



2025

喬山健康科技

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



目錄



關於本報告書 03



總經理的話 05



關於喬山 06

50 Years and Beyond 06

永續重點績效 11

獎項肯定與榮耀 12

公司簡介 13

經濟績效 16



策動・永續管理 19

永續發展架構 19

利害關係人溝通 29

重大性分析 32

Ch1 Join 參與地球永續 40

1.1 研發創新.....41

1.2 產品品質與安全.....49

1.3 客戶關係.....53

1.4 氣候行動.....55

1.5 能源管理.....69

1.6 水資源管理.....72

1.7 廢棄物管理.....75

1.8 生物多樣性管理.....78

1.9 廠區環境管理.....79

Ch2 Happiness 幸福生活實踐 80

2.1 人才吸引與留任.....81

2.2 人才發展.....92

2.3 人權.....97

2.4 職業安全與衛生.....109

2.5 社會健康.....119

Ch3 Trust 誠信可靠治理 125

3.1 公司治理.....126

3.2 誠信經營.....132

3.3 法令遵循.....135

3.4 稅務政策.....137

3.5 風險管理.....140

3.6 資訊安全.....143

3.7 供應商管理.....147

附錄 157

合併集團溫室氣體排放資訊.....158

永續資訊揭露依循.....161

獨立第三方查證聲明.....172

關於本報告書

感謝閱讀喬山健康科技股份有限公司的永續報告書，我們依照全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）GRI 通用準則 2021 新版指引，及永續會計準則委員會（SASB）準則，並納入氣候相關財務揭露（TCFD）框架編製與發行本報告書，未來將持續每年發行中、英文版報告書，提升永續資訊揭露程度與資訊溝通性，以回應利害關係人對我們的期待。

報導期間與範疇 GRI 2-2 GRI 2-3

本報告書揭露範疇為喬山於2025年（2025年01月01日至2025年12月31日）之永續績效及表現，內容涵蓋喬山在臺灣主要營運據點集團總部、上海及越南廠之治理與經濟績效、環境，以及人與人權面向相關資訊，且為呈現永續實踐的資訊完整性，部份內容回溯至2023年。本報告書的財務數據與喬山合併財務報告揭露範疇一致，係依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRSs）以新臺幣為計算單位；非財務報告之永續數據，則涵蓋集團總部與臺灣廠（指喬山總部、臺灣廠、龍井廠、雷射切割廠、臺北辦公室）、上海廠（指朱橋廠及興順廠）、越南廠等主要營運據點之活動，餘未納入本報告書之合併集團子公司，請詳本公司2025年度合併財務報表。本公司每年發行一次中、英文版永續報告書，皆可於喬山官方網站查詢及下載。



喬山官網

準則發布單位	依循準則
全球永續性報告協會 (The Global Reporting Initiative, GRI)	GRI通用準則2021 (GRI Universal Standards 2021)
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
聯合國 (United Nations, UN)	永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)
永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)	行業準則－玩具與體育用品 (Toys & Sporting Goods)
金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB)	氣候相關財務揭露TCFD框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)

內部管理流程與發行 GRI 2-5 GRI 2-14

資料蒐集與彙整

- 由永續發展委員會旗下綠色營運小組、社會關懷小組及經營治理小組蒐集並彙整各部門數據資料。

內部審查

- 報告書內容經部門主管審閱簽核後，由永續辦公室整併。
- 由永續發展委員會召集人一總經理檢視及核准，並呈報至董事會討論通過後發行。

外部審查

- 報告書資訊由第三方獨立查證機構BSI英國標準協會台灣分公司採用 AA1000AS v3 Type I中度保證等級，同時針對 GRI 2021 進行查證，以確保報告書符合準確性、平衡性、清晰性、可比較性、完整性、永續性脈絡、時效性及可驗證性等八大品質原

對外揭露

- 進行美編、英文翻譯及排版定稿，並對外揭露於喬山官網及臺灣證券交易所公開資訊觀測站。
- 本次出版日期：2026年8月
- 下一版發行日期：2027年8月

資訊重編

GRI 2-4

與2024年報告書相較，部分資訊因進行勘誤而略有異動，但無礙讀者與上一年度報告相互比較。各資訊重編情形均於報告書內註明，並彙整如下表：

重編資訊	重編原因	重編影響	章節索引
2023、2024年財務績效	因本年度將下列數據進行勘誤，故針對2023、2024年之數據予以重編： (1)將產生的直接經濟價值之計算修正為營業收入加上利息收入、其他收入及利益； (2)將員工薪資與福利之計算更正為僅包含屬於營業費用者（排除屬於營業成本者）； (3)將所得稅費用之計算更正排除遞延所得稅費用。	(1)本報告書所載2023、2024年產生的直接經濟價值為38,716、48,457新臺幣佰萬元，較2023、2024年度報告書數據修正增加646、672新臺幣佰萬元。 (2)本報告書所載2023、2024年員工薪資與福利為7,280、8,172新臺幣佰萬元，較2023、2024年度報告書數據修正減少1,338、1,610新臺幣佰萬元。 (3)本報告書所載2023、2024年所得稅費用為509、928新臺幣佰萬元，較2023、2024年度報告書數據修正減少116、93新臺幣佰萬元。	關於喬山-經濟績效
2024年年產量	因2024年年產量未包含上海廠之健身車及重訓商品，故予以重編。	本報告書所載2024年年產量與2024年度報告書數據，差異為新增上海廠之39,180件健身車及177,519件重訓商品，合計年產量更正為723,326件。	關於喬山-年產量
2024年能源使用量	經本年度內部資訊覆核機制檢視發現，2024年度報告書中部分能源數據於記錄及彙總過程發生計算錯誤，包括液化石油氣（LPG）換算係數誤植，以及汽油與外購電力加總錯誤，致使相關揭露數據產生偏差，故予以重編。	本報告書所載2024年集團總部與臺灣廠之液化石油氣為32.07GJ，較2024年度報告書數據修正減少217.76GJ；另外，三廠合計之汽油及外購電力為4,174.41 GJ、130,286.16 GJ，較2024年度報告書數據修正增加1,102.47 GJ、72,909.70 GJ，能源消耗總量更正為33,758.72 GJ。	1.5 能源管理

聯絡資訊

GRI 2-3

感謝您閱讀本報告書，若對本報告書之內容有任何疑問或建議，歡迎與我們聯繫。

喬山健康科技股份有限公司永續辦公室

- 電話：+886-4-25667100

• 地址：428314臺中市大雅區東大路二段999號
- 電子郵件：esg@johnsonfitness.com

• 永續專區：<https://www.johnsonhealthtech.com/tw/zht/about-us/corporate-responsibility>

總經理的話

2025年對喬山而言，是具里程碑意義的一年——我們正式迎來五十週年。在「50 Years and Beyond」的精神引領下，喬山回顧過去半世紀的發展，深刻體認企業的成長來自於全球員工的共同投入與長期夥伴的信任支持。今年，我們以「分享與傳承」為核心，透過五十週年系列活動，包含感恩慈善演唱會、資深員工致謝計畫、廠區優化工程，以及全球據點同步推動「全球分享日」，串聯近9,000名員工投入社會公益行動，將企業價值從組織內部延伸至社會各界，體現企業與利害關係人共同成長的理念，並以此凝聚跨世代的信任與使命，為喬山邁向下一個五十年的永續發展奠定堅實基礎。

隨全球經濟環境持續波動與氣候風險升溫，喬山持續展現營運韌性與市場競爭力。2025年，集團合併營收達新臺幣543.29億元，年成長率約13.7%，展現穩健的成長動能；同時，我們持續深化全球布局，整合既有品牌與資源，強化家用與商用健身市場的競爭優勢。在邁向下一個五十年的起點上，喬山將持續以企業價值為核心，結合創新科技與永續理念，穩健推動全球營運、產業升級及供應鏈整合，打造更加穩健的營運體系。

友善環境

面對全球氣候變遷挑戰，喬山持續強化環境管理與減碳行動，致力將永續發展內化為企業長期經營的核心。自2002年導入 ISO 14001 環境管理系統及2023年導入9支產品碳足跡盤查以來，喬山不間斷地優化管理架構、推動節能產品研發，並已累計完成18支產品碳足跡盤查。此外，喬山於2025年首度完成合併集團範疇一與範疇二及主要營運據點（集團總部與臺灣廠、上海廠、越南廠）之範疇三溫室氣體盤查，逐步強化對供應鏈碳排放之掌握，並透過綠色金融聯貸案，連結永續績效指標，訂定能源、用水、排放與廢水等減量目標，系統性推動減碳路徑，穩步邁向2050年淨零排放之長期願景。

另一方面，為提升營運效率並降低環境衝擊，喬山持續深化在地化生產策略，不僅提升供應鏈效率，更有效降低跨境運輸所產生的碳足跡；同時，以「延長產品全生命週期」為設計核心，提升產品耐用性與維修性，並積極導入環保材料，降低資源耗用。在包裝管理方面，亦持續優化設計，減少塑料使用並簡化包裝，藉以提升材料可回收性及消費者的便利性，從源頭落實減量原則。未來，喬山將持續推動產品、製程與供應鏈之整合性環境管理，透過系統化策略提升資源使用效率，落實對環境永續之承諾，以支持企業穩健且永續的經營目標。

有效治理

在企業治理與全球布局方面，喬山秉持「企業全球化、管理在地化」的理念，透過制度整合與強化數位管理能力，有效提升跨國營運效率與管理一致性。2025年總部及臺灣廠啟動優化電子即時管理看板，串聯企業全球資源管理、生產與客戶系統，即時掌握各項關鍵營運資訊，提升管理透明度、即時決策能力與品質控管；同時透過供應商管理制度之精進，提升供應鏈透明度與韌性，包括供應商評鑑機制、永續承諾簽署，並逐步將ESG納入供應商管理與遴選評估，強化整體風險辨識能力，以及透過SRM系統建置供應商員工反饋機制，持續提升供應鏈人權保障。此外，為深化永續治理架構，我們推動ESG相關教育訓練與內部管理制度，並透過資訊揭露機制提升透明度與信任度。未來，喬山將持續以穩健治理為基礎，結合全球化布局與在地管理，強化企業永續經營能力。

回饋社會

喬山深信企業的長遠發展需與社會共榮。2025年除持續投入體育推廣與沐風關懷協會的回饋行動，亦結合五十週年「全球分享日」，串聯亞洲、歐洲、北美及中東地區等全球據點，透過參與在地公益服務，將健康與關懷理念實踐於各地社區，進一步深化企業與社會之連結與共榮發展。

在內部，我們持續深化健康文化，透過 Welltivity 平台落實員工健康促進，培養規律運動與健康生活習慣，並藉由數位與 ESG 教育訓練課程，培育具國際視野與永續思維的關鍵人才。同時，喬山於今年首度將人權盡職調查範疇擴展至供應商，逐步掌握供應鏈人權風險，另投入超過新臺幣1,300萬元進行廠區安全與設施改善，優化職場環境、提升員工安全與工作品質，展現以人為本的企業承諾。

展望未來，站在五十週年的新起點上，喬山將持續秉持「分享與傳承」的核心精神，結合創新、永續與全球布局，邁向下個輝煌且值得期待的五十年。



喬山集團總經理
羅光廷

50 Years and Beyond



傳承每一份付出，共創下一個璀璨五十

分享成果 | 分享榮耀 | 傳承責任



2025年，喬山集團迎來五十週年，這不僅是一個值得紀念的里程碑，更是一個重新凝視「我們如何走到今天並邁向未來」的重要時刻。

走過半世紀，喬山的發展從來不是單一決策或短期策略的成果，而是來自全球萬名員工共同努力的累積與傳承。



員工一直是集團最珍視的核心資產，更是喬山在面對全球市場高度變動、產業快速轉型之下，能持續展現營運韌性與競爭優勢的關鍵力量。站在五十週年的節點，我們選擇以「分享」及「傳承」作為核心精神——分享成果、分享榮耀，更傳承責任，向一路同行的夥伴表達感謝。

與同行者分享 一場感恩的齊聚，共同創造新的回憶



作為五十週年系列行動的起點，喬山舉辦五十週年感恩慈善演唱會，成為第一個於台北大巨蛋舉辦演唱會的企業，並以「全席邀請、感恩回饋」的方式，將這場活動定位為一場與同行者一齊寫下集團新歷史的感恩行動。我們邀請曾任喬山代言人的世界球后戴資穎，也廣邀長期合作夥伴，以及來自體育與教育界的逾千位夥伴共襄盛舉，展現企業長期深耕運動與健康產業所累積的社群連結；同時，我們特別邀請300位 CCSA 中華兒童暨家庭守護者協會及275位沐風關懷協會的夥伴，除提供免費入場資格外，亦安排接駁車接送，確保每一位受邀者皆能安心、無礙地完整參與活動。藉由這樣的規劃，喬山希望讓這份紀念活動不僅止於慶祝本身，而是在開放與參與之中，成為連結員工、合作夥伴與社會大眾的共同記憶。

演唱會當日，集團同步舉辦董事長自傳義賣活動，透過分享創業歷程與企業精神，將五十週年的紀念轉化為實質回饋，並將現場售出書籍所募得新臺幣約8萬元，全數捐贈予沐風關懷協會，使企業累積的經驗與價值回饋於社會，體現分享成果、回饋社群的精神。



除公共活動之外，喬山也將五十週年的承諾，分享並落實於最貼近員工日常的營運現場。2025年間，集團投入超過新臺幣1,300萬元，於臺灣廠區完成一系列基礎設施與職場安全優化工程，涵蓋人車分流動線規劃、作業區地坪整平與安全圍籬設置、採光與照明系統優化、通風設備升級、高處防墜設施建置，以及衛生設施全面翻新等。透過系統性的改善措施，廠區在作業安全、環境舒適度與管理一致性上皆有所提升，也為後續產能擴充與長期營運韌性奠定基礎。

與夥伴致謝 為並肩同行的人，做一件特別的事

對喬山而言，五十年的成果，來自無數個選擇長期付出、持續同行的託付。為此，集團於五十週年特別為服務年資滿10年、20年…最高至50年的資深員工設置專屬紀念牆與獎牌，向陪伴企業一路成長的重要夥伴致謝。紀念牆與獎牌設計融入品牌精神與自然意象，象徵穩定、長期貢獻與傳承，並匯集來自全球各地資深員工的名字——這些名字不僅記錄了每個人的職涯歷程，也共同勾勒出喬山走過半世紀的發展軌跡，具體呈現「每一位員工的付出，共同累積成五十年成果」。

同樣的精神，也延伸至員工旅遊與供應鏈關係的经营上。集團招待服務年資滿10年的員工（含在職、退休與特殊貢獻同仁）參與國內外員工旅遊與參訪活動共1,300人以上，並走訪企業發展與創辦人精神的重要起點——思親園，回顧喬山一路走來的點滴；另一方面，於2025年舉辦的供應商大會中，喬山亦特別擴大表揚合作超過10年的長期夥伴，將「感謝長期合作」制度化，進一步鞏固彼此間以信任為基礎的夥伴關係。



與社會回饋 以行動實踐企業承諾

9,000 名員工同步參與
4 大區域據點串聯

喬山 CEO 羅光廷曾說：「我們相信，一個更健康、更快樂的未來，是從關懷我們所處的社區開始。透過『全球分享日』，我們不僅提供世界級的健身設備，更在傳遞一種生活理念，激發健康、分享快樂。這是我們對未來五十年的堅定承諾。」我們延續這份理念，於2025年結合集團五十週年規劃，響應「全球分享日」，串聯亞洲、歐洲、北美與中東等地據點，動員近9,000名員工同步投入社區公益行動，透過遍及各地的在地實踐，將企業長年累積的成果與承諾，具體落實於社會之中，實踐「50 YEARS of SHARING」的核心精神。

• 亞洲地區

臺灣團隊持續關懷偏鄉弱勢兒童，投入沐風關懷協會相關服務；日本團隊成員走上東京街頭進行市容清潔行動，實踐公共參與精神；菲律賓團隊則投入 Hearts in Action 照護中心，協助弱勢族群獲得基本居住與生活支持。

• 北美地區

美國團隊參與為 Ronald McDonald House 準備餐點、協助 United Way 組裝兒童零食包、於食物銀行提供服務，並支援 Habitat for Humanity 處理捐贈物資；加拿大團隊則投入 Carrefour Familial 家庭支持中心，協助家庭資源連結。

• 歐洲地區

德國團隊於 Hürth 食物銀行擔任志工並提供捐款；羅馬尼亞團隊參與支持脊髓研究的慈善路跑活動，並投入兒童中心服務；荷比盧子公司攜手荷蘭國家級體育組織 TeamNL，在全國推動 TeamNL Kids 10@10 Challenge，將運動與健康理念帶入近千所小學。

• 中東地區

杜拜團隊與 The Giving Family 合作，為勞工族群提供生活必需品與餐食包；印度團隊攜手 DEEDS NGO，陪伴聽障學生參與啟發性活動，並捐贈筆記型電腦以支持數位學習，同時與「寂靜麵包店(Silent Bakery)」合作，分享甜點與舞蹈。



與世代相傳 把文化傳承給下一個五十年

透過感恩慈善演唱會、資深員工紀念牆與全球公益投入等一系列跨部門、跨場域的行動，讓員工得以在實際交流與回訪過程中，重新理解彼此在喬山價值鏈中的角色與責任，深化對產品品質、服務精神與企業使命的認同，並促使喬山文化被「看見」與「傳承」。同時，在研發與營運體系上，我們亦長期且穩定地投入資源，作為文化傳承的根基——至2025年，集團全球研發人力已接近千人規模，不僅展現技術量能的成長，更反映企業對創新精神與品質要求的長期承諾；此外，供應鏈管理、品質制度與客戶服務體系，也正持續朝向制度化與全球一致性的方向深化，確保不同地區、不同世代的同仁與子公司，皆能在共同價值基礎上協作，讓組織文化不因地域或時間而分散。

面對日後的產業變化及市場挑戰，我們將持續以人為本，延續五十年來所累積的底蘊作為支持企業前行的共同語言；我們將持續以心待人，用心對待每一位員工與每一段夥伴關係，朝著共同的方向一同前進。未來的每一步，喬山期許擁著「50 Years and Beyond」的精神，不只分享成果，更承擔責任與抓住機會，秉持著真誠、專業、企圖心度過每個關卡，傳承經驗並轉化為成長動能，陪伴企業與社會，邁向下個輝煌且值得期待的五十年。



永續重點績效

2025年永續重點績效



Join
參與地球永續

- 2025年度新增完成9支產品碳足跡盤查，並已累計完成18支
- 完成2025年度集團主要營運據點的溫室氣體範疇一、範疇二確信及範疇三盤查作業，並完成合併集團範疇一及範疇二盤查
- 集團總部與臺灣廠達成太陽能發電量占總用電量的10%以上，且上海廠亦導入太陽能發電系統
- 截至2025年底，累計取得專利共521件
- 總部及臺灣廠2025年啟動優化電子即時管理看板
- 因應綠色金融聯貸案，2025年完成五項永續發展目標之修訂：
 - 集團總部與臺灣廠綠電發電量達契約用電量10%(含)以上
 - 集團總部與臺灣廠、上海廠、越南廠合計能源密集度較基準年(2023年)減少0.5%(含)以上
 - 集團總部與臺灣廠、上海廠、越南廠合計取水密集度較基準年(2023年)減少0.5%(含)以上
 - 集團總部與臺灣廠、上海廠、越南廠合計溫室氣體排放密集度較基準年(2023年)減少0.5%(含)以上
 - 集團總部與臺灣廠、上海廠、越南廠合計廢水排放密集度較基準年(2023年)減少1%(含)以上



Happiness
幸福生活實踐

- 導入ISO 45001職業安全衛生管理系統
- 全體正職人員績效考核完成率100%
- 2025年首度將人權盡職調查範疇擴展至供應商
- 推動 ESG 與永續教育訓練，集團總部與臺灣廠、上海廠合計辦理4堂課程、共計1,291人次參與
- 數位品牌 Welltivity 打造多元運動課程，健康促進參與影響達5萬人次
- 連續六年與沐風關懷協會合作，提供偏鄉關懷教育共投入約新臺幣250萬元；體育賽事贊助共投入達新臺幣500萬元



Trust
誠信可靠治理

- 女性董事與獨立董事人數占比皆達25%以上
- 臺灣廠國內外供應商評鑑完成率100%
- 重點供應商簽署「永續發展承諾」達92%
- 於供應商連線系統(SRM)建置供應商員工反饋機制，並執行交易供應商女性代表人調查

獎項肯定與榮耀



台灣精品 2025
TAIWAN EXCELLENCE

企業與品牌榮耀

- ✓ 連續3年獲得1111人力銀行主辦「幸福企業」銀獎肯定
- ✓ 連續20年榮獲經濟部產業發展署與國際知名品牌鑑價機構評價為「臺灣25大國際品牌」
- ✓ 獲得2025年《天下雜誌》臺灣製造業百強企業之列
- ✓ 獲得2025年運動部全民運動署「運動企業認證」
- ✓ Matrix Commercial Cardio 榮獲 Body-LIFE 認證為最高評級有氧產品線
- ✓ Matrix Upper Body Cycle 上肢訓練器榮獲第33屆臺灣精品獎肯定
- ✓ Greek Fitness Awards
 - 年度最佳健身品牌 (Matrix)
 - 金獎：有氧健身設備 (Matrix)
 - 金獎：售後服務 (Matrix)
 - 金獎：新品上市 (Onyx Collection)
 - 白金獎：行銷與研發 (Matrix)
- ✓ Plus X Award
 - 年度最具創新品牌 (Matrix)
 - 創新、高品質、設計、易用性、功能性與人體工學獎 (Ultra-Onyx Edition)
- ✓ Fitness Professor 最佳消費推薦獎 — Horizon
 - 千元以下最佳室內腳踏車 (5.0 IC)
 - 千元以下最佳臥式腳踏車 (5.0 R)
 - \$1,500 以下最佳臥式腳踏車 (Comfort R)
 - 千元以下最佳直立式腳踏車 (Comfort U)
 - \$2,000 以下最佳橢圓機 (7.0 AE)
 - 千元以下最佳橢圓機 (EX59)
 - 千元以下最佳跑步機 (T101)
- ✓ Fitness Professor 最佳消費推薦獎 — BowFlex
 - \$2,000 以下最佳跑步機 (Max Treadmill 10)
 - \$2,000 以下最佳室內腳踏車 (Velocore Bike 16)
 - \$2,000 以下最佳登階機 (Max Trainer M9)
 - \$1,500 以下最佳登階機 (Max Trainer SE)
- ✓ Fitness Professor 最佳消費推薦獎 — Matrix Retail
 - 最佳臥式腳踏車 (R50)
 - \$3,500 以下最佳臥式腳踏車 (R30)
 - \$5,000 以下最佳跑步機 (T50 XR)
 - 最佳跑步機 (T75)
 - 最佳折疊跑步機 (TF30 XIR)
 - \$5,500 以下最佳跑步機 (TF30 XIR)
 - \$3,000 以下最佳直立式腳踏車 (U30)
 - 最佳直立式腳踏車 (U50)
 - \$5,000 以下最佳橢圓機 (A30 XR)
 - 最佳橢圓機 (A50)
 - 最佳登階機 (C50 ClimbMill)
 - 最佳室內腳踏車 (ICR50)
 - \$4,000 以下最佳重訓器材 (FTR30)
- ✓ Fitness Professor 最佳消費推薦獎 — Matrix Commercial
 - 最佳商用有氧產品線 (Matrix)

公司簡介

GRI 2-1

GRI 2-6

營運概況

喬山作為全球知名運動健身器材公司，秉持著「真誠、專業、企圖心」的理念，致力於健康事業的發展，為客戶提供品質優良的產品與服務，與客戶、員工、社會共享企業價值。我們積極拓展健身器材市場，產品類型分為商用及家用產品，喬山已是商用健身器材市場中的佼佼者，將持續發展終端市場，滿足不同類型的客戶需求，保持競爭優勢，並持續推出整合軟硬體之設備平臺，開創新型的商業模式，保持在商用、家用市場的主導地位。



公司名稱

喬山健康科技股份有限公司



總部位置

臺灣（臺中市大雅區東大路二段999號）



成立時間

1975年10月7日



主要產品及服務類型

上市生技醫療業，主要經營健身器材、心肺訓練健身機、重量訓練機、電動按摩椅及相關馬達、儀錶及電子控制板之製造買賣及內外銷業務。



公司所有權的性質與法律形式

喬山為股份有限公司，自2003年1月9日於臺灣證券交易所正式掛牌上市，普通股股票代碼1736



總部員工人數

截至 2025年12月31日，員工總人數為 1,359人



實收資本額

新臺幣3,033,946,170元

備註：

員工總人數為集團總部與臺灣廠人數，包含永久聘僱員工、約僱及派遣員工。不包含顧問、各營運銷售商人數。

我們的品牌

喬山在全球各地都設有營運據點及經銷商，為各地的客戶提供產品與服務，我們透過不同品牌，提供客戶多樣化的選擇。

MATRIX

MATRIX 身為全球首屈一指健身品牌，致力於為家庭和俱樂部的健身愛好者提供服務。透過動態性能時尚設計，各項先進功能與獨家訓練計劃以及經過多年用戶不斷重覆嚴格使用的耐用度，重新定義了專業健身訓練體驗。



HORIZON 所設計的家用健身器材，主要是為了幫助世界各地的人們實現健康目標，無論你是剛開始接觸健身運動，或是為下一次大型活動進行訓練，HORIZON 皆能實現全家人需求。



過去三十年來，BowFlex 在居家健身創新、空間節約設計、有氧運動產品方面一直都是領導品牌，持續協助人們完成日常的運動。

SCHWINN

自1965年起，Schwinn Fitness 在室內健身車領域便是最享盛名的品牌，提供完整而令人驚豔的有氧運動解決方案。



VISION 以多功能性與價值性能比健身產品著稱，提供專業零售商及其垂直整合市場，包括酒店、家庭和公寓等，其流行的心肺設備滿足各種理想空間和預算。

SYNCA

SYNCA Wellness 是一個奢華健康品牌，為尋求最佳身心放鬆的消費者提供服務。

FUJIIRYŌKI

作為一個擁有六十多年歷史的頂級健康和美容品牌，FUJIIRYOKI 是第一個大規模生產按摩椅的公司，如今成為全球領先的日本按摩椅品牌，並逐步擴展家用醫療器械與電解還原水整水器等商品，致力於改善人們的健康水平和生活品質。



喬山健康科技身為全球最大的健身運動零售商，致力於提供個人化體驗，激勵所有年齡層與協助人們透過健身運動克服障礙、衝破極限，成為他們理想中更健康、擁有更好體態的人。

全球營運據點

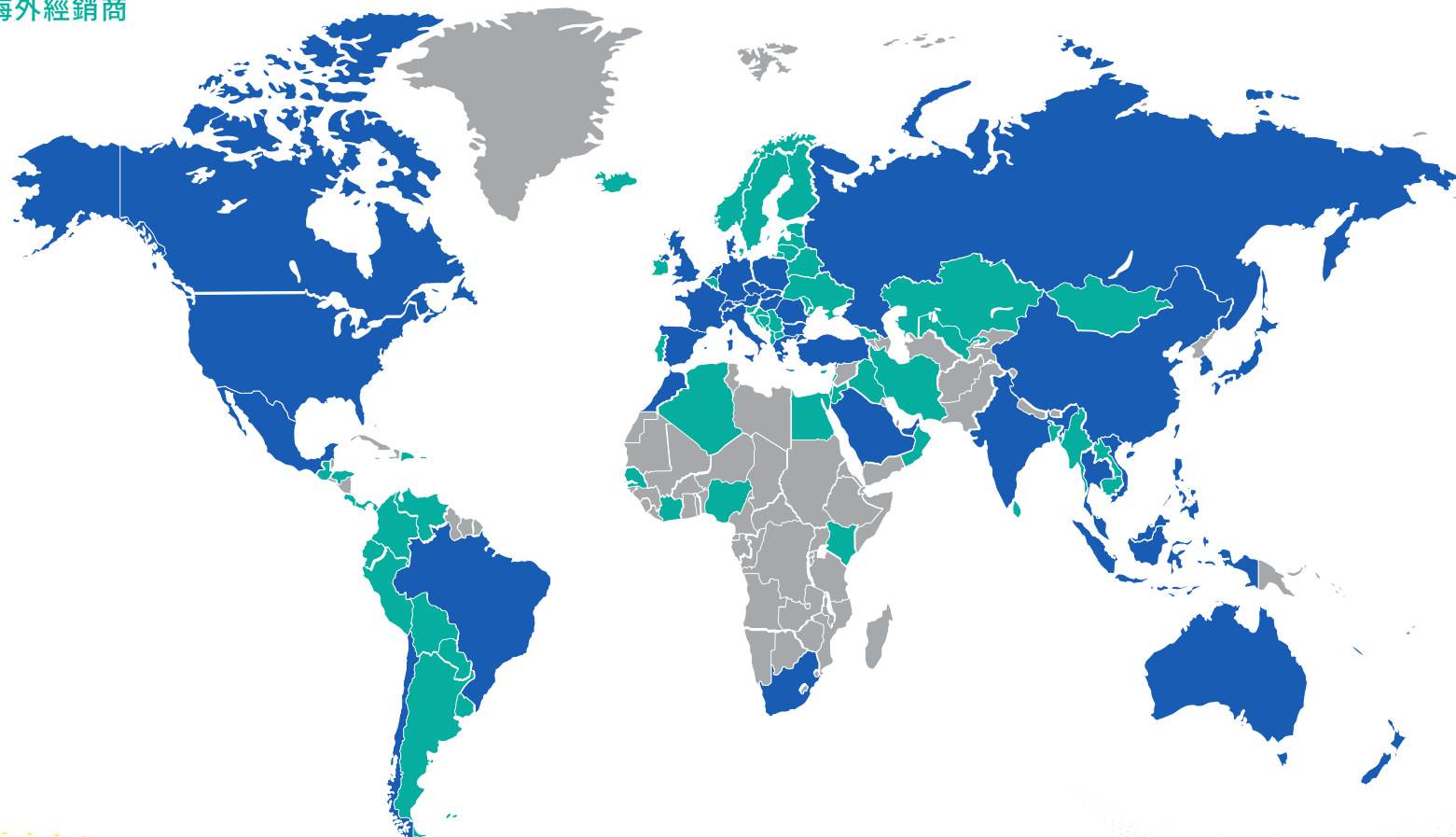
喬山的營運據點遍布各地，在全球包含美國、中國、英國、法國、西班牙、日本、泰國、義大利、馬來西亞、巴西、德國、澳洲、越南、波蘭、希臘、菲律賓、杜拜、墨西哥、加拿大、丹麥、俄羅斯、印尼、捷克、土耳其及南非等地，擁有77家子公司(含分公司) 較前一年度成長10家(約15%)、458家零售經銷商和約10,584名員工。我們致力於成為塑造人類健康最佳之企業，為世界上不同文化帶來卓越的健身與健康體驗，提倡健康的生活理念，提高全民的生活健康水準，引領世界邁向更幸福、更健康的永續新生活。



子公司



海外經銷商



經濟績效

重大主題	經濟績效
衝擊說明	針對公司營運概況、財務績效、營運成本、市場開發、投資盈虧等，建立完整策略與管理作為。良好的經濟績效可長期且穩定地為企業創造價值。反之，企業的財務將面臨困難而可能導致營運中斷
管理方針	訂定企業成長及獲利目標，與客戶、員工、股東、社會共享企業繁榮
永續執行小組	經營治理小組、社會關懷小組
2025年目標達成狀況	年度目標皆達成 ✔本年度達正獲利 ✔提升經營效率 ✔發展與各平臺夥伴之合作（如：Smart TV 及電信平臺），增加健康概念的傳遞、多元使用率與營收來源及數位事業的版圖持續成長 ✔豐富線上課程多元性，整合跨國及跨界資源，以提供喬山用戶全方位服務體驗
短期目標（2026-2027年）	・維持正獲利 ・提升經營效率 ・發展與各平臺夥伴之合作（如：SmartTV 及 電信平臺），增加健康概念的傳遞、多元使用率與營收來源及數位事業的版圖持續成長 ・豐富線上課程多元性，整合跨國及跨界資源，以提供喬山用戶全方位服務體驗
中長期目標（2028年後）	・維持正獲利 ・提升經營效率 ・整合各合作夥伴與用戶需求，共創產業生態圈之永續價值發展。 ・虛實整合，從「硬體、軟體、服務」全面向，創造「全球全方位健康生活產業」

喬山身為以家庭價值觀為基礎的全球健身與健康領導者，面對2025年國際政經環境的不確定性與數位化浪潮所帶來的挑戰，我們持續展現彈性與韌性，穩健調整營運策略，深化零售與數位通路整合，並持續推動多元商用合作模式與產品創新，強化全球布局。透過團隊協作與策略執行，喬山於2025年持續繳出亮眼的財務表現，展現品牌價值與永續經營的實力。

財務績效

GRI 201-1

單位：新臺幣佰萬元

項目		2023年	2024年	2025年
產生的直接經濟價值(註4)		38,716	48,457	55,085
分配的經濟價值	營業成本	(19,642)	(23,507)	(26,859)
	員工薪資與福利(註5)	(7,280)	(8,172)	(9,012)
	股東配發現金(股利)	(303)	(1,213)	(1,365)
	支付出資人的利息	(377)	(350)	(381)
	政治獻金	(0)	(0)	(0)
	所得稅費用(註6)	(509)	(928)	(1,091)
	社會參與投入	(3)	(6)	(6)

註1：2025年留存經濟價值為16,371佰萬元，詳細財務資訊請見喬山健康科技2025年度財務報告書。

註2：留存經濟價值＝「產生的直接經濟價值」－「分配的經濟價值」。產生的直接經濟價值為營業收入加上利息收入、其他收入及利益；分配的經濟價值包含營業成本、員工薪資與福利、支付出資人的款項、按國家別支付政府的款項，以及社區投資。

註3：支付出資人的利息包含：利息支出、債券利息及股票回購。

註4：本年度將2023、2024年之產生的直接經濟價值重編為營業收入加上利息收入、其他收入及利益，故前次報告書所載38,070、47,785新臺幣佰萬元，修正為38,716、48,457新臺幣佰萬元。

註5：本年度將2023、2024年之員工薪資與福利重編為僅包含屬於營業費用者，故原報告書所載8,618、9,782新臺幣佰萬元，修正為7,280、8,172新臺幣佰萬元。

註6：本年度將2023、2024年之所得稅費用重編排除遞延所得稅費用者，故原報告書所載625、1,021新臺幣佰萬元，修正為509、928新臺幣佰萬元。

年產量

單位：件

商品類別	2024年產量	2025年產量
電動跑步機	246,076	213,972
斜躺式健身車	2,209	2,210
健身車	46,092	40,741
橢圓機	47,354	47,265
踏步機	500	700
划船機	6,818	5,950
其他商品 (如儀表、健身器材周邊產品)	374,277	404,074
合計	723,326	714,912

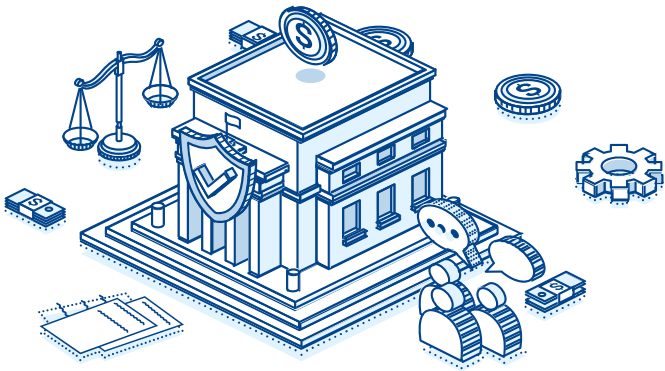
註：2024年健身車產量未包含上海廠之39,180件，故2024年正確之健身車產量為46,092件；另，其他商品未包含上海廠之重訓商品177,519件，故2024年正確之其他商品產量為374,277件。2024年合計年產量更正為723,326件。



公協會

GRI 2-28

組織名稱	擔任職位
臺灣醫療暨生技器材工業同業公會	會員
臺灣體育用品工業同業公會	會員
台中醫療器材商業同業公會	會員
台中市總工業會	會員
社團法人中華民國工商協進會	會員
大台中護理師護士公會	會員
臺灣職業健康護理學會	會員
臺灣連鎖加盟促進協會	會員
上海市體育產業聯合會（上海廠）	會員



政府補助

GRI 201-4

2025年度接受政府之財務補助

單位：新臺幣仟元

補助類別	補助單位	補助項目	補助金額
臺灣地區			
投資補助	國家發展委員會	台商借款息補貼	298.63
稅收減免及抵減	財政部	產創條例營所稅減免	9,617.36
其他	勞動部勞工保險局	產檢薪資補助	3.62
	勞動部勞工保險局	陪產假薪資補助	35.87
	環境部資源循環署	汽機車報廢回收補助	1.3
	台北市體育局	U-Sport臺北樂運動	130.53
小計			10,087.31
上海地區			
投資補助	上海市嘉定區科學技術委員	工業產值增長	4,077
	上海市商務委員會	2025年應對貿易摩擦MFC	1,061
	上海嘉定工業區管理委員會	工業產值增長	941
	上海嘉定工業區管理委員會	2025上半年工業高質量專項	762
	上海市嘉定區商務委員會	外貿企業搶出運補貼	466
	上海市商務委員會	2025年開拓非美市場	448
研發補助	上海嘉定區經濟委員會	重點技術改造專案	5,018
	上海市嘉定區科學技術委員	產學研專案	447
其他	上海市人力資源與社會保障	用人單位女職工產假及生育假期間社會保險	153
小計			13,373
總計			23,460.31

註1：越南廠本年度未取得相關政府補助。

註2：政府未包含於喬山集團之股權結構中。

永續發展架構

GRI 2-11

GRI 2-12

GRI 2-13

GRI 2-14

GRI 2-18

GRI 2-24

喬山作為全球知名的運動健身器材公司，致力於打造優質安全的工作環境，創造促進全人類健康生活的科技產業，我們自2022年起建立永續發展（ESG）委員會，由本公司董事兼總經理羅光廷擔任委員會主席，及各部門主管擔任委員會成員，定期監督執永續執行成效，恪守公司治理與永續發展規範。此外，我們在永續發展委員會下，按照 ESG 三大永續發展面，分別設立地球永續、幸福生活及誠信治理三個永續執行小組，並由各項永續議題相關單位主管組成，規劃與推動達成永續目標，且每年定期彙報成果至永續發展委員會，並呈報至董事會。

永續發展組織

永續發展組織各層級執掌工作說明如下：



永續發展委員會主要職掌

制定 ESG 策略，監督執行情形，檢核 ESG 目標與績效。



永續執行小組主要職掌

規劃符合 ESG 策略之行動，實際推行並達成 ESG 目標，定期彙報成果給委員會檢核。



執行小組成員

主要以總公司相關議題主管，副理/經理層級為主。各執行小組負責人初期由永續辦公室召集。

決策規劃 與監督階層

執行策略階層
各執行小組

管理議題

執行小組
成員

永續發展委員會

- 主任委員：集團總經理
- 委員：各部門主管、臺灣廠總經理

永續辦公室

永續執行小組



綠色營運小組

- 產品品質與安全
- 研發創新
- 生物多樣性管理
- 氣候行動
- 能源管理
- 水資源管理
- 廢棄物管理

- 品保
- 研發
- 採購
- 總務
- 廠務



社會關懷小組

- 人才吸引與留任
- 職涯發展與培訓
- 職業健康與安全
- 人權
- 社會參與
- 客戶關係

- 人資
- 業務
- 客服
- 數位行銷



經營治理小組

- 公司治理
- 誠信經營
- 法令遵循
- 稅務政策
- 經濟績效
- 資訊安全
- 供應商管理

- 法務
- 財務
- 會計
- 稽核
- 資訊

永續發展策略 GRI 2-22

喬山在健身與健康器材產業深耕多年，長期以來持續推動健康生活的文化，我們的願景是成為「塑造人類健康最佳之企業」，並以「達成全球最好最大的健身器材集團」為使命。自1975年創立以來喬山秉持著「真誠、專業、企圖心」的企業價值，我們關懷永續發展的各項相關議題並納入風險評估，積極回應聯合國的永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs），並制定「參與地球永續」、「幸福生活實踐」，及「誠信可靠治理」三大永續策略，落實並定期討論並彙報至永續發展委員會，以檢視及調整執行狀況。

喬山永續願景



喬山永續承諾

健康—我們致力於健康事業的發展，以維護人類健康。

價值—我們力求提供最有價值的產品與服務，滿足顧客的需求。

共享—我們制定永續策略及目標，與利害關係人共同實踐永續發展，持續推動與社會共榮。

喬山永續發展策略（JHT）

Join 參與地球永續

優化自身營運效率，研發低碳永續的產品及服務，引導永續消費，展現氣候領導力。

Happiness 幸福生活實踐

以實踐人權出發，發展員工能力，推動完善福利，打造幸福職場與社會。

Trust 誠信可靠治理

強化公司治理機制、對利害關係人負責，並對永續資訊進行誠信透明的揭露。

永續發展目標

喬山為了達成「參與地球永續」、「幸福生活實踐」及「誠信可靠治理」三大永續策略，已召集永續執行小組訂定各項永續議題的短中長期永續發展目標。本報告書之永續發展目標的範疇包含喬山集團總部、臺灣廠、上海及越南廠，我們將透過執行永續行動計畫來達成目標，並定期檢視執行進度及彙報予永續發展委員會，進行監督檢核及策略調整。

地球永續目標 Join to Change the World

策略主軸：地球永續

永續議題

2025年目標與達成情形

短期目標 (2026-2027年)

中長期目標 (2028年後)

對應章節

研發創新



9.4

- ✓ 研發數位儀表改善專案
- ✓ 研發費用佔營收比例約2.69%
- ✓ 新增專利申請數量達15件，專利取得數量15件

- 研發創新節能產品
- 研發費用佔營收比例達2.2%
- 專利申請數量目標達15件
- 新增商標布局的目標

- 提升創新節能產品營收占比
- 研發費用佔營收占比達2.2%
- 專利申請數量目標達15件
- 導入智財管理系統(例如：臺灣智慧財產管理系統TIPS、ISO 56005)
- 新增商標布局的目標

1.1 研發創新

氣候行動



13.3

- ✓ 以 GHG Proccol 溫室氣體盤查標準進行合併集團之範疇一、二盤查，並針對集團總部、臺灣廠、上海廠及越南廠進行確信
- ✓ 完成氣候相關風險情境分析，並依結果擬定、執行因應策略
- ✓ 參與國際永續評比 EcoVadis
- ✓ 集團總部與臺灣廠、上海廠、越南廠合計溫室氣體排放密集度較基準年(2023年)減少8.42%

- 持續完成喬山個體溫室氣體盤查與確信
- 持續參與並深化國際永續評比 EcoVadis
- 溫室氣體盤查與確信邊界擴大至全集團（包含海內外廠房及銷售據點，與合併財報納入個體邊界一致）
- 集團總部與臺灣廠、上海廠、越南廠合計溫室氣體排放密集度較基準年(2023年)減少0.5%(含)以上

- 規劃制定內部碳定價，讓減碳績效具體化，以利進行更有效的財務評估與目標管理
- 依參與之國際評比結果持續精進
- 於合併集團完成溫室氣體確信後，重新制定基準年，並於2050年達到淨零

1.4 氣候行動

永續議題	2025年目標與達成情形	短期目標 (2026-2027年)	中長期目標 (2028年後)	對應章節
產品品質與安全  12.5 12.6	✔ 零產品召回事件 ✔ 臺灣廠100%取得料件供應商「REACH 承諾保證書」與「RoHS 承諾保證書」 ▲ 臺灣廠、上海廠及越南廠商用開箱不良率分別為0.31%、0.36%、0.69%；越南廠家用開箱不良率1.31% (改善中)	● 零產品召回事件發生 ● 商用開箱不良率低於0.3%；家用開箱不良率低於0.6% ● 臺灣廠100%取得料件供應商「REACH承諾保證書」與「RoHS 承諾保證書」	● 零產品召回事件發生 ● 評估導入運動器材安全相關標準認證 ● 商用開箱不良率低於0.3%；家用開箱不良率低於0.6% ● 臺灣廠100%取得料件供應商「REACH承諾保證書」與「RoHS 承諾保證書」	1.2 產品品質與安全
客訴管理	✔ 工廠對子公司抱怨結案率達100%，及100%執行滿意度調查 ▲ 一次維修完成率約97% (改善中) ▲ 子公司接獲需維修事件，66.3%商用事件於48小時 (77%家用事件於120小時) 完成維修 (改善中)	● 一次維修完成率98% (避免二次維修) ● 子公司接獲需維修事件於48小時 (家用120小時) 完成維修 ● 工廠對子公司抱怨結案率達95.5%，及100%執行滿意度調查	● 一次維修完成率98% (避免二次維修) ● 子公司接獲需維修事件於48小時 (家用120小時) 完成維修 ● 工廠對子公司抱怨結案率達96%，及100%執行滿意度調查	1.3 客戶關係
能源管理  7.2 7.3	✔ 持續落實現有節能措施，集團總部與臺灣廠綠電發電量(躉售台電)達契約用電量 20% ✔ 能源密集度較基準年(2023年)減少 11.9%	● 規劃導入 ISO 50001 能源管理系統，並制定能源管理辦法 ● 持續落實現有節能措施，集團總部與臺灣廠綠電發電量達契約用電量 10% (含)以上 ● 能源密集度較基準年(2023年)減少 0.5% (含)以上	● 取得 ISO 50001 能源管理系統驗證 ● 持續落實現有節能措施，集團總部與臺灣廠綠電發電量達用電量 10% 以上 ● 能源密集度較基準年(2023年)減少 0.5% (含)以上	1.5 能源管理

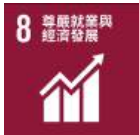


永續議題	2025年目標與達成情形	短期目標 (2026-2027年)	中長期目標 (2028年後)	對應章節
水資源管理  6.3 6.4	✓ 執行製程用水改善專案，使製程用水量較前一年度節省54% ✓ 取水密集度較基準年(2023年)減少16.35% ✓ 廢水排放密集度較基準年(2023年)減少16.00%	• 提升製程用水回收再利用，設定節省用水量目標為較2024年度節省8%(含)以上 • 取水密集度較基準年(2023年)減少0.5%(含)以上 • 廢水排放密集度較基準年(2023年)減少1%(含)以上	• 規劃導入 ISO 46001 水資源效率管理系統 • 取水密集度較基準年(2023年)減少0.5%(含)以上 • 廢水排放密集度較基準年(2023年)減少1%(含)以上	1.6 水資源管理
廢棄物管理  12.5 6.4	✓ 針對產品進行紙包材導入計畫(預計停產或改版者除外) ✓ 已落實完整廢棄物紀錄機制，進行廢棄物來源分類及盤查	• 在產品包裝設計持續增加紙包材的使用占比，並朝向包材體積最小化設計，降低包材使用量 • 臺灣廠設定產品單位廢棄物重量指標，以及基準年(2025)	• 在產品包裝設計持續增加紙包材的使用占比，並朝向包材體積最小化設計，降低包材使用量 • 優化設計、提升製程，每年產品單位廢棄物產生量較基準年減少1%；並擴大上海、越南廠設定產品單位廢棄物重量指標	1.7 廢棄物管理
生物多樣性  15.2	✓ 持續關注相關議題 ✓ 持續公開喬山生物多樣性承諾	• 持續關注相關議題 • 持續公開對生物多樣性維護之承諾	• 規劃導入TNFD框架，辨識自然相關風險與機會，並制定管理方針及因應策略 • 持續公開對生物多樣性維護之承諾	1.8 生物多樣性管理

幸福生活目標 Create Your Happiness

永續議題	2025年目標與達成情形	短期目標 (2026-2027年)	中長期目標 (2028年後)	對應章節
人才吸引與留任 8.5 8.6	✓ 員工自願離職率低於18% ✓ 女性員工比率達32%以上 ✓ 本年度未執行員工敬業度調查(每兩年一次，下次執行為2026年)	• 員工敬業度調查填答率 90%以上 • 員工自願離職率低於18% • 女性員工比率達32%以上 • 制訂雇用當地勞工比例之承諾	• 員工敬業度調查填答率 90%以上 • 員工自願離職率低於18 % • 女性員工比率達32%以上 • 制訂雇用當地勞工比例之承諾 • 設立長期激勵措施及計畫(例如：股權酬勞機制)	2.1 人才吸引與留任
職涯發展與培訓 8.6	✓ 根據各單位需求，已規劃及舉辦相應之員工職能訓練課程 ✓ 員工必修課程完成率達 90% ✓ 補助員工職能相關的外部在職進修學程，本年度集團總部年補助人數達105名	• 根據各單位需求，規劃及舉辦相應之員工職能訓練課程 • 員工必修課程完成率達95% • 補助員工職能相關的外部在職進修學程，年補助人數3名	• 員工必修課程完成率達100% • 補助員工職能相關的外部在職進修學程，年補助人數5名	2.2 人才發展
人權 5.1 5.2 10.2 10.3 10.4	✓ 針對人權盡職調查結果，完善現有人權政策 ✓ 定期與利害關係人溝通人權相關議題 ✓ 擴大人權盡職調查範疇至供應商	• 針對人權盡職調查結果，持續完善現有人權政策 • 定期與利害關係人溝通人權相關議題	• 定期與利害關係人溝通人權相關議題	2.3 人權



永續議題	2025年目標與達成情形	短期目標 (2026-2027年)	中長期目標 (2028年後)	對應章節
職業健康與安全  8.8	✓ 上海廠完成導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，臺灣廠則預計於2026年完成導入 ✓ 職安衛教育訓練時數達成率100% ✓ 鼓勵員工參與公司社團促進身心及健康發展 ▲ 職業傷害比率為2.59%(改善中)	• 通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證 • 職業傷害比率低於1.5 • 職安衛教育訓練時數達成率100% • 鼓勵員工參與公司社團促進身心及健康發展	• 通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統複審 • 職業傷害比率低於1.5 • 職安衛教育訓練時數達成率100% (或課程完訓率100%)	2.4 職業安全與衛生
社會健康  1.1 1.4  3.d  2.1  4.1 4.2 4.5	✓ 公益活動總費用達625萬 ✓ 健康促進參與人次達3萬人	• 公益活動總費用達625萬 • 健康促進參與人次達3萬人	• 公益活動總費用達650萬 • 健康促進參與人次達4萬人	2.5 社會健康



誠信治理目標 Be Your Trusty Company

永續議題

2025年目標與達成情形

短期目標 (2026-2027年)

中長期目標 (2028年後)

對應章節

公司治理



16.6 16.7

- ✓ 女性董事及獨立董事人數占比皆達25%以上
- ✓ 協助董事參與職能課程，每年至少進修6小時，當中包含永續相關課程至少2小時
- ✓ 董事會及功能委員會出席率100%
- ✓ 零重大內稽缺失、零貪污腐敗事件
- ✓ 提升風險鑑別管理績效
- ✓ 配合公司治理評鑑需求，完善官網資訊揭露
- ✓ 將永續資訊管理納入年度稽核計畫涵蓋10項基本稽核要項

- 維持女性董事及獨立董事人數占比皆達25%以上
- 協助董事參與職能課程，每年至少進修6小時，當中包含永續相關課程至少2小時
- 董事會及功能委員會出席率100%
- 配合公司治理評鑑需求，完善官網資訊揭露
- 提升風險鑑別管理績效
- 參照常見缺失案例編入至少2-4項新稽核要項

- 維持女性董事及獨立董事人數占比皆達25%以上
- 協助董事參與職能課程，每年至少進修6小時，當中包含永續相關課程至少2小時
- 董事會及功能委員會出席率100%
- 配合公司治理評鑑需求，完善官網資訊揭露
- 提升風險鑑別管理績效
- 固定每年查核16-20項永續資訊管理稽核要項，並逐年輪替稽核要項以涵蓋不同作業重點

3.1 公司治理

誠信經營



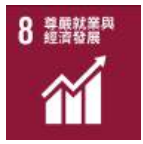
16.3 16.5 16.6

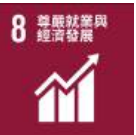
- ✓ 重點部門員工誠信道德教育訓練本年度完訓率為84%
- ✓ 供應商誠信宣導完成率達100% (供應商大會)

- 重點部門員工誠信道德教育訓練完訓率達80%以上
- 供應商誠信宣導完成率達100% (供應商大會)

- 重點部門員工誠信道德教育訓練完訓率達90%以上
- 供應商誠信宣導完成率達100% (供應商大會)

3.2 誠信經營

永續議題	2025年目標與達成情形	短期目標 (2026-2027年)	中長期目標 (2028年後)	對應章節
經濟績效  8.1 8.2 8.3	✓ 本年度達正獲利 ✓ 提升經營效率 ✓ 發展與各平臺夥伴之合作(如：SmartTV 及電信平臺)，增加健康概念的傳遞、多元使用率與營收來源及數位事業的版圖持續成長 ✓ 豐富線上課程多元性，整合跨國及跨界資源，以提供喬山用戶全方位服務體驗	• 維持正獲利 • 提升經營效率 • 發展與各平臺夥伴之合作(如：SmartTV 及電信平臺)，增加健康概念的傳遞、多元使用率與營收來源及數位事業的版圖持續成長 • 豐富線上課程多元性，整合跨國及跨界資源，以提供喬山用戶全方位服務體驗	• 維持正獲利 • 提升經營效率 • 整合各合作夥伴與用戶需求，共創產業生態圈之永續價值發展。 • 虛實整合，從「硬體、軟體、服務」全面向，創造「全球全方位健康生活產業」	關於喬山－經濟績效
法令遵循  16.3 16.6	✓ 法規遵循宣導 ✓ 於e學院平台推出「企業誠信－反貪腐及反賄賂」，供相關部門同仁自主進修學習，受訓90.5% ⚠ 本年度違法事件次數3件，主係違反勞動基準法規、環境影響評估法、越南職業安全及衛生法(改善中)	• 法規遵循宣導 • 年度違法事件次數0件 • 反貪腐法令教育訓練達相關部門同仁受訓70%	• 法規遵循宣導 • 年度違法事件次數0件 • 反貪腐法令教育訓練達相關部門同仁受訓80%	3.3 法令遵循
資訊安全  16.3 16.6	✓ 每年執行至少二次資訊防護演練 ✓ 外網資安測試與檢討改進 ✓ 執行DR Site(災難復原)規劃 ⚠ 本年度發生1起資安事件，經確認無重要資料遺失且未對營運造成重大影響，並已加強資安防護措施(改善中)	• 資安及個資外洩事件0件 • 每年執行至少二次資訊防護演練 • 外網資安測試與檢討改進 • DR Site(災難復原)規劃	• 資安及個資外洩事件0件 • 每年執行至少二次資訊防護演練 • 外網資安測試與檢討改進DR Site(災難復原)規劃	3.6 資訊安全

永續議題	2025年目標與達成情形	短期目標 (2026-2027年)	中長期目標 (2028年後)	對應章節
稅務政策  16.6  17.1 17.3	✓ 揭露各國(含子公司)稅務資訊，並新增前五大銷售子公司國家，共揭露：臺灣、上海、越南、北美商用、北美家用公司之稅務資訊	• 揭露各國(含子公司)稅務資訊，欲新增國家(子公司)：前十大銷售子公司	• 揭露各國(含子公司)稅務資訊，欲新增國家(子公司)：全體	3.4 稅務政策
供應商管理  8.3  16.3 16.6	✓ 供應商各月及年終評核完成率皆達100% ✓ 重點供應商簽訂永續發展承諾達50%以上 ✓ 重點供應商填寫 ESG 自評表達100% ✓ 重點電子供應商簽訂「無衝突金屬承諾」達50%以上 ✓ 持續與供應商共同提升 ESG 績效	• 供應商評鑑完成率100% • 重點供應商簽訂永續發展承諾達50%以上 • 推動既有供應商填寫 ESG 自評表，重點供應商填寫達100% • 持續與供應商共同提升 ESG 績效	• 供應商評鑑完成率100% • 重點供應商簽訂永續發展承諾達75%以上 • 推動既有供應商填寫 ESG 自評表，重點供應商填寫達100% • 持續與供應商共同提升 ESG 績效	3.7 供應商管理

利害關係人溝通

GRI 2-12

GRI 2-29

GRI 3-1

喬山參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）發布之通用準則、行業準則及主題準則（合稱GRI準則或GRI Standards），並根據健身及醫療保健器材產業的永續相關議題與產業特性，辨識出六大主要的利害關係人群體，並依據國際標準 AA1000 SES 利害關係人議合原則（AA1000 Stakeholder Engagement Standard）的五大評估面向，進行利害關係人之關係程度評估問卷設計，由永續發展委員會及永續執行小組進行問卷填寫，鑑別及排序利害關係人之關係程度。喬山重視各方利害關係人的意見，透過多元管道與各利害關係人建立適當之溝通機制，每兩年定期鑑別利害關係人及進行永續發展重大主題調查，並透過每年發行永續報告書揭露利害關係人評估為重大之主題。喬山之六大主要利害關係人群體，分別為客戶、政府機關、員工、股東/投資人、供應商/承攬商、社會。

利害關係人鑑別流程



利害關係人鑑別結果

喬山認真看待各利害關係人提供的意見，針對各利害關係人提供不同的溝通及意見反饋管道，我們積極與利害關係人進行溝通，接納不同面向多元化的意見，拓展我們的視野，盡可能滿足各利害關係人的需求。每年也定期於向董事會報告與各利害關係人之溝通情形。



利害關係人	關注議題	溝通管道	2025年度溝通成果	回應章節
 客戶	- 產品品質與安全 - 供應商管理 - 資訊安全 - 經濟績效 - 研發創新	不定期： - 聯絡專區及免費客服專線：0800-017-360 - 商品部聯絡窗口：+886-4-2566-7100分機1220 - 設有Facebook、Instagram、Threads 與 YouTube等社群媒體，提供多元的客戶溝通管道 - 參與國內外參展	- 客服專線、商品部連絡窗口共收到約28,400多則來電/訊息 2025年參與10+場參展，包含美國HFA Show 2025、歐洲FIBO Global Fitness 2025等活動	關於喬山－經濟績效 1.1 研發創新 1.2 產品品質與安全 3.6 資訊安全 3.7 供應商管理
 政府機關	- 職業健康與安全 - 人權 - 資訊安全 - 產品品質與安全 - 能源管理	不定期： - 公文（函）往來 - 宣導說明會 定期（依法規）/不定期： - 於公開資訊觀測站公告	- 公開資訊觀測站中文重大訊息38則 - 回覆主管機關公文21件，平均回覆時間3日內 - 參與4場宣導說明會	1.2 產品品質與安全 1.5 能源管理 2.3 人權 2.4 職業安全與衛生 3.6 資訊安全
 員工	- 稅務政策 - 廢棄物管理 - 人權	定期： - 每年召開職工福利委員會會議 - 召開公司週會及月會 - 每季召開勞資會議 - 每兩年辦理員工敬業度調查 不定期： - 於公司內部管理平臺公告 - 舉辦說明會及員工教育訓練 - 人資部聯絡窗口： +886-4-2566-7100分機1180、1182 - 廠護部聯絡窗口： +886-4-2566-7100分機6667	- 召開福委會會議4次、勞資會議4次 - 集團總部與臺灣廠辦理教育訓練累積達40,000小時；上海廠達20,000小時；越南廠達40,000小時 - 收到員工意見/申訴信箱來信2件	1.7 廢棄物管理 2.3 人權 3.4 稅務政策



利害關係人	關注議題	溝通管道	2025年度溝通成果	回應章節
 股東/投資人	- 誠信經營 - 公司治理 - 供應商管理 - 客戶關係	定期： - 每季至少一次法人說明會與投資人會議 - 每年公開公司年報、財報及永續報告書 - 每年召開股東會 定期（依法規）/不定期： - 於公開資訊觀測站公告 不定期： - 股東專線：+886-4-2566-7100分機1110 - 公司發言人－羅雅芳副總經理： +886-4-2566-7100 - 代理發言人－林靜寬資深經理： +886-4-2566-7100分機1110	- 公開資訊觀測站中文重大訊息38則 - 發布2025年年報、財報與永續報告書 2025年召開法人說明會4次、投資人會議4次、股東會1次 - 收到股東專線40則來電	1.3 客戶關係 3.1 公司治理 3.2 誠信經營 3.7 供應商管理
 供應商/承攬商	- 法令遵循 - 客戶關係 - 產品品質與安全 - 稅務政策 - 誠信經營 - 經濟績效	定期： - 每年召開供應商大會 - 每月及每年進行供應商評鑑 不定期： - 舉辦廠商研討會 - 供應商參訪 - 供應商連線系統（SRM） - 臺灣廠總經理：+886-4-2566-7100分機2800 - 資材部：+886-4-2566-7100分機2811 - 東大分公司：+886-2-2523-9088	- 臺灣廠、上海廠及越南廠各辦理供應商大會1次 - 完成年度供應商評鑑，評核家數196家，占全體供應商85%，合格率100% - 於SRM系統建置供應商員工反饋機制，2025年度收到1則回饋	關於喬山－經濟績效 1.2 產品品質與安全 1.3 客戶關係 3.2 誠信經營 3.3 法令遵循 3.4 稅務政策
 社會	- 法令遵循 - 經濟績效 - 產品品質與安全 - 人權 - 誠信經營	不定期： - 召開記者會 - 新聞稿傳達和溝通 - 專題採訪 - 舉辦社會公益活動	- 針對公司營收、營運結果，發布16則新聞 - 積極參與社會公益活動，2025年投入沐風關懷協會及中華職棒贊助達新臺幣780萬元	關於喬山－經濟績效 1.2 產品品質與安全 2.3 人權 3.2 誠信經營 3.3 法令遵循

重大性分析

重大性分析

GRI 3-1

喬山為了解各項議題對公司的營運影響及各利害關係人的衝擊程度，定期評估對於本公司具重大性之永續議題，本次重大性主題評估範圍包含喬山集團總部、臺灣廠、上海及越南廠之整體營運與業務。我們參考歐盟提出的「雙重重大性原則（Double Materiality）」，以及GRI 3：重大主題2021的重大性鑑別四步驟，分別根據利害關係人衝擊程度及永續議題衝擊程度調查結果，經內部分別針對永續議題之「影響重大性」與「財務重大性」討論，若永續議題具任一重大性即鑑別為重大主題，並進行永續資訊揭露、制定管理方針，定期追蹤並調整執行對策。

重大主題鑑別流程

STEP.1

了解組織脈絡

- 評估組織營運據點、營運活動，以及組織本身之價值與使命。
- 參考國際永續規範與標準(GRI 準則、SASB、TCFD)、產業特性、同業及標竿企業，歸納出**20**項永續議題。

STEP.2

鑑別實際及潛在衝擊

- 邀請**6**類利害關係人評估永續議題之衝擊程度，並由公司高階主管評估及討論各項永續議題可能對公司造成的正向及負向衝擊。
- 財務重大性：對「組織價值」之衝擊程度。
- 影響重大性：對「治理與經濟、環境、人與人權」之衝擊程度。

STEP.3

評估衝擊的顯著程度

- 由各利害關係人進行永續議題之關注及衝擊程度評估。
- 由公司高階主管依各項永續議題對公司營運及企業永續發展之影響，評估各項永續議題的衝擊程度。
- 回收131份有效外部問卷、107份有效「財務重大性」內部問卷及135份有效「影響重大性」內部問卷，有效問卷回收率79%。

STEP.4

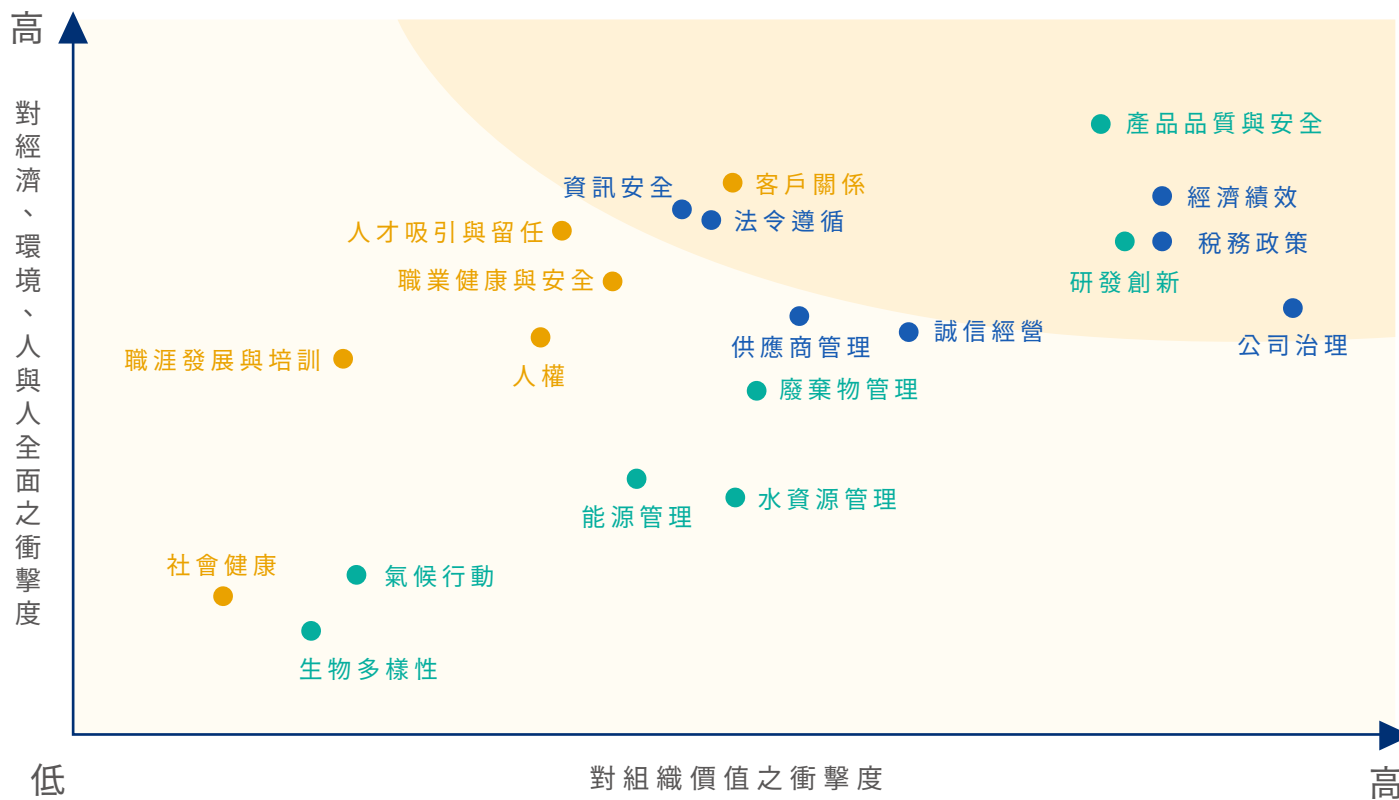
排定最顯著衝擊的優先報導順序

- 彙整公司內部主管評估之各項永續議題對公司營運及 ESG 永續發展造成之衝擊程度，以及利害關係人關注之議題，設定顯著性門檻為財務重大性或衝擊重大性位於PR75以上者，產出**13**項重大永續主題。

喬山定期至少每兩年進行永續發展重大主題之調查，2025年鑑別之重大主題共計8項，包含「產品品質與安全」、「公司治理」、「法令遵循」、「稅務政策」、「資訊安全」、「經濟績效」、「研發創新」、「客戶關係」，並考量重大主題之政策與目標延續性，將「誠信經營」、「職業安全衛生」、「供應商管理」、「氣候行動」及「人權」納為首選重大主題。最終，2025年產出13項重大主題，相較2024年度永續重大主題，新增2項「法令遵循」及「稅務政策」。



重大主題矩陣



人與人權面

- 職業健康與安全
- 人權
- 客戶關係



環境面

- 產品品質與安全
- 研發創新
- 氣候行動



治理與經濟面

- 公司治理
- 誠信經營
- 法令遵循
- 稅務政策
- 經濟績效
- 資訊安全
- 供應商管理

2025年重大主題排序

財務重大性PR75

1. 公司治理（治理與經濟面）
2. 經濟績效（治理與經濟面）
2. 稅務政策（治理與經濟面）
4. 研發創新（環境面）
5. 產品品質與安全（環境面）

衝擊重大性PR75

1. 產品品質與安全（環境面）
2. 客戶關係（人與人權面）
3. 資訊安全（治理與經濟面）
4. 法令遵循（治理與經濟面）
5. 經濟績效（治理與經濟面）

自選重大主題

1. 誠信經營（治理與經濟面）
2. 職業安全衛生（人與人權面）
3. 供應商管理（治理與經濟面）
4. 氣候行動（環境面）
5. 人權（人與人權面）



重大主題衝擊列表

GRI 3-2

GRI 3-3

重大主題	衝擊評估			價值鏈衝擊活動 ●：造成、促成或直接與衝擊相關			政策與執行現況	對應GRI指標 、SASB指標 及TCFD框架	對應章節
	衝擊類型		衝擊說明	上游 供應商	喬山本身	下游客戶/ 經銷商			
	正面	負面							
產品品質 與安全	實際	實際	公司透過對於其所提供之產品與服務可能影響顧客之健康與安全問題，進行相關策略擬定、產品檢測、產品品質認證等管理措施。反之，品質異常的原物料可能造成產品危害，導致客戶損失並影響企業聲譽	●	●	●	現有政策 為提升產品品質，喬山於「品質手冊」宣示集團品質目標，且訂有「有毒有害物質管制作業程序」及「集團市場重工／報廢及CPSC（美國消費品安全委員會）召回管理標準作業程序」，確保產品使用者安全 管理方針 - 透過價值鏈垂直整合，產品中的每個關鍵零件都來自喬山製造廠，以嚴格的控管為消費者做好品質把關 - 進行全面的產品安全性檢測，並獲得多項產品安全認證標章 - 落實有害物質管理，要求供應商簽署「RoHS承諾保證書」以及提供公證單位所出具高度關注物質檢測資料	GRI 416 顧客健康與安全 GRI 417 行銷與標示 CG-TS-250a.1. (1)產品召回次數；(2)產品召回總數 GS-TS-250a.3 與產品安全相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額 CG-TS-250a.4. 評估和管理產品中的化學品相關的風險和/或危害之流程的討論	1.2 產品品質與安全 1.3 客戶關係
公司治理	潛在	實際	建立有效的企業治理架構，維持董事會及各功能性委員會有效運作，並透過提升董事專業與多元性、導入績效評估機制等，強化企業治理與維護股東權益。反之，股東/投資人等利害關係人之權益將無法被保障，且降低企業之競爭力	●	●	●	現有政策 喬山已訂定規章，包含「公司章程」、「公司治理實務守則」、「公司股東會議事規則」、「公司董事會議事規範」、「公司董事及監察人選任程序」、「公司審計委員會組織規程」、「公司薪資報酬委員會組織規程」及「公司董事會績效評估辦法」等，有效強化公司治理 管理方針 - 對董事會及功能性委員會訂定公司規章及守則，並透過定期內部稽核確認執行狀況 - 每季召開董事會、每年至少4次審委會、每年至少2次薪酬委員會 - 訂定董事多元化政策，設立女性董事及獨立董事比例目標 - 設置永續發展委員會	GRI 2 一般揭露	3.1 公司治理



重大主題	衝擊評估			價值鏈衝擊活動			政策與執行現況	對應GRI指標、SASB指標及TCFD框架	對應章節
	衝擊類型		衝擊說明	●：造成、促成或直接與衝擊相關					
	正面	負面		上游 供應商	喬山本身	下游客戶/ 經銷商			
法令遵循	潛在	實際	遵循適用之法令及主管機關監理要求，並透過法規遵循管理程序，強化員工及合作夥伴之合規意識，以確保各項業務活動符合法令規範，而維持營運穩定性，強化公司治理，及增進利害關係人信任。反之，可能導致主管機關裁罰、民事或行政爭議及影響企業聲譽	●	●		管理方針 - 各業務及功能單位負責與其營運活動相關之法令遵循，並持續追蹤法規變動，適時調整、落實內部管理措施，以確保營運活動符合最新法令要求 - 辦理新進人員到職教育訓練及不定期法規課程，提升同仁的法令遵循意識。 - 設置屬於董事會之內部稽核單位，每年定期查核各單位法令遵循情形 - 建立內部檢舉（吹哨）與申訴機制，提供員工及利害關係人可匿名反映疑似違規或不當行為之管道，並確保案件之獨立性調查及保密處理機制	GRI 2 一般揭露 GRI 206 反競爭行為 GRI 417 行銷與標示 GRI 418 客戶隱私	3.3 法令遵循
稅務政策	潛在	實際	公司對於稅務政策及管理策略的擬定，並依據各營運地方稅務法規及符合國際租稅準則之規範公開揭露稅款金額與流向。反之，如未妥善依法規治理、繳納及揭露稅務情形，可能導致企業面臨違法風險及影響公司聲譽		●		現有政策 本公司重視稅務治理與法令遵循，秉持誠信經營及永續治理原則，建立稅務管理制度與內部控制機制，確保各營運據點依所在地稅務法令及相關規範辦理各項稅務申報與繳納作業，以降低稅務風險並維護企業聲譽。	GRI 207 稅務	3.4 稅務政策
							管理方針 - 遵循各營運據點所在地之稅務政策，依法正確繳納稅額，並依相關規範進行資訊揭露，確保稅務資訊透明 - 由會計長負責日常稅務執行與管理，並聘請外部專家提供專業稅務諮詢		

永續發展架構

利害關係人溝通

重大性分析

重大主題	衝擊評估			價值鏈衝擊活動 ●：造成、促成或直接與衝擊相關			政策與執行現況	對應GRI指標 、SASB指標 及TCFD框架	對應章節
	衝擊類型		衝擊說明	上游 供應商	喬山本身	下游客戶/ 經銷商			
	正面	負面							
經濟績效	潛在	實際	針對公司營運概況、財務績效、營運成本、市場開發、投資盈虧等，建立完整策略與管理作為。良好的經濟績效可長期且穩定地為企業創造價值。反之，企業的財務將面臨困難而可能導致營運中斷	●	●		現有政策 訂定企業成長及獲利目標，與客戶、員工、股東、社會共享企業繁榮	GRI 201 經濟績效	關於喬山－經濟績效
研發創新	實際	潛在	因應全球市場需求變化迅速，透過不斷的研發和創新，推出各式新型態的產品與服務，同時重視智慧財產管理，以提高公司產業競爭力及品牌價值。反之，將可能失去產業競爭優勢，損失消費者忠誠度，及可能產生智財侵害風險導致財務損失並損害公司聲譽		●	●	現有政策 喬山訂有「專利檢索及專利申請作業程序」，以利布局專利，突破創新 管理方針 • 提高產品關鍵技術及零組件自行開發及生產，並規劃投入低碳產品研發 • 設置智慧財產管理系統，以利喬山對專利、商標、設計預算控管等智慧財產權的全方位管理 • 推出整合軟硬體之設備平臺及新商業模式，把握數位內容發展商機，持續為家用市場帶來突破	自訂主題-研發創新專利	1.1 研發創新
客戶關係	實際	實際	與顧客溝通服務、產品訊息與服務市場，了解其需求、提升產品品質，以維繫顧客關係及增進顧客滿意度。與顧客建立良好關係將為企業帶來正面的經濟績效；反之，顧客忠誠度將大幅度降低，進而影響公司營收		●	●	現有政策 喬山已制訂「客戶抱怨處理作業程序」及「客戶服務作業程序」，以服務客戶滿意為最高原則 管理方針 依循完善的客戶服務作業程序，建立客訴、維修與賠償處理等售後服務機制及流程	GRI 418 客戶隱私	1.3 客戶關係

永續發展架構

利害關係人溝通

重大性分析

重大主題	衝擊評估			價值鏈衝擊活動 ●：造成、促成或直接與衝擊相關			政策與執行現況	對應GRI指標、SASB指標及TCFD框架	對應章節
	衝擊類型		衝擊說明	上游 供應商	喬山本身	下游客戶/ 經銷商			
	正面	負面							
誠信經營	潛在	潛在	針對公司營運概況、財務績效、營運成本、市場開發、投資盈虧等，建立完整策略與管理作為。良好的經濟績效可長期且穩定地為企業創造價值。反之，企業的財務將面臨困難而可能導致營運中斷		●	●	現有政策 為強化監督與控管效力，喬山「防範內線交易管理作業程序」及「工作規則」（含檢舉獎懲機制），落實誠信經營 管理方針 • 訂定誠信經營要求規範，並設有舉報管道及獎懲機制，鼓勵員工勇於檢舉不合法事件 • 針對所有新進員工進行誠信經營教育訓練，並為加強防範內線交易，對員工進行內、外部之內線交易課程訓練	GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為	3.1 公司治理 3.2 誠信經營
職業安全衛生	潛在	實際	建立職業安全衛生管理措施與政策，包含工作場所安全維護、職災風險管理、員工健康管理方案與健康檢查等，以增進整體員工健康與安全。反之，可能造成員工職業工傷的事件	●	●		現有政策 喬山制訂「安全衛生管理計畫」、「危害鑑別與風險評估作業程序」，執行職業安全衛生管理；並為維護承攬商安全，訂定「承攬商安全衛生管理程序」 管理方針 • 導入ISO 45001職業安全衛生管理系統 • 每季定期召開安全衛生委員會會議 • 執行四大保護計畫，進行健康風險辨識及危害評估 • 辦理職業健康促進活動	GRI 403 職業安全衛生	2.4 職業安全與衛生

重大主題	衝擊評估			價值鏈衝擊活動 ●：造成、促成或直接與衝擊相關			政策與執行現況	對應GRI指標、SASB指標及TCFD框架	對應章節
	衝擊類型		衝擊說明	上游 供應商	喬山本身	下游客戶/ 經銷商			
	正面	負面							
供應商管理	潛在	潛在	針對公司營運概況、財務績效、營運成本、市場開發、投資盈虧等，建立完整策略與管理作為。良好的經濟績效可長期且穩定地為企業創造價值。反之，企業的財務將面臨困難而可能導致營運中斷	●	●		現有政策 喬山訂有「供應商管理政策」，並依循「供應商甄選及管理作業程序」、「供應商評鑑作業辦法」及「供應商永續發展實務守則」進行供應商篩選與評核，並要求簽署承諾書監督供應商永續管理	GRI 204 採購實務 GRI 205 反貪腐 GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估 CG-TS-430 a.1 直接供應商的社會責任稽核(1)不合格率；(2)(a)優先不符合項和(b)其他不符合項的相關糾正措施率 CG-TS-430 a.2 供應商在社會責任守則下(供應商行為準則、供應商管理)的不合格率以及後續對此矯正之比率 CG-TS-000.B 製造的數量及外包的百分比	3.7 供應商管理
氣候行動	潛在	實際	公司辨識對未來可能造成營運衝擊之氣候變遷議題（如風災、強降雨及各項極端氣候等），建立相關減緩與調適策略，並訂定相應的指標與目標如：工作模式調整、緊急應變計畫等，以降低氣候變遷對業務之衝擊，同時發掘新的業務機會。反之，企業可能對極端氣候造成之危害無所適從，進而造成營運中斷等衝擊		●	●	管理方針 • 推展集團總部、臺灣廠、上海廠及越南廠GHG Procotol溫室氣體盤查及確信 • 依據GHG Procotol新增完成9支產品碳足跡盤查，並已累計完成18支 • 深化TCFD架構，進行氣候相關風險情境分析，量化財務衝擊	GRI 201 經濟績效	關於喬山—經濟績效

重大主題	衝擊評估			價值鏈衝擊活動 ●：造成、促成或直接與衝擊相關			政策與執行現況	對應GRI指標、SASB指標及TCFD框架	對應章節
	衝擊類型		衝擊說明	上游 供應商	喬山本身	下游客戶/ 經銷商			
	正面	負面							
人權	實際	潛在	公司對於人權的政策與管理方針，包含針對不同人權議題如性別、童工、原住民權益、強迫勞動等，以及針對營運所涉及之對象，如員工(如男女同酬、少數族群僱用等)、供應商(如採購政策、稽核)等所採取之人權相關作為。反之，可能造成人權侵害，造成違法或商譽損失	●	●		現有政策 喬山訂有集團Human Resource Policy，遵守聯合國人權宣言，並制訂「性騷擾防治措施作業程序」杜絕職場不法侵害 管理方針 - 集團總部、臺灣廠、上海廠及越南廠員工人權盡職調查，持續優化管理政策 - 設置性騷擾申訴處理委員會 - 尊重外籍員工多元文化背景，設置祈禱室，並定期於東南亞節慶辦理慶祝活動	GRI 202 市場地位 GRI 403 職業安全衛生 GRI 405 員工多元化與平等機會 GRI 406 不歧視	2.3 人權
資訊安全	潛在	實際	公司提升資訊安全及保護營業機密，並強化客戶隱私保護機制，包含設立單位負責維護內部資訊安全、執行資安稽核及管理資安設備。建立穩健的資訊安全制度，落實資訊安全管理，避免公司面臨資訊設備失靈或遺失客戶資料之風險		●	●	現有政策 喬山已制訂「資通安全管理政策」，規範包含喬山集團總公司與子公司、建置維護廠商以及其他經授權使用人員，皆遵循此政策，以避免資通系統遭受不當使用或蓄意破壞，或當遭受不當使用、蓄意破壞等緊急事故時，能迅速應變處置，並在最短時間內回復正常運作，降低該事故可能帶來之經濟損害及營運中斷 管理方針 - 因應歐盟一般資料保護規定(General Data Protection Regulation, GDPR)要求，委由第三方機構進行隱私權衝擊影響評估(Data Protection Impact Assessment, DPIA) - 設立資料保護長(Data Protection Officer, DPO)，並於歐盟地區建立專屬SAP硬體機房，以符合資訊安全要求 - 人員資通安全意識及訓練、資通系統安全管理、資訊機房維護、-資通系統及資料保護等	GRI 418 客戶隱私	3.6 資訊安全

1 Join 參與地球永續

我們的承諾

依據世界經濟論壇（World Economic Forum）發佈的《2025全球風險報告》，極端天氣事件分別位居短期及長期主要風險的前二名，因此展開各項氣候行動以減緩風險刻不容緩。喬山積極投入低碳產品研發，並將持續依氣候相關財務揭露建議書（TCFD）各項建議深化，強化永續競爭力。

喬山以塑造人類健康為使命，我們堅持提供無與倫比的品質以滿足消費者的每一項需求，以最先進的製程與嚴格的把關提供值得信賴的產品。我們也依循完善的客戶服務作業程序，建立客訴、維修與賠償處理等售後服務機制及流程，以服務客戶滿意為最高原則。



- | | |
|-------------|-------------|
| 1.1 研發創新 | 1.6 水資源管理 |
| 1.2 產品品質與安全 | 1.7 廢棄物管理 |
| 1.3 客戶關係 | 1.8 生物多樣性管理 |
| 1.4 氣候行動 | 1.9 廠區環境管理 |
| 1.5 能源管理 | |



1.1 研發創新

重大主題	研發創新
衝擊說明	因應全球市場需求變化迅速，透過不斷的研發和創新，推出各式新型態的產品與服務，同時重視智慧財產管理，以提高公司產業競爭力及品牌價值。反之，將可能失去產業競爭優勢，損失消費者忠誠度，及可能產生智財侵害風險導致財務損失並損害公司聲譽。
現有政策	喬山訂有「專利檢索及專利申請作業程序」，以利布局專利，突破創新。
管理方針	- 提高產品關鍵技術及零組件自行開發及生產，並規劃投入低碳產品研發 - 設置智慧財產管理系統，以利喬山對專利、商標、設計預算控管等智慧財產權的全方位管理 - 推出整合軟硬體之設備平臺及新商業模式，把握數位內容發展商機，持續為家用市場帶來突破
永續執行小組	綠色營運小組
2025年目標達成狀況	年度目標皆達成 ✔ 研發數位儀表改善專案 ✔ 研發費用占營收比例約2.69% ✔ 新增專利申請數量達15件，專利取得數量15件
短期目標（2026-2027年）	- 研發創新節能產品 - 研發費用占營收比例達2.2% - 專利申請數量目標達15件 - 新增商標布局的目標
中長期目標（2028年後）	- 提升創新節能產品營收占比 - 研發費用占營收比例達2.2% - 專利申請數量目標達15件 - 導入智財管理系統（例如：臺灣智慧財產管理系統TIPS、ISO 56005） - 新增商標布局的目標

1.1.1 創新研發突破

喬山不斷提高產品關鍵技術與零組件自行開發及自行生產，以控管成本優勢為研發主要策略之一，依據商用與家用產品定位，設定重點關鍵技術及零件開發，持續投入創新研發，為消費者打造優異的運動體驗。近幾年我們把握數位內容商機，與電信公司和健身房合作發展健身訂閱制服務，推出整合軟硬體之設備平台及新商業模式，以改變家用市場之消費方式為突破點，保持市場主導地位。我們持續優化個人使用體驗，顛覆用戶對運動的既有想像。

跨國研發技術團隊

喬山研發團隊橫跨臺灣、中國、越南及美國等國家，我們長期培育經驗豐富及技術精湛的工程技術團隊，滿足客戶之專業需求，以及其對於高品質產品之期許。我們透過厚實的研發資源與技術量能，分析產業趨勢，結合市場需求，收斂重點發展方向，規劃出未來3年研發藍圖掌握先機，佈局專利，以期達成企業永續經營。2025年喬山的研發支出約為新臺幣14.6億元，相較於2024年（11.4億元）的研發費用增加了28%，約占2025年營業收入的2.69%。2025年共有約600名員工投入研發工作，較2024年提升。

低碳產品研發

喬山於產品設計時考量環境保護議題，依循中華民國國家標準 CNS 15663 及歐盟危險性有害物質限制指令（RoHS，Restriction of Hazardous Substances Directive）等相關要求來對於原物料的使用控管，並符合歐盟廢電機電子設備指令（WEEE，Waste Electrical and Electronic Equipment）的產品廢棄回收標準；在產品設計上盡可能排除電著及電鍍等高污染表面製程，控制並降低環境污染。

2025年，我們亦透過產品設計變更優化製程，減少製程時間以降低生產耗電量，並透過原料及包材替換減輕產品重量，增加單趟產品運輸集裝量以提升包材與空間利用率，進而減少產品運輸碳排放。

喬山因應全球節能減碳趨勢與客戶對高效能產品的需求，致力於開發節能產品，使全球消費者在使用喬山健身產品的過程中，不只達到強健身心的效果，更能夠減少產品因使用過程中的用電而間接產生的溫室氣體排放，達成自身健康與環境永續的雙贏。因此，喬山於2024年啟動無刷直流（BLDC）馬達能技術的開發專案，並已於2025年將該馬達應用在跑步機、於越南小量生產，未來也將逐步導入至旗下核心健身產品中。BLDC 馬達具備高效率、低耗電、低噪音、低震動與長壽命等優點，透過此項技術革新，我們期望能進一步降低產品使用期間的能源消耗，延長設備壽命，同時提升整體運動體驗。此專案展現喬山在節能科技領域的研發實力，也為我們落實環境永續、邁向低碳營運的重要一步。

智慧節能裝置 Energy Saver Mode

喬山將環保節能概念充分運用於產品設計，當機台閒置**15**分鐘，即自動進入休眠模式，此模式下可降低**90%**以上待機電力輸出。同時亦考量產品使用者之便利性，機台隨開即用，可快速喚醒儀表，不必再次彎腰開啟下方總電源。



數位儀表研發

2025年，喬山持續投入健身器材數位儀表之研發，將其列為年度重點研發成果之一，致力於建構具備高韌性、易維護且可長期擴充的數位生態系統，以回應市場快速變化與使用者體驗升級的需求。展望2026年，喬山研發團隊將進一步聚焦於核心驅動組件的效能優化，以及數位互動系統的架構升級，為全球使用者提供更穩定、直覺且具備長效價值的健身解決方案。

• 架構模組化，延長產品週期：

透過儀表系統的模組化設計，強化硬體維修與更換的彈性，降低單一組件故障導致整機汰換的風險，有效延長產品使用年限。

• 操作性提升，優化運動表現：

導入以人為本的 UI/UX 設計，簡化操作流程，有助於使用者更專注於運動本身，提升器材使用頻率與數位互動價值。

• 軟體敏捷迭代，價值持續增長：

透過系統化架構支援軟體快速更新，使既有設備可藉由版本迭代持續取得新功能，確保產品在市場快速變遷下仍具備長期競爭力。

💡 近三年研發成果

MATRIX

全系列累計超過**542**種
2025年研發**56**種



可調式啞鈴組



upright-bike

MG-PL79
負重式小腿訓練機MG-PL78
負重式臀部訓練機MG-PL60
負重式肩推機Integrity Series
CLSX 橢圓機Flexstrider
橢圓機Climber
爬梯機

JOHNSON

FITNESS & WELLNESS

全系列累計超過**222**種
2025年研發**4**種



A365按摩椅



RT2160 按摩背墊



Super AI 按摩椅



VISION

FITNESS

全系列累計超過**492**種
2025年研發**16**種

VST700-PL80
負重式哈克深蹲訓練機VF24_IC700-
LCD_ConsoleVF24 IC700
indoor-cycle consoleV-DLED-C
控制台V-A V-ACS
SL 系列

1.1 研發創新 1.2 產品品質與安全 1.3 客戶關係 1.4 氣候行動 1.5 能源管理 1.6 水資源管理 1.7 廢棄物管理 1.8 生物多樣性管理 1.9 廠區環境管理

全系列累計超**932**種
2025年研發**2**種

Squat-Rack

Oxford-6-
Rower-55.0R-
Recumbent-Bike-mai健身車RB 5.0Ri
(臥式健身車)Fitness RC30
Recumbent
Exercise BikeAndes系列 -
輕商用橢圓機7.4 AT Treadmill
2025HBN70S
訓練椅配件

SCHWINN

全系列累計超**16**種
2025年研發**14**種

IC8 飛輪車



sft3.1 treadmill

BowFlex

全系列累計超**122**種
2025年研發**7**種bxt6-1
FlexStrider1090i
可調式啞鈴t6-hero
treadmill5.1S
可調式重訓椅

Max Trainer

treadmill-t6-
hero

1.1.2 產品生命週期評估

喬山與價值鏈夥伴共同以捍衛綠色地球為目標，因此除了針對營運活動進行溫室氣體排放量盤查與確信，我們導入產品生命週期評估(Life Cycle Assessment, LCA)，並參考 ISO 14064-1 溫室氣體盤查及 ISO 14067 碳足跡國際標準之規範要求，涵蓋範圍自搖籃（產品原料階段）至墳墓（產品廢棄處理階段），計算出產品碳足跡，並以在生命週期各階段的碳足跡皆降低為原則的同時，針對較具有減碳潛力的生命週期關鍵階段，集中資源探索更多可行的減碳解決方案。為落實喬山與價值鏈夥伴對健身產品的減碳責任，喬山承諾將在2030年前為客戶提供重點量產機種的碳足跡資訊，透過穩定地逐步擴大盤查，確保不同健身需求的族群在使用喬山的產品時，皆能了解各機種在其生命週期各階段中對環境產生的影響。

自2023年起，我們已完成臺灣廠、上海廠及越南廠之跑步機、橢圓機、重訓機及按摩椅等量產機種之碳足跡盤查，並規劃後續進一步完成碳足跡查證；最新碳足跡計算成果公告於喬山官網，供利害關係人參閱。



產品碳足跡

💡 關鍵零組件自製

喬山著重於各項健身器材生產製造技術、關鍵零組件及技術之發展。我們自行研發製造之馬達、馬達控制器、上控板、下控板及發電機，能有效提升整體零組件之相容性與效能，降低維修需求與成本，透過三大關鍵因素延長產品生命週期，以降低對環境之衝擊，成就喬山於全球健身運動器材之領導地位。

減少原物料使用

喬山自製馬達搭配馬達控制器，使兩者具有更高相容性，一個馬達控制器對應多顆馬達的供給關係，減少零件備用需求。



延長使用壽命

喬山充分掌握技術，自製馬達不僅具備高效能及靜音穩定的特性，其特殊設計更能在低轉速便能達成所需馬力，大幅延長使用壽命。



減少能源耗用

喬山發電機考量**環境保護**與**減少能源耗用**，使用者踩動機台時，帶動線圈磁鐵將動能轉換為**電能**，產生電力供上、下控板系統使用，達到自發電功能；滿足機台運作需求後，多餘電力更可提供使用者行動裝置充電。

下控板系統可充分將發電機產生之電力接收並分配至上控板系統及阻力系統，**提升能源應用率**。



1.1.3 智慧財產權管理

喬山為保護自有及尊重他人智慧財產權，依循「專利檢索及專利申請作業程序」推展研發工作及維護智慧財產。當各部門有專利資訊之需求時，得向專利部門申請所需專利資訊，透過智財案件管理系統來進行專利檢索，針對特定對象進行專利案件之搜尋、研讀及分析，藉以了解相關專利技術及/或評估專利侵權風險、可專利性及專利有效性等之相關作業。智慧財產管理系統的設置，有助於喬山對於專利、商標及設計預算控管等智慧財產權的全方位管理，提升管理效率與決策品質。若該專案經專利部門評估後認為該特定技術具有一定程度之可專利性，得對該技術展開專利提案，以正式簽呈呈請具有適當權責之主管核決，並由研發長（或以上）裁示專利案件之申請、領證及維持。

喬山鼓勵員工提出專利申請，設有專利申請獎金，當權責主管核准發明專利提案後，依申請專利之國家/組織所屬地區發放相應金額；若發明專利申請案經官方公告授權後，可取得專利獲准獎金，甚至若該獲准專利成為公司某產品之賣點，可獲得專利貢獻獎金。

近三年專利申請與取得件數統計

項目	2023年	2024年	2025年
申請件數（累計）	976	999	2,407
取得件數（累計）	802	829	1,647
有效件數（累計）	203	206	521
審查中件數（累計）	35	38	46

註1：審查中件數（累計）係包含官方已通知核准但尚未公告生效之專利。
註2：相關專利申請與取得件數大幅提升，主係將旗下 BowFlex 品牌之專利資料納入計算。

近三年專利重點成果

項目	2023年	2024年	2025年
專利獎金發放人次	共7人次	共6人次	共6人次
專利獎金發放金額	新臺幣31,000元	新臺幣43,000元	新臺幣8,666元
重點專利項目	- Upper body cycle (使用者可調整左右側手把獨立或相對轉動) - 握把觸控螢幕 - 扶手內側變色LED - Recumbent EP (藉由特殊的踏板運動軌跡及踏板仰角變化進行腿部運動) - for insurance system (運動器材與運動用途驗證函數及驗證方法)	- Treo Daily虛擬訓練軟體 - Onyx跑步機可收式移動輪 - Onyx系列產品外觀設計 - 慣性攀爬機 - Mirror健身魔鏡 - 攀爬機（樣品階段）	- Bowflex new 552可調式啞鈴 - 倍力旋鈕 - Climber浮動踏板兩對擺臂共軸 - AI健身虛擬教練 - 坐式橢圓機



1.2 產品品質與安全

重大主題	產品品質與安全
衝擊說明	公司透過對於其所提供之產品與服務可能影響顧客之健康與安全問題，進行相關策略擬定、產品檢測、產品品質認證等管理措施。反之，品質異常的原物料可能造成產品危害，導致客戶損失並影響企業聲譽。
現有政策	為提升產品品質，喬山於「品質手冊」宣示集團品質目標，且訂有「有毒有害物質管制作業程序」及「集團市場重工／報廢及 CPSC（美國消費品安全委員會）召回管理標準作業程序」，確保產品使用者安全。
管理方針	- 透過價值鏈垂直整合，產品中的每個關鍵零件都來自喬山製造廠，以嚴格的控管為消費者做好品質把關 - 進行全面的產品安全性檢測，並獲得多項產品安全認證標章 - 落實有害物質管理，要求供應商簽署「RoHS 承諾保證書」以及提供公證單位所出具高度關注物質檢測資料
永續執行小組	綠色營運小組
2025年目標達成狀況	✔ 零產品召回事件 ✔ 臺灣廠100%取得料件供應商「REACH 承諾保證書」與「RoHS 承諾保證書」 ▲ 臺灣廠、上海廠及越南廠商用開箱不良率分別為0.31%、0.36%、0.69%，越南廠家用開箱不良率1.31%；主要受產量提升及產線擴張，新舊製程尚在磨合所致，品保團隊已啟動每週定期異常檢討與製程改善作業（改善中）
短期目標（2026-2027年）	- 零產品召回事件發生 - 商用開箱不良率低於0.3%；家用開箱不良率低於0.6% - 臺灣廠100%取得料件供應商「REACH 承諾保證書」與「RoHS 承諾保證書」
中長期目標（2028年後）	- 零產品召回事件 - 評估導入運動器材安全相關標準認證 - 商用開箱不良率低於0.3%；家用開箱不良率低於0.6% - 臺灣廠100%取得料件供應商「REACH 承諾保證書」與「RoHS 承諾保證書」

1.2.1 產品品質管理

GRI 416-1

CG-TS-250a.1

CG-TS-250a.3

喬山身為健身運動產品製造的領導者，從原材料到成品的製造，我們皆採用先進的工法，透過價值鏈的垂直整合，產品中的每個關鍵零件都來自喬山自家的製造廠，讓喬山可以完全控制其設計和建構方式。若零件非喬山所製造，便會徹底進行審核，以確保每個零組件之間完美地協同工作。

喬山於1996年首度通過 ISO 9001 品質管理系統驗證，持續保持 ISO 9001：2015 品質管理系統有效性。我們依循「品質手冊」進行產品品質管理，並訂有集團品質政策，以「成為具有世界級品質的公司」為願景，為消費者進行嚴格的品質把關。我們定期召開三廠產品會議及品質週會及季會，並以多項品質關鍵績效指標（KPI）設定年度目標，如市場開箱不良率（OOB）、批量不良、品質成本及客戶抱怨結案率等，每月均由部門主管檢視目標達成情況。

此外，我們亦針對電磁干擾及無線射頻項目、電器安全項目、機械安全、化學項目、節能項目及防火等項目均進行產品安全性檢測，並獲得多國產品安全認證標章，包含歐盟 CE 標示、北美 ETL、TUV 安全規格標準認證、日本 PSE 認證 (Product Safety of Electrical Appliance & Material) 及澳洲 RCM 標示 (Regulatory Compliance Mark) 等，確保產品最高品質。

產品衝擊評估

喬山對**100%**的產品和服務類別進行健康和 safety 衝擊之全面評估，並對於產品或服務在其生命週期中所產生的健康與安全問題，採行系統性作為：

產品和服務的風險衝擊	檢測方式	檢視頻率
客戶使用安全	新產品開發時，依據產品規格書(PPS)安全規範要求，協同第三方的實驗室進行歐盟 CE 等認證並產出報告。	依循產品開發 SOP，於試產時進行安規認證，相關資料存放於公司系統中。
產品安全係數過低	新產品開發過程中，針對關鍵部件進行強度分析，得到設計的安全係數值。不同地方所要求的安全係數可能不盡相同，但大部分安全係數焊接件設定需低於 9 ksi，組裝件設定需低於 18 ksi。	工程師展開 DFMEA 風險評估作業，並與品保部檢討，針對風險指數較高項目將進行強度分析、組裝驗證、測試驗證等處置。
不符合 RoHS 標準	協調料件供應商進行自我宣告程序，簽署「RoHS 承諾書」。	依「供應商及外包商管理作業程序」，資材部每二年檢視法規更新內容，要求供應商更新驗證報告，或更新自我宣告書。
開箱不良	依據各子公司提供的市場開箱不良率(Out of Box Breakdown, OOB)資料，訂定年度目標，計算 OOB 達成率，進而確認各工廠 OOB 改善情況。	定期召開品質週會及季會，檢視、追蹤及監督各廠 OOB。

💡 電子即時管理看板

為因應產品對健康和安全的潛在衝擊，並落實產品品質與製造安全管理，臺灣廠於2025年完成電子即時管理看板之全面導入，整合SAP（企業資源管理）、Shop Floor（生產現場管理）及CRM（客戶關係管理）等管理數據，將生產、品質、供應商與物流等關鍵營運資訊進行串聯。透過以 KPI 為核心的即時視覺化管理機制，喬山得以即時掌握製程狀況與品質異常，並支援管理階層進行決策與資源調度，降低供應風險，進而強化產品品質監控、追溯能力與整體營運安全：



訂單管理

即時掌握接單與出貨狀態，透過準交率與生產進度指標，強化訂單履約能力與客戶服務水準。

生產管理

藉由工單與製程追蹤機制，即時掌握各製程進度與生產品質，提升生產透明度與管理效率。

供應商管理

整合供應商訂單、交期與品質資訊，並定期進行績效評核，確保來料品質穩定與供應運作可靠。

庫存管理

建立即時庫存與儲位管理机制，提升庫存透明度與出貨準確性，進一步優化存貨調度與周轉效率。

品質管理

串接製程與檢驗數據，建立產品檢驗結果與製造序號之關聯，並結合供應商與生產資訊進行整體品質監控，強化品質追溯與風險控管能力。

💡 產品測試

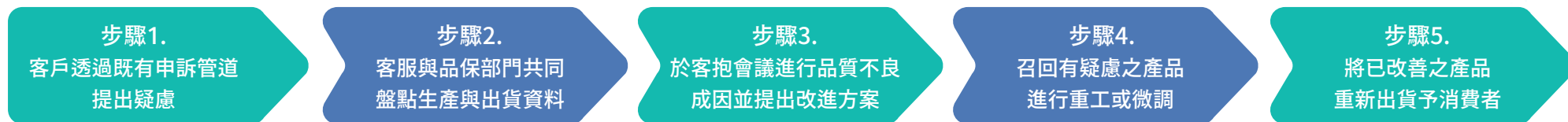
除運用電子即時管理看板持續監控品質狀況外，喬山亦於產品出廠前實施完整且系統化的產品測試流程。測試流程主要區分為軟體測試區與壽命測試區，其中軟體測試區透過模擬使用者實際操作情境，並回溯檢視過往市場問題與使用回饋，確認產品功能與操作表現符合市場需求；壽命測試區則依據不同市場與產品特性訂定相應之測試條件，例如以機械腳模擬跑步機使用情境，並針對坐墊、皮帶、皮帶輪及曲柄踏板組等關鍵零組件，訂有各自的專屬測試標準，以確保產品於出廠前具備良好品質與耐用度。此外，測試流程亦配置環境測試（如高濕、高熱的特殊環境測試）與摔落測試等設備，進一步驗證產品於不同使用條件下之穩定性與可靠性，作為出廠前品質與使用安全的最後把關。

💡 產品召回

喬山為有效管理產品異常之維修與報廢作業，訂有「集團市場重工／報廢及CPSC（美國消費品安全委員會）召回管理標準作業程序」，針對產品品質問題，確認是否需執行重工（產品品質異常可經由維修來回復其穩定功能）及召回等品質改善作業。當客戶提出品質問題存在操作安全疑慮或存在高風險疑慮，我們必須於內部定期的客戶抱怨會議中分析產品不良之成因，並執行市場重工作業。客服與品保須在客戶抱怨會議前，共同針對品質問題完成詳細資料準備作業，確認發生品質問題該批產品之生產期間、生產序號、生產數量及已出貨數量等，並視情況由集團品保召集工廠、研發、業務等部門主管，藉由討論取得充分資訊做出更嚴謹之決策。

在我們對產品品質的堅持及嚴格管理之下，近三年臺灣、上海及越南地區均無發生任何產品召回事件。

💡 產品召回流程圖



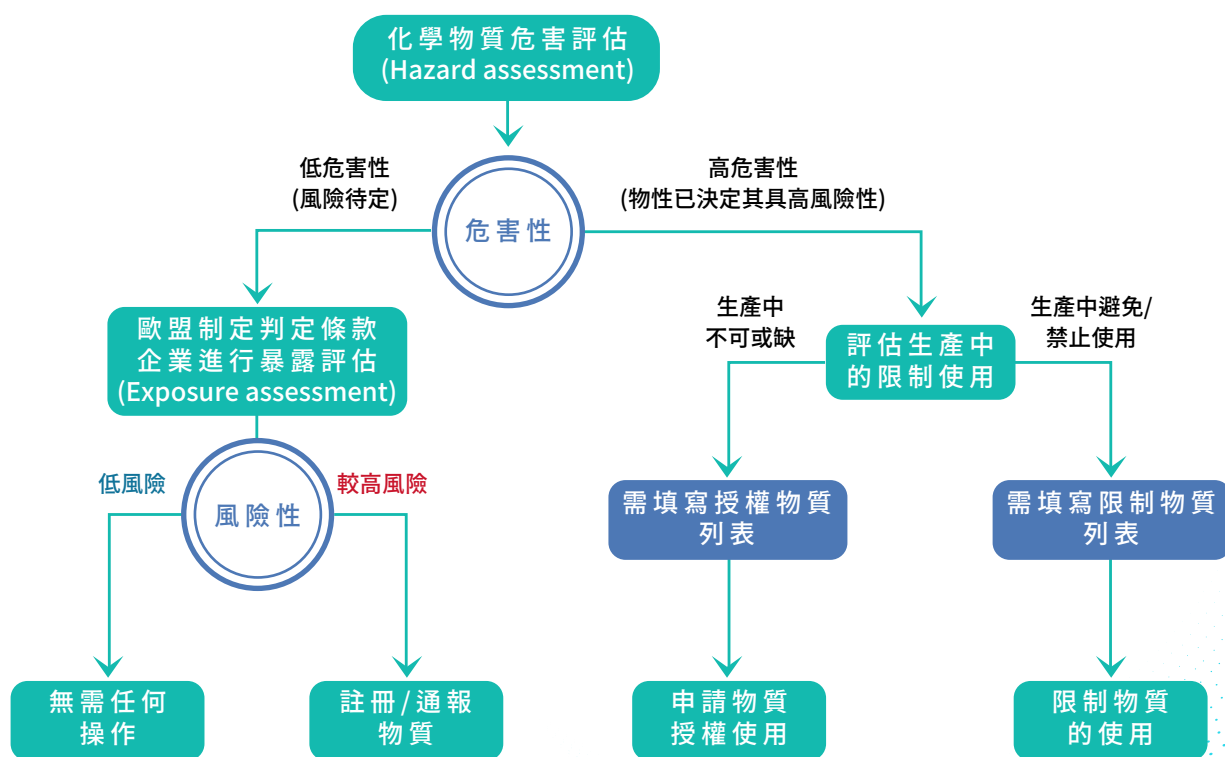
1.2.2 有害物質管理 CG-TS-250a.4

喬山為因應歐盟各國環保法令之要求，依循「有毒有害物質管制作業程序」訂定產品有毒有害物質（SVHC 歐盟高度關注化學品）管制及供應商應共同配合事項，了解成品中是否含有對人體和環境有危害之高關注物質，以做為通報、告知買家及一般消費者，或申請授權之依據。我們肩負起保護地球環境以及減輕對生態系統影響之責任，對產品使用之材料、元件、零件、包裝材料及製程附屬材料等現行料件進行全面調查，並要求供應商檢附「REACH 承諾保證書」、「RoHS 承諾保證書」以及公證單位所出具 SVHC 檢測資料。

💡 機種物料展開調查

資材部門依物料別提出供應商清單，要求廠商將所承製的物品／物料送第三方實驗室測試分析內含的化學物質，供應商提供實驗室測試報告、SVHC 調查表、REACH 符合承諾書等資料予喬山，後續由研發部門計算 SVHC 含量，判斷是否符合法規要求，並由品保部門依「有毒有害物質管制作業程序」進行進料檢驗與管制，可疑物料將送外部公正單位進行檢測，最終完成調查，產品可進入量產階段。

💡 有害物質管理流程



1.3 客戶關係

重大主題	客戶關係
衝擊說明	與顧客溝通服務、產品訊息與服務市場，了解其需求、提升產品品質，以維繫顧客關係及增進顧客滿意度。與顧客建立良好關係將為企業帶來正面的經濟績效；反之，顧客忠誠度將大幅度降低，進而影響公司營收。
現有政策	喬山已制訂「客戶抱怨處理作業程序」及「客戶服務作業程序」，以服務客戶滿意為最高原則。
管理方針	依循完善的客戶服務作業程序，建立客訴、維修與賠償處理等售後服務機制及流程
永續執行小組	社會關懷小組
2025年目標達成狀況	✔ 工廠對子公司抱怨結案率達100%，及100%執行滿意度調查 ▲ 一次維修完成率約97%；主要受尖峰期人力調度、跨國物流及外包客服團隊銜接影響，公司已針對客服與維修流程進行定期檢討與優化，致力改善服務效率（改善中） ▲ 子公司接獲需維修事件，66.3%商用事件於48小時（77%家用事件於120小時）完成維修；主要受尖峰期人力調度、跨國物流及外包客服團隊銜接影響，公司已針對客服與維修流程進行定期檢討與優化，致力改善服務效率（改善中）
短期目標（2026-2027年）	• 一次維修完成率98%（避免二次維修） • 子公司接獲需維修事件於48小時（家用120小時）完成維修 • 工廠對子公司抱怨結案率達95.5%，及100%執行滿意度調查
中長期目標（2028年後）	• 一次維修完成率98%（避免二次維修） • 子公司接獲需維修事件於48小時（家用120小時）完成維修 • 工廠對子公司抱怨結案率達96%，及100%執行滿意度調查

1.3.1 客戶溝通與服務

客戶給予喬山的回饋都是我們持續進步的動力，我們傾聽客戶的聲音，重視客戶的每一項訴求，提供多方溝通管道，包含免費客服專線、官方網站聯絡信箱以及專人聯絡資訊等，並且每月針對產品品質、客戶抱怨等項目進行客戶滿意度調查，並以9.5分（滿分10）為滿意度目標，定期檢視與彙整客戶滿意度結果，使客戶服務機制更加完善。

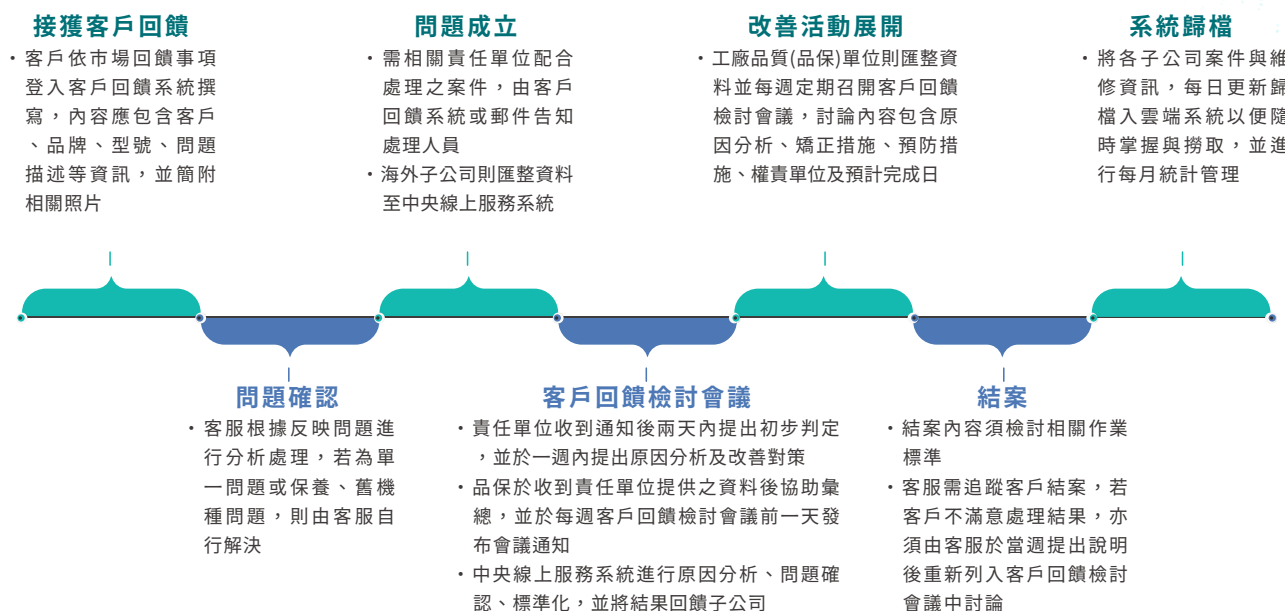
喬山擁有專業迅速的售後服務團隊和強大的原廠維修技師，我們專注於維持產品品質的穩定性和舒適性，提供產品完善的保固服務和實在且迅速的原廠件更換。針對售後服務團隊，喬山每年對各地區子公司進行教育訓練，盡力優化售後服務品質並提升客戶滿意度。此外，我們也持續升級客戶自助服務頁面，如建立線上資料庫提供產品操作影片、啟動預防性維護計畫等，致力於超越客戶期望，打造更出色的客戶服務。

自2016年來，我們的 MATRIX 及 HORIZON 品牌在德國 Plus X Award 屢獲佳績，該獎項是由德國產品及市場研究機構發起，對歐洲工藝技術、體育運動和生活時尚等產業創新產品進行評選。該機構針對使用者，從售前建議至售後服務等整體服務體驗進行評分，而來自眾多使用者的肯定更讓 HORIZON 獲得健身器材類別「最佳客戶滿意度獎」的殊榮！

客源拓展與產品推廣

除了維繫良好客戶關係與提升消費體驗外，為了拓展客源並強化產品在國際市場的能見度，喬山也透過展會的參與進行新品推廣。2025年，喬山參與美國國際健身器材展覽會（HFA Show 2025）、德國國際健身與康體博覽會（FIBO Global Fitness 2025）等重要展會。HFA Show 吸引近10,000名與會者、363家參展商；FIBO Show 則匯聚逾1,200家參展品牌，吸引來自129國的154,748名專業觀眾。展會中，旗下 Matrix 展示全新升級的 Magnum Plate-Loaded 系列，Vision Fitness 則發表全新商用有氧、重訓及數位整合方案，充分展現喬山持續以創新產品，推動全球健康與健身產業發展的實力。

客戶回饋處理流程



美國國際健身器材展覽會

(HFA Show 2025)



德國國際健身與康體博覽會

(FIBO Global Fitness 2025)





1.4 氣候行動

重大主題	氣候行動
衝擊說明	公司辨識對未來可能造成營運衝擊之氣候變遷議題（如風災、強降雨及各項極端氣候等），建立相關減緩與調適策略，並訂定相應的指標與目標如：工作模式調整、緊急應變計畫等，以降低氣候變遷對業務之衝擊，同時發掘新的業務機會。反之，企業可能對極端氣候造成之危害無所適從，進而造成營運中斷等衝擊。
管理方針	• 推展集團總部、臺灣廠、上海廠及越南廠GHG Proccotol溫室氣體盤查及確信 • 依據GHG Proccotol--新增完成9支產品碳足跡盤查，並已累計完成18支 • 深化 TCFD 架構，進行氣候相關風險情境分析，量化財務衝擊
永續執行小組	綠色營運小組
2025年目標達成狀況	年度目標皆達成 ✔ 以 GHG Proccotol 溫室氣體盤查標準進行合併集團之範疇一、二盤查，並針對集團總部、臺灣廠、上海廠及越南廠進行確信 ✔ 完成氣候相關風險情境分析，並依結果擬定、執行因應策略 ✔ 參與國際永續評比 EcoVadis ✔ 集團總部與臺灣廠、上海廠、越南廠合計溫室氣體排放密集度較基準年(2023年)減少8.42%
短期目標（2026-2027年）	• 持續完成喬山個體溫室氣體盤查與確信 • 持續參與並深化國際永續評比 EcoVadis • 溫室氣體盤查與確信邊界擴大至全集團（包含海內外廠房及銷售據點，與合併財報納入個體邊界一致） • 集團總部與臺灣廠、上海廠、越南廠合計溫室氣體排放密集度較基準年(2023年)減少0.5%(含)以上
中長期目標（2028年後）	• 規劃制定內部碳定價，讓減碳績效具體化，以利進行更有效的財務評估與目標管理 • 依參與之國際評比結果持續精進 • 於合併集團完成溫室氣體確信後，重新制定基準年，並於2050年達到淨零

1.4.1 氣候相關財務揭露TCFD

💡 四大核心要素

喬山為了掌握氣候變遷對營運的潛在衝擊，2022年起依循「氣候相關財務揭露建議書（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）」，針對四大核心要素建構氣候資訊框架，並邀請各部門一同鑑別與喬山相關之氣候變遷風險及機會，依鑑別結果擬定因應措施與管理目標。

- 由永續發展委員會定期召開會議監督永續執行成效，並提升管理階層對氣候議題的認知，與其共同商討氣候相關風險之衝擊重大性及發生可能性。以建立跨部門合作機制，同時制訂因應策略及管理目標，並滾動調整和定期檢視達成情形。
- 2025年，於年中與年末各進行減碳進度追蹤報告管理，且不定期進行重大議題管理。

- 定期於永續報告書中報導目標達成情況。
- 持續完成喬山集團總部、臺灣廠、上海廠及越南廠的溫室氣體盤查及第三方確信，及產品碳足跡盤查。
- 2025年母公司綠電發電量占比達10.24%（契約用電量達20.00%）；同時，上海廠完成太陽能導入。
- 2025年達154家既有供應商完成ESG評估問卷。



- 2025年加入外部專家職能，並跨部門討論與鑑別短中長期氣候風險與機會。
- 評估重大氣候風險與機會對公司營運、策略及財務的潛在衝擊。
- 精進氣候相關風險情境分析，並根據結果進一步擬定因應策略並落實執行，提升整體氣候韌性。
- 訂定風險管理流程，以矩陣分析氣候風險與機會之鑑別結果。
- 評估將氣候風險整併入公司整體風險管理制度。

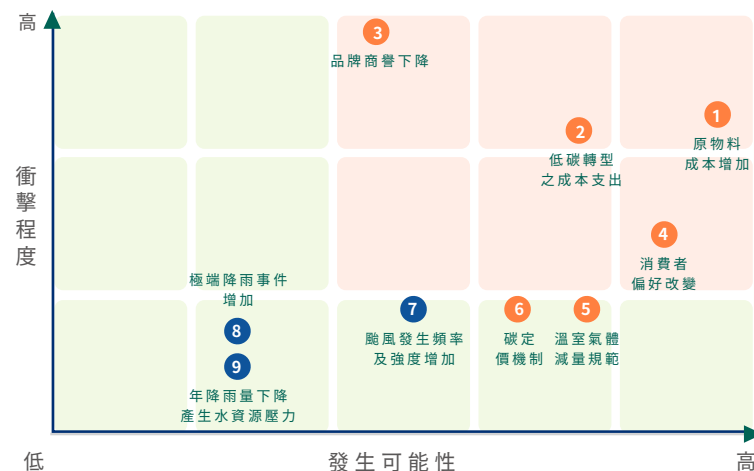
氣候變遷風險與機會鑑別流程

四大步驟鑑別氣候變遷風險與機會：



喬山除透過跨單位的協力討論，於本年度亦結合外部專家之專業職能，共同鑑別與集團最為攸關之氣候相關實體風險、轉型風險及機會。我們鑑別出具有中度以上之衝擊程度與發生機率之氣候風險包含：原物料成本增加、低碳轉型之成本支出增加、品牌商譽下降，以及消費者偏好改變等衝擊；具有中度以上之衝擊程度與發生機率之氣候機會包含：開發或擴大低碳產品與服務、提高消費者購買意願、發展再生能源項目並採用節能措施，以及朝向更有效率的製程。未來我們也將持續推動各項氣候行動方案，期盼能降低氣候變遷風險對營運與財務衝擊，並把握氣候所帶來的成長機會。

氣候變遷風險重大性矩陣分析



註：橘色圖標為轉型風險；藍色圖標為實體風險。

排序/風險類別

風險因子

轉型風險

- | | |
|-----------|-----------|
| 1 市場風險 | 原物料成本增加 |
| 2 技術風險 | 低碳轉型之成本支出 |
| 3 名譽風險 | 品牌商譽下降 |
| 4 市場風險 | 消費者偏好改變 |
| 5 政策和法規風險 | 溫室氣體減量規範 |
| 6 政策和法規風險 | 碳定價機制 |

次要

轉型風險

- | | |
|-----------|-------------|
| 7 立即性-颱風 | 颱風發生頻率及強度增加 |
| 8 立即性-強降雨 | 極端降雨事件增加 |
| 9 長期性-旱災 | 缺水或限水 |



機會等級	機會類別	機會因子	機會描述	潛在衝擊（營運／財務）	影響期間	喬山因應措施與管理目標
重大	轉型風險-市場風險	原物料成本增加	因氣候變遷導致運動器材製造過程需要之原物料成本提高，使供應商增加與公司之簽約金額，進而導致製造成本增加	營運衝擊 產品或原物料短缺，造成供應不穩甚至斷鏈，以致於公司無法順利供貨	中期 發生時間 3-5年內	與供應商談定穩定的供貨數量，以確保商品價格穩定與供貨無虞，避免供應鏈斷鏈
				財務衝擊 - 因原物料短缺造成取得成本增加 - 原物料短缺造成製程受阻、營運中斷，將使營收減少		
	轉型風險-技術風險	低碳轉型之成本支出	政府及顧客對於低碳解決方案的要求，導致產品開發方向轉變，如推動低碳轉型過程中，為減少公司自身營運碳排放量進而增加的研發成本	營運衝擊 - 溫室氣體排放量增加受到主管機關挑戰，接單及產量可能受到限制 - 忽略消費者對低碳產品之需求，將使客源流失	短期 發生時間 1-3年內	喬山將因應低碳轉型趨勢，不僅積極投入低碳產品創新研發，亦致力於降低製程能源使用效率，減少營運碳排放
				財務衝擊 - 推動低碳轉型須增加研發成本 - 面對未來碳費徵收，不進行低碳轉型將導致支出成本增加 - 消費者品牌忠誠度下降，客源流失造成營收減少		
	轉型風險-名譽風險	品牌商譽下降	依據國際趨勢，企業將氣候風險納入營運考量，若企業對於氣候風險管理不當，可能降低利害關係人之信任，對於品牌商譽有負面影響，顧客對品牌信任下降導致營收下跌及商譽損失	營運衝擊 - 無法符合投資人對企業永續的期待，降低投資人投資意願 - 企業形象受損將使供應商合作意願及消費者對品牌信任度降低	長期 發生時間 5年以上	喬山2022年成立永續發展委員會，因應氣候變遷之各項風險，召集各單位共同商討衝擊重大性及發生之可能，並針對各項重大氣候風險制訂因應策略及管理目標，定期檢視達成情形，並滾動調整
				財務衝擊 - 投資人投資意願下降，造成股價下跌 - 消費者品牌忠誠度下降，客源流失造成營收減少		

1.1 研發創新

1.2 產品品質與安全

1.3 客戶關係

1.4 氣候行動

1.5 能源管理

1.6 水資源管理

1.7 廢棄物管理

1.8 生物多樣性管理

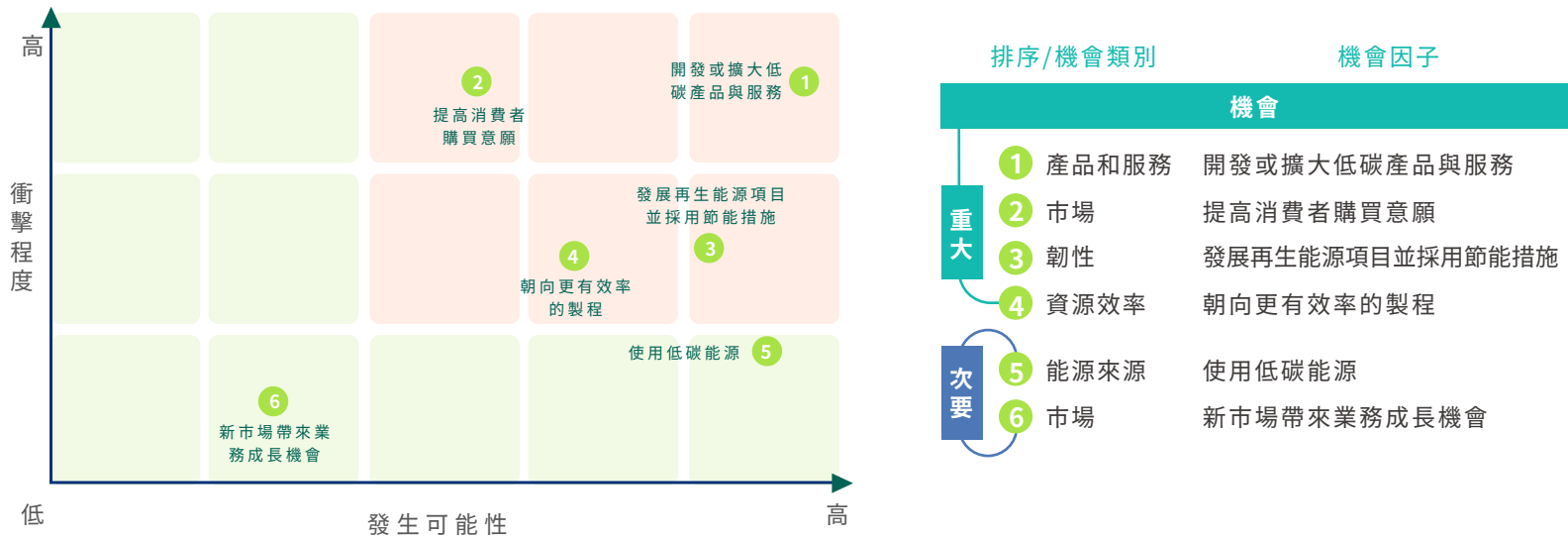
1.9 廠區環境管理

機會等級	機會類別	機會因子	機會描述	潛在衝擊（營運／財務）	影響期間	喬山因應措施與管理目標
重大	轉型風險-市場風險	消費者偏好改變	消費者對氣候議題的關注逐漸提升，偏好選用低碳或對環境衝擊較低之產品，產品若不符合消費需求可能遭到市場淘汰	營運衝擊 • 消費者傾向購買其他品牌之低碳產品，造成客源流失	中期 發生時間 3-5年內	喬山在產品設計上滿足節能設計要求，符合歐盟能源相關產品指令，且多朝自發電方向設計，掌握市場對低碳產品增加的需求，未來也將順應消費者購買偏好及市場需求，持續投入低碳產品研發，並致力於提升低碳產品營收占比
				財務衝擊 • 消費者轉向其他同業，降低營業收入		
次要	轉型風險-政策轉型風險和法規風險	溫室氣體減量規範	依循國內主管機關因應氣候變遷設立之減碳目標，公司需進行碳盤查及減碳規劃，推動減碳方案初期時將導致營運成本上升	營運衝擊 • 因應法規要求，公司每年須完成碳盤查與驗證，並進行溫室氣體減量目標管理 • 未依主管機關要求執行碳盤查及驗證，可能衍生法遵風險並影響品牌信譽	短期 發生時間 1-3年內	喬山配合「上市櫃公司永續發展路徑圖」，於2021年啟動臺灣廠區溫室氣體範疇一、二盤查，2024年則啟動範疇三盤查，並已訂定減量目標，陸續推動與執行各項減碳措施
				財務衝擊 • 啟動碳盤查與第三方驗證，將使投入成本增加 • 若未遵循相關法規要求，可能產生裁罰、改善成本及聲譽受損所衍生之營收損失		
	轉型風險-政策和法規風險	碳定價機制	政府推動碳定價機制，公司超量碳排放將會產生罰款，額外增加營運成本	營運衝擊 • 溫室氣體增量受到主管機關挑戰，接單及產量可能受到限制 財務衝擊 • 超量碳排放將導致碳費支出成本增加	長期 發生時間 5年以上	喬山將依據溫室氣體盤查結果，擬定減碳策略與目標，讓減碳績效具體化，以利進行更有效的財務評估與目標管理



機會等級	機會類別	機會因子	機會描述	潛在衝擊（營運／財務）	影響期間	喬山因應措施與管理目標
次要	實體風險-立即性-颱風	颱風發生頻率及強度增加	強烈颱風侵襲頻率增加，導致營運中斷或工廠停工，嚴重時更將危及廠區人員安全	營運衝擊 - 颱風致使營運中斷，造成原定營運計畫延遲 - 因強風豪雨，造成員工通勤或作業時發生傷害 - 部分供應商因颱風衝擊商品生產，供貨減少將使供應鏈短缺甚至斷鏈	長期 發生時間 5年以上	喬山加強總部、各廠及營業據點防災演練與宣導，確保人員安全，同時落實供應鏈管理，避免供應鏈短缺或斷鏈造成營運中斷
				財務衝擊 - 因營運受阻或中斷，造成營收下滑 - 供應鏈短缺甚至斷鏈，將使公司營收減少		
	實體風險-立即性-強降雨	極端降雨事件增加	暴雨發生次數增加，可能導致公司辦公室、廠房出現淹水或積水情形，促使資產損失、影響器材生產進度或需付出更多製造成本。	營運衝擊 - 淹水致使營運中斷，造成原定營運計畫延遲 - 因作業區域強降水或淹水，造成員工職業傷害	中期 發生時間 3-5年內	強颱或豪雨警報發布時，喬山將預先做好防護措施，如堆放沙包、門窗強化等。此外，我們也將智能化倉儲建於地勢較高處，降低因強降雨導致倉儲淹水的風險
				財務衝擊 - 因營運受阻或中斷，造成營收下滑 - 產品因倉庫淹水而損壞，使在庫產品減損 - 淹水造成設備損壞或使用年限減少		
	實體風險-長期性-旱災	缺水或限水	政府推動碳定價機制，公司超量碳排放將會產生罰款，額外增加營運成本	營運衝擊 - 部分供應商因缺水而衝擊商品生產，供貨減少將使供應鏈短缺甚至斷鏈 - 因供水減少造成營運用水短缺	中期 發生時間 3-5年內	喬山強化水資源管理，除了加強員工節水觀念，建立節水習慣及意識，也將持續規劃節水行動以及提升製程用水回收再利用率
				財務衝擊 - 供應鏈短缺甚至斷鏈，將使公司營收減少 - 為取得營運所需原物料，公司將付出更多成本取得		

氣候變遷機會可能性矩陣分析



機會等級	機會類別	機會因子	機會描述	潛在衝擊（營運／財務）	影響期間	喬山因應措施與管理目標
重大	產品和服務	開發或擴大低碳產品與服務	醫療保健器材產業的ESG理念在於實現創新科技，來達到低碳甚至零碳排放以及零廢棄的目標。國際大廠逐漸重視循環經濟與綠色環保產品，以減少產品對環境的負面影響	營運衝擊 • 開發低碳產品與服務將提升品牌的綠色形象，強化永續競爭力	中期 發生時間 3-5年內	喬山將承諾2050淨零路徑圖，朝淨零碳排放目標邁進，我們也於集團環境中承諾持續減低事業廢棄物，並有效使用資源，盡可能做到回收再利用，降低產品對環境的衝擊
				財務衝擊 • 透過低碳產品與服務，取得產業中競爭優勢地位將有助營收成長		
	市場	提高消費者購買意願	國人永續意識與認知提升下，未來提供低碳或符合環境效益之產品除強化企業形象，也可提升市場價值，並可能提高消費者購買意願而使營收增加	營運衝擊 • 提升企業形象與市場價值，擴大潛在客戶群	中期 發生時間 3-5年內	喬山不僅投入低碳產品研發與製造，更積極推廣低碳產品使用。我們身為具影響力的健身運動品牌，將攜手全球共同減碳
				財務衝擊 • 切中消費者對低碳產品之偏好，將使營收增加		

機會等級	機會類別	機會因子	機會描述	潛在衝擊（營運／財務）	影響期間	喬山因應措施與管理目標
重大	韌性	發展再生能源項目並採用節能措施	在氣候變遷的挑戰下，為響應政府能源轉型政策，可於廠房屋頂架設太陽能面板發展綠電，降低電網依賴性並增加能源穩定性	營運衝擊 提前備足再生能源發電量，增加彈性應變政策的能力	中期 發生時間 3-5年內	喬山已於臺灣及上海廠區裝設太陽能發電裝置，並計劃參與企業綠電倡議計畫「RE 10x10」，宣示於2025年至少達總用電量10%綠電使用
				財務衝擊 增設再生能源發電裝置初期雖增加支出成本，但當未來綠電使用成本降低，能源支出成本亦可降低		
	資源效率	朝向更有效率的製程	新產線或既有產線提升能源使用效率，減少能源使用及污染排放，除能降低營運成本外，也提升產品價值	營運衝擊 提升設備功效，減少能源消耗	短期 發生時間 1-3年內	喬山於集團環境中承諾將盡量選用低污染無危害製程或設備。此外，我們也將提升製程能源使用效率，持續減少能源使用及污染排放
				財務衝擊 能源使用效率提升可降低能源支出成本		
次要	能源效率	使用低碳能源	未來燃煤發電成本上升，綠電使用成本降低，企業提早投入低碳能源轉型計畫，降低溫室氣體排放，掌握碳交易市場先機	營運衝擊 透過再生或低碳能源，取代外購電力使用，促使公司進一步達成企業淨零	中期 發生時間 3-5年內	喬山已於臺灣廠區屋頂裝設太陽能發電裝置，未來也將評估增設太陽能面板，並規劃綠能憑證的購買，並承諾於2050年100%使用再生能源
				財務衝擊 燃煤發電成本提升將使能源支出成本提高，原物料取得成本也將增加		
	市場	新市場帶來業務成長機會	市場趨勢針對低碳產品及降低產品生命週期足跡的要求，將創造新商機	營運衝擊 消費者對於低碳意識逐漸上升，把握低碳商機、提升企業永續形象與價值	短期 發生時間 1-3年內	喬山積極開拓低碳市場，投入低碳產品創新研發，滿足消費者綠色偏好，持續鼓勵消費者一同支持低碳消費，增加消費者對公司永續之認同，提升公司永續商譽
				財務衝擊 - 良好的企業永續形象可提高投資人投資意願，提升市值 - 切中消費者對低碳產品之偏好，將使營收增加		

氣候情境分析

鑑於極端氣候事件發生頻率持續上升，對全球社會及經濟層面造成顯著衝擊，國際與國內對於氣候風險管理及資訊揭露之要求亦日益提升。為強化氣候風險管理成效並及早規劃因應措施，喬山運用氣候情境分析，評估氣候變遷情境下各類氣候災害可能對業務營運所造成之影響。在實體風險方面，透過鑑別流程評估，喬山相對較易受到颱風事件影響，可能因強降雨引發淹水，進而導致廠區生產延遲、影響人員安全，或使供應商營運受阻而影響原物料供應；在轉型風險方面，則考量供應商因應自身碳排放進行低碳轉型，可能轉嫁相關成本而推升原物料價格。公司採用聯合國政府間氣候變遷專門委員會（IPCC）第六次評估報告（AR6），以「共享社會經濟路徑與代表濃度途徑之組合情境（SSP-RCPs）」推演未來氣候情境並進行風險模擬，並以 SSP2-4.5（未來增溫幅度控制在 2°C ）及 SSP5-8.5（未來增溫幅度超過 4°C ）進行情境比較，作為分析即時性實體風險（淹水）之基礎；另針對低碳轉型所衍生之碳成本，則引用綠色金融合作網絡（NGFS）之「延遲轉型（Delayed Transition）」與「分裂世界（Fragmented World）」情境，分析供應商轉型對原物料成本上升所造成之市場風險。

情境說明

SSP2-4.5：

為中間路徑，選擇 SSP2 原因，在於它的土地利用和氣溶膠路徑相對於其他 SSP 較不極端，為中等社會脆弱性與中等輻射強迫力的組合。



圖1 TCCIP 降雨預測_一般情境

SSP5-8.5：

為極高強迫路徑，選擇此社會經濟情境的原因，在於 SSP5 是唯一排放量高到足以在 2100 年產生 8.5W/m^2 輻射強迫力的 SSP 情境。



圖2 TCCIP 降雨預測_嚴重情境

¹ 國外關鍵供應商今年先行利用 WRI 盤點海岸或河川風險，除 3 個屬自身相關據點未落於高風險，其餘 4 個皆可能有較高的淹水風險，占關鍵供應商採購占比約 5%。

💡 實體風險情境分析

本次實體風險評估方法主要係運用經濟部水利署所提供之第三代淹水潛勢圖 (<https://gic.wra.gov.tw/Gis/Map>)，進行廠區位置之疊圖分析，並依淹水深度區分為無影響、0.3-0.5公尺、0.5-1公尺、1-2公尺、2-3公尺及3公尺以上。該淹水潛勢圖已納入下水道系統、區域淹水模擬及易淹水地區治理規劃結果，並綜合考量淹水歷程（包含流速及水位上升率）以及平地與山區降雨比重差異，設計十種定量降雨情境進行模擬，包括每六小時150、250、350毫米；每十二小時200、300、400毫米；以及每二十四小時200、350、500、650毫米之降雨情境，分別對應SSP2-4.5（未來增溫幅度控制在2°C）之一般情境及SSP5-8.5（未來增溫幅度超過4°C）之嚴重情境——在90%的信心水準下，一般情境下全臺單日最大降雨約為2037年的371.9mm，對應每二十四小時350mm降雨之情境模擬；嚴重情境下全臺單日最大降雨則約是2040年的419.3mm，對應每二十四小時500mm之降雨情境模擬。

淹水潛勢圖係經設計降雨情境、特定水文地文條件及水理模式演算，在防洪設施正常運作情境下模擬可能發生之淹水情形，其內容包含以降雨組體圖說明設計降雨情境、依不同淹水深度級距以顏色區分各淹水範圍，以及使用限制說明。該圖主要用於災前風險掌握與防汛整備，惟因現行技術尚無法完整模擬未來颱風事件之實際降雨歷程與淹水狀況，故係依據水文分析結果，設定不同降雨量及降雨歷程進行情境推估，作為應變參考；此外，由於產製過程需納入多項假設條件與變因，且成果受限於時空解析度與模式複雜度影響，故評估結果仍具一定程度之不確定性。

本公司此次分析範疇涵蓋全臺共91個據點（除門市外，亦包含總部、各地區辦公室及物流倉庫）及38個國內關鍵供應商據點，另有7個國外關鍵供應商據點於本年度同步透過World Resources Institute風險圖資進行初步盤點。經圖資疊加分析結果顯示，在一般淹水情境下，僅有3個自身營運據點具潛在淹水風險；於嚴重情境下，則有5個自身營運據點及1個供應商據點存在淹水風險（占採購金額約2%），且存在風險的自身營運據點皆為租用性質，其餘則皆未位於淹水潛勢圖推估之淹水影響。即使於推估最嚴重之情境，本公司各門市及營運據點僅有約4.6%之據點有淹水潛在可能性。完整統計分析結果如下表及下圖：

表 1 實體風險情境分析結果-國內

推估淹水高度		無風險	0.3-0.5(m)	0.5-1(m)	1-2(m)	2-3(m)
情境						
自身營運據點	一般情境	88	2	0	1	0
	嚴重情境	86	3	1	1	0
供應商據點	一般情境	38	0	0	0	0
	嚴重情境	37	0	1	0	0

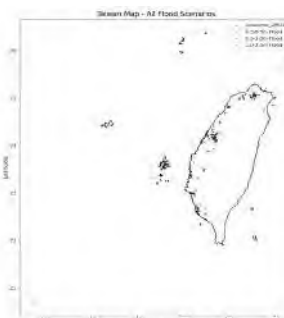


圖3 實體風險分析_淹水潛勢圖

💡 風險因應措施

配合情境分析結果，喬山已規劃由工廠端的各產線主管及銷售部門共同研擬颱風災害緊急應變措施。預計藉由海外產線調度、庫存產品釋出與生產時程調整等多重措施，降低可能因颱風災害產生的損失與影響。另一方面，喬山也致力於減緩氣候暖化，我們已建立節電專案委員會，更於2020年起裝設太陽能發電裝置。期許可透過營運流程減碳，遏阻全球升溫態勢，進而避免氣候災害在暖化環境下產生更劇烈的傷害與衝擊。

轉型風險情境分析 -

原物料碳成本轉嫁

隨著氣候變遷趨勢及國內外環境法規持續演進，供應商可能需負擔規費、碳稅或碳費，進而推升原物料供應成本，也因此，喬山辨識出「原物料成本增加」為重大轉型風險之一。為評估原物料成本可能之變動情形，本公司於分析中假設未來生產活動所產生之碳排放量均需負擔相應碳成本，據以進行情境模擬。另依據國內公開資訊觀測站所揭露之產業碳排放係數，推估2025年國內38家關鍵供應商之產品碳排放量，並採用綠色金融體系網絡（NGFS, Network for Greening the Financial System）之氣候情境作為分析基礎，進一步推估2030年至2050年間，在貼近現況預期之中度排放-低於2°C情境(Below 2°C, 升溫約1.8°C)以及全球減碳未如預期之無序轉型-分裂世界情境 (Fragmented World, 升溫約2.4°C)下，關鍵供應商因碳成本增加而可能承受的間接費用轉嫁。

NGFS 氣候情境



情境參數與公司假設

情境參數：

NGFS 低於2度C之情境，碳成本預計將從2025年的500元，逐年增加至2050年約達4,500元。分裂世界的碳成本則預估從450元緩慢增加至3,000元左右之水準。

公司假設：

以一切照舊(BAU, Business As Usual)的公司營運假設。

情境假設與升溫目標參考²

低於2度C (Below 2°C)

Below 2°C

Below 2°C gradually increases the stringency of climate policies, giving a 67% chance of limiting global warming to below 2°C. This scenario assumes that climate policies are introduced immediately and become gradually more stringent though not as high as in Net Zero 2050. CDR is deployment is relatively low. Net-zero CO₂ emissions are achieved after 2070. Physical and transition risks are both relatively low.



分裂世界 (Fragmented World)

Fragmented World

The Fragmented World scenario assumes delayed and divergent climate policy ambition globally, leading to high physical and transition risks. Countries with net zero targets achieve these only partially (80% of the target), while the other countries follow current policies.

²

參考來源：NGFS網站，<https://www.ngfs.net/ngfs-scenarios-portal/explore>。

分析結果

在較貼近預期之低於2°C氣候發展情境下，由於達成升溫控制目標所需之碳成本較高，推估至2050年對公司營收之影響幅度最高約為0.10%，顯示在既有減碳目標推動下，相關財務影響仍屬可控；反之，若全球發展走向分裂世界情境，雖碳成本上升幅度相對和緩，其對營收之影響最高約為0.07%，惟依該情境發布機構之預測，其他原物料成本（如能源成本）可能出現較大幅度上升，故仍需審慎評估能源來源及其價格波動所帶來之潛在風險。

風險因應措施

喬山已訂定「供應商管理政策」，並要求供應商與本公司共同落實環保與減碳理念。此外近年海外客戶陸續提出產品減碳、減廢訴求，喬山也因應市場發展趨勢，於2023年首度自主盤查9項主要產品的產品碳足跡，2025年則增加另9項產品持續進行碳足跡的更新，並已累計完成18支。未來計畫逐步針對碳含量較高之原物料，與供應商進行討論與合作。並透過材質改良、原料替代等方式，降低整體產品碳足跡，同時減少由於碳費轉嫁而產生的採購風險。

1.4.2 溫室氣體排放管理

GRI 305-1

GRI 305-2

GRI 305-4

溫室氣體盤查

喬山自2021年起啟動溫室氣體盤查計畫，針對臺灣廠區進行範疇一及範疇二溫室氣體自主盤查。2023年起每年依循 ISO 14064-1 開展更完善的溫室氣體盤查，擴大盤查範疇，將上海廠及越南廠納入並取得公正第三方確信，以提升數據公信力。2024年，喬山考量自身業務型態高度仰賴價值鏈的合作，開始進行範疇三盤查作業，同時，持續完成集團總部與臺灣廠、上海廠與越南廠的範疇一與範疇二的盤點作業，相關數據與報告請詳見公司網站。2025年，喬山在溫室氣體管理上取得多項進展，除將盤查方法正式轉為依循 GHG Protocol 溫室氣體盤查議定書之標準，進一步與國際標準接軌，亦完成合併集團之範疇一及範疇二溫室氣體盤查，以及集團總部與臺灣廠、上海廠、越南廠之範疇三溫室氣體盤查作業，持續強化溫室氣體管理之完整性與透明度。未來喬山將逐步擴展範疇一、範疇二與範疇三的盤查及查證範疇至全集團，並投入流程優化專案、落實相關減碳措施，以積極態度降低營運對氣候變遷及環境之衝擊。



溫室氣體盤查確信報告

(單位:新台幣元)

\$25,000,000
\$20,000,000
\$15,000,000
\$10,000,000
\$5,000,000

	2030	2040	2050
有序轉型	\$5,462,050	\$11,436,623	\$19,647,943
無序轉型	\$2,215,759	\$7,895,678	\$13,934,030

合併集團範疇一、二排放占比

合併集團其他據點(33%)
14,252.4249公噸CO₂e

集團總部與臺灣廠(9%)
3,751.1602公噸CO₂e

越南廠(25%)
10,790.6738公噸CO₂e

上海廠(33%)
14,572.2055公噸CO₂e

● 集團總部與臺灣廠 ● 上海廠 ● 越南廠 ● 合併集團其他據點

範疇二(70%)
30,220.46公噸CO₂e

範疇一(30%)
13,146.01公噸CO₂e

● 範疇一 ● 範疇二

1.1 研發創新

1.2 產品品質與安全

1.3 客戶關係

1.4 氣候行動

1.5 能源管理

1.6 水資源管理

1.7 廢棄物管理

1.8 生物多樣性管理

1.9 廠區環境管理

溫室氣體排放量與排放密集度

單位：公噸二氧化碳當量（t CO₂e）

	2024年			2025年			
	集團總部與臺灣廠	上海廠	越南廠	集團總部與臺灣廠	上海廠	越南廠	合併集團其他據點(註7)
直接溫室氣體排放(範疇一)	1,072.8128	3,173.3375	894.2242	1,121.3726	3,636.9906	1,344.7156	7,042.9293
間接溫室氣體排放(範疇二)	2,585.3466	8,440.9290	6,910.6039	2,629.7876	10,935.2149	9,445.9582	7,209.4956
範疇一、二合計排放量	3,658.1594	11,614.2665	7,804.8281	3,751.1602	14,572.2055	10,790.6738	14,252.4249
範疇三排放量	13,606.0505	49,419.0312	144,486.7875	11,738.4385	130,817.0333	50,169.09292	尚未進行盤查
總排放量	17,264.2099	61,033.2977	153,185.8398	15,489.5987	145,389.2388	60,959.7667	14,252.4249
據點營業收入(新臺幣仟元)	20,498,282	11,638,817	3,265,440	22,379,128	11,384,027	4,438,228	暫不適用
排放密集度(註5)	0.00018	0.00100	0.00239	0.00017	0.00128	0.00243	

註1：溫室氣體排放計算採營運控制權法進行盤查，以活動數據*排放係數*GWP值計算，並採用環境部2024年2月5號公告之溫室氣體排放係數值，以及IPCC第六次評估報告(2021)GWP值。

註2：溫室氣體種類包含一氧化二氮N₂O、甲烷CH₄、二氧化碳CO₂、氫氟碳化物HFCs、全氟碳化物PFCs、六氟化硫SF₆、三氟化氮NF₃等。

註3：臺灣範疇二計算引用經濟部能源署2024年度公告之電力排碳係數0.474 kg CO₂e /度；上海則採用中華人民共和國生態環境部所公告之2025年電力排碳係數0.5306 kg CO₂e /度；越南則根據越南環境氣候變遷部所公告之2023年電力排碳係數0.6592 kg CO₂e /度。

註4：範疇三排放源包含類別1：購買之商品及勞務、類別2：資本財、類別4：上游運輸及配送、類別5：營運中產生之廢棄物；相關數據尚未取得第三方查證。

註5：排放密集度 = 範疇一+二排放量（t CO₂e）/據點營業收入（仟元）。

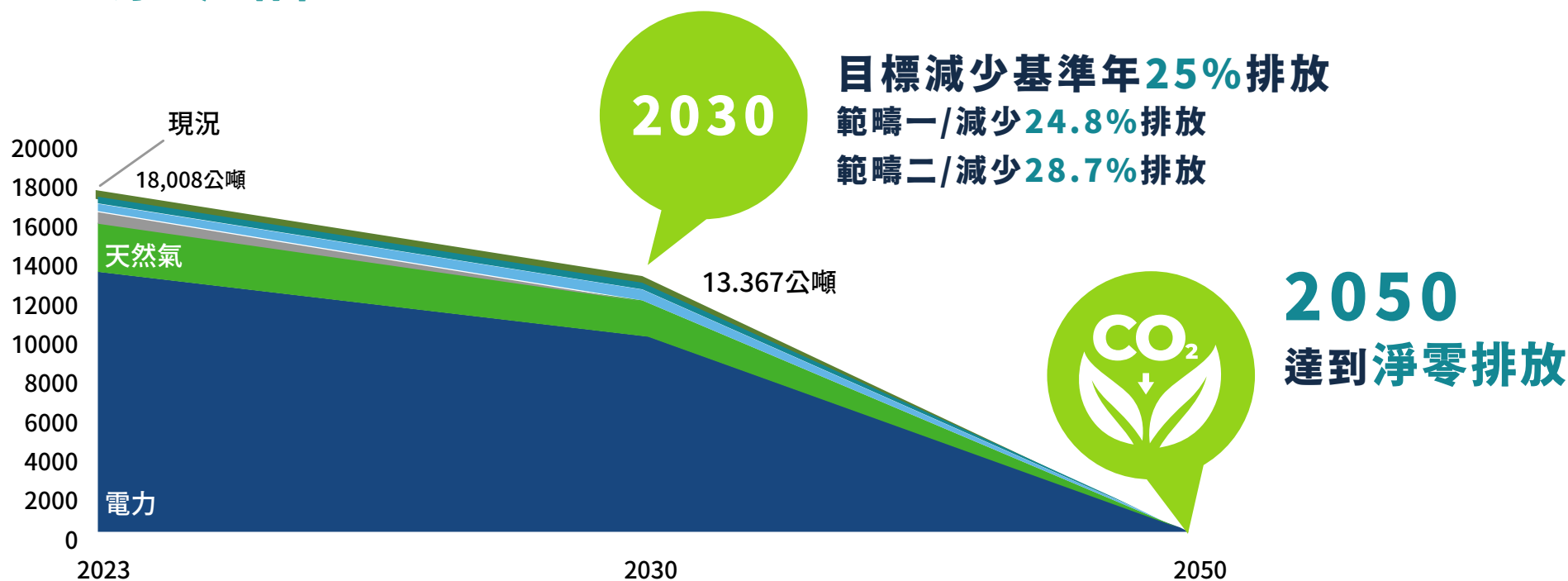
註6：營業收入係指總部及臺灣廠、上海廠及越南廠之營業收入，及合併集團扣除前述加總之營業收入。

註7：2025年已完成合併集團之範疇一、二溫室氣體盤查，除集團總部與臺灣廠、上海廠、越南廠之盤查數據已取得第三方查證，其他據點盤查數據則尚未取得第三方查證，詳附錄【合併集團溫室氣體排放資訊】。

💡 喬山主要營運據點淨零路徑圖

此外，有鑑於溫室氣體對氣候變遷之深遠影響，喬山於2024年參考臺灣減碳路徑與國際減碳目標方法設定中長期減碳路徑，以2023年為基準年，目標在2030年達成範疇一與範疇二排放量減量25%，並於2050年達成淨零排放；因應2025年已進行合併集團之盤查作業，未來我們將於完成集團溫室氣體盤查及相關確信作業後，依實際盤查結果重新檢視並調整基準年，以確保減碳目標之合理性與一致性，並持續參考同業的減碳策略，落實設備與製程改善並推動循環經濟，搭配再生能源的使用以落實我們的減碳承諾。

2050淨零路徑



註：本報告書所述主要營運據點包含集團總部與臺灣廠、上海廠及越南廠。

1.5 能源管理

能源管理

喬山集團總部與各廠區2025年主要使用能源為外購電力、汽油、柴油、天然氣及液化石油氣，所使用能源皆為非再生能源。公務車使用之汽油、貨車及堆高機使用之柴油以購油紀錄統計；液化石油氣用量以採購紀錄統計；天然氣以繳費憑證統計；外購電力則以電力公司提供之電費單統計。喬山2025年能源消耗總量為210,039 GJ，每仟元營收之能源密集度為0.00555 GJ，能源消耗總量較前一年度增加4.0%，未能達成每年節電1%之目標，主係產能提升、營運規模擴大、生產需求增加…等，惟隨營業收入的成長，能源密集度下降了3.6%；此外，上海廠推動能源結構優化，於天然氣使用中導入生物質天然氣，其燃料來源為有機物質經微生物發酵產生之可燃氣體，具備實質減碳效益，2025年，生物質天然氣占天然氣使用比例達35.8%，全年減碳量約994.2噸CO₂e。未來，我們仍將以每年節電1%為目標，逐年針對公司能源耗用情況進行檢視與修正，落實各項能源之源頭管理。

太陽能板裝置概況與發電量

喬山長期關注再生能源議題，深刻了解再生能源對於未來零碳能源的重要性，故喬山自2022年啟用自動倉儲屋頂太陽能發電裝置並將綠電躉售給台電，逐步規劃並盤點廠內可用空間設置相關太陽能發電裝置，短期目標為在2025年達成綠電發電量(集團總部與臺灣廠)達總用電量的10%以上。隨著2023年新落成之綜合大樓亦於屋頂新設太陽能板，2025年喬山亦持續落實太陽能發電裝置的安裝計畫，綠電發電量占(集團總部與臺灣廠)總用電量的比例約10.24%，達成2025年綠電發電量達總用電量10%以上之短期目標；而若以契約容量進行計算，則綠電發電量占喬山契約用電量之比例則已達約20.00%。

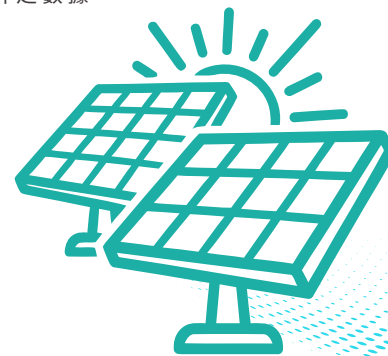
此外，本年度上海廠亦透過第三方投資模式導入太陽能發電系統，2025年太陽能發電使用量達1,109,442.60度(kWh)，除有效降低用電成本外，亦帶來相當於約新臺幣46萬之節能效益，展現持續提升再生能源使用比例與降低碳排放之管理成果。喬山未來將持續評估廠內空間規劃，尋求增加綠電發電量的可能性，同時持續落實自身的節能行動與措施，實踐喬山致力於提升能源使用效率的承諾。

近三年太陽能發電量

單位：度(kWh)

年份	2023年	2024年	2025年
集團總部與臺灣廠	319,712	362,528	385,768
上海廠	-	-	1,109,442.60
越南廠	-	-	-
發電量合計	319,712	362,528	1,495,210.6

註：資料來源為台電再生能源電能躉購電費通知單、內建能源監控系統所統計之數據。



能源使用量

GRI 302-1

GRI 302-3

能源類型 (單位：GJ)	2023年				2024年				2025年			
	集團總部與 臺灣廠	上海廠	越南廠	合計	集團總部與 臺灣廠	上海廠	越南廠	合計	集團總部與 臺灣廠	上海廠	越南廠	合計
汽油	195.15	1,143.92	19.26	1,358.33	3,055.52	1,102.47	16.42	4,174.41	2,701.11	1,039.39	112.44	3,852.94
柴油	1,952.43	-	328.70	2,281.13	2,611.26	-	437.30	3,048.56	3,426.71	-	726.81	4,153.52
天然氣	7,289.28	38,862.05	5,740.58	51,891.91	8,424.32	50,532.55	-	58,956.87	8,962.62	48,769.78	73.21	57,805.61
液化石油氣	22.22	-	4,849.51	4,871.73	32.07(註4)	-	7,345.97	7,378.04	44.35	-	431.39	475.74
外購電力	12,643.13	60,796.85	22,571.61	96,011.59	19,635.54	72,909.70	37,740.92	130,286.16	19,973.01	74,192.94	51,585.94	145,751.89
總能源消耗量	22,102.21	100,802.82	33,509.66	156,414.69	33,758.71	124,544.72	45,540.61	203,844.04	35,107.80	124,002.11	52,929.78	212,039.69
據點營業收入 (新臺幣仟元)	13,952,940	9,071,434	1,795,127	24,819,501	20,498,282	11,638,817	3,265,440	35,402,539	22,379,128	11,384,027	4,438,228	38,201,383
能源密集度	0.00158	0.01111	0.01867	0.00630	0.00165	0.01070	0.01395	0.00576	0.00157	0.01089	0.01193	0.00555

註1：本數據參考經濟部能源署每公升汽油7,800 kcal、柴油8,400 kcal、液化石油氣6,635 kcal、每立方公尺（度）天然氣9,000 kcal、每度電 360萬 J，每 kcal=4,186J換算。

註2：能源密集度 = 總能源耗用量（GJ）/ 據點營業收入（仟元）。

註3：據點營業收入係指臺灣廠、上海廠及越南廠之營業收入。

註4：本年度將2024年集團總部與臺灣廠之液化石油氣使用量進行重編，勘誤為32.07GJ，故修正後總能源耗用量為33,758.71GJ、能源密集度為0.00165 GJ/新臺幣仟元。

註5：本年度將2024年三廠合計之汽油及外購電力使用量進行重編，其中汽油勘誤為4,174.41 GJ、外購電力勘誤為130,286.16 GJ。

💡 節能措施

喬山已建立節電專案委員會，持續關注並致力於推動節電措施，配合經濟部「能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫」規定設定以每年節能達1%為目標，以具體行動展開各項節能專案，減少能源耗用，降低電費支出成本。喬山2025年之相關節能措施與改善成效如下：

地區	重點節能方案	節能成效
集團總部與臺灣廠	3台租賃車由汽油車改為油電車	降低公務用車運輸活動之燃油消耗與碳排放
	定頻冰水主機換新為變頻冰水主機	年度節電5.78萬度
上海廠	永磁變頻雙級壓縮空壓機導入	節省能耗約19%
	鐳射切管/板機導入	節省能耗約20%

註：越南廠為五年內之新建廠房，建設時即已採用最新的節能設備，故無設備老舊汰換之需求。



1.6 水資源管理

水資源管理

經參考世界水資源研究所（World Water Institute）之水風險地圖集（Water Risk Atlas），喬山集團總部與臺灣廠皆位於臺中，取水來源為非屬於水資源壓力地區，且營運對水源地並無重大影響；上海廠及越南廠則位於高度水壓力地區，營運至今未發生任何水資源稀缺情形，且為確保持營運必須之穩定水資源，並管控喬山原水取用及廢水排水對環境造成之影響，上海及越南廠區皆訂定用水管理目標，在節約用水的同時，更積極提升循環回收水及用水效益。喬山的水資源耗用主要為製程用水，以及辦公室之飲用水、環境清潔、洗滌等生活用水。喬山深切明白水資源珍貴性，2025年雖因產量的增加導致取水量相較去年隨之提升，但我們仍積極投入水資源有效利用，從每日生活開始推廣辦公室節水，包含全面安裝節水裝置如省水馬桶、省水龍頭等，持續向同仁傳遞節約用水概念，並已執行製程用水回收計畫，有效提升水資源使用效益。

取水
量統計

GRI 303-3

單位：百萬公升 (Megaliters)

取水來源	2023年			2024年			2025年		
	集團總部與臺灣廠	上海廠	越南廠	集團總部與臺灣廠	上海廠	越南廠	集團總部與臺灣廠	上海廠	越南廠
地下水	72.49	-	-	70.15	-	-	61.04	-	-
第三方的水	8.16	103.08	73.64	9.53	112.49	113.67	9.15	116.44	146.07
合計	257.37			305.84			332.7		
據點營業收入 (新臺幣仟元)	24,819,501			35,402,539			38,201,383		
取水密集度 (百萬公升 / 新臺幣仟元)	0.0000104			0.0000086			0.0000087		

註 1：資料涵蓋集團總部與臺灣廠、上海廠及越南廠。

註 2：第三方的水取水來源皆為當地自來水公司；取水水質皆為淡水（≤1,000 mg/L 總溶解固體）。

註 3：集團總部與臺灣廠地下水資料來源為兩口水井之抄表紀錄；水權狀號B1060078已於2022年7月8日向水利局申請水權展延，年限至2027年8月9日；水權狀號B1060115已於2022年10月5日向水利局申請水權展延，年限至2027年10月19日。

註 4：取水密集度 = 總取水量（百萬公升）/ 據點營業收入（仟元）。

註 5：據點營業收入係指臺灣廠、上海廠及越南廠之營業收入。

製程用水改善計畫

2025年，喬山推動製程用水改善計畫，針對清洗製程進行流程檢討與設備調整，透過用水回流與注水量控管，減少製程取水量並提升用水循環利用率。計畫導入後，製程每小時平均用水量相較前一年度估算下降54%，整體用水控制成效穩定，並達成原訂節水目標8%，顯示透過製程用水回收與管理機制優化，已有效降低製程取水需求並提升整體用水效率。相關改善措施與成效如下：



• 清水槽串聯與注水量控管

經評估部分清洗槽存在品質污染風險後，調整原清水槽串聯方式，取消部分清水槽之獨立注水設計，改採由上游清水槽溢流供應下游清水槽使用（4槽改為2槽），並關閉原第一槽之直接注水。同時加裝水流量計，持續監測與控管注水與溢流量，藉此降低製程清洗所需的用水量，並確保清洗效果維持穩定。



• 清洗用水回收再利用

將原本地面清洗作業中直接排入廢水區之清水，調整為導入製程清水槽回收再利用，透過改設地面蓮蓬頭清洗位置與回流管線，使清洗用水能回收至指定清水槽循環使用，並同步關閉原清水槽之注水來源，進一步減少不必要的取水與放流量。



🌱 廢污水管理

喬山了解未經處理的廢污水將為環境帶來不可逆的危害，因此密切監控廢水排放情況，並定期委由外部第三方檢測單位協助進行水質監測，每季檢測放流水水質，每半年檢測原廢水水質，來確保排放水質之酸鹼值、化學需氧量（COD）、生物需氧量（BOD）及懸浮固體（SS）等皆處於合規標準之內，相關水質管制項目與標準皆依照水污染防治措施計畫書實施辦理，且遵循主管機關規定每半年申報廢污水處理設施之操作、放流水水量之檢驗測定等文件。我們依循「環境監控與污染防治作業程序」/「污染物控制程序」進行廢污水管制，在廠內設置廢污水前處理設施，臺灣廠事業廢水經化學處理淨化至合乎規定後排放至放流口，生活污水符合標準可直接排放；上海廠及越南廠則納管排放至污水處理廠。

🌱 廢水排放量統計

單位：百萬公升 (Megaliters)

取水來源	2023年			2024年			2025年		
	集團總部與臺灣廠	上海廠	越南廠	集團總部與臺灣廠	上海廠	越南廠	集團總部與臺灣廠	上海廠	越南廠
地下水	20.14	-	-	14.19	-	-	7.01	-	-
第三方的水	-	106.00	58.91	-	126.98	90.94	-	116.44	116.86
合計	185.05			232.11			240.31		
據點營業收入 (新臺幣仟元)	24,819,501			35,402,539			38,201,383		
廢水密集度 (百萬公升 / 新臺幣仟元)	0.0000075			0.0000066			0.0000063		

註1：臺灣廠廢水處理後經由放流水排放口排出，資料來源為抄表紀錄；上海廠排放至上海嘉定新城污水處理廠，資料來源為水費帳單。

註2：營業收入係指臺灣廠、上海廠及越南廠之營業收入，及其加總之營業收入。

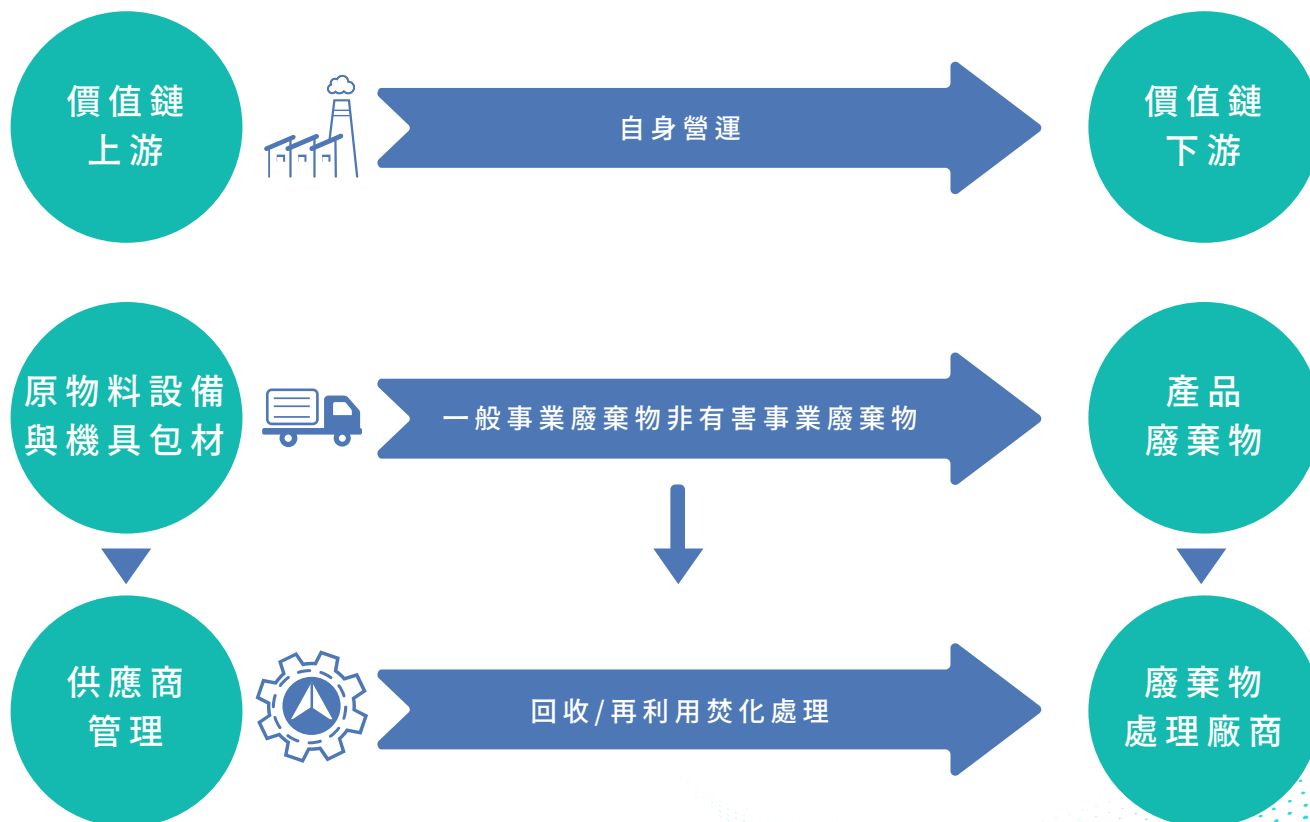
1.7 廢棄物管理

廢棄物政策與管理

喬山於集團環境政策中承諾將降低事業廢棄物、並全力控制及預防污染。為有效管理、落實政策執行，臺灣廠已於2023年持續通過 ISO 14001：2015 環境管理系統驗證；上海廠自2023年開始導入 ISO 14001：2015 環境管理系統並於2024年通過驗證。我們依循「環境監控與污染防治作業程序」、「污染物控制程序」進行廢棄物分類、收集、儲存管理、查檢及委外清除等管理，對製程所排放之污染加以管制，以符合現行環保法規之排放標準，避免廠區及廠區周圍環境遭受污染，維護員工及附近民眾之健康。

廢棄物處理流程

喬山依廠內廢棄物的組成型態，將廢棄物分為一般事業廢棄物及有害事業廢棄物，並依照廢棄物清理計畫書實施辦理，由相關單位每日巡視各單位責任區域內之廢棄物分類儲存狀況進行查檢，並於每週定期紀錄廢棄物量。一般生活垃圾及製程所產生的廢棄物，皆依照法規委託合格清運廠商處理。針對有害事業廢棄物，為避免造成二次污染，喬山謹慎做好防雨、防滲透措施，並委託合格廢棄物清除處理商進行後續處理，且依法進行申報。





事業廢棄物統計

GRI 306-3

GRI 306-4

GRI 306-5

項目			2023年			2024年			2025年		
			集團總部與臺灣廠	上海廠	越南廠	集團總部與臺灣廠	上海廠	越南廠	集團總部與臺灣廠	上海廠	越南廠
產出	非有害廢棄物		50.43	1,878.44	1,107.00	69.26	1,975.21	3,747.81	169.46	1,922.08	4,931.46
	有害廢棄物		0.00	51.10	25.75	0.00	46.40	67.01	0.00	40.15	235.95
	總產出		3,112.72			5,905.69			7,299.1		
移轉 (回收／再利用)	非有害廢棄物		25.83	1,335.47	1,107.00	44.36	1,400.52	3,747.81	27.86	1,368.02	4,413.40
	有害廢棄物		0.00	6.35	0.75	0.00	3.03	67.01	0.00	6.26	12.60
	總移轉		2,475.40			5,262.73			5,828.14		
直接處理	非有害廢棄物	焚化	24.60	542.97	0.00	24.9	574.69	0.00	141.61	554.06	518.06
	有害廢棄物	焚化	0.00	29.25	0.00	0.00	42.42	0.00	0.00	33.29	223.35
		其他	0.00	15.50	0.00	0.00	0.95	0.00	0.00	0.6	0.00
	總直接處理		637.32			642.96			1,470.97		

註1：各廠廢棄物均為離場處置。
註2：資料來源為清運廠商秤重紀錄及自行秤重。
註3：其他為非上述處理方式處理之廢棄物，如：物理化學處理。
註4：廢棄物焚化均為不含能源回收的處理方式。

💡 廢棄物減量措施

喬山促進全人類健康生活，也致力於維護地球健康，我們於集團環境政策中承諾多項廢棄物減量措施並落實執行。自2023年喬山開始執行量產機種包裝改善計畫，將保麗龍以紙箱進行取代，2024年更針對 Onyx 系列產品進行紙包材使用提升計畫，透過檢討目前紙包材使用占比現況並提出改善方案，由設計面改善機台的包裝方式進一步提升紙包材占比；而到了2025年，除預計停產或改版的產品，其餘產品皆已進行紙包材導入計畫，持續朝向減少塑料使用與提升包裝環保性之目標邁進。

喬山亦深知最適裝箱對空間的有效運用，不僅可提高倉庫存量空間，亦可提高物流運輸的積載率，故我們在機台與包材搭配採最精簡空間設計，使成品裝櫃提升改善，不同型號產品裝櫃量提升13%至52%之間不等，增加物流效率的同時也有效降低每個貨品運送的碳足跡。未來我們也將訂定具體廢棄物減量目標，推動產品包材回收再利用。

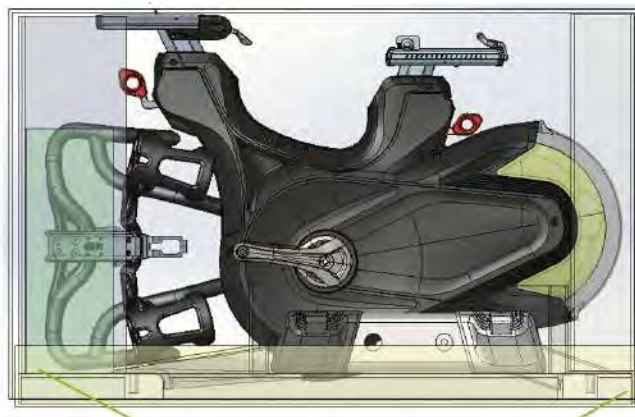
為推動產品回收計畫，我們特別訂定產品回收翻新指引(Refurbish guideline)，透過與作業者簽訂合約，於機台使用達一定年限後，依其殘值回購設備，進行拆解、再製、維修與強化後，以成本價轉售予小型健身房業者。此舉不僅有效降低原物料使用與資源浪費，展現對環境永續的重視與守護地球健康的承諾，也體現喬山作為臺灣健身運動領導品牌，對小型健身房經營者的實際支持，並藉以降低廣大健身需求者在追求健康體態時的成本。

💡 2025年紙包材設計應用導入計畫

型號	包材總重 (kg)	內外紙包材重量比例	保麗龍重量占比
Retail ClimbMill CS36	15.4	95.3%	0%
S-Drive TM533/TM534	17.0	97.1%	0%
Tempest EP638/Cyclone EP639	1.7	83.4%	0%

喬山配合機台大小設計產品包裝，提升機種包裝設計空間利用率，不僅能減少紙類包材使用量，亦可增加成品裝櫃數量。

機台與包裝高度間隙：5mm



機台與包裝長度間隙：15mm



機台與包裝寬度間隙：5mm

1.8 生物多樣性管理

生物多樣性承諾與管理

喬山深刻了解生物多樣性喪失所可能帶來之潛在風險，因此在2024年8月，由董事會正式通過「生物多樣性與不毀林承諾」，展現喬山對於零毀林、生物多樣性淨零損失(No Net Loss, NNL)與生物多樣性淨正向影響(Net Positive Impact, NPI)等價值的重視。此承諾不僅確保營運範圍及過程符合國際、國家與地方的生物多樣性法律，更積極要求自身營運活動應以不在關鍵生物多樣性區域(Key Biodiversity Areas, KBA)為原則，更須提出衝擊減緩措施以最大限度的減少對生物多樣性的影響。此外，該承諾更透過要求喬山不得向導致生物多樣性損失、非法林木砍伐的供應商採購商品的方式，將我們對於生物多樣性的影響力擴及到上游供應鏈，以展現喬山對於生物多樣性的決心。



生物多樣性
與不毀林承諾



1.9 廠區環境管理

空氣污染管理

喬山長期秉持追求環境保護與員工健康福祉雙贏的理念，致力於降低因工作場所空氣品質不佳，對員工及周邊社區造成的身心健康危害，同時減少懸浮微粒、粉塵、氮氧化物(NO_x)、二氧化硫(SO_2)、揮發性有機物(VOC)及重金屬等空氣污染物逸散至大氣所造成的空氣污染。為此，喬山積極導入新式設備，將原本產生 VOC 的傳統塗裝機台汰換為粉體塗裝設備，以降低 VOC 排放及減少空氣污染物的產生。此外，喬山每年皆委託第三方協力廠商執行環境檢測，以確保各項空氣污染物排放符合主管機關的相關標準。

在周遭環境影響方面，喬山自設立之初，在總部選址及後續國外生產基地的擇定時，即已將營運過程中可能對周遭環境與社區的影響納入評估考量，確保營運過程中對周邊環境及居民的影響降至最低。因此，喬山集團總部與臺灣廠、上海兩廠與越南廠皆選擇與當地社區保持適當距離之地點，以避免任何潛在的空污影響。

噪音管理

為降低生產過程中噪音對周遭環境與社區的影響，喬山除了在設立之初即考量自身營運特性，將廠區設置在與當地社區有足夠適當距離的地點，並積極落實廠區噪音管理，透過定期與協力廠商進行噪音檢測，確保生產過程之噪音不會對周遭社區與生態環境產生影響。



根據臺中市環境保護局公告之「113年度臺中市各類噪音管制區圖」，喬山臺灣廠區為第四類噪音管制區，周遭區域則為第二類噪音管制區，而經 google map 空照圖顯示，喬山周圍並無居住社區，故經內部評估，喬山無因噪音導致周遭居民有健康疑慮的風險。

2 Happiness 幸福生活實踐

我們的承諾

人才是喬山最珍視的重要資產，每一位員工都是我們實踐幸福生活的夥伴。

達成適才適所，且結合公司發展目標，緊密結合喬山的重要價值和理念與員工個人發展，協助集團整體不斷成長，達成人力資源最大化運用。

提供全球健康生活的方案與支持，以健康影響力打造社會幸福，培育更多的健康夢想發芽。



2.1 人才吸引與留任

2.4 職業安全與衛生

2.2 人才發展

2.5 社會健康

2.3 人權



2.1 人才吸引與留任

喬山2025年共於60多個國家設有77家行銷子公司（含分公司）以及約458家自有零售通路，集團全球員工人數計約10,584位。自1975年創辦以來，持續招募具有共同理念的人才，一直是我們50年來集團成長的動力，同時，維護良好的職場環境更是我們在全球持續擴張的根本。

2.1.1 人才招聘

喬山的核心理念為健康、價值與共享，招募志同道合的人們與我們一起實踐企業精神。人才招聘策略為聘僱當地及多元化人才，我們重視品德、專長及能力，而不受其性別、國籍、種族、政黨、宗教、思想之影響，更不在聘僱及職涯發展上有差別待遇。

2025年，我們在國內徵才管道主要與人力平台、職訓中心合作，於公開平台或專業接洽方式尋找人才。此外，今年也跟內政部移民署合作，提供新二代職涯輔導以及就業媒合的座談會，期待能接納更多人才加入喬山。我們也相信同仁正向影響力的凝聚，並經由內部職缺公告，由員工自行申請或是推薦適任人選。除了招募全職員工外，喬山每年固定於暑假期間招聘建教生及工讀生，實習結束後則會視其工作表現決定是否正式聘僱；2025年，喬山更推動首屆建教合作計畫，與臺中市大甲高工機械加工科合作，招收7位建教生入廠接受實務訓練，透過結合學校課程與企業現場操作，協助學生提前銜接職場並培育基礎技術人才。另外喬山也針對身心障礙人士設有特定招募程序，以保障弱勢族群權益，且為達成適才、適所、適用之理想目標，喬山設有嚴謹的徵才機制及流程，並且提供新人訓練，完成後即可正式成為喬山大家庭的一份子。

新進與離職員工 GRI 401-1

2025年度新進總人數為464人，新進率為11.8%；總離職人數為521人，離職率為13.2%。新進率及離職率相較2024年皆顯著下降，主係因公司發展願景正面使離職率顯著下降，組織在人才穩固的良性循環下，透過職務歷練的方式採取組織異動，致使新進率相對放緩。



💡 2025年新進員工

	集團總部與臺灣廠				上海廠				越南廠				總計					
	女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		人數	比例
年齡	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例		
<30歲	18	8%	51	23%	14	15%	26	27%	21	14%	24	16%	53	11%	101	22%	154	33%
30-50歲	50	23%	82	37%	12	12%	39	41%	32	22%	54	36%	94	20%	175	38%	269	58%
>50歲	10	5%	8	4%	0	0%	5	5%	12	8%	6	4%	22	5%	19	4%	41	9%
小計	78	36%	141	64%	26	27%	70	73%	65	44%	84	56%	169	36%	295	64%	464	100%
合計/ 新進率	219/5.6%				96/2.4%				149/3.8%				464/11.8%					

💡 2025年離職員工

	集團總部與臺灣廠				上海廠				越南廠				總計					
	女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		人數	比例
年齡	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例		
<30歲	8	3%	48	21%	6	4%	23	18%	13	8%	29	18%	27	5%	100	19%	127	24%
30-50歲	43	18%	110	47%	15	12%	47	37%	36	23%	37	23%	94	18%	194	38%	288	56%
>50歲	13	6%	12	5%	1	1%	35	28%	18	11%	27	17%	32	6%	74	14%	106	20%
小計	64	27%	170	73%	22	17%	105	83%	67	42%	93	58%	153	29%	368	71%	521	100%
合計/ 離職率	234/6.0%				127/3.2%				160/4.1%				521/13.2%					

註1：各類性別及年齡之比例為該族群新進/離職人數占當年總新進/離職人數之比例。
註2：新進/離職率計算公式係當年新進/離職人數除以2025年底集團總部與臺灣廠、上海廠及越南廠之在職人數（3,938人）。

2.1.2 人力組成

GRI 2-7GRI 2-8GRI 202-2GRI 405-1

員工組成統計

截至2025年，喬山主要營運據點共計聘用員工3,938人，較2024年增加194人，年增幅約5.2%；另2025年之非員工工作者共有1,267人，較2024年增加78人，年增幅約6.6%，與前一年度比較尚無顯著波動。

	員工工作者人數				非員工之工作者人數		
	類型	女性	男性	總計	類型	總計	主要工作內容
集團總部與臺灣廠	全職員工	440	907	1,347	顧問	2	輔導亞洲數位及全球家用行銷之營運作業；輔導總部資訊相關系統導入及開發工作
	兼職員工	2	10	12			
	小計	442	917	1,359	小計	2	
上海廠	全職員工	131	505	636	派遣人員	1,227	生產一線工人
	兼職員工	189	319	508			
	小計	320	824	1,144	小計	1,227	
越南廠	全職員工	520	756	1,276	派遣人員	38	生產一線工人
	兼職員工	46	113	159			
	小計	565	870	1,435	小計	38	
三廠區合計		1,327	2,611	3,938	合計	1,267	

註1：員工組成統計皆係以報導期間結束時（2025年12月31日）的總員工人數計算。

註2：資訊涵蓋喬山的主要營運據點，包含集團總部與臺灣廠、上海廠及越南廠。

註3：非員工之定義為組織工作但與組織沒有勞雇關係之工作者，包含派遣人員及顧問（考量人數與工作時數較難以掌握，故目前未將承攬商納入上述統計）。

管理階層組成統計

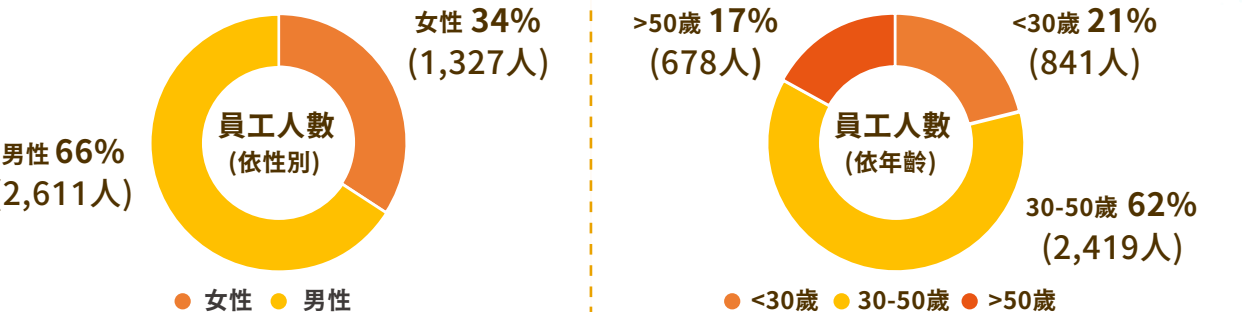
項目		集團總部與臺灣廠	上海廠	越南廠	總計
總員工人數		1,359	1,144	1,435	3,938
高階主管人數	男	84	48	40	172
	女	25	11	18	54
	總計	109	59	58	226
雇用當地人擔任高階管理階層人數		109	18	42	169
當地高階主管聘僱率		100%	31%	72%	75%

註：當地人定義係指擁有廠區所在地之完整公民權者；喬山定義之高階主管為副理（含）以上職級。

💡 員工多元化

由於喬山為健身器材製造業，產線勞力需求大，2025年女性員工共計1,327人，男性員工則為2,611人，男性員工比例較高，員工年齡主要分布於30到50歲。喬山目前並無設有關於種族、宗教或性傾向識別資料，但將持續關注國際多元共融趨勢，致力提供平等的就業機會與不歧視的職場環境。

💡 員工人數及性別比例



💡 員工性別及年齡統計

員工人數統計									
性別	年齡	集團總部與臺灣廠		上海廠		越南廠		總計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
女性	<30歲	49	4%	62	5%	213	15%	324	8%
	30-50歲	305	22%	256	22%	240	17%	801	20%
	>50歲	88	6%	2	1%	58	4%	148	4%
	小計	442	32%	320	28%	511	36%	1,273	32%
男性	<30歲	147	11%	98	9%	272	19%	517	13%
	30-50歲	605	44%	478	36%	535	37%	1,618	41%
	>50歲	165	12%	248	27%	117	8%	530	13%
	小計	917	68%	824	72%	924	64%	2,665	68%
總計		1,359	35%	1,144	29%	1,435	36%	3,938	100%

2.1 人才吸引與留任

2.2 人才發展

2.3 人權

2.4 職業安全與衛生

2.5 社會健康

2.1.3 薪酬與績效考核

GRI 2-19

GRI 2-20

人才是喬山最珍視的重要資產，公司致力於打造具有社會責任的企業永續模式，因此我們的薪酬政策不僅配合營運績效表現，更關注員工自我價值實現。公司以提高員工滿意度、降低人力流動率為目標，設計完善的薪酬制度，除了優於市場之起薪外，更設有其他獎金獎勵優秀同仁，包含績效獎金、提案獎金、不定期激勵獎金以及分潤獎金，以激勵員工積極進取，共創喬山與員工雙贏局面。我們落實公平正義的考核機制和完善的升遷系統，提供員工職涯發展和成長的機會，以期員工在喬山有更好的發展，同時也實踐企業社會責任，促進企業永續發展。

員工平均薪酬 GRI 405-2

喬山定義之高階主管為副理（含）以上職級；中階主管為課長（含）以上職級；其他則為非主管。平均薪酬包含基本薪資加上分紅獎金。2025年度，喬山非主管全時員工的薪資平均數為新臺幣81.0萬元，中位數為新臺幣66.6萬元，相較於2024年，薪資平均數增加了新臺幣2.2萬元，中位數則增加了新臺幣2.8萬元。



	員工類別	平均薪酬(基本薪資及分紅獎金)比率	
		女性	男性
集團總部與臺灣廠	非主管	90%	100%
	中階主管	82%	100%
	高階主管	99%	100%
上海廠	非主管	99%	100%
	中階主管	122%	100%
	高階主管	102%	100%
越南廠	非主管	93%	100%
	中階主管	81%	100%
	高階主管	87%	100%

註1：資訊涵蓋喬山的主要營運據點，包含集團總部與臺灣廠、上海廠及越南廠。

註2：高階主管為副理（含）以上職級；中階主管為課長（含）以上職級。

註3：海外廠別之金額，皆以2025年12月底匯率計算。

註4：越南廠之男性主管多由集團總部與上海廠派駐，故平均薪酬較女性主管高。



績效考核制度 GRI 404-3

喬山每年針對所有員工定期進行年度績效考核，旨在確保營運目標的達成以及員工的個人成長，靈活運用目標管理制度(Management by Objectives, MBO)，將喬山年度目標與個人績效相結合，並以此為基礎制定考核標準，藉由透過績效考核了解員工的工作表現和個人成長，以及達成營運目標實現管理。此外，我們亦重視績效考核進一步幫助喬山調整人力策略，確保喬山在競爭激烈的市場中保持領先優勢，並且我們提供晉升機會、薪資調整和培訓計劃等方面的支持，以激勵員工更好地發揮自己的潛力，與喬山一齊創造更大價值。考核結果分為甲等、乙等及丙等三等級，作為後續升遷資格認定、薪資調整依據以及教育訓練課程規畫參考基準，我們重視員工的共同發展與意見，故邀請丙等的員工與主管一起提出具體自我改善計畫以提供協助。

全體同仁之績效評核並無依性別不同而做區分，2025年全職員工接受考核比例為100%，並且所有主管均經過全面的績效面談與考核訓練，以指導、鼓勵和職涯諮詢之方式，協助同仁邁向個人期許的目標。喬山致力於提供最佳的支援與協助，確保每位同仁都能充分發揮其潛力並持續成長，為組織創造更大的價值。

喬山重視員工職涯發展，因此績效考核作業後定期進行職等調升，以確保員工在工作中獲得充分的發展與成長機會。我們考慮了各職等不同的年資、考績、教育訓練時數、語言能力等要求，以確保升遷適才適所。此外，為保證升遷決策的公正性和獨立性，喬山設有人評會，由人事單位主管、副總和其他選選委員組成，負責對較高職等的升遷做進一步的審查。為了激勵員工不斷突破自我，人評會審議時，同時會提出對升遷人員的建議與 KPI 要求，此承諾將列入該員工下一年度的 MBO 計畫中。除了年度考核外，喬山也設有平時考核制度，根據員工的表現，視情況給予獎勵或懲罰，以此激勵員工，從而更好地完成工作，不斷提升人才實力，讓喬山在競爭激烈的市場中保持競爭優勢，同時也體現了我們對利害關係人的關注和承諾。

年度績效考核



MBO線上評鑑



管理職能評鑑

2.1.4 員工福利

GRI 401-2

GRI 401-3

喬山相信塑造員工可以保有工作與生活彈性的優質環境，可為喬山帶來更多活力與成長，才能將健康推廣至全球。專業的深度以及生活的豐富程度皆為喬山人的重要成就指標，從食衣住行到精神層面，都能在此獲得妥善的照顧。

💡 員工福利列表：食衣住行育樂的360度關懷

激勵與保障



獎勵

績效獎金、提案獎金、不定期激勵獎金、公司分潤、三節禮金、新春禮包



給假

優於勞基法的給假，全職人員到職後立即享有一年10天之特休。設有育嬰留停、生理假、家庭照顧假及給薪之婚假、陪產假



保險

優於勞基法的保險制度，除基本勞健保外，更提供員工及眷屬團體保險，團保部分享有優於法規的人壽、醫療保險及傷殘保險。退休制度以及員工持股，皆符合法律規範



健康

每年提供員工健康檢查以及員工協助方案。更有專業醫護駐廠，以維護工廠人員之安全緊急需求，並且妥善評估工廠人員身體狀況是否適合進廠上工

註：適用公司福利制度對象為全職、兼職員工與約聘人員。

食衣住行育樂



食

設有員工餐廳及優惠用餐補助，豐富多樣的菜色以保證員工有均衡的營養攝取。員工餐廳內設有點心吧，方便員工隨時補充能量，若有加班情形將提供免費點心或晚餐

衣



每年提供夏、冬季免費棉質制服，材質透氣舒適



住

講究員工生活品質，於廠區內設有宿舍供外籍員工居住，於2020年整修翻新，與園區內植栽美景結合

行



於腹地寬闊的臺灣總公司園區內，設有員工免費停車場



育

喬山積極參與員工的人生里程碑，提供結婚以及生育補助。並且設有幼兒照護彈性上下班制度

樂



公司內部設有健身房鼓勵員工使用，並且具有多元且豐富的社團選擇。員工旅遊、宿舍節日慶祝等休閒活動。設有超過200間特約商店，提供喬山人周末休閒更多的選擇。同時，喬山員工也享有健身設備福利品、生醫產品員購價等優惠

2.1 人才吸引與留任

2.2 人才發展

2.3 人權

2.4 職業安全與衛生

2.5 社會健康

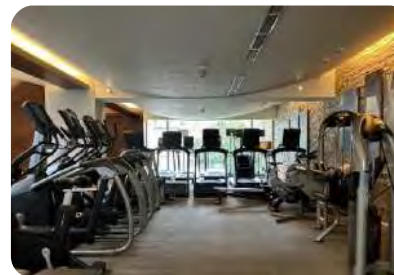
從運動設施到數位健康平台：

全面支持員工健康

喬山深知身心健康對於生活的重要性，因此利用自身專業優勢，打造頂級健身中心免費供員工使用。除了多樣化的旗下健身器材，更設有全功能舒適按摩椅區，供員工運動後放鬆身心。與喬山持續追求創新的腳步一致，我們定期更新健身房設備，確保員工享有最好的運動體驗。同時，喬山積極舉辦如拔河比賽、跳繩比賽等多元化活動，激發員工的運動熱情與團隊凝聚力。我們鼓勵員工積極運動，擁抱健康生活，因此對員工購買商品也提供優惠。此外，為讓員工能隨時隨地享受專業的健身與健康資源，喬山特別開放內部員工免費使用自家於2023年打造的數位健身生態平台 Welltivity，讓員工參與由專業教練帶領的線上訓練課程，並記錄員工的鍛鍊次數、運動時長與消耗熱量，幫助員工全方位提升健康福祉；不定期舉辦運動活動，將健康促進融入日常工作中，並推動員工ESG健康促進專案及企業方案，不斷深化員工健康管理作為。透過辦公室實體設施及福利關注員工身心健康，打造兼容幸福健康可持續發展的工作環境。



員工健身房



上海廠跳繩比賽



上海廠拔河比賽



上海廠員工使用Welltivity鍛鍊身體



健康與交流

喬山設有各類社團，包括：韻律、羽球、慢壘、單車及保齡球等社團，體現熱愛運動的企業本質。培養員工運動好習慣以及鼓勵多元興趣發展，希望員工能取得工作與生活之間的良好平衡。同時增進同仁之間交流互動機會，以促進公司內部凝聚力以及團體精神。

2.1 人才吸引與留任

2.2 人才發展

2.3 人權

2.4 職業安全與衛生

2.5 社會健康



節慶同樂活動



潑水節

為增進文化尊重與員工歸屬感，喬山定期舉辦潑水節等具有東南亞特色的節慶活動，讓外籍員工在異地也能感受家鄉的節日氛圍。活動內容通常包含傳統儀式、水花互灑及餐飲分享等，強化員工間的文化交流與情感連結。



四月新年餐敘

每年的4月13日至4月16日，是東南亞地區最盛大的傳統新年時節。故2025年4月喬山亦配合此習俗舉辦東南亞新年相關活動，並特別為外籍員工準備新春禮包。



外籍員工旅遊

為促進外籍員工的文化適應與團隊融合，喬山規畫定期旅遊活動，增進跨文化交流並提升員工凝聚力。旅遊活動內容通常涵蓋文化體驗、休閒觀光與團隊建立等元素，並考量外籍員工的語言需求與飲食習慣進行妥善安排。



專用休憩空間



祈禱室

喬山尊重並支持每位員工的多元背景與宗教信仰，2023年度新建職員祈禱室，營造友善關懷的國際化工作環境。使穆斯林員工即便遠在異鄉工作仍可以維持宗教信仰，就近透過工作場所的祈禱空間，舒適且便利地完成例行禮拜。



祈禱室



健身房與撞球室

作為全球健身與運動器材領導品牌，喬山亦結合產品資源，於外籍同仁宿舍打造健身房與撞球室，提供職員最專業合宜的運動空間，以促進員工身體健康。



撞球室



健身房

職場友善協助

輔導員制度

我們自2015年開始，設立一對一輔導員制度，由來自東南亞各國（泰國、越南及印尼）的資深員工做為輔導員，帶領新進人員進行環境認識，協助外籍員工加速熟悉工作環境。亦規畫每周一次半小時的教育訓練進行政策宣達與職業安全衛生規範宣導，使外籍員工能夠早日上手業務技能。

現場翻譯協助

喬山集團總部與外部仲介合作，定時委請專員到廠內進行溝通翻譯，協助外籍員工即時傳達想法及解決問題，並促進勞資雙方溝通。

重視工作與家庭：育嬰與女性員工

喬山在乎每一位員工的工作與家庭平衡，設有完善的育嬰假制度，凡符合「性別工作平等法」等相關規定之同仁，皆鼓勵並可申請育嬰留職停薪，承諾保留其工作權。2025年申請育嬰假的員工為120人，復職率為79%，留任率為40%。此外，喬山室內設置哺集乳室，並且對家中有幼兒照顧需求之員工給予支持，提供彈性工時上下班，用行動展現我們重視家庭價值的企業文化。

育嬰假統計

2025年育嬰假統計	集團總部與臺灣廠			上海廠			越南廠			三廠總計		
	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性	小計
2025年度享有育嬰假的員工總數	28	33	61	67	39	106	33	107	140	128	179	307
2025年度申請育嬰假員工總數	10	14	24	10	8	18	30	48	78	50	70	120
2025年育嬰假後應復職人數(A)	10	14	24	0	0	0	30	48	78	40	60	102
2025年育嬰假後實際復職人數(B)	5	10	15	0	0	0	25	41	66	30	51	81
2024年育嬰假後實際復職人數(C)	6	7	13	0	0	0	17	27	44	23	34	87
2024年育嬰假後實際復職後且工作滿一年人數(D)	2	5	7	0	0	0	6	10	16	8	15	23
復職率% = B / A	50%	71%	63%	-	-	-	83%	85%	85%	75%	82%	79%
留任率% = D / C	33%	71%	54%	-	-	-	35%	37%	36%	35%	44%	40%

註：本表所列享有育嬰假之員工總數，係依各地法規規定統計；臺灣廠及上海廠為近三年請領之人數加總，越南廠則為近七年請領之人數加總。

一輩子的夥伴：退休福利保障

喬山依循「勞動基準法」及「勞工退休金條例」制定員工退休辦法，並且適用於所有全職員工，每月提撥員工薪資的百分之六作為退休金，並存於勞工退休準備金監督委員會管理的退休基金專戶。2025年退休人數共有4名。我們珍視員工在喬山的付出和貢獻不僅僅是一份工作，更是一份羈絆，因此，員工退休後我們也希望透過節慶期間送達的禮盒表示關懷、每年尾牙聚會宴請退休員工返廠參與，讓員工感受到來自大家庭的溫暖和關愛。我們承諾所有員工在喬山，一日喬山人終生喬山人，員工退休後依然是喬山大家庭的一份子，我們會持續關心和照護他們的生活，這也是源自於喬山重視家庭價值的企業文化展現。



2.2 人才發展

GRI 404

2.2.1 人才培育

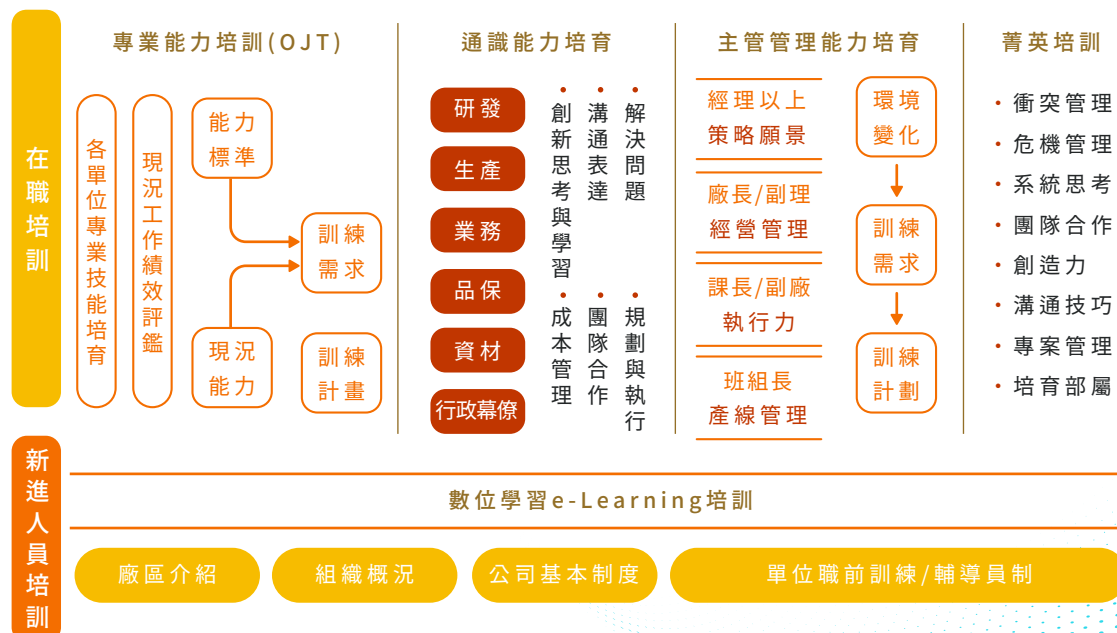
喬山重視每一位喬山人的全面性的發展，我們規畫有完善的培育計畫及職涯發展制度，依據公司的營運發展制定人才培育藍圖，透過多元的學習管道，發掘個人特質並且結合組織發展目標，幫助員工實現職涯發展道路上的願景，其中包含兩大類型：新進人員培訓以及在職培訓。並且為每位員工設置專屬個人學習發展計畫，提供同仁全面的專業發展機會，以培育公司長遠發展所需的實力與原動力。

💡 職涯發展藍圖

當員工正式成為喬山人的一員時，即開啟了一段新的成長歷程。喬山在專業能力培育上，提供員工全方位的支持與關注，內容主要包含：

- **新進人員培訓**：幫助員工快速融入喬山文化
- **專業能力培訓**：提升員工在工作崗位的競爭力
- **通識能力培育**：培養全面的實務問題處理技巧
- **主管能力培育**：培養領導能力以促進公司有效管理
- **菁英培訓**：提升管理能力以落實指揮監督之責任

我們以豐富的訓練規畫，提升員工未來的發展空間和潛力，打造全面的喬山人。



一、新進人員培訓計畫

為了協助每位新進員工成為喬山人，我們打造了一套全面的新進員工培訓計畫，由人資團隊共同策劃，內容包括200小時的線上課程，涵蓋基本作業流程，也包含重要的永續議題，例如職業安全衛生、公司制度管理，及假期與福利說明等。除了通用性課程，每個部門也會為新進員工設計部門相關的教育訓練，協助新喬山人更快熟悉工作環境。喬山重視員工反饋，鼓勵員工完成課程後上傳「新進人員教育訓練心得報告」，作為此培訓計畫的成果檢視。為了提供友善的互動機會，喬山也會於每月定期舉辦「新人座談會」，針對新人教育訓練課程或是其他職涯發展方面與員工進行有效的溝通。我們也設有「輔導員制度」，於新喬山人入職時指派資深員工擔任輔導員，透過前輩帶路的方式，讓每位新進員工都能夠快速融入喬山大家庭。

二、在職技能培訓計畫

喬山要求集團所有員工均須參與在職技能培訓計畫，透過多元化課程持續提升專業與管理能力，為企業及個人發展奠定堅實基礎。

專業能力培訓

於工作現場由主管或其他上級同仁，對員工實施培育與訓練。部門會依據工作的能力標準以及員工現況，界定出訓練需求，並且進一步制定計畫。旨在著重部門的專業能力培養，同時達成評鑑及職涯發展目標。

通識能力培育

從六大核心能力出發：規畫與執行、團隊合作、成本管理、問題解決、溝通表達以及創新思考與學習，依據不同工作性質分類，包含研發、生產、業務、品保、資材及行政幕僚，分別設置課程以符合工作崗位需求，培養喬山團隊整體的核心競爭能力。

主管管理能力培育

著重管理階層的決策能力，訓練主管需主動從環境變化中辨識出訓練需求，再進一步制定訓練計畫。開設多樣化管理能力的線上課程，舉凡溝通協調、緩解衝突技巧及問題員工與員工問題處理等，各管理階層需根據工作內容發展不同的管理能力。

菁英培訓

喬山為幫助同仁職涯長期發展，針對中高階管理職及開放非管理職，另制定菁英培訓計畫，了解人事相關法規與案例說明，協助提升管理能力達到指揮監督之責。課程內容包含最新勞資法規解析，終止勞動契約與工時說明、職場不法侵害認定、爭議與責任歸屬及衝突處理等。

2.1 人才吸引與留任

2.2 人才發展

2.3 人權

2.4 職業安全與衛生

2.5 社會健康

個人學習發展計畫

個人學習計畫係運用個人發展計畫(Individual Development Plan, IDP)，保證喬山人能得到適才適所的發展機會。分別以集團、部門和員工的角度出發的學習需求分析和評鑑，重視崗位內容、個人特質、職涯規畫及公司願景發展，並評估過去歷練以及未來發展性，藉此組織穩定且持續進步的團隊。

喬山 e 學院橫跨不同領域，涵蓋經營管理、研發設計與創新、人工智慧、數位行銷、雲端技術開發、生產製造、生活應用及倉儲管理與產品開發等，旨在全面化提升公司整體人力價值。除了喬山 e 學院外，另有人資與部門規畫之課程，員工可透過多元管道學習，共可分為六類課程：新人課程、菁英課程、部門職能訓練、數位學習、晉升學程、核心技術經驗傳承。

外部教育訓練

我們亦適時聘請外部專家或講師對同仁進行培訓，或指派員工參加外部專業機構與主管機關舉辦之課程、研討會及企業講座。喬山鼓勵員工自我精進及學習，積極補助員工參與外部教育訓練，相關補助辦法以及外部課程訓練清單都提供於公司內部網站分享給所有同仁，課程分類包含部門為主的核能力項目，由相關部門指定報名，其他同仁亦可自行選擇課程報名，並且於完成課程後取得公司補助。2025年度喬山集團總部員工之外訓費用補助計新臺幣304,664元，年補助人數達105名，課程內容主要涵蓋職業安全衛生、機具器械操作、軟體及系統應用、國際趨勢及法案探討等議題；上海廠補助外訓費用約新臺幣52,000元，年補助人數達215名，課程內容主要涵蓋職業安全與急救、機械操作、AI與數位應用及國際標準與製程稽核等議題；越南廠則補助約新臺幣9,000元，年補助人數為4名，課程內容主要涵蓋勞動法、出入境法規及稅務法規遵循等議題。

數位人才培訓

為因應智慧健身產品發展與數位內容課程開發需求，喬山近年來擴大招募具AI、影音串流、電商行銷等技術與專長的新型人才。同時，也根據內部需求推派各單位職員進行相關培訓或進修。積極培養員工技能與數位素養的同時，也增強企業競爭力。

課程名稱	參與人數	參與總人時數
運動器材專利公報	41	41
科技新知	74	128
《喬山50員工健康無限 Welltivity 數位健康挑戰》說明會》	228	228
2025Google全新廣告版位	6	6
Acrobat PDF 實用技巧入門&Pantone掌握色彩管理的未來！	6	6
Acrobat Sign 電子簽名全攻略：提升文件處理效率合規性	6	6
Adobe Audition 錄音全攻略：從前期準備到音量掌控！	6	6
Adobe Express 創意設計速成班：從入門到活用	6	6
AI 驅動的線上教學影片製作	21	21
AWS MediaConvert 影音轉碼服務簡介	3	3
Behance 物語：從動態設計到 AI 創作實戰	7	7
Premiere Pro AI 與新功能總覽&NAS 高效影音編輯解決方案	6	6
亞洲數位BEP內容分析	2	2
影音串流技術 簡介與實戰	42	84

💡 永續發展培訓

在全球氣候變遷的趨勢下，喬山將永續發展視為企業長期經營的重要基礎，近年開始推動 ESG 與永續相關課程，並透過內部教育訓練與專題課程，協助同仁建立環境保護及社會責任之基本認知與實務能力，逐步將永續觀念內化為個人與組織行動的一部分，藉以支持公司長期穩健發展。

	課程名稱	參與人數	參與總人時數
集團總部與臺灣廠	永續大補帖	124	124
	永續食力—淨零綠生活	90	90
上海廠	綠色行動指南	991	495.5
	企業合規管理	86	107.5

💡 員工教育訓練成果統計

2025年度喬山員工總受訓時數達103,463.7小時，員工人均受訓時數為26.3小時，課程內容包含誠信經營、法令遵循等類型。

員工類別	集團總部與臺灣廠				上海廠				越南廠				總計
	主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
受訓總時數	6,001.2	699.5	16,561.5	17,521.5	869	358	11,944	7,629	3,425	2,307	22,761	13,387	103,463.7
該類別員工總人數	84	25	833	417	48	11	776	309	42	30	828	535	3,938
平均受訓時數	71.44	27.98	19.88	42.02	18.10	32.55	15.39	24.69	81.55	76.90	27.49	25.02	26.3

註1：主管為課長（含）以上職級。

註2：人均受訓時數係為受訓總時數除以2025年底該類別員工總人數。

2.1 人才吸引與留任

2.2 人才發展

2.3 人權

2.4 職業安全與衛生

2.5 社會健康

產學合作

喬山積極透過多元培訓與在地合作計畫強化青年職能與就業競爭力。2025年度，與臺中市立大甲高工展開建教合作，推動「機械加工科產學合作專班」，本屆共計7位建教生參與，採階梯式培育模式，建教生於在學期間每週五天至公司實習，每人全年度累積實習培訓時數超過1,200小時，內容涵蓋機械基礎知識、操作實務、安全衛生、性別平等與職業道德等。公司同時設有職能評估與導師制度，輔導學生取得丙級技術士證照，並依實習表現提供留任機會，協助其順利銜接職場。為落實對建教生的照顧，公司提供每月生活津貼、住宿與交通補助，並納入團體保險、勞保與職災保險保障，確保其實習期間身心安全無虞。此外，企業與學校定期召開協調會議，邀請學生、家長與教師共同參與，持續精進作品質與學習成效，展現企業善盡社會責任、深耕在地教育的行動力。



2.2.2 外派管理

喬山於全球設有77家行銷子公司以及近500家自有零售通路，我們提供充足的外派機會實踐人才適才適所並促進集團內部人員交流，透過完善外派管理制度，培養員工國際視野及自我突破。人資單位視集團各區域人力需求，於公司內部網路即時公布職務相關資訊，包含外派地點、人數以及專業技能要求。歡迎所有對外派職務有興趣之員工提出論調計畫表申請審核，外派地據點亦會對就任員工提供工作內容與相關訓練規畫以及洽談福利制度。2025年累積至年底之總外派員工為22人。

外派福利

每一位身處世界各地打拼的喬山人都是珍視的家人，我們提供外派人員優於法規之特休天數、交通機票補助，並且根據物價水準調整薪資，同時提供完善的保險包括壽險、意外險及意外醫療險。為讓員工於外派期間也能兼顧家庭發展，同仁可攜眷外派，我們補助其二位內子女於當地學校就讀學費總額之50%（每年每人補助上限金額美金1,200元）。外派同仁於休假返台期間，我們也協助安排同仁健康檢查。

2.3 人權

重大主題	人權
衝擊說明	公司對於人權的政策與管理方針，包含針對不同人權議題如性別、童工、原住民權益、強迫勞動等，以及針對營運所涉及之對象，如員工（如男女同酬、少數族群僱用等）、供應商（如採購政策、稽核）等所採取之人權相關作為。反之，可能造成人權侵害，造成違法或商譽損失。
現有政策	喬山訂有集團Human Resource Policy，遵守聯合國人權宣言，並制訂「性騷擾防治措施作業程序」杜絕職場不法侵害。
管理方針	• 集團總部、臺灣廠、上海廠及越南廠員工人權盡職調查，持續優化管理政策 • 設置性騷擾申訴處理委員會 • 尊重外籍員工多元文化背景，設置祈禱室，並定期於東南亞節慶辦理慶祝活動
永續執行小組	社會關懷小組、綠色營運小組
2025年目標達成狀況	年度目標皆達成 ✔ 針對人權盡職調查結果，完善現有人權政策 ✔ 定期與利害關係人溝通人權相關議題 ✔ 擴大人權盡職調查範疇至供應商
短期目標（2026-2027年）	• 針對人權盡職調查結果，持續完善現有人權政策 • 定期與利害關係人溝通人權相關議題
中長期目標（2028年後）	• 定期與利害關係人溝通人權相關議題

2.3.1 人權政策與管理

喬山為盡企業永續經營發展，保護利害關係人的基本人權，已制定適用全集團的人權政策，經由集團總部總經理核准，並且與聯合國世界人權宣言（Universal Declaration of Human Rights）對於人權之要求一致，公告於喬山內部網站。此外，喬山已制定性騷擾防制及相關申訴機制，發布性平公告於公司內網，致力於從內部營造平等、友善之工作環境。2025年，喬山亦無發生任何童工、抵債勞務與人口販賣等違反人權情形，落實對人權保障的承諾。

人權宣言

平等

對所有員工和求職人應提供平等就業機會，不得以種族、膚色、血統、國籍、性別、性向、婚姻狀態、宗教、年齡、身心障礙、性別認同或基因檢測結果予以歧視。平等就業機會適用於所有就業條件，包括聘僱、任用、晉升、終止聘僱、資遣、離職返聘、異動、請假、薪資福利及培訓等。

自由

讓員工享有與他人結社的自由，包含組建、加入或不加入某組織，且不會遭受干涉、歧視、報復和騷擾。

安全

確保員工有安全且合乎職業道德規範的工作環境，規範各營運據點須制定符合法規以及職業安全的管理計畫。

反歧視

應明確禁止對上述情事有任何形式的騷擾或歧視，且不容許對員工履行其工作作出不當干涉，不允許對提出平等工作政策有疑慮的人進行任何形式的報復。

反奴役

全力防止奴役和人口販運行為。此政策適用於所有受雇者或提供服務之人員。嚴禁使用武力、詐欺或脅迫、奴役他人，或脅迫他人提供非自願性勞役。

禁止人口販運

在任何情況下，不得使用公司的資金、設施、財產或任何資源於進行或支持參與人口販賣活動。對於違反者將提出適當得紀律處份，包括解雇或提出刑事訴訟。並且與當地政府部門充分合作。

對此類違法行為進行稽核或調查。即使在沒有實質證據情況下，公司也不容許對因善意舉報或配合公務調查的員工進行報復。

💡 移工人權管理

鑒於近年國際間對移工人權議題之關注提升，喬山持續檢視並強化移工管理相關制度，以回應國際客戶及利害關係人對人權保障的期待。考量集團之移工人力集中於集團總部與臺灣廠，故總部於2025年底啟動移工仲介合作盤點作業，全面評估既有合作仲介，並依據新增評選項目進行統一報價與比價，最終擇定具備RBA（責任商業聯盟）認證且服務品質符合公司要求之仲介合作。同時，自2026年1月起正式導入「零付費制度」，與全體既有移工重新簽訂合約，後續新進移工亦將全面適用新制度，以避免不當費用負擔並保障其勞動權益。除此之外，在工作與生活管理方面，喬山之工時制度及宿舍安排皆符合臺灣相關勞動法規，宿舍提供基本生活配備，電費由使用者依實際用量自行負擔，並無額外固定租金，以確保移工在臺灣工作期間之基本生活保障。透過制度盤點與持續改善，喬山致力於建立公平、尊重且符合法規之移工工作與生活環境，降低人權風險並回應國際審查趨勢。

💡 員工人權教育訓練

喬山於員工入職時提供了一系列關於人權議題的相關課程，內容涵蓋了人力資源政策、多元化、反歧視與騷擾、受雇任用、薪酬及福利、勞工關係、職業安全、反人口販運政策矯正及預防措施等多方面的內容，並要求新進人員於三個月內完成，2025年度新進人員的完訓率達100%；另越南廠於勞動或薪資相關法規發生變動時，亦會適時辦理相關教育訓練，2025年共辦理1堂課程並有50人次參與，藉以確保員工權益與人權保障落實。未來，喬山將持續推動相關教育訓練，逐步提升員工參與率；同時，集團總部亦預計自2026年起，針對重點單位規劃通識選修課程或問卷評量機制的人權教育訓練，將人權培訓擴展至與員工權益、供應商管理及營運支援密切相關之職能單位，以深化內部人權意識。

💡 性騷擾防治

我們對性騷擾的發生零容忍，喬山為杜絕性騷擾，營造健康友善的職場，設有「禁止工作場所性騷擾書面聲明」，內容申明對性騷擾零容忍的決心，並且要求全體同仁一同實現。我們設有性騷擾申訴處理委員會處理申訴事件，並承諾保證申訴人的隱私是喬山責無旁貸的職責，因此申請處理以不公開為最高原則。員工可透過填寫性騷擾申訴書，提交後受理後進入調查程序。接獲案件後於3日內將決定是否受理，並於確認受理後3日內即成立專案小組進行調查，製成調查報告書作為委員會評議依據之一。性騷擾申訴處理委員會組成共有5人，為確保其多元性，規定女性委員不得少於二分之一，同時重視專業判斷與建議，有相應需求時會主動邀請醫師、律師等專家一同參與，全員出席須達二分之一以上始得開會，並且作成決議須超過出席半數以上同意，申訴過程嚴謹，積極維護員工權益。



2.3.2 人權盡職調查

喬山於2023年啟動人權盡職調查機制，依循聯合國《工商企業與人權指導原則》及《經濟合作與發展組織－責任商業行為盡職調查指南》（OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct），每兩年定期由總部永續辦公室及相關單位共同執行一次，首年針對總部與臺灣廠員工進行調查，並依據結果持續優化既有內容，逐步推動短中期人權管理目標，致力接軌國際人權公約，強化各營運據點之人權治理能力。此外，我們更於2025年將人權盡職調查範疇，從自身營運據點擴展至供應商/承攬商，逐步檢視供應鏈潛在人權風險，作為後續人權管理機制精進之參考，以逐步提升整體供應鏈之人權治理水準。

人權盡職調查流程

內外部全面檢視分析

- 分析國內外相關要求與標準（如：聯合國世界人權宣言（UDHR）、聯合國全球盟約（UNGIC）、聯合國工商企業與人權指導原則（UNGPs）、OECD多國企業指導綱領、國際勞工組織公約（ILO）、企業社會責任協會產業指標（BSR）、永續會計準則產業準則（SASB）、營運所在地之勞動法規等），以及國內外同業實踐人權風險管理之作為
- 與相關人員進行訪談，彙整現行人權議題之管理制度及過去相關人權事件

人權風險鑑別

- 透過問卷發放，進行人權風險調查與分析，綜合考量發生可能性以及衝擊程度後，產出鑑別之高、中、低風險議題排序與熱點圖

提出改善建議

- 依鑑別結果辨識公司人權管理制度的優化機會，並就中高以上之風險議題提出管理建議
- 針對中、高風險議題發生處理或預防狀況進行調查與說明

人權管理制度優化

- 將改善建議提交各負責單位，並視衝擊情況擬定與調整公司人權政策
- 針對中、高風險議題進行減緩與調適策略，以降低人權風險的衝擊

人權資訊揭露

- 根據前段分析結果與因應措施揭露於永續報告書

2.1 人才吸引與留任

2.2 人才發展

2.3 人權

2.4 職業安全與衛生

2.5 社會健康

人權風險矩陣與因應-員工



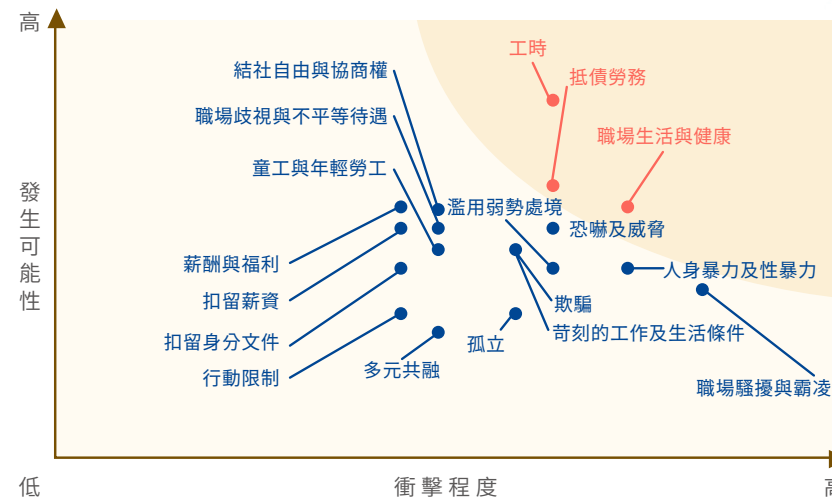
員工人權風險鑑別結果

高風險

- 工時
- 職場安全與健康
- 抵債勞務

中高風險

- 恐嚇及威脅
- 結社自由與協商權
- 人身暴力及性暴力



依據本年度人權盡職調查結果，喬山針對鑑別為中高度以上之員工人權議題(高度風險三項、中高度風險四項)，檢視其對應之集團內部規章及既有管理機制，並彙整相關預防、減緩與補救措施，以確保員工人權風險獲得妥善管理。公司已訂有「員工申訴管理作業程序」，並設置員工意見箱等多元反映管道，以受理與處理各類人權議題申訴；同時，透過人權相關教育訓練，強化員工及管理階層之人權意識，持續深化人權治理與組織文化。相關內容彙整如下表：

	人權風險描述	喬山集團規章	預防與減緩措施	補救措施
高風險議題	工時	喬山發生工作時數超出當地法律及 ILO 國際勞工組織規定的最大限度（正常工時：每日不應超過8小時，每周不應超過48小時），或剝奪休假、威脅加班、或因勞工無法達成過高生產配額而被要求無薪超時工作，否則將面臨處分之情事。	- 訂有「出勤管理作業程序」，明確規範加班申請流程及相關作業辦法。 - 依法控管工時與加班：依各地勞動法規管理工時與加班適用情形，建立管控與審查機制，確保符合法規並避免非必要之加班。 - 完善考勤與工時紀錄制度：導入系統化考勤工具(如自動化系統)，確實記錄出勤與加班時數，並定期檢視分析，以提升透明度與可追溯性。 - 優化作業流程與標準化管理：透過生產流程優化與建立標準作業程序(SOP)，提升工作效能，從源頭改善工時負荷，降低加班之可能性。	- 優化人力配置：針對長期或異常超時之情形，定期檢討人力配置與作業安排，適時增補人力或調整分工，以降低同仁超時負荷。 - 補償與責任檢討機制：對已發生之超時或不當加班情形，及時進行調查與處理，依法提供加班費、補休等補償措施，並同步辦理管理責任檢討與教育訓練。

2.1 人才吸引與留任

2.2 人才發展

2.3 人權

2.4 職業安全與衛生

2.5 社會健康

人權風險描述		人權風險描述	喬山集團規章	預防與減緩措施	補救措施
高風險議題	職場安全與健康	喬山發生未定期安排員工健康檢查、未辨識化學/物理/生物危害、設備防護不足、高強度體力搬運缺乏評估，或未定期監測作業環境並提供職災預防服務，導致員工面臨身體傷害或職業病風險之情事。	- 訂有「職業安全衛生政策」，經由鑑別勞動場所潛在危害與管理改善，避免職業傷害與職業病發生。 - 臺灣及上海廠已導入ISO 45001 職業安全衛生管理系統，越南廠亦有規劃導入。 - 訂有「員工健康檢查作業程序」，每年為全職員工辦理一次健檢。	教育訓練：透過內部教育訓練平台，提供職業安全衛生相關課程，涵蓋職場安全、職業安全法規及個人防護內容，強化員工危害辨識與應對能力。	- 員工協助與補償：發生職業災害或危害健康情事時，提供即時且適當之支持措施，包括醫療協助、心理諮詢及必要補償，並依個案狀況進行復工評估與工作調整，持續追蹤復原情形，確保員工安全復職。 - 事故調查與預防再發機制：針對事件進行調查與檢討，落實改善措施，以防止類似事故再次發生。
	抵債勞務	喬山自身或仲介，發生勞工因支付高額招募或服務費、預支薪資或負擔機票簽證費而欠下債務，並被要求以勞動償還且債務計算不透明，發生限制離職或工資直接扣抵之情事。	訂有「零付費招募政策」，明確規範招募過程禁止向員工收取任何形式之招募或仲介相關費用，並於招募流程及相關文件中明確揭示此項政策。	- 禁止強迫勞動與抵債勞務：明確禁止以任何形式強迫全體員工從事抵債勞務，亦不得以威脅、扣押證件或收取抵押等方式限制員工人身自由。 - 教育訓練與法規宣導：定期對內部及合作夥伴舉辦教育訓練與宣導，強化公司於招聘到任用中禁止收費，並提升國內外勞動相關規範之認知。 - 仲介管理與稽核機制：透過契約條款與稽核監督，確保合作夥伴不得向求職者收費。	- 委外第三方評估與選商機制：依信譽、法遵風險及服務品質定期檢視委外人力仲介公司，對違反國內外勞動相關法規情事，要求限期改善，未改善者即終止合作，確保合規性。 - 員工協助與補償：如發現抵債勞務或強迫勞動情事，應立即停止相關行為，提供員工必要協助，包括補發薪資、協助減輕債務負擔及保障基本生活。
中高風險議題	恐嚇及威脅	喬山自身或仲介，發生以舉報非法身分、遣返、驅逐出境、解僱或其他法律行動威脅勞工，使其在心生恐懼下保持沉默或服從雇主不合理要求之情事。	訂有「職場不法侵害標準作業程序」，明確將恐嚇、威脅等行為明確納入禁止事項，並規範處理流程與責任。	安全管理與預防機制：要求相關人員（如保全）遵循人權原則執行職務，禁止以武力或言語威脅處理衝突，營造安全的職場環境。	- 即時調查與處置機制：接獲通報或確認事件後，立即啟動調查程序，依規定採取必要懲處。於調查期間，視情況採取必要之保護措施，包括調整當事人工作安排、避免雙方直接接觸，或採取其他適當措施，以防止報復或二次傷害發生。 - 保護與支持：於事件處理期間及後續，提供當事者安全保護、工作調整、心理支持或法律協助等措施，避免再次受到傷害或報復。

2.1 人才吸引與留任

2.2 人才發展

2.3 人權

2.4 職業安全與衛生

2.5 社會健康

人權風險描述		人權風險描述	喬山集團規章	預防與減緩措施	補救措施
中高風險議題	結社自由與協商權	喬山發生限制或報復勞工自由組織、參與工會、參與集體協商，或阻礙勞資雙方平等溝通對話、協商與表達訴求之權利，或違反勞工所在地有關工會和勞資委員會之法規之情事。	持續建置中。	- 員工意見調查機制(臺灣廠)：透過員工敬業度調查、員工意見箱、座談會等方式蒐集意見，作為勞資溝通與改善依據。 - 集體協商機制(上海廠及越南廠)：透過工會或員工代表，推動集體協商，以提升員工權益保障。	爭議處理與權益回復機制：針對結社自由與協商權受損或重大勞資爭議情形，啟動專案協商或對話機制進行調查與改善，並及時採取矯正措施及提供必要補償，確保問題獲得有效改善。
	人身暴力及性暴力	喬山自身或仲介，發生管理人員對勞工施以體罰、毆打、性侵犯等極端行為，以達到非自願勞動或維持紀律目的之情事。	訂有「職場不法侵害標準作業程序」、「禁止工作場所性騷擾書面聲明」、「性騷擾防治措施作業程序」明確禁止人身暴力與性暴力、職場騷擾與霸凌等行為、以及相關情事之處理流程及責任機制。	- 教育訓練：透過內部規章、宣導與教育訓練，強化員工對人身暴力及性騷擾之辨識能力與行為規範認知，有效提升預防意識。 - 性騷擾申訴委員會：設有性騷擾申訴委員會，受理人身暴力、性暴力或性騷擾相關事件，並注重申訴過程中之隱私保護與處理機制，確保員工得以在相對安全之環境下提出申訴。 - 風險評估(越南廠)：針對高風險工作場域(如需要單獨工作、接觸外人、高強度競爭環境)進行危害評估。	- 即時調查與公正處理機制：接獲通報後立即啟動調查程序，由獨立單位(如人資、法務或第三方)組成調查小組，進行公正調查，並於期限內完成處理與回覆。 - 違規處置與權益保障機制：依調查結果對違規行為採取適當懲處，並視情況提供申覆機制；涉及勞動條件調整時，依程序辦理並確保雙方權益。 - 支持與後續追蹤：提供當事者心理諮詢、醫療協助或工作調整等支持措施，並於結案後持續追蹤改善情形，以防止類似事件再發。
	職場騷擾與霸凌	喬山自身或仲介，於工作、線上、社交場合，發生性騷擾、職場霸凌、權勢霸凌(如排擠、辱罵)及其他心理或肢體侵犯之情事。			

人權風險矩陣與因應 -供應商/承攬商



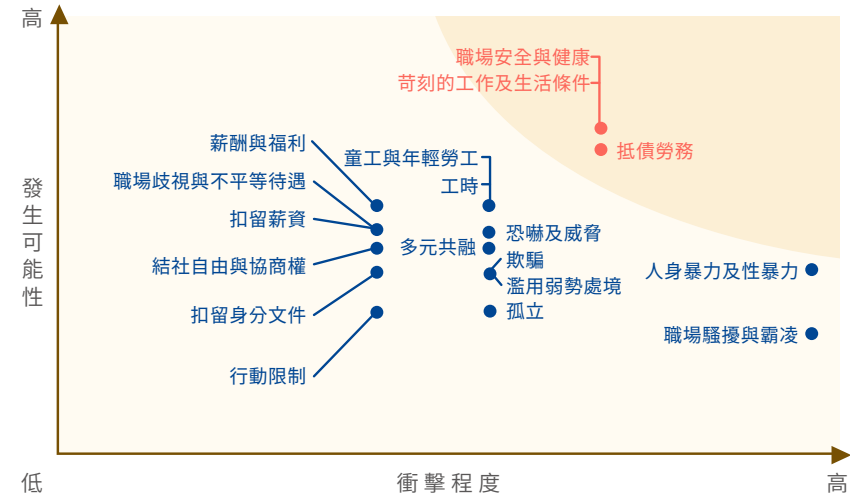
供應商人權風險鑑別結果

高風險

- 苛刻的工作及生活條件
- 職場安全與健康
- 抵債勞務

中高風險

- 人身暴力及性暴力
- 工時
- 童工與年輕勞工
- 恐嚇及威脅



因應本年度首度將人權盡職調查範疇擴展至供應商，喬山藉由本次調查初步辨識供應鏈中潛在之人權風險，並同步盤點現行供應商管理作法。集團透過要求供應商簽署「永續發展承諾書」，建立基本人權與環境規範，並搭配ESG稽核、自評機制及相關宣導與教育訓練，協助供應商提升人權意識。惟鑑於供應商人權管理機制仍處於建置階段，相關因應措施目前仍較為有限，後續將依本次調查結果，逐步強化供應商人權風險管理與改善作為。相關內容彙整如下表：

人權風險		人權風險描述	預防與減緩措施	補救措施
高風險議題	苛刻的工作及生活條件	喬山自身或仲介，發生提供極度低於衛生標準之擁擠、無隱私與安全的宿舍、缺乏安全防護之高風險(例如：有毒環境、長期非人體工學)工作環境，或剝奪勞工基本生理需求(如飲水、如廁)之情事。	持續建置中。	持續建置中。
	職場安全與健康	喬山發生未定期安排員工健康檢查、未辨識化學/物理/生物危害、設備防護不足、高強度體力搬運缺乏評估，或未定期監測作業環境並提供職災預防服務，導致員工面臨身體傷害或職業病風險之情事。	• 量化評分指標：將供應商職安衛表現納入採購評分，且占比不少於10%。	• 重大工安事件管理：如發生重大工安事件，要求供應商提出事故調查與改善報告，必要時進行現場複查，以確保改善措施確實落實。

人 權 風 險		人 權 風 險 描 述	預 防 與 減 緩 措 施	補 救 措 施
高 風 險 議 題	抵 債 勞 務	喬山自身或仲介，發生勞工因支付高額招募或服務費、預支薪資或負擔機票簽證費而欠下債務，並被要求以勞動償還且債務計算不透明，發生限制離職或工資直接扣抵之情事。	持續建置中。	• 費用即時返還：對抵債勞務採取零容忍政策，若發現供應商違規，要求立即終止違法行為並返還相關費用。
中 高 風 險 議 題	人 身 暴 力 及 性 暴 力	喬山自身或仲介，發生管理人員對勞工施以體罰、毆打、性侵犯等極端行為，以達到非自願勞動或維持紀律目的之情事。	• 要求供應商建立完善的反騷擾與反暴力管理制度及政策，包含要求供應商設置申訴與保護機制，定期回報反暴力執行情況及。	持續建置中。
	工 時	喬山發生工作時數超出當地法律及 ILO 國際勞工組織規定的最大限度（正常工時：每日不應超過8小時，每周不應超過48小時），或剝奪休假、威脅加班、或因勞工無法達成過高生產配額而被要求無薪超時工作，否則將面臨處分之情事。	• 將工時納入評鑑指標：將工時合規性列為供應商績效考核的關鍵項目，針對不合格者進行扣分。	• 要求供應商提出改善計畫，如優化排班機制。
	童 工 與 年 輕 勞 工	喬山自身或仲介，發生僱用童工（ILO/臺灣/越南：15歲以下；中國：16歲以下），或未嚴格規範未成年勞工（未滿18歲）不得從事可能危及其健康、安全或道德的工作，包括夜班、加班或其他當地法規限制之情事。	• 實施嚴謹的身分查驗：供應商在簽約前，喬山進行現場查核，隨機抽查員工身分證以對年齡，嚴禁僱用未滿 16 歲者。 • 落實年輕勞工保護機制：要求供應商建立年齡驗證制度；禁止使用童工，針對 16-18歲的年輕勞工實施特殊保護，包含禁止年輕勞工執行危險作業、夜班及超時工作。	持續建置中。
	恐 嚇 及 威 脅	喬山自身或仲介，發生以舉報非法身分、遣返、驅逐出境、解僱或其他法律行動威脅勞工，使其在心生恐懼下保持沉默或服從雇主不合理要求之情事。	持續建置中。	持續建置中。

2.1 人才吸引與留任

2.2 人才發展

2.3 人權

2.4 職業安全與衛生

2.5 社會健康

集團對供應商勞動人權議題之共同的減緩措施

• 落實新供應商人權審查：

所有新進供應商簽約前須通過實地人權審查，且合約中均明確列入禁止強迫勞動、暴力、童工等保障勞動人權之合規條款。

• 定期稽核與監控：

定期執行實地 ESG 稽核與供應商自評，範圍涵蓋勞工人權、安全衛生及環境保護。

• 教育培訓與宣導：

定期舉辦人權與職業安全衛生訓練，提升供應商管理意識，並要求其建立內部申訴管道。

• 員工反饋管道：

要求供應商建立公開透明的員工申訴機制，確保供應商員工能直接反應違反勞動人權相關之情事。

集團對供應商勞動人權議題之共同的補救措施

• 限期改善與成效追蹤：

發現缺失後立即發出通知，要求供應商提出改善計畫並限期執行，喬山後續將追蹤其優化成效。

• 動態調降供應商評分：

將違規情事納入供應商評分系統，採取即時扣分或降級處分。

• 終止合作關係：

依評分結果減少訂單量；針對重大違規或逾期未改善者，喬山保留終止合約、立即停止合作之權利。



2.3.3 員工溝通與敬業度 GRI 402-1

喬山重視家庭價值，希望每位員工在喬山工作都能感受到歸屬，因此重視每位員工的心聲。公司透過勞資代表定期召開會議，並設有不定期座談會、員工意見箱以及滿意度調查等多元溝通機制，積極傾聽員工意見。2024年，喬山更首度展開員工敬業度調查，並每兩年辦理一次，透過系統性問卷了解員工對企業文化、發展機會、工作支持與福利制度等面向的真實感受，作為優化組織管理與提升員工參與感的依據。我們從員工身上出發，了解其工作狀況和個人想法，見微知著，進而改善整體團隊運行，加速喬山進步與發展。

為了落實對員工工作權的承諾，當組織進行增設、遷移或裁併單位的調整時，或因公司營運因素或業務性質，必須變更員工工作機會，喬山均依據《勞動基準法》所規定的期限內告知員工異動情形，以保障員工權益。

員工敬業度調查

為深化員工參與及提升組織凝聚力，喬山於2024年首度辦理員工敬業度調查，調查問卷共設計24題，涵蓋工作認同、職涯發展、績效管理、薪酬福利、主管支持與工作生活平衡等六大構面，其中亦納入員工滿意度調查題項，全面了解員工對於工作的想法與意見。調查採用五點量表進行填答，填答率達91%，調查結果將作為人力資源管理與組織優化之重要參考依據。

調查顯示，多項指標獲得員工高度肯定，其中「我對公司的前景有信心」、「我清楚了解我的工作內容及應達成的目標和意義」、「我覺得我的工作能與我的生活獲得平衡」等題項分數優異，顯示公司在職涯透明度、溝通品質與生活友善文化方面已建立良好基礎。整體平均分達4.2分以上比例超過八成，亦反映員工對企業文化及管理制度的高度信任與滿意。

未來，公司將每兩年辦理一次員工敬業度調查，下一次辦理時間為2026年，持續追蹤敬業度變化趨勢，並針對相對低分項目如「公司所提供的福利或活動滿意度」及「晉升制度公開透明」進行深度檢視與改善，打造更加健康、正向與具成長性的職場環境。



💡 勞資會議-集團總部與臺灣廠

喬山集團總部與臺灣廠雖尚未成立工會，然透過定期勞資會議進行與員工之間權益及福利之溝通，保障員工權益，喬山每季召開勞資雙方會議，其中資方代表為指派，勞方則由員工透過選舉方式產生。2025年，喬山總部與臺灣廠共選出7位勞工代表（含候補代表2位），由其中5位擔任當年度勞資會議之正式勞方代表，與資方代表各5人共同參與會議。2025年舉行之勞資會議主要為依據政府法令討論及調整內部規範，包含「因應產品生產需求之延長工時申請議題」以及「國定假日彈性放假及補班事宜」。依據員工福利，討論舉辦集團內部活動事宜，包含「喬山集團年終尾牙並邀請退休員工一同共襄盛舉」以及「國內外員工旅遊活動」。

💡 企業工會-上海廠及越南廠

喬山上海廠與越南廠均依法成立工會，透過例行會議與員工座談處理員工申訴議題以及討論員工福利制度，傾聽員工意見以發展更暢通的勞雇溝通管道。2025年上海廠及越南廠受到正式選舉產生之工會或員工代表制度的涵蓋員工比例皆為100%，充分展現集團對於保障勞工權益與促進勞資溝通之重視。

在喬山積極發展勞資合作的良好關係的努力下，2025年度集團總部與臺灣廠、上海廠與越南廠皆未接獲員工申訴事件。此外，迄今喬山尚無發生任何勞資糾紛情事，我們將此歸因於有效落實勞資溝通之成果，並承諾會持續聆聽員工聲音與優化改善。

喬山上海廠工會

涵蓋員工百分比

100%

喬山越南廠工會

涵蓋員工百分比

100%

💡 新人座談會、員工敬業度調查及員工意見箱

喬山歡迎所有來自員工的心聲，我們設有意見箱、實體及線上敬業度調查。透過這些措施理解員工對於公司制度、規範、訓練、人際相處及環境適應度之看法。根據同仁反饋內容及提出之需求，與相關單位聯繫並規畫改善建議。並且定期辦理新人座談會了解員工心聲，針對新進人員的教育訓練與生活和工作適應提出協助。我們相信透過溝通及改進的良性循環，營造友善且透明的職場環境，提升同仁之間合作共處感受，能夠持續為喬山注入正向成長的動力。



2.4 職業安全與衛生

重大主題	職業安全與衛生
衝擊說明	建立職業安全衛生管理措施與政策，包含工作場所安全維護、職災風險管理、員工健康管理方案與健康檢查等，以增進整體員工健康與安全。反之，可能造成員工職業工傷的事件。
現有政策	喬山制訂「安全衛生管理計畫」、「危害鑑別與風險評估作業程序」，執行職業安全衛生管理；並為維護承攬商安全，訂定「承攬商安全衛生管理程序」。
管理方針	• 導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統 • 每季定期召開安全衛生委員會會議 • 執行四大保護計畫，進行健康風險辨識及危害評估 • 辦理職業健康促進活動
永續執行小組	社會關懷小組、綠色營運小組
2025年目標達成狀況	✔上海廠完成導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，臺灣廠則預計於2026年完成導入 ✔職安衛教育訓練時數達成率100% ✔鼓勵員工參與公司社團促進身心及健康發展 ⚠職業傷害比率為2.59；主因擴產期間招募較多新進員工並建置新設備，相關操作與製程熟練度尚在磨合所致，公司已加強新人教育訓練與作業指導，並持續優化安全管理措施（改善中）
短期目標（2026-2027年）	• 通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證 • 職業傷害比率低於1.5 • 職安衛教育訓練時數達成率100% • 鼓勵員工參與公司社團促進身心及健康發展
中長期目標（2028年後）	• 通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統複審 • 職業傷害比率低於1.5 • 職安衛教育訓練時數達成率100%（或課程完訓率100%）

2.4.1 職業安全衛生管理

GRI 403-1

GRI 403-2

GRI 403-4

GRI 403-5

GRI 403-7

GRI 403-8

職業安全衛生政策

喬山秉持著塑造人類健康的最佳企業理念，透過維護員工與供應商生命安全及健康方式來打造職場工作環境。我們以職業安全衛生法規為基礎，訂定職業安全衛生承諾與管理政策，經由鑑別勞動場所之潛在危害與管理改善，避免職業傷害與職業病發生，以實現保護全體員工職場安全之目標。

職業安全衛生承諾

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">保障員工安全衛生，是公司各級主管之首要責任及義務防止發生與工作有關的傷害、不健康、疾病和事故，以保護全體員工與進入公司之供應商、承攬商、訪客之安全衛生遵守國家相關安全衛生法令規章以及其他要求事項，並擴展相關標準作業程序及方法持續改善安全衛生管理系統及安全衛生績效 | <ul style="list-style-type: none">對利害關係人傳達此政策及溝通安全衛生議題持續對員工、供應商、承攬商施以必要教育訓練，以確保有安全衛生的認知及正確的行為確保員工有時間及資源參與安全衛生管理系統所有過程及活動 |
|--|--|

職業安全衛生運作與管理

喬山致力於促進員工的安全與健康，持續改善工作環境及設施，提升安全衛生意識，以專注實現零災害之目標。依循《職業安全衛生法》，喬山訂定「安全衛生管理計畫」及環安衛管理目標，其適用對象涵蓋集團總部與臺灣廠、上海廠及越南廠之100%的員工、供應商、進入廠區內的承攬商和其他訪客，及非員工工作者（包含顧問、派遣人員），藉此確保每位工作者能在安全、健康的工作環境中工作，並建立追求持續改進的企業文化。

為建立系統化管理程序，喬山已導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，依循PDCA的管理流程推動各項精進措施與改善方案，預計透過管理審查會議及每年複審作業落實持續改善，以確保管理系統之有效性。

💡 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

涵蓋於管理系統內之統計	員工	比例	非員工工作者	比例
未經內/外部稽核	0人	0%	0人	0%
經內部稽核	2,794人	70.95%	40人	3.16%
經外部組織稽核或驗證	1,144人	29.05%	1,227人	96.84%

註1：員工/非員工涵蓋於管理系統內之比例 = 員工/非員工涵蓋於管理系統內人數 ÷ 2025年底員工/非員工總人數（員工3,938人；非員工工作者1,267人）。

註2：非員工之定義為組織工作但與組織沒有勞雇關係之工作者，包含派遣人員及顧問（考量人數與工作時數較難以掌握，故目前未將承攬商納入上述統計）。

註3：2025年僅上海廠取得ISO 45001職業安全衛生管理系統之外部組織稽核或驗證，故上述1,144、1,227人均為上海廠之員工及非員工。

💡 安全衛生目標落實執行及監督

喬山依法設置「職業安全衛生委員會」以落實安全衛生計畫的執行與監督作業，且每季定期召開會議討論及宣導職安衛議題（含勞工工時檢視、機械操作安全宣導、廠區環境維護、員工健檢結果等議題），並依據各部門提出之量化績效擬訂「環安衛目標與標的管理作業程序」，據以確保能有效達成計畫目標。同時，喬山以安全生產為主題，定期檢查防護設施是否設置完善，保障工作環境的安全性；若遭遇異常事件或無法執行狀況，則由權責單位透過分析、矯正措施及管理審查等運用，以促進環安衛管理系統有效性之持續改善。

💡 承攬商管理

為保障承攬商在廠內作業時能夠確保作業安全及其服務品質，喬山制訂完善的「承攬商安全衛生管理程序」，其涵蓋發包管理、入廠管制、安全衛生教育訓練及績效考核等管理程序與標準，並辦理線上培訓課程確保承攬商清楚掌握相關規範。同時，我們持續透過入廠安全教育與測試機制，要求承攬商及外部人員於入廠前完成線上安全教育課程並通過測驗，以確保其瞭解廠區環境、潛在危害及相關作業規範，並於符合入廠資格後方可進行作業，藉此強化承攬商安全意識並落實安全衛生管理程序。此次考核不僅是對承攬商安全衛生管理水平的檢驗，也是對喬山管理程序有效性的檢驗。透過這些措施，喬山致力於建立一個安全、健康的工作環境，保障所有非員工工作者都能在安全的條件下完成各項作業。

發包評估

- 承攬商評核：檢視承攬商安全衛生管理制度、過去工安意外次數、工安訓練、施工計劃書以及緊急應變計畫
- 承攬合約及安全會議：聲明禁止出入之危險區域以及須遵守的喬山安全衛生管理相關規定

入廠管制

- 特殊作業許可單：針對危險性較高之作業程序，例如：動火作業、高架作業、局限空間作業及起重機吊掛
- 安全衛生教育訓練：針對進場作業人員，職安室會安排相關安全教育訓練
- 施工檢點表：檢視承攬商每日作業進度，並且同時進行環境管制，預防塵土、廢水及廢棄物之不當處理

績效考核

- 承攬商考核作業
- 承攬商安全衛生績效考核表：考核結果作為承攬商發包決策依據

2.4.2 職業安全衛生危害辨識與風險評估 GRI 403-2 GRI 403-7

安全衛生危害辨識

喬山依據《職業安全衛生法施行細則》規範職業安全衛生管理計畫應包含工作環境或作業危害之辨識、評估及控制，並參考《風險評估技術指引》辨識廠區安全衛生危害因子，其程序包含：

- **辨識作業或工程：**

首先對工作場所進行全面檢查，辨識可能存在的危害因素，包括但不限於物理、化學、生物、人因、心理等方面的危害

- **辨識危害及後果：**

對於辨識出的潛在危害，我們依據其工作環境或作業（製程、活動或服務）的危害特性，界定潛在危害的分類或類型，作為危害辨識、統計分析及採取相關控制措施的參考

- **確認現有防護設施：**

根據危害辨識結果，確認現有可有效預防或降低危害發生之防護設施，並對現有防護設施制定相應的控制措施，包括工程控制、管理控制和個人防護具，以利後續的分析及應用

- **評估危害的風險：**

對所辨識出的潛在危害，我們依據風險等級判定基準進行風險評估，作為改善優先順序的參考

- **採取降低風險的控制措施：**

根據風險等級，判斷不可接受風險，採取消除、取代、工程控制、管理控制及個人防護具等優先順序，採取有效降低風險的控制措施，並定期追蹤其執行狀況

- **監控與修正：**

針對降低風險的控制措施，定期或不定期進行監督與量測，以確保其遵循度及控制成效

透過安全衛生危害辨識流程，有助於喬山及早發現和控制潛在危害，保障員工的健康與安全。

危害鑑別與風險評估

對於安全衛生改善，各部門會依據環安衛政策、法規要求事項、本身的安全衛生風險及「危害鑑別與風險評估作業程序」，以顯著性、安全衛生風險、法規、外界關注、控制程度、技術、投資金額，評估優先改善等級，並以書面形式擬訂目標及衡量年度管理績效，最終上呈總經理室。總經理室會將各部門之績效指標進行彙總，再經管理代表審查。

緊急事件應變計畫

喬山參照安全衛生危害項目評估結果，依製程、活動以及服務的潛在意外事件與緊急狀況訂定「緊急應變計畫書」，並經由臺灣廠總經理核准。緊急應變計畫將不同緊急狀況依規模、性質與危害程度嚴重性進行劃分，明定通報及聯絡程序，並由各部門自行組成緊急應變小組，包含通報班、滅火班、安全防護班、救護班、保安班、指揮班、及避難引導班等。若有緊急狀況發生，事故現場將視嚴重程度設立「事故現場指揮所」作為應變及協調中心，其基本功能為評估嚴重性、辨別優先順序、妥善分派資源，對內負責有效傳達訊息，對外保持聯繫管道暢通以利求助。經鑑別結果顯示，潛在意外緊急事故主要包含可燃性物質火災、天然災害、恐怖事件、氣體洩漏以及有機溶劑與人體不慎接觸等類別。

緊急應變程序依嚴重程度 和影響規模，分類成三階段：

第一階段

工廠內小量洩漏或事故，該部門人員可以控制者。指揮權責為事故發生單位，必要時可動員全廠區支援

第二階段

工廠內較大量洩漏或事故，須動用全廠人員或請求廠外支援才得以控制者，指揮權轉移由總經理總指揮

第三階段

廠內之災害事故可能擴及廠外或已對廠外造成影響者，是以縣（市）應變指揮中心為主，工廠為輔，內部指揮權仍以總經理為主

緊急應變測試及演練

喬山於緊急應變計畫中規範每年至少應實施兩場演練，並由臺灣廠總經理擔任總指揮官，測試應變措施的有效性以確保於緊急情況發生時可發揮作用。對於防護與急救設備，每年應全面測試至少一次，並且委託合格之檢修機構定期檢查。喬山全體員工必須熟知緊急防護設備之型態、數量以及設置地點，同時屬緊急應變計畫編制內的相關人員均應定期接受教育訓練，以熟練應對緊急狀況的必要技能，例如了解救災設施位置與使用方法、熟練緊急應變之指揮、編組，及運用部支援等。

2025年於各廠區除了舉辦全員緊急疏散演練，還針對加工、塗裝、焊接等高溫作業場所實施中暑演練。透過這些特定危害發生的演練，讓各部門人員更加熟識應對危害發生的應變作為。演練旨在提高員工對應急情況的應變能力，並確保他們在面對危險情況時能夠迅速、有效地行動，同時提升員工對安全衛生的認識和重視程度。



2.4.3 職業傷害與職業病

GRI 403-2

GRI 403-9

GRI 403-10

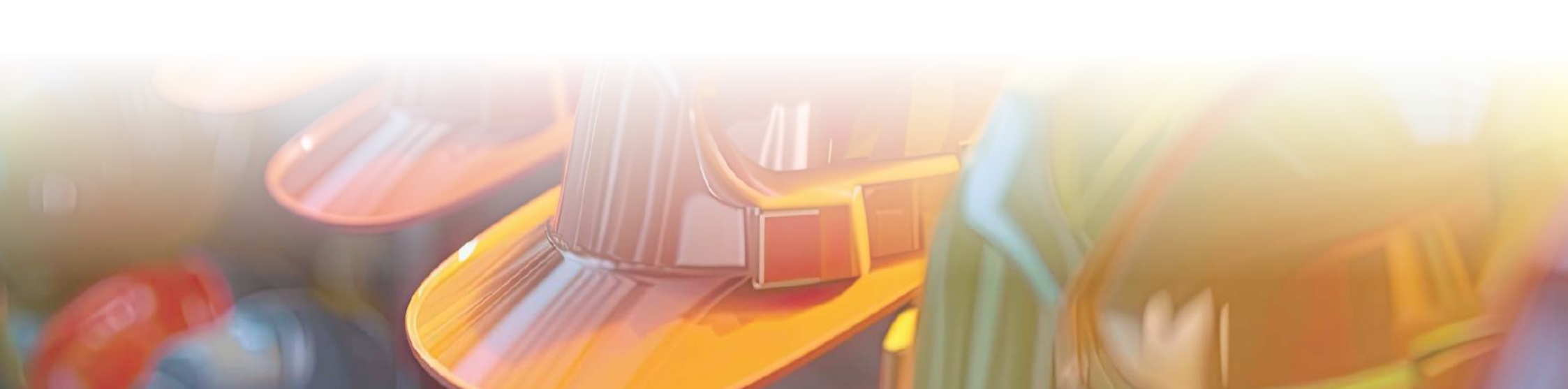
💡 職業災害通報流程

喬山依循《職業安全衛生法》第37條，當工作場所發生職業災害時應立即採取必要之急救、搶救等措施，並會同勞工代表實施調查、分析及作成紀錄。若發生嚴重職業災害者，將於八小時內通報勞動檢查機構。另根據《職業安全衛生法》第18條，當員工於執行職務時，發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告，且保障員工不受不當後果之影響。

💡 職業傷害管理

喬山定期執行作業環境潛在風險評估作業，並針對辨識出的高風險項目採取防範與改善措施。當工傷事件發生時將通知直屬主管，後續轉由廠護進行緊急處理，並依據嚴重情況提供相應工傷假及慰問金。2025年臺灣廠區發生4起職業傷害事件，以撞傷、擦傷以及跌倒、砸傷為主；上海廠區發生18起職業傷害，以割傷、砸傷、壓傷及骨折等職業傷害為主；越南廠區則發生1起職業傷害死亡事件，為此，喬山於廠區加強宣導防護觀念，並將職業傷害發生案例列入相關教育訓練課程中，以實際案例建構員工防範危害意識。

喬山常見之職業病類型包含重複性作業促發肌肉骨骼疾病、粉塵造成之呼吸道疾病及噪音造成聽力過負荷。為妥善預防，避免員工健康受到危害，針對骨骼肌肉疾病，喬山已規畫人因危害預防計畫，要求特定作業人員填寫肌肉骨骼症狀調查表及工作適能評估，以篩選出高風險族群，並針對高風險員工持續追蹤，適時提供衛教，必要時進行訪談。另對於粉塵造成之呼吸道疾病及噪音造成聽力過負荷，亦訂定呼吸防護計畫及聽力防護計畫，依據作業環境監測結果，提供該作業區員工每年特殊作業健康檢查（噪音、粉塵、鎳、鎢），並且辦理相關訓練及宣導，達成率皆為100%。



💡 2025年員工職業傷害統計

項目	集團總部與臺灣廠			上海廠			越南廠			合計
	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計	
工作總時數	1,870,530	891,988	2,762,518	2,324,191	775,589	3,099,780	1,987,001	1,015,187	3,002,188	8,864,486
可記錄之職業傷害數量	4	0	4	15	3	18	1	0	1	23
損工日數	17	0	17	151	166	317	6,000	0	6,000	6,334
嚴重的職業傷害數量 (排除死亡人數)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職業傷害造成之死亡數量	0	0	0	0	0	0	1 註7	0	1 註7	1
職業傷害總件數	4	0	4	15	3	18	1	0	1	23
可記錄之職業傷害比率	2.14	0.00	1.45	6.45	3.87	5.81	0.50	0.00	0.33	2.59
嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
職業傷害所造成的死亡比率	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.50	0.00	0.33	0.08

註1：職業傷害率=（受傷人數×1,000,000）／總工作時數。不含員工個人通勤事故。

註2：嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）=（嚴重的職業傷害數（排除死亡人數）×1,000,000）／總工作時數。

註3：職業傷害所造成的死亡比率=（職業傷害所造成的死亡人數×1,000,000）／總工作時數。

註4：嚴重職業傷害定義：受傷至功能恢復至少6個月。

註5：可記錄之職業傷害定義：於集團總部與臺灣廠為工作場所發生，且已依法申報職業災害月報表或工傷補助之職業傷害，但不包含通勤時之傷害事件；上海廠為有申請工傷補助之職業傷害。

註6：2025年度未發生職業病事件，亦無發生非員工工作者職業傷害事件。另因非員工工作者之工作時數資料蒐集不易，目前尚未建立完整統計機制，故本年度尚無其工作時數數據；未來將持續評估並逐步完善相關統計作業。

註7：2025年越南廠發生1件職業傷害死亡事件，係因員工誤入非安全通道並遭設備擊中。事件發生後，公司已隨即展開改善措施，包括全面檢視並整改廠內通道安全、針對狹小通道加裝防護欄，並提高安全宣導頻率，要求每日早會對產線人員進行安全提醒，以防止類似事件再次發生。

2.4.4 職業安全衛生預防與減緩措施

GRI 403-3GRI 403-6

四大保護計畫

喬山因應勞動部推行之勞工健康保護四大計畫，包含母性健康保護計畫、人因性危害預防計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫，訂定各計畫之活動目標及執行內容，進行健康風險辨識及危害評估。



計畫名稱	目標	內容	成效評估
母性保護計畫	依《職業安全衛生法》第31條有關母性勞工健康保護之規定，事業單位對母性健康保護事項宜妥為規畫及採取必要之安全衛生措施，以確保妊娠、分娩後、哺乳等女性勞工之身心健康，以達到母性健康勞工保護之目的	• 危害辨識評估 • 保護對象評估 • 醫師面談及健康指導 • 適性工作安排	• 女性勞工共405人，育齡期女性勞工（15-49歲）共305人 • 2025年懷孕勞工共4人，返回職場工作哺乳員工共3人 • 2025年接受面談及健康指導者共8人 • 需要適性工作安排者0人
人因危害計畫	依《職業安全衛生法》第6條第2項第1款實施人因工程危害預防相關規定，雇主對於預防重複性作業促發肌肉骨骼疾病，應妥為規畫及採取必要之措施，預防人因性危害與避免重複性肌肉骨骼傷病	• 修改人因危害預防計畫 • 肌肉骨骼症狀調查表填寫 • 分析肌肉骨骼症狀調查表，篩選高風險族群	• 已完成個人危害風險評估調查，共填寫936份問卷，達成率75% • 調查結果顯示，疼痛分數為 ≤2分占：95.8%，疼痛分數為3分以上占：4.2%，已給予相關衛教及健康指導，達成率100%
異常工作負荷預防計畫	依《職業安全衛生法》第6條第2項第2款規定執行異常過勞負荷計畫，進行健康風險辨識及危害評估，對於中高風險員工提供健康衛教及健康管理追蹤	• 修訂異常工作負荷預防計畫 • 工作適能評估表問卷評估、十年心血管風險評估，篩選高風險員工 • 訪談高風險員工，適時提供資源 • 針對中風險員工適時提供相關衛教，必要時進行訪談	• 已完成個人及工作過勞量表調查，共填寫934份問卷，達成率74.3% • 綜合評估個人及工作過勞量表及十年內心血管疾病發病風險，結果顯示高風險員工占：1.07%、中風險員工占：1.93%、低風險員工占：97%，已安排廠醫面談，並給予相關衛教及健康指導，達成率100%
執行職務遭受不法侵害	依《職業安全衛生法》第6條第2項第3款規定實施不法侵害預防計畫，建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之職場文化	• 簽署禁止工作場所職場暴力之書面聲明 • 工作場所危害辨識及風險評估 • 制定職務遭受不法侵害SOP • 教育訓練	• 已修訂完成職場不法侵害預防計畫書及職場不法侵害標準作業程序書 • 簽署2025年禁止工作場所職場暴力之書面聲明，並張貼於公布欄 • 已完成總部辦公室危害辨識及風險評估

💡 職業安全衛生訓練

2025年度辦理之職安衛訓練共可分為三大類別，涵蓋一般職安訓練、倉儲與物流職安訓練，及消防與急救訓練。具體內容如下：

- 一般職安訓練：針對新進人員的必修課程，共計3小時。課程內容主要宣導公司的基本職業安全衛生政策和措施，以確保新進人員對安全衛生有基本的了解。
- 倉儲與物流職安訓練：包括電動拖板車安全衛生教育訓練、運輸倉儲職業安全衛生教育訓練，及熱危害預防教育訓練。
- 消防與急救訓練：除了基本的消防演練和緊急救護課程外，喬山也舉辦防火管理教育訓練，預期能有效提升員工應對火災和緊急情況的能力。

透過定期教育訓練培養員工對安全衛生的防護意識和技能，有效提升人員專業度及危機應變處理之能力。

項目	集團總部與臺灣廠			上海廠			越南廠		
訓練類別	舉辦場次	訓練時數／ 每場(平均)	總參與人數	舉辦場次	訓練時數／ 每場(平均)	總參與人數	舉辦場次	訓練時數／ 每場(平均)	總參與人數
一般職安訓練	44 場	約 6.4 小時	約 845 人次	16場	約 5.8小時	3,388人次	1場	約 16小時	185 人次
倉儲與物流職安訓練	7 場	約 0.6 小時	約 204 人次	2場	約 0.5小時	2,138人次	5場	約 30.6 小時	91 人次
消防與急救訓練	11 場	約 1.9 小時	約 651 人次	5場	約 4.4小時	3,790人次	3場	約 12 小時	124 人次
職安衛議題通識講座	4 場	約 1.1 小時	約 454 人次	12場	約 1 小時	183人次	-	-	-



2.1 人才吸引與留任

2.2 人才發展

2.3 人權

2.4 職業安全與衛生

2.5 社會健康

職業健康促進活動

員工餐

喬山重視員工健康，從維護同仁營養均衡做起，除了提供健康兼具菜色選擇豐富的員工餐，更憑藉自身行業優勢，打造免費頂級健身房，供員工強健體魄。於2025年，臺灣廠區每日提供約900人次、上海廠區2,358人次、越南廠區1,218人次的員工餐。我們致力於照顧員工的身心健康，讓他們在工作中感受到公司的關愛與支持，共同打造良好的工作環境。



健康檢查與醫療照顧

喬山每年為全職員工辦理一次健康檢查，依據不同職級及年齡，設計專屬健檢項目，且每兩年進行癌症篩檢。35歲以上、任職滿一年之中高階主管，每兩年由公司補助價值21,000元健康檢查一次。此外，我們每月定期辦理3小時勞工臨場健康醫療服務，與臺中榮總職業醫學科醫師合作，於集團總部提供專業醫療諮詢，必要時進行醫療轉介服務。2025年接受醫療諮詢共106人，其中51位員工接受轉診服務，投入金額總計達新臺幣150,000元。

集團總部在平日工作期間設置有專任廠護，提供員工做健康諮詢和健康相關衛教宣導，同時廠護透過身體狀況調查表評估廠區員工是否適合進行廠區相應作業。除此之外，我們也於廠區實行輪班制度，並裝設省力設備，以減輕員工體能負荷，保障員工身心健康。

單位：新臺幣元

項目	集團總部與臺灣廠		上海廠		越南廠	
	參與人數	投入經費	參與人數	投入經費	參與人數	投入經費
健康檢查與醫療照顧	985	583,820	1,058	189,428	893	66,210

疫苗施打與衛教宣傳

2025年喬山辦理「新興傳染病預防-流感」活動，積極推廣流感基礎知識，包括病毒特性、傳播途徑及流感與一般感冒的區別，幫助員工提升自我健康管理與預防觀念。10月31日邀請中科員工診所到廠提供自費流感疫苗施打服務，施打人數達138人。11月7日再邀請大雅衛生所配合之診所協助公費流感疫苗施打，台籍員工施打人數達65人，外籍員工施打人數為273人。配合電子郵件與公告欄張貼衛教宣導，期望透過多元管道提供即時、正確的資訊，全面照顧喬山人健康。

聽力保護計畫

喬山推動「聽力保護計畫」，落實對於作業環境中噪音超過85分貝或暴露劑量超過50%的工作場所員工，實施聽力保護教育、健檢與管理。2025年辦理噪音特殊作業健康檢查，共檢查117位員工，篩選出4位噪音四級員工，並安排臨場服務醫師面談，提供專業的護理指導與工作適性建議，面談達成率達100%。同時，於10月由職業安全衛生管理師向有噪音作業場所員工宣導噪音相關危害與注意事項，協助員工強化自我防護能力。

呼吸防護計畫

為防範粉塵作業場所對員工造成的健康危害，喬山依據職安法及職業安全衛生設施規則，推動呼吸防護計畫，指派專人執行呼吸防護具生理評估與密合度測試，並提供現場配戴指導。2025年6月，完成11位粉塵作業員工的呼吸防護具生理評估與密合度測試，達成率100%。此外，於6月安排職業安全衛生管理師針對粉塵作業相關危害與注意事項進行宣導，加強員工防護意識，確保員工在安全健康的環境下安心工作。

2.5 社會健康

2.5.1 健康影響力

喬山將帶來健康的運動器材銷售到全世界，也藉此發揮品牌在世界的影响力。短期規畫主要為持續編列贊助預算於各類社會參與活動，例如：運動賽事、偏鄉關懷、在地發展等。中期希望可以擴大健康影響力的範圍，持續培育夢想發芽，使更多人的夢想得以實現和延續。期許可透過「全民運動」及「社會關懷」兩大策略主軸，達成全球全方位的健康。

社會健康策略主軸	SDGs	社會風險與商業機會	商業影響力	社會影響力
全民運動		提倡國內體育發展的同時，增加喬山品牌曝光機會，提升品牌價值。每年亦持續贊助體育賽事，並與各界合力舉辦運動推廣活動	2025年 Matrix 品牌與中信兄弟球隊合作，球賽廣告價值新臺幣130萬元、相關門市活動1場 - 樂天桃猿球賽廣告價值新臺幣400萬元、相關門市活動3場 - 於樂天桃猿官方 FB 粉絲社群貼文9篇，曝光喬山及 Welltivity 品牌，總互動數達7,578,086人次 - 贊助東吳國際超級馬拉松，並與故宮跨域合作，觸及約4,564人次，曝光效益達新臺幣775萬元 - 贊助2025台北科技盃愛地球公益路跑，投入新臺幣2萬元	- 贊助球隊參與職棒例行賽120場 - 贊助東吳國際超級馬拉松，參與人數共800人，並包含來自7國33位國際選手 - 贊助2025台北科技盃愛地球公益路跑，參與人數約10,000人
社會關懷		提供偏鄉教育，協助在地文化發展，解決國內資源普遍分配不均之問題，妥善運用企業資源幫助社會取得更多溫暖，增進喬山與社區的連結	- 思親園線上課程軟硬體購置 - 沐風關懷協會慈善贊助，提供課業輔導與家長支持等活動項目，超過480場次 - 以 Welltivity 作為活動贊助商，贊助2025臺灣生活型態醫學國際研討會，投入約新臺幣18萬元 - 贊助天主教失智老人基金會，支援現場教練服務與 Welltivity 課程帳號	- 思親園線上課程預計影響達4,368人次 - 沐風關懷協會慈善贊助，影響超過10,000人次

💡 社會參與目標

短期

持續編列贊助預算

中期

持續培育夢想發芽

長期

達成全球全方位健康

2.5.2 全民運動

我們的使命是成為塑造人類健康的最佳企業，除了將最頂級的產品銷售至世界各地外，更努力推動在地運動事業發展。長期贊助樂天棒球隊發展，自2013年迄今已達12年持續投入相關資源贊助棒球運動，讓臺灣的國球享有更大的舞台，除了使球賽得到更多的曝光，也能於其他地方展現棒球隊及啦啦隊的活力與健康。同時亦積極促進全民運動意識，除為校園活動提供贊助外，2023年更全新推出數位線上運動平台 Welltivity，期待將最專業的健身課程帶入至每一個人的家中，達到全民運動的效果。2024年喬山亦以實際行動力挺國家運動發展，協助建置「臺灣運動中心」，讓選手得以透過專業且精準的訓練備戰巴黎奧運，榮獲外交部頒發「外交之友貢獻獎」。2025年喬山則投入社會關懷與健康促進，透過贊助天主教失智老人基金會，支援現場教練服務與 Welltivity 課程帳號，協助推動失智照護；同時亦贊助「2025臺灣生活型態醫學國際研討會」，支持生活型態醫學理念的推廣，展現企業結合專業資源回饋社會、促進全民健康的行動力。

💡 雄先鋒女子足球隊

喬山贊助「雄先鋒女子足球隊 (Kaohsiung Attackers F.C.)」，打造臺灣首支職業女子足球隊專屬訓練空間，配備頂級健身器材，協助球員提升體能表現。透過實際行動推動性別平等與在地運動人才培育，喬山期望打造多元共融的運動環境，讓選手無後顧之憂專注訓練，並共同邁向讓世界看見臺灣運動實力的願景。



💡 棒球隊賽事

喬山以實際行動支持臺灣在地球隊發展，已連續九年贊助樂天棒球隊賽事。2025年約投入新臺幣400萬元用於培育球隊、運動器材以及運動員日常訓練、共計贊助60場賽事。喬山自2015年開始贊助此棒球隊發展，並且鼓勵員工一同參與賽事。福委會於每場賽事將提供免費票券，每次於公告賽事後開放同仁登記。於球場看板、球衣臂章以及大螢幕置入喬山企業 logo，共計媒體價值總效益達新臺幣2,768萬元。此外，喬山亦於2025年起贊助中信兄弟棒球隊賽事，共投入新臺幣130萬元於60場賽事之贊助，透過 Matrix 品牌 logo 曝光及社群媒體互動，預估媒體價值總效益達新臺幣1,839萬元。

2.1 人才吸引與留任

2.2 人才發展

2.3 人權

2.4 職業安全與衛生

2.5 社會健康

💡 樂天女孩 X 喬山 vs Passion Sisters X 喬山

舉辦一日店長活動，於周休二日、連假或特別節日，邀請球員、球星以及啦啦隊至全台銷售據點擔任一日店長，與民眾互動。推廣喬山產品的同時，也能增加球隊曝光，使得推廣運動效益達最大化。除在實體店面推廣外，運用社群影響力，辦理一系列線上活動，與民眾同樂。



2025年10月25日
桃園中壢SOGO



2025年11月2日
台中新光三越



2025年10月19日
新竹巨城

💡 運動理念促進

喬山一直致力推廣運動健康理念，2025年度透過贊助東吳大學等多所大專院校，支持其運動相關活動，鼓勵青年培養規律運動習慣，進一步擴大企業在推動全民健康與校園運動文化的正向影響力；同時，2025年10月、11月，喬山舉辦「台北101租戶有約」、「工研院運動增肌減脂運動派對」，並邀請知名運動教練現場帶動教學，與工研院員工及眷屬一起體驗健康有氧運動，增強身心健康，持續實踐推動全民健康的承諾。



東吳大學國際超級馬拉松



台北101租戶有約



工研院運動增肌減脂
運動派對

💡 運動科技引領全民健康

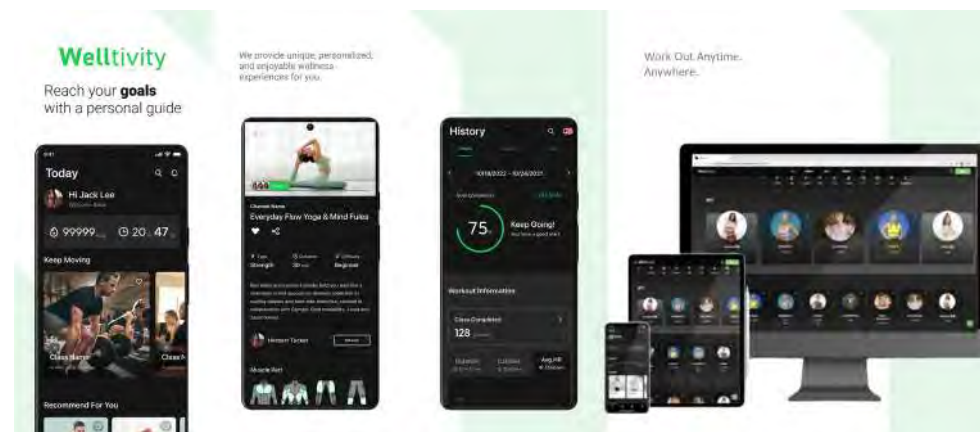
喬山打造的數位品牌 Welltivity，為健身愛好者量身訂作從健身到健康的專屬健身課程，Welltivity 提供國際化健身課程及專業師資，能讓使用者隨時使用自己熟悉的健身設備和喜愛的內容進行運動，享受運動的樂趣。Welltivity 更結合科技，讓使用者可以使用 Apple Watch 傳輸運動數據，並通過 HealthKit，將數據導出至健康應用程式中，以便讀取心率和生理特徵數據即時掌握健康狀態。除此之外，更推出運動生活誌，由醫師與營養師團隊提供以「健康營養」為主題的知識分享，如何「吃」的健康，有效結合運動加倍健康。

2025年成就

- **4,859**堂課程：包含臺灣、美國獨家教練群及德國知名健身房課程。並提供多達十五種運動種類課程。
- 約**18,000**名註冊會員：與擁有大量會員的門店合作，擴大會員基礎，並佈局其他 **B2B2C** 合作夥伴，例如：福委、電信，以及健身房等。
- 推出運動生活誌，分享「保健相關」、「健康營養」、「運動知識」相關文章共**102**篇。
- 2025年4月續辦工研院 **HiGreen** 綠色樂活日，邀請萊美教練Judy老師現場帶領有氧活動，現場吸引近百名工研院員工參與。
- 2025年6月協辦國泰集團線上12場員工運動短直播，提供國泰集團共**2,123**名員工一起於線上參加 Welltivity 教練帶領之瑜珈、有氧及肌力運動。
- 2025年11月協辦及參與南山人壽金博會現場展區，現場服務超過**500**名觀展人員進行健康闖關活動。



- 國際專業師資
清晰詳盡口令，如一對一私人教練，讓你安心跟著練
- 多種運動類型
各種居家鍛鍊好選擇，心肺肌力有氧伸展全擁有
- 熱門企劃主題
名人師資合作特別企劃，讓你的運動菜單隨時充滿新意
- 最新運動趨勢
集結時下流行運動，每月即時更新課程



2.1 人才吸引與留任

2.2 人才發展

2.3 人權

2.4 職業安全與衛生

2.5 社會健康

2.5.3 社會關懷

創辦人羅崑泉先生白手起家，歷經艱辛創業成功後仍心繫家園，榮歸故里，為家鄉景色添增了一道知性與感性兼具的美麗園區。重視家庭價值觀的精神為喬山的集團核心之一，藉由幫助偏鄉的孩童與家庭取得教育以及照顧資源，喬山由衷希望社會每個角落，都能得到家庭的溫暖與關懷。

💡 沐風關懷協會

喬山長期致力於偏鄉照顧與關懷，自2020年起即參與關懷偏鄉弱勢兒童的沐風關懷協會之贊助計畫，其協會宗旨為幫助受到社會轉變衝擊的家庭，提供教育成長資源及照顧。此協會以台東縣金峰作為據點之一，創立「沐風台東賓茂一校」，起初服務將近20位經濟弱勢家庭兒童，現今已成長至約30位學生。喬山針對沐風關懷協會的贊助計畫至2025年已邁入第五年，2023年度更延長合作，共同規畫三年期公益計畫。

沐風2025年的服務計畫，除了延續課業輔導及品格教育為主軸外，另外以家庭支持、社區親子共融、及新增提升家長親職能力為計畫重點，辦理社區活動、親職課程及家庭訪視等，大家一同成長茁壯以打破偏鄉弱勢家庭的不良循環。統整本年度服務內容涵蓋：課業輔導、才藝學習、品格教育、餐食提供、家庭支持、社區親子共融及暑假活動等七大項執行相關活動。總效益為幫助23位兒童及7位國中生，舉辦203場次之課業輔導及其他活動，影響超過10,000人次。

2025年喬山投入沐風之計畫經費為新臺幣246萬元，其中項目包含人事費用，主要用於沐風的老師及主任薪資；辦公費用用於水電、文具等學校日常雜支；業務費用則用於學生餐費、參訪交流費等。除此之外，喬山十分關心台東賓茂分校的實際情況，定期關心並且提供西部參訪機會，於特殊節日更為這些孩子帶來關懷與祝福。

每年沐風台東賓茂分校會辦理暑期活動，由喬山贊助餐食及住宿，帶領孩童走出部落、至西部進行參訪，2025年參與人次達300人，讓孩子除了拓展視野外，也有表現自己的機會。



項目	場次	參與人次
課業輔導	203場次	4,800人次
品格教育	42場次	956人次
才藝課程	25場次	228人次
餐食提供	203場次	4,800人次
家庭支持	親子活動4場 班親會2場	家訪22戶家庭
社區親子共融	社區活動1場次	94人次

2.1 人才吸引與留任

2.2 人才發展

2.3 人權

2.4 職業安全與衛生

2.5 社會健康

思親園紀念館

喬山創辦人羅崑泉董事長，感念父母養育之恩以及其他前輩的支持與照顧，於故鄉嘉義縣中埔鄉老家古厝旁，建立一近千坪的美麗園區，作為圖書館以及社區活動中心。羅董事長親手寫下的散文「思念」貫穿為整個園區的主題，流露的真情使思親園充滿氣質與文藝氣息，每位前來的參訪者，都感到印象深刻。

室內空間作為圖書館使用，民眾可於館內自由瀏覽及閱讀藏書。為強化資源永續利用與智慧閱讀環境，自2023年完成軟硬體升級後，園區即導入電子書系統，多數入館者已習慣使用電子書進行閱讀，顯著提升資料使用效率並減少紙本耗材，有助於落實低碳轉型與數位共融。2025年藏書量約2,181本，入場登記人次約1,033人次，我們歡迎當地及各地民眾入館讀書及休憩，共同增進現代人的身心健康。

此外，2025年亦提供空間予嘉義縣中埔鄉興化廊社區發展協會辦理社區關懷據點長照站、老人共餐活動…等，除活化空間使用效益外，亦實踐社區文化推廣與世代教育，深化公共空間的社會價值與永續影響力。



社區共榮

為推助鄰里社區的和諧發展，喬山也透過運動器材捐贈，支持消防隊員的日常訓練以及更新社區運動中心設備。此外我們亦贊助地方藝文活動的辦理，2025年合計共贊助新臺幣60,000元，期許能盡微薄之力，攜手鄉里社區共榮成長。

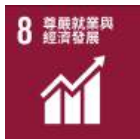


贊助項目	贊助金額（新臺幣元）	受益人數
贊助清泉里守望相助隊	30,000	1,043戶
贊助忠義里守望相助隊	30,000	1,937戶

3 Trust 誠信可靠治理

我們的承諾

喬山的營運及銷售據點遍布全球，面對各國法規的不同要求，我們深知需要透過穩健的治理方式以進行調適與遵守。我們以誠信治理為基礎，恪守國家法規，並建立完善的治理架構，以公開透明的態度充分揭露資訊，持續精進公司治理作為，回應利害關係人之期待。我們承諾以認真負責的態度，密切與各經營管理單位商討論風險及因應對策，以隨時應變各類型態之衝擊，成為值得大家信賴的健身科技公司。



3.1 公司治理

3.2 誠信經營

3.3 法令遵循

3.4 稅務政策

3.5 風險管理

3.6 資訊安全

3.7 供應商管理



3.1 公司治理

重大主題	公司治理
衝擊說明	建立有效的企業治理架構，維持董事會及各功能性委員會有效運作，並透過提升董事專業與多元性、導入績效評估機制等，強化企業治理與維護股東權益。反之，股東/投資人等利害關係人之權益將無法被保障，且降低企業之競爭力。
現有政策	喬山已訂定規章，包含「公司章程」、「公司治理實務守則」、「公司股東會議事規則」、「公司董事會議事規範」、「公司董事及監察人選任程序」、「公司審計委員會組織規程」、「公司薪資報酬委員會組織規程」及「公司董事會績效評估辦法」等，有效強化公司治理。
管理方針	- 對董事會及功能性委員會訂定公司規章及守則，並透過定期內部稽核確認執行狀況 - 每季召開董事會、每年至少4次審委會、每年至少2次薪酬委員會 - 訂定董事多元化政策，設立女性董事及獨立董事比例目標 - 設置永續發展委員會
永續執行小組	經營治理小組
2025年目標達成狀況	年度目標皆達成 ✓ 女性董事及獨立董事人數占比皆達25%以上 ✓ 協助董事參與職能課程，每年至少進修6小時，當中包含永續相關課程至少2小時 ✓ 董事會及功能委員會出席率100% ✓ 零重大內稽缺失、零貪污腐敗事件 ✓ 提升風險鑑別管理績效 ✓ 配合公司治理評鑑需求，完善官網資訊揭露 ✓ 將永續資訊管理納入年度稽核計畫涵蓋10項基本稽核要項
短期目標 (2026-2027年)	- 維持女性董事及獨立董事人數占比皆達25%以上 - 協助董事參與職能課程，每年至少進修6小時，當中包含永續相關課程至少2小時 - 董事會及功能委員會出席率100% - 配合公司治理評鑑需求，完善官網資訊揭露 - 提升風險鑑別管理績效 - 參照常見缺失案例編入至少2-4項新稽核要項
中長期目標 (2028年後)	- 維持女性董事及獨立董事人數占比皆達25%以上 - 協助董事參與職能課程，每年至少進修6小時，當中包含永續相關課程至少2小時 - 配合公司治理評鑑需求，完善官網資訊揭露 - 提升風險鑑別管理績效 - 固定每年查核16-20項永續資訊管理稽核要項，並逐年輪替稽核要項以涵蓋不同作業重點

3.1.1 治理組織架構

GRI 2-9

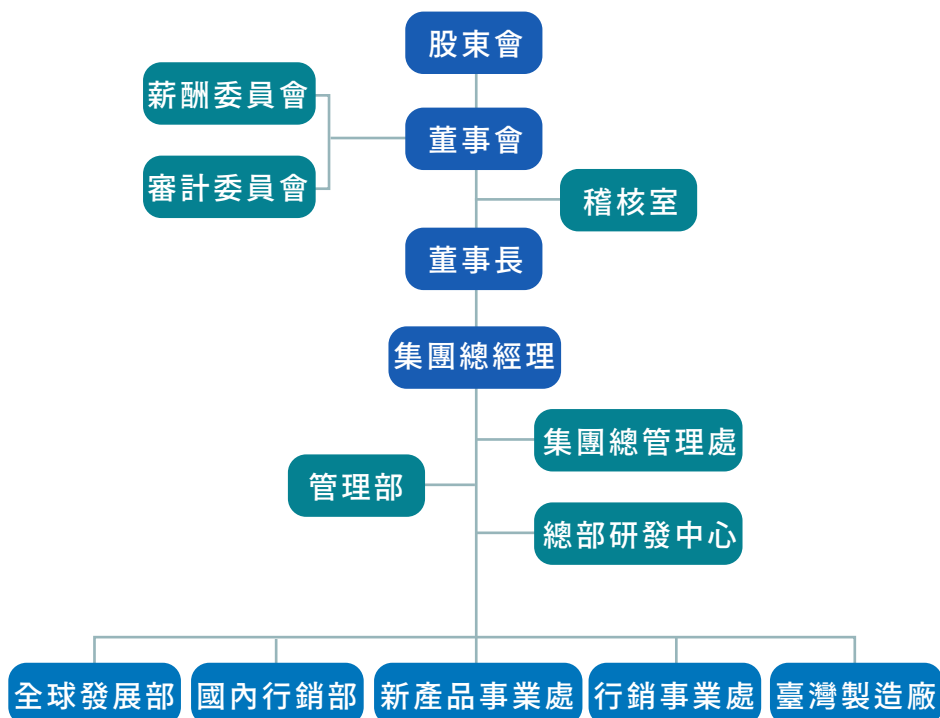
GRI 2-10

GRI 2-11

GRI 2-15

董事會作為喬山之最高治理單位，肩負管理與監督公司營運的責任，其下設有功能性委員會「審計委員會」、「薪酬委員會」，為保障股東權益並強化董事職能，我們已制定「公司治理實務守則」，由財務協理為負責公司治理相關事務之最高主管，並配置適任適當之相關公司治理人員，執掌包含辦理董事會及股東會會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令、申報開會通知、議事，及修訂章程等。

喬山組織架構



公司治理主管

2025年度公司治理主管進修執行情形

進修機構	課程名稱	進修時數	當年度進修總時數
財團法人中華民國會計研究發展基金會	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班專業研習課程	12	12

董事會選任

秉持誠信治理的信念，為確保董事間的獨立行使權利，本公司訂定「董事選舉辦法」及「董事會議事規範」，董事之選舉採用記名累積投票法，股東得選擇採行以電子或現場投票方式之一行使其選舉權，選舉時就獨立董事與非獨立董事一併進行選任，而當選時分別就獨立董事與一般董事分別計算當選名額。

要求董事之選任不得有超過半數之席次具有配偶或二等親以內之親屬關係，並且董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

喬山積極實現董事之獨立性要求，依據「公司治理實務守則」設置二人以上，且不少於董事席次五分之一之獨立董事。2025年董事會下之功能性委員會中，審計委員會委員由全體獨立董事組成，薪酬委員會由半數之獨立董事及一位具商務、法務、財務、會計、公司業務所需之工作經驗之外部人士組成。

💡 功能性委員會

喬山於董事會下依職權及功能分設審計委員會及薪資報酬委員會，並制定「審計委員會組織規程」及「薪資報酬委員會組織規程」，以落實公司內部控制之監督，及檢討董事及經理人績效評估標準，2025年審計委員會及薪資報酬委員會之召集情形如下：

委員會	開會頻率	執掌	成員	職稱	出席率	辦法
 審計委員會	每季至少召開一次會議 (2025年共召開4次會議)	- 協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度 - 公司財務報表之允當表達 - 簽證會計師之選解任及獨立性與績效 - 財務、會計或內部稽核主管之任免 - 公司內部控制之有效實施 - 公司遵循相關法令及規則	林鴻光	召集人獨立董事	100%	 審計委員會 組織規程
			劉瑞霖	獨立董事	100%	
			劉忠賢	獨立董事	100%	
			鍾文仁	獨立董事	100%	
 薪資報酬委員會	每年至少召開二次會議 (2025年共召開2次會議)	- 協助董事會執行及評估公司薪資報酬之政策、制度、標準與結構，以落實公司治理並健全公司董事及經理人薪資報酬制度 - 協助董事會訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構 - 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬	劉忠賢	召集人獨立董事	100%	 薪資報酬委員會 組織規程
			林鴻光	獨立董事	100%	
			林淑文	委員	100%	



3.1.2 董事會運作

GRI 2-10

GRI 2-11

GRI 2-15

GRI 2-17

GRI 2-18

GRI 2-19

GRI 2-20

GRI 2-21

GRI 405-1

喬山董事會依據法令及公司章程設立，每季召開一次，並依股東會決議行使職權，為配合主管機關《上市上櫃公司治理實務守則》，我們已訂定「公司治理實務守則」建立治理制度，以保障股東權益、強化董事會職能、提昇資訊透明度及發揮委員會功能，並尊重利害關係人權益。

董事會成員

職 稱	姓 名	國 籍	性 別	執 行 / 非 執 行 董 事	產 業 經 驗 (註1)	專 業 背 景 與 能 力						
						營 業 判 斷	會 計 財 務	經 營 管 理	危 機 處 理	產 業 知 識	國 際 觀	領 導 決 策
董事長	羅崑泉	臺灣	男	執行	材料、非必需消費品、金融	●		●	●	●	●	●
副董事長	何月欣	臺灣	女	執行	非必需消費品	●		●	●	●	●	●
董事兼	羅光廷	臺灣	男	執行	非必需消費品	●	●	●	●	●	●	●
董事	謝平上	臺灣	男	非執行	非必需消費品	●		●	●	●	●	●
董事	羅雅芳	臺灣	女	執行	非必需消費品	●	●	●	●	●	●	●
董事	羅碧芳	臺灣	女	非執行	非必需消費品	●		●	●	●	●	●
董事兼協理	林采瑤	臺灣	女	執行	非必需消費品	●	●	●	●	●	●	●
董事	陳伯昌	臺灣	男	非執行	工業	●	●	●	●	●	●	●
董事	林義鈺	臺灣	男	非執行	衛生保健	●		●	●	●	●	●
獨立董事	林鴻光	臺灣	男	非執行	工業	●	●	●	●	●	●	●
獨立董事	劉忠賢	臺灣	男	非執行	工業、房地產	●	●	●	●	●	●	●
獨立董事	劉瑞霖	臺灣	男	非執行	金融、工業	●		●	●	●	●	●
獨立董事	鍾文仁	臺灣	男	非執行	資訊技術	●		●	●	●	●	●

註1：係依全球行業分類標準第一級分類（Global Industry Classification Standard, GICS）區分。

註2：本屆董事會任期為2023年06月28日至2026年06月27日。

註3：有關喬山董事會之內容之年齡、任期及其他重要職位、兼任情形、具控制力之股東、交叉持股之情形等其他資訊，請參閱最新股東會年報與財報。

註4：基於對治理成員個人隱私之尊重與資料保護考量，喬山目前未揭露治理成員之弱勢社會群體相關資訊。



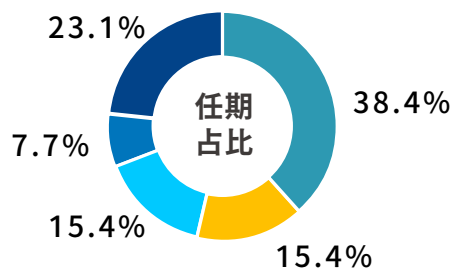
公司章程



公司治理實務守則

董事獨立性

喬山重視董事之獨立性，為落實董事會獨立性要求，2025年喬山董事會超過半數之席次，不具有配偶及二等親以內之親屬關係，顯示董事會具獨立性，並為確保獨立董事得以行使獨立判斷的權力，使獨立董事對董事會及公司營運發揮其功能。喬山於13名董事中設立4名獨立董事（占比30.8%），所有獨立董事皆具備專業知識，且未同時擔任超過五家上市上櫃公司之董事（含獨立董事），得以於執行業務範圍內應保持獨立性。

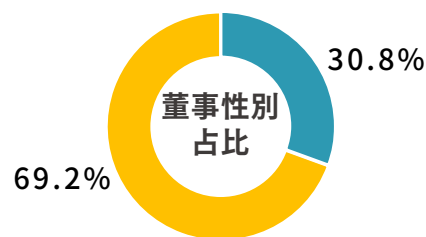


● 5年以下 ● 6-10年 ● 11-15年
● 16-20年 ● 21年以上

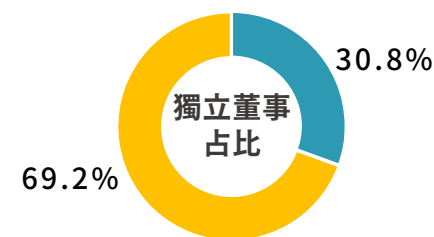
董事多元性

喬山重視董事多元性，於董事會組成中考量多元化，就本身運作、營運型態及發展擬訂適當之多元化方針，並訂定董事會成員多元化目標，包含2025年女性董事或獨立董事人數占比達25%以上，且考量層面包括基本條件與價值及專業知識與技能。

喬山董事會2025年共設立董事成員13名，平均擔任董事年資約為12年，2025年全體董事平均出席率為100%（13名出席率100%）。喬山13位董事均具有財務、會計、企業管理、醫學等不同領域上的專業與豐富學識，其中包括4位女性董事（占比30.8%）及獨立董事4人（占比30.8%），在董事的專業知識與技能方面、總體董事人數、女性董事或獨立董事人數占比，皆符合多元化政策及目標。



● 女性 ● 男性



● 獨立董事 ● 非獨立董事

董事進修情形

喬山秉持誠信經營原則，為增進董事專業能力，由公司治理主管不定期函知董事，參加相關單位舉辦之專業知識進修課程，2025年所有董事均完成6小時（含）以上之進修課程，全體董事共完成101小時進修課程，平均每位董事進修時數為7.8小時，本年度課程面向包含公司治理、企業永續經營、防制洗錢、資訊安全、國內外與兩岸經濟情勢、證券法規及防範內線交易等，並將董事專業與進修納入績效評估結果，喬山持續精進董事專業，以優化及發揮董事監理職能。

💡 董事績效評估

喬山為提升董事會運作效率及有效增進公司營運績效，每年定期進行董事績效評估，並由薪酬委員會定期檢討董事會績效評估指標，董事會績效評估結果作為遴選及提名董事時之參考依據，個別董事績效評估結果作為訂定個別薪資報酬之參考依據。董事績效評估包含整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估，每項考核項目評分標準最高為5分，2025年董事績效評估結果，董事會運作績效自評平均為4.98分，董事會成員績效自評平均為5分，審計委員會運作績效自評平均為4.99分，薪酬委員會運作績效自評平均為5分。詳細內容請參考我們的2025年年報。

一、董事會運作績效自評

評估董事會是否有善盡指導及監督公司策略、重大業務及風險管理之責，並能建立妥適之內部控制制度，以完善整體運作情況，符合公司治理要求。

自評五大面向

- 對公司營運之參與程度
- 提升董事會決策品質
- 董事會組成與結構
- 董事之選任及持續進修
- 內部控制

二、董事會成員績效自評

評估董事是否掌握各項指標運作之效率及效果。

自評六大面向

- 公司目標與任務之掌握
- 董事職責認知
- 對公司營運之參與程度
- 內部關係經營與溝通
- 董事之專業及持續進修
- 內部控制

三、審計委員會運作績效自評

評估審計委員會是否有善盡指導及監督公司策略、重大業務及風險管理之責，並能建立妥適之內部控制制度，以完善整體運作情況，符合公司治理要求。

自評五大面向

- 對公司營運之參與程度
- 審計委員會職責認知
- 提升審計委員會決策品質
- 審計委員會組成及成員選任
- 內部控制

💡 董事及經理人薪酬政策

喬山依據「薪資報酬委員會組織規程」，由薪酬委員會訂定並定期檢討董事及經理人薪酬政策、績效評估標準及年度及長期之績效目標，並考量個人績效評估結果、投入時間、擔負職責、目標達成情形、公司長短期業務目標達成情形、公司財務狀況、董事專業與進修情形（包含ESG永續認知）等，評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關聯合理性，依據綜合評估之結果，訂定董事及經理人之薪資報酬，並於股東會中報告通過。喬山在薪酬機制上，經理人與高階主管設有簽約獎金、招聘獎勵金及非自願離職金，目前並未設置薪資索回機制；董事則無該些機制。2025年組織薪酬最高個人總薪酬與其他員工年度總薪酬之中位數比率為16.91倍，組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比與其他員工之年度總薪酬中位數增加百分比的比率則為10.12倍。2025年董事酬金請參閱2025年年報資訊。

3.2 誠信經營

重大主題	誠信經營
衝擊說明	包含安排各項誠信經營教育訓練，且制定及監督執行誠信經營政策與防範方案，定期向董事會報告。此外，董事及高階經理人是否簽署遵循誠信經營相關聲明，並協助董事會落實誠信經營承諾、監督公司內部管理及商業活動皆符合誠信經營。反之，若發生違反誠信經營事件將對企業形象造成損害。
現有政策	為強化監督與控管效力，喬山「防範內線交易管理作業程序」及「工作規則」（含檢舉獎懲機制），落實誠信經營。
管理方針	- 訂定誠信經營要求規範，並設有舉報管道及獎懲機制，鼓勵員工勇於檢舉不合法事件 - 針對所有新進員工進行誠信經營教育訓練，並為加強防範內線交易，對員工進行內、外部之內線交易課程訓練
永續執行小組	經營治理小組
2025年目標達成狀況	年度目標皆達成 ✓重點部門員工誠信道德教育訓練本年度完訓率為84% ✓供應商誠信宣導完成率達100%（供應商大會）
短期目標(2026-2027年)	- 重點部門員工誠信道德教育訓練完訓率達80%以上 - 供應商誠信宣導完成率達100%（供應商大會）
中長期目標(2028年後)	- 重點部門員工誠信道德教育訓練完訓率達90%以上 - 供應商誠信宣導完成率達100%（供應商大會）

3.2.1 誠信制度

GRI 2-16

GRI 2-25

GRI 2-26

GRI 205-1

GRI 205-2

GRI 205-3

GRI 206-1

誠信敬業規範

喬山秉持「真誠、專業、企圖心」的企業文化精神，以誠信經營為公司的治理根基，為落實各項道德規範政策，建立良好的公司治理及風險控管機制，以謀求永續發展，我們已制訂「董事、監察人及經理人道德行為準則」供所有董事及經理人遵循，禁止公司董事及員工就其職務上所獲悉之任何可能重大影響期貨及證券交易價格之資訊，在未經公開揭露之前嚴格保密，且不得從事內線交易。此外，喬山於2025年1月以及10月發送內部人股權交易法律遵循宣導說明會相關資訊予所有董事及經理人，且不定期宣導違反證券交易法規定之常見態樣予經理人及員工，持續加強每位員工對誠信的重視。

喬山依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」訂定「防範內線交易管理作業程序」，並設有檢舉制度，由稽核及法務部門為受理檢舉事件，每年向董事會報告相關執行情形。此外，為確保公司員工無營私舞弊、品行不端、洩密或謊報等行為，並要求員工不得接受廠商邀請之應酬及財物餽贈，喬山已訂定「工作規則」規範公司所有主管及員工，應秉持職業道德，遵守企業倫理及誠信原則，並於「工作規則」中對於員工內部舉報違法行為訂有獎懲機制，對於違反事件之檢舉給予小功以上之獎勵，鼓勵員工勇於舉報違反誠信事件。喬山2025年已針對總公司所有營運據點進行檢視，本年度無發生涉及貪污腐敗與賄賂行為、利益衝突、詐欺、內線交易、反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為、操作市場之相關法律訴訟及裁罰，評估2025年無重大貪腐風險。

誠信暨反貪腐溝通及教育訓練

喬山將誠信道德宣導納入董事及新進員工之教育訓練內容，以強化員工對反貪腐與誠信經營之認知，本年度全數董事成員共13位接受誠信經營相關教育訓練及溝通，完成率為100%。此外，集團總部與臺灣廠共569位員工接受誠信道德教育訓練及溝通，占臺灣全體員工之42%；上海廠接受誠信教育訓練員工人數共1,160人，占上海廠全體員工之100%；及越南廠接受誠信教育訓練員工人數共1,435人，占越南廠全體員工之100%。2025年度執行情形如下：

2025年 誠信經營溝通 與訓練	集團總部與臺灣廠				上海廠			越南廠			三廠員工 合計
	董 事	員 工			員 工			員 工			
		主 管	非 主 管	合 計	主 管	非 主 管	合 計	主 管	非 主 管	合 計	
已訓練人數	13	81	488	569	59	1,085	1,144	72	1,363	1,435	3,148
已進行溝通人數	13	81	488	569	59	1,085	1,144	72	1,363	1,435	3,148
該類別員工人數	13	109	1,250	1,359	59	1,085	1,144	72	1,363	1,435	3,938
訓練占比	100%	74%	39%	42%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	80%
溝通占比	100%	74%	39%	42%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	80%

註：高階主管定義為副理（含）以上職級。

內控稽核教育訓練

為強化公司內部控制與稽核制度之落實，並提升同仁對防範內線交易及相關規範之認知，喬山每年亦針對公司同仁及稽核部門進行內控稽核教育訓練，依不同對象規劃課程內容，持續深化公司治理與法令遵循文化。2025年度相關教育訓練執行情形如下：

課程類別	授課對象	課程主題	平均上課時數	上課人數
內部課程	全體同仁	內部控制制度準則分享宣導	0.65	37
		防範內線交易教育宣導	0.22	28
外部課程	稽核室	內部稽核協會相關課程	12	2

檢舉制度

為落實誠信經營及健全公司治理，喬山針對違反誠信經營、法令規範、公司政策或其他可能損害公司權益之情事，訂有檢舉制度，並設置檢舉及申訴管道，供公司內外部利害關係人使用。

稽核室於接獲檢舉案件後，將依公司相關規定審慎受理、評估及處理，並視案件性質與需要，會同權責單位進行調查。經查證檢舉事項屬實者，公司將依違反情節之重大程度及相關規定，採取適當處置，包括但不限於警告、小過、大過、降級、調職、解僱，或其他必要之法律行動。

檢舉事項得包括但不限於下列情形：

1. 侵占、挪用公款、非法占有或擅自處分公司財物。
2. 偽造文書、提供不實資訊，致公司或同仁受有損害。
3. 洩漏公司內部機密、營業秘密、客戶資料或其他機密資訊。
4. 收受賄賂、圖利自己或他人、營私舞弊、與第三人勾結損害公司利益。
5. 違反公司財務制度，影響財務報告之正確性或完整性。
6. 違反公司適用之法律、法規、內部規章或誠信經營原則。
7. 損害公司聲譽、利益，或造成個人名譽受損之其他不當行為。



檢舉制度



防範線交易管理作業

檢舉案件經確認後，除依規定辦理相關處置外，稽核室將視案件性質，會同權責單位檢討事件發生原因，評估現行內部控制或管理流程是否存在缺失，並提出必要之改善措施。同時，公司亦將透過教育訓練或內部宣導，加強同仁對相關風險及規範之認識，以降低類似事件再次發生之可能性。

舉報方式

• 檢舉事件處理流程

稽核室/檢舉平台接獲舉報

根據議題分類啟動調查程序

如情節屬實，依據《喬山內外
部檢舉及違規事件通報制度》
【6-2檢舉案件處理】
進行通報及結案處理

• 檢舉管道 - 稽核室

電話：+886-4-25667100 分機1165

電子郵件：audit@johnsonfitness.com

投函地址：臺中市大雅區東大路二段999號

檢舉平台：<https://ReportSystem.johnsonfitness.com>

檢舉平台



完成調查之案件向審計委員
會及董事會出具調查報告

不受理之案件每季彙總後向
審計委員會報告

3.3 法令遵循

重大主題	法令遵循
衝擊說明	遵循適用之法令及主管機關監理要求，並透過法規遵循管理程序，強化員工及合作夥伴之合規意識，以確保各項業務活動符合法令規範，而維持營運穩定性，強化公司治理，及增進利害關係人信任。反之，可能導致主管機關裁罰、民事或行政爭議及影響企業聲譽。
管理方針	- 各業務及功能單位負責與其營運活動相關之法令遵循(例如產品安全、智慧財產權、環境保護、職業安全衛生及勞動相關法規等)，並持續追蹤法規變動，適時調整及落實內部管理措施，以確保營運活動符合最新法令要求。 - 辦理新進人員到職教育訓練及不定期法規課程(包括通識課程及依業務性質之專項課程)，提升同仁的法令遵循意識與執行能力。 - 設置屬於董事會之內部稽核單位，每年定期查核各單位法令遵循情形。 - 建立內部檢舉（吹哨）與申訴機制，提供員工及利害關係人可匿名反映疑似違規或不當行為之管道，並確保案件之獨立性調查及保密處理機制。
永續執行小組	經營治理小組
2025年目標達成狀況	✓ 法規遵循宣導 ✓ 於e學院平台推出「企業誠信—反貪腐及反賄賂」，供相關部門同仁自主進修學習，受訓90.5% ▲ 本年度違法事件次數3件，主係違反勞動基準法規、環境影響評估法、越南職業安全及衛生法；反映部分營運據點於法規遵循、內部管理流程及安全衛生管理落實上仍有精進空間，公司已針對相關缺失完成改善措施，並同步強化內部法遵管理機制、教育訓練與風險控管作業（改善中）
短期目標(2026-2027年)	- 法規遵循宣導 - 年度違法事件次數 0 件 - 反貪腐法令教育訓練達相關部門同仁受訓70%
中長期目標(2028年後)	- 法規遵循宣導 - 年度違法事件次數 0 件 - 反貪腐法令教育訓練達相關部門同仁受訓80%

3.3.1 法規遵循管理

GRI 2-16

GRI 2-17

權責單位

喬山恪令遵循法規要求，由法務為法令接收之權責單位，密切注意各項可能會對公司業務及財務有重大影響之政策與法令動向，於接獲法令通知消息時，篩選跟各業務相關通知，檢視是否具有違反風險，並向相關同仁公告法規注意事項。此外，為確保各單位確實執行法規要求事項，喬山設置隸屬於董事會之內部稽核單位，專職於內部稽核之工作，由稽核單位每年制定稽核計畫，檢視各單位法令要求遵循情形，如發生缺失及異常事項，將執行處理措施及制定改善計畫，並檢視改善情形，以確保內控無虞。

政策規範

喬山依循法規要求制訂及執行政府政策及公司內部規範，必要時由權責單位提出政策擬定要求，並依權責層級通過公告執行。

執行方式

喬山針對所有新進人員，於報到當天辦理「新進人員葵花寶典」課程，藉使所有新進同仁了解公司日常規定及相關辦法，並不定期依據政府法令規定、公司政策要求，對員工進行通識性法規教育訓練，以確保公司同仁了解及遵循法規需知。

喬山2025年無發生任何重大違法事件（註）、無違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件、無未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件、無未遵循行銷傳播相關法規的事件，以及無經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。惟本年度發生3件非重大違法事件，累計裁罰金額為新臺幣36萬元（因越南職業安全及衛生法之行政罰鍰金額目前未定，故未包含於前述統計），包含2025年8月違反環境影響評估法第17條之規定，遭處罰鍰新臺幣30萬元，主係主管機關查核結果污染排放量與環評書件所載內容不符，公司已於限期內提出環評書件變更事宜；以及2025年10月違反勞動基準法第24條及第32條第2項之規定，遭處罰鍰新臺幣6萬元，公司已加強關注同仁上下班時間之管理，並要求部門主管同步檢視、調整工作分配及整體工作量，以防止延長工時之情形再次發生。另外，2025年間越南廠發生1件職災死亡事件，經主管機關調查認定屬勞動事故，違反越南《職業安全及衛生法》，公司除依規定完成改善措施外，亦主動向罹難者家屬賠償優於法定標準之賠償金，後續亦將持續強化職安管理機制。

註：重大違法事件係指涉及違反中華民國刑法、行政法規（包含主管機關所頒布之強制規範）且（1）導致或可能導致公司遭處罰鍰金額達新臺幣三百萬以上；（2）涉及公司高階管理層（如董事、總經理）不法行為；或（3）導致或可能導致公司失去經營資格或停業等重大不利影響之事件。

3.4 稅務政策

重大主題	稅務政策
衝擊說明	公司對於稅務政策及管理策略的擬定，並依據各營運地方稅務法規及符合國際租稅準則之規範公開揭露稅款金額與流向。反之，如未妥善依法規治理、繳納及揭露稅務情形，可能導致企業面臨違法風險及影響公司聲譽。
現有政策	本公司重視稅務治理與法令遵循，秉持誠信經營及永續治理原則，建立稅務管理制度與內部控制機制，確保各營運據點依所在地稅務法令及相關規範辦理各項稅務申報與繳納作業，以降低稅務風險並維護企業聲譽。
管理方針	• 遵循各營運據點所在地之稅務政策，依法正確繳納稅額，並依相關規範進行資訊揭露，確保稅務資訊透明 • 由會計長負責日常稅務執行與管理，並聘請外部專家提供專業稅務諮詢
永續執行小組	經營治理小組
2025年目標達成狀況	年度目標皆達成 ✔ 揭露各國（含子公司）稅務資訊，並新增前五大銷售子公司國家，共揭露：臺灣、上海、越南、北美商用、北美家用公司之稅務資訊
短期目標(2026-2027年)	• 揭露各國（含子公司）稅務資訊，欲新增國家（子公司）：前十大銷售子公司
中長期目標(2028年後)	• 揭露各國（含子公司）稅務資訊，欲新增國家（子公司）：全體

3.4.1 稅務政策 GRI 207-4

稅務治理政策

為落實稅務治理，喬山以最高經理人－總經理擔任稅務管理之負責人，評估稅務之影響及核決各項公司重要決策，會計長負責日常稅務執行與管理，並由豐富經驗人員協助會計長執行稅務相關工作，此外，喬山亦聘請外部單位提供專業稅務諮詢，以遵循各國稅務政策及規範。

喬山集團子公司及經銷商遍及全球各地，因應全球反避稅趨勢，並遵循各子公司及營運據點所屬國家之相關稅法要求，喬山承諾不設置於避稅天堂或低稅率國家以逃避稅務規範，並要求各子公司遵循以下稅務原則：

- 遵循各營運據點所在地之稅務政策，依法正確繳納稅額。
- 不做以避稅目的之規劃，不將所獲利潤移轉至避稅天堂或低稅率國家。
- 稅務資訊透明，遵循財務報導準則與年報揭露之規定，並與稅務機關保持開放適當之關係。
- 公司重要決策考量稅務影響，考量最佳利益，創造股東價值。
- 關係人交易遵循經濟合作暨發展組織（OECD）公布之國際公認定價準則，並符合常規交易原則下與關係企業進行交易。



稅務資訊

喬山2025年稅務資訊如下：單位：人；新臺幣仟元

公司名稱	租稅管轄區	主要營運活動	員工人數	利息淨收益	營業收入	稅前淨利	當期所得稅	支付所得稅
喬山健康科技股份有限公司	臺灣	心肺訓練健身機系列產品之生產	1,359人	(135,559)	22,379,128	3,108,312	(358,843)	582,443
喬山健身器材(上海)有限公司 喬山健康科技(上海)有限公司	中國		1,144人	2,072	11,384,027	532,434	(24,808)	0
Johnson Health Industry (Viet Nam) Company Limited	越南		1,435人	2,678	4,897,464	320,070	(53,946)	0
Johnson Health Tech North America, Inc.	美國	心肺訓練健身機系列產品生產 心肺訓練健身機與重量訓練機等買賣	473人	(19,754)	13,186,182	168,843	(48,192)	15,729
Johnson Health Tech Retail, Inc.	美國	心肺訓練健身機與重量訓練機等買賣	385人	(32,736)	10,191,096	47,434	(43,161)	0

註1：喬山稅務資訊請參考2025年年報。
註2：2025年上海廠、越南廠及 Johnson Health Tech Retail, Inc有虧損扣抵，因此當年度支付所得稅為0。

3.5 風險管理

3.5.1 風險管理文化

風險管理組織

喬山各部門定期舉辦討論會議，對於國際與產業趨勢及所面臨之相關風險，密切進行溝通及討論，針對相關風險進行內部管理並制定因應策略。

內部控制制度

喬山依循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」制訂內部控制制度，經董事會通過，並由內部稽核單位每年定期制定稽核計畫進行查核。2025年度內部控制執行狀況，請參閱公開資訊觀測站－內控聲明書公告。

內部稽核制度

喬山設置隸屬於董事會之內部稽核單位，專職於內部稽核之工作，並依公司規模、業務情況、管理需要及其他相關法令之規定，配置適任及適當人數之專任內部稽核人員，包括內部稽核主管及其所屬之內部稽核人員共三人。

內部稽核人員乃秉持超然獨立之精神，以客觀公正之立場，確實執行其職務，除定期向各獨立董事報告稽核業務外，稽核主管亦列席董事會報告。

喬山內部稽核業務乃依風險評估結果擬訂年度稽核計畫，明訂稽核項目、時間、程序及方法等，稽核人員定期或不定期進行實地稽核，稽核結果檢附工作底稿及相關資料等作成稽核報告呈核，並持續追蹤及改善，以確保喬山內部控制制度得以持續有效的被實施。

為督促喬山內部各單位每年自行檢查內部控制制度之有效性，作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性，及出具內部控制制度聲明書之主要依據。內部控制制度聲明書經董事會通過，於每會計年度終了後三個月內，於金管會指定網站辦理公告申報，及刊登於年報。此外，喬山已於2024年制定「永續資訊管理辦法」，內容涵蓋永續揭露項目辨識與風險評估、永續資訊之蒐集、記錄、監督與控制等；並因應主管機關規範，於2025年度之稽核計畫新增「永續資訊之管理」項目。

內部稽核主管及人員任免

喬山內部稽核主管之任免，係經審計委員會同意，並提請董事會決議，依據「集團總部受僱及任用作業程序」、「集團總部終止勞動關係作業程序」、「集團總部考核管理作業程序」、「集團總部薪資管理作業程序」、「集團總部績效獎金發放作業程序」、「集團總部年終獎金發放作業程序」之規定，每年進行內部稽核主管及人員之任免、考評、薪資報酬之辦理。此外，2025年喬山內部稽核人員共2位，參與內部稽核協會之受訓，年度總進修時數為24小時。

3.5.2 風險管理機制

GRI 2-12

風險鑑別與管理

喬山為因應集團營運發展及國內外永續趨勢，鑑別公司整體營運業務與永續發展各面向中的潛在與實際風險，並由各單位不定期根據最新趨勢等，評估各項風險對喬山之重大性與影響，於內部進行討論及制訂風險因應對策，必要時召集各相關單位進行研討。

風險鑑別結果與因應策略

喬山2025年各類型風險如下：

永續議題面向	環境	社會	公司治理			
風險名稱	全球氣候變遷	貨物延遲風險	地緣政治風險	網路犯罪與資訊安全	通貨膨脹戰爭風險	關稅風險
風險說明	因全球氣候變遷加劇，導致極端氣候事件（如：乾旱、強降雨等）增加，導致氣候實體風險增加；此外，各國間對於企業之減碳要求亦逐漸提升，使得政策與法規風險亦有所提升。	2025年面對俄烏戰爭持續及中東地區地緣政治風險升高，國際社會正進入高度不確定性，影響範圍涵蓋能源供應及貿易局勢，導致許多商船被迫改變航線，使貨物的行程增加長達兩週的時間，並造成歐亞航線的運價翻倍上漲。	近年來中國大陸持續於台灣海峽周邊進行軍事演訓、海警巡查及海事執法行動，提升台海緊張情勢及臺灣與中國兩岸之地緣政治風險。	網路勒索攻擊是資訊安全主要威脅，受害產業不只高科技與電子製造，藥局、汽車、電機、觀光、塑膠、化學、生技等傳統製造與服務業，都已嚴重受到威脅，沒有產業可以置身事外，也導致對於企業的資安管理要求提高。	雖全球通膨已較高峰期間趨緩，惟受國際地緣政治局勢及區域衝突影響，能源價格、運輸成本及供應鏈穩定性存在不確定因素，仍須持續關注通膨壓力再度升溫之可能性。	在全球地緣政治緊張、貿易保護主義抬頭的背景下，主要經濟體（如美國、中國、歐盟）紛紛調整其進出口關稅政策，導致貿易摩擦頻繁、進出口成本波動加劇。全球關稅政策的不確定性為以出口導向或跨國供應及鏈為主體的企業帶來實質營運風險。

永續議題面向	環境	社會	公司治理			
風險名稱	全球氣候變遷	貨物延遲風險	地緣政治風險	網路犯罪與資訊安全	通貨膨脹戰爭風險	關稅風險
對喬山之影響	喬山面對氣候變遷如無法事先預備以即時因應，將造成各項包含市場、技術、名譽、法規及實體風險的增加。	運輸時間拉長使公司與客戶間交期拉長，導致違約及公司名譽風險增加。運輸成本增加亦不利公司毛利率。	地緣政治衝突對喬山集團總部與臺灣廠可能造成營運中斷。	網路攻擊可能導致公司機密資訊外洩；因應歐盟一般資料保護規定 (General Data Protection Regulation, GDPR) 要求，增加公司法規遵循風險。	全球原物料上漲可能導致產品原料及運輸費用增加，通貨膨脹則影響公司財務收益。	1. 成本壓力上升：關稅提高將直接推升原料或成品進口成本，影響毛利率。 2. 供應鏈配置受限：多地生產與採購計畫可能因關稅政策而需重組，增加轉型成本。
因應對策	喬山自2022年起，因應氣候變遷之各項風險，召集各單位共同商討衝擊重大性及發生之可能，並針對各項重大氣候風險制訂因應策略及管理目標，定期檢視達成情形，並滾動調整。 2025年喬山針對氣候實體與轉型風險進行情境分析，分析結果與因應措施請參照1-4氣候行動章節。	喬山針對與受影響航線之客戶進行事先溝通，提前下單，以建構庫存，減少運輸時間拉長之影響。	喬山針對地緣政治可能導致之營運中斷風險，召開集團之風險管理與因應對策討論會議，討論包含：提高中臺兩地之存貨量、確保位於其他國家之生產無虞、評估於新國家生產之可行性、資訊系統的設置及備援、資金周轉預備，以及必要時對各國領導團隊進行授權管理等因應對策。	喬山針對網路攻擊，每年持續進行並加強演練、測試及宣導，以期公司同仁皆能將資安風險防患於未然；另因應GDPR 規定，喬山委由第三方機構進行隱私權衝擊影響評估 (Data Protection Impact Assessment, DPIA)，於集團總部設立資料保護長(Data Protection Officer, DPO)，並於德國歐盟地區建立專屬SAP 硬體備援機房，後續將陸續於歐盟其他地區進行建置，以符合各地資訊要求。	喬山與各供應商間溝通密切，提前預備充足的貨存，針對物料及貨期風險得以及時因應；針對財務風險，我們不定期進行內部討論，制訂因應決策，並透過衍生工具進行調節管控，以穩定公司財務之影響。	1. 供應鏈多元化與彈性調整：為了分散供應地區，避免集中於高風險地區，喬山於2025年建置越南二廠製造基地。 2. 強化在地化策略：在主要市場建立本地生產或營運據點，以規避關稅。 3. 加強關務合規與預測能力：強化對各國稅務政策變動的追蹤與預警機制。 4. 提升產品附加價值：將企業競爭優勢由價格導向轉向品質與創新導向，減緩關稅衝

3.6 資訊安全

重大主題	資訊安全
衝擊說明	公司提升資訊安全及保護營業機密，並強化客戶隱私保護機制，包含設立單位負責維護內部資訊安全、執行資安稽核及管理資安設備。建立穩健的資訊安全制度，落實資訊安全管理，避免公司面臨資訊設備失靈或遺失客戶資料之風險。
現有政策	喬山已制訂「資通安全管理政策」，規範包含喬山集團總公司與子公司、建置維護廠商以及其他經授權使用人員，皆遵循此政策，以避免資通系統遭受不當使用或蓄意破壞，或當遭受不當使用、蓄意破壞等緊急事故時，能迅速應變處置，並在最短時間內回復正常運作，降低該事故可能帶來之經濟損害及營運中斷。
管理方針	- 因應歐盟一般資料保護規定（General Data Protection Regulation, GDPR）要求，委由第三方機構進行隱私權衝擊影響評估（Data Protection Impact Assessment, DPIA） - 設立資料保護長（Data Protection Officer, DPO），並於歐盟地區建立專屬SAP硬體機房，以符合資訊安全要求 - 人員資通安全意識及訓練、資通系統安全管理、資訊機房維運、資通系統及資料保護等
永續執行小組	經營治理小組
2025年目標達成狀況	✓ 每年執行至少二次資訊防護演練 ✓ 外網資安測試與檢討改進 ✓ 執行DR Site(災難復原)規劃 ▲ 本年度發生1起資安事件；主係集團總部及部分海外子公司內網遭企圖登入及網路攻擊，公司已委託國際級資訊安全專業廠商協助處理，確認無重要資料遺失且未對營運造成重大影響，並同步強化資安防護措施（改善中）
短期目標(2026-2027年)	- 資安及個資外洩事件0件 - 每年執行至少二次資訊防護演練 - 外網資安測試與檢討改進 - DR Site(災難復原)規劃
中長期目標(2028年後)	- 資安及個資外洩事件0件 - 每年執行至少二次資訊防護演練 - 外網資安測試與檢討改進 - DR Site(災難復原)規劃

3.6.1 資安管理架構

資訊安全管理架構

喬山對於資訊安全管理訂有詳細管理職權分工，內部由總部資訊負責訂定集團資通安全政策、規劃與執行資通安全作業和資通安全政策推動與施行，並定期由稽核及法務負責督導公司內部資通安全執行狀況，若有發現缺失，立即要求受查單位提出相關改善計畫與改進，並且定期追蹤改善成效，以降低內部資通安全風險。此外，為確保資訊安全管理成效，我們亦委託第三方外部稽核單位，定期對公司資通安全規範、管理辦法與施行進行稽核，若有發現缺失，立即要求受查單位提出相關改善計畫與改進，並且定期追蹤改善成效，以降低公司資通安全風險。



資訊安全政策規範

喬山重視資通安全，為確保各項資通系統免受任何因素之干擾、破壞、入侵或任何不當之行為，經由適當的系統規劃、程序規範及行政管理，以防範來自內、外部的威脅，達到維護資通系統安全，維持公司持續營運。喬山已制訂「資通安全管理政策」，規範包含喬山集團總公司與子公司、建置維護廠商以及其他經授權使用人員，皆遵循此政策，以避免資通系統遭受不當使用、蓄意破壞或緊急事故發生時，能迅速應變處置，並在最短時間內回復正常運作，降低該事故可能帶來之經濟損害及營運中斷。此外，為因應歐盟一般資料保護規定（General Data Protection Regulation, GDPR）要求，我們委由第三方機構進行隱私權衝擊影響評估（Data Protection Impact Assessment, DPIA），設立資料保護長（Data Protection Officer, DPO），並於歐盟地區建立專屬SAP硬體機房，以符合資訊安全要求。



資通安全管理政策

3.6.2 落實資安保護

GRI 418-1

喬山依據「資通安全管理政策」，為落實資訊安全保護，制訂多項資安管理方案，以確保喬山的軟體、設備及網際網路之安全，維持業務持續運作。

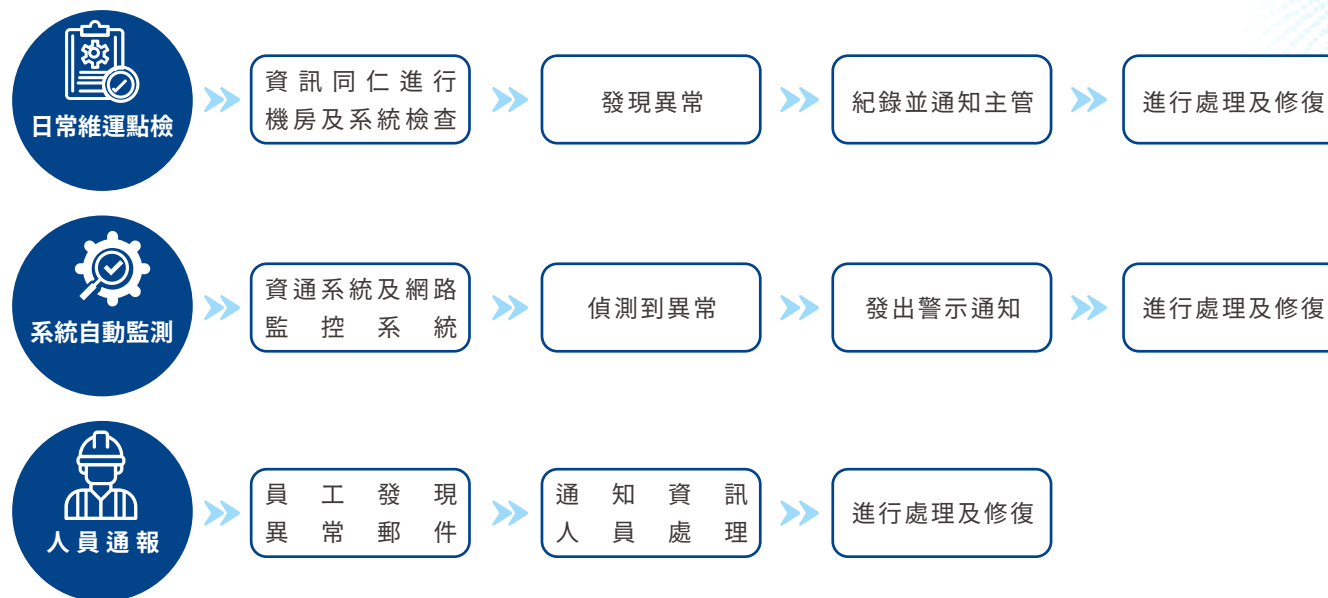
資安保護執行措施

喬山針對資安保護制訂多項資安保護措施，由資訊部門負責辦理，並每年由稽核單位督導，確認各項措施皆落實執行，資安保護執行措施包含：

資安保護措施	資安保護執行內容
人員資通安全意識及宣導	• 對公司同仁實施經常性資通安全宣導，以提高人員對資通安全之認知及意識，並降低內部人為因素對資通安全之影響
資通系統安全管理	• 電腦主機、各伺服器設備應設置於專用機房，由資訊單位負責管理，未經授權不可隨意進入；有因維護之必要進入，需由資訊單位人員陪同，並於出入管制表上登記
資訊機房維運	• 每日安排人員紀錄機房網路維運輸值點檢表有無異常，有發現異常時，予以紀錄，並依通報處理流程通知各級主管
資通系統及資料保護	• 每日由備份系統負責人員點檢主機備份有無異常，異常發現時進行記錄，並於異常修正後重新執行備份 • 各系統及資料備份備有異地存放，並妥善管理機密資訊 • 每年進行備份還原演練及紀錄，並完成還原演練測試後之處理程序修訂 • 2025年共完成2次 ERP 還原演練測試、24次各系統還原演練測試，與2次郵件釣魚演練測試與會議
資通系統及網路監控	• 設置監控系統，以監看各系統的運作狀態以及資源使用，確保各系統運作正常 • 設置網路監控系統，以監看網路狀態以及各地頻寬的使用，確保各地網路頻寬以及網路效能正常 • 系統及網路發生異常時，由監控系統發送警示通知，即時進行必要的問題處理或修復，以維持公司的營運

💡 資安事件通報

喬山已設置資通系統及網路監控系統，自動監測系統發生異常情形，並發出警示通知予相關人員，以確保系統得以被即時處理問題及修復。針對外來可疑信件，喬山透過資安認知宣導，要求同仁以不上鉤、不打開及不點擊的三不原則，通報資訊部門，由資訊同仁進行處理。



💡 資安事件溝通及因應

喬山由資訊部門負責處理資通安全事故，與權責主管及相關單位人員進行溝通及提出改善措施，並對公司同仁進行資訊安全加強宣導，以避免類似情形發生。2025年3月發生1件資通安全侵害事件。集團總部與部分海外子公司內部網路遭受外部駭客嘗試入侵；事件發生後，資訊團隊即刻啟動應變機制，包含中斷對外網路連線、隔離異常設備並進行系統檢查與清理作業。經全面評估，本次事件未發現個人資料、機密或重要文件外洩情形，對公司營運亦未造成重大影響。

針對本次事件，喬山已委託國際級資安服務廠商協助處理，並完成多項資安強化措施，包括導入網站應用防火牆（WAF）、強化東西向防火牆架構、全面部署端點防護機制（EDR），以提升對異常行為的即時監控與隔離能力；同時，亦全面檢視帳號與權限管理，並加強內外網存取控管，事件相關系統已於2025年4月初全面恢復正常運作。此外，喬山規劃於2026年進一步導入網頁攻擊防護工具、主機及網站弱點掃描等機制，並計畫導入 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證，持續強化資安治理與監控作業，以因應日益嚴峻的網路威脅環境，確保類似事件不再發生。

2025年	集團總部與臺灣廠	上海廠	越南廠
資通安全侵害事件	1件	0件	0件
侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的侵害事件	0件	0件	0件

3.7 供應商管理

重大主題	供應商管理
衝擊說明	建立供應商與採購的政策與機制，包含供應商源頭管理、新供應商遴選、既有供應商評比與稽核制度、交貨與品質管理等，完整的供應鏈政策將有效保障產品品質。反之，將影響產品品質及公司聲譽，同時導致公司面臨財務損失
現有政策	喬山訂有「供應商管理政策」，並依循「供應商甄選及管理作業程序」、「供應商評鑑作業辦法」及「供應商永續發展實務守則」進行供應商篩選與評核，並要求簽署承諾書監督供應商永續管理。
管理方針	- 建立供應商連線系統(SRM)，強化與供應商的溝通 - 制定「喬山永續發展承諾書」 - 參考責任商業聯盟(RBA)的規範，針對電子供應廠商制定「無衝突礦產承諾書」 - 透過環境及社會標準篩選新供應商，針對既有供應商每年進行評鑑與稽核
永續執行小組	綠色營運小組
2025年目標達成狀況	年度目標皆達成 ✓ 供應商各月及年終評核完成率皆達100% ✓ 重點供應商簽訂永續發展承諾達50%以上 ✓ 重點供應商填寫 ESG 自評表達100% ✓ 重點電子供應商簽訂「無衝突金屬承諾」達50%以上 ✓ 持續與供應商共同提升 ESG 績效
短期目標(2026-2027年)	- 供應商評鑑完成率100% - 重點供應商簽訂永續發展承諾達50%以上 - 推動既有供應商填寫 ESG 自評表，重點供應商填寫達100% - 持續與供應商共同提升 ESG 績效
中長期目標(2028年後)	- 供應商評鑑完成率100% - 重點供應商簽訂永續發展承諾達75%以上 - 推動既有供應商填寫 ESG 自評表，重點供應商填寫達100% - 持續與供應商共同提升 ESG 績效

3.7.1 供應商管理

GRI 2-6

GRI 2-23

GRI 2-24

GRI 205-2

喬山作為全球健身運動產品製造的領導者，對於我們的產品感到自信，同時也給予極高的品質要求。我們深知從供應商處購買的材料終會成為我們產品的一部分，因此我們對於供應商採用與自身同樣嚴格的規範與要求。

喬山重視供應商永續管理，由資材部門負責新供應商的遴選，以及對供應商的定期評鑑，透過評比及對不合格供應商進行輔導，持續掌握並降低整體供應商的風險。對於永續性的要求，我們規範包含環境面、社會面，以及治理面等要求，並且因應供應商永續管理，設有「供應商管理小組」，定期進行評核輔導與追蹤廠商改善情形。2025年度供應商管理主要以集團總部、上海廠為主，鑒於越南廠尚在建立之初，將持續優化各項管理制度，故此章節部分供應商揭露情形不納入越南廠資訊。

供應商管理政策

為帶動供應商提升經濟面、社會面與環境面的績效，達成永續發展目標，與供應商共同建立永續供應鏈，喬山訂定「供應商管理政策」並公開揭露於公司網站，定期對供應商進行評估、管理及溝通，以期與供應商成為永續共好的夥伴。

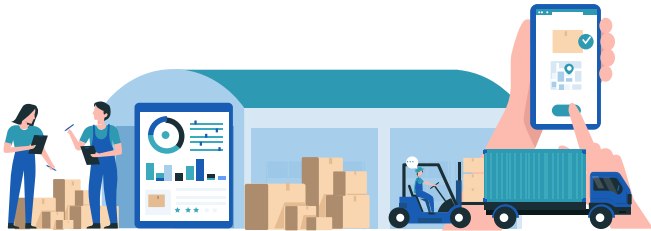
除了遵守各地區之法規要求外，我們更要求供應商於勞工、健康與安全、環境、商業道德及管理體系等各方面，均需確實符合喬山的管理原則，包含：

- 我們要求供應商承諾誠信清廉，禁止提供及收受任何形式之賄賂及回扣
- 我們嚴格保護產業機密，要求供應商禁止洩漏機密，並不進行侵權行為
- 我們與供應商共同落實環保，致力於改善能源、廢棄物、水資源與減少溫室氣體排放等環保措施
- 為因應國際社會對環保的要求，我們要求供應商保證所提供之材料符合環保要求之相關標準
- 我們致力防止工作傷害、疾病與事故的發生，並要求供應商遵守衛生安全規範，以保障供應商入廠安全



💡 我們的管理優勢

我們深知供應商夥伴是喬山在企業永續發展中的重要資本，為與供應商共同達成 ESG 的展望及目標，我們與供應商之間保持透明公開的良好關係，透過建立供應商連線系統(SRM)，向供應商宣導重要標準文件、政策，以及公開揭露供應商評鑑結果，使供應商能夠及時了解我們的最新公告、溝通與改善執行，以確保我們與供應商之間的溝通暢通無阻，並且每年定期舉辦供應商大會，提供雙方相互溝通的管道，聽取接納供應商的意見回饋，持續追求進步，改善供應商管理。



1.即時化

不漏訊與警訊通知的設計

2.效率化

簡易人性化的操作介面，良好的相容性方便使用

精緻化的管理 供應商連線系統(SRM)

3.可視化

重點性的標示，以報表形式呈現，利於管理

4.安全化

免受資安威脅，擁有更高的安全性，個別化設定的管理權限，使用更安全

💡 內部教育訓練

為強化永續採購實務，我們持續推動內部採購團隊的專業能力建構，於2025年辦理針對漂綠及 ESG 訪查流程與評估機制之教育訓練。

課程名稱	課程內容	課程時數	上課人次
ESG 永續經營廠商評比作業課程	ESG 訪查報告流程說明與例案分享討論	1小時	14人
漂綠	在永續、減碳成為顯學的今天，許多企業紛紛打出「環保」、「綠能」、「碳中和」等口號，但這些宣稱真的可信嗎？本課程將帶你深入解析「漂綠」(Greenwashing)的定義、常見手法與國際知名案例，幫助你辨識企業永續行銷背後的真實行動與隱藏風險。	1小時	15人

建立永續供應鏈

喬山透過供應商連線系統(SRM)建立起與供應商間有效的溝通橋樑，積極與供應商進行雙向溝通，並持續透過既有管理機制，確保供應商夥伴與喬山的永續理念相符。2025年，喬山進一步新增供應商員工反饋管道、將 ESG 納入供應商評鑑與遴選、推動供應鏈多元性盤查，並完成供應商 ESG 風險分級管理制度之規劃(預計2026年執行)，逐步形成永續承諾、教育訓練、盡職調查與人權共榮之四大永續供應鏈管理架構：

永續承諾

將 ESG 評估項目納入新供應商遴選流程，並針對道德、勞工人權、環境永續、產品安全、禁止衝突礦產等不同面向議題制定永續承諾書，要求供應商承諾，共同響應永續發展

教育訓練

透過簽署承諾書與供應商達成共識，在供應商 SRM 系統中發佈宣導影片，加強宣達並強化供應商的認知，並於年度供應商大會中重點宣導強調，促進與供應商間的雙向溝通

盡職調查

針對供應商進行風險評級，篩選並輔導合格之供應商，定期對供應商進行評鑑，針對其技術能力、產品品質、交期、環境管理等進行評核控管，透過實地稽核檢視供應商實際情形，並推動供應商 ESG 風險分級機制

人權共榮

於 SRM 系統中建置供應商員工反饋機制，作為管理與訪查之輔助參考，藉以保障供應鏈勞動權益；同時執行交易供應商女性代表人調查，新增由女性擔任代表人之供應商，逐步推動公平、多元共榮的供應鏈發展

🔗 供應商溝通

喬山的上游主要以生產原料製造及供應商為主，2025年臺灣廠共有234家供應商合作夥伴，其中包含國內209家(占整體供應商89%)及國外25家(占整體供應商11%)，喬山透過供應商連線系統(SRM)進行誠信/清廉的宣導課程，2025年推出四種不同的誠信/清廉宣導系列課程，如反貪腐、保密等主題，偕同政府資源，搭配喬山傳達給供應商的企業誠信價值，課程影片總時數達2.4小時，並宣導予219家供應商。我們透過對供應商的誠信清廉承諾要求及定期評核，確認2025年無發生供應商貪腐事件，反貪腐相關議題溝通的情形如下：

供應商溝通反貪腐議題	臺灣	國外	合計
已溝通之供應商數量	209	25	234
供應商總數	209	25	234
已溝通之供應商占比	100%	100%	100%

🔗 供應商永續發展承諾

保障產品使用的安全性，是喬山對客戶最基本且堅定的承諾。我們以提供卓越且安心的產品為榮，並深知實現這一目標必須仰賴供應商的共同配合與支持。因此，在與供應商建立合作關係時，喬山即要求其簽署多項承諾書，從源頭落實我們對產品責任與永續發展的高標準。

為提升供應鏈管理的系統性與一致性，喬山於2024年正式推動「喬山永續發展承諾書」，將既有的「供應廠商管理清廉政策聲明書」、「供應商安全衛生管理承諾書」、「REACH 承諾書」與「RoHS 承諾書」進行整合，並納入前一年所制訂的「供應商永續發展實務守則」。該守則涵蓋四大核心面向，包括勞工權益與人權保障、職場健康與安全、環境永續發展，以及商業道德規範，為我們與供應商間的永續合作奠定更具體、清晰的行動依據。

這五項承諾書全面建構了喬山的供應商責任管理架構：針對誠信經營與反貪腐的「供應廠商管理清廉政策聲明書」、保障作業場域健康與安全的「供應商安全衛生管理承諾書」、符合歐盟環保法規的「REACH 承諾書」與「RoHS 承諾書」，明確要求所提供物料不得含有高關注物質、有害重金屬及其他限制性化學物質。此外，我們亦要求供應商提供如 ISO 9001 品質管理系統驗證及化學品安全說明書，以降低原物料的潛在風險，確保產品整體品質與安全性。

為強化既有供應商的持續遵循，我們每兩年定期辦理規範宣導與文件更新，確保承諾內容與實務落實同步前進。整合後的制度已全面適用於喬山臺灣廠、上海廠與越南廠的供應商，實質提升管理效率與執行一致性。2025年，所有新進供應商皆已完成簽署「喬山永續發展承諾書」，整體簽署比例已達67%。我們將持續透過供應商自主承諾與合作推進，攜手打造更加穩健、透明與永續的供應鏈，為環境與社會創造正向價值。



臺灣廠

供應商簽署承諾情形	交易供應商簽署家數	交易供應商簽署比例	新供應商簽署家數	新供應商簽署比例	重點供應商簽署家數	重點供應商簽署比例
供應商永續發展承諾書	157家	67%	17家	100%	92家	92%

上海廠

供應商簽署承諾情形	交易供應商簽署家數	交易供應商簽署比例
供應商永續發展承諾書	216家	80.3%

越南廠

供應商簽署承諾情形	交易供應商簽署家數	交易供應商簽署比例
供應商永續發展承諾書	117家	61.3%

AEO 安全認證優質企業認證

喬山上海廠2025年進行 AEO 安全認證優質企業認證時，依據認證要求指定的廠商提供商業合作夥伴貿易安全協議書及供應鏈安全評估表，2025年供應商簽署情形如下：

供應商簽署承諾情形	交易供應商簽署家數	交易供應商簽署比例
商業合作夥伴貿易安全協議書	216	80.3%
供應鏈安全評估表	216	80.3%

衝突礦產盡職調查

喬山致力於推動供應鏈風險管理，降低產品物料使用中潛在人權風險。針對電子供應商，我們自主參考責任商業聯盟(RBA)規範，訂定「無衝突礦產承諾書」，要求提供特定電子物料之供應廠商承諾避免採購來自武裝衝突區域、涉及人權侵害之開採來源的礦產。為強化管理成效，喬山參照負責任礦產倡議(RMI)所制定之《衝突礦產報告模板》(CMRT)，針對供應商進行衝突礦產的盡職調查，確保原料來源符合社會正義原則與勞動人權保障。

喬山針對來自高風險地區的礦物除了 3TG (金、錫、鉍、鎢)之外，還包含其他潛在人權與環境爭議的礦物，如雲母、鈷等，皆建立嚴謹的管理規範，要求供應商全面配合相關國際準則，包括 OECD《受衝突影響及高風險區域礦產供應鏈盡職調查指引》及 RMI 負責任礦產倡議等框架，持續強化供應鏈透明度與責任採購機制。

2025年喬山臺灣廠的既有電子料件供應商共有48家，已簽署「無衝突礦產承諾書」的供應商有33家(占總家數69%)，未簽署承諾書但在自身永續報告中揭露無衝突礦產則有3家(占總家數6%)；另2025年新增的電子料件供應商共有4間，皆已簽署「無衝突礦產承諾書」。

3.7.2 供應商評鑑

GRI 308-1

GRI 414-1

💡 新供應商遴選

為強化供應鏈永續管理，喬山針對新供應商制定「廠商評鑑（價）作業程序」，並修訂適用於既有供應商之「供應商及外包商管理作業程序」。評鑑作業由技術單位、品保及資材主管等相關部門，依據多面向因素及環境管理評鑑結果進行綜合評估，最終由總經理裁定評鑑結果。通過審核的新供應商，須簽署「喬山永續發展承諾書」，以確認其在勞工權益、健康與安全、環境管理、商業道德及管理制度等層面皆符合公司之永續要求。

2024年，喬山進一步將ESG評估納入供應商甄選基準，新增環境安全衛生（EHS）與誠信經營等面向，以促進供應商永續發展。同年並推行「供應商ESG自主評估問卷」，作為衡量供應商永續表現之依據，內容涵蓋環境、社會與治理三大構面：環境面關注是否具備碳排放轉型計畫及具體節能指標；社會面聚焦於環安衛管理與評核機制；治理面則檢視供應商是否建立反貪腐制度與客戶資訊保護措施，以提升對其ESG風險之辨識與監督能力。2024年已全面要求新供應商填寫該問卷，並自2025年起逐步擴大至既有供應商，達成重點供應商100%填答覆蓋率之目標。為確保推動成效與實質影響，喬山亦透過實地訪查與電話訪談等方式，持續進行供應商評鑑與目標管理，以穩健推進供應鏈永續表現。

💡 新供應商遴選流程

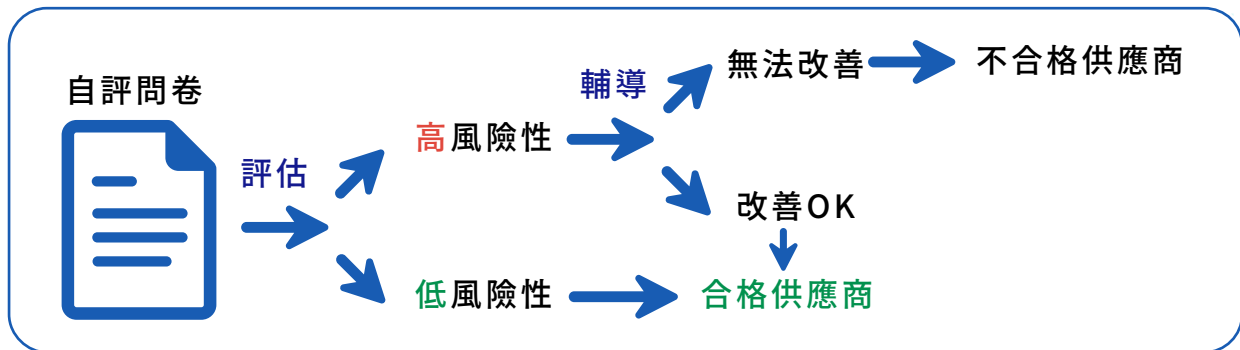


💡 2025年透過環境及社會標準篩選新供應商

供應商篩選標準	臺灣廠		上海廠		越南廠		合計	
	家數	占比	家數	占比	家數	占比	家數	占比
經環境標準篩選之新供應商	17	100%	13	100%	22	100%	52	100%
經社會標準篩選之新供應商	17	100%	13	100%	22	100%	52	100%
新供應商總家數	17		13		22		52	

🔍 供應商風險評估與因應

喬山為了持續強化供應鏈永續管理，於2025年將供應商 ESG 風險正式納入年終評鑑作業，依評估結果區分 ESG 風險等級為高、中、中、低共四等級，並規劃相應之管理與因應措施；其中，高風險供應商將安排實地訪查與輔導，以掌握其實際營運與管理情形，低風險供應商則透過簽署承諾文件進行管理。供應商 ESG 風險分級管理辦法已於2025年完成擬定，並預計自2026年起試行，以持續提升供應鏈風險辨識與管理效能。此外，喬山也已規劃對供應商進行實地 ESG 抽核，藉此實際了解供應商的 ESG 執行情形，2025年共抽核16家。



🔍 供應商稽核情形

喬山每年對所有年度有交易之供應商進行書面稽核，並對年度之新供應商進行實地稽核抽核，2025年稽核情形如下：

稽核類別	臺灣廠		上海廠		越南廠		合計	
	家數	占比	家數	占比	家數	占比	家數	占比
供應商書面稽核家數	210	90%	269	100%	191	100%	670	97%
新供應商書面稽核家數	17	100%	13	100%	22	100%	52	100%
新供應商實地稽核家數	17	100%	13	100%	0	0%	30	58%

註1：供應商書面稽核占比 = 2025年供應商書面稽核家數 ÷ 2025年有交易供應商家數。

註2：新供應商書面/實地稽核占比 = 2025年新供應商書面/實地稽核家數 ÷ 2025年新供應商家數。

喬山對於供應商稽核訂有缺失改善管理機制，並考量供應商評鑑結果，於發現異常時對供應商發出通知，由評核單位擔任稽核員，視情況對個別供應商進行稽核、實地抽核及協助輔導改善，持續追蹤管理改善情形，並於完成供應商缺失改正報告後會簽，在供應商連線系統中紀錄。

💡 供應商評鑑結果

喬山以嚴謹的態度對供應商進行評鑑，包含由資材、品保、生管等單位，每月依據對不同面向的因素進行評估，綜合考量供應商的情形，將結果區分為 ABCDE 五個等級，並將評鑑結果公告於供應商連線系統中。此外，針對年度有進行交易的供應商，每年年終時，由研發、品保、生管、資材部門，依據供應商各月評核平均，進行年度總評核。對於當年度供應商評核結果，如年度總評核等級為E，將列為待觀察名單，由資材部提請廠商擬定改善計劃，並協同廠商進行輔導；如經輔導仍無改善者，喬山將慎重與供應商溝通，並考量淘汰更換。

透過定期對供應商進行評鑑、召開供應商大會及公開資訊宣導及溝通，喬山持續協助供應商精進管理機制，2025年供應商的年度總評核結果如下：

臺灣廠

A級	B級	C級	D級	E級
評鑑家數	評鑑家數	評鑑家數	評鑑家數	評鑑家數
105	79	11	1	0
占比	占比	占比	占比	占比
53.6%	40.3%	5.6%	0.5%	0.0%

合計 評鑑家數 **196** 占比 **100%**

註：年度供應商總評核家數為扣除包含國外、集團內部、模具、僅代購並指定及已不再交易之供應商家數。

3.7.3 供應商大會

喬山對於自身產品的品質與設計，不斷追求精益求精，我們也期望透過積極輔導和教育訓練，共同打造永續健康的管理體質，持續提供客戶優良的產品與服務。針對定期稽核未達標準或風險評估結果過高的供應商夥伴，喬山主動提供輔導及教育訓練，協助提升供應商相關認知並改善產品技術能力。此外，為打造永續供應鏈，喬山透過製作宣導影片、SRM 系統發佈、舉辦供應商大會，及不定期辦理實體課程或研討會等方式，對供應商進行 ESG 教育訓練，2025年我們也透過供應商大會傳達喬山的永續策略，以及對供應商的永續策略及目標，期望與供應商並進、共同成長，以促進企業永續發展，同時也對環境與社會盡一份心力。



臺灣廠

2025年3月

- 就新產品開發需求時程、年度供應商品質檢視重點及提升方向等議題進行溝通
- ESG 永續經營專案策略宣導
- 辦理供應商頒獎，並因應50週年特頒8名「五十共榮獎」
- 共計65家供應商參與

上海廠

2025年12月

- 共同研議年度降本目標，並說明品質管控、技術提升及全球採購政策
- 進行「AI 賦能高品質發展」主題演講
- 廉潔合作與永續經營宣導
- 辦理供應商頒獎
- 共計63家供應商參與

越南廠

2025年12月

- 針對成本改善與票期專案等供應商管理議題進行說明與交流
- ESG 永續發展宣導
- 共計89家供應商參與

3.7.4 責任採購 GRI 204-1

採購辦法

喬山針對採購制定「國內外採購作業程序」，透過 SAP 系統紀錄進行採購流程，由生管部門開立請購單，並於資材部門會同技術單位共同評鑑供應商合格後，由資材部門進行採購，生管部門追蹤跟催物料狀況，辨識並排除問題。

針對供應商採購，我們也建立了一套風險管理程序，包含關注前期物料的情形與國際趨勢、追蹤評估進料的品質等，並透過由資材及品保部門定期的會議討論，來管理及降低物料的潛在風險。

綠色採購

為響應永續環保，我們對產品包裝合理規劃，不僅將包材減量，也將產品包裝所使用之保麗龍、塑膠等材料改為使用紙包材，以回收再利用。面對全球氣候變遷，我們陸續汰換設備，並進行節能與綠能的效益評估，辦公室中改採節能冷氣，及於採購新設備時優先採用一級能耗設備。2025年度的綠色採購情形如下：

幣別：新臺幣佰萬元

項目	臺灣廠	上海廠	合計
綠色採購金額	81.7	193.3	275
總採購金額	2,215.5	5,720.4	7,935.9
綠色採購比例	3.7%	3.4%	3.5%

註1：海外廠別之採購金額，皆以2025年12月底匯率計算。

註2：綠色採購定義參採各國對綠色採購或對環境有助益之採購定義，如：環保標籤、綠色產品認證等。

製造與外包

喬山產品銷售遍布全球，因應健身市場年度中的銷售情況，我們提前預備產能，依據需求聘請外包供應商負責外包製造。2025年依據製造據點的數量，分析製造與外包的情形如下：

製造據點的數量	喬山擁有和經營的製造據點	外包的製造廠商
數量	11	12
占比	48%	52%

在地採購

喬山希望透過在地採購的方式，與在地廠商建立信任與連結，也透過在地的採購，支持國內的供應商夥伴，並減少國際運送的運輸溫室氣體排放，為地球永續盡一份心力。2025年度在地採購的情形如下：

幣別：新臺幣佰萬元

項目	臺灣廠	上海廠	越南廠	合計
在地採購金額	1,574.2	5,525.0	931.7	8,030.9
總採購金額	2,215.5	5,720.4	2,701.7	10,637.6
當地採購比例	71.1%	96.6%	75.5%	34.5%

註1：海外廠別之採購金額，皆以2025年12月底匯率計算。

註2：當地採購係指於生產廠址所在地（臺灣、上海、越南）之採購。

附錄

合併集團溫室氣體排放資訊

永續資訊揭露依循

獨立第三方查證聲明



合併集團溫室氣體排放資訊

喬山已於2025年完成合併集團之範疇一、二溫室氣體盤查，詳細資訊如下：

公司名稱	範疇一排放量 (t CO ₂ e)	範疇二排放量 (t CO ₂ e)	合計排放量 (t CO ₂ e)
喬山健康科技股份有限公司*	1,121.3726	2,629.7876	3,751.1602
喬山健身器材(上海)有限公司*	3,637.1573	10,952.6584	14,589.8157
喬山健康科技(上海)有限公司			
Johnson Health Industry (VietNam) Company Limited	1,344.7156	9,445.9582	10,790.6738
Johnson Health Tech. Australia Pty., Ltd.	110.3054	46.2964	156.6018
Johnson Industrial do Brasil Ltda.	11.0037	52.6402	63.6439
Johnson Health Technologies Canada Commercial Inc.	71.7929	24.6050	96.3979
喬山網絡科技(上海)有限公司	-	1.6941	1.6941
Johnson Health Tech CZ & SK a.s.	29.2423	1.4575	30.6998
Johnson Health Tech Denmark Aps	32.5120	-	32.5120
Johnson Health Tech France	363.6753	14.3515	378.0268
富技優器醫療健康科技(上海)有限公司*	0.4580	28.1591	28.6171
Fuji Medical Instruments Mfg. Co., Ltd.	1,362.8039	339.4017	1,702.2056
Fujiiryoki, Inc.	4.9846	9.3582	14.3428
Johnson Health Tech. GmbH	429.9099	68.5192	498.4291
Johnson Health Tech Hellas SA*	33.6632	71.4515	105.1147

公司名稱	範疇一排放量 (t CO ₂ e)	範疇二排放量 (t CO ₂ e)	合計排放量 (t CO ₂ e)
喬山健康科技(香港)有限公司	0.0869	21.3101	21.3970
Johnson Health Tech Hungary KFT.	1.0967	-	1.0967
PT Johnson Health Tech Indonesia	0.3768	37.1698	37.5466
Johnson Health Tech India Pvt Ltd.	3.5038	37.8209	41.3247
Johnson Health Tech Italia S.P.A.	85.7883	50.6760	136.4643
Johnson Health Tech Retail Inc.	1,433.2844	3,482.6330	4,915.9174
Johnson Health Tech Trading, Inc.	38.3386	32.2800	70.6186
Johnson Health Tech Japan Co., Ltd.	98.3391	35.3603	133.6994
Johnson Health Tech Korea Co., Ltd.	28.6795	4.4733	33.1528
Johnson Health Technologies, S.A. de C.V.	108.8547	38.9917	147.8464
Johnson Fitness (Malaysia) Sdn. Bhd.	46.2365	108.4222	154.6587
Johnson Health Tech. North America, Inc.	271.1656	1,123.6349	1,394.8005
Johnson Health Tech NA Manufacturing LLC	346.2220	546.0992	892.3212
Johnson Health Tech. Netherland B.V.	368.0920	356.0096	724.1016
Johnson Health Tech Philippines, Inc.	10.0707	42.9626	53.0333
Johnson Health Tech. Poland Sp. z o.o.	75.7045	60.5797	136.2842
Johnson Health Tech Romania SA	74.3089	6.3887	80.6976

公司名稱	範疇一排放量 (t CO ₂ e)	範疇二排放量 (t CO ₂ e)	合計排放量 (t CO ₂ e)
Johnson Health Tech Rus Limited Liability Company	59.6812	27.4886	87.1698
Johnson Health Tech SA (PTY) Ltd.	34.4411	26.9541	61.3952
Johnson Health Technologies Ibérica, SL	223.7833	53.2479	277.0312
Johnson Health Tech. (Schweiz) GmbH	138.1775	-	138.1775
Johnson Health Tech. (Thailand) Co., Ltd.	365.5035	109.5748	475.0783
Johnson Health Tech Turkey Spor Ve Saglik Malzemeleri Ticaret Anonim Sirketi	19.8913	11.5142	31.4055
Johnson Health Tech UAE LLC*	189.6317	134.7036	324.3353
Johnson Health Tech. UK Ltd.	553.5187	29.9329	583.4516
Johnson Health Tech Digital UK Limited	0.9990	6.3528	7.3518
Johnson Health Tech (Vietnam) Company Limited	0.0005	32.5348	32.5353
World of Leasing GmbH	10.9479	0.3167	11.2646
喬山(上海)文化有限公司	3.1224	75.9702	79.0926
喬山餐飲管理(上海)有限公司*	2.5426	40.7151	43.2577
達亞生活事業股份有限公司	0.0217	-	0.0217

註1：其餘未列入子公司為新成立或為紙上公司。

註2：部分標註「*」符號者，代表該欄位數據已包含分公司之溫室氣體排放量。

註3：部分標註「-」符號者，代表該公司未有該排放源（多為範疇三排放量，非本次盤查範疇）。

永續資訊揭露依循

GRI 準則內容索引表

使用聲明	喬山健康科技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日期間的内容			
使用的GRI 1	GRI 1：基礎2021			
適用的GRI行業準則	於本報告書報導期間尚無適用之GRI行業準則發布			

指標	揭露要求	報告章節	說明	頁碼
GRI 2：一般揭露2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	公司簡介		13
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		3
		公司簡介		13
2-3	永續報導的報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		3
2-4	資訊重編	關於本報告書	2025年報告書與2024年報告書相較，部分資訊因進行勘誤而略有異動，但無礙讀者與上一年度報告相互比較。	3
2-5	外部保證/確信	附錄		157
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	公司簡介		13
		3.7.1 供應商管理		148
2-7	員工	2.1.2 人力組成		83
2-8	非員工的工作者	2.1.2 人力組成		83
治理				
2-9	治理結構及組成	3.1.1 治理組織架構		127
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1 治理組織架構		127
		3.1.2 董事會運作		129

指標	揭露要求	報告章節	說明	頁碼
2-11	最高治理單位的主席	永續發展架構		19
		3.1.1 治理組織架構		127
		3.1.2 董事會運作		129
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	永續發展架構		19
		利害關係人溝通		29
		3.5.2 風險管理機制		141
2-13	衝擊管理的負責人	永續發展架構		19
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續發展架構		19
2-15	利益衝突	3.1.1 治理組織架構		127
		3.1.2 董事會運作		129
2-16	溝通關鍵重大事件	3.2.1 誠信制度	2025年喬山共發布38條重大訊息，皆以財務及治理人事相關資訊為主，請詳見公開資訊觀測站。	133
		3.3.1 法規遵循管理		136
2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.2 董事會運作		129
2-18	最高治理單位的績效評估	永續發展架構		19
		3.1.2 董事會運作		129
2-19	薪酬政策	2.1.4 員工福利		87
		3.1.2 董事會運作		129
2-20	薪酬決定流程	2.1.3 薪酬與績效考核		85
		3.1.2 董事會運作		129
2-21	年度總薪酬比率	3.1.2 董事會運作		129

指標	揭露要求	報告章節	說明	頁碼
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	總經理的話		5
		永續發展策略		19
2-23	政策承諾	2.3.1 人權政策與管理		98
		2.3.2 人權盡職調查		100
		3.7.1 供應商管理		148
2-24	納入政策承諾	永續發展架構		19
		2.3.1 人權政策與管理		98
		2.3.2 人權盡職調查		100
		3.7.1 供應商管理		148
2-25	補救負面衝擊的程序	2.3.1 人權政策與管理		98
		2.3.2 人權盡職調查		100
		3.2.1 誠信制度		133
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3.1 人權政策與管理		98
		2.3.2 人權盡職調查		100
		3.2.1 誠信制度		133
2-27	法規遵循	3.3.1 法規遵循管理		136
2-28	公協會的會員資格	公協會		18
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人溝通		29
2-30	團體協約	2.3.3 員工溝通與敬業度		107

指標	揭露要求	報告章節	說明	頁碼
重大主題				
GRI 3：重大主題2021				
3-1	決定重大主題的流程	重大性分析		32
3-2	重大主題列表	重大性分析		32
3-3	重大主題管理	永續發展目標		21
		重大性分析		32
經濟績效				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	財務績效		17
201-4	取自政府之財務援助	政府補助		18
市場地位				
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	2.1.2 人力組成		83
採購實務				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.7.4 責任採購		156
反貪腐				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.2.1 誠信制度		133
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.2.1 誠信制度		133
		3.7.1 供應商管理		148
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.2.1 誠信制度		133
反競爭行為				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.2.1 誠信制度		133
207-4	國別報告	3.4.1 稅務政策		138

指標	揭露要求	報告章節	說明	頁碼
能源				
302-1	組織內部的能源消耗量	1.5 能源管理		69
302-3	能源密集度	1.5 能源管理		69
排放				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	1.4.2 溫室氣體排放管理		66
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	1.4.2 溫室氣體排放管理		66
305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	1.4.2 溫室氣體排放管理		66
305-4	溫室氣體排放強度	1.4.2 溫室氣體排放管理		66
供應商環境評估				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.7.2 供應商評鑑		153
職業安全衛生				
403-1	職業安全衛生管理系統	2.4.1 職業安全衛生管理		110
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	2.4.1 職業安全衛生管理		110
		2.4.2 職業安全衛生危害辨識與風險評估		112
		2.4.3 職業傷害與職業病		114
403-3	職業健康服務	2.4.4 職業安全衛生預防與減緩措施		116
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	2.4.1 職業安全衛生管理		110
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	2.4.1 職業安全衛生管理		110
403-6	工作者健康促進	2.4.4 職業安全衛生預防與減緩措施		116
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	2.4.1 職業安全衛生管理		110
		2.4.2 職業安全衛生危害辨識與風險評估		112

指標	揭露要求	報告章節	說明	頁碼
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	2.4.1 職業安全衛生管理		110
403-9	職業傷害	2.4.3 職業傷害與職業病		114
403-10	職業病	2.4.3 職業傷害與職業病		114
員工多元化與平等機會				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.1.2 人力組成		83
		3.1.2 董事會運作		129
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	2.1.3 薪酬與績效考核		85
不歧視				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.3.1 人權政策與管理	2025年度無此情事	-
供應商社會評估				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.7.2 供應商評鑑		153
顧客健康與安全				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	1.2.1 產品品質管理		50
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.3.1 法規遵循管理	2025年度無此情事	-
行銷與標示				
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.3.1 法規遵循管理	2025年度無此情事	-
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.3.1 法規遵循管理	2025年度無此情事	-
客戶隱私				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.3.1 法令遵循管理	2025年度發生1件資安事件，經評估無個資、機密或重要文件外洩情形，對公司營運亦未造成重大影響，且已實施因應措施。	136
		3.6.2 落實資安保護		145

指標	揭露要求	報告章節	說明	頁碼
一般主題				
環境面				
GRI 303：水與放流水2018				
303-3	取水量	1.6 水資源管理		72
GRI 306：廢棄物2020				
306-3	廢棄物的產生	1.7 廢棄物管理		75
306-5	廢棄物的直接處置	1.7 廢棄物管理		75
人群(包含其人權)面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	2.1.1 人才招聘		81
401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	2.1.4 員工福利		87
401-3	育嬰假	2.1.4 員工福利		87
GRI 402：勞/資關係 2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	2.3.3 員工溝通與敬業度		107
GRI 404：訓練與教育 2018				
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	2.1.3 薪酬與績效考核		85

SASB 準則內容索引表

喬山自 SASB 準則之重大性地圖索引(SASB Materiality Map)內的 11 項產業別(sector)、77項行業別(industry)中，考量企業自身營運活動並參考主管機關建議，選出適用之指標進行揭露：

- 產業類別(Sector)：消費品(Consumer Goods)
- 行業準則(Industry)：玩具與體育用品(Toys & Sporting Goods)

主題	指標代碼	會計指標	2025年數據	報告章節	頁碼
活動指標	CG-TS-000.A	年產量	723,778	年產量	17
	CG-TS-000.B	製造的數量及外包的百分比	52%	3.7.4 責任採購	156
產品品質及安全	CG-TS-250a.1	產品召回次數	0次	1.2.1 產品品質管理	50
		產品召回總單位數	0件	1.2.1 產品品質管理	50
	CG-TS-250a.3	與產品安全相關的法律訴訟而造成的金錢損失總	0元	1.2.1 產品品質管理	50
	CG-TS-250a.4	管理產品中的化學品相關風險和/或危害的流程和評估的討論	-	1.2.1 產品品質管理	50
	CG-TS-430a.1	供應商的社會責任稽核 (1) 不合格率和 (2) (a) 優先不符合項和 (b) 其他不符合項的相關糾正措施率	(1) 0% (2) (a) 無 (b) 0%	3.7.1 供應商管理	148
供應鏈管理	CG-TS-430a.2	直接供應商的社會責任稽核不合格率及相關糾正措施率	-	3.7.1 供應商管理	148

氣候相關財務揭露（TCFD）框架對照表

面向	揭露項目	報告章節	說明	頁碼
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	永續發展架構 1.4.1 氣候相關財務揭露TCFD		19 56
	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	1.4.1 氣候相關財務揭露TCFD		56
策略	組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	1.4.1 氣候相關財務揭露TCFD		56
	組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	1.4.1 氣候相關財務揭露TCFD		56
	組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境 (包括2°C 或更嚴苛的情境) 實體氣候風險	1.4.1 氣候相關財務揭露TCFD		56
風險管理	組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	1.4.1 氣候相關財務揭露TCFD		56
	組織在氣候相關風險的管理流程	1.4.1 氣候相關財務揭露TCFD		56
	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	1.4.1 氣候相關財務揭露TCFD		56
指標與目標	揭露組織依循策略和風險管理流程，進行氣候相關風險與機會評估時所使用的指標	1.4.1 氣候相關財務揭露TCFD		56
	揭露範疇1、範疇2 和範疇3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險	1.4.2 溫室氣體排放管理		66
	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	1.4.1氣候相關財務揭露TCFD		56
	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	-	喬山尚未使用內部碳定價	-

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」索引

條文		報告章節	頁碼
第二條	上市公司應依本作業辦法之規定編製與申報中文版本之永續報告書，並宜經董事會決議通過。	關於本報告書	3
第三條	上市公司應每年參考全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative，GRI) 發布之通用準則、行業準則及重大主題準則編製前一年度之永續報告書，揭露公司所鑑別之經濟、環境及人群 (包含其人權) 重大主題與影響、揭露項目及其報導要求，並可參考永續會計準則理事會 (Sustainability Accounting Standards Board，SASB) 準則揭露行業指標資訊及SASB指標對應報告書內容索引。 前項所述之永續報告書內容應涵蓋相關環境、社會及公司治理之風險評估，並訂定相關績效指標以管理所鑑別之重大主題。 上市公司應於永續報告書內揭露報告書內容對應 GRI準則之內容索引，並於報告書內註明各揭露項目是否取得第三方確信或保證。 第一項所述之揭露項目，應採用符合目的事業主管機關規定之標準進行衡量與揭露，如目的事業主管機關未發布適用之標準，則應採用實務慣用或國際通用之衡量方法。	關於本報告書	3
		利害關係人溝通	29
		重大性分析	32
		3.5 風險管理	140
		附錄-GRI 準則內容索引表	161
		附錄-SASB 準則內容索引表	168
		附錄-獨立第三方查證聲明	172
第四條之一	附表二	永續發展架構	19
		1.4.1 氣候相關財務揭露TCFD	56
		1.4.1 氣候相關財務揭露TCFD	56
		1.4.1 氣候相關財務揭露TCFD	56
		1.4.1 氣候相關財務揭露TCFD	56

條文		報告章節	頁碼
第四條之一	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。	1.4.1 氣候相關財務揭露TCFD	56
	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。	1.4.1 氣候相關財務揭露TCFD	56
	7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	暫無制定內部碳定價。	-
	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。	1.4.1 氣候相關財務揭露TCFD	56
	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	1.4.1 氣候相關財務揭露TCFD	56
第四條之二	國內上市公司永續報告書應揭露非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形。前開資訊得以本公司指定之資訊申報網站查詢索引方式揭露。	2.1.3 薪酬與績效考核	85

獨立第三方查證聲明



獨立保證意見聲明書

喬山健康科技股份有限公司 2025 年度永續報告書

英國標準協會與喬山健康科技股份有限公司(簡稱喬山)為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對喬山健康科技股份有限公司 2025 年度永續報告書進行評估和查證外，與喬山並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對喬山健康科技股份有限公司 2025 年度永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查喬山提供之相關資訊所作成之結論，因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由喬山一併回覆。

查證範圍

喬山與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 本查證作業範疇與喬山健康科技股份有限公司 2025 年度永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 V3 的第 1 應用類型評估喬山遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結喬山健康科技股份有限公司 2025 年度永續報告書內容，對於喬山之相關運作與永續績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、喬山所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關喬山的環境、社會及治理等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了喬山對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 V3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就喬山所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 V3 的報告方法與自我聲明依據 GRI 永續性報導準則係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於喬山政策進行訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性；
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人；
- 訪談 4 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工；
- 審查有關組織的關鍵性發展；
- 審查內部稽核的發現；
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據；
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

包容性

2025 年報告書反映出喬山已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了喬山之包容性議題。

重大性

喬山公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了喬山之重大性議題。

回應性

喬山執行來自利害關係人的期待與看法之回應。喬山已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了喬山之回應性議題。

衝擊性

喬山已經並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。喬山已經建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了喬山之衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

喬山提供有關依據 GRI 永續性報導準則 2021 之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和具相關性的 GRI 主題準則之重大主題，其揭露項目依循全部報導要求的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則之永續發展相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了喬山的永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 V3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

這份永續報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為喬山負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，且接受過 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:



Joe Hsieh, Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance



SRA-TW-806426
2026-06-29

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.



INDEPENDENT ASSURANCE OPINION STATEMENT

Johnson Health Tech. Co., Ltd. 2025 Sustainability Report

The British Standards Institution is independent to Johnson Health Tech. Co., Ltd. (hereafter referred to as JHT in this statement) and has no financial interest in the operation of JHT other than for the assessment and verification of the sustainability statements contained in this report.

This independent assurance opinion statement has been prepared for the stakeholders of JHT only for the purpose of assuring its statements relating to its sustainability report, more particularly described in the Scope below. It was not prepared for any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this independent assurance opinion statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used, or to any person by whom the independent assurance opinion statement may be read.

This independent assurance opinion statement is prepared on the basis of review by the British Standards Institution of information presented to it by JHT. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, the British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate.

Any queries that may arise by virtue of this independent assurance opinion statement or matters relating to it should be addressed to JHT only.

Scope

The scope of engagement agreed upon with JHT includes the followings:

1. The assurance scope is consistent with the description of Johnson Health Tech. Co., Ltd. 2025 Sustainability Report.
2. The evaluation of the nature and extent of the JHT's adherence to AA1000 AccountAbility Principles (2018) in this report as conducted in accordance with type 1 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement and therefore, the information/data disclosed in the report is not verified through the verification process.

This statement was prepared in English and translated into Chinese for reference only.

Opinion Statement

We conclude that the Johnson Health Tech. Co., Ltd. 2025 Sustainability Report provides a fair view of the JHT sustainability programmes and performances during 2025. The sustainability report subject to assurance is free from material misstatement based upon testing within the limitations of the scope of the assurance, the information and data provided by the JHT and the sample taken. We believe that the performance information of Environment, Social and Governance (ESG) are fairly represented. The sustainability performance information disclosed in the report demonstrate JHT's efforts recognized by its stakeholders.

Our work was carried out by a team of sustainability report assurers in accordance with the AA1000AS v3. We planned and performed this part of our work to obtain the necessary information and explanations we considered to provide sufficient evidence that JHT's description of their approach to AA1000AS v3 and their self-declaration in accordance with GRI Standards were fairly stated.

Methodology

Our work was designed to gather evidence on which to base our conclusion. We undertook the following activities:

- a review of issues raised by external parties that could be relevant to JHT's policies to provide a check on the appropriateness of statements made in the report.
- discussion with managers on approach to stakeholder engagement. However, we had no direct contact with external stakeholders.
- 4 interviews with staffs involved in sustainability management, report preparation and provision of report information were carried out.
- review of key organizational developments.
- review of the findings of internal audits.
- review of supporting evidence for claims made in the reports.
- an assessment of the organization's reporting and management processes concerning this reporting against the principles of Inclusivity, Materiality, Responsiveness, and Impact as described in the AA1000AP (2018).

Conclusions

A detailed review against the Inclusivity, Materiality, Responsiveness, and Impact of AA1000AP (2018) and GRI Standards is set out below:

Inclusivity

This report has reflected a fact that JHT has continually sought the engagement of its stakeholders and established material sustainability topics, as the participation of stakeholders has been conducted in developing and achieving an accountable and strategic response to sustainability. There are fair reporting and disclosures for the information of Environment, Social and Governance (ESG) in this report, so that appropriate planning and target-setting can be supported. In our professional opinion the report covers the JHT's inclusivity issues.

Materiality

JHT publishes material topics that will substantively influence and impact the assessments, decisions, actions and performance of JHT and its stakeholders. The sustainability information disclosed enables its stakeholders to make informed judgements about the JHT's management and performance. In our professional opinion the report covers the JHT's material issues.

Responsiveness

JHT has implemented the practice to respond to the expectations and perceptions of its stakeholders. An Ethical Policy for JHT is developed and continually provides the opportunity to further enhance JHT's responsiveness to stakeholder concerns. Topics that stakeholder concern about have been responded timely. In our professional opinion the report covers the JHT's responsiveness issues.

Impact

JHT has identified and fairly represented impacts that were measured and disclosed in probably balanced and effective way. JHT has established processes to monitor, measure, evaluate, and manage impacts that lead to more effective decision-making and results-based management within the organization. In our professional opinion the report covers the JHT's impact issues.

GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards)

JHT provided us with their self-declaration of in accordance with GRI Standards 2021 (For each material topic covered in the applicable GRI Sector Standard and relevant GRI Topic Standard, comply with all reporting requirements for disclosures). Based on our review, we confirm that sustainable development disclosures with reference to GRI Standards disclosures are reported, partially reported, or omitted. In our professional opinion the self-declaration covers the JHT's sustainability topics.

Assurance level

The moderate level assurance provided is in accordance with AA1000AS v3 in our review, as defined by the scope and methodology described in this statement.

Responsibility

The sustainability report is the responsibility of the JHT's chairman as declared in his responsibility letter. Our responsibility is to provide an independent assurance opinion statement to stakeholders giving our professional opinion based on the scope and methodology described.

Competency and Independence

The assurance team was composed of auditors experienced in relevant sectors, and trained in a range of sustainability, environmental and social standards including AA1000AS, ISO 14001, ISO 45001, ISO 14064, and ISO 9001. BSI is a leading global standards and assessment body founded in 1901. The assurance is carried out in line with the BSI Fair Trading Code of Practice.

For and on behalf of BSI:



SRA-TW-806426
2026-06-29

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

Joe Hsieh

Joe Hsieh, Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance



TEL 886-4-25667100

ADD 428314 臺中市大雅區東大路二段 999 號

FAX 傳真 886-4-25667534

<https://www.johnsonfitness.com.tw>