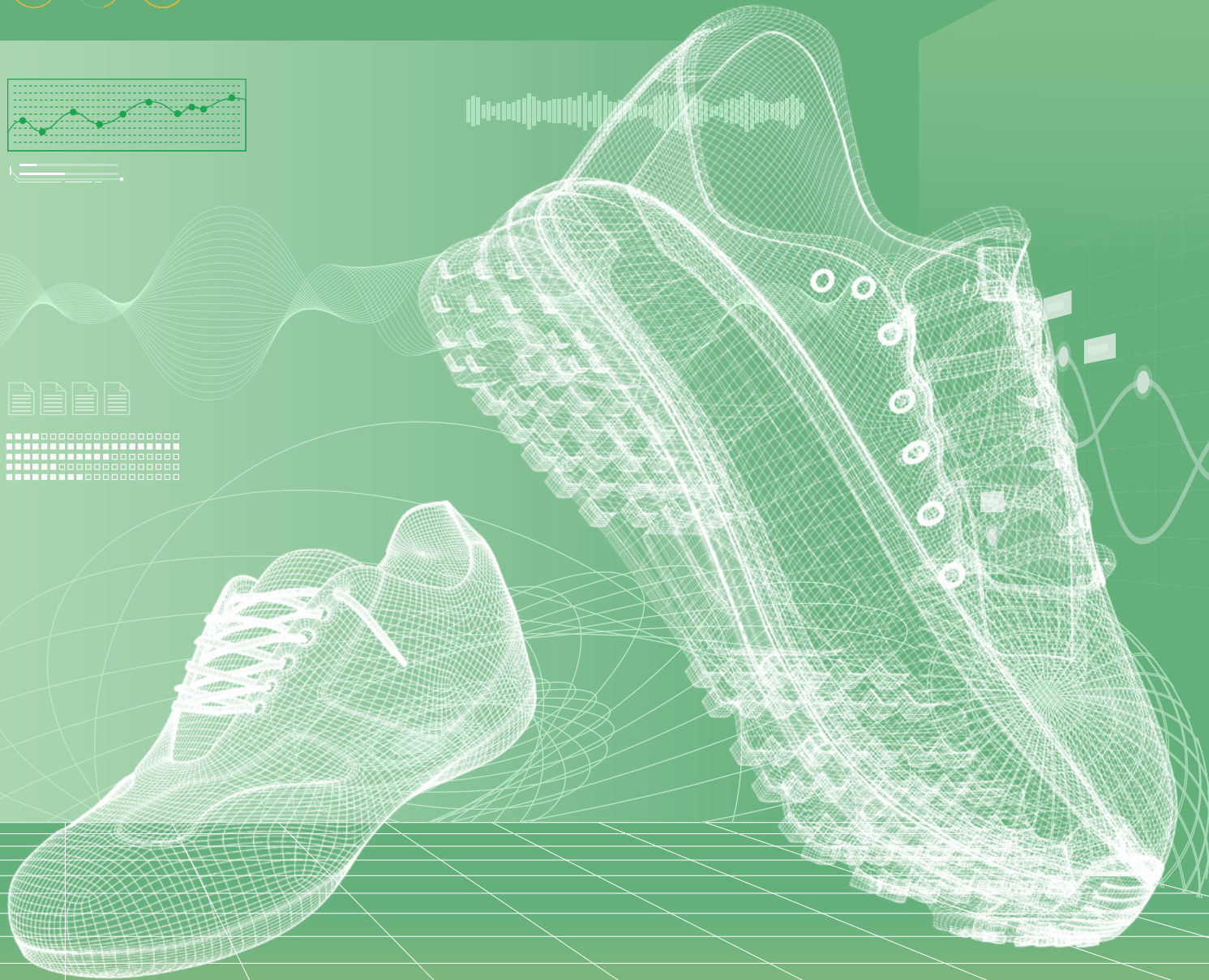


E S G



來億興業
Since 1987



2024
永續報告書
Sustainability Report

目錄 Contents

前言

關於本報告書	3
經營者的話	4
永續亮點績效	5

1 永續經營

1.1 關於來億	7
1.2 營運績效	11
1.3 永續治理架構	13
1.4 發展願景與經營理念	14
1.5 重大議題鑑別與分析	14

2 誠信公司治理

2.1 治理機制	20
2.2 誠信經營	23
2.3 法規遵循	24
2.4 資訊安全	26
2.5 風險管理	27

3 環境永續經營

3.1 氣候變遷因應	29
3.2 能源及氣體排放管理	33
3.3 廢棄物管理	39
3.4 水資源管理	42

4 創新產品與客戶關係

4.1 產品與服務	46
4.2 產品品質及安全	49
4.3 銷售模式和行銷標示	53
4.4 客戶權益維護及關係管理	55
4.5 供應鏈管理	58

5 友善職場與社會共榮

5.1 人才管理與培育	61
5.2 勞雇關係與人權	76
5.3 職業安全衛生	79
5.4 社會回饋	86

附錄

附錄一 全球永續性報告書協會 (GRI) 準則索引	91
附錄二 氣候相關資訊揭露索引	98
附錄三 確信項目彙總表	100
附錄四 會計師有限確信報告	101

關於本報告書

GRI 2-2、2-3、2-5

● 撰寫指引及準則

本報告書為來億興業股份有限公司（以下簡稱「本公司」或「來億」）首次發行之永續報告書（以下簡稱本報告書），主要採用全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）於 2021 年公布之 GRI 準則 2021（GRI Standards 2021）進行編製，並參考「上市公司氣候相關資訊」及「氣候相關財務揭露框架（Task Force on Climate related Financial Disclosures, TCFD）」，揭露永續相關作為。

● 報導範疇

本報告書資訊揭露與合併財報範圍不一致，報告書範疇僅涵蓋來億臺灣總部及海外各地區營運子公司，但不包含控股、貿易等關係企業（以下簡「本集團」或「來億集團」），若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明，具體範圍請見「[關於來億 - 集團投資架構](#)」。

關於詳細的關係企業資訊，請見來億 2024 年股東會年報。在本報告期間內，印尼據點開始正式營運，因此於 2024 年開始收集印尼廠區數據，其餘組織的規模、架構、所有權以及供應鏈均未發生任何重大變化。本報告書揭露之各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之財務報告（以新臺幣仟元為單位）外，其餘為本集團自行統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

● 報導期間

本報告書為所揭露的數據及內容以 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）資料為主，為求資訊之完整性及可比較性，部分將追溯至 2022 年度之資訊或延伸至 2025 年，以呈現出相關趨勢與變化。

● 報告書管理流程與發行

本報告書為來億集團首次發行之永續報告書，未來將每年持續發行此報告書，並公佈於來億網站（<https://www.laiyih.com>）之企業社會責任專區以及公開資訊觀測站，供所有關心來億在永續實踐上的利害關係人閱覽。

本次報告書發行時間：2025 年 8 月

下次報告書預定發行時間：2026 年 8 月

● 報告書確信

本報告書委託資誠聯合會計師事務所按照中華民國確信準則公報第一號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」針對所選定指標執行有限確信（Limited Assurance），會計師有限確信報告附於本報告書[附錄四、會計師有限確信報告](#)。

● 意見回饋

若對於《來億永續報告書》或我們公司的企業社會責任實踐有任何建議或疑問，歡迎透過以下方式與我們聯繫。為履行企業資訊揭露的責任，本報告書已公佈於官方網站上，方便查閱。

負責單位：永續發展部

電子信箱：laiyihESG@laiyih.com.tw

聯絡電話：+886-4-25688746

ESG 網站：<https://www.laiyih.com>

聯絡地址：臺中市大雅區雅潭路四段 370 巷 13 號



經營者的話

GRI 2-22

一路走來，來億始終堅守“IN US, YOU TRUST 交給我你放心”的核心理念，持續追求卓越的品質與創新的技術，以提供客戶安全、安心且優質的產品。憑藉深耕多年的經驗及靈活的市場應對策略，我們持續調整並擴展全球布局，以符合不斷增長的市場需求，至今已在亞洲建有穩固的生產基地，並與眾多國際品牌客戶建立了長久的合作關係，而在公司發展的過程中，我們也逐漸意識到公司的長久發展與各方利害關係人，乃至於整個社會的發展是相輔相成的，而整個人類生命的存續又與地球環境的存續息息相關，因此，我們將永續經營定為核心，並向外發展「以人為本」、「安全生產」、「追求卓越」，及「綠色工廠」之經營策略，致力於打造一個長遠發展，且令各方利害關係人皆放心的永續企業。

以人為本，追求卓越

來億所營之事業乃是為品牌客戶製鞋，行銷版圖遍及全球，這是一門與大眾之日常生活高度相關的產業，我們的產品可能觸及社會各階層的終端使用者，而公司之營運與成長又高度仰賴同仁們的付出及客戶們的青睞。因此，我們將「以人為本」的原則融入經營策略中，自「人」的角度出發，專注於為所有消費者打造安全、安心且高品質的產品，並積極為客戶提供優良服務，同時致力於營造一個安全、包容，並鼓勵員工持續學習工作環境，期望與各利害關係人在互信的基礎下持續鞏固關係，共同努力、成就卓越，並實現共贏。

綠色工廠，共創未來

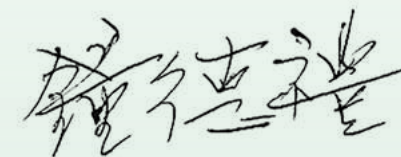
面對氣候變遷等自然環境的挑戰，來億堅定的與全人類站在一起，近年來，我們持續摸索將環境永續概念融入公司營運之法，目前已將減碳定為重要目標之一，設有科學基礎減量目標，並積極推動綠色生產，主要透過能資源使用效率之優化及導入綠電來落實減排目標，包括在生產設施中廣泛應用再生能源及節能技術。

來億現階段主要專注於低碳生產模式的建立，但未來也將在循環材料的使用上投注更多精力，並期許在循環經濟項目能有更多探索。未來，我們將持續探索各種可能性，以負責任的態度面對環境挑戰，期望為製鞋業及更廣泛的商業世界尋得可持續的發展模式。

攜手共進，成就永續

在永續發展旅程中，我們始終秉持負責任的態度，積極與品牌商、供應商，及各方利害關係人構建穩固且長久關係，合力探尋長遠發展之道，確保每一步都朝著可持續的未來邁進，以實現共同永續目標。我們相信，攜手合作可以創造長期的發展和持久的價值，而這也是迎接未來機遇與挑戰的最佳方式。我們將與所有利害關係人同行，開創可持續的未來。

董事長



IN US, YOU TRUST

永續亮點績效

E

環境永續

3 座生產據點具 ISO 14001 環境管理系統驗證

1 座生產據點具 ISO 50001 能源管理系統驗證

4 座生產據點取得 Higg Index FEM 4.0 驗證

回覆 CDP 氣候變遷問卷

擴大能源及溫室氣體資料蒐集範疇

5 座生產據點已建置太陽能系統並使用綠電

已設置科學基礎減量目標

未接獲環境面違法或違規通知

100% 符合危害化學物質零排放規範

廢棄物回收或再利用比率達 35%

近三年水資源回收再利用率皆達三成

取水密集度較 2023 年減少 12%



S

社會責任

女性主管比例達 57.94%

雇用當地國籍者為管理階層的比例越南達 91.13%、印尼達 77.20%

雇用原住民 / 少數民族以及身心障礙者為員工，約分別占集團員工總數 3.23% 及 0.16%

2024 年度全集團教育訓練人均時數 18.14 小時

本年度未接獲任何歧視或不公平情事之申訴通報，亦未發生、接獲使用童工以及強迫或強制勞動之情事或申訴

提供各式員工福利予員工，定期捐款與舉辦活動，積極協助弱勢員工家庭，包含 2024 年捐贈 30 戶「愛心屋」予家境貧困之員工

本年度保全人員 100% 接受人權政策教育訓練。

生產據點之職業安全衛生專責單位勞方代表席位占近 50% 以上

近三年來，臺灣總部未接獲職災事件通報

提供每年至少一次例行性健康檢查，並提供女性員工婦科相關檢查

2024 年度累計公益慈善捐款達新臺幣 515.98 萬元

舉辦 ESG 活動，包含：支持醫院機構免費廚房、減少員工餐廳剩食以捐助育幼院、捐款援助受颱風影響之災區、組織員工捐血活動、淨灘活動，體育賽事等等，以推廣 ESG 普及員工知識



G

公司治理

合併營業收入達新臺幣 376.9 億元，較前一年度增加 35%

董事會、審計委員會、薪酬委員會成員平均親自出席率皆達 90% 以上

本年度未接獲貪瀆案件通報、未發生重大罰款或非金錢之違規制裁事件

未發生違反產品與服務的健康和安全，及行銷與標示相關法規之事件

3 座主要生產據點已通過 ISO 9001 驗證

產品用料 100% 遵循品牌商之 RSL、MRSL、化學品管理政策等規範

於客戶之供應商大會上獲頒 Global Agile 獎項
樂億及億春獲得客戶為評等人權指數與環境指數最高評級

樂億 II 獲得客戶評等為環境指數最高評級

億泉獲得客戶評為品質金牌

2024 年當地採購產品相關及非產品相關支出比率分別達 67% 及 69%

來億 CDP 供應商參與度獲得 B- 評等





1 永續經營

1.1 關於來億

1.2 營運績效

1.3 永續治理架構

1.4 發展願景與經營理念

1.5 重大議題鑑別與分析

1.1 關於來億 GRI 2-1、2-6、2-28

◎ 集團簡介

來億創立於1987年，總部位於臺灣臺中市，與Adidas、Converse、HOKA、New Balance、Uniqlo等眾多國際知名品牌合作，專業生產各種加硫鞋、運動鞋、冷貼鞋、特殊功能鞋等鞋類產品，不斷創新技術自我提升，深受客人信賴與肯定。截至2024年，共計有10處生產基地，包含10間鞋廠及4間開發中心，主要分布於亞洲地區的中國、越南、印尼和緬甸，現有員工數已達6萬人。

公司基本資訊

公司全稱	來億興業股份有限公司
企業總部	臺中市大雅區雅潭路四段370巷13號
產業別	鞋類製造業
股票代號	6890
股票上市日期	2024/6/12
資本額	新臺幣24.94億元
主要產品項目	休閒鞋、運動鞋
營運據點	臺灣、越南、緬甸、印尼

集團宗旨：

來億集團秉持著

“IN US, YOU TRUST 交給我你放心！”

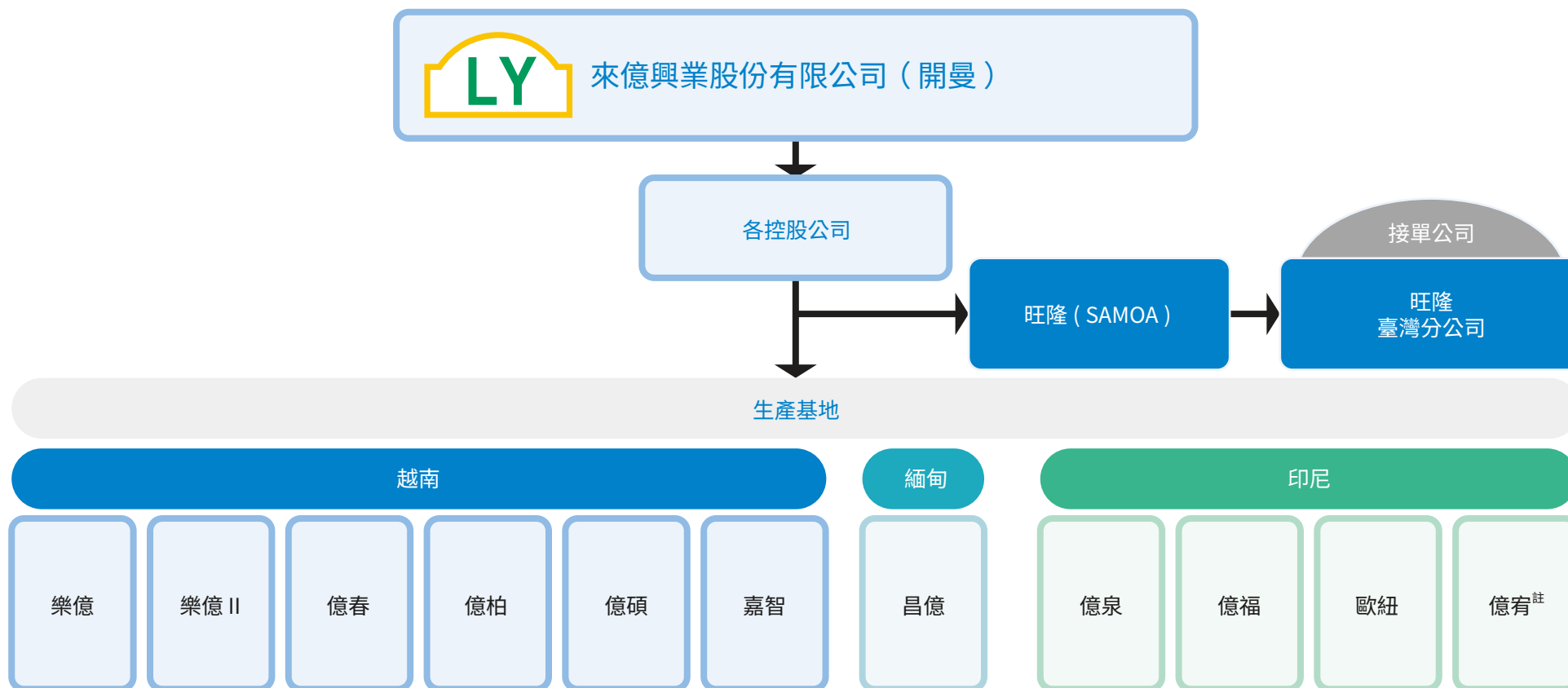
當我們達成使命，同時我們也完成我們的願景，我們就不會給別人問題並能照顧到別人。創造一個可以永續生產的企業，營造一個可以讓客人及員工都放心的永續企業。

▷ 集團發展沿革



◎ 集團投資架構

來億集團為因應當今瞬息萬變的商業環境所帶來的挑戰和機遇，以及永續發展的理念，持續拓展海外各地生產基地。而本集團的投資策略不僅此於投入資金擴大生產，更是結合生產戰略思維和資源整合能力。使本集團可實現多樣化和降低營運風險，提升全球化的生產營運、海外市場和客戶，以促進企業永續發展與經營。



註：蓋廠中，尚未正式營運。

◎ 營運據點

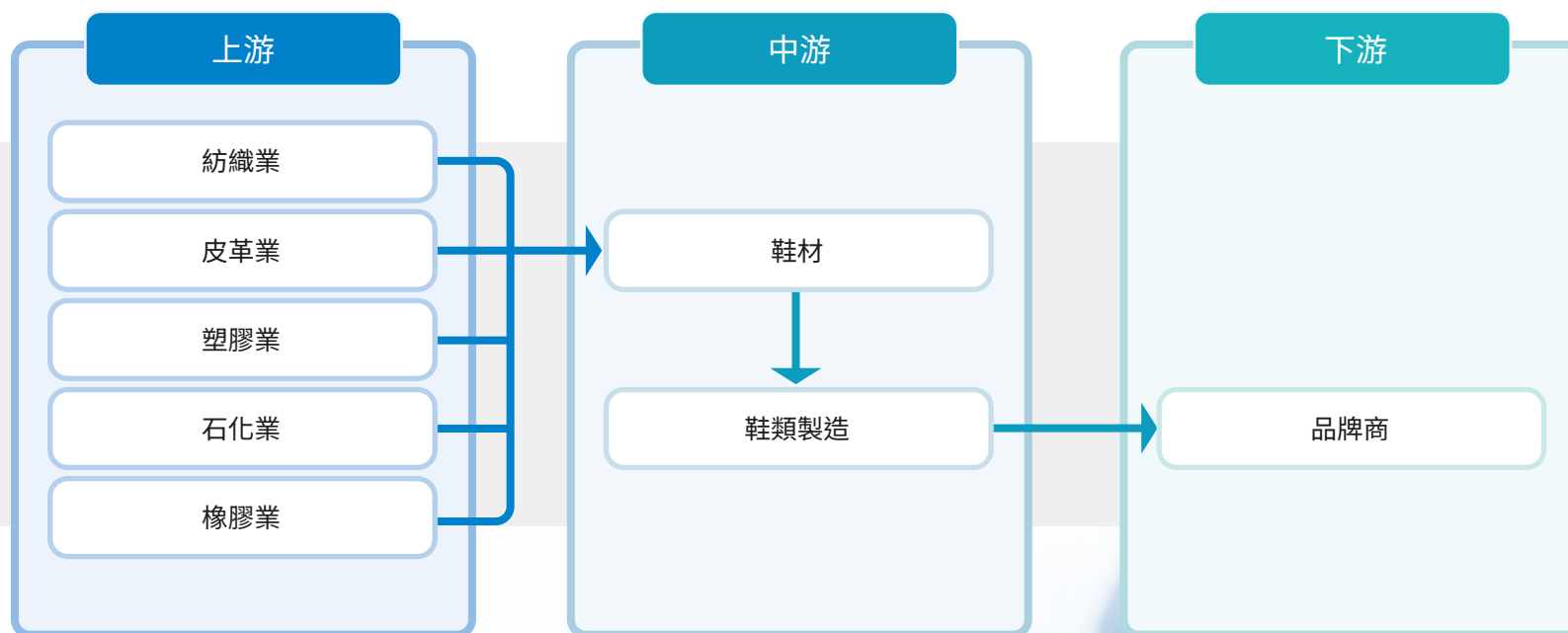
來億集團積極於東南亞地區發展相關事業以符合生產量能需求，目前主要生產據點及開發中心集中於越南地區，近年已積極拓展印尼地區事業板塊，未來也將貼近市場需求持續精進永續發展。



◎ 產業價值鏈

來億集團所營之業務係屬鞋業價值鏈的一環，該價值鏈上游為原物料供應商，負責供應紡織品、皮革、化學品等不同鞋材所需之原物料，中游為鞋類製造商，負責鞋型之開發及成品鞋之製造，下游業者為品牌商，負責自行或與製鞋廠共同進行產品開發設計、委託製鞋廠生產，並將經由自建的通路或代理商銷售產品予消費者。

本集團位於製鞋業價值鏈之中游，主要負責為國際品牌大廠客戶執行純代工製造（OEM），近年來不斷提升製鞋技術、增進生產效率，並為主要品牌商提供專屬之開發中心，以穩定客戶關係並建立良好之競爭優勢。



◎ 公協會參與

來億目前參與臺灣製鞋工業同業公會擔任董事，與同業保持資訊共享，以掌握產業最新動態及發展趨勢。

1.2 營運績效 GRI 201-1、201-4、415-1

◎ 管理方針—營運績效 GRI 3-3

對應 GRI	GRI 201、415	
衝擊性	公司的營運情況將直接對公司之存續造成衝擊，並將進一步對投資人、合作夥伴、供應商等多方利害關係人產生衝擊。 2024 年，本集團未於營運績效方面識別出重大之負面衝擊。	
承諾 / 政策	來億集團以營運績效及永續發展作為企業發展的核心，強調在公司成長之過程中兼顧企業的社會責任，積極實踐經濟價值的提升及合理分配，以對各方利害關係人負責。	
目標	短中期目標 (1~5 年)	<ul style="list-style-type: none"> 針對市場趨勢持續改善產品 優化開發中心，增加可承接型體 擴充產能以因應訂單量成長 持續研製鞋類新技術、新配方，並導入自動化及半自動化機臺 提升物聯網運用及機房、廠房視覺化管理
	長期目標 (5 年以上)	<ul style="list-style-type: none"> 設置主要客戶研發團隊及開發中心 爭取更多知名品牌商以布局全球 建立新廠分散風險並增加產能 增加備用材料供應商及加工廠 通過工業 4.0 轉型智慧型工廠
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> 持續投入資源於自動化、創新技術及流程精進，強化研發能量與提高生產效率。 善用各地生產優勢，提升製造能力靈活性及多元性。 提供優質服務，深化與品牌商之合作關係。 強化全方位營運能力，提供多樣化鞋類開發生產服務。 在不影響獲利能力的前提下，配合業務擴充需要辦理增資或向銀行借款支應資金需求，以支應營運資金需求。 	

有效性評估	追蹤流程	<ul style="list-style-type: none"> 透過每月之合併營收、每季之合併財務報表及定期召開之經營管理會議，以追蹤經營績效、充分掌握營運狀況。
	當年達成情形	<ul style="list-style-type: none"> 合併營收達新臺幣 376.9 億元，較前一年度增加了 35% 分配予員工薪資和福利的直接經濟價值較去年增加了 4%
溝通管道	<ul style="list-style-type: none"> 每年召開股東會及法說會，向投資者說明公司營運狀況，提供雙向溝通機會 設立發言人機制及完善的溝通管道，於公司官網提供發言人名稱、電話及 Email，以供利害關係人溝通及申訴： 股東 / 投資人聯絡信箱：ir@laiyih.com.tw 永續發展部利害關係人信箱：laiyihESG@laiyih.com.tw 	

來億深耕製鞋產業三十餘年，公司經營團隊於該產業浸潤已久，專業領域知識廣博，實務經驗亦相當豐富，具明確的組織架構及敏銳的市場觀察力，可有效率的整合各部門資源，從產品開發、製造、生產至銷售，均能依計畫按部就班進行。經營團隊間的良好默契及經營理念已為本集團之核心優勢所在，其所累積的專業服務及技術能力等，更使本集團創造出有別於同業之競爭利基，以成為品牌商不可或缺的重要夥伴。

▷ 競爭優勢

卓越的技術專業能力及品質管控

- 持續累積開發多樣製鞋技術，並擁有先進的 GORE-TEX 防水鞋生產技術，越南億春及億碩屬 GORE-TEX 認證廠，具備全方位頂級防水透氣戶外功能鞋之生產能力
- 對於產品品質之檢驗及測試相當堅持，確保所有產品達到國際知名品牌廠之標準

戰略性的生產布局

- 規劃並擴展多國生產基地，以應對全球戶外休閒市場持續增長的需求，同時提升運營的靈活性和效率
- 在全球生產重心逐漸轉向東南亞的背景下，本集團已在越南及緬甸布局，現正積極在印尼擴廠以分散政治及經濟風險，並擴展我們在東南亞地區的生產能力

持續的技術創新與自動化推進

- 堅持大量投入研發資源於新鞋品材料之開發應用、製造技術之導入與精進等，已開發橡膠大底直接射出技術、各式電腦針車、無人自動搬運車、機械手臂自動噴膠，及各式提升生產效率之工具機，以提升生產效率
- 持續投資於自動化、創新技術、製程精進和鞋材開發，以滿足品牌商對優質產品服務及快速反應市場之各項需求，深化與品牌商的合作

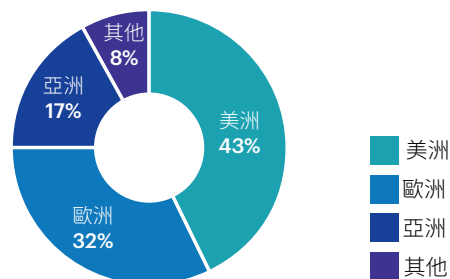
穩固的全球品牌合作夥伴關係

- 與國際知名品牌深入合作，從產品開發到量產期間均與品牌商緊密合作，打造以客戶需求為中心的高效協作模式
- 為品牌廠成立專屬研發團隊及開發中心，滿足品牌商的多元化生產需求

2024 年，來億集團合併營收達新台幣 376.9 億元，較前一年度增加了 35%，以歐美地區為重點銷售市場，占比達總營收之七成。2024 年營收較去年增加主係因需求增加所致，受全球經濟回穩、消費者信心提高、巴黎奧運登場，以及運動品牌業者庫存去化周期步入尾聲等趨勢影響。

本集團將產生之直接經濟價值進行分配，部分用於回饋利害關係人，部分則留作公司未來營運之用。2024 年所分配之直接經濟價值主要為營運成本（57%）及員工薪資和福利（24%），其中，分配予員工薪資和福利的金額較去年增加了 4%。截至 2024 年底，來億股東結構不包含政府機構。2024 年本集團取得之政府補助金額共計新台幣 17,392 仟元，未有政治捐獻之情形。

▷ 2024 年主要產品服務之銷售（提供）地區



註：數據源自經會計師簽證之合併財務報表

▷ 政府財務補助

（單位：新臺幣仟元）

國家別	補助類別	2022	2023	2024
臺灣	租稅抵減	4,837	-	-
越南	租稅抵減	8,819	3,447	17,392
合計		13,656	3,447	17,392

▷ 近三年產生及分配的直接經濟價值

（單位：新臺幣仟元）

項目	2022	2023	2024
直接經濟價值之產生	31,764,133	28,640,648	38,528,349
直接經濟價值之分配	營運成本	17,646,196	16,137,463
	員工薪資和福利	8,729,508	8,888,802
	支付出資人的款項	780,667	1,296,675
	支付政府的款項	738,356	660,228
	社區投資	509	364
留存的經濟價值	3,868,897	1,657,116	4,934,220

註：1. 數據源自經會計師簽證之合併財務報表

2. 「直接經濟價值之產生」涵蓋營業收入及業外收入

3. 「支付出資人的款項」包含支付之現金股利及利息費用

4. 「支付政府的款項」為國際、國內法規規定須支付之所有稅款。2022-2024 年無罰金

5. 社區投資金額來自各項社會公益捐助金額統計，2024 年公益類型詳細說明請詳 [5.4 社會回饋](#)

1.3 永續治理架構

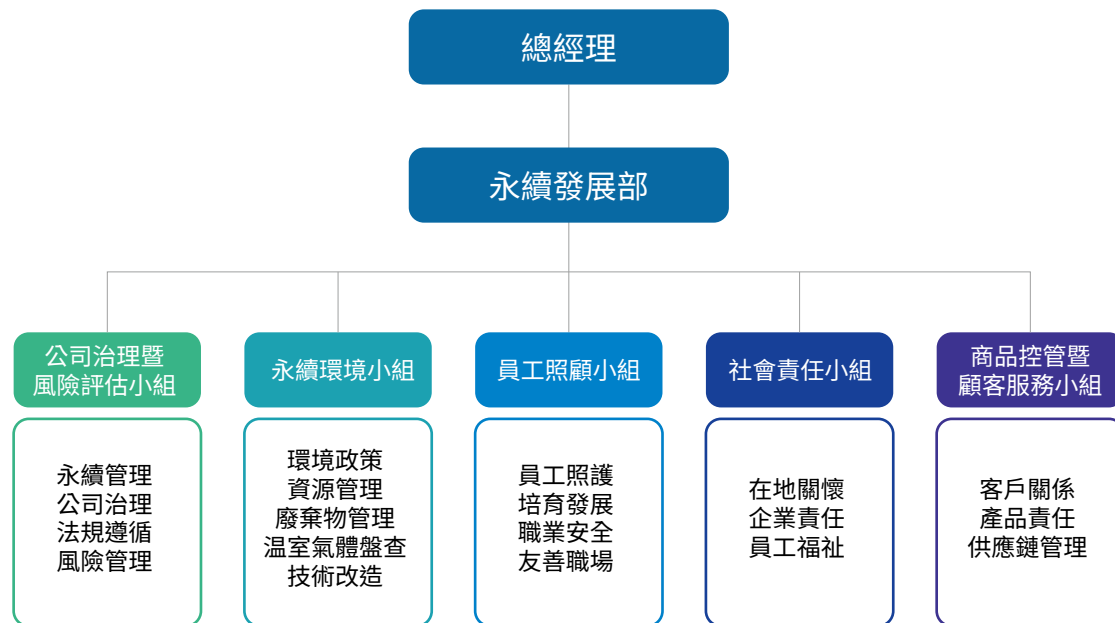
GRI 2-12、2-13、2-14、2-22、2-24

隨著人們對環境保護、社會公正和經濟繁榮的期望不斷提高，實踐企業發展並兼顧社會責任已成為企業所面臨之重要挑戰及使命。本集團作為國際化的製鞋企業，亦積極承擔自身的社會責任，於公司內部建立了專責單位，專注於推動永續發展，並根據時代趨勢和公司實際情況制定相應的策略，強調以長遠的眼光思考和行動，將永續發展理念融入公司之核心價值、業務策略，以及所有員工的意識中，同時貫徹 ”In US, You Trust ” 的集團核心理念，期望建立一個讓員工、客戶、投資人等各方利害關係人都能信任的永續企業，與全人類攜手合作，為未來世代創造一個可持續存在、可繁榮發展的世界。

● 永續發展部門及策略

本集團於 2023 年 5 月 19 日呈董事長指示並公告成立永續發展部門，主要職責包括擬訂集團永續發展方向暨目標、擬定相關之管理方針及具體推動計畫、編製永續報告書等工作，同時，該部門下設立各行動小組，以制定行動方案並實施各項措施，期望通過整合全公司的資源投入，推動整個來億集團邁向可持續發展的未來。永續發展部門每年定期於董事會中報告環境、社會及公司治理績效成果，2024 年向董事會報告 1 次推動永續發展執行情形，內容涵蓋：永續發展之治理架構；與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估；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等。而每年永續發展部門完成永續報告書編製後，提報董事會討論案決議通過後，於法定期限內上傳申報。

經過多方考慮，本集團將永續發展的實踐方向細化為五大策略面向：公司治理暨風險評估、永續環境、員工照顧、社會責任、商品控管暨顧客服務。針對每個策略面向，本集團設置了相應的工作小組、制定了相應的行動方向，並落實了相關的行動措施。



執行單位	負責面向
公司治理暨風險評估小組	董事會及功能性委員會、公司制度及治理機制、集團風險評估及管理、治理面之衝擊管理
永續環境小組	各類能資源管理、廢棄物管理、環境面之衝擊管理
員工照顧小組	員工福利及待遇、員工面之衝擊管理
社會責任小組	社會回饋及公益活動、社會面之衝擊管理
商品控管暨顧客服務小組	產品品質、顧客服務，及相關之社會面衝擊管理

1.4 發展願景與經營理念 GRI 2-23

為實踐「永續經營」的核心發展願景，來億集團擬定了四大經營理念—「以人為本、安全生產、追求卓越、綠色工廠」，並以這些理念為企業發展的基石，制定相應的經營策略，期望打造一個可持續發展，且受到客戶、員工及各利害關係人信賴的永續企業。

「以人為本」強調對員工福祉與成長之重視，著力打造一個人性化的工作環境；「安全生產」強調生產過程中的安全性與可靠性，以保護員工及各利害關係人的安全；「追求卓越」強調對產品創新與品質的不懈追求，積極提升產品品質及企業競爭力；「綠色工廠」則體現了對環境保護的承諾，致力於降低生產過程對環境之可能影響，推動可持續發展。

▷ 集團經營理念與核心價值



以人為本	<ul style="list-style-type: none"> 以人為起點、以激勵員工成長為導向、與員工共享成果 尋求最好的品質、準時的交期、提升生產能力及競爭優勢以滿足客人所需
安全生產	<ul style="list-style-type: none"> 生產過程符合安全認證與流程標準化（ISO/SEA/HSE） 保障員工身心靈健康
追求卓越	<ul style="list-style-type: none"> 精簡的成本、卓越的人才、優秀的技術 不斷創新以提升自我競爭力、持續檢討以降低錯誤率、重視人才培育以保持公司永續發展性
綠色工廠	<ul style="list-style-type: none"> 善盡企業責任，發展過程中兼顧環境與生態平衡，提升能源使用效率及降低汙染以達到永續生產的綠色工廠

1.5 重大議題鑑別與分析 GRI 3-1

本集團依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）所發布的 GRI 通用準則 2021（GRI Universal Standards 2021）暨參考產業永續趨勢、美國永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）、氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）與國內外重要法規發展，採用重大性原則，以系統化方式鑑別重大利害關係人與重大永續主題，並加以管理與設定目標，作為編寫永續報告書與回應利害關係人之基礎。我們首先鑑別出重大利害關係人，接著調查重大利害關係人及公司管理階層意見，並參考產業趨勢及同業特性，以辨識重大永續主題。

Phase 1 了解組織脈絡	
鑑別利害關係人 6 類重大利害關係人	召開重大利害關係人鑑別會議，參考 AA1000 利害關係人議合標準 2015 年版（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015），自五個面向—依賴性、責任、影響、多元觀點、張力衡量各利害關係人與本集團之間的相關程度及影響範圍，定義出 6 類重大利害關係人，分別為客戶、員工 / 公會、股東 / 投資人、供應商 / 承攬商 / 承包商、主管機關 / 政府機關、社區 / 當地社區。
蒐集永續議題 23 項永續議題	依營運活動及產業特性參考國家政策趨勢、GRI 準則、SDGs（Sustainable Development Goals）、SASB、TCFD、國內外同業資訊後，彙整出 23 項永續議題。
調查利害關係人關注程度 236 份利害關係人關注程度問卷	問卷採線上發放方式，調查 6 類利害關係人對 23 項永續議題的關注程度，共回收 236 份有效回饋。
歸納永續議題 18 項永續議題	以利害關係人回傳之問卷結果為基礎，兼而考慮同業所關注之議題，以歸納出 18 項企業營運所涉及之永續議題。

Phase 2 鑑別衝擊並評估顯著性	
評估衝擊顯著性 6 份衝擊問卷	以 18 項永續議題為基礎設計衝擊問卷，再透過衝擊問卷調查公司管理階層、永續發展部門或相關專案成員對各永續議題之看法並評分，評估公司於各項永續議題上對經濟、環境及人（含人權）面向產生的正 / 負面衝擊程度及可能性。共回收 6 份有效問卷。
Phase 3 排定衝擊優先順序	
排序永續議題衝擊性 並設置篩選門檻 10 項重大主題	以衝擊問卷調查結果為基礎，量化本集團在各議題上所造成之實際或潛在的正面或負面衝擊，計算各議題於各面向之正負面衝擊計分及衝擊性總分，再將各議題依衝擊性總分進行高低排序，最終將分數高於所設定之門檻值的永續議題直接納入重大主題。共有 10 項永續議題優先被辨識為重大主題，包含營運績效、誠信經營及商業道德實踐、產品品質及安全、溫室氣體排放管理、銷售模式和產品標示、能源管理、客戶權益維護及關係管理、廢棄物管理、職業安全與衛生、人權管理與當地關係。

Phase 4 溝通與揭露	
決議重大主題 12 項重大主題	<p>召開重大主題鑑別會議，針對辨識結果、利害關係人之回饋、整體產業趨勢及同業狀況進行討論，最終，在已辨識之 10 項重大主題外，再納入 2 項重大主題—人力資源管理與人才培育、法規遵循。</p> <p>最終共識別出 12 項重大主題，包含營運績效、誠信經營及商業道德實踐、產品品質及安全、溫室氣體排放管理、銷售模式和產品標示、能源管理、客戶權益維護及關係管理、廢棄物管理、職業安全與衛生、人權管理與當地關係、人力資源管理與人才培育、法規遵循。</p> <p>本報告書將以各重大主題為基礎，依報導要求揭露本集團於各主題之因應策略、目標、成果績效及管理方針，共計對應 19 個 GRI 揭露主題。</p>

● 1.5.1 利害關係人鑑別與議合 GRI 2-26、2-29

本集團參考 AA1000 利害關係人議合標準 2015 年版（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015），自五大面向衡量各利害關係人與本集團之間的相關程度及影響範圍，定義出 6 類重大利害關係人，分別為客戶、員工 / 公會、股東 / 投資人、供應商 / 承攬商 / 承包商、主管機關 / 政府機關、社區 / 當地社區。

針對鑑別出之重大利害關係人，本集團不僅透過關注度問卷調查他們所關注之主題，更設有多元之雙向溝通管道，積極聽取各利害關係人之反饋並進行溝通。

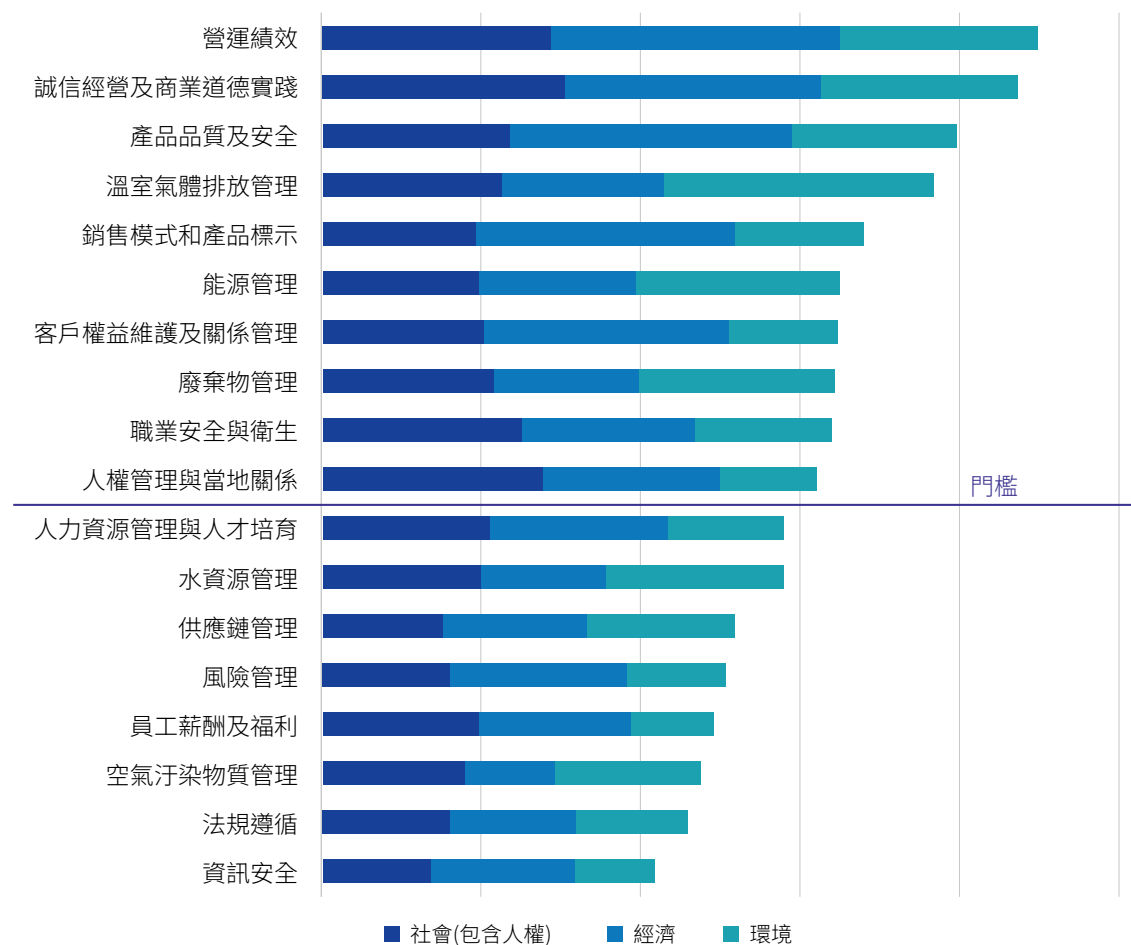
利害關係人	對來億的重要性	溝通管道	關注議題	溝通頻率及回應方式
 客戶	以客戶為中心的經營理念，重視客戶利益作為首要責任，致力於提供高品質的產品與服務。同時，本集團嚴格遵守商業機密保護的最高標準，確保客戶資訊安全，並以誠信經營贏得客戶的信任與長期支持。	永續發展部利害關係人信箱 laiyihESG@laiyih.com.tw 檢舉信箱 suggest@laiyih.com.tw	<ul style="list-style-type: none"> 銷售模式和產品標示 誠信經營及商業道德實踐 產品品質及安全 資訊安全 人力資源管理與人才培育 	<ul style="list-style-type: none"> 來億網站設有聯絡方式，並於網站中揭露與利害關係人溝通之管道 本集團設有業務專業人員聯絡方式，即時提供客戶問題回應。以及本集團檢舉信箱供客戶檢舉不法誠信事件 拜訪客戶或接待客戶訪廠（不定期）

利害關係人	對來億的重要性	溝通管道	關注議題	溝通頻率及回應方式
 供應商 / 承攬商 / 承包商	供應商在永續發展中扮演重要角色，不僅影響公司的生產、服務及營運，亦涉及社會責任與企業聲譽的潛在風險。本集團致力於與供應商建立長期互信的合作關係，透過多元化的溝通管道，積極瞭解其關注議題，以降低潛在風險與營運成本，並提升產品品質與服務水準。	永續發展部利害關係人信箱 laiyhESG@laiyh.com.tw	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營及商業道德實踐 產品品質及安全 客戶權益維護及關係管理 供應鏈管理 法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> 本集團設有業務專業人員聯絡方式，即時提供供應商問題回應 透過利害關係人信箱進行溝通
 員工 / 工會	員工是公司最重要的資產，也是推動企業永續發展的關鍵力量。本集團致力於打造安全、健康且具備多元發展機會的工作環境，重視員工的意見與需求，並透過多元化的溝通機制促進良好的勞資關係，提升員工的工作滿意度與向心力。	人事行政部申訴檢舉信箱 peggy.chung@laiyh.com.tw	<ul style="list-style-type: none"> 員工薪酬及福利 人力資源管理與人才培育 誠信經營及商業道德實踐 員工多元化及平等機會 營運績效 	<ul style="list-style-type: none"> 內部電子郵件公告：不定期公告各項員工福利事項（健檢、團險等）、福委會資訊、公司重要營運訊息、教育訓練資訊等 設有員工意見信箱及時處理員工建議，亦於勞資會議處理員工反映意見
 股東 / 投資人	股東與投資人是本集團共同成長的夥伴，對公司的資金運作具有直接影響。為了確保股東與投資人的利益，本集團秉持資訊透明、誠信與責任的原則，致力於穩定資金流動，並創造長期的投資價值。	投資人溝通信箱 ir@laiyh.com.tw	<ul style="list-style-type: none"> 法規遵循 誠信經營及商業道德實踐 營運績效 資訊安全 風險管理 	<ul style="list-style-type: none"> 股東常會（每年） 法人說明會（每年至少一次，不定期） 年報及財報揭露（每年及每季） 新聞 / 重大訊息（不定期） 本集團已設置發言人及代理發言人，做為處理股東建議、疑義及糾紛事項之管道，以確保股東權益
 社區 / 當地社區	本集團在能力範圍內積極回饋當地社區，並與社區建立良好的互動關係，不僅是在履行社會責任，也有助於社區的發展與繁榮，期望透過各種實際行動來改善社區環境、強化對社區的正面衝擊。	永續發展部利害關係人信箱 laiyhESG@laiyh.com.tw	<ul style="list-style-type: none"> 職業安全衛生 空氣污染物質管理 水資源管理 廢棄物管理 產品品質及安全 	<ul style="list-style-type: none"> 公司積極持續關懷當地社區活動成立基金會，關心兒少福利及當地社區議題
 主管機關 / 政府機關	積極配合政府政策，建立完善的公司治理架構，並嚴格遵守最新法規要求，以期能獲得政府單位的信任與支持，從而促進雙方合作與共同成長。	永續發展部利害關係人信箱 laiyhESG@laiyh.com.tw	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營及商業道德實踐 營運績效 法規遵循 資訊安全 風險管理 廢棄物管理 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期參與主管機關之政策研討會、座談會 配合主管機關監理與查核，以及不定期拜會主管機關建立直接交流機會

◎ 1.5.2 重大主題鑑別及管理 GRI 3-1、3-2

本集團將各永續議題對經濟 / 環境 / 人（含人權）的衝擊程度、發生機率各量化為 1~5 分，後續由永續發展部門彙整衝擊問卷結果，依每份問卷分別計算各議題於各面向之正負面衝擊分數後，再加總計算各議題於各面向之衝擊計分及衝擊性總分，接著將 18 項議題依衝擊性總分進行排序，再經多方考慮及討論後，得到下圖評估結果：

▷ 重大性議題衝擊評估結果



除透過門檻篩選出之 10 項重大主題外，另因考量利害關係人之回饋、整體產業趨勢及同業狀況，故將「人力資源管理與人才培育」及「法規遵循」亦納入重大主題。

最終共識別出 12 項重大主題，包含營運績效、誠信經營及商業道德實踐、產品品質及安全、溫室氣體排放管理、銷售模式和產品標示、能源管理、客戶權益維護及關係管理、廢棄物管理、職業安全與衛生、人權管理與當地關係、人力資源管理與人才培育、法規遵循。



▷ 重大主題列表

面向	重大主題	GRI 特定主題	管理方針 揭露章節	價值鏈衝擊			利害關係人			
				上游	來億 集團	下游	股東 / 投資人	員工 / 工會	主管機關 / 政府機關	社區 / 當地社區
				供應商 / 承攬商 / 承包商		客戶				
治理	營運績效	GRI 201：經濟績效 GRI 415：公共政策	1.2 營運績效		V		V	V	V	V
	誠信經營及商業道德 實踐	GRI 205：反貪腐 GRI 206：反競爭行為	2.2 誠信經營	V	V	V	V	V	V	V
	法規遵循	-	2.3 法規遵循	V	V	V	V	V	V	V
產品	產品品質及安全	GRI 416：顧客健康與安全	4.2 產品品質及安全	V	V	V	V	V		V
	銷售模式和產品標示	GRI 417：行銷與標示	4.3 銷售模式和行銷標示		V	V				
	客戶權益維護及關係 管理	-	4.4 客戶權益維護及關係 管理	V	V	V	V			
環境	溫室氣體排放管理	GRI 305：排放	3.2 能源及氣體排放管理		V				V	
	能源管理	GRI 302：能源	3.2 能源及氣體排放管理	V	V	V			V	
	廢棄物管理	GRI 306：廢棄物	3.3 廢棄物管理	V	V				V	V
社會	職業安全與衛生	GRI 403：職業安全衛生	5.3 職業安全衛生	V	V	V	V	V	V	V
	人力資源管理與人才 培育	GRI 401：勞雇關係 GRI 402：勞 / 資關係 GRI 404：訓練與教育	5.1 人才管理與培育		V	V	V	V	V	V
	人權管理與當地關係	GRI 406：不歧視 GRI 407：結社自由與團體 協商 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	5.2 勞雇關係與人權		V			V		V



2 誠信公司 治理

2.1 治理機制

2.2 誠信經營

2.3 法規遵循

2.4 資訊安全

2.5 風險管理

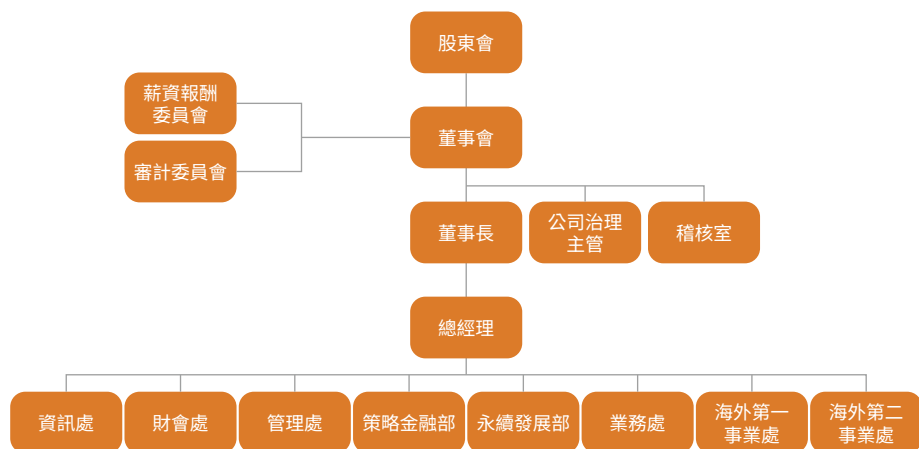
2.1 治理機制

◎ 2.1.1 公司治理架構 GRI 2-9、2-11

優良的公司治理機制是企業實現永續經營的不可或缺條件。來億持續優化和完善其治理架構及制度，旨在保障股東權益、強化董事會結構與運作、提升資訊透明度，同時積極推動公司的永續發展。

董事會為來億公司最高治理單位，負責決策與批准公司發展策略、制度方向及重大行動，設置獨立董事、功能性委員會及稽核機制，確保公司遵循法規並有效監督高階管理層執行業務。董事會定期檢視營運風險與策略，並對全體股東負責，保障公司長期可持續發展。此外，公司設有審計委員會及薪資報酬委員會，以確保董事會的職能運作得以健全。除了各部門外，公司還設有直接隸屬於董事會的稽核室作為內部稽核專責單位，以及配置公司治理主管。通過健全的治理架構、完整的制衡機制和嚴謹的監督制度，來億致力於實現有效的公司治理，對各利害關係人負責，並對整體集團的長遠經營及價值增長負責任。

▷ 來億治理架構



註：上圖描述來億 2024 年 12 月 31 日之治理架構

▷ 治理單位職責、組成及運作情形

單位名稱	主要職責	組成	2024 年運作情形
董事會	來億的最高治理單位，負責召開會議以討論 / 決定 / 批准公司之發展策略、制度方向及重要行動，並對管理階層行使監督職責、對全體股東負責。	9 席董事，包含獨立董事 3 人	<ul style="list-style-type: none"> 召開 9 次 平均親自出席率達 93.8%
審計委員會	協助董事會監督公司於會計、財務、稽核等方面之執行品質，職責內容包含監督公司內控制度之有效性、財務報表之允當編製，以及簽證會計師之選（解）任及獨立性等。	全體（3 席）獨立董事擔任委員	<ul style="list-style-type: none"> 召開 8 次 平均親自出席率達 91.0%
薪資報酬委員會	協助董事會執行並評估公司之薪酬政策，主要負責公司董事及經理人績效評估與薪酬政策之制定及定期檢討。	全體（3 席）獨立董事擔任委員	<ul style="list-style-type: none"> 召開 5 次 平均親自出席率達 93%
稽核室	自獨立的立場出發，調查及評估公司之內部控制制度、衡量企業營運之效率，並適時提供改進建議，以確保內控制度的有效落實，並協助管理階層確實履行其責任。職責內容包含：協助管理當局依既定程序或計劃達成任務、確保各項作業資料之正確無訛、揭發並建議改正不健全之制度及流程、維護財物之安全及合理運用、加強績效評估與管制考核等。	稽核主管 1 人及 6 位專職人員	<ul style="list-style-type: none"> 對集團各據點分別擬訂 1 份稽核計畫 針對各據點稽核計畫之各項目各執行 1 次實地稽核

◎ 2.1.2 董事會成員提名與遴選 GRI 2-9、2-10、2-11、2-15、405-1

來億董事會的組成及運作皆符合規範，並力求運作機制的有效性、公平性，以及成員結構的多元性。依照「公司章程」規定董事會席次為9~13席，任期三年，董事會選任採用候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單中選任，連選得連任董事。此外，董事會組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，包括但不限於以下二大標準：1. 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等、2. 專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

來億第三屆董事會共設置九席董事（含三席獨立董事），所有董事均具備履行職務所需的專業知識、技能與學養。而本公司董事會最高主席為鐘德禮董事長並兼任策略長，也擔任子公司億碩之總經理。來億集團包含30家關係企業（29家子公司），來億為控股公司，策略長主要負責制定並推動集團的長期發展策略，本公司總經理負責管理各關係企業一切事務，而各關係企業之總經理需負責依循來億董事會決議之集團策略目標，統籌各事業單位事務及經營管理工作，故董事長兼任策略長之職務與總經理職務並不相同，且僅兼任眾多關係企業之一之總經理，因此可避免利益衝突之情形。

截至2024年底，本屆董事會成員中包含1位女性董事，女性董事占比達11%。為持續提升董事會成員之多元性，本公司積極推動性別平等相關改善措施。預計於2027年董事任期屆滿進行改選時，將優先考量女性董事候選人，以提升女性董事占比，促進性別多元化，藉此提升董事會決策品質與公司治理能力。此外，本屆董事會成員年齡分布於41-50歲、51-60歲、61-70歲及70歲以上等四個區間，年齡層廣泛，可獲取不同世代與不同角度之意見。2024年，來億共召開了9次董事會，全體董事之親自出席率皆達93.8%。關於董事會成員的詳細背景、兼任情形與運作情況，請參閱來億2024年股東會年報。

▷ 董事會成員組成

職稱	姓名	性別 年齡	任職情況	2024 年 親自出席率 ^{註1}
董事長	Wide Source Co., Ltd. 廣源有限公司 法人代表：鐘德禮	男 (71~75)	2024.05.30 選任 任期至 2027.05.29	100%
董事	Yuchuan Co., Ltd. 裕川有限公司 法人代表：林昌永	男 (56~60)	2024.05.30 選任 任期至 2027.05.29	100%
董事	Faith Connect Co., Ltd. 信聯有限公司 法人代表：許松竹	男 (66~70)	2024.05.30 選任 任期至 2027.05.29	100%
董事	Save Wealth Co., Ltd. 積富有限公司 法人代表：鐘晨嘉	男 (41~45)	2024.05.30 選任 任期至 2027.05.29	100%
董事	Top Gather Co., Ltd. 高聚有限公司 法人代表：林雪芬	女 (61~65)	2024.05.30 選任 任期至 2027.05.29	78%
董事	Flying Rich Co., Ltd. 裕翔有限公司 法人代表：林淮興	男 (61~65)	2024.05.30 選任 任期至 2027.05.29	100%
獨立董事	林火燈 ^{註2}	男 (71~75)	2024.05.30 選任 任期至 2027.05.29	89%
獨立董事	阮昌茂	男 (71~75)	2024.05.30 選任 任期至 2027.05.29	89%
獨立董事	洪瑞彬	男 (71~75)	2024.05.30 選任 任期至 2027.05.29	89%
獨立董事	周吟香 ^{註2}	女 (51~55)	2025.05.27 選任 任期至 2027.05.29	-

註：

1. 親自出席率＝親自出席數 ÷ 應出席數

2. 林火燈獨立董事於2025年3月4日逝世，其出席率計算至生前最後一次參與會議（2024年12月24日），並已於2025年5月27日股東常會補選一席獨立董事，由周吟香獨立董事擔任

◎ 2.1.3 董事會成員進修 GRI 2-17

來億公司董事會成員具備專業知識和豐富的公司治理經驗，並持續強化專業職能，以即時掌握全球風險趨勢並提升風險應變能力，進而增強公司在環境、社會及經濟領域的集體智識。2024 年，董事進修之課程內容涵蓋內部人股權交易法律責任與注意事項、誠信經營守則及性別平等工作法之介紹，每位董事均完成 6 小時的專業進修，符合《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》所規定的建議進修時數之董事比例達 100%。未來，來億公司將持續推動董事會參與更多與永續發展相關的進修課程，進一步提升董事會在永續治理能力。

◎ 2.1.4 董事與管理階層薪酬政策 GRI 2-19、2-20

董事與管理階層之薪酬制定上力求合理公平，由本公司的薪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，並定期評估及訂定董事及經理人之薪資報酬。董事及經理人之酬金給付政策係以其所擔任職務、對營運參與程度之貢獻價值以及參考同業水準，如公司有獲利時，由董事會依公司章程之規定，決議董事酬勞及員工酬勞金額，董事中僅一般董事可參與董事酬勞分配。薪酬委員會所有決議須全體成員中超過二分之一的成員同意通過，由董事會最終決議，而過程中若有具利益衝突之情況，則執行適當之利益迴避。藉由此程序，顯示了我們對薪資制度的定期檢討和透明性的重視。

詳情請參考 2024 年度年報相關內容。

◎ 2.1.5 董事會績效評估機制 GRI 2-18

為落實公司治理並提升本公司董事會的功能，本公司每年執行一次董事會及功能性委員會績效內部評估，每三年應由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，以強化治理制度與董事會運作。評鑑過程中，個別董事會成員以及各功能性委員填寫自評表；整體董事會的評估將由執行單位收集董事會活動相關資訊，填寫後再將結果呈董事長評核。本年度的內部績效評估結果均屬良好，評估結果將作為來億持續進步的依據，以提升董事會的運作效能。相關評估面向如下表所述：

▷ 績效考核評估方式與項目

評估範圍	整體董事會	個別董事會成員	各功能性委員會
評估方式	評估執行單位收集董事會活動相關資訊，填寫後再將結果呈董事長評核	各董事自評	各功能性委員自評
評估內容	1. 對公司營運之參與程度 2. 提升董事會決策品質 3. 董事會組成與結構 4. 董事之選任及持續進修 5. 內部控制	1. 公司目標與任務之掌握 2. 董事職責認知 3. 對公司營運之參與程度 4. 內部關係經營與溝通 5. 董事之專業及持續進修 6. 內部控制	1. 對公司營運之參與程度 2. 功能性委員會職責認知 3. 提升功能性委員會決策品質 4. 功能性委員會組成及成員選任 5. 內部控制

◎ 2.1.6 利益衝突管理 GRI 2-15

為避免利益衝突，於「董事會議事規範」明確規定董事利益迴避之條款，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容；有利害關係者，均於討論及表決時迴避，且於討論及表決時，應予迴避並不得代理其他董事行使表決權。

◎ 2.1.7 溝通關鍵重大事件 GRI 2-16

董事會為本公司最高治理單位，為確保重大事件能被及時溝通，董事會成員與高階管理階層保持暢通溝通管道，除重大財務業務、內部稽核業務、年度財務報告等事項外，如有任何關鍵重大事件，董事會成員與高階管理階層隨時溝通，以確保資訊一致性，並能評估並採取適當行動。如有任何關鍵重大事件，將會於發布重大訊息說明於公開資訊觀測站。董事會一年內多次定期及不定期召開的會議，2024 年度間，本公司總共召開 9 次董事會進行關鍵事項溝通。另，本公司獨立董事與內部稽核主管及會計師之單獨溝通情形，可至[本公司官網](#) > 投資人專區 > 公司治理 > 獨立董事與內部稽核主管、會計師之單獨溝通情形進行查詢。

2.2 誠信經營

◎ 管理方針—誠信經營與商業道德 GRI 3-3

對應 GRI	GRI 205、206	
衝擊性	誠信是企業營運的基礎，落實誠信經營可營造健全的治理環境，並且保障利害關係人權益。公司於誠信經營之作為將對經濟及社會面向造成正面或負面之影響。	
承諾 / 政策	制定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序與行為指南」及「公司治理實務守則」以資遵循，並公開於公司內外部網站，提供各單位之利害關係人溝通窗口、檢舉途徑與案件處理程序等。	
目標	短中期目標 (1~5 年)	<ul style="list-style-type: none"> • 新人入職簽署員工保密承諾書 • 每年對所有員工進行誠信經營相關課程培訓，並確保員工理解公司的誠信原則
	長期目標 (5 年以上)	<ul style="list-style-type: none"> • 強化公司內部的反貪污、反欺詐機制，並確保相關處理過程達到 100% 的透明度
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> • 提升資訊揭露透明度：除財務及公司治理相關文件上傳至公司網站，也設置發言人，負責與媒體、股東及投資人進行溝通。 • 提升員工誠信經營意識於新人訓練融入誠信經營教育，並不定時內部宣導誠信經營理念。 • 鼓勵舉報任何非法與違反誠信經營守則之行為，並強化內外部檢舉管道、檢舉處理程序、檢舉人保護及檢舉調查迴避制度等，進行更完善的各項監督與管理機制。本集團如發現任何貪腐事件，將依情節輕重及具體案情，採取必要的法律行動，以保障本集團及利益相關方的權益。 • 每年針對供應商進行道德審核，確保所有關鍵供應商達到公司設立的社會責任標準，並確保所有業務部門年終評估符合商業道德要求。 	
有效性評估	追蹤流程	<ul style="list-style-type: none"> • 管理處（至少一年一次）向董事會報告誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形。 • 稽核室（至少一年一次）向審計委員會及董事會報告誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形。
	當年達成情形	<ul style="list-style-type: none"> • 本公司董事及經理人已全數完成當年誠信經營訓練 • 透過新人培訓、內部會議及教育訓練，不定期宣導誠信經營理念及規範
溝通管道	公司網站 永續發展部利害關係人信箱 laiyhESG@laiyh.com.tw	

◎ 2.2.1 誠信政策與制度 GRI 2-23、2-24

成為一家讓員工、客戶、投資人等各方利害關係人都能放心的企業，誠信經營是不可少的前提條件。因此深信秉持誠信，才能贏得信任，讓人放心。為實現誠信經營，我們以法律規範為基礎標準，以普世道德為行為準則，制定了「誠信經營守則」以及「誠信經營作業程序及行為指南」作為全集團實踐誠信經營的核心原則，旨在建立良好的商業運作架構並樹立誠信經營的企業文化。對內，在治理上建立有效之內控制度、在揭發上建置檢舉及申訴制度、在處分上力行合理合規之懲戒制度，對外，於合作前審慎評估以避免與不誠信之對象往來，於合作後則持續留意往來對象之誠信經營情況，若涉有不誠信行為，則立即停止與之商業往來，並將其列為拒絕往來對象。「誠信經營守則」明確禁止公司的董事、管理人員、僱員、受託人或具有實質控制權者在商業活動中收受不當利益，或從事任何違反誠信、違反法律或違背受託責任的行為。禁止之不誠信行為範圍涵蓋：

- 行賄及收賄
- 提供非法政治獻金
- 不當慈善捐贈或贊助
- 提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益
- 侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權
- 從事不公平競爭之行為
- 產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全

● 2.2.2 誠信經營教育訓練與宣導 GRI 205-2

為確保公司內部同仁皆具備反貪腐意識，並可將反貪腐具體落實於日常營運工作中，新進人員於入職訓練課程已包含誠信經營相關訓練，在職同仁主要以郵件方式進行宣導，以提高相關人員對誠信經營的意識。

▷ 2024 年誠信經營訓練 / 宣導情況

對象	總訓練人次	總訓練時數	訓練完成率 ^註
董事	9	27	100%
經理人	15	45	100%

註：實際受訓完成人次 ÷ 應受訓人次

● 2.2.3 檢舉機制與不當行為通報情形 GRI 2-26、205-3、206-1

來億為落實誠信經營原則，已訂定「誠信經營作業程序及行為指南」，若遇或知悉有違反規定者，可以具名、匿名方式於公司網站或內部網站公告之內部獨立檢舉信箱、專線等管道檢舉，由專責單位負責受理檢舉案件，並以書面聲明對檢舉人身分與檢舉內容保密，與受呈報之主管或人員展開事實查明。若檢舉情事涉及董事或高階主管者，該案件應呈報至獨立董事或監察人。檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面、或電子文件，並保存五年。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結止。另，本集團鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，依其檢舉情事之情節輕重，酌發適當獎酬，內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職。

來億於 2024 年間未接獲貪瀆案件通報、無員工因貪腐而被解雇或受到紀律處分之事件、未有商業夥伴因貪腐違規行為而終止合約或未續約之情事，且無公司或員工貪腐行為相關之法律案件；同時並無反競爭、反托拉斯及壟斷行為之情事。

外部舉報	公司官方網站：聯絡我們
內部舉報	獨立檢舉信箱： suggest@laiyih.com.tw 檢舉專線（886）4-25688746
投函舉報	意見箱投遞

2.3 法規遵循

● 管理方針—法規遵循 GRI 3-3

對應 GRI	GRI 2-27	
衝擊性	法規遵循為基本要求，在營運過程制定相關預防或改善措施，降低違反法令之風險，以提升企業形象。若嚴重違反法令時，可能引發社會負面觀感，進而影響公司營運能力。公司於法規遵循之作為將對經濟或社會造成正面或負面之影響。	
承諾 / 政策	密切追蹤法規更新狀況並隨之修訂公司內部規範，以資遵循。	
目標	短中期目標 (1-5 年)	<ul style="list-style-type: none"> 無重大違法情形 定期檢視相關法令變動，並更新公司內部規章
	長期目標 (5 年以上)	<ul style="list-style-type: none"> 維持無違規情形 內化法規遵循於企業文化，確保員工執行業務皆符合法規要求
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> 定時向所有公司人員及董事進行法遵教育宣導，並定期稽核公司法遵執行狀況。 針對有違法之虞或違法之行為，應立即提出並執行改善方案，並加強相關教育訓練。 	
有效性評估	追蹤流程	年度稽核納入法遵項目並於年終管理會議檢討內部稽核結果及法遵情形。
	當年達成情形	<ul style="list-style-type: none"> 未有重大違反法規之情形 未接獲相關投訴
溝通管道	聯繫信箱： suggest@laiyih.com.tw	

◎ 2.3.1 法規遵循政策與追蹤

公司法規的遵循在商業環境中是一項至關重要的要務。不僅呈現企業的法律責任，更是建立企業信譽和永續經營的基石。為確保公司法規的合規性，本集團設有專門的法務單位，負責監督和解釋所有法規事務，由該部門與各領域的專業法律顧問緊密合作，確保公司依循最新公告之法規制度。也因此來億將法規遵循視為企業成功的基石，並將繼續通過不懈的努力和不斷的改進，確保公司在法規遵循方面保持卓越表現。

本集團定期審查和更新公司的內部政策，以確保其與最新的法律法規相符。這包括了勞動法、稅法、環境法等相關法律法規，以確保公司在各領域均能妥善遵循。此外，董事會已通過內部控制制度，並透過持續性有效的管理過程，確保營運效果及效率，並已制定「誠信經營作業程序及行為指南」、「上市上櫃公司訂定道德行為準則」、「公司治理實務守則」及各項管理辦法遵循。同時，在道德誠信之具體落實行動中，要求員工遵循工作守則，在員工入職教育訓練中加強宣導並且簽署「員工保密承諾書」及設置「員工申訴管道公告」；來億鼓勵舉報任何非法與違反上市公司應循法規、公司內部規則或誠信經營守則之行為，並進行更完善之各項監督與管理機制。另外，為落實防範內線交易，我們對董事、經理人進行證券交易法相關條文教育訓練，避免違規股權交易情形產生。

◎ 2.3.2 法規遵循行動策略

為了確保來億營運能符合各項法規要求，採取以下措施：

- 委托外部專業機構向董事會和高階經理人等相關人員進行內線交易防範等教育訓練。
- 不定時透過公司內部信箱布達勞工權益相關法規更新宣導。
- 於新進同仁入職時發送工作手冊，以落實並透明化勞工工作規範。

來億定期向董事、經理人與員工舉行相關法規之教育訓練或宣導，讓各單位人員持續更新相關新知。2024 年安排證券交易法、誠信經營與職業安全衛生相關之課程及宣導，累計 121 人次，總計 363 小時，相關受訓或宣導情形請詳下表：

▷ 2024 年度法令相關訓練或宣導情形

對象	訓練 / 宣導內容	訓練 / 宣導人次	總訓練 / 宣導時數
董事	證券交易法、上市上櫃公司誠信經營守則	17	51
經理人	證券交易法、上市上櫃公司誠信經營守則	29	87
員工	職業安全衛生法	75	225
合計		121	363

◎ 2.3.3 法規遵循情形 GRI 2-27

2024 年來億在經濟、環境、社會等面向，均遵守相關法規要求，並未發生違反環境、社會、經濟等相關法規而受重大或非重大裁罰事件。

重大事件定義	2024 年重大違反法規情況	2024 年非重大違反法規情況
單一事件累積裁罰金額達新臺幣 100 萬元者 ^註	0 件 (總裁罰金額新臺幣 0 元)	0 件 (總裁罰金額新臺幣 0 元)

註：係參考《金融監督管理委員會處理違反金融法令重大裁罰措施之對外公布說明辦法》第 2 條第 1 項 13 款之要求定義。

2.4 資訊安全

◎ 2.4.1 資安治理制度與架構

為確保資訊之機密性、完整性、可用性與適法性，避免遭受內、外部蓄意或意外之威脅，來億之資安防護專責單位為資訊處，由集團資訊長兼任資安主管，並由資訊部專員擔任資安專員，資安主管相關職責：審核資訊安全管理相關作業執行情形及改善的有效性、檢討資訊安全相關政策及規定，協調資源之分配及使用、以及審核實施矯正措施所需之資源，包括人力、時間及經費。本集團訂有『資訊管理辦法』以及『資通安全政策及目標』以建立資訊安全管理制度，明訂相關政策、管理程序與規範。每年度接受稽核室資訊循環的督導，確保資訊安全及機密性，並保障客戶、供應商、員工及利害關係人等之相關權益。

▷ 資安管理策略

管理方案類型	具體措施
 資訊資產安全	<ul style="list-style-type: none"> 定期執行必要的資料及軟體備份及備援作業。 重要資訊設備應裝置於獨立之機房內，管制人員進出，以達保護、減少環境不安全引發的危險及減少未經授權存取系統的機會。 定期進行資訊資產巡檢作業以及系統異常演練，維持系統可靠性。
 電腦病毒之預防及處理	<ul style="list-style-type: none"> 所有連網電腦均安裝合法版權之防毒系統且自動更新病毒碼版本，使用者不得自行卸載或終止防毒軟體之常駐及執行。
 系統安全監控	<ul style="list-style-type: none"> 建立電腦網路系統的安全控管機制，以確保網路傳輸資料的安全，保護連網作業，防止未經授權的系統存取，造成機密資料之外洩。 對內安裝防毒軟體，設置對外之網路防火牆。
 分工及權限	<ul style="list-style-type: none"> 落實資料存取控制，資訊需經授權人員方可存取。 使用者密碼管理並設定定期更改密碼。依各業務範圍、權責分別設定使用者之帳號及權限，使用者一旦離開原職務，應立即撤銷該使用者之帳號及權限。
 資安宣導 / 訓練	<ul style="list-style-type: none"> 定期對員工進行資訊安全教育及訓練，促使員工瞭解資訊安全的重要性，各種可能的安全風險，以提高員工資訊安全意識，促其遵守資訊安全規定。 不定期發佈資安警訊，提升員工資訊安全意識。 資安人員定期回訓資安防護相關訓練，以保持最新資安知識技能。

◎ 2.4.2 資安及個資保護 GRI 418-1

保護客戶的隱私和機密資訊是企業持續成功和保持競爭力的核心要素。來億承諾履行這一責任，不斷提升系統支持和管理架構，以確保信息安全。在系統使用、資料處理方面，無論是流程制定、存儲還是隱私設置，我們都採用嚴格的存取控制和分級管理。確保所有資料在存儲和傳輸過程中均符合安全標準，保障資訊的安全性。

若有資安事件發生時，應立即通報資訊處主管，並依照事件嚴重程度通報至總經理，並迅速排除資安問題並補足防護，且資訊人員應填寫「資訊安全事件報告單」以作為事件調查之紀錄，並針對所發生之資安事件提出改善方案，以預防未來再次發生。本年度未有侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之相關投訴發生。

◎ 2.4.3 資安教育訓練

來億不斷精進資訊人員相關資安意識，並定期提供人員相關教育訓練課程，與時俱進，2024 年訓練包含上市（櫃）公司資安人員資通安全課程、上市上櫃公司資通安全管控指引說明、資訊安全意識、必備知識與責任、資安事件說明及預防措施以及 ISO/IEC 27001：2022 資訊安全管理系統 - 內部稽核員訓練等課程。

2.5 風險管理

◎ 2.5.1 風險管理架構與權責

本集團目前尚未設立風險管理委員會，但已計劃由審計委員會負責監督風險管理事宜，旨在進一步強化公司風險管理體系，提升董事會的監督功能，確保公司永續經營與穩健發展。未來，公司將持續檢討風險管理機制的有效性，視實際需要進一步調整組織架構，以提升整體風險管理能力。現行組織架構與職責規劃如下：

▷ 風險管理架構與權責

組織名稱	權責範圍
董事會	<ul style="list-style-type: none"> 風險評估控管之決策與監督之最高管理單位。 建立並監督風險管理機制與文化，確保風險管理有效性。
審計委員會	<ul style="list-style-type: none"> 負責審視公司整體風險管理政策與執行情況，並確保其有效性與合規。 監督風險管理制度執行效果，必要時提供改善建議，以強化風險應對能力。 定期向董事會提交風險管理狀況，包含重大風險事項、管理成效及改善建議，確保董事會能充分掌握公司風險概況。
各業務單位 稽核室	<ul style="list-style-type: none"> 定期評估公司面臨的重大風險，涵蓋財務、營運、法遵、資安等多元面向，針對潛在風險提出預防與應對措施。 各項風險管理措施之有效執行。 定期向審計委員會報告重大風險事項及管理進展。

◎ 2.5.2 風險管控方式與成果

來億定期評估公司各項潛在重大風險，並針對識別之潛在風險提出預防與應對措施，確保所有潛在風險皆在合理的管控範圍內，且不至於對公司造成嚴重財務、聲譽與生產影響。2024 年已辨識出之風險與相關因應策略如下表。


▷ 風險項目與未來因應策略

風險項目	風險因子	管理政策與因應策略
營運風險	擴廠投資	本集團為取得中 / 大底超臨界發泡技術，增加競爭利基，透過 100% 持股之恒益投資 Advanced Source Industrial Co., Ltd 之印尼子公司歐紐 51% 股權，所生產項目為中 / 大底。歐紐為品牌商指定供應商，此投資擴廠計畫有利於本集團向上整合印尼當地鞋材供應鏈，可望有效降低生產成本、增加爭取客戶訂單之競爭力。雖係本集團首次投資印尼設立新廠，藉由外部專家專業意見，以快速了解當地投資環境與法規之規定，並進而配合客戶供貨需求，掌握市場先機。
	銷貨集中	本集團於 2024 年度對單一客戶之銷貨金額超過年度營收淨額 30% 以上之情形，來億除維持既有客戶良好合作關係外，也因應全球各品牌之趨勢，調整各廠產品線，使各品牌之訂單有所增減，降低本集團對單一客戶銷貨集中之風險。
財務風險	匯率變動	<ul style="list-style-type: none"> 財務人員隨時蒐集即時匯市資訊，依據對未來匯率之走勢判斷，提供業務單位做為報價參考依據。 採用外匯收支自然避險法，本集團主要進銷貨係以美金為計價單位，以外銷及外購產生之外幣收付互抵來減少外幣淨資產部位。
法遵風險	違反法規	詳見 2.3 法規遵循
環境風險	氣候變遷	詳見 3.1 氣候變遷因應

◎ 2.5.3 內部稽核機制

來億稽核室隸屬董事會，設稽核主管一人總管本集團內部稽核業務，督導稽核室辦理內部稽核工作，稽核主管之任免需經董事會同意。另設置 5 名稽核人員負責例行性稽核和專案查核等事務。

稽核人員對每年依風險評估結果選定稽核項目及頻度，擬定稽核計畫，經董事會核准後，據以執行業務稽核室提出之內部稽核報告及工作底稿，內容包括對內部控制制度各項規定與業務流程進行評估，以判斷現行規定、程序控制是否適當，管理單位與營業單位是否確實執行內部控制及效益是否合理等，並隨時提出改進意見。內部稽核覆核各單位及子公司所執行的內部控制自行檢查，以確保執行的品質，並綜合自行檢查結果，報告董事會作為出具內部控制聲明書之依據，同時，半年一次經營管理會議，將檢討各廠稽核結果，讓管理階層了解公司治理之現況並達到管理之目的。



3 環境永續經營

3.1 氣候變遷因應

3.2 能源及氣體排放管理

3.3 廢棄物管理

3.4 水資源管理

面對環境永續的議題，來億以維護自然資源及企業永續經營為原則，致力於提升能資源之利用效率以降低公司發展所可能對環境造成之衝擊，將環境保護、再生能源使用和材料循環利用等理念融入營運管理架構中，導入 ISO 14001 環境管理系統、ISO 50001 能源管理系統、響應國際倡議並實施各項管理措施，另外，逐步要求所有工廠完成永續成衣聯盟（Sustainable Apparel Coalition, SAC）Higg Index 工廠環境模組（Facility Environment Module, FEM）自評及第三方查證，Higg Index FEM 涵蓋環境管理、能源和溫室氣體、廢氣排放、用水、廢水、廢棄物及化學品管理等 7 大項目。透過各項管理系統及評估機制的制度，將各廠環境數據量化並系統化，在溫室氣體排放減量、能資源使用效率提升、廢棄物減量、水資源再利用等面向上持續努力，秉持“In US, You Trust 交給我你放心！”的精神，期望打造對環境負責，且讓各利害關係人放心的永續企業。

▷ 生產據點取得環境相關驗證情形

驗證項目	認證機構	廠區	效期
ISO 14001：2015 環境管理系統	BSI 英國標準協會	樂億	2022/11/01-2025/10/31
ISO 14001：2015 環境管理系統	BSI 英國標準協會	樂億 II	2022/03/30-2025/02/20
ISO 14001：2015 環境管理系統	BSI 英國標準協會	億春	2024/12/05-2027/12/04
ISO 50001：2018 能源管理系統	BSI 英國標準協會	億春	2022/07/26-2025/07/25
Higg Index FEM 4.0	TÜV Rheinland Vietnam Ltd	億春	2024
Higg Index FEM 4.0	Leadership & Sustainability Company Limited	億柏	2024
Higg Index FEM 4.0	Leadership & Sustainability Company Limited	億碩	2024
Higg Index FEM 4.0	ALGI International Inc.	億泉	2024

3.1 氣候變遷因應 TCFD

為響應國際氣候倡議、因應客戶提出之供應鏈減碳計畫，並考慮到氣候議題對公司營運及人類世界之永續發展所可能造成之衝擊，本集團建有風險管理機制以鑑別並管理氣候變遷所可能帶來之風險，並將能源管理、溫室氣體管理、廢棄物管理納為重大議題以擬定相應之管理方針進行重點管理，除回應 2050 年淨零碳排之國際共識外，亦提升了本集團之氣候韌性及風險調適能力，並與客戶建立穩固且良性之合作關係。

本集團參考「氣候相關財務揭露」（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）框架，在「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四個部份規劃並執行了多項作為，對氣候變遷相關風險與機會進行辨識及管理，並揭露相關資訊於本報告書中。

● 3.1.1 氣候治理

本集團之氣候治理以永續發展部為主要之推動單位，以董事會為最高治理單位。永續發展部負責向下落實董事會決議之氣候風險管理政策及目標、定期審核各工作小組所提交之氣候風險因應規劃與執行成果、監督集團內各公司廠區之執行成效及目標達成情況，並協助溝通、整合集團之氣候治理現況，向上則須向董事會進行定期彙報。董事會為本集團之最高治理單位，負責召開會議以討論、決定或批准公司之發展策略、制度方向及重要行動，並對管理階層行使監督職責、對全體股東負責。

◎ 3.1.2 氣候變遷因應策略

本集團由永續發展部召集並蒐集集團內部回饋以辨識短、中、長期營運過程中可能面臨之氣候相關風險與機會、評估該風險與機會之發生可能性及衝擊程度、分析其對公司營運及財務方面之衝擊，並規劃各項管理措施及行動來因應所辨識之氣候相關風險與機會。

本集團共辨識出 5 項重大氣候相關風險及 1 項重大氣候相關機會，鑑別及管理流程如下：

▷ 重大氣候相關風險與機會之鑑別與管理程序

氣候議題蒐集與風險 / 機會鑑別

蒐集最新國內外永續趨勢及法規、同業關注之氣候相關議題，彙總與本集團攸關的潛在氣候相關風險與機會。最終篩選出 11 項氣候相關風險和機會，其中包括 5 項轉型風險、2 項實體風險以及 4 項機會。

- **轉型風險**：總量管制及排放報告義務、碳定價機制、產品及服務之要求及規範、客戶與消費者偏好改變、低碳及再生材料技術轉型
- **實體風險**：極端氣候事件（颱風、洪水、強降雨等）嚴重性和頻率增加、平均氣溫上升
- **機會**：開發和 / 或增加低碳商品和服務、提升水或能源使用效率、採用更高效率的運輸方式、建立循環經濟模式

氣候風險 / 機會評估

由永續發展部針對初篩之潛在氣候相關風險與機會進行評估，透過量化評估各類氣候相關風險與機會對公司營運及財務上之衝擊可能性及衝擊程度，以繪製重大性評估矩陣圖，並鑑別出重大之氣候相關風險與機會項目。

本集團鑑別出之重大氣候相關風險與機會項目共 6 項，包含 3 項轉型風險、2 項實體風險及 1 項機會：

- **轉型風險**：總量管制及排放報告義務、碳定價機制、客戶與消費者偏好改變
- **實體風險**：極端氣候事件（颱風、洪水、強降雨等）嚴重性和頻率增加、平均氣溫上升
- **機會**：提升水或能源使用效率

因應策略與財務衝擊程度分析

針對重大氣候相關機會項目進行內部評估並訂定管控措施，以減輕風險影響，而針對重大氣候相關機會項目則積極評估可行方案，以期能極大化氣候相關機會的效益。在此基礎上，本集團亦綜合考量風險和機會對營運的影響，以及管理措施所需的時間、技術和人力成本，全面評估氣候相關財務影響。

追蹤管理

由永續發展部持續追蹤各項議題之管理成效及目標達成情況，並參考最新同業與國際趨勢進行滾動式調整，定期檢討成效，不斷精進氣候相關議題的因應措施。

▷ 重大氣候相關風險與機會鑑別矩陣圖

衝擊程度	高	R7 低碳及再生材料技術轉型			
		R5 產品及服務之要求及規範	R 1 極端氣候事件（颱風、洪水、強降雨等）嚴重性和頻率增加 R2 平均氣溫上升	R6 客戶與消費者偏好改變	R3 總量管制及排放報告義務
		O1 開發和 / 或增加低碳商品和服務 O 4 建立循環經濟模式	O 2 提升水或能源使用效率		R4 碳定價機制
		O 3 採用更高效率的運輸方式			
	低				
		衝擊可能性			
		低			高

● 3.1.3 氣候變遷風險管理 GRI 201-2

本集團之氣候風險管理流程係先執行重大氣候相關風險之評估與鑑別後，再針對所鑑別出之重大風險進行因應策略之擬訂、相關目標之設定，及後續之成效追蹤。具體說明請詳：[3.1.2 氣候變遷因應策略](#)。而氣候風險的風險管理流程已融入其他 ESG 相關之風險管理流程中，皆由永續發展部負責執行風險之辨識、評估、管理與成效追蹤，並向上對董事會進行相關成果之彙報。

下表分別列示了各項重大氣候相關風險與機會之影響期程、現況說明、相關財務影響以及未來因應策略。

面向		風險 / 機會項目	風險 / 機會說明	潛在財務影響	影響期程	因應策略與管理措施
實體風險	立即性風險	R1 極端氣候事件（颱風、洪水、強降雨等）嚴重性和頻率增加	本集團生產廠區主要位於東南亞地區，極端氣候加劇恐使各據點面臨不同的氣候風險。 過去曾因颱風暴雨導致橋樑或道路遭到淹沒或沖毀，進而影響員工通勤、供應商運輸，亦曾因雷雨天氣導致電力供應系統受損，故須使用備援方案。諸如此類之氣候災害已提升公司中斷營運之風險，並對公司財務造成實質衝擊。	營運成本增加 資產價值減少 營業收入減少	短期 (0~3 年)	1. 建議當地政府改善廠區坐落之工業區排水設施，以及增高道路高度及加強固定防護。 2. 定期檢修廠區設備，確保相關防漏防水設備皆正常運作。 3. 投保颱風及洪水險，分散災害發生廠區所受之損失。 4. 增加在地採購比率以及找尋多元供應商，減緩極端氣候導致運輸中斷之可能影響。 5. 強化廠內之電力儲備及排水儲水設施。 6. 根據每個設施的地理位置加強緊急應變程序，並關注風險指數較高的自然災害。 7. 緬甸廠區依照當地要求設置氣象探測設備，蒐集氣候數據，作為後續管理之用。
	長期性風險	R2 平均氣溫上升	全球平均氣溫逐年提高，於高溫環境下，員工容易疲勞、暈倒，長期則可能影響員工之身體健康及工作效率；設備無法於高溫環境正常運作；原物料材質因高溫發生變化，例如膠、藥水因高溫而脆化或彈性 / 拉力不符要求，進而影響生產用料；高溫亦可能引發火災。上述情況致使廠房之通風及溫度控管要求須進一步提升，使冷卻設備、空調與冰水主機系統之能耗需求增加。	營運成本增加 資本支出增加	中期 (3~10 年內)	1. 工廠採用綠色建築設計，推動廠內植樹、綠化計畫，增加綠化空間。 2. 各廠區裝設排風設備及降溫設備，降低貨損及員工中暑風險。 3. 針對高溫作業環境，提供冰水或物理降溫方式並提供高溫補助，以增加員工效率。 4. 建立火災預防計畫，並設置消防、隔熱、散熱設備，以降低火災風險。
	政策與法規風險	R3 總量管制及排放報告義務	臺灣金管會訂定之「上市櫃公司永續發展路徑圖」規範並強化企業之溫室氣體排放報導義務，此外，越南、緬甸及印尼部分廠區則依當地省政府要求須定期提供溫室氣體排放報告。	營運成本增加	中期 (3~10 年內)	1. 依照金管會永續發展路徑要求，已規劃集團溫室氣體盤查及確信時程計畫。 2. 配合廠區所在地區政府要求，定期提交溫室氣體排放報告。 3. 建立溫室氣體數據蒐集制度及系統。 4. 持續評估廠區太陽能板裝設可能性，逐步增加廠區太陽能板裝設比率。 5. 積極提升綠電使用比率並探尋營運據點當地之綠電供應商。

3.1 氣候變遷因應

3.2 能源及氣體排放管理

3.3 廢棄物管理

3.4 水資源管理

面向		風險 / 機會項目	風險 / 機會說明	潛在財務影響	影響期程	因應策略與管理措施
轉型風險	政策與法規風險	R4 碳定價機制	世界各國實施徵收碳權、碳稅或碳費之趨勢漸增，2026 年臺灣氣候變遷因應法將針對國內首波年碳排放量逾 2.5 萬噸之碳排放大戶開徵碳費，然而本集團生產產區皆位於海外地區，並非首波徵收對象，且生產基地位於越南、緬甸及印尼，當地政府目前尚未制定相關碳定價機制。雖現階段尚無風險，但考量日後政策不確定性，仍評估該項風險。若未來受到碳定價機制影響，將會承受額外成本。	營運成本增加	長期 (10 年以上)	1. 制定減碳策略、採取相關措施、建立科學基礎減量目標（SBT），並持續管理減碳績效。 2. 持續關注營運地點及各國政策法規進展。
	市場風險	R6 客戶與消費者偏好改變	隨著環保議題及環保消費意識抬頭，與本集團合作的品牌商大部分已有自主減碳目標，並向下要求製鞋廠商。為符合品牌商各項環境 KPI 要求，例如綠電使用率、環保材質佔比、產品碳足跡要求，而須建置能資源管理計畫、導入能資源管理制度、投入相關設備、建立科學基礎減量目標（SBT），並制定減碳計畫。	營運成本增加 資本支出增加	短期 (0~3 年)	1. 關注客戶永續動向，並納入營運及研發策略中。 2. 成立低碳材料研發小組，研究並開發低碳材料，以提升企業競爭力。 3. 逐步對指定材料供應商進行永續相關要求及管控。 4. 提升再生能源使用率。 5. 提升環保材料使用比率。
	資源使用效率	O2 提升水或能源使用效率	導入環保技術並實施能資源效率管理計畫不僅能降低鞋廠之營運成本，還能提升生產效率、降低法規風險、滿足客戶要求，並在市場上建立更具競爭力與永續發展的品牌形象。這將有助於企業長遠發展，並確保本集團在全球供應鏈中地位的穩定。	營運成本減少 營業收入增加	短期 (0~3 年)	1. 設定各廠能資源 KPI 目標，建立科學基礎減量目標（SBT），以有效管理各廠區能資源耗用情形。 2. 導入 ISO 50001 以優化能源管理制度。 3. 建置製程污水及雨水回收再利用機制。 4. 導入 ISO 46001 系統以提升水資源管理效率。 5. 導入自動化設備以提升生產效率，包含 AI 自動判別噴塗軌跡技術及 3D 列印技術之應用。

● 3.1.4 指標與目標

本集團以範疇一、二、三溫室氣體排放量為氣候議題管理之績效評估指標，並以此指標為基礎，設置了科學基礎減量目標（Science Based Targets, SBT）並描繪了減排路徑圖。本集團 2024 年之範疇一、二、三溫室氣體排放量請詳：[3.2.3 溫室氣體排放情形](#)，減排路徑圖請詳：[3.2.4 節能減碳行動](#)>科學基礎減量目標（SBT）及減量路徑規劃。

3.2 能源及氣體排放管理

◎ 管理方針—能源及溫室氣體排放管理 GRI 3-3

對應 GRI	GRI 302、305	
衝擊性	能源及溫室氣體排放情形將向外對地球環境造成衝擊，並進一步對各利害關係人、公司本身，乃至於整個人類社會之存續帶來衝擊。 2024 年，本集團未於能源及溫室氣體排放方面識別出重大之負面衝擊。	
承諾 / 政策	本集團承諾響應國際社會對能源管理和溫室氣體減排的呼籲，與全世界合作，共同努力將全球溫度上升控制在 1.5° C 以內	
目標	短中期目標 (1~5 年)	<ul style="list-style-type: none"> 提升數據收集品質、完成數據收集平臺建置 持續推行能源效率改善專案 持續導入再生能源
	長期目標 (5 年以上)	<ul style="list-style-type: none"> 範疇一及範疇二排放量 2030 年減排 42% 範疇一及範疇二排放量 2050 年減排 90%
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> 導入 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 50001 能源管理系統。 依照營運地點環保法規制定符合公司的具體能源政策、管理流程和計畫。 設置科學基礎減量目標 (SBT) 並制定相應的減排路徑。 參與碳揭露專案 (CDP) 問卷。 內部宣導節能減碳意識。 在多個營運據點推行適用的節能減碳方案，主要包含廠房燈具和設備的優化，以及太陽能綠電的應用。 	
有效性 評估	追蹤流程	以能源耗用量及溫室氣體排放量作為績效評估之主要指標，另透過每年召開之公司管理階層技術審查會議以討論溫室氣體議題相關議案，包含國內外情勢變化、利害關係人關切事項、溫室氣體盤查作業之執行情況、管理方針執行情況等。
	當年達成情形	<ul style="list-style-type: none"> 已回覆 CDP 氣候變遷問卷，成績為 C 能源及溫室氣體擴大資料蒐集範圍，2024 年增加嘉智、億泉、億福、歐紐四個廠區 共 5 處主要生產據點已透過綠電之使用以降低對非再生電力之使用
溝通管道	建有發言人機制，並設立完善的溝通管道，於公司官網提供發言人名稱、電話及 Email，以供利害關係人溝通及申訴： • 永續發展部利害關係人信箱： laiyhESG@laiyh.com.tw	

◎ 3.2.1 能源及溫室氣體排放管理策略

來億積極響應國際社會對能源管理和溫室氣體減排的呼籲，除了導入 ISO 管理系統、構建內部環境管理機制外，亦設置科學基礎減量目標 (Science Based Targets, SBT) 並制定相應的減排路徑，同時也積極參與碳揭露專案 (Carbon Disclosure Project, CDP) 問卷。來億之目標係於 2050 年實現淨零排放，與全世界合作，共同努力把全球溫度上升控制在 1.5° C 以內。為實現減排目標，本集團不僅於內部宣導節能減碳意識，更深入公司之內部營運機制，在多個營運據點推行適用的節能減碳方案。這些方案包括能源使用效率的提高和可再生能源的使用等，具體作為包含廠房燈具和設備的優化，以及太陽能綠電的應用。

為洞悉趨勢並持續優化管理方針，本集團溫室氣體盤查推行小組每年須於公司管理階層技術審查會議中報告以下事項：(1) 溫室氣體盤查作業之執行狀況及盤查結果 (2) 溫室氣體盤查作業之查證結果 (3) 有關溫室氣體問題之國內外情勢變化，利害相關者所關切的事項。該審查會議之議案與決議事項包含：(1) 溫室氣體盤查管理系統，含程序及相關作業要點之持續適用性，必要時應修訂事項 (2) 各項改進之需要及應投入之資源 (3) 其他應改進之事項。

策略	行動
響應國際號召	<ul style="list-style-type: none"> 於 2023 年向科學基礎減量目標倡議 (Science Based Targets initiative, SBTi) 承諾設置科學基礎減量目標，並已設置 2030 年減排 42%、2050 年達淨零排放之目標 已規劃至 2030 年之減排路徑，正接續規劃 2030 年至 2050 年之減排路徑 響應 CDP，已於 2024 年回覆氣候變遷問卷，成績為 C
提升能源使用效率	<ul style="list-style-type: none"> 將多處據點之燈具及生產設施進行優化或汰換，以提升工廠運作時之能源使用效率
落實可再生能源之使用	<ul style="list-style-type: none"> 越南部分廠區與太陽能廠商合作，提供屋頂予廠商以建置太陽能發電系統，再向廠商購買太陽能綠電，以滿足部分用電需求
推廣環保意識	<ul style="list-style-type: none"> 持續進行員工環境永續觀念之宣導，使公司內部上下達成減量共識 宣傳隨手關燈、節約用電等基本觀念
強化管理機制	<ul style="list-style-type: none"> 導入 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 50001 能源管理系統 依照營運地點環保法規制定符合公司的具體能源政策、管理流程和計畫 定期內部查證合規績效並接受第三方確信 每年召開會議討論溫室氣體議題相關議案，包含國內外情勢變化、利害關係人關切事項、溫室氣體盤查作業之執行情況、管理方針執行情況等

◎ 3.2.2 能源使用狀況 GRI 2-4、302-1、302-3

2024 年，來億主要據點使用之非再生能源佔總能源消耗之 87%，再生能源則佔 13%。非再生能源之使用以外購非再生電力為主（83%），其次為柴油（3%），再生能源之使用皆源於廠區屋頂建置之太陽能發電系統所產生之綠電，由各據點與太陽能廠商協議回購使用，電力耗用主係用於各據點之生產及運營。2024 年能源消耗總量較 2023 年增加之主因有二，一為數據蒐集範圍擴大，二為本集團廠區擴建及產線增加。

▷ 能源消耗量統計

能源種類	2022	2023	2024
非再生能源 (GJ)	445,248	411,127	593,989
柴油	45,231	14,417	19,993
汽油	4,338	3,942	6,198
液化石油氣	6,950	1,255	1,441
液化天然氣	-	-	47
外購非再生電力	388,729	391,513	566,310
再生能源 (GJ)	77,837	84,475	88,124
外購綠電	77,837	84,475	88,124
能源消耗總量 (GJ)	523,085	495,602	682,113
能源密集度 (GJ/ 仟雙)	7.81	6.11	6.70

註：

- 2022 及 2023 年數據統計範圍涵蓋臺灣總部、樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩、昌億
- 2024 年數據統計範圍涵蓋臺灣總部、樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩、昌億、嘉智、億泉、億福、歐紐
- 2024 年汽油與柴油熱值源自環境部公告之 2024 年度車用汽柴油熱值，其他熱值源自經濟部能源局公告之能源產品單位熱值表
- 2023 年因有廠區誤將柴油填寫為生質柴油，故重編 2023 年數據
- 能源密集度 = 能源消耗總量 (十億焦耳；GJ) ÷ 產品生產量 (仟雙)



● 3.2.3 溫室氣體排放情形 GRI 305-1、305-2、305-3、305-4

來億溫室氣體採用 GHG Protocol 標準自主盤查，範疇一之溫室氣體排放主係源於堆高機、公務車、冷媒及瓦斯之使用，範疇二之溫室氣體排放則係源於電力之使用。2024 年，因本集團之能源結構係以電力耗用為主，故範疇二之佔比（89%）較範疇一之佔比（11%）高。2024 年溫室氣體排放總量為 118,753 tonCO₂e，排放密集度為 1.17 tonCO₂e/ 仟雙，較 2023 年增加之主因有二，一為數據蒐集範圍擴大所致，二為本集團廠區擴建及產線增加所致。範疇三之溫室氣體排放主要源於類別 1：採購的產品與服務，較 2023 年增加主係因數據蒐集範圍擴大及產量增加所致。

▷ 範疇一及範疇二溫室氣體排放量與排放密集度

	2022	2023	2024
範疇一 (tonCO ₂ e)	16,610	10,131	13,069
範疇二 (tonCO ₂ e)	69,146	74,023	105,684
範疇一 & 二合計	85,756	84,154	118,753
排放密集度 (tonCO ₂ e/ 仟雙)	1.28	1.04	1.17

註：

- 2022、2023 年度數據統計範圍涵蓋臺灣總部、樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩、昌億
- 2024 年度數據統計範圍涵蓋臺灣總部、樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩、昌億、嘉智、億泉、億福、歐紐
- 數據係採營運控制法自行盤查、計算而得，未經第三方查證
- 排放係數源自英國環境食品與鄉村事務部 (Department for Environment, Food and Rural Affairs, DEFRA) 發布之 conversion factors 2021
- 排放密集度 = 範疇一與範疇二合計排放量 (tonCO₂e) ÷ 產品生產量 (仟雙)

▷ 範疇三溫室氣體排放量

(單位：tonCO₂e)

類別	項目	2022	2023	2024
類別 1	採購的產品與服務	422,789	468,628	762,551
類別 2	資本財	46,850	20,760	84,557
類別 3	燃料與能源相關活動	21,089	20,322	27,923
類別 4	上游運輸與配送	12,139	11,461	9,209
類別 5	營運過程產生的廢棄物	1,091	1,177	1,425
類別 6	商務旅行	304	2,342	48,873
類別 7	員工通勤	82,916	90,372	105,736
類別 12	銷售產品與服務的生命終期處理	20,242	16,241	26,193
合計		607,419	631,304	1,066,467

註：

- 2022、2023 年度數據統計範圍涵蓋臺灣總部、樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩、昌億
- 2024 年度數據統計範圍涵蓋臺灣總部、樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩、昌億、億泉、嘉智
- 數據係自行盤查、計算而得，未經第三方查證
- 排放係數源自英國環境食品與鄉村事務部 (Department for Environment, Food and Rural Affairs, DEFRA) 發布之 conversion factors 2021

◎ 3.2.4 節能減碳行動 GRI 302-4、305-5

本集團在能源節約與溫室氣體減排方面，已建立科學基礎減量目標及減量路徑，並推行了多項節能減碳措施，主要策略方向為能源使用效率之提高、需求之減少，以及綠電之使用。

▷ 主要營運據點近三年主要推行之節能減碳方案績效

面向	項目	方案概要	預估每年節能績效		預估每年減排績效
			節能類別	每年節能量 (GJ/ 年)	每年減排量 (tonCO ₂ e/ 年)
提高能源使用效率	燈具汰舊換新	將越南樂億、樂億 II、億碩以及緬甸昌億部分區域之傳統燈具汰換為高效能之 LED 燈具	電力	43,709	8,004
	壓縮設施優化	優化越南樂億及樂億 II 之壓縮設施，透過安裝環形管路、降低進氣溫度、壓縮空氣洩漏檢修等方式提升能源使用效率	電力	155	28
	壓底設備優化 / 汰舊換新	將越南億春之手動壓底機汰換為生產效率較高之全自動壓底機，另亦安裝隔熱屏障以減少鞋底壓合機的熱損失	電力	1,168	214
	馬達汰舊換新	越南億春將馬達汰換為更高效率之 IE3 馬達	電力	2,533	464
降低能源需求	工作流程改變	緬甸昌億將工作流程改變，使部分輸送帶輸送過程無需電力即可運行；而越南樂億則評估每條生產線作業最適燈光亮度，適當減少燈泡數量，減少用電需求	電力	68	12
使用可再生能源	使用太陽能	越南億春增建太陽發電系統，而億碩亦開始建置。透過與太陽能廠商合作，提供屋頂予廠商以建置太陽能發電系統，後續向廠商購買系統發出之太陽能綠電，以滿足生產過程之部分用電需求			3,142

近 3 年來，來億主要開始實施之節能減碳方案預估每年可帶來節能量 47,633 GJ/ 年、減排量 11,864 tonCO₂e/ 年

提升綠電使用

自 2020 年起，隨著越南政府積極推動太陽能建設計劃並且環保意識日益增強，本集團亦與太陽能廠商合作，陸續於樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩廠區屋頂建置太陽能系統，並與廠商達成回購太陽能綠電的協議，在 2024 年前，所有廠區均已實現原定的使用目標。億柏 2024 年綠電使用率下降主係因底廠擴充及部分訂單轉移至尚未裝設太陽能發電裝置之廠區生產所致。

▷ 近年各生產據點綠電使用率

年度 \ 據點	樂億	樂億 II	億春	億柏	億碩
2024	14%	14%	19%	13%	4%
2023	10%	15%	21%	23%	尚未使用
2022	8%	10%	20%	33%	尚未使用

註：綠電使用率 = 綠電使用量 ÷ 用電總量



科學基礎減量目標（SBT）及減量路徑規劃

為實現《巴黎協定》所設定的全球氣候目標，控制全球平均氣溫上升幅度不超過 2°C，尋求將其限制在 1.5°C 以內，本集團已於 2023 年向科學基礎目標倡議組織（SBTi）提交了承諾，表明設立科學基礎減量目標的決心，並於 2023 年底向 SBTi 提交了具體目標。

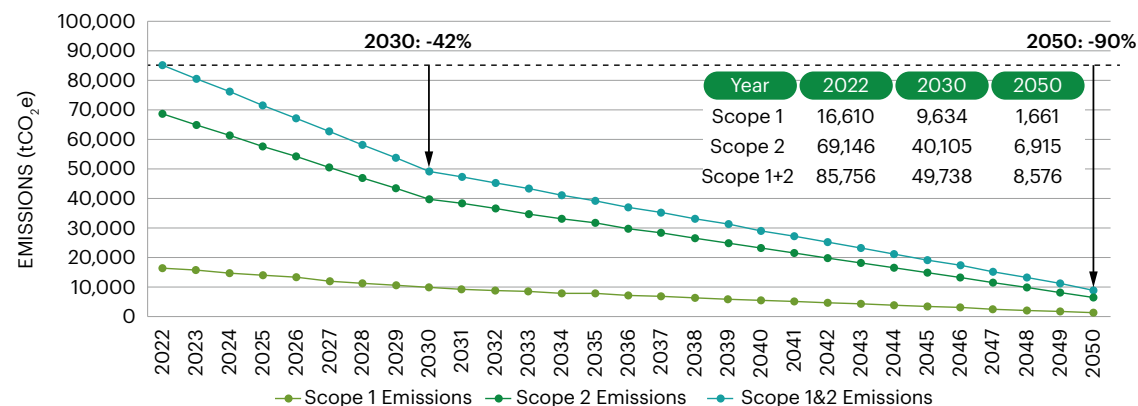
目前，本集團已採用絕對基準設定法，確立了範疇一及範疇二排放量 2030 年減排 42% 及 2050 年減排 90% 的中長期目標，並已完成了 2022 年至 2030 年的減排路徑規劃，除了在整體減排目標下進一步分配各主要據點的減排目標外，亦計劃了各據點應採取的主要策略及措施。本集團接下來將進一步制定 2030 年至 2050 年的減排路徑，以明確各據點的長期階段性目標及策略方向。

在提交予 SBTi 之減量路徑中，本集團計劃主要透過能源結構優化措施以實現本集團之範疇一及範疇二排放量減量目標，以 2022 年為基準年，規劃於 2030 年減量 42%、2050 年減量 90%，主要策略為：

1. 提升生產和營運過程中之能源使用效率，包括設備及生產流程之優化。
2. 提高再生能源使用比例。
3. 購買綠電憑證。

此外，本集團亦將持續規劃範疇三之減碳路徑，將供應鏈上下游之溫室氣體排放情形納入管理範疇，力圖與供應商及客戶合力達成減排目標。本集團期盼成為製鞋產業中引領國際的綠色工廠，因此將以淨零碳排為目標持續邁進，扛起企業對環境永續的責任。

▷ 來億減碳路徑



▷ 2022 至 2030 年之減量路徑規劃

年度	核心行動	範疇	預估減碳	備註
2025	GHG 盤查熱區完成、能源診斷	範疇 1, 2, 3	0%	盤點運輸設備、柴油發電機、用電設備與原料採購碳排熱區提升數據收集品質、完成數據收集平臺建置
2025-2026	能源效率改善專案：空壓機、燈具 LED 化、節能馬達、空調系統優化	範疇 2	10%	成型、裁斷、針車用電節能專案，搭配即時用電監控
2026-2027	再生能源導入：屋頂型太陽能、綠電憑證購買	範疇 2	25%	視各廠屋頂條件及當地法規，採用自發自用或綠電憑證方式
2026-2028	運具電動化	範疇 1	7%	優先替換內部油車，規劃公司交通車電動化（堆高機、公司交通車等）
2030	達成範疇 1 及 2 減少 42%	範疇 1, 2	42%	符合 SBTi 承諾，驗證通過、公開揭露
2026-2030	供應鏈原物料與設備碳盤查（範疇 3 之類別 1、2），建置原料碳排資料庫	範疇 3 類別 1, 2	25%	DPP 執行前置：盤查物料碳足跡數據，建置產品碳排資料庫、確認原料碳排標準、制定採購碳排門檻
	原物料減碳專案：導入低碳 EVA、再生 PU、人造皮、回收纖維布料	範疇 3 類別 1		配合 DPP 資料庫，設定物料採購碳排門檻、與供應商簽署減碳協議、逐年增加低碳 / 回收材料使用比例，DPP 同步上線與產品標籤碳足跡揭露
2029-2030	員工通勤減碳優化	範疇 3 類別 7	2%	推動短距接駁、員工共乘獎勵、及電動接駁車接駁，結合周邊鄉村型廠區實況
2030	達成範疇 3 類別 1 減少 25%	範疇 3 類別 1	25%	符合 SBTi 承諾，驗證通過、公開揭露

● 3.2.5 臭氧破壞物質排放管理 GRI 305-6

本集團臭氧層破壞物質（ODS）之排放主係源於製冷設備對 R22 冷媒之使用。為降低對環境之負面衝擊，本集團採取了相應之管理措施，除定期維護空調設備外，亦計畫逐步汰換使用 R22 冷媒之設備，於採購時優先考慮其他設備，以減緩 ODS 排放。

▷ 近年臭氧破壞物質排放統計

（單位：CFC-11 當量公噸）

ODS 種類	2022	2023	2024
HCFC-22	0.10	0.12	0.14

註：

- 2022 及 2023 年數據統計範圍涵蓋臺灣總部、樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩、昌億
- 2024 年數據統計範圍涵蓋臺灣總部、樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩、嘉智、昌億、億泉、億福、歐紐
- ODS 排放主要來源為空調、冷凍冷藏設備逸散
- 臭氧破壞潛勢值（ODP）參考蒙特婁議定書公告，HCFC-22 冷媒之 ODP 值為 0.055



3.3 廢棄物管理

● 管理方針—廢棄物管理 GRI 3-3

對應 GRI	GRI 306	
衝擊性	經營過程所產生之廢棄物將可能對公司內外造成衝擊，對外可能衝擊各利害關係人、地球環境及全人類社會，對內可能衝擊公司之聲譽、與客戶之合作關係、經營表現，以及未來成長性。 2024 年，本集團未於廢棄物管理方面識別出重大之負面衝擊。	
承諾 / 政策	本集團承諾以當地法規要求、客戶需求，以及其他利害關係人之權益為主要考量，推行廢棄物的有效管理，以降低公司營運過程中所可能對環境造成之衝擊，並實踐公司與環境的永續發展。	
目標	短中期目標 (1~5 年)	<ul style="list-style-type: none"> 積極推行綠色包裝、廢棄物減量及回收計畫 積極降低掩埋量 維持 0 起違反當地廢棄物相關法規之事件 維持 100% 符合危害化學物質零排放規範
	長期目標 (5 年以上)	持續精進廢棄物回收再利用之技術及比例，並持續推行源頭減量之相關作為，以逐步降低廢棄物量，向綠色工廠邁進
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> 針對有害及非有害廢棄物制定相關的公司政策和處理程序，並定期更新。 主要生產據點均設有專責或兼責人員進行廢棄物數量管理，並於廢棄物管理系統紀錄廢棄物數據。 對員工進行廢棄物分類及儲存相關之教育訓練。 製程持續改善，以降低製程損耗，進而減少廢棄物產生。 依據廢棄物類別及性質的不同，在其產生後進行妥善之分類、收集、儲存和處理，確保符合當地國家規範及客戶標準，且廢棄物之處置均由專業且合格之清運廠商處理。 妥善管理製程所使用之化學藥品，並定期送第三方檢測，確保符合危害化學物質零排放 (ZDHC) 規範。 	

對應 GRI	GRI 306	
有效性評估	追蹤流程	以廢棄物之產生數據、處理情況，及合規情形作為績效評估之主要指標，並透過會議及報告以追蹤管理方針之執行情況。
	當年達成情形	<ul style="list-style-type: none"> 0 起違反當地廢棄物相關法規之事件 100% 符合危害化學物質零排放規範 廢棄物回收或再利用比率達 35%
溝通管道	建有發言人機制，並設立完善的溝通管道，於公司官網提供發言人名稱、電話及 Email，以供利害關係人溝通及申訴： <ul style="list-style-type: none"> 永續發展部利害關係人信箱：laiyhESG@laiyh.com.tw 	

● 3.3.1 廢棄物管理策略 GRI 306-1、306-2

本集團以當地法規要求、客戶需求，以及其他利害關係人之權益為主要考量，建立了合格的廢棄物管理策略，期望實踐各項廢棄物之有效管理，以降低公司營運過程中所可能對環境造成之衝擊，並實踐公司與環境的永續發展。

為落實廢棄物的有效管理，本集團會評估當地之相關法令規範，並審視自身之合規情形，以確保廢棄物之管理合乎規範，此外，本集團亦會聆聽客戶的需求，並根據其反饋調整管理策略，以確保廢棄物之管理與客戶的期望相符。

對於已產生的廢棄物，本集團務求妥善處理，依廢棄物類別及性質之不同，採取相應之分類、收集、儲存、處理措施，且其中之清運工作皆委由專業且合格的廠商協助處理，以確保所有廢棄物之處理皆合規、合法、符合利害關係人利益。

針對有害廢棄物，本集團會採取更加嚴格的措施進行管理。向內，依據廢棄物類別採取最安全、妥適之收集及儲存方式；向外，則以更嚴格的標準篩選合規且具有危險廢棄物處理許可證的清運廠商。而針對化學物質，本集團會定期送交第三方進行檢測，以審視自身是否符合危害化學物質零排放（Zero Discharge of Hazardous Chemicals, ZDHC）規範。2024 年，本集團皆符合危害化學物質零排放規範，亦未發生任何違反當地廢棄物相關法規之事件。

策略	行動
建立內部管理規章制度	<ul style="list-style-type: none"> 針對有害及非有害廢棄物制定相關的公司政策和處理程序，並定期更新 部分廠區以自身情況及客戶要求為基礎，設置廢棄物管理目標 主要生產據點均設有專責或兼責人員進行廢棄物數量管理與紀錄 對員工進行廢棄物分類及儲存相關之教育訓練 透過廢棄物管理系統儲存數據
自源頭降低各類廢棄物的產生	<ul style="list-style-type: none"> 降低製程浪費 提升良率以降低不良產品之產生機率
妥善處理所產生之廢棄物	<ul style="list-style-type: none"> 廢棄物主要委由專業且合格之清運廠商處理 依據廢棄物類別及性質的不同，在其產生後進行妥善之分類、收集、儲存和處理，確保符合當地國家規範及客戶標準 妥善管理製程所使用之化學藥品，並定期送第三方檢測，確保符合危害化學物質零排放（ZDHC）規範 針對有害廢棄物，採取更嚴格的管理措施
推展回收再利用工作	<ul style="list-style-type: none"> 針對可回收或再利用之廢棄物品項，均交由合格廠商進行回收或再利用 部分廢棄物送交合格廠商，採用協同處理的方式將廢棄物作為替代燃料或替代原材料

◎ 3.3.2 廢棄物的產生與處理 GRI 2-4、306-3、306-4、306-5

2024 年，本集團廢棄物產生總量為 15,760 公噸，產生之非有害廢棄物佔 93%，有害廢棄物則佔 7%，所產生之廢棄物以工業廢棄物為大宗。2024 年廢棄物產生總量較 2023 年增加主係因廠區擴建、產線增加，及資料蒐集範疇擴大所致。而 2024 年廢棄物之處理係以委外處理為主（99%），並以焚化（能源回收）為大宗，佔全部處理量之 43%。委外處理之廢棄物皆委由專業且合格的廠商協助處理。

▷ 廢棄物收集及存放流程



▷ 近三年廢棄物產生量

廢棄物種類	2022	2023	2024
非有害廢棄物（公噸）	11,435	10,344	14,582
有害廢棄物（公噸）	1,002	851	1,178
廢棄物產生總量（公噸）	12,437	11,195	15,760
廢棄物產生密集度（公噸 / 仟雙）	0.19	0.14	0.15

註：

- 2022、2023 年資料蒐集範圍涵蓋臺灣總部、樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩、昌億
- 2024 年資料蒐集範圍涵蓋臺灣總部、樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩、昌億、嘉智、億泉、億福、歐紐
- 2022 及 2023 年數據重編，原因為（1）辦公室之廢棄物估算統計，計算方式請詳註 4；（2）2023 年部分廠區揭露之廢棄物統計不齊全，於本次報告書發布前已完成蒐集，故修正之
- 臺灣總部及億福為辦公室，廢棄物為一般生活垃圾，因清運業者清運時並未秤重，故依據年底員工人數 × 每人每日產生垃圾量 × 工作日數推估。每人每日產生垃圾量係參考臺灣環境部環境資料開放平臺之全國一般廢棄物產生量計算，2022 年 1.32 公斤、2023 年 1.359 公斤、2024 年 1.382 公斤
- 廢棄物產生密集度 = 廢棄物產生總量（噸）÷ 產品生產量（仟雙）

▷ 2024 年廢棄物處理方式及處理量

廢棄物種類	處理方式	委外第三方處理之處理量（公噸）	廠區現地處理之處理量（公噸）	合計（公噸）
非有害廢棄物	焚化（能源回收）	6,286	-	6,286
	焚化（非能源回收）	121	-	121
	掩埋	2,668	-	2,668
	回收或再利用	5,068	132	5,200
	其他	207	1	208
	小計	14,350	133	14,483

廢棄物種類	處理方式	委外第三方處理之處理量（公噸）	廠區現地處理之處理量（公噸）	合計（公噸）
有害廢棄物	焚化（能源回收）	600	-	600
	焚化（非能源回收）	212	-	212
	掩埋	15	-	15
	回收或再利用	337	-	337
	其他	-	-	-
	小計	1,164	-	1,164
廢棄物處理總量	合計	15,514	133	15,647

註：

- 資料蒐集範圍涵蓋臺灣總部、樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩、昌億、嘉智、億泉、億福、歐紐
- 其他處理方式包含協同處理、固化處理等
- 處理量小於產生量主係因部份廢棄物存在跨期處理之情形

● 3.3.3 廢棄物源頭減量與回收再利用

在減少廢棄物產生方面，本集團專注於「源頭減量」和「回收再利用」兩大核心策略，以提升資源的使用效率，並降低資源的浪費。源頭減量強調在生產過程中盡量減少廢棄物的產生；而回收再利用則是將已產生的廢棄物，轉為可再利用的資源。

2024 年，本集團之廢棄物回收或再利用比率為 35%，其中有 98% 係委由廠商進行回收或再利用，2% 係於廠內現地處理，主要用於廠區植樹覆土材料使用。

未來，本集團將持續推行源頭減量的相關政策，並將不斷探尋可優化之空間，以儘可能降低廢棄物的產生，同時，本集團亦會加強廢棄物的分類和處理工作，將可再利用的資源重新納入生產流程中，以實現資源的循環利用。透過源頭減量和回收再利用策略的持續推行，我們期望能夠進一步提高廢棄物的回收再利用效率，以綠色工廠為目標持續邁進。

源頭減量

- 改良製程方法以降低製程浪費
- 提升產品品質以減少廢品浪費

回收及再利用

- 100% 可回收廢棄物交由合格廠商進行回收或再利用
- 部份工業廢棄物及有害廢棄物送交合格廠商，採用協同處理（Co-Processing）的方式，以廢棄物替代燃料或替代原材料
- 廢水過濾後之汙泥，多數再利用於廠內植栽澆灌
- 部分民生廢棄物交由廠商，用於堆肥

▷ 近三年回收再利用情形

	2022		2023		2024	
	回收或再利用總量 (噸)	回收或再利用比率	回收或再利用總量 (噸)	回收或再利用比率	回收或再利用總量 (噸)	回收或再利用比率
非有害廢棄物	4,676	41%	4,166	40%	5,200	36%
有害廢棄物	106	100%	182	21%	337	29%
合計	4,782	41%	4,348	39%	5,537	35%

註：

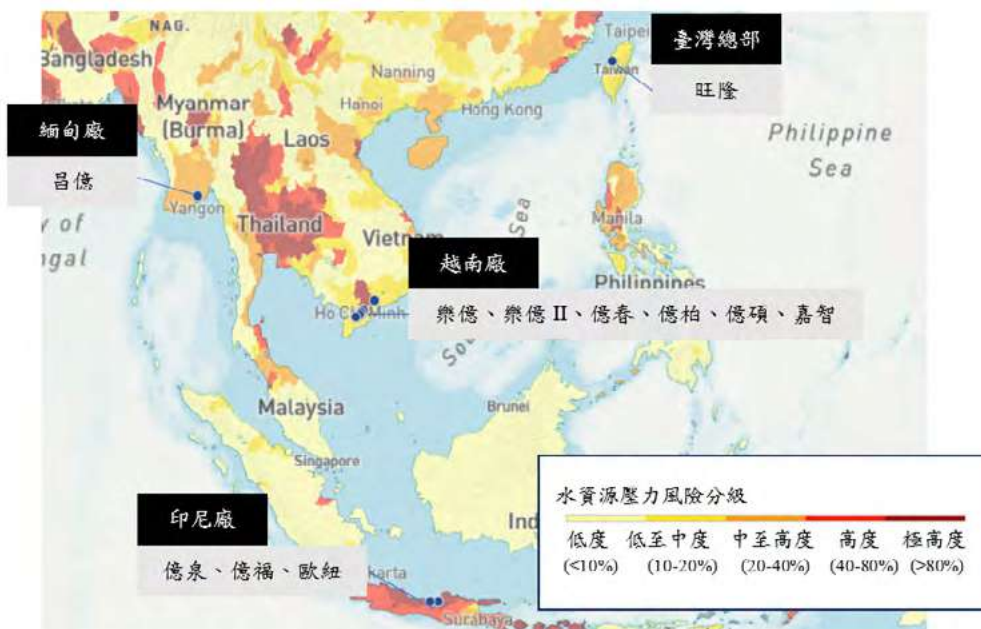
1. 2022、2023 年資料蒐集範圍涵蓋臺灣總部、樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩、昌億
2. 2024 年資料蒐集範圍涵蓋臺灣總部、樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩、昌億、嘉智、億泉、億福、歐紐
3. 2023 年部分廠區揭露之廢棄物統計不齊全，於本次報告書發布前已完成蒐集，故修正之
4. 回收或再利用比率 = 廢棄物回收或再利用總量 ÷ 廢棄物處理總量

3.4 水資源管理

● 3.4.1 水資源風險及管理措施 GRI 303-1、303-2

來億主要生產據點多位於越南、緬甸、印尼製鞋工業區域，使用世界資源研究所（World Resources Institute, WRI）的水資源風險評估工具（Aqueduct Water Risk Atlas）評估各據點之水資源壓力。檢視資料庫結果，臺灣總部及越南廠位於低中風險（10%~20%）、緬甸廠位於中高風險（20%~40%）、印尼廠位於極高風險（>80%）。本集團將水資源壓力地區定義為高風險（40-80%）或極高風險（>80%）處，故印尼廠區屬於水資源壓力地區。

雖印尼廠區位於水資源壓力區域，但印尼廠區取水僅佔集團取水量之 2.9%，且因製鞋業的產業特性，製鞋過程所需之能資源中，水資源的使用比重相對較低，故影響並不大，但出於對外在環境及各方利害關係人的負責，本集團仍積極推展各項水資源管理措施，以期成為製鞋產業中永續經營的標竿企業。



註：此係使用世界資源研究所（WRI）之渡槽水風險地圖集（Water Risk Atlas）針對各廠進行水資源壓力風險評估之結果。查詢日期為 2025 年 5 月 22 日

在水資源的管理上，本集團各廠設有專責人員定期記錄水資源使用情形，並採行 PDCA 管理模式，透過分析營運過程的取用水情況以制定相關之改善方針與目標，持續優化管理機制。在水資源的使用上，本集團透過開源和節流措施提升水資源的使用效率，積極推動水資源的循環再利用和節約使用政策。在水資源的處理及排放方面，本集團以妥善處理、合規排放為基本原則，盡可能地降低對外在環境或各方利害關係人的潛在危害。

2024 年，本集團未發生因不良排放而對環境造成重大衝擊的事件，也未發生排放超標廢水的情況。未來，本集團也將持續遵守水資源相關的規範，並規劃和實施開源節流方案，以增加循環使用率、降低民生用水量、減少水資源的浪費，並採取兼具經濟及環境效益的方式使用水資源。

策略	行動
持續優化管理方針	<ul style="list-style-type: none"> 進行水資源數據的追蹤、紀錄、管理、分析 設置內部管理目標 進行內部和外部水審計，確定重點用水區域及設備
提升水資源使用效率	<ul style="list-style-type: none"> 提升水資源的回收再利用比率 部分經處理之廢水再利用於植栽澆灌或馬桶用水 定期檢查水龍頭和水管，修復漏水或破損的管道，逐步更換省水水龍頭 增加地表水使用於植栽澆灌，以減少自來水取用
妥適的廢水處理	<ul style="list-style-type: none"> 廢水經收集後送達規定標準的污水處理系統處理，後續進行回用或排入工業區污水集中處理系統 需排放之廢水經處理後再行排出，並確保處理後之廢水符合排放標準 製程產生之廢水定期送第三方檢測，確保符合危害化學物質零排放（ZDHC）規範
節約觀念宣導	<ul style="list-style-type: none"> 提高員工用水意識、向員工宣傳節約用水觀念，在用水區域張貼節水海報及標示，或定期於會議中向員工宣導 指導餐廳員工清潔作業，避免水資源浪費

◎ 3.4.2 水資源的取用及排放 GRI 2-4、303-2、303-3、303-4、303-5

本集團日常營運及製程所需之水資源主要源於自來水（92.6%）及地表水（6.8%），自來水主係由第三方供應商經嚴格的水質管控後提供，以確保符合製程需求的品質標準，地表水主係源於河流及運河。此外，本集團內部亦存在自行回收再利用水資源之機制，將廢水處理後進行再利用，以減少對外部水資源的依賴，同時減少水資源的浪費和環境的負擔。

本集團之生產據點以越南為主，緬甸次之，印尼第三（印尼廠於 2024 年起正式營運），2024 年取水量分別佔比 89.8%、7.0% 及 2.9%。來億集團 2024 年取水量較 2023 年增加 10%，取水密集度則較 2023 年減少 12%，前者主係因產量需求增加導致所雇員工增加，使得用水需求增加所致，後者主係因用水效率提升所致。

針對廢水的管理，本集團以妥適處理後自行回收再利用為優先選項，如昌億之廢水 100% 經污水處理後回收用於植栽澆灌及衛生間沖廁；而針對無法回收再利用之廢水，本集團將於妥善處理後，確認水質符合法定標準後，依規排放。2024 年無廢水超標排放情形。

▷ 2024 年各據點取水量

（單位：百萬公升）

來源	地區				
	臺灣	越南	緬甸	印尼	合計
地表水	-	3.72	52.82	-	56.54
地下水	-	-	4.71	-	4.71
自來水	2.99	737.95	-	23.93	764.87
合計	2.99	741.67	57.53	23.93	826.12

註：

- 資料蒐集範圍涵蓋臺灣總部、越南廠區（樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩、嘉智）、緬甸廠區（昌億）及印尼廠區（歐紐、億泉、億福）
- 取水來源皆為淡水（ $\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體）

▷ 近三年取水、排水與耗水情形

	2022	2023	2024
取水量（百萬公升）	845.59	749.18	826.12
排水量（百萬公升）	261.55	245.35	288.22
耗水量（百萬公升）	584.04	503.83	537.90
取水密集度（百萬公升 / 仟雙）	0.0126	0.0092	0.0081
取水密集度（百萬公升 / 人數）	0.0151	0.0141	0.0134

註：

1. 2022 及 2023 年資料蒐集範圍涵蓋臺灣總部、越南廠區（樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩）及緬甸廠區（昌億）
2. 2024 年資料蒐集範圍涵蓋臺灣總部、越南廠區（樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩、嘉智）、緬甸廠區（昌億）及印尼廠區（歐紐、億泉、億福）
3. 2022 及 2023 年數據重編，原因為部分廠區揭露時統計不齊全，於本次報告書發布前已完成蒐集，故修正之
4. 耗水量 = 取水量 - 排水量。億泉尚未裝設流量計，考量取水佔比尚不重大，故以耗水量 = 取水量統計。
5. 排水量包含：直接排放至政府設置之廢水處理廠進行處理、經處理後排放至政府設置之廢水處理廠及經工廠內自設廢水處理廠處理後排放至地表或地下水體之廢水
6. 取水密集度 = 取水量（百萬公升）÷ 產品生產量（仟雙）；取水密集度（百萬公升）÷ 年底員工人數（人數）

▷ 主要廠區所排污水之水質情況

地區	廠區	所排污水水質達標情形
越南	樂億	100% 達標
	樂億 II	100% 達標
	億春	100% 達標
	億柏	100% 達標
	億碩	100% 達標
印尼	億泉	100% 達標

◎ 3.4.3 水資源的開源及節流

本集團深刻了解到水資源對於環境保護及公司永續經營的重要性，因此致力於建設各項廢水回收設備並優化管線配置，旨在促進廢水的循環再利用。廢水之再利用場景，主要為營運基地的植栽澆灌及衛生間沖水等可運用再生水的地點上。重新利用廢水可有效減少自來水的使用量，以實現水資源的節約。近三年來，水資源回收再利用率皆達三成，2024 年比率下降主係因新廠營運所致。

除水資源的回收再利用外，本集團亦積極推行水資源節流措施，包括在車間水龍頭安裝節流裝置以減少用水量等。此外，本集團亦持續對員工執行用水節約意識的宣導工作，以鼓勵員工將節水理念融入日常生活和工作中。透過多項水資源之開源節流措施，我們期望能有效地降低廢水排放量，為環境保護盡一份力量。

▷ 近三年水資源回收再利用情形

	2022 年	2023 年	2024 年
回收再利用水量（百萬公升）	450.37	442.63	425.85
取水量（百萬公升）	845.59	749.18	826.12
用水量（回收再利用水量 + 取水量）（百萬公升）	1,295.96	1,191.81	1,251.97
回收再利用比率	35%	37%	34%

註：

1. 2022、2023 年資料蒐集範圍涵蓋臺灣總部、越南廠區（樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩）及緬甸廠區（昌億）
2. 2024 年資料蒐集範圍涵蓋臺灣總部、越南廠區（樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩、嘉智）、緬甸廠區（昌億）及印尼廠區（歐紐、億泉、億福）
3. 回收再利用比率 = 回收再利用水量 ÷（取水量 + 回收再利用水量）
4. 取水係為取自外部來源之水量，主要源於供應商自來水、河流及運河





4 創新產品與 客戶關係

4.1 產品與服務

4.2 產品品質及安全

4.3 銷售模式和行銷標示

4.4 客戶權益維護及關係管理

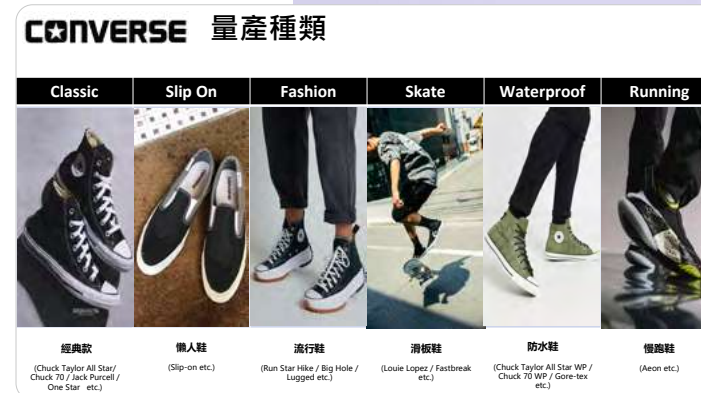
4.5 供應鏈管理

4.1 產品與服務

本集團係以代工製造鞋類產品為主要業務，包含休閒鞋（加硫鞋）及運動鞋（冷貼鞋）等，為知名國際品牌如 Adidas、Converse、HOKA、New Balance、Uniqlo 等客戶代工製造休閒鞋及運動鞋等鞋類商品。

▷ 2024 年主要商品及其營業比重

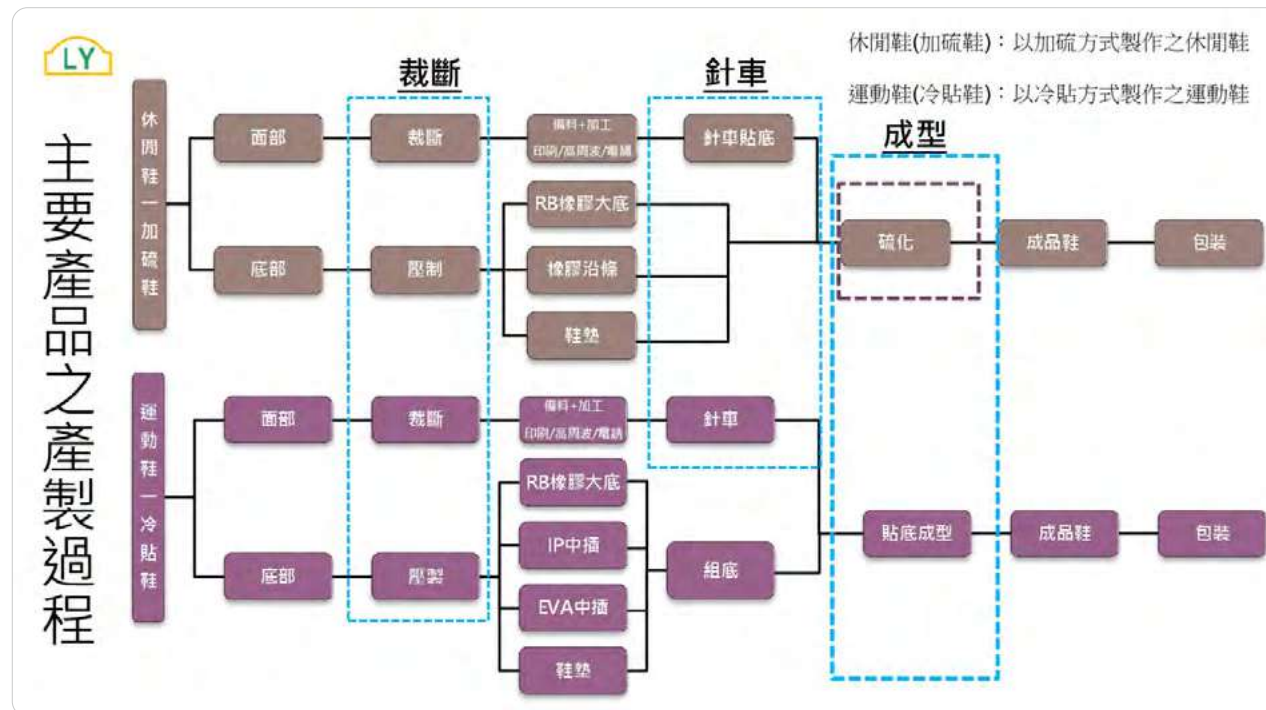
主要產品	銷售金額 (新臺幣仟元)	佔營業收入比例(%)
休閒鞋	6,391,550	16.96
運動鞋	31,267,906	82.96
其他	30,443	0.08
合計	37,689,899	100



◎ 4.1.1 製鞋技術

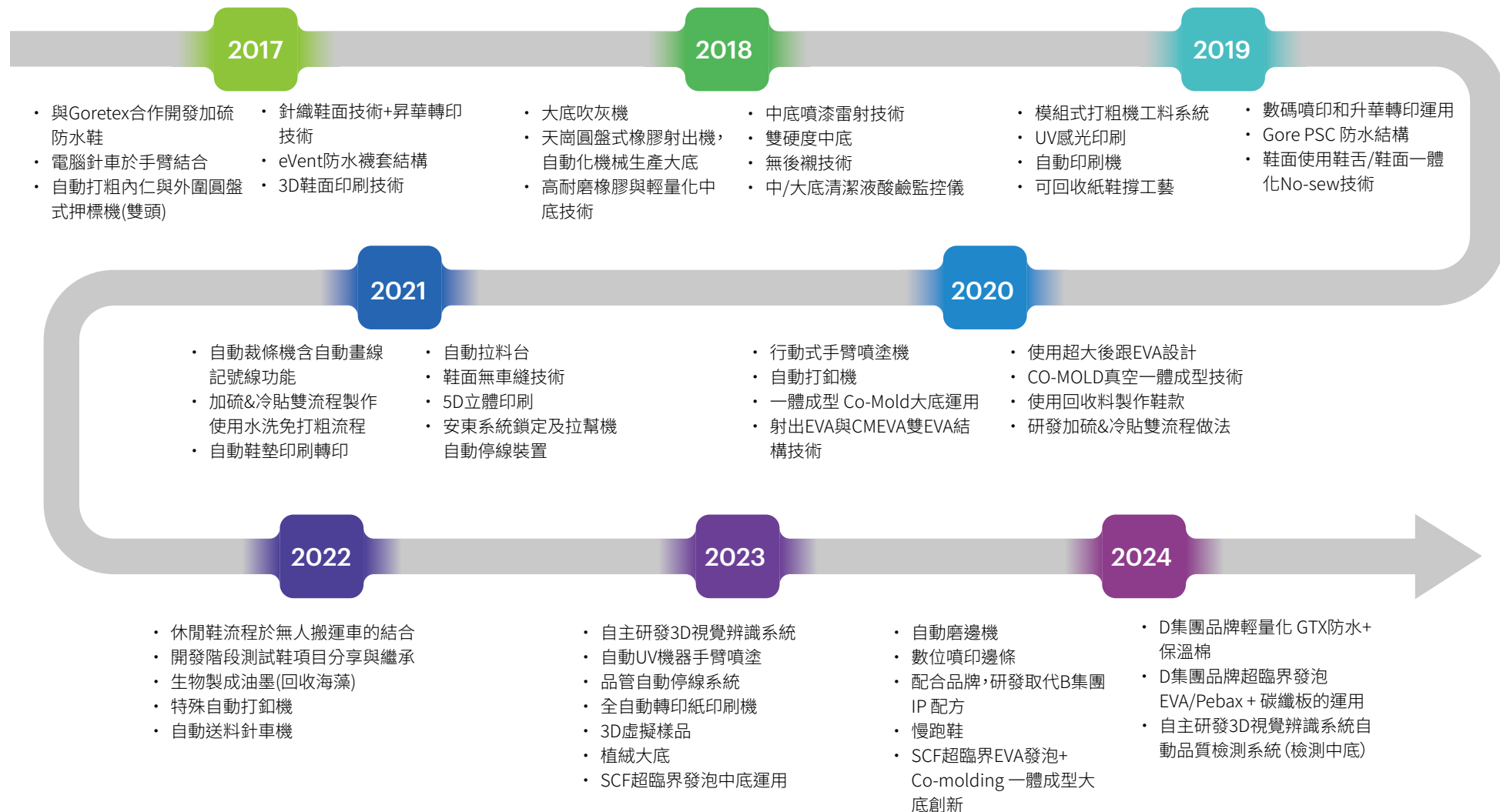
鞋業製造流程是一個複雜而精密的過程，其中涵蓋了許多步驟和技術。從最初原材料的選擇到最終產品的包裝，每個步驟都需要精心策劃和細心操作。

首先鞋業製造的第一步是設計和開發，由設計師和工程師的合作共同創造出新的鞋款設計，並確定生產所需的材料和工藝。再來是原材料的選擇和準備，鞋子的品質和外觀取決於使用的材料，此外除了仔細挑選皮革、布料、橡膠和其他相關材料，仍需對其進行處理和預備工作，接著才能製造鞋面和鞋底的工序，主要的鞋面的製作通常包括裁剪、縫製和燙燙，而鞋底的製作涉及橡膠注塑、壓克力成型或其他製造技術，以創造出耐用且舒適的鞋底。兩者完成後才是鞋子的組裝和精細加工，並進行必要的修飾和調整，使每雙鞋都符合標準和設計要求。最後是品質檢查和包裝，以確保其外觀、質量和舒適度，在通過檢查後成品鞋就會被包裝出貨給客戶。總結來說，鞋業生產程序是一個精細繁瑣的過程，製造商需要在每個步驟投入大量的時間和精力，以確保最終產品的品質和滿意度。



◎ 4.1.2 創新與研發

本集團持續在製鞋製程中精進，每年皆投入大量研發資源，研發項目包括環保材料、新鞋品材料之開發應用、製造技術之導入與效率精進等，持續投資於製程自動化、改良設備、精進製程和各類鞋材開發應用，致力於全方位優化製鞋工藝相關之產品與服務，以滿足品牌商對優質產品與服務及快速因應市場之需求，深化與品牌商的合作，鞏固本集團在製鞋產業的地位。



4.2 產品品質及安全 GRI 416-1、416-2

● 管理方針—產品品質及安全 GRI 3-3

對應 GRI	GRI 416	
衝擊性	<p>鞋類製造涉及多項化學品、原物料及生產工藝，這使得本集團的產品品質及安全性將可能衝擊消費者的生命健康、品牌商的形象、員工的工作安全，及生態環境的穩定等，進而影響本集團及品牌商之營運穩定性，以及其他利害關係人日常生活之穩定等。若管理得當，將可能有助於本集團的客戶信任度提升及競爭力提升、品牌商的品牌價值提升，以及其他利害關係人之生活品質提升等。</p> <p>2024 年，本集團未於產品品質及安全方面識別出重大之負面衝擊。</p>	
承諾 / 政策	來億承諾遵循利害關係人所提出之各項品質標準及規範，並將產品安全性與健康性作為管理的優先考量項，致力於實現每一雙鞋都能讓消費者安心穿著的目標。	
目標	短中期目標 (1-5 年)	<ul style="list-style-type: none"> 0 起違反產品與服務的健康和安全相關法規之事件 集團產品良率達 97% 產品用料 100% 合規
	長期目標 (5 年以上)	<ul style="list-style-type: none"> 0 起違反產品與服務的健康和安全相關法規之事件 產品用料 100% 合規 集團產品良率達 98% 0 起因產品安全問題而召回產品之事件
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> 建立內部品管政策及相關組織架構，推動各廠導入 ISO 9001 驗證。 緊密配合品牌商的品質要求，並嚴格遵循品牌商之相關規範，如 RSL (限用物質清單)、MRSL (製造限用物質清單)、化學品管理政策等，並定期更新限用物質清單。 與品牌商保持良好的溝通和合作，品牌商可及時反饋需求和問題。 推動供應鏈透明化，要求所有原料供應商簽署產品安全承諾書，並定期進行第三方測試與審核。 若發現廠商材料不合規且廠商無法立即改善時，則立即禁止該材料的使用。 定期對員工進行品質管理、檢驗標準的相關培訓，提升整體品質意識。 在進料、開發、量產及出貨前等多個階段建立了定期或不定期之品質檢測點，並按照品牌商的要求及時反饋異常情況 若發生產品安全問題，則啟動產品召回 SOP，同時成立事故調查小組進行調查，並優化相關措施。 	
有效性 評估	追蹤流程	透過定期或不定期之品質檢驗結果、品牌商的反饋與法規遵循情形以確認產品品質的安全性及合規性。
	當年達成情形	<ul style="list-style-type: none"> 未發生違反產品與服務的健康和安全相關法規之事件 樂億、樂億 II 及億春已通過 ISO 9001 驗證 產品用料 100% 遵循品牌商之 RSL、MRSL、化學品管理政策等規範
溝通管道	<ol style="list-style-type: none"> 與品牌商保持暢通的溝通渠道，可針對產品品質及安全性問題進行及時溝通 建有發言人機制，並設立完善的溝通管道，於公司官網提供發言人名稱、電話及 Email，以供利害關係人溝通及申訴： <ul style="list-style-type: none"> 永續發展部利害關係人信箱：laijihESG@laijih.com.tw 	

作為國際品牌商的重要合作夥伴，本集團將產品的安全性與健康性視為優先考量項，除建置品質管理制度及供應商管理政策外，亦嚴格遵循品牌商的多項規範，包括 RSL（限用物質清單）、MRSL（製造限用物質清單）、化學品管理政策及環境健康安全要求等，並全面落實材料及成品的品質檢驗，以確保符合國際標準如歐盟 REACH、CPSIA（美國消費商品安全促進法案）、GB 及 ZDHC（零排放有害化學物質），致力於實現每一雙鞋都能讓消費者安心穿著的目標。

▷ 2024 年末發生違反產品與服務的健康和安全相關法規之事件。

與品牌商協力打造安心、安全、永續的產品

合作開發無毒環保材料，如生物基材料、無 PFC 防水科技，以提升產品競爭力

合作推動綠色製造，並加入 ZDHC 計畫，以強化供應鏈永續性

◎ 品質管理系統

本集團建有完整且適當的品質管理系統，並以管理系統、客戶要求、產品複雜程度及部門職責為基礎，建立工廠品管的組織架構。工廠品管以品管部為主要管理單位，職責涵蓋建立品質管理系統、品質管控、品質統計、異常處理、訓練及評核、人員考核、計量器具校正，以及統計客訴及追蹤處理進度、檢測產品物性、編製品質日 / 週報、推行 QIP 品質系統、調查品質事故等。

▷ 品管策略

預防優先

- 在生產和檢驗過程中以預防性措施為重心，避免品質問題發生，而非僅在事後進行修正

持續改進

- 秉持持續改進的心態，定期評估現有的品質管理流程，尋找可優化的部分

顧客導向

- 與品牌商保持良好的溝通和合作，及時反饋需求和問題，確保共同達成品質目標
- 以品牌商需求和期望為導向，確保最終產品符合終端顧客使用要求及滿意度

本集團除根據利害關係人要求建立內部品管政策外，亦積極優化相關機制，樂億、樂億 II 及億春廠已通過 ISO 9001 驗證，足見本集團之生產品質除合乎規範外，亦已達國際標準。

▷ 品質驗證取得情形

認證項目	認證機構	廠區	效期
ISO 9001：2015 品質管理系統	BSI 英國標準協會	樂億	2024/12/21-2027/12/20
ISO 9001：2015 品質管理系統	BSI 英國標準協會	樂億 II	2022/03/30-2025/02/20
ISO 9001：2015 品質管理系統	BSI 英國標準協會	億春	2024/12/05-2027/12/04

限用物質管理

不同部位之鞋材需要不同的原物料生產，包含各類紡織品、皮革、化學品等，且鞋業的發展由來已久，時至今日，市場上的鞋材種類不僅已十分多元，甚至仍在持續創新中，因此，原物料的管理已為鞋類產品品質控管上的重要一環。

在原物料的管理上，本集團嚴格遵循品牌商之相關規範，如 RSL（限用物質清單）、MRSL（製造限用物質清單）、化學品管理政策等，並配合各品牌規範，定期更新限用物質清單，以確保品質合規。

▷ 限用物質主要管理措施

規範遵循

- 所有原材料必須符合品牌商之 RSL 及 MRSL 等規定，並能夠追溯其來源
- 保持對化學品管理的嚴格合規，從化學品的採購、處理、儲存到使用，均需符合標準

廠商管理

- 若因特殊條件而需使用全新的材料，則於材料開發階段即要求供應商附上 RSL 合格證明及 SDS 資料，並確保其在最近一年內有效
- 若發現材料不符合規定且廠商無法立即改善時，則立即禁止該材料的使用

定期抽檢

- 定期抽取量產材料進行測試，以確保所有材料在生產中均符合規範，並按照品牌商的要求及時反饋異常情況

各階段品質管理

本集團自材料採購至成品交付的各階段皆採取了相應的品質管理措施，以確保產品的品質及安全性。採購階段強調原物料的合規性，確保不採用危害安全健康之物質，生產階段強調生產過程的安全性，保障工人的健康及產品的品質，成品交付前強調產品的驗收，確保貨品符合品牌商的期待。此外，在成品交付後，若發生產品安全問題，本集團將啟

動產品召回 SOP，第一時間封存產品、追溯源頭、通知品牌商，並進行改善，同時成立事故調查小組，於 30 天內完成調查，並優化相關措施，盡可能快速應對任何突發的安全事件，確保第一時間完成調查，並開展改善作業，以降低負面衝擊，亦對未來的負面事件進行預防。

階段	面向	措施	目的
採購	原材料管理	<ul style="list-style-type: none"> 確保所有原材料符合品牌商限用物質清單（RSL）及製造限用物質清單（MRSL）要求並可追溯 堅持不使用有害物質的材料，確保對環境及消費者不會造成傷害 	防止使用受限物質，保障產品基礎安全性
	供應商管理	<ul style="list-style-type: none"> 針對新供應商或新材料評估合規性，要求提供合規證明等資訊 供應商審查制度，針對高風險供應商加強監管，確保其符合安全與環保標準 要求原料供應商簽署產品安全承諾書，並定期進行第三方測試與審核 	維持可靠的供應鏈，確保供應商的產品安全性
	檢驗	<ul style="list-style-type: none"> 所有進廠材料需通過檢測方可使用 於當地購買或是經由三角貿易所購買之原物料，均須由工廠品管每月進行抽檢，並將結果回報集團總部 	確保材料符合國際標準及品牌商規範
生產	化學品管理	<ul style="list-style-type: none"> 妥善管理化學品的使用及存放 	避免化學品誤用，保護工人健康、生產安全及產品品質
	員工培訓	<ul style="list-style-type: none"> 定期對員工進行品質管理、檢驗標準的相關培訓，提升整體品質意識 	提高生產品質，減少操作不當所可能帶來的風險
	製程控制	<ul style="list-style-type: none"> 嚴格遵循品牌商給出的品質標準和合約中的技術規範 在生產過程中，必須進行嚴格的過程監控，確保不同階段的工藝符合設計標準 	保證產品品質，防止不符合標準的產品進一步生產
成品交付	成品檢測	<ul style="list-style-type: none"> 成品需通過最後檢驗，包括外觀和功能性測試，以確保品質 裝貨前對貨櫃內部進行檢查確認是否有任何漏水，並記錄整個裝箱的過程，以確保產品在運送途中不會受到損害 	確保產品符合品牌商標準，同時保障消費者安全
	品質驗收	<ul style="list-style-type: none"> 由品牌方認證的驗貨員進行檢查和最終驗收 	確保產品品質達到品牌要求，提升市場信任度
	追溯管理	<ul style="list-style-type: none"> 保存檢測結果，建立合規檢測流程，確保產品安全性和可追溯性 	加強供應鏈透明度，支持快速應對品質問題

品質檢測

本集團在進料、開發、量產及出貨前等多個階段建立了定期或不定期之品質檢測點，期望透過系統化的嚴格程序以確保產品的安全性、合規性及客戶滿意度。

▷ 原物料送測時點及作法

材料送測時點	作法
開發階段 / 試做階段 / 新廠商 / 新材料 / 特殊材料檢測	要求供應商提供該原物料產品合格之 RSL 檢測報告及 SDS 安全資料表，並確保有效期還在一年之內，若已過期，則要求供應商提供更新版本檢測報告。若無法提供，即禁止使用該原物料。
量產原物料檢測	量產鞋款之原物料每月至少抽測一定件數及不同類別的進貨原物料。若發現原物料不符合要求或經第三方測試不合格，則該批原物料及相關之半成品或成品鞋將先被禁止出貨，並著手清查已生產及出貨之異常狀況，同時將要求廠商以合格材料替換，且及時向客戶回報。
判斷具安全隱患之可能	原物料隨機抽樣送至第三方檢測。若檢測結果合格，原料則可投料於產線生產，而若存在問題，則將原物料退回給廠商。

▷ 主要品檢時點及作法

時點	品檢重點
生產前	產前原材料、面料、底料和部件檢驗
生產中	主要確認各產線（裁斷、針車、成型）成品鞋之品質是否有瑕疵（如黏合、結構，外觀…等）
生產後	由品牌方認證之驗貨員執行，以確認產品品質是否符合品牌方標準



4.3 銷售模式和行銷標示

● 管理方針—銷售模式和產品標示 GRI 3-3

對應 GRI	GRI 417	
衝擊性	<p>公司的銷售模式及產品的行銷標示行為將直接影響產品資訊的透明度，進而對品牌商、消費者、生態環境，以及其他利害關係人造成衝擊。若管理不當，將可能使消費者之購物、使用及產品廢棄處理等行為決策上出現錯誤，進而對其個人之身體健康、家人之日常生活，以及生態環境造成負面衝擊，此外，亦可能使品牌商面臨產品召回、罰款、品牌形象受損等負面衝擊，以上情況皆可能負面衝擊至本集團之客戶信任度及營運穩定性。而若管理得當，將可能使消費者得以做出正確的行為決策、獲得良好的購物體驗，並提升生活品質，亦可能使品牌商之行銷策略得以順利執行，為品牌商及本集團之營運表現帶來正面衝擊。</p> <p>2024 年，本集團未於產品之銷售或標示方面識別出重大之負面衝擊。</p>	
承諾 / 政策	<p>本集團承諾與品牌商保持優良的合作關係，並恪守法令的規範，在產品的行銷與標示上積極配合品牌商之要求及銷售市場當地之法規。</p>	
目標	短中期目標 (1-5 年)	<ul style="list-style-type: none"> 0 起違反產品與服務之資訊標示、行銷與傳播相關法規的事件 在鞏固現有客戶的基礎上積極開發新客戶
	長期目標 (5 年以上)	<ul style="list-style-type: none"> 0 起違反產品與服務之資訊標示、行銷與傳播相關法規的事件 保有並增加市場佔有率
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> 為品牌商提供高品質且競爭力強的產品和服務，並積極開發高階高附加價值鞋款。 透過製鞋技術及生產效率的持續精進以確保產品之交期、品質、價格及服務符合品牌商的高標要求。 產品資訊之標示恪遵品牌商之要求及銷售市場的法令規範，以確保揭露足夠的產品訊息，包括安全性、材質、產地等基本訊息，而當產品的安全使用可能產生疑慮時，則在外包裝上新增警惕標籤。 建立標示審核流程，並落實內部稽核。 定期培訓員工，確保團隊掌握最新標示法規與合規要求。 針對永續產品之環保永續進行相關標示。 針對任何導因於產品標示之安全問題，建有相關之管理機制以確保涉及消費者安全的標示錯誤能獲得解決。 	

有效性評估	追蹤流程	透過品牌商的反饋、法令遵循情形，及銷貨相關數據以檢視各項措施之執行情況
	當年達成情形	<ul style="list-style-type: none"> 未發生違反產品與服務之資訊標示、行銷與傳播相關法規的事件 已與諸多知名品牌建立深厚的合作關係，主要客戶與去年相較無重大變化
溝通管道	<ul style="list-style-type: none"> 與品牌商保持暢通的溝通渠道，可針對產品標識問題進行及時的溝通 建有發言人機制，並設立完善的溝通管道，於公司官網提供發言人名稱、電話及 Email，以供利害關係人溝通及申訴： 永續發展部利害關係人信箱：laiyhESG@laiyh.com.tw 	

● 4.3.1 產品銷售

本集團為鞋類製造商，專注於運動鞋及休閒鞋的生產，主要負責為品牌商提供代工製造（OEM）服務，客戶以歐美地區之國際品牌大廠為主。品牌商主要將品牌之維護與管理放在首要位置，注重品牌的價值提升與市場推廣，利用其準確把握國際流行趨勢和品牌經營能力之優勢，進行產品設計與研發，再以 OEM 型式委託本集團生產，接著透過自身所掌握之行銷網路進行銷售，將產品銷往全球。

本集團與品牌商保持密切的合作關係，為品牌商提供高品質、競爭力強的產品和服務，透過製鞋技術及生產效率的持續精進以確保產品之交期、品質、價格及服務符合品牌商的高標要求，同時亦密切關注市場趨勢，不斷鞏固自身優勢。為因應當前消費者日新月異的喜好，以及品牌商對產品推陳出新的需求，本集團除持續投資於自動化、創新技術、製程精進及鞋材開發外，亦提供客戶專屬服務，並積極開發高階高附加價值鞋款，期望增加代工之品牌數量及鞋款種類，以保有並增加市場佔有率。

銷售模式	<ul style="list-style-type: none"> 由品牌商委託本集團代工製造產品，再由品牌商透過自身所掌握之行銷網路進行銷售
公司優勢	<ul style="list-style-type: none"> 具備為多間國際品牌製造多樣且高品質產品的能力：生產方式具彈性，可提供大規模生產及客製多樣化生產的服務 具備為品牌廠成立專屬研發團隊及開發中心的能力：可自產品開發至產品原型期間即進行緊密合作，協助客戶打造優質的創新產品

依據 Sporting Goods Intelligence 及前瞻產業研究院統計資料整理顯示，2024 年全球運動鞋市場中，前五大運動鞋品牌公司（Nike、Adidas、Puma、New Balance 及 Skechers）的全球市佔率約 60%，其中，Nike 及 Adidas 運動鞋營收規模佔比分別為 27% 及 15%，處於絕對領先地位。本集團已與上述部分知名品牌建立深厚的合作關係，2024 年主要客戶與去年相較並無重大變化，未來將在鞏固現有客戶的基礎上積極開發新客戶，以降低單一品牌商對於公司營運產生重大影響之風險。

▷ 2024 年客戶別銷貨概況

客戶	銷貨淨額（新台幣仟元）	佔全年度銷貨淨額比率（%）
A 集團	22,087,963	58.60
B 集團	6,712,856	17.81
D 集團	8,467,655	22.47
其他	421,425	1.12
合計	37,689,899	100

● 4.3.2 產品標示 GRI 417-1、417-2、417-3

產品資訊的透明揭露是確保客戶及消費者獲取正確產品訊息的重要方式，本集團對產品資訊之揭露皆恪遵品牌商之要求及銷售市場的法令規範，以確保揭露足夠的產品訊息，包含產品尺寸、材料、成分、使用說明等。2024 年無發生違反產品與服務之資訊標示、行銷與傳播相關法規的事件。

本集團採取了一系列行動以確保產品標示的正確性及合規性，包含：

1. 對產品進行全面的標示，包括安全性、材質、產地等基本訊息，而當產品的安全使用可能產生疑慮時，則在外包裝上新增警惕標籤
2. 嚴格管理標示流程，導入 RSL 管理機制，確保材料符合限用物質清單，避免因標示不當而導致罰款或產品召回
3. 建立標示審核流程，並落實內部稽核
4. 定期培訓員工，確保團隊掌握最新標示法規與合規要求
5. 針對永續產品之可持續性進行相關標示，如導入環保標章（如 Global Recycled Standard, FSC），標示可回收材料比例

而針對任何導因於產品標示之安全問題，本集團亦建有相關之管理機制以確保任何涉及消費者安全的標示錯誤皆能迅速獲得解決，主要措施包含：

1. 建立快速應變機制：當發生標示錯誤時，即成立跨部門應變小組（標示合規 Taskforce），並於 24 小時內啟動修正計畫，以確保供應鏈損失極小化
2. 建立產品召回 SOP：若標示錯誤涉及消費者安全風險，則依據市場法規執行產品召回，並提供透明的消費者補償機制

▷ 產品和服務資訊與標示

標示事項	標示資訊說明
產品成分來源或服務供應者	由品牌商於最初設計階段完成產品成份來源與供應商之管控。故不會特別向品牌商回報與在產品中另外標示
產品內容物成分	產品之成分會依品牌商要求向其揭露，並於產品中進行主要成分之標示
產品或服務的使用安全	產品會標示使用說明及安全性說明
產品的清除及環境 / 社會衝擊	產品不會特別標示相關資訊

4.4 客戶權益維護及關係管理

◎ 管理方針—客戶權益維護及關係管理 GRI 3-3

對應 GRI	-	
衝擊性	<p>客戶權益及客戶關係之管理情況將可能衝擊品牌商及本集團之營運，並進一步為其他利害關係人帶來衝擊。若管理得當，則有益於品牌商與本集團之穩定運營，並進一步對雙方之投資人、員工及其家人等利害關係人之穩定生活帶來正面助益。反之，若管理不當，則可能使客戶面臨損失，使本集團客戶流失、營運穩定性下降及聲譽受損，並進一步對其他利害關係人帶來負面衝擊。</p> <p>2024 年，本集團未於客戶權益維護及關係管理方面識別出重大之負面衝擊。</p>	
承諾 / 政策	本集團承諾與品牌商保持優良的合作關係，重視客戶權益之維護及其需求之滿足，致力於為客戶提供令其安心、放心，且滿意的產品與服務。	
目標	短中期目標 (1~5 年)	<ul style="list-style-type: none"> 0 起客訴事件
	長期目標 (5 年以上)	<ul style="list-style-type: none"> 0 起客訴事件
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> 在公司內部之營運上、產銷活動之行為上，以及供應鏈之管理上皆積極配合客戶之意見，以客戶需求為管理方針制定時之重要考量。 在資訊安全管理及營業秘密安全管理方面建有相關之內部規範與管理機制，以確保客戶的隱私和商業機密不受侵犯。 定期向客戶進行有關產品品質與生產進度的報告，並不定期之根據訂單情況進行溝通。 建有通暢的聯繫管道，並設有專責部門負責處理客戶之洽詢與申訴。 建有客訴處理機制，確保在接獲客訴的第一時間即展開處理，並持續追蹤處理情況與後續改善情況。 	
有效性評估	追蹤流程	<ul style="list-style-type: none"> 透過品牌商的客訴情況及其定期或不定期之意見反饋以檢視各項措施之執行績效
	當年達成情形	<ul style="list-style-type: none"> 於 A 客戶之供應商大會上獲頒 Global Agile 獎項 樂億、億春廠被客戶給與人權指數最高評級與環境指數最高評級 樂億 II 廠被客戶給與環境指數最高評級 億泉廠被客戶評為品質金牌
溝通管道	<ol style="list-style-type: none"> 與品牌商保持暢通的溝通渠道，可透過信件、電話，及面談進行溝通 建有發言人機制，並設立完善的溝通管道，於公司官網提供發言人名稱、電話及 Email，以供利害關係人溝通及申訴： <ul style="list-style-type: none"> 永續發展部利害關係人信箱：laiyihESG@laiyih.com.tw 	

◎ 4.4.1 客戶權益維護

客戶導向的服務

本集團主要負責為品牌商代工製鞋，業務特性使得本集團高度重視客戶需求的滿足及其權益之維護，致力於為客戶提供令其安心、放心，且滿意的產品與服務，而為實踐此一承諾，本集團在公司內部之營運上、產銷活動之行為上，以及供應鏈之管理上皆積極配合客戶之意見，以客戶需求為管理方針制定時之重要考量。

▷ 客戶導向行動方針

營運管理	<ul style="list-style-type: none"> 配合品牌商之供應鏈管理目標及規範，將環境及人權管理概念融入營運中，包含減碳及職業安全等面向之管理 配合品牌商的評分及監督管理機制，包含評鑑及稽查等監管需求 配合品牌商的管理需求，使用其指定之管理系統定期上傳其所需之數據或報表，並配合其所提出之要求或改進方案
生產管理	<ul style="list-style-type: none"> 嚴格遵循品牌商的品質標準及合約中的技術規範，並配合品質檢驗等相關要求 持續投資於自動化、創新技術及製程精進，以滿足客戶對優質產品及快速市場反應的需求 提供客戶專屬服務，建立專屬研發團隊及開發中心，與品牌商緊密合作 加強環保材料的研發投入、發展客製化製程能力，並積極建立快速打樣中心，以促進客戶價值最大化
產銷管理	<ul style="list-style-type: none"> 遵循品牌商對產品行銷標示之規範，包含產品之基本資訊及環保永續等相關標示
供應鏈管理	<ul style="list-style-type: none"> 所採購之原物料恪遵客戶之限用物質清單等相關規定，並且向客戶認可之供應商進行購買，以確保品質及安全性符合標準 配合客戶需求使用再生原料追蹤系統（Sustainable Material Tracing Tool, SMTT），使產品中的可持續材料可被追溯並驗證其來源與使用情況，以強化供應鏈透明度 配合品牌商供應鏈社會管理目標及規範，對供應商所提供之材料來源進行瞭解，避免使用例如具人權侵害疑慮之衝突礦產及新疆棉

客戶隱私的保護

由於本集團為多間品牌大廠提供生產服務，因此在客戶隱私的維護上格外重視，在資訊安全管理及營業秘密安全管理方面建有相關之內部規範與管理機制，包含：嚴格區分並管制各品牌商的生產廠區及開發中心、對員工進行相關之教育訓練等，竭力確保客戶的隱私和商業機密不受侵犯。

為維護各品牌商機密資訊與作業流程的獨立性，本集團對於生產廠區與開發中心的管理採取了明確且嚴格的措施。首先，在生產廠區的部分，公司會將不同品牌商所屬的廠區進行明確區隔，包含以實體圍牆方式劃分區域，以避免人員或作業流程之間的交叉與混淆。這樣的設計有助於確保各品牌的產品機密與技術不會因場域重疊而遭到外洩或誤用。

另在開發中心的管理方面，本集團實施門禁系統，僅限取得核准或持有門禁卡之人員進入。為進一步強化保密措施，所有訪客或非該部門人員在進入開發中心時，皆需由專人全程陪同。此外，基於保護智慧財產權的考量，開發中心內嚴禁攜帶任何形式的攝影與錄音設備，並應設有相應的安檢機制以防止違規情況發生。

關於資訊安全管理之相關說明請詳：[2.4 資訊安全](#)

◎ 4.4.2 客戶關係管理

客戶溝通

雙向溝通是穩固客戶關係的基石，有益於品牌商掌握訂單狀況並及時提出意見，而本集團則可從客戶的反饋中瞭解客戶的具體需求，以利後續提供更貼近需求的服務。

在主動溝通的部分，本集團會定期向主要客戶提供有關產品品質與生產進度的報告、與品牌商舉行例行會議以追蹤品牌方所認為的缺失、待改善事項及進度，並不定期的根據訂單情況進行溝通；而在被動溝通的部分，本集團建有通暢的聯繫管道，並設有專責部門負責處理客戶之洽詢與申訴，此外，本集團亦接受客戶的稽查。

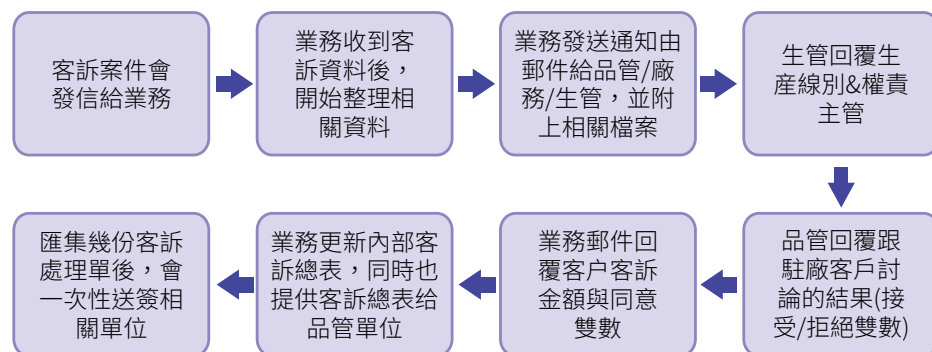
客訴處理

在客訴處理方面，本集團設有相關之管理程序，當接獲客訴時，本集團會立即召開緊急會議，針對品牌商提出的問題進行分析與討論，以制定切實可行的解決方案，並於會後回覆品牌商，與其達成改善方式的共識，並向其說明後續如何預防類似事件再次發生。

品質問題客訴事件之處理與後續追蹤

無論是集團總部或工廠，當接獲有關品質問題之客訴事件時，必定於第一時間通知品管單位最高主管，並將客訴原因、事件經過、善後處理與責任歸屬製成追蹤報告，呈報高層主管及客戶，直到完成改善。

▷ 客訴處理流程



▷ 2024 年度客訴問題與後續改善作為

客訴面向	公司改善與解決方式
產品髒污與清潔度問題	<ul style="list-style-type: none"> 加強清潔程序並定期清理工作區域 要求工人戴手套操作，尤其針對白色產品 品管加強執行最後檢查
產品黏合問題	<ul style="list-style-type: none"> 強調並強化黏合程序的標準處理流程 主管定期檢查工人的操作，並加強督促工人遵守作業標準和“三不”程序
產品外觀及其相關問題	<ul style="list-style-type: none"> 改進包裝盒設計及截斷流程，並改變針車流程 加強品檢程序

客戶滿意度

客戶滿意度之相關反饋是本集團檢視自身的重要依據，對於本集團產品及服務的後續優化有助益。本集團瞭解客戶滿意度的管道主要有二，一為品牌商的主動反饋，二為本集團主動進行之調查。

本集團的部分品牌商會執行定期之供應商績效評估，並舉辦針對供應商之獎項頒發活動，如供應商大會之供應商表揚環節，這些機制使得本集團可從中檢視品牌商的滿意程度。2024 年，本集團於 A 客戶之供應商大會上獲頒 Global Agile 獎項，其中樂億及億春已連續 3 年獲得 A 客戶所評之人權指數之最高評級，而樂億、樂億 II 及億春亦已連續 3 年獲得 A 客戶所評之環境指數最高評級。

本集團部分廠會針對其所服務之品牌商定期發放滿意度調查問卷，或透過不定期的面談等方式以了解客戶的滿意度。滿意度調查面向涵蓋：郵件回覆的速度及資料準確完整性、交期、品質狀況、針對問題的解決的速度及執行力、新產品開發期配合。

▷ 2024 年品牌商績效評估結果

受評廠區	績效評估結果
億春	<ul style="list-style-type: none"> B 客戶評為銅牌 A 客戶認可為 5S（人權指數最高評級） A 客戶認可為 5E（環境指數最高評級）
樂億	<ul style="list-style-type: none"> A 客戶認可為 5S（人權指數最高評級） A 客戶認可為 5E（環境指數最高評級）
樂億 II	<ul style="list-style-type: none"> A 客戶認可為 5E（環境指數最高評級）
億泉	<ul style="list-style-type: none"> B 客戶評為品質金牌



4.5 供應鏈管理 GRI 204-1、403-7

為選擇合格之供應商，並確保所採購之服務與產品的品質及供給來源穩定性，本集團訂有供應商管理作業之內部規範，以作為管理機制之重要指引，致力於透過完善的供應商管理政策以確保供應鏈的穩定性及效率，為客戶提供令其安心且放心的優質產品與服務。

響應 CDP，已於 2024 年進行供應商參與度評估。整體獲得「B-級」管理等級評分，其中於「風險管理流程」以及「治理與企業策略」獲得「A 級」，於範疇三排放量（包含驗證）獲得「A-級」之領導等級評分，展現來億在供應鏈中推動環境管理之積極表現。

● 供應商篩選

在供應商的篩選方面，由於本集團因業務特性而與品牌客戶關係密切，且各品牌客戶對其品牌產品之品質、安全性乃至於永續性等方面有其相關要求，致使本集團在供應商選擇上的彈性往往較小，多以品牌客戶之要求為基礎，兼而考量本集團之需求以進行篩選，尤其在原物料的採購方面，所選擇之供應商必須為品牌客戶認可過之供應商，並且符合客戶之限用物質清單等相關規定。

儘管選擇彈性較小，但本集團在與供應商合作前仍會執行資料蒐集或實地拜訪等程序，以確認該供應商符合品牌客戶與本集團之需求。本集團主要檢視並評估的項目主係源自品牌客戶的標準，如針對供應商之製造品質、合規性、員工福利與職業安全、工廠環境與安全措施等方面進行瞭解與評估。

● 供應商管理

在供應商的管理方面，本集團以品牌客戶之需求及標準為基礎，同時考量自身情況以建立相關之機制。

管理面向	重要作為
日常營運	<ul style="list-style-type: none"> 對供應商提供之產品進行品質檢驗 根據品牌客戶需求，對相關供應商所提供之材料來源進行瞭解，尤其針對具人權侵害疑慮之衝突礦產及新疆棉進行調查，加以避免 根據品牌客戶需求，使用再生原料追蹤系統（SMTT），使產品中的可持續材料可被追溯並驗證其來源與使用情況，以強化供應鏈透明度
績效評鑑	<ul style="list-style-type: none"> 權責單位每月對供應商進行評鑑，統計各家供應商之交貨批數、合格批數、準時批數，並以此為基礎進行評分，評分面向包含品質、交期，與配合度 執行供應商品質與交貨問題之根本原因分析，針對出現品質或交貨問題的供應商進行詳細的記錄和原因分析，以識別並解決交貨與品質方面的問題
溝通議合	<ul style="list-style-type: none"> 針對供應商合格證過期或品質檢測不合格等情事進行溝通，要求供應商及時改善 若供應商出現（1）相同物品或服務價格高於其他供應商（2）延遲交貨之頻率高（3）交貨品質不良（4）其他足以損害公司權益之情事，則由與供應商協商改善，而若協調未果，始考慮取消合作關係 舉行供應商大會，旨在向供應商表達需求，並針對品質與交期表現優異之供應商進行表揚



● 當地採購

為分散海外供應商受政治或運輸等不穩定因素影響而造成之供貨風險，同時降低運輸及庫存成本、減少採購所產生之碳足跡，並促進當地經濟發展，本集團積極推動在地化採購，2024 年當地採購產品相關及非產品相關支出比率分別達 67% 及 69%。

▷ 2024 年當地採購支出比例

地區	產品相關（原物料、半成品、成品）	非產品相關
臺灣	NA	100%
越南	71%	53%
緬甸	16%	43%
印尼	16%	85%
集團	67%	69%

註：

1. 資料範疇涵蓋臺灣總部、越南廠區（樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩、嘉智）、緬甸廠區（昌億）及印尼廠區（億泉）
2. 當地採購支出比例＝當地採購金額 / 採購總金額
3. 臺灣總部屬行政辦公室，無生產行為，故無產品相關之採購
4. 當地採購定義為：所採購之產品或服務的出貨地與執行採購之公司據點的營業登記地屬同一國家之情況





5 友善職場與社會共榮

5.1 人才管理與培育

5.2 勞雇關係與人權

5.3 職業安全衛生

5.4 社會回饋

5.1 人才管理與培育

◎ 管理方針—人力資源管理與培育 GRI 3-3

對應 GRI	GRI 401、402、404	
衝擊性	具優勢的招聘策略和福利制度能協助公司吸引並留住優秀人才，提升組織的整體競爭力；完善的教育訓練跟升遷管道有助於提升員工對公司的認同感及向心力；若未有具優勢的招聘策略和福利制度可能會招不到優秀的員工，不完善的升遷管道會降低員工整體對公司的認同感進而產生對未來的不確定性而造成員工流動性增加，使企業競爭力下降。	
承諾 / 政策	提供員工完善且安心的工作環境，建立好的公司文化；致力於提升勞工權益，以平等之原則任用員工，致力於以人為本、以人為起點，激勵員工成長為導向，確實標準化作業與明確公司制度並和員工共享成果	
目標	短中期目標 (1~5 年)	<ul style="list-style-type: none"> 增加人才培育，人均訓練時數達 20 小時 持續規劃並執行針對基層主管、中高階主管之經理人、管理才能計畫，對象擴及來億海外各據點，培養集團關鍵管理人才 各廠區建立一致且完善之績效考核制度
	長期目標 (5 年以上)	<ul style="list-style-type: none"> 因應趨勢推動各式內外部管理系統數位化，整合數位資源並建立內部講師培育計畫，由內部專家分享重要營運資訊和員工關懷議題。 透過多元管道蒐集員工意見，持續關注員工福利並積極落實相關措施，以期打造讓員工感到幸福的職場環境。
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> 定期舉辦勞資會議讓員工有表達意見的管道 對於新進 / 離職人員進行問卷訪談，蒐集員工意見 定期檢視員工福利是否在相同業界裡具競爭性 每年定期考核，提報優秀員工晉升管道 鼓勵員工在職期間自行進修，並每年提供在職進修補助 	
有效性 評估	追蹤流程	<ul style="list-style-type: none"> 每三個月定期舉辦一次勞資會議，讓員工對於自身福利有提案的機會 教育訓練管理：依年度部門提出訓練需求提報教育訓練計畫表，依計畫執行並進行訓練成果驗收

有效性 評估	當年達成 情形	本年度未收到任何投訴意見
溝通管道	各廠區人資部 廠內及辦公室實體意見箱 申訴信箱： suggest@laiyh.com.tw	

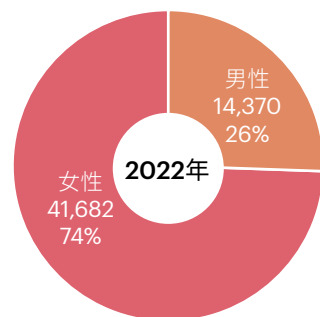
◎ 5.1.1 人力資源管理 GRI 2-7、2-8、202-2、401-1、405-1

員工做為企業永續的基石，來億集團重視員工努力實踐共同成長。企業永續發展過程中，兩性平權是來億的重大關注點，女性員工比例在保持高佔比，在性別平等進行積極的政策與實踐，逐年進步。來億致力於建立一個平等、友善、包容的職場環境。這不僅是對員工的承諾，同樣是作為永續發展企業本身的自覺。注重勞工權益與福利，俱備完善競爭力的薪資結構。透過合理且具有吸引力的薪資福利，確保員工獲得公正的薪酬，進而提高整體工作滿意度。來億深知，只有提供安全、健康、平等、完備薪酬福利的工作環境，員工才能充分發揮其潛力，實現勞資雙方共榮發展。

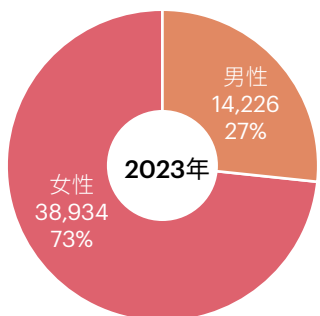
人力結構

截至 2024 年底來億集團主要營運及生產據點之員工總數達 65,606 人，其中臺灣地區 97 人、越南地區 53,133 人、緬甸地區 6,617 人以及印尼地區 5,759 人，並無非員工之工作者。由於生產據點作業特性，在性別分布上，以女性員工占多數約 71%、男性員工約占 29%。

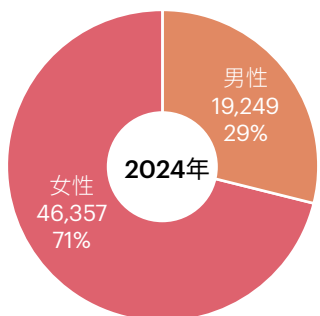
▷ 來億集團員工男女比率



■ 男性 ■ 女性



■ 男性 ■ 女性



■ 男性 ■ 女性

▷ 來億集團人力資源統計

類別	員工資訊										
年度	男性					女性					總數
	正職		臨時		小計	正職		臨時		小計	
	全職	兼職	全職	兼職		全職	兼職	全職	兼職		
臺灣											
2022 年	18	-	-	-	18	66	-	-	-	66	84
2023 年	24	-	-	-	24	69	-	-	-	69	93
2024 年	24	-	-	-	24	72	1	-	-	73	97
越南											
2022 年	13,139	-	1	-	13,140	35,503	-	-	-	35,503	48,643
2023 年	13,294	-	3	-	13,297	34,548	-	6	-	34,554	47,851
2024 年	15,235	-	15	-	15,250	37,850	-	33	-	37,883	53,133
緬甸											
2022 年	1,212	-	-	-	1,212	6,113	-	-	-	6,113	7,325
2023 年	905	-	-	-	905	4,311	-	-	-	4,311	5,216
2024 年	1,635	-	-	-	1,635	4,982	-	-	-	4,982	6,617
印尼											
2024 年	2,340	-	-	-	2,340	3,419	-	-	-	3,419	5,759
合計											
2022 年	14,369	-	1	-	14,370	41,682	-	-	-	41,682	56,052
2023 年	14,223	-	3	-	14,226	38,928	-	6	-	38,934	53,160
2024 年	19,234	-	15	-	19,249	46,323	1	33	-	46,357	65,606

註：

- 此表為各年 12/31 結束日當天來億集團在職員工統計數字。揭露範疇為臺灣總部、越南廠區（樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩）、緬甸廠區（昌億）及印尼廠區（億泉、億福、歐紐），其中印尼廠區於 2024 年開始營運，故僅揭露 2024 年人員數據
- 依勞動契約區分為「定期契約」及「不定期契約」。有約定契約期間者屬於「臨時員工」，沒有約定則為「正職員工」。依工作時間是否達一週法定工時，契約型態可區分「全職員工」與「兼職員工」

員工多元化

本集團致力於建立多元與專業能力的優秀團隊。我們的招募、留任與升遷制度嚴禁任何形式的歧視，我們的人才管理以內部規章制度和外部法規為依據，在選拔、任用和績效評估過程中遵循公平公正的原則，而不論種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、婚姻狀況、外貌或容貌等。

2024 年底，在年齡分布之部分，臺灣總部有約 53.61% 之員工位於 30-50 歲之區間、19.59% 之員工大於 50 歲；而海外據點因為生產製造中心，員工年齡偏低，整體海外據點有約 44.61% 之員工為 30 歲以下、53.71% 之員工介於 30-50 歲之間。來僑也尊重性別平等，管理職中女性占比達 57.94%。而在員工學歷分布之部分，臺灣總部有約 6.2% 之員工取得研究所或博士學歷、77.3% 之員工具有學士（專科）學歷；而海外據點學歷主要集中於高中（以下）約佔海外員工人數 90.6%。同時，來僑一直致力於管理階層在地化，於海外生產據點積極拔擢晉用據點當地員工擔任管理階層，2024 年度，越南地區管理階層 91.13% 皆由越南籍同仁擔任、印尼地區管理階層則有 77.20% 為印尼籍同仁擔任。此外，亦雇用原住民 / 少數民族以及身心障礙者為員工，分別為 2,121 人及 106 人，分別佔集團員工總數 3.23% 及 0.16%，展現來僑集團聘用員工係多元包容各族群。

▷ 2024 年按性別、年齡層及職別區分的員工人數與佔比

類型 \ 地區			臺灣		越南		緬甸		印尼		集團合計	
			人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
男性	管理職 ^註	< 30 歲（不含 30 歲）	-	0.00%	257	0.48%	-	0.00%	29	0.50%	286	0.44%
		30 ~ 50 歲	2	2.06%	702	1.32%	10	0.15%	152	2.64%	866	1.32%
		> 50 歲（不含 50 歲）	7	7.22%	40	0.08%	8	0.12%	17	0.30%	72	0.11%
	小計		9	9.28%	999	1.88%	18	0.27%	198	3.44%	1,224	1.87%
	非管理職	< 30 歲（不含 30 歲）	5	5.15%	7,634	14.37%	1,267	19.15%	1,801	31.27%	10,707	16.32%
		30 ~ 50 歲	7	7.22%	6,517	12.26%	338	5.11%	339	5.89%	7,201	10.98%
		> 50 歲（不含 50 歲）	3	3.09%	100	0.19%	12	0.18%	2	0.04%	117	0.17%
	小計		15	15.46%	14,251	26.82%	1,617	24.44%	2,142	37.19%	18,025	27.47%
女性	管理職 ^註	< 30 歲（不含 30 歲）	-	0.00%	371	0.70%	1	0.02%	36	0.63%	408	0.62%
		30 ~ 50 歲	2	2.06%	1,161	2.19%	12	0.18%	63	1.09%	1,238	1.89%
		> 50 歲（不含 50 歲）	1	1.03%	29	0.05%	-	0.00%	10	0.17%	40	0.06%
	小計		3	3.09%	1,561	2.94%	13	0.20%	109	1.89%	1,686	2.57%
	非管理職	< 30 歲（不含 30 歲）	21	21.65%	11,802	22.21%	3,195	48.28%	2,875	49.92%	17,893	27.27%
		30 ~ 50 歲	41	42.27%	23,755	44.71%	1,759	26.58%	432	7.50%	25,987	39.61%
		> 50 歲（不含 50 歲）	8	8.25%	765	1.44%	15	0.23%	3	0.05%	791	1.21%
	小計		70	72.17%	36,322	68.36%	4,969	75.09%	3,310	57.47%	44,671	68.09%

地區			臺灣		越南		緬甸		印尼		集團合計	
			人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
合計	管理職 ^註	< 30 歲 (不含 30 歲)	-	0.00%	628	1.18%	1	0.02%	65	1.13%	694	1.06%
		30 ~ 50 歲	4	4.12%	1,863	3.51%	22	0.33%	215	3.73%	2,104	3.21%
		> 50 歲 (不含 50 歲)	8	8.25%	69	0.13%	8	0.12%	27	0.47%	112	0.17%
	小計		12	12.37%	2,560	4.82%	31	0.47%	307	5.33%	2,910	4.44%
	非管理職	< 30 歲 (不含 30 歲)	26	26.80%	19,436	36.58%	4,462	67.43%	4,676	81.19%	28,600	43.59%
		30 ~ 50 歲	48	49.49%	30,272	56.97%	2,097	31.69%	771	13.39%	33,188	50.59%
		> 50 歲 (不含 50 歲)	11	11.34%	865	1.63%	27	0.41%	5	0.10%	908	1.38%
	小計		85	87.63%	50,573	95.18%	6,586	99.53%	5,452	94.67%	62,696	95.56%
	總計		97	100.00%	53,133	100.00%	6,617	100.00%	5,759	100.00%	65,606	100.00%

註：1. 此表以 2024/12/31 結束日當天來億集團在職員工統計。揭露範疇為臺灣總部、越南廠區（樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩）、緬甸廠區（昌億）及印尼廠區（億泉、億福、歐紐）

2. 管理職定義：臺灣總部為經理級以上人員；於海外各廠為執行總經理、總經理、副總經理，以及具管理事務之責任並有簽名權利之人員

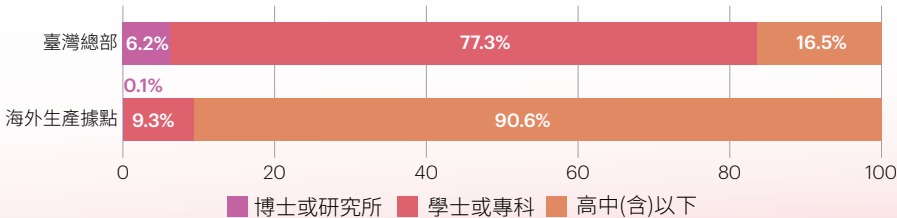
▷ 2024 年員工學歷分布情形

地區	類別	學歷				
		博士	研究所	學士	專科	高中 (含) 以下
臺灣	管理職	-	25.0%	50.0%	8.3%	16.7%
	非管理職	-	3.5%	70.6%	9.4%	16.5%
越南	管理職	0.2%	0.3%	16.0%	8.1%	75.4%
	非管理職	-	0.0%	3.9%	3.9%	92.1%
緬甸	管理職	-	-	64.5%	6.5%	29.0%
	非管理職	-	0.0%	13.9%	0.0%	86.1%
印尼	管理職	-	2.3%	40.7%	14.7%	42.3%
	非管理職	-	0.0%	6.1%	1.3%	92.6%

地區	類別	學歷				
		博士	研究所	學士	專科	高中 (含) 以下
集團合計	管理職	0.2%	0.6%	19.2%	8.8%	71.2%
	非管理職	-	0.0%	5.3%	3.3%	91.4%

註：1. 此表以 2024/12/31 結束日當天來億集團在職員工統計。揭露範疇為：臺灣總部、越南廠區（樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩）、緬甸廠區（昌億）及印尼廠區（億泉、億福、歐紐）

2. 管理職定義：臺灣總部為經理級以上人員；於海外各廠為執行總經理、總經理、副總經理，以及具管理事務之責任並有簽名權利之人員



▷ 2024 年雇用當地國籍者為管理階層的比例

	臺灣	越南	緬甸	印尼
雇用當地國籍者為管理階層的比例	100.00%	91.13%	29.03%	77.20%

註：1. 此表以 2024/12/31 結束日當天之在職員工統計。揭露範疇為臺灣總部、越南廠區（樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩）、緬甸廠區（昌億）及印尼廠區（億泉、億福、歐紐）

2. 管理職在臺灣總部為經理級以上人員；於海外各廠為：執行總經理、總經理、副總經理，以及具管理事務之責任並有簽名權利之人員

▷ 2024 年雇用原住民 / 少數民族、身心障礙者員工情形

類別	項目		臺灣	越南	緬甸	印尼	全集團
原住民 / 少數民族	管理職	人數	-	82	-	6	88
		佔比	-	0.15%	-	0.10%	0.13%
	非管理職	人數	-	1,999	-	34	2,033
		佔比	-	3.76%	-	0.59%	3.10%
	小計	人數	-	2,081	-	40	2,121
		佔比	-	3.92%	-	0.69%	3.23%
身心障礙者	管理職	人數	-	-	-	1	1
		佔比	-	-	-	0.02%	0.00%
	非管理職	人數	-	-	-	105	105
		佔比	-	-	-	1.82%	0.16%
	小計	人數	-	-	-	106	106
		佔比	-	-	-	1.84%	0.16%

註：1. 此表以 2024/12/31 結束日當天來億集團在職員工統計。揭露範疇為臺灣總部、越南廠區（樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩）、緬甸廠區（昌億）及印尼廠區（億泉、億福、歐紐）

2. 管理職定義：臺灣總部為經理級以上人員；於海外各廠為執行總經理、總經理、副總經理，以及具管理事務之責任並有簽名權利之人員

3. 少數民族定義：於海外各廠指主體民族以外，人口比例佔比低的族群。越南：京族以外的族群、緬甸：緬族以外的族群、印尼：爪哇族以外的族群

新進與離職員工

2024 年度來億集團共招募 36,837 位新進員工，新進率約為 56.15%，離職率約為 40.48%。臺灣總部的的新進與離職率分別為 27.84% 與 23.71%，新進與離職率約略相同；海外廠區部分，緬甸因自 2022 起因當地政經因素影響，使得通貨膨脹逐年嚴重（2021 通膨率：9.6、2022 年：28、2024 年：26.5），使得緬甸廠區流動率相較其他廠區高；印尼廠因於 2024 年度開始正式營運招募人力，因此新進比率高。來億集團遵循各廠區當地勞工相關法規敘薪及相關權益，亦提供多元之員工福利及支持，以期留任並吸引優秀人才。針對離職員工部分，來億集團皆會透過人力資源單位調查離職原因，並積極慰留及提供關懷。

▷ 2024 年新進 / 離職員工人數及比例

員工類別		新進						離職					
		地區				新進人數 總計	新進比率	地區				離職人數 總計	離職比率
		臺灣	越南	緬甸				臺灣	越南	緬甸	印尼		
性別	男性	6	9,036	5,437	1,872	16,351	24.92%	6	7,080	4,765	352	12,203	18.60%
	女性	21	16,049	1,752	2,664	20,486	31.23%	17	12,723	1,023	593	14,356	21.88%
年齡	<30 歲	17	13,971	5,820	3,880	23,688	36.11%	9	10,969	4,607	764	16,349	24.92%
	30~50 歲	9	11,001	1,355	645	13,010	19.83%	13	8,710	1,172	175	10,070	15.35%
	>50 歲	1	113	14	11	139	0.21%	1	124	9	6	140	0.21%
各地區新進 / 離職人數		27	25,085	7,189	4,536	36,837		23	19,803	5,788	945	26,559	
各地區新進 / 離職比率		27.84%	47.21%	108.64%	78.76%	56.15%		23.71%	37.27%	87.47%	16.41%	40.48%	

註：1. 此表揭露範疇為臺灣總部、越南廠區（樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩）、緬甸廠區（昌億）及印尼廠區（億泉、億福、歐紐）
 2. 新進比率 = 各群組新進員工人數 ÷ 各群組年底員工總人數 3. 離職比率 = 各群組離職員工人數 ÷ 各群組年底員工總人數

◎ 5.1.2 人才培育與發展 GRI 404-1、404-2、404-3

教育訓練計畫

為提升員工專業職能、增進管理能力，強化企業競爭力，來億集團訂定「教育訓練作業辦法」，每年初由各營運、生產據點之人力資源單位規畫年度教育訓練計畫與目標，並編列教育訓練專款預算，各職級員工皆有重點訓練項目。本集團透過委外顧問指導、內部講師授課、參與外部研討與課程等多元方式培訓員工，針對新人入職、在職專業訓練、主管管理職能訓練等面向，以期能培養多方位專業人才。2024 年，臺灣總部教育訓練時數共計 423 小時，人均受訓 4.36 小時；越南各廠共計 931,172 小時，人均受訓 17.19 小時；緬甸各廠共計 3,811 小時，人均受訓 0.58 小時；印尼各廠共計 140,235 小時，人均受訓 47.36 小時。

▷ 2024 年教育訓練藍圖

中高階主管	經理人領導力培訓班、策略目標共識營
基層主管	基層管理才能班
一般員工	針對職能之特定專業訓練



▷ 2024 年度平均員工教育訓練時數

地區		臺灣	越南	緬甸	印尼	集團
管理職	男性	15.72	26.19	11.50	1.19	21.85
	女性	29.33	28.78	14.15	3.17	27.01
非管理職	男性	7.43	13.72	1.05	34.22	15.02
	女性	1.17	17.80	0.35	60.08	18.97
人均訓練時數		4.36	17.19	0.58	47.36	18.14

註

1. 此表揭露範疇為臺灣總部、越南廠區（樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩）、緬甸廠區（昌億）及印尼廠區（億泉、億福、歐紐）
2. 表格中之數值皆為該類別員工之平均教育訓練時數
3. 平均教育訓練時數 = 各群組員工整年度之教育訓練總時數 ÷ 各群組年底仍在職的員工總數
4. 管理職在臺灣總部為經理級以上人員；於海外各廠為：執行總經理、總經理、副總經理，以及具管理事務之責任並有簽名權利之人員

亮點專欄

內部講師培訓計畫

來億集團海外第一事業處與外部顧問團隊合作，導入「內部講師培訓計畫」，自海外第一事業處越南廠區中挑選 10~15 位同仁做為種子培訓講師，期望藉由內部講師制度建立來億集團內部的學習文化與知識分享氛圍。透過與培訓同仁之面談，確認各種子講師具備文化知識傳承之概念，確認首批內部講師的授課內容。同時，給予參與計劃的同仁相應的工作支援與激勵，諸如：提供講師工作與自身職能工作的優先順序安排；提供相關教學計畫，包含：跨文化和跨語言的教導；建立相關管理辦法，與績效制度、升遷機制勾稽；成立內部講師委員會，以審核教材並確認教學內容符合核心職能。

- 2024 年度共有 19 名外籍幹部順利結業取得內部講師資格
- 持續發展內部講師計畫並定期盤點組織核心職能



亮點專欄

經理人管理才能成長計畫 Operations Elevation Plan

鑑於本集團內部許多主管係從基層晉升，過往較缺乏系統化的管理訓練，導致未有統一的管理方法。為解決此狀況，來億 2024 年度於海外第一事業處進行「經理人管理才能成長計畫 Operations Elevation Plan」，擬藉此計畫，促進中高階主管間的協作，建立共同的語言及標準化工具和方法，提升整體營運效能。本計畫以引導式討論及實務情境演練為核心，協助主管們學習並內化現代管理知識與技能，最終產出可實際應用於日常管理工作的解決方案，課程內容包含：經理人領導力養成計畫、基層主管管理培訓、外籍內部講師培訓、願景共識營活動。預期效益包含提升團隊合作、優化決策流程、強化問題解決能力，並為公司打造持續學習與進化的組織氛圍。

- 本年度經理人領導力養成計畫由來億集團海外第一事業處各生產據點之中高階管理人員參與，共 36 位。培養統一管理語言與協同共識，強化領導技巧與跨部門合作，打造正向高效團隊，推動組織目標達成
- 舉行「2025 策略目標共識營」，共 42 人次參加，安排關鍵主管學習策略管理與目標設定的相關工具，由外部講師與各主管依各自負責單位實際操作一次目標展開
- 課程滿意度平均 4.88（滿分 5 分），授課後獲得參與同仁們的諸多正向回饋



績效考核機制

本集團致力於營造平等多元且互相尊重的友善職場，來億集團各據點各自實施員工激勵制度，並提供每位員工公平一致的晉升機會；本集團於部分海外生產據點已依照各職能實行績效考核制度，而特定情況員工將不適用績效考核制度，包含新進員工未滿 / 尚未通過試用期、產假休假期間、員工合約為薪酬承包制 / 任務合約制度、少數與行政營運無關之職位不需進行績效考核，而協理以上職級由董事長或總經理直接審核工作表現，未於前述的績效考核制度內。除上述情事，其餘員工與海外外籍幹部皆依照各據點之績效考核規定進行每年至少一次之定期績效考核。本年度應接受績效考核的員工均已完成考核，且並未接獲任何歧視或不公平情事之申訴通報。

● 5.1.3 員工待遇及福利制度 GRI 2-21、201-3、202-1、401-2、401-3

薪酬制度

來億集團致力於提供透明、公平的薪酬制度，所有員工的薪資皆依據學經歷、專業知識技術、年資經驗與個人績效表現核定，不受性別、年齡、族群、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等因素影響。本集團制定具有競爭力的薪酬待遇，除了每月月薪外，亦有年終獎金與每年發放兩次之績效獎金。來億之海外各生產據點依據當地政府法令，並依據人力市場情況、業界水準制定合理且具吸引力之薪資制度，2024 年度，海外各廠起薪皆符合或高於當地最低薪資，且並無因性別而有不同敘薪。

▷ 2024 年各地區基層人員標準薪資與當地最低薪資比率

地區	男性	女性
臺灣	1.53	1.46
越南	1~1.23	1~1.23
緬甸	1.08	1.08
印尼	1.00	1.00

註：1. 此表揭露範疇為臺灣總部、越南廠區（樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩）、緬甸廠區（昌億）及印尼廠區（億泉、億福）

2. 當地最低薪資係源自各據點當地政府要求。臺灣係依據勞動部公告之 2024 年最低薪資新台幣 27,470 元；越南依據越南政府 2024 年 7 月 1 日公告之基本工資，按廠區所在地區適用不同基本工資；緬甸依據當地最低工資制訂委員會最低日資 4,800 緬元換算月薪 144,000 緬元；除日薪之外，來億集團依法提供所有員工 2,000 緬元 / 日之生活補助津貼；印尼依據各縣最低工資標準中爪哇省塔登縣（Batang）2,379,702 印尼盧比、三寶壟市（Semarang）3,243,9692 印尼盧比、肯德爾縣（Kendal）2,613,5732 印尼盧比

臺灣總部年度總薪酬最高之個人的職位為策略長（董事長兼任），其與集團總部其他正職員工的 2024 年度總薪酬中位數比率為 23.55：1，係因薪酬來源多樣化為薪酬比率差距大之主因。而來億為 KY 公司，不適用「員工人數、福利費用與平均資訊申報作業」，故無需揭露非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、非擔任主管職務之全時員工薪資中位數。

▷ 2024 年最高薪酬與其他員工年度總薪酬比率

年度總薪酬比率 ^{註 1、3、4}	23.55：1
年度總薪酬成長比率 ^{註 2、3、4、5}	3.98

註：1. 此表統計數據僅包含臺灣總部

2. 年度總薪酬比率 = 薪酬最高個人的年度總薪酬 ÷ 所有員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率
3. 年度總薪酬成長比率 = 年度總薪酬最高個人薪酬的增加比率 ÷ 所有員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數增幅比率
4. 年度總薪酬係指歸屬當年度之員工薪資，採權責發生之應計基礎，包含經常性薪資（本薪與按月給付之固定津貼及獎金）、加班費（不論應稅或免稅）及非經常性薪資（非按月發放之津貼、獎金、員工酬勞等）
5. 計算年度總薪酬時排除當年度 12 月 1 日後到職以及當天年度 12 月 31 日未在職員工



福利制度

來億集團為提升員工向心力並打造幸福職場環境，提供員工多元豐富的福利項目與完善的保險計劃，各營運據點依據當地法規略有不同。福利項目包含：激勵獎金、節慶獎金、補助發放、身心健康服務等。因應各地區文化習慣，各生產據點的員工福利與活動略有不同，會不定期舉辦籃球賽、足球賽、運動會、年度晚會、社團活動等多元活動，以凝聚同仁向心力、提升員工對公司的歸屬感及對生活的充實感，攜手共創幸福美好的未來。

▷ 多元福利項目

保險制度

臺灣地區

- 依法提供所有員工享有勞工保險、全民健康保險、勞工退休金
- 臺灣總部在職員工投保 500 萬意外險

越南地區

- 依法所有員工享有社會、失業、意外與醫療保險

緬甸地區

- 依法來億集團提撥每位員工月薪之 3% 之社會保障計畫，涵蓋醫療保險費用及工傷事故津貼

印尼地區

- 依法所有員工享有老年、死亡、退休、工傷意外與醫療保險

獎金獎勵

- 分紅、年中、年終、節慶獎金
- 尾牙獎項
- 產量獎金
- 教育獎金（語言技能 / 各式教育）
- 全勤獎金
- 新工介紹費
- 改善建議獎金
- 考核獎金

各式補助

- 婚喪喜慶補助
- 子女教育補助
- 旅遊補助
- 員工進修補助
- 聚餐、點心、下午茶補助
- 教育運動補助
- 貧困員工額外補助（例如房屋補助）
- 自費接種疫苗補助
- 住院慰問金
- 急難救助金

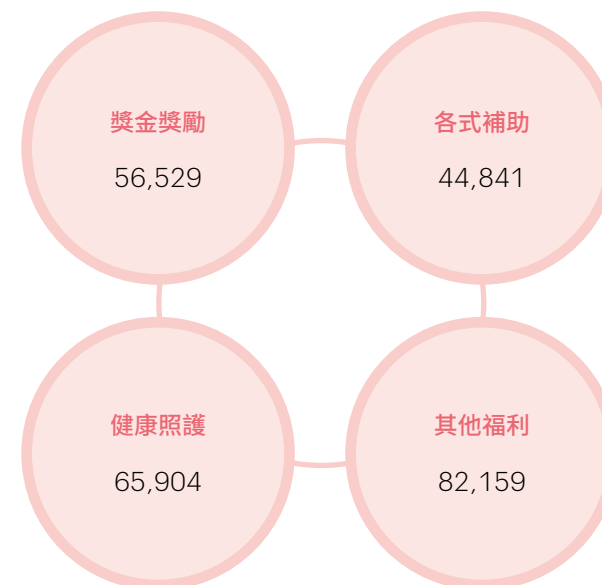
健康照護

- 醫師駐診
- 員工健檢（一般員工一年 / 次、危險工作者半年 / 次，子公司女性職工額外體檢）
- 健身房及健身設施
- 防護器材（提供給進行高危害工作者）

其他福利

- 中秋、年節禮品
- 生日禮金及生日商品券
- 生日慶祝會
- 加班補貼（供餐與接送）
- 免費中餐
- 懷孕者調換工作維持原薪
- 節日返鄉交通補貼

▷ 2024 年度全集團員工福利使用人次



註：1. 揭露範疇為臺灣總部、越南廠區（樂億、樂億II、億春、億柏、億碩）、緬甸廠區（昌億）及印尼廠區（億泉）

2. 部分福利人數統計尚未完備，故僅以能統計的項目進行人次統計



▷ 激勵獎勵



▲ 專利發明創意獎金



▲ 國際婦女節贈送禮品

▷ 體育競賽



▲ 樂億 II 舉辦女子排球友誼賽



▲ 樂億 II 參與 Adidas 於胡志明市舉辦之體育節盛事



▲ 億碩帶領同仁參與塔梅縣女子足球錦標賽，慶祝越南工團（VGCL）成立 95 週年



▲ PCC 籃球賽



▲ 社區籃球賽



▲ 樂億 - 社區足球賽



▲ 樂億 - 路跑活動



▲ 昌億 - 足球賽

▷ 團康活動



▲ 億碩 舉辦卡拉 OK 歌唱比賽，迎接春節，共 100 人參與



▲ 億柏 每季舉辦員工生日會，贈送員工生日禮物



▲ 樂億 II 響應越南婦女節，舉行「回歸根源計畫」活動，帶員工參觀檳榔省兩間寺廟

▷ 員工關懷

捐贈「愛心屋」給予家境貧困的員工

來億集團持續關注員工狀況，為員工家庭提供了穩定的住所，更帶來了希望與安心，讓他們感受到公司的關懷與支持。這份溫暖提升了員工的歸屬感與幸福感，進一步激勵了他們在工作中的投入與努力。

► 2024 年共捐贈 30 戶「愛心屋」，房屋總捐贈價值約 15 億越南盾



▲ 樂億 II 2024 年捐贈 7 戶



▲ 億春 2024 年捐贈 23 戶

為員工舉辦集體婚禮，一圓婚禮夢想

資助已婚卻因經濟原因未能舉辦婚禮員工夫妻，為他們精心籌備了一場現代與傳統兼具的精彩婚禮。儘管婚禮由公司贊助，但每一環節都盡顯精緻與周到。此外，公司還貼心地為每對夫妻贈送了一對結婚戒指，並積極號召員工及社會各界愛心人士捐贈婚紗、化妝服務、婚禮攝影及新婚禮物，無需承擔任何費用。此計劃作為公司的一項年度活動，深受歡迎，此溫馨活動預計將在明年繼續舉辦。

► 2024 年億春及億碩分別舉辦一場，共資助 13 對佳人



▲ 億春



▲ 億碩



▲ 億春例行關懷罹癌員工，以物資與撫慰金傳遞溫暖與鼓勵

退休制度

來億集團為安定員工退休後生活，依據各地區法依當地勞動相關法規提撥退休金，以及提供退休福利，各地區退休制度詳下圖，詳細退休金提撥狀況請詳 2024 年度合併財務報告。

臺灣	越南
依據「勞工退休金條例」公司每月按薪資之 6% 提繳勞工退休金 福委會提供在職 15 年以上之退休同仁退休慰問金	依越南「社會保險法」公司按月依工資總額之 17.5% 提列職工退休金養老金
緬甸	印尼
目前緬甸政府對私人企業尚無法定之退休制度	社會保險下的老年及退休保險，公司每月依員工薪資之 3.7% 提撥養老金、2% 提撥養老保險

育嬰假制度

本集團致力於打造友善育嬰及生育照顧的企業文化，依循各地區法規，提供員工育嬰留職停薪、產假 / 陪產假等相關權益。以臺灣總部為例，員工得依自身需求申請最長兩年的育嬰假，各地區制度可詳育嬰假制度表格說明。2024 年度，來億集團共有 4,095 名員工請育嬰假或產後之產假（女性 3,134 名，男性 961 名），申請率 61%，復職率 57%，留任率 68%，大致上女性申請率相對男性高。

▷ 育嬰假制度

臺灣	依據《性別平等工作法》規定，受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。同時撫育子女 2 人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育 2 年為限。
越南	當地政府並無規定育嬰留職停薪，故受僱者須照顧子女，則視為無薪假；《2019 年勞動法》第 139 條，女性員工享有共 6 個月產假，產前最多 2 個月，產後 4 個月，雙胞胎從第二胎起每胎額外一個月產假。根據 2014 年《社會保險法》第 39 條規定，產假津貼標準為分娩前 6 個月繳納社會保險費月份平均月薪的 100%。若繳納社會保險費未滿 6 個月，產假津貼則為已繳納社會保險費月份的月平均薪資。
緬甸	當地政府並無規定育嬰留職停薪，故受僱者須照顧子女，則視為無薪假；女性員工請休產假，公司僅支付「基本薪資」與「生活津貼」，產前最多可請 42 天，產後最多可請 56 天，雙胞胎產後最多 84 天產假。男性員工到職滿 1 年，自妻子生產後最多可請 15 天陪產假。
印尼	當地政府並無規定育嬰留職停薪，故受僱者須照顧子女，則視為無薪假；根據《印尼勞動法》第 13/2003 號法令，女性員工在生產前後各享有 1.5 個月的產假，共 3 個月的全薪產假。男性員工於妻子生產 / 流產將有全薪陪產假兩日。



▷ 2024 年度育嬰假使用狀況

地區	臺灣總部			越南地區			緬甸地區			印尼地區			集團合計		
項目	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
2024 年度享有育嬰假的員工總數 (A)	11	14	25	1,598	4,877	6,475	70	157	227	-	-	-	1,679	5,048	6,727
2024 年度實際使用育嬰假的員工總數 (B)	3	11	14	931	2,977	3,908	27	146	173	-	-	-	961	3,134	4,095
2024 年度休完育嬰假後應該復職的員工總數 (C)	2	4	6	925	2,387	3,312	23	29	52	-	-	-	950	2,420	3,370
2024 年度休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數 (D)	2	4	6	690	1,222	1,912	-	-	-	-	-	-	692	1,226	1,918
2023 年度休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數 (E)	-	1	1	821	1,869	2,690	37	305	342	-	-	-	858	2,175	3,033
2023 年度休完育嬰假且復職後 12 個月仍在職的員工總數 (F)	-	1	1	579	1,426	2,005	23	47	70	-	-	-	602	1,474	2,076
育嬰留職申請率 (B / A)	27%	79%	56%	58%	61%	60%	39%	93%	76%	N/A	N/A	N/A	57%	62%	61%
復職率 (D / C)	100%	100%	100%	75%	51%	58%	0%	0%	0%	N/A	N/A	N/A	73%	51%	57%
留任率 (F / E)	N/A	100%	100%	71%	76%	75%	62%	15%	20%	N/A	N/A	N/A	70%	68%	68%

註：此表揭露範疇為臺灣總部、越南廠區（樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩）、緬甸廠區（昌億）及印尼廠區（億泉、億福、歐紐）

5.2 勞雇關係與人權

◎ 管理方針—人權管理與當地關係 GRI 3-3

對應 GRI	GRI 406~411	
衝擊性	多元包容的工作環境，使工作者能更安心執行工作任務，進而創造更好營收，以及增加公司形象。公司於多元平等與包容之作為將對經濟及社會面向造成正面或負面之影響。	
承諾 / 政策	善盡企業責任，不定時捐款與舉辦社會公益活動回饋在地社區，發展過程中兼顧環境與生態平衡並提升能源效率與降低能耗率，減少污染以達到永續生產的綠色工廠。	
目標	短中期目標 (1~5 年)	<ul style="list-style-type: none"> 每年持續於各據點進行全員工之反職場騷擾、平權及溝通等教育訓練 維持每年度 0 件使用童工以及強迫或強制勞動、騷擾、歧視之情事或申訴 公司每年度檢視相關人權政策與程序，以確保符合法規與國際趨勢
	長期目標 (5 年以上)	<ul style="list-style-type: none"> 致力於在營運中落實人權及合規管理，遵循全球各地法規、集團行為準則及國際人權標準。透過定期第三方稽核 / 認證，持續檢視及精進人權管理成效，並確保符合國際趨勢要求。 維持 0 件使用童工以及強迫或強制勞動、騷擾、歧視之情事或申訴
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> 進行年度反職場騷擾、平權及溝通等教育訓練 設立身分識別聘雇機制以防誤用童工 每月 / 每季進行勞資溝通會議，確保員工意見表達自由並回應相關意見，維持勞資雙方良好之互信基礎 	
有效性評估	追蹤流程	<ul style="list-style-type: none"> 每三個月定期舉辦一次勞資會議，確保勞資雙方維持良好順暢之溝通 定期檢視並追蹤多元申訴管道之申訴案件
	當年達成情形	<ul style="list-style-type: none"> 本年度未發生、接獲使用童工以及強迫或強制勞動之情事或申訴。 本年度保全人員 100% 接受人權政策教育訓練。
溝通管道	<p>當面申訴：透過企業社會責任 / 人力資源部、工會、董事會、勞資會議、當地品牌代表或外部機構進行申訴舉報</p> <p>電話申訴：內部申訴電話號碼致電企業社會責任 / 人力資源部、工會</p> <p>文字申訴：實體意見箱或是線上平台 Zalo、Facebook、官方網站、Google 表單</p>	

◎ 5.2.1 維護勞工權益 GRI 2-23、2-24、406-1、407-1、408-1、409-1、410-1、411-1

為保障勞工權益，來億恪守生產當地勞動法規，遵守「國際人權法典」、「勞動基準保障核心條約」、「聯合國全球盟約」。來億呼應國際人權公約中《消除對婦女一切形式歧視公約》及《兒童權利公約》所制定人權保障政策，訂定一系列相關內部政策，包括：自由結社政策、申訴程序政策、禁止強制勞動政策、反歧視政策、反騷擾政策、禁用童工政策、問題與投訴解決程序。來億集團於 2024 年度未發生、接獲使用童工以強迫或強制勞動及侵害原住民權利之情事或申訴，亦無面臨結社自由及團體協商之風險。

面向	行動
反歧視、反騷擾	<ul style="list-style-type: none"> 每月舉辦一次員工基本工安訓練，每年進行反職場騷擾、平權及溝通等教育訓練，使員工在兩性平權、防治性騷擾和性別歧視等權益上多一份實質保障 嚴格禁止任何形式之騷擾行為，不因身分、種族、文化或民族背景、宗教、黨派、出生地、語言、思想、身體特徵、容貌、性別、性取向、婚姻狀況、養育情況、經濟地位、年齡、能力或殘障及其他非法原因於言語或肢體上表現出明顯或暗示性之嫌惡 嚴格禁止任何性騷擾之行為，例如不得對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為或言詞，不得以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對他人造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，至侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現 保障兩性工作平權及本外籍勞工平權
禁用童工	<p>來億集團不會在任何職位上雇用童工。公司嚴格執行管控措施以核實求職者的年齡。確保無童工程序：</p> <ul style="list-style-type: none"> 面試求職者：根據身份證件和面試進行年齡核查 保存檔案：保存檔案以證明符合法規，並隨機檢查以確定文件保存妥善 如發現公作場所內有兒童工作：應將其從工作場所帶離，聯繫其監護人 / 代表，並與當局合作處理
無強迫或強制勞動	<p>本集團及配合廠商或上游廠商決不採用任何形式之強迫勞動。相關承諾與政策：</p> <ul style="list-style-type: none"> 不使用監獄勞動或將工作分包給監獄 不在招募或僱用員工時使用強迫、欺詐或脅迫手段 不要求員工為工作支付押金或付費 在公司內自由行動的權利（須確保安全與秩序下）

申訴管道

員工若有發現或面臨不合宜事件，可透過以下多元之申訴管道舉報：

[當面申訴]

- 向部門主管、經理報告
- 與企業社會責任 / 人力資源部、工會、董事會會面
- 於勞資會議中提出意見
- 向當地品牌代表或外部機構進行申訴舉報

[電話申訴]

- 內部電話號碼致電企業社會責任 / 人力資源部、工會

[文字申訴]

- 實體意見箱進行申訴舉報
- 線上平台提出意見：Zalo、Facebook、官方網站、Google 表單

保全人員接受人權政策教育訓練

除公司員工於入職時接受人權相關教育訓練，本集團亦安排保全人員接受訓練，2024 年度保全人員 100% 接受人權政策教育訓練。



◎ 5.2.2 員工權益與溝通 GRI 2-30、402-1

勞資溝通

來億臺灣總部目前尚未有工會，但勞資雙方有定期於每季召開一次勞資會議，並且設有職工福利委員會，以維護員工各項權益及福利。海外生產基地中越南、緬甸以及印尼各廠依照當地法令應設立工會業已完成設立，工會參與與否皆由員工依循自主意願，且並不會因為特定人員而拒絕其加入。截至 2024 年底，越南、緬甸及印尼各地區廠區工會參與率各別為 97%、15% 以及 62%。

▷ 各據點工會參與情形

地區	越南	緬甸	印尼
參與人數	51,712	963	3,519
員工總人數	53,133	6,617	5,704
參與工會比率	97%	15%	61%

註：

1. 此表揭露範疇為越南廠區（樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩）、緬甸廠區（昌億）及印尼廠區（億泉）
2. 臺灣總部無公會；印尼其中一個據點 - 億福為辦公室型態，人數不足 20 名，暫無工會。歐紐因剛成立，截至 2024/12/31 工會尚在設立程序中
3. 員工工會參與率 = 參與工會員工人數 ÷ 成立工會之公司年底員工總數
4. 緬甸工會為自願性質，未加入工會不影響工會與公司協商後的所有條款之有效性

重大營運變化的最短預告期

在重大營運變化時，依循各據點當地法規要求，給予員工及其代表適當的提前通知，達成勞資雙方透明度及信任。

臺灣總部：遵循《勞動基準法》第 16 條的規定，臺灣總部確保相關規定如下：繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者；於二十日前預告之。繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。未依前項規定期間預告而資遣者，應給付前項預告期間工資。

海外各據點之相關規定依據當地法規以及各據點工會簽訂之內容略有不同，越南地區根據 2019 年《勞動法》，在發生重大營運變動時，雇主必須至少提前 45 天通知無固定期限勞動合同者員工、至少提前 30 天通知為期 12 到 36 個月的固定期限勞動合同者；印尼地區依據印尼當地就業法、政府法令規定，若公司發生重大營運變更，而需解雇員工，須提出書面通知，包含補償方案，並需與工會代表、受資遣員工進行協商並取得同意，通知期限為兩周；緬甸地區目前尚無相關法規，相關情事依據雇主與員工及工會協商而定。



5.3 職業安全衛生

◎ 管理方針—職業安全與衛生 GRI 3-3

對應 GRI	GRI 403	
衝擊性	建立安全的工作環境以及照顧工作者健康是企業應負的責任，讓工作者安心工作，將有助於提升營運績效，反之可能造成人才短缺，而無法持續提供高品質產品。公司於職業安全與衛生之作為將對社會或經濟面向造成正面或負面之影響。	
承諾 / 政策	本集團承諾遵循各地區工廠之當地法規要求、以及客戶需求，並參照 ISO 45001 職安衛管理系統訂定相關內部程序及政策，以確保管理的專業性和有效性，降低可能的職業安全風險，致力打造一個安全放心的工作場所。	
目標	短中期目標 (1~5 年)	<ul style="list-style-type: none"> 可記錄工安事故每百萬工時較前一年度下降 3% 持續增加生產據點職業安全衛生相關之教育訓練時數
	長期目標 (5 年以上)	<ul style="list-style-type: none"> 建立海外各廠區一致的標準化管理制度 致力於 0 重大職業傷害事件、0 死亡職災
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> 進行新進人員、一般人員、特殊職能人員進行相對應知職業安全教育訓練 每半年~一年進行一次健康檢查，提供暴露在化學品或噪音中的員工特定的呼吸及聽力檢查 越南其中一個廠區預計於 2025 年度取得 ISO 45001 之認證 	
有效性評估	追蹤流程	<ul style="list-style-type: none"> 生產據點定期職業安全衛生委員會，確保各生產據點遵循當地政府法規與客戶要求 生產據點相關機具設備定期進行維修及安全檢查
	當年達成情形	<ul style="list-style-type: none"> 本年度全集團可紀錄之職業傷害的比率較前一年度下降 本年度 0 件嚴重的職業傷害事件 海外生產廠區共計 3 個據點取得 ISO 45001 之認證並通過第三方驗證
溝通管道	透過職業安全衛生委員會、員工工會進行申訴	

◎ 5.3.1 職安衛管理制度 GRI 403-1、403-2、403-4、403-8

為提供安全且健康的工作環境，並全面實施職業安全衛生政策，來億集團在職業安全與衛生管理方面遵循各地區工廠之法規要求，如：越南當地第 39/2016/ND-CP 號法令（職業安全衛生施行細則）、職業安全與衛生法，同時參照 ISO 45001 職安衛管理系統訂定相關內部程序及政策，以確保管理的專業性和有效性，各生產據點制定有：環境健康安全系統管理程序、職業事故調查政策、健康與環境政策、職業事故調查報告管理程序、化學品安全管理政策、消防安全政策、電力安全政策、機器安全政策、急救政策、風險評估政策等。

2024 年度，各據點皆已導入之職安衛管理系統並 100% 涵蓋該據點之所有工作者、活動及工作場所。越南廠區樂億及樂億 II 以及緬甸的昌億取得 ISO 45001：2018 之驗證，並定期由外部第三方驗證，此外，昌億還同時獲得地方政府職業安全衛生：製鞋工廠、橡膠工廠之認可。其餘據點暫因風險較低及客戶未要求，尚未取得認證。同時，各據點皆設有職安衛專責單位，主要負責召開會議並擬定相關政策、定期追蹤並檢查職安衛落實情形。

▷ 生產據點取得職安衛相關 ISO 驗證情形

驗證項目	認證機構	廠區	效期
ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統	SGS (Thailand) Limited	樂億	2024/12/21-2027/12/20
ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統	BSI 英國標準協會	樂億 II	2022/03/30-2025/02/20
ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統	BSI 英國標準協會	昌億	2024/10/29-2027/10/29

職業安全衛生專責單位

各據點職業安全衛生委員會由勞方及資方代表組成，勞方代表之席位占近 50% 以上。2024 年，各主要生產據點之職業安全衛生委員會 / 部門之定期開會頻率約為每月一次。會議主要就職業安全政策、環境監測管理、安全、職安風險、人權議題等進行討論，並追蹤各項職安績效。

▷ 2024 年度生產據點職業安全衛生專責單位

	越南	緬甸	印尼	集團合計
參與人數（資方 + 勞方）	207	47	54	308
勞方代表比例	91%	62%	48%	79%

危害辨識與風險評估管理運作情形

公司各營運據點建立完善的危害識別、風險評估管理程序，每年一次針對所有部門、流程、機器和設備執行風險評估、環境影響評估、職業病危害監測及環境監測等等透過風險的識別以辨識潛在危害、評估風險級別，根據不同風險（不可接受風險、高風險、中等風險和低風險）進行分類，再分別制定管控措施，同時持續追蹤各項預防措施之有效性，並不斷進行優化。另，所有生產據點皆定期進行消防檢查、每月對設備進行維護、每週檢查生產線是否符合安全規範，每月晨會進行安全宣導，以期能極大化事前預防之效用。

各生產據點皆已執行相關安全措施，例如機器設備的安全防護、個人防護裝備（PPE）等等。若員工在執行工作時，評估後認為有可能導致傷害或健康損害的疑慮，有權立即拒絕或停止可能危險的工作，且不會因為此類行為而受到懲罰。並依照已建立之公司規章，將有關工廠內不安全狀況依規定通知和報告。

▷ 職業危害辨識與風險評估的流程

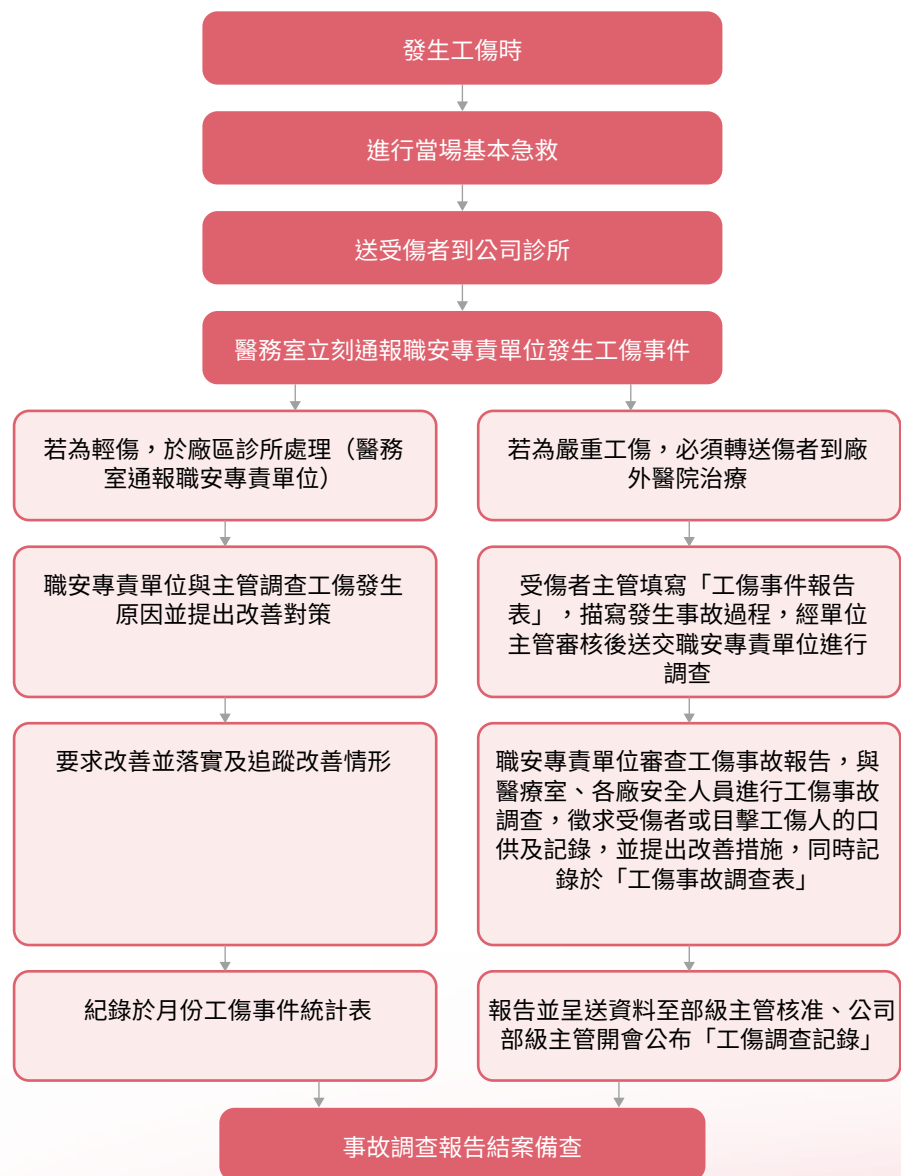


註：風險等級 = 可能性 × 嚴重性。可能性指因風險引起事故的可能，嚴重性是指事故對受影響對象的嚴重程度

職業事故調查程序

本集團雖積極採取各項職業災害預防管控措施，但為應變工傷事故之意外發生，在職業災害管理方面，公司依據「工傷調查報告管理程序」，以系統化方式管理異常事故報告與追蹤。針對所發生之事故，在發生當下會立即根據公司急救流程進行緊急處理，並將事件向上通報後進行事故調查以確定事故原因，並執行適當之糾正計畫，同時依據工傷情況給與合理之補償，將工傷事故納入每月之職災事故統計數據，後續將統一向主管機關提供彙整之數據及工傷情況之綜合說明。

▷ 發生工傷處理流程



◎ 5.3.2 職業傷害與職業病 GRI 403-7、403-9、403-10

臺灣總部近三年皆未接獲職災事件通報，海外生產據點於新投產時職業傷害比例較高，然本集團對於員工職業安全之重視與相關預防措施、教育訓練顯示逐現成效。海外生產據點主要發生職災類別如下表。事故發生，來億集團依照處理流程，優先釐清事故原因後，隨即採取相應的措施進行宣導教育訓練加以後續預防。除員工訓練外，機械設備同樣定期維護確保安全，如機器設備的調整及檢修、安全操作規則的制定及宣導、機器防護裝置的安裝、安全警告的設置、個人防護設備的定期追蹤、安全訓練的增加等等，以期預防源頭意外，杜絕職災事故發生可能，打造零事故職場。

▷ 海外生產據點 - 職業傷害 / 病之主要類型



▷ 近三年職業傷害與職業病統計數據

項目		臺灣總部			越南地區			緬甸地區			印尼地區	全集團		
年度		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2024	2022	2023	2024
總經歷工時		162,624	180,792	196,768	111,996,553	103,074,126	122,729,107	17,796,882	10,576,491	13,497,855	5,232,582	129,956,059	113,831,409	141,656,312
職業 傷害	一般職業傷害 數量 ^{註 3}	-	-	-	128	99	99	44	18	26	33	172	117	158
	嚴重職業傷害 數量 ^{註 3}	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-
	職業傷害死亡 人數	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	可紀錄之職業 傷害件數	-	-	-	129	99	100	44	18	26	33	173	117	159
	嚴重的職業傷 害比率 ^{註 4}	-	-	-	0.00	-	-	-	-	-	-	0.00	-	-
	可記錄之職業 傷害比率 ^{註 5}	-	-	-	1.15	0.96	0.81	2.47	1.70	1.92	6.30	1.33	1.02	1.12
	職業傷害所造 成的死亡比率 ^{註 6}	-	-	-	-	-	0.00	-	-	-	-	-	-	0.00
職業病	職業病件數	-	-	-	2	2	2	-	-	-	-	2	2	2
	職業病死亡 人數	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	職業病所造成 的死亡比率 ^{註 7}	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

註：

1. 此表揭露範疇為臺灣總部、越南廠區（樂億、樂億II、億春、億柏、億碩）、緬甸廠區（昌億）及印尼廠區（億泉、億福），其中印尼廠區於 2024 年開始營運，故僅統計 2024 年數據
2. 數據統計職業傷害時包含上下班交通意外，本集團 2024 年之死亡職災事件為員工上下班之交通事故
3. 一般職業災害定義為損工日數 180 天以內者；嚴重職業定義為災害損工日數大於 180 天以上
4. 嚴重的職業傷害比率 = [嚴重職業傷害數量（排除死亡人數）× 100 萬工時] ÷ 總經歷工時
5. 可記錄之職業傷害比率 = （可記錄之職業傷害件數 × 100 萬工時）÷ 總經歷工時
6. 職業傷害所造成的死亡比率 = （職業傷害所造成的死亡人數 × 100 萬工時）÷ 總經歷工時
7. 職業病所造成的死亡比率 = （職業病所造成的死亡人數 × 100 萬工時）÷ 總經歷工時

▷ 職業傷害預防措施

職業傷害	職業病
1. 交通事故（工廠外部） <ul style="list-style-type: none"> 通過廣播提醒工人遵守交通法規，參加交通時保持警惕和謹慎 2. 被輾或捲入（被機械夾住或卡住） <ul style="list-style-type: none"> 安裝機器防護和緊急停機按鈕 提供合適的個人防護裝備（PPE），禁止寬鬆的服裝 定期維修和安全檢查 執行機械安全和危險區域操作培訓 3. 接觸高 / 低溫 <ul style="list-style-type: none"> 提供熱防護個人防護裝備（手套、圍裙等） 在熱 / 冷表面周圍安裝絕緣或屏障 設置警示標誌並限制高風險區域的訪問 提供溫度危害意識培訓 為燒傷或凍傷設置應急急救箱 	<ul style="list-style-type: none"> 每年維護機器 提供適當的個人防護裝備（PPE） 每年為相關員工提供職業病健康檢查

生產據點實施管控措施以預防和降低導致職業傷害事件的風險，如：

- 提供職業安全與健康、機械安全操作、識別可能導致傷害的危險和風險的培訓給所有工人
- 定期檢查並提醒員工遵守安全控制措施，尤其是在操作化學品、使用電力和操作機器時
- 設置安全操作程序、安裝機器防護裝置和所有機器的安全警示
- 提供個人防護裝備（PPE）給員工，並定期追蹤員工是否使用合適的 PPE
- 機械操作的指南和要求：關閉機器後再調整位於傳輸 / 移動區域的機器或物料
- 改善熱壓機的安全保護
- 維修人員及技術人員需定期檢查、維護和保養機械及電力系統
- 增加熱壓模具手柄與鎖定機之間的距離
- 重申化學品安全指南，並將黏著劑容器放置在合適的高度
- 宣導注意使用尖銳工具時的安全
- 提倡並提醒工人嚴格遵守交通安全法

◎ 5.3.3 職業安全訓練 GRI 403-5、403-7

來億集團重視員工職場安全，每年度固定規劃職安衛訓練，且不定時舉辦相關講座、內外部教育訓練，確保每位員工瞭解工作現場應遵流程守則。對所有員工皆會實施一般安全衛生教育訓練，內容涵蓋作業安全衛生有關法規概要、職業安全衛生概念及安全衛生工作守則、作業前中後之自動檢查、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識、其他與勞工作業有關之安全衛生知識；針對特殊工作人員則另外提供相關之教育訓練，包含堆高機安全操作訓練、對新人進行入職培訓，以及安全、健康、環境意識培訓，各式教育訓練完畢會透過心得回饋表或測驗以驗收訓練成果。透過定期進行培訓及演練將提升員工職安意識，以降低職業安全災害發生之危害。以下為 2024 年度所辦理之職業安全參與人次及時數資訊。

▷ 2024 年職安教育訓練情形

地區	總訓練人次	總訓練時數	人均訓練時數
臺灣總部	75	225	2.32
越南	230,452	1,249,436	23.52
緬甸	9,500	15,816	2.39
印尼	11,114	95,748	16.63

註：1. 此表揭露範疇為臺灣總部、越南廠區（樂億、樂億 II、億春、億柏、億碩）、緬甸廠區（昌億）及印尼廠區（億泉）

2. 總訓練時數為員工訓練時數之總和（單位：小時）

3. 人均訓練時數 = 總訓練時數 ÷ 員工人數

4. 員工人數係指 2024/12/31 仍在職之全時員工（未包含董事）中，於當年度曾參與職安衛教育訓練之人數。少部分員工未參與訓練係由於事假、病假等原因而缺席

▷ 海外生產據點— 2024 年職安衛教育訓練課程

對象	主要課程內容
新進員工	新進員工的職業健康安全
一般員工	垃圾分類、傷害 / 疾病和事故處理程序、消防安全、電氣安全、危害識別和風險評估、職業健康定義及個人防護裝備培訓、人體工學、傳染病認識及防護、正確的營養和休息、提高意識和維持工作場所衛生、環境意識和環境管理計劃、關於環境保護及職業安全衛生的培訓、各組別之職業安全衛生健康等
特殊作業員工	電氣安全與上鎖掛牌（LOTO）訓練、堆高機安全操作訓練、機器防護訓練、電力安全訓練、動力車輛操作訓練、高空作業安全訓練、化學物質洩漏處理訓練、個人防護具使用訓練、廢棄物管理負責人訓練、化學品管理負責人訓練、化學安全培訓等
醫療相關員工	醫療緊急應變、廠內診所人員訓練、急救人員訓練

億碩 - 環境意識環境管理



億碩 - 職安衛教育訓練



億泉 - 化學品管理



億泉 - 消防訓練



億泉 - 夜間緊急演練



歐紐 - 廢棄物處理



◎ 5.3.4 職業健康促進 GRI 403-3、403-6

來億集團致力於打造友善、健康、安全的工作環境，提供全面的職業健康服務，包括健康檢查、健康諮詢和心理健康支持，且對所有員工開放，無論其職位、地位或其他個人特徵。同時，來億臺灣總部員工總人數雖未達 100 人，仍自發制定符合勞工健康管理四大計畫：人因性危害預防、異常工作負荷促發疾病預防、母性健康保護計畫、執行職務遭受不法侵害預防，以及中高齡及高齡工作者安全保護計畫、傳染病防制計畫、選工、配工及復工計畫等。同時，總部也提供相關自願性健康促進計畫與活動包含每年提供每人定額之教育 / 運動補助、公司綠化園地自主健走活動、天天量血壓及體重活動、每年舉辦健康講座、每季進行一次健康促進宣導海報之更新與維護、每月配合醫護趨勢及員工常見問題提供健康訊息等。

所有生產據點皆有設立診所中心、急救箱和急救人員，提供急救、醫療檢查和治療，並進行向部門發放醫療工具套件、舉辦健康交流活動，內容包括：中暑、登革熱、手足口病、猴痘等的預防，每日供應適合特定工作環境的補助品（如香蕉）。健康服務涵蓋所有員工，包括試用期員工，新員工在入職前接受健康和安全教育培訓及完整健康檢查。

生產據點 - 健康檢查

- 每年至少一次例行性健康檢查，提供女性員工婦科相關檢查
- 從事繁重、有毒、危險工作的員工、殘疾員工、未成年員工和年長員工則為每六個月進行一次健康檢查；針對暴露在化學品或噪音中的員工提供特定的呼吸及聽力檢查
- 從事高風險員工需每年接受第三方健康檢查，針對高噪音、灰塵及化學氣味
- 員工在分配或轉調至更高風險工作之前，也將進行必要的健康檢查

▷ 生產據點 - 其他健康促進服務與活動

越南

- 與湄公大學協調組織免費孕期檢查
- 休息時間的運動廣播節目
- 工會組織為工人接種白喉和乙型肝炎疫苗
- 診所工作人員提供部門主管「營養和孕期健康照護」、「傳染病」及「營養和休息」等主題知識
- 與外部醫生合作，指導「生殖健康照護和性傳播疾病」及「預防和早期識別宮頸癌和乳腺癌」的健康知識
- 各式內部講座、課程：生育健康意識課程、季節性疾病意識課程、孕前和產後女工的生育健康照護、酒精和興奮劑的有害影響

印尼

- 與地方政府 - 衛生部門合作，舉辦免費健康檢查（例如：結腸直腸癌免費檢查）
- 提供員工隨時且免費之廠區內診所進行健康檢查（工作時間內）
- 張貼健康促進海報（如吸菸的危害、健康食品、衛生習慣、流感、猴痘、HIV/AIDS 等），並進行培訓
- 提供懷孕員工瑜伽課程

緬甸

- 政府健康官員來廠以廣播方式向所有員工分享重要的健康知識主題
- 每週三天為孕婦提供雞蛋和牛奶以促進健康

▷ 2024 年健康促進活動

億柏 - 舉辦員工疫苗接種活動



億碩 - 健康檢查



億春 - 兩性健康講座



億碩 - 兩性健康保健及傳染病預防講座



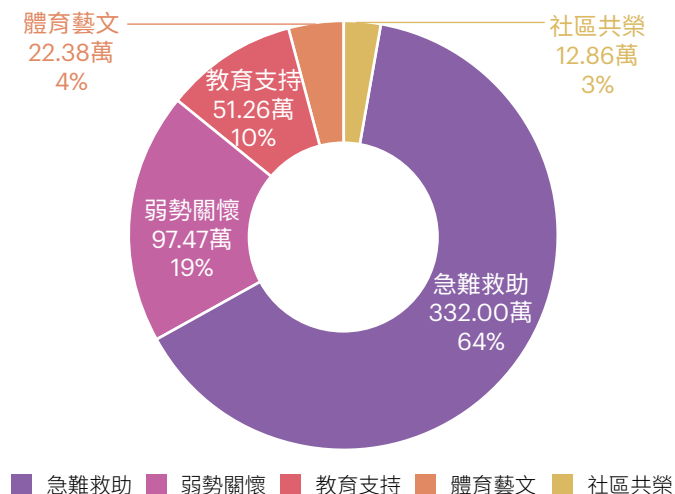
億碩 - 育兒講座



5.4 社會回饋

來億秉持善循環理念，致力於社會公益，積極回饋社會，在臺灣，我們成立了財團法人臺中市私立來億文華社會福利慈善事業基金會，基金會的宗旨是透過教育支援、醫療協助、社會關懷和環境保護等方面，幫助需要協助的群體，諸如：資助貧困家庭的孩子完成學業，提供需求病患的醫療資源，關愛孤寡老人、弱勢群體和身心障礙者，並推動環保公益活動。除了基金會之外，各廠區也積極投入社會公益行列，海外生產據點皆位於經濟發展中或低發展地區，來億集團攜手廠區工會、當地政府單位、其他非營利組織機構，自主發起各項公益行動，例如昌億 ESG Program「分享即關愛」計劃，以扶危濟困、資助各式弱勢群體，並發展廠區所在地的社區共榮。來億希望透過這些努力能與社會共榮，並誠摯呼籲社會各界支持公益事業，共建和諧美好社會。2024 年度來億累計捐款達新台幣 515.98 萬元，以急難救助與弱勢關懷為最主要投入項目。

▷ 2024 年度社會關懷投入情形



▷ 來億文華社會福利慈善事業基金會

公益類別

教育支持

實施內容

贊助財團法人博幼社會福利基金會埔里中心，畢業生獎學金計畫「教育是脫貧的途徑」。

相關照片



教育支持

贊助財團法人台中市私立慈光社會福利慈善事業基金會附設兒少之家「2024 年度夏之旅方案」，透過情境式體驗教育學習獨立自主能力。



教育支持

溪水藝術關懷發展協會 2024 年度計畫，提供偏鄉部落孩童透過鋼琴檢定與比賽、舉辦成果發表會增長音樂藝術專業。



公益類別

實施內容

相關照片

弱勢關懷

贊助財團法人向上社會福利基金會附屬台中光音育幼院「吉他與手捏陶課程方案」，提供育幼院孩子陶藝課程與吉他學習表演課程，透過藝術，用非語言的方式進行心理療育。



青少年福利 / 弱勢關懷

捐款台中市家扶基金會，實施「好好讀冊 公益助學計畫」，扶助弱勢家庭與兒少添購護眼檯燈及居家照明設備汰換致力於提供弱勢青少年良好的讀書環境。



弱勢關懷

捐款唐寶寶大器樂團林啟通，帶領全球第一個「唐寶寶大器樂團」生命勇士們完成澎湖四所國中小之公益演出



弱勢關懷

捐款社團法人台中市脊髓損傷者協會，提供重度傷友訓練油畫課程及參與畫展建立學員自信心。



▷ 海外廠區社會公益活動

[弱勢關懷]

[億春] 捐款支持廠區所在鄰近社區貧困家庭兒童，提供春節禮物



[億春] 捐助永隆省「橙劑受害者協會」，幫助橙劑（落葉劑）受害者



[億春] 捐助社會保障中心向貧困戶、準貧困戶、兒童、殘障人士、孤獨老人贈送春節禮物

[昌億] 捐贈物資予育幼院

透過減少員工餐廳食物浪費所節省的资金，以及員工自主捐贈之愛心物資，共同捐助育幼院



[億春] 每月支援永隆省綜合醫院的免費廚房和永隆省肺科和精神病院的免費廚房



[急難救助]

越南各廠捐款支援越南北方遭受魔揭颱風影響的災區民眾，總捐款金額約新台幣 325 萬元

[昌億] 援助越南 Bago 地區洪災受害者，總捐贈金額約新台幣 6.2 萬元



[億柏] 參與紅十字會舉辦捐血活動，近 250 名員工捲起衣袖響應



[體育藝文]

[樂億 II] 贊助 2024 年后江省
國際馬拉松

(Mekong Delta Marathon)



[億碩] 工會庇護所 2024 運動捐款



[社區共榮]

[億春] 捐款協助安裝路燈
費用



[億泉] 舉辦淨灘活動，保育
生態，共同維護海岸平衡



[億碩] 捐款購買 200 棵樹木
捐贈給國家公園



[教育支持]

● [億春、樂億 II] 贊助貧困學生之學習文具用品

亮點專欄

響應緬甸卡丹節（Kahtain Festival）， 攜手員工共同參與

卡丹節（Kahtain Festival）為緬甸傳統重要節日之一，因此昌億統籌本次捐贈活動，邀請員工與部門主管自願捐款，以部門名義準備捐贈物資，並且於工廠前後門設置捐款箱。活動並非強制，由員工按意願參與捐款與捐贈物資，本次活動有熱心員工自主加入統籌單位，並協助將物資送交各寺廟。透過此活動展現員工團結合作精神，並彰顯工廠對當地文化與傳統的尊重與支持。

► 公司名義捐贈項目包含食用油 2 桶、大米 3 袋、現金捐款



亮點專欄

美國奧勒岡大學 University of Oregon Sports Product Management (UOSPM) 暑期實習生計畫與師生參訪團

來億集團海外第一事業部與美國奧勒岡大學 University of Oregon Sports Product Management (UOSPM) 合作暑期實習生計畫，2024 年度一共招募 2 名實習生於來億集團 - 越南廠區參與近 10 週的學習計畫，期間安排豐富與紮實的參訪行程與實際操作，從創新製鞋流程 end-to-end 的介紹、供應商 / 出貨港口運輸參訪以及智慧 & 數位化製造解決方案，最後實際動手做出屬於自己的一雙運動鞋！同時也提供實習生豐富的廠區活動、文化交流等相關生活體驗。本集團也在樂億廠區舉辦一場奧勒岡大學的師生團參訪，2024 年度約 70 人參與。2025 年度，本集團將持續招募 2 位暑期實習生並延續舉辦參訪活動。

實習生計畫



實驗室介紹



shoe school



師生參訪團





6 附錄

附錄一、全球永續性報告書協會
(GRI) 準則索引

附錄二、氣候相關資訊揭露索引

附錄三、確信項目彙總表

附錄四、會計師有限確信報告

附錄一、全球永續性報告書協會（GRI）準則索引

使用說明	來億集團已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間之內容
使用 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業標準	不適用

▷ 一般揭露

GRI 標準	揭露項目		章節	頁碼	備註 / 省略理由
GRI 2：一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 關於來億	7~9	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
	2-4	資訊重編	3.2.2 能源使用狀況	34	
			3.3.2 廢棄物的產生與處理	41	
			3.4.2 水資源的取用及排放	44	
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書 附錄四、會計師有限確信報告	3 101~102	
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於來億	7、10	
	2-7	員工	5.1.1 人力資源管理	61~62	
	2-8	非員工的工作者	5.1.1 人力資源管理	61	
	2-9	治理結構及組成	2.1.1 公司治理架構	20	
			2.1.2 董事會成員提名與遴選	21	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1.2 董事會成員提名與遴選	21	

GRI 標準	揭露項目		章節	頁碼	備註 / 省略理由
GRI 2：一般揭露 2021	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.3 永續治理架構	13	
	2-15	利益衝突	2.1.2 董事會成員提名與遴選	21	
			2.1.6 利益衝突管理	22	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1.7 溝通關鍵重大事件	22	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1.3 董事會成員進修	22	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.5 董事會績效評估機制	22	
	2-19	薪酬政策	2.1.4 董事與管理階層薪酬政策	22	
	2-20	薪酬決定流程	2.1.4 董事與管理階層薪酬政策	22	
	2-21	年度總薪酬比率	5.1.3 員工待遇及福利制度	70	
	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	4	
			1.3 永續治理架構	13	
	2-23	政策承諾	1.4 發展願景與經營理念	14	
			2.2.1 誠信政策與制度	23	
			5.2.1 維護勞工權益	77	
			各重大主題管理方針	詳各管理方針	
	2-24	納入政策承諾	1.3 永續治理架構	13	
			2.2.1 誠信政策與制度	23	
			5.2.1 維護勞工權益	77	
			各重大主題管理方針	詳各管理方針	
	2-25	補救負面衝擊的程序	各重大主題管理方針	詳各管理方針	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.5.1 利害關係人鑑別與議合	15~16	
			2.2.3 檢舉機制與不當行為通報情形	24	
			各重大主題管理方針	詳各管理方針	
	2-27	法規遵循	2.3.3 法規遵循情形	25	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 關於來億	10	
	2-29	利害關係人議合方針	1.5.1 利害關係人鑑別與議合	15~16	
	2-30	團體協約	5.2.2 員工權益與溝通	78	

▷ 重大主題

GRI 標準	揭露項目		章節	頁碼	備註 / 省略理由
GRI 3：重大主題揭露項目 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.5 重大議題鑑別與分析 1.5.2 重大主題鑑別及管理	14-15 17	
	3-2	重大主題列表	1.5.2 重大主題鑑別及管理	18	
重大主題：營運績效					
GRI 3：重大主題揭露項目 2021	3-3	重大主題管理	1.2 營運績效	11	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 營運績效	12	
	201-4	取自政府之財務援助	1.2 營運績效	12	
GRI 415: 公共政策 2016	415-1	政治捐獻	1.2 營運績效	12	
重大主題：誠信經營與商業道德					
GRI 3：重大主題揭露項目 2021	3-3	重大主題管理	2.2 誠信經營	23	
GRI 205：反貪腐 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2.2 誠信經營教育訓練與宣導	24	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2.3 檢舉機制與不當行為通報情形	24	
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	2.2.3 檢舉機制與不當行為通報情形	24	
重大主題：法規遵循					
GRI 3：重大主題揭露項目 2021	3-3	重大主題管理	2.3 法規遵循	24	
重大主題：能源管理					
GRI 3：重大主題揭露項目 2021	3-3	重大主題管理	3.2 能源及氣體排放管理	33	
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2.2 能源使用狀況	34	
	302-3	能源密集度	3.2.2 能源使用狀況	34	
	302-4	減少能源消耗	3.2.4 節能減碳行動	36	

GRI 標準	揭露項目		章節	頁碼	備註 / 省略理由
重大主題：溫室氣體排放管理					
GRI 3：重大主題揭露項目 2021	3-3	重大主題管理	3.2 能源及氣體排放管理	33	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2.3 溫室氣體排放情形	35	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2.3 溫室氣體排放情形	35	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.2.3 溫室氣體排放情形	35	
	305-4	溫室氣體排放強度	3.2.3 溫室氣體排放情形	35	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.2.4 節能減碳行動	36	
重大主題：廢棄物管理					
GRI 3：重大主題揭露項目 2021	3-3	重大主題管理	3.3 廢棄物管理	39	
GRI 306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.3.1 廢棄物管理策略	39~40	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.3.1 廢棄物管理策略	39~40	
	306-3	廢棄物的產生	3.3.2 廢棄物的產生與處理	41	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.3.2 廢棄物的產生與處理	41	
	306-5	廢棄物的直接處置	3.3.2 廢棄物的產生與處理	41	
重大主題：職業安全與衛生					
GRI 3：重大主題揭露項目 2021	3-3	重大主題管理	5.3 職業安全衛生	79	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3.1 職安衛管理制度	79	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3.1 職安衛管理制度	80~81	
	403-3	職業健康服務	5.3.4 職業健康促進	85	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3.1 職安衛管理制度	80	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3.3 職業安全訓練	83~84	

GRI 標準	揭露項目		章節	頁碼	備註 / 省略理由
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-6	工作者健康促進	5.3.4 職業健康促進	85	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.5 供應鏈管理 5.3.2 職業傷害與職業病 5.3.3 職業安全訓練	58 83 83~84	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3.1 職安衛管理制度	79	
	403-9	職業傷害	5.3.2 職業傷害與職業病	82	
	403-10	職業病	5.3.2 職業傷害與職業病	82	
重大主題：人力資源管理與培育					
GRI 3：重大主題揭露項目 2021	3-3	重大主題管理	5.1 人才管理與培育	61	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.1 人力資源管理	66	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.1.3 員工待遇及福利制度	71~74	
	401-3	育嬰假	5.1.3 員工待遇及福利制度	74~75	
GRI 402：勞 / 資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.2 員工權益與溝通	78	
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	5.1.2 人才培育與發展	67	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.1.2 人才培育與發展	67~69	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1.2 人才培育與發展	70	
重大主題：人權管理與當地關係					
GRI 3：重大主題揭露項目 2021	3-3	重大主題管理	5.2 勞雇關係與人權	76	
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及所採取的改善行動	5.2.1 維護勞工權益	77	
GRI 407：結社自由與團體協商 2016	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	5.2.1 維護勞工權益	77	

GRI 標準	揭露項目		章節	頁碼	備註 / 省略理由
GRI 408：童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.2.1 維護勞工權益	77	
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.2.1 維護勞工權益	77	
GRI 410：保全實務 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	5.2.1 維護勞工權益	77	
GRI 411：原住民權利 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5.2.1 維護勞工權益	77	
重大主題：產品品質及安全					
GRI 3：重大主題揭露項目 2021	3-3	重大主題管理	4.2 產品品質及安全	49	
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	4.2 產品品質及安全	50	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.2 產品品質及安全	50	
重大主題：銷售模式和標示					
GRI 3：重大主題揭露項目 2021	3-3	重大主題管理	4.3 銷售模式和行銷標示	53	
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.3.2 產品標示	54	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	4.3.2 產品標示	53	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.3.2 產品標示	53	
重大主題：客戶權益維護及關係管理					
GRI 3：重大主題揭露項目 2021	3-3	重大主題管理	4.4 客戶權益維護及關係管理	55	

▷ 其他非重大主題

GRI 標準	揭露項目		章節	頁碼	備註 / 省略理由
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	3.1.3 氣候變遷風險管理	31~32	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.1.3 員工待遇及福利制度	74	
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	5.1.3 員工待遇及福利制度	70	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.1 人力資源管理	63、65	
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.5 供應鏈管理	59	
GRI 303：水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	3.4.1 水資源風險及管理措施	42~43	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.4.1 水資源風險及管理措施 3.4.2 水資源的取用及排放	43 44	
	303-3	取水量	3.4.2 水資源的取用及排放	44	
	303-4	排水量	3.4.2 水資源的取用及排放	44	
	303-5	耗水量	3.4.2 水資源的取用及排放	44	
GRI 305：排放 2016	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	3.2.5 臭氧破壞物質排放管理	38	
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	2.1.2 董事會成員提名與遴選 5.1.1 人力資源管理	21 63~65	
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	2.4.2 資安及個資保護	26	

附錄二、氣候相關資訊揭露索引

▷ 上市上櫃公司氣候相關資訊揭露索引

項次	項目	說明	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	請詳 3.1.1 氣候治理	29
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）	請詳 3.1.3 氣候變遷風險管理	31~32
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	請詳 3.1.3 氣候變遷風險管理	31~32
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	請詳 3.1.2 氣候風險因應策略 3.1.3 氣候變遷風險管理	30 31
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	未執行情境分析	-
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	請詳 3.2.4 節能減碳行動	37~38
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	未使用內部碳定價作為規劃工具	-
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	請詳 3.2.4 節能減碳行動	37~38
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 3.2.3 溫室氣體排放情形 3.2.4 節能減碳行動	35 36~38

▷ 氣候相關財務揭露（TCFD）揭露索引

面向	揭露要求	揭露章節或說明	頁碼
治理	（a）說明董事會如何監督氣候相關風險與機會	3.1.1 氣候治理	29
	（b）說明管理階層如何評估與管理氣候相關風險與機會議題	3.1.2 氣候風險因應策略	30
策略	（a）說明公司辨認出的短中長期氣候相關風險與機會	3.1.3 氣候變遷風險管理	31-32
	（b）說明氣候相關風險與機會對公司的商業模式、策略與財務規劃的衝擊	3.1.3 氣候變遷風險管理	31-32
	（c）考慮不同氣候相關情境分析，包括 2° C 或更低的情境，以了解策略韌性的描述	未執行情境分析	-
風險管理	（a）說明辨識與評估氣候相關風險流程	3.1.2 氣候風險因應策略	30
	（b）說明管理氣候相關風險流程	3.1.2 氣候風險因應策略	30
	（c）說明上述之辨識及管理風險流程是如何整合至公司整體風險管理	3.1.3 氣候變遷風險管理	31
指標及目標	（a）揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	3.1.4 指標與目標	32
	（b）揭露範疇一、二及三（如果適用）的溫室氣體排放量，以及相關風險	3.2.3 溫室氣體排放情形	35
	（c）描述管理氣候風險與機會之目標及相關績效	3.1.4 指標與目標	32

附錄三、確信項目彙總表

編號	類型	永續指標	2024 年度			對應章節	頁碼	確信標的資訊	確信標的適用基準
			臺灣總部	海外據點	集團合計				
1	能源	能源消耗總量（GJ）	1,068	681,045	682,113	3.2.2 能源使用狀況	34	西元 2024 年臺灣地區消耗能源總量為 1,068 千兆焦耳（GJ）	「消耗能源總量」係為臺灣地區組織內部統計於西元 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間之各類直接能源及間接能源耗用量之合計數。
2	水資源	總取水量（百萬公升）	2.99	823.13	826.12	3.4.2 水資源的取用及排放	43	西元 2024 年臺灣地區總取水量為 2.99 百萬公升	「總取水量」係為臺灣地區組織內部統計於西元 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間所取用之水量合計數。
3	廢棄物	有害廢棄物產生量（公噸）	0	1,178	1,178	3.3.2 廢棄物的產生與處理	41	西元 2024 年臺灣地區有害廢棄物產生之重量總數為 0 公噸	「有害廢棄物產生之重量總數」係為臺灣地區組織內部統計於西元 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間所產生之有害廢棄物總量；有害廢棄物之類別定義係參考有害事業廢棄物認定標準，以及環境部事業廢棄物申報及管理系統所列之廢棄物代碼定義。
4	職傷病	嚴重職業傷害數量	0	0	0	5.3.2 職業傷害與職業病	82	西元 2024 年臺灣地區職業災害類別、人數及比率 (1) 嚴重職災：0 人、0.00 (2) 可記錄職災：0 人、0.00 (3) 死亡：0 人、0.00	「職業災害類別、人數及比率」係為臺灣地區組織內部於西元 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間依據《職業安全衛生法》第 38 條規定，所填報之職業災害內容及統計表內容。
		嚴重職業傷害比率	0.00	0.00	0.00				
		可記錄職災數量	0	159	159				
		可記錄職災比率	0.00	1.12	1.12				
		職業傷害死亡人數	0	1	1				
		職業傷害所造成的死亡比率	0.00	0.00	0.00				

註：「臺灣地區」係為母公司薩摩亞商旺隆發展有限公司臺灣分公司所涵蓋範疇。

附錄四、會計師有限確信報告



會計師有限確信報告

資會綜字第 24012097 號

藤學亞旺隆發展股份有限公司臺灣分公司 公鑒：

本會計師受藤學亞旺隆發展股份有限公司臺灣分公司（以下簡稱「貴公司」）之委任，對 貴公司選定西元 2024 年度永續報告書所報導之關鍵績效指標（以下簡稱「所選定之關鍵績效指標」）執行確信程序。本會計師業已確信竣事，並依據結果出具有限確信報告。

標的資訊與適用基準

本確信案件之標的資訊係 貴公司上開所選定之關鍵績效指標，有關所選定之關鍵績效指標及其適用基準詳列於 貴公司西元 2024 年度永續報告書之「確信項目彙總表」。前述所選定之關鍵績效指標之報導範圍業於永續報告書之「報導範疇」段落述明。

管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依照適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標，且設計、付諸實行及維持與所選定之關鍵績效指標編製有關之內部控制，以確保所選定之關鍵績效指標未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

先天限制

本案諸多確信項目涉及非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性之限制。對於資料之相關性、重大性及正確性等之質性解釋，則更取決於個別之假設與判斷。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及本事務所已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定。該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

資誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
407619臺中市西屯區市政路402號12樓
12F, No. 402, Shizheng Rd., Xitun Dist., Taichung 407619, Taiwan
T: +886 (4) 2704 9168, F: +886 (4) 2254 2166, www.pwc.tw



本事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則 3000 號之規定，本有限確信案件工作包括評估 貴公司採用適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標之妥適性，評估所選定之關鍵績效指標導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險，依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估所選定之關鍵績效指標之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案情況，本會計師於執行上述程序時：

- 已對參與編製所選定之關鍵績效指標之相關人員進行訪談，以瞭解編製前述資訊之流程，以及攸關之內部控制，以辨認重大不實表達之領域。
- 基於對上述事項之瞭解及所辨認之領域，已對所選定之關鍵績效指標選取樣本進行查詢及檢查等測試，以取得有限確信之證據。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面，是否依照適用基準編製，表示合理確信之意見。



此報告不對西元 2024 年度永續報告書整體及其相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。另外，西元 2024 年度永續報告書中屬西元 2023 年 12 月 31 日及更早期間之資訊未經本會計師確信。

有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面有未依照適用基準編製之情事。

其它事項

貴公司網站之維護係 貴公司管理階層之責任，對於確信報告於 貴公司網站公告後任何所選定之關鍵績效指標或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

資誠聯合會計師事務所

會計師

吳松源



西元 2025 年 8 月 26 日

確信項目彙總表

編號	確信標的資訊	頁次	對應章節	適用基準
1	西元 2024 年臺灣地區消耗能源總量為 1,068 千兆焦耳(GJ)	P.34	3.2.2 能源使用狀況	「消耗能源總量」係為臺灣地區組織內部統計於西元 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間之各類直接能源及間接能源耗用量之合計數。 註：「臺灣地區」係為母公司薩摩亞旺隆發展股份有限公司臺灣分公司所涵蓋範疇。
2	西元 2024 年臺灣地區總取水量為 2.99 百萬公升	P.43	3.4.2 水資源的取用及排放	「總取水量」係為臺灣地區組織內部統計於西元 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間所取用之水量合計數。 註：「臺灣地區」係為母公司薩摩亞旺隆發展股份有限公司臺灣分公司所涵蓋範疇。
3	西元 2024 年臺灣地區有害廢棄物產生之重量總數為 0 公噸	P.41	3.3.2 廢棄物的產生與處理	「有害廢棄物產生之重量總數」係為臺灣地區組織內部統計於西元 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間所產生之有害廢棄物總量； 有害廢棄物之類別定義係參考有害事業廢棄物認定標準，以及環境部事業廢棄物申報及管理系統所列之廢棄物代碼定義。 註：「臺灣地區」係為母公司薩摩亞旺隆發展股份有限公司臺灣分公司所涵蓋範疇。
4	西元 2024 年臺灣地區職業災害類別、人數及比率 (1)嚴重職業災害：0 人、0.00 (2)可記錄職業災害：0 人、0.00 (3)死亡：0 人、0.00	P.82	5.3.2 職業傷害與職業病	「職業災害類別、人數及比率」係為臺灣地區組織內部於西元 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間依據《職業安全衛生法》第 38 條規定，所填報之職業災害內容及統計表內容。 註：「臺灣地區」係為母公司薩摩亞旺隆發展股份有限公司臺灣分公司所涵蓋範疇。



來億興業

Since 1987