

利華

2025
永續報告書



目錄

關於本報告書.....	4
ESG 永續亮點.....	6
認識利華羊毛.....	7
第一章 永續管理.....	10
1-1 永續推動組織.....	10
1-2 利害關係人議合.....	12
1-3 重大主題分析.....	15
第二章 公司治理.....	21
重大主題管理.....	21
2-1 治理組織.....	22
2-2 營運績效.....	30
2-3 誠信經營.....	32
2-4 資通安全.....	35
第三章 責任生產.....	37
專欄 人道責任羊毛.....	37
專欄 國際羊毛檢測實驗室.....	39
重大主題管理.....	40
3-1 產品與服務.....	41
3-2 原物料採購.....	42
3-3 客戶關係.....	46
第四章 環境共好.....	47
專欄 節能計畫-太陽能轉型.....	47
重大主題管理.....	48
4-1 氣候變遷調適.....	49
4-2 能源管理.....	50
4-3 溫室氣體排放.....	51
4-4 廢棄物管理.....	53
4-5 水資源管理.....	54
第五章 友善職場.....	56
重大主題管理.....	56
5-1 人力資源.....	57
5-2 福利與權益.....	62
5-3 職場工作安全.....	66
5-4 人才培育發展.....	70
附錄.....	72
附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表.....	72
附錄二：永續揭露指標(SASB)對照表.....	76
附錄三：上市公司氣候相關資訊.....	79

經營者的理念



利華羊毛工業股份有限公司於 1964 年成立，為國內專業的毛條生產廠商，主要產品包括毛條及防縮毛條，對於品質提升的努力以及對於環境保護的理念，我們堅持提供給大眾最優質乾淨的羊毛產品。

回顧 2025 年，受到美國對等關稅的衝擊及來自中國、印度的低價傾銷影響，致營收表現不盡理想，然本公司太陽光電收益，在完成前 2 期的光電工程後，年度總發電量大幅擴增，較前一段增長 1.6 倍，自行估算減碳效果達 86 萬餘公斤，逐步落實節能減碳目標，再加上轉投資與廠地租賃收益方面也收穫頗豐，

使營運獲利再創佳績。

為落實環境永續及未來營運方向，本公司營運上除羊毛相關產業外，也持續深化投資光電及廠房租賃等相關業務以獲取穩定的長期收益。此外，股東常會已通過修正決議，六堵廠處分案授權董事會得不限採公開標售方式加速該資產處分，本公司業已向各承租戶表達不續租政策及洽商提前解除租賃合約，希能盡速完成各承租戶之搬遷作業，以利規劃出售事宜以為全體股東創造更多收益。

董事長 應柔爾 女士



關於本報告書

利華羊毛工業股份有限公司（股票代號：1423）依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」編製本報告書，為公司發行之第二本永續報告書（Sustainability Report）。文中以「利華羊毛」、「本公司」或「我們」作為簡稱。本報告書以【永續管理】、【公司治理】、【責任生產】、【環境共好】與【友善職場】五大主軸，真實呈現公司在環境、社會與公司治理三大面向的努力與成果。我們期望透過透明揭露，讓利害關係人更了解利華羊毛在永續經營與社會責任上的用心與承諾，也持續朝向更穩健、溫暖且具影響力的未來邁進。

報告邊界

本報告書資訊揭露 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間之資訊，所揭露之數據資訊範疇與財務報告一致。內容涵蓋經濟、治理、社會及環境各面向的具體實踐及績效數據，為求專案及活動績效的完整性，部分內容會涵蓋 2025 年 1 月 1 日之前，以及 2025 年 12 月 31 日之後。所揭露之財務數據，係採用經安永聯合會計師事務所查核簽證之公開資料，並以新台幣呈現；溫室氣體盤查數據則依 ISO 14064-1 標準進行，惟尚未經第三方查證。其餘統計數據由利華羊毛自行彙整與調查，並依國際通用指標呈現；如有推估情形，將於各相關章節中加以說明。

本報告書資訊以利華羊毛工業股份有限公司為主，涵蓋總公司、六堵廠、新屋廠。內容之相關資料經總公司各部門與各廠區成立之永續發展暨誠信經營委員會各工作小組提供，經由各小組彙整編輯，並提出於委員會議中溝通、執行與檢討，經各權責部門主管審核後，再循行政程序送總經理覆核後核閱，向董事會提出報告後定稿出版。

編輯原則

本報告書依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)所發行之 GRI Standards：2021 年版，並參考臺灣證券交易所《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》，依據其編輯原則揭露利華羊毛重大主題之相關策略、目標和具體作為(GRI 內容索引詳如附錄一)；同時呼應永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)、IFRS 永續揭露準則之第 S2 號「氣候相關揭露」準則(原 TCFD)」框架進行編製。2025 年永續報告書未進行外部保證或確信，未來將遵循政府規定時程安排查證事宜。本次告書無重大資訊重編之事，如有相關資訊編整將於各章節處說明。

發行概況

此為利華羊毛工業股份有限公司編製之第二本永續報告書，持續將每年定期發行永續報告書於公司官方網站企業社會責任專區✓。

- 現行發行版本：2026年08月發行。
- 下一發行版本：2027年08月發行。



意見回饋

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

利華羊毛工業股份有限公司 管理部

聯絡人：楊遵五經理

聯絡地址：台北市大安區忠孝東路四段 310 號 12 樓

連絡電話：02-27811161 #157

電子郵件：Lhawu@reward.com.tw

公司網站：<http://www.reward.com.tw/>



ESG 永續亮點

E 環境面

2025年新屋廠之**生活垃圾量**相較前年度**減少1.37公噸**，**下降39.83%**。
2025年**無違反有關環境保護之法規**之情事。

S 社會面

本公司使用**人道責任羊毛 (Humane Responsible Wool)**，確保動物福利、環境可持續性和社會責任原則。
本公司產品經**Interwoollab協會檢定測試合格**。
2025年**無發生侵犯人權等事項**。
2025年**無任何重大職災及死亡事件**。

G 治理面

2025年董事會績效考核結果為**優良**。
2025年董事出席董事會議平均出席率為**100%**，董事會召開會議共**4次**。
2025年**無**發生違反誠信經營、反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的情事。
2025年**無**客戶資料缺失或隱私受侵犯之情事。



認識利華羊毛

經營理念

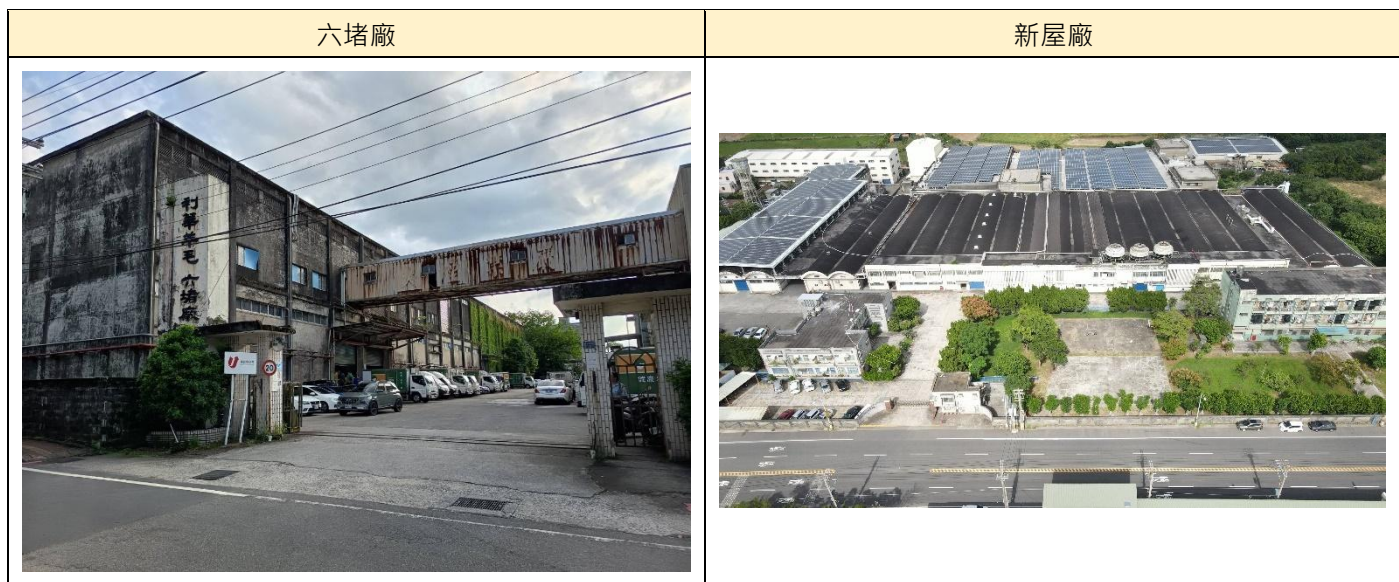
在追求經營企業化、管理制度化、作業現代化的今天，「人力資源」與「機器設備」為開拓企業遠景的重要資產。展望未來的企業發展，利華羊毛仍將繼續秉持著一貫的理想與作法，培育專精人才，致力於品質與行銷業務的開發，俾期在獲致加工利潤之外，擴大行銷業務，增強獲利能力。

設備方面，仍將積極導入各種自動化設備與技術，以降低勞動人力負荷，提高生產力與競爭力，來因應日益劇烈的市場競爭態勢。

爾後，面對工商社會的急遽變遷，以及更強勁的競爭壓力，利華羊毛亦深具信心。在未來的業務運作上，仍秉持著既定的經營方針，時時掌握產業脈動，在同仁們同心協力下，締創更大發展，並使公司的薪火長傳，不斷發揚光大！

利華羊毛工業股份有限公司			
市場別	上市	股票代號	1423
產業類別	紡織纖維		
董事長	應柔爾		
總經理	洪志成		
主要經營業務	毛條(包括炭化羊毛)之製造及銷售業務		
成立日期	1964 年 07 月 23 日		
上市日期	1979 年 04 月 02 日		
實收資本額	996,480,000 元		
員工人數	43 人		
營運據點	總公司	台北市大安區忠孝東路四段 310 號光復大樓 12 樓	
	六堵廠	基隆市七堵區工建南路 2 號	
	新屋廠	桃園市新屋區頭洲里中山東路二段 309 號	





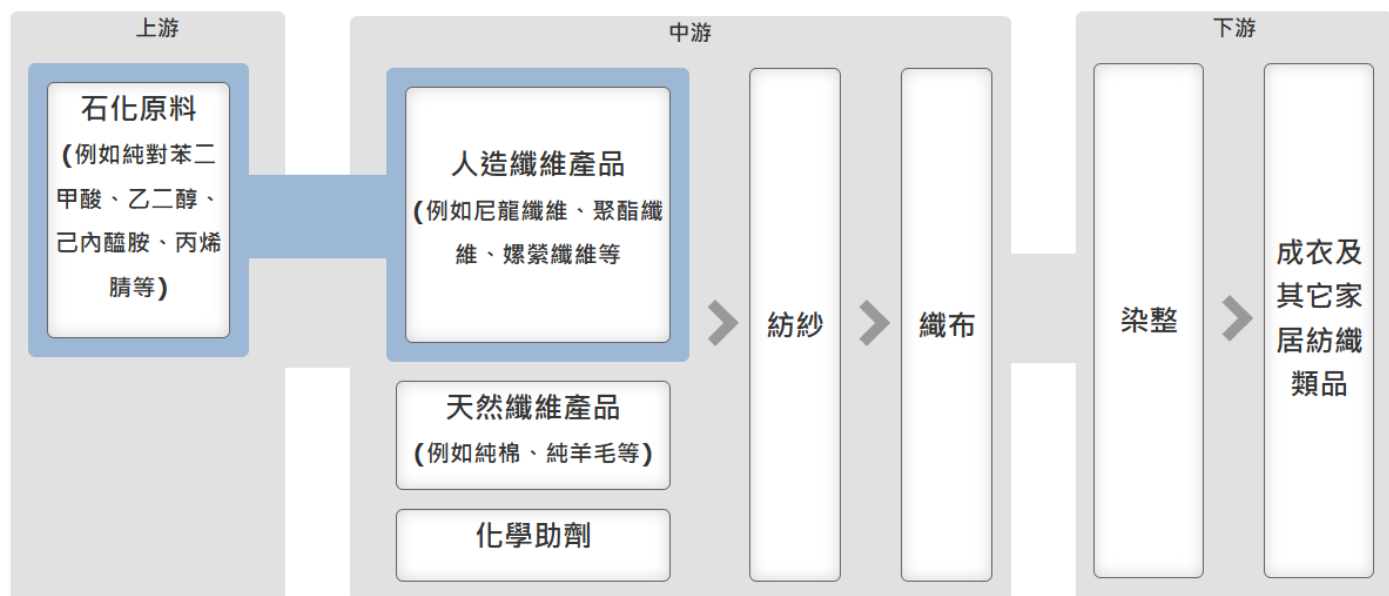
股東結構持股比例

股東結構		
股東	持股股數	持股比例(%)
金融機構	1,730	0.00
其他法人	60,196,628	60.41
個人	38,039,004	38.17
外國機構及外人	1,410,498	1.42
政府機構	140	0.00
總計	99,648,000	100

備註：數據截止日期為2026年04月20日。

紡織產業鏈上中下游關係圖

利華羊毛主要的營運項目為毛條 (包括炭化羊毛) 之製造及銷售業務，在紡織產業鏈當中，屬於中游的半成品階段，類別為「天然纖維產品 (純羊毛)」。天然纖維分為植物纖維與動物纖維，本公司產品以羊毛為主，因台灣羊毛產量不大，本公司之羊毛以進口澳洲羊毛。



主要產品與服務

利華羊毛主要以羊毛加工為主，商品主要銷售至台灣、亞洲及東南亞地區。本公司客戶涵蓋紡織業、服裝製造業、學校教學使用或填充於牆壁上加強隔音效果之填充物...等相關產業等，主要業務項目包括以下四種：

毛條（包括炭化羊毛）之製造及銷售業務

其他羊毛之防縮、染整加工業務

前列各款所列有關業務之進出口業務

生產產品有關原料之倉庫業務

產品類別	產品描述
一般毛條	條狀長纖維羊毛，主要係作為梳毛紗原料用途
防縮毛條	經過氯化處理之毛條，並藉由纖維表面之樹脂加工來達到防縮目的

產品及 2025 年度銷售量如下表示：

產品項目				
產品項目	銷售區域	客戶類型	銷售量	銷售量單位
毛條	台灣	製造商	105	公噸
毛條	亞洲及東南亞地區	製造商	65	公噸
防縮毛條	台灣	製造商	83	公噸
防縮毛條	亞洲及東南亞地區	製造商	22	公噸

參與組織

本公司積極參與各項產業公協會與專業組織，藉由與產官學界之交流合作，掌握最新產業趨勢、法規動向及永續發展議題。

公協會組織一覽	
產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格
台灣區毛紡織工業同業公會	會員
英國 International Association of Wool Textile Laboratories	會員



第一章 永續管理

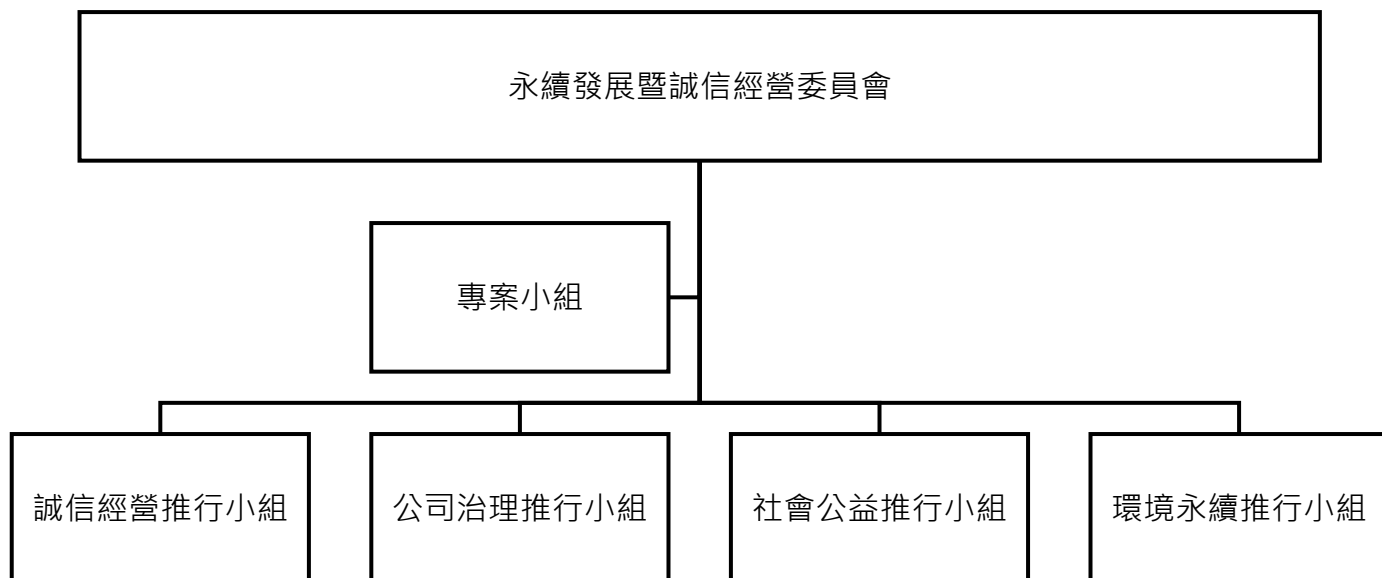
1-1 永續推動組織

永續發展策略

為妥善管理本公司永續發展之行動，經董事會同意，於 2024 年 8 月本公司成立永續發展暨誠信經營委員會，為本公司永續發展及誠信經營等相關工作之決策及督導單位，包含環境永續(E)、社會公益(S)、公司治理(G)與誠信經營等四大面向領域，以強化公司經營體制、致力環境保育及善盡社會責任，使董事會得履行保障公司、員工、股東及利益相關者權益之職責。

本公司永續發展暨誠信經營委員會，由總經理擔任委員會召集人，設立誠信經營推行小組、公司治理推行小組、社會公益推行小組、環境永續推行小組及專案小組等工作小組。本委員會每年至少召開一次會議，針對永續發展、誠信經營與社會責任相關工作之規劃、執行與檢討，追蹤各項方案之進展，討論各利害關係人所關切之議題及督導溝通計畫，並將成果提報至董事會。

本委員會於 2026 年 6 月召開會議，討論永續報告書之編撰及遵循國際標準 ISO 14064-1 和 GHG Protocol 溫室氣體盤查之進度。



永續發展暨誠信經營委員會工作職掌		
工作小組	主要工作執掌	領導單位
誠信經營推行小組	協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，規劃其內部組織、編制與職掌，安置相互監督制衡機制以防範不誠信行為風險，並協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作。	由業務部經理領導
公司治理推行小組	負責公司永續發展與強化公司經營體制，維繫公司與利害關係人的信賴關係，達成股東及政府對公司誠信經營、持續獲利及穩健成長的期望。	由管理部經理領導

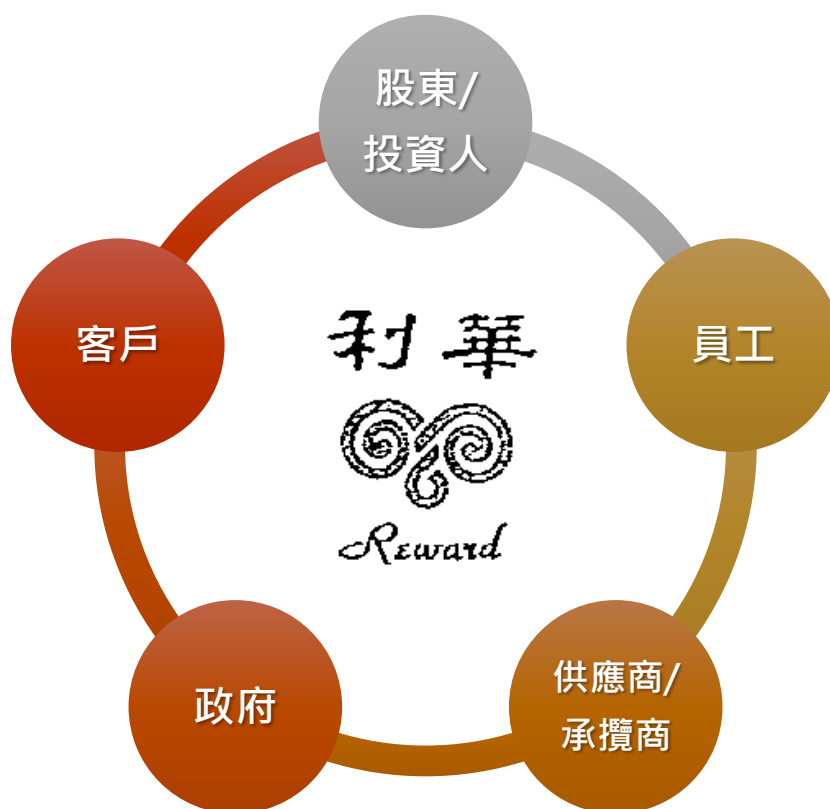
永續發展暨誠信經營委員會工作職掌		
工作小組	主要工作執掌	領導單位
社會公益推行小組	保障員工權益，提供專業技能的培養，藉以維護良好的勞資關係，使員工得以在公司的永續經營上有所貢獻。於公司的相關企業，探討如顧客關係、勞工安全、人權保護等議題，希望以公司的影響力去推動產業注重供應鏈的問題。	由新屋廠廠長領導
環境永續推行小組	整合公司內部環境保護相關措施，推動綠色生產，採用經濟可行的方式以減少污染、降低環境破壞及影響人類健康的風險，定期追蹤相關執行成果。	由研發部經理領導
專案小組	由總經理指派之人員組成，協助本委員會執行會議之行政事務，督導及整合四個工作推行小組作業，強化永續報告書之落實並推動及宣導永續發展、誠信經營與承擔社會責任之精神融入公司經營策略及文化。	由總經理領導



1-2 利害關係人議合

針對利害關係人，本公司採用 AA1000 SES 利害關係人議合標準(AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES)之「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」的五大原則外，為確保使利害關係人鑑別之完整性，亦依循 GRI 準則之精神，公司可能之利害關係人包括：股東與其他投資人、政府、員工與其他工作者、客戶、消費者、商業夥伴、供應商、當地社區、非政府組織/公民社會組織、工會、弱勢群體等，以及參考同業的利害關係人，再透過外部專家依公司對其利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響，並參酌 AA1000 SES 鑑別結果與高階主管進行討論後，訂定本公司 2025 年度之重要利害關係人。

本公司與外部專家討論及參酌 AA1000 SES 鑑別結果，所得出 5 大類的利害關係人，分別為股東/投資人、員工、供應商/承攬商、政府、客戶。



利害關係人溝通管道

利害關係人溝通管道與成效					
利害關係人	利害關係人對本公司的意義	關注議題	溝通管道	頻率	溝通成效
股東/投資人	股東/投資人為公司成功和永續發展的重要支持者及監督者，利華羊毛重視股東/投資人的協助，使公司穩健經營。	■ 經濟績效	■ 股東大會 ■ 法人說明會 ■ 電話	■ 每年1次 ■ 每年1次 ■ 即時	1. 於2025年舉辦1場股東大會及1場法人說明會，俾使投資人瞭解本公司之營運概況。 2. 透過電話方式親自向投資人說明公司營運狀況。
員工	員工是永續發展最重要的夥伴，也是我們持續成長的驅動力。	■ 職業安全衛生	■ E-mail、電話 ■ 主管面談 ■ 勞資會議 ■ 福委會議	■ 即時 ■ 不定期 ■ 每季1次 ■ 每年2次	1. 主管不定期與員工面談，了解員工上班狀況，關心員工身心靈發展。同時以工作日誌紀錄員工工作內容，於2025年無特殊狀況發生。 2. 透過勞資及福委會議進行各項福利事項政策討論，於2025年舉辦4次勞資會議及2次福委會議。
供應商/承攬商	供應商可提供即時原料市場變化訊息，透過良好的合作，取得穩定優良的原料供貨來源，優良原料亦關係本公司產品生產成本。 委託專業的廠商處理執行專業的工程施工、精密度高的零件及物料委由合格的廠商製作，可提高生產的品質與效率。	■ 物料(原毛管理)	■ 電話、E-mail	■ 即時	1. 供應商提供之產品已通過認可或第三方實驗室檢驗，確保產品品質。 2. 對供應商之進料檢驗，依IWTO標準，進行抽樣送工廠實驗室檢測，於2025年檢測45次。檢測結果皆為通過。 3. 供應商2025年無違背人權情事。 4. 每週市場訊息提供，協助本公司理解當地原料狀況及行情。 5. 報價及採購訂單討論。 6. 遵守品質規格的規定，符合職業安全衛生的要求。
政府	本公司重視並遵守環保法規、環境保護的管理與維護、消防編組與演練及職場安全與健康。	■ 排放 ■ 能源 ■ 職業安全衛生	■ 公開資訊觀測站 ■ e-mail、電話 ■ 公文 ■ 宣導座談會	■ 不定期 ■ 即時 ■ 即時 ■ 不定期	1. 依法規申報每月職安衛、廢棄物數量及每半年環保申報。 2. 視適合性以電話或網站意見箱溝通，並加以改善，以期符合法令規定。 3. 工廠危險品的管控符合規定。於2025年檢查2次危險品，執行2次宣導。

利害關係人溝通管道與成效

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	關注議題	溝通管道	頻率	溝通成效
					4. 落實年度的消防檢查，加強員工的防災意識。於2025年檢查1次，執行2次宣導。
客戶	客戶喜歡我們的產品與服務，是業務發展的關鍵。	■ 物料(原毛管理)	■ 電話、E-mail、LINE ■ 客戶拜訪	■ 即時 ■ 不定期	1. 瞭解客戶需求，以利業務拓展，追求客戶滿意度最大化，2025年並未發生客訴事件。



1-3 重大主題分析

為了讓永續發展報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，透過「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等 4 大步驟，決定重大永續主題。



利華羊毛相關永續議題依循包含GRI主題準則、SASB準則與本公司上年度報告書之重大主題等，彙整出**32**個永續議題。

由外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、社會(人與人權)之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會(人與人權)之得分相加後排序，總分大於30分者為本公司之重大主題，但SASB列出之主題於評分後優先考量列為重大主題。

評分結果經外部專家與公司高階主管開會討論後核定，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著成程度與可能性，分析確定**7**項利華羊毛的重大性永續議題。

重大性永續議題分析結果，外部專家依議題性質，並與公司各部門進行綜合性評估，最終把**7**項重大性永續議題歸納出**4**個重大主題管理內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。



重大主題鑑別結果

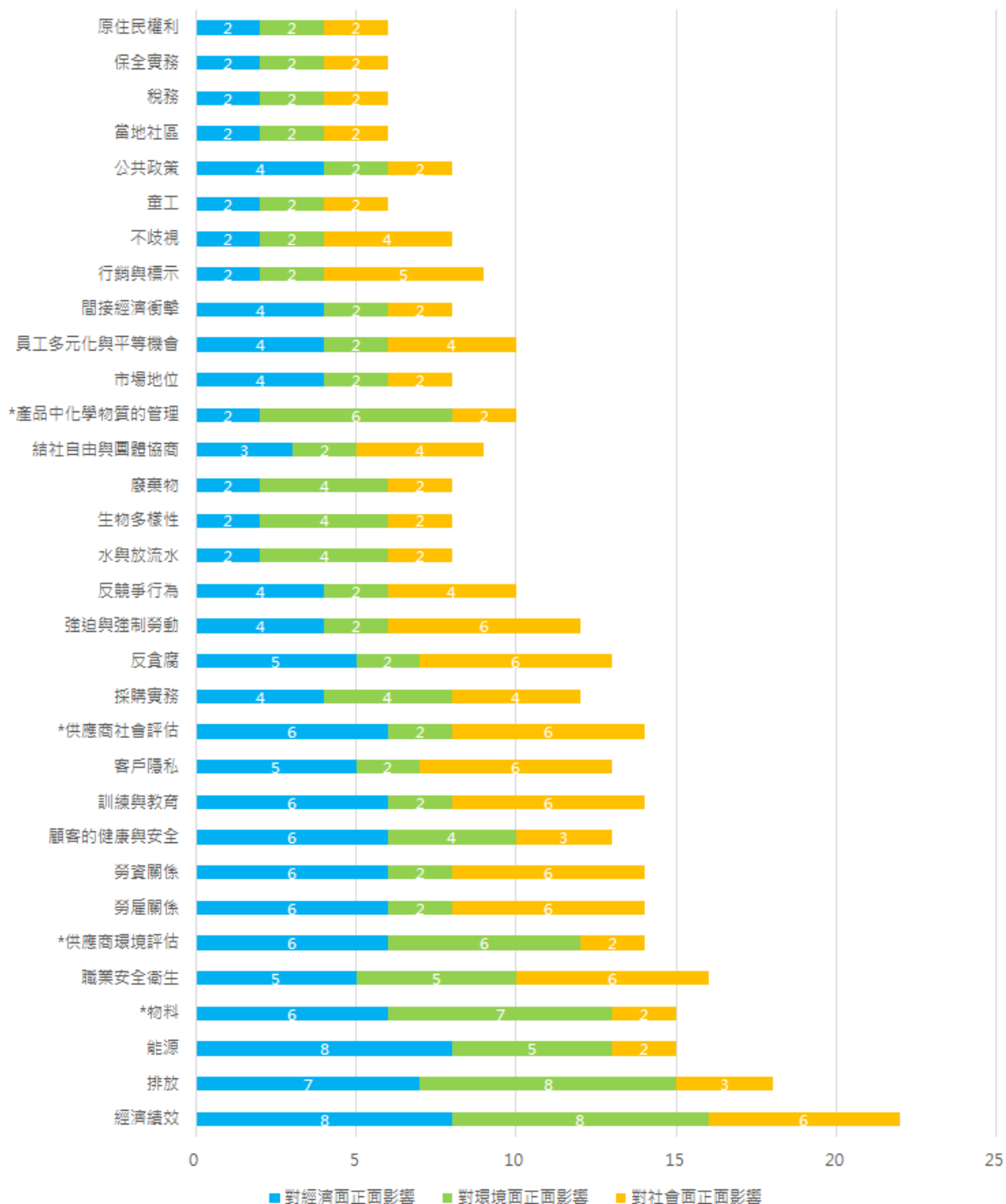
經利華羊毛同仁與外部專家於 ESG 啟始會議上討論後確定，本公司 2025 年重大主題總計 4 項，包括：經濟績效、綠色能源管理(排放&能源)、物料(原毛管理)、職業安全衛生，於每單元歸納各個重大主題管理方針，展現本公司的管理策略及成效，向利害關係人進行溝通和回應。與前一年度相比，重大主題無重大改變與調整。

重大主題鑑別結果				
重大主題				
1 經濟績效	2 綠色能源管理(排放&能源)	3 物料(原毛管理)	4 職業安全衛生	
其他主題				
5 供應商環境評估	6 勞雇關係	7 勞資關係	8 顧客的健康與安全	9 訓練與教育
10 客戶隱私	11 供應商社會評估	12 採購實務	13 反貪腐	14 強迫與強制勞動
15 反競爭行為	16 水與放流水	17 生物多樣性	18 廢棄物	19 結社自由與團體協商
20 產品中化學物質的管理	21 市場地位	22 員工多元化與平等機會	23 間接經濟衝擊	24 行銷與標示
25 不歧視	26 童工	27 公共政策	28 當地社區	29 稅務
30 保全實務	31 原住民權利			

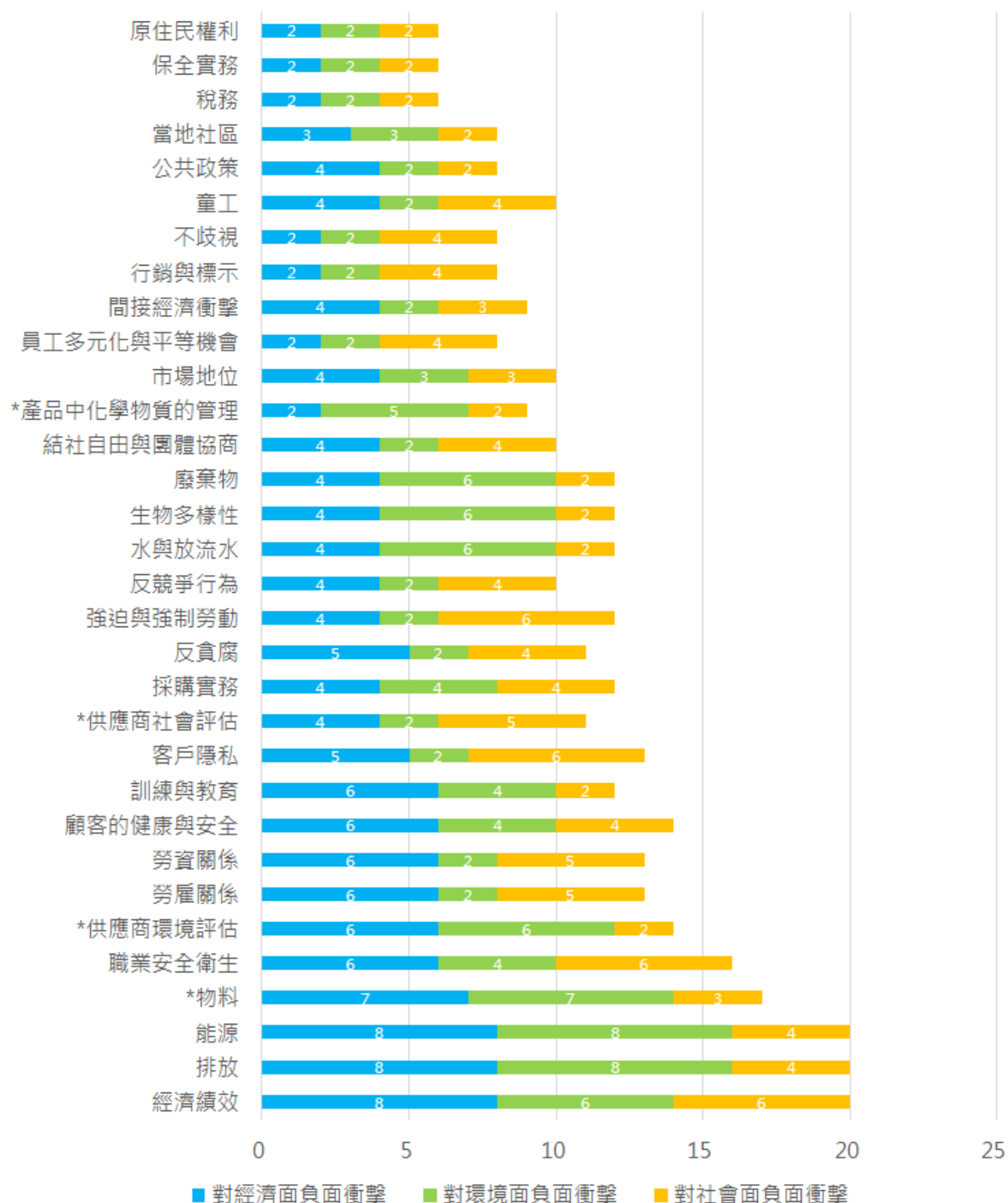


正面影響程度

利華羊毛重大主題之正面影響程度



利華羊毛重大主題之負面衝擊程度



重大主題列表

重大主題管理內容						
面向	重大主題列表	對應GRI指標	本公司與重大主題相關的政策或承諾	經濟、環境、人(人權)與企業形象之正、負面、實際、潛在影響與衝擊	主要影響對象	對應章節
公司治理面	經濟績效	GRI 201	經濟績效為企業永續經營的關鍵因素，也是展現公司營運管理能力，回饋股東、投資人投資價值之重要指標。	■ 經濟實際正面影響：良好的經濟績效可以加深投資人、債權人及市場信心以支持未來的營運發展，並為股東及員工獲取最大利益。 ■ 經濟潛在負面衝擊：羊毛纖維主要係作為高單價紡織品原料，因此受全球區域衝突之影響，消費意願下降造成需求縮減，澳洲羊毛市場價格走勢將持續下跌。	股東/投資人(促成) 員工(造成) 政府(促成)	第二章 公司治理
環境面	綠色能源管理 (排放&能源)	GRI 302 GRI 305	排放主題對於本公司相對重要，如不進行溫室氣體與排放管理，本公司未來有可能面臨相關法規上的處罰，而盡責的排放管理可降低本公司的成本風險與提高產品在永續議題上的競爭力。	■ 公司治理潛在正面影響：提前進行排放管理以符合法規要求，避免未來遭到裁罰。 ■ 環境潛在正面影響：落實循環經濟與減碳，降低塑膠製品、冷媒對環境與生態負面衝擊。 ■ 人(人權)潛在正面影響：企業管理影響周邊鄰里，有效管理碳的排放，減少衝擊鄰里。 ■ 企業形象潛在負面衝擊：雖本公司不是排碳大戶，但仍需因應政策法規，若未持續跟進，將有可能遭受裁罰，客戶與供應商也會逐年減少與公司的合作。 ■ 經濟潛在負面衝擊：再生能源設置條例及碳費相關法規，使企業營運成本增加。	股東/投資人(促成) 政府(促成) 客戶(促成) 供應商(直接影響)	第四章 環境共好
環境面	物料(原毛管理)	GRI 301	原毛(羊毛)為本公司主要採購之項目，對於本公司成本影響巨大；原毛品質亦很重要，將影響本公司的競爭能力。	■ 經濟潛在負面衝擊：因澳洲氣候環境雨水量...等因素，導致原毛供應量減少，導致成本增加。 ■ 公司治理潛在正面影響：因應氣候變遷帶來之羊隻生長環境的調整，影響其原毛產量及品質，透過預先之風險管理規劃，因應即時改變。	供應商(直接影響)	第三章 責任生產

重大主題管理內容

面向	重大主題列表	對應GRI 指標	本公司與重大主題相關的政策或承諾	經濟、環境、人(人權)與企業形象之正、負面、實際、潛在影響與衝擊	主要影響對象	對應章節
社會面	職業安全衛生	GRI 403	工廠因產業特性，於製造過程中需使用化學品及水電等能源。因此，維護所有人員之安全及健康的作業環境，為公司運作重要的一環，如不落實安全衛生管理計畫，除了可能造成職業災害外，公司尚可能面臨相關法規上的處罰，嚴重時亦可能造成停工生產。 因此公司重視安全管理，為維護同仁之健康安全，落實職業安全相關管理計畫，強化工廠員工及承攬商之安全意識，預防職業災害發生。	■ 企業形象潛在負面衝擊：遵循政府公告之相關法令規章，若違反職業安全衛生相關法規，則可能面臨公司形象或影響經營之風險。 ■ 人(人權)潛在負面衝擊：若由於員工的安全教育訓練及意識不足或處於不安全的作業環境中，導致職災發生，則影響 工廠生產力及營運成本，甚至導致人員的傷亡。 ■ 人(人權)實際正面影響：落實職業安全衛生管理計畫，營造安全工作環境，則避免職災發生。 ■ 經濟實際正面影響：員工處在安全的工作環境中，使得工作安全得以落實，生產效率得以提升，有助於公司營運成本降低。	政府(促成) 承攬商(直接影響) 員工(造成)	第 五 章 友善職場
主要影響對象說明： 1.造成：組織因其自身的活動導致衝擊。 2.促成：組織的活動致使、促進或誘使另一個實體造成衝擊。 3.直接相關：組織沒有造成或促成負面衝擊，其營運、產品或服務因其商業關係而與負面衝擊相關。						



第二章 公司治理

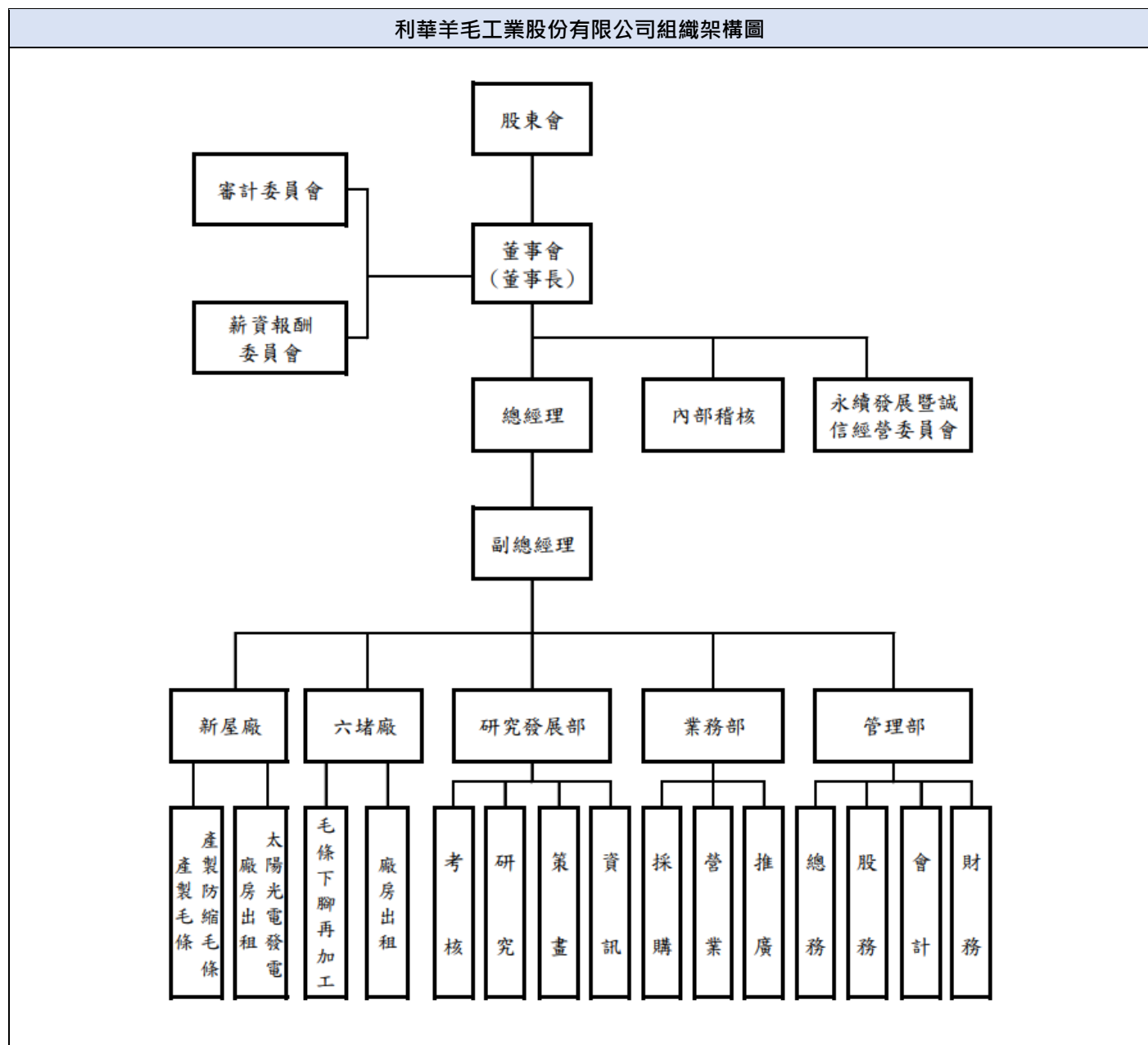
重大主題管理

重大主題：經濟績效	
重要性	經濟績效為企業永續經營的關鍵因素，也是展現公司營運管理能力，回饋股東、投資人投資價值之重要指標。
影響與衝擊	經濟實際正面影響：良好的經濟績效可以加深投資人、債權人及市場信心以支持未來的營運發展，並為股東及員工獲取最大利益。 經濟潛在負面衝擊：羊毛纖維主要係作為高單價紡織品原料，因此受全球區域衝突之影響，消費意願下降造成需求縮減，短期澳洲羊毛市場價格走勢恐將持續下跌。
政策	本公司的政策為去化庫存，並致力提升長期且穩定的業外收益。
策略	1. 本公司已經預先調整生產規模並大幅降低成品庫存，來有效降低成本及風險，未來也將會持續注意國際羊毛價格走勢，以及外部市場變化來積極調整採購及銷售因應。 2. 增加太陽能躉售業務，建置新營利來源。 3. 由於較高自行生產成本，現階段本公司已將部分羊毛生產改為委外加工或直接採購毛條方式，來達到更加彈性的生產銷售運作。 4. 對於目前已無生產之六堵工廠，也藉由外租方式來增加租金收益，預計未來出售后也將可望為公司帶來一筆豐碩業外獲利。
目標與標的(短期)	基於現階段全球經濟依舊十分低迷，加上近期美國總統所公布之對等關稅政策，恐將對於目前低迷經濟造成另一波衝擊，並影響到對於羊毛織品的消費需求，因此預估本公司短期年銷售目標約在300T。
目標與標的(中期)	由於羊毛係屬於較高單價紡織品，整體羊毛產業在歷經過去疫情、戰爭及貿易對立造成全球經濟下滑及消費需求萎縮，預期對於全球經濟所造成影響恐難於短期間恢復，因此預估本公司中期年銷售目標約在330T。
目標與標的(長期)	由於近幾年來各種低價機能性纖維大量崛起，並大幅取代原有天然纖維，造成羊毛產業出現逐年萎縮，加上自中國大陸以及印度等國外低價毛條競銷，對於以往高產能生產模式，已無法順應於未來運作，因此預估本公司長期年銷售目標約在380T。
管理評量機制	1. 每月結算實際銷售數量，分析各地區市場的變化。 2. 定期追蹤澳洲羊毛生產狀況與中國等主要國家的採買數據。 3. 長期目標控制成品存貨數量為150T以下。 4. 光電發電效益每月統計分析。
績效與調整	1. 提高存貨周轉率，以達1次為目標。 2. 太陽光電發電效益，期能達到桃園地區平均日照發電度數的95%以上。 3. 2025年總銷售275T，係受到美國對等關稅影響，致銷售量不盡理想。



2-1 治理組織

組織結構



部門	所營業務
內部稽核	公司內部稽核制度之建立、修訂與執行審查內部稽核計劃並提報董事會。
永續發展暨誠信經營委員會	針對永續發展、誠信經營與社會責任相關工作之規劃、執行與檢討，追蹤各項方案之進展，討論各利害關係人所關切之議題及督導溝通計畫，並將成果提報至董事會。
管理部	執行公司內部各項庶務、股務、資產管理、人力規劃等管理性事務，定期編製各項會計報表及財務資金調度處理。
業務部	負責國內外市場推廣、調查，提供資訊擴展業務，研訂銷售目標及營業計劃併配合採購各項生產之原、物料等。
研究發展部	依市場資訊及未來趨勢開發高附加價值產品，改進製程提高品質降低生產成本及維護修改資訊系統。
新屋廠	產製毛條、功能性毛條、防縮毛條及其相關副產品並兼營廠房出租及太陽光電發電。
六堵廠	毛條下腳再加工、廠房出租。

董事會組成與多元化

利華羊毛董事會由 5 位成員組成，包含 3 位獨立董事及 2 位一般董事。董事選舉採候選人提名制度，由股東會自候選人名單中選任。相關提名受理程序、獨立董事之專業資格、兼職限制及資訊揭露等事項，均依《公司法》、《證券交易法》及相關法令規定辦理。董事選舉採獨立董事與非獨立董事合併選舉、分別計算當選名單之方式進行。

本公司採董事長與總經理分工制度，由應柔爾董事長負責公司整體策略決策與董事會運作之監督；洪志成總經理負責公司經營管理，執行董事會決議並統籌日常營運，董事長未兼任總經理以確保權責分明與治理效能。

目前董事會組成為男性董事 1 人、女性董事 4 人，女性董事占比達 80%，獨立董事占比為 60%，且無具員工身分之董事。考量產業特性與公司治理目標，公司持續推動董事會性別多元化，並以女性董事比例達 60% 以上為目標，第 21 屆董事會已順利達成。為強化專業決策能力，董事會成員具備多元專業背景，本屆董事中具財務背景者 2 位、具法律背景者 2 位，符合公司設定之專業結構目標。整體而言，董事會成員涵蓋營運判斷、會計與財務分析、經營管理、業務行銷、研發、資訊科技及風險管理等專業領域，以提升決策品質並降低潛在風險。

此外，董事會依需求設置薪資報酬委員會、審計委員會及永續發展暨誠信經營委員會，並設置公司治理主管以強化董事會運作與資訊揭露品質，持續提升公司治理水準與企業永續價值。



董事會成員資訊						
職稱	姓名	性別	年齡	初次（選）就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事長	應柔爾	女	51歲以上	1995.01.10	加州大學碩士	中城投資(股)公司董事長 國泰化工廠(股)公司董事長 和淞科技(股)公司董事長
董事	趙伊嫻	女	30~50歲	2019.04.01	國立高雄大學法律系 上市櫃金融、生技醫療公司法務	同協電子(股)公司董事
獨立董事	涂莉雲	女	30~50歲	2021.07.29	國立臺北大學司法學系 順律法律事務所合署律師 集英法律事務所受雇律師 上市櫃公司法律諮詢律師	順律法律事務所合署律師
獨立董事	顏邦玉	女	51歲以上	2021.07.29	政治大學財稅學系 合作金庫銀行董事會稽核部 研究員、分行經理 農民銀行國外、財務部副理 中信局外匯襄理 考試院金融特考及格	-
獨立董事	江信徵	男	30~50歲	2024.06.21	輔仁大學會計學系 輔仁大學國際創業與經營管理碩士 高考會計師合格 安永聯合會計師事務所協理	衍德會計師事務所執業會計師
備註：董事會成員選任期日期2024年6月21日，任期為三年。						

董事會成員多元化能力資訊										
職稱	姓名	基本組成		產業經驗				專業能力		
		性別	年齡	銀行 / 財務	經營管理	業務行銷	研發	會計及財務分析	資訊科技	風險管理
董事長	應柔爾	女	51歲以上	✓	✓	✓		✓		✓
董事	趙伊嫻	女	30~50歲	✓				✓	✓	✓
獨立董事	涂莉雲	女	30~50歲		✓				✓	✓
獨立董事	顏邦玉	女	51歲以上	✓	✓			✓		✓
獨立董事	江信徵	男	30~50歲	✓	✓	✓		✓	✓	✓

董事利益迴避與獨立性

本公司全體獨立董事均符合金融監督管理委員會證券期貨局對獨立董事資格之相關規範，且董事及獨立董事間，均未有《證券交易法》第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項所規定之情事。依本公司《董事會議事辦法》規定，董事對於董事會議案，如與其自身或所代表之法人具有利害關係，應於當次會議中充分揭露其利害關係之重要內容；如該事項有損及公司利益之虞，該董事不得參與討論及表決，並應主動迴避，且不得代理其他董事行使表決權。

日期	議案	迴避情形
2025.03.11	擬訂定本公司2024年度員工(具經理人身分)及董事酬勞分配案。	採分段議決方式，5位董事因利益迴避而個別離席未參與討論及表決。
2025.11.12	本公司董事長及經理人2025年度年終獎金之計算發放案。	應柔爾董事因利益迴避而離席未參與討論及表決。
	本公司2026年度董事長及經理人每月固定薪酬案。	應柔爾董事因利益迴避而離席未參與討論及表決。

董事會討論議案

利華羊毛於 2025 年共召開 4 次董事會議，董事成員平均出席率 100%，全體董事皆高度參與公司營運的決策過程。於董事會議中審核企業經營績效、討論永續議題與關鍵重大事件，包含經濟、環境和社會衝擊、風險與機會等。本公司重大事件依據【重大訊息之查證暨公開處理程序】辦理，於本報導年度無發生關鍵重大事件需於董事會報告。

性質	重大事件數量	溝通議案概述
公司治理面	18	1. 盈餘分派、董事及經理人酬勞分配。 2. 核定經理人獎金及未來薪酬制度。 3. 修訂公司章程，增訂關係人交易規範與道德行為準則，強化治理機制。 4. 2026年度內部稽核作業查核計畫。 5. 辦理總經理退休及新任人選任命，並處理競業禁止及責任保險相關事宜。 6. 審議股東常會召開事宜。
環境面	1	1. 擬依規定編制本公司「113年度永續報告書」核議執行事宜。
經濟面	11	1. 年度營運計畫、營業報告書及財務報表討論。 2. 金融機構融資活動。 3. 審議六堵廠廠房及土地處分案。
社會面	3	1. 訂定及修訂內部控制制度部分條文。 2. 擬定「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」。



董事會進修

本公司每年定期安排董事參與相關法規與新知進修課程，持續精進專業知能，以強化董事會整體職能與決策品質。2025 年董事全員共進修 45 小時，進修課程及時數如下：

董事會進修一覽						
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	應柔爾	2025.08.11	社團法人中華公司治理協會	上市櫃公司董事會實務分享	3	9
		2025.07.09	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	
董事	趙伊嫻	2025.07.09	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	9
		2025.05.09	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025年度防範內線交易宣導會	3	
獨立董事	涂莉雲	2025.07.09	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	6
獨立董事	江信徵	2025.07.09	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	15
		2025.07.04	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	從司法實務看洗錢防制法(認列洗錢防制、董事時數)	3	
		2025.07.04	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	企業會計準則公報與金管會最新認可之IFRSs之差異分析(認列董事時數)	3	
		2025.05.16	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025年度防範內線交易宣導會	3	
獨立董事	顏邦玉	2025.07.09	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	6



功能性委員會

• 審計委員會

審計委員會運由全體獨立董事組成，每季至少招開一次，其運作係以監督公司財務狀況、內控實施、法令遵循、潛在風險之管控等為主要目的。審計委員會主要權責如下：

一、	依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
二、	內部控制制度有效性之考核。
三、	依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
四、	涉及董事自身利害關係之事項。
五、	重大之資產或衍生性商品交易。
六、	重大之資金貸與、背書或提供保證。
七、	募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
八、	簽證會計師之委任、解任或報酬。
九、	財務、會計或內部稽核主管之任免。
十、	年度財務報告及半年度財務報告。
十一、	其他公司或主管機關規定之重大事項。

2025 年召開 4 場審計委員會，全體委員出席率達 100%。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率(%)
召集人	涂莉雲	4	0	100%
委員	顏邦玉	4	0	100%
委員	江信徵	4	0	100%
備註： 1. 薪酬委員會任期2024年6月21日至2027年06月20日。 2. 陳蜀瓊委員於2025年到期解任。				

• 薪資報酬委員會

為健全本公司董事、監察人及經理人薪資報酬制度，爰依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」第三條之規定，於 2011 年 12 月訂定本薪資報酬委員會組織規程，並於 2011 年 12 月 12 日正式設立「薪資報酬委員會」，委員由董事會決議委任，每年召開 2 次會議，其職能係以專業客觀之地位，就本公司董事、監察人及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。委員會職責如下：

一、	定期檢討本公司薪酬辦法並提出修正建議
二、	訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構
三、	定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額

2025 年召開 2 場薪酬委員會，全體委員出席率達 100%。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率(%)
召集人	涂莉雲	2	0	100%
委員	顏邦玉	2	0	100%
委員	江信徵	2	0	100%
備註：				
1. 薪酬委員會任期2024年6月21日至2027年6月20日。				
2. 陳蜀瓊委員於2025年到期解任。				

董事及經理人薪酬制定

董事薪資報酬依「薪資報酬委員會組織規程」規定辦理，董事及經理人之薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性，並提董事會決議。

另依公司章程第 28 條規定，本公司年度如有獲利，應提撥不低於 5% 為員工酬勞，所稱獲利係指稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益，前述員工酬勞比例中，應提撥至少不低於 1% 作為基層員工酬勞分派數額。

薪資審議流程

訂定酬金之程序，除參考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，而給予合理報酬，相關薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核，並得視實際經營狀況及相關法令適時檢討。

風險連結

經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。

薪酬與 ESG 績效的關聯

獎金發放除視公司營運成果外，亦參考經理人績效評估，項目包含財務性(如公司營收達成率和營業費用)、企業社會責任、公司治理和專業知識與技能等項目，納入績效評核與薪酬發放考量。



董事會績效評鑑

利華羊毛每年定期辦理董事會績效評估，評估範圍涵蓋董事會整體、個別董事成員及各功能性委員會，並將結果提報董事會，作為持續精進董事會運作及董事提名與續任之重要參考依據。

2025 年度董事會績效評估已於 2026 年第 1 季完成，評估結果均為「優良」，並於 2026 年 3 月 6 日提報董事會，且依規定申報於公開資訊觀測站。

利華羊毛董事會評鑑執行情形	
評估範圍	
整體董事會	個別董事成員
董事會績效考核自評問卷： 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 五大面向，其評估指標分為39項。	董事成員（自我或同儕）考核自評問卷： 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 六大面向，其評估指標分為22項。
評估內容及成效	
評估結果為99.0分。	評估結果為99.5分。

利華羊毛委員會評鑑執行情形	
評估範圍	
功能性委員會	永續發展暨誠信經營委員會
功能性委員會績效考核自評問卷： 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 五大面向，其評估指標分為薪資報酬委員會19項、審計委員會20項。	永續發展暨誠信經營委員會績效自評問卷： 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 五大面向，其評估指標分為18項。
評估內容及成效	
評估結果為薪資報酬委員會98.9分；審計委員會98.9分。	評估結果為100.0分。



2-2 營運績效

區域衝突不斷以及美中貿易對立，特別是全球最大生產製造國中國大陸低迷內部經濟所引發的產能外溢效應，也進而對於全球電動車、鋰電池、紡織品等行業造成衝擊影響，而羊毛纖維由於主要係作為高單價紡織品原料，因此在這波消費意願下降造成需求縮減所受影響也相較顯著，因此反應至去年澳洲羊毛市場價格走勢也出現持續性下跌。本公司 2025 年營業收入相較 2024 年減少約 18.25%。未來將持續透過新產品開發以及品質再提升，以區隔市場競爭。並將加強擴展其他地區之市場銷售，以達到分散市場風險並有利於提高未來業務銷售量。

為彌補本業表現不佳的缺口，本公司近年來更致力提升長期且穩定的業外收益，針對能源使用及增加綠電收入，新屋廠二期太陽光電工程經同仁的努力督促下，已於 2024 年 10 月中旬順利掛錶運轉，於新年度費率實施前併聯竣工，開啟了本公司企業轉型售電業務。

新台幣：仟元

近三年經營績效一覽			
項目/年度	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	124,185	104,444	85,388
營業(運)成本	163,128	132,238	96,950
營業毛利	(38,943)	(27,794)	(11,562)
營業損益	(70,710)	(58,987)	(65,419)
營業外收入及支出	163,323	124,392	502,950
稅前淨益	92,613	65,405	437,531
本期稅後淨利	70,533	80,802	433,968
本期綜合損益總額	288,018	433,882	516,416
每股盈餘(元)	0.570	0.810	4.36
員工福利金額	476	619	552
股利	27,680	59,789	79,718
員工薪資(含員工福利)	35,767	36,013	55,846
留存經濟價值	(120,429)	(154,859)	(155,541)
支付出資人款項	27,680	59,913	79,879
支付政府的款項	17,561	30,518	7,700
社區投資	2	2	2
備註：上列金額來源為經會計師查核簽證IFRSs利華羊毛個別財報財務報告			



政府補助

於本報導期間，本公司向政府單位申請補助新臺幣 3,600 元，用於採購節能設備，以提升設備使用效率並降低能源消耗。本公司亦逐步將節能改善納入日常營運管理機制，透過設備汰換評估與資源使用效率檢視，建立內部節能減碳之推動基礎，以強化環境管理之制度化發展。

政府補助一覽		
項目	補助單位	補助金額(元)
購置變頻落地冷氣設備貨物稅退稅	北區國稅局	1,600
購置電冰箱貨物稅退稅	北區國稅局	2000
總計		3,600

稅務政策

本公司自 1979 年於台灣證券交易所上市，多年來均嚴格遵守相關稅務法規規定，並委由安永聯合會計師事務所進行稅務核查，按規定期限誠實申報、合法節稅，善盡納稅義務人社會責任，並依規定於財務報表揭露稅務資訊，確保資訊透明度。

為確保遵循稅務管理，本公司提倡：

1. 同仁積極參與相關稅務專業課程或主管機關舉辦之政令宣導課程，以提高同仁稅務專業知識。
2. 設有專業背景獨立董事，與董事會共同檢視稅務治理成果。
3. 基於互信及法規遵循原則，與稅務機關建立相互尊重與良好互動關係。
4. 以會計師事務所簽證之財務報表為基礎，揭露各項稅務資訊於官方網站、股東會年報等公開管道。

財報



年報



2-3 誠信經營

利華羊毛秉持誠信經營的原則，嚴格遵守當地法規，維護人權，並接受主管機關的指導與監督。建立完善的內部規章與風險控管機制，確保所有業務運作皆符合公司治理、勞工權益、環境保護及產品法規的要求。

人權維護

本公司恪遵中華民國《勞動基準法》及《性別工作平等法》等相關法令，於人才招募與任用過程中，秉持公平原則，確保不因性別、種族、年齡、婚姻及家庭狀況等因素而有差別待遇。在符合法規前提下，建立具激勵性與競爭力之薪酬制度，以吸引、留任並發展優秀人才。公司致力於打造具尊嚴、安全與包容性的工作環境，積極落實多元共融 (Diversity & Inclusion) 理念，確保員工於薪酬、培訓及升遷機會上享有公平待遇。人員任用與發展主要依據其專業能力、學經歷及職能表現進行評估。

此外，我們嚴格禁止任何形式之歧視或不當對待，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、外貌特徵、身心障礙或過往工會會員身分等因素，而於聘用、言語、態度或行為上有所差別，致力於營造平等尊重之職場文化。我們致力於以下相關人權面向，並制定相關作法，透過每季之勞資會議使同仁意見可充分表達並得到合理的解決，2025 年度本公司並未產生重大勞資糾紛、申訴與爭議，也無發生任何歧視與騷擾事件。

人權項目	作法及管理說明
平等雇用、不歧視	提供公平就業機會，招募不因個人背景差異而有差別待遇
禁用童工	不僱用未滿15歲之人
禁止強迫勞動(含供應鏈)	明訂禁止強迫或強制勞動，並要求供應商遵守行為準則。如發現供應鏈有其行為，要求供應商限期改善，否則將終止合作。
性別平等與職場友善	落實性騷擾防治措施，建立友善工作環境

為協助全體員工理解人權相關宣導，本公司安排新進人員均需參加職前訓練，增進工作技能、知識之觀念，並由同仁帶領認識工作環境，以盡快熟悉工作環境並融入。在職人員為提高專業知識，得主動提出參與工作相關課程或主管機關舉辦之政令宣導課程；亦得視其工作需要性，由主管核派或自行申請不定期參加廠內或廠外之講習，接受依法規規定及作業須要之各項法定證照訓練課程，以確保生產及各項作業安全。

性騷擾防治

本公司設有禁止職場性騷擾申訴單位，保護員工不受職場性侵害與性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，以杜絕職場性侵害與性騷擾之發生。如遇有職場性騷擾情形，可透過申訴專線、電子信箱方式向相關單位提出申訴，保護自身權益。

性騷擾申訴專線	
申訴專線	02-27813607
電子信箱	huangcc@reward.com.tw

反貪腐制度

本公司訂定「誠信經營守則」，強化誠信經營之企業文化及健全發展，提供建立良好商業運作模式。包含公司人員與實質控制者，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益，或其他違反誠信原則之行為。我們每年度進行貪污風險相關查核評估，涵蓋總公司及所屬各分公司，2025 年經評估無重大貪腐之風險，並持續以零反貪為目標。

反貪腐政策溝通及訓練
訂立誠信經營守則且揭露於公司網站上，相關單位皆積極落實執行。
管理階層與董事會亦落實各項經營政策，適時進修教育。
管理階層人員亦對該具較高不誠信行為風險嚴格落實各項防範措施。

若欲知詳情可至該連結查閱
利華羊毛誠信經營守則 ✓

檢舉單位及專線	
檢舉單位	總經理室
檢舉地址	台北市大安區忠孝東路四段310號光復大樓12樓
檢舉電話	02-27813607
電子信箱	huangcc@reward.com.tw

團體工會

新屋廠自 1995 年 12 月 11 日成立工會，目前參加工會員工 22 人，佔工廠人數 73.33%。本公司已於 2025 年 8 月 19 日與工會簽屬【團體協約】。本公司勞動條件與員工權益保障，主要依據【團體協約】及工廠於 2017 年 10 月 12 日修訂之【工作規則】辦理。【工作規則】內容涵蓋工資及獎金、工作時間、休息、休假、請假、考勤、考核、獎懲、升遷、退休資遣、社會保險、福利措施與安全衛生等規定。公司尊重員工依法組織及參與工會之權利，並透過團體協約及工作規則保障員工相關勞動權益。



法規遵循

本公司依據《重大訊息之查證暨公開處理程序》辦理相關揭露作業，並訂定《誠信經營守則》，以強化誠信文化及健全企業發展，建立良好商業運作之制度基礎。透過教育訓練與宣導，提升員工及實質控制者對誠信經營政策、防範措施及違規後果之認知；並設置正當檢舉管道，確保檢舉人身分及內容之保密性，並明訂違反誠信規範之懲戒與申訴機制。2025 年公司未發生因勞資、環境、職業安全或公司治理等違法行為而遭受罰款或限期改善之情形。

公司治理相關法規	勞工權益相關法規	產品相關法規
● 無違反公司法 ● 無違反商業法 ● 無違反證券金融法規 ● 無政治獻金 ● 無貪腐事件	● 無違反性平法 ● 無強迫勞動 ● 無使用童工 ● 無侵害結社自由及團體協商 ● 無違反歧視或人權事件 ● 無涉及侵害原住民權利 ● 無違反職業安全衛生法規	● 未有禁止或具爭議性之產品 ● 無違反行銷相關法規及自願守則的事件 ● 無發生因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的情事 ● 無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而衍生之法律訴訟 ● 無違反客戶隱私事件 ● 無違反行銷傳播法規
備註：本公司將單一事件罰鍰金額累計100萬元以上為重大事件。		



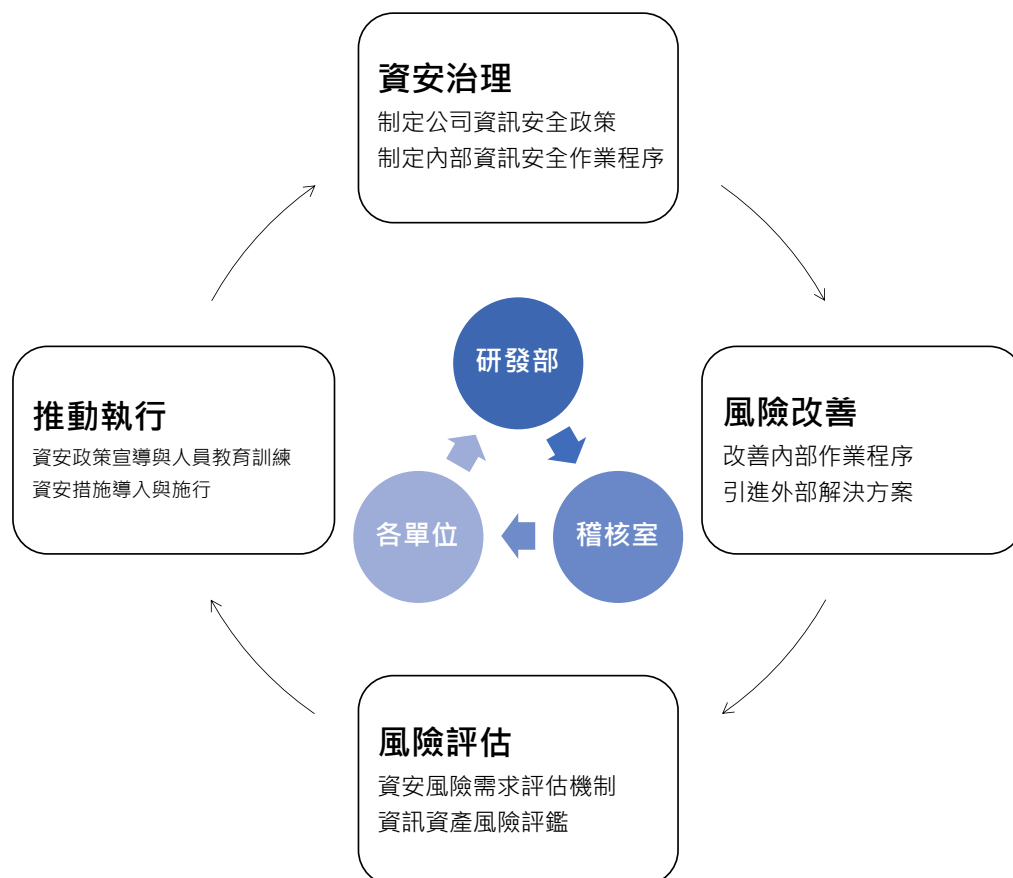
2-4 資通安全

資通安全

利華羊毛資訊安全之權責單位為研發部，該部設置資訊主管一名與專業資訊人員一名，負責訂定內部資訊安全政策、規劃暨執行資訊安全作業與資訊安全政策推動與落實。由稽核室為資訊安全監理之督導單位，該室設置稽核主管與稽核職務代理人，負責督導內部資訊安全執行狀況，不定期對同仁進行資通安全相關資訊傳達並宣導，若有查核發現缺失，即要求受查單位提出相關改善計畫與具體作為，且定期時續追蹤改善成效，以降低內部資訊安全風險。組織運作模式為循環式管理，確保可靠度與目標之達成且持續改善。2025 年度維持現有資安防護系統並無新增、更新或汰換相關網路通信暨資訊相關設備。

資通安全風險政策

1. 台北總公司與新屋廠皆建立設置妥善防火牆，以阻擋外部駭客之攻擊，並不定時檢閱相關記錄檔。
2. 電腦用戶端部署安裝防毒軟體，並不定時檢閱病毒記錄及相關對應處理。
3. 不定時不定期進行作業系統更新相關作業，減少系統漏洞而降低資訊安全風險。
4. 建立妥善的備份機制與方式。



資通安全風險管理方案		
1	電腦機房設備管理	1. 本公司電腦伺服器主機及應用伺服器皆置於專用機房，機房門禁限制人員進出，且保留進出紀錄存查。 2. 機房內部設立獨立空調冷氣，並適當的溫度環境下運轉；且放置乾粉式滅火器，可適用於一般或電器所引起的火災。 3. 機房伺服器主機連接不斷電系統，確保臨時停電或異常斷電時不會中斷電腦應用系統的運作。
2	網路安全管理	1. 對外連線設置企業級多功能防火牆，以防止駭客非法入侵。
3	伺服器或電腦用戶端防護管理	1. 伺服器與電腦用戶端設備內均安裝有端點防護多功能軟體(防毒、防惡意程式、防間諜程式...等)，病毒特徵碼採取自動更新方式，確保能阻擋並提升各類病毒或資訊安全防護。 2. 電子郵件設置有郵件防毒、垃圾郵件過濾機制及反勒索詐騙的郵件防禦機制，以防堵上述類別惡意郵件被電腦用戶端收下後，造成不可預期的損失或危害。
4	應用系統使用者帳號權限管理	1. 帳號管理，系統設定要求使用者需定期進行密碼變更。 2. 權限管理，依不同使用者職務屬性定義其可使用權限。
5	確保系統可用性	1. 妥善的備份管理策略，採取每日備份機制，備份媒體共有兩份，一份保留於機房，另一份備份媒體存放於銀行保險箱進行異地資料存放。 2. 災害復原計畫演練，每年不定期實施一次演練，選定還原日期基準點後，由備份媒體回存於系統主機，確保備份媒體的正確性與有效性。



第三章 責任生產

專欄 人道責任羊毛

人道責任羊毛 (Humane Responsible Wool) 是一種遵循動物福利、環境可持續性和社會責任原則生產的羊毛。這種羊毛通常來自實施嚴格標準的牧場，確保羊隻在生長和剪毛過程中受到人道對待，並將對環境的影響降至最低。人道責任羊毛不僅滿足消費者對動物福利和可持續性的期待，也為企業在市場上樹立負責任的形象提供了機會。雖然面臨成本和供應鏈管理挑戰，但透過認證、合作和技術升級，企業可以在這一趨勢中脫穎而出。

人道責任羊毛核心原則

動物福利

- 確保羊隻在飼養和剪毛過程中無痛苦、無虐待。
- 禁止非人道的操作，如 "mulesing" (剪除羊隻臀部皮膚以防寄生蟲感染) 。
- 提供適當的飼料、清潔的水源和良好的生活環境。

環境可持續性

- 減少放牧對土地的退化，避免過度放牧。
- 保護生態系統，減少羊毛生產對當地環境的負面影響。
- 推動可再生能源的使用及廢水管理。

社會責任

- 確保牧場工人獲得公平的工資和安全的工作環境。
- 支持當地社區的經濟發展和社會福祉。
- 加強供應鏈透明度，避免使用非法或剝削性勞動力。

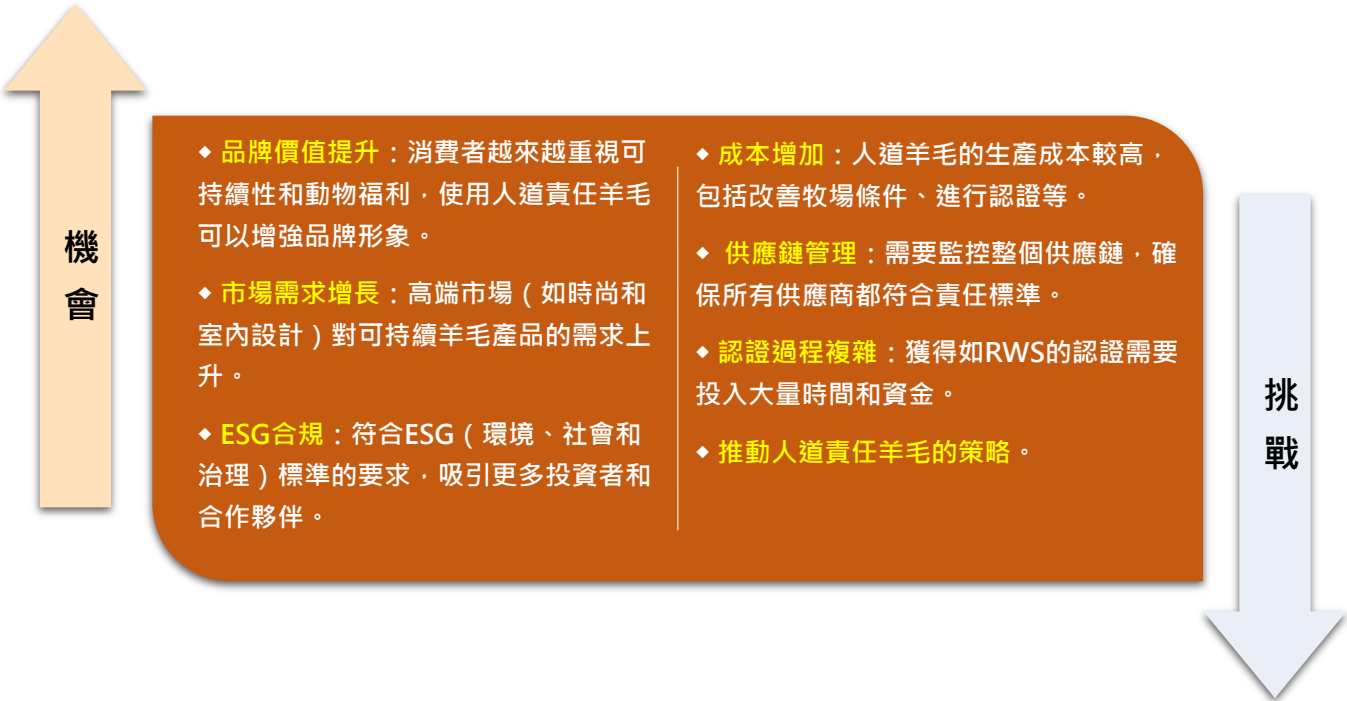
標準與認證

- 負責任羊毛標準 (Responsible Wool Standard, RWS)：全球認可的羊毛責任生產標準，涵蓋動物福利、土地管理和供應鏈透明度。



認證與標準化	
獲取RWS或同類國際認證，向消費者和合作夥伴展示責任羊毛的可信性。	
供應鏈合作	■ 與符合標準的牧場合作，建立長期供應協議。 ■ 定期審核供應商，確保符合動物福利與環境保護要求。
市場教育與推廣	■ 通過品牌宣傳和產品標籤，向市場推廣人道責任羊毛的價值。 ■ 教育消費者關於責任羊毛的好處及其對環境與動物的影響。
技術升級	■ 採用數位化供應鏈管理工具，提升透明度。 ■ 投資創新技術，如可追溯羊毛供應鏈的區塊鏈技術。

商業機會與挑戰



專欄 國際羊毛檢測實驗室

利華羊毛股份有限公司成立於 1964 年，專注於羊毛製品之生產與銷售，憑藉逾 60 年專業技術與品質優勢，產品行銷全球。公司建置完善內控制度，涵蓋研發、採購與生產流程，品質深受客戶肯定，並設有專責窗口維護利害關係人權益。近年因應環境變化，調整生產模式，將高耗能製程轉為委外或半成品加工，以提升營運彈性並降低風險。

本公司實驗室自 1990 年通過 Interwoollabs 協會檢定後，持續為國際羊毛實驗室會員，每年均通過定期檢測認證，取得檢測證書與官方標章，為台灣具備羊毛細度與長度檢測公信力之專業機構。Interwoollabs 由國際羊毛紡織組織 (IWTO) 所制定之檢測標準體系支持，整合全球主要產地 (如澳洲、紐西蘭、南非) 之檢驗機構，確保檢測方法一致性並降低數據誤差。透過此國際認證，強化公司產品品質之可靠度與國際信譽。

Interwoollabs 2025證書

INTERWOOLLABS

International Association of Wool Textile Laboratories

This is to certify that

Reward Wool Industry Corporation

is a licensed Member of Interwoollabs and has been granted Interwoollabs Stamp No.053 for

2025

for use on Test Certificates issued for measurements of Wool Tops carried out according to the following IWTO Test Methods

IWTO-6 "Method of Test for the Determination of the Mean Diameter of Wool Fibres in Combed Sliver using the AIR-FLOW apparatus"

IWTO-12 "Measurement of the Mean and Distribution of Fibre Diameter using the SIROLAN-LASERSCAN Fibre Diameter Analyser"

IWTO-17 "Determination of the parameter of wool fibre length distribution with the ALMETER apparatus"

INTERWOOLLABS
International Association of Wool Textile Laboratories
Association Internationale de Laboratoires Textiles Laines
Internationale Gesellschaft der Wolltextillaboratorien

D Crowe
D Crowe – President

A J Lambert
A J Lambert – Secretary

 **INTERWOOLLABS**
International Association of Wool Textile Laboratories



重大主題管理

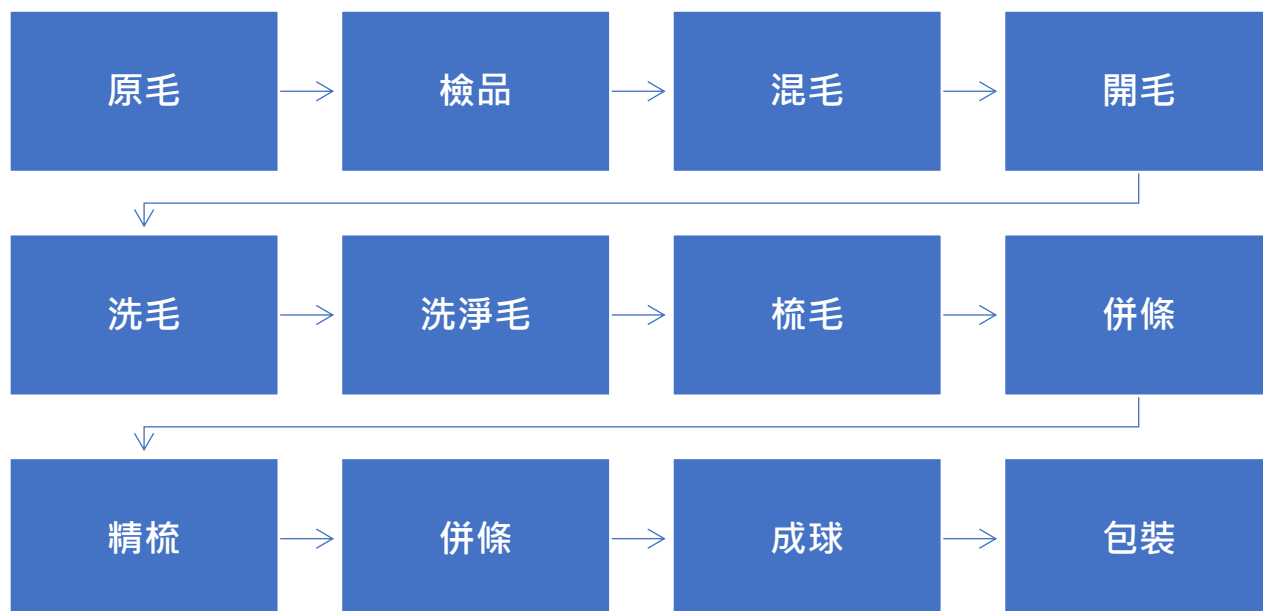
重大主題： 物料(原毛管理)	
重要性	原毛(羊毛)為本公司主要採購項目之一，對整體成本結構具有重大影響；其品質優劣亦直接關係到產品競爭力之表現。
影響與衝擊	經濟潛在負面衝擊：因澳洲氣候環境雨水量...等因素，導致原毛供應量減少，導致成本增加。 公司治理潛在正面影響：因應氣候變遷帶來之羊隻生長環境的調整，影響其原毛產量及品質，透過預先之風險管理規劃，因應即時改變。
政策	即時掌握澳洲原毛每週供需動態與拍賣價格走勢，作為原毛採購決策之重要依據。
策略	- 公司與工廠共同設立預防及補救措施。 - 適度降低原毛採購比重，改採外購成品毛條進行二次加工，以符合客戶需求並降低原毛價格波動所帶來之損失風險。
目標與標的(短期)	- 依照客戶需求之種類，嚴格控管購入量。 - 原毛庫存量至200公噸以下。
目標與標的(中期)	- 依客戶需求品項精準控管採購策略，以成品毛條取代原毛原料達100%，以降低毛價下跌所致之損失風險 - 原毛庫存量有效控管於100公噸以下
目標與標的(長期)	- 全面以100%嚴格把關之合格成品毛條取代原毛原料採購，以降低毛價下跌之損失風險 - 控管成品庫存量於50噸以下，提升庫存效率與營運彈性。 - 原毛庫存量有效控管於50公噸以下
管理評量機制	以原毛價格為核心之評量與管理機制
績效與調整	- 控管採購量及庫存量。 2025年度原毛庫存量已經降至200噸左右，控管程度達100%。



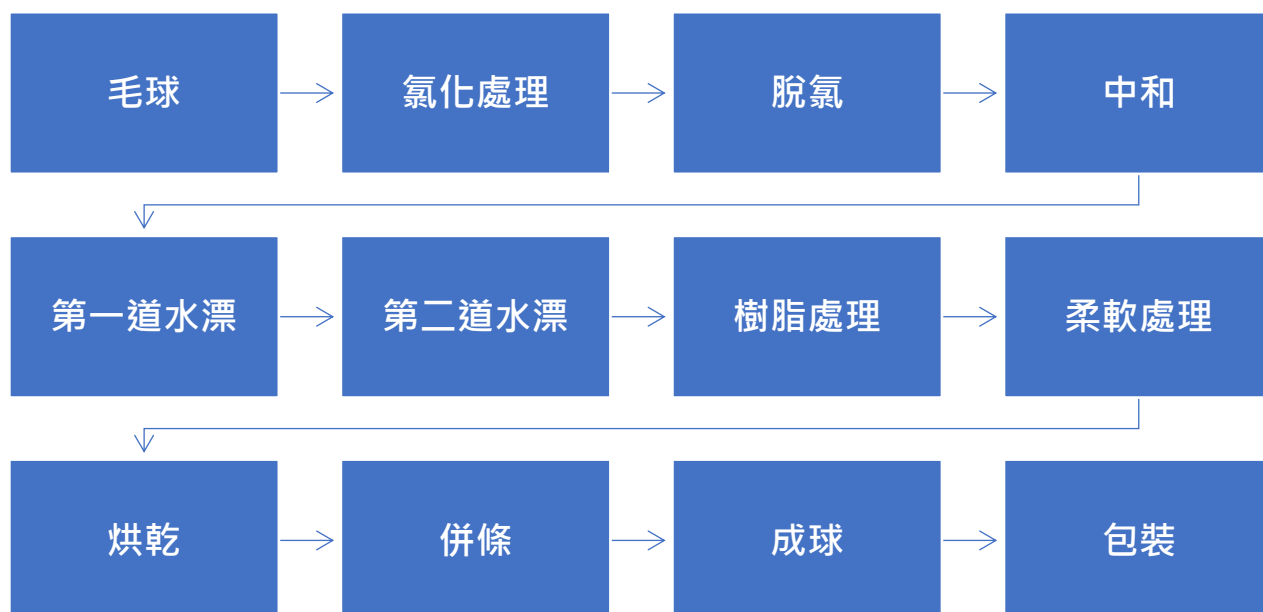
3-1 產品與服務

利華羊毛產品為羊毛相關製品，為台灣唯一一家羊毛加工廠，雖屬傳統製造業，但產品行銷全世界。本公司相關研發、採購、生產等皆制定有適當內控流程配合督導，產品質優精良且於交貨前大多會送樣給客戶認證，客訴情形極少。本公司非常重視客戶意見，除業務單位隨時保持連繫外，公司亦設置有專責聯絡窗口及信箱為利害關係人提供服務，以維護其權益。2025 年度本公司無反競爭行為、反托拉斯之狀況發生。

一般毛條處理流程



防縮毛條處理流程



由於本公司長期以來對於品質的嚴謹管控以及秉持誠信交易，加上透明的對外報價機制，因此長期以來未發生有關產品違反安全資訊標示與行銷法規之情事。

針對違反產品及服務資訊標示防範部分，本公司擬加強如下：

1. 定期進行原料供應商審核,並逐批對於到貨入庫品質查核驗收
2. 加強製程及產品品質檢測,以確保產品品質穩定,並符合客戶訂單品質要求
3. 與客戶簽訂合約時詳細載明品質規格,以避免造成交貨品質爭議
4. 嚴格篩選製程使用之化學品及助劑以確保產品品質安全性

3-2 原物料採購

供應商概況

由於近年來國際經濟情勢轉趨更加嚴峻，也連帶對國價羊毛價格再次造成一波衝擊，鑒於過去本公司從購買原料到委託加工完成所需的時程長達約三個月，除了恐影響到供貨時效，也將面臨期間的毛價變動風險，為避免上述風險我司自2025年起部分改採直接採購成品或防縮毛條方式，來避免毛價下跌的風險並縮短交貨時間及減少碳排放量。

利華羊毛總公司屬於辦公室性質，以公司管控、行銷業務及原物料採購事宜為主，由新屋廠進行羊毛加工動作，其採購項目亦有所不同，近三年採購統計如下表。

目前本公司羊毛條採購皆來自於中國大陸供應商（於澳洲採購的原毛製成），供應商皆符合中國大陸勞工法規相關規範。整體供應商中，約95%已符合廢水排放許可標準；惟目前合作供應商尚未導入永續服裝聯盟Higg設施環境模組（Higg FEM）評估機制。

近三年採購統計表								
據點	契約種類	採購地區	2023年		2024年		2025年	
			家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)
總公司	財物(原物料)	國外	1	100	3	100	4	100
小計			1	100	3	100	4	100
新屋廠	勞務(承攬與服務)	國內	4	18.24	4	19.85	4	43.10
	財物(原物料)	國內	30	30.57	30	19.12	30	49.95
	工程(建築與設備)	國內	2	51.19	2	61.03	2	6.95
小計			36	100	36	100	36	100

備註：

1. 國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區。
2. 供應商勞務(承攬與服務)：含保全、伙食、運費、交通費為主。
3. 財物(原物料)：工廠原物料以消耗物料、清洗劑、包裝材料為主。
4. 工程(建築與設備)：以折舊費用為主，含工廠內年度各項工程費用。
5. 原物料採購廠商家數因需求隨時會有增減。
6. 工廠成本費用統計包括製條場+防縮場。



關於紡織加工供應鏈之相關風險，包括：勞動力風險、環境風險與健康與安全風險，說明如下表。

風險類別	項目	內容
勞動力風險	原毛採集與供應	羊毛主要來自澳洲牧場，採毛過程可能涉及季節性勞工，存在工人勞動條件不穩定和工資支付透明度不足的問題，特別是在農場層級，可能出現過勞或非法勞動現象。
	工廠加工	毛條製造工廠中可能存在加班超時、工人工作環境不舒適（如高溫、高濕）、或缺乏安全培訓的情況。
	勞工權益	供應鏈中存在需要保護的勞工權益，如工作場所性別平等、非歧視政策的實施等。
環境風險	水資源使用與污染	毛條清洗過程需要大量用水，若廢水處理不當，可能造成周邊水體污染，對當地生態系統帶來負面影響。
	化學品使用	在羊毛清洗和加工過程中，若使用含有害物質的化學品，可能對環境和人員造成危害。
	廢棄物管理	羊毛加工過程中產生的殘渣或廢棄物需妥善處理，以避免土地或水體污染。
健康與安全風險	工作場所安全	加工工廠可能涉及大型機械設備操作，若未提供足夠的安全訓練或防護設備，工人容易受到人身傷害。
	粉塵與化學物質暴露	羊毛清洗與加工過程中可能產生的粉塵或化學氣體，若無適當的通風或防護措施，可能對工人的呼吸道和皮膚健康造成影響。
	職業病風險	長期暴露於羊毛粉塵或化學品環境中的工人，可能面臨職業病的風險，如呼吸系統疾病或皮膚過敏。

為有效改善相關風險，採透明化供應鏈，建立追溯系統，確保從羊毛採集到加工過程中的每個環節符合國際勞工和環境標準；應用環保技術，採用低水耗、低污染的清洗技術，並優化廢水處理系統；保障勞工健康與安全，提供持續性的安全教育與設備更新，並推行定期健康檢查以保障工人福祉。

分級供應商合作清單			
供應商階級	供應商類別	提供產品與服務	家數
一級供應商	原毛供應商	提供羊毛原毛	0
	化學品供應商	清潔劑和處理劑	8
	委外加工供應商	毛條加工	4
	總計		12
二級供應商	原毛供應鏈	提供羊毛原毛	0
	化學品供應鏈	化學品生產商	10
	水資源供應鏈	水務供應	1
	總計		11
備註：			
1. 一級供應商：指本公司直接對應、採購之供應商。			
2. 二級供應商：指間接為公司供應原材料或服務的供應商，通常與一級供應商合作。			



原物料採購

本公司產品以羊毛加工品為主，採購項目相對單純，主要包含原物料(羊毛)及輔料(化學藥品與包材)。

近三年物料使用統計表						
據點	原物料名稱	單位	是否可再生	2023年	2024年	2025年
總公司	羊毛	公噸	可再生	702	385	181.6
新屋廠	塑膠毛球袋	公斤	不可再生	1,620.4	1,147	978.7
	打包鐵絲	公斤	不可再生	2,285	1,743	1,799
	PP編織布	公斤	不可再生	1,520	1,060	904
	次氯酸鈉(10-12%)	公斤	不可再生	64,540	37,100	61,730
	稀硫酸(50%)	公斤	不可再生	14,400	7,340	15,900
	滲透劑	公斤	不可再生	4,870	2,970	3,130
	碳酸鈉	公斤	不可再生	4,450	2,250	3,300
	樹脂	公斤	不可再生	29,000	17,575	14,425
	氫氧化鈉	公斤	不可再生	9,730	3,740	7,680

新屋廠致力於開發對人體無害且友善環境的紡織產品，並高度重視化學品管理、使用安全及環境保護性。所有化學品皆與供應商確認符合歐盟REACH(生產限用物質清單)等相關規範，並要求提供三年內有效之SDS (安全資料表)。製程管理方面設有專用安全儲存區，依固態與液態分類存放，並清楚標示化學品名稱與編號；液態儲存槽設置二次容器，並於周邊配置防溢設施，以降低洩漏風險。各儲存區亦備有完整SDS、個人防護裝備及緊急沖淋設備，並定期辦理員工教育訓練，強化化學品安全知識與應變能力。

透過對優先原料供應鏈之環境與社會面向進行系統性分析，可及早辨識並降低潛在商業風險，同時掌握永續發展所帶來的機會。此類管理策略有助於強化供應鏈韌性與競爭力，並確保符合 ESG 相關要求。

優先原料數量		
原材料	年購買數量	說明
原毛 (羊毛)	181公噸	來自中國大陸進口，用於直接銷售或二次加工。
水資源	11,430公噸	用於羊毛的清洗與處理過程，需大量用水。
化學品	106.1公噸	包括羊毛處理所需的清潔劑和工業用化學品。

本公司採購之主要原料為羊毛條，100%自國外進口後直接出售或二次加工後出售。透過此加工模式，可提升對環境與社會標準的控管，有效降低 ESG 相關風險，並強化供應鏈透明度與整體競爭力。未來將以實現原材料供應 100%符合環境與社會標準為長期目標。



關於紡織原物料供應鏈之供應商相關風險，包括：勞動力風險、環境風險與健康與安全風險，說明如下表。

原物料	風險類別	風險項目	風險內容
原毛 (來自澳洲的羊毛)	環境因素	氣候變遷	極端氣候條件(如乾旱或洪水)影響牧草生長，可能導致羊隻減少，進一步影響羊毛產量。
		土地退化	過度放牧可能導致土壤貧瘠和生態退化，進而影響羊隻健康與毛品質。
	社會因素	勞動力短缺	偏遠牧區的勞工供應不足，可能影響原毛採集效率。
		動物福利	消費者日益關注羊隻的飼養條件，如反對非人道剪毛方式。
	商業風險		供應中斷或成本上升，導致生產延誤。 消費者和品牌的可持續性要求導致市場壓力。
	商業機會		採用認證羊毛(如RWS認證)可提升品牌形象。 投資於可持續牧場，與供應商建立長期合作夥伴關係。
	管理策略		支持供應商達成國際動物福利標準，如“負責任羊毛標準”(RWS)。 投資於可再生牧場技術，減少氣候變遷影響。 建立多元化供應商基礎，以降低單一來源風險。
水資源 (清洗過程的關鍵)	環境因素	水資源短缺	某些地區清水供應不足，可能影響羊毛清洗過程。
		廢水污染	清洗過程中廢水排放可能導致環境污染。
	社會因素		當地社區與工業用水的資源競爭，可能引發社會矛盾。
	商業風險		監管加強導致水資源使用成本上升。 地方政府或社區反對工廠運作。
	商業機會		採用節水技術可降低成本，並符合環保要求。 推行水資源管理最佳實踐，提升企業社會形象。
	管理策略		導入先進的水回收和過濾系統，減少清水需求。 定期審核水資源使用情況，確保合規性。 與當地社區合作，參與水資源共享和保護計劃。
化學品 (羊毛處理與清洗所需)	環境因素		化學品洩漏或不當處理可能導致水體或土壤污染。
	社會因素		工人暴露於有害化學品，可能引發健康問題或職業病。 消費者對於使用有害化學品的產品接受度降低。
	商業風險		政府對有害化學品的使用限制或禁令。 因健康問題或環境影響引發的訴訟風險。
	商業機會		採用環保化學品或替代技術，吸引注重可持續性的消費者。 改善工廠健康與安全標準，增強工人滿意度與生產效率。
	管理策略		使用經國際認可的低影響化學品，並推廣綠色清洗技術。 定期培訓工人，確保安全操作與風險意識。 開展供應鏈監控，確保化學品採購來源可靠且符合環保標準。



3-3 客戶關係

客戶隱私

2025 年由獨立稽核部門進行查核，包含檢視個人資料保有現況，查核結果無顧客資料使用缺失，本公司將持續用心守護顧客資料。於本報導期間未發生任何顧客個資洩漏之情事。

客戶滿意度

近幾年來由於受到全球低迷經濟，造成民眾消費力大幅縮減，因此在成本因素考量下，紡織品材料多改偏向低價化纖或低毛比用料，另外來自中國大陸及印度等國長期以來低價毛條競銷，也導致本公司訂單量較過去大幅萎縮，因此現階段本公司訂單多以特殊品質規格毛條，或對於品質要求較嚴格客戶為主，本公司也藉由定期性客戶拜訪及電話訪查來進行客戶滿意度調查，並均獲得客戶滿意回覆。2025 年並無發生客訴之情事。



第四章 環境共好

專欄 節能計畫-太陽能轉型

面對化石燃料總有一天會用罄，以及化石燃料加工過程中產生的溫室氣體排放促進極端氣候之發生，再生能源成為現今的新能源趨勢，使用乾淨的電為地球帶來潔淨的環境，同時降低溫室氣體之排放，兼顧能源安全、綠色經濟及環境永續。

新屋廠於 2022 年第一期太陽能發電 442.87 kWp(峰瓩)，投資計畫於 2023 年 9 月掛錶開始躉售台電，運作至 2023 年 12 月底總發電量 108.214 千度，等同 53.566 公噸 CO₂e。並於 2024 年第二期太陽能發電 1029.6 kWp(峰瓩)，投資計畫於 2024 年 10 月掛錶開始躉售台電，運作至 12 月底總發電量 177.200 千度等同 87.714 公噸 CO₂e。透過兩期太陽能發電工程之竣工及啟用，開啟了本公司企業轉型售電業務。第三期太陽能系統建置 182.655Kwp 於 2025 年 10 月簽約完成，預計 2026 年 3 月完成建置，於 4 月份掛錶發電。



重大主題管理

重大主題：綠色能源管理(排放&能源)	
重要性	排放主題對於本公司相對重要，如不進行溫室氣體與排放管理，本公司未來有可能面臨相關法規上的處罰，而盡責的排放管理可降低本公司的成本風險與提高產品在永續議題上的競爭力。
影響與衝擊	公司治理潛在正面影響：提前進行排放管理以符合法規要求，避免未來遭到裁罰。 環境潛在正面影響：落實循環經濟與減碳，降低塑膠製品、冷媒對環境與生態負面衝擊。 人(人權)潛在正面影響：企業管理影響周邊鄰里，有效管理碳的排放，減少衝擊鄰里。 企業形象潛在負面衝擊：雖本公司不是排碳大戶，但仍需因應政策法規，若未持續跟進，將有可能遭受裁罰，客戶與供應商也會逐年減少與公司的合作。 經濟潛在負面衝擊：再生能源設置條例及碳費相關法規，使企業營運成本增加。
政策	排放政策為「社會責任、永續發展、邁向國際」。
策略	本公司藉由每年檢視整體減碳成效，並擬定排放減量策略，同時持續打造符合綠建築認證的綠色廠房；若減量成效不如預期，本公司亦積極採購再生能源，並尋求相關單位共同溝通與合作。利華羊毛自2015年起配合經濟部工業局每年1%的節電計畫，係根據設備功率來進行改善(如：使用低功率設備取代)來計算理論節省1%的電力，故自2015年至2025年統計節電率。
目標與標的(短期)	2027年減少30%的溫室氣體排放。 建置再生能源，再生能源自發自用。
目標與標的(中期)	2030年前減少50%的溫室氣體排放。 營業模式改變，低碳製程，低碳運輸。
目標與標的(長期)	2050年前各營運據點溫室氣體排放為零。 植樹固碳，製程時宜變動 / 儲能技術。
管理評量機制	每年皆針對排放管理進行PDCA之有效性評量。
績效與調整	本公司藉由每年檢視整體減碳成效，並擬定排放減量策略，同時持續打造符合綠建築認證的綠色廠房；若減量成效不如預期，本公司亦積極採購再生能源，並尋求相關單位共同溝通與合作。 2025年溫室氣體排放量達516.9721公噸CO₂e，相較2024年增加2.54%。 本公司設定2022年為基準年，當年度溫室氣體排放量達529.9934公噸CO₂e，2025年相較基準年減少2.46%公噸CO₂e。



4-1 氣候變遷調適

面對極端氣候的顯現，利華羊毛依循 IFRS 永續揭露準則之第 S2 號「氣候相關揭露」準則(原 TCFD)」框架，雖尚未獨立發布 TCFD 報告，初步進行治理、策略、風險管理及指標與目標之規劃。本公司於 2024 年成立永續發展及誠信經營委員會，每年至少召開一次永續發展及誠信經營委員會，透過會議召集相關小組成員針對氣候變遷風險進行討論，加強宣導並規範本公司全體人員以永續角度進行氣候預防及環境改善。

治理單位	由董事會向下監督永續發展及誠信經營委員會，針對環境永續(E)、社會公益(S)、公司治理(G)與誠信經營等四大面向領域討論，以強化公司經營體制、致力環境保育及善盡社會責任，使董事會得履行保障公司、員工、股東及利益相關者權益之職責。
風險類別	【實體風險】 1.澳洲幾個主要產毛區天候不佳及降雨量減少，羊農成本增加，飼養意願降低，致羊毛產量減少。 2.水資源短缺，將影響羊毛清洗以及羊毛產出品質。
機會類別	【資源使用效率】 預先調整生產規模並大幅降低成品庫存，來有效降低成本及風險。 【市場】 支持供應商達成國際動物福利標準，如“負責任羊毛標準”(RWS)。 【市場】 投資於可再生牧場技術，減少氣候變遷影響。 【能源來源】 建置太陽能發電設備，提升再生能源產能並支持綠電發展。
策略	1. 建置第三期太陽光電發電工程(約180 kWp)，規劃轉售民間電業公司。 2. 精進毛條二次加工技術，使品質更穩定並降低製造成本。 3. 研發成功半精紡用散毛狀短毛條設備，提高產品附加價值。
風險管理	透過永續發展及誠信經營委員會議中進行討論，藉由會議召集相關小組成員針對氣候變遷風險與機會進行討論與鑑別。
指標和目標	本公司新屋廠區業已建置完成第二期太陽光電發電設備，於2024年第四季完成審查併聯躉售予台灣電力(股)公司為期20年。本期售電收入約870餘萬元，發電設備截至目前一切維運順暢。
財務影響	建置第三期太陽光電發電工程(約180 kWp)，規劃轉售民間電業公司，相關財務影響預計下一年度揭露。
碳定價基礎	本公司目前尚未制定內部碳定價政策。
溫室氣體盤查計畫	本公司依相關法令規範，已規劃於2025年開始收集整年度之溫室氣體盤查資料，以配合ISO 14064-1 標準進行溫室氣體盤查作業。
外部保證或確信	預計將於2028年完成查證工作。



4-2 能源管理

利華羊毛新屋廠生產出的加工毛條需要用到電力、天然氣、柴油等能源，因此採用每公噸加工成品毛條所產生的能源量、CO₂ 排放量作為組織特定度量值衡量，及未來改善加工技術或設備的參考。本公司銷售之產品為羊毛半成品，無法協助客戶降低能源耗用。

為精進能源管理，2023 至 2024 年僅針對新屋廠進行自主盤查；2025 年為提升數據完整性，已將盤查範圍擴大至台北總部及六堵廠。因統計邊界變更，致能源密度出現增加，相關數據不宜與過往年度直接比較。

利華羊毛近三年能源使用量統計表				
定量指標	單位	2023 年	2024 年	2025 年
電力使用量	度 / 年	969,600	1,007,280	993,975.72
	GJ	3,490.56	3,626.21	3578.31
汽油	L / 年	-	-	3,938.62
	GJ	-	-	125.13
柴油使用量	L / 年	1,950	1,750	1,198
	GJ	68.58	63.32	43.32
天然氣(LNG)使用量	m ³	26,593	11,727	12,394
	GJ	890.72	392.79	418.61
總能源使用量	GJ	4,449.86	4,082.32	4165.36
組織特定度量值	每公噸加工成品毛條重	512.755	380.719	299.49
能源密度	GJ/每公噸加工成品毛條	8.68	10.72	13.91

備註：

1. 2023-2024年活動數據僅新屋廠，2025年活動數據涵蓋台北總部、新屋廠及六堵廠。
2. 本公司於製程過程中使用的蒸汽以天然氣(LNG)燃燒而成，未另外採購蒸氣。
3. 電力熱值換算為1kWh=0.0036GJ。
4. 2025年轉換係數來源係依據經濟部能源署公布之用環境部公告之114年度車用汽油、柴油、液化石油氣及天然氣之熱值，油低位熱值為7,586kcal/L；柴油低位熱值為8,636kcal/L；液化石油氣低位熱值為5,993 kcal/L；天然氣NG2熱值8,728 kcal/m³。
5. 2023年至2024年轉換係數來源以環境部氣體排碳係數管理表6.0.4版計算燃料熱值，2022~2023年汽油7,800 kcal/L、柴油8,400 kcal/L；2024年汽油7,609 kcal/L；柴油8,642 kcal/L、天然氣-NG2 8,000 kcal/M³。



4-3 溫室氣體排放

利華羊毛自 2015 年起配合經濟部工業局每年 1%節電計畫，透過汰換低功率設備等方式進行節能改善，並依設備功率估算節電成效，同時推動自願性組織型溫室氣體盤查。2025 年起正式導入 ISO 14064-1 組織型溫室氣體盤查方法，盤查範圍擴大至台北總部、新屋廠及六堵廠。2025 年溫室氣體排放量為 516.9721 公噸 CO₂e。因 2023 至 2024 年僅為新屋廠簡易盤查，且方法學不同，故不適宜與歷年數據直接比較。

利華羊毛近三年溫室氣體排放統計表			
定量指標(單位)	2023年	2024年	2025年
範疇一：直接溫室氣體排放(公噸CO ₂ e)	55.0525	26.7283	45.8276
範疇二：間接溫室氣體排放(公噸CO ₂ e)	478.9824	477.4507	471.1445
範疇三：其他間接溫室氣體排放(公噸CO ₂ e)	-	-	665.0000
總排放量=範疇一+範疇二(公噸CO ₂ e)	534.0349	504.1790	516.9721
組織特定度量值(每公噸加工成品毛條重)	512.755	380.719	299.49
溫室氣體排放強度(公噸CO ₂ e/組織特定度量標準)	1.04	1.32	1.72
備註：			
1. 2023-2024年數據僅涵蓋新屋廠，2025年活動數據涵蓋台北總部、新屋廠及六堵廠。 2. 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源，排放係數依經濟部能源署最新公告數據(IPCC第六次評估報告)計算。 3. 範疇二是指能源間接排放，其包含外購電力。 4. 範疇三是指其他間接排放，其包含員工通勤、處置固態和液態廢棄物及燃料和能源相關活動。 5. 溫室氣體排放種類包括：二氧化碳(CO ₂)、甲烷(CH ₄)、氧化亞氮(N ₂ O)、氫氟碳化物(HFCs)。 6. 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排碳係數，2021年電力排碳係數=0.509 kgCO ₂ e/kWh；2022年電力排碳係數=0.495 kgCO ₂ e/kWh；2023年電力排碳係數=0.494 kgCO ₂ e/kWh；2024年電力排碳係數=0.474 kgCO ₂ e/kWh。 7. 2024年能源間接溫室氣體排已放扣除太陽能發電量。 8. 本公司於製程過程中使用的蒸汽以天然氣(LNG)燃燒而成，排放量已計算於範疇一中。 9. 若本報告書揭露之溫室氣體盤查數據與年報或報告書發行前公開資訊有所差異，主要係因盤查邊界、資料涵蓋範圍及數據蒐集時點不同所致；相關數據以本報告書揭露資訊為準。			

節能成果

利華羊毛為符合政府相關法令，達成每年節電 1%以上之規定，採高效率節能設備及汰舊換新等措施為主，亦建設太陽能發電板。2025 年平均節電率 8.5%，86,000kwh=36.66 公噸 CO₂e。另，增加外購毛條數量，減少高耗能部門生產，預估總結能 8.5%。

節電策略包括：

1. 製程生產設備集中，空調主機改成中小型氣冷式冷氣設備，來改善空間溫濕度之控制。
2. 改進生產技術，縮短加工程序來降低生產電力之消耗。



太陽能發電

2025 年總太陽能發電為 1,821.716 千度，皆躉售台電。

項目	年份	總發電量(千度)	碳排放量(tonCO ₂ e)
自建一期太陽能發電	2023	108.214	53.566
	2024	527.608	261.166
	2025	538.704	228.411
自建二期太陽能發電	2023		
	2024	177.200	87.714
	2025	1,283.012	543.997



4-4 廢棄物管理

廢棄物管理

本公司新屋廠生產製程歷來皆為非有害廢棄物，並由第三方合格清運單位處理，並且皆設有 GPS 定位，可追蹤運送路線。由於天然纖維的特性，生產事業的廢棄物除生活垃圾請合格清運廠商運除之外，其餘皆屬可再利用之紡織殘料，也是毛條生產過程中洗毛及製條工程的主要廢棄物。自 2021 年以來工廠為求廢棄物的減量，精簡生產的製程，在 2022 年紡織殘料以完全零產出，目前僅剩生活垃圾做焚化處理。另請專人做生活垃圾分類回收再利用，以達減量目的。台北總部目前位於商務辦公大樓，僅產出生活廢棄物，皆由大樓管理委員會委託第三方合格清運單位處理。六堵廠因目前已經停止生產製程，僅為租賃廠房使用，2025 年間無產出任何廢棄物。

為落實廢棄物減量，自 2021 年起持續優化製程，並於 2022 年達成紡織殘料零產出目標。自 2023 年至今每年廢棄物逐年下降，2025 年較 2024 年減少 39.83%，目前僅剩生活垃圾進行焚化處理，並由專人負責分類回收與再利用，未來持續將降低廢棄物產生量。

廢棄物統計表						
年度	2023年		2024年		2025年	
項目	廢棄物的產生	處理方式	廢棄物的產生	處理方式	廢棄物的產生	處理方式
生活垃圾 (D-1801)	4.55	焚化 (不含能源回收)	3.44	焚化 (不含能源回收)	2.07	焚化 (不含能源回收)
備註：						
1. 本公司廢棄物皆為離場處理，在本公司物理邊界或行政控制範圍之外進行處理。						
2. 本公司廢棄物皆為非有害廢棄物。						
3. 廢棄物重量均以公噸為單位。						
4. 本表格數據涵蓋據點為新屋廠。						



4-5 水資源管裡

利華羊毛新屋廠位於桃園市新屋區，主要用水來源為自來水（取自石門水庫），整體水資源風險屬中低等級，無重大用水壓力。工廠長期關注節水與環保議題，除落實日常節水措施外，也持續優化製程用水效率，以提升水資源使用效益。台北總部主要水來源為自來水(取自翡翠水庫)，六堵廠主要水來源取自來水(取自新山水庫)整體水資源風險屬中低等級。

新屋廠目前用水以防縮製程為最大宗，約占全廠用水 40%，2025 年新屋廠用水量因特殊毛條加工製成之需求，相較前一年度增加用水量。基於長期營運規劃，預計自 2026 年起停止防縮場部門的生產，改採外購防縮毛條，預期可降低整體用水量 40%以上。同時，為強化水管理韌性，原地下水 120 噸儲水桶將轉為生活用水備援，提供約 8 至 10 天之安全存量。台北總部及六堵廠皆無生產製程，無工廠用水量。

新屋廠近三年水資源用量統計表			
年度	2023年	2024年	2025年
取水量	13.22	9.64	11.42
排水量	5.33	4.45	5.31
耗水量	7.89	5.19	6.11
組織特定度量值 (每公噸加工成品毛條重)	502.18	380.71	299.49
用水密度	0.026	0.025	0.038
備註： 1. 廠內無循環用水量。 2. 耗水量=取水量-排水量。 3. 水量單位為百萬公升。 4. 用水密度=取水量(百萬公升)/組織特定度量值。			

放流水排放情形

新屋廠設有一套廢水處理場，廠區採雨、污水分流，其中製程相關廢水及宿舍用水皆經由廢水處，符合水污染防治措施計畫及水污染防治許可證字號。以合規、合法之方式排放廢水。

單位：百萬公升

新屋廠近三年廢水排放量統計表			
程序	2023年	2024年	2025年
毛條紡織製品製造程序	4.24	3.53	4.23
廢棄處理程序	0.16	0.13	0.16
工業用處理程序	0.38	0.33	0.38
餐廳廚房用水	0.55	0.46	0.54
總計	5.33	4.45	5.31

近三年廢水排放標準及監測值						
檢測項目	2023 年		2024 年		2025 年	
	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
COD	100	33.5	100	58.5	100	53.7
BOD	30	2.9	30	1.7	30	4.95
S.S	30	N.D	30	N.D	30	1.46
自由有效餘氯	-	0.08	-	0.05	-	0.055
PH	-	7.8	-	6.8	-	7.2
真色度	550	50.	550	46	550	48
水溫	38	24.6	38	30	38	26.75
備註：年平均監測值為上半年度與下半年度之平均值						



第五章 友善職場

重大主題管理

重大主題：職業安全衛生	
重要性	因產業特性，工廠製程需使用化學品及水電等資源，故維護人員安全與健康為營運重點。公司重視職業安全管理，落實相關計畫並強化員工與承攬商安全意識，以預防職災發生，並降低法規風險與營運影響。
影響與衝擊	■ 企業形象潛在負面衝擊：遵循政府公告之相關法令規章，若違反職業安全衛生相關法規，則可能面臨公司形象或影響經營之風險。 ■ 人(人權)潛在負面衝擊：若由於員工的安全教育訓練及意識不足或處於不安全的作業環境中，導致職災發生，則影響工廠生產力及營運成本，甚至導致人員的傷亡。 ■ 人(人權)實際正面影響：落實職業安全衛生管理計畫，營造安全工作環境，則避免職災發生。 ■ 經濟實際正面影響：員工處在安全的工作環境中，使得工作安全得以落實，生產效率得以提升，有助於公司營運成本降低。
政策	安全衛生政策 1. 防範未然：落實危害辨識風險評估，預知危險避免傷害疾病發生。 2. 遵守法規：全體員工包括承攬商遵守職業安全衛生法規及工廠訂定的【職業安全衛生工作守則】。 3. 職安衛文化：教育宣導正確的職安衛行為與態度形成正確的習慣，任何公傷事故皆應立即通報，迅速調查真相，防止事故再發生。 4. 持續改善：持續職業安全衛生措施的改善，邁向永續發展。
策略	1. 採用PDCA循環管理機制，每年訂定職業災害防止計畫並依時程落實執行，透過稽核檢視缺失並持續改善，反覆精進以逐年降低風險，朝零災害目標邁進。 2. 若執行成效未達預期，將依危害鑑別風險評估流程檢視潛在風險，加強人員教育訓練，提升安全作業意識，加強作業環境安全管理。
目標與標的(短期)	遵守職業安全衛生管理相關法規規範，達「零」傷害意外事件的目標，建立健康安全的作業場所。
目標與標的(中期)	落實員工教育訓練，深植安全衛生的意識與觀念，防止職災人人有責，發現問立即通報。
目標與標的(長期)	持續改善作業場所設施標準與安全衛生作業程序，積極建構安全衛生的工作環境，以預防職業災害與疾病的發生，保障勞工工作安全與健康。
管理評量機制	1. 每年針對職業安全衛生進行PDCA之有效性評量，以確保其持續的適用性及有效性。 2. 每月會針對上個月所發生之職安事項進行檢討及宣導。 3. 針對危險性工作場所中有關製程安全相關之規定，在執行情況下進行定期的稽核與評量。
績效與調整	1. 2025年無任何員工罹患職業病。 2. 2025年無發生重大職災及因工死亡事件。 3. 2025年作業環境監測皆按計畫執行檢測，每年兩次噪音及特定化學物質監測結果皆符合標準。



5-1 人力資源

員工概況

利華羊毛於 2025 年員工人數共計 43 人，其中男性 28 人(佔 65.1%)、女性 15 人(佔 34.9%)，100%為全職員工。非員工包共 5 人，分別為清潔、保全之工作。本公司達 100%僱用當地居民為高階管理階層(副經理以上層級)。

本公司基於就業機會均等人權原則，本公司提供平等的工作機會給所有求職者，且完全遵守「勞動基準法」、「就業服務法」及「性別工作平等法」等法令。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，人員晉用主係考量專業能力、學經歷及職能等，從未以種族、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、婚姻及身心障礙等作為任用與否之考量。

公司員工人數概況								
項目\性別		女性			男性			總數
地區	年齡	未滿30歲	30-50歲	超過5歲	未滿30歲	30-50歲	超過50歲	
台灣	員工數	0	5	10	1	8	19	43
	全職員工數	0	5	10	1	8	19	43
	兼職員工數	0	0	0	0	0	0	0
備註：本表計算2025.12.31在職員工人數。								

公司非員工工作者資訊			
地區	工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
台灣	清潔人員	委任	1
	保全人員	委任	4
備註：			
1. 本表計算2024.12.31在職員工人數。			
2. 清潔人員1位於總公司工作；六堵廠及新屋廠各別有2位保全人員。			



近三年員工組成					
年度			2023	2024	2025
項目/性別		年齡	人數	人數	人數
高階主管	男性	未滿30歲	0	0	0
		30-50歲	0	0	0
		超過50歲	9	9	10
	女性	未滿30歲	0	0	0
		30-50歲	0	0	0
		超過50歲	1	1	0
高階主管總計			10	10	10
其他主管人員	男性	未滿30歲	-	-	0
		30-50歲	-	-	1
		超過50歲	-	-	6
	女性	未滿30歲	-	-	0
		30-50歲	-	-	0
		超過50歲	-	-	2
其他主管人員總計			0	0	9
非高階主管人員	男性	未滿30歲	1	1	1
		30-50歲	9	8	7
		超過50歲	9	9	3
	女性	未滿30歲	1	0	0
		30-50歲	11	6	5
		超過50歲	7	10	8
主管人員總計(含高階與其他)			10	10	19
非高階主管人員總計			38	34	24
正職人員總計			48	44	43
備註：					
1. 高階主管定義為副經理以上。					
2. 2025年新增其他主管人員統計數據，2023-2024年末回溯統計，故不揭露。					



進用多元族群員工

本公司致力於推動多元共融之人力資源政策，晉用多元族群員工，以提升組織多樣性與包容性。2025 年度維持聘用 2 名少數族群員工，未來將持續優化招募與用人機制，營造更具平等與友善之職場環境，強化組織韌性與人才永續發展。

利華羊毛近三年多元化員工統計表					
年度			2023年	2024年	2025年
項目/性別		年齡	人數	人數	人數
少數群體	男性	30歲以下	0	0	0
		30-50歲	1	1	1
		51歲以上	0	0	0
	女性	30歲以下	0	0	0
		30-50歲	1	1	0
		51歲以上	0	0	1
備註：					
1. 少數或弱勢群體代表該員具有某些特定條件或特徵（如經濟、生理、政治、社會）的群體。					
2. 新屋廠2名原住民同仁列入少數群體統計。					

員工留任

利華羊毛總公司 2025 年度余總經理於 5 月 31 日辦理退休，洪總經理於當年 6 月 1 日上任，維持 13 位員工；新屋廠員工並無重大變化，僅有一名員工離職。

總公司近三年員工新進率統計表												
年度	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
未滿30歲	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
30-50歲	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
超過50歲	0	--	0	--	0	--	0	--	1	7.69	0	--
合計新進人數	0				0				1			
員工總人數	13				13				13			
總新進率(%)	-				-				7.69			
備註：												
1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。												
2. 該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。												
3. 總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。												

新屋廠近三年員工新進率統計表												
年度	2023年				2024年				2025年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)
未滿30歲	0	-	1	2.86	0	-	0	-	0	-	0	-
30-50歲	2	5.710	1	2.86	0	-	0	-	0	-	0	-
超過50歲	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
合計新進人數	4				0				0			
員工總人數	35				31				30			
總新進率(%)	11.43				-				-			
備註：												
1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。												
2. 該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。												
3. 總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。												

總公司近三年員工離職率統計表												
年度	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率(%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)
未滿30歲	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
30-50歲	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
超過50歲	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	1	7.69
合計離職人數	0				0				1			
員工總人數	13				13				13			
總離職率(%)	-				-				7.69			
備註：												
1. 界定公司離職的員工的類別：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等。												
2. 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。												
3. 總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。												



新屋廠近三年員工離職率統計表												
年度	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率(%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)
未滿30歲	0	-	0	-	0	-	1	3.23	0	-	0	-
30-50歲	1	2.86	1	2.86	0	-	1	3.23	0	-	1	3.33
超過50歲	1	2.86	0	-	1	3.23	1	3.23	0	-	0	-
合計離職人數	3				4				1			
員工總人數	35				31				30			
總新進率(%)	8.57				12.90				3.33			
備註：												
1. 界定公司離職的員工的類別：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等。												
2. 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。												
3. 總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。												

營運變更之最少公告期限

為確實保障員工工作權益，本公司遵守勞動基準法第 16 條終止勞動契約之預告期間規定，若公司發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，其預告期間依下列各款之規定：

- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。



5-2 福利與權益

薪酬福利及績效管理

本公司薪資制度依「員工薪資等級表」辦理，並提供三節及年終獎金等福利。各部門主管依工作規則與營運狀況，評估員工出勤與工作表現，作為獎金發放依據。公司建立年度績效評估制度，涵蓋工作表現與發展潛力，並以公平一致原則運作，作為晉升、獎酬及職涯發展之依據。員工升等與薪資調整除考量年資外，亦依年度績效考核結果辦理，整體績效考核覆蓋率達 100%。

年終獎金依公司營運成果彈性發放，約為 1 至 2 個月本薪。基層人員薪資均符合台灣最低工資標準（新台幣 28,590 元），其中男性約為 1 倍，女性約為 1 倍。

考核統計表				
項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例（%）	100	100	100	100
接受考核的女性員工比例（%）	100	100	100	100

員工薪酬統計表				
各職別薪資比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	2	17	1	1.07
非管理職	13	11	1	0.97
直接人員	6	11	1	1.26
間接人員	9	17	1	1.38
備註：				
1. 女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別男性平均年薪/該類別女性平均年薪”。				
2. 管理職人數包含高階主管人數。				

員工薪資統計表		
各職別薪資比例	薪資比	
	女	男
管理職	1	0.71
非管理職	1	1.02
直接人員	1	1.02
間接人員	1	0.90
備註：		
1. 女性對男性的基本薪資比率(底薪比率)：為“該類別男性底薪/該類別女性底薪”。		
2. 管理職人數包含高階主管人數。		



利華羊毛非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數表				
單位：新臺幣仟元				
項目	2023 年	2024 年	2025 年	與前一年度之差異(%)
非擔任主管職務之全時員工人數	41	41	39	4.88%
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	23,057	23,621	35,225	49.13%
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	562	576	903	56.77%
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	498	534	727	36.14%
備註：與前一年度之差異(%)公式：2025 年-2024 年【(2025 年-2024 年)/2024 年】。				

員工退休制度及實施情形

利華羊毛依勞動基準法訂定「勞工退休金辦法」，按勞退新、舊制分別提撥退休準備金存入台灣銀行退休基金專戶或存入勞工保險局個人勞退帳戶，並設立「勞工退休準備金監督委員會」，提撥退休準備金，讓員工退休後的生活更有保障。

依該條例規定，每月負擔之勞工退休金提撥率，不得低於員工每月薪資百分之六。本公司業已依照該條例訂定之員工退休辦法，每月依員工薪資百分之六提撥至勞工保險局之個人退休金帳戶。

依「勞動基準法」訂定之員工退休金辦法係屬確定福利計畫，員工退休金之支付係根據服務年資之基數及核准其退休時一個月平均工資計算。十五年以內(含)的服務年資滿一年給予兩個基數，超過十五年之服務年資每滿一年給予一個基數，惟基數累積最高以 45 個基數為限。本公司依勞動基準法規定按月就薪資總額 5%提撥退休金基金，以勞工退休準備金監督委員會名義專戶儲存於臺灣銀行之專戶。另本公司於每年年度終了前，估算前述勞工退休準備金專戶餘額，若該餘額不足給付次一年度內預估符合退休條件之勞工依前述計算之退休金數額者，將於次年度三月底前一次提撥其差額。

由勞動部依據勞工退休基金收支保管及運用辦法進行資產配置，基金之投資以自行經營及委託經營方式，兼採主動與被動式管理之中長期投資策略進行投資。考量市場、信用、流動性等風險，勞動部設定基金風險限額與控管計畫，使在不過度承擔風險下有足夠彈性達成目標報酬。該基金之運用，其每年決算分配之最低收益，不得低於依當地銀行二年定期存款計算之收益；若有不足，則經主管機關核准後由國庫補足之。截至 2025 年 12 月 31 日，本公司確定福利計畫預期於下一年度提撥新台幣 170 仟元。



育嬰留停執行情形

根據本公司規定及依性別平等工作法之規定，員工同時具備下列條件，得請領育嬰留職停薪津貼，並辦理育嬰留職停薪，包含：(1)就業保險年資合計滿 1 年以上；(2)子女滿 3 歲前。

利華羊毛總公司員工於 2023 至 2025 年間有兩位女性員工符合育嬰留停之資格，但因其家庭皆有後援協助之原因，未申請育嬰留停假。新屋廠則無任何員工符合資格。

近三年員工育嬰留停一覽									
年度	2023 年			2024 年			2025 年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	0	2	2	0	2	2	0	2	2
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
當年度育嬰留停留任率% (F/E)	-	-	-	-	-	-	-	-	-

備註：

- 應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
- 2025年留任人數=2024年實際復職人員且2025年/12/31仍在職人數。
- 當年度育嬰留停復職率%=當年度育嬰留停實際復職人數/當年度育嬰留停應復職人數(D/C)。
- 當年度育嬰留停留任率%=前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數/前一年度育嬰留停實際復職人數(F/E)。

員工完善福利

利華羊毛於 1988 年 10 月 12 日成立職工福利委員會來負責推動員工福利，每三年改選一次，並定期召開福委會議討論各項福利措施。除了提供健全的人事制度外，更堅持給員工多元、完善的各項福利以及休閒放鬆等多項設施，讓員工在工作之餘可以適度放鬆，建立一個快樂和諧的工作職場。

利華羊毛員工福利項目
✧ 不定期調薪，隨軍公教調整幅度調薪。 ✧ 三節禮金、獎金及津貼。 ✧ 員工分紅。 ✧ 年度員工旅遊 ✧ 外地員工供膳宿。 ✧ 員工子女就學獎學金或獎助學金。 ✧ 員工傷病住院慰問金、結婚禮金、直系親屬往生之奠儀。 ✧ 子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。 ✧ 勞保、健保及團體保險。 ✧ 員工住院慰問。 ✧ 勞工健康檢查。



5-3 職場工作安全

職業安全管理

利華羊毛為建立安全健康勞動的工作環境及降低職業災害率，制定【職業安全衛生管理計畫】及【職業災害防止計畫】，建立危害鑑別、風險評估與控制機制，持續改善作業環境、設備與作業方法，以保障員工及利害關係人之安全與健康，避免重大職安事件發生。相關管理計畫適用於全體員工（含直接與間接生產人員）及承攬商人員（保全、膳食人員），涵蓋率達 100%。工程承攬屬不定期作業，於實施時依相關職業安全衛生規範辦理，故未納入固定人數統計。

新屋廠依照「職業安全衛生管理辦法」第 10 條規定，於 1995 年 12 月 18 日設置【職業安全衛生管理委員會】，由廠長擔任主任委員，各級委員由職業安全衛生人員、部門主管、工程技術人員、及勞工代表擔任，討論職業安全衛生、健康管理議題，針對各項稽核缺失改善進行討論，預防職災的發生。

本委員會包括資方 4 人（主任委員 1 人、委員兼執行秘書 1 人、委員 2 人）及勞方委員 3 人，委員會每三個月開會一次，委員會應辦事項包括：

- 一、對擬訂之職業安全衛生政策提出建議
- 二、協調、建議職業安全衛生管理計畫
- 三、審議安全、衛生教育訓練實施計畫
- 四、審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施
- 五、審議健康管理、職業病預防及健康促進事項
- 六、審議各項安全衛生提案
- 七、審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項
- 八、審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施
- 九、審議職業災害調查報告
- 十、考核現場安全衛生管理績效
- 十一、審議承攬業務安全衛生管理事項
- 十二、溝通協調事項

風險評估與管理

本公司危害辨識、風險評估等處理流程，於【職業災害防止計畫】中工作環境或作業危害之辨識、評估及控制，訂定處理方法。事故調查在公傷事件中由單位主管填寫公傷報告單，將受傷情形與事發經過進行調查，與職安業務主管討論改進及預防方法。且於廠內定期宣導職安事故提報之重要性，以提高事故通報率。各單位如有發生職安事故時，應研擬職安事故之改善對策，避免意外事故再發生。

分析出職災事故的根本原因並訂立改善計畫後再利用 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 執行並監督，降低職災發生的機率。在職災事故調查中，對於員工因自發性救災、聯絡現場主管或職災現場有致人危險/中毒等疑慮而撤離現場等行為，不予追究其擅離職守所造成的損失。

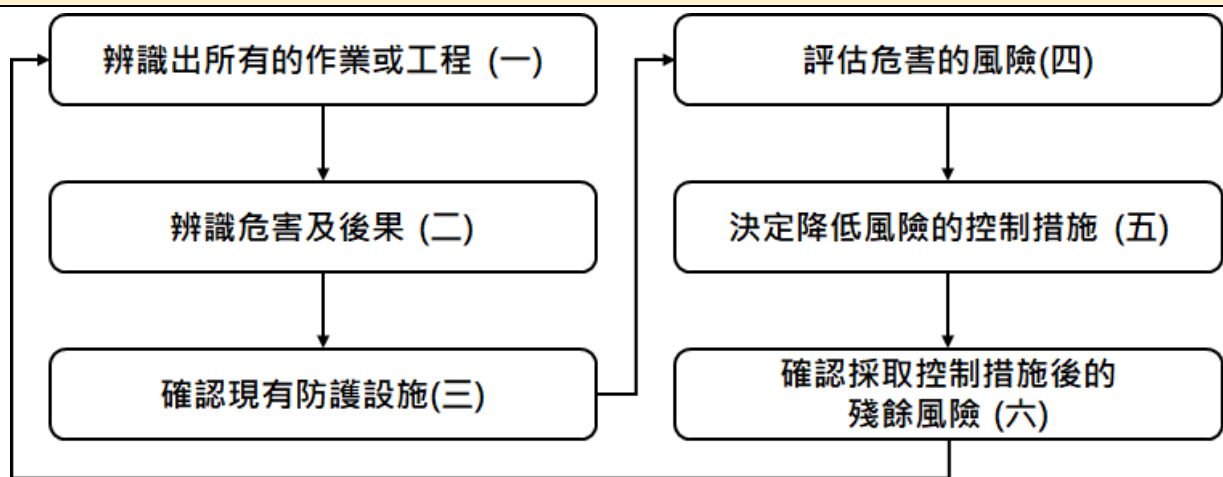
為了維護勞工生命安全，預防職災害發生，公司有責任和義務，將事業單位內的風險管制在零災害的目標，為達此目標，需進一步對全廠進行危害鑑別、風險評估結果區分等級，列為高風險等提出改善對策，有效的控制，以降低或消除其危害。

並運用 PDCA 循環方法，訂定每一年度職業災害防止計劃，再依其內容制訂更詳細執行計劃，依計劃時程、內容確實執行，再透過稽核制度發掘執行缺失，於每三個月之安全衛生委員會，修正職業災害防止計劃，再依安全衛生委員決議事項，訂定下年度職業災害防止計劃，再執行，再稽核、檢討、再修正計劃等，不斷透過 PDCA 手段，逐年降低危害風險，達成零災害之最終目標。

當運作場所作業時若發現問題，可立即向單位主管通報反映，立即做問題處理，並向職安業務主管報告事故發生情形。或透過每月組織會議向公司反映；另藉由物料品質的檢驗查核或工程承攬，發現異常當面與廠商人員直接溝通。為鼓勵舉報人勇於發現運作場所人員或作業異常的舉報，公司對通報人應為下列之保護：

1. 舉報人之身分資料應予保密，不得洩足以識別其身分之資訊。
2. 不得因所舉報案件令公司或個人有損失時，而對舉報人予以解任、降調、減薪、損害其法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利處分。

險評估之作業流程



工廠制定的【職災防止計畫】為全廠職業安全衛生管理上可能發生的風險，透過危害鑑別與風險評估，歸納為：

1. 機械設備捲夾危害風險
2. 墜落、感電事故及火災爆炸的風險
3. 作業場所之噪音危害風險
4. 化學品貯存與使用安全風險
5. 員工與承攬商之施工安全風險

除全體員工須落實工廠訂定的【職安工作守則】、【職安管理計畫】、【職災防止計畫】外，及承攬商承攬本公司工程時，在工程前協議組織會議上溝通協調相關安全衛生符合廠內之規定及危害告知，做好工作中安全防護措施及管制程序。

職業傷害及職業病之情形

2025 年度員工總工時為 60,176 小時 (女性 20,816 小時 ; 男性 39,360 小時); 非員工工作者總工時為 10,728 小時 (女性 1,968 小時 ; 男性 8,760 小時)。全年未發生因工作導致之職業傷害、死亡或職業病事件。

員工健檢

本公司基於照顧員工健康之理念，建構安全的工作環境，促進員工身心健康、達成工作與生活的平衡，降低職場安全衛生風險。適用對象涵蓋全體員工及相關人員，包括承攬商、外包人員 (如保全、廚務及施工人員等)

依照特化作業場所容許暴露標準，除了在工程控制上給予現場操作人員個人防護具外，提供一個讓員工放心的作業場所，以盡公司照顧員工健康之責任，達到預防勝於治療，創造安全無虞的工作環境。相關措施包括：

1. 作業場所要求員工使用個人防護具。
2. 每兩年規劃完善且優於法規的一般健康檢查，定期追蹤員工健康狀況。
3. 此外除針對特殊作業場所也委外實施環境監測，辨識可能發生健康危害之風險，作業環境監測噪音若超出 90 分貝，則安排聽力健康檢查。(因本廠自 2021 年起已停止洗毛作業，故正己烷相關特殊健康檢查亦隨之停止；另自 2020 年起，作業場所噪音均低於 90 分貝，且隨製程精簡，已無需進行特殊健康檢查之作業人員。)

員工健康檢查人數與費用統計總表	
一般健康檢查	
檢查項目	一般體格檢查、身體組成分析、聽力檢查眼科檢查、尿液常規檢查、血液常規檢查、肝機能檢查、腎機能檢查、血脂肪檢查、高血脂症、糖尿病檢查、胸部X光檢查、人因工程(肌肉骨骼症狀調查表)、過勞量表、心力量表(心情溫度計)。
檢查人數(人)	42
檢查費用(元)	52,275
備註：	
1. 健檢項目涵蓋員工一般健檢項目及自費項目。	
2. 檢查人數包含總公司11位；新屋廠30位(含外籍勞工5位)；六堵廠1位。	
3. 其中一位員工在關係企業已完成健檢故未納入本次檢查人數中。	



健康促進

利華羊毛提供本公司全體員工、契約承攬商 (含保全、廚房人員、施工人員) 相關健康促進之服務及措施，包括：

1. 每兩年辦理員工一般健康檢查 (已於本年度辦理) 。
2. 每年兩次的作業環境監測，確保員工處於安全的環境中工作。
3. 針對職場有關的高潛在風險之健康危害預防，實施危害鑑別及風險評估，視危害的性質、暴露途徑及接觸風險加以控制進行管理。適時舉辦勞工健康安全相關的勞工教育及宣導課程。
4. 本廠於 2020 年 7 月裝設有 AED 急救設備，每年執行操作訓練，並提供給本廠員工及周遭附近的人急救使用。

AED急救設備訓練



勞工教育健康安全講座



職安衛訓練

為保障員工於廠區安全工作，每年定期安排相關職業安全衛生教育訓練課程。

職業安全衛生訓練的項目統計表		
訓練項目名稱	受訓人次	受訓費用(新台幣元)
新進人員及在職人員安全衛生教育訓練	25	1,000
消防演練	40	2,000
安全衛生業務主管複訓	1	1,300
乙級廢棄物清理人員複訓	1	0
堆高機操作人員複訓	2	1,400
總計	69	5,700



保全訓練

本公司之保全工作全部委由專業保全機構處理，每年對保全公司派駐人員進行人權教育的宣導，內容包括性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法及性平法，目的在於防止保全人員執行勤務時發生性騷擾、性別歧視或侵犯人權的事件發生。另依職業安全衛生法每年需接受其公司相關專業訓練，課程內容包括消防防災通報、門禁管制、保全執勤時相關實務等訓練。

保全公司派駐於本公司的保全人員共計 4 人，六堵廠保全業務委由宏遠保全派駐 2 位執行駐衛勤務，新屋廠則由立群保全派駐 2 位執行駐衛勤務，2025 年度 4 位保全人員已由保全公司完成人權教育宣導，訓練比例 100%。

5-4 人才培育發展

教育訓練概況

利華羊毛新進人員均需參加職前訓練，以增進工作技能、知識之觀念；在職人員得視其工作需要性，由主管核派或員工申請不定期參加廠內或廠外之講習，接受依法規規定及作業須要之各項法定證照訓練課程，以確保生產及各項作業安全。此外，為強化災害之應變能力，不定期安排同仁參加相關消防訓練，以降低災害發生時損害之風險。

總公司員工受訓統計表									
項目/類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位/性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	2	1	1	2	-	-	3	3
受訓總時數	小時	4.5	2.56	0.50	1.88	-	-	5.00	4.44
平均受訓時數	小時/人	2.25	2.56	0.500	0.94	-	-	1.67	1.48
受訓費用	元	14,000	3,500	-	-	-	-	14,000	3,500
備註：以上受訓統計主要以新進人員及年度複訓人員為主。									

新屋廠教育訓練旨在提升員工對作業環境與工作技能之熟悉度，強化危害辨識能力及個人防護具正確使用，並落實安全衛生作業規範與相關法規，以預防職業災害發生。內部教育訓練每年維持 3 小時；2025 年另安排外部專業訓練，包含職業安全衛生業務主管、乙級廢棄物管理人員及堆高機操作複訓等課程。

新進人員	新進人員培訓是工廠首要任務，經由現場幹部依訓練教材及現場狀況作為期一個月的教育訓練，灌輸職業安全衛生的觀念，了解生產狀況，並提供諮詢與輔導。
在職人員	1. 增進各級人員對工作安全之觀念，除了內部專業技術的訓練外，還不定期外派接受依法規規定及作業須要之各項法定證照訓練課程的複訓，以確保生產及各項作業安全。 2. 定期舉辦全廠員工消防緊急應變訓練，讓員工建立良好的職安及消防意識，達到公司所宣導的政策，以「安全第一、品質第二、產量第三」之原則，創造零災害的作業環境。

新屋廠員工受訓統計表									
項目/類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位/性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	11	0	9	10	15	6	5	4
受訓總時數	小時	49	-	30	30	61	18	18	12
平均受訓時數	小時/人	4.45	-	3.33	3.00	4.07	3.00	3.60	3.00
受訓費用	元	2,000	-	700	0	2,000	0	700	0

勞工教育訓練



防火管理



教育訓練概況

利華羊毛提供員工職能管理和終生學習計劃，以協助提升員工職能或持續受雇之能力，包括：

一、提升員工職能

本公司除依據員工不同職別及職級安排年度內部教育訓練外，員工為提升其職能並擁有第二技能取得證書證照，以充實本身的技能及知識來勝任工作，而自願參加外部的【技能訓練班】或【企業人才培訓課程】，可向公司提出申請，核准後提供員工教育訓練所需費用及帶薪公假讓員工沒有後顧之憂的去學習。

二、退休計畫（屆滿六十五歲員工再聘用）

公司自 2017 年起頒定，員工屆滿六十五歲強制退休期限，由於在職期間對公司有貢獻，並具專精既能符合人才需求，公司將以不定期契約再回聘，繼續在職場發光發熱。2025 年底，共有 3 位員工於退休後再回聘且仍在職。



附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	利華羊毛工業股份有限公司已依循GRI準則報導2025年1月1日至2025年12月31日期間內，GRI內容索引表中引述的資訊。
GRI 1使用	GRI 1：基礎 2021
適用GRI行業準則	N/A

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	認識利華羊毛	8	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	5	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	6	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	5	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	5	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	認識利華羊毛	10	
	2-7	員工	5-1 人力資源	58	
	2-8	非員工的工作者	5-1 人力資源	58	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2-1 治理組織	23	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	2-1 治理組織	24	
	2-11	最高治理單位的主席	2-1 治理組織	24	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1-1 永續推動組織	11	
	2-13	衝擊管理的負責人	1-1 永續推動組織	11	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1-1 永續推動組織	11	
	2-15	利益衝突	2-1 治理組織	26	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2-1 治理組織	26	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2-1 治理組織	27	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2-1 治理組織	30	
	2-19	薪酬政策	2-1 治理組織	28-29	
	2-20	薪酬決定流程	2-1 治理組織	28-29	
	2-21	年度總薪酬比率	-	-	因薪酬為保密協定，故不揭露。
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的理念	4	
	2-23	政策承諾	2-3 誠信經營	33	
	2-24	納入政策承諾	2-3 誠信經營	33-34	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2-3 誠信經營	33-34	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2-3 誠信經營	33-34	
	2-27	法規遵循	2-3 誠信經營	35	
	2-28	公協會的會員資格	認識利華羊毛	10	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1-2 利害關係人議合	13-15	
	2-30	團體協約	2-3 誠信經營	34	

重大主題

GRI 編號	議題	行業準則 編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	1-3 重大主題分析	16	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-2	重大主題列表	1-3 重大主題分析	17-21	
重大主題：經濟績效							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	第二章 公司治理	22	
GRI 201	經 濟 績 效 主 題揭露 2016		201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2-2 營運績效	31	
			201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4-1 氣候變遷調適	50	
			201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5-2 福利與權益	64	
			201-4	取自政府之財務援助	2-2 營運績效	32	
重大主題：排放							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	第四章 環境共好	49	
GRI 305	排放主題揭 露 2016		305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4-3 溫室氣體排放	52	
			305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4-3 溫室氣體排放	52	
			305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4-3 溫室氣體排放	52	
			305-4	溫室氣體排放強度	4-3 溫室氣體排放	52	
			305-5	溫室氣體排放減量	4-3 溫室氣體排放	52	
			305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	-	-	無 此 排 放 源，不適用
			305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）、及其它顯著的氣體排放	-	-	無 此 排 放 源，不適用
重大主題：能源							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	第四章 環境共好	49	
GRI 302	能源主題揭 露 2016		302-1	組織內部的能源消耗量	4-2 能源管理	51	
			302-2	組織外部的能源消耗量	4-2 能源管理	51	
			302-3	能源密集度	4-2 能源管理	51	
			302-4	減少能源消耗	4-3 溫室氣體排放	52	
			302-5	降低產品和服務的能源需求	4-2 能源管理	51	
重大主題：物料(原毛管理)							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	第三章 責任生產	41	
GRI 301	物料主題揭 露 2016		301-1	所用物料的重量或體積	3-2 原物料採購	45	
			301-2	使用回收再利用的物料	-	-	無 使 用 回 收物料，不 適用
			301-3	回收產品及其包材	-	-	本 公 司 未 使 用 回 再 利 用 之 產 品及包材。
重大主題：職業安全衛生							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	第五章 友善職場	57	
GRI 403	職業安全衛 生 主題管理揭 露 2018		403-1	職業安全衛生管理系統	5-3 職場工作安全	66	
			403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5-3 職場工作安全	66-67	
			403-3	職業健康服務	5-3 職場工作安全	68	
			403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5-3 職場工作安全	66	
			403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5-3 職場工作安全	69	

		403-6	工作者健康促進	5-3 職場工作安全	69	
		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	5-3 職場工作安全	66	
		403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5-3 職場工作安全	66	
		403-9	職業傷害	5-3 職場工作安全	68	
		403-10	職業病	5-3 職場工作安全	68	

特定主題

特定主題準則：200 系列 (經濟的主題)						
市場地位						
GRI 202	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	5-2 福利與權益	63		
市場地位主題揭露 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5-1 人力資源	58		
採購實務						
GRI 204	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3-2 原物料採購	43		
採購實務主題揭露 2016						
反貪腐						
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2-3 誠信經營	34		
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2-3 誠信經營	34		
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2-3 誠信經營	34		
反競爭行為						
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2-3 誠信經營 3-1 產品和服務	42		
稅務						
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2-2 營運績效	32		
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2-2 營運績效	32		
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2-2 營運績效	32		
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	-	-		未達國別報告揭露標準，故不適用。
特定主題準則：300 系列 (環境的主題)						
水與放流水						
GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4-5 水資源管理	55		
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4-5 水資源管理	55		
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	4-5 水資源管理	55		
	303-4	排水量	4-5 水資源管理	55		
	303-5	耗水量	4-5 水資源管理	55		
廢棄物						
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4-4 廢棄物管理	54		
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4-4 廢棄物管理	54		
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	4-4 廢棄物管理	54		
	306-4	廢棄物的處置移轉	4-4 廢棄物管理	54		
	306-5	廢棄物的直接處置	4-4 廢棄物管理	54		
GRI 306 廢汙水和廢棄物主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	-	-		2025 年未有汙水及廢棄物嚴重洩漏情事。
特定主題準則：400 系列(社會的主題)						
勞雇關係						
GRI 401	401-1	新進員工和離職員工	5-1 人力資源	60-62		

勞雇關係主題揭露 2016	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5-2 福利與權益	65	
	401-3	育嬰假	5-2 福利與權益	64	
勞/資關係					
GRI 402 勞/資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5-2 福利與權益	62	
訓練與教育					
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5-4 人才培育發展	70	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5-4 人才培育發展	71	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5-2 福利與權益	63	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5-1 人力資源	60	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5-2 福利與權益	63	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2-3 誠信經營	33、35	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露 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	2-3 誠信經營	33、35	
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2-3 誠信經營	33、35	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 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	2-3 誠信經營	33、35	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	5-3 職場工作安全	70	
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	2-3 誠信經營	33、35	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	2-3 誠信經營	35	
顧客健康與安全					
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3-1 產品與服務	42	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3-1 產品與服務	42	
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3-1 產品與服務	43	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3-1 產品與服務	43	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3-1 產品與服務	43	
客戶隱私					
GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2-4 資通安全 3-3 客戶關係	36-37 47	



附錄二：永續揭露指標(SASB)對照表

產業別：消費品_服裝、配件和鞋類(Apparel, Accessories & Footwear)							
揭露主題	指標編號	揭露指標	類別	衡量單位	2025 年揭露情形	報告內容 章節對照	頁碼
產品中化學品 之管理	CG-AA-250a.1	對維持遵循限制物質法規之流程之討論	討論與分析	不適用	本公司實驗室自1990 年通過 Interwoollabs 協會檢定後，持續為國際羊毛實驗室會員，每年均通過定期檢測認證，取得檢測證書與官方標章，為台灣具備羊毛細度與長度檢測公信力之專業機構。	3-2 原物料採購	40
	CG-AA-250a.2	對評估及管理與產品中之化學品相關之風險或危害之流程之討論	討論與分析	不適用	新屋廠致力於開發對人體無害且友善環境的紡織產品，並高度重視化學品管理、使用安全及環境保護性。所有化學品皆與供應商確認符合歐盟REACH(生產限用物質清單)等相關規範，並要求提供三年內有效之SDS (安全資料表)。製程管理方面設有專用安全儲存區，依固態與液態分類存放，並清楚標示化學品名稱與編號；液態儲存槽設置二次容器，並於周邊配置防溢設施，以降低洩漏風險。各儲存區亦備有完整SDS、個人防護裝備及緊急沖淋設備，並定期辦理員工教育訓練，強化化學品安全知識與應變能力。	3-2 原物料採購	45
供應鏈中之 環境影響	CG-AA-430a.1	遵循廢水排放許可或合約協議之 (1)一階供應商場所及 (2)一階以外之供應商場所之百分比	定量	百分比 (%)	整體供應商中，約 95%已符合廢水排放許可標準	3-2 原物料採購	43
	CG-AA-430a.2	已完成永續服飾聯盟之 Higg 場所 環境模組 (Higg FEM) 評估或同等環境資料評估之 (1)一階供應商場所及 (2)一階以外之供應商場所之百分比	定量	百分比 (%)	目前合作供應商尚未導入永續服裝聯盟Higg設施環境模組 (Higg FEM) 評估機制。	3-2 原物料採購	43
供應鏈中之 勞動條件	CG-AA-430b.1	已依勞動行為守則查核之 (1)一階供應商場所及	定量	百分比 (%)	目前本公司羊毛條採購皆來自於中國大陸供應商(於澳洲採購的原毛製成)，供應商皆符合中國大陸勞工法規相關規範。	3-2 原物料採購	43

產業別：消費品_服裝、配件和鞋類(Apparel, Accessories & Footwear)

揭露主題	指標編號	揭露指標	類別	衡量單位	2025 年揭露情形		報告內容 章節對照	頁碼						
		(2)一階以外之供應商場所之百分比， (3)由第三方查核人員進行之查核總數量之百分比												
	CG-AA-430b.2	(1)供應商勞動行為守則查核之優先不合格比率及 (2)相關改正行動比率	定量	比率	(1) 供應商勞動行為守則查核之優先不合格比率：0% (2) 相關改正行動比率：0%		3-2 原物料採購	43						
	CG-AA-430b.3	供應鏈中最大之 (1)勞動風險及 (2)環境、健康與安全風險之描述	討論與分析	不適用	為有效改善相關風險，建議採透明化供應鏈，建立追溯系統，確保從羊毛採集到加工過程中的每個環節符合國際勞工和環境標準；應用環保技術，採用低水耗、低污染的清洗技術，並優化廢水處理系統；保障勞工健康與安全，提供持續性的安全教育與設備更新，並推行定期健康檢查以保障工人福祉。相關風險機會請參閱 <u>3-2 原物料採購</u> 。		3-2 原物料採購	43						
原料採購	CG-AA-440a.3	(1) 優先原料之清單； 就每一優先原料：(2)最可能威脅取得之環境或社會因素， (3)討論與環境或社會因素有關之營業風險或機會及 (4)因應營業風險與機會之管理策略	討論與分析	不適用	透過對優先原材料供應鏈中環境與社會因素的系統性分析，可以提前識別和減少潛在的商業風險，同時抓住可持續發展帶來的機會。採取上述管理策略將有助於提升供應鏈的韌性與競爭力，並滿足 ESG 標準的要求。相關風險機會請參閱 <u>3-2 原物料採購</u> 。		3-2 原物料採購	46						
	CG-AA-440a.4	(1)所購買優先原料之數額，按原料別，及 (2)經第三方環境或社會標準認證之每一優先原料之數額，按標準別	定量	公噸 (t)	<table><tr><th>原料</th><th>年購買數量</th></tr><tr><td>原毛（羊毛）</td><td>181.567公噸</td></tr><tr><td>水資源</td><td>11,420公噸</td></tr><tr><td>化學品</td><td>106.1公噸</td></tr></table>	原料	年購買數量	原毛（羊毛）	181.567公噸	水資源	11,420公噸	化學品	106.1公噸	3-2 原物料採購
原料	年購買數量													
原毛（羊毛）	181.567公噸													
水資源	11,420公噸													
化學品	106.1公噸													

主題	指標編號	類別	衡量單位	2025 年揭露情形	報告內容 章節對照	頁碼
(1)一階供應商及 (2)一階以外之供應商之數量	CG-AA-000.A	定量	數量	一階供應商總數：12 家。 二階供應商總數：11 家。	3-2 原物料採購	44



附錄三：上市公司氣候相關資訊

1 氣候相關資訊執行情形

項目	揭露情形
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	由董事會向下監督由永續發展及誠信經營委員會，針對環境永續(E)、社會公益(S)、公司治理(G)與誠信經營等四大面向領域討論，以強化公司經營體制、致力環境保育及善盡社會責任，使董事會得履行保障公司、員工、股東及利益相關者權益之職責。
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)。	【實體風險】 1.澳洲幾個主要產毛區天候不佳及降雨量減少，羊農成本增加，飼養意願降低，致羊毛產量減少。 2.水資源短缺，將影響羊毛清洗以及羊毛產出品質。 【機會】 1.資源使用效率:預先調整生產規模並大幅降低成品庫存，來有效降低成本及風險。 2.市場:支持供應商達成國際動物福利標準，如“負責任羊毛標準”(RWS)。 3.市場:投資於可再生牧場技術，減少氣候變遷影響。 4.能源來源:建置太陽能發電設備，提升再生能源產能並支持綠電發展。
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	建置第三期太陽光電發電工程(約 180 kWp)，規劃轉售民間電業公司。
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。	透過永續發展及誠信經營委員會議中進行討論，藉由會議召集相關小組成員針對氣候變遷風險與機會進行討論與鑑別。
5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	本公司目前無採用情境分析。
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。	本公司目前無氣候相關風險之轉型計畫。
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司目前尚未制定內部碳定價政策。
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	本公司新屋廠區業已建置完成第二期太陽光電發電設備，業於 2024 年第四季完成審查併聯躉售予台灣電力(股)公司為期 20 年。本期售電收入約 870 餘萬元，發電設備截至目前一切維運順暢。
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(另填於 1-1 及 1-2)	如下表

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1-溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(噸 CO ₂ e)、密集度(噸 CO ₂ e/百萬元)及資料涵蓋範圍。		
利華羊毛自 2025 年起正式導入 ISO 14064-1 組織型溫室氣體盤查方法，並將盤查範圍擴大至台北總部、新屋廠及六堵廠。2025 年溫室氣體排放量為 516.9721 公噸 CO ₂ e，係指範疇一及範疇二排放量合計。2024 年則為公司自主進行溫室氣體盤查，數據涵蓋範圍僅包含新屋廠，故兩年度因盤查方法及涵蓋範圍不同，數據比較時應一併考量。2025 年溫室氣體盤查數據係依據營運控制法，彙總利華羊毛台灣各營運據點之溫室氣體排放量，說明如下：		
利華羊毛近兩年溫室氣體排放統計表		
定量指標(單位)	2024年	2025年
範疇一：直接溫室氣體排放(公噸CO ₂ e)	26.7283	45.8276
範疇二：間接溫室氣體排放(公噸CO ₂ e)	477.4507	471.1445
範疇三：其他間接溫室氣體排放(公噸CO ₂ e)	-	665.0000
總排放量=範疇一+範疇二(公噸CO ₂ e)	504.1790	516.9721
組織特定度量值(每公噸加工成品毛條重)	380.719	299.49
溫室氣體排放強度(公噸CO ₂ e/組織特定度量標準)	1.32	1.72
備註：		
1. 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源，排放係數依經濟部能源署最新公告數據(IPCC第六次評估報告)計算。		
2. 範疇二是指能源間接排放，其包含外購電力。		
3. 範疇三是指其他間接排放，其包含員工通勤、處置固態和液態廢棄物及燃料和能源相關活動。		
4. 溫室氣體排放種類包括：二氧化碳(CO ₂)、甲烷(CH ₄)、氧化亞氮(N ₂ O)、氫氟碳化物(HFCs)。		
5. 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排碳係數，2024、2025年電力排碳係數=0.474 kgCO ₂ e/kWh。		
6. 2024年能源間接溫室氣體排已放扣除太陽能發電量。		
7. 本公司於製程過程中使用的蒸汽以天然氣(LNG)燃燒而成，排放量已計算於範疇一中。		



1-1-2溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。
利華羊毛自 2015 年開始自願性組織型溫室氣體盤查並計算溫室氣體排放量，因考量數據完整性，以 2022 年為基準年，並計算新屋廠之排放量為主。依據金管會制定的「上市上櫃公司永續發展路徑圖」規範，本公司於 2025 年導入 ISO 14604-1 組織型溫室氣體盤查系統，於 2026 年度完成母公司及子公司之溫室氣體盤查。2028 年度完成母公司及子公司溫室氣體盤查的驗證確信。
註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 3 項規定所定時程辦理。
註 2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。
1. 本公司依相關法令規範，已規劃於2025年開始收集整年度之溫室氣體盤查資料，以配合ISO 14064-1 標準進行溫室氣體盤查作業，預計將於2028年完成查證工作。 2. 本公司藉由每年檢視整體減碳成效，並擬定排放減量策略，同時持續打造符合綠建築認證的綠色廠房；若減量成效不如預期，本公司亦積極採購再生能源，並尋求相關單位共同溝通與合作。利華羊毛自2015年起配合經濟部工業局每年1%的節電計畫，係根據設備功率來進行改善（如：使用低功率設備取代）來計算理論節省1%的電力，故自2015年至2025年統計節電率。 ● 減量目標 短期： ➤ 2027年減少30%的溫室氣體排放。 ➤ 建置再生能源，再生能源自發自用。 中期： ➤ 2030年前減少50%的溫室氣體排放。 ➤ 營業模式改變，低碳製程，低碳運輸。 長期： ➤ 2050年前各營運據點溫室氣體排放為零。 ➤ 植樹固碳，製程時宜變動 / 儲能技術。 ● 減量達成情形 利華羊毛為符合政府相關法令，達成每年節電 1%以上之規定，採高效率節能設備及汰舊換新等措施為主，亦建設太陽能發電板。2025年平均節電率8.5%，86,000kwh=36.66公噸CO₂e。另，增加外購毛條數量，減少高耗能部門生產，預估總結能8.5%。 節電策略包括：

1. 製程生產設備集中，空調主機改成中小型氣冷式冷氣設備，來改善空間溫濕度之控制。
2. 改進生產技術，縮短加工程序來降低生產電力之消耗。

2025年溫室氣體排放量為516.9721公噸CO₂e。因2023至2024年僅為新屋廠簡易盤查，且方法學不同，故無法估算減量達成情形。另，增加外購毛條數量，減少高耗能部門生產，預估總結能40%。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。

註 2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定，資本額 100 億元以上之公司應於 2025 年完成 2024 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 2024 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

