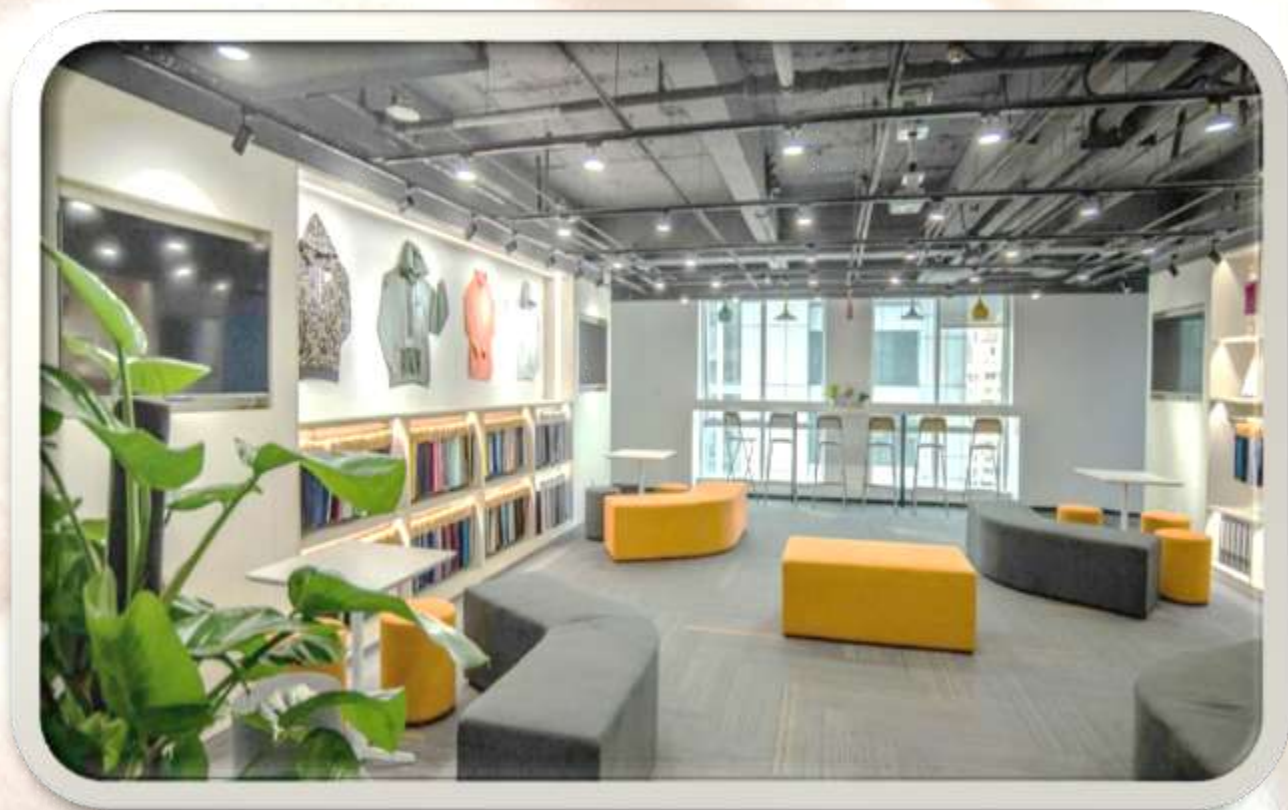




冠星集團控股有限公司
TST GROUP HOLDING LTD.



2025

Environmental Social Governance

永續報告書 ESG Report

內容

1、 關於本報告書.....	4
1.01 經營者的話.....	4
1.02 關於本公司.....	4
1.03 報告書資訊.....	9
2、 永續經營	12
2.01 永續發展策略	12
2.02 推動永續發展機制	12
2.03 董事會及功能性委員會.....	15
3、 利害關係人與重大主題	21
3.01 利害關係人議合.....	21
3.02 決定重大主題的流程.....	23
3.03 重大主題列表	24
3.04 重大議題之管理.....	27
4、 治理面.....	30
4.01 經濟績效.....	30
4.02 誠信經營.....	31
4.03 風險管理.....	32
4.04 資訊安全.....	34

4.05 參與各類社團組織	35
4.06 供應商管理	35
5、 社會面.....	38
5.01 人力發展.....	38
5.02 職業安全及衛生.....	47
5.03 社會共榮.....	48
6、 環境面.....	51
6.01 氣候變遷.....	51
6.02 溫室氣體管理	54
6.03 能源管理.....	58
6.04 水資源管理	59
7、 附錄.....	65
7.01 附錄一、GRI 內容索引表.....	65
7.02 附錄二、氣候相關資訊.....	72



1

關於本報告書

1.01.經營者的話

1.02.關於本公司

1.03.報告書資訊

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

面對全球供應鏈重組、極端氣候加劇與低碳轉型的浪潮，我們深知，企業的價值不再僅取決於財務績效的表現，更在於我們能為環境、社會與產業生態系帶來多少正面影響。

過去一年，我們持續深化 ESG (環境、社會與公司治理) 的核心理念，將永續思維納入企業運裝與長期發展策略。在環境永續 (E) 方面，我們加速推動低碳轉型與資源循環利用，透過設備升級與能源管理優化，展現減少碳足跡的決心；在社會責任 (S) 領域，我們深耕人才培育，打造安全、多元與共融的工作環境，並與夥伴共享成長果實，實現共好承諾；在公司治理 (G) 層面，我們嚴格恪守高標準的誠信經營，深化風險管理，提升資訊透明度，維護股東與所有利害關係人的最大權益。

永續是一場無止境的馬拉松。未來，我們將繼續發揮產業影響力，結合創新思維與實踐力，在追求穩健營運成長的同時，與全球夥伴攜手共創低碳、包容且具韌性的永續未來。

1.02 關於本公司

冠星集團 1993 年起源於香港，現為 adidas、PUMA、GAP、OLD NAVY、A&F 及 AEO 等國際知名品牌核心供應商。集團於柬埔寨、越南設有獨資的織染一體工廠，並於中國華南、華東、華中均有公認證的優質合作加工工廠，建構區域化供應鏈，靈活滿足客戶多元生產需求。

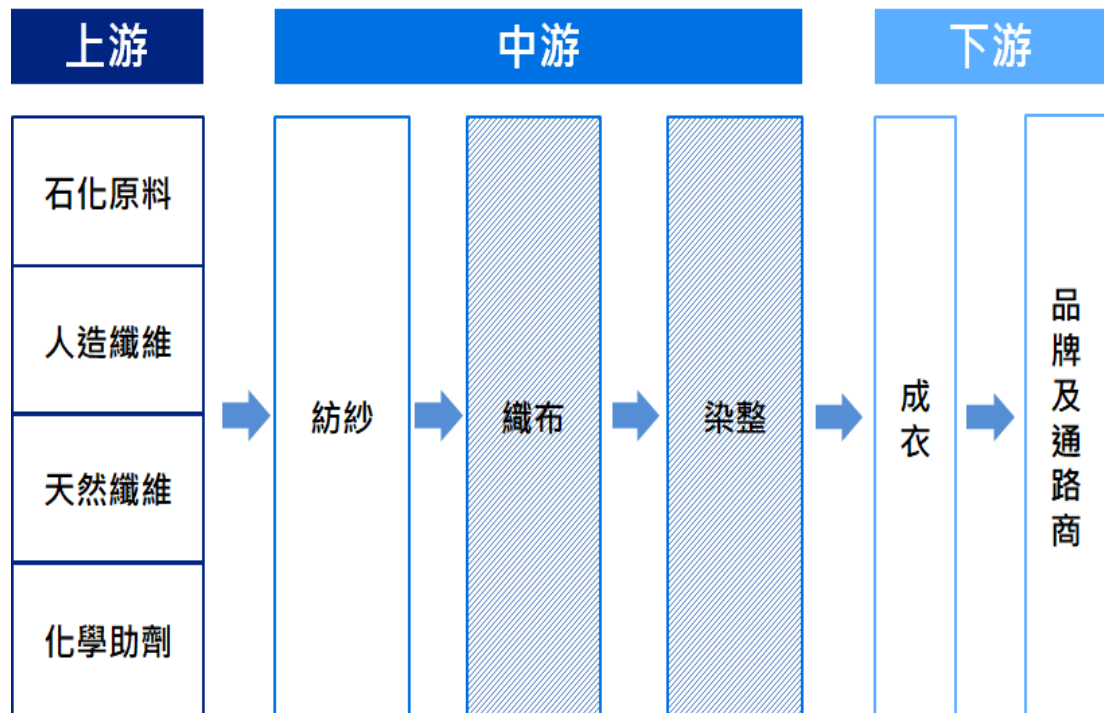
秉持長期發展策略，由單一布料供應商轉型為「垂直整合的一站式服裝解決方案提供者」，透過向下游成衣製造延伸，更深度對接品牌客戶需求，縮短產品開發週期，並提升全產業鏈資源配置效益，創造更高附加價值與競爭優勢。集團致力於研究市場趨勢和品牌客戶對針織布料的喜好和需求，開發新產品滿足市場，為客戶提供各種功能性產品。公司不做最大，但做最好；立志成為最佳針織品供應專家，最具靈活性的供應鏈企業。



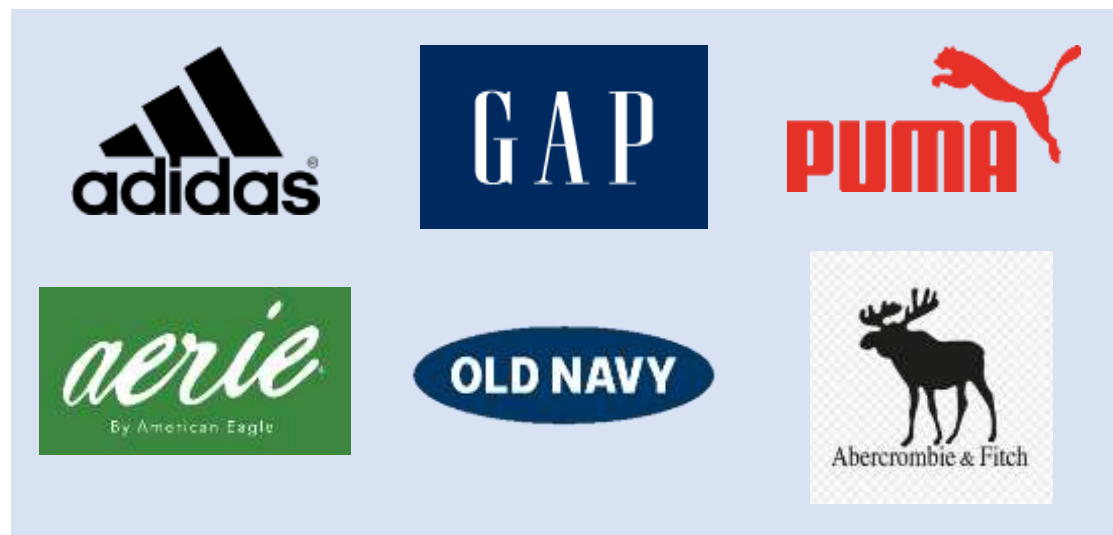
公司名稱	冠星集團控股有限公司
公司型態	上市公司
組織創立時間	1993 年
營運據點	台灣、中國、香港、越南、柬埔寨
產業類別	紡織纖維
主要產品及服務	運動休閒之棉混紡針織布
實收資本額	NT\$380,973 仟元
淨銷售額	NT\$7,002,730 仟元
員工人數	2,080 人

價值鏈簡介

成衣製品係透過上游原物料如羊毛、棉花或石化原料提煉，經製造成纖維後紡成紗線，再織造成布疋，經由染整或後加工處理後，裁剪、縫製梭織及針織布為成衣產品與其他相關紡織商品，最終再透過品牌及通路商銷售予終端消費者。茲將所屬產業之上、中、下游之關聯性，圖示如下：



主要客戶

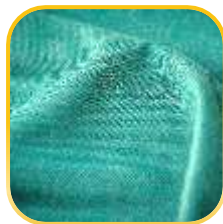


我們的產品

Fleece/French Terry



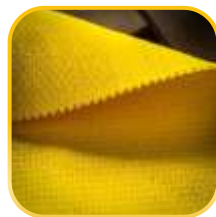
Interlock Spacer/Rib



Single Jersey/Pique



Others



歷年肯定(1997-2025)

Reputable supplier of adidas/Puma/Li Ning



1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告書參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）所發布之 GRI 2021 準則進行編撰。此外，本報告亦依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行編製。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報告一致，為 2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

本公司將定期每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2026 年 08 月

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，範圍涵蓋台灣、香港、中國、越南及柬埔寨等營運據點。本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。

報告書統計數據計算基礎

財務數據	採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	涵蓋範圍為主要生產據點 TOP SPORTS TEXTILE LTD.及 Top Sports Textile Vietnam Co., Ltd.。 ● TOP SPORTS TEXTILE LTD. 溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-3：2019 標準盤查數據。 ● Top Sports Textile Vietnam Co., Ltd. 溫室氣體排放量採用 EMeRet 之數據。 ● 能源、水資源與廢棄物統計資料採用 EMeRet 之數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

1.03.4 資訊重編

本報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：IR 部

電話：02-2507-9938

電子信箱：IR@tstco.com

公司 ESG 專區網站：http://www.tstco.com.hk/Sustainability_Policy.html#view

公司地址：台北市中山區南京東路二段 178 號 7 樓



2 永續經營

2.01.永續發展策略

2.02.推動永續發展機制

2.03.董事會及功能性委員會

2、永續經營

2.01 永續發展策略

E - 環境 (Environmental) :

- 溫室氣體減排：評估並減少企業的碳足跡，制定淨零排放的長期目標。
- 資源管理：減少廢棄物產生，提高能源與水資源的使用效率。
- 綠色供應鏈：要求供應商遵循永續標準，共同降低對環境的影響。

S - 社會 (Social) :

- 員工福祉：關注員工的健康、安全、勞動權益，並創造一個多元共融的工作環境。
- 產品責任：確保產品對消費者是安全且有益的，並提升產品的永續性。
- 社區參與：積極回饋社會，例如透過慈善捐款、志工服務或支持在地社區計畫。

G - 公司治理 (Governance) :

- 風險管理：建立健全的風險控管機制，特別是針對氣候變遷與環境法規的風險。
- 資訊透明：定期發布永續報告書，揭露企業在 ESG 各面向的目標與成果。
- 誠信經營：建立完善的內部控制與稽核機制，杜絕貪腐與舞弊。

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

本公司董事會於 2018 年 8 月 31 日訂定「企業社會責任實務守則」，2022 年 3 月 21 日修訂為「永續發展實務守則」，並報告於當年度股東會。本公司於 2021 年設立企業社會責任部門，並於 2026 年 1 月改為可持續發展部，由營運長管理，負責永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，每年定期向董事會報告執行成果，董事會檢視策略的進展，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。



高層支持和指導

- 可持續發展事務，由集團董事長、執行長督導，營運總監督辦，可持續發展部負責；

開展評估/建議/監督

- 負責識別、評估及管理公司營運活動對可持續發展議題的影響，定期彙報專案進展和績效；
- 監督運營工廠的可持續實踐狀況，開展評估與審核。

我們的團隊





Certificate of Completion

Hereby certifies that
LILIAN LIN

Has completed **Higg Facility Environmental Module training**
conducted by **Cascale Higg FEM Trainer**



Thoeun Kong, SAC026
Leadership & Sustainability

03rd & 4th April 2025

Issuing date

Colin Brown
Chief Executive Officer
Cascale

Cascale 214 (London St, MK6 2TL, Oxford, UK MK6)

Certificate of Completion

Hereby certifies that

Laura Luo

Has completed **Science-Based Targets Training**



15 May 2025

Date of issue

C19453

Serial ID

Angela Teo
Director of Sustainability Programs
Cascale

Cascale 214 (London St, MK6 2TL, Oxford, UK MK6)



2.02.2 運作情形

本公司最近於 2026 年 3 月 9 日向董事會報告永續發展執行成果及未來目標。議案內容包含(1)關注永續議題，擬定因應之行動方案(2)永續相關議題之目標及政策修訂(3)監督永續經營事實之落實，並評估執行情形。

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

本公司董事會每年一次聽取經營團隊的報告，經營階層必須對董事會提擬公司策略，董事會必須評判這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

本公司董事會每年一次聽取經營團隊的報告，經營階層必須對董事會提擬公司策略，董事會必須評判這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

本公司的酬金政策和程序經過薪資報酬委員會的審議和董事會的批准。

董事和經理人的報酬是基於其對公司營運的參與程度和貢獻價值，並考慮公司的經營績效、產業未來經營風險和個人表現等因素進行評估。

我們也將永續發展納入公司組織績效的考量之中，並參考業界薪酬水準，以確保管理階層的薪酬具有競爭力。我們會持續檢視和調整酬金政策，以實現公司的永續經營和風險控管的平衡。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。2025 年董事會全體董事進修時數達 51 小時，平均每位董事進修時數超過 6 小時，董事會進修情形，請參閱本公司 2025 年度年報第 39 頁。

董事參與永續發展相關進修情形

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
線上論壇	2025/07/09	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6 小時

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 2025 年 6 月 19 日至 2028 年 6 月 18 日，由 7 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事有 1 位，占比為 14%。

董事會個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司及其他公司之職務等)，請詳閱本公司 2025 年度年報第 12 頁至第 14 頁。

董事會多元化及獨立性之資訊，請詳閱本公司 2025 年度年報第 17 頁及第 37 頁。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	86%
	女性	14%
年齡	30 歲-50 歲	29%
	51 歲(含)以上	71%

2.03.2.2 運作情形

本公司已訂定「公司治理實務守則」及「董事會議事規範」，除應遵守相關法令及公司章程之規定外，為落實公司治理並提升董事會功能，本公司透過董事會績效評估、設置公司治理主管以及為董事購買責任保險，亦涵蓋保障股東權益、強化公司治理、發揮其職能並確保權責合理化、尊重利害關係人權益、提昇資訊透明度並為股東創造最大利益。此外，為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。

本公司原則上每季召開一次董事會，2025 年累積召開 7 次董事會，平均出席率為 95.92%。

2.03.2.3 提名與遴選

本公司董事成員採候選人提名制，並依據「董事選任程序」及「公司治理實務守則」等相關規範作業，董事之選任應考量多元化及獨立性，在提名方面包括但不限於以下兩大面向之標準：

- 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）、專業技能及產業經驗等。

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，其整體應具備之能力如下：

1.營運判斷能力	2.會計及財務分析能力	3.經營管理能力	4.危機處理能力
5.產業知識	6.國際市場觀	7.領導能力	8.決策能力

此外，依據「公司法」規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

本公司經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任，股東會就候選人名單選任 7 人，董事任期為 3 年。

2.03.2.4 利益迴避

本公司董事會議事規範、審計委員會組織規程及薪資報酬委員會組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

有關利益迴避之相關資訊，請詳閱本公司 2025 年度年報第 25 頁。

2.03.2.5 薪酬政策

董事會薪酬給付之政策與薪酬決定流程

依本公司章程第 30 條規定，董事（除獨立董事外）於其擔任董事期間，可同時擔任公司任何其他帶薪職位，其期間、條件及報酬等由薪資報酬委員會建議並提請董事會決定之。董事之報酬僅得以現金給付。該報酬之金額應由薪資報酬委員會建議並提請董事會決定，且應參酌董事對公司之服務範圍、價值及國內外同業之水準給付。

本公司設有「薪資報酬委員會」，負責訂定並檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，同時定期評估並參考同業給付水準後訂定董事及經理人之薪資報酬，該委員會決定之薪資報酬不宜與財務績效表現重大悖離，如有獲利重大衰退或長期虧損，則其薪資報酬不宜高於前一年度，若仍高於前一年度，應於股東會報告。

本公司依「董事會績效評估辦法」，以此作為董事、獨立董事及經理人之評估依據，除考量公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，亦參考個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，給予合理報酬，相關績效考核及薪酬合理性均經薪酬委員會審議，並提請董事會決議後給付。

2025 年董事、獨立董事及前五位最高主管之酬金，請詳閱本公司 2025 年度年報第 20 頁至第 21 頁。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

1. 薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員會成員共 3 位 (其中 3 位為獨立董事) ，男女比例為 2 : 1 。本屆薪資報酬委員會任期為 2025 年 6 月 19 日至 2028 年 6 月 18 日，薪資報酬委員會至少每年召開兩次會議，2025 年薪資報酬委員會共舉行了 4 次會議，整體出席率為 100% ，個別成員詳細資料及委員會運作情形，請詳閱本公司 2025 年度年報第 40 頁至第 41 頁。

2. 審計委員會

本公司審計委員會成員共 3 位(其中 3 位為獨立董事) ，男女比例為 2 : 1 。本屆審計委員會任期為 2025 年 6 月 19 日至 2028 年 6 月 18 日，審計委員會至少每季召開一次會議，2025 年審計委員會共舉行 6 次會議，整體出席率為 100% ，個別成員詳細資料委員會運作情形，請詳閱本公司 2025 年度年報第 27 頁至第 31 頁。

The background of the slide features a central image of two hands shaking in a firm grip, symbolizing agreement or partnership. Overlaid on this image are various financial and data-related graphics, including a line graph with an upward trend, a bar chart, and a grid pattern. The overall color scheme is dominated by light blues and teals, with a bright light source creating a lens flare effect behind the handshake.

3

利害關係人與重大主題

- 3.01.利害關係人議合
- 3.02.決定重大主題的流程
- 3.03.重大主題列表
- 3.04.重大議題之管理

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)」的五大原則：依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人共七類，包含：投資人、員工、政府、客戶、供應商、媒體及社區。

我們期許透過多元的溝通管道，與利害關係人進行交流與議合，讓利害關係人能夠隨時提出建議，以瞭解他們關心的議題並給予回應。

利害關係人的關注議題與溝通管道及頻率

利害關係人	核心價值	主要關注議題	溝通管道及頻率
投資人	投資人對公司的認同是永續經營及長期發展的關鍵力量。冠星致力於與投資人維持良好溝通，期許未來發展方向獲得支持，成為公司長期發展的強力夥伴。	1.公司營運及財務資訊 2.公司治理	1.每季發布財務報告，每年發布公司年報。 2.定期更新財務及發布重大訊息等相關資訊至公開資訊觀測站。 3.每年召開法人說明會及股東會，向投資人說明及報告公司營運及財務狀況。
員工	員工是公司的重要核心，更是成功的基石，唯有不斷的成長，人才的培育，並提供有效的激勵與福祉，使員工對公司保持熱忱，為公司創造長期價值。	員工福利	1.持續遵照勞動相關法令，相關員工任免、薪酬管理、獎勵及福利制度等，給予員工合理待遇及鼓勵。 2.不定期舉辦員工教育訓練。 3.定期舉辦員工代表大會。
政府機關	公司經營方針皆遵循法規辦理，並與主管機關維持良好關係，透過持續的學習與了解，穩健地發展，對於企業的長期策略規劃至關重要。	1.公司治理 2.法規遵循	1.依法規定期/不定期申報及發佈中英文重大訊息。 2.透過公文、信件或電話等方式，進行不定期的溝通。 3.每年參與主管機關舉辦之業務宣導會。
客戶	深入瞭解品牌客戶對針織布料的喜好和需求，確保開發的新產品能夠滿足市場需要，與客戶互相成長，共創雙贏。	客戶關係維繫	定期參與客戶舉辦供應商大會，了解客戶需求。

利害關係人	核心價值	主要關注議題	溝通管道及頻率
供應商	公司將持續與供應商保持密切良好的互動關係，隨時注意市場價格的波動，適時調整採購策略及成本結構，降低通貨膨脹變動對本公司損益之影響。	1.供應鏈管理 2.產品創新	1.即時與供應商充分溝通並簽訂採購協議。 2.定期拜訪供應商，2025年進行實地審查約30間，藉此更了解供應商之需求。
媒體	透過媒體，公司可向社會大眾及潛在投資人提供最新的業務狀況、財報及未來策略等，使他們更了解公司運作，並促進投資人的信任與長期支持。	公司營運及財務資訊	1.每月發佈營運資訊，每季發佈營運成果。 2.不定期發佈相關營運發展動向。 3.定期召開法人說明會及股東會，說明及報告公司營運及財務狀況。
社區	秉持永續經營方針，與社區居民和睦相處，減少對社區環境的衝擊。	1.環境議題 2.社區回饋	1.不定期參與各項社區或社會公益活動。 2.持續實踐節能減碳計劃，履行企業綠色責任。

2025 年度工會持續透過勞動者大會及日常勞資溝通機制，蒐集勞動者意見與建議，並向員工說明公司經營概況、工會工作重點及相關政策，持續宣導公司勞動規章制度，鼓勵員工遵守工作紀律、積極參與企業文化建設，攜手營造和諧友善的職場環境，推動企業永續發展。



3.02 決定重大主題的流程

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI 3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

一、議題蒐集彙總

本公司考量國際趨勢、產業標竿企業及利害關係人回饋，本年度彙總 21 個永續議題。

二、鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊

- 1.實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響。
- 2.實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響。

三、內部決策評估

延續 2024 年主管評估各議題對企業營運的重要性之決策方針。

四、確定重大主題

本公司根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，經會議討論後整合歸納出 5 個關鍵性重大主題，本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

3.03 重大主題列表

根據分析方法的流程，永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出重大主題數量重大主題。

21 個重大主題		項目說明
環境	環境保護與永續發展	建立環境管理政策，設定環境目標，持續優化環境管理，減少企業運行過程產生環境負面衝擊。
	減碳與能源管理	1. 推動節能措施、工藝技術優化、能源審計、能源結構轉型的落實。 2. 進行溫室氣體盤查和核查、產品服務生命週期的碳排放認證等，確保企業氣候資訊透明度。
	水資源管理	降低單位水耗，採取冷凝水回用、中水回用、科學水目標、水風險披露等措施。
	廢水管理	廢水有效處理，達標排放，符合當地法規及 ZDHC MRSL 標準要求。
	廢氣及噪音管理	廠內廠界噪音和廢氣治理，汙水處理廠廢氣治理，滿足當地法規和品牌要求，以最小化環境衝擊。
	廢棄物管理	廢棄物分類儲存、內部追溯記錄，選用有資質處置商，擬定減量、回收、循環再生等措施，滿足當地法規和品牌要求。
	化學品管理	採取 ZDHC CMS 管理體系要求管控化學品； 1. 輸入端：建立化學品採購政策，確保其成分符合產地及銷售國的法規及品牌 MRSL、RSL 管控要求。 2. 過程端：規範化學品運輸、使用、儲存的安全管理。 3. 輸出端：確保成品符合產地及銷售國法規及品牌 RSL 管控要求，廢水合規排放。

21 個重大主題		項目說明
環境	綠色產品與循環經濟	1. 建立綠色採購政策，提高可持續原材料的採購比例。 2. 創新產品與技術，降低對環境與資源衝擊。
	生物多樣性	包括生態系統多樣性、物種多樣性、基因多樣性產生的影響和工廠可採取的措施： 1. 土地使用變化：建立生態保育或補償機制，監測工廠周邊土壤、地下水、噪音等污染，投資土地修復專案，社區參與。 2. 資源開發：節水和水循環使用，使用可持續材料。 3. 氣候變化：降低單位能效，使用可再生能源。 4. 污染：減少廢棄物產生、啟動廢棄物回收機制，採取 ZDHC CMS 管理體系管控化學品，社區參與。 5. 入侵物種：公司與政府、社區合作交流。
社會	幸福職場	1. 創建以人為本的企業文化，重視員工照顧與關懷，打造公平、自由、包容、幸福職場環境。 2. 建立完善員工申訴機制，提供多元化、開放、透明溝通管道，保障員工權益，關注員工身心健康，傾聽員工聲音。 3. 女性賦權，在教育與個人職業發展等方面讓女性享有平等的權利和機會。
	職業健康與安全管理	落實職業健康、消防安全與衛生管理，符合當地法規要求，保障員工安全，降低環境、安全、衛生與資產風險。 如：定期進行工作場所職業危害因素檢測、職業病危害體檢、消防演習、消防器材有效性檢測等。
	人才發展與傳承	建立人才吸引與培育制度，包含招聘、透明升遷、員工職涯發展、績效考核機制，以及人才培養等，強化企業成長及組織賦能。

21 個重大主題		項目說明
社會	勞動人權與薪酬福利	遵循國際、當地政府及品牌的勞工與人權規範，如合法工時、薪酬福利、禁用童工、無騷擾、歧視、強迫勞動、結社自由、獎懲等。
	社會共榮與發展	關注與投資產學研合作、弱勢群體與社區關懷、當地社會發展與公益活動、友善土地行動或藝術文化傳承等領域，藉由創造無形價值方式回饋社會，落實社會責任。
治理	經營績效	制定企業經營願景與目標，包含永續經營策略，以及財務相關之營運獲利率、股價、股利、資產負債狀況等表現。
	公司治理機制	制定企業治理機制，包含董事會運作、內部審核與稽核、誠信經營、公司形象及影響力，以及企業價值等議題。確保企業公開永續報告書、年報或公司網站等資訊。
	法規遵循	公司營運需遵循各項相關法規，包含環境法規、社會經濟法規、勞資與安全等。
	風險與危機管理	對企業經營可能遭遇風險進行識別、實施風險監控與管控措施，在遭受衝擊時採取危機處理措施。
	生產運行管理	1. 維持並提升生產品質，包含生產效率、交期管控、產品品質管理、產品風險管理等方面。 2. 使產品多元化，結合創新及環保理念，研發更安全、高精密、高效能技術及產品。
	供應鏈及客戶管理	1. 關注不同類型供應商在治理、環境和社會等永續績效，推動供應商績效評估與稽核。 2. 維持良好客戶關係，包含維護客戶滿意度，保障準時交貨，優化客訴機制，遵守品牌客戶社會責任、環境、安全行為守則要求。
	資訊安全與隱私保護	維護利益相關方包括員工、合作夥伴、客戶、供應商、股東及營運相關的資訊安全，以避免機密或個人資訊外泄。

3.04 重大議題之管理

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。

本年度關鍵性重大主題，分別說明其管理措施：

關鍵性重大主題	重要性	管理目標	管理與應對措施
減碳與能源管理	減碳與能源管理已不再是單純的環保議題，而是關乎企業生存與永續發展的關鍵。面對日益嚴格的法規、市場趨勢與消費者期待，公司若能積極應對，將能從中創造多重價值。	1. 推動節能措施、工藝技術優化、能源審計、能源結構轉型的落實。 2. 進行溫室氣體盤查和核查、產品服務生命週期的碳排放認證等，確保企業氣候資訊透明度。	再生能源方面：TSPV 購買 2,800 MWh 國際可再生能源證書（I-REC），約占當年度總用電量的 13.85%。並採用生物質作為鍋爐燃料。 TSP 目前使用生物質和含硫率低的煤作為燃料，預計 2026 年完成新鍋爐建置，全面淘汰煤碳，完全採用生物質燃料。
廢水管理	建立完善環境管理系統，降低營運時所造成的空氣、水、廢棄物、毒化物等污染，以最小化環境衝擊。	廢水有效處理，達標排放，符合當地法規及 ZDHC MRSL 標準要求。	TSPV 配合產能需求，預計於 2026 年展開水池擴建計畫。 TSP 預計於 2026 年完成水處理系統升級，更有效率處理廢水，並降低汙泥產生。

關鍵性重大主題	重要性	管理目標	管理與應對措施
經營績效	制定企業經營願景與目標，包含永續經營策略，以及財務相關之營運獲利率、股價、股利、資產負債狀況等表現。	資產報酬率 ROA (Return on Assets)	依照事業群制定管理報表，並每月召開經營管理會議，針對經營績效檢討，並將經營風險專案提出，進行跨部門溝通。
人才發展與傳承	建置人才吸引與培育制度，包含招募管道、透明升遷、員工職涯發展、績效考核機制，以及人才培養等，強化企業成長及組織賦能。	1.各營運據點人才在地化，提高雇用當地居民為高階主管比例。 2.員工的教育訓練時數。	1.重視人才發展，定期 Review 各單位。 2.每年依年度培訓計畫執行內部及外部培訓，為員工建立有效專業訓練培訓計畫，加強其職涯發展能力。
社會共榮與發展	關注與投資產學研合作、弱勢群體與社區關懷、當地社會發展與公益活動等領域，藉由創造無形價值方式回饋社會，落實社會責任。	提升社會福祉，確保經濟成長的同時，提供弱勢群體更多機會，並改善基本公共服務，例如醫療、教育和社會保障。	捐贈生活物資、書籍及節日禮物，支援困境兒童、孤寡老人、難民及新年祭祀活動等，實踐取之於社會、用之於社會的理念。

An abstract graphic featuring a large, stylized number '4' in orange. The background is composed of various geometric shapes, including circles, rectangles, and triangles, in shades of blue, orange, and white. There are also small human figures and a truck icon, suggesting a corporate or organizational theme.

4 治理面

4.01.經濟績效

4.02.誠信經營

4.03.風險管理

4.04.資訊安全

4.05.參與各類社團組織

4.06.供應商管理

4、治理面

4.01 經濟績效

冠星-KY 除財務績效表現外，亦揭露分配予利害關係人之經濟價值及政府財務補助資訊如下：

單位：新台幣千元

財務績效表現	2023	2024	2025
總資產	4,980,436	5,766,221	6,202,011
總負債	1,822,849	2,516,532	2,846,034
股東權益	3,157,587	3,249,689	3,355,977
營業收入	5,187,113	5,417,556	7,002,730
稅後淨利	408,198	65,657	294,077

單位：新台幣千元

分配給利害關係人的經濟價值	2023	2024	2025
營業成本	3,948,097	4,535,162	5,747,154
員工薪資與福利	747,701	756,073	908,394
發放現金股利	148,323	81,098	76,072
支付利息支出	12,073	59,732	57,445
支付政府款項(註)	118,574	118,176	65,542
社區投資	1,644	39	167

註：本項主要揭露當年度實際支付予當地政府之所得稅。

面對全球經濟及供應鏈環境變化，本公司持續深化客戶關係經營、提升產能利用率及優化產品組合，以維持穩健營運並提升經營效率與獲利能力。有關本公司完整財務績效、經營成果及相關資訊，請參閱本公司 2025 年度年報。

4.02 誠信經營

4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司秉持誠信經營理念，業經董事會通過訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」，作為公司人員執行業務及商業行為之遵循依據，並透過內部宣導及管理機制，落實誠信經營文化，防止不誠信行為發生。

利害關係人誠信經營標準

身分	時間點	溝通方式	訓練/簽署比例
新進員工	入職時	培訓「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」、「誠信經營手則」及「保密協議」等課程。	100%
治理單位及管理階層	任職時	簽署誠信經營政策聲明書。	100%
現有供應商	簽約時	簽署廠商反賄賂承諾書。	99%
現有供應商	簽約時	簽署供應商行為準則承諾聲明函。	100%

註：統計基準日為 2025 年 12 月 31 日。

4.02.2 反貪腐機制

本公司設有獨立檢舉信箱:ia@tstco.com，並訂有內、外部人員對於不合法（包括貪汙）與不道德行為的檢舉制度，確保檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置，保護檢舉人及相對人之合法權益，以提升公司誠信經營之落實成效。

專責單位受理檢舉案件後，必須按照標準流程處理，並就其內容及相關事證進行調查，若檢舉情事涉及董事或高階管理階層，應呈報至獨立董事。

檢舉案件之受理、調查過程及結果均應留存書面文件，並保存五年，得以電子方式保存。保存期限未屆滿前，如發生與檢舉內容相關之訴訟，相關資料應持續保存至訴訟終結。公司依違反情節嚴重程度進行處理，並將檢舉情事、處理方式及後續改善措施向董事會報告。

2025 年本公司共受理外部檢舉案件及員工直接檢舉皆為 0 件，並無涉及不誠信行為之情事。

本公司要求供應商簽署「反賄賂承諾書」，共同防範賄賂及不當利益之行為。

4.03 風險管理

4.03.1 風險管理機制

風險管理架構

氣候變遷已是全人類共同面對的課題，近年疫情、中美貿易戰、地緣政治及高利率通膨等等一個一個接踵而來的衝擊，考驗企業面對風險的應變及策略，本公司風險管理包含：

- 風險蒐集：根據外部趨勢跟內部營運變化篩選。
- 風險辨別：各部門依其負責領域，於日常工作中所接收的訊息進行判斷與識別，並依重大性決定向上呈報。
- 風險決策：各部門主管呈報至總管理中心，若為重大風險，則由董事長主持之高階決策會議以決定風險減緩行動及資源，並授權負責部門或成立專案小組，後續追蹤進度。

經營風險

本公司多元產地快速供應，提供客戶分配區域訂單更多的彈性及需求，在現今不穩定的時代，更能分散風險，同時監控國際局勢及各營運據點的政經變化，品牌客戶、供應商及市場的動態，擬定公司營運策略，並保持彈性因應局勢變化。

永續風險與機會鑒別及管理

風險議題	預警風險原則	機會與管理方針
客戶風險	• 拜訪客戶、透過產品與市場訊息交流，瞭解客戶發展的方向 • 觀察客戶營收、財報、新聞	• 控管單一客戶營收占比上限，分散客戶集中營收風險。 • 多角化經營策略，分散經營風險。 • 經由信用評級、保險及應收帳款讓售降低信用風險。 • 強化客戶溝通透明度，掌握採購政策變動。
財務風險	• 追蹤利率 • 追蹤匯率	• 強化財務管理與公司控管。 • 強化匯率風險控管。 • 積極與銀行協商以取得較優惠之融資利率，降低利率。 • 強化資金預測，有效運用資金。
供應風險	• 觀察各供應商之交易金額 • 觀察各供應商之交易產品別與量 • 觀察各供應商之技術與品質 • 供應商評鑑	• 要求供應商產量、品質與研發潛能。 • 採取分散採購策略。
人才風險	• 觀察流動率 • 同仁滿意度調查 • 內外部申訴管道 • 定期工團會議	• 完善同仁基礎培訓。 • 推行建教合作提升招募資源。 • 強化升遷制度與管理階層培訓。 • 持續追蹤流動率與同仁滿意度，進行制度調整。 • 越南廠區藉由工團，建立罷工處理協商機制。

4.03.2 法規遵循

本公司遵循政府法令、證券交易法、公司規章及國際人權公約等，2025 年並無重大違規事件發生。

4.04 資訊安全

4.04.1 資訊安全管理

本公司針對資訊安全事件之預防、通報及應變，制定「資訊安全事件通報與應變機制處理程序」，由 IT 部門統籌規劃及執行資訊安全管理相關作業。為強化資訊安全防護能力，本公司持續完善資訊安全管理制度，降低因人為疏失、蓄意行為或天然災害等因素造成資訊資產遭竊取、不當使用、洩漏、竄改或破壞之風險，以維護公司資訊系統及資料安全。

4.04.2 客戶隱私保護

為保障客戶個人資料及隱私權益，本公司重視客戶資料安全管理，於業務執行過程中，透過資料存取權限管理，降低客戶個人資料遭未經授權存取、使用或外洩之風險。

2025 年度未發生經證實侵犯客戶隱私或客戶個人資料遺失之事件。

4.05 參與各類社團組織

本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

- Textile, Apparel, Footwear & Travel Goods Association in Cambodia – TAFTAC
- 柬埔寨台商協會(ATAIC)
- 台灣針織工業同業公會

4.06 供應商管理

1. 價值鏈

在紡織產業中，織布與染布是兩個密不可分的環節。供應鏈管理不僅關乎生產效率，更直接影響產品的最終價值。有效的價值管理能確保從原料到成品的每個環節都創造最大效益，同時降低成本與風險。

價值管理的核心理念

價值管理的核心是**創造價值並消除浪費**。它不僅僅是成本控制，更是一種系統性的方法，旨在識別、衡量和優化供應鏈中的每一個活動。這包括：

- **提升品質**：確保布料的顏色、手感與耐用性符合客戶要求。
- **縮短交期**：快速響應市場需求，減少庫存積壓。
- **降低成本**：優化生產流程、採購策略，並減少不良品。
- **增加彈性**：能靈活應對不同訂單量與多樣化的產品需求。

織布環節的價值管理

織布是供應鏈的起點，其價值管理主要聚焦於原料與生產效率。

- **原料管理**：選擇高品質的紗線是確保布料質量的第一步。透過與可靠的供應商建立長期合作關係，可以獲得穩定的供貨和具競爭力的價格。同時，精準的庫存管理能避免原料過多積壓或短缺，減少資金占用與生產中斷的風險。
- **生產流程優化**：採用自動化織布機和智能監控系統，可以大幅提高生產效率並減少人為錯誤。定期維護設備、培訓操作人員，以及實施嚴格的品質檢測，都是確保織布品質穩定的關鍵。

- **廢料與能源管理：**在織布過程中，應努力減少紗線浪費，並監控能源消耗。例如，利用感測器來偵測斷紗，並及時處理以避免大量廢料產生。

染布環節的價值管理

染布是賦予布料色彩與獨特性的關鍵步驟，其價值管理著重於技術、環保與效率。

- **技術與色彩管理：**精準的色彩配方和穩定的染整技術是確保染布品質的核心。控制每一批布料的顏色一致性，減少因色差而產生的重染或報廢，這對品牌商來說尤其重要。
- **環保與可持續性：**染整過程會產生大量的廢水與化學廢料，這不僅是環境問題，也是成本問題。積極導入環保染料、節水設備和廢水處理技術，不僅能符合法規要求，也能提升企業的品牌形象，吸引更多重視環保的客戶。
- **排程與交期管理：**染布工序繁多且耗時，合理的生產排程能最大化設備利用率並縮短交貨時間。透過數位化系統追蹤訂單進度，可以確保生產按時完成，並及時應對突發狀況。

2.採購支出比例

本公司 2025 年共有 170 家合格供應商，不同產區在地採購比為分別為越南及柬埔寨為 85%；中國為 15%。

3.評選標準及稽核情形

透過供應商行為準則承諾聲明函及供應商評鑑等機制促使供應鏈廠商遵守各項商業及永續準則，以善盡供應鏈永續責任。為維持與供應商間的長期合作關係，要求主要供應商需簽署「廠商反賄賂承諾書」及「行為準則承諾聲明函」遵循管理政策規範，其內容包含供應商須遵守當地及進口國家之法律規定(主要為當地職業安全衛生、國際勞工組織基本公約的核心標準等議題)、禁用童工規範、禁止歧視、確保皆符合當地勞動及環保規範、平等及合理的紀律管教、落實工作安全措施等，並以此作為供應商篩選條件之一，並每年就質量交期等項目完成每家供應商年度評估表，本年度稽核結果無重大異常。



5 社會面

5.01.人力發展

5.02.職業安全及衛生

5.03.社會共榮

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

1.人權承諾

本公司恪守全球營運據點當地法規，並認同及遵循國際人權公約，包括但不限於「聯合國世界人權宣言」、「聯合國經濟、社會、文化權利國際公約」、「聯合國公民權利和政治權利國際公約」、「聯合國廢除強迫勞動公約」、「國際勞工組織關於工作中基本原則和權利宣言」及「國際勞工組織關於多國企業和社會政策的三方原則宣言」等，亦制定相關政策並保障員工之合法權益。

2.適用範疇

冠星集團控股有限公司人權承諾適用於本公司及子公司所有員工，並在合理可行的範圍內，包含供應商以及營運據點等。

3.教育訓練

為提升對人權保護的意識，2025 年亦針對同仁實施的人權保障相關訓練，總時數為 2,360 小時，共計 1,048 人次完成訓練。未來，本公司將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。

4.溝通平台、減緩及補償措施

本公司訂有檢舉制度，確保檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置，保護檢舉人及相對人之合法權，並針對員工可能面臨的人權事件，提出相應的減緩及補償措施。

人權議題	對象	減緩措施	補償措施
禁用童工	應徵者	聘用時，查核政府核發的身份證明文件，確實查核應聘者之年齡。	若未滿16歲求職者對其年齡及身分有刻意隱瞞之情事，依法解除聘僱，並為該員工組織職業危害體檢，確認其身體狀況未因公司工作受到損害，若有，則公司承擔相應治療費用。
禁止強迫勞動、恪遵當地政府勞動法令	全體員工	落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。此外，禁止脅迫無意願人員從事勞動行為。	立即糾正行為人，進行改正與補救措施。情節嚴重者依公司辦法進行相關懲戒。
與供應商合約訂有人權條款，並落實稽核	供應商	定期檢視合約條款，並隨機於現場訪視。	針對違反人權之供應商，將限期要求其在指定期限內改善；對於情節嚴重者，將視情況採取懲處措施或淘汰。
反歧視	應徵者及全體員工	落實職場多元性，不得在招聘和雇傭、報酬、升職、培訓機會等過程中存在歧視。包括：種族、民族、社會出身、社會階層、血統、宗教、殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、工會組織成員、政見、年齡或其他的歧視。	可透過檢舉信箱提出申訴，協助維護受歧視者的應有權益，並依公司規定辦理。
工作環境安全	全體員工	1. 主要生產據點 TOP SPORTS TEXTILE LTD. 及 Top Sports Textile Vietnam	公司制定職業環境安全環保委員會相關應急預案，明確告知各項措施的相關負責人員，及時提供指導並控制事故發展、減少人

人權議題	對象	減緩措施	補償措施
		Co., Ltd. 均已取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證，並依據 ISO 45001 管理要求建立職業安全衛生管理制度，以預防工作相關傷害與疾病。 2. 柬埔寨及越南廠於2025年分別組織20名及28名員工參與急救員培訓並獲得證書，與所在工廠生產人員之配置比例分別約為1:46和1:18，為員工人身安全提供保障。 3. 柬埔寨及越南廠也設有內部兼職消防隊，隊員人數分別為45人及36人，負責消防維護及消防演習等工作，每年舉辦消防演習2次，每年定期由政府單位或委託第三方機構對工廠內消防設備全面檢查，並通過以上措施，降低火災風險。	財損失及降低社會影響；若有事故發生，依據事故通報處理程序，進行調查並追蹤執行成效與檢討。

5.01.2 人力結構

5.01.2.1 員工結構

1.員工組成

2025 年底全球營運據點人力結構如下表：

單位：人

營運據點 \ 性別	性別		
	男性	女性	合計
台灣	0	2	2
中國	81	355	436
越南	457	201	658
柬埔寨	829	155	984
總計	1,367	713	2,080
比例	66%	34%	100%

註：上述全體員工皆為全職正職員工，無臨時、兼職及無時數保證員工。

員工年齡分布 \ 地區	地區			
	台灣	中國	越南	柬埔寨
30 歲(含)以下	0%	6%	53%	37%
31-50 歲	100%	84%	44%	60%
51 歲(含)以上	0%	10%	3%	3%

5.01.2.2 非員工結構

2025 年底非員工人力結構如下表:

單位：人

工作類型 性別	清潔人員	顧問	員工餐廳承包商	其他
男性	8	3	6	4
女性	1	0	9	4
總計	9	3	15	8

5.01.3 員工多元包容及平等

本公司致力於提供員工具尊嚴、安全的工作環境，我們落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。

◆2025年女多元化指標

指標	百分比 (%)
女性占總員工 (%)	34
女性占所有主管 (%)	36
女性占高階主管 (%)	12



◆2025年薪酬平等

薪酬平等指標	差距 (%)
男女經常性薪資「平均數」的差距	2
男女經常性薪資「中位數」的差距	18
男女「變動獎金平均數」的差距	12
男女「變動獎金中位數」的差距	3

5.01.4 員工權益及福利

本公司提供員工多項福利政策，除法規規範之社會保險外，並提供節日慰問、歡樂下午茶、部門聚餐及員工商業保險等福利措施。





本公司亦重視員工工作與家庭生活平衡，依各營運所在地法令及公司政策提供產假及育兒假相關措施。

2025 年度各地區員工執行情形如下：

地區	假別	執行情形	復職情形
柬埔寨	產假	11 人申請	均已復職
中國	產假	2 人申請	均已復職
中國	育兒假	14 人申請	均已復職
越南	產假	4 人申請	2 人已復職 2 人尚未復職

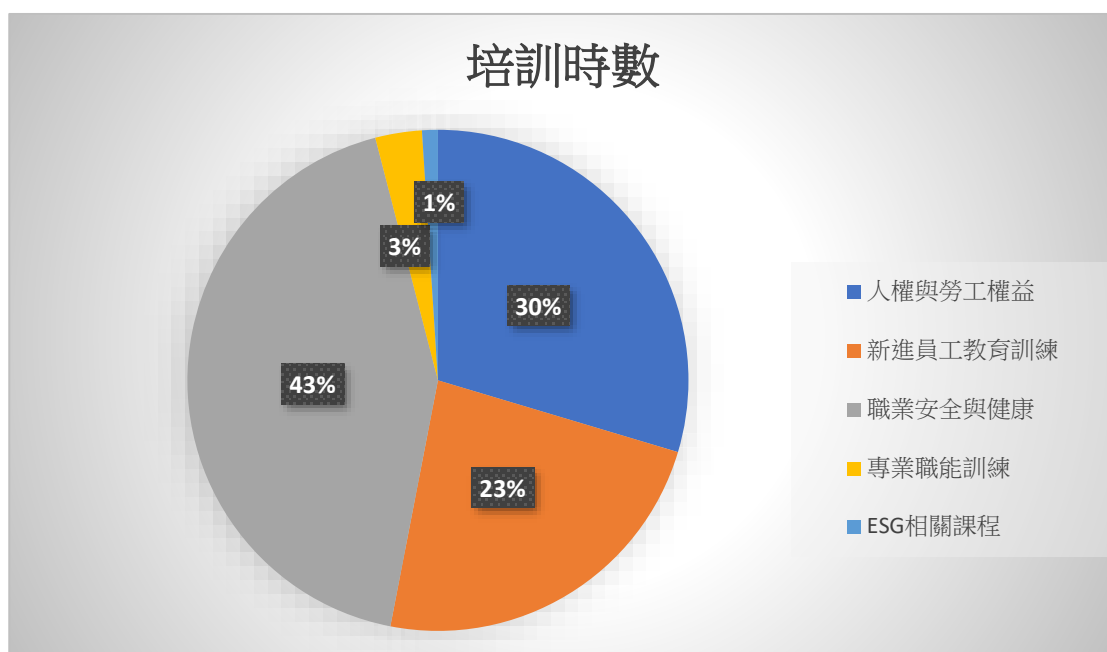
註：2025 年度符合申請資格且有申請需求之員工均依規定申請相關假別。越南據點 2025 年度申請產假共 4 人，其中 2 名員工於報告期間終了時仍處於產假期間，其餘申請員工均已復職。

5.01.5 團體協約

本公司主要生產據點 Top Sports Textile Vietnam Co., Ltd.於 2023 年成立工會，採自願性參加，工會與公司簽有團體協約，協約名稱為「集體勞動協議」，本協議係參照越南「勞動法」和「越南工會法」規定之框架訂定工作規則與勞動條件，協議有效期限為 3 年，每期屆滿前 3 個月由工會及公司代表協商續約或另訂新約，到期時雙方仍繼續協商時，舊的協議可以繼續實行不超過 60 天。2025 年加入工會的員工占比為 92.9%，越南員工未參加工會者仍享有「集體勞動協議」之權益。

5.01.6 人才培育與發展

本公司重視人才培育與員工能力發展，依據營運需求及不同職務特性規劃多元化教育訓練課程，涵蓋人權與勞工權益、新進員工教育訓練、職業安全與健康、專業職能訓練及 ESG 相關課程等面向。



2025 年度教育訓練總時數約為 8,493 小時，平均每名員工接受訓練時數約為 4 小時。各類課程依員工職務需求及公司營運方向安排，持續提升員工專業知識及強化組織整體競爭力。



《碳管理》內訓課程



5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

主要生產據點 Top Sports Textile Ltd. (以下簡稱 TSP) 與 Top Sports Textile Vietnam Co., Ltd. (以下簡稱 TSPV) 均依照 ISO 45001 標準設立職業環境安全環保委員會(以下簡稱 HSE)以及 6S (整理 SEIRI、整頓 SEITON、清掃 SEISO、清潔 SEIKETSU、素養 SHITSUKE、安全 SAFETY) 工作委員會，保障各項管理措施的落實，貫徹「安全第一、預防為主及綜合治理」等方針。

事前預防：公司組織各車間、部門開展 HSE 風險辨識活動，並制定相關預防措施，將工安責任落實到各部門及個人。

過程管控：公司定期開展針對機械設備、消防和用電、人員勞動保護、化學品儲運等方面的工安檢查，由 HSE 委員會追蹤修訂措施；公司定期組織員工體檢，並於廠區內設置醫務室及常駐醫療人員，為員工提供日常保健、婦幼護理、應急診療等服務；公司定期召開 HSE 會議，並追蹤執行成效與檢討。

6S 工作素養鍛煉：6S 工作委員會制定 6S 工作制度、檢查清單、評分獎懲體系，並對部門主管和基層員工進行培訓，每月對各車間 6S 管理狀況進行評估，通過風險地圖的方式展現工廠主要的 6S 風險，提高各車間上下的的重視和參與程度，鍛煉和保持員工良好的 6S 工作素養。

TSP 及 TSPV 取得「ISO 45001」之職業健康安全管理系統」驗證，其效期分別至 2029 年 7 月 30 日及 2028 年 5 月 11 日，後續將定期取得認證。

職業健康安全之教育訓練

本公司依照法規要求，為確保每位工作者熟知職業安全衛生相關法規與公司安全衛生管理之機制，定期提供職業健康與安全相關教育訓練，藉此導入公司之安全衛生健康文化與觀念，受訓人數共 1,107 人次，每人平均受訓時數約 3 小時，受訓時數約為 3,646 小時。

預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

公司制定 HSE 相關應急預案，明確告知各項措施的相關負責人員，及時提供指導並控制事故發展，最大限度減少人員傷亡與財產損失，降低對社會的影響，並保障員工的人身安全。

5.02.2 職業傷害

本公司 2025 年度員工職災事件有 58 件（含通勤期間交通事故 24 件），受影響員工人數 56 人（占員工總人數比率 2.69%）。職災事件類型主要為「工作場所作業傷害」及「通勤交通事故」。將加強員工交通安全意識宣導、員工的職業健康安全培訓及對工廠安全生產環境的監管，以減少職災發生。

5.03 社會共榮

我們持續關注社會需求，積極投入公益活動，以實際行動回饋社會、關懷弱勢族群，善盡企業社會責任。

冠星集團旗下冠星柬埔寨紡織有限公司（以下簡稱 TSP）舉辦「情暖孤寡老人、心系困境兒童」公益慰問活動，走訪三家兒童福利機構及 Mukda Commune 和 Kampong Trach Commune 兩個社區，慰問孤寡老人與困境兒童，並捐贈生活物資及節慶用品，傳遞關懷與溫暖。





此外，TSP 於六一兒童節期間再次舉辦公益慰問活動，前往柬埔寨柴楨省 Chheu Teal Community Center 身心障礙兒童中心及 Toul Sokram Orphan Center 孤兒院，捐贈生活物資及節日禮品，並提供羽毛球拍、跳繩等運動器材，支持兒童健康成長與休閒發展，讓孩子們在獲得生活資源的同時，也能培養運動習慣、促進身心健康。



冠星集團秉持回饋社會的理念，積極履行企業社會責任，關懷弱勢族群並投入公益行動。透過公益活動，為孤寡老人及兒童帶來節日關懷與溫暖，同時展現企業對社會公益及人文關懷的重視。



6 環境面

6.01.氣候變遷

6.02.溫室氣體管理

6.03.能源管理

6.04.水資源管理

6.05.廢棄物管理

6、環境面

6.01 氣候變遷

1.氣候監督及治理架構

董事會與管理階層深入研判氣候變遷對公司運營之實體風險和轉型風險，作為公司發展戰略的重要考量因素，並研訂相關措施。

2.氣候策略

公司擬積極研議解決方案，期望能降低氣候變遷帶來的營運及財務衝擊。評估相關氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務影響，以規劃各項行動因應氣候相關風險與機會。

短期：溫室氣體總量管制與碳稅、碳費；極端天氣影響供應鏈。

中期：低碳能源成本；轉型技術；新增相關法令規範；消費、投資風向和客戶需求改變。

長期：淨零排放趨勢。

極端氣候事件，將造成供應鏈及物流中斷，間接導致公司相關成本上升，例如能源、淡水供應、紗線、原材料及增加高溫補貼費用等。本公司積極轉型以實現低碳生產，採取行動，例如研發低碳工藝、採購綠色能源及其他等，並研擬相關因應措施以降低對財務的衝擊。

3.氣候相關風險鑑別、評估與管理

依當地法規、氣候狀況、技術及市場韌性等，辨識出可能影響公司正常營運之實體風險，並事先擬定備援計畫與設備採購計畫，確保於災害發生時，能即時啟動應變措施，此外，定期進行營運衝擊分析以及異地備援演練，確保不會因災害而造成營運中斷。

4.情境分析

暫未使用情境分析評估。

5.指標目標

本公司依據短、中、長期氣候相關風險暨機會關鍵策略，制定包含溫室氣體、能源使用與水資源等氣候相關指標，以追蹤管理成效，詳細內容如下：

(A)氣候相關目標

溫室氣體方面：

- TSP 依循科學碳目標倡議 (Science-Based Targets initiative) (簡稱:SBTi)，以 2021 年為基線年，承諾在 2030 年，將範疇一及範疇二絕對碳排放量減少 42%，預計 2028 年之前，推動占外購商品和服務金額 80%的供應商公佈其科學減排目標。

能源使用方面：

- 投資冷堆前處理機、低浴比染色機、高效定型機等節能設備，推動分離式染色、冷軋堆染色等製程革新及廢熱回收技術，以提升能源效率並降低溫室氣體排放；以 2025 年單位能耗為基準，TSP 及 TSPV 規劃於 2030 年前分別降低 5%及 10%。
- 工廠目前使用生物質和含硫率低的煤作為燃料，並將於 2026 年完成 1200 萬大卡新生物質燃料鍋爐建置，TSPV 自 2024 年投產起，已全面採用生物質燃料。
- TSPV 於 2025 年購買 2,800 MWh 國際可再生能源證書 (I-REC)，約占當年度總用電量的 13.85%。計劃於 2026 年將 I-REC 購買量維持在當年總耗電的 44%。

水資源方面:

- 持續投資節水設備、開發節水染色工藝並強化用水管理，以提升水資源使用效率；以 2024 年單位產品用水量為基準，TSP 及 TSPV 規劃於 2028 年前分別降低 4%及 5%。

(B)內部碳定價

暫未使用碳定價工具。



**APPROVED
NEAR-TERM SCIENCE-BASED TARGETS**

The Science Based Targets initiative has validated that the science-based greenhouse gas emissions reduction targets submitted by Top Sports Textile Limited conform with the SBTi Criteria and Recommendations (Criteria version 6.1).

SBTi has identified your company's scope 1 and 2 target ambition as in the table with a 1.5°C trajectory.

The official near-term science-based target language:

Top Sports Textile Limited commits to reduce absolute scope 1 and 2 GHG emissions -42% by 2030 from a 2021 base year.¹
 Top Sports Textile Limited also commits that 80% of its suppliers by spend covering purchased goods and services, will have science-based targets by 2028.
¹The target boundary includes land-related emissions and excludes from boundary foodstocks.

TSP (Cambodia) SBTs

SCOPE 1 + 2	by 2030
-42%	Absolute CO ₂ e -42% vs 2021 Baseline year.
SCOPE 3	by 2028
↑80%	80% of our suppliers by spend covering purchased goods and services, will have Science-based targets by 2028.



2025



Climate Action

- SBTi officially approved
- LCF: 100% Coal phase out by Oct. 2025
- Purchase IREC

-68%

Scope1+2
Y2025 vs 2021

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

1.溫室氣體管理及減量目標

TSP 於 2022 年正式加入 SBTi，並以 2021 年作為基準年，數據如下：

範疇一溫室氣體排放量：44,553.40 tCO₂e

範疇二溫室氣體排放量：14,798.32 tCO₂e

範疇三溫室氣體排放量：164,219.82 tCO₂e

TSP 2024 年向 SBTi 提交溫室氣體減排目標並獲得 SBTi 官方認證，以 2021 年為基準年，承諾在 2030 年，將範疇一及範疇二絕對碳排放量減少 42%；並預計 2028 年之前，推動占外購商品和服務金額 80%的供應商公佈其科學減排目標；TSPV 投產於 2024 年，目前尚未訂定減量目標。

2.溫室氣體策略及具體行動計畫

為履行減碳承諾並推進 SBTi 目標，我們持續針對生產工藝、能源使用及碳排放現況進行系統性評估，並結合市場發展趨勢與低碳轉型機會，形成三項核心減排策略：低碳技術應用、能源結構轉型及產業鏈協作。

我們持續推動節能節水設備升級、廢熱回收、製程革新及永續原料應用，並評估屋頂太陽能（RTS）導入可行性。2025 年完成煤轉生物質燃料能源轉型，未來將透過購買國際可再生能源憑證（I-REC）、拓展綠色能源合作及推動供應商參與科學減排，持續降低碳排放。

本公司亦持續推動永續經驗分享與產業合作，曾兩度受重要客戶 PUMA 邀請，於供應商大會分享環境永續及科學基礎減碳目標（SBTi）推動成果，內容涵蓋永續治理、氣候風險管理、節能節水、化學品與廢棄物管理、溫室氣體盤查與查證、減碳策略及供應鏈合作等議題，透過經驗交流促進供應鏈夥伴知識共享與能力提升，共同推動低碳轉型。

6.02.2 溫室氣體排放量

- **TST Group Holding Ltd.**(母公司)

設立於英屬開曼群島，性質為控股公司，並無實際營運活動，2025 年度盤查結果為 0。

- **Top Sports Textile Ltd.** (以下簡稱 TSP)

依循 ISO 14064-3：2019 溫室氣體盤查標準，2025 年度溫室氣體排放量 (暫未經查核) 之盤查結果如下：

總排放量 (公噸 CO ₂ e)			密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)
範疇一	範疇二	範疇三	範疇一及範疇二
4,762.75	19,583.57	128,824.65	6.93

2025 年度溫室氣體範疇一及範疇二絕對碳排放量較基準年下降約 59%，排放密集度較基準年下降約 61%，其排放量及排放強度的主要變動原因，與公司實踐三項減排策略有密切相關，並逐步達成科學減排目標。

- **Top Sports Textile Vietnam Co., Ltd.** (以下簡稱 TSPV)

採用 EmeRet 系統數據進行盤查，2025 年度溫室氣體排放量 (暫未經查核) 之盤查結果如下：

總排放量 (公噸 CO ₂ e)			密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)
範疇一	範疇二	範疇三	範疇一及範疇二
2,178.39	10,320.30	暫未盤查	7.97

溫室氣體排放量分析表

TOP SPORTS TEXTILE LTD. 溫室氣體排放量	2025 年 (尚未經查核)	2024 年	2023 年
範疇一 (tCO ₂ e)	4,762.75	9,876.71	16,686.17
範疇二 (tCO ₂ e)	19,583.57	17,599.64	15,802.01
範疇三 (tCO ₂ e)	128,824.65	130,868.05	135,228.64
總排放量 (tCO ₂ e)	153,170.97	158,344.40	167,716.82
排放密集度 (tCO ₂ e/百萬元營業額)	6.93	8.26	9.16

Top Sports Textile Vietnam Co., Ltd. 溫室氣體排放量	2025 年 (尚未經查核)	2024 年
範疇一 (tCO ₂ e)	2,178.39	635.56
範疇二 (tCO ₂ e)	10,320.30	4,447.69
範疇三 (tCO ₂ e)	尚未盤查	尚未盤查
範疇一+範疇二 (tCO ₂ e)	12,498.69	5,083.25
排放密集度 (tCO ₂ e/百萬元營業額)	7.97	12.78

註 1：採用營運控制權(基於位置)彙編溫室氣體排放量。

註 2：計算的溫室氣體種類包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。

註 3：TSP 之排放係數來源為 IPCC 第六次評估報告之數值；TSPV 採用 EmeRet 系統資料進行計算，故不適用本排放係數來源。

註 4：範疇一指直接溫室氣體排放量。

註 5：範疇二指能源間接溫室氣體排放量。

註 6：範疇三指其他間接溫室氣體排放量(上下游運輸與配送、員工商務交通、廢棄物處置等排放源。

註 7：溫室氣體排放密集度計算範圍包含範疇一及範疇二所產生之溫室氣體。

註 8：TOP SPORTS TEXTILE LTD.依循 ISO 14064-3：2019 溫室氣體盤查標準；TSP 於 2023 年至 2024 年度執行溫室氣體之查核，業經 SGS 確信機構依照國際標準組織發布之 ISO 14064-3:2019 之標準進行查核，確保溫室氣體排放量的查核範圍符合 ISO 14064-1:2018 的要求，並取得 ISO 14064-1:2018 的溫室氣體查核聲明，確信意見皆為合理保證等級之無保留意見。

註 9：Top Sports Textile Vietnam Co., Ltd.採用 EmeRet 系統數據進行盤查；TSPV 亦委託 SGS 機構針對 2024 年度 EmeRet 系統數據進行驗證，並通過驗證。



6.03 能源管理

6.03.1 能源使用政策

我們為提升能源使用效率及減少整體能耗，積極進行能源轉型，投資節能設備，如：高效空壓機、CPB 染色機及高效定型機，並改良的分離式染色工藝，採用連續式冷軋前處理機，低浴比染缸，連續式後洗機，實現整個染色工藝流水線作業，並安裝定型機餘熱回收設備和廢水熱能回收設備，提升能源效率。以2025年單位能耗為基準，TSP及TSPV規劃於2030年前分別降低5%及10%。



高效定型機

-20% VS 傳統定型機
能源節約

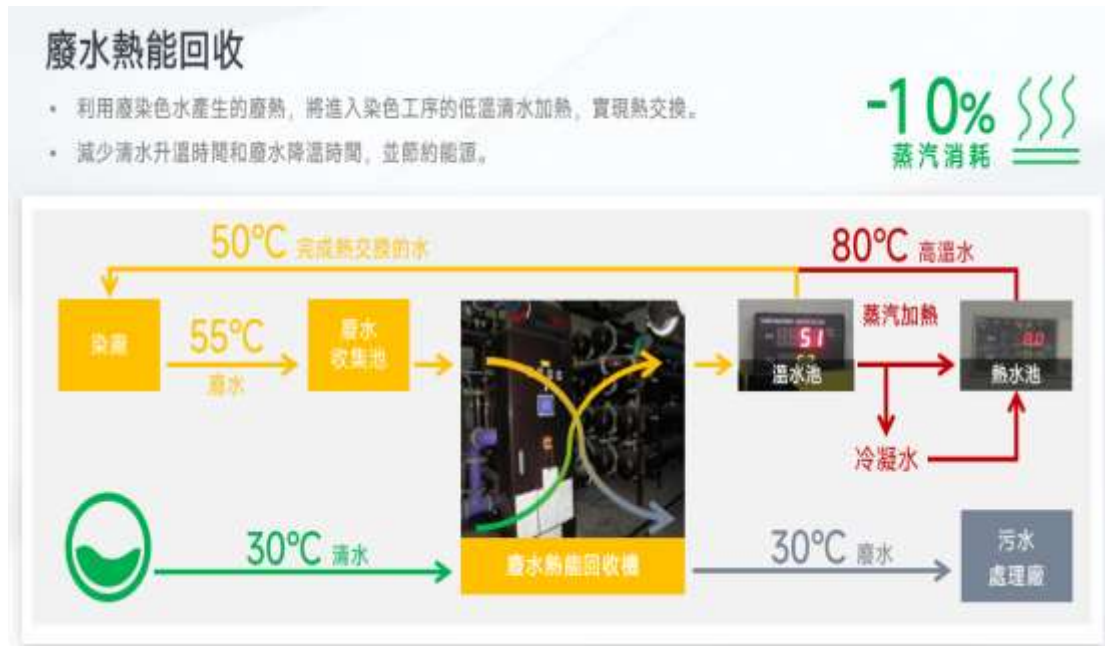
- 配有10節烘箱；
- 節能電機；
- 獲得專利的輸送空氣噴嘴熱風循環系統；
- 獨立控制的電機/風扇。



定型機餘熱回收

-10% 能源節約 **-40%** 有機廢氣排放

- 保障污染物達標排放；
- 降低廢氣的排放溫度；
- 減少了尾氣對車間空氣和溫度的輻射，改善車間的工作環境。



6.03.2 能源使用情況

TSP 2025 年度消耗的能源總量為 557,999,734 兆焦耳(MJ)，其中外購電力占 23.46%、再生能源占 69.91%。

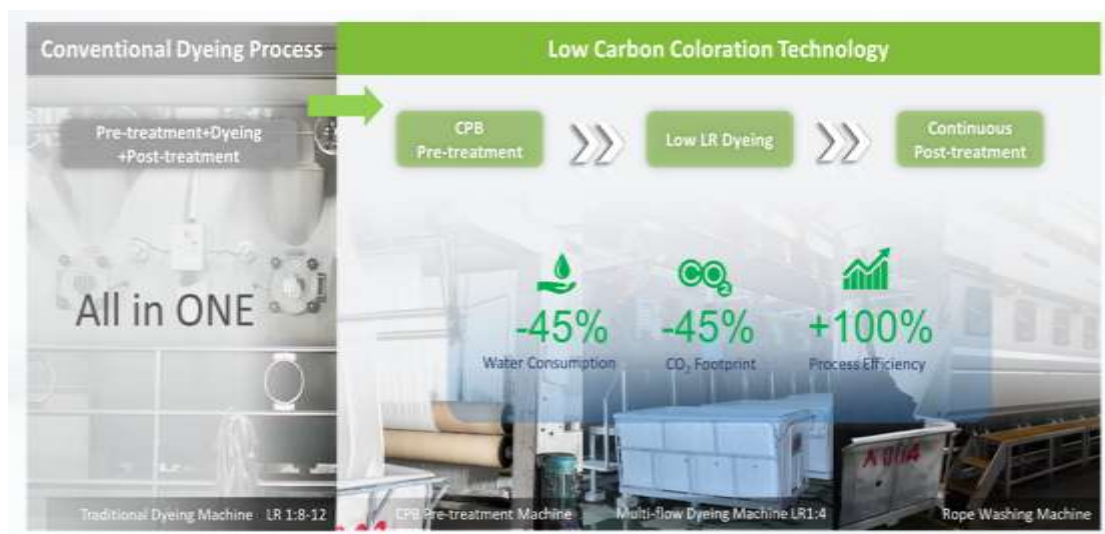
TSPV 2025 年度消耗的能源總量為 319,599,332 兆焦耳(MJ)，其中外購電力占 22.77%、再生能源占 80.22%。

6.04 水資源管理

6.04.1 水資源管理或減量目標

1. 水資源管理

我們在分離式染色工藝的基礎上，投資1:4低浴比染缸並淘汰傳統1:8浴比染缸，大幅提升水資源效率，也進行高效繩狀水洗機、開發高牢度少洗水生產工藝等一系列節水措施，降低水耗，並持續投資節水設備，開發節水染色工藝，加強用水管理，以減少對環境或社會的衝擊。持續投資節水設備、開發節水染色工藝並強化用水管理，以提升水資源使用效率；以2024年單位產品用水量為基準，TSP及TSPV規劃於2028年前分別降低4%及5%。



2. 排放水管理

自行建置的廢水處理廠，並投資定型機尾氣處理及廢熱回收設備、鍋爐煙氣除硫除塵設備，大幅地降低了汙染排放以及每年 1 次的廢氣檢測外，還全面採用 ZDHC 廢水指南，每年 2 次委託第三方機構進行廢水檢測，以更高標準符合法規。

化學品部分，我們從輸入端、過程端及輸出端進行管控，通過使用高標準的化學品以及嚴格的過程管理，確保廢水達標排放，以及避免任何違禁化學品汙染產品的情況，使產品達到 RSL 合規，並且符合 OEKO-TEX 100 標準。



6.04.2 用水情況

TSP 2025 年度總取水量為 1,567,212 立方公尺，總排水量為 1,351,195 立方公尺，總耗水量為 216,017 立方公尺，用水密集度為 86.10 公噸/產品。

TSP 水資源壓力地區之取水量與耗水量 (單位：立方公尺)

項目	2025 年	2024 年	2023 年
地表水	-	-	-
地下水	1,566,524	1,493,870	1,441,878
海水	-	-	-
第三方的水(桶裝飲用水)	688	671	637
總取水量	1,567,212	1,494,541	1,442,515
總排水量	1,351,195	1,283,655	1,236,540
總耗水量	216,017	210,886	205,975

註 1：總耗水量=總取水量-總排水量

註 2：類別皆屬於淡水($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體)。

TSPV 2025 年度總取水量為 1,161,550 立方公尺，總排水量為 1,025,161 立方公尺，總耗水量為 136,389 立方公尺，用水密集度為 130.48 公噸/產品。

TSPV 水資源壓力地區之取水量與耗水量 (單位：立方公尺)

項目	2025 年	2024 年
地表水(河水)	1,135,402	237,404
地下水	-	-
海水	-	-
第三方的水(桶裝飲用水)	178	116
第三方的水(市政水)	25,970	92,878
總取水量	1,161,550	330,398
總排水量	1,025,161	280,738
總耗水量	136,389	49,660

註 1：總耗水量=總取水量-總排水量

註 2：類別皆屬於淡水($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體)。

6.05 廢棄物管理

6.05.1 廢棄物管理或減量目標

TSP 及 TSPV 依循 ISO14001 管理程序，分別由專責管理單位 CI (Continuous Improvement) 部門及可持續發展部負責廢棄物管理，有效掌握廢棄物的來源、產出與管理措施，針對相關的實際與潛在衝擊進行詳細分析與回應，均取得「ISO 14001」環境及能源管理驗證，其效期分別至 2029 年 4 月 14 日及 2028 年 5 月 11 日。我們以 2024 年為基準年，計劃在 2029 年繼續保持各生產據點 99%廢棄物「零填埋」率，期間亦將根據客戶需求、市場變化訂立目標。



對於自身營運活動產生的廢棄物，我們從源頭開始管控，減少廢棄物產生，再根據廢棄物特點進行分類儲存，並與有資質的第三方單位達成回收協議，持續追蹤合約商實際處理方式和廢棄物最終去向，評估是否符合法規及合約要求，確保對廢棄物進行資源化或能源化的妥善處置。

在數據管理方面，TSP 及 TSPV 建立完整的廢棄物數據收集與監測流程，每月追蹤廢棄物的產生量、類型及處理方式並進行內部核查，確保數據的準確性與一致性。分析不同類型廢棄物的處置方式，不斷優化，從而逐步實現廢棄物零填埋。

6.05.2 廢棄物產生情況

TSP 2025 年度產生之廢棄物總量為 5,181.26 公噸，廢棄物密集度為 0.28 公噸/產品。其中 3,747.44 公噸為有害事業廢棄物、占 72.33%；1,433.82 公噸為非有害事業廢棄物、占 27.67%。

TSPV 2025 年度產生之廢棄物總量為 5,662.95 公噸，廢棄物密集度為 0.64 公噸/產品。其中 41.37 公噸為有害事業廢棄物、占 0.73%；5,621.58 公噸為非有害事業廢棄物、占 99.27%。

委託有資質的第三方單位進行符合法規要求之妥善處置，如回收及焚燒做能源等。

冠星探索紡織廢棄物迴圈利用方法，將廢棄物轉化為新材料，實現“從紡織品到紡織品”。

2025 年，冠星 98%的原料來自經過認證的再生滌綸、再生棉、有機棉和 BCI 紗、再生農業紗。

- 再生滌綸及再生棉採用廢棄塑膠瓶及廢舊衣物等回收而來的纖維重新紡紗，實現資源再利用。
- 有機棉和 BCI 紗則是通過倡導科學高效種植，減輕農藥化肥的不當使用導致的土壤退化惡化問題。

我們致力於推動永續經營，遵循全球永續發展標準及完善的管理體系，確保於各項營運活動中落實負責任採購、品質管理及環境友善理念。





7 附錄

- 7.01.附錄一
GRI 內容索引表
- 7.02.附錄二
氣候相關資訊

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表說明

使用聲明	
冠星-KY 已依循 GRI 準則 報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容	
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	GRI 13: 紡織與服裝行業準則 (註)

註: 因紡織與服裝行業準則尚未正式發布，本報告目前未適用該行業準則，並依循 GRI 1：基礎 2021 及相關 GRI 準則編製。

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
一般揭露			
GRI 2： 一般揭露 2021			
2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	4-8
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	9-10
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率	9
		1.03.6 永續報告之責任單位	10
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	10
2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	10
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 關於本公司	4-8
		4.06 供應商管理	35-36

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
2-7	員工	5.01.2.1 員工結構	41
2-8	非員工的工作者	5.01.2.2 非員工結構	42
2-9	治理結構與組成	2.02.1 推動永續發展之治理架構	12-15
		2.03.2.1 成員及多元化	16
		2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	19
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	17
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.4 利益迴避	18
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1.1 永續管理之角色及督導情形	15
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展之治理架構	12-14
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	15
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	18
2-16	溝通關鍵重大事件	2.02.2 運作情形	15
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	16
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	15
2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	18
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	18

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
2-21	年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	18
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略	12
2-23	政策承諾	4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範 5.01.1 人權政策與承諾	31 38-40
2-24	納入政策承諾	4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範 5.01.1 人權政策與承諾	31 38-40
2-25	法規遵循	4.03.2 法規遵循	34
2-26	公協會的會員資格	4.05 參與各類社團組織	35
2-27	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	21-22
2-28	團體協約	5.01.5 團體協約	45
重大主題			
GRI 3 : 重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	23
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	24-26
3-3	重大主題管理	3.04 重大議題之管理	27-28
經濟面			
GRI 201 : 經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01 經濟績效	30

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.01 氣候變遷	51-53
GRI 204 : 採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.06 供應商管理	36
GRI 205 : 反貪腐 2016			
205-1	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.02.2 反貪腐機制	32
環境面			
GRI 302 : 能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	6.03.2 能源使用情況	59
302-2	組織外部的能源消耗量	6.03.2 能源使用情況	59
302-3	能源密集度	6.03.2 能源使用情況	59
302-4	減少能源消耗	6.03.2 能源使用情況	59
GRI 303 : 水與放流水 2018			
303-1	共享水資源之相互影響	6.04.1 水資源管理或減量目標	59-60
303-2	與排水相關衝擊的管理	6.04.1 水資源管理或減量目標	59-60
303-3	取水量	6.04.2 用水情況	61
303-4	排水量	6.04.2 用水情況	61

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
303-5	耗水量	6.04.2 用水情況	61
GRI 305： 排放 2016			
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	55-57
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	55-57
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	55-57
305-4	溫室氣體排放強度	6.02.2 溫室氣體排放量	55-57
305-5	溫室氣體排放減量	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	54
305-6	破壞臭氧層物質的排放	6.02.2 溫室氣體排放量	55-57
GRI 306：廢棄物 2020			
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.05.1 廢棄物管理或減量目標	62
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.05.1 廢棄物管理或減量目標	62
306-3	廢棄物的產生	6.05.2 廢棄物產生情況	63
306-4	廢棄物的處置移轉	6.05.2 廢棄物產生情況	63
306-5	廢棄物的直接處置	6.05.2 廢棄物產生情況	63

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 308：供應商 環境評估 2016			
308-1	使用環境標準 篩選新供應商	4.06 供應商管理	36
社會面			
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.01.4 員工權益及福利	43-44
401-2	育嬰假	5.01.4 員工權益及福利	44
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生 管理系統	5.02.1 職業安全及衛生政策	47-48
403-2	危害辨識、風險 評估及事故 調查	5.02.1 職業安全及衛生政策	47-48
403-3	職業健康服務	5.02.1 職業安全及衛生政策	47-48
403-4	有關職業安全 衛生之工作者 參與、諮詢與 溝通	5.02.1 職業安全及衛生政策	47-48
403-5	有關職業安全 衛生之工作者 訓練	5.02.1 職業安全及衛生政策	47-48
403-6	工作者健康促 進	5.02.1 職業安全及衛生政策	47-48

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.02.1 職業安全及衛生政策	47-48
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.02.1 職業安全及衛生政策	47-48
403-9	職業傷害	5.02.2 職業傷害	48
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	5.01.6 人才培育與發展	45-46
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	2.03.2.1 成員及多元化	16
		5.01.3 員工多元包容及平等	42-43
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01.3 員工多元包容及平等	42-43
GRI 408 : 童工 2016			
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.01.1 人權政策與承諾	38-40

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 409 強迫或 強制勞動 2016			
409-1	具強迫與強制 勞動事件重大 風險的營運據 點和供應商	5.01.1 人權政策與承諾	38-40
GRI 414：供應商 社會評估 2016			
414-1	使用社會標準 篩選新供應商	4.06 供應商管理	36
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	4.04.2 客戶隱私保護	34

7.02 附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候 相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候變遷	51
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)。	6.01 氣候變遷	51
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對 財務之影響。	6.01 氣候變遷	51
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。	6.01 氣候變遷	51

項目	內容	對應章節	頁碼
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。	6.01 氣候變遷	51
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。	6.01 氣候變遷	52-53
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	52
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。	6.01 氣候變遷	52-53
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	55-57
9-1-2	最近二年度公司溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	55-57
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	54



冠星集團控股有限公司
2025 年度永續報告書