銘旺實業股份有限公司

2025 年永續報告書

目錄

1 關於報告書 4

1-1 報告書資訊 4

1-2 董事長的話 6

2 公司治理 7

2-1 營運概況與公司治理 7

2-2 永續策略 17

2-3 風險管理 19

2-4 誠信經營 23

2-5 資通安全管理 25

3 經營績效 27

3-1 重要財務指標 27

3-2 稅務 28

4 重大主題 29

4-1 訂定管理目標 32

4-2 利害關係人 34

5 產品及永續 36

5-1 研發與創新 37

5-2 客戶關係與產品品質 40

5-3 永續經營 44

6 人力資源管理 49

6-1 福利政策 54

6-2 人才發展 57

7 環境 59

7-1 氣候變遷 60

7-2 資源管理 64

7-3 溫室氣體管理 66

附錄 69

附錄一 GRI 準則指標對照表 69

附錄二 氣候相關財務揭露 TCFD 及上市上櫃公司氣候相關資訊索引表 73

附錄三 臺灣永續指標及永續會計準則委員會 SASB 指標對照表 74

附錄四 確信項目彙總表 75

附錄五 會計師確信報告 77

1 關於報告書

1-1 報告書資訊

A 編製依據

銘旺實業股份有限公司(以下簡稱為銘旺)以誠信及資訊透明為基本原則編製本報告書，本報告書之資訊及數據係由銘旺各部門提供，由永續發展推動小組彙整編輯，經相關部門主管複核修訂，再循行政程序送交總經理與董事長核閱及經第三方確信，並提報董事會通過後出版。此次揭露範圍財務數據與個體財務報告揭露範疇一致，除備註說明外，報告中所有財務數字皆以新臺幣仟元為計算單位。內容資訊若涵蓋非此範圍之相關資訊，將於報告書中備註說明。

本報告係依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)所發布之《GRI 準則 2021 年版》(GRI Standards 2021)通用準則進行撰寫，同時符合財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」之相關規定，參考並採用氣候相關財務揭露框架(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)及永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)之準則。為提升資訊透明度，報告附錄中提供 GRI 準則索引、SASB 準則索引及上櫃公司氣候相關資訊索引，盡可能涵蓋利害關係人關切的重大性議題，展現企業營運上的永續作為。

B 邊界與範疇

本報告書所揭露內容僅包含臺灣總部，未包含子公司，所揭露之資料報導期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。未來每年將持續透過發行報告書，與利害關係人溝通銘旺之企業社會責任與永續經營相關資訊。

銘旺以「穩健經營、創新價值、共享成果、誠信互惠」串聯永續發展、邁向綠色未來及打造幸福企業為目標，本報告書內容包含銘旺與利害關係人呈現在公司治

理、經濟、環境與社會面向永續經營之努力與成果。

C 資訊正確性

本報告所揭露之財務資訊，已由資誠聯合會計師事務所依據國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRS)進行查核。此外，本報告委託具獨立性及公信力之奕欣聯合會計師事務所，依非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件，執行有限確信作業，並出具獨立有限確信報告，完整內容已納入本報告中。

D 報告發行時間與週期

a 銘旺每年8月定期發行永續報告書，並於公開資訊觀測站及官方網站公開揭露。

b 前次發行版本：2025 年 8 月。

c 現行發行版本：2026 年 8 月。

E 聯絡我們

如果您對於銘旺 2025 年度永續報告書有任何建議或意見，歡迎透過以下方式與我們聯繫：

銘旺實業股份有限公司永續發展推動小組

官方網站：https：//www.haksport.com/

聯絡信箱：IR@haksport.com

1-2 董事長的話

我們不只是製造產品，更打造值得信賴的價值；每一件衣服承載著人與人之間的信任，更體現對永續未來的承諾。

四十年來，銘旺實業深耕高機能服飾的研發與製造，以 Build from Concept 為核心服務，將每一個創意構想，轉化為值得信賴的產品。

面對永續發展的趨勢，我們深信，責任經營是企業長遠發展的重要基礎。因此，我們將責任經營落實於企業營運，持續推動綠色供應鏈、製程優化與資源效率提升，打造更具韌性的永續發展基礎。

企業的發展，源自人才、文化與責任。我們強化公司治理，落實誠信經營，打造安全、多元、包容的工作環境，重視人才培育與專業傳承，促進跨國協作，並與客戶、供應鏈及在地社區共同成長。

未來，銘旺實業將秉持「穩健經營、創新價值、共享成果、誠信互惠」的經營精神，攜手每一位夥伴，迎向更美好的未來。

HAKERS

銘旺實業股份有限公司 董事長

陳盈璇

2 公司治理

2-1 營運概況與公司治理

重大主題	公司治理
對公司之重要性	適切的公司治理與良好的誠信經營才能使利害關係人放心信賴，創造永續長存的企業。否則，將無法達成公司的營運目標、維護股東權益及提升其他利害關係人利益。
政策與承諾	公司依當地法令、主管機關頒布之規範與各項公司治理守則辦理，亦設有公司治理專責人員、董事會及獨立董事組成之審計委員會，強化董事會職能、監督執行情形並輔以內部稽核制度，以確保利害關係人最大利益；並以多樣化發展、節約能源、環境管理等構面推行永續環境經營。
目標	短期：1. 檢討公司風險組織架構，落實風險管理。 2. 推動多樣化委員會，制定公司多樣化政策及進程以因應未來變動。 中長期：依循「公司治理 3.0-永續發展藍圖」，持續強化董事會職能、提高資訊透明度、強化與利害關係人之間的溝通，接軌國際規範，引導盡責管理，據以深化公司治理及永續發展觀念。
投入行動與資源	1. 設有董事會及功能性委員會及公司治理專責人員，負責公司治理相關事務。每年完成董事會績效自行評估。 2. 積極邀請董事會成員、功能性委員會成員及公司高階主管參與公司治理相關課程；網站設置利害關係人專區，妥適回應利害關係人關切之議題；將誠信經營政策、內線交易防治、性騷擾防治等課程列入年度員工定期培訓課程，將公司治理觀念落實至基層員工。
負責部門 申訴機制	公司治理人員-陳經理 電話：8976-9056 E-mail：IR@haksport.com
評量機制與成果	1. 設立內部稽核人員負責集團所屬事業內部稽核，並定期將稽核結果呈報公司審計委員會及董事會。 2. 將公司風險管理政策、誠信經營政策及落實情形、與利害關係人溝通內容情形等議題提報董事會。

重大主題	公司治理
	3. 檢視公司治理評鑑指標，訂定改善計畫，並定期追蹤。 4. 於 2020 年修訂董事會績效評估辦法，並於 2026 年 3 月 9 日將董事會績效評估結果提請董事會核議。 5. 於 2025 年 12 月 22 日將評估簽證會計師獨立性情形提交董事會討論。 6. 2025 年 12 月 22 日獨立董事與會計師單獨進行公司治理會議，會議記錄已揭露於本公司官網。

A 基本資訊

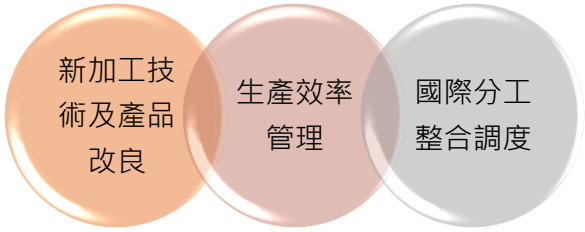
公司名稱	銘旺實業股份有限公司
股票代號	4432 (2012 年於櫃檯買賣中心掛牌交易)
所處行業	上櫃成衣業
主要產品/服務	成衣製造與銷售
成立日期	1986 年 2 月 15 日
總部位置	新北市五股區中興路一段 6 號 9 樓之 5
資本額	505,890
當年度營收	1,039,603
員工人數	78 人(臺灣)

a 公司簡介

成立初期，主要以世界知名品牌運動服飾代工，包括泳褲、短褲、夾克、長褲為主要銷售之成衣公司。銘旺以卓越的品質及如期交貨之信用讓業務與訂單不斷拓展，為因應客戶多元化之產品需求，在董事長帶領業務及產品開發部門持續研發下，從三大主軸進行，掌握最新加工技術及新產品改良、效率生產管理與國際分工整合調度，成為全系列之運動休閒服飾公司。

為有效提升銘旺的競爭力、分散整體經營風險及擴大營業規模的雙重考量之下，目前主要擁有四大海外生產據點，中國為打樣中心及原物料採購中心，越

南、緬甸及寮國三大生產區，主要銷售出口地區為零關稅優勢的歐盟地區及美洲地區。



b 主要海外生產基地

公司名稱	地點	成立年度	主要功能
洽銘服飾(南京)有限公司(註)	中國	2004	打樣
哈克士戶外(南京)有限公司	中國	2015	打樣、採購
VIET NAM HAKERS ENTERPRISE CO., LTD.	越南	2007	成衣製造
HAKERS ENTERPRISE (MYANMAR) CO., LTD.	緬甸	2013	成衣製造
CHIA MOOM SPORTS (MYANMAR) CO., LTD.	緬甸	2019	成衣製造
HAKERS ENTERPRISE (LAO) CO., LTD.	寮國	2014	成衣製造

註：該子公司於 2026 年 3 月 31 日出售 100%股權。

c 主要產品種類及功能性

單層/三合一外套

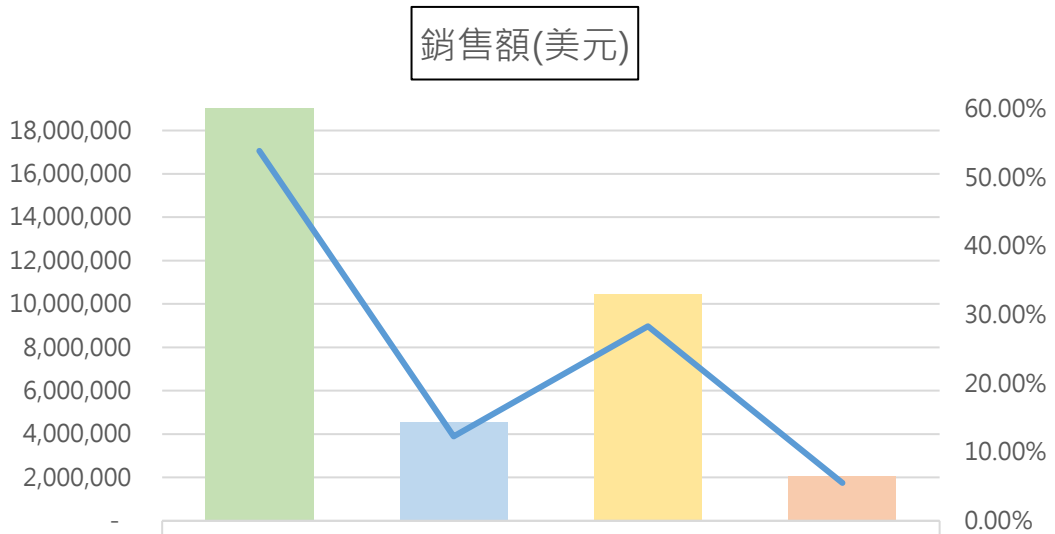
- 抗UV、涼感、防水、防風、保暖

上衣

- 時尚、親膚、透氣、快乾

褲子

- 舒適、彈性、耐磨、吸濕排汗



	外套	上衣	褲子	其他
金額	19,860,213	4,527,497	10,437,188	2,035,048
百分比(%)	53.88%	12.28%	28.32%	5.52%

d 歷史沿革

年度	重要記事
1986 年	◎成立銘旺實業股份有限公司。
1997 年	◎轉投資 CHIA MOON GARMENTS (MALAYSIA) SDN. BHD.收購 49%股權，並引進電腦打版馬克系統將成衣打版作業全面電腦化，節省生產時間、人工成本及布料耗損以提高生產量。 ◎榮獲世界知名品牌 ADIDAS 之品質認證通過，獲得大量訂單。

年度	重要記事
2000 年	◎拓展海外緬甸區生產據點。
2001 年	◎榮獲美國知名品牌 REEBOK 及 FOOTJOY 等成衣公司之品質認證，並取得其訂單。
2005 年	◎取得歐洲知名成衣品牌訂單，因產品之卓越品質深獲客戶信賴不斷追加訂單，成為銘旺前十大之客戶。
2007 年	◎設立子公司 CARLTEX CO., LTD. 轉投資銘旺越南製衣責任有限公司。 ◎拓展海外寮國區生產據點。
2010 年	◎ CARLTEX CO., LTD. 收購 CHIA MOON GARMENTS (MALAYSIA) SDN.BHD. 其餘 51%股權，強化本集團股權架構。
2011 年	◎8 月經金融監督管理委員會核准股票首次公開發行，經財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心同意登錄為興櫃股票。
2012 年	◎11 月 26 日正式於證券櫃檯買賣中心上櫃掛牌。
2013 年	◎開創自有品牌哈克士 HAKERS，以直營店或百貨公司設櫃方式拓展業務。 ◎為擴充產能於緬甸設廠透過 CHIA MOON GARMENTS (MALAYSIA) SDN. BHD.再轉投資 HAKERS ENTERPRISE (MYANMAR) CO., LTD.。
2014 年	◎因應銘旺日漸成長之業務而擬於擴充產能，選定於寮國設立新廠 HAKERS ENTERPRISE (LAO) CO., LTD.。 ◎為貫徹自有品牌「哈克士」業務策略及加速中國地區自有品牌之發展，透過 HAKERS INTERNATIONAL (SAMOA) CO., LTD.轉投資設立哈克士戶外(南京)有限公司。
2018 年	◎因應銘旺經營策略及未來業務發展需求，取得洽銘服飾(南京)有限公司 100%股權。
2019 年	◎因應銘旺產能需求於緬甸設立第二間加工廠。由 CHIA MOON GARMENTS (MALAYSIA) SDN. BHD. 再轉投資 CHIA MOON SPORTS(MYANMAR) CO., LTD.。
2022 年	◎取得鄧白氏 D-U-N-S®第三方企業認證。
2023 年	◎關注環境永續發展，成功取得綠色永續相關之 GRS 認證以及 OEKO-TEX®認證。 ◎榮獲 ISPO Textrends Award – Best Product 及 Top Product
2024 年	◎持續榮獲 ISPO Textrends Award – Best Product 並獲得 Selection 獎為環境及永續盡一份心力。
2025 年	◎持續榮獲 ISPO Textrends Award – Best Product、Top Product 並

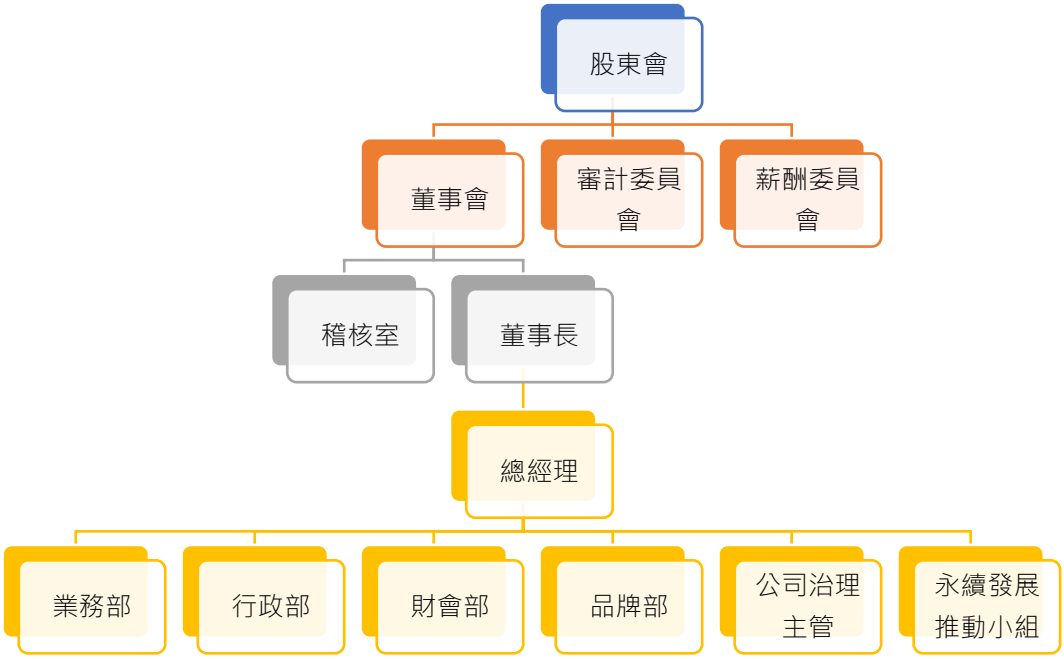
年度	重要記事
	獲得 Selection 獎為環境及永續盡一份心力。

e 外部組織參與

銘旺參與國內紡織相關公協會組織，透過與產業公協會互動，掌握產業資訊，銘旺員工藉由參與不同的講座、研討會等方式，藉由交流獲得產業新知及管理知識，於國際競爭市場中站穩腳步、放眼未來，達到產業永續發展。

參與之產業公協會	會員性質
財團法人中華民國對外貿易發展協會	一般會員
財團法人中華民國紡織業拓展會	一般會員
財團法人紡織產業綜合研究所	一般會員
社團法人中華民國紡織品研發國際交流協會	一般會員

B 公司治理架構



C 董事會及功能性委員會

a 提名與遴選

銘旺董事成員皆依公司章程採候選人提名制。股東會依「董事選舉辦法」就候選人名單中選取。為強化董事會之獨立性與多元性，董事會成員依據公司產業特性及未來發展策略，審慎考量董事會之配置及多元化標準，由不同背景之專業人員組成，專精領域包括紡織專業、財務會計及學術教育領域等。

依公司章程規定，公司每三年進行一次董事遴選，董事長為陳盈璇女士，董事長未兼任公司總經理之職務。董事會成員之姓名、學經歷與其他公司職務況請參考銘旺官網。

b 運作情形

董事會	• 董事：5人、法人董事：2人、獨立董事3人 • 開會次數6次，總出席率達96.67% • 獨立董事未持有反對意見
審計委員會	• 獨立董事3人 • 開會次數5次，總出席率達100% • 獨立董事未持有反對意見
薪資報酬委員會	• 獨立董事2人、薪資報酬委員1人 • 開會次數2次，總出席率達100% • 獨立董事未持有反對意見

D 公司治理

a 治理架構

銘旺依據上市上櫃治理實務守則，制定「誠信經營守則」、「公司治理實務守則」等辦法，並於銘旺官網上公布，以保障股東權益、強化董事會運作、與利害關係人建立良好關係及提升資訊透明度等方式進行，實踐公司治理之承諾。

b 保障股東權益

董事會訂定「誠信經營守則」、「公司治理實務守則」、「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」等內部規章，不定期教育訓練，全公司員工了解且遵循誠信經營及道德操守，進而成為企業文化，充分保障股東權益。

c 強化董事會運作

- 多元化：為推動董事會多元化，於種族和文化背景多樣化、國籍和地理多樣化、專業和學術背景多樣化等以具備執行職務所必須之知識、技能及素養。目前銘旺董事會成員有 10 席，具備多元背景，擁有管理、紡織專業、法律、會計等專業知識。
- 專業進修：銘旺安排每位董事各進修 6 小時，透過彙整各機構開立之多元課程，提供豐富課程資訊，讓董事自由選擇課程，並藉由與時俱進之課程內容，使其保持核心價值及專業優勢與能力。銘旺董事 2025 年總進修時數為 60 小時，獨立董事進修時數為 18 小時。
- 運作有效性：銘旺訂有「董事會自我評鑑或同儕評鑑辦法」及「董事會績效評估辦法」，提升董事會運作之有效性。
- 設置公司治理主管，以協助董事會及其功能性委員會之事務運作，精進董事會決策之品質，公司治理架構包含董事會、審計委員會及薪酬委員會之功能性委員會，藉由功能性委員會成員之專業資格，協助董事會做出最佳決策，以提高公司治理績效。

d 與利害關係人建立良好溝通

銘旺高度重視與各利害關係人之互動關係，並致力於建立良好的溝通與合作平台，以促進更有效的交流與合作。

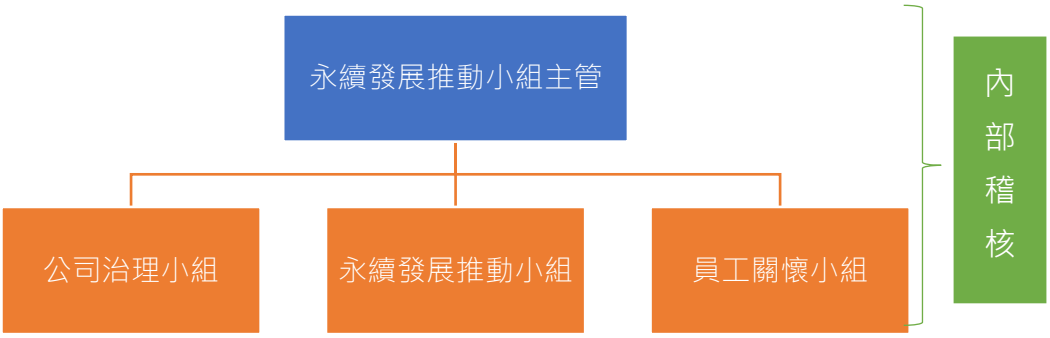
e 提升資訊透明度

銘旺為在臺灣股票市場公開交易之上櫃公司，依法定期揭露並上傳「經會計師年度查核簽證或季度核閱之財務報告」、「股東會年報」、「每月營運情形」、「董事、監察人、經理人及持有股份總額 10%以上之股東持股變動情形」與「股東會開會資料」等資訊於公開資訊觀測站。

自 2025 年開始，我們每年定期編製永續報告書及更新資訊於官方網站之永續發展專區，作為與利害關係人溝通之重要管道與平台。為使投資人或社會大眾充分了解公司資訊，於公司官方網站設有中英文版本，並指派專責人員負責資訊揭露，亦有發言人制度，以確保與股東權益相關之資訊能即時及適當公開。

E 永續發展推動小組

a 永續發展推動小組組織圖



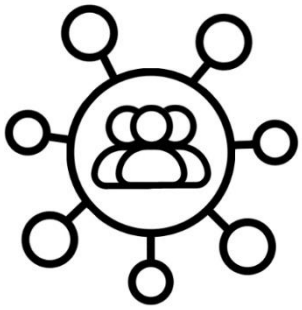
b 永續發展推動小組職務說明

組成	負責項目
永續發展推動小組主管	1. ESG 整體規劃 2. 各項法令更新 3. 各項政策擬定 4. 公司治理項目及相關利害關係人之溝通文件 5. 公司官方網站 ESG 專區建立

組成	負責項目
公司治理小組	1. 永續報告揭露準則了解 2. ESG 報告資料彙總及撰寫 3. 社區回饋活動推廣
永續發展推動小組	1. 溫室氣體排放量統計 2. 資源管理數據分析 3. 環境保護相關數據收集
員工關懷小組	1. 職工安全事宜及活動推廣 2. 員工職能提升及教育訓練 3. 員工關懷活動
內部稽核	1. 釐清法令適法性並稽核法遵 2. ESG 報告揭露完整性確認

F 利害關係人申訴管道如下圖：

員工專區	• 員工聯絡窗口：發言人-陳經理 • 電子信箱：IR@haksport.com
客戶專區	• 客戶聯絡窗口：財會部-陳經理 • 電子信箱：chinglin.chen@haksport.com
供應商專區	• 供應商聯絡窗口：財會部-陳經理 • 電子信箱：chinglin.chen@haksport.com
投資人專區	• 投資人聯絡窗口：發言人-陳經理 • 電子信箱：IR@haksport.com
申訴信箱	• 申訴聯絡窗口：發言人-陳經理 • 電子信箱：IR@haksport.com



2-2 永續策略

聯合國為改善人類生活困境，實現永續與公平的未來，提出「2030 永續發展議程」並制定 17 個永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)，著眼於人(People)、地球(Planet)、繁榮(Prosperity)、和平(Peace)、夥伴關係(Partnership)等重要聯繫，促使全球團結努力，期盼 2030 年時能夠消除貧窮與饑餓,實現尊嚴、公正、包容的和平社會、守護地球環境與人類共榮發展，以確保當代與後世都享有安居樂業的生活。

銘旺採用聯合國全球盟約的十大原則納入策略、政策及程序鑑別，並將制定可量化的 2030 年長期目標，銘旺秉持著「穩健經營、創新價值、共享成果、誠信互惠」之經營理念與願景管理銘旺的永續行動，透過定期檢視長期目標進展，向外界說明具體的行動方案與成效，以及鏈結利害關係人的夥伴力量，進而提升永續經營之能力。

分類	原則	主題
人權	原則 1	企業應支持並尊重國際公告的人權保護
	原則 2	確保他們不參與侵犯人權的行為
勞工	原則 3	企業應維護結社自由和有效承認集體談判權

分類	原則	主題
	原則 4	消除一切形式的強迫和強制勞動
	原則 5	有效消除童工
	原則 6	消除就業和職業方面的歧視
環境	原則 7	企業應對環境挑戰採取謹慎的態度
	原則 8	採取措施，促進更大的環境責任
	原則 9	鼓勵環保技術的發展和傳播
反貪腐	原則 10	企業應反對各種形式的貪污，包括勒索和賄賂

銘旺永續發展目標藍圖從 SDGs 17 項目標，規劃支持及關注之目標如下：

3良好健康與社會福利	• 鼓勵員工準時上下班，假日多進行戶外運動 • 舉辦健康檢查、消防安全講習、意外通報與調查
4優質教育	• 職業安全及誠信經營等教育訓練 • 董事、員工依職能進行專業課程及法定必修課程
5性別平等	• 同工同酬，主管性別比率平穩化 • 禁止歧視、騷擾或虐待員工
6清潔飲水與衛生設施	• 推動節約用水，以提升用水效率 • 安裝過濾功能之飲水機
12永續的消費與生產模式	• 持續取得環境永續相關認證 • 優先採用可回收、可再生之環保材料。
8體面工作與經濟成長	• 結社自由並禁止雇用童工 • 聘用在地人才、深根在地，提升員工在職率。
13氣候行動	• 依照TCFD管理架構，建立氣候變遷管理政策，於法規要求前完成評估。
14保育海洋與海洋資源	• 使用海洋回收再利用製成原料，成為綠色能源。 • 不定期舉辦員工淨灘、淨山的活動。
17促進目標實現之全球夥伴關係	• 設立與供應商和客戶暢通之溝通管道。 • 與上游供應商緊密合作與互動。

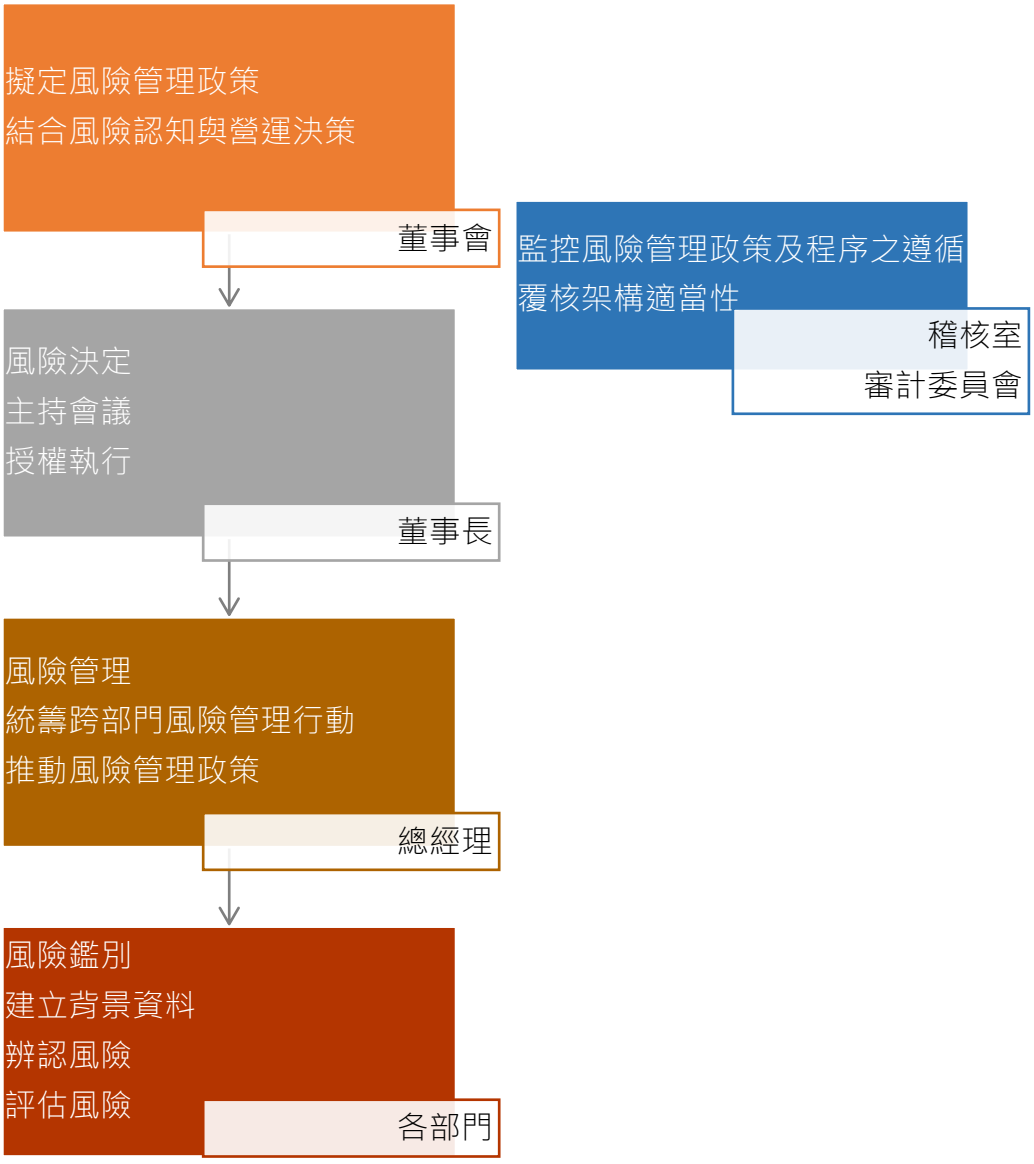
2-3 風險管理

重大主題	風險與危機管理
對公司之重要性	完善的風險管理機制能協助企業有效預防與因應重大事件，減輕財務與營運衝擊，並確保業務持續性與企業韌性。
政策與承諾	依 ESG 管理指標，訂定管理辦法並定期召開管理階層之會議。 1. 環境保護政策包含遵守環境相關法規、減少碳排放、資源節約和回收、生態保護、綠色供應鏈及環境意識教育，未來將持續監測及評估環境保護政策之執行效果並改進。 2. 社會責任評估項目包含人權政策、職工安全政策及產品安全政策，將持續取具相關第三方單位核可之認證。 3. 公司治理政策擬訂定「誠信經營守則」及「公司治理實務守則」，以維護所有利害關係人之權益。
目標	短期：不違反環境、社會及治理面之法律與規範。 中長期：定期修改公司風險政策或策略，並檢討目標達成進度。輔以內部稽核作業，以落實風險管理。
投入行動與資源	1. 由總經理擔任召集人，召集各部門主管召開年度「風險管理會議」，針對潛在風險及因應對策作討論，並向督導風險管理之董事會成員報告各部門年度風險管理之評估及執行情形。 2. 積極邀請董事會成員、功能性委員會成員、公司高階主管及內部稽核人員定期參與相關訓練課程。
負責部門 申訴機制	公司治理主管-陳經理 電話：8976-9056 E-mail：IR@haksport.com
評量機制與成果	1. 定期向公司審計委員會及董事會報告各部門年度風險管理之評估及執行情形。 2. 定期檢視公司治理評鑑指標，訂定改善計畫並定期追蹤。 3. 定期接受認證單位產品與環境相關之驗廠，取得專業認證與續證。

A 風險管理架構

經歷過新冠疫情造成的供應鏈斷鏈危機、美中貿易角力持續、烏俄及中東戰爭影響之下，以致於通貨膨脹持續居高不下，均造成企業在經營上有相當之挑戰，因

此風險管理、鑑別、降低為銘旺十分重視的議題，銘旺之風險管理架構與流程如下：



B 風險與機會鑑別

銘旺依各生產基地之營運環境以及考量當地政府對環境，社會及公司治理議題之未來修法意向評估相對應之策略。為完善風險管理機制並有效評估公司風險承擔能力，銘旺制定「風險管理政策與程序」，歸納出五大風險類別，並針對系統性風險進行機制規劃與整合，以提升整體風險應對能力。定期向董事會報告集團風險管理執行成果，確保公司在追求成長過程中，能有效維持並控制潛在風險，達

成策略規劃目標。

面向	風險議題	風險評估	風險管理
環境	氣候變遷風險	能源使用 產業上游碳排放量高	1.減少碳排放：銘旺通過相關節能減碳措施及再生能源之使用，致力減少溫室氣體的排放。 2.資源節約和回收：銘旺致力於資源的節約及回收，透過優化生產流程，降低用電量、減少原材料的浪費、推廣資源回收以及盡可能使用再生原料，期能減少對地球有限資源的消耗。 3.環境意識教育：銘旺透過定期及不定期之培訓和教育來提高員工對環境保護的意識。 4.利害關係人溝通：在營業活動中將環境保護意識滲透到利害關係人，如消費者、供應商等。於產品設計時優先考量環境永續之回收原料為主。 5.綠色供應鏈：銘旺與供應商合作，致力促進綠色供應鏈的建立。我們將鼓勵和支持供應商實施環保措施，並選擇更環保的產品和服務。 6.持續改進：銘旺將持續監測及評估環境保護政策執行效果。通過設定明確的目標，不斷改進公司永續發展之效率，確保政策和相關措施之實踐績效。
社會責任	就業不平等	人權議題 職業安全	1.取具認證 BSCI 的目標是促進全球供應鏈的社會責任，確保生產產品的企業遵守一系列的勞工和社會標準，並尊重人權、勞工權益、環境保護等重要議題。 2.取具國際社會責任認證組織 WRAP 認證，全球社會責任生產認可是世界上最大的以工廠為基礎的為縫製產品生產商制定的驗證計畫，這些產品包括服裝，鞋類及配飾。WRAP 驗證計畫以 12 個 WRAP 原則對工廠的合格性開展驗證，確保世界

面向	風險議題	風險評估	風險管理
			各地的製造過程安全健康、合法、人道並符合道德。
社會責任	人才風險	人才流動率 人才專業度	1.人資單位持維追蹤人員流動率與員工滿意度調查，並提供內外部申訴管道維持溝通流暢性。 2.員工為公司重要資產，留住人才為公司很重要的政策，故強化員工福利及升遷制度。 3.員工專業持續精進，育才雖然是增加公司成本，但可以增加公司競爭力。
社會責任	產品安全風險	產品毒害	生產之產品，除了自我檢驗外，於原料階段即會要求供應商提供檢驗報告或是進行第三方檢驗（如SGS），確保品質及產品穿著對人體無害。
社會責任	市場風險	存款及貸款利率變動 匯率波動	1. 銘旺利率風險主要由市場利率之變動所造成存款產生之利息收入及借款產生之利息費用之影響，財會部基於穩健原則，隨時注意利率之變動與金融機構保持關係，獲取較高存款利率及較低之借款利率。 2. 銘旺匯率風險主要以美元計價應收款項之部位較大，因此，於外幣收支互抵後，匯率的波動對公司損益仍有一定的影響性，故銘旺強化匯率風險控管，適時運用預售遠期外匯進行避險，降低匯率波動風險。

2-4 誠信經營

誠信經營及行為為銘旺最重要的根本，落實於企業文化、制定相關之政策，在各項經營活動，銘旺皆以誠信為根本去面對供應商、員工、客戶、政府、投資人等關係人。透過五大主軸來執行，持續視為公司之企業文化，並將執行情形每年向董事會報告。

A 誠信經營規範：銘旺為落實誠信經營訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序與行為指南」及「道德行為準則」，並經董事會審議通過，並定期依相關法令與員工教育訓練，將誠信經營深入每位員工的心，時時刻刻在執行業務時不忘誠信。

B 利益衝突之迴避：銘旺嚴格要求董事、經理人與員工對於利益衝突時一定要迴避，故於「董事會議事規則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序與行為指南」皆有清楚訂立，故銘旺員工於執行公司業務時，必須避免與自身相關及可能使配偶、父母及子女可能產生利益之情形。

C 遵循法令及反貪腐：銘旺要求所有員工應遵循各國投資、稅務、財務、會計、環境及安全等法令，不容許所有員工違反法令並要求所有員工不得直接或間接向客戶、代理商、承包商、供應商、公職人員或其他利害關係人提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益。2025 年未有發生違反法令、貪瀆及賄賂等行為。

D 對誠信行為教育訓練：銘旺極力推動誠信行為為公司之文化，除了有相關之辦法之外，高階主管以身作則，接受外部公司治理之教育訓練，堅決反對違反誠信之行為，於每年由高階主管定期發布公告，對員工說明誠信經營之重要性，並對員工進行宣導課程之訓練，讓員工知道違反誠信行為之後果，並已於 2025 年 12

月發布公告及進行教育訓練。

E 建立管道：銘旺於公司網站及內部網站建立專屬信箱及專線，提供適當陳述管道，以供內外部利害關係人使用，得以主動說明其與公司有無潛在之利益衝突。提供正常檢舉管道，直通高階主管，並對於檢舉人身分及檢舉內容確實保密，經查明屬實者依規定予於獎懲，並責成相關單位檢討內控及作業程序及改善。2025 年未收到任何檢舉事項之電話或信函。

F 銘旺誠信經營步驟：

現況	銘旺採用有效管理經濟價值為核心，持續開發新環保材料、改良製程，生產高機能性產品，提供客製化服務和品質給客戶。
策略	1. 積極投入環境永續 2. 國際分工整合 3. 強化供應鏈管理 4. 因應時尚及環境永續等消費者需求
目標	依據公司年度營運政策及計畫訂定年度營收及獲利目標
績效	總 資 產 ：1,769,332 營 業 收 入 ：1,039,603 營 業 利 益 ：44,767 稅 後 淨 利 ：44,559 每 股 盈 餘 ：0.88(元)
預防及補救	透過業務、財務、生產效率會議，對於執行成果檢討，並討論是否修改或執行

2-5 資通安全管理

銘旺為確保資訊環境之安全，資訊部門負責資訊安全事項的協調與推動，銘旺設置至少一名資安主管及資安人員。

A 資通安全政策如下：

a 加強公司全體員工資訊安全之認知。

b 訂立資訊保密相關規範。

c 設置緊急聯繫通道，一但有資訊安全之疑慮，應立即通報相關單位。

d 確保依據部門職能規範資料存取，防止未經授權修改或使用。

e 確保資訊系統之持續運作。

f 定期執行資安稽核作業，以確保資訊安全各政策之落實。

為達政策並確保落實，銘旺資安風險管理流程：

風險評估和識別	風險處理和控制	教育培訓
定期進行資通安全風險評估，識別可能的威脅和弱點。	制訂完善的控制程序，包含數據加密、身分驗證、授權機制以及發生資通安全威脅時之緊急應變計畫。	負責教育訓練公司員工資通安全之知識，並確保員工了解資通安全的重要性並保持一定之警覺。

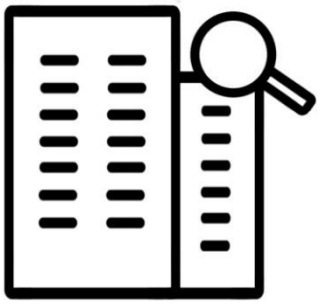
2025 年未因重大資通安全事件遭受損失。

B 管理方案及投入資源

a 定期及不定期的人員資訊安全訓練及宣導，提防釣魚郵件、勒索軟體、網站惡意連結。

b 人員依部門職能規範各資訊存取權限定期稽核並及時調整。

c 定期變更各系統密碼，強化密碼強度。



d 完善防火牆與網路控管、防毒軟體等資訊安全設備，定期更新韌體，強化病毒攔截、網頁過濾、惡意軟體，防止災害擴散。

e 設置備份系統及第三地備存。

f 各子公司與母公司建置 VPN，資料傳輸更安全。

g 設備報廢前需將機密性、敏感性資料銷毀，版權移除。

h 遠端登入需經核准授權。

3 經營績效

3-1 重要財務指標

銘旺透過優化流程、開發產品、與上下游密切合作，共享營運成果。以下經營績效表現內容除財務績效外，也揭露公司分配給利害關係人的價值，詳細資訊請參閱銘旺各年度股東會年報。

A 財務面-財務績效

單位：仟元	2025 年	2024 年
流動資產	1,389,561	1,366,743
總資產	1,769,332	1,783,855
流動負債	319,164	311,620
總負債	327,782	314,335
股東權益	1,441,550	1,469,520
營業收入	1,039,603	1,080,193
稅後淨利	44,559	133,551
每股盈餘(元)	0.88	2.64

B 社會面-分配給利害關係人的經濟價值

單位：仟元	2025 年	2024 年
營運成本	820,206	878,825
員工薪資與福利	84,205	77,918
股利分配	50,589	34,906
支付利息	1,095	374
支付政府的款項	28,709	44,388

3-2 稅務

A 稅務政策

銘旺依法善盡納稅義務，不以稅務規避之目的將利潤移至低稅負國家，優化稅務管理，進而提升企業價值。

B 稅務治理情形

為避免法律修改所衍生之稅務風險，銘旺稅務監督管理者為財會經理，日常稅務管理為會計副理執行，並與會計師密切溝通，公司財會部門隨時關注稅務相關法令，也密切配合外部稅務顧問強化專業知識，並秉持資訊透明原則與稅務機構保持互信關係，藉此優化管理。

單位：仟元	2025 年	2024 年
營業收入	1,039,603	1,080,193
稅前淨利(A)	61,803	173,345
當年度營利事業所得稅	9,538	29,880
各類稅捐(房屋稅、地價稅、牌照稅、燃料稅、印花稅等)	111	118
所得稅費用(B)	17,244	39,794
有效稅率(B)/(A)	27.90%	22.96%
已納所得稅(C)	28,187	43,804
現金稅率(C)/(A)	45.61%	25.27%

4 重大主題

銘旺透過完整、系統、客觀的重大主題流程，篩選出利害關係人關注程度較高，或是對永續經營影響程度較高的議題，作為永續報告書的揭露主軸。重大主題的程序如下：

A蒐集永續議題
- 25個永續議題
- 參考國內外產業現況、各部門實務經驗，考量銘旺經營課題，分析並歸納出25個用續議題，作為報告書重大主題鑑別的範疇。

B關注議題調查
- 問卷回收51份
- 透過問卷調查蒐集並排序出利害關係人對不同議題的關注程度、議題對公司永續營運的重要程度及對企業價值鏈所產生的衝擊程度。

C評估衝擊顯著性
- 針對排序後挑選出重大優先考量之永續主題並界定各該主題於組織內外之邊界。

D訂定管理目標
- 就銘旺之重大主題說明管理目標及方針，並訂定相對應之行動計畫。

A 廣泛蒐集永續議題

參考道瓊永續指數(Dow Jones Sustainability Indices, DJSI)紡織、服飾奢侈品產業問卷主題及過往鑑別之重大主題、同業主題與永續趨勢分析，並遵循 GRI 永續性報導準則 2021 年版本：重大主題準則規範永續發展趨勢、公司經營方向，由永續發展推動小組提出企業利害關係人及其關注之議題，參酌 GRI 準則之用詞與揭露項目，蒐集共計 4 大面向，25 項永續議題如下：

公司治理面向
- 經營績效
- 公司治理
- 法規遵循
- 企業倫理與透明度
- 風險與危機管理
- 資訊安全與隱私保護
- 數位化管理

社會面向
- 員工薪資福利
- 教育訓練與人才發展
- 勞動政策與人權保護
- 職場安全與健康
- 勞資關係
- 社區參與及社會投入

環境面向
- 原物料採購
- 永續供應鏈
- 能源與溫室氣體管理
- 氣候變遷策略
- 水資源管理
- 廢棄物管理
- 生物多樣性

產品面向
- 創新產品與技術
- 產品品質與生產效率
- 客戶溝通與申訴管理
- 永續行銷與品牌形象
- 循環時尚

B 關注議題調查

2024 年銘旺根據發送問卷予利害關係人鑑別重大主題。其排序方式分為兩個部分：「利害關係人關注程度」與「對永續發展影響程度」。前者由各利害關係人填寫，後者則由永續發展推動小組成員填答。

永續議題調查結果排序如下：

1.員工薪資與福利政策	2.教育訓練與人才發展	3.產品品質與生產效率	4.職業安全與健康	5.勞資關係
6.公司治理	7.永續行銷與品牌形象	8.勞動政策與人權保護	9.原物料採購	10.資訊安全與隱私保護
11.永續供應鏈	12.風險與危機管理	13.創新產品與技術	14.氣候變遷策略	15.法規遵循
16.經濟績效	17.能源與溫室氣體管理	18.客戶溝通與申訴管理	19.廢棄物管理	20.社區參與及社會投入
21.循環時尚	22.水資源管理	23.生物多樣性	24.企業倫理與透明度	25.數位化管理

C 評估衝擊顯著性

銘旺採用問卷調查法進行調查。進一步以「對經濟、環境、社會的衝擊」與「對企業的衝擊」得到永續議題排序。

經由前述程序的排序結果，將與利害關係人關聯程度及對銘旺永續發展影響程度較高者列為重大主題，並選定 7 個重大主題作為擬訂管理目標及方針與報告書資訊揭露的參考。重大主題影響公司永續策略之執行，不宜頻繁變動，故預計 3 至 5 年依實際發展變動調整未來揭露。

D 訂定管理目標

依環境社會治理三方面相關之重大主題說明衝擊範圍及該議題對銘旺的重要。

4-1 訂定管理目標

面向	重大主題	衝擊範圍說明	重大永續議題對本公司的重要性
產品	產品品質與生產效率	涉及成份顧客健康安全及製造過程對環境影響等	確保產品品質與嚴格控管有害物質，有助於維護消費者健康與安全，提升品牌信譽。
環境	永續供應鏈	遴選適當供應商促成供應鏈對法規管制、環境及產品等重視	影響上下游供應鏈對製程、原料使用、產品回收等方面，除了降低潛在法律與市場風險，也可推動對環境的正面影響。
	氣候變遷策略	對公司整體決策包含公司治理、產品組合及供應鏈等造成影響	考量公司長久經營須將氣候變遷納入規劃以因應未來可能發生風險，並及早應對重大事情帶來的衝擊轉化為機會。
社會	員工薪酬與福利	影響人才吸引、留任與公司競爭力	健全的薪酬制度與完善的員工福利，有助於吸引與留任優秀人才，提升員工滿意度，進而強化營運穩定性。
	教育訓練與人才發展	影響員工認同感及公司凝聚力	良好的教育訓練得以增加對工作的認同感，塑造企業文化，進而提升企業凝聚力與長期競爭優勢。
治理	公司治理	涉及董事會結構、內控制度及法規遵循成效	健全的公司治理與法令遵循機制，是企業永續發展的根基，有助於提升經營透明度、強化利害關係人信賴，降低營運與法規風險。
	風險與危機管理	包括天然災害、資安事件、突發性營運中斷等	完善的風險管理機制能協助企業有效預防與因應重大事件，減輕財務與營運衝擊，並確保業務持續性與企業韌性。

重大主題邊界

重大主題	員工	客戶	供應商	政府機關	股東及投資人	第三方機構
產品品質與生產效率	√	√	√			√
永續供應鏈	√		√			
氣候變遷策略	√	√	√	√	√	√
員工薪酬與福利	√		√			
教育訓練與人才發展	√	√				
公司治理		√	√	√	√	√
風險與危機管理	√	√	√	√	√	

4-2 利害關係人

為瞭解利害關係人重視的議題以掌握永續發展趨勢，銘旺依類別辨別出的利害關係人分別為股東及投資人、客戶、員工、供應商、政府(包含所在地法規相關主管機關)及第三方機構(如金融機構、檢驗機構及媒體等)。

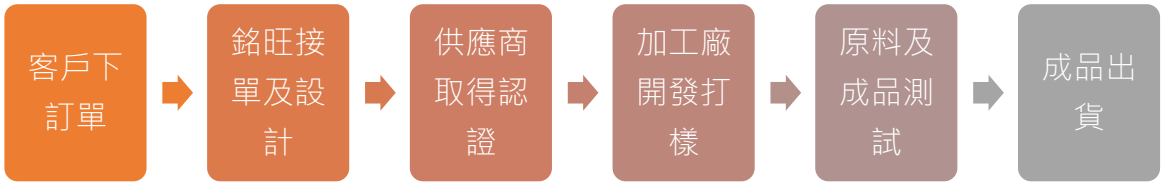
<table>
<tr><th>管道</th><th>頻率</th><th>議題</th><th>議題回應</th><th>部門</th></tr>
<tr><td colspan="5">股東及投資人</td></tr>
<tr><td>股東會</td><td>一年一次</td><td rowspan="5">1.經營策略及發展
2.環境及永續發展
3.策略及治理
4.經營績效
5.公司治理
6.法規遵循</td><td>2025 年 5 月 27 日舉辦股東會</td><td rowspan="5">財會部
行政部</td></tr>
<tr><td>法人說明會</td><td>一年一次</td><td>2025 年 12 月 12 日舉辦法人說明會</td></tr>
<tr><td>董事會</td><td rowspan="2">不定期</td><td>2025 年共舉辦 6 次董事會</td></tr>
<tr><td>公開資訊觀測站公告、企業網站及服務信箱</td><td>依主管機關法規公告。</td></tr>
<tr><td colspan="5">客戶</td></tr>
<tr><td>業務訪談</td><td rowspan="4">不定期</td><td rowspan="4">1.客戶服務及隱私
2.品質管理
3.產品創新
4.合約遵循與誠信
5.永續發展策略</td><td rowspan="4">與客戶維持良好互動並提供及時服務。</td><td rowspan="4">業務部</td></tr>
<tr><td>電子郵件、電話及視訊會議溝通</td></tr>
<tr><td>企業網站及服務信箱</td></tr>
<tr><td>參加國際展覽</td></tr>
<tr><td colspan="5">員工</td></tr>
<tr><td>部門主管主動關懷</td><td rowspan="5">不定期</td><td rowspan="5">1.人權與員工關懷
2.薪資與福利
3.教育訓練與職涯
4.勞動安全
5.經營績效</td><td rowspan="5">人是公司最重要的資產。銘旺擬定策略提高員工福祉。</td><td rowspan="5">行政部</td></tr>
<tr><td>職工福利委員會</td></tr>
<tr><td>教育訓練與宣導</td></tr>
<tr><td>企業網站及服務信箱</td></tr>
<tr><td>勞資會議</td></tr>
</table>

管道	頻率	議題	議題回應	部門
供應商(包含原料、製造、加工及運輸等廠商)				
供應商基本資料 電話、電子郵件 業務訪廠活動 高階對談會議 環安衛企業社會責任相關管理說明 企業網站及服務信箱	不定期	1.合約遵循與誠信 2.品質穩定 3.風險管理 4.經營績效、策略和未來發展 5.環境及永續發展推動	供應商穩定提供原物料或生產設備等項目，是銘旺的後盾也是非常關鍵的夥伴	業務部
政府(包含所在地法規相關主管機關)				
公文通知、問卷 法規宣導會 電話、電子郵件 意見交流會議 主管機關舉辦會議 企業網站及服務信箱	不定期	1.人權與員工福利 2.勞動安全 3.法規遵循 4.公司治理 5.誠信及公平交易 6.環境管理	1.除符合法令外，誠信經營以與主管機關保持良好關係 2.2025 年未有裁罰案件	財會部 行政部
第三方機構(金融機構、檢驗機構及媒體等)				
電話、電子郵件溝通 業務及媒體拜訪 法人說明會 企業網站及服務信箱	不定期	1.財務及經營績效 2.公司治理、經營策略和未來發展 3.永續發展策略 4.倫理與誠信	銘旺與第三機構維持良好互動，保持對外良好形象。	財會部 行政部

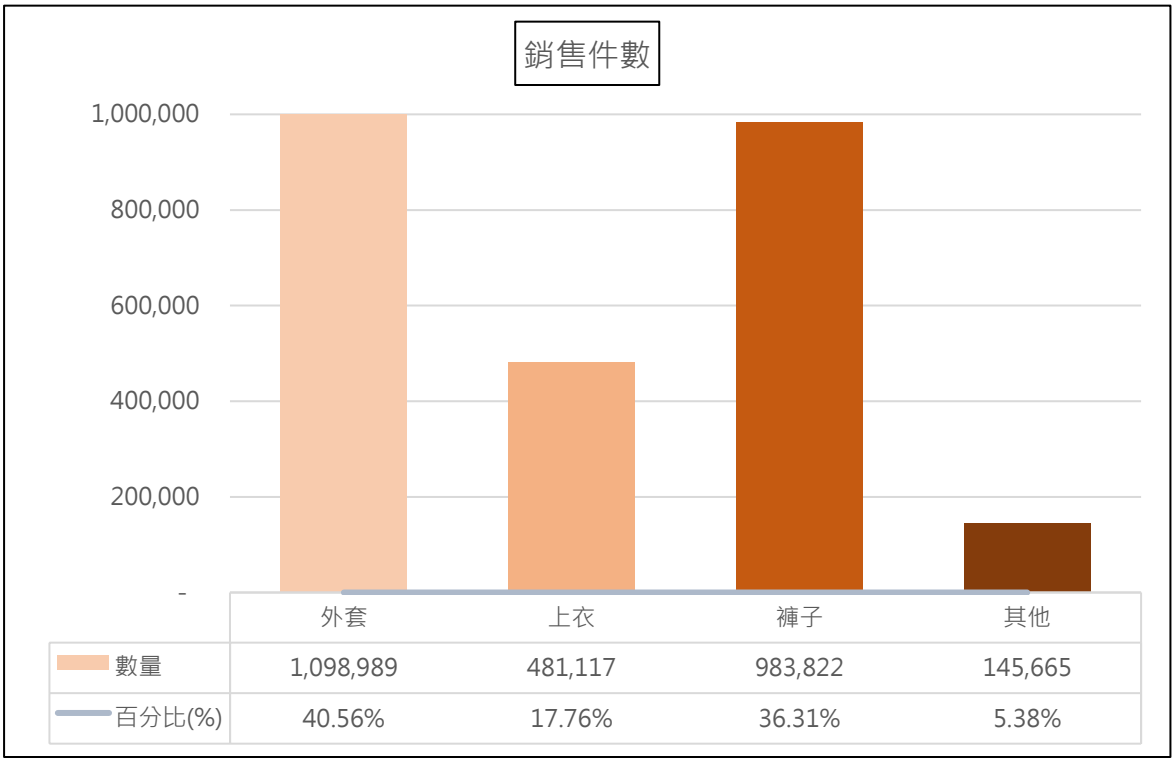
5 產品及永續

銘旺主要產品為外套、長/短褲及上衣等，銷售客戶除了歐美等地區外銷，也有臺灣自創品牌銷售，並以「穩健經營、創新價值、共享成果、誠信互惠」為經營理念，研發並創新產品，達到對股東的責任及對社會的貢獻。

接單生產流程：



2025 年各產品線銷售狀況：



	外套	上衣	褲子	其他
數量	1,098,989	481,117	983,822	145,665
百分比(%)	40.56%	17.76%	36.31%	5.38%

5-1 研發與創新

銘旺以「時尚、自然、機能、環保」為理念，持續探索新型原料、改良製程並創新產品，並連續獲得慕尼黑國際體育用品博覽會 ISPO Textrends Award - Best Product、Top Product 及 Selection 等多個獎項。

藉由客製化服務優勢，提供客戶從生產到出貨過程中的完整服務。我們也與客戶、供應商建立策略性夥伴關係，共同發展具備市場競爭力的產品，創造產業價值。

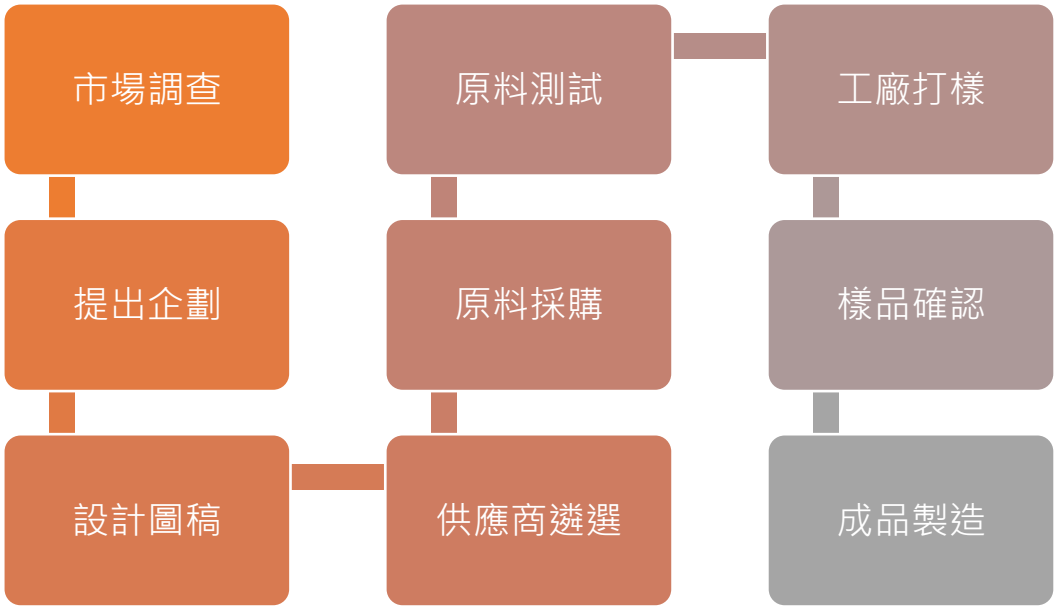
銘旺將設計研發中心設置於臺灣，並於全球設置生產基地，主要生產基地設立在東南亞地區包含緬甸、越南及寮國等，有效提升產能、降低成本、縮短交期。透過對完善的品管制度，建立從 OEM 至高附加價值 ODM 的差異化能力，形成銘旺與鄰近國家代工市場低廉勞動成本抗衡的關鍵競爭力。

A 研發優勢

建立專屬銘旺之企劃研發部門的設計研發中心，掌握市場流行趨勢，聚焦環保及機能為核心研發理念，開發新型布種及製造技術，並與委外加工廠研究符合產品理念及生產效益的產品。透過產品特性與用途分類，讓客戶了解產品設計理念，

增加客戶對產品的信心度與瞭解程度，更能夠協助於客戶的內部推廣與溝通，進而支撐客戶向大眾市場推銷最終產品的實際價值。

B 產品開發流程



2025 年銘旺產品開發流程產生之相關費用包含設計圖稿、原料測試、設計打版、打樣及樣品製作等，共 29,063,069 元，佔收入比率 2.80%。

C 生產效益

藉由改良製造流程、優化工序，思考並設計創新產品以達到兼具環保、低耗布量及低耗能等目標，提高生產效益同時也為環保盡一份力。

D 餘料利用

為減少廢棄物而開發邊角料利用，製作其他衍生產品，例如以防水外套餘布製成的防水帽，可與主要產品搭配，兼具時尚與機能。

E 機能及功能

近年消費趨勢越發朝向多功能或機能導向之服飾，藉由研發多面向及不同功能的產品，並推廣給消費者，提供除了快時尚之外的選擇。

F 國際肯定

近年得獎作品包含採用環保耐用布料的防水外套; 降低加工廠耗能促進生產效率的一體成形背心；易回收易分解且環保與機能兼備的單一材質防水外套。

5-2 客戶關係與產品品質

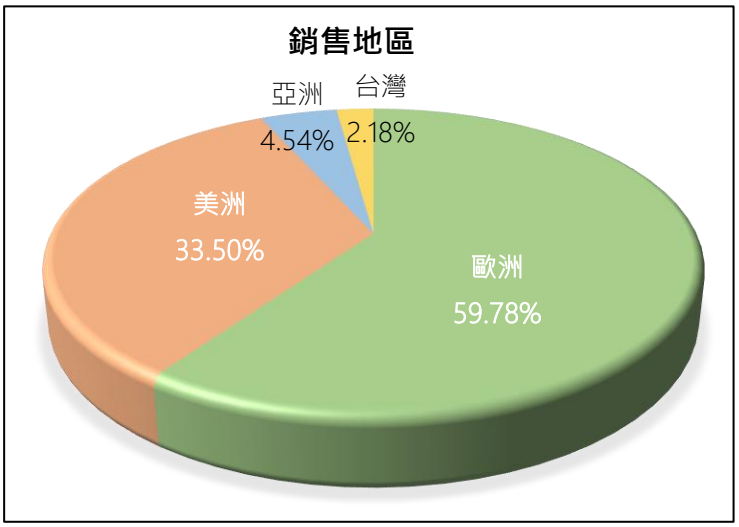
重大主題	產品品質與生產效率
對公司之重要性	優良的產品品質與高效的生產效率能促進上至供應商，下至終端客戶的合作順暢並達成眾人皆贏的結果。若不然，營運不彰將無法達成公司目標、且辜負股東等利害關係人的權益及利益。
政策與承諾	公司依客戶要求之產品品質進行集團內部及第三方檢驗機構檢測，並從源頭的原物料品質、加工廠生產流程等面相要求供應商符合標準並取得相關認證，在符合標準的前提下，持續改進流程增加生產效率並完善管理流程，達成客戶對公司的信賴。
目標	短期：1. 除了客戶指定用料外，在採購階段選擇符合資格(經檢驗或取得合格證)的供應商以維持原物料品質，並在出貨前皆規定由第三方檢驗單位確保產品的原料品質、安全性和永續性，以符合品牌、客戶要求以及銷售區域之法律規範。產品銷售標示的設計則由客戶指定，依據檢驗結果完成標示，保障消費者取得產品資訊的權利。 2. 優化製程減少損耗，並以環保、永續為前提持續開發可回收材質並投入使用。 中長期：維持產品品質以達到客戶對公司的信賴，並且與供應商、委外加工廠間維持良好合作以促進生產效率，並達到穩定合作的雙贏，並保持所有產品不會發生違反產品健康與安全、行銷標示相關法規之事件，以對最終端消費者負責。
投入行動與資源	1. 投入人力、時間搜尋並檢核環保/可回收材質原物料，並推薦客戶使用為永續盡一份心力。 2. 與委外加工廠溝通並改進製程，並積極檢驗(包含內部測試及外部檢驗)原料、產品品質。
負責部門 申訴機制	財會部-陳經理 電話：8976-9056 E-mail：chinglin.chen@haksport.com
評量機制與成果	1. 持續取得或檢核供應商、加工廠取得品質相關證書。 2. 定期針對各項檢驗測試成果討論並檢討流程可改善步驟。

銘旺採購的原料在出貨前，供應商提供自測或第三方檢驗單位驗證之證明，以確

保原料品質、安全性和永續性，以符合銷售區域之法律規範、銘旺需求及客戶要求標準。產品銷售標示由客戶指定，依據檢驗結果完成標示，保障消費者取得產品資訊的權利。

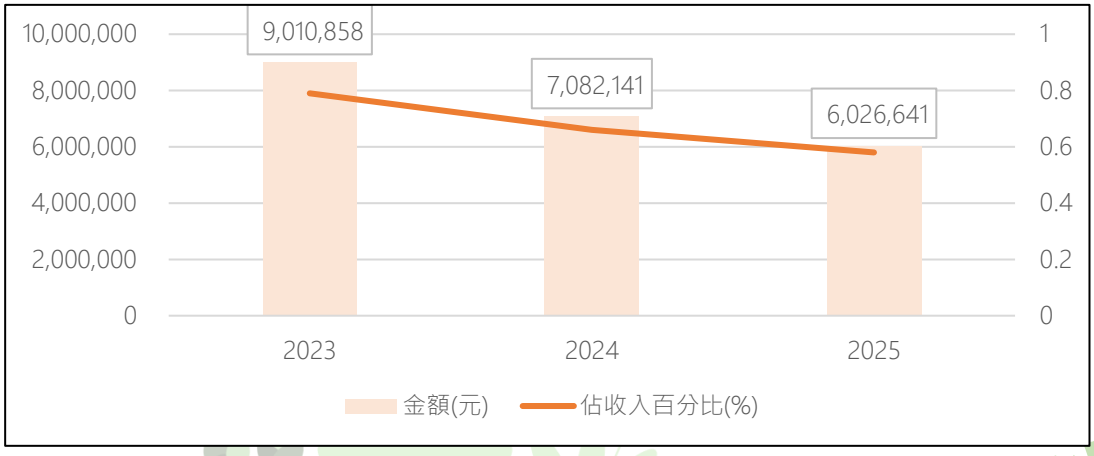
A 客戶關係維護

銘旺的客戶分布全球各地，以成為客戶最佳合作夥伴為目標，公司積極透過信件往來、業務拜訪及供應商會議等形式，建立流暢的溝通管道與完善的銷售服務，包含從接單到出貨流程的開發設計、打樣調整、產品製造及彈性交期。



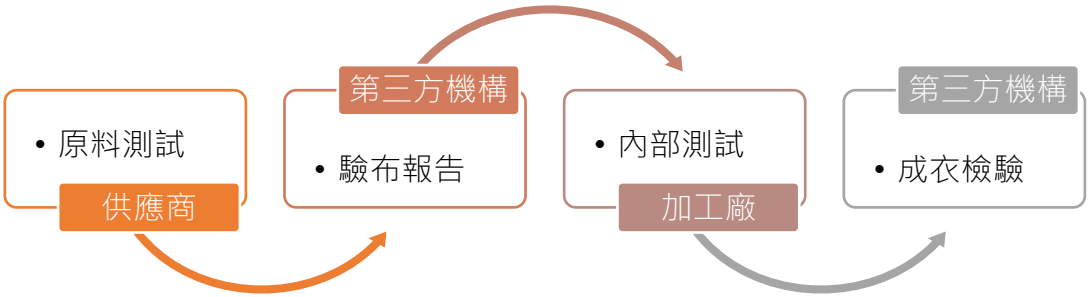
綜合上述，強而有力的團隊提供服務以即時因應客戶需求，並且依據回饋追蹤改善，致力維護與客戶之間的正向關係及滿意度。為確保客戶的意見能有效傳達、得到即時回應與處理，銘旺建立針對產品與服務提供透明且有效的申訴程序，將客戶反饋視為協助我們持續精進改善的機會，確保所有問題獲得最妥適的處理，保障客戶權益。

近年客戶因產品瑕疵及運送交期未準確等原因申訴產生折讓退款如下圖：



B 產品品質

銘旺對各階段生產流程皆設有檢驗及測試，以確保符合品牌及客戶要求的標準，達到優良品質以建立客戶及最終消費者對銘旺產品的信任。



a 供應商檢驗

銘旺要求供應商遵循地方法規、環境保育、勞動條件與人權等面向，並提供如設立登記、廢水、空污排放等相關許可證明。對採購原物料則依客戶要求標準取具符合檢驗標準的證明或報告，以建立符合環保、控制成本增進生產效益並維持產品品質的交易流程。

b 自行測試

委外加工廠設有檢驗部門，經過品牌及部分客戶認證與許可，可自行檢測特定類別與項目之原物料，並將檢驗取得數據提供給品牌及客戶審視，確保產品均符合客戶指定要求，減少檢驗等待時間。

c 第三方機構

第三方機構包含客戶所在地的檢驗機構，其建立符合當地法規的測試方法及標準，例如美國紡織化學協會(American Association of Textile Chemists and Colorists，AATCC)；及客戶指定的檢測單位，進行產品需求相關測試並核發證書或檢驗報告，例如台灣檢驗科技股份有限公司(SGS Taiwan Ltd.，SGS)。

金額(元)	2025 年	2024 年
第三方檢驗費用	531,118	1,680,934

C 檢驗標準

銘旺採購原料及委託加工產品皆須經檢驗通過方能取得國際產品安全與環保認證，故供應商須確保原料持續符合規範，並出具相關文件或是第三方機構檢驗報告合格，方能符合銘旺最低驗收標準，交由委託之加工商製作合格之成品，以委託加工廠製成通過第三方機構驗證之成品，2025 年銘旺原料及產品皆未發生違反健康與安全、行銷標示相關法規之事件。檢驗標準可區分以下類別及項目：

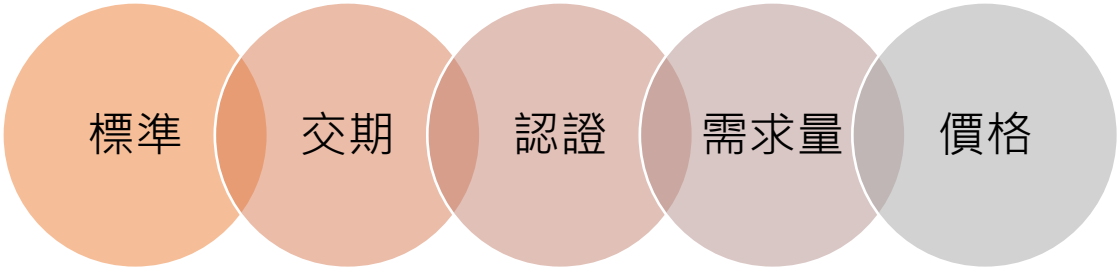
類別	項目
耐久度	縮率、歪斜、洗後外觀
色牢度	水洗牢度、耐水牢度、耐汗牢度、摩擦牢度、耐熱壓牢度、倉儲移染、黃化、耐氯/非氯漂、日光牢度、汗液日光牢度
物性	幅寬、布重、破裂強度、彈性測試、耐磨、起毬、勾紗
功能性	吸水性、排汗度、透氣、防紫外光係數、保溫性、防水性、涼感度、
其他	嬰幼兒用品、燃燒測試、酸鹼度、有害物質檢測

5-3 永續經營

重大主題	永續供應鏈
對公司之重要性	公司致力確保與供應商之間的健全合作關係，推動供應鏈正向循環，共同產出高價值的產品之外，也關注環境保護及兼顧勞動者權益，對於供應商永續管理，要求供應商遵循地方環境保育、勞動條件與人權相關法規，驅策供應鏈中的合作夥伴們皆能持續改善，朝永續經營方向努力。
政策與承諾	依客戶要求之產品品質進行集團內部及第三方檢驗機構檢測，並從源頭的原物料品質、加工廠生產流程等面相要求供應商符合標準並取得相關認證，在符合標準的前提下，持續改進流程增加生產效率並完善管理流程，達成客戶對公司的信賴。
目標	短期：積極尋找使用環境友善之原材料供應商或回收再利用之環保材質，提高回收材質之原料使用比率。 中長期：維持產品品質以達到客戶對公司的信賴，與供應商、加工廠間維持良好合作促進生產效率，達到穩定合作的雙贏，並保持所有產品不會發生違反產品健康與安全、行銷標示相關法規之事件，以對最終端消費者負責。
投入行動與資源	1. 投入人力及時間參加各項展會，了解與客戶所在地相關的永續標準及法規，以搜索並檢核環保/可回收材質原物料，建立完整對環境友善的供應鏈。 2. 與加工廠溝通並改進製程，並積極檢驗(包含內部測試及外部檢驗)原料、產品品質，並鼓勵加工廠提供自我評估報告。 3. 鼓勵委外加工廠在地採購持續增長。
負責部門 申訴機制	財會部-陳經理 電話：8976-9056 E-mail：chinglin.chen@haksport.com
評量機制與成果	1. 持續取得或檢核供應商、加工廠取得永續相關認證或報告。 2. 2025 年在地採購金額為 10,580,973 元。

銘旺將供應商視為共創價值的重要夥伴，攜手品牌客戶，期望發揮影響力，使供應鏈履行商業道德與社會責任，降低對環境資源的消耗與衝擊，對整體經濟、社會、環境創造正向價值，創造產業蓬勃發展與永續成長。

A 永續供應鏈



a 供應商遴選

原料包含主料、副料、輔料及包材等，盡可能選用使用環保材質且符合人權規範的供應商，除了達到歐盟等客戶要求之標準外，也陸續推廣其他客戶及自有品牌的最終端消費者，塑造機能與環保並存且善盡企業社會責任的形象。

例如以熱塑性聚氨酯(TPU)取代聚氨酯(PU)，在不影響功能的前提增加環保可回收特性；或將防潑水塗層使用的防水助劑從 C6 逐步汰換成 C0，朝向零氟化物的目標，降低因全氟及多氟烷基物質(PFAS)如全氟辛酸(PFOA)和全氟辛烷磺酸(PFOS)的不易分解特徵對環境的影響。

以減少地球廢棄物為目標，遴選採環保材質製造原料的供應商，環保材質包含可回收材質如塑膠、金屬及纖維等，以及 100%生物可分解包材，並應用在布料、拉鍊及包材等領域。

減少能源損耗方面，選擇具環保製程的輔料供應商，或是輔導委外加工廠改良製程降低損耗。

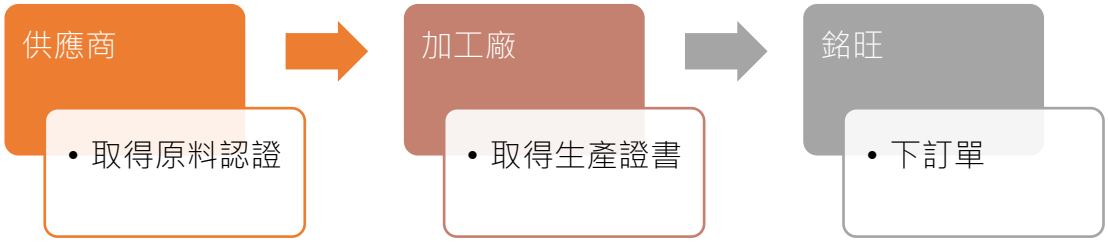
銘旺主要(一階)供應商類別分為：原物料供應商、輔料供應商及委外加工廠。2025 年度針對原物料供應商所在地、供應鏈結構、供應商關係與往年相比並無重大改變。

b 在地採購

銘旺的生產基地主要布局在東南亞，為有效促進區域產業發展、為當地永續與社會盡一份心，努力推動在地化採購(Local to Local)，降低原料與包材運送之

碳足跡，並取得交易證明(Transaction Certificate，TC)及可追溯來源證明(Forest Stewardship Council， FSC)。銘旺在各地區在地採購項目包含貨運、廢棄物處理以及其他一般庶務性採購，提供地方與社區就業機會。

B 資格認證



a 全球回收標準 Global Recycled Standard (GRS)

GRS 認證範圍主要針對紡織品中的回收纖維，如回收的棉花、聚酯纖維、尼龍等。標準要求再生纖維含量達到特定比率，且生產和加工過程符合可持續發展和環保目的。

b 加工廠環境管理模組 Higg Facility Environment Module (Higg FEM)

Higg FEM 評估加工廠設備對環境的影響，有助於加工廠識別和績效改善的優先次序。評估範圍包括環境管理、能源使用、溫室氣體排放、水使用、廢水、空氣排放、廢棄物和化學品管理。

c 全球社會責任生產認可 Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP)

WRAP 驗證加工廠縫製紡織類產品流程標準，紡織類產品包括服裝、鞋類及

配飾。WRAP 驗證 12 項原則包括：

遵守生產法規	符合海關規範	禁止強迫勞工	禁用童工	反歧視反騷擾	反虐待勞工
工作安全	健康保障	合理薪酬福利	合法工作時間	談判結社權利	環境保護

d 藍色標誌標準 BLUE-SIGN

驗證紡織品製程與產品符合生態環保、健康、安全(Environment、Health、Safety；EHS)，三大準則及對應的五大重點如下：

化學品認可標準	產品標準	公司製程標準
廢氣及廢棄物管理	消費者安全	生產效率與資源配置
水資源管理		職場健康及安全

e 供應商合規網路稽核 Supplier Compliance Audit Network (SCAN)

為減少供應鏈安全重複審核，進口商共享審核報告資訊，幫助進口商評估在全球各地配合供應商和工廠的稽核活動符合供應鏈安全要求。

廠內檢視改善建議 基礎教育訓練	應對稽核 建立程序	落實執行 檢查修正	正式稽核 缺失改善

f 成員道德貿易稽核 Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA)

供應商道德資料交換系統(Suppliers Ethical Data Exchange，Sedex)協助公司管理供應鏈中的勞動規範資料，以減少道德貿易稽核重複作業。

SMETA 除了符合道德貿易聯盟(Ethical Trading Initiative，ETI)基本條款，另設有額外的環境保護、商業道德、公司行事準則等附加條款。

g 商業社會責任倡議 Business Social Compliance Initiative (BSCI)

BSCI 評估供應鏈中的原料商及加工廠遵守勞工和社會責任，並著重在人權、勞工權益、環境保護等重要議題。銘旺的委外加工廠於本年度獲得”B”等級。

h MADE-Smart Factories

緬甸製造(MADE in Myanmar)旨在促進紡織、服裝和鞋類行業國際供應鏈參與者之間的合作，尤其是歐洲和緬甸。在服裝和紡織業推廣可持續實踐的培訓、工廠和環境評估計畫。為工廠管理人員和工人提供諮詢，內容涵蓋工作場所安全、勞動法合規和環境實踐等主題。

C 循環使用

使用主要原料的廢棄庫存料製作以抗 UV 材質或防潑水材質布料製作的束口購物袋，以代替塑膠袋或紙袋等包裝，供消費者作未來循環使用。

6 人力資源管理

「人」是的企業核心，為成功的基石。銘旺遵循《國際人權法典》、《國際勞工組織基本公約》、社會責任標準與地方法律規範，訂定人權政策與管理機制，保障員工基本勞動條件及權利。目前並無相對應之工會組織，故無簽訂團體協約。

銘旺憑藉對多元、包容和公平性的堅定承諾，我們堅持嚴格遵守我們的反歧視和騷擾政策。對於各族群均公平對待，我們致力於通過實施包容性招聘標準來縮小性別工資差距，確保為弱勢性別提供和發展培訓機會，鼓勵女性人才擔任領導和高階職位，創造更靈活的育兒假等措施，不因婚姻情況排除面試或以間接手段終止其工作，以允許員工平衡工作和個人承諾，且禁止聘用 未滿 16 歲之童工從事繁重及危險性工作，與供應商皆不會強迫員工超過法定工作時長。並在銘旺推廣包容和多元化的文化。

為確實保障員工工作權益，遵守勞動基準法相關法令規定，未來若發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，將會依當地勞動法規之規範，營運變更最短預告期依照勞基法規定：繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之；繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

銘旺主要深耕於於臺灣，並於緬甸、越南、寮國與中國皆設有據點，派遣專責人員管理，截至 2025 年底，銘旺員工總數共計 71 人，員工組成類型皆為正式員工。非銘旺員工之工作者如工程合約承攬商、外包清潔人員、保全委外人力，共計 1 人。詳細員工聘雇及性別分布如表所示：

地區	契約類型	女性	男性	總人數
臺灣	正職員工	49	11	60
	臨時員工	0	0	0
	無時數保證員工	0	0	0

地區	契約類型	女性	男性	總人數
緬甸	正職員工	1	4	5
越南	正職員工	0	2	2
寮國	正職員工	0	1	1
中國	正職員工	1	2	3
總人數		51	20	71

註：員工定義根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人，以臺灣為例，為有投勞保之員工。

1. **正職：簽訂不定期契約之個人**
2. **臨時：簽訂定期契約之個人**
3. **無時數保證：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。**

綜上述表格呈現，銘旺以女性員工占多數，女性員工比率占員工總數的 71.2%，而女性主管比率佔主管總數 33%。

年齡區間	女性	男性	總人數
60 歲以上	7	2	9
50-60 歲	18	6	24
40-50 歲	17	8	25
30-40 歲	6	3	9
20-30 歲	3	1	4
總人數	51	20	71
平均年齡(歲)	48.96	48.51	48.84
平均年資(年)	7.99	10.23	8.62

A 人權政策與管理

為善盡企業社會責任，保障全體員工及利害關係人之基本人權，遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國企業與人權指導原則》、《聯合國國際勞動組織》及《兒童權利公約》等國際人權公約所揭櫫之原則與精神，平等與有

尊嚴對待內、外部成員，杜絕任何侵犯及違反人權之行為。

B 杜絕不法歧視確保工作機會均等

a 提供職工平等與多元化的工作環境，秉持開放、公平的原則，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、容貌、五官、身心障礙、星座、血型而有差別待遇。

b 積極組成包含多元經歷(學歷)的員工以達工作視角多元化，透過公平、公開的甄選程序進行 聘用，促進人才庫的多元性、專業度與創造力。

c 致力於消除各種形式之強迫勞動、消除雇傭與就業歧視等，禁止騷擾、尊重隱私權，致力營造一個機會均等、有尊嚴、安全、平等、免於歧視與騷擾之工作環境。

d 我們希望能貫徹企業社會責任，為當地帶來就業機會， 因此也大量錄用當地員工，臺灣地區當地聘用比率為 100%。

C 禁用童工及強迫勞動

a 禁止任何形式的童工及人口販運。

b 尊重職工意願，禁止強迫勞動。

D 合理薪資及工作條件

a 對於職工之勞務提供安排皆符合法令規範，未有體罰、生理或心理上的虐待或強制、恐嚇或其他語言暴力、扣押身分證或其他不合法的強迫勞動行為。

b 對於職工之每日、每周正常工作時間及延長工作上限、例休假、特別休假及其他各種價別之規定皆符合法令規範。

c 支付給職工的工資均符合工資相關的法律，包含基本工資、加班費之倍數發給等項目。

d 開放微幅彈性的上下班時間讓職工可以更多選擇及安排工作生活的平衡，藉此達成公司及員工對生活的雙贏。

E 表達與參與

a 尊重職工人權保障，維護職工享有組織工會與團體協商之權利。

b 定期召開勞資會議，致力建構勞資和諧之職場環境。

F 健康安全職場

除依法令規範提供安全與健康之工作環境外，另與健康服務機構合作提供服務，由醫師及護理人員追蹤員工身心健康。定期辦理安全衛生、消防等相關教育訓練，採取必要之預防措施以防止職業災害發生，進而降低工作環境之危險因素。

G 性別平等及多元化

銘旺致力於提供職工尊嚴、安全的工作環境，確保職工不會因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或其他受適用法規保護的任何狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇，並定期舉辦性騷擾防治宣導講座，若有相關情事發生提供職工安全且保密之申訴管道。

H 申訴制度

a 違反工作及人權申訴：為達成職工申訴案件公正處理之目標，設有暢通之申訴管道，並由管理部擔任申訴之管理單位，以使下情能充份上達。職工於公司內部遇有各種問題時，可透過公司申訴之管道向主管、管理單位申訴。

b 反騷擾申訴：為維護性別工作平等及提供職工、求職者免受性騷擾之工作及服務環境，設有性騷擾防治之專屬申訴電話、傳真與電子信箱。於申訴期間皆採取保密方式處理，不洩露申訴人之姓名或其他足以識別申訴人身分之相關資料，以保障申訴人。對於申訴調查之決議內容，亦以書面通知申訴人、被申訴人，如申訴人、被申訴人對訴案之決議有異議者，亦可向銘旺提出申覆。

項目/件數	2025	2024
違反工作及人權申訴	0	0
反騷擾申訴	0	0

I 員工工作環境與人身安全的保護措施

a 銘旺依《勞工健康保護規則》第 9、11 條提供勞工安全的工作環境，根據作業現場特性，進行工作環境之改善，每年定期執行作業環境檢測，針對具有潛在公安危險的地方作改善，並加強員工職業安全衛生及消防等教育訓練，進而建立安全舒適的工作環境。員工失能傷害於 2025 及 2024 年皆未發生。

b 依法對新雇勞工、在職勞工於變更工作前，應使其接受安全衛生教育訓練，一般勞工之安全衛生在職教育訓練每年訓練 1 次、消防訓練 1 次，每次 2 小時。

c 依職業安全衛生法及勞工安全衛生工作守則，根據不同作業之現場特性提供特殊健康檢查，若發現檢測值異常之員工，提供健康諮詢及追蹤管理，確保員工都能安心且安全工作，於規定期間內實施健康檢查，檢查結果由醫師告知員工。

d 銘旺依法實施並申報下列事項，以維護工作場所之安全：

建築物公共安全檢查每 2 年 1 次；消防安檢每年 1 次。

6-1 福利政策

重大主題	員工薪酬與福利
對公司之重要性	可使公司的人才庫充盈無缺，使業務的執行無斷層，有連貫與一致性。否則將無法吸引與留住優秀人導致人才斷層，使業務無法接續，導致生產效率與營業表現不佳之情況。
政策與承諾	1. 員工在優質的薪資與福利中成長。 2. 員工得工作與生活能達平衡。 3. 使員工薪酬長期呈穩定成長趨勢，並將不低於百分之五十為基層員工薪酬。
目標	短期：維持性別多元化，增加弱勢性別就業機會。 中長期：薪資福利保持同產業別前 20%，吸引更多優秀人才加入。落實員工直接薪酬及獎酬公平，有效激勵關鍵人才。
投入行動與資源	1. 制度面：特休假採用半小時制，使員工得以彈性安排工作及生活平衡。 2. 硬體面：依據員工需求更新辦公設備，設有廚具間、咖啡機等。 3. 薪資面：定期發放優於原聘任談定之年終獎金、三節獎金、業績達標獎金、全勤獎金及天然災害給薪。 4. 其他福利：外地員工宿舍、托育補助、婚喪生育金、員工旅遊、部門聚餐等。
負責部門 申訴機制	發言人-陳經理 電話：8976-9056 E-mail：IR@haksport.com
評量機制與成果	1.受疫情及國際局勢影響，離職率尚因人員頻繁變動而不穩定。 2.員工平均薪資，2025 年平均薪資為 92.9 萬元，2024 年平均薪資為 91.6 萬元。

A 功能性委員會的薪酬政策

公司設有功能性委員會-薪酬委員會定期擬定及評估獨立董事及董事酬金，除考量公司整體經營績效、獲利率，亦參酌個人對公司事務之參與率，績效達成率及對公司營運效益的貢獻度等綜合評估，給予合理報酬。

薪酬委員會定期擬定並評估經理人酬金，除了固定薪資外，年終獎金於每營業年度終了後，公司視營運狀況決定發放基數後，再依個別年度績效考核、獎懲結果等因素予以調整。如有特殊貢獻者，經薪資報酬委員會審議後，送董事會通過。

B 薪資待遇

依照員工表現提供年終獎金，正職內勤單位享有每月全勤獎金與加班費及天然災害停止上班，鼓勵員工在家防災外並給付薪資，提高員工工作動力。並依近年度營業狀況及生活物價等綜合考量調整薪資。

	2025	2024
薪資費用	65,943	60,458
人數(人)	71	66
平均薪資費用	929	916
非主管全時員工		
薪資費用	61,294	54,659
人數(人)	65	60
平均薪資費用	943	911
中位數	806	779

註：非擔任主管職務全時員工為非屬台財證三字第 0920001301 號函定義之經理人，且工作時數達到公司規定之正常上班時數之員工。

	最高薪酬與中位數年薪比率	最高薪酬年總收入增加與中位數年度總收入增加比率
臺灣	5.31	0

註：本公司薪酬最高的個人為董事長。

註：統計對象以當年度在職 6 個月以上且工作時數達到公司規定之正常上班時數之員工為基準。

C 員工退休制度

退休制度依勞動基準法規定辦理，適用舊制退休金辦法及仍保有舊制年資之原有員工，退休金每月依員工薪資總額 2%提撥，該款項全數存入政府指定之「臺灣銀行信託部」帳戶中。「勞工退休金條例」自九十四年七月一日起實施，銘旺已依該條例規定，對適用該條例之退休金制度勞工，按其每月工資百分之六提撥退休金，並繳納至勞保局員工個人帳戶。

D 員工休假制度

a 為達成工作、員工身心與生活的平衡，提供特休、病、事假等勞工權益，以及婚假、產假、陪產假及週休二日等，讓員工在工作之餘也能享受生活。

b 為了讓員工可以安心生育，系遵循「勞動基準法」、「性別工作平等法」之規定實施員工育嬰留職停薪制度，讓員工能在工作與家庭生活中取得平衡，並於員工留職停薪期滿後，協助安排於原單位與職務任職，更積極協助員工重新融入職場。

E 員工完善福利

a 依法辦理勞工保險、全民健康保險外，亦辦理團體保險、旅遊平安險等。公司團保以保障任職滿一定期間之員工享有壽險、意外傷害險、意外醫療保險等。

b 為提供優良的職場且優渥的員工福利，設置員工福利委員會，統籌福利措施及活動，保障勞工權益並替員工提供各項福利，如：生育補助、婚喪喜慶補助等，除享有勞基法規定之休假外，並另有福利金補助。為達成生活與工作間的平衡，公司設有國內外旅遊補助，讓員工在非工作時期能達到完全放鬆。

c 針對初入職場的年輕員工提供新人訓練，及在職進修、教育訓練等，期許員工在工作同時能提高自我價值並增進技能。

d 為照顧員工健康，公司執行免費員工健康檢查，針對檢查結果異常之員工，在取得員工同意下進行追蹤輔導，以提升員工健康意識。

e 勞動節等重大節日均設有禮金。

f 公司如有盈餘，員工享有紅利分配。

g 提供員工及其配偶生育津貼以鼓勵生育。

h 可配合員工生活作息選擇上下班時段使生活更有彈性。

i 另因公司設有自有品牌服飾，視當年度銷售狀況，員工享有禮券、優先採購、特殊優惠等措施。

j 定期舉辦春酒，以及不定期舉辦餐聚、下午茶以凝聚員工向心力。

6-2 人才發展

重大主題	教育訓練與人才發展
對公司之重要性	唯有提升員工職能，才能在激烈競爭的市場中脫穎而出，希望讓員工能在這個優質工作舞台發揮所長，與企業共同成長。
政策與承諾	針對不同職類需求，舉辦系統化教育訓練建構虛實整合的教育訓練模式，結合線下及線上數位學習(E-Learning)執行培訓課程及學習服務，提升整體學習成效，培養員工因應環境與市場變動，拓展創新思維。
目標	短期：提供足夠且適當的在職訓練，增加員工知識及技能成長，以因應不斷變化的市場和產業趨勢。 中長期：融入員工經驗優化公司制度及流程，並將現有流程系統化作業以增進工作效率，形成員工及公司發展正循環。
投入行動與資源	1. 投入教育訓練資源，舉辦內部教育訓練及參加外部機構辦理之專業相關課程，並鼓勵員工自我進修及分享工作經驗。 2. 積極參與全球知名展覽及研討會，吸收產業內專業技術及新知，拓展視野增加人才庫的廣度與深度。 3. 辨識現有流程可優化步驟，討論方法可行性，建立系統化作業。
負責部門 申訴機制	發言人-陳經理 電話：8976-9056 E-mail：IR@haksport.com
評量機制與成果	2025 年舉辦教育訓練及參展/研討會等，人力投入時數 454 小時，相關費用共 639,756 元，佔收入比率 0.06%。

以企業需求結合個人生涯發展為主要導向，積極推動相關教育訓練及產業相關展覽研習會參與，並堅持「溝通是最好的管理」，公司對於維護員工權益，塑造良好工作環境以及建立順暢的溝通管道上不遺餘力，透過上對下或下對上的溝通，瞭解員工的各項需

求，也讓員工知道公司目標，凝聚內部共識與文化，期望集團於追求成長獲利的同時，也協助員工與企業同步提升與成長，為員工打造持續學習與成長的環境。為鼓勵現職員工增進專業能力、建置人才資料庫，以因應國際情勢變化、客戶需求變動、新技術原物料革新等未來發展需要，公司擬透過補助方式使員工定期進修並更新產業新知使員工及公司達到業務發展、個人進修的雙贏。

在提升員工職能方面，銘旺以補助費用方式鼓勵提出個人專業技能訓練進修學習，並依業務需要指派參加外界訓練、研習或交流(含國內外地區)，汲取外界產學知識，提升及深化員工之專業知能。透過多元化的學習進修，培訓並儲備優秀專業菁英及管理人才。銘旺著重現場操作之專業訓練，內勤單位員工因多擔任辦公室之間接工作，故所需專業訓練項目較少；管理階層因著重於領導、管理能力訓練，故訓練時數、課程內容皆與一般職員有所異同以區隔化職能專業增長。

2025 年銘旺提供員工教育訓練及參展/研討會總時數為 454 小時，相關費用 639,756 元。除提供直接員工環安衛證照之訓練課程，同時也提供員工所需之專業知識與 2025 技能及培養符合公司發展之內、外部訓練，以達到員工與公司同步成長。藉由教育訓練奠定永續經營之基石。

	教育訓練(含董事)	參展	TOTAL
時數(小時)	110	344	454
費用(元)	69,999	569,757	639,756

7 環境

為保護地球環境、善盡企業社會責任，與環境共存共榮，達成企業永續經營目的。銘旺始終抱持著「持續創新及開發功能與時尚兼備、永續性的布料及成衣，以提升生活的品質」的願景，在嚴格把關產品品質的同時，更視環境守護、工作者安全與健康為己任。

公司在近 5 年無發生污染事件發生，且無發生罰款超過 1 萬美元以上之重大違反環境法律之事件。公司據點位於一般都市辦公區域內，對生物多樣性無相關衝擊，對社區影響也較小，但仍針對環境改善議題設有與利害關係人溝通之「環境管理溝通管制程序」，社區居民作為外部利害關係人之一，可透過電話、信箱、面對面交談等相關管道，對公司提出相關環境改善及污染防治建議，2025 年無社區衝擊案件。

面對全球氣候變遷，各國紛紛宣告淨零路徑，臺灣也將淨零目標寫入法規。及早鑑別、因應氣候風險，加強氣候韌性調適，降低災害可能帶來的營運衝擊，適時把握極端氣候潛在之轉型機會，成為我們必須面對的重要課題。公司將氣候變遷風險列為企業風險管理辦法中的其中一項重要風險，以氣候變遷相關財務揭露架構(Task Force On Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)進行指標對照，透過盤點和鑑別各項風險機會，繪製重大風險、機會矩陣，依據矩陣分析結果估算其管理成本與財物衝擊，並據以估算管理成本及財務衝擊，進而強化公司氣候變遷治理，有系統性地評估財務關聯，降低風險且把握潛在之改善與轉型機會。

公司深信環境保護與企業發展是環環相扣，隨著環保議題的提昇及環保技術發展逐漸由早期的廢氣、廢水及廢棄物之末端處理，轉至製程減廢、污染預防、清潔生產等源頭防治處理。銘旺積極發展現代先進之環保科技，致力於降低生產過程對環境造成的衝擊，落實環境管理。

7-1 氣候變遷

重大主題	氣候變遷策略
對公司之重要性	身為地球的一份子，環境保護刻不容緩。能源與溫室氣體管理可使我們有效控管成本投入並減少對環境衝擊；反之除了對環境造成負面影響外，尚可能因無法達到客戶設定的減碳目標流失訂單或面臨碳稅等額外製造成本。 銘旺積極落實節能措施，以因應氣候變遷及政府執行之「溫室氣體減量及管理法」相關法規所帶來之衝擊與機會。如未進行溫室氣體與排放管理，銘旺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銘旺的成本風險與提高產品在永續議題上的競爭力。
政策與承諾	銘旺為實踐環境、社會責任、公司治理之企業責任，以達到永續發展之目標，成立永續發展推動小組，積極訂定管理機制與精進目標。 「社會責任、永續發展、邁向國際」節能減碳以碳中和為首要目標。
目標	短期：陸續推廣委外加工廠取得各項管理系統認證。 中長期：1. 減少溫室氣體排放。 2. 增加回收材料使用量。 3. 增強企業因應極端氣候之韌性。
投入行動與資源	1. 汰換老舊低效能設備以降低能源支出，節省能源耗用。 2. 擬導入 ISO 14064：2018 盤查，監控溫室氣體排放情形，並持續推行減廢和回收計劃，降低對環境衝擊。 3. 擬量化重大氣候風險、機會之財務衝擊並擬定管理策略與目標。 4. 規劃推動 ISO 14001 環境管理系統，有效預防及控制汙染，並提高資源和能源的利用效率。
負責部門 申訴機制	發言人-陳經理 電話：8976-9056 E-mail：IR@haksport.com
評量機制與成果	定期鑑別並追蹤相關法規修訂，成立專責單位規劃減碳目標，並定期呈報董事會。

A 氣候風險及機會的管理與評估流程

面對全球氣候變遷，各國紛紛宣告淨零路徑，臺灣也將淨零目標寫入法規。及早鑑別、因應氣候風險，加強氣候韌性調適，降低災害可能帶來的營運衝擊，把握極端氣候潛在之轉型機會，成爲必須面對的重要課題。

故執行氣候風險評估流程如下：

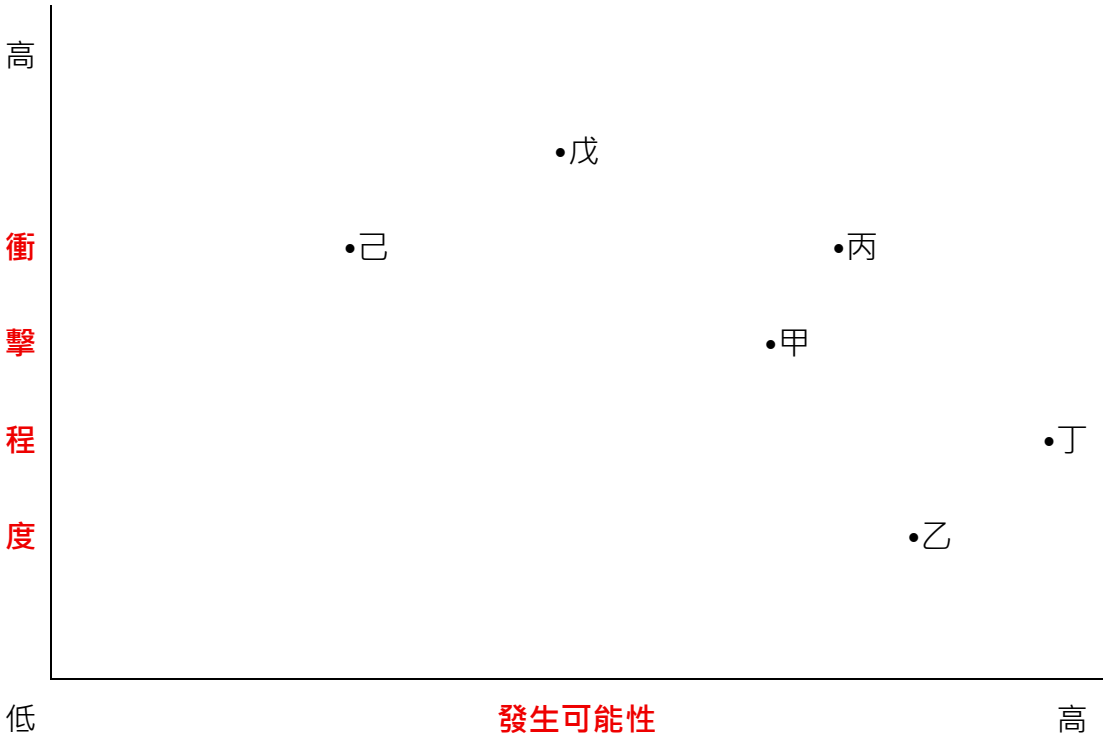
1 篩選潛在氣候風險與機會	根據產業特性篩選出與氣候議題相關的風險與機會
2 公司訓練與盤點	召集公司相關執行單位深度討論氣候相關議題，了解各氣候風險與機會定義，研析國內外法規、市場及科技趨勢 針對各議題進一步進行複合型分析，透過衝擊可能性、影響程度及發生時點等因子，了解氣候議題對銘旺的衝擊與影響
3 辨識重大風險及機會	依據研析內容並依衝擊可能性及衝擊程度評估風險程度，歸納出公司整體重大氣候風險與機會 盤點氣候相關風險與機會之資訊與管理策略
4 高階管理階層確認	最後經由高階管理階層審查所辨識的結果，確認相關氣候風險與機會並整合至公司整體風險管理中進行管控，以利銘旺面對氣候變遷衝擊時能降低危害、掌握先機

B 氣候風險與機會矩陣與重大性辨識

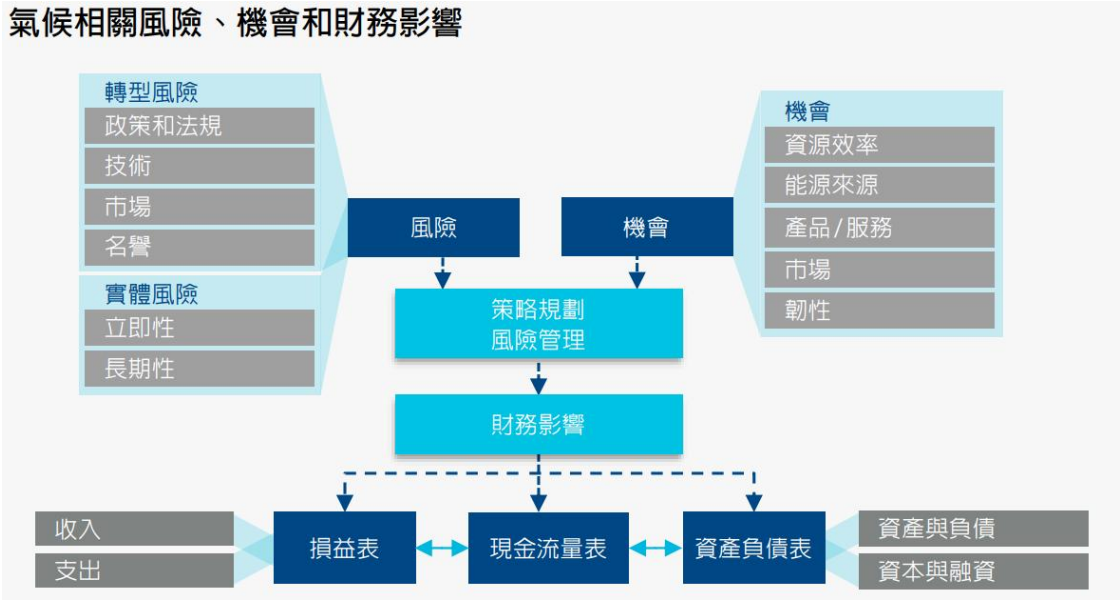
銘旺面對潛在氣候風險及機會，透過與各部門主管訪談，整合各部門的觀點，進一步產出氣候風險及機會矩陣與相關見解作為重大性的辨識。依據重大性矩陣分析，對於銘旺影響較為顯著的風險及機會共有六項。

氣候相關風險		發生可能性	衝擊程度	重大性
政策與法規風險	甲 提高溫室氣體排放定價	中	中	中
	乙 強化揭露資訊	高	低	中
長期性風險	丙 降水模式和極端氣候變化	高	中	高
政策與法規風險	丁 產品和服務的要求及監管	高	低	中

氣候相關風險		發生可能性	衝擊程度	重大性
資源效率	戊 生產效率增加	中	高	高
	己 工作效率提升	低	中	中



C TCFD 依風險及機會對財務影響辨識如下影響：



a 重大氣候鑑別評估表-風險

期間	類別	風險	說明	策略目標	財務影響
短期	轉型風險-政策與法規	提高溫室氣體排放定價	碳關稅或碳費的徵收碳權及能源的價格	監控溫室氣體排放情形，並持續推行減廢和回收計劃。	營運成本增加、風險相關人員對政策及法規了解的專業度
		強化揭露資訊	排放量等相關氣候資訊	鑑別相關法規並規劃減碳目標，如汰換高耗能設備等，並呈報董事會。	
長期	實體風險	降水模式變化	暴雨及洪水等影響物流順暢	擬定緊急應變與風險評估機制。	營運成本增加、銷量/產出降低導致收入下降
		極端氣候變化	天災影響資產安全 上游原料如棉等數量銳減		

b 重大氣候鑑別評估表-機會

類別		機會	說明	策略目標	財務影響
機會	資源效率	生產效率增加	優化生產過程相關項目	汰換高耗能設備、優化製程，降低能源支出	營運成本降低、提高產能
		工作效率提升	增加氣候相關如碳稅及會計準則等的員工訓練	提升人員氣候相關專業，減少計算錯誤	揭露錯誤降低
	產品和服務	綠色供應鏈	增加對永續相關原材料了解，應用於生產設計中	提高可回收原料占比	提升對永續關注度之形象

D 氣候指標與目標

關鍵指標	目標	預計達成年度	基準年	執行進度	具體措施
能源減量	每年能源密集度較基準年減少	2030	尚未執行	尚未執行	1. 關閉非必要電源，並向員工員工宣導隨手關燈的好習慣
					2. 照明系統從傳統燈泡更換為 LED 省電燈泡
					3. 定期維護設備，保持設備運作最佳效率
					4. 不定期更新舊設備，以提升能源使用效率

7-2 資源管理

A 廢棄物管理

除了依照法令規定遵守當地廢棄物相關規範，源頭減廢，落實廢棄物分類與資源再使用、減少掩埋或焚化處理，提升事業廢棄物再利用處理比率也是未來的管理目標。

法規遵循為公司對廢棄物管理面向的基本要求，所有廢棄物均依當地法規要求申報與回覆，並依廢棄物特性進行分類貯存，並無違法之情事發生。

廢棄物管理以安全化、衛生化、無害化、資源化為指標，包括分類、儲存、清除與處理。公司將事業廢棄物分類收集後，委託合格公民營廢棄物清除處理機構進行清理或再利用，依環保署公告應回收物品進行回收。

B 能源管理

有效管理能源使用、提升能源效率是達成減碳目標的重要環節。公司主要使用能源為電力，目前使用設備以辦公設備為主，故未來將逐步汰換耗電設備為省電裝置，以增進節能減碳目標。

能源使用統計表	2025 年	2024 年
用電量(kWh)(A)	145,028	無相關統計數據
營收(百萬元)(B)	1,040	
能源密集度(A/B)	139.45	
銷售數量(千件)(C)	2,710	
單位能源密集度(A/C)	53.52	

C 水資源管理

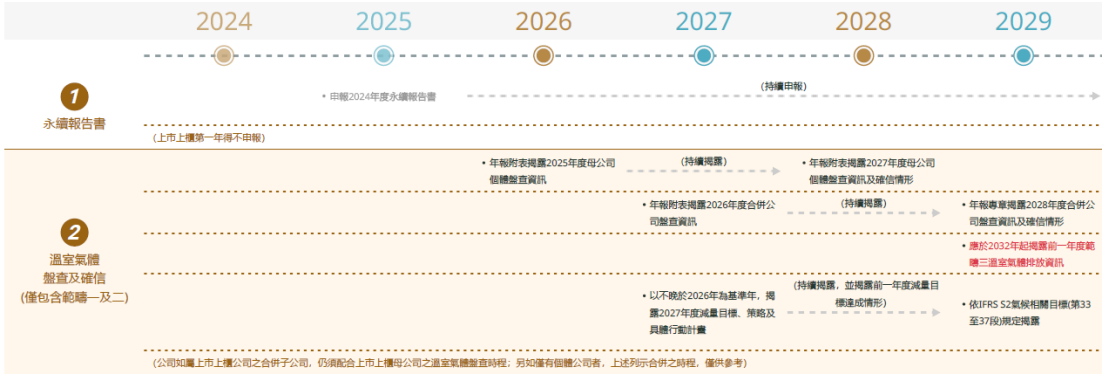
近年受氣候變遷影響，臺灣的水資源主要來源-降雨每年變動幅度極大，雖然降雨量受颱風影響增加，水庫蓄水率穩定，然因未來氣候的不確定性，公司內持續宣導遵守當地用水及廢水排放相關法令規範、節水減少浪費。

公司追求用水效率極大化，提升上下游價值鏈對水資源之重視與節約，透過日常管理及巡檢，發掘可行節水措施，推動水資源教育，提升利害關係人用水素養，策定節水目標，定期檢視以達節水目的，並持續推動各項節水方案，落實節水成效。

銘旺使用的水資源主要為民生用水，主要用水來源為翡翠水庫，屬水資源壓力中低風險地區。

7-3 溫室氣體管理

由於溫室氣體排放造成全球暖化與氣候變遷，導致各地環境變化與災害，在全球共同致力於減緩氣候變遷的行動中，有效控制溫室氣體是地球上每一份子的責任。為因應氣候變遷並積極落實永續經營，公司將依照實際營運狀況，配合櫃買中心推出的接軌 IFRS 永續揭露準則專區專屬路徑圖陸續完成永續報告書、溫室氣體盤查甚至淨零排放等短中長期目標。

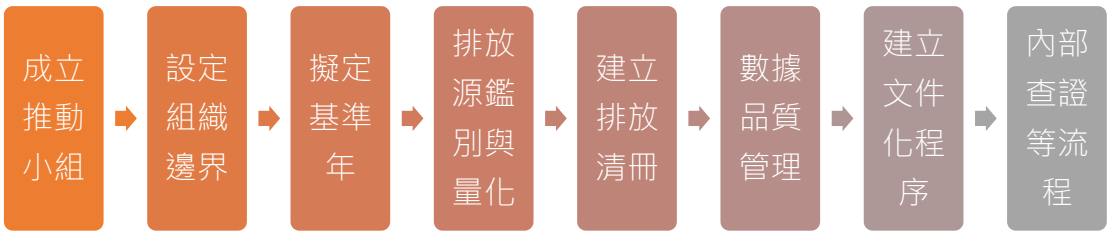


公司基於關心全球氣候變遷、善用資源及善盡企業的責任，遵循政府法令規定、防制空氣污染、維護生活環境及民眾健康，提升員工環保意識，以減少能資源的消耗和廢棄物的產生。今後將陸續推動溫室氣體排放管制以降低成本外，並期盼能達成兼顧資源效率、能源節約、環境保護的永續能源發展，共同為產業朝向低碳型經濟社會努力。

A 經瞭解組織溫室氣體排放情形，於 2025 年度開始進行組織內溫室氣體排放量盤查。

B 以 ISO14064-1：2018 標準，參考五大原則：相關性、完整性、一致性、準確度、透明度，進行組織溫室氣體盤查。

C 溫室氣體盤查程序



D 組織溫室氣體盤查目標：2026 年完成集團合併溫室氣體盤查、2027 年完成溫室氣體查證。

E 在充分檢視自身溫室氣體排放情形下，進而規劃溫室氣體控管措施及落實溫室氣體減量計劃，達到企業節能減碳目標。

F 因應符合 2024 年 ESG 新制上市櫃法規及達成銘旺管理階層訂定之中長期目標，銘旺組織溫室氣體盤查規劃如下：

時間	主項目	子項目
2024	人才受訓	盤查課程訓練
2025	盤查準備會議	起始會議 高階主管承諾 成立推動小組
2026	盤查執行與數據收集	邊界設定 擬定基準年 排放源鑑定 收集活動數據 選用排放係數 排放量計算 建立排放量清冊
2026	年報揭露個體溫室氣體盤查資訊	完成年報揭露
2027	盤查文件數據管理	數據品質管理 程序文件化
2027	年報揭露合併溫室氣體盤查資訊	完成年報揭露
2028	年報揭露個體溫室氣體盤查資訊	完成年報揭露

時間	主項目	子項目
	及確信情形	
2029	年報揭露合併溫室氣體盤查資訊及確信情形	完成年報揭露

G 因應符合 2024 年 ESG 新制上市櫃法規及達成銘旺管理階層訂定之中長期目標，銘旺溫室氣體盤查進度如下：

單位：噸 CO2e

	2025 年	2024 年
範疇一 直接排放	11.41	無相關統計數據
範疇二 間接能源排放	69.54	
範疇一+範疇二(A)	80.95	
營收(百萬元)(B)	1,040	
經濟密集度(A/B)	0.0778	
銷售數量(千件)(C)	2,710	
單位產量密集度(A/C)	0.0299	
範疇三 其他間接溫室氣體排放	無相關統計數據	

附錄

附錄一　GRI 準則指標對照表

GRI2：一般揭露 2021

指標	揭露項目	報告書位置/備註	省略理由	頁碼
2-1	組織詳細資訊	2-1 營運概況與公司治理		8
2-2	組織永續報導中包含的實體	1-1 報告書資訊		4
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1-1 報告書資訊		5
2-4	資訊重編	-	無此情形	
2-5	外部保證/確信	附錄四　會計師確信報告		75
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2-1 營運概況與公司治理		8-9
2-7	員工	6 人力資源管理		49-50
2-8	非員工的工作者	6 人力資源管理		49
2-9	治理結構與組成	2-1 營運概況與公司治理		12
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2-1 營運概況與公司治理		13
2-11	最高治理單位的主席	2-1 營運概況與公司治理		13
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-3 風險管理		20
2-13	衝擊管理的負責人	2-3 風險管理		20
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2-3 風險管理		20
2-15	利益衝突	2-4 誠信經營		23
2-16	溝通關鍵重大事件	2-1 營運概況與公司治理 2-3 風險管理		20 19
2-17	最高治理單位的群體智識	2-1 營運概況與公司治理		20-21

指標	揭露項目	報告書位置/備註	省略理由	頁碼
2-18	最高治理單位的績效評估	2-4 誠信經營		24
2-19	薪酬政策	6-1 福利政策		54-55
2-20	薪酬決定流程	6-1 福利政策		54-55
2-21	年度總薪酬比率	6-1 福利政策		54-55
2-22	永續發展策略的聲明	1-2 董事長的話 2-2 永續策略		6 17-18
2-23	政策承諾	2-3 風險管理		20
2-24	納入政策承諾	2-3 風險管理		20
2-25	補救負面衝擊的程序	2-3 風險管理 2-4 誠信經營		20 23
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2-4 誠信經營		24
2-27	法規遵循	4-1 訂定管理目標 5-2 客戶關係與產品品質 6 人力資源管理 7-1 氣候變遷	無重大違反情事	32 41 49 60
2-28	公協會的會員資格	2-1 營運概況與公司治理		12
2-29	利害關係人議合方針	4-2 利害關係人		34-35
2-30	團體協約	6 人力資源管理 6-2 人才發展		49 57-58

GRI3：重大主題 2021

指標	揭露項目	報告書位置/備註	省略理由	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	4 重大主題		29
3-2	重大主題列表	4-1 訂定管理目標		32-33
3-3	重大主題管理	4-1 訂定管理目標		32-33

ESG	特定主題名稱	指標	GRI 指標內容	對應章節	省略說明	頁碼
環境面	氣候變遷策略					
	能源	302-1	組織內部的能源消耗量	7-2 資源管理		64-65
		302-2	組織外部的能源消耗量	7-2 資源管理		64-65
		302-3	能源密集度	7-2 資源管理		64-65
		302-4	減少能源消耗	7-2 資源管理		64-65
		302-5	降低產品和服務的能源需求	7-2 資源管理		64-65
	排放	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	7-3 溫室氣體管理		66-68
		305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	7-3 溫室氣體管理		66-68
		305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	7-3 溫室氣體管理		66-68
		305-4	溫室氣體排放強度	7-3 溫室氣體管理		66-68
		305-5	溫室氣體排放減量	7-3 溫室氣體管理		66-68
	永續供應鏈					
	供應商環境評估	308-1	使用環境標準篩選新供應商	5-3 永續經營		45-46
		308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	5-3 永續經營		45-46
		204-1	來自當地供應商	5-3 永續經營		45-46

ESG	特定主題名稱	指標	GRI 指標內容	對應章節	省略說明	頁碼
		414-1	使用社會標準篩選之新供應商	5-3 永續經營		45-46
社會面	員工薪酬與福利					
	勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	6 人力資源管理		54
		401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	6-1 福利政策		49
		401-3	育嬰假	6-1 福利政策		56
	教育訓練與人才發展					
	訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6-2 人才發展		58
		404-2	提升員工職能及過渡協助方案	6-2 人才發展		57-58
治理面	公司治理					
	公司治理	3-3	重大主題管理	2-1 營運概況與公司治理		7-8
	風險管理					
	風險管理	3-3	重大主題管理	2-3 風險管理		19
	產品品質與生產效率					
	產品品質與生產效率	3-3	重大主題管理	5-2 客戶關係與產品品質		40
		302-2	使用回收再利用的物料	5-2 客戶關係與產品品質		40

附錄二　氣候相關財務揭露 TCFD 及上市上櫃公司氣候相關資訊索引表

項目	執行情形/索引頁碼
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。	60
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)。	63
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	61-63
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。	61-63
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	未來將持續規劃與精進
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。	未來將持續規劃與精進
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	銘旺無使用內部碳定價作為規劃工具
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECS)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECS)數量。	未來將持續規劃與精進
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。	銘旺為資本額未達 50 億元之公司，盤查及確信情形請詳 68、76，

附錄三　臺灣永續指標及永續會計準則委員會 SASB 指標對照表

揭露主題	編號	對應指標	對應章節	頁碼
產品中化學品管理	CG-AA-250a.1.	討論如何維持符合受管制物質的法規的過程	不適用	
	CG-AA-250a.2.	討論如何評估與管理產品中化學物質相關的風險和危害	不適用	
供應鏈的環境相關影響	CG-AA-430a.1.	符合廢水排放許可和合同協議的第一級供應商與一級以外供應商所占百分比	不適用	
	CG-AA-430a.2.	已完成永續成衣聯盟的加工廠環境管理模組(Higg FEM)評估或同等環境數據評估的第一階供應商與一階以下供應商所占百分比	不適用	
供應鏈的勞工條件	CG-AA-430b.1.	通過勞工行為準則審核的一級供應商百分比、一級以外供應商百分比與經過第三方進行審核認證的供應商百分比	不適用	
	CG-AA-430b.2.	供應商勞動行為準則審核的優先不合規率和相關的糾正措施率	不適用	
	CG-AA-430b.3.	描述供應鏈中最大的勞工和環境健康與安全風險	5-3 永續經營	46-48
原料採購	CG-AA-440a.1.	描述與優先原料採購有關的環境和社會風險	5-3 永續經營	44-46
	CG-AA-440a.2.	經第三方認證符合環境或社會可持續性標準的原材料百分比	不適用	
活動指標	CG-AA-000.A	一級與一級以外供應商數量	不適用	

附錄四　確信項目彙總表

編號	標的資訊	對應章節	適用基準
1	第三方機構包含客戶所在地的檢驗機構，其建立符合當地法規的測試方法及標準，例如美國紡織化學協會(American Association of Textile Chemists and Colorists, AATCC)；及客戶指定的檢測單位，進行產品需求相關測試並核發證書或檢驗報告，例如台灣檢驗科技股份有限公司(SGS Taiwan Ltd.，SGS)。 2025 年第三方機構檢驗費用 第三方檢驗費用：531,118 元 （2024 年：1,680,934 元）	5-2 客戶關係與產品品質	GRI 3-3：2021 重大主題管理(產品品質與生產效率)
2	2025 年員工聘僱及性別分布 臺灣：正職員工 60 人（女性 49 人、男性 11 人）；臨時員工 0 人；無時數保證員工 0 人 緬甸：正職員工 5 人（女性 1 人、男性 4 人） 越南：正職員工 2 人（女性 0 人、男性 2 人） 寮國：正職員工 1 人（女性 0 人、男性 1 人） 中國：正職員工 3 人（女性 1 人、男性 2 人） 總人數：71 人（女性 51 人、男性 20 人）	6 人力資源管理	GRI 2-7：2021 員工 GRI 2-8：2021 非員工的工作者
3	薪資待遇 依照員工表現提供年終獎金，正職內勤單位享有每月全勤獎金與加班費及天然災害停止上班，鼓勵員工在家防災外並給付薪資，提高員工工作動力。並依近年度營業狀況及生活物價等綜合考量調整薪資。 2025 年薪資待遇 薪資費用：65,943 人數：71 人 平均薪資費用：929	6-1 福利政策	GRI 2-19：2021 薪酬政策 GRI 2-20：2021 薪酬決定流程 GRI 2-21：

編號	標的資訊	對應章節	適用基準
	非主管全時員工薪資費用：61,294 非主管全時員工人數：65 人 非主管全時員工平均薪資費用：943 非主管全時員工薪資中位數：806		2021 年度總薪酬比率
4	能源管理 有效管理能源使用、提升能源效率是達成減碳目標的重要環節。公司主要使用能源為電力，目前使用設備以辦公設備為主，故未來將逐步汰換耗電設備為省電裝置，以增進節能減碳目標。 2025 年能源使用統計 用電量：145,028 kWh 營收：1,040 百萬元 能源密集度：139.45 kWh / 百萬元 銷售數量：2,710 千件 單位能源密集度：53.52 kWh / 千件	7-2 資源管理	GRI 302-1：2016 組織內部的能源消耗量 GRI 302-3：2016 能源密集度

附錄五　會計師確信報告

奕欣

會計師有限確信報告

銘旺實業股份有限公司 公鑑：

本事務所受銘旺實業股份有限公司（以下稱「貴公司」）之委任對 貴公司選定西元 2025 年度永續報告書所報導之關鍵績效指標（以下簡稱所選定之「關鍵績效指標」）執行確信程序。本會計師已確信竣事，並依據結果出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

本確信案件之標的資訊係　貴公司所選定關鍵績效指標及其適用基準西元 2025 年度永續報告書附錄五之「確信項目彙總表」。前述所選定之關鍵績效指標之報導範圍業於永續報告書第 4 頁之 「報告邊界與範疇」段落述明。

上開適用基準係為財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」與相關問答集及有關法令之規定、全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives，GRI)發布之最新版 GRI 準則(GRI Standards)與行業補充指南，以及 貴公司依行業特性與其所選定之關鍵績效指標參採其他基準。

管理階層之責任

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

先天的限制

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

會計師之獨立性與品質管理

本會計師及本事務所已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規

奕欣

範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

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

會計師之責任

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

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

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

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

- 已對參與編製所選定之關鍵績效指標之相關人員進行訪談，以瞭解編製前述資訊之流程、所應用之資訊系統，以及攸關之內部控制流程，以辨認重大不實表達之領域。

- 基於對上述事項之瞭解及所辨認之領域，已對所選定之關鍵績效指標選取樣本進行包括查詢、觀察、檢查等測試，以取得有限確信之證據。

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

奕欣

本報告書不對西元 2025 年度永續報告書整體及其相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

有限確信結論

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

其它事項

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

奕欣聯合會計師事務所

會計師 張欣瑜

西元 2026 年 7 月 13 日