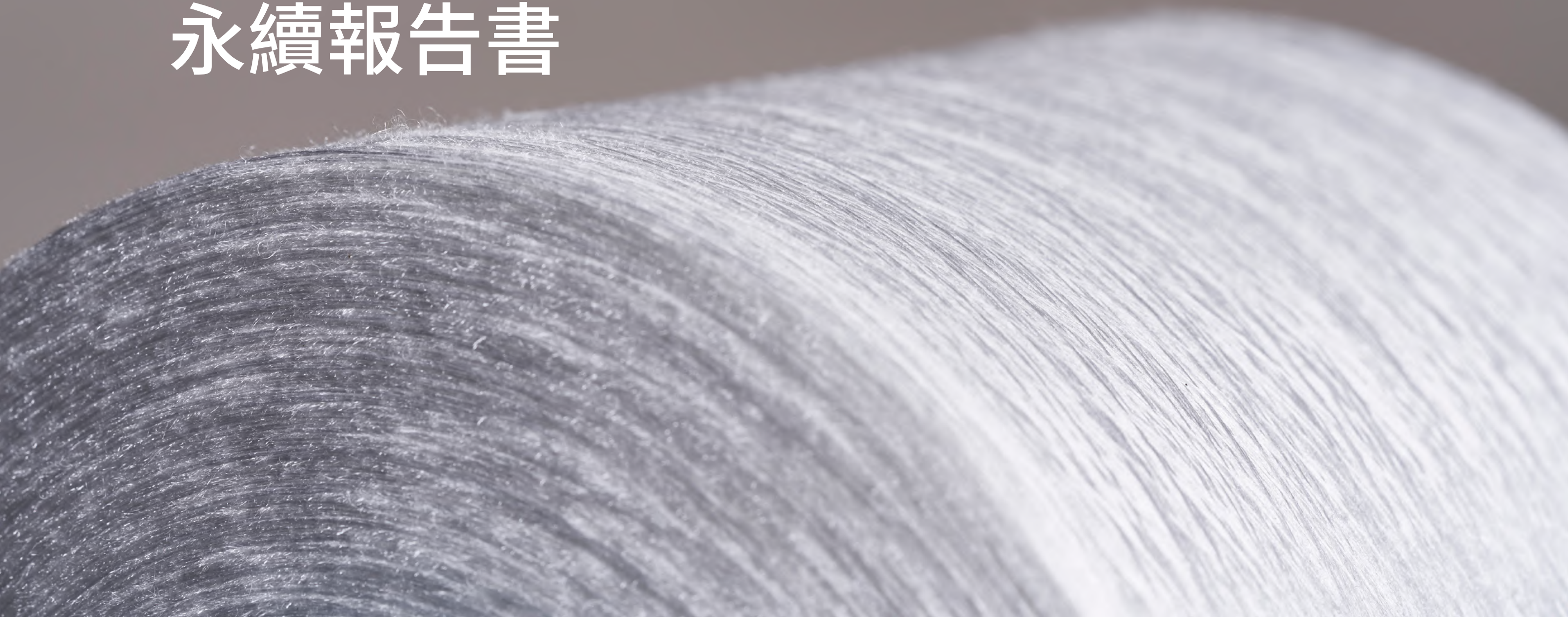


2022

興采實業股份有限公司
永續報告書



目錄

關於本報告書	04
董事長的話	05
聯合國永續目標 (SDGs) 實踐	06
ESG 績效亮點	09

SING A LOVELY TEXTILE SONG

01 經營承諾 編織永續價值

1.1 永續承諾	11
1.2 利害關係人	11
1.3 重大主題鑑別	14
1.4 重大主題價值鏈邊界	18

02 誠信治理 串聯多采脈絡

誠信治理管理揭露	20
2.1 關於興采集團	21
2.2 營運績效	27
2.3 公司治理	28
2.4 風險管理	34
2.5 法規遵循	36

03 創新設計 驅動無限可能

創新設計管理揭露	38
3.1 顧客服務管理	39
3.2 永續供應鏈管理	42
專欄 - Covid-19 疫情下的機會 - 防疫防護衣	44
專欄 - 將海廢寶特瓶，成為改變世界的一捲紗 - S.Café®Ocean	45

04 守護環境 邁向綠色未來

守護環境管理揭露	47
4.1 原物料管理	49
4.2 水資源管理	50
4.3 能源管理	52
4.4 溫室氣體管理與污染防治	53
4.5 廢棄物管理	54
專欄 - 循環經濟 - 燃料棒	55

05 凝聚力量 打造幸福職場

幸福職場管理揭露	57
5.1 人才結構	59
5.2 培育與發展	63
5.3 福利與退休制度	65
5.4 職業健康與安全	67
5.5 社會回饋	74
專欄 - 田中馬拉松跑一回收再利用	76
專欄 - 興采聖誕二手衣交換市集，幫舊衣找新主人	77

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表	78
附錄二：SASB 永續會計準則對照表	85
附錄三：上市櫃公司氣候相關資訊揭露	86
附錄四：聯合國永續發展目標 (SDGs) 對照表	86

關於本報告書

編制依循

本報告書為興采實業股份有限公司（以下簡稱為興采集團或本集團）首次發行的永續報告書，本報告書之資料及數據係由總公司各部門與各廠區提供，由永續報告書編製小組彙整編輯，經永續發展委員會各推動中心主管複核修訂，再循行政程序送總經理與董事長核閱後定稿出版。公司於 2022 年併購聚紡股份有限公司，此次揭露範圍以臺灣地區總公司及子公司資訊在環境、社會、經濟面向之數值，包含興采實業股份有限公司、興采實業股份有限公司觀音廠、聚紡股份有限公司及神采時尚事業股份有限公司，財務數據與合併財務報告揭露範疇一致，報告中所有財務數字皆以新臺幣為計算單位。內容資訊若涵蓋非此範圍之相關資訊，將於報告書中備註說明。

本報告書內容架構參照全球永續性報告標準委員會所發行的 GRI 永續報告標準 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards) 之 GRI 2021 準則，依循 GRI 2021 年版之 8 大報導原則：準確性、平衡性、清晰性、可比性、完整性、永續脈絡、時效性及可驗證性，並對應永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 中之服裝、配飾及鞋類 (Apparel, Accessories & Footwear) 行業進行編制，並同時呼應聯合國永續發展目標 SDGs 及上市櫃公司氣候相關資訊揭露。盡可能涵蓋利害關係人關切之重大性議題，展現企業營運上的永續作為。

雖未經外部的第三方單位查證，但本集團透過嚴謹的內部控制及查核機制，確保本報告書所有財務、環境及社會面資訊數據的準確性。

範疇與原則

本報告書所揭露之資料報導期間為 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日。未來每年將持續透過發行報告書，與利害關係人溝通本集團\企業社會責任與永續經營相關資訊。本年度報告書以「經營承諾・編織永續價值」、「誠信治理・串聯多采脈絡」、「創新設計・驅動無限可能」、「守護環境・邁向綠色未來」、「凝聚力量・打造幸福職場」與利害關係人呈現興采在公司治理、經濟、環境與社會面向，永續經營之努力與成果。

發行概況

- 此為興采實業股份有限公司編製之第 1 本永續報告書，本集團將每年定期發行「永續報告書」。
- 上一發行版本：本年度為首發，上一年度無發行之報告書
- 現行發行版本：2023 年 6 月發行。

聯絡我們

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

聯絡人：Nicola Craig Hora

E-mail：nicola.ch@singtex.com

官網：https://www.singtex.com/zh/about-group/



興采實業股份有限公司

董事長的話

「不忘初心，溫暖人心」傳唱永續價值，唱出快樂的紡織樂章

從 2019 年底到 2023 年初，這三年多在疫情及極端氣候的雙重衝擊下，是個反思與前瞻兼具的時刻，各界對企業永續發展議題已呈現高度關注，ESG 已經不僅是全球趨勢，更已被視為企業強化競爭力、提升利潤的新機會，是接軌各項國際準則，積極走向永續發展，近年來聚焦在數位轉型、綠色投資、培育人才及社區環境關懷，我們以永續價值模式，持續開拓高精密紡織產業市場。

2019 年至 2023 年興采集團為了防禦 COVID-19 而製作醫療防護衣，迅速與台灣衛生福利部申請獲得 GMP 工廠，申請醫療用防護衣製造業藥商許可證、衛生福利部第一等級醫療器材許可證、衛生福利部醫療器材許可證、販賣業藥商許可執照，在疫情期間加入防疫國家隊，提供各大醫院及政府單位醫療隔離衣及醫療防護衣^{註 1}，捐贈價值超過 1 千萬元台幣防疫產品；國際方面，興采集團聯合越南台灣商會聯合總會青商會贈送 P3 醫療防護衣到越南的宜安醫院及安平醫院做國際救援。

興采集團逐步穩健走向低碳產能及循環經濟回收能力的企業，並將於 2023 年出版 ESG 永續報告書，是為了實現集團 2050 年碳中和的目標，集團於 2022 年元月啟動「聚紡觀音廠增建工程」設立高端精密染整，導入自動化及大數據等技術，除了透過智慧科技實現綠色環境，推動多項空污改善及減碳措施以外，更建構人工智慧，在生產、銷售、研發三大面向擬定策略發展智慧化工廠，此外，積極推動能源轉型包含使用 100% 天然氣，發展低碳製程，使用省水染機設備，符合經濟部「先低碳、後零碳」的作法。

本集團對綠能事業的發展，佈局超過 2,000 坪太陽能板使用，期盼能為台灣環境永續盡一份心力；在人才培育上，我們展現對員工的重視，成立興采集團創價中心，完善的職涯發展，進行培訓，使員工潛能充分發展，與公司一同成長。

在邁向永續發展的道路上，興采集團透過整合力及影響力專注各項社會專案，從 2021 年起我們購買超過 25 萬元未來兒童及未來少年雜誌，提供給偏鄉小學閱讀，提供集團庫存布料給高林基金會製作運動包，響應空英路跑活動，協助清寒家庭孩子的課後輔導，持續 12 年協助宜蘭稻農種植無農藥的有機米耕種，2022 年贊助湛藍團隊協助清潔海洋垃圾及海上漂流寶特瓶，與泰山企業合作彰化田中馬路跑活動並做成衣回收推廣，我們勇敢逐夢，持續為社會注入更多溫馨、幸福的能量。在環境保護上推動聚紡廠內廢棧板計畫，將已經老舊廢棄的木棧板，進行回收再製，結合廢布料做成建材，設立於興采總部圍欄設計，為環境及地球盡一份心力。

展望未來，唯一不變的就是變，在品嚐一杯咖啡的同時，做好事「可以溫暖人心，喝上它，穿上它，愛上它」，我們「不忘初心，溫暖人心」傳唱永續價值，唱出快樂的紡織樂章，在疫情帶動全球轉型發展的過程中我們持續精進學習，並勇於面對各項 ESG 新的挑戰，期盼能發揮出最大影響力，攜手價值鏈走向永續，為下一代創造更美好的未來。

註 1：

醫院單位：國立台灣大學醫學院附設醫院捐贈 P2 醫療防護衣 1,000 件、P3 醫療防護衣 1,000 件、台北榮民總醫院捐贈醫療防護衣 2,000 件、國防醫學院三軍總醫院捐贈醫療防護衣 2,000 件、林口長庚醫院捐贈醫療防護衣 2,000 件、馬偕紀念醫院捐贈醫療防護衣 1,000 件、輔仁大學醫院捐贈 P3 醫療防護衣 1800 件、亞東紀念醫院捐贈醫療防護衣 200 件。

政府單位：台灣內政部捐贈隔離衣 5,000 件、醫療防護衣 1,000 件、台北市政府頒發感謝狀因捐贈台北市政府警察局 3,000 件醫療防護衣及防疫物資、台北市政府經濟發展局捐贈隔離衣及醫療防護衣 1,000 件、桃園市政府捐贈隔離衣及 P3 醫療防護衣 5,000 件。



興采集團董事長

陳國欽

聯合國永續目標 (SDGs) 實踐

聯合國永續發展目標 (SDGs) 包含 17 項目標 (Goals) 及 169 項具體目標 (Targets)，未來全球將以之作為 2016~2030 年的發展議題主軸，興采以永續作為呼應 SDGs 中 15 個目標。

	SDGs 細項目標	2022 年興采集團實踐作為
	消除飢餓，達成糧食安全，改善營養及促進永續農業	- 集團認養有機福田，攜手在地稻農以有機的方式耕種稻米，還給大地最健康的生態，支持稻田不休耕，確保農戶能有穩定收入。 - 觀音與聚紡工廠請團膳公司至公司自有的廚房開伙，推動健康飲食，食物的好壞以及環境整潔皆可把關，並請團膳公司的營養師注意每天餐食的熱量控制。
	確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終生學習	- 集團內部教育訓練不定期會請外部講師開課，透過外部專業講師傳授專業知識與經驗，激發員工創意與發想，進而回饋至工作與生活中。公司也會不定期舉辦講座，講座的内容廣泛，例如：健康講座、人文講座、消防講習，使員工達到心靈、工作上的滿足。 - 每年度將獎助學金計畫資訊提供給各大學，大學一年 10 萬，碩班兩年 15 萬，藉此培養紡織人才，讓學生與企業有所連結，也能幫助較為弱勢的家庭。
	實現兩性平等，並賦予所有婦女權力	- 公司女性董事達 29%。 - 在公司及工廠皆有設立哺乳室，哺乳室內設有沙發、冰箱、置物架、冷氣、廁所、門禁系統，提供給員工舒適及隱密的空間。 - 興采集團榮獲衛生福利部國民健康署頒發「健康職場認證—健康促進標章」之殊榮。 - 為增進員工福利，協助解決員工托育問題，特別與公司附近合格立案私立托育機構特約合作，並提供興采員工子女托育優惠措施。
	確保所有人都能享有水及衛生及其永續管理	- 興采於設廠之初，即導入環保工程建設，使用無溶劑染整製程、天然氣降低碳排放、省電機台，使用台塑節電網智慧裝置省能源，更為水資源議題，增加汙水處理系統，並使用省水染機以及無水色紗技術，確保水資源充分節省利用。 - 集團染整廠採用省水輸送帶式染機，最高可節省 70% 用水量。
	確保所有的人都可取得負擔得起、可靠的、永續的，及現代的能源	集團染整廠採用低浴比染色機進行生產，合計減少蒸汽、水與電之耗能，每年減碳效益為 796.2 噸 / 年。
	促進包容且永續的經濟成長，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作	- 採用可持續生產方式，開發環保永續產品，促進經濟增長和就業機會，提供有尊嚴的工作環境和條件，並與其他利益相關者合作，推動可持續經濟發展。 - 設置完整興采學院，年度教育訓練安排，並規畫更深入的培育課程，以高標準培育人才。 - 集團導入「TPM 全員生產管理」，藉由「人和設備」的體質改善，進而改善企業的體質，提高企業永續競爭力。

	減少國內及國家間不平等	• 2022 年共聘用 9 位弱勢群體為員工，優於法規 7 人。 • 2020 年起，為符合道德與公平規範之移工就業承諾，以及防止強迫勞動，創造勞、資和諧就業環境，開始實施「零費用政策」。移工無須為確保工作或取得留任，而直接或間接支付任何輸出或輸入國法律規定以外之費用及開銷，包括第三方勞工仲介在移工就職期間按月索取的服務費用，相關費用皆由公司所負擔。
	確保永續的消費與生產模式	• 集團透過減少資源的使用和減少廢棄物的產生，以利實現更負責任的生產模式。包含於工廠端以通過提高生產效率，優化生產流程，採用環保材料和技術的投入，以及推行循環經濟原則來實現。 • 公司採用節能設備，減少水和能源的消耗；推廣再生纖維和可持續紡織原料的使用；實施廢棄物減量和回收再利用等措施。 • 促進負責任的消費模式：透過提供可持續、高品質的產品，鼓勵品牌商與消費者選擇綠色、可持續的紡織品如 S.Café®、AIRMEM®、STORMFLEECE® • 公司提供品牌商加強產品的資訊透明度，提供關於產品生產過程、材料來源、環境影響等方面的信息的行銷資源，讓品牌商與消費者端溝通時，能夠讓消費者做出知情的選擇。同時，通過推廣可持續時尚和循環服裝的概念，鼓勵消費者減少浪費，重視衣物的使用壽命，進行二手交易和捐贈等活動。 • 集團於 2022 台灣米倉田中馬拉松啟動了「SINGTEX®REFIT™紡織品循環計畫」。鼓勵跑者將家中不再穿的 100% 聚酯纖維跑衣，帶至活動會場，交給興采再製成全新的衣服，貫徹「紡織品到紡織品」永續循環計畫，讓舊衣獲得新生命。
	採取緊急行動應對氣候變化及其影響。	• 設置前瞻研發中心及高精密環保染整研發中心，開發永續環保產品與具有氣候防護功能之產品，如防曬、保溫、高透氣、快乾等特性的產品，以滿足不斷變化的氣候條件下的需求。 • 開發省水產品：2018 興采推出 S.LEISURE® 彈性面料，此彈性面料運用特殊紗線取代 Spandex 傳統彈性面料，製程無須再經過縮練和胚定前段製程，每公斤布料可節省 10 公升用水量。並推廣 Solution dye(原液染色) 的面料，不僅減少染色工段水資源的製程，於後端成品也避免日後洗滌穿著產生移染的問題，延長服裝使用壽命。 • 於台灣積極參與氣候相關活動，如參與花蓮富里舉辦企業回饋贊助稻稈分解菌分送農民活動，希望農民不再焚燒稻稈，減少 CO2 排放，找回原有的新鮮空氣。 • 興采集團 2022 年於旗下位於桃園市觀音區榮工南路 15-1 號之染整廠，導入 ISO 50001 : 2018，並於 2022 年 12 月 14 日取得證書，為興采集團之能源管理立下一個里程碑，也為興采集團之能源管理建立了一個範本，希望能透過能源管理之導入，盤查及檢討能源之使用狀態，必藉此擬訂能源改善之計畫，達到節能減碳之目標。

	保育及永續利用海洋與海洋資源，以確保永續發展	- 興采集團將 SDGs 第 14 項目標應用於減少對海洋的負面影響、推動可持續海洋資源的利用和加強合作方面採取行動。 - 集團染整廠通過瑞士環保認證機構 -bluesign® 認證，並研發環保產品 (如 S.LEISURE®、STORMFLEECE®、STORMEGA®... 等產品)，於製程上減少水資源的使用和廢水的排放、參與海洋保護項目和宣傳教育活動如 2022 年於宜蘭進行淨灘活動與「湛。Azure」特別與興采集團合作，將收到的海廢寶特瓶交給興采，製成 S.Café® Ocean 環保科技海洋咖啡紗，達成清淨海洋實現可持續發展目標。 - 推出 STORMFLEECE® 專利產品與 STORMEGA® 3D 立體無刷毛織物，節省貼合製程的能源損耗，節省寶貴的能源與水資源，並減少洗衣時微纖維落入排水孔汙染海洋資源。
	保護、維護及促進領地生態系統的永續使用，永續的管理森林，對抗沙漠化，終止及逆轉土地劣化，並遏止生物多樣性的喪失	- 聚紡認養觀音工業區工廠周遭路樹至今已經連續八年，近兩年連同廠房後方大片防風林也列入認養的範疇。 - 至 2020 年，公司已連續十三年在宜蘭認養稻田，秉持著環保理念，利用有機耕作方式施肥、除草並讓員工共同參與插秧、收割體驗。種稻除了提供國人糧食外，也涵養地下水，防止地層下陷。稻農的收成由老天決定，往往因為一個天災，整年的辛勞便付之一炬，因此興采集團透過”認養”的方式，與農友一同承擔種植過程中會遇到的挑戰，用實際行動關懷這片土地。
	促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有的階層建立有效的、負責的且包容的制度	- 以多元溝通管道與公開透明的方式，持續與各類利害關係人溝通與議合重要議題，且以實質之營運成果回應給利害關係人。 - 提供相關申訴機制及管道，且可透過公司網路平台進行申訴。
	強化永續發展執行方法及活化永續發展全球夥伴關係	本公司訂有供應商評鑑管理辦法，針對原物料及委外加工廠供應商進行評鑑，對於關鍵供應商在法規、社會環境影響及企業社會責任各方面的要求，反映在評鑑評核。



ESG 績效亮點



環境面

- 可再生原料比例增加 6.98%
- 非可再生原料比例減少 6.98%
- 能源耗用強度減少 0.12%
- 減少 509,503.8kwh 能源耗用量



社會面

- 聘用 9 位弱勢群體為員工，優於政府法規 7 位
- 職業安全衛生管理委員會，勞工代表共 4 人，比例達總數之 44%
- 員工教育訓練總時數達 102 小時
- 公司女性董事達 29%



公司治理面

- 8 類利害關係人
- 10 項重大主題
- 年度營收 3,217,811 仟元
- 每股盈餘新臺幣 2.51 元
- 董事會進修共 60 小時

01

經營承諾 編織永續價值

1.1 永續承諾	11
1.2 利害關係人	11
1.2.1 利害關係人議和	11
1.2.2 利害關係人溝通管道	12
1.3 重大主題鑑別	14
1.3.1 重大主題鑑別結果	15
1.4 重大主題價值鏈邊界	18

1.1 永續承諾

興采集團於「環境永續」議題所關注的重點，著重在企業核心產品開發與職能所發揮之影響力上。持續堅持產品綠色設計開發、綠色製造、綠色供應鏈之推展。始終以「溫暖人心的事業」為中心價值，面對氣候變遷對人類生存的影響，積極採取相關因應措施。並通過了 OEKO-TEX®、GRS 以及最嚴苛的瑞士藍色環保標章認證機構 bluesign® 認證，實踐對環境政策的承諾。透過稽核評估是否符合標準要求，並進行供應商管理，預先防止、處理、補救或控制潛在的和不利永續性影響。

經數據顯示，2019 年全球塑膠制品用量為大約 4.6 億噸，相比 20 年前，塑膠垃圾數量也幾乎翻倍，超過 3.5 億噸，其中不到 10% 得到回收利用。根據報告，上世紀 50 年代以來，人類生產了大約 83 億噸塑膠制品，其中 60% 被填埋、焚燒或直接倒入湖海。過去產業採用「開採原料、製造產品、使用丟棄」的線性經濟模式，伴隨著大量產出廢棄物，這種失衡的行為模式意味著成長勢必在某個時間點上觸及空間及資源的極限，也讓現今社會同時出現「資源不足」與「浪費」的矛盾現象，興采集團認為如果不改變這樣的生產消費模式，不僅無法留給下一代永續的未來，資源匱乏與價值波動更會造成營運的風險。興采集團在朝向永續經營的目標上採取循環經濟作為，將不要的咖啡渣及丟棄的保特瓶重新再製，製成成衣後，利用舊衣回收再生技術，讓布料成衣生生不息藉由重新設計材料、產品、製程及商業模式，將產品從「搖籃到墳墓」的生命週期延伸至「搖籃到搖籃」，形成「資源、產品、再生資源」的循環模式，達成資源使用效率的最大化，進而創造新的商業模式，逐步蛻變成為營運的核心策略。

為建立一個保護環境、人權、安全、健康且永續性發展目標，興采要求自身集團及其下分公司與子公司加強管理，以防止、處理、補救或控制潛在的和不利永續性影響，公司先前除了供應商合約及每年的供應商評鑑，更於 2023 年啟動供應商自評問卷，加入經濟、環境、社會人羣的評分標準，讓供應商亦遵循當地法令，遵循環安衛風險、禁用童工、勞工管理、消除各種形式之強迫勞動、無危害勞工基本權利情事、基本人權、道德準則及誠信經營等，達成永續要求與期待。

1.2 利害關係人

1.2.1 利害關係人議和

興采為落實永續經營之目標與願景，針對 ESG (Environmental 環境保護、Social 社會責任、Governance 公司治理) 三方面，係依循 GRI Standards 2021 利害關係人鑑別準則，由外部專家針對經濟環境及人羣 (包含人權) 對公司所產生之實際或潛在、正面或負面之影響進行評分，並參考同業利害關係人之類型，與現場同仁共同檢視各類型利害關係人與興采之關連性進行討論與確認。

經由外部專家鑑別並與公司討論後之結果，確認 2022 年之利害關係人為股東與其他投資人、員工與其他工作者、金融機構、供應商、商業夥伴、當地社區、客戶、政府等 8 類。



1.2.2 利害關係人溝通管道

本集團重視利害關係人的意見，提供利害關係人多元化之溝通機制與互動，藉由各種管道了解利害關係人的需求、對公司的期待以及對永續發展議題關注之項目，公司除了即時回應外，同時將與利害關係人的意見及結果作為推動企業社會責任及永續發展計劃的參考。各利害關係人溝通管道及頻率如下表所示：

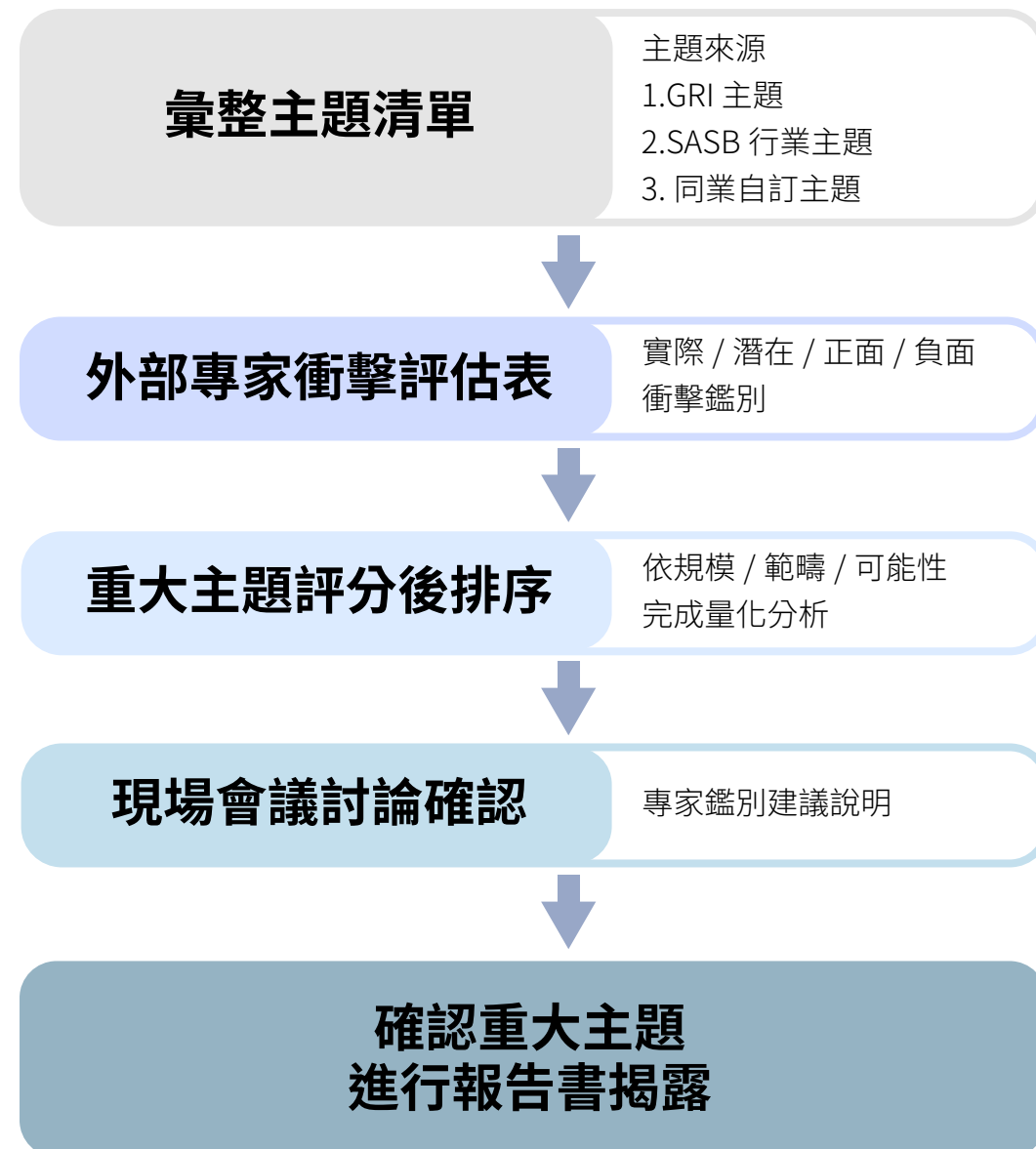
利害關係人	利害關係人對本集團的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
股東與其他投資人	股東是興采的基礎，掌握企業發展方向之最高機關	- 股東常會 - 年報 - 公司網站 - 公開資訊觀測站	- 每年 - 每年 - 隨時 - 隨時	- 於 2022 年 3 月 1 日舉辦股東臨時會及同年 5 月 27 日舉辦股東常會。 - 依主管機關規定公告及重大訊息。
員工與其他工作者	員工的支持與凝聚是推動興采永續經營的動力	- 勞資會議 - 職工福利委員會 - 職業安全衛生委員會 - 員工意見箱	- 每季 - 每月 - 每季 - 隨時	- 舉辦 4 場勞資會議。 - 每月召開福委會。 - 每季召開職業安全衛生委員會。
金融機構	關注興采財務績效並提供資金運作之協助	- 電話 - 業務拜訪 - 公司網站 - 公司年報、財報	- 隨時 - 隨時 - 隨時 - 每季	2022 年經會計師查核財報及核閱之每季季報。 - 金融機構評估風險後，全力支持本集團。
供應商	供應商穩定提供上游原料，是興采的後盾也是最關鍵的合作夥伴	- 供應商評鑑 - 供應商簽署企業社會責任自評表 - 業務拜訪 - 電話 - 公司基本資料	- 每年 - 每年 - 隨時 - 隨時 - 第一次交易時建立，每年檢視	2023 年開始逐步推動永續採購議題，並透過簽署企業社會責任自評表，來提升供應商對永續議題的認知與重視。 2023 年針對永續議題評鑑採購前 20 大供應商，合格率達 100%。 - 設有工務部門，隨時緊盯產品進度及品質。 - 建立供應商資本資料檔。
商業夥伴	商業夥伴是興采共同前進的合作關係，共同創新產業價值，提升永續競爭力	- 業務拜訪 - 電話 - 公司基本資料 - 公司網站	- 隨時 - 隨時 - 第一次交易時建立，每年檢視	- 網頁更新 2022 年 ESG 相關資訊。 - 建議客戶基本資料檔。

利害關係人	利害關係人對本集團的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
當地社區	善盡社會責任，取之社會，回饋社會，創造正面影響力	社群媒體 里長辦公室	隨時 隨時	社居里民 0 陳情事件。 每日提供社區獨居老人 12 個便當。
客戶	與客戶發展長期的信任與合作，是精進興采產品與服務的核心	滿意度調查表 業務拜訪 電話 客訴信箱	半年～一年 隨時 隨時 隨時	客戶滿意度調查達 90%。
政府	政府為永續法規的訂定者，興采營運之遵循基礎	公文往返 公司網站 公開資訊觀測站	隨時 隨時 隨時	2022 年依法繳納稅捐，未有相關裁罰之事件。 2022 年依金管會及櫃買中心之規定公告，未有相關裁罰之事件。



1.3 重大主題鑑別

興采於編製永續報告書過程中導入重大性分析，遵循永續會計準則委員會編製標準中之服裝、配飾及鞋類 (Apparel, Accessories & Footwear) 及參考同業之永續作為，共挑選 33 項主題經由外部專家於該主題對經濟、環境、人群 (包含人權) 之實際或潛在的負面衝擊與正面貢獻，並針對國際永續倡議相關機構及潛在投資人對於企業永續議題之要求與關注，將各主題以實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面貢獻、潛在正面貢獻於經濟、環境、人群 (人與人權) 進行評分，並與現場同仁共同討論，對公司永續經營有重大影響之經濟、環境和社會面的主題，作為 2022 年度報告書重大主題與資訊揭露之參考基礎。詳細鑑別流程如下：



ESG 主題重大性分析步驟



1.3.1 重大主題鑑別結果

經評分結果挑選出經濟績效、勞雇關係、產品中的化學物質管理、職業安全衛生、廢棄物、供應商環境與社會評估、訓練與教育、氣候變遷因素、物料等 9 項議題，後與公司同仁共同討論，確認 2022 年之重大主題為經濟績效、勞雇關係、產品中的化學物質管理、職業安全衛生、廢棄物、供應商環境評估、氣候變遷因素、物料、排放、員工多元化與平等機會等 10 項永續議題，並列為持續關注與推動之項目，以及未來永續報告書揭露之依據。本重大主題內容皆呈報高階主管確認後發行。

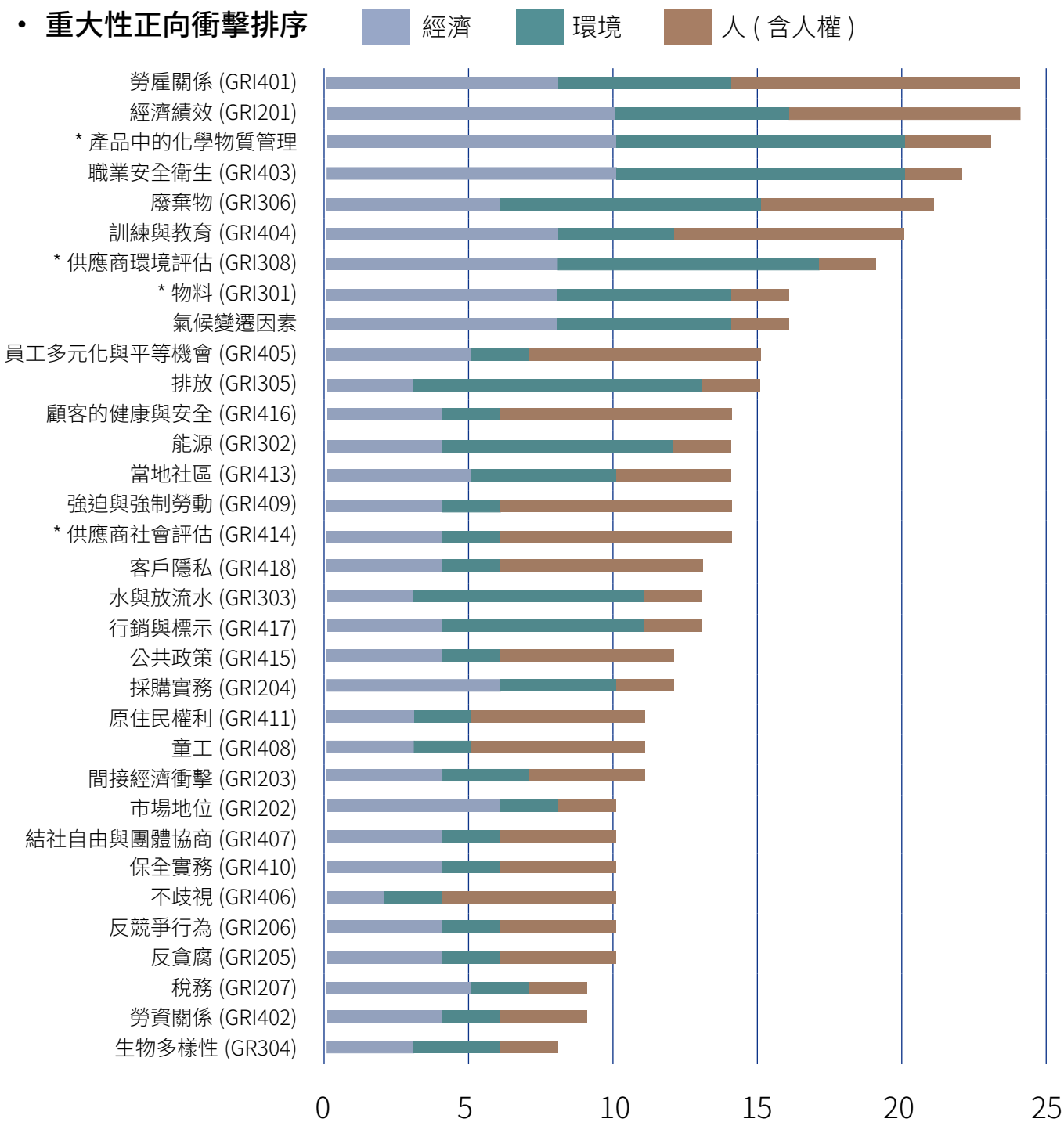
• 重大主題量化衝擊

興采 2022 年度重大主題之外部專家鑑別評分結果，如右表：

評鑑項目	經濟				環境				人群 (包含人權)			
	實際		潛在		實際		潛在		實際		潛在	
	正向	負向	正向	負向	正向	負向	正向	負向	正向	負向	正向	負向
經濟績效	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4
勞雇關係	4	4	4	4	5	1	1	1	5	5	5	5
產品中的化學物質管理	5	5	5	4	5	5	5	5	2	1	1	1
職業安全衛生	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5
廢棄物	3	3	3	3	4	5	4	5	2	2	4	2
供應商環境評估	4	4	4	4	5	4	5	4	1	1	1	1
氣候變遷因素	4	4	4	4	3	3	2	3	1	1	1	1
物料	4	4	4	4	3	3	2	3	1	1	1	1
排放	2	2	1	1	5	5	3	3	1	2	1	2
員工多元化與平等機會	3	3	2	2	1	1	1	1	4	3	4	3

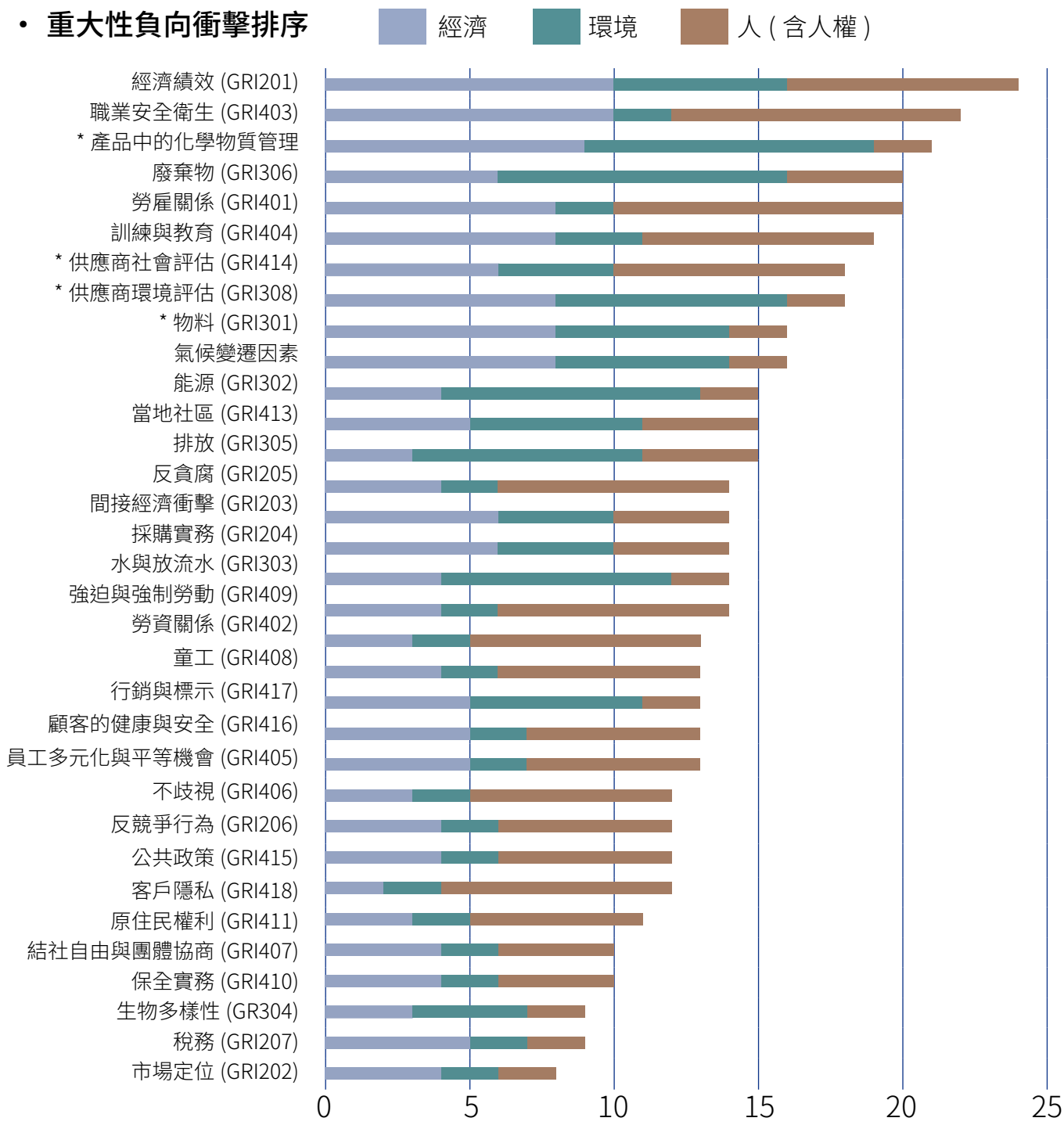


• 重大性正向衝擊排序



* 此項目為 SASB 中的主題，優先列入評估

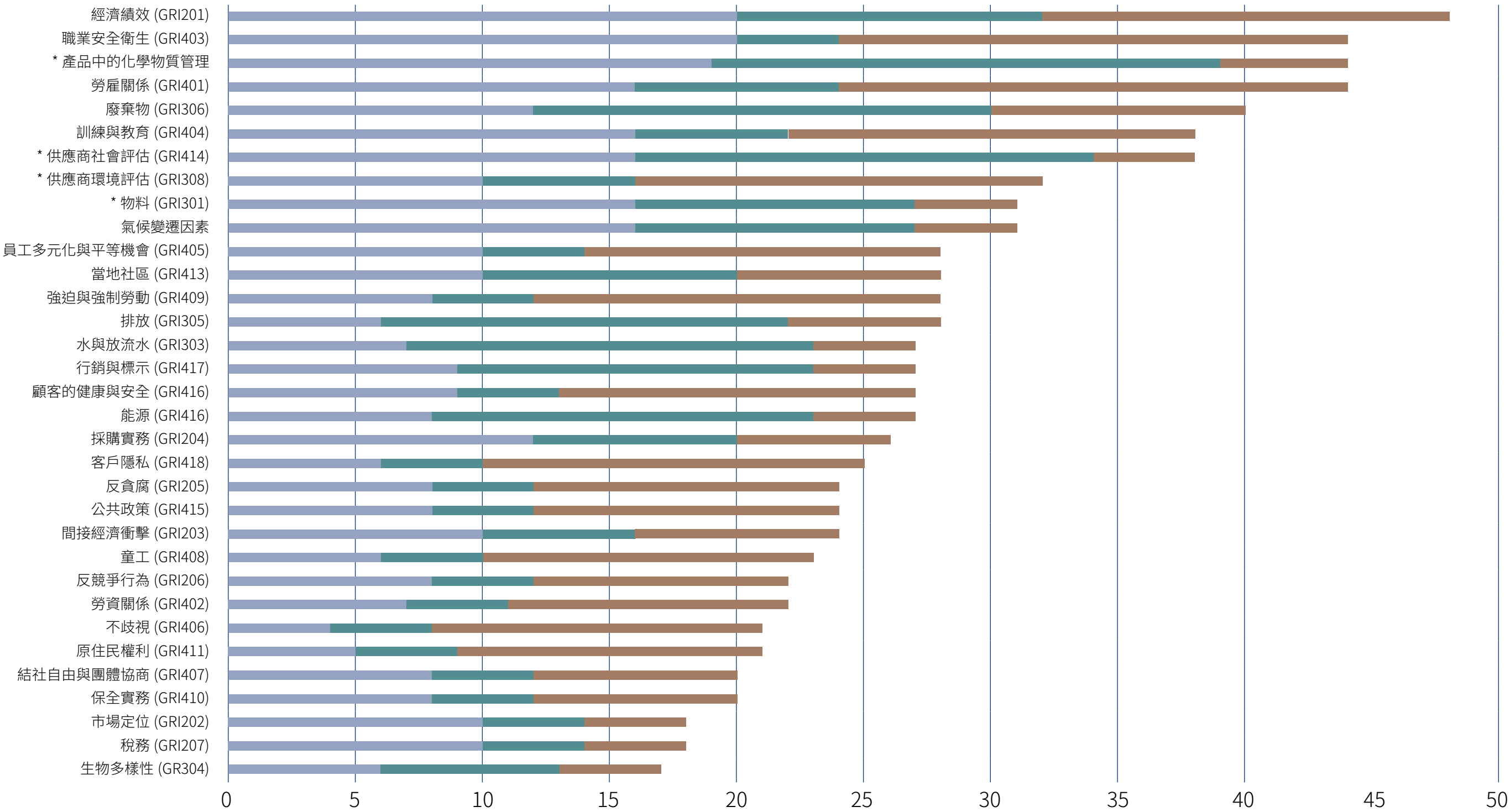
• 重大性負向衝擊排序



* 此項目為 SASB 中的主題，優先列入評估

• 重大性綜合衝擊排序

經濟 環境 人 (含人權)



* 此項目為 SASB 中的主題，優先列入評估

1.4 重大主題價值鏈邊界

■：直接衝擊 □：促成衝擊 ▲：商業行為衝擊

重大主題	對應指標	管理揭露揭露章節	興采價值鏈重大主題邊界								
			內部		外部						
			興采	員工與其他工作者	金融機構	供應商	商業夥伴	當地社區	客戶	政府	股東與其他投資人
經濟績效	GRI 201	第二章、誠信治理・串聯多彩脈絡	■		□	▲	▲		▲		□
勞雇關係	GRI 401	第五章、凝聚力量・打造幸福職場	■	■			▲			□	
產品中的化學物質管理	SASB	第三章、創新設計・驅動無限可能	■			▲			▲	□	
職業安全衛生	GRI 403	第五章、凝聚力量・打造幸福職場	■	■		▲					
廢棄物	GRI 306	第四章、守護環境・邁向綠色未來	■							□	
供應商環境評估	GRI 308	第三章、創新設計・驅動無限可能	■			▲					
氣候變遷因素	GRI 201	第四章、守護環境・邁向綠色未來	■		□			□		□	□
物料	GRI 301	第四章、守護環境・邁向綠色未來	■			□				□	
排放	GRI 305	第四章、守護環境・邁向綠色未來	■							□	
員工多元化與平等機會	GRI 405	第五章、凝聚力量・打造幸福職場	■	■		▲	▲	▲		□	

02

誠信治理 串聯多采脈絡

誠信治理管理揭露	20
2.1 關於興采集團	21
2.2 營運績效	27
2.3 公司治理	28
2.3.1 董事會	29
2.3.2 薪資報酬委員會	33
2.3.3 審計委員會	33
2.4 風險管理	34
2.5 法規遵循	36

誠信治理管理揭露

重大原因	本集團採用有效管理經濟價值為核心，持續開發新的環保材料，應用新的節能減碳製程，生產高機能性的紡織品，提供最佳的服務和品質給客戶，以穩定的公司成長，落實法律、道德，公司經營團隊努力創造最高的營運效益，持續提升獲利回饋給全體股東與企業社會責任已達成永續經營之目標。
政策／策略	- 延續垂直整合政策觀音一廠將持續發展單布後整理加工刷毛摩毛產品以提高產品利基。 - 積極進行併購成衣廠，以完成國軍軍供銷站產品從布到成衣垂直整合完全自行生產的目標。 - 整合聚紡製膜及貼合的垂直製程優勢，積極投入警察、消防、環保、郵政的政府單位標案，由布到成衣的垂直生產創造最高利基。
目標與標的	依據集團年度營運政策及計劃訂定年度營收及獲利目標。
管理評量機制	依據每月的績效管理報表進行目標達成檢討。
績效與調整	- 合併營業收入：2022 年度新台幣 32.18 億元，較 2021 年度增加 3.38 億元，增加 11.74%； - 合併營業利益：2022 年度為 141.34 百萬元，較 2021 年度增加 57.03 百萬元，增加 67.64%； - 營業外收支：2022 年度為 41.41 百萬元，較 2021 年度增加 26.52 百萬元，增加 178.16%； - 合併稅後淨利：2022 度為 116.93 百萬元，較 2021 年度增加 38.94 百萬元，增加 49.92%， - 每股盈餘：2022 年度 2.51 元，較 2021 年度 1.21 元，增加 1.30 元。
預防或補救措施	透過每月的業務會議、主管會議、財務會議及集團整合會議，對於執行的成果進行檢討，並討論是否修改或是執行。

2.1 關於興采集團

興采集團成立於 1989 年，旗下擁有興采實業股份有限公司、聚紡股份有限公司、台灣神采時尚事業公司以及越南神采時尚責任有限公司，提供從環保創新紗線及面料研發技術、透濕防水布料代加工到成衣設計與製造等一貫式服務。興采集團以成為世界性的環保機能性紡織品公司為目標，在永續發展的前提下，創造出高品質、環保的產品。

神采時尚事業（股）成立於 2005 年為興采實業之子公司，專業於運動與戶外休閒功能性服裝的生產製造，提供客製化團體制服、長期承製政府機關採購標案服裝、與設計師合作推動時尚產業，並為台灣大型運動賽事之常選供應商，更基於母公司興采實業環保機能面料研發實力，為品牌商提供從面料選擇專業建議到成衣代工的一站式服務；2007 年於桃園建構高精密環保染整研發中心，擁有全方位覆色系統、專業單布塗抹與貼合、紗線開發組合與面料設計等技術能量，於設廠之初，即導入環保工程建設，使用無溶劑染整製程、天然氣降低碳排放、省電機台，使用台塑節電網智慧裝置省能源，更為水資源議題，增加汙水處理系統，並使用省水染機以及無

水色紗技術，確保水資源充分節省利用。興采高精密環保染整研發中心為全製程環保染整廠，並擁有 bluesign®、OEKO-TEX®、GRS 等認證；神采時尚責任有限公司 (Magictex)，從 2013 年 11 月開始營運，為臺灣興采實業股份有限公司之越南子公司。擁有 WRAP CERTIFICATION、C-TPATCTPAT 等多項認證，與各類成衣生技術。興采總部整合行銷設計中心提供國際專業服裝開發設計，並擁有聯合行銷推廣之能力。

興采集團致力給人類一個更舒適、更健康的未來，秉持最高原則，使用對環境友善的材料製造品質優良的紡織品。集團願景，是成為全方位環保高階機能性紡織品的領導廠商及世界知名品牌首選供應商。同時以追求共好，客戶滿意及股東、員工滿足，來達成公司持續成長永續經營之目標。始終致力於經營承載著「天地人」的面料品牌藉由嚴格的品質把關，取得多項專利認證、國內外獎項在有限的資源下做到現有資源的活化再利用，以達到生態環境的永續願景。



• 公司基本資料表



興采實業

公司名稱	興采實業有限公司 SINGTEX INDUSTRIAL CO., LTD
公司地址	新北市新莊區五權二路 10 號 No. 10, Wuquan 2nd Rd. Xinzhuang Dist., New Taipei City, 248020, Taiwan
市場別	上櫃公司
成立時間	1989 年
上櫃時間	2014 年
股票代號	4433
產業類別	紡織業、紡織纖維
實收股本	新台幣 611,520 仟元
額定股本	新台幣 1,000,000 仟元

興采實業為興采集團之母公司，總部 2006 年建立於新北產業園區，並成立興采前瞻研發中心，以開發創新的環保機能性紡織品為核心。同時結合成衣打樣設計中心與整合行銷中心於一體，迅速將創新技術轉化成商業化產品，達到快速反應、提升接單效率、縮短交期，甚至能達到少量多樣、量身訂做的客製化效果。

興采實業為全方位節能、環保機能性紡織品的領導廠商，擁有多種世界級專利面料，受到許多戶外知名品牌採用，以機能性紡織品為發展主軸，直至近年，體認氣候急遽變遷對於人類生存環境之影響，秉持地球只有一個，須共同努力維護的理念，斥資數億元創立專業的前瞻研發中心及高精密環保染整研發中心，將產品主軸轉為推行環保機能性紡織品，成為台灣環保機能性紡織品極具代表性的供應廠商，更致力於創新研發，以成為國際服飾品牌的環保機能紡織品的永久供應商而努力。不但連續多年獲得台灣精品獎肯定，更獲選為建國百年台灣百大品牌、卓越中堅企業以及許多國際性獎項，並於 2014 年正式上櫃 (股票代碼：4433)。



聚紡

公司名稱	聚紡股份有限公司 GFUN INDUSTRIAL CORPORATION
公司地址	桃園市觀音區樹林里工業六路 3 號 Gongye 6th Rd., Shulin Vil., Guanyin Dist., Taoyuan City, 32849, Taiwan
成立時間	1999 年
上櫃時間	4429(已於 111 年 5 月 31 日終 止上櫃，成為興采百分之百子 公司)
產業類別	紡織纖維
持股比率	100%
實收股本	新台幣 281,527 仟元
額定股本	新台幣 600,000 仟元

聚紡股份有限公司成立於 1999 年，專精於防水透濕織物的精密塗層與貼合面料技術。在加工技術上，擁有多項專利和認證，以專業的防水透濕塗佈、貼合加工技術，生產各式機能性薄膜布料產品，是全球最大防水透濕布料代加工廠。初期從事濕式塗佈代工廠，後發展至全方位的機能性塗佈、貼合專業代工廠，是全台規模最大的機能性透濕防水布料專業領導廠商，核心技術在於機能性布料中的微多孔透溼膜貼合及高透氣 PTFE 貼合產品，客戶集中在全球 50 大國際運動品牌通路等。在加工技術上，擁有多項專利和認證，以專業的透濕防水塗佈、貼合加工技術，生產各式機能性薄膜布料產品，並開發各項吸濕快乾、防風、防潑水、抗 UV、抗菌、耐磨等功能性布料加工技術。

2022 年聚紡成為興采集團 100% 持股之子公司，持續秉持創新和可持續發展的原則，努力為客戶、供應商、員工和投資者建立一個共享、共榮、共好的世界。



神采時尚事業

公司名稱	神采時尚事業股份有限公司 MAGICTEX APPAREL CORPORATION
公司地址	新北市新莊區五權二路 10 號 1 樓 1 F., No. 10, Wuquan 2nd Rd., Xinzhuang Dist., New Taipei City 248020, Taiwan
成立時間	2005 年
產業類別	成衣及服飾品製造業
持股比率	100%
實收股本	新台幣 100,000 仟元
額定股本	新台幣 100,000 仟元

神采時尚事業 (股) 成立於 2005 年，是興采實業的子公司，專注於生產運動與戶外休閒功能性服裝。提供客製化團體制服、長期承製政府機關採購標案服裝，並與設計師合作推動時尚產業。此外，神采還是台灣大型運動賽事的常駐供應商，為品牌商提供從面料選擇到成衣代工的一站式服務。神采時尚事業 (股) 秉持「品質」、「服務」和「舒適」，這三個價值觀是對客戶的唯一堅持！



越南神采時尚

公司名稱	越南神采時尚事業責任有限公司 MAGICTEX COMPANY LIMITED
公司地址	越南，平陽省，平勝坊，宜安市，平安紡織工業區，第六號路 Rd. No. 6, Binh An Textile Industrial Zone, Binh Thang Ward, Di An City, Binh Duong Province, Vietnam
成立時間	2013 年
產業類別	成衣及服飾品製造業
持股比率	100%
實收股本	USD600 萬美金
額定股本	USD600 萬美金

越南神采時尚責任有限公司成立於 2013 年，是興采實業 100% 孫公司。擁有 WRAP CERTIFICATION、C-TPAT 等多項認證，與各類成衣生產技術。



• 公司沿革

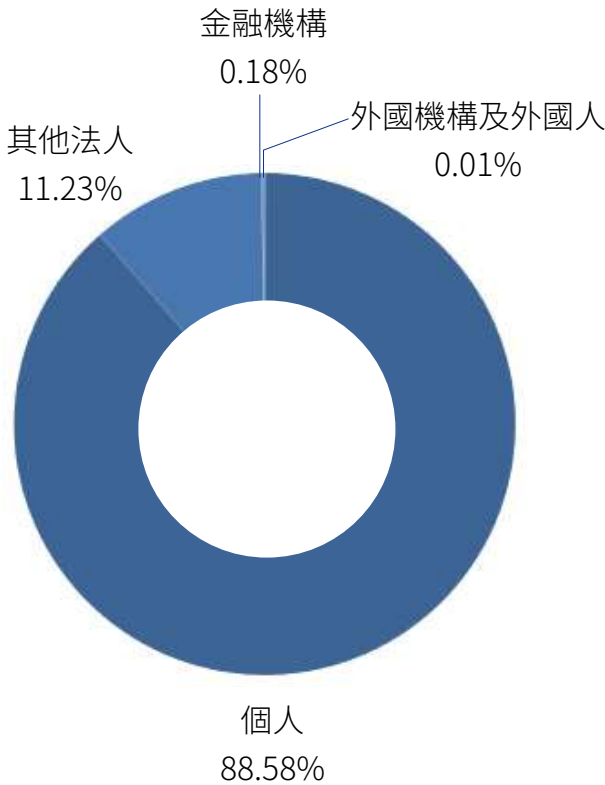
1989 年	• 興采實業股份有限公司成立，設立時資本額為新臺幣伍佰萬元整。
1990 年	• 成立針織部門
1993 年	• 開發機能性布料
1994 年	• 自創品牌 SINGTEX 50000
1995 年	• 自創品牌 COOLTEX®
1996 年	• 首次與國際品牌 NIKE 合作
1997 年	• 首次與 Adidas 及 Nautica 合作
1998 年	• 榮獲德國 Adidas 「全球最佳伙伴獎」
2001 年	• 成為 NIKE 及 NAUTICA 的「機能性紡織品協同設計」指定廠商 • 榮獲德國 Steilmann 最佳夥伴認證
2005 年	• 獲 SINGSOFT® 全球商標權 • 2005 年 1 月成立神采時尚事業股份有限公司
2006 年	• 五股工業區之研發大樓正式啟用
2007 年	• 12 月 28 發行員工認股權證 1,000 單位，每單位得認購 1,000 股，共計 1,000,000 股，每股原始認購價格新臺幣 20 元
2008 年	• 設立觀音精密染整研發中心 • 通過全球環保機構 bluesign® 工廠及產品認證 • 加入紡織環保聯盟，為創始會員之一
2010 年	• 完成咖啡紗產品碳足跡盤查並持續進行節能減碳，同時通過 GRS 全球環保標章驗證
2012 年	• 12 月 11 日辦理股票公開發行，股票代號「4433」

2013 年	• 2 月 18 日登錄興櫃公司 • 8 月成立越南神采時尚責任有限公司
2014 年	• 11 月 3 日登錄上櫃公司
2015 年	• 5 月發行限制員工權利新股，每股面額新臺幣 10 元，共計發行 1,500,000 股，無償發行
2017 年	• S.Café® 城市商旅機能外套 榮獲台灣精品獎 (2017) S.Café® 智能發熱保暖外套 榮獲台灣精品獎 (2017) • FS-8842U 產品獲頒中國流行面料設計獎 - 優秀產品獎 • STORMFLEECE® 產品 (布號 :SSI160614) 獲選 ISPO 國際趨勢布料獎 • STORMFLEECE® PRO 產品 (布號：SW-5367C6) 獲選 ISPO 國際趨勢布料獎 • P4DRY™ 產品 (布號：SCK-818WP4) 獲 ISP 獲選國際趨勢布料獎 • SINGTEX BIOTEC 產品 (布號：SCK-2999) 獲選 ISPO 國際趨勢布料獎 • 榮獲桃園市政府頒發第 11 屆桃園績優企業環保循環卓越獎
2018 年	• SINGTEX 超彈針織羽絨背心與 S.Café® 絲啡雅上衣獲台灣精品獎。 • 咖啡油生質薄膜 AIRMEM® 系列獲選 ISPO 國際趨勢布料獎 TOP 10 • STORMFLEECE® 環保平織刷毛獲選 ISPO 國際趨勢布料獎 • S.LEISURE® 環保彈性面料獲選 ISPO 國際趨勢布料獎
2019 年	• S.LEISURE® 環保舒適彈性襯衫 (布號：SCW-712) 獲得第 27 屆台灣精品獎 • STORMFLEECE® 環保平織刷毛 防風防水外套 (布號：SW-8943C6) 獲得第 27 屆台灣精品獎 • AIRMEM® 咖啡油生質薄膜 BIO-NYLO 系列 (布號：BS-70415SUC02) 獲選 ISPO 國際趨勢布料獎 • S.Café® STORMFLEECE® PRO 咖啡環保平織刷毛 (布號：BS-70415SUC02) 獲選 ISPO 國際趨勢布料獎

2019 年	• STORMFLEECE® 環保平織刷毛 (布號：SW-5417) 獲選 ISPO 國際趨勢布料獎 • SINGTEX 榮獲台灣循環經濟獎 - 產品循環獎銀獎 • 2019 年 SINGTEX S.LEISURE® 環保彈性面料榮獲德國運動用品展 OutDdoor By ISPO 春 / 夏 2021 TOP 5 • 2019 年天下企業公民獎小巨人獎第十九名 • 2019 年 STORMFLEECE® 防風防水外套與 SINGTEX S.LEISURE® 環保彈性運動外套榮獲 TOG AWARD 年度風雲獎	• 2021 年 SINGTEX PROTECTOR® 神采防護衣 BS-80210DC6 榮獲 TOG AWARD 年度風雲獎 • 2021 年興采實業連續五年入榮獲「天下 CSR 企業公民獎」小巨人獎 • 2021 年榮獲桃園金牌企業卓越獎 - 愛地球獎 • 2021 年榮獲桃園市金牌企業性平獎
2020 年	• 2020 年 SINGTEX S.LEISURE® 環保彈性運動外套 (SK-1088 C0) 獲得第 28 屆台灣精品獎 • 2020 年 S.Café® Silver 女性舒適內著 (SCK-5A0004) 獲得第 28 屆台灣精品獎 • 2020 年獲得中華民國紡織品研發國際交流協會紡織品國際交流成就獎 • 2020 年 AIRMEM® COLORSHELL 面料獲選 ISPO 國際趨勢布料獎 SELECTION • 2020 年 STORMFLEECE® 面料獲選 ISPO 國際趨勢布料獎 SELECTION • 2020 年 S.LEISURE® 面料獲選 ISPO 國際趨勢布料獎 SELECTION • 2020 年興采實業子公司神采時尚，加入防疫紡織國家隊，提供隔離衣、防護服予衛福部，取得衛生福利部第一等級醫療器材許可證、販賣業商許可執照、製造業藥商許可執照 • 2020 年捐贈防疫口罩套予新北市政府、台北市政府 • 2020 年捐贈隔離衣、防護衣予桃園市政府、亞東醫院 • 2020 年 4 月經由公開收購方式取得聚紡股份有限公司 47.15% 股權，成為興采實業重要子公司	2022 年 • 2022 年 STORMEGA® SW-80376SC0-4，榮獲 ISPO 國際趨勢布料獎 Fall/Winter 2022 BEST PRODUCT(第一優選) 的榮譽 • 2022 年 ONESHELL™ 產品 S3K-2187SC0-2(咖啡成衣回收紗線系列產品) 獲選 ISPO 國際趨勢布料獎 Fall/Winter 2022 TOP 10 的榮譽 • 2022 年 ONESHELL™ 系列產品 A1106-21070016(3 層單一素材 PP 膜產品) 獲選 ISPO 國際趨勢布料獎 Fall/Winter 2022 SELECTION 的榮譽 (於 Membranes & Coatings 系列中精選) • 2022 年咖啡海洋布料 SCKP-457S-1 獲選 ISPO 國際趨勢布料獎 Fall/Winter 2022 SELECTION 的榮譽 • 2022 年 TRANZEND® Ultra Shirt 超極限襯衫獲得第 30 屆台灣精品獎 • 2022 年 TRANZEND® Ultra Coat 全境溫控風雨衣獲得第 30 屆台灣精品獎 • 2022 年新北企業精典獎創新研發類組 • 2022 年興采實業連續六年榮獲「天下 CSR 企業公民獎」小巨人獎 • 2022 年 TOG Award 年度風雲獎：TRANZEND® Ultra Coat, TRANZEND® Ultra Shirt • 2022 年 5 月經由現金及股權交換方式取得聚紡股份有限公司流通在外 52.85% 股權，成為興采實業 100% 子公司
2021 年	• 2021 年 AIRMEM® COLORSHELL 仿皮感咖啡生質外套獲得第 29 屆台灣精品金質獎 • 2021 年 SINGTEX PROTECTOR® 神采防護獲得第 29 屆台灣精品獎 • 2021 年 S.LEISURE® 環保後交叉運動背心獲得第 29 屆台灣精品獎 • 興采 STORMFLEECE® 獲選 ISPO 國際趨勢布料獎 TOP 5 • 興采 AIRMEM® COLORSHELL KBP470 獲選 ISPO 國際趨勢布料獎 TOP 10 • 興采 AIRMEM® P4DRY™ BS-80216SUC0 獲選 ISPO 國際趨勢布料獎 TOP 10 • 2021 年 AIRMEM® COLORSHELL 仿皮感咖啡生質外套榮獲 TOG AWARD 年度風雲獎	

興采集團股東持股結構表

股東	持有股數 (股)	持股比例 (%)
個人	54,166,764	88.58
其他法人	6,868,225	11.23
金融機構	4,000	0.01
外國機構及外國人	113,002	0.18



主要產品與服務

本集團產品主要分為「布料」、「成衣」兩大類，營業項目為：環保創新紗線及面料研發技術、防水透濕布料代工到成衣設計與製造；主要銷售對象為成衣廠、品牌商、通路商、經銷商、終端消費者等。2022 年無生產被禁止銷售或依法下架之產品。

銷售區域	產品服務列表		
	產品或服務項目	客戶類型	銷售量 (仟元)
亞洲	環保防水透濕布料代工到成衣設計與製造	運動休閒品牌、品牌商、成衣廠	2,779,377
美洲	環保防水透濕布料代工到成衣設計與製造	運動休閒品牌、品牌商、成衣廠	267,631
歐洲	環保防水透濕布料代工到成衣設計與製造	運動休閒品牌、品牌商、成衣廠	160,728
其他	環保防水透濕布料代工到成衣設計與製造	運動休閒品牌、品牌商、成衣廠	10,075

參與產業相關公協會

本集團為求產業與環境永續發展及提升產品品質，積極參與紡織產業相關之公協會。

產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡 導組織	會員資格
台灣精品品牌協會	會員 陳國欽董事長 / 現任副理事長
新北市工業會 (台北縣工業會)	會員
永續循環經濟發展協進會	團體會員 陳國欽董事長 / 現任理事
新創總會	團體會員 陳國欽董事長 / 現任副理事長
中華民國紡織品研發國際交流協會 (創代協會)	團體會員 陳國欽董事長 / 現任顧問
國品永續精銳聯盟	團體會員
台灣智慧型紡織品協會	團體會員 張立勳副總經理 / 現任理事
台灣生質與永續材料產業協會	團體會員 張立勳副總經理 / 現任理事
桃園企業聯合會	會員 陳國欽董事長 / 現任監事
台灣超臨界流體協會	團體會員 黃松筠總經理 / 現任理事
台灣針織工業同業公會	三級會員
台灣區製衣工業同業公會	甲級會員 陳國欽董事長 / 現任常務監事
棉布印染整理工業同業公會	甲級會員 陳國欽董事長 / 現任常務理事
台灣區絲織工業同業公會	贊助會員
台灣區手提包輸出業同業公會	贊助會員
中華民國產業科技發展協進會	團體會員 張立勳副總經理 / 現任理事

2.2 營運績效

2022 年營業收入為新臺幣 3,217,811 仟元，較前一年度增加 338,118 仟元。2022 年度雖受於全球景氣下行風險升溫，終端商品需求走弱，品牌商庫存調整持續，以及美中科技戰升溫等衝擊成長動能，但仍積極開發高技術高品質的環保機能性紡織品，使得 2022 年度合併營業收入及淨利仍可在逆勢中成長。

單位：新臺幣 仟元			
項目／年度	2020 年	2021 年	2022 年
營業收入	2,107,818	2,879,693	3,217,811
營業毛利	490,868	575,021	668,520
營業損益	94,485	84,311	141,340
營業外收入及支出	266,334	14,888	41,412
稅前淨利	360,819	99,199	182,752
本期稅後淨利	337,711	77,995	116,932
本期綜合損益總額	317,207	67,550	144,084
每股盈餘（元）	7.82	1.21	2.51
員工福利金額	2,138	3,071	3,247
股利	90	66	165
員工薪資（含員工福利）	419,242	496,095	548,321
留存經濟價值	48,604	38,552	80,217
支付出資人款項	23,004	93,610	46,805
支付政府的款項	10,599	25,989	22,620
社區投資	2,258	6,145	2,068

2022 年本集團共接受 3 項政府單位之財政補助，但無政治捐獻之情事，多為獎勵財政補助，如表：

項目	補助單位	補助金額（元）
高防護醫用隔離衣驗證及開發補助第一期款	財團法人中國生產力中心	550,000
紡織品整合行銷與商機開發計畫	財團法人中華民國紡織業拓展會	904,762
安穩僱用計劃獎勵金	新北市就業服務處	59,980
總計		1,514,742

• 轉投資政策及其他關係企業

興采集團注重轉投資公司未來獲利能力及遠景，並嚴格遵守合法性、收益性與流動性等原則。投資策略兼顧風險、收益及資產成長，在風險管控下，達成收益及資產成長之目標。

本集團為收購聚紡股份有限公司股份辦理股份轉換增資發行新股計畫，因應全球環保意識提升，以及國際知名服飾品牌積極選擇能提供循環再利用環保材質的上游廠商等趨勢，持續投資紗、織、染整等環保精密設備及相關製程，並進行機能性紡織品供應鏈的上下游整合計畫。截至 2021 年 12 月 31 日持有聚紡公司 47.27% 之股份（以流通在外股數計算），加上雙方業務往來已久，已建構穩定上下游合作關係，為藉由雙方優勢互補、更強化整體產品競爭能力、加深彼此合作關係、共同拓展品牌業務、提升決策效率暨營運綜效等，擬依企業併購法相關規定，以支付現金及辦理股份轉換發行新股之方式，於 2022 年 5 月 31 日對聚紡公司進行股份轉換，使聚紡公司成為興采集團持股 100% 之子公司，一同發揮雙方優勢及優化經營綜效，朝「環保機能性紡織品上下游一條龍供應鏈的整合」目標發展，提供客戶一站式購足的全方位服務。

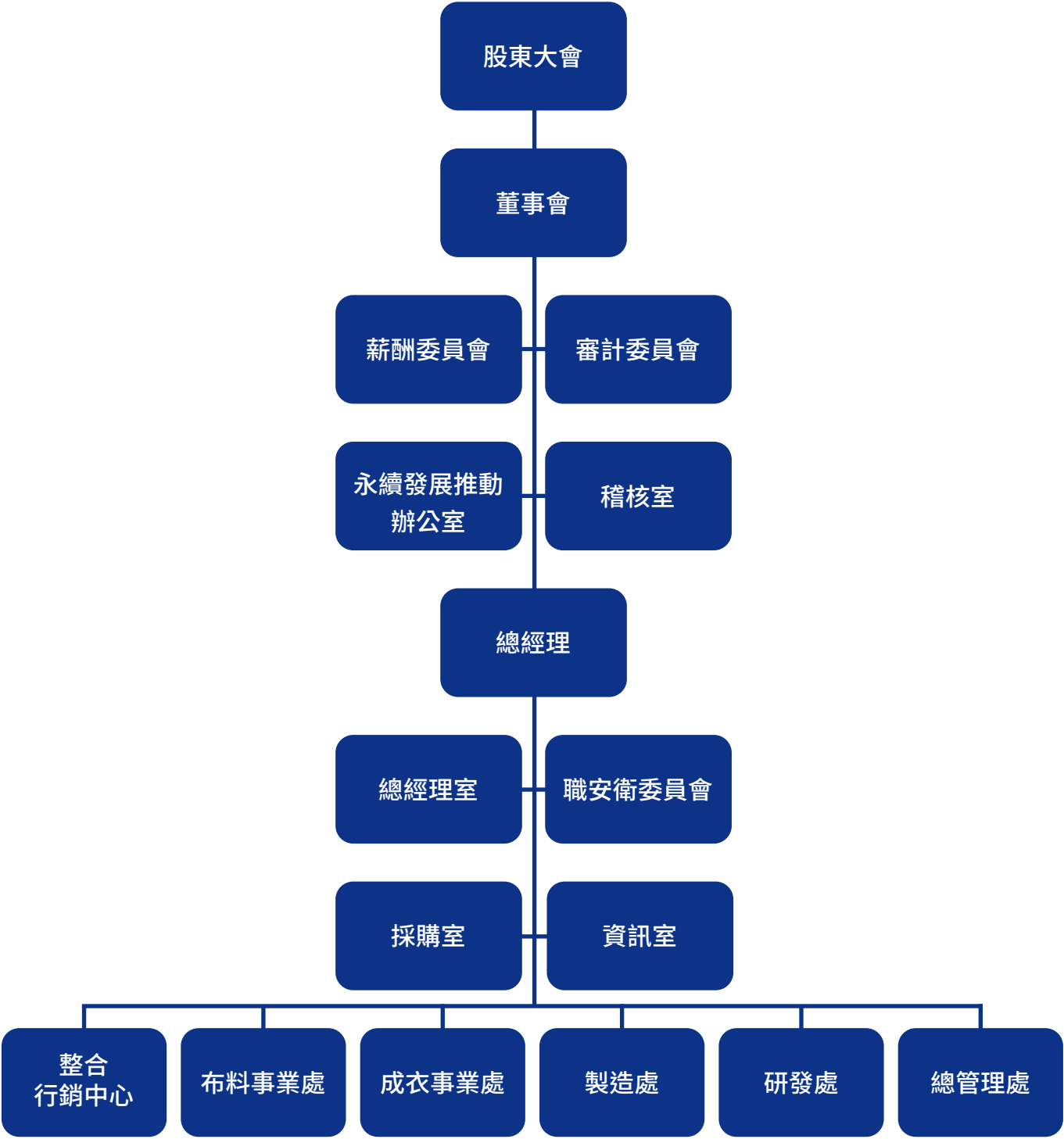
本集團及子公司係依循「取得或處分資產處理程序」之相關規定辦理，目前轉投資政策係以公司未來營運方向為依據並逐步執行，現階段以本業相關業務之推展與延伸為主，對每一投資案皆經審慎評估後為之，且已充分了解前述投資效益及可能產生的風險。轉投資詳細情形請見 2022 年興采集團財報。



興采集團財報

2.3 公司治理

興采實業之公司組織圖如下：



• 主要部門業務職掌

部門	主要職掌業務
薪資報酬委員會	研訂公司董事及經理人績效評估與薪資報酬政策之制度，並定期予以評估。
審計委員會	負責監督公司財務報表、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、內部控制有效性、法令及規則遵循及公司風險之管控等。
稽核室	依據環境的變化及之前查核結果進行風險評估，據以規劃稽核重點，擬訂年度查核計劃，經董事會通過後實施。稽核之發現與建議於報告呈核後，交付董事查閱。列席董事會，報告稽核報告執行情形。
永續推動辦公室	企業永續發展為目標願景，結合 ESG 相關各面向展開，包含綠色創新、社會關懷、多元共榮、責任採購等面向發展永續策略，並以聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals，簡稱 SDGs）作為實踐永續策略的方向，持續落實人才培育、擴大企業永續影響力。
總經理室	規劃及推動總經理訂定的年度目標及經營政策。
資訊室	機房設施與電腦系統之操作維護、通訊網路管理、應用系統維護、使用單位技術支援及部分程式設計開發之工作。
採購室	生產所需原物料之採購及議價管理。
環安衛委員會	對勞工安全政策、計劃提出建議、審議勞工安全計劃及政策的實施。
整合行銷設計中心	商品的企劃、媒體關係維護、異業合作牌接洽及自有品牌商品推廣。
布料事業處	機能及環保性布料之美洲區域、歐洲區域及亞太區域業務推廣與顧客關係管理、業績預估與執行。
成衣事業處	結合染、整、後加工等廠區生產產能管理、生產製程標準維護與設定、生產品質控管、廠區進出貨及倉儲管理、機台設備管理及維護。
研發處	- 技術應用研究及產品創新開發、公司智慧資產申請及維護、協助客戶工廠認證及驗廠。 - 紗線、織品新產品的設計開發、確認標準製程、標準成本與牌價的建立，以及生產製造。 - 檢測規範、品質檢驗與控管、技術教育訓練、產品物性檢測把關及驗證。
總管理處	- 組織架構規劃及調整、公司規章制度建立與修正、人資行政及勞資關係處理。 - 辦公室空間及環境之規劃與管理辦法制定。 - 財務出納及資金籌資及調度 - 會計制度之建立及各項帳務、稅務、成本之會計處理。 - 進出口作業處理。

2.3.1 董事會

本集團董事成員皆依公司章程採候選人提名制，任期三年，由股東會就有行為能力之人選任，連選得連任，董事任期屆滿未及改選時，延長其執行職務至改選就任時為止。2022 年 5 月股東會依「董事會選任程序」選出第 12 屆董事會成員。

目前公司有 3 名獨立董事，獨立董事占比達 42.86%，所有獨立董事皆符合獨立性情形，另為經營發展及實務運作需要，有 2 位董事擔任本集團經理人。本集團訂定「獨立董事之職責範疇規則」，明確訂定「獨立董事如有反對意見或保留意見，應於董事會議事錄載明」、「本集團不得妨礙、拒絕或規避獨立董事執行業務」及「獨立董事執行業務認有必要時，得要求董事會指派相關人員或聘請專家協助辦理」，確保獨立董事得善盡職責，有效增益董事會運作及公司經營績效。各個董事會與監察人之資料如下：

職稱	姓名	初次（選）就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事長	陳國欽	1989/03/14	輔仁大學織品服裝研究所	聚紡股份有限公司董事長
董事	賴美惠	1989/03/14	亞東工專紡織科	神采時尚事業股份有限公司董事
董事	王淑芬	2003/11/24	政治大學經營管理碩士	神采時尚事業股份有限公司監察人
董事	汪雅康	2019/06/18	紡織綜合研究所董事長	儒鴻企業股份有限公司獨立董事
獨立董事	陳幹男	2019/06/18	美國伊利諾大學芝加哥校區博士	淡江大學化材系榮譽教授
獨立董事	陳省三	2019/06/18	美國堪薩斯州州立大學化學系博士	國立台北科技大學資訊與財金管理系副教授
獨立董事	林益倍	2019/06/18	台灣大學財務金融博士	朝陽科技大學財務金融系教授

• 董事會多元化及獨立性

依本集團「公司章程」規定，本集團董事選舉採「候選人提名制度」，所有董事候選人經提名及資格審查，由董事會決議通過送請股東會選任之。現任董事會組成結構占比分別為 3 席獨立董事（42.9%），四席非獨立董事（57.1%），其中 3 席具員工 / 經理人身份之董事，董事間超過半數之席次未具有配偶或二親等以內之親屬關係，符合證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定情事。

依據本集團「公司治理實務守則」第三章之規定，董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。在董事長陳國欽及總經理黃松筠的帶領下，公司董事會擁有多元化且經驗豐富的實力持續引領興采。我們的董事會成員各自為集團的治理和克服問題帶來了自己獨特的意見和經驗。在我們的七位董事會成員中，女性佔 29%，七位均有運營管理經驗，兩位有企業營銷經驗，四位有研發經驗，兩位有會計和財務分析經驗，兩位有銀行 / 金融經驗，三位有風險管理經驗，成員皆具有學識豐富、敏銳的洞察能力和判斷能力、豐富的領導能力及果決的決策能力，深受本集團倚重。董事會成員多元化政策落實情形如下：

職稱	姓名	性別	年齡	產業經驗				專業能力	
				銀行 / 財務	經營管理	業務行銷	研發	會計及財務分析	風險管理
董事長	陳國欽	男	50 歲以上		V	V	V		V
董事	賴美惠	女	50 歲以上	V	V				
董事	王淑芬	女	50 歲以上	V	V			V	V
董事	汪雅康	男	50 歲以上		V	V	V		V
獨立董事	陳幹男	男	50 歲以上		V		V		
獨立董事	陳省三	男	50 歲以上		V		V		
獨立董事	林益倍	男	50 歲以上		V			V	

• 董事會運作情形

本集團於 2022 年 8 月 1 日成立 ESG 推動辦公室由胡正中協理擔任永續長。永續報告書及相關重大主題由內部高階管理階層及董事長核准後，交付董事會討論議決後執行。

性質	重大事件	溝通方式與頻率	溝通成果
環境面	溫室氣體盤查及查證時程計畫	興采董事會 1 次	就本集團溫室氣體盤查及查證時程規劃提請董事決議通過，並依時程執行，未來定期提報董事會。
經濟面	併購聚紡案	興采董事會 1 次	已於 2022/05/31 完成併購，藉由雙方優勢互補，共同拓展品牌業務，以實現強化競爭力、發揮經營綜效之目標。
	增加投資「高階精密染整廠」及購置染整設備案	興采董事會 1 次 聚紡董事會 1 次	符合政府政策回台投資，增加就業機會。
社會面	編列 ESG 營運計畫暨財務預算案	興采董事會 1 次	以企業永續發展為目標願景，結合 ESG 相關各面向展開，包含綠色創新、社會關懷、多元共榮、責任採購等面向發展永續策略，並以聯合國永續發展目標作為實踐永續策略的方向，持續落實人才培育、擴大企業永續影響力。

• 董事會進修情形

為維持興采董事會成員之公司治理與經營能力，規定董事會成員每年須接受教育訓練課程至少 6 小時，2022 年度所有董事皆完成教育訓練課程，詳細項目與時數如下：

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	陳國欽	2022/11/15	社團法人中華公司治理協會	經營權爭奪與預防策略分析	3	6
		2022/12/16	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司內部人短線交易簡介與案例解析	3	
董事	賴美惠	2022/11/15	社團法人中華公司治理協會	經營權爭奪與預防策略分析	3	6
		2022/11/22	社團法人中華公司治理協會	企業社會責任 - 從人權政策談公司治理	3	
董事	王淑芬	2022/12/22- 2022/12/23	財團法人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	12	12
董事	汪雅康	2022/04/27	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	勒索軟體威脅下，資安管理法的適法性	3	18
		2022/05/05	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	資訊安全與個人隱私法遵防弊實務	3	
		2022/07/05	財團法人台灣金融研訓院	公關危機處理與應變機制	3	
		2022/07/27	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	我國內線交易最新實務發展與企業防制因應之道	3	
		2022/08/02	財團法人台灣金融研訓院	受授外國公司制度 (CFC) 之解析與影響	3	
		2022/08/04	財團法人中華民國會計研究發展基金會	大數據分析與企業舞弊偵防	3	
獨立董事	陳幹男	2022/09/06	社團法人中華公司治理協會	循環與低碳創新所創造的真實價值 - 看懂循環經濟與治理	3	6
		2022/10/04	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	永續發展路徑的挑戰與機會及溫室氣體盤查介紹	3	
獨立董事	陳省三	2022/07/19	社團法人中華公司治理協會	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	3	6
		2022/09/20	社團法人中華公司治理協會	公司治理的十堂課	3	
獨立董事	林益倍	2022/07/15	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	永續發展路徑的挑戰與機會及溫室氣體盤查介紹	3	6
		2022/08/15	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事如何透析財務報表底氣抓緊企業風險管理	3	
合計						60

• 董事會績效評估

依本集團《董事會績效評估辦法》第三條，本集團董事會每年應至少執行一次，依據同辦法第六條及第八條之評估程序及評估指標執行內部董事會績效評估；董事會內部評估結果應於當年度十二月底前完成，並於次一年度第一季結束前依主管機關指定方式完成申報。

董事會績效評估：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。

董事成員績效評估：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，具體指標及評量標準如右表所示。

具體指標	評量標準	比重
公司目標與任務之掌握	- 董事確實了解公司的核心價值觀。 - 董事對於董事會設定之公司所有策略性目標有明確的了解。 - 董事明確了解公司所處產業之特性及風險。	13%
董事職責認知	- 董事已充分了解董事的法定義務。 - 新任董事已了解其職責及熟悉公司運作及環境。 - 董事對於執行董事職務時所獲取的公司內部相關資訊，確實遵守保密義務。	13%
對公司營運之參與程度	- 董事實際出席董事會情形。 - 董事於董事會前已閱讀及瞭解會議資料，以利董事會議時能夠充分履行其職責。 - 董事投入於董事會相關事務之時間足夠。 - 董事在董事會上做出有效的貢獻，例如對於議案提出具體建議等。 - 董事收受會議紀錄時，詳細閱讀紀錄內容，並確認其已適當地記錄討論內容及個人或集體的保留意見或關切。 - 董事對公司、公司經營團隊及公司所屬產業有清楚瞭解，以進行專業且適當之判斷董事已確實評估、監督公司存在或潛在之各種風險，且對內控制度之執行與追蹤情形予以討論。 - 董事未兼任多家公司的董監事職務。	35%
內部關係經營與溝通	- 董事與經營團隊的互動情形良好。 - 董事與其他董事成員有良好的溝通。 - 董事與簽證會計師已進行充分溝通及交流。	13%
董事之專業及持續進修	- 董事具備董事會決策執行所需的專業。 - 董事已在各自專業能力以外之範圍進修多元化之課程，於每年進行適當之進修時數。 - 董事有持續強化其專業知識與技能。	13%
內部控制	- 相關議案若遇有需董事利益迴避者，董事已確實予以迴避。 - 董事已有效的評估與監督各項內部控制制度及風險管理的有效性。 - 董事針對公司會計制度、財務狀況與財務報告、稽核報告及其追蹤情形能予以了解及監督。	13%
合計		100%

2.3.2 薪資報酬委員會

為健全公司董事及經理人薪資報酬制度，激勵董事、經理人等高階主管提升績效，本集團依據《證券交易法》第 14 條之 5 與同法 14 條之 6，設立薪資報酬委員會，並專業客觀地位向董事會提出建議做為決策之參考，且薪資報酬委員會組織規程明定「不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為」。

興采於 2013 年 6 月 27 日起設置「薪資報酬委員會」，並訂定「薪資報酬委員會組織規程」，以執行績效評估及薪資政策等主要職掌。負責定期訂定並檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬的政策、制度、標準與結構。董事、監察人及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人績效評估結果、所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。

薪資報酬委員成員人數不得少於三人，由董事會決議委任之，其中過半數成員應為獨立董事成員，專業資格與獨立性應符合《股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪酬委員會職權辦法》第五條及第六條之規定。

薪資報酬委員會每年至少召開會議兩次，並得視需要隨時召開會議，會議之決議應有全體成員二分之一以上之同意，並提交董事會後執行。職權事項如下：

- 一、定期檢討《薪資報酬委員會組織規程》並提出修正建議。
- 二、訂定並定期檢討董事、監察人及經理人之績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並於年報中揭露績效評估標準之內容。
- 三、定期評估董事、監察人及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。年報中應揭露董事、監察人及經理人之個別績效評結果，及個別薪資報酬之內容及數額與績效評估結果之關聯性及合理性，並於股東會報告。

薪酬委員會運作情形資訊					
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)	備註
獨立董事	陳幹男	5	0	100%	-
獨立董事	陳省三	4	0	80%	召集人
獨立董事	林益倍	5	0	100%	-

2.3.3 審計委員會

為強化公司管理機制及健全經營效益，本集團依據《證券交易法》第 14 條之 5 與同法 14 條之 6，於 2022 年 5 月 27 日起設置「審計委員會」取代監察人，成員由全體獨立董事組成，並訂定「審計委員會組織規程」，其運作以「公司存在或潛在風險之管控」為主要目的之一，主要職責為審議或處理《證券交易法》第 14-5 條事項。

審計委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。每季至少召開會議一次，並得視需要隨時召開會議。職權事項如下：

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

薪酬委員會運作情形資訊					
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)	備註
獨立董事	陳幹男	5	0	100%	-
獨立董事	陳省三	5	0	100%	-
獨立董事	林益倍	5	0	100%	召集人

2.4 風險管理

現今科技日新月異、資訊發達與普及，對公司而言是機會也是一種風險及威脅，為維護及提升企業之整體利益，本集團設有內部控制制度，隨時注意國內外之發展，檢討改進公司所設置之風險管理流程，以提升風險管理成效，即時掌握風險因子，並採取適當之因應措施及改善作為，才能面對千變萬化的市場環境，達到永續經營的目的。內控制度聲明如下：

一、本集團確知建立、實施和維護內部控制制度係本集團董事會及經理人之責任，本集團業已建立此一制度。其目的係在對營運之效果及效率（含獲利、績效及保障資產安全等）、報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範暨相關法令規章之遵循等目標的達成，提供合理的確保。

二、內部控制制度有其先天限制，不論設計如何完善，有效之內部控制制度亦僅能對上述三項目標之達成提供合理的確保；而且，由於環境、情況之改變，內部控制制度之有效性可能隨之改變。惟本集團之內部控制制度設有自我監督之機制，缺失一經辨認，本集團即採取更正之行動。

三、本集團係依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」（以下簡稱「處理準則」）規定之內部控制制度有效性之判斷項目，判斷內部控制制度之設計及執行是否有效。該「處理準則」所採用之內部控制制度判斷項目，係為依管理控制之過程，將內部控制制度劃分為五個組成要素：1. 控制環境，2. 風險評估，3. 控制作業，4. 資訊與溝通，及 5. 監督作業。每個組成要素又包括若干項目。前述項目請參見「處理準則」之規定。

四、本集團業已採用上述內部控制制度判斷項目，評估內部控制制度之設計及執行的有效性。

五、本集團基於前項評估結果，認為本集團於民國一一一年十二月三十一日的內部控制制度（含對子公司之監督與管理），包括瞭解營運之效果及效率目標達成之程度、報導係屬可靠、及時、透明及符合相關規範暨相關法令規章之遵循有關的內部控制制度等之設計及執行係屬有效，其能合理確保上述目標之達成。

六、本聲明書將成為本集團年報及公開說明書之主要內容，並對外公開。上述公開之內容如有虛偽、隱匿等不法情事，將涉及證券交易法第二十條、第三十二條、第一百七十一條及第一百七十四條等之法律責任。

風險控管範疇		
類型	可能風險	因應作法
財務風險	市場風險 • 匯率風險 • 利率風險 • 價格風險	• 本集團管理階層已訂定政策，規定公司管理相對其功能性貨幣之匯率風險。 • 本集團之借款依據合約約定每年利率會重新訂價，財務單位平日亦蒐集相關資訊，定期檢討並調整合作對象。 為管理權益工具投資之價格風險，本集團將其投資組合分散，其分散之方式係根據本集團設定之限額進行。
財務風險	信用風險	本集團以公司角度建立信用風險之管理。依內部明定之授信政策，公司內各營運個體與每一新客戶於訂定付款及提出交貨之條款與條件前，須對其進行管理及信用風險分析。內部風險控管係透過考慮其財務狀況、過往經驗及其他因素，以評估客戶之信用品質。個別風險之限額係董事會依內部或外部之評等而制訂，並定期監控信用額度之使用。
財務風險	流動性風險	現金流量預測是由公司內各營運單位執行，並由公司財務部予以彙總。公司財務部監控公司流動資金需求之預測，確保其有足夠資金得以支應營運需要。
資通安全風險	網路安全、裝置安全、應用程式安全、供應鏈資訊安全、資料安全保護	• 廣泛運用期刊及網路資訊注意商業、科技及產業文獻的報導，定期派員參加研究計劃、科技研討會、討論會、貿易會議、展覽會及外派受訓。 • 透過不定期之會議溝通資訊，確保管理階層及適當人員得知現今科技之發展。 實施資通安全教育訓練，建立員工資安防護意識，並確立四大目標：確保員工瞭解資通安全重要性、提升既有資安威脅意識觀念、專注於關鍵策略（網路釣魚及社交攻擊）、特權帳號之資安觀念（主管甚至供應商等）。

• 氣候變遷管理

興采深知氣候變遷議題對於公司永續經營的影響與重要性，為掌握氣候變遷可能為公司帶來的風險，本集團根據「氣候相關財務揭露」(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 管理可能對營運造成的重大風險與機會，並推動各項氣候變遷調適作為，以持續降低風險並創造永續發展機會。

治理單位	公司目前無風險治理單位，目前由 ESG 推動辦公室負責。
風險類別	- 因疫情、天災、政治、航運等因素影響供需已及供電異常、限電危機。 - 因疫情造成原物料供應中斷、接單延遲、砍單、群聚感染等風險。
策略	- 持續導入環境管理系統 (ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 50001 等)，維持系統有效性，持續推動節能減碳措施。 - 將設置太陽能發電設備，未來將視法規或客戶要求，擴大其設置規模。 - 依據環境相關管理系統，每年進行環境相關法規之鑑別與追蹤，避免環境法規造成公司營運風險。
風險管理	- 多家供應商採購、提高庫存量。 - 積極開發新客源以紓解生產庫存壓力。 - 訂定防疫作業規範及緊急應變計畫。 - 成立災害應變小組。
指標和目標	訂定節能目標以 2020 年為基準年，短期目標為 5 年內減少 5% 的能源使用量，長期目標為 10 年內減少 10% 的能源使用量。 訂定每年節電 1% 與降低溫室氣體排放之節能目標。
財務影響	營業收入增加 (客戶需求增加)、營運成本增加 (原物料成本增加)。
溫室氣體盤查計畫	配合台灣溫管法擬鎖定年排 2.5 萬噸大戶率先徵收碳費，因此興采規劃 2023 年將進行 2022 年之碳盤查。目前興采子公司一聚紡加工廠 2020 年及 2021 年皆有自主簡易碳盤查，2020 年的碳排放為 7,139.4 公噸 CO ₂ e，2021 年的碳排放為 7,884.5 公噸 CO ₂ e，屬低碳工廠。
外部保證或確信	2022 年已實行簡易碳盤查，目前尚未進行外部保證。

2.5 法規遵循

興采為建立誠信經營之企業文化，從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，並加強相關防範措施。制定不歧視、公平對待每位員工的管理辦法，避免公司同仁遭受不法對待。本集團秉持誠信及公平原則，恪守政府法令規章，善盡社會責任，於 2022 年間本集團與各分公司皆無發生任何競爭、托拉斯、壟斷及強迫勞動與歧視、使用童工、涉及侵害原住民權利、貪污、賄賂、等違規之情事。本集團遵守國家法律及法令從事各項業務，且無對「社會與經濟領域方面」有重大違法或違規的罰款和非金錢制裁之情事發生。

本集團對重大違規事件定義係依據公開發行公司年報應行記載事項準則第 18 條，條列如下：

- 因污染環境所遭受之損失，包括賠償及環境保護稽查結果違反環保法規事項。
- 因勞資糾紛所遭受之損失，包括勞工檢查結果違反勞動基準法事項。
- 因重大資通安全事件所遭受之損失。 • 單一事件於一年內累積罰款超過 100 萬。

本集團之子公司聚紡因廢容器處理問題遭臺灣桃園地方檢察署起訴，於 2021 年 12 月 29 日判決無罪，至法定期限檢察署未再上訴，於 2022 年 1 月全案無罪定讞，故本集團於 2022 年間無重大違規事件。為防止此類問題再度發生，已針對廠內員工進行環保教育訓練，並加強廢棄物管理，留存清運紀錄，供環保稽查單位隨時查核。

本集團稅務作業皆遵循稅務法規規定，營利事業所得稅申報由會計單位負責並委託會計師查核簽證，按規定期限誠實申報完納稅捐，善盡納稅義務人社會責任。並依規定於財務報表揭露稅務資訊，確保資訊透明度。

• 反貪腐制度

興采致力於建立誠信經營的環境，嚴禁任何形式的貪瀆行為，嚴格要求員工謹言慎行，並設有「誠信經營作業程序及行為指南」，禁止內部人利用未公開資訊買賣有價證券來獲利。公司在內部人交易、教育宣導和懲處方面有嚴格的規定，以確保全體員工遵守法律法規和道德準則。公司每年至少一次進行內部人相關法令的教育宣導，要求全體員工不營私舞弊且禁止貪瀆行為。公司嚴禁貪污、盜竊、挪用公款、收受賄賂、佣金或故意損壞公司財物，經查屬實者，將視情事給予免除職務及終止聘僱，以杜絕貪瀆情事之發生。興采公司將在 2023 年舉辦相關的法令教育課程，以進一步提升全體員工對法律法規的遵守，維護公司誠信形象。

公司的反貪腐制度旨在營造公平、公正和廉潔的工作環境，確保公司以誠信、透明和道德的方式經營。

內部人教育訓練 2022 年有 1 名董事及 2 名經理人進修相關課程，時數均為 3 小時。

為防止貪腐情事，公司訂有內部稽核制度、內控制度及查核要點，每年至少辦理一次內部控制制度自行評估作業興采、聚紡及神采時尚等營運據點每年至少辦理一次內部控制制度自行評估作業，涵蓋率為 100%。自評結果由稽核室覆核，並整合結果向董事會及高階管理者報告，依據年度查核結果及辨別各循環之風險程度後，擬訂次年度稽核計劃，經董事會通過後執行，以作為內控制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

本集團另設有檢舉信箱，並於公司官網露出相關訊息，同時聲明收到的檢舉資料由專責單位直接處理，2022 年興采集團並無任何貪腐發生之情事。

本集團設有吹哨者制度，藉由同仁間的相互督促，加強公司杜絕貪瀆之情事，並設有保護檢舉人措施，保障檢舉人的權益與安全。詳細措施如下：

- 同仁提供檢舉線索，不論以書面、口頭或其他方式，均應嚴予保密。
- 同仁提供檢舉線索，無論係書面口頭紀錄資料，其個人資料均不得附錄於案卷。稽核調查單位傳訊被檢舉人作證時，不得敘述線索之來源。
- 受理檢舉單位不得將提供線索同仁之身分、資料對外洩密。違反者，不論故意或過失，均應從嚴懲處。

檢舉管道

受理單位：人力資源部

通信地址：桃園市觀音區工業六路 3 號 / 新北市新莊區五權二路 10 號

檢舉電話：03-4389538 分機 218 / 02-85127888 (人力資源部)

電子郵件 (性騷擾或懲處申訴)：lawsu@gtex.com.tw

03

創新設計 驅動無限可能

創新設計管理揭露	38
3.1 顧客服務管理	39
3.2 永續供應鏈管理	42
專欄 - COVID-19 疫情下的機會 防疫防護衣	44
專欄 - 將海廢寶特瓶，成為改變世界的一捲紗 S.Café® Ocean	45

創新設計管理揭露

重大主題：產品中的化學物質管理	
重大原因	為確保本集團化學品的儲存、使用安全及可能發生意外原因與因應緊急狀況，防止或減輕事故對環境或人員造成的衝擊，特製訂本管理規範，降低產品存在有害物質風險與後續廢棄物處理造成環境問題，以防止化學品可能造成的危害和污染隱患。
政策／策略	依「化學品管制規範」廠內不使用存在危害風險之化學品。
目標與標的	短期目標： - 完善現今依環境管理系統 (EM-01) 內環境方針訂定，危害化學品零排放。 - 維持投入 3% 營收研發環境友善產品。確認廠內化學品合規維持占比 100%，並完整細節。
管理評量機制	- 每三年更新 SDS(化學品安全技術說明書)。 - 每年執行兩次 bluesign® 化學品更新。 - 更新化學品管制規範以符合法規及品牌商的要求。 - 每年依 ZDHC 新公告 MRSL 版本審視廠內化學品。
績效與調整	- 廠內化學品合規占比 100%。 2022 年更新廠內對環境更友善的同質性化學產品至 3 項以上。 - 使用 bluesign® 化學品。
預防或補救措施	依照 ZDHC MRSL 標準選擇廠內使用化學品，並淘汰不適用的化學品，淘汰方向： - 高 COD 數值的化學品 - 高風險級數的化學 - CHEM-IQSM 不合格物質的化學品 - 含禁用物質或限用物質超標的化學品

重大主題：供應商環境評估	
重大原因	興采實業一直以成為世界性的環保機能性紡織品公司為目標，在永續發展的前提下，除了創造出更好、更環保的產品，2023 年也將攜手供應鏈夥伴回饋社會、保育環境、降低碳排。
政策／策略	於 2023 年，依交易金額 (前二十大) 主要供應商填寫供應商企業社會責任自評表，透過此問卷回饋統計分析瞭解供應商現行於環境、社會及治理三個 ESG 面向上的現況及可待改善加強部分。
目標與標的	短期目標： - 針對 2023 交易金額 (含一般採購 & 委外採購)，前 20 大供應商簽署企業社會責任自評表，完成率達 100%。 中長期目標： - 供應商 100% 符合標準。
管理評量機制	2023 年起，我們每年將透過三個風險鑑別階段的方式進行供應商永續性風險調查與評估，以鑑別於環境、社會及治理面向之具有潛在高風險的供應商，並對於可能具有較高風險的供應商進行稽核及輔導，以確保其風險可被有效控制及降低。 - 每年要求核心供應商簽署企業社會責任自評表。 - 每年由稽核部門實地抽驗核心供應商。
績效與調整	前二十大主要供應商評鑑並簽署填寫供應商企業社會責任自評表分析如下： 100% 簽署企業社會責任自評表，有 95% 皆符合標準。 - 供應商評鑑評鑑結果：A 等級佔 18 家，B 等級佔 2 家，皆符合採購標準。
預防或補救措施	於 2023 開始實施，每年請核心供應商的填寫企業社會責任自評表，瞭解供應商現行於環境、社會及治理三個 ESG 面向上的現況。

3.1 顧客服務管理

興采實業長期致力於紡織產品和技術的研究、開發和創新，不僅積極招聘人才，而且投資基礎研究和技術開發，並且擁有核心產品的關鍵技術，在國際上開闢了自己的利基市場。從研發、原料生產、紗線、布料、後加工處理，到成衣設計開發與自有品牌發展，研發團隊在每一階段製程皆會親自參與協同開發，提供客戶全方位解決方案與最專業的服務。

本集團於 2008 年成功研發出世界首創的 S.Café® 環保科技咖啡紗，利用寶特瓶和咖啡渣製造出的環保科技咖啡紗，具有環保、除臭、快乾、紫外線防護、可利用性廣等幾個特色，應用於紡織品纖維中。這項技術更獲得世界三大知名國際發明獎的肯定：美國匹茲堡發展明展金獎及特別獎、德國紐倫堡國際發明展金獎及瑞士日內瓦國際發明展金獎及特別獎肯定。除此之外，更積極開發使用環保減碳材質的布料及引導國際品牌客戶，使用環境友善材質，提高環保材質用量，如：S.Café® 環保，環保 POLY，有效減少環境衝擊，以落實永續經營。

本集團之紡織產品取得 ISO 9001 品質管理系統驗證、ISO 14001 環境管理系統等認證，藉由品質系統，不斷檢測與分析，以獲得穩定之產品品質。本集團 2022 年間無違反產品健康和安全法規之情事發生。

產品或服務項目名稱	安全規範認證	提供客戶已評估之產品或服務比例
咖啡紗	OEKO-TEX® STANDARD100	100%
成品布 (染整單布)	OEKO-TEX® STANDARD100	100%
成品布	bluesign®	75%
勞務類安全	bluesign®	75%
成衣	ISO9001 品質管理系統驗證	100%
	ISO14001 環境管理系統	100%
醫療器材	醫療器材製造業者品質管理系統 (QMS)	100%
環保製程認證	GRS	100%
註：Blusign 未達 100% 是因為目前只針對客人要求產品進行 Blusign 認證，故並非所有產品皆有，因此未達 100%		

2022 年本集團獲取之認證及獎項如下：

認證

- TAF 認證 (財團法人全國認證基金會 Taiwan Accreditation Foundation)
- GRS(Global Recycled Standard)
- bluesign® -Wovens and Knits 梭針織認證
- bluesign® -Coat 塗層認證
- OEKO-TEX® - 布
- OEKO-TEX® -S.Café®, S.Café® ICE-CAFÉ

獎項

- 新北企業精典獎—創新研發類組
- CSR 天下永續公民獎—小巨人組
- TOG Award - 年度風雲獎：TRANZEND® Ultra Coat, TRANZEND® Ultra Shirt
- 台灣精品獎：ECOFUN® 連帽機能上衣, TRANZEND® Ultra Hoodie 模組化連帽外套, STORMEGA® -3D 微氣候調節外套
- ISPO TEXTRENDS 2024 25FW Selection：S.Cafe®P4DRY BS-80250SUC0-4, STORMFLEECE® SW-80460C06-1 SINGTEX® ONESHELL™ A1106-22070025 STORMEGA® SW-80448SC0-4 STORMFLEECE® -PRO SW-5478C0-1

為使消費者能安心選購本集團的產品與服務，興采針對所提供的每項產品與服務於網站揭露必要性資訊，在所生產的每項產品上，詳列布料成分、原產地、洗燙處理說明等資訊，使消費者能明瞭產品相關資訊，並列有消費者服務專線電話，提供疑問及解答。依織品標示基準，於產品上車縫洗標，標示所提供消費者之各項產品與服務說明，皆符合相關法規。2022 年間本集團無發生違反產品標示法規之情事發生。



2022 Higg Index

TAF 認證
(Taiwan Accreditation
Foundation)bluesign®
Wovens and Knits 梭針織認證bluesign®
Coat 塗層認證GFUN
ISO 9001: -2015GRS
(Global Recycled Standard)OEKO-TEX®
S.Café®, S.Café® ICE-CAFÉ2022 OEKO-TEX®
加工布證書

OEKO-TEX® 布

SINGTEX
ISO 50001: 2018

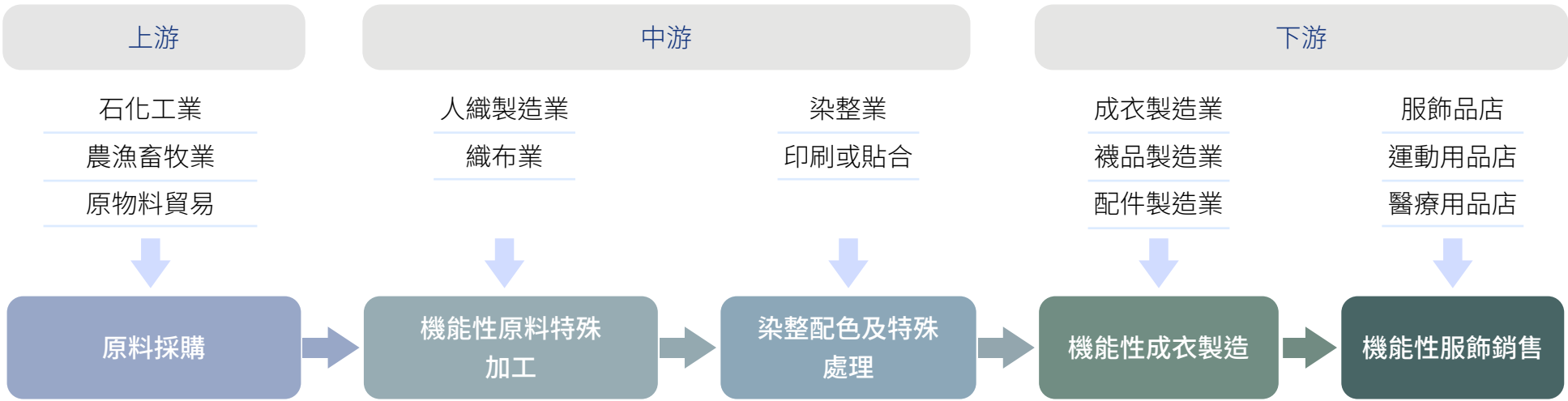
• 客戶隱私與資訊安全

在新興數位科技的發展和應用下，企業導入即可加速轉型步伐，但也連帶產生許多隱患，所以落實企業內的資安防護，已成企業發展的重要課題。為降低資訊安全事件之風險，除機房與網路等基礎建設管理外，另訂定「資訊安全規範」文件，要求公司全體同仁及關係廠商遵守相關規範，並不定期舉辦資訊安全教育訓練，把資安概念落地化至使用者，以打造資訊安全環境，亦防止顧客資料外洩。

除此之外，亦於公司伺服器主機和使用者電腦全面安裝防護軟體，阻擋零時差攻擊、未知惡意軟體攻擊，也持續更新相關的資安設備及軟體，確保防護到位從而保障公司資料安全。故 2022 年間公司無發生資安相關事件及客戶資料外洩之投訴。

3.2 永續供應鏈管理

為落實永續經營的精神，興采與供應商建立長期也穩定的合作關係，期望與供應商共同合作善盡社會責任，以在地採購在地生產為原則，遴選合作夥伴，確保供應鏈之穩定性。興采供應鏈上、中、下游關係圖如右：



• 當地採購

為落實在地採購在地生產原則，本集團及子公司採購皆以國內為主，2022 年國內採購占比為 95.35%，包含委外採購及一般採購，2022 年共與 208 家供應商存在交易往來，詳細如下：

契約種類	採購地區	2020 年		2021 年		2022 年	
		家數	該項採購金額佔 總採購金額比例（%）	家數	該項採購金額佔 總採購金額比例（%）	家數	該項採購金額佔 總採購金額比例（%）
勞務 （委外採購）	國內	55	10.84	43	10.67	49	10.35
財物 （含國內外一般採購）	國內	153	85.79	150	87.11	156	85.00
	國外	6	3.37	4	2.22	3	4.65
總計		214	100%	197	100%	208	100%
說明： 1. 國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（包含：中國大陸、越南等）。							

• 供應商環境評估

興采依循化學品管制規範，遵守化學品 MRSL 及 RSL 管制規範，並挑選符合 bluesign® BSSL V13.0 規範的化學品，並嚴格要求供應商依照化學品管制規範：

- 確認供應商提供之藥劑是否為 bluesign® 認證之藥劑。
- 收集供應商提供的藥劑 SDS、TDS、COA，以中文版為主，英文版為輔。
- 經公司品計組測試符合廠內對抗品測試標準，且符合公司 MRSL、RSL 管制規範，並請廠商提供 bluesign® BSSL V13.0 及 OEKO-TEX® STANDARD 100 測試報告或保證書。
- 於新購危險化學品入廠前，確認供應商是否提供一致的中英文版 SDS，並確認 SDS 符合 GHS 規範要求。
- 於購入的危險化學品容器依規定張貼與包裝內化學品完全一致的中文化學品安全標籤。

本集團面對新供應商篩選依物性達標率、外觀檢驗合格率、交期查驗、價格查驗、配合度查驗、品質異常處理效率等 6 項鑑標準；針對既有之協力廠商與承攬廠商評鑑予考核其品質、交期、價格、配合度及品質異常處理之效率，作為參考之依據。

2023 年度已評鑑前 20 大核心供應商 (2022 年度總採購金額 70% 以上佔比)，評鑑結果均合格，合格比例 100%。本集團工廠化學品中沒有有毒的有害化學品物質且 100% 符合廢水排放許可，將於 2023 年導入「供應商企業社會責任評鑑制度」，落實評鑑供應商之環境、人權、勞工、社會等面向之評鑑。

神采採購評估辦法	
樣品評鑑：提供布料、輔料與包材之供應商。	採購根據供應商的樣品，報價評估選定。
實地評鑑：執行成品、半成品 (未包裝) 委外加工之外包商 (委外成衣廠)。	業務單位提出需求與品保單位討論，品保實地現場評核。 現場評核項目： • 製造設備、生產線配置 (人力與生產流程) • 工作環境 (工作場所整理整頓) • 製造設備規模 (主要相關製造設備充實度) • 適合製作的服裝種類
報價評鑑：行政總務類 - 機器設備、工程、機器維修等之廠商。	採購根據廠商報價，用報價評估選定。

神采供應商評分等級	
A 級：80 分以上	優先採購
B 級：70 ～ 79 分	維持正常採購
C 級：60 ～ 69 分	減量採購

Covid-19 疫情下的機會 - 防疫防護衣

2020 年面對新型冠狀病毒 (COVID-19)，防護衣及隔離衣是保護前線防疫人員的重要裝備，但才發現國內竟然已無工廠生產，政府號召台灣紡織業者全力相挺，迅速轉移產能，來趕工生產防護衣及隔離衣，國家隊儼然成形，協助國內製造防疫物資，半個月生產百萬件防護衣和隔離衣，讓醫護人員在防疫前線戰場上無後顧之憂。

台灣複製了口罩國家隊的經驗，成立防護衣國家隊，神采即刻通過衛生福利部綠色通道，成為紡織防疫國家隊一員之外，更在短時間內取得製造業藥商許可執照、販賣藥商許可執照、衛生福利部第一等級醫療器材許可證以及衛生福利部醫療器材製造優良證明書 (GMP) 及神采 P3 全系列防護衣衛生福利部醫療器材許可證，並接受衛福部委託製作臺灣防護衣最高等級的 P3 防護衣供國內醫療專業人員、防疫人員、機組人員及高接觸風險工作者等使用。

一件 P3 等級防護衣要防血液又要防病毒，表面必須做到滴水不漏，神采還幫長時間穿著的醫護人員解決悶熱問題，除了達到醫療的要求還兼具舒適的感受。神采時尚事業 (股) 專注於客製過程之溝通、設計、製作等設計製作環節的討論，搭配母公司興采集團所研發的創新環保型功能性面料，整合客戶需求與生產供應鏈，提供即時的服務與合理價格的產品，為客戶創造美好的品牌形象與價值，為消費者提供舒適與安全的產品。

神采與聚紡始終以「溫暖人心的事業」為理念，在疫情初期即組成紡織防疫國家隊，讓興采 SINGTEX PROTECTOR® 之防水透濕產品線積極轉型，增加具有個人防護與醫療防護等級的神采個人防護產品 (SINGTEX PROTECTOR® PPE) 研究。

集團 33 年來致力於高階戶外機能布料研究開發，並擁有垂直整合能量。利用興采研發之面料、集團子公司一聚紡股份有限公司之專業防水透濕加工，最後透過熱熔貼條技術防止血液、病毒透過車縫線針孔滲透，所研發出的高端防水透濕 P3 防護衣，讓醫護人員在被周全保護的同時更具有舒適度。



販賣業藥商許可執照



製造業藥商許可執照



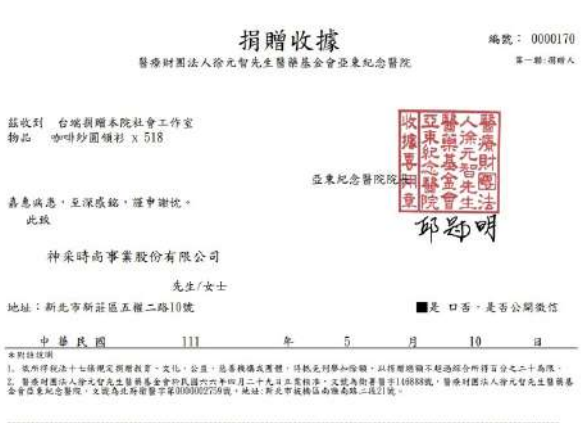
衛生福利部第一等級醫療器材許可證



衛生福利部醫療器材許可證



2022 年 1 月一內政部消防署：捐贈 1,000 件 P1 防護衣與 5,000 件隔離衣予內政部消防署。



2022 年 5 月一亞東紀念醫院：捐贈咖啡圓領衫 518 件予亞東紀念醫院。



2022 年 6 月一草漯消防隊：捐贈 10 件防護衣予草漯消防隊，由新任陳建中分隊長受領，後續將轉交給廣福社區 (疫苗站) 志工人員穿。

將海廢寶特瓶，成為改變世界的一捲紗 - S.Café® Ocean

孕育生命的起源「海洋」

海洋覆蓋地球表面積的 72%，占地球全部水資源的 97.5%，它是我們地球的氣溫調節器也是天然的淨化器，孕育豐富的生物資源，更承載地球的命脈，與最大的碳庫！

根據統計，每年約有 1,270 萬噸的塑膠垃圾流進海洋，幾乎是每分鐘就有一卡車的垃圾被倒進海裡！隨著人類的可持續發展，社會文明進步；一次性使用的塑膠垃圾大量製造、使用、丟棄形成惡性循環，破壞了生態系統並進入了食物鏈，曾幾何時那美麗乾淨的海洋，早已不復見，海洋中塑膠垃圾現存量超過 1.5 億噸，如果再不行動，到了 2050 年，海中的塑料將會比魚多，浮潛、潛水到了海底，悠遊的可能都是寶特瓶！當我們追求更美好生活品質的同時無形中，我們也間接傷害了這片孕育生命萬物的大海，人類製造出的慢性毒藥—塑膠汙染正威脅這片自然生態；近幾年醒目的新聞標題及畫面拍攝報導，可以看到海龜被塑膠纏繞住脖子、鳥類、魚類與海洋哺乳類動物的胃裡滿是塑膠。

該是時候了！我們該採取行動一起來捍衛這片海洋及改善海洋塑膠污染的問題了，除了減少一次性商品的使用，更該從源頭做起，減少垃圾可能流入大海的風險。有鑑於此，興采集團結合了集團的研發能量採取行動，一起來捍衛這片海洋及改善海洋塑膠污染的問題了，除了減少一次性商品的使用，更該從源頭做起，減少垃圾可能流入大海的風險。



「湛。Azure」，是由一群海洋科學家、工程師所組成的團隊。利用自身工作以外的時間，無償投入研發海洋垃圾自動化清潔機具 - 湛鬥機。讓湛鬥機成為垃圾從陸地流入海洋前的最後一道防線。

為了讓湛鬥機收集到的垃圾不只是垃圾，「湛。Azure」特別與興采集團合作，將收到的海廢寶特瓶交給興采，製成 S.Café® Ocean 環保科技海洋咖啡紗。

我們於 2022 年推出新一代的海洋科技咖啡紗，透過淨化海洋，製造出更富有意義的機能性布料，特殊加工製程與專利新穎的組織設計 (STORMFLEECE®, STORMEGA®)，防止紡織品經過洗滌產生的塑膠微粒流入海洋，達成清淨海洋的目的。

S.Café® Ocean 為興采專利技術 S.Café® 第十三代產品，將來自海洋的回收寶特瓶結合咖啡紗技術 (TWI338729)，除減少環境負擔外，更達到異味控制、快乾等效果，不僅將廢棄物重新利用，更是將其性能再進化，升級再造。

興采原即從事機能性的紡織產品的開發、設計、製造及銷售，近五年來更本著愛地球的理念，積極從事環保性紡織產品的開發、生產及研究，目前最主要開發成功及上市的產品為 S.Café® 系列的環保紗、布及成衣，並於台灣建立了經瑞士環保認證 buesign® 的高精密環保染整研發中心，積極推動自有品牌之國際行銷，目前最具國際性的 S.Café® 品牌已廣受歐、美、中國大陸及亞洲地區人的喜愛，全球至少超過 77 個國際品牌指定選用 S.Café® 環保科技咖啡紗。且 S.Café® 環保科技咖啡紗秉持全製程台灣本地製造，除推廣 S.Café® 咖啡紗外，更可提高台灣製造 (MIT) 知名度，達成推廣「精品台灣」的目的。而近幾年針對海洋保育問題所推出的專利產品 STORMFLEECE® 風暴刷毛產品，更受到品牌商的認同與選用，透過平織與刷毛工藝，打造出外層防風防雨淋，內層柔軟溫暖的面料。單層面料即能體現剛柔並濟，取代傳統的針織兩層軟殼 (soft-shell)，製作上減少原料消耗，因其平織結構較針織緊密，減少掉毛與剝離的環境汙染問題，並且有更好的擋風效果以及耐用性。

「湛。Azure」不是撿垃圾的團隊，而是要為大海找回最初的湛藍。世界地球日當天 (4/22)，興采集團與「湛。Azure」舉辦合作意向書簽署儀式，「湛。

Azure」執行長陳思穎於現場展示湛鬥機，也讓興采同仁們體驗湛鬥機操作；更在世界海洋日當天 (6/8)，受邀參與「臺灣湛藍海洋聯盟」於八里造船廠舉辦之海洋垃圾自動化清潔機具—第三代湛鬥機發表會，興采集團與「湛。Azure」讓海廢寶特瓶從這一刻起，轉身成為改變世界的一捲紗。愛護海洋需要你我攜手，一起將正確的觀念帶給家人，推廣給身邊所有的夥伴，「清淨海洋，打造綠色產品，還給海洋一片湛藍。」



04

守護環境 驅動無限可能

守護環境管理揭露	47
4.1 原物料管理	49
4.2 水資源管理	50
4.3 能源管理	52
4.4 溫室氣體管理與污染防治	53
4.5 廢棄物管理	54
專欄 - 循環經濟 - 燃料棒	55

守護環境管理揭露

重大主題：物料	
重大原因	環境永續發展日漸重視，紡織品是否使用環保物料也逐漸成為消費者關注的項目，入廠化學品控管，降低產品存在有害物質風險與後續廢棄物處理造成環境問題。
政策／策略	對於胚布：公司有驗布守則。 包材部分：要可回收的環保材質。
目標與標的	(2020 年比對年) 每年逐步降低製程用水 , 2025 年減少 15% , 2030 年達減少製程用水 30% 以上。 確認每年危險化學品零排放。 預計於 2023 提高環保生質產品比例 30% 以上。 維持每年投入 3% 營收研發環境友善產品。 持續採購環保紗線，使產品維持佔比 85% 以上。
管理評量機制	廠內化學品合規占比 100%。
績效與調整	每年依 ZDHC 新公告 MRSL 版本審視廠內化學品，2022 年與 2021 年比較，已提高 6.98% 使用可再生 (環保) 原料，統計 2022 年度原料採購金額，可再生原料比例 41.29%，非可再生原料比例 58.71%，相較 2021 年可再生原料比例增加 6.98%，非可再生原料比例減少 6.98%。
預防或補救措施	依照 ZDHC MRSL 標準選擇廠內使用化學品，並請供應商定期提供包材的環保證明文件。

重大主題：廢棄物	
重大原因	興采持續關注環保議題，為符合環保法規，響應綠色環保，透過節能減廢達到友善環境，降低對生態環境的衝擊。
政策／策略	首重汙染預防；節省處理成本 善用有限資源；實踐資源回收 鼓勵全員參與；隨手做好環保 承諾持續改善；確保永續經營
目標與標的	短期目標： 2023 年廢棄物有效分類 (分類達成率 98%) 。 中期目標： 源頭減量 (每年減廢 5%) 。 長期目標： 增加再利用率有效降低廢棄物產出量 (3 年增加再利用率 10%)
管理評量機制	以 2022 年各單位產出為基值訂定 2023 年目標上限值每月檢討達成率。
績效與調整	該年度目標達成後次年再另訂定精進管理揭露。
預防或補救措施	預防措施： 1. 減少廢棄物的產生，即減量化。 2. 廢棄物進行分類，即資源化。 3. 對於廢棄物最終處置應妥善處理，即無害化。 補救措施： 1. 確定洩漏廢棄物的類別、數量、發生時間及影響範圍。 2. 對於發生廢棄物洩漏、擴散的現場進行妥散處理。 3. 對於廢棄物影響的區域，應盡可能減少對週邊環境的影響。

重大主題：氣候變遷因素與排放	
重大原因	興采積極落實節能措施，以因應氣候變遷及政府執行之「溫室氣體減量及管理法」相關法規所帶來之衝擊予機會。經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，排放主題對於本集團相對重要。如不進行溫室氣體與排放管理，本集團未來有可能面臨相關法規上的處罰。而盡責的排放管理可降低本集團的成本風險與提高產品在永續議題上的競爭力。
政策／策略	「社會責任、永續發展、邁向國際」 節能減碳以碳中和為目標。
目標與標的	2023 申請 ISO 14064、ISO 14067 本集團溫室氣體排放以 2022 年為基準年。 短期目標： 5 年內減少 5% 的溫室氣體排放。 中期目標： 2030 年前減少 50% 的溫室氣體排放。 - 電力耗用密集度及溫室氣體排放強度至少低於 5%，並逐年減少 1%。 長期目標： 2050 年前各營運據點溫室氣體排放為零。
管理評量機制	- 訂定節能減碳處在集團內部實施季度、年度節能管理考核評比，以推進節能減碳目標達成。 - 依 ISO 14001、ISO 14064-1 及 ISO 50001 內部管理審查程序，每年皆針對排放管理進行 PDCA 之有效性評量。
績效與調整	- 成立「氣候變遷鑑別小組」或完成氣候變遷相關風險與機會分析、氣候相關財務揭露報告。 - 相較於 2020 基準年，本公司 2022 年度溫室氣體排放已降低 3%，符合公司短期目標之設定，未來將持續管理排放議題。
預防或補救措施	- 持續進行耗能源頭盤點，編列預算進行汰舊換新為節能設備、提升整體用電效能。 - 推動 ISO 14001 環境管理系統，有效預防及控制汙染，並提高資源和能源的利用效率。 - 藉由每年檢視整體減碳成效，並擬定排放減量策略，同時持續打造符合綠建築認證的綠色廠房；若減量成效不如預期，本集團亦積極採購再生能源，並尋求相關單位共同溝通與合作。

4.1 原物料管理

興采採購受認證之環保產品，原物料優先採用有 OEKO-TEX STANDARD 100 測試報告或保證書、bluesign® System Substances List (BSSL) v.13.0 測試報告或保證書、符合廠內化學品 MRSL 及 RSL 規範之供應商；化學產品之染料與助劑，優先採用通過環保紡織品驗證標章「bluesign® STANDARD 藍色標誌標準」之產品；環保紗線原料部分，要求供應商擁有 GRS 認證，以化學品，需有 bluesign® 認證，且 SDS 符合 GHS 規範，若有些公司所指定、要求的化學品並非是 bluesign® 認證，本集團將找尋相同功能之化學品，且具 bluesign® 認證之化學品原物料。

2022 年 1 月初至今，公司的自製膜經由自動切邊機裁切下來的膜邊，回收後利用溶解方式變成再生原料後再融入加工物料中使用，其回收再利用的百分比為 0.04(回收再利用的計算公式為：回收量 / 年總用量 *100%)，統計 2022 年度原料採購金額，可再生原料比例 41.29%，非可再生原料比例 58.71%，相較 2021 年可再生原料比例增加 6.98%，非可再生原料比例減少 6.98%。興采 11 月起執行 100% 純 poly 成衣回收，並製成母粒，再製成紗線，PE 膜及紙管，為 100% 回收之物料。

本集團使用之原物料及不可再生物料耗用如右表所示：

原物料名稱	單位	是否可再生	2020 年	2021 年	2022 年
Polyester 聚酯纖維	KG	不可再生	980,915.00	2,854,340.50	1,595,590.00
Nylon 尼龍	KG	不可再生	78,842.00	155,404.50	76,618.00
Polypropylene 聚丙烯纖維	KG	不可再生	5,197.00	38,607.30	27,676.00
Opelon 聚氨酯彈性紗	KG	不可再生	13,439.00	49,065.33	36,282.00
Recycle Opelon 環保聚氨酯彈性紗	KG	可再生	768.00	1,236.40	796.00
Recycle Sstaple Ffibre Yyarn(Sspun Yyarn & Cotton) 環保短纖 & 棉	PKG	可再生	9.00	269.23	95.00
Staple Fibre Yarn 短纖	PKG	不可再生	354.00	215.03	138.00
Other 其他紗種	KG	不可再生	880.00	6,470.30	3,185.00
Recycle Polyester 環保聚酯纖維	KG	可再生	475,734.00	1,509,205.40	998,410.00
Recycle Nylon 環保尼龍	KG	可再生	0	0	5,940.00
Other Recycle 其他環保紗種	KG	可再生	0	0	28,238.00
針織胚布	KG	可再生	1,940,294.00	1,997,345.00	1,870,940.00
平織胚布	碼	可再生	2,659,529.00	3,663,637.00	3,583,320.00
染助劑	KG	不可再生	24,501.985	716,463.75	674,408.06
PE 膜	KG	可再生	449,433.70	459,826.50	971,867.2
紙管	PCS	可再生	103,614.00	303,701.00	303,100
樣布袋	Kg	可再生	87.50	50.00	130.30
雙面膠帶	卷	不可再生	9,608.00	1,592.00	13,100.00
封箱膠帶	卷	不可再生	5,400.00	8,250.00	9,750.00
浪紙	只	可再生	1,245.00	1,738.00	3,580.00
紙箱	只	可再生	5,430.00	8,124.00	9,597.00
打包帶 (黃)	卷	不可再生	1.00	1.00	1.00
木棧板	片	可再生	234.00	343.00	354.00
PP 支架	個	可再生	8,120.00	13,640.00	13,960.00
離型布	碼	可再生	82,015.00	387,333.00	106,160.00
離型紙	碼	可再生	162,730.00	220,184.05	220,902.00
導布	碼	可再生	171,858.00	451,487.00	361,483.00
氣泡布	片	不可再生	5,050.00	7,250.00	8,000.00
夾層紙	Kg	不可再生	0	376.00	0

4.2 水資源管理

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

本集團水資源除民生用水外亦包含製程用水，為水資源中低風險地區，主要用水來源為桃園石門水庫，2022 年取水量共為 481.16 百萬公升，總用水密度為 0.1495，較 2021 年用水密度減少 0.016。

興采集團用水量												
年度	2020 年				2021 年				2022 年			
廠區	觀音廠	聚紡	興采	合計	觀音廠	聚紡	興采	合計	觀音廠	聚紡	興采	合計
取水量 (百萬公升)	358.08	46.41	3.76	408.25	407.71	66.09	2.88	476.68	423.40	53.12	4.64	481.16
排水量 (百萬公升)	305.65	17.63	3.19	326.47	371.83	20.23	2.44	394.50	372.96	24.82	3.94	401.72
耗水量 (百萬公升)	52.43	28.78	0.57	81.78	35.88	45.86	0.44	82.18	50.44	28.30	0.70	79.44
廠內循環用水量 (百萬公升)	10.59	7.20	0	17.79	11.81	7.20	0	19.01	39.99	7.50	0	47.49
水回收再利用率 (%)	2.87	13.43	0	16.30	1.64	9.82	0	11.46	8.62	12.37	0	20.99
組織特定度量 (百萬元)	營業額				營業額				營業額			
組織特定度量值	2,107.818				2,879.693				3,217.811			
用水密度	0.1699	0.0220	0.0017	0.1937	0.1416	0.0230	0.0010	0.1655	0.1316	0.0165	0.0014	0.1495
註： 1. 耗水量 = 取水量 - 排水量。 2. 水回收再利用率 = 廠內循環用水量 /(取水量 + 廠內循環用水量) *100%。 3. 用水密集度計算方式為：取水量 (百萬公升)/ 組織特定度量值 (營業額：百萬元)。 4. 觀音廠水源：地下水井；聚紡水源：自來水；興采水源：自來水												

• 廢污水排放情形

本集團定期水質檢測，可有效控管並穩定排放水之標準。2022 年排放水質化學需氧量 COD 357.4ppm、懸浮固體 SS 為 20.9ppm、真色色度為 141ppm，皆無超出排放標準。

興采實業股份有限公司觀音廠						
檢測項目	2020 年		2021 年		2022 年	
	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
COD	560	382.25	560	375.3	560	357.4
SS	480	23.8	480	18.8	480	20.9
真色色度	0	0	400	115	400	141
備註：真色色度 2021 為 2 月開始計算。						

聚紡股份有限公司						
檢測項目	2020 年		2021 年		2022 年	
	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
COD	560	116.6	560	167.4	560	236.9
SS	480	17.8	480	67.26	480	30.55
真色色度	0	0	400	44	400	75
備註：真色色度 2021 為 2 月開始計算。						

4.3 能源管理

興采主要使用的能源包含電力、柴油、天然氣、蒸氣。2022 年能源耗用量為 211,678.80 千兆焦耳 (GJ)，能源強度為 0.66，能源消耗較 2021 年增加 5,917.34 千兆焦耳 (GJ)，其主要原因為訂單增加。

興采集團能源使用量				
定量指標	單位	2020 年	2021 年	2022 年
電力使用量	度／年	13,629,200	15,601,036	15,097,103
	GJ	49,065.12	56,163.73	54,349.57
柴油使用量	L／年	3,660.48	3,660.48	3,660.48
	GJ	128.65	128.65	128.65
天然氣 (LNG) 使用量	m3	3,716,126	4,465,496	4,696,480
	GJ	124,386.17	149,469.08	157,200.58
契約容量	瓩	1,100	1,300	1,600
蒸氣使用量	噸／年	10,210	10,032	10,410
組織特定度量值	營業額 (萬元)	210,781.8	287,969.3	321,781.1
能源總消耗量	GJ	173,579.94	205,761.46	211,678.80
能源強度	GJ/營業額	0.82	0.71	0.66
說明： 1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。 2. 轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800kcal/L；柴油 8,400kcal/L；天然氣 8,000kcal/m3；1kcal=4.184KJ。				

• 節能成果

本集團致力於節能減碳，基於企業社會責任與永續經營之願景，公司制定相關節能措施，2022 年共減少 509,503.8 度，相當於減少 259.34 公噸 CO2e 的能源耗用量，詳細作為如下：

- 依公司每年能源申報目標，每年節電 1%，共減少 34.00 公噸 CO2e 能源耗用。
- 原一對一定型排煙處理改成一對三定型排煙處理，共減少 54.52 公噸 CO2e 能源耗用。
- 2,158 支 40w 日光燈更換成 19wLED 燈，共減少 12.16 公噸 CO2e 能源耗用。
- 軟水沉水泵浦換成路上抽水泵浦，共減少 5.90 公噸 CO2e 能源耗用。
- 原先設置一台 125HP 的空壓機，新增兩台備用空壓機 (一台 125HP、一台 75HP)，並建立操作 SOP 管制開機時間，新增新型雙段式空壓機 125HP 取代 200HP 容調式空壓機，200HP 容調式空壓機轉為備機；總節省的電力 0.19 公噸 CO2e 能源耗用。

4.4 溫室氣體管理與污染防治

溫室氣排放為全球暖化的主要原因，為因應氣候變遷並積極落實永續經營，興采持續進行溫室氣體盤查，2022 年主要溫室氣排放可分為直接排放與間接排放，直接排放源主要為柴油、蒸氣與天然氣，間接排放原則為外購電力，本報告書不含範疇三之排放，本集團將持續努力，落實環境永續的目標，2022 年溫室氣體排放總量為 16,527.8331 公噸 CO2e，排放強度為 0.0514。

興采集團排放量			
項目	2020 年	2021 年	2022 年
範疇一：直接溫室氣體排 (公噸 CO2e)	6,999.4126	8,408.9388	8,843.4077
範疇二：間接溫室氣體排放 (公噸 CO2e)	6,841.8584	7,940.9273	7,684.4254
總排放量 = 範疇一 + 範疇二 (公噸 CO2e)	13,841.2710	16,349.8661	16,527.8331
組織特定度量值 (營業額 : 萬元)	210,781.8	287,969.3	321,781.1
溫室氣體排放強度	0.0657	0.0568	0.0514
註： 1. 排放係數依經濟部能源局最新公告數據 6.0.4 版 (IPCC 第六次評估報告) 計算。 2. 溫室氣體排放種類：二氧化碳 (CO2)、甲烷 (CH4)、氧化亞氮 (N2O)。 3. 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2020 年電力排放係數 =0.502kgCO2e/kWh。；2021、2022 年電力排放係數 =0.509kgCO2e/kWh 4. 溫室氣體排放強度 = 總排放量 (公噸 CO2e)/ 營業額 (萬元)			

興采遵循政府法令規定、防制空氣污染、維護生活環境及民眾健康，提升員工環保意識，以減少能資源的消耗和廢棄物的產生。2022 年所有氣體排放 100% 符合法規標準，亦無破壞臭氧層物質 (ods) 的排放，空氣污染排放檢測結果如右：

檢測項目	2020 年			2021 年			2022 年		
	排放量 (kg)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放量 (kg)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放量 (kg)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
揮發性有機物 VOCs	233,996.25	120	43.8	200,924.56	120	27.6	247,295.6	120	47
粒狀污染物 TSP	389.62	50	-	382.78	50	-	365.25	50	4
硫氧化物 SOx	4,438.75	100	-	5,692.1	100	-	5,909.69	100	8
氮氧化物 NOx	3,971.65	150	-	4,887.42	150	-	5,074.25	150	34
註： 1. 重大氣體如：氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)、持久性有機污染物 (POP)、揮發性有機化合物 (VOC)、有害空氣污染物 (HAP)、懸浮微粒 (PM) 及其他在相關法規中明訂之氣體排放的標準類別。 2. 因法規僅要求測 VOC，故 2020 年與 2021 年無相關數據，另 2022 年因空汙試車，因此做相關檢測並非常態檢測。									

4.5 廢棄物管理

本集團廢棄物均遵照「廢棄物清理法」及相關規定內容進行貯存記錄，且委託的廠商均依法進行清除與處理廢棄物，均無逸散洩漏等情事，力求減少對環境生態破壞。廠內處理之廢棄物皆依廠內「廢棄物管理辦法」辦理，並交由廢棄物專責人員辦理網路申報，放置於暫存區等待清運，每月將其資料統計後於環保署申報，清運時廠外過磅，廢棄物網站皆有紀錄運送及清除廠商運具 GPS 資訊。本集團之廢棄物管理模式如下表所示：

興采公司廢棄物產生與處理情形					
廢棄物組成成分	有害 / 非有害	現場		離場	
項目		廢棄物的產生 (噸)	處理方式	廢棄物的產生 (噸)	處理方式
D-0803 廢布	非有害	3	移至廢棄物暫存區	127	焚化 (不含能源回收)
D-0899 廢纖維混和物	非有害	0.5	移至廢棄物暫存區	6	焚化 (不含能源回收)
D-1801 生活垃圾	非有害	3	移至廢棄物暫存區	32	焚化 (不含能源回收)
R-0201 廢塑膠 (容器)	非有害	1.5	移至廢棄物暫存區	21	廠商回收後轉賣
R-0906 紡織污泥	非有害	20	移至廢棄物暫存區	219	焚化 (做成輔助燃料)
合計	-	28	-	405	-

聚紡致力於守護環境、節能減廢。以「源頭減量、資源回收」兩大主軸，配合資源永續觀點，提倡源頭減量、資源回收、再使用及再利用等方式，將資源有效循環利用。

在源頭減量的部分，本集團控管各個生產線的廢棄物，丟棄之廢棄物皆須秤重紀錄。並於每月召開減廢會議，公司各單位主管檢討廢棄物產出之數量與內容，並討論是否有心的減費方案可實行。目前聚紡產出之液態溶劑之廢棄物以減少產出，並盡力回收作再次使用，較以往已減少約 50% 之廢棄物產出。

聚紡致力於資源回收、再使用及再利用的推動，每日各單位丟棄之生活垃圾皆有專人於垃圾場輔導並要求資源回收之分類。廢布和廢膜 2/3 付費提供給隆順重新再製作成為燃料棒作為再生能源。紙類廢棄物也交由資源回收廠商回收做為再生紙之原料，減少進焚化廠直接焚燒的廢棄物數量。

聚紡公司廢棄物產生與處理情形					
廢棄物組成成分	有害 / 非有害	現場		離場	
項目		廢棄物的產生 (噸)	處理方式	廢棄物的產生 (噸)	處理方式
B-0399 其他前述化學物質混合物或廢棄容器	有害	1.5	移至廢棄物暫存區	1.0	焚化 (不含能源回收)
C-0301 廢液閃火點小於 60°C (不包含乙醇體積濃度小於 24% 之酒類廢棄物)	有害	4.5	移至廢棄物暫存區	4.0	其他處置作業
C-0399 其他易燃性事業廢棄物混合物	有害	7.5	移至廢棄物暫存區	7.0	焚化 (不含能源回收)
D-0299 廢塑膠混合物	非有害	1.0	移至廢棄物暫存區	0.5	焚化 (不含能源回收)
D-1801 生活垃圾	非有害	2.5	移至廢棄物暫存區	2.0	焚化 (不含能源回收)
R-0701 廢木材	非有害	1.0	移至廢棄物站存區	5.0	其他處置作業
D-0202 廢樹脂	非有害	2.5	移至廢棄物暫存區	2.0	焚化 (不含能源回收)
D-0803 廢布	非有害	2.0	移至廢棄物暫存區	1.0	焚化 (不含能源回收)
R-2503220002 二 甲 基 甲 醯 胺 (DMF) 粗 液	有害	400.0	移至廢棄物暫存區	400.0	再生利用
D-0902 無機性污泥	非有害	1.0	移至廢棄物暫存區	7.0	其他處置作業
合計	-	423.5	-	429.5	-

專欄

循環經濟 - 燃料棒

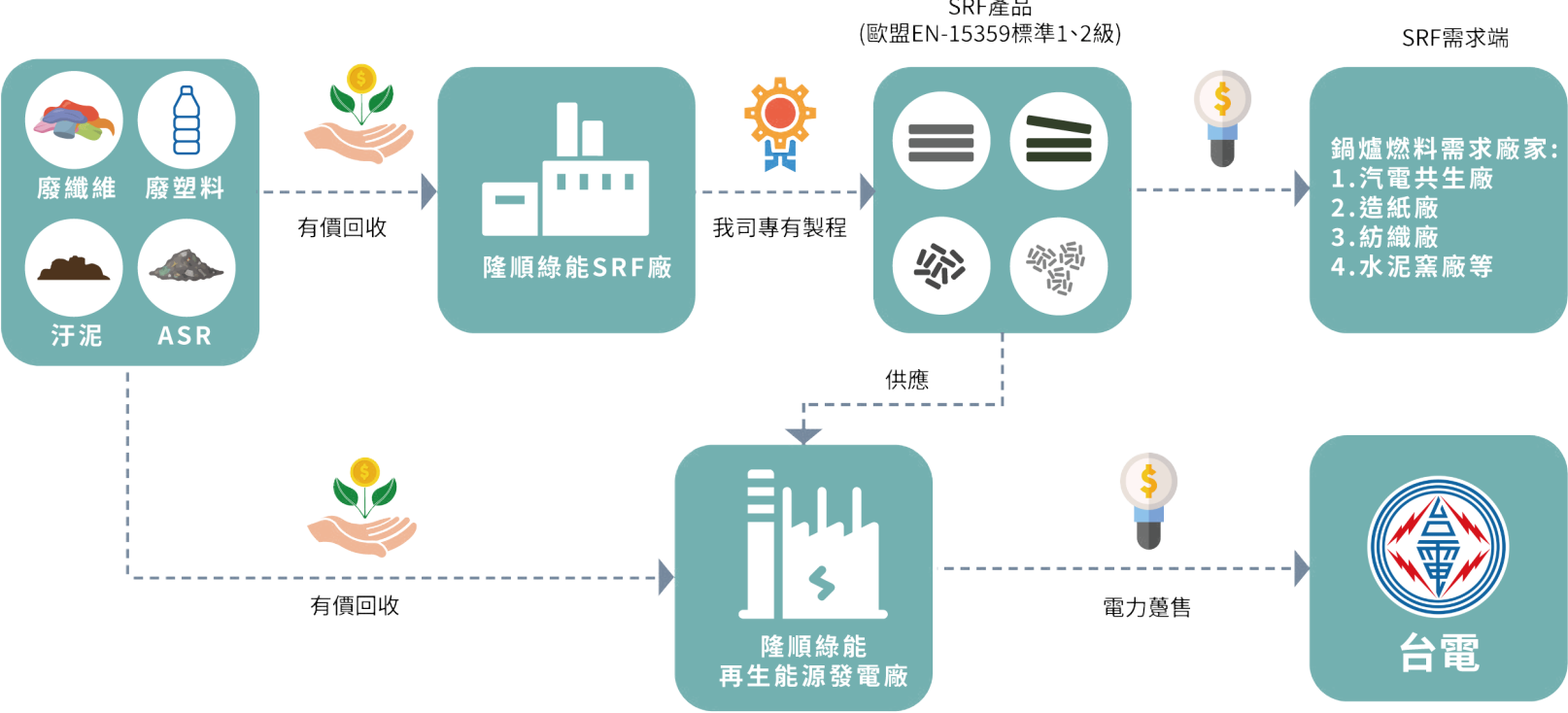
聚紡於 2021 年底開始每月根據產量及暫存區存量之廢棄物，如：廢布、廢膜，提供給順隆，60% 聚紡的工業下腳料重新再製成燃料棒，使用聚紡下腳料製成的燃料棒比使用煤炭燃料成本便宜近 50%、碳排放減少 40%。所產生的 SRF(Solid Recovered Fuel) 燃料棒可提供給紙廠取代原本燃煤的使用。

本集團與隆順簽訂年合約，每月大約提供 3 噸廢棄物給隆順公司，並需額外支付處理費；目前規劃生產之廢棄物中 2/3 給隆順，並佔隆順廢棄物總量之 0.07%，其餘數量依焚化廠處理。

聚紡之廢布與廢膜原本交給焚化廠做焚燒處理，若改制成燃料棒再賣給相關行業，如：造紙業，永豐餘、汽電廠大園汽電供生，以主要燒煤炭之廠商做為輔助燃料，屬於再生能源且增加原料之穩定性與永續性，底渣產出相較煤炭減少 7~15 倍，並可減少 4 倍碳排比。廢棄物再利用，落實循環經濟理念，才能使企業永續發展。

SRF 具有低環境衝擊的特點。經估算，使用 SRF 的環境衝擊約為煤的 1/6 至 1/5，另依歐盟及日本的使用經驗，使用 SRF 產出相同熱量之成本僅為燃煤的 58-79%，應用於廢棄物發電之發電效率可高於 30%，更具能源與經濟效益。

SRF 燃料棒製程



聚紡致力於守護環境、節能減廢。以「源頭減量、資源回收」兩大主軸，配合資源永續觀點，提倡源頭減量、資源回收、再使用及再利用等方式，將資源有效循環利用。

在源頭減量的部分，本集團控管各個生產線的廢棄物，丟棄之廢棄物皆須秤重紀錄。並於每月召開減廢會議，公司各單位主管檢討廢棄物產出之數量與內容，並討論是否有新的減費方案可實行。目前聚紡產出之液態溶劑之廢棄物以減少產出，並盡力回收作再次使用，較以往已減少約 50% 之廢棄物產出，與歷年平均清運費相比，2020 年起每年節省 72 萬元處理費用。

減廢成效的提升，在於集團對資源回收、再使用及再利用的推動，每日各單位丟棄之生活垃圾皆有專人於垃圾場輔導並要求資源回收之分類。廢布和廢膜 2/3 付費提供給隆順重新再製作成為燃料棒作為再生能源。紙類廢棄物也交由資源回收廠商回收做為再生紙之原料，減少進焚化廠直接焚燒的廢棄物數量。



05

凝聚力量 驅動無限可能

幸福職場管理揭露	57
5.1 人才結構	59
5.1.1 進用多元族群員工	59
5.1.2 人才招募與留任	61
5.2 培育與發展	63
5.3 福利與退休制度	65
5.3.1 員工退休制度及實施情形	65
5.3.2 育嬰留停執行情形	65
5.3.3 員工完善福利	65
5.4 職業健康與安全	67
5.5 社會回饋	74
專欄 - 田中馬拉松跑衣回衣再利用	76
專欄 - 興采聖誕二手衣交換市集，幫舊衣服找新主人	77

幸福職場管理揭露

重大主題：勞雇關係	
重大原因	員工是企业最重要的資產，創造幸福職場，增進勞資關係和諧，提高員工認同與向心力，這是興采永續經營最厚實的基礎。
政策／策略	1. 每季辦理勞資會議，透過勞資會議了解員工想法。 2. 提供申訴及建議管道及處理機制，使員工受到不當或不公平待遇或發現權益有受損時能隨時反應，建立暢通之申訴管道。
目標與標的	• 降低勞資爭議發生，維持每年 0% • 降低離職率，5 年內降低至 25%
管理評量機制	1. 透過員工申訴建議管道回覆，確保同仁意見有確實備受理。 2. 勞資爭議發生率，（當年度勞資爭議件數 / 年底員工數） 【勞資爭議定義：指由員工發起至勞工局申請協商案件】 3. 離職率 = 離職人數 / 年底員工數 【離職人數指自請離職，不包含退休、資遣、免職、定期契約到期等原因】
績效與調整	2022 年 • 勞資爭議發生率 0% • 離職率 32.9%
預防或補救措施	1. 勞資爭議發生率紀錄良好，繼續深化勞資關係與溝通管道。 2. 針對離職率高單位主管進行面談，必要時施以相關教育訓練，同時對該部門工作內容及環境進行了解，必要時與員工座談。

重大主題：訓練與教育	
重大原因	興采重視員工技能，唯有提升員工職能，才能在激烈競爭的市場中脫穎而出，希望讓同仁能在這個優質工作舞台發揮所長，與企業共同成長。
政策／策略	針對不同職類需求，舉辦系統化教育訓練建構虛實整合的教育訓練模式，結合線下及線上數位學習 (e-learning) 執行培訓課程及學習服務，提升整體學習成效，培養員工因應環境與市場變動，拓展創新思維。
目標與標的	• 員工受訓普及率 5 年內達每人 6 次課程／年。（參與教育訓練人次／年底員工數）。 • 導入最新 AI 技術訓練，邁向智慧製造新里程，成衣產線、自動排程，提供產業技術與教育訓練。 • 成為紡織及防水透濕相關領域的專業訓練中心。
管理評量機制	定期追蹤執行情形與目標達成狀況。
績效與調整	2022 年 1. 員工受訓普及率每人 4 次課程／年。 2. 課程執行達成率 95%。（實際開課數／預計開課數） 3. 教育訓練滿意度 4.5。（開課課程合計滿意度／開課數）
預防或補救措施	1. 依「集團教育訓練管理辦法」規劃年度訓練計畫，並依「目標管理暨績效考核作業辦法」連結員工年度績效考核及晉升。 2. 申請派外教育訓練，參加外部所舉辦的課程，增進工作職務所需之關鍵技術及核心能力。

重大主題：員工多元化與平等機會	
重大原因	興采致力於提供員工具尊嚴、安全及友善包容的工作環境，我們落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇，並吸納全球人才，建立良好的公司聲譽。
政策／策略	1. 尊重原住民及身心障礙者之工作權益，並落實性別平權，提供各種身分員工公平暢通的晉升管道，讓所有員工都能發揮其潛能。 2. 建立申訴管道，開放員工針對受到不平等待遇時之申訴，以落實公司多元平等政策，保障員工權益。
目標與標的	1. 制定僱用、核薪、晉升、發展、訓練等相關政策及辦法時，應定期檢視內容是否已經考量族群、性別及身心障礙者之權益，以確保多元化及平等待遇。 2. 員工因性別、種族、宗教等因素受到不平等待遇之申訴案件維持 0 件。 3. 保障弱勢族群（包含原住民及身心障礙者）僱用人數符合法定僱用人數。
管理評量機制	1. 每年定期檢視在薪酬、晉升、考核、任用等方面，人人都有公平競爭的機會，無因性別及族群歧視差別對待之現象。 2. 每年定期檢視法定保障弱勢族群（包含原住民及身心障礙者等）僱用人數。
績效與調整	2022 年 • 員工因性別種族宗教等因素受到不平等待遇之申訴案件：0 件。 • 僱用原住民比例：0.8%。 • 僱用身心障礙者比例：1.6%。
預防或補救措施	• 如發生申訴案件，由一級主管成立人評會調查審理。如發生申訴案件應於三個月內調查處理完畢，並給予申訴人完整報告。 • 提高雇用原住民員工人數。 • 定期檢視國家法令及社會趨勢，修訂保障弱勢族群之辦法。

重大主題：職業安全衛生	
重大原因	興采了解永續經營必須遵守安衛法規，落實執行安衛制度，貫徹預知危險，預防傷害疾病。持續改善，降低職災害發生率，才是維持穩定生產不可或缺的要素。
政策／策略	• 嚴格遵守安衛法規，落實執行安衛制度。 • 貫徹預知危險，預防傷害疾病。 • 全員配合積極參與，提升個人安衛認知。 • 持續改善，降低職災害發生率。
目標與標的	短期目標： • 定期檢討勞安衛相關管理辦法（每季檢視一次）。 • 加強勞安法規宣導（各單位每月宣導一次）。 • 檢討個人防護具適用性（呼吸防護具密合度每年檢測一次）。 中長期目標： • 推動職安衛文化，管控作業風險，建立安全的作業環境（新進人員職安教育達成率 100%、同仁安全作業 SOP 教育訓練 100%）。 • 落實員工健康管理，積極預防職業病肇生，促進員工身心靈健康，職場零職災（職醫每年進場諮詢 6 次、作業場所環境檢測每年 2 次、員工健康課程每年 6 次、員工健檢每年 1 次）。
管理評量機制	依教育訓練人次、職災發生次數嚴重率，風險評估改善件數。
績效與調整	2022 年度交通意外事件 1 件，虛驚事件 2 件，現場巡檢缺失改善 12 件。為防止意外發生本集團加強用電安全與注意事項執行宣導、廠外交通事故預防教育訓練、人員職安意識提升，建立人人工安企業文化。
預防或補救措施	2022 年評定為不可接受風險項目共 8 項，主要為交通事故、物壓 / 捲夾、被刺 / 割 / 擦傷、跌倒、感電、墜落 / 滾落、衝撞、其他類別。針對上述傷害主要類別，安全衛生課除了個案事故調查外，皆會評估全廠區相似風險區域平行展開，教育訓練宣導，以避免事故再發，達到相關預防效果。

5.1 人才結構

5.1.1 進用多元族群員工

興采將員工視為最重要的資產及公司永續發展的重要核心，嚴格遵守勞動及人權規範，公平對待與尊重所有員工，提供完整的培育制度，並透過公平的晉升制度刺激員工工作力，為員工與公司創造「雙贏」的職場環境。

本集團憑藉對多元化、包容性和公平性的堅定承諾，我們堅持嚴格遵守我們的反歧視和騷擾政策。對於各族群均公平對待，我們致力於通過實施包容性招聘標準來縮小性別工資差距，確保為各級女性提供和發展培訓機會，鼓勵女性人才擔任領導和高階職位，創造更靈活的育兒假和工作場所，以允許員工平衡工作和個人承諾，且禁止聘用未滿 16 歲之童工從事繁重及危險性工作，與供應商皆不會強迫員工超過工作。並在整個興采集團推廣包容和多元化的文化。

為確實保障員工工作權益，遵守勞動基準法相關法令規定，未來若發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，將會依當地勞動法規之規範，營運變更最短預告期依照勞基法規定：

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

截至 2022 年底，興采集團員工總數為 636 人 (男性 358 人、女性 278 人)，全員皆為正職員工，本集團具有非員工之工作者，主要為餐廳及守衛人員，共 10 人，其中 5 名警衛人員、5 名廚房廚師，與前一年度相較人數無顯著波動。2022 年詳細員工聘雇及性別分布如右表所示：

員工人數概況				
地區	契約類型	女性	男性	總數
台灣	員工數	278	358	636
	正職員工數	278	358	636
	臨時員工數	0	0	0
	無時數保證員工數	0	0	0
註： 1. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人 (台灣為有投勞保之員工)。 2. 正職：簽訂不定期契約之個人。 3. 臨時：簽訂定期契約之個人。 4. 無時數保證：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。				

非員工人數概況		
工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
保全人員	承攬	5
廚師 + 廚工	承攬	5

本集團於徵聘人員時，為強化與地方的和諧關係並使員工工作之穩定性最大化，多以當地地區居民為主。其中，本集團擔任副課級以上主管 100% 為當地居民。近三年員工職別分布如下：

年度			2020 年	2021 年	2022 年
項目／性別		年齡	人數	人數	人數
主管人員	男性	30 歲以下	0	0	2
		30-50 歲	20	26	37
		50 歲以上	31	31	27
	女性	30 歲以下	0	0	1
		30-50 歲	32	40	37
		50 歲以上	14	13	13
主管人員總計			97	110	119
非主管人員	男性	30 歲以下	77	77	114
		30-50 歲	131	153	149
		50 歲以上	26	31	27
	女性	30 歲以下	41	46	61
		30-50 歲	120	125	138
		50 歲以上	32	34	28
非主管人員總計			427	466	517
正職人員總計			524	576	636

註：主管人員定義為副課 (含) 級以上管理職主管。

依「身心障礙者權益保障法第 38 條第 2 項」規定，本集團亦聘用身心障礙人士，以實際行動保障少數與弱勢群體之平等就業權益。我們將持續共同維護並塑造友善的工作環境來引領該產業的發展，並著重增加多元性，使公平成為我們所有實踐、政策和流程的重要基礎。根據我們的反歧視和反騷擾政策，所有員工都必須確保擁有安全和包容的工作環境，免受騷擾和歧視。

我們嚴格的政策允許匿名檢舉所有歧視、騷擾或報復事件。若發現有進行騷擾、歧視或報復負，該員工須面臨紀律處分，可能包括終止僱傭關係。於 2022 年間本集團收受任何歧視之檢舉情事。近三年多元族群員工分布聘用狀況如下表所示：

年度			2020 年	2021 年	2022 年
項目／性別		年齡	人數	人數	人數
外籍人員及 新住民	男性	30 歲以下	56	60	98
		30-50 歲	63	81	84
		50 歲以上	0	0	0
	女性	30 歲以下	3	4	11
		30-50 歲	20	22	25
		50 歲以上	2	2	2
小計 (A)			144	169	220
身心障礙	男性	30 歲以下	2	1	2
		30-50 歲	4	5	5
		50 歲以上	2	2	2
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	2	1	1
		50 歲以上	0	0	0
小計 (B)			10	9	10
原住民	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	0	1	1
		50 歲以上	0	0	0
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	3	4	4
		50 歲以上	0	0	0
小計 (C)			3	5	5
合計 (A)+(B)+(C)			157	183	235

註：身心障礙者權益保障法第 38 條第 2 項規定：「民營事業機構員工總人數在 67 人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之 1，且不得少於 1 人。」

本集團之保全人員皆為委外人員，相關人權教育訓練皆依法規及國際人權公約執行。

5.1.2 人才招募與留任

興采重視人才多樣性，招募也秉持多元性平等原則，不會因其種族，膚色，人種，語言，宗教，年齡，國籍，性別，性傾向，身心狀況或政治立場而有所不同，且除透過一般招募方式外，也透過校園徵才，產學合作，建教合作，暑期實習，紡織專業培訓單位等引進各種不同的優秀人才。同時提供平等就業機會予弱勢族群，並依其需求提供友善的工作時間及環境。

有完善的薪酬待遇制度，無論薪資或福利都提供優於法規的待遇，且秉持同工同酬、性別平等之精神，絕不用其性別、種族、政治立場、婚姻狀況等有所不同而有差別對待。

對於新進人員，依其職務需求所需的學經歷、專業技能、專業資歷、個人表現等為薪酬核定標準。錄取後，公司也定期檢視各層級員工的薪資水準，將視其工作表現逐年調薪及晉升，回饋同仁在工作上的努力，也給予與工作成效相對應之薪酬。有完善的獎金辦法，結合年度目標管理訂有多項獎勵政策，回饋給達成目標的員工。本集團 2022 年年薪酬比例如下：

各職別薪酬比例	人數		總年薪 (新臺幣元)		薪酬比	
	女	男	女	男	女	男
管理職	51	68	44,040,090	70,554,154	0.83	1
非管理職	141	45	67,280,142	21,344,442	1.01	1
直接人員	36	209	10,830,540	69,035,914	0.91	1
間接人員	50	36	22,266,414	18,018,905	0.89	1

註：女性對男性的薪資報酬比率 (年薪比率)：為“該類別女性平均年薪 / 該類別男性平均年薪”。

國家 / 地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之增加比率
臺灣	10.24	2.9%

註：
1. 董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理 / 執行長。
2. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪。
3. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

興采設有透明公開的績效考制度與系統，定期進行員工考核，藉由考核結果，進而了解員工技能，針對不同員工提供合適之培育，提升公司競爭力與組織整體效能。本集團於 2022 年員工接受績效考核之比例如下：

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

本集團任用原則係以學識、品德、能力、經驗、適合該職務或工作為標準，截至 2022 年底，共 296 位新進同仁 (男性 158 人、女性 111 人)，佔員工總人數 43.2%。興采 2022 年正式員工離職率 30.5%。

新進率												
年度	2020 年				2020 年				2020 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	29	5.5	18	3.4	42	7.3	37	6.4	96	15.1	55	8.6
30-50 歲	27	5.2	33	6.3	56	9.7	56	9.7	53	8.3	48	7.5
50 歲以上	15	2.9	40	7.6	9	1.6	18	3.1	9	1.4	8	1.3
合計新進人數	162				218				269			
員工總人數	524				576				636			
總新進率	30.9%				37.8%				42.3%			
說明：												
1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。												
2. 該年齡組男（女）性員工新進率 = 當年該年齡組新進男（女）性人數 / 當年末營運據點總人數。												
3. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。												

離職率												
年度	2020 年				2020 年				2020 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	24	13.1	12	6.6	30	17.6	27	15.9	47	22.5	33	15.8
30-50 歲	42	23	38	20.8	41	24.1	49	28.8	56	26.8	39	18.7
50 歲以上	21	11.5	45	25.1	7	4.1	16	9.4	18	8.6	16	7.7
合計新進人數	183				170				209			
員工總人數	524				576				636			
總離職率	34.9%				29.5%				32.9%			
說明：												
1. 界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。												
2. 該年齡組男 (女) 性員工離職率 = 當年該年齡組離職男 (女) 性人數 / 當年末營運據點總人數。												
3. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。												

5.2 培育與發展

興采集團以企業需求結合個人生涯發展為主要導向，積極推動相關教育訓練，我們也相信『溝通是最好的管理』，興采集團對於維護員工權益，塑造良好工作環境以及建立順暢的溝通管道上不遺餘力，透過上對下或下對上的溝通，瞭解員工的各項需求，也讓員工知道公司目標，凝聚內部共識與文化，期望集團於追求成長獲利的同時，也協助員工與企業同步提升與成長，為員工打造持續學習與成長的環境。

興采集團設置完整「興采學院」，依各項核心職能，分為「新進人員訓練、專業能力訓練、內部講師訓練、核心及管理職能訓練」四大類為公司訓練體系，並於四大體系中結合「工作中學習」、「訓練中學習」及「自我學習」三種模式，規劃深入的培育課程，讓人才的培育更有目標及系統化方向進行，以高標準培育人才。

項目／類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位／性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	68	51	290	227	245	53	113	225
受訓總時數	小時	315.5	54	44	558	150.5	94	210	128
平均受訓總時數	小時／人	16.6	4.2	22	104	40.7	40	35	32
受訓費用	元	96,740	19,740	90,000	63,600	92,000	76,200	52,048	28,800

為鼓勵興采集團現職員工增進專業能力、建置人才資料庫，以因應染二廠未來發展需要，集團擬定「專門技術人員專業證照管理及津貼補助」、「興采集團學生獎助金合作」等項目與辦法，透過補助及獎助學金機制。迄今，本集團同仁取得研發相關：ISO 認證、TAF 認證、bluesign® 認證、職業安全與衛生及集團所需之專門職業及技術高等考試等相關得補助證照；其登錄之相關證照並可供職階晉升考試加分之依據。

在提升員工職能方面，本集團以補助費用方式鼓勵提出個人專業技能外訓進修學習，並依業務需要指派參加外界訓練、研習或交流（含國內、外及大陸地區），汲取外界產學知識，提升及深化員工之專業知能。透過多元化的學習進修，培訓並儲備優秀專業菁英及管理人才。

本集團著重現場操作之專業訓練，女性員工因多擔任辦公室之間接工作，故所需專業訓練項目較少；管理階層因著重於領導、管理能力訓練，故訓練時數較基層主管以下人員低。

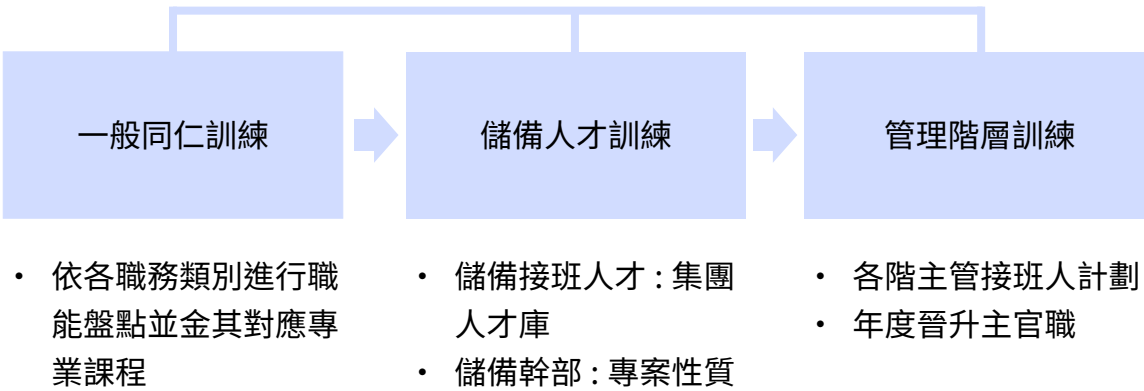
組織層級	高階主管	中階主管	基層人員	新進人員
新人訓練	通識訓練			
	專業基礎訓練			
專業訓練	共同必修			
	專業必修			
	派外訓練			
管理訓練	主管管理訓練			
	專案任務訓練			
	輪調職務			



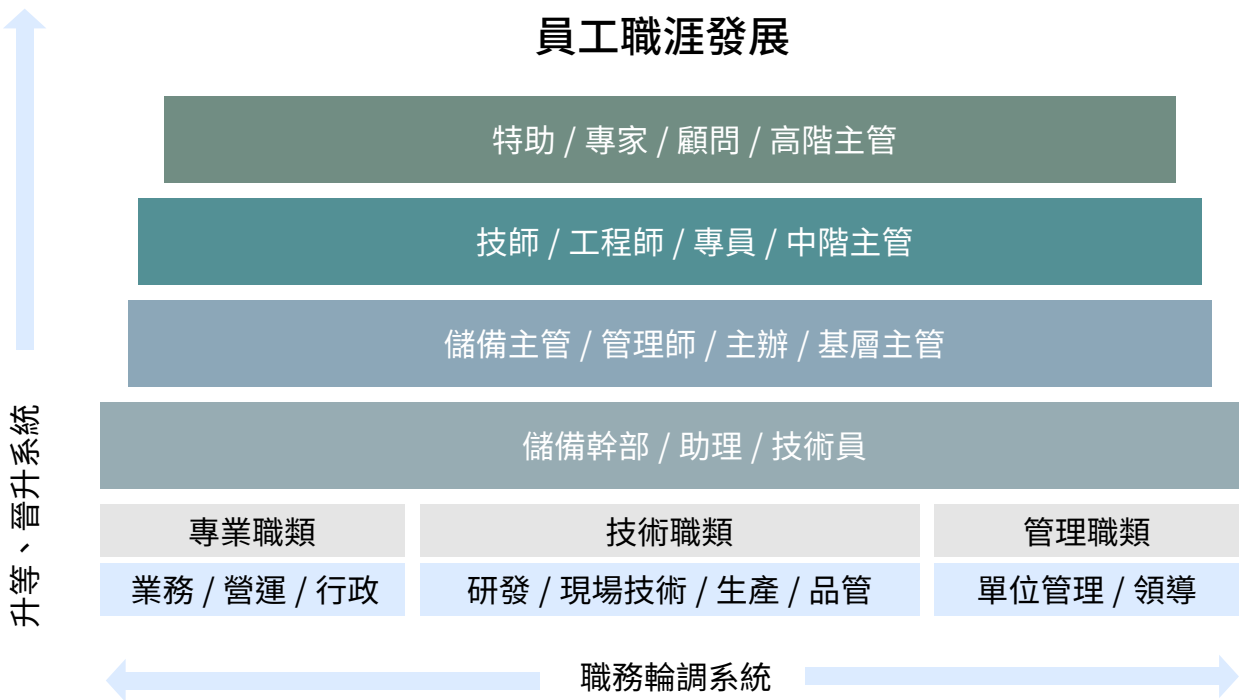
設置完善的興采集團學院

年度教育訓練安排，並規劃更深入的培育課程，以高標準培育人才

人才培育三大類別



員工職涯發展



5.3 福利與退休制度

5.3.1 員工退休制度及實施情形

本集團依規定，提繳每月投保薪資之 6% 至勞保局退休金個人帳戶；同時為繼續選擇適用舊制退休金辦法及仍保有舊制年資之原有員工，按月依法提撥適額之退休準備金至銀行專戶。

5.3.2 育嬰留停執行情形

興采為了讓員工可以安心生育，系遵循「勞動基準法」、「性別工作平等法」之規定實施員工育嬰留職停薪制度，讓同仁能在工作與家庭生活中取得平衡，並於員工留職停薪期滿後，協助安排於原單位與職務任職，更積極協助員工重新融入職場。近三年公司育嬰留停如下所示：

福利設施	2020 年			2021 年			2022 年		
性別 / 合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	16	33	49	14	34	48	13	38	51
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	3	3	1	5	6	1	6	7
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	4	4	1	3	4	1	5	6
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	1	1	1	2	3	1	3	4
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	1	1	0	1	1	1	2	3
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	1	1	0	1	1	1	1	2
當年度育嬰留停復職率 %(D/C)	0%	25%	25%	100%	67%	75%	100%	60%	67%
當年度育嬰留停留任率 %(F/E)	0%	100%	100%	0%	0%	0%	100%	50%	67%

5.3.3 員工完善福利

興采雖然沒有參加工會，為提供優良的職場且優渥的員工福利，設置員工福利委員會，替同仁提供各項福利，如：生日禮金、生育補助、婚喪喜慶補助、員工餐廳等。為達成生活與工作間的平衡，公司設有國內外旅遊補助，讓員工在非工作時期能達到完全放鬆，每年提供免費健康檢查，關懷同仁健康狀況，另提供再進修與教育訓練，讓同仁能不斷精進自身能力，提高自我價值。

截至 2022 年底，訂定《工作規則》，內容涵蓋資遣、獎懲、升遷、健康與安全等議題，不只符合國內法規與國際人權公約的要求，也展現我們維護員工權益的決心。《工作規則》涵蓋的員工比例達 100%。

福利設施	內容與說明
薪資	提供年終獎金與加班費，提高員工工作動力。
補助	針對喜慶、生日、三節、國內外旅遊、生育，提供補助與員工同歡，就喪葬儀式提供慰問金，向家屬致意。
假期	為達成工作與生活間的平衡，提供特休假、婚嫁、產假、陪產假及週休二日，讓同仁在工作之餘也能享受生活。
訓練	針對初入職場的年輕同仁，提供完善新人訓練、在職進修及教育訓練，期許同仁在工作同時能增進自我價值與技能，達成學無止盡的目標。
醫療	為照顧員工健康，公司每年定期員工健康檢查，針對檢查結果異常之同仁，在取得員工同意下進行追蹤輔導，以提升員工健康意識。
其他	公司設有員工餐廳，免費提供員工享用；為提升員工通勤便利性，提供同仁汽、機車停車場，方便同仁使用；另公司設有哺乳室，供有哺集乳需求的女性同仁使用。

員工健康檢查



茹素祈福

興采集團總公司在疫情期間發起「疫起吃素，茹素祈福」活動，提供員工素食午餐，齊心為台灣祈願平息災疫之虞，選擇低碳排放量蔬食，更有益身體健康，同時造福氣候與環境。

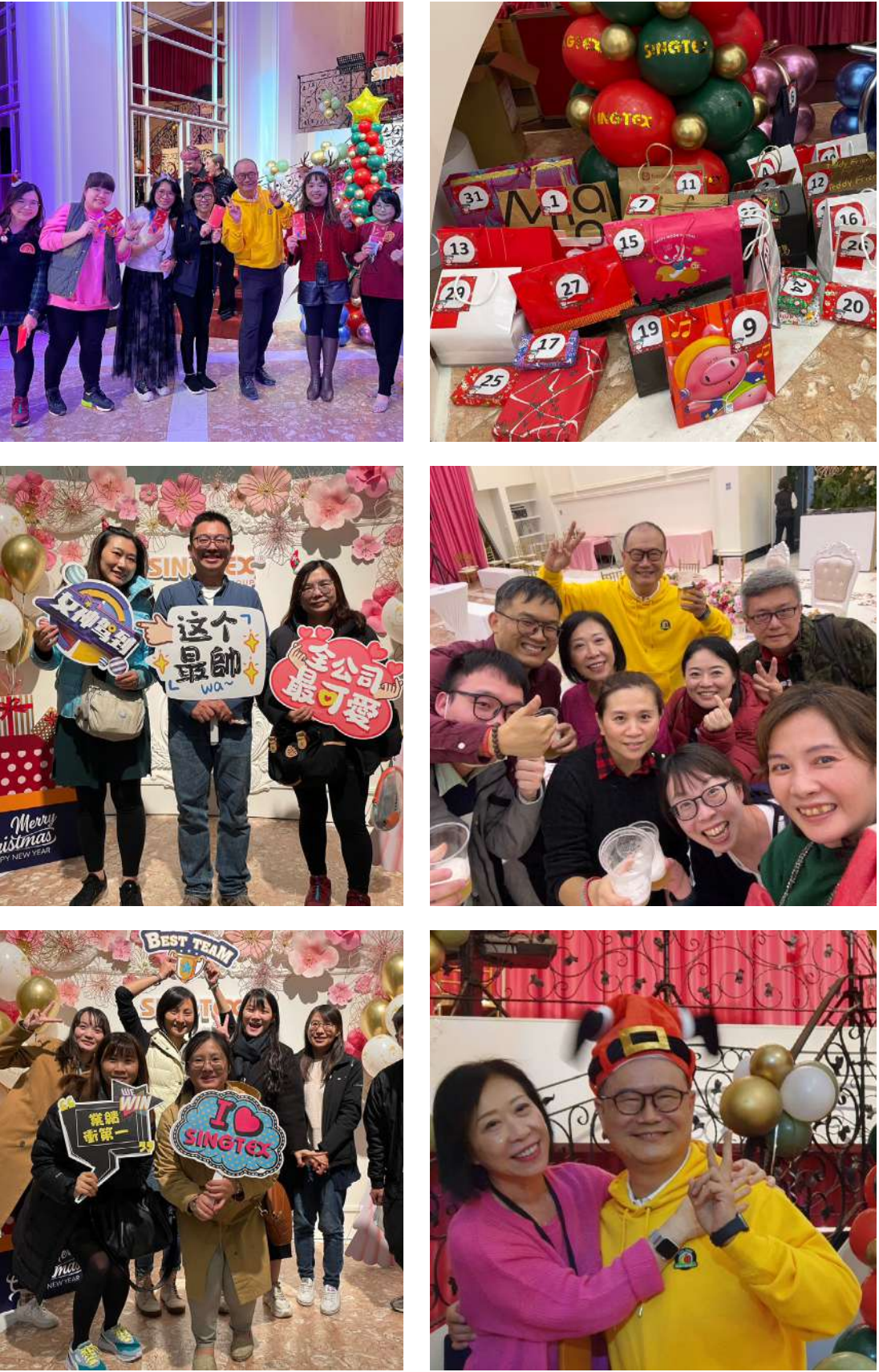


每月慶生

每月慶生壽星一份蛋糕禮物可與家人分享



聖誕晚會抽獎活動



5.4 職業健康與安全

• 職業安全衛生委員會

公司重視工作者之作業環境安全與健康，秉持事前預防、零事故及零災害之精神，依據「職業安全衛生管理辦法」設置職業安全衛生管理單位及專職人員，推行職業安全衛生系統的持續改善，負責擬訂、規劃、督導、推動安全衛生管理事項，依職業災害事故調查與處理辦法，指導有關單位實施及矯正與預防災害措施，預防類似事件再發生，以期降低工作職場危害風險，提升安全衛生管理水準。

職業安全衛生的流程管理必須配合 PDCA 及風險管理這二大基礎，而流程管理是管理的手段，而非管理的目的。職業安全衛生管理的成效，並非由「安衛專職人員」所全部負擔，而是由高階管理階層起負責的，將職業安全衛生管理以流程導向的方法，在將活動及步驟的相互影響管制在合理及預期的結果內，並由人、機、料、法、量等 5 個面向控制風險，整合健康與安全的要求到系統中，持續改善管理相信可以有效的降低傷害的風險，並提高管理的績效。

依據勞動基準法與相關法令訂定「工作規則」，設置甲種職業安全衛生業務主管、乙級管理員、及製造部一級單位另置甲種業務主管共三人，配置足額之安全衛生管理人員，於每季定期召開「職業安全衛生管理委員會」，由董事長擔任主任委員，2022 年安委會委員共 9 人，勞工代表共 4 人，比例達總數之 44%，主要會議係對公司擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調、建議安全衛生相關事項，並依年度自動檢查計畫執行。

1. 為防止本集團所屬各廠房、研究室等各場所發生之職業災害，保障人員安全與健康，依「職業安全衛生法」第 23 條第 1 項及「職業安全衛生管理辦法」第 12 條之 1 規定，訂定「職業安全衛生管理計畫」。
2. 本集團重視員工之工作環境安全與健康，其危害辨識與風險評估範圍，除了廠內外預期有影響之所有衛生安全危害，更包含例行與非例行活動、所有進入廠區之人員（包含承攬商及外包商）。制訂職業安全衛生管理規章、承攬商管理辦法、危害鑑別與風險評估管理辦法、職業災害事故調查與處理辦法等等。

• 員工健康檢查

本集團為保障員工在健康與安全之工作環境，根據作業現場特性，進行工作環境之改善，依據：《勞工健康保護規則》第 3、9、11 條，本廠依法使醫護人員及勞工健康服務相關人員臨場辦理勞工健康服務事項。每年醫生護理師會至現場進行作業危害評估給予建議，噪音區個人防護用具的佩戴，粉塵作業防塵口罩之配戴，加強目視管理標示。

此外，公司針對一般作業之在職員工實施健康檢查與管理，根據不同作業之現場特性提供特殊健康檢查，若發現檢測值異常之同仁，提供健康諮詢及追蹤管理，確保同仁都能安心且安全工作。員工健康檢查人數與費用統計總表請見下頁。

員工健康檢查人數與費用統計總表			
一般健康檢查			
檢查項目	作業經歷、既往病史、生活習慣及自覺症狀之調查		
檢查人數 (人)	405		
檢查費用 (仟元)	76		
特殊健康檢查			
檢查項目	1. 高溫作業勞工作息時間標準所稱之高溫作業。 2. 勞工噪音暴露工作日八小時日時量平均音壓級在八十五分貝以上之噪音作業。 3. 游離輻射作業。 4. 異常氣壓危害預防標準所稱之異常氣壓作業。 5. 鉛中毒預防規則所稱之鉛作業。 6. 四烷基鉛中毒預防規則所稱之四烷基鉛作業。 7. 粉塵危害預防標準所稱之粉塵作業。 8. 有機溶劑中毒預防規則所稱之下列有機溶劑作業： (一) 1,1,2,2- 四氯乙烷。 (二) 四氯化碳。 (三) 二硫化碳。 (四) 三氯乙烯。 (五) 四氯乙烯。 (六) 二甲基甲醯胺。 (七) 正己烷。 9. 製造、處置或使用下列特定化學物質或其重量比 (苯為體積比) 超過百分之一之混合物之作業： (一) 聯苯胺及其鹽類。 (二) 4- 胺基聯苯及其鹽類。 (三) 4- 硝基聯苯及其鹽類。 (四) β - 萘胺及其鹽類。 (五) 二氯聯苯胺及其鹽類。 (六) α - 萘胺及其鹽類。 (七) 鈹及其化合物 (鈹合金時，以鈹之重量比超過百分之三者為限) 。 (八) 氯乙烯。 (九) 2,4- 二異氰酸甲苯或 2,6- 二異氰酸甲苯。 (十) 4,4- 二異氰酸二苯甲烷。 (十一) 二異氰酸異佛爾酮。 (十二) 苯。(108.1.1 起施行) (十三) 石棉 (以處置或使用作業為限) 。 (十四) 鉻酸及其鹽類或重鉻酸及其鹽類。(108.1.1 起施行) (十五) 砷及其化合物。 (十六) 鎘及其化合物。 (十七) 錳及其化合物 (一氧化錳及三氧化錳除外) 。 (十八) 乙基汞化合物。 (十九) 汞及其無機化合物。 (二十) 鎳及其化合物。 (二十一) 甲醛。(108.1.1 起施行) 10. 黃磷之製造、處置或使用作業。 11. 聯吡啶或巴拉刈之製造作業。 12. 製造、處置或使用下列化學物質或其重量比超過百分之五之混合物之作業： (一) 溴丙烷。 (二) 1,3- 丁二烯。(以上已施行) (三) 銻及其化合物 (108.1.1 起施行) 。 13. 其他經中央主管機關指定公告之作業		
檢查人數 (人)	50		
檢查費用 (仟元)	0(政府補助)		
註： 1. 新進之員工須滿一年方可納入體檢。 2. 聚紡 150 人，每人健檢費用 500 元，集團其他公司健檢費用皆為 0 元，除 1 員因年資未滿一年，故支出 1,200 元。			

• 職業病與職業傷害

興采為有效防止職業病與職業災害之發生，管理人員不定期至各單位實施作業環境巡查，同時將勞工安全相關作業規範、各管理系統相關規範及安全資料表公告宣導，隨時供員工閱覽，並舉辦職安講座，進行安衛教育訓練，使員工能更深入了解安全衛生的觀念及知識內化在員工的生活中。

當同仁對工作場所有不安全之疑慮時，於本集團安全衛生工作守則中已明文訂定「執行務務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」，並也制定職業危害與危險狀況之通報流程，使工作者可立即向直屬主管報告。民法第 483-1 條：「受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。」，以及上開職安法、性評法規定，公司負有保護受僱人不受侵害之義務，倘若公司未加以事先預防、事後保護，亦可能構成民法第 184 條第 2 項違反保護他人法律之侵權責任。截至 2022 年，本集團近三年無任何職業病之相關情事發。

2022 年本公司發生了一起被捲夾事故，左手遭受夾傷，導致左側近端肱骨骨折。為避免此類事故再度發生，採取以下改善對策：設置安全線、安全檔版 (連動裝置)、設置緊急停止裝置，並修改落布機作業標準書及中越文版，以明確落布異常處理程序。操作時若發現布有問題，應立即停機並按下停止鈕，停機後再檢查布面；在機台後段檢查布面時，如有異常，則應拉下緊急停止安全線再進行檢查，嚴禁在機台未停止下檢查布面。此外，整理機台時才可拆下檔板作清潔動作，以確保操作人員的安全。

員工職業傷害統計表				
類別	類別	2020 年	2021 年	2022 年
總工時	女性總經歷工時	507,656	493,235	486,292
	男性總經歷工時	599,512	600,066	684,296
	總經歷工時	1,170,168	1,093,301	1,170,588
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人 (次) 數	0	0	0
	男性死亡人 (次) 數	0	0	0
	總計死亡人 (次) 數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人 (次) 數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人 (次) 數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人 (次) 數	0	0	0
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人 (次) 數	0	0	0
	男性總計職業傷害人 (次) 數	0	0	0
	總計職業傷害人 (次) 數	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率 %		0	0	0
嚴重的職業傷害比率 %		0	0	0
可記錄的職業傷害比率 %		7.7	2.7	10.4

註：
1. 職業傷害所造成的死亡比率 =(職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時) *1,000,000。
2. 嚴重的職業傷害比率 = (嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 工作小時) *1,000,000。
3. 可記錄的職業傷害比率 = [可記錄的職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 工作小時] *1,000,000。
4. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。
6.2021 年之職業傷害 2 件皆為被捲夾事件；2022 年之職業傷害 1 件為墜落事件，1 件為靜電爆燃事件，2 件為被捲夾事件。

非員工職業傷害統計表				
類別	類別	2020 年	2021 年	2022 年
總工時	女性總經歷工時	12,000	11,952	12,048
	男性總經歷工時	17,520	17,520	17,520
	總經歷工時	29,520	29,472	29,568
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人 (次) 數	0	0	0
	男性死亡人 (次) 數	0	0	0
	總計死亡人 (次) 數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人 (次) 數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人 (次) 數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人 (次) 數	0	0	0
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人 (次) 數	0	0	0
	男性總計職業傷害人 (次) 數	0	0	0
	總計職業傷害人 (次) 數	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率 %		0	0	0
嚴重的職業傷害比率 %		0	0	0
可記錄的職業傷害比率 %		0	0	0

註：
1. 職業傷害所造成的死亡比率 =(職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時) *1,000,000。
2. 嚴重的職業傷害比率 = [嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 工作小時] *1,000,000。
3. 可記錄的職業傷害比率 = [可記錄的職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 工作小時] *1,000,000。
4. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

• 預防及改善措施

員工健康才是公司最大的資產，健康職場是現今社會重視議題，興采每年定期舉辦職業安全衛生訓練，要求公司所屬同仁應接受職業安全衛生相關教育訓練；設有臨場醫護服務，並定期填寫職災問卷調查，護理師依問卷調查結果與健檢資料彙整後依其風險程度排序排定訪談人員給予諮詢與建議，不定時於 Line 群組發布衛服部疾管署公告公司全體員工，升員工健康安全意識，臨場醫護服務包含：

- 1. 勞工體格（健康）檢查結果之分析與評估、健康管理及資料保存。
- 2. 協助雇主選配勞工從事適當之工作。
- 3. 辦理健康檢查結果異常者之追蹤管理及健康指導。
- 4. 辦理未滿十八歲勞工、有母性健康危害之虞之勞工、職業傷病勞工與職業健康相關高風險勞工之評估及個案管理。
- 5. 職業衛生或職業健康之相關研究報告及傷害、疾病紀錄之保存。
- 6. 勞工之健康教育、衛生指導、身心健康保護、健康促進等措施之策劃及實施。

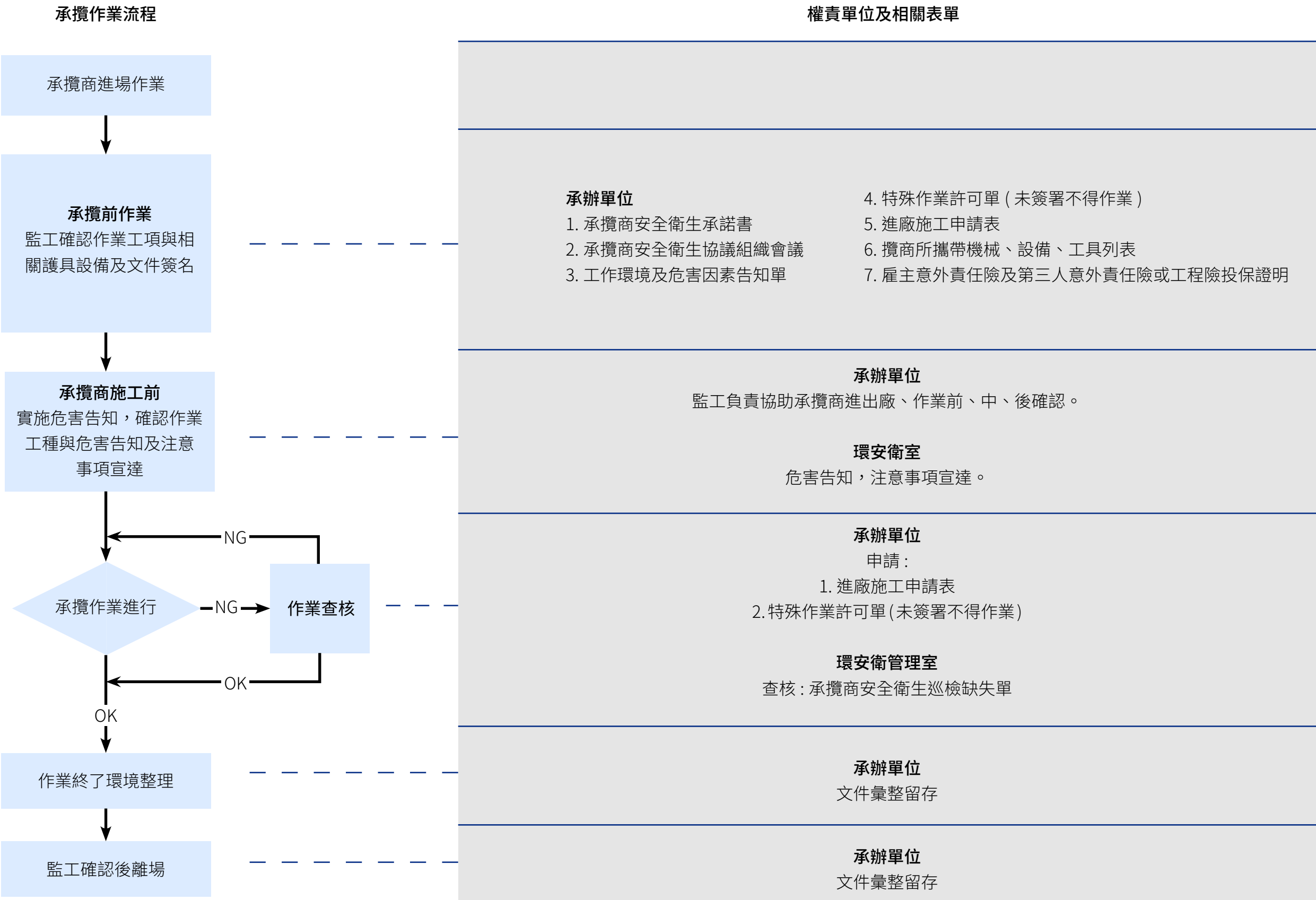
截至 2022 年底訓練統計如下：

職業安全衛生訓練的項目統計		
訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用（新臺幣元）
消防演練	94	1,500
職安人員回訓	4	1,200
缺氧作業主管回訓	2	0
急救人員	6	27,000
急救人員回訓	2	1,200
高壓氣體特定設備操作人員	1	8,000
乙炔熔接作業人員回訓	1	600
第一種壓力容器操作人員回訓	2	1,200
一公噸以上堆高機操作人員回訓	1	600
鍋爐操作人員回訓	1	600
未滿三公噸固定式起重機操作人員回訓	1	600

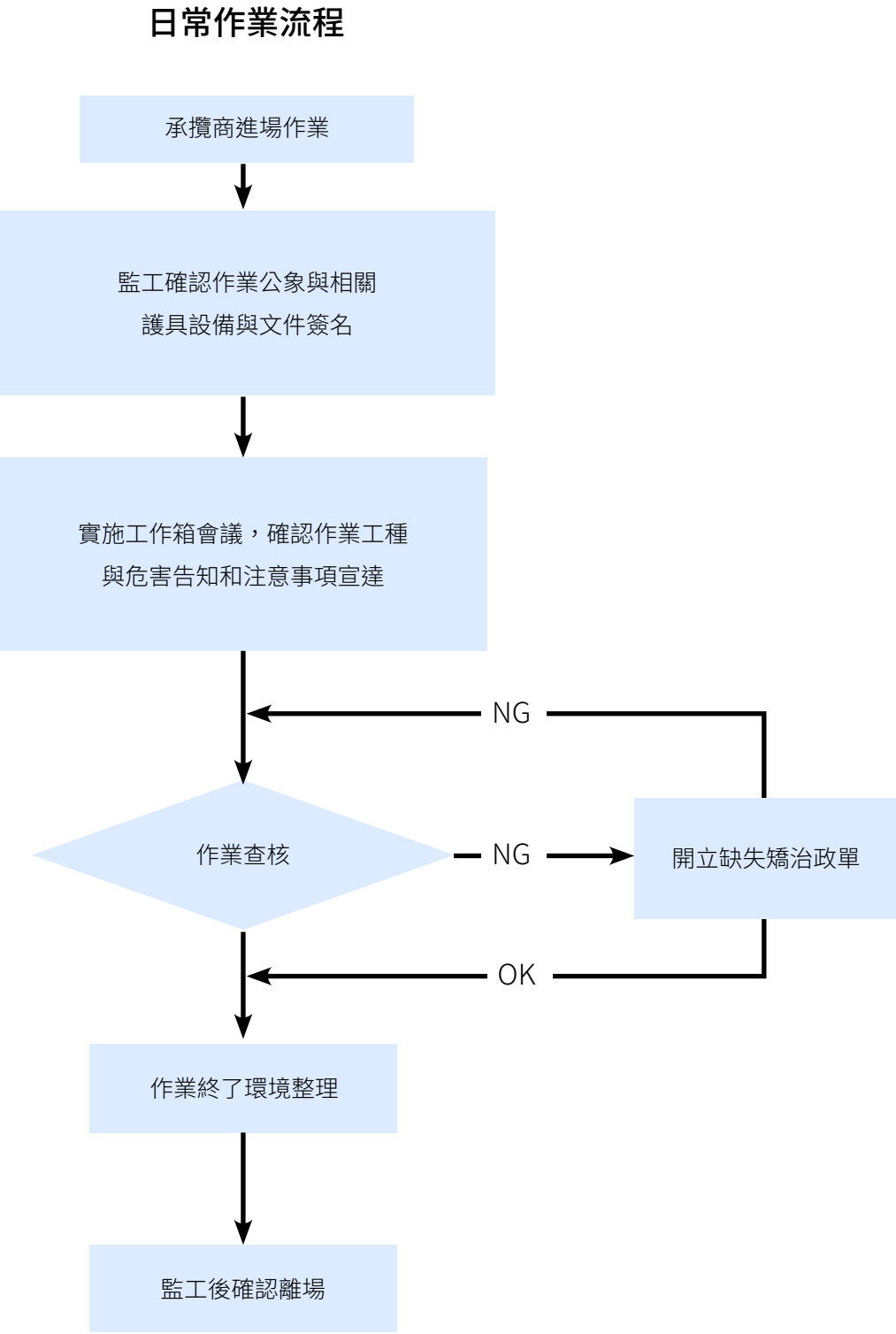
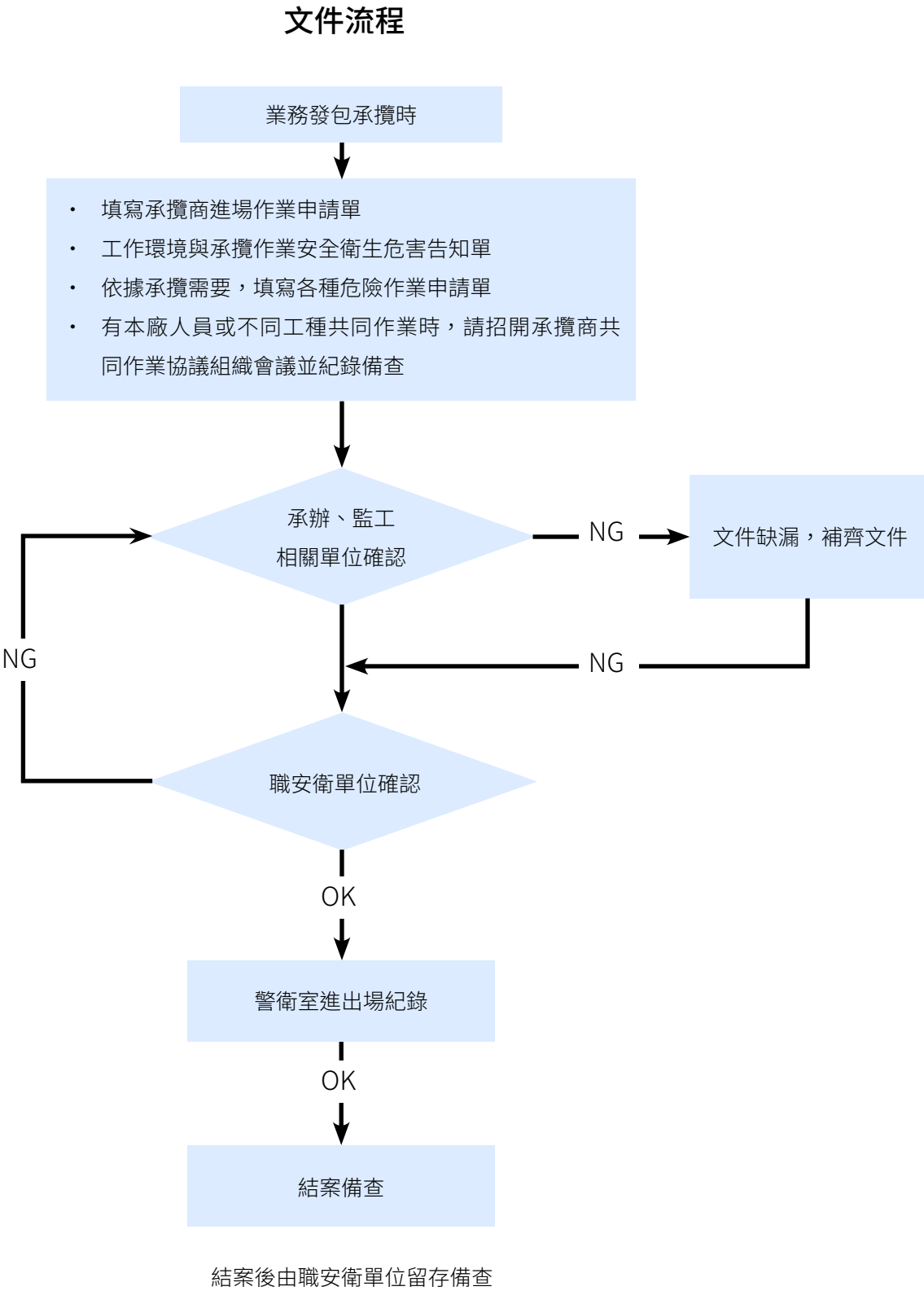
本集團之職業安全衛生管理系統雖未經過認證，但為符合「職業安全衛生法」、「職業安全衛生法施行細則」、「加強職業安全衛生法第二十六條及第二十七條檢查注意事項」等相關職業安全、環保相關法令規範，暨保障本集團員工及各承攬商、再承攬商所僱工作人員安全衛生，特訂定「承攬商管理辦法」，凡所有進入聚紡股份有限公司廠區（含員工宿舍）作業之承攬商及再承攬商之作業人員、工作場所負責人（監工）人員、申請入廠之車輛、機具設備及用電機器、電氣設施、原料、材料、氣體、化學物、建材、各式工具等，接於管轄費維內。

環安衛管理室督導承攬商施工情形，若有違規如：廠內抽菸、未經許可從事特殊作業、未穿戴個人防護具、未完成承攬商入廠程序等，則依本辦法處扣款或於「承攬商安全衛生巡檢缺失單」意見欄位填載進行停工處分。本集團職業安全衛生管理系統所涵蓋的公司員工共 229 人 +211 人（觀音廠）+163 人（總公司）+34 人（神采），包含承攬商之受僱員工，男性 3 人 +3 人（觀音廠），女性 3 人 +2 人（觀音廠）（餐廳、守衛人員），僅排除興采二廠一高階精密染整廠（建廠中）。

• 承攬商入廠作業安全管制流程圖

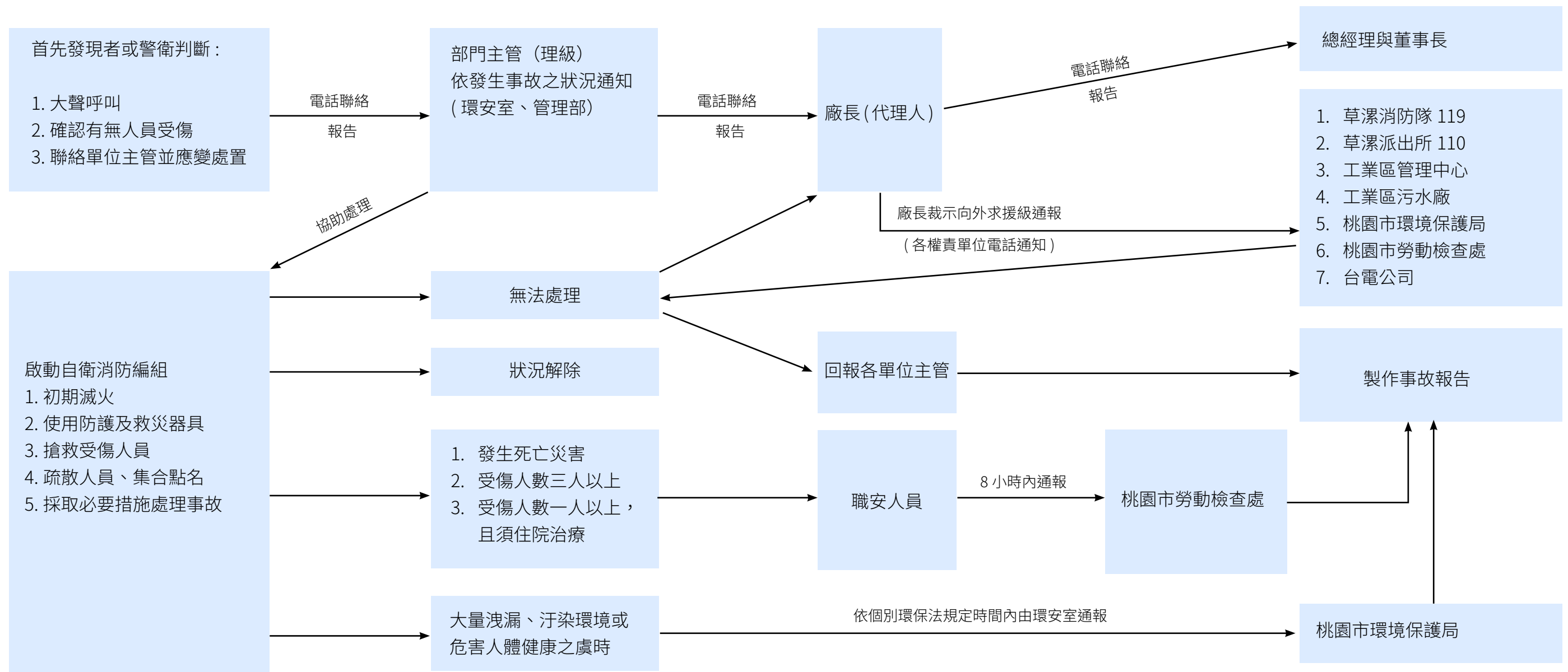


• 承攬商進場作業流程

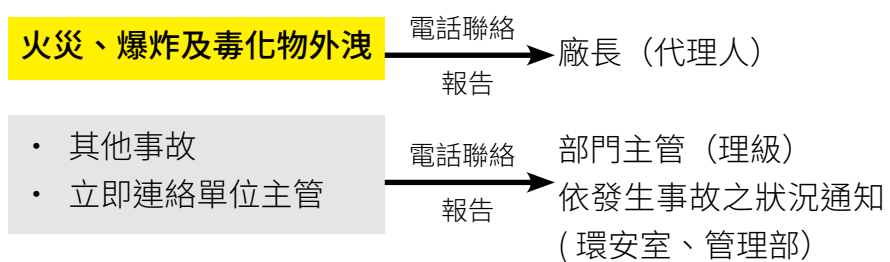


- 聚紡股份有限公司事故緊急通報系統

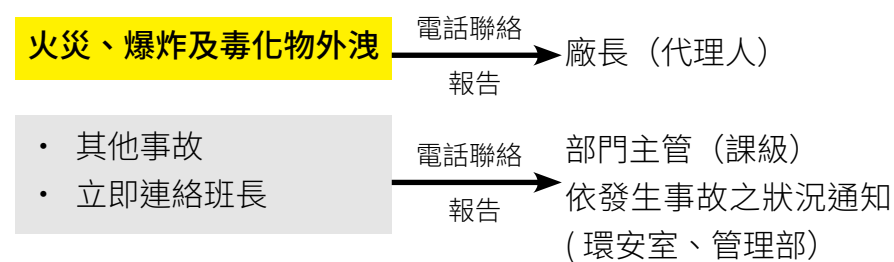
改訂日期：111 年 8 月 25 日 作成單位：環安衛管理室



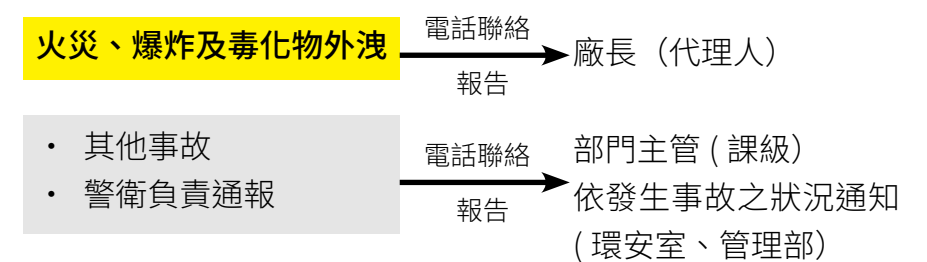
日間出勤日



夜間或其他出勤日



非出勤日



5.5 社會回饋

本集團之子公司聚紡股份有限公司將核心技術之研發留在台灣，目前為止已斥資 22 億元於桃園市觀音工業區投資高端精密染整廠。於 2022 年 12 月 15 日舉行上樑儀式，預計 2023 第二季開始試車，可望增加 200 個工作機會。興采集團在觀音工業區早已有二個生產基地，利用聚紡現有廠區增建，可提升土地使用效率，並充分利用集團在地之資源的多元整合，展現了新時代的造局者領導風範。此次增建一萬兩千坪廠房、用以建置高階精密染整生產線，同時導入工業 4.0 之物聯網、自動化、大數據管理及智慧化等概念，欲以此新廠做為集團之示範工廠，未來複製至海內外其他之廠區，同時引進綠色環保生產技術及設備、並規劃擴大現有太陽能電廠之規模，續深耕及根留台灣的同時，更善盡企業社會責任，繼續朝聯合國永續發展 (SDGs)17 項目標邁進。

興采認為取之於社會，用之於社會，善盡企業社會責任，才能使企業永續經營。本集團關心鄰里環境，位於桃園廠兩廠的觀音樹林里，維持良好關係，並照顧樹林里的弱勢家庭，每天提供獨居老人餐食，於 2009 年來不間斷持續至今，更積極參與社會公益活動，合作辦理樹林里水患自主防災社區、認養工業六路行道樹、提供現貨庫存布給桃園【萱藝新知協會】照顧腦麻協會家庭製作提包並於集團觀光工廠內提供展位，並將他們製作的提包收入 100% 提供腦麻家庭照顧使用等，期望透過各項社會參與活動，為社會貢獻心力。本集團 2022 年社會公益活動如下：

公益活動名稱	金額（新臺幣元）	說明
長期供應獨居老人午餐	164,340/ 年	供應觀音區樹林里獨居老人午餐，目前共有 12 位，每份成本 55 元未稅，每日 12*55=660 元，2022 年共協助 164,340 元。



興采積極推動各項活動，聚紡認養觀音工業區工廠周遭路樹至今已經連續八年，近兩年連同廠房後方大片防風林也列入認養的範疇、於宜蘭進行淨灘活動等。致力於環境復育，期許集團與地球都能永續且生生不息。

• 逗陣來插秧，興采集團「入穀」宜蘭福田！

氣候回暖，節氣來到生機勃勃的春分。春分時節農事正忙，稻農用心的忙著播種插秧。今年是興采集團認養宜蘭稻田的第 12 年，選在春分後一天，陳國欽董事長親自帶領興采、聚紡、神采公司同仁們前往宜蘭全國十大神農獎得主方福在先生的稻田，齊心協力栽下今年的福田秧苗，真實體驗「誰知盤中飧，粒粒皆辛苦」的感受。

稻米是承載著台灣人情感的作物，除了提供國人糧食外，種稻涵養地下水，防止地層下陷；稻田構成農村，提供城市一個溫暖的底護所；稻穗形成景觀，是你我根深蒂固的記憶，極具多重外部價值。然而，稻農的收成由老天決定，往往因為一個天災，整年的辛勞便付之一炬，因此興采集團透過「認養」的方式，與農友一同承擔種植過程中會遇到的挑戰。

興采為支持稻田不休耕，確保農戶能有穩定收入。與宜蘭縣五結鄉農會有機稻產銷班長方福在合作。每年三月時，員工攜家帶眷一同參與插秧，八月時參與收割。收割後的稻米，成為中秋節贈禮分享給興采夥伴。

興采致力於做一個「溫暖人心的事業」，除提供綠色產品、綠色製程之外，同時也兼具關懷社會、公益教育。興采每年約花費新臺幣 21 萬認養有機福田並分送給員工及客戶共 1,988 包米，攜手在地稻農以有機的方式耕種稻米，還給大地最健康的生態。更藉由稻農的指導與帶領，讓下一代親自彎著腰、低下頭，一手一手的種下秧苗，深刻體驗與自然永續共處。



• 台灣好空氣育福田

「羅斯瑪麗・莫羅」樸門農法的創辦人說：「我們從土地獲取的任何資源，最終將歸還更多」。

2022 年興采集團支持贊助「中華國際原生復育協會及行政院農委會、花蓮縣政府富里鄉農會」，於 7 月在花蓮富里舉辦企業回饋贊助稻稈分解菌分送農民活動，目的是希望農民不再焚燒稻稈，500 包分解菌可使用 50 公頃農地，可以減少碳排放 450 公噸 CO₂ 排放，找回原有的新鮮空氣；利用天然分解菌讓稻稈在水田裡自然分解，分解後的養分可以提供農民下一次的耕種，讓種植稻米的產值更好更健康，產生永續的友善耕種循環。

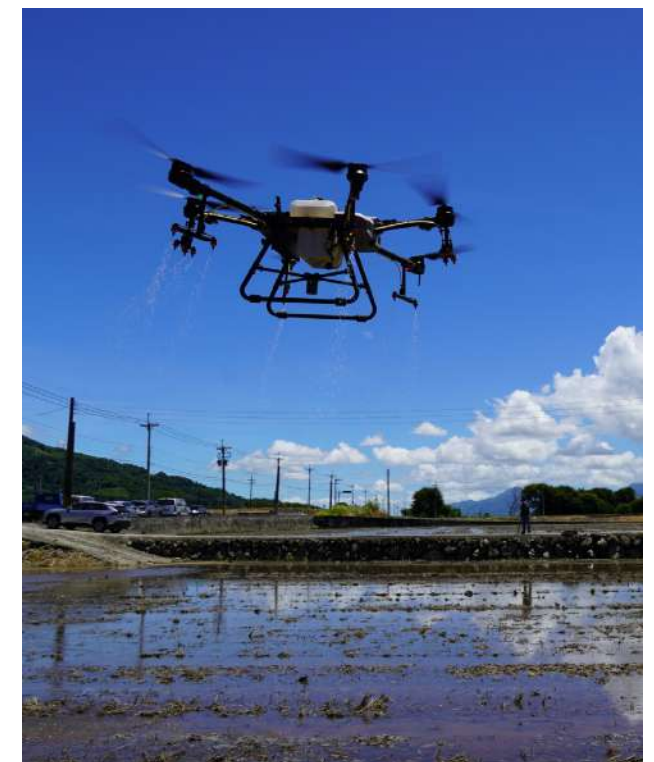
富里鄉為花蓮最南端的鄉鎮，位於土地肥沃的花東縱谷平原中心，擁有豐富的農特產，而得名「富里」，也是台灣知名的米鄉之一，這裡土地連結面積龐大，在休耕期可以利用無人機不浪費的大面積噴灑分解菌。

碳排放是空氣污染物的一種，更精準地說，碳排放泛指溫室氣體排放，包括水蒸氣、二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氟氯碳化物、臭氧等；主要來自於燃燒，因組成以二氧化碳為主，又稱為「碳排放」。雖然大多無色無味，不像 PM_{2.5} 會對人體產生直接影響，卻會使全球暖化的速度加快，助長海平面上升、極端氣候加劇等氣候危機，衝擊您我生活。焚燒出的二氧化碳會讓海洋產生酸化危害，海洋酸化（ocean acidification）指的是海洋吸收大氣中的二氧化碳後，pH 值逐漸降低的趨勢，有約 30% 到 40% 會溶解於海洋、河流和湖泊等水體中，而溶解的二氧化碳中，部分會和水生成碳酸，並電離出氫離子，導致海水的 pH 值降低，酸度升高。

據研究者推測，從 1751 到 1994 年，海洋表層海水的 pH 值從 8.25 降低到了 8.14，表示氫離子濃度幾乎增加了 30%，海洋酸化和其他生物地理化學變化的綜合影響，都有可能破壞海洋生態系統的功能，對很多海洋物種產生危害；大量的二氧化碳進入大氣和海洋，導致大量生物死亡，所有海盆的碳酸鈣沉積物發生溶解。

因此為讓農民從不需要成本的焚燒方式分解稻稈，到願意使用購買分解菌；透過「行動」利用大家、企業的力量身體力行，將購買的分解菌分送宣傳給農友們使用，一起帶出新創精神，為地方創生注入環保永續的「共創」力量，為台灣種下滿滿的「福氣田」。

誠如直貢法王開示：「我們每一個人都很重要，同時也要喚起不同土地的人民，重新連結及珍惜自己的土地，以合作模式連結最大力量，一起守護大地母親。」讓我們一起為守護我們的家園而努力並加入我們！



專欄

田中馬拉松跑衣回收再利用



SINGTEX® REFIT™ 為興采最新的永續循環計畫，將 100% 聚酯纖維之單一素材成衣，與製造過程產生的邊角料，分解、重組、再製成全新的衣服。秉持回收不是收「垃圾」，而是要收「資源」，SINGTEX® REFIT™ 希望能貫徹「紡織品到紡織品永續循環計畫」，把環保理念納入產品設計源頭，將守護地球的決心穿在身上！

SINGTEX® REFIT™ 舊衣回收計畫以 2022 台灣米倉田中馬拉松做為起點，在活動當日已收到 152 件舊跑衣、累積近 400 人參與響應活動，收集不用的舊衣，進行分解、重組，再製成全新的衣服，讓跑者穿著再生的跑衣，參加下一場運動賽事，在奔向終點的同時，也為永續循環奮力向前跑！未來也將與更多路跑賽事合作，期許能將 SINGTEX® REFIT™ 舊衣回收桶，放在全台更多角落。



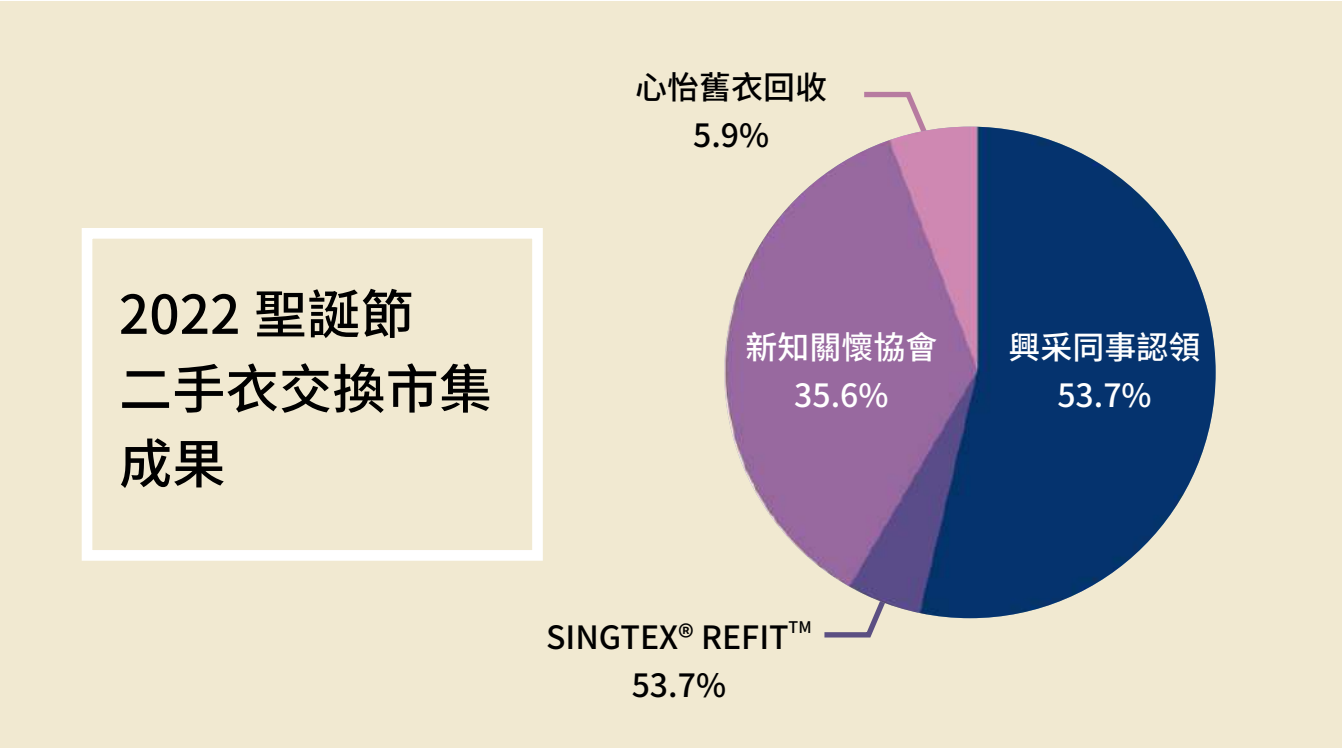
興采已經連續七年提供 S.Café® 環保科技咖啡紗布料製作台灣米倉田中馬拉松的賽事跑衣，布料源自日常生活中的廢棄咖啡渣，經由專利技術添加至纖維，使衣服達到異味控制、抗 UV 以及快乾的效果。今年興采更於田中馬攤位發起「SINGTEX® REFIT™ 紡織品循環計畫」，鼓勵跑者將家中不再穿的 100% 聚酯纖維跑衣，帶至活動會場，交給興采再製成全新的衣服，貫徹「紡織品到紡織品」永續循環計畫！

田中馬主力贊助廠商泰山企業在 2022 田中馬拉松也與興采 S.Café® 咖啡紗合作，希望實現將路跑活動產生的廢棄寶特瓶變成跑衣的期望，鼓勵鄉親及跑友共襄盛舉，將用完的寶特瓶帶回泰山攤位、100% 聚酯纖維舊衣帶到興采攤位，結合泰山寶特瓶及興采 S.Café® 環保科技咖啡紗專利技術，製成明年的田中馬跑衣與泰山制服。把環保理念納入產品設計源頭，將守護地球的決心穿在身上！



興采聖誕二手衣交換市集 - 幫舊衣服找新主人

溫暖的聖誕節是個分享與給予的節日，SINGTEX® REFIT™ 呼應溫暖的聖誕節是個分享與給予的節日，於興采總部 12 月份舉辦了「聖誕二手衣交換市集」活動，幫舊衣服找新主人。邀請興采同事帶上他們家中狀況良好的二手衣，來公司與同事交換與分享，而那些帶來二手衣的人將獲得 VIP 通行證，可以有第一批逛市集的優先權。活動總計共收到 188 件來自 9 個不同部門之二手衣，更邀請興采董事長與副董事長一起共襄盛舉。



在為期三天的活動結束後，共有 101 件衣服找到了新主人，未來它們將在新家中活出第二人生！而剩餘沒被挑選到的衣物，則被分為三個類別：

1. SINGTEX® REFIT™ 永續循環計畫：9 件 100% 聚酯纖維的衣物，被歸入 SINGTEX® REFIT™ 永續循環計畫，將再製成新的衣服。
2. 心怡舊衣回收：62 件。
3. 經過復健的精神障礙學員，藉由參與舊衣回收相關工作（分類整理、義賣回收衣物），來賺取薪資。
4. 萱藝新知關懷協會（腦麻協會）：16 件丹寧衣褲。
5. 16 件丹寧衣褲提供給「萱藝新知關懷協會（腦麻協會）」，協助身障兒或弱勢家庭，學習一技之長，將改造的丹寧包包、小物，販售增加家庭收入，並將環保時尚再生串聯。

首屆興采聖誕二手衣交換市集圓滿落幕，雖然我們都知道 3R(Reuse, Reduce, Recycle) 的重要性，但近期強調「Recycle 回收」區多，而「Reuse 重複利用」及「Reduce 減少廢棄物」，有時會被遺忘，通過此活動，興采希望鼓勵一種「回收之前，先再利用」公司文化。



附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

「*」為重大主題。

使用聲明	本報告書參照 GRI 標準編制，資訊揭露期間為 2022 年度 (2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日)
GRI1 使用	GRI1：基礎 (2021)

編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI2：一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	2.1 關於興采集團	21	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	04	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	04	
2-4	資訊重編	關於本報告書	04	
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	04	
營運活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 關於興采集團	21	
2-7	員工	5.1.1 進用多元族群員工	59	
2-8	非員工的工作者	5.1.1 進用多元族群員工	59	
治理				
2-9	治理結構及組成	2.3 公司治理	28	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3 公司治理	28	
2-11	最高治理單位的主席	2.3 公司治理	28	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.3 公司治理	28	
2-13	衝擊管理的負責人	2.3 公司治理	28	
2-14	最高治理單位於永續報告書的角色	2.3 公司治理	28	
2-15	利益衝突溝通關鍵重大事件	2.3 公司治理	28	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.3 公司治理	28	

2-17	最高治理單位的群體智識	2.3 公司治理	28	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.3 公司治理	28	
2-19	薪酬政策	2.3 公司治理	28	
2-20	薪酬決定流程	2.3 公司治理	28	
2-21	年度總薪酬比率	5.1.1 進用多元族群員工	59	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	05	
2-23	政策承諾	1.1 永續承諾	11	
2-24	納入政策承諾	1.1 永續承諾	11	
2-25	補救面衝擊的程序	1.1 永續承諾	11	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.5 法規遵循	36	
2-24	法規遵循	2.5 法規遵循	36	
2-28	公協會的會員資格	2.1 關於興采集團	21	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議和方針	1.2 利害關係人	36	
2-30	團體協約	5.3.3 員工完善福利	65	
GRI3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別	14	
3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑑別	14	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
特定主題準則：200 系列經濟面					
★ 經濟績效					
GRI3 經濟績效管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	誠信治理管理揭露	20	
GRI201 經濟績效主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運績效	27	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.4 風險管理	34	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.3.1 員工退休制度及實施情形	65	
	201-4	取自政府之財務補助	2.2 營運績效	27	

市場地位					
GRI202 市場地位主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.1.2 人才招聘與留任	61	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.1 進用多元族群員工	59	
間接經濟衝擊					
GRI203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.5 社會回饋	74	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.5 社會回饋	74	
採購實務					
GRI204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.1 原物料管理	49	
反貪腐					
GRI205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.5 法規遵循	36	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.5 法規遵循	36	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.5 法規遵循	36	
反競爭行為					
GRI206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.5 法規遵循	36	
稅務					
GRI207 稅務主題揭露 2019	207-1	稅務方針	2.5 法規遵循	36	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.5 法規遵循	36	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.5 法規遵循	36	
	207-4	國別報告	2.5 法規遵循	36	
特定主題準則：300 系列環境面					
★ 物料					
GRI3 物料管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	守護環境管理揭露	47	
GRI301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.1 原物料管理	49	
	301-1	使用的可再生物料	4.1 原物料管理	49	
	301-1	回收產品及其包材	4.1 原物料管理	49	
能源					

GRI302 能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理	52	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.3 能源管理	52	
	302-3	能源密集度	4.3 能源管理	52	
	302-4	減少能源消耗	4.3 能源管理	52	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.3 能源管理	52	
水與放流水					
GRI303 水與放流水主題揭露 2018	302-1	共享水資源之相互影響	4.2 水資源管理	50	
	302-2	與排水相關衝擊的管理	4.2 水資源管理	50	
	302-3	取水量	4.2 水資源管理	50	
	302-4	排水量	4.2 水資源管理	50	
	302-5	耗水量	4.2 水資源管理	50	
★ 排放					
GRI3 排放管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	守護環境管理揭露	47	
GRI305 排放主題揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體管理與污染防治	53	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體管理與污染防治	53	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體管理與污染防治	53	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.4 溫室氣體管理與污染防治	53	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.4 溫室氣體管理與污染防治	53	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	4.4 溫室氣體管理與污染防治	53	
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	4.4 溫室氣體管理與污染防治	53	
★ 廢棄物					
GRI3 廢棄物管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	守護環境管理揭露	47	
GRI306 廢棄物主題揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.5 廢棄物管理	54	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5 廢棄物管理	54	
	306-3	廢棄物的產生	4.5 廢棄物管理	54	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.5 廢棄物管理	54	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.5 廢棄物管理	54	

* 供應商環境評估					
GRI3 供應商環境評估 管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	創新設計管理揭露	38	
GRI308 供應商環境評估 主題揭露 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.1 原物料管理	49	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.1 原物料管理	49	
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)					
* 勞雇關係					
GRI3 勞雇關係管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	幸福職場管理揭露	57	
GRI401 勞雇關係主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.1 進用多元族群員工	59	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.1.1 進用多元族群員工	59	
	401-3	育嬰假	5.3.2 育嬰留停執行情形	65	
勞資關係					
GRI402 勞資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.1.1 進用多元族群員工	59	
* 職業安全衛生					
GRI3 職業安全衛生管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	幸福職場管理揭露	57	
GRI403 職業安全衛生主題揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 職業健康與安全	67	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.4 職業健康與安全	67	
	403-3	職業健康服務	5.4 職業健康與安全	67	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 職業健康與安全	67	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 職業健康與安全	67	
	403-6	工作者健康促進	5.4 職業健康與安全	67	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4 職業健康與安全	67	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 職業健康與安全	67	
	403-9	職業傷害	5.4 職業健康與安全	67	
	403-10	職業病	5.4 職業健康與安全	67	

* 訓練與教育					
GRI3 訓練與教育管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	幸福職場管理揭露	57	
GRI404 訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 培育與發展	63	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 培育與發展	63	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1.1 進用多元族群員工	59	
* 員工多元化與平等機會					
GRI3 員工多元化與平等機會管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	幸福職場管理揭露	57	
GRI405 員工多元化與平等機會主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1.1 進用多元族群員工	59	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.1.1 進用多元族群員工	59	
不歧視					
GRI406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.5 法規遵循	36	
結社自由與團體協商					
GRI407 結社自由與團體協商主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	2.5 法規遵循	36	
童工					
GRI408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1.1 進用多元族群員工	59	
強迫或強制勞動					
GRI409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.5 法規遵循	36	
保全實務					
GRI410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	5.1.1 進用多元族群員工	59	
原住民權利					
GRI411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5.1.1 進用多元族群員工	59	

當地社區					
GRI413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.5 社會回饋	74	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.5 社會回饋	74	
* 供應商社會評估					
GRI3 供應商社會評估 管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	創新設計管理揭露	38	
GRI414 供應商社會評估 主題揭露 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.1 原物料管理	49	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.1 原物料管理	49	
公共政策					
GRI415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	2.2 營運績效	27	
顧客健康與安全					
GRI416 顧客健康與安全 主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.1 顧客服務管理	39	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1 顧客服務管理	39	
行銷與標示					
GRI417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.1 顧客服務管理	39	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	3.1 顧客服務管理	39	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.1 顧客服務管理	39	
客戶隱私					
GRI418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.1 顧客服務管理	39	
自訂永續主題					
* 產品中的化學物質管理					
GRI3 公司治理管理揭露	3-3	重大主題管理	創新設計管理揭露	38	

附錄二：SASB 永續會計準則對照表

依循 SASB 永續會計準則，根據本集團業務屬性選定「Apparel，Accessories & Footwear」作為指標揭露項目。

主題	指標代碼	揭露指標	性質	對應章節	頁碼	省略 / 備註
產品中的化學物質管理	CG-AA-250a.1	討論保持遵守限制物質法規的流程	討論與分析	4.1 原物料管理	49	
	CG-AA-250a.2	討論評估和管理與產品中的化學品相關的風險和 / 或危害的流程	討論與分析	4.1 原物料管理	49	
供應鏈中的環境影響	CG-AA-430a.1	一級供應商設施和一級以上供應商設施符合廢水排放許可證和 / 或契約協定的百分比	量化 (%)	4.1 原物料管理	49	
	CG-AA-430a.2	一級供應商設施和一級以上供應商設施完成永續服裝聯盟 Higg 設施環境模塊 (Higg FEM) 評估或同等環境數據評估的百分比	量化 (%)	-	-	不適用，本公司採購辦法並未規定須評估供應商是否完成完成 Higg FEM，亦無法查詢供應商是否符合
供應鏈中的勞動條件	CG-AA-430b.1	一級供應商設施和一級以上供應商設施已根據《勞動行為準則》進行稽核的百分比，協力廠商審計員進行的總稽核百分比	量化 (%)	-	-	將於 2023 年揭露
	CG-AA-430b.2	供應商勞工行為準則審核的優先不合格率和相關糾正措施率	量化 (速度)	-	-	將於 2023 年揭露
	CG-AA-430b.3	描述供應鏈中最大的勞動力和環境、健康和​​安全風險	討論與分析	-	-	目前無相關資料
原物料採購	CG-AA-440a.1	優先原材料清單；對於每個優先原材料：最可能威脅採購的環境和 / 或社會因素，討論與環境和 / 或者社會因素相關的商業風險和 / 或機會，以及解決商業風險和機會的管理策略	討論與分析	4.1 原物料管理	49	
	CG-AA-440a.2	按資料購買的優先原材料數量，以及按標準證明符合協力廠商環境和 / 或社會標準的各優先原材料的數量	量化 (噸 /t)	4.1 原物料管理	49	

指標代碼	揭露指標	性質	對應章節	頁碼	省略 / 備註
RR-ST-000.A	一級供應商及二級供應商總數	量化 (數量)	4.1 原物料管理	49	

附錄三、上市櫃公司氣候相關資訊揭露

項目	對應章節	頁碼	省略 / 備註
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	2.4 風險管理	34	
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期) 。	2.4 風險管理	34	
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2.4 風險管理	34	
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	2.4 風險管理	34	
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。	2.4 風險管理	34	
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。	2.4 風險管理	34	
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	-	不揭露
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。	2.4 風險管理	34	
9. 溫室氣體盤查及確信情形。	2.4 風險管理	34	

附錄四：聯合國永續發展目標 (SDGs) 對照表

項次	永續發展目標	對應章節	頁碼
目標 2	消除飢餓，達成糧食安全，改善營養及促進永續農業	5.5 社會回饋	74
目標 4	確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終生學習	5.2 培育與發展	63
目標 5	實現性別平等，並賦予婦女權力	2.3.1 董事會 5.3.2 育嬰留停執行情形 5.3.3. 員工完善福利	29 65 65
目標 6	確保所有人都能享有水及衛生及其永續管理	4.2 水資源管理	50
目標 7	確保所有的人都可取得負擔得起、可靠的、永續的，及現代的能源	4.3 能源管理	52
目標 8	促進包容且永續的經濟成長，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作	5.2 培育與發展	63
目標 10	減少國內及國家間不平等	5.1.1 進用多元族群員工	59
目標 12	確保永續消費及生產模式	3.1 顧客服務管理	39
目標 13	採取緊急行動應對氣候變化及其影響	2.1 關於興采集團 5.5 社會回饋	21 74

目標 14	保育及永續利用海洋與海洋資源，以確保永續發展	專欄 - 將海廢寶特瓶，成為改變世界的 - 捲 紗 -S.Café® Ocean	45
目標 15	保護、維護及促進領地生態系統的永續使用，永續的管理森林，對抗沙漠化，終止及逆轉土地劣化，並遏止生物多樣性的喪失	5.5 社會回饋	74
目標 16	促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有階層建立有效的、負責的且包容的制度	1.2.2 利害關係人溝通管道 2.5 法規遵循	12 36
目標 17	強化永續發展執行方法及活化永續發展全球夥伴關係	3.2 永續供應鏈管理	42