



Greenland International Limited  
*Since 1993*

**2025年**  
**ESG永續經營**  
**揭露書**

# 1

## 企業概覽

在2025年，Greenland持續秉持誠信經營與永續發展理念，致力於建構尊重人權、保障勞工權益及符合法規要求的企業環境。公司透過完善的治理制度與風險管理機制，強化企業誠信文化，嚴格禁止任何形式之貪污、賄賂及不當利益輸送行為，並持續推動員工誠信教育訓練及內部稽核作業，以提升全體同仁之法遵意識與道德標準。在人權保障方面，Greenland遵循國際人權原則及當地法令規範，尊重員工基本權利，落實公平聘僱、多元包容及反歧視政策，致力打造安全、平等且相互尊重的工作環境。公司建立暢通的申訴與溝通管道，確保員工能在免於報復的情況下表達意見或反映問題，並持續強化防治職場騷擾與不當待遇相關措施。為保護員工及利害關係人之個人資料與隱私權，在勞工關懷與員工福祉方面，公司提供具競爭力之薪酬福利制度、多元培訓資源及職涯發展機會，並透過急難救助、健康促進及員工關懷措施，提升員工工作滿意度與組織凝聚力。此外，Greenland持續遵循勞動、環境及相關法規要求，定期檢視營運風險與重大合規議題，確保企業永續穩健發展。

### 摘要

---

- ◆ 前言
- ◆ 企業概覽
- ◆ 關於報告書

# 前言

本年度，Greenland持續依循聯合國全球盟約（UNGC）、國際勞工組織（ILO）核心公約、聯合國《世界人權宣言》及相關法規要求，將人權保障與企業責任深植於營運管理之中，並作為永續發展的重要基石。

2025年，Greenland進一步強化人權管理機制，建立更加完善的政策、制度與監督措施，致力於打造公平、安全、尊重與包容的工作環境。公司秉持「以人為本、永續經營」的核心理念，重視員工權益與職場福祉，並將環境（Environmental）、社會（Social）及治理（Governance）等ESG精神融入日常營運管理與決策流程之中。

Greenland承諾尊重並保障所有員工之基本人權，堅決反對任何形式之歧視、騷擾、強迫勞動、人口販運及童工聘用，並積極推動多元共融與性別平等文化，確保所有員工皆享有平等就業、合理薪酬、職涯發展及安全健康的工作環境。

此外，公司持續強化供應鏈人權管理，要求合作夥伴共同遵循相關人權及勞工標準，透過供應商評估、稽核及持續監督機制，降低潛在人權風險。對於員工及利害關係人所提出之意見與申訴，Greenland亦建立公開透明之溝通管道與保護機制，確保問題能獲得妥善處理。



## 2050淨零排放

在Greenland，我們深信，企業的長期成長必須建立在環境保護、社會共融與誠信治理的基礎之上。永續發展不僅是企業責任，更是推動未來競爭力的重要驅動力。因此，我們將永續理念融入營運策略與日常管理，並視其為全體同仁共同努力的目標。

面對全球氣候變遷挑戰，Greenland積極響應國際減碳趨勢，承諾以2050年達成淨零排放（Net Zero Emissions）為長期目標，持續推動節能減碳、能源效率提升、溫室氣體盤查及再生能源應用等行動，逐步降低營運與供應鏈對環境所造成的影響，為實現低碳轉型及永續發展貢獻力量。

# 前言

2025年，對Greenland而言，是持續轉型與深化永續經營的重要一年。在全球供應鏈重組、數位科技快速發展及永續發展要求日益提升的環境下，我們深刻理解，企業不僅要創造經濟價值，更應肩負對員工、社會及環境的責任。因此，Greenland持續將永續思維融入企業策略與日常營運，朝向更具韌性、更具競爭力的未來邁進。

多年來，Greenland憑藉專業製鞋技術與穩定品質，贏得客戶的信任與支持。然而，我們相信，企業的成功不應僅建立在產品與產能之上，更來自於人才、創新及企業文化的持續累積。面對產業升級與市場變化，我們積極推動智慧製造、數位管理及自動化應用，透過科技優化生產流程、提升營運效率，為企業長期發展奠定更堅實的基礎。

在人才發展方面，Greenland始終將員工視為企業最重要的資產。我們持續投入教育訓練與人才培育資源，建立多元學習平台，強化主管領導能力、跨部門協作及專業技能發展。同時，我們關注員工身心健康與工作生活平衡，透過健康促進、關懷措施及友善職場制度，打造安全、尊重且充滿成長機會的工作環境。

在環境永續方面，Greenland積極響應全球淨零排放趨勢，持續推動節能減碳、資源效率提升及環境管理改善工作，並以2050年達成淨零排放為長期願景。我們將透過溫室氣體盤查、能源管理及供應鏈合作等方式，逐步降低環境衝擊，善盡企業公民責任。

展望未來，Greenland將持續秉持誠信經營、創新發展與永續共榮的理念，深化企業治理、強化利害關係人溝通，並以更開放與積極的態度迎接各項挑戰。我們相信，唯有將永續發展融入企業DNA，才能在快速變動的市場環境中持續創造價值，與員工、客戶、供應商及社會共同成長，攜手邁向更具競爭力與永續性的未來。



# 企業概覽

## 董事會監督職責

董事會為Greenland永續發展治理之最高監督單位，負責審議企業永續發展策略、重大風險管理、年度ESG目標及永續報告書內容，並監督各項永續績效執行情形。董事會成員具備製造管理、供應鏈管理、人力資源、財務管理及風險控管等專業背景，能夠從多元角度檢視企業面臨之永續風險與發展機會。

為提升董事會對永續議題之管理能力，公司定期安排ESG相關教育訓練，內容涵蓋氣候變遷、碳管理、人權保障、供應鏈責任管理、職業安全衛生及國際永續準則等議題，以強化董事對永續趨勢及法規要求之掌握能力。

董事會每年至少召開一次永續發展專題報告會議，審議內容包括：

- 永續發展策略與目標設定
- ESG績效執行成果與改善計畫
- 氣候變遷與重大風險管理
- 人權與勞工權益管理議題
- 利害關係人關注議題回應情形
- 永續報告書揭露內容審查與核准



## 永續發展委員會

為有效推動永續發展相關工作，Greenland設立永續發展委員會，由董事會授權監督推動，並由高階管理階層擔任召集人。委員會成員包含人力資源、行政管理、環境安全衛生、生產製造、品質管理及供應鏈管理等部門主管，負責規劃永續發展政策、執行方案及跨部門協調作業。

永續發展委員會每年至少召開二次會議，定期檢討各項ESG目標達成情況，並向董事會報告重大議題、執行成果及改善措施，形成完善的監督與回饋機制。

# 企業概覽

## ESG績效管理與目標

Greenland已將永續發展績效納入年度經營管理指標，並持續推動以下重要目標：

- 持續提升員工職業安全與健康管理績效
- 強化供應鏈社會責任與人權管理機制
- 推動能源效率提升及溫室氣體減量措施
- 強化誠信經營與法規遵循管理

以2050年達成淨零排放 ( Net Zero Emissions ) 為長期願景

未來，Greenland將持續精進ESG治理架構，強化董事會監督職能及跨部門合作機制，透過透明揭露與持續改善，提升企業永續競爭力，攜手利害關係人共同創造長期價值。

Greenland將ESG ( 環境、社會及治理 ) 理念納入企業經營策略與日常管理，透過明確的績效管理機制，持續追蹤各項永續目標的執行情形，確保永續發展工作能有效落實並創造長期價值。公司定期檢視ESG相關指標與執行成果，並由管理階層及永續推動團隊共同監督改善進度，作為未來策略調整與資源投入的重要依據。

在環境面 ( Environmental )，Greenland持續推動節能減碳、能源效率提升、再生能源導入、水資源管理及廢棄物減量措施，逐步降低營運活動對環境造成的影響，並以2050年達成淨零排放 ( Net Zero Emissions ) 為長期願景。公司同時建立溫室氣體盤查及能源管理制度，定期檢視減碳績效與改善成果。

在社會面 ( Social )，公司致力於打造安全、健康及多元共融的工作環境，透過教育訓練、人才培育、職業安全衛生管理及員工關懷措施，提升員工福祉與組織凝聚力。同時積極推動人權保障、性別平等及社區公益活動，持續擴大企業對社會的正面影響力。

在治理面 ( Governance )，Greenland持續強化誠信經營、法規遵循及風險管理機制，落實零容忍及零紅旗管理目標，並透過供應商管理、內部稽核及利害關係人溝通機制，提升企業透明度與治理績效。

未來，公司將持續依據國際ESG發展趨勢及利害關係人期待，逐步完善績效管理制度，設定具體且可衡量的短、中、長期目標，並透過定期追蹤與資訊揭露，持續提升永續發展成果，朝向成為製鞋產業ESG績效領先企業的願景邁進。

# 關於報告書

## 報告說明

本報告書為Greenland事業群公开发布之2025年度企業永續發展揭露文件，旨在向員工、客戶、供應商、合作夥伴及其他利害關係人展現Greenland於經營管理、員工關懷、社會責任及環境永續等面向的推動成果與未來承諾。

Greenland深信，企業的成功來自於對品質的堅持、對人才的重視以及對社會責任的承擔。多年來，我們持續深耕製鞋產業，並將「誠信經營、以人為本、持續改善、永續發展」作為企業核心價值。在全球產業快速變遷及永續議題日益受到重視的趨勢下，Greenland積極推動數位轉型、智慧製造及ESG管理制度建置，致力於提升企業競爭力與營運韌性。

本報告內容涵蓋Greenland事業群於2025年度在環境保護 ( Environmental )、社會責任 ( Social ) 及公司治理 ( Governance ) 等面向之管理政策、執行成果及未來目標，並依據實際營運狀況進行揭露，期望透過透明且完整的資訊分享，強化與利害關係人之溝通與互信。

## 報告期間與範圍

本報告書揭露期間為2025年1月1日至2025年12月31日，部分績效數據及管理措施將延伸引用至2026年，以呈現持續改善與追蹤成果。

揭露範圍涵蓋Greenland事業群主要營運據點及管理體系，包括生產製造、人力資源管理、職業安全衛生、品質管理、供應鏈管理及環境管理等相關活動。報告內容由各部門共同提供資料並進行彙整與審查，以確保資訊之完整性、正確性及一致性。

未來，Greenland將持續精進資訊揭露品質，強化永續管理機制，並以2050年淨零排放願景為目標，攜手員工、客戶及供應鏈夥伴，共同邁向更加永續與負責任的企業未來。

# 2

## 策略與重點

2025年，Greenland以「合規卓越、責任供應鏈、綠色能源與資源管理、包容性領導轉型」四大主題作為永續發展推動重點。公司持續強化法規遵循與風險管理機制，落實零紅旗管理目標，並透過供應商輔導、教育訓練及永續合作計畫，提升供應鏈整體ESG管理能力。在環境面，公司積極推動節能減碳、再生能源導入、水資源管理及廢棄物減量措施，以降低營運對環境的影響，逐步朝向2050年淨零排放目標邁進。在人才發展方面，透過數位學習平台、管理職能培訓及包容性領導課程，打造多元共融與持續學習的企業文化。Greenland將永續理念融入營運決策與日常管理，攜手員工、供應商及利害關係人共同創造長期價值，提升企業競爭力與永續韌性。此外，公司持續深化ESG治理架構，由高階管理團隊定期檢視永續發展目標與執行成果，確保各項永續策略能有效落實於日常營運之中。在責任供應鏈管理方面，除強化供應商合規要求外，亦積極推動人權保障、勞工權益維護及商業道德管理，攜手供應鏈夥伴共同建立透明且負責任的合作關係。在環境永續方面，透過能源效率提升、綠色能源應用及資源循環利用等措施，持續降低碳排放與環境衝擊。

### 摘要

#### ◆ 合規卓越

- 打造永續供應鏈與負責任企業治理
- 建立主動式合規管理文化
- 強化供應鏈合規合作
- 以合規管理實現永續價值

#### ◆ 負責任供應鏈

- 攜手合作夥伴實踐永續價值
- 推動供應商永續管理與能力提升
- 共享ESG資源與推廣永續參與
- 建立倫理供應鏈管理機制
- 攜手打造永續供應鏈未來

#### ◆ 綠色與再生能源

- 溫室氣體管理與減碳行動
- 推動再生能源應用
- 水資源管理與循環利用
- 廢棄物減量與循環經濟
- 邁向低碳永續未來

#### ◆ 包容性領導轉型

- 建立數位學習平台
- 強化管理職能與領導能力
- 推動包容與多元職場文化
- 持續擴大永續教育影響力
- 邁向學習型組織

### 合規卓越：打造永續供應鏈與負責任企業治理

在全球供應鏈管理日益受到重視的今天，企業所面臨的挑戰已不再侷限於產品品質與生產效率，更延伸至法規遵循、人權保障、勞工權益、商業道德及供應鏈責任等面向。作為國際品牌供應鏈的重要合作夥伴，Greenland深知合規管理不僅是企業營運的基本要求，更是實現永續發展與提升競爭優勢的重要基石。

為建立穩健且具韌性的管理體系，Greenland以「合規卓越 ( Compliance Excellence ) 」為目標，持續推動主動式合規管理機制，致力於達成並維持「零紅旗 ( Zero Red Flag ) 」的管理標準，透過預防、監控及持續改善的管理模式，降低營運風險並強化企業治理效能。

### 建立主動式合規管理文化

Greenland相信，有效的合規管理應從組織文化開始。因此，公司明確指派專責人員負責法規遵循及社會責任管理工作，建立清楚的權責制度與溝通機制，確保各項合規要求能夠有效落實於日常營運中。

同時，公司持續關注營運所在地的法規更新及國際品牌客戶之最新要求，包括勞工權益、職業安全衛生、環境保護、人權管理及商業道德等相關規範。透過定期檢視與評估，公司能及早辨識潛在風險，並即時調整內部管理制度與作業流程，以確保企業持續符合各項法規與客戶標準。

此外，針對品牌客戶所關注的零容忍 ( Zero Tolerance ) 及紅旗 ( Red Flag ) 議題，Greenland建立預警與風險管理機制，透過內部稽核、管理審查及改善追蹤等措施，降低違規事件發生的可能性，維護企業聲譽及客戶信任。



### 強化供應鏈合規合作

永續發展不僅存在於企業內部，更應延伸至整個供應鏈體系。Greenland積極推動供應鏈合規合作計畫，將企業責任理念向外延伸至分包商及第二層供應商，共同提升供應鏈整體管理水平。

公司定期向合作夥伴提供最新法規資訊、品牌客戶要求及永續發展趨勢，並透過教育訓練、宣導活動及經驗分享，協助供應商了解並落實相關要求。培訓內容涵蓋勞工權益、人權保護、職業安全衛生、環境管理、商業道德及供應鏈責任等重要議題，提升供應商的管理能力與風險意識。

此外，Greenland亦透過供應商評估、現場稽核及改善追蹤等方式，持續監督供應鏈夥伴之合規表現，鼓勵供應商建立自主管理機制，共同打造透明、負責且具永續競爭力的供應鏈環境。

### 以合規管理實現永續價值

面對日益嚴格的國際法規與利害關係人期待，Greenland將持續深化合規管理制度，結合ESG治理架構與風險管理機制，將法規遵循、人權保障及供應鏈責任納入企業永續發展策略之中。

未來，公司將持續秉持誠信經營與責任管理原則，透過主動管理、持續改善及跨組織合作，強化企業治理能力與供應鏈韌性，並以達成「零紅旗」目標為基礎，持續提升永續績效，攜手客戶、供應商及各利害關係人共同創造長期價值，朝向更加透明、負責與永續的企業未來邁進。

合規卓越：  
打造永續供  
應鏈與負責  
任企業治理

建立主動式  
合規管理文  
化

強化供應鏈  
合規合作

以合規管理  
實現永續價  
值



### 建立倫理供應鏈管理機制

Greenland持續強化供應鏈風險管理與透明度，逐步將供應商社會責任管理納入供應鏈管理系統 (SCM) 之中，建立供應商資格審查、永續績效評估及風險追蹤機制。透過系統化管理方式，針對人權保障、勞工權益、商業道德、環境管理及法規遵循等面向進行監督與評估，確保供應鏈夥伴符合企業永續發展政策及客戶要求。

### 攜手打造永續供應鏈未來

展望未來，Greenland將持續深化負責任供應鏈管理，強化供應商合作與能力建構，並透過透明溝通、持續改善及共同成長的合作模式，推動供應鏈夥伴共同落實ESG理念。我們相信，唯有與供應鏈夥伴攜手合作，才能建立更具韌性、更具競爭力且更具社會責任的永續供應鏈體系，共同為產業與社會創造長期價值。

責任供應鏈	組織內容
供應商永續管理政策	環境保護、勞工權益、人權保障、職業安全衛生及商業道德等永續議題納入供應鏈管理政策
供應商評估與稽核	品質管理、勞工權益、職業安全衛生、環境管理及商業道德等面向進行評估與追蹤
供應鏈能力建構	定期向分包商及第二層供應商提供法規更新、客戶要求及ESG相關資訊
人權與商業道德	要求所有供應商遵循聯合國《世界人權宣言》、國際勞工組織 (ILO) 核心公約及當地法規要求
永續合作與共同成長	積極與供應商分享永續發展策略、管理經驗及最佳實務案例，並鼓勵合作夥伴參與各項ESG活動與社會公益計畫

### 綠色能源與資源管理

面對全球氣候變遷及資源日益稀缺的挑戰，Greenland積極推動環境永續管理，將節能減碳、資源循環及綠色能源應用納入企業營運策略之中。公司以降低環境衝擊、提升資源使用效率及實現低碳轉型為目標，逐步建構符合永續發展趨勢的綠色營運模式，並以2050年淨零排放願景作為長期發展方向。

### 溫室氣體管理與減碳行動

Greenland持續推動溫室氣體盤查及管理工作，建立碳排放數據基礎，定期檢視各項能源使用及碳排放狀況，作為減碳策略規劃的重要依據。透過設備優化、生產效率提升及能源管理措施，公司逐步降低營運過程中的碳排放量，並依據企業發展需求制定短、中、長期減碳目標，持續追蹤執行成果。

未來，公司將持續深化碳管理制度，配合國際淨零排放趨勢及客戶永續要求，逐步提升減碳績效與環境管理能力。

### 推動再生能源應用

為降低對傳統能源的依賴，Greenland積極評估並導入再生能源應用方案，逐步提升綠色能源使用比例。公司規劃推動太陽能發電及儲能系統建置專案，透過再生能源發電降低營運碳足跡，並提升能源自主性與供電穩定性。

目前已規劃包括KHURU廠區太陽能建置計畫及日間太陽能儲能設備專案，未來將持續評估各營運據點再生能源導入可行性，逐步提升綠色能源使用比例，朝向低碳營運目標邁進。



### 水資源管理與循環利用

Greenland重視水資源保護與永續利用，持續推動節水措施及水資源管理計畫，以降低不可回收水資源之消耗。公司透過設備改善、製程優化及員工節水宣導等方式，提高用水效率並減少浪費。

此外，公司亦積極評估及導入水資源回收再利用系統，將可回收水源應用於相關製程或設備需求，提升水資源循環利用率，降低營運對自然資源的依賴，實踐水資源永續管理目標。

### 廢棄物減量與循環經濟

Greenland持續推動廢棄物減量與資源循環利用計畫，從源頭管理、生產製程改善及分類回收等面向著手，降低廢棄物產生量並提升資源再利用率。

公司針對生產過程產生之邊角料、包裝材料及一般事業廢棄物，制定減量及回收管理措施，並與合格回收處理單位合作，提升資源循環利用效益。同時，持續推動各項廢棄物減量專案及再利用計畫，以達成垃圾減量50%的長期目標，逐步落實循環經濟理念。

### 邁向低碳永續未來

Greenland將持續深化能源管理、再生能源導入、水資源保護及廢棄物減量等環境管理工作，並透過持續改善與創新技術應用，降低企業營運對環境的影響。未來，公司將攜手員工、客戶及供應鏈夥伴共同推動綠色轉型，提升環境績效與企業韌性，朝向2050年淨零排放及永續發展目標穩健前行。

# 策略與重點

## 包容性領導轉型與人才發展

### 包容性領導轉型與人才發展

Greenland深信，人才是企業永續發展最重要的資產，而領導者則是推動組織文化與企業變革的重要關鍵。面對全球化、多元化及跨世代人才共存的工作環境，公司持續推動包容性領導（Inclusive Leadership）發展策略，透過系統化培訓與數位學習平台建置，強化主管領導能力、團隊協作效率及員工參與度，打造尊重、多元與共融的職場文化。

### 建立數位學習平台

為提升學習便利性與培訓成效，Greenland正式導入E-Learning數位學習系統，建立企業內部知識管理與人才培育平台。系統涵蓋課程影片、線上測驗、學習紀錄追蹤、課程認證及個人學習計畫等功能，讓員工能依據職務需求及個人發展目標進行自主學習。

透過數位化管理模式，公司不僅提升教育訓練效率，也能即時掌握學習參與率、課程完成率及培訓成果，作為人才發展及能力提升的重要依據，逐步建立持續學習與知識共享的企業文化。

### 強化管理職能與領導能力

為因應企業成長及組織轉型需求，Greenland持續推動管理人才培育計畫，針對各級主管規劃系統化管理課程，包括組織管理、教練式領導、績效管理、溝通技巧、團隊建立及問題解決等核心能力訓練。

組織與管理  
2025.10.1

進階管理課程

管理課程1-組織與管理

未完成  無限制

1 學分 負責人：劉彥廷

進階管理課程

1-1 當主管是一門專業

成功主管要扮演的五個角色

進階管理課程

教練式管理思維培訓\_全部章節

未完成  無限制

1 學分 負責人：---

進階管理課程

1-1 當主管是一門專業

成功主管要扮演的五個角色

進階管理課程

教練式管理思維培訓\_更新至第三章節

未完成  無限制

1 學分 負責人：葉祐任經理

# 策略與重點

## 包容性領導轉型與人才發展

### 持續擴大永續教育影響力

除管理與領導課程外，Greenland亦將逐步擴充數位學習平台內容，涵蓋ESG永續發展、人權管理、勞工權益保護、消防安全、職業安全衛生、反騷擾與反歧視、HERproject女性賦權計畫及誠信經營等重要主題。

透過多元學習資源與持續追蹤機制，公司希望建立全員參與的學習文化，提升員工專業能力與永續意識，並將企業價值觀有效傳遞至各個組織層級，共同打造具韌性、創新力及永續競爭力的企業團隊。

### 邁向學習型組織

Greenland相信，持續學習是企業保持競爭優勢的重要關鍵。未來，公司將持續投資人才培育與數位學習資源，建立完善的人才發展體系，並透過包容性領導與終身學習文化，培養具備國際視野、創新能力及永續思維的人才，為企業永續發展奠定堅實基礎。

#### 包容性領導轉型與人才發展

- 持續推動包容性領導 (Inclusive Leadership) 發展策略，透過系統化培訓與數位學習平台建置，強化主管領導能力

#### 建立數位學習平台

- 建立企業內部知識管理與人才培育平台。系統涵蓋課程影片、線上測驗、學習紀錄追蹤、課程認證及個人學習計畫等功能

#### 強化管理職能與領導能力

- 針對各級主管規劃系統化管理課程，包括組織管理、教練式領導、績效管理、溝通技巧、團隊建立及問題解決等核心能力訓練

#### 持續擴大永續教育影響力

- 擴充數位學習平台內容，涵蓋ESG永續發展、人權管理、勞工權益保護、消防安全、職業安全衛生

#### 邁向學習型組織

- 投資人才培育與數位學習資源，建立完善的人才發展體系，並透過包容性領導與終身學習文化

# 策略與重點

## 里程碑與關鍵績效指標

目標	FY26	FY27	FY28	FY29	FY30	職責部門
零紅旗與非零容忍 (Non-ZT)	(ZT) 問題 ≤ 2 件	(ZT) 問題 ≤ 1 件	(ZT) 問題 ≤ 1 件	(ZT) 問題 0 件	(ZT) 問題 0 件	營運部
分包商與第二層供應商培訓參與率 %	≥ 30%	≥ 50%	≥ 70%	≥ 90%	≥ 100%	營運部
分包商與第二層供應商工廠合規稽核比率 %	≥ 15%	≥ 30%	≥ 45%	≥ 60%	≥ 75%	營運部
供應鏈管理系統	-	Pilot	≥ 50%	≥ 80%	≥ 100%	採購部
降低不可再生能源使用率 %	試點	5%	10%	15%	-	營運部
降低廢棄物產生率 %	試點	5%	10%	15%	20%	營運部
降低不可回收水使用率 %	試點	5%	10%	15%	-	營運部

# 策略與重點

## 職責與 ARCI 責任矩陣

專案 / 部門	業務部	營運部	生產部	採購部	財務室
零紅旗與非零容忍 ( Non-ZT )	R	A/R	C/R	R	I
分包商與第二層供應商培訓參與率 %	R	A/R	C/R	R	I
分包商與第二層供應商工廠合規稽核比率 %	R	A/R	C/R	R	I
供應鏈管理系統	C/R	C/R	R	A/R	R
降低不可再生能源使用率 %	C/R	A/R	C/R	C/R	I
降低廢棄物產生率 %	C/R	A/R	C/R	C/R	I
降低不可回收水使用率 %	C/R	A/R	C/R	C/R	I

# 3

## 整體供應鏈的人 權盡職調查

隨著全球供應鏈管理標準持續提升，人權盡職調查（Human Rights Due Diligence, HRDD）已逐漸成為企業永續經營及市場准入的重要基礎。Greenland深知企業除了創造經濟價值外，更應承擔保護人權、促進勞工權益及建立永續供應鏈之責任。因此，公司參考國際勞工組織（ILO）跨國企業與社會政策三方原則宣言（MNE Declaration）、聯合國企業與人權指導原則（UNGPs）及OECD跨國企業責任商業行為指引（OECD Guidelines），建立符合國際標準的人權治理架構。Greenland認為，企業永續發展不應僅停留於法規遵循層面，更應主動辨識、預防及降低營運活動可能對員工、供應鏈及社區造成的人權風險。透過建立政策、風險評估、申訴機制及資訊揭露制度，公司逐步將負責任商業行為（Responsible Business Conduct, RBC）融入企業文化與營運決策之中。

### 摘要

---

- ◆ Greenland人權盡職調查（HRDD）導入架構
- ◆ 建立風險辨識與評估機制
- ◆ 建立供應鏈管理制度
- ◆ 建立改善與追蹤機制（CAP）
- ◆ 建立申訴與救濟機制
- ◆ 職業安全衛生整合管理
- ◆ 資訊揭露與績效管理
- ◆ Greenland未來目標

# 整體供應鏈的人權盡職調查

## Greenland人權盡職調查 ( HRDD ) 導入架構

面對全球供應鏈管理趨勢及國際品牌客戶對責任商業行為 ( Responsible Business Conduct, RBC ) 的要求日益提升，Greenland將人權盡職調查 ( Human Rights Due Diligence, HRDD ) 納入企業永續發展策略，作為強化企業治理、保障勞工權益及提升供應鏈韌性的重要管理工具。

Greenland相信，人權管理不應僅停留於法規遵循與驗廠要求，而應融入企業決策、供應鏈合作及日常營運管理之中。透過系統化的人權風險辨識、預防、改善及追蹤機制，公司致力於建立尊重人權、保障勞工及促進永續發展的企業文化，並逐步將管理範圍延伸至供應鏈夥伴，共同打造負責任且具競爭力的永續價值鏈。

### 建立人權政策與治理制度

- Greenland依循聯合國企業與人權指導原則 ( UNGPs )、國際勞工組織 ( ILO ) 核心公約及OECD跨國企業責任商業行為指引，制定企業人權政策及供應商行為準則，明確承諾尊重並保護所有員工及利害關係人的基本人權。

### 建立風險辨識與評估機制

- Greenland定期執行人權風險評估，針對企業自身營運及供應鏈可能面臨的人權議題進行辨識與分析。

### 推動責任供應鏈管理

- Greenland將人權要求納入供應鏈管理制度，要求供應商遵守相關法規、國際勞工標準及企業行為準則，共同維護勞工權益及工作環境安全。

### 建立申訴與救濟機制

- Greenland建立公開、透明且保密的申訴機制，提供員工及利害關係人多元溝通管道，包括意見箱、申訴專線、電子郵件及員工代表反映機制。

# 整體供應鏈的人權盡職調查

## 建立風險辨識與評估機制

Greenland深信，人權風險管理的核心不在於問題發生後的補救，而在於建立有效的預防機制。因此，公司依據聯合國企業與人權指導原則 ( UNGPs )、OECD責任商業行為指引 ( RBC ) 及國際勞工組織 ( ILO ) 相關標準，建立系統化的人權風險辨識與評估機制，定期檢視企業自身營運及供應鏈可能面臨的人權與勞工風險，並將評估結果納入企業決策與管理流程。

Greenland的人權風險評估涵蓋企業營運據點、外籍勞工管理、承攬商管理、供應鏈合作夥伴及第二層供應商等範圍，透過文件審查、現場訪查、員工訪談、申訴案件分析及第三方稽核結果等資訊來源，全面掌握潛在風險議題。

在人權風險辨識方面，公司重點關注強迫勞動、童工、歧視與騷擾、工時管理、薪資福利、結社自由、職業安全衛生、移工權益及供應鏈管理等議題。同時考量不同國家法規環境、產業特性及供應鏈結構所可能產生的風險差異，建立風險分級管理制度。

風險評估採用「嚴重性 ( Severity )」與「發生可能性 ( Likelihood )」雙軸分析模式，針對各項風險進行分級排序。對於涉及人身安全、基本人權侵害、重大法規違反或品牌零容忍 ( Zero Tolerance ) 事項之風險，列為高優先管理項目，並立即啟動改善與追蹤機制。



# 整體供應鏈的人權盡職調查

## 建立風險辨識與評估機制

對於高風險供應商，公司將要求制定改善計畫（Corrective Action Plan, CAP），並透過現場訪查、文件審查及管理會議持續追蹤改善進度，協助供應商提升管理能力，降低潛在人權風險。

此外，Greenland亦將人權風險評估結果納入供應商評選、採購決策及年度管理審查流程，確保企業在追求品質、成本及交期目標的同時，亦能兼顧人權保障與責任商業行為原則。

未來，公司將持續深化人權盡職調查制度，建立更完整的風險地圖與預警機制，透過數據分析、供應鏈協作及持續改善措施，提升風險辨識能力與管理效能，打造透明、負責且具韌性的永續供應鏈體系。

在供應鏈管理方面，Greenland採取多層次風險評估模式，除評估第一層供應商外，逐步擴展至第二層及關鍵原物料供應商。評估內容包括：

項目
勞工權益管理制度
工時與薪酬管理
招募與移工管理
職業安全衛生管理
人權政策執行情況
商業道德與反貪腐制度
申訴與救濟機制運作情形



# 整體供應鏈的人權盡職調查

## 建立供應鏈管理制度

企業永續發展不僅取決於自身營運管理，更仰賴供應鏈夥伴共同實踐負責任商業行為。因此，公司持續推動責任供應鏈管理制度，將人權保障、勞工權益、職業安全衛生、環境保護及商業道德等ESG要求納入供應鏈管理架構，並逐步建立從供應商評選、合作管理、績效評估到持續改善的完整管理機制，以降低供應鏈風險並提升整體永續績效。

### 供應商資格審查

所有新供應商於合作前均須接受資格評估與風險審查，評估項目涵蓋企業合法性、營運能力、品質管理、勞工權益、職業安全衛生、環境管理及誠信經營等面向。對於高風險地區、高風險製程或涉及勞動密集型作業之供應商，將進一步進行文件審查或現場訪查，以確認其符合Greenland及品牌客戶之要求。

### 供應商行為準則管理

Greenland要求主要供應商、分包商及相關合作夥伴遵守供應商行為準則（Supplier Code of Conduct），內容涵蓋禁止童工、禁止強迫勞動、禁止歧視、合理工時與薪酬、職業安全衛生、環境保護、資訊保密及反貪腐等要求。供應商需簽署相關承諾文件，並配合公司進行後續稽核與管理作業。

### 供應商稽核與改善追蹤

Greenland透過內部評估、客戶驗廠結果、第三方稽核報告及現場訪查等方式，持續監督供應商管理績效。若發現不符合事項，公司將要求供應商提出改善計畫（Corrective Action Plan, CAP），並追蹤改善進度與執行成果，必要時提供技術輔導與管理協助，協助供應商提升管理能力。

對於涉及零容忍（Zero Tolerance）事項，如童工、強迫勞動、偽造紀錄、重大安全事故或賄賂舞弊等情形，公司將依據管理程序進行調查及處理，必要時終止合作關係。

# 整體供應鏈的人權盡職調查

## 建立供應鏈管理制度

### 供應鏈能力建構與教育訓練

除監督管理外，Greenland亦重視供應商永續能力建構。公司定期向供應鏈夥伴分享法規更新、品牌客戶要求及ESG管理趨勢，並提供人權管理、勞工權益、職業安全衛生、環境保護及商業道德等相關教育訓練，協助供應商提升自主改善能力及管理成熟度。

同時，公司鼓勵供應商參與HERproject、Vision Spring、職業安全衛生及社區公益等永續專案，共同擴大企業對社會及環境的正面影響力。

### 持續提升供應鏈透明度

未來，Greenland將持續深化供應鏈管理制度，逐步建立供應鏈風險地圖與數位化管理平台，提升供應鏈資訊透明度與管理效率。透過人權盡職調查、風險評估、績效追蹤及利害關係人溝通機制，持續強化供應鏈韌性與永續競爭力，攜手供應商共同打造符合國際標準的責任供應鏈體系，實踐企業永續發展承諾。

### 供應鏈風險評估機制

公司依據人權盡職調查（HRDD）原則建立供應鏈風險評估制度，定期檢視供應商可能面臨的人權、勞工、環境及治理風險。

供應鏈能力建構  
與教育訓練

持續提升供應鏈  
透明度

供應鏈風險評估  
機制



# 整體供應鏈的人權盡職調查

## 建立改善與追蹤機制 ( CAP )

永續管理的價值不僅在於發現問題，更在於建立有效的改善與追蹤機制。因此，公司依循人權盡職調查 ( HRDD )、國際勞工組織 ( ILO ) 核心公約、品牌客戶要求及責任商業行為 ( RBC ) 原則，建立系統化改善與追蹤機制 ( Corrective Action Plan, CAP )，確保各項風險議題能夠獲得及時改善與持續追蹤，降低重複發生的可能性。

### 風險與缺失辨識

改善機制適用於內部稽核、客戶驗廠、第三方社會責任稽核、職業安全衛生檢查、人權風險評估、供應商評估及員工申訴等各項管理活動所發現之缺失或潛在風險。當發現不符合事項時，相關單位需立即進行原因分析，確認問題發生的根本原因，而非僅針對表面現象進行修正。

重點管理議題包括：



# 整體供應鏈的人權盡職調查

## 建立改善與追蹤機制 ( CAP )

### CAP改善流程

當發現不符合事項後，由責任部門依據CAP管理程序制定改善計畫，內容包括問題描述、根本原因分析、改善措施、責任單位、完成期限及預期成果等項目。

#### 改善流程包含：

1. **問題確認**：確認缺失內容及影響範圍。
2. **原因分析**：運用5 Why、魚骨圖 ( Fishbone Diagram ) 或其他分析工具找出根本原因。
3. **制定改善措施**：建立短期矯正措施及長期預防措施。
4. **執行改善計畫**：依時程完成改善工作。
5. **改善驗證**：確認改善措施有效執行並達成預期目標。
6. **結案追蹤**：納入管理審查及後續風險監控機制。

### 改善進度追蹤

為確保改善措施落實執行，Greenland建立定期追蹤與驗證制度。各責任單位須依規定回報改善進度，並提交相關佐證資料，包括照片、文件紀錄、教育訓練紀錄、設備改善報告或管理程序修訂紀錄等。

對於重大風險或品牌客戶關注議題，公司將安排現場複查或管理審查會議，確認改善成果及制度有效性。必要時由高階管理層介入督導，以確保改善工作符合企業及客戶要求。



根本原因分析

改善措施



責任單位



# 整體供應鏈的人權盡職調查

## 建立改善與追蹤機制 ( CAP )

### 零容忍議題管理

對於涉及品牌客戶零容忍 ( Zero Tolerance ) 事項或重大違規事件，公司將啟動優先處理機制，立即進行調查與風險控制。

#### 零容忍議題包括：

1. 強迫勞動
2. 童工
3. 人口販運
4. 嚴重職業安全事故
5. 賄賂與舞弊
6. 偽造文件或紀錄
7. 嚴重人權侵害事件



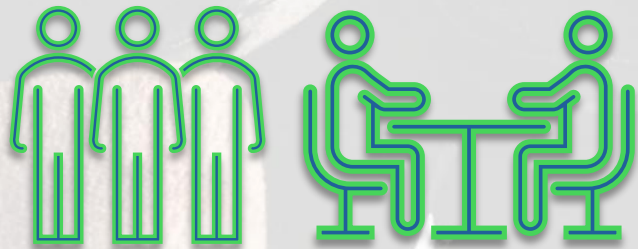
相關案件除立即採取矯正措施外，亦須進行根本原因分析及管理制度檢討，避免類似事件再次發生。

### 持續改善與績效管理

Greenland將CAP執行情況納入ESG績效管理及年度管理審查機制，定期分析缺失類型、重複發生率、改善完成率及風險趨勢，作為管理制度優化的重要依據。

#### 主要追蹤指標包括：

1. CAP改善完成率
2. CAP逾期未完成案件數
3. 重複發生案件比例
4. 高風險案件改善完成率
5. 客戶驗廠缺失改善率
6. 供應商改善完成率
7. 員工申訴案件結案率



透過持續改善文化與系統化追蹤機制，Greenland不斷提升管理成熟度與風險管理能力，將合規要求轉化為企業持續進步的動力，進一步強化企業治理、供應鏈韌性及永續發展績效。

# 整體供應鏈的人權盡職調查

## 建立申訴與救濟機制

Greenland深信，公開透明的溝通環境及有效的救濟機制是保障員工權益、預防人權風險及提升企業治理的重要基礎。因此，公司依循聯合國企業與人權指導原則（UNGPs）、國際勞工組織（ILO）核心公約及責任商業行為（RBC）原則，建立完善的申訴與救濟機制，提供員工及利害關係人安全、保密且暢通的溝通管道，確保所有疑慮、意見及申訴事項均能獲得公平處理與適當回應。

### 多元申訴管道

為提升申訴便利性及可近性，Greenland建立多元溝通機制，提供員工及相關利害關係人多種反映管道，包括：

1. 員工意見箱
2. 人力資源部門申訴窗口
3. 員工代表及工會代表反映機制
4. 電子郵件申訴信箱
5. 匿名申訴專線
6. 管理階層溝通會議
7. 員工滿意度調查及訪談



**IPEC+**  
**Global**  
**Flagship**  
**Programme**

所有員工均可自由使用上述管道提出建議、意見或申訴事項，不受職級、國籍、性別或聘僱型態限制。

### 保密與禁止報復原則

Greenland承諾尊重所有申訴案件之隱私權與保密性，對於申訴人身分及案件內容採取嚴格保護措施，避免個人資訊外洩。同時，公司明確禁止任何形式之報復、歧視、打壓或不當對待行為，確保員工能在無壓力及無恐懼的環境下表達意見與提出申訴。

若發現報復行為，公司將依相關管理規定進行調查與處理，以維護申訴機制之公正性與可信度。



# 整體供應鏈的人權盡職調查

## 建立申訴與救濟機制

### 申訴案件處理流程

為確保案件獲得有效處理，公司建立標準化申訴管理程序。所有案件均由指定單位進行受理、調查及追蹤，並依案件性質採取適當改善措施。

申訴處理流程包括：

- |                   |                |
|-------------------|----------------|
| 1. 申訴案件受理與登錄      | 申訴案件受理與登錄      |
| 2. 初步風險評估與分類      | 初步風險評估與分類      |
| 3. 指派專責單位調查       | 指派專責單位調查       |
| 4. 與相關人員進行訪談與資料蒐集 | 與相關人員進行訪談與資料蒐集 |
| 5. 確認事實與根本原因分析    | 確認事實與根本原因分析    |
| 6. 擬定改善與補救措施      | 擬定改善與補救措施      |
| 7. 回覆申訴人及追蹤改善成果   | 回覆申訴人及追蹤改善成果   |
| 8. 結案與管理審查        | 結案與管理審查        |

公司要求所有案件均應於合理期限內完成處理，並保留完整紀錄作為後續改善及管理檢討依據。

### 救濟與補救措施

當調查結果確認存在權益受損或管理缺失情形時，Greenland將依據事件性質提供適當補救措施，包括：

- |                   |                |
|-------------------|----------------|
| 1. 糾正不當管理行為       | 糾正不當管理行為       |
| 2. 調整管理制度或作業流程    | 調整管理制度或作業流程    |
| 3. 補發薪資或相關福利      | 補發薪資或相關福利      |
| 4. 提供心理支持及員工關懷服務  | 提供心理支持及員工關懷服務  |
| 5. 強化教育訓練及管理改善措施  | 強化教育訓練及管理改善措施  |
| 6. 必要時進行紀律處分或法律程序 | 必要時進行紀律處分或法律程序 |

公司重視問題解決及根本原因改善，致力於避免類似事件再次發生。

# 整體供應鏈的人權盡職調查

## 建立申訴與救濟機制

### 供應鏈申訴機制延伸

除企業內部員工外，Greenland亦鼓勵供應商、承攬商及其他合作夥伴建立相應之申訴與溝通機制，並將相關要求納入供應鏈管理制度。透過責任供應鏈管理及人權盡職調查機制，持續監督供應鏈勞工權益保障情況，共同降低潛在人權風險。

### 持續改善與績效追蹤

Greenland定期檢視申訴案件類型、處理時效、結案率及重複發生情形，並將相關數據納入ESG績效管理及管理審查機制。

主要追蹤指標包括：

1. 申訴案件受理件數
2. 案件結案率
3. 平均處理天數
4. 重複發生案件比例
5. 員工滿意度調查結果
6. 供應鏈申訴案件處理率

ALLIANCE



未來，公司將持續優化申訴與救濟制度，強化員工參與及利害關係人溝通機制，建立更透明、公平且值得信賴的工作環境，落實尊重人權及誠信治理之企業承諾。



# 整體供應鏈的人權盡職調查

## 職業安全衛生整合管理

Greenland秉持「安全第一、預防優先、持續改善」的管理理念，將職業安全衛生視為企業永續經營及人權保障的重要基礎。公司依循國際勞工組織（ILO）職業安全衛生原則、當地法規要求及ISO 45001管理精神，建立整合性職業安全衛生管理制度，透過系統化管理、風險預防及全員參與機制，持續提升工作場所安全與健康管理績效，為員工打造安全、健康且友善的工作環境。

### 安全衛生治理架構

Greenland建立由管理階層主導之職業安全衛生管理架構，明確訂定各級主管及部門職責，並透過職業安全衛生委員會定期檢討安全績效、事故調查結果及改善措施。各部門依據實際作業特性執行風險管理工作，確保安全衛生要求落實於日常營運活動之中。

### 危害辨識與風險評估

公司定期執行工作場所危害辨識與風險評估作業，針對製鞋產業常見風險進行分析與管理，包括：

- 機械設備操作安全
- 裁斷及針車設備風險
- 化學品使用與儲存管理
- 粉塵及噪音暴露控制
- 消防安全與緊急應變
- 電氣設備安全管理
- 人因工程及重複性作業風險
- 高溫作業與熱危害管理



評估結果依風險等級進行改善與追蹤，優先處理高風險項目，以降低職業災害發生機率。

### 安全教育訓練與能力建構

Greenland重視員工安全意識培養，定期辦理職業安全衛生教育訓練及專項課程，內容涵蓋：

- 新進員工安全教育
- 消防安全訓練
- 化學品安全管理
- 緊急應變程序
- 個人防護具使用
- 機械設備操作安全
- 承攬商安全管理
- 急救與職災應變知識



透過持續教育與宣導活動，提升員工風險辨識能力及自我保護意識，建立全員參與的安全文化。

### 健康促進與員工關懷

除了職業安全管理外，Greenland亦積極推動員工健康促進計畫，定期安排健康檢查、職業病預防、健康講座及心理健康關懷活動，協助員工維持良好身心狀態。針對特殊作業人員，公司依據法規要求安排專項健康監測及追蹤管理，降低職業疾病風險。

同時，公司鼓勵員工參與各項健康促進活動，提升健康意識與生活品質，打造健康友善職場。

### 緊急應變與事故管理

為提升突發事件應變能力，Greenland建立完善的緊急應變機制，定期執行消防演練、疏散演練及緊急事故模擬訓練，確保員工熟悉應變程序及逃生路線。

若發生職業災害或安全事件，公司將立即啟動事故調查程序，分析根本原因並制定改善措施，避免相同事件再次發生。同時將事故經驗納入教育訓練及管理檢討，持續強化風險預防能力。



# 整體供應鏈的人權盡職調查

## 職業安全衛生整合管理

### 建立人權與ESG績效指標

Greenland將人權管理、勞工權益、職業安全衛生及供應鏈責任等議題納入ESG績效管理架構，透過量化指標及定期檢討機制，追蹤各項管理措施執行情形與改善成果。

主要管理指標包括：

#### 1. 人權管理面

- ◆ 人權政策覆蓋率
- ◆ 人權教育訓練參與率
- ◆ 人權風險評估完成率
- ◆ 員工人權意識提升成果
- ◆ 人權相關申訴案件數量及處理率

#### 2. 勞工權益面

- ◆ 員工離職率
- ◆ 員工滿意度
- ◆ 女性主管比例
- ◆ 員工培訓時數
- ◆ 勞資會議召開次數
- ◆ 勞工申訴結案率

#### 3. 職業安全衛生面

- ◆ 工傷事件件數
- ◆ 失能傷害頻率 ( LTIFR )
- ◆ 安全教育訓練覆蓋率
- ◆ 緊急應變演練完成率
- ◆ 安全缺失改善完成率
- ◆ 健康檢查參與率

#### 4. 供應鏈管理面

- ◆ 供應商ESG評估覆蓋率
- ◆ 供應商行為準則簽署率
- ◆ 高風險供應商改善完成率
- ◆ 供應商教育訓練參與率
- ◆ 第二層供應商管理覆蓋率
- ◆ 客戶驗廠重大缺失件數

#### 5. 誠信經營與治理面

- ◆ 誠信經營訓練覆蓋率
- ◆ 商業道德違規案件數
- ◆ 反貪腐宣導參與率
- ◆ 合規稽核完成率
- ◆ 零紅旗 ( Zero Red Flag ) 達成情況



# 整體供應鏈的人權盡職調查

## 職業安全衛生整合管理

### 定期績效追蹤與管理審查

為確保各項目標有效執行，Greenland定期由各部門蒐集績效數據，並透過管理會議、ESG推動小組及高階管理階層進行檢討與分析。對於未達成目標或高風險項目，公司將啟動改善計畫（CAP），追蹤原因分析、改善措施及執行成果，形成持續改善循環。

同時，公司將績效管理結果納入年度經營管理及永續發展策略規劃，作為資源配置、管理改善及未來目標設定的重要依據，確保永續發展工作與企業經營方向一致。

### 強化資訊透明與利害關係人溝通

Greenland透過企業永續報告書、客戶稽核報告、供應商溝通會議及內部宣導活動等方式，定期揭露重要永續績效及管理成果，提升資訊透明度與企業公信力。揭露內容涵蓋人權管理、勞工權益、職業安全衛生、環境管理、供應鏈責任及公司治理等重大議題，讓利害關係人能夠充分了解公司永續發展進展與未來規劃。

此外，公司亦持續蒐集客戶、員工、供應商及社區等利害關係人意見，作為改善管理制度及調整永續策略的重要參考，建立雙向溝通與信任合作關係。

### 持續提升揭露品質與永續績效

未來，Greenland將持續參考GRI Standards、UNGPs、OECD責任商業行為指引及國際品牌客戶要求，逐步完善資訊揭露內容及績效管理制度。透過數據化管理、風險評估及持續改善機制，提升永續管理成熟度與企業透明度，並以誠信治理、人權保障及責任供應鏈管理為核心，持續強化企業永續競爭力，朝向長期穩健發展與2050淨零排放願景邁進。

1

定期績效追蹤與管理審查

2

強化資訊透明與利害關係人溝通

3

持續提升揭露品質與永續績效



# 整體供應鏈的人權盡職調查

## Greenland未來目標

展望未來，Greenland將持續以「以人為本、誠信經營、永續發展」為核心理念，將人權盡職調查（HRDD）、責任商業行為（RBC）及ESG管理全面融入企業營運決策與供應鏈管理體系之中。面對全球供應鏈永續發展趨勢及國際品牌客戶對環境、社會及治理議題的高度關注，公司將持續提升管理成熟度，建立更具韌性、更透明且更具競爭力的永續經營模式。

**在人權管理方面**，Greenland將持續深化人權盡職調查制度，建立完整的人權風險地圖及預警機制，定期執行風險評估、利害關係人訪談及管理審查，強化對強迫勞動、童工、歧視、騷擾、工時管理及移工權益等議題的監督與改善能力。同時逐步提升人權教育訓練覆蓋率，強化管理階層及員工對人權議題的認知與責任意識。

**在供應鏈管理方面**，公司將持續推動責任供應鏈發展策略，逐步擴大供應商ESG評估範圍，深化第二層供應商（Tier 2）及關鍵原物料供應商管理，提升供應鏈透明度與風險管理能力。透過教育訓練、能力建構及改善追蹤機制，協助供應鏈夥伴共同落實人權保障、勞工權益、環境保護及誠信經營要求，打造符合國際標準的永續供應鏈體系。

**在環境永續方面**，Greenland將持續推動節能減碳、再生能源導入、水資源管理及廢棄物減量計畫，逐步提升能源使用效率及資源循環利用率，降低企業營運對環境的影響。公司將以2050年淨零排放（Net Zero Emissions）為長期願景，持續推動溫室氣體盤查、碳排放管理及綠色製造專案，積極回應全球氣候變遷挑戰。

**在人力資本發展方面**，公司將持續推動包容性領導、多元共融（DEI）及數位學習發展計畫，打造公平、安全且具發展機會的工作環境。透過人才培育、職涯發展、健康促進及員工關懷措施，提升員工幸福感與組織凝聚力，建立具備國際競爭力的人才團隊。

未來，Greenland將持續秉持負責任企業公民精神，強化企業治理、提升資訊透明度，並透過與員工、客戶、供應商及社會各界的合作，共同創造經濟、社會及環境價值，朝向成為國際製鞋產業永續發展標竿企業的願景穩健前行。

# 整體供應鏈的人權盡職調查

## 整體供應鏈課程進度概覽

階段	項目	待定日期
1	整體供應鏈線上課程WEEK1-2	2025年12月1-12日
2	整體供應鏈線上課程講義製作	2026年3月1日
3	整體供應鏈第一次培訓_前導課程(ESG團隊幹部)	2026年3月20日
4	整體供應鏈第一次培訓課程研討第一回(ESG團隊幹部)	2026年5月15日
	整體供應鏈第一次培訓課程研討第二回(ESG團隊幹部)	2026年5月21日
	整體供應鏈第一次培訓課程研討第三回(ESG團隊幹部)	2026年5月29日
	整體供應鏈第一次培訓課程研討第四回(ESG團隊幹部)	2026年6月12日
	整體供應鏈第一次培訓課程研討第五回(ESG團隊幹部)	2026年6月19日
	整體供應鏈第一次培訓課程研討第六回(ESG團隊幹部)	2026年6月26日

階段	項目	待定日期
5	課程考試與回顧(ESG團隊幹部)	2026年7月3日
6	總結會議(ESG團隊幹部與主管)	2026年7月10日
7	現場幹部培訓第一回_依照部門別(VN)	2026年7月20日
	現場幹部培訓第二回_依照部門別(VN)	2026年7月21日
	現場幹部培訓第三回_依照部門別(VN)	2026年7月22日
8	現場幹部考試與回饋(VN)	2026年7月23日

第一階段：課程規劃與教材建置

第二階段：ESG核心團隊培育

第三階段：成果驗證與管理審查

第四階段：部門推廣與組織擴散



# 整體供應鏈的人權盡職調查

## 整體供應鏈課程進度概覽

### 第一階段：課程規劃與教材建置

2025年12月完成整體供應鏈ESG課程第一階段規劃，內容涵蓋ESG基本概念、人權盡職調查（HRDD）、責任商業行為（RBC）、責任供應鏈管理、職業安全衛生、環境永續及誠信治理等主題。

後續由ESG團隊依據企業需求及品牌客戶要求完成教材編撰、案例蒐集及內部講義製作，建立Greenland專屬永續發展培訓教材，作為未來內部培訓及供應鏈推廣的重要基礎。

### 第二階段：ESG核心團隊培育

2026年3月至7月期間，公司將針對ESG推動團隊及各部門主管展開系列培訓課程，透過課程講授、案例討論及分組研討等方式，提升管理人員對永續議題的認知及實務应用能力。

課程內容包括：

- ESG趨勢與法規要求
- 人權盡職調查（HRDD）
- 責任供應鏈管理
- GRI及ESG揭露要求
- 碳管理與氣候變遷
- 職業安全衛生管理
- 商業道德與反貪腐
- 利害關係人管理



培訓期間共規劃六次專題研討會議，由ESG團隊與各部門主管共同參與，透過跨部門交流及實務討論，建立企業永續發展共識與推動方向。



# 整體供應鏈的人權盡職調查

## 整體供應鏈課程進度概覽

### 第三階段：成果驗證與管理審查

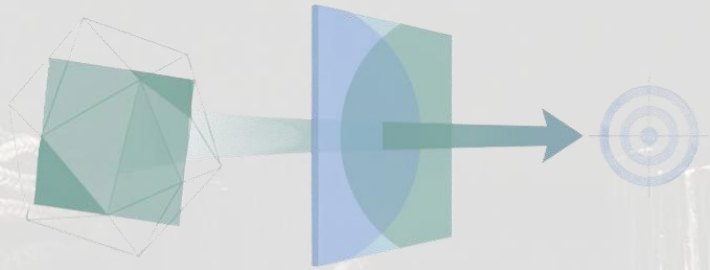
為確保培訓成果有效落實，公司將於課程結束後進行測驗、成果回饋及管理審查。透過課程評估、學習成效分析及改善建議蒐集，持續優化教材內容及培訓方式，提升整體學習品質與管理效益。

### 第四階段：部門推廣與組織擴散

完成核心團隊培訓後，將進一步推動現場幹部及各部門主管教育訓練，依據部門特性及管理需求進行客製化課程安排。

培訓對象包括：

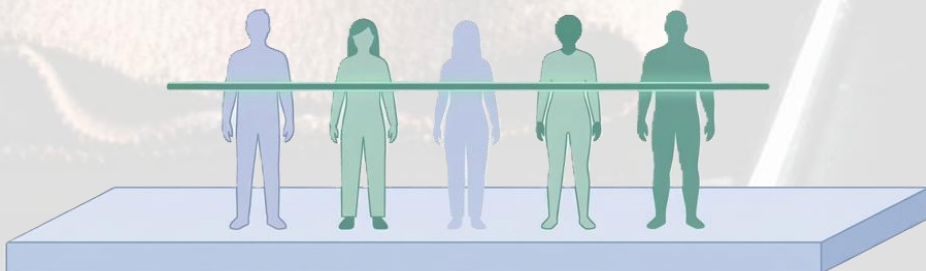
- 生產管理部門
- 人力資源部門
- 採購與供應鏈部門
- 品質管理部門
- 環安衛部門
- 行政管理部門



透過分階段推廣模式，將永續管理理念逐步融入日常管理流程與工作實務之中，提升全體員工對ESG議題的參與度及責任意識。

### 預期效益

透過本計畫推動，Greenland期望建立完整的ESG人才培育機制，培養具備永續管理能力之內部人才，提升企業面對國際品牌客戶、法規要求及市場變化的應變能力。未來，公司將持續透過教育訓練、數位學習平台及供應鏈合作機制，深化永續文化與管理制度，並逐步將ESG管理要求擴展至供應鏈夥伴，共同打造符合國際標準的責任供應鏈體系，提升企業永續競爭力與長期發展韌性。



# 4 AI運用與自動化推展

為提升生產效率、降低人工作業負荷及強化企業競爭力，Greenland持續推動自動化與智慧製造轉型，並成立跨部門自動化推展委員會，整合研發、生產技術、資訊及工廠管理資源，共同規劃與執行自動化改善專案。透過定期檢討。此外，Greenland積極導入人工智慧 ( AI ) 技術於品質管理領域。目前正與設備供應商及技術合作夥伴共同開發AI皮料瑕疵辨識系統及AI鞋底品質檢測系統，透過影像辨識技術自動檢測皮革缺陷、鞋底刮痕、氣泡、氣孔及模具編號等項目，提升檢驗效率與品質準確性。未來將逐步應用於原物料驗收及製程品質管理階段，進一步建構智慧化品質管理模式。展望未來，Greenland將持續推動自動化、數位化及人工智慧技術應用，結合精實生產 ( Lean Manufacturing ) 及持續改善 ( KAIZEN ) 理念，提升生產效率、降低資源浪費及強化製造韌性，朝向智慧工廠與永續製造的發展目標邁進。

## 摘要

---

- ◆ 委員會工作職責
- ◆ 自動化推展如何運行
- ◆ 自動化推展基礎數據
- ◆ 關鍵型體自動化數據
- ◆ ECRS改善原則

# AI運用與自動化推展

## 委員會工作職責

為加速推動企業自動化、數位轉型及智慧製造發展，Greenland成立「自動化推展委員會」，作為集團自動化策略規劃與執行之核心管理平台。委員會由開發中心、生產技術部門及各製造據點共同參與，透過跨部門協作機制整合研發、生產、技術及管理資源，建立由上而下的推動架構，確保各項自動化專案能夠有效規劃、執行及持續優化。

委員會主要負責制定集團自動化發展策略與年度推展計畫，並依據各工廠生產特性及營運需求，規劃自動化導入優先順序與改善目標。同時負責統籌各廠區推展進度，協調跨部門合作事項，定期檢視專案執行成果及資源配置情形，確保各項改善措施符合預期效益。

為建立知識共享與持續改善文化，委員會亦負責建置自動化與KAIZEN改善資料庫，將各廠區成功案例、測試數據、改善成果及技術文件進行系統化整理與保存，作為未來推展及複製應用的重要依據。未來將進一步導入數位化管理平台，提升資訊共享效率及跨廠學習成效。

此外，委員會積極推動人工智慧 ( AI ) 技術應用於製造及品質管理領域，包括AI皮料瑕疵辨識系統、AI鞋底品質檢測系統及智慧影像分析技術等專案。透過結合設備供應商、技術合作夥伴及內部團隊共同研發，持續提升品質檢驗效率與製程管理能力，朝向智慧工廠發展目標邁進。



# AI運用與自動化推展

## 自動化推展如何運行

Greenland將自動化視為提升製造競爭力與實現智慧製造的重要策略，因此建立系統化的自動化推展機制，透過跨部門協作、跨廠區經驗交流及外部資源整合，持續推動生產流程優化與技術創新。自動化推展工作由自動化推展委員會統籌規劃，各工廠及相關部門共同參與執行，形成由策略規劃、研究測試、實際應用到成果管理的完整運作流程。

為確保改善成果能夠有效累積與延續，Greenland建立「KAIZEN與自動化工序資料庫」，由自動化推展委員會及中央Lean/QIP團隊共同管理，統一保存各廠區之研究資料、測試結果、改善案例及技術文件。資料庫涵蓋聯盈廠、聯舜一廠、聯舜二廠、柬埔寨廠及其他營運據點，未來將進一步導入數位化管理系統，提高資料查詢效率與跨廠知識共享能力。

在專案推動流程上，各項自動化提案需經過現場需求確認、技術研究評估、設備測試驗證及效益分析等階段，再逐步導入實際生產線進行應用。

此外，公司亦積極結合人工智慧 ( AI )、自動運輸設備及智慧檢測技術，逐步推動智慧工廠建設。例如AI皮料瑕疵辨識系統、AI鞋底品質檢測系統及自動運輸設備等專案，均透過實際測試與數據分析持續優化，以提升品質管理效率及生產穩定性。

透過持續改善 ( KAIZEN )、精實生產 ( Lean Manufacturing ) 及數位轉型策略的整合運用，Greenland逐步建立自主創新與持續優化的自動化推展模式，朝向智慧製造、提升營運效率及永續發展目標穩健邁進。



# AI運用與自動化推展

## 自動化推展基礎數據

為有效推動自動化轉型及評估改善成果，Greenland建立完整的設備與製程基礎數據資料庫，作為未來自動化發展規劃、投資評估及績效追蹤的重要依據。透過系統化盤點各廠區設備現況、機種分類及自動化應用比例，公司能夠更精準掌握現階段自動化成熟度，並制定符合實際需求的改善策略。

截至2025年，Greenland事業群共擁有6,893台生產設備，其中467台已導入自動化設備，自動化設備占總設備數量約6.77%；在設備種類方面，共有234種設備，其中33種已完成自動化應用，占設備種類總數14.10%。相關數據顯示，公司已逐步將自動化技術導入製鞋生產流程，並持續擴大應用範圍。

從各廠區設備分布來看，柬埔寨廠目前自動化比例最高，達8.15%，其次為聯舜二廠7.82%、研發中心6.16%、聯舜一廠5.79%及聯盈廠4.81%。此數據反映各廠區依據產品特性、生產模式及設備條件，逐步推動適合之自動化改善專案，並累積不同工序的應用經驗。

除了設備數量統計外，公司亦同步建立關鍵型體及主要製程之自動化數據分析機制，透過週期時間（TCT）、工序數量、人力需求及設備利用率等指標，評估自動化導入前後的改善效益。相關數據將作為未來工序優化、設備投資及智慧製造發展的重要決策依據。

Greenland認為，數據化管理是推動智慧製造的重要基礎。未來，公司將持續完善設備數據蒐集與分析機制，逐步建構數位化管理平台，整合各廠區自動化設備資訊、生產效率數據及改善成果，提升數據透明度與決策效率。同時，透過定期檢視各項關鍵績效指標（KPI），持續追蹤自動化推展成效，作為後續改善及投資規劃的重要參考。

透過建立完整且可量化的基礎數據管理制度，Greenland將能更有效掌握自動化發展現況，提升資源運用效率，並逐步朝向智慧工廠與數位製造的長期目標邁進。

GL 事業群	合計	自動化	非自動化	自動化百分率 %
所有機器總數量	6,893	467	6,426	6.77%
機器種類數量	234	33	201	14.10%



# AI運用與自動化推展

## 關鍵型體自動化數據

為評估自動化技術對生產效率的實際效益，Greenland以關鍵型體「K Lo Lowmel (5120-5 / 1166490K)」作為示範案例，針對各製程工序進行自動化程度分析與週期時間 (Total Cycle Time, TCT) 評估。透過數據化管理方式，公司得以掌握各製程的改善空間，並作為未來自動化導入及智慧製造規劃的重要依據。

分析結果顯示，該型體總週期時間 (TCT) 為8,410秒，其中自動化工序累計貢獻1,732秒，約占整體製程21%，顯示目前部分製程已成功導入自動化設備，但仍有相當大的改善潛力可供開發。從各部門數據觀察，中底製程已達100%自動化，代表該工序已具備成熟的自動化技術與穩定的生產模式；裁斷製程自動化比例達54%，為目前自動化程度較高的關鍵工序之一，有效降低人工作業時間並提升材料利用率。

另一方面，大底製程自動化比例為28%，針車製程為11%，而成型製程僅有2%，中皮 / 腳床製程則為7%，顯示這些工序仍高度依賴人工操作。特別是針車與成型製程，由於涉及較多技術性及靈活性操作，未來將成為自動化改善與智慧設備開發的重要方向。

以針車製程為例，目前已導入9台電腦針車設備，占針車設備總數33%，其餘仍以一般針車及削皮設備為主。未來公司將持續評估電腦化設備導入效益，透過設備升級及製程優化，逐步提高針車工序自動化比例，以降低人工依賴並提升品質一致性。

根據階段性改善規劃，Greenland預計透過工序優化、自動化設備導入及精實生產改善，將關鍵型體總週期時間由8,410秒降低至5,887秒，累計縮減工時2,523秒，並減少10個生產工序，整體效率提升目標達30%。改善策略將依循ECRS原則 (Eliminate消除、Combine合併、Rearrange重組、Simplify簡化) 進行系統性檢討，消除非增值作業、整合重複流程、優化工序配置及簡化作業方式，以提升整體製造效率與生產效能。

未來，Greenland將持續透過關鍵型體數據分析模式，擴大應用至其他產品與製程，建立標準化自動化評估機制，並結合AI智慧分析、自動化設備及數位管理工具，逐步提升整體製程自動化程度，朝向智慧製造與高效生產目標穩健發展。

### ECRS改善原則

為提升生產效率、降低浪費及加速自動化推展，Greenland於各項改善專案中導入ECRS改善原則，作為工序優化、自動化評估及智慧製造規劃的重要工具。透過消除（Eliminate）、合併（Combine）、重組（Rearrange）及簡化（Simplify）四個步驟，系統性檢視現有製程，找出非增值活動並提升整體營運效率。

#### E - Eliminate (消除)

消除所有無法創造產品價值的作業、流程及等待時間，降低資源浪費與人力負擔。在製鞋製程中，包含不必要的搬運、重複檢查、過度等待、人工記錄、重複拿取材料及不具價值的動作等，均屬於優先消除的改善對象。透過自動化設備、數位化系統及流程優化，可有效減少非必要工序與人員移動距離，提升作業效率。

#### 改善目標：

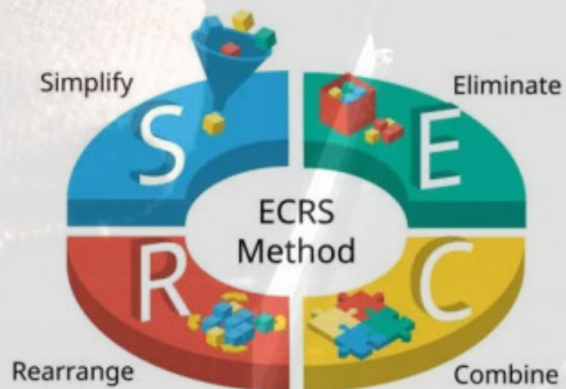
- ◆ 消除非增值工序
- ◆ 減少等待時間
- ◆ 降低人工作業浪費
- ◆ 降低生產週期時間（TCT）

#### C - Combine (合併)

將重複、相似或可同步進行的作業進行整合，以減少工序數量及資源投入。透過工站整合、自動化設備整合及多功能設備應用，可將原本需由多位人員或多道工序完成的工作整合於同一流程。例如將檢驗與資料記錄同步執行，或將多項加工功能整合於單一設備，降低工序切換及人力需求。

#### 改善目標：

- ◆ 減少工序數量
- ◆ 提升設備利用率
- ◆ 降低人力需求
- ◆ 縮短物流搬運流程



### R - Rearrange ( 重組 )

重新規劃工序順序、設備配置及物流動線，使整體流程更加順暢與高效。  
透過生產線平衡分析 ( Line Balance )、價值流程分析 ( VSM ) 及工廠佈局改善，重新安排作業順序與設備位置，減少搬運距離及工序瓶頸。例如將相關製程集中配置，或調整前後工序順序，以降低在製品 ( WIP ) 累積與等待時間。

#### 改善目標：

- ◆ 優化生產動線
- ◆ 提升物流效率
- ◆ 降低在製品庫存
- ◆ 改善產線平衡

### S - Simplify ( 簡化 )

透過標準化、自動化及數位化方式，降低複雜度，提高操作穩定性與品質一致性。  
針對複雜、依賴個人經驗或容易產生錯誤的工作，導入標準作業程序 ( SOP )、治具、自動化設備或AI輔助系統，使操作更簡單、更容易學習且更容易管理。例如導入AI視覺檢測系統取代人工判斷，或利用自動運輸設備取代人工搬運。

#### 改善目標：

- ◆ 降低作業難度
- ◆ 提升品質穩定性
- ◆ 縮短培訓時間
- ◆ 提高自動化應用比例



### ECRS於自動化推展之應用

Greenland在推動自動化及智慧製造專案時，均以ECRS原則作為改善基礎。所有工序在導入設備前，必須先檢視是否存在可消除、可合併、可重組或可簡化的環節，避免將原有浪費直接自動化。透過ECRS與KAIZEN持續改善活動的結合，公司得以更有效地縮短生產週期時間 ( TCT )、降低生產成本、提升產品品質及提高整體自動化效益，逐步朝向智慧工廠及精實製造目標邁進。

# 5 可持續性發展

2025年，Greenland持續推動ESG永續發展策略，將人權保障、環境管理及職業安全衛生納入企業核心管理工作，並透過跨部門合作及各營運據點共同參與，持續提升永續經營績效。在社會責任方面，公司積極參與Better Work計畫、AOK專案及各項社會公益活動，持續改善勞工權益、工作環境及員工福祉，並透過多元化社會專案推動企業社會責任，強化與員工及社區的良好互動關係。透過持續的人權管理與勞工關懷措施，提升企業責任形象與永續競爭力。在環境管理方面，公司持續推動Higg FEM ( Facility Environmental Module ) 及VFEM環境績效管理，透過能源管理、資源使用效率提升及環境改善措施，持續降低營運對環境的影響。各廠區持續投入節能減碳及環境管理工作，並透過績效比較與持續改善機制，逐步提升環境管理成熟度，朝向低碳製造及永續發展目標邁進。

## 摘要

---

- ◆ 社會責任
- ◆ 環境管理
- ◆ 消防與安全
- ◆ 職業安全
- ◆ 交叉安全檢查

# 可持續性發展

## 社會責任

2025年，Greenland持續透過Better Work管理機制強化勞工權益、人力資源管理及職業安全衛生績效。GL工廠、LTH工廠及KHRU工廠共發現35項改善議題，其中已完成改善23項，整體改善率達65.7%，顯示各廠區持續投入資源推動勞工權益與工作環境改善工作。

從改善成果分析來看，職業安全與健康 ( Occupational Safety and Health, OSH ) 仍為改善重點領域，共完成15項改善，占有改善案件65%以上。改善內容涵蓋消防安全、設備防護、逃生動線、個人防護具管理、安全教育訓練及工作場所風險控制等項目，有效降低潛在職業災害風險，並提升整體工作環境安全水準。

在人力資源管理方面，各廠區完成5項改善措施，包括員工檔案管理、管理制度優化、教育訓練紀錄建置及內部管理程序強化，進一步提升人力資源管理制度的完整性與合規性。此外，薪酬福利相關議題亦完成2項改善，持續確保員工薪資福利符合當地法規及品牌客戶要求。

未完成改善案件共計12項，其中工時管理仍為主要改善議題，占未結案件50%以上。隨著訂單需求波動及生產排程調整，各廠區將持續透過生產效率提升、自動化設備導入、產線平衡優化及人力配置改善等措施，降低超時工作風險，確保工時管理符合當地法規及國際品牌要求。



# 可持續性發展

## 社會責任

2025年度，GL工廠、LTH工廠及KHURU工廠共舉辦多項公益與社區關懷活動，涵蓋弱勢關懷、兒童教育、健康促進、環境保護及社區發展等領域，全年累計投入公益資源4,845美元，總參與人次達4,303人，展現員工高度參與及企業對社會責任的長期承諾。

在弱勢關懷方面，公司辦理長者關懷物資捐贈活動，協助改善弱勢長者生活需求，並投入546美元公益資源，共有22位員工參與。同時，透過兒童醫院捐贈計畫，提供醫療資源與關懷支持，受益人數達1,250人。

在兒童及教育支持方面，公司支持自閉症兒童運動會及Right Union小學獎學金計畫，協助特殊需求兒童及弱勢學生獲得更多學習與成長機會。相關活動不僅提供經濟支持，也讓員工透過實際參與深化對社會議題的理解與關注。

在健康促進方面，捐血活動獲得各廠區員工熱烈響應，共有437人參與，充分展現Greenland員工關懷生命及回饋社會的精神。此外，LTH工廠舉辦大型全場運動會，共吸引2,395人參與，成為年度參與人數最多的活動，進一步促進員工健康及團隊凝聚力。

在環境保護方面，三個廠區共同推動淨灘活動，共計40人參與，透過實際行動清理海岸環境，提升員工環境保護意識，並落實企業對環境永續的承諾。

活動名稱	GL工廠	LTH工廠	KHURU工廠	金額 (USD)	總參與人數
長者關懷物資捐贈	16	6	-	\$546	22
自閉症兒童運動會	5	5	-	\$400	10
淨灘	15	10	15	-	40
捐血	237	200	-	-	437
捐獻貧困學生	-	6	-	\$181	6
全場運動會	-	2,395	-	\$948	2,395
兒童醫院捐獻	-	-	1,250	\$1,595	1,250
Right Union 小學獎學金	-	-	138	\$965	138
社區鋪路	-	-	5	\$210	5
總計	273	2,622	1,408	\$4,845	4,303

Greenland深信員工成長與社會發展息息相關，因此持續推動員工賦能 ( Employee Empowerment ) 及社區發展專案，透過國際公益組織及品牌合作計畫，協助員工提升職場能力、家庭管理能力、財務知識及健康意識，同時促進性別平等與女性發展，打造更具包容性及永續性的工作環境。

2025年，公司持續推動Working Parents Skill、Vision Spring及RISE Program等專案，總參與人次達3,027人次。其中，Working Parents Skill專案分別於GL工廠及LTH工廠實施，參與人數共960人，透過家庭教育、親職溝通、子女照護及家庭關係管理等課程，協助員工提升家庭生活品質與親職能力。GL工廠培訓覆蓋率達68%，LTH工廠達30%，有效提升員工工作與家庭平衡能力，促進員工幸福感及組織穩定性。

在員工健康關懷方面，KHRU工廠持續推動Vision Spring視力健康專案，共有1,617名員工參與，培訓覆蓋率達71%。專案透過視力篩檢、眼睛健康教育及視力保健宣導，協助員工及早發現視力問題並獲得適當協助，提升員工健康意識及工作效率，同時降低因視力問題所造成的職業安全風險。

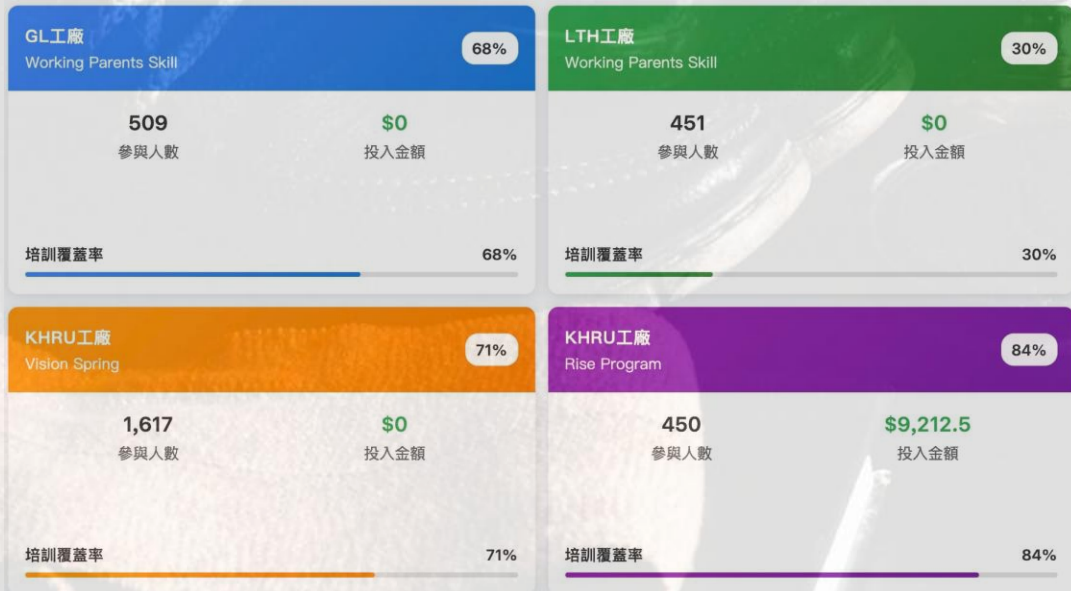
此外，KHRU工廠持續推動RISE Program女性賦能計畫，共有450名員工參與，專案投入金額達9,212.5美元，培訓覆蓋率達84%，為各項專案中覆蓋率最高者。課程內容涵蓋領導力發展、溝通技巧、職涯規劃、健康管理、財務知識及性別平等議題，協助女性員工提升自信與職場競爭力，並鼓勵其積極參與管理及決策工作。該專案不僅提升員工個人成長機會，也進一步支持企業多元共融 ( Diversity, Equity & Inclusion, DEI ) 文化發展。

透過各項員工發展與社會影響力專案的推動，Greenland持續強化員工能力建構及職場福祉，並將員工發展視為企業永續經營的重要基礎。未來，公司將持續擴大培訓資源與專案參與範圍，深化員工賦能、女性發展及健康促進措施，打造更具韌性、包容性及競爭力的永續職場環境。

### 2025年專案成果重點

- ◆ 總參與人次：3,027人
- ◆ Working Parents Skill：960人參與
- ◆ Vision Spring：1,617人參與
- ◆ RISE Program：450人參與
- ◆ RISE Program投入金額：USD 9,212.5
- ◆ 最高覆蓋率：RISE Program ( 84% )
- ◆ Vision Spring覆蓋率：71%
- ◆ GL Working Parents Skill覆蓋率：68%
- ◆ LTH Working Parents Skill覆蓋率：30%

透過員工賦能、健康促進及女性發展專案，Greenland持續提升員工福祉與職場競爭力，並積極實踐聯合國永續發展目標（SDGs）中關於健康福祉（SDG 3）、優質教育（SDG 4）、性別平等（SDG 5）及體面工作與經濟成長（SDG 8）之承諾。



# 可持續性發展

## 環境管理

Greenland持續透過Higg Facility Environmental Module ( Higg FEM ) 環境管理工具，系統性評估各廠區環境管理績效，並依據評估結果制定改善計畫，以提升能源效率、降低環境衝擊及強化永續管理能力。2025年，各廠區透過跨部門合作、管理制度優化及環境改善專案推動，整體環境績效均有顯著進步。

GL工廠總分由57分提升至75分，增加18分。其中，以化學品管理改善最為顯著，由24分提升至86分，增加62分；廢棄物管理由68分提升至89分，增加21分；廢水管理由21分提升至55分，增加34分。顯示工廠持續強化化學品儲存管理、廢棄物分類回收及廢水處理措施，有效提升環境管理水準。EMS環境管理系統維持100分，展現穩定的制度化管理能力。

LTH工廠總分由63分提升至65分，增加2分。雖整體提升幅度較為有限，但能源管理由55分提升至66分，增加11分；廢水管理由5分提升至73分，大幅提升68分，顯示工廠積極改善廢水處理及排放管理措施。未來將持續強化水資源管理及環境績效改善工作，以提升整體環境管理成熟度。

KHRU工廠進步幅度最為顯著，總分由26分提升至67分，增加41分。各項指標均有明顯改善，其中EMS環境管理系統由22分提升至90分，增加68分；水資源管理由50分提升至93分，增加43分；廢棄物管理由19分提升至73分，增加54分；化學品管理由20分提升至73分，增加53分。顯示工廠透過制度建置、管理程序優化及環境改善投資，快速提升整體環境管理能力與法規遵循水平。

從整體績效分析來看，三個廠區均在廢水管理、化學品管理及廢棄物管理方面取得顯著改善成果，反映Greenland持續推動環境管理制度化及污染預防措施的成效。同時，公司亦積極推動能源管理、資源使用效率提升及環境風險管控，逐步降低生產活動對環境的影響。

未來，Greenland將持續以Higg FEM作為環境管理績效提升的重要工具，透過節能減碳、水資源管理、廢棄物減量及化學品安全管理等專案，持續提升環境績效與永續競爭力，並以2050年淨零排放為長期願景，逐步朝向低碳製造與永續營運目標邁進。

### 2025年環境績效重點成果

- GL工廠：57分提升至75分 (+18分)
- LTH工廠：63分提升至65分 (+2分)
- KHRU工廠：26分提升至67分 (+41分)

### 改善幅度最高項目

- KHRU EMS管理系統：+68分
- GL化學品管理：+62分
- KHRU廢棄物管理：+54分
- KHRU化學品管理：+53分
- KHRU水資源管理：+43分
- GL廢水管理：+34分

透過持續改善及環境管理制度深化，Greenland持續提升環境績效表現，並將環境永續理念融入日常營運及生產管理之中。



Greenland持續推動能源效率提升及低碳轉型計畫，透過再生能源導入、節能設備更新及資源循環利用等措施，降低能源消耗與營運成本，同時提升環境績效與企業永續競爭力。2025年，各廠區共投入35,764美元於節能改善專案，創造總節省效益137,479美元，淨效益達101,715美元，顯示節能投資已產生顯著經濟效益與環境價值。

在再生能源應用方面，GL工廠持續推動太陽能發電系統運作，年度節省金額達136,418美元，為公司節能效益最高之專案。透過綠色能源導入，不僅降低傳統電力使用需求，也有效減少溫室氣體排放，成為Greenland推動能源轉型及邁向2050淨零排放目標的重要基礎。

在水資源管理方面，LTH工廠推動廢水回收再利用專案，透過回收系統及製程用水優化措施，提高水資源使用效率，年度節省金額達882美元。同時，工廠亦持續推動照明節能管理措施，透過照明設備優化及能源使用管理，額外節省179美元電力成本，展現持續改善及資源管理成效。

為進一步提升能源使用效率，KHRU工廠投入35,764美元推動節能設備升級計畫，其中包含LED照明系統建置及變頻空調設備更新。LED專案投入7,764美元，透過高效率照明設備取代傳統燈具，降低照明用電需求；變頻空調系統專案投入28,000美元，透過智慧溫控及高效能設備提升能源使用效率。相關專案預計於後續年度持續產生節能效益，進一步降低能源成本及碳排放量。

整體而言，Greenland透過再生能源導入、能源效率提升及資源循環利用等措施，持續強化環境管理績效，並將節能減碳工作納入企業永續發展策略。除創造顯著經濟效益外，亦有效降低營運過程對環境之影響，展現企業對氣候變遷議題的積極回應與長期承諾。

### 2025年節能專案成果

- 總投資金額：USD 35,764
- 總節省金額：USD 137,479
- 淨效益：USD 101,715
- 太陽能發電系統節省：USD 136,418
- 廢水回收再利用節省：USD 882
- 節能照明用電節省：USD 179
- LED照明設備投資：USD 7,764
- 變頻空調設備投資：USD 28,000

未來，Greenland將持續擴大再生能源使用比例、提升能源使用效率及推動綠色技術應用，逐步降低碳排放強度，朝向低碳製造與2050淨零排放願景穩健邁進。



### 項目詳情

工廠	項目	金額 (USD)
GL	☀️ 太陽能系統	\$136,418 節省
LTH	💧 廢水再利用	\$882 節省
LTH	💡 節約照明用電	\$179 節省
KHRU	💡 安裝LED	\$7,764 投資
KHRU	🔄 安裝變頻冷氣	\$28,000 投資

Greenland始終將員工生命安全與職業健康視為企業永續發展的重要基石。為提升全體員工安全意識及風險應變能力，公司依據各廠區作業特性及風險等級，持續推動消防安全教育訓練及專項安全課程，並透過定期演練、專業訓練及現場宣導活動，建立全員參與的安全文化，降低職業災害及重大事故發生風險。

2025年，各廠區共計辦理消防知識教育訓練6,512人次，涵蓋消防法規宣導、火災預防、滅火器操作、緊急疏散及應變處置等內容。其中，柬埔寨廠參與人次最高，達2,912人；舜二廠為1,500人；聯盈廠為1,200人，顯示各營運據點均積極投入消防安全教育工作，持續提升員工消防安全知識與災害預防能力。

除日常教育訓練外，公司亦定期辦理夜間消防演練，模擬火災發生時的人員疏散及應變程序，強化員工實際應變能力。2025年各廠區共完成274人次夜間消防演練，其中孟加拉廠參與93人次為最高，舜二廠50人次、柬埔寨廠43人次、宜安廠39人次及聯舜廠36人次。透過實地演練驗證緊急應變程序的有效性，持續提升廠區防災韌性與事故應變效率。

在職業安全衛生專項訓練方面，公司針對高風險作業人員辦理機械設備安全、高處作業安全及動火作業安全等專業課程。全年共有136人完成機械及電氣設備安全操作訓練，147人完成高處作業安全訓練，106人完成動火作業安全訓練。課程內容涵蓋設備操作規範、危害辨識、風險控制措施、個人防護具使用及緊急事故處理程序，進一步降低高風險作業可能產生之職業災害。

透過系統化教育訓練及持續宣導，Greenland不斷強化員工安全意識及自主風險管理能力，並將職業安全衛生管理融入日常營運活動中。未來，公司將持續推動消防安全、機械安全、電氣安全及高風險作業管理訓練，結合智慧管理及風險預防機制，朝向「零重大工安事故」及「安全健康職場」目標穩健邁進。

### 2025年消防與安全訓練成果

- 消防知識教育訓練：6,512人次
- 夜間消防演練：274人次
- 機械 / 電氣設備安全訓練：136人次
- 高處作業安全訓練：147人次
- 動火作業安全訓練：106人次

### 重點成果

- 全廠區持續推動消防安全教育訓練
- 定期辦理夜間疏散及消防演練
- 強化高風險作業人員專業能力
- 提升員工安全意識及應變能力
- 持續朝向零重大職業災害目標邁進

	消防安全培訓類	安全專案類培訓
聯盈廠	1.參加消防知識培訓人次：1200 2.夜間演習(含台陸幹)：13	1.機器/電氣類設備安全使用培訓：37人 2.高處作業安全培訓：39人 3.動火安全培訓：37人
聯舜廠	1.參加消防知識培訓人次：300人 2.夜間演習(含台陸幹)：36	1.機器/電氣類設備安全使用培訓：15人 2.高處作業安全培訓：21人 3.動火安全培訓：15人
舜二廠	1.參加消防知識培訓人次：1500人 2.夜間演習(含台陸幹)：50人	1.機器/電氣類設備安全使用培訓：27人 2.高處作業安全培訓：24人 3.動火安全培訓：20
宜安廠	1.參加消防知識培訓人次：250人 2.夜間演習(含台陸幹)：39人	1.機器/電氣類設備安全使用培訓：20人 2.高處作業安全培訓：14 3.動火安全培訓：14人
柬埔寨廠	1.參加消防知識培訓人次：2912人 2.夜間演習(含台陸幹)：43人	1.機器/電氣類設備安全使用培訓：15 2.高處作業安全培訓：17 3.動火安全培訓：2人
孟加拉廠	1.參加消防知識培訓人次：350人 2.夜間演習(含台陸幹)：93人	1.機器/電氣類設備安全使用培訓：22人 2.高處作業安全培訓：32人 3.動火安全培訓：18人



Greenland持續推動職業安全衛生管理制度，透過風險辨識、安全教育訓練、設備改善及現場巡查等管理措施，預防職業災害發生。然而，隨著生產規模及員工人數增加，部分廠區工傷案件仍有上升趨勢，因此公司持續透過數據分析掌握事故發生原因，並制定相應改善措施，以降低工傷風險並提升工作場所安全績效。

2025年集團工傷案件共計25件，較2024年的13件增加12件。其中，KHRU工廠工傷案件由3件增加至10件，增加7件，為案件增幅最高之廠區；聯舜廠（LT）由1件增加至5件，增加4件；孟加拉廠（NA）由1件增加至2件，增加1件。LTH工廠維持6件，LD工廠則維持2件，顯示部分廠區已具備較穩定之安全管理能力，但仍需持續強化高風險廠區之現場安全管理與風險控制措施。

從工傷類型分析，壓傷案件占56%，為最主要之工傷類型，顯示事故多發生於機械設備操作、物料搬運及生產作業過程中。其次為其他類型傷害占22%，撞傷及穿刺傷各占9%，燙傷占4%。相關數據顯示，製造現場的人機接觸風險、設備安全防護及作業習慣仍為未來改善重點。

針對壓傷案件比例偏高之情況，Greenland已持續推動設備安全改善措施，包括加強設備防護裝置管理、安全感測器安裝、危險區域警示標示及設備點檢制度。同時透過機械設備安全操作教育訓練、主管現場巡查及作業風險評估，提高員工安全意識及標準作業程序（SOP）執行率。

此外，公司亦持續推動高風險作業管理，包括機械設備操作、高處作業、動火作業及電氣安全管理，並透過事故案例宣導、安全觀察（Safety Observation）及近失事件（Near Miss）通報機制，強化事故預防能力。所有工傷案件均依規定執行事故調查及根本原因分析（Root Cause Analysis），並制定改善與預防措施，避免類似事件再次發生。

未來，Greenland將持續深化職業安全衛生管理制度，結合自動化設備導入、智慧安全管理及風險預警機制，降低人工作業風險及設備操作危害。同時透過持續教育訓練、現場管理強化及安全文化推廣，朝向「零重大職業災害」及「安全健康職場」目標穩健邁進。

### 2025年工傷分析重點

- 2024年工傷件數：13件
- 2025年工傷件數：25件
- 年增幅：92.3%

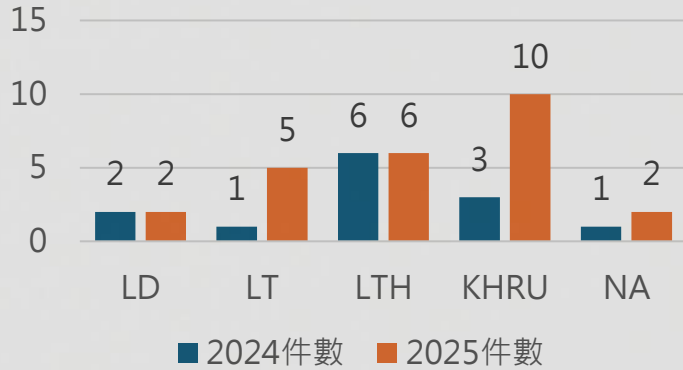
### 工傷類型占比

- 壓傷：56%
- 其他：22%
- 撞傷：9%
- 穿刺傷：9%
- 燙傷：4%

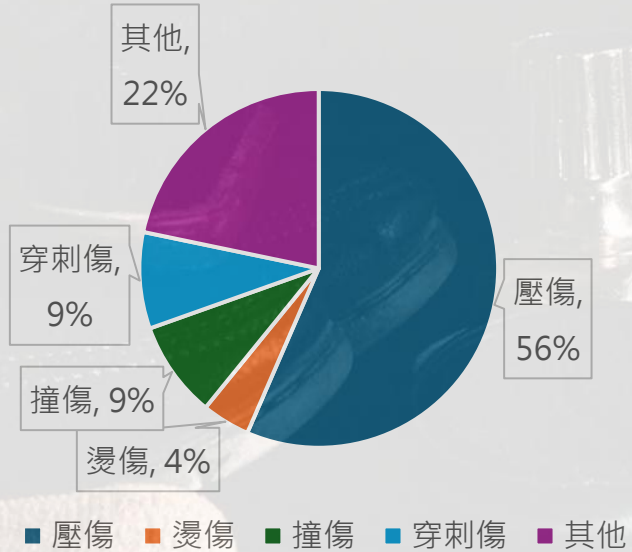
### 改善重點

- 強化機械設備安全管理
- 提升壓傷事故預防措施
- 加強高風險作業教育訓練
- 推動近失事件通報制度
- 導入智慧安全及自動化設備
- 持續朝零重大職災目標邁進

### 工傷件數



### 工傷類型比例



為持續提升職業安全衛生管理績效，Greenland於2025年推動跨廠區交叉安全檢查制度，由各廠區安全管理人員共同參與稽核工作，透過第三方視角檢視工作場所潛在風險，強化安全管理深度與廣度。檢查範圍涵蓋機械安全、電器安全、化學品安全、消防安全及個人防護具（PPE）管理等五大面向，以確保各廠區符合安全管理要求並持續改善作業環境。

2025年度共執行兩次大型交叉安全檢查，分別於6月及12月進行，累計發現60項改善事項。所有缺失均已完成改善與驗證，改善完成率達100%，展現Greenland對職業安全衛生管理及持續改善文化的高度重视。

從問題類型分析來看，消防安全為最主要的改善項目，共發現22項問題，占全部改善案件36.7%。相關議題包括消防設備管理、逃生動線維護、防火區劃管理及緊急應變設施等，公司已透過設備更新、標示改善及教育訓練全面完成改善工作。

其次為電器安全，共發現14項問題，占總案件23.3%。主要涉及電氣設備管理、配電系統維護、電線配置及設備接地等項目。各廠區已依據安全標準完成設備檢修與改善，有效降低電氣事故發生風險。

化學品安全方面共發現11項改善事項，占18.3%。改善內容涵蓋化學品標示、儲存管理、安全資料表（SDS）更新及化學品使用管理等項目，進一步提升危害物質管理能力及員工安全保障。

機械安全共發現7項問題，占11.7%，主要涉及設備防護裝置、安全警示及操作管理措施。個人防護具（PPE）管理則發現6項改善事項，占10.0%，公司已透過教育訓練、現場稽核及管理制度強化相關措施，確保員工正確使用防護設備。

以廠區別分析，柬埔寨廠共發現28項改善事項，占總案件數46.7%，為改善案件最多之廠區；聯盈廠14項、聯舜一廠11項及聯舜二廠7項。透過交叉檢查及經驗分享，各廠區得以相互學習最佳實務並共同提升安全管理能力。

交叉安全檢查制度不僅協助公司及早發現潛在風險，更促進各廠區安全管理經驗交流與持續改善文化的建立。未來，Greenland將持續深化交叉稽核機制，結合風險評估、近失事件管理及智慧安全技術應用，提升風險預防能力，持續朝向「零重大工安事故」及「安全健康職場」目標邁進。

### 2025年交叉安全檢查成果

- 檢查次數：2次（6月、12月）
- 發現問題總數：60項
- 改善完成率：100%
- 消防安全問題：22項（36.7%）
- 電器安全問題：14項（23.3%）
- 化學品安全問題：11項（18.3%）
- 機械安全問題：7項（11.7%）
- PPE管理問題：6項（10.0%）

### 管理成效

- 所有缺失已完成改善與驗證
- 建立跨廠區安全管理交流機制
- 提升風險辨識與預防能力
- 強化消防及電氣安全管理
- 持續推動零重大工安事故目標

### 2025年度交叉安全檢查統計明細 (所有問題點都已全部改善完成)

工廠	機械安全		電器安全		化學品安全		消防安全		個人防護 PEE		合計
	6/21	12/17	6/21	12/17	6/21	12/17	6/21	12/17	6/21	12/17	
聯盈廠			1	1	1	2	3	6			14
聯舜一廠			2	4			3	2			11
聯舜二廠	1	2		1	1			1	1		7
柬埔寨廠	3	1	2	3	4	3	5	2	3	2	28
總和	7		14		11		22		6		

# 結語

## 2025年ESG揭露報告

2025年，Greenland事業群正式發佈獨立ESG揭露報告，展現我們對資訊透明度、永續經營與利害關係人參與的高度承諾。該報告全面呈現本集團於環境（E）、社會（S）與治理（G）三大面向的努力成果與未來方向，體現我們推動責任營運的核心信念。

在**環境永續**方面，我們導入低碳管理系統，積極減少營運碳足跡，推動可再生能源使用與資源循環利用，並透過創新與技術升級持續提升能源效率，降低環境負荷。

在**社會責任**方面，我們致力於打造多元共融、平等安全的職場文化，並積極參與在地社區發展，支持地方教育、就業與福祉，強化企業與社會的正向連結。

在**治理面**，我們強調決策透明、管理效率與法規遵循，確保所有營運行為均符合環保與合規標準，提升企業整體治理品質。

此外，Greenland已成立「可持續發展委員會」，專責制定永續策略、推動ESG行動計劃，並定期監督執行成效，確保永續發展深入各營運環節。

我們堅信ESG原則不僅是道德責任，更是實現長期價值、強化企業韌性與推動全球永續目標的關鍵。未來，Greenland將持續以創新與行動，在穩健經營的同時，為環境、社會與全球帶來正向影響。