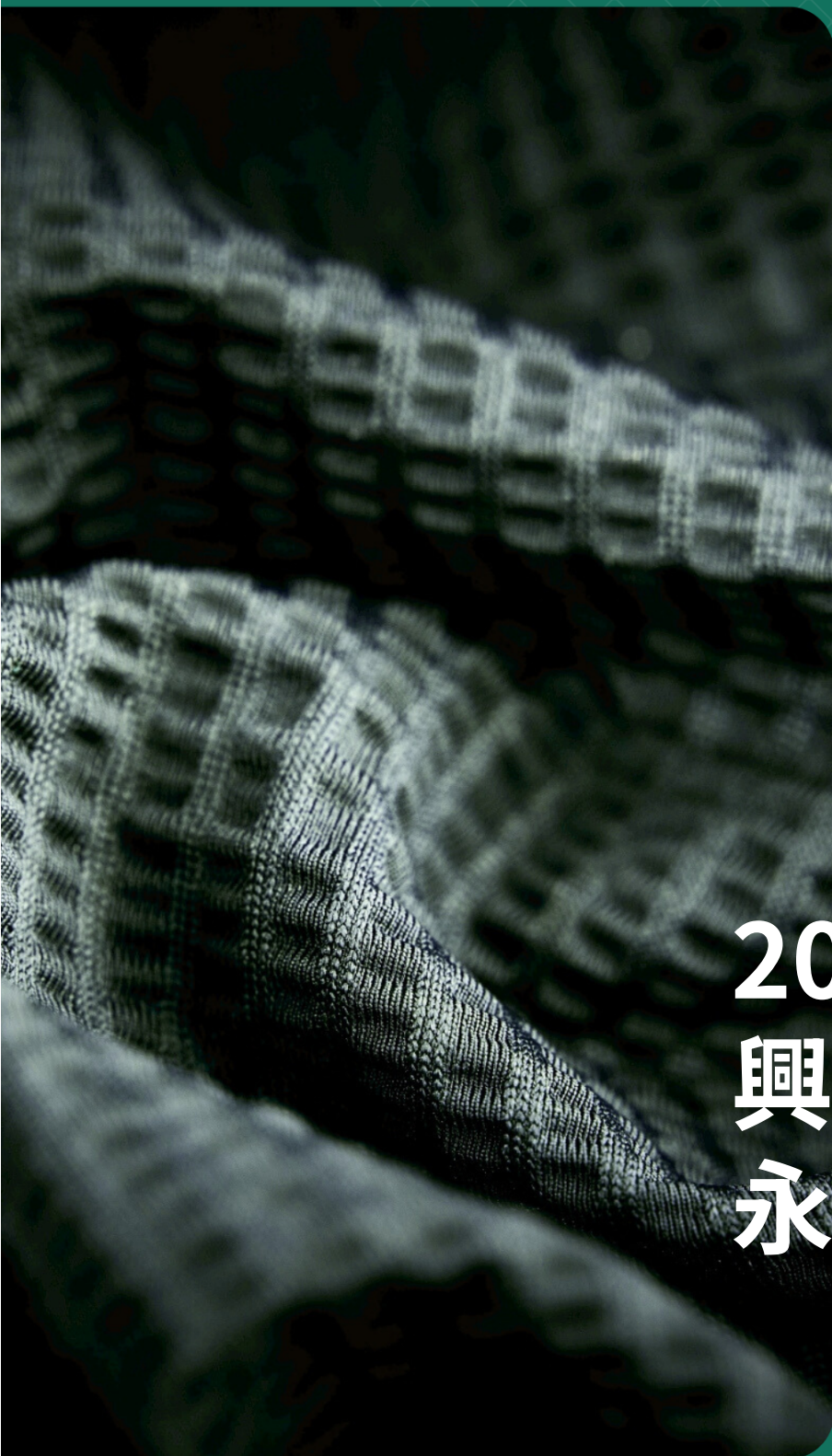




**2024
興采集團
永續報告書**

目錄

關於報告書	4
董事長的話	6
永續承諾	8
重大主題與利害關係人	10

1. 誠信治理

1.1 營運績效	18
1.2 公司治理	19
1.3 風險管理	22
1.4 法規遵循	24

2. 創新研發

2.1 技術創新	28
2.2 服務管理	30
2.3 供應鏈管理	31

3. 守護環境

守護環境管理目標揭露	34
3.1 原物料管理	37
3.2 水資源管理	38
3.3 能源管理	40
3.4 溫室氣體管理與污染防治	42
3.5 廢棄物管理	43

4. 凝聚力量

4.1 人才結構	46
4.2 薪酬與福利	50
4.3 培育與發展	52
4.4 職業健康與安全	54

5. 社會共榮

5.1 產業共榮	61
5.2 社會關懷	62
5.3 永續循環	64

附錄	68
----	----

關於報告書

關於本報告書

本報告書為興采實業股份有限公司（以下簡稱「本公司」）發行的永續報告書，報告書之資料及數據係由本公司永續管理小組彙整編輯，提交永續發展委員會審定，送交總經理及董事長查閱，並提報董事會通過後出版。

揭露期間與範疇

本報告書所揭露之資料報導期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。財務相關揭露與合併報表範疇一致，其他揭露實體範圍以本公司及子公司（以下簡稱「本集團」）包含聚紡股份有限公司（以下簡稱「聚紡公司」）、神采時尚事業股份有限公司（以下簡稱「神采時尚公司」）為主，不包含子公司越南神采時尚責任有限公司（以下簡稱「越南神采公司」），揭露資料涵蓋環境、社會及經濟三大面向，各章節揭露的範圍或資料如有不同，將於內文標註說明。

本報告書揭露的各項資料及數據除財務數據係經會計師簽證並依法公告者外，其他資料及數據均為本集團自行調查、統計之結果，報告中所有財務數字皆以新臺幣為計算單位，若有例外將於內文標註說明。

編制依據

本報告書內容架構係依循全球永續性標準理事會所發布的 GRI 準則 2021 年版進行編制，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。

資訊重編

溫室氣體管理數據修正：發現 2022、2023 年度的溫室氣體管理數據報告中，因統計時納入部分範疇三排放量，經複查後已進行修正。

外部查證

本報告書未進行外部查證。

發行概況

此為本集團編製之第 3 本永續報告書，將每年定期發行「永續報告書」。

- 上一發行版本：2024 年 8 月發行。
- 現行發行版本：2025 年 8 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。

聯絡信箱：ESG@singtex.com

E-mail：官網：<https://www.singtex.com/zh/about-group/>



興采官網



永續專區

董事長的話

在全球面臨氣候變遷與資源枯竭等挑戰的此刻，企業的角色已從單純的經濟參與者，轉變為推動永續發展的重要力量。興采自創立以來，即秉持「創新、責任、永續」的核心理念，致力於在環境、社會與經濟三者之間尋求平衡，透過技術創新與系統升級，回應全球趨勢與在地需求。

2024 年，對興采而言是具有關鍵意義的一年。我們正式啟用全新環保製程染整工廠，這是台灣近年來規模最大的染整設備投資，不僅顯示我們對節能永續的長期承諾，也象徵著我們根留台灣、提升產業競爭力的決心。透過高效能、低耗能的染整設備，我們在產品品質與永續效益之間找到了最佳平衡，為台灣紡織產業帶來嶄新典範。

在推動循環經濟的路上，興采持續強化高機能材料的開發與舊衣回收再製技術。我們成功開發出可回收再利用的戶外防水機能服飾，透過創新製程技術，讓原本難以回收的複合材質能夠再次被利用，實現機能與環保兼具的永續解方，並為紡織品生命週期管理開啟新視野。

面對多元且高階的市場需求，我們不斷拓展特殊機能布料與軍用產品的研發。無論是在極端氣候的應用需求，或是戰術性能的專業標準，我們皆以嚴謹的態度與高規格的研發能量回應挑戰，展現台灣機能布料的技術實力與國際影響力。



興采集團董事長

陳國欽

永續承諾

本集團致力於「環境永續」及「淨零排放」，近年來持續朝綠色及智能工廠發展。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。包括通過了 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。

永續亮點



高精密染整廠落成

為強化垂直整合能力與永續製程布局，於 2024 年正式啟用高精密染整廠，導入先進、自動化與環保導向的設備與流程，標誌著企業在高機能紡織品生產鏈上的重要升級。新廠採用自動化染整控制系統，提升染整精準度與穩定性，有效降低人為誤差與色差問題；同時以低浴比染整設備與熱能回收系統為核心，展現綠色製造實力。高精密染整廠的啟用，不僅大幅強化本集團在機能布料開發與量產的自主能力，更展現企業落實環境永續與智慧製造的決心，朝向國際級綠色供應鏈夥伴邁進。



財團法人新北市興采教育基金會

成立「財團法人新北市興采教育基金會」，致力於穩定提供資源支持偏鄉教育，設立獎學金，幫助更多弱勢學子安心追夢、勇敢前行。我們深信，每一分善意，都是推動社會向前的力量。未來，我們也將持續透過多元的公益行動，傳遞善的循環，為社會注入更多溫暖與希望。



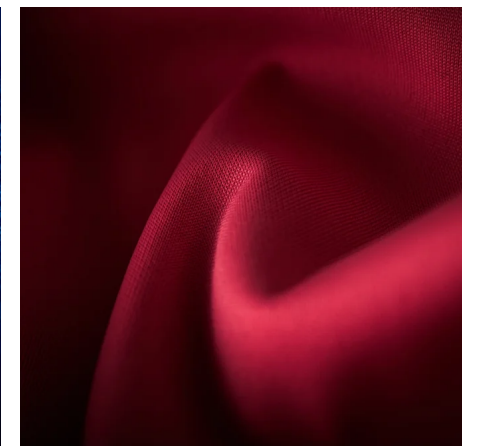
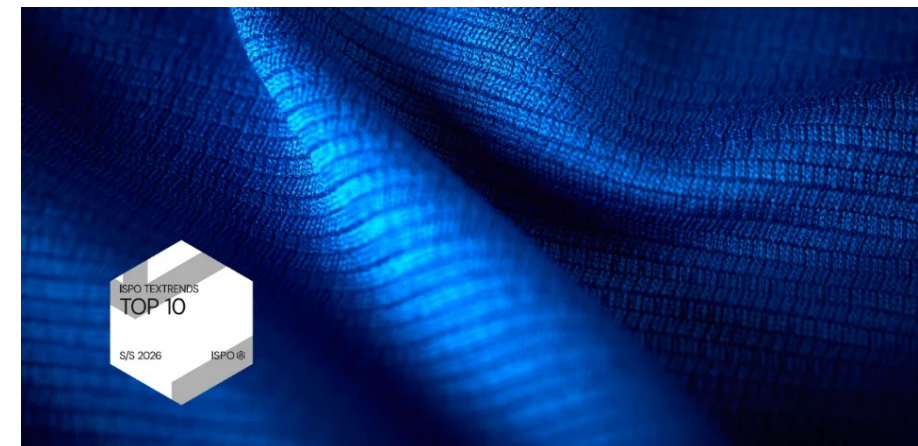
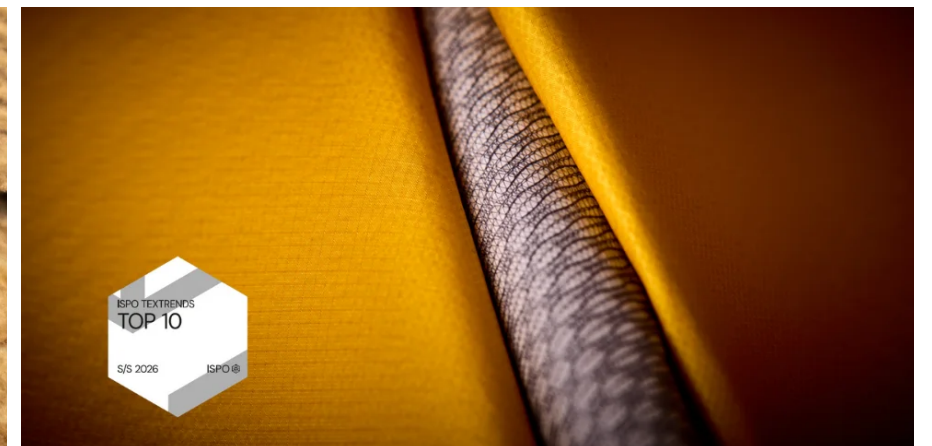
公司治理表現提升

本公司於上櫃公司治理評鑑表現顯著提升，由 2023 年所屬的 36%~50%，進階至 21%~35%，展現本公司在董事會運作、資訊揭露及永續管理等面向的持續改善成果。本公司將以邁向更高治理水準為目標，深化公司治理文化，積極回應利害關係人期待，並鞏固企業永續經營基石。

得獎榮耀



TRANZEND Ultra Suit 3.0 次世代機能西裝以及 ECOFUN 風暴刷毛雙面穿立領夾克 榮獲第 32 屆台灣精品獎。



ISPO TEXTREND 26S Spring/ Summer

- S.Café® Refit TOP 10
- SINGTEX® Protector Lite Top10
- STORMFLEECE Lite Selection
- Aeroweave - Selection

ISPO TEXTREND 26/27 Fall/Winter

- SINGTEX STRETCH TOP 10
- SINGTEX Netplus - Selection
- S.Café ocean- Selection
- STORMFLEECE™ PLUS - Selection

重大主題與利害關係人

為了解利害關係人對本集團永續議題的關注程度，以檢視組織內推動成效。本集團透過右圖重大主題分析流程掌握關鍵議題。

重大主題鑑別

本集團 2024 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共 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。



重大主題與邊界

■：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	本集團	員工	金融機構	供應商	商業夥伴	當地社區	客戶	政府	股東
經濟績效	GRI 201	第一章、誠信治理	■		□	▲	▲		▲		□
勞雇關係	GRI 401	第四章、凝聚力量	■	■			▲			□	
產品中的化學物質管理	SASB	第二章、創新研發	■			▲			▲	□	
職業安全衛生	GRI 403	第四章、凝聚力量	■	■		▲					
廢棄物	GRI 306	第三章、守護環境	■					□		□	
供應商環境評估	GRI 308	第二章、創新研發	■			▲					
氣候變遷因素	GRI 201	第三章、守護環境	■		□					□	□
物料	GRI 301	第二章、創新研發	■			□				□	
排放	GRI 305	第三章、守護環境	■							□	
員工多元化與平等機會	GRI 405	第四章、凝聚力量	■	■		▲	▲	▲		□	

利害關係人議和

本集團為落實永續經營之目標與願景，係依循 GRI Standards 2021 利害關係人鑑別準則，經由公司經營高層討論後之結果，確認 2024 年之利害關係人為股東與其他投資人、員工、金融機構、供應商、商業夥伴、當地社區、客戶、政府共 8 類。

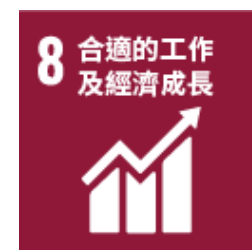
利害關係人溝通管道

本集團為暢通與利害關係人的溝通管道，針對各種類型之利害關係人，開闢不同之溝通管道，提供利害關係人多元化之溝通機制與互動，除即時回應外，並積極採納利害關係人的意見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詳細資訊如表所示：



利害關係人	關注重大議題	溝通管道	頻率
股東 / 投資人	經濟績效	股東常會	每年
		年報	每年
		公司網站	隨時
		公開資訊觀測站	隨時
員工	勞雇關係 員工多元化與平等機會	勞資會議	每季
		職工福利委員會	每月
		職業安全衛生委員會	每季
		員工意見箱	隨時
金融機構	經濟績效 氣候變遷因素	電話	隨時
		業務拜訪	隨時
		公司網站	隨時
		公司年報、財報	每季
供應商	物料	供應商評鑑	每年
		供應商簽署企業社會責任自評表	每年
		業務拜訪	隨時
		電話	隨時
		公司基本資料	第一次交易時建立，每年檢視
商業夥伴	產品中的化學物質管理 氣候變遷因素	業務拜訪	隨時
		電話	隨時
		公司基本資料	第一次交易時建立，每年檢視
當地社區	氣候變遷因素 排放	公司網站	隨時
		社群媒體	隨時
		里長辦公室	隨時
		興采教育基金會	隨時
客戶	氣候變遷因素 供應商環境評估	滿意度調查表	半年 ~ 一年
		業務拜訪	隨時
		電話	隨時
		客訴信箱	隨時
政府	產品中的化學物質管理 職業安全衛生 廢棄物 排放	公文往返	隨時
		公司網站	隨時
		公開資訊觀測站	隨時

1 誠信 治理



9.3% 經營績效提升

42.9% 獨立董事占比

51 小時董事進修時數

關於興采集團

本公司為本集團之母公司，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。本公司總部的整合行銷設計中心基於全球流行趨勢和市場品牌資訊，結合客戶需求，匯集專業布料研發、商品企劃和樣衣設計團隊，以更貼近客戶需求的方式提供產品的行銷資源，加強與品牌於市場的推廣力度。透過整合，本公司能夠更有效地反應市場需求，提供符合客戶要求的產品，同時與品牌商合作，共同推廣市場。這種綜合性的營運模式為本公司帶來了競爭優勢，進而成為紡織業中的領先企業。

聚紡公司成立於 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。

神采時尚公司成立於 2005 年，是本公司的子公司，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，神采時尚公司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。

越南神采成立於 2013 年，是本公司 100% 孫公司。擁有 WRAP CERTIFICATION、C-TPAT 等多項認證，與各類成衣生技術。

SINGTEX[®]
GROUP
興 采 集 團

SINGTEX[®]
興 采 實 業 股 份 有 限 公 司

GFUN
聚 紡 股 份 有 限 公 司

MAGICTEX[®]
神 采 時 尚 事 業 股 份 有 限 公 司

Magictex
神 采 時 尚 責 任 有 限 公 司



產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織

台灣精品品牌協會	桃園企業聯合會
新北市工業會	台灣超臨界流體協會
永續循環經濟發展協進會	台灣針織工業同業公會
中華民國全國創新創業總會	台灣區製衣工業同業公會
中華民國紡織品研發國際交流協會	棉布印染整理工業同業公會
國品永續精銳聯盟	台灣區絲織工業同業公會
台灣智慧型紡織品協會	台灣區手提包輸出業同業公會
台灣生質與永續材料產業協會	中華民國產業科技發展協進會

1.1 營運績效

2024 年營業收入為 3,220,593 仟元，較前一年度增加 236,954 仟元。2024 年度雖持續受地緣政治、貿易管制及通貨膨脹等風險因素影響，終端商品需求持續走弱，本集團仍積極開發高技術高品質的環保機能性紡織品，並持續優化後加工刷毛與磨毛產品，染整廠與塗佈貼合廠在製程優化的產品整合，同時積極投入政府警察、消防、環保等政府標案品項，發展軍工產品的供應鏈，使得 2024 年度營運仍可持續成長及獲利。

單位：仟元

項目／年度	2022	2023	2024
營業收入	3,217,811	2,983,639	3,220,593
員工薪資（含員工福利）	548,321	594,385	673,163
支付出資人款項	46,805	90,438	60,440
支付政府的款項	22,620	63,316	37,798
社區投資	2,068	2,689	9,706

• 員工薪資：財報員工福利段，不含董事酬金 / 教育訓練費。

• 支付出資人的款項：現金股利。

• 支付政府的款項：當年度支付所得稅費用及罰款。

• 社區投資：捐款及捐贈。

主要產品與服務

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。

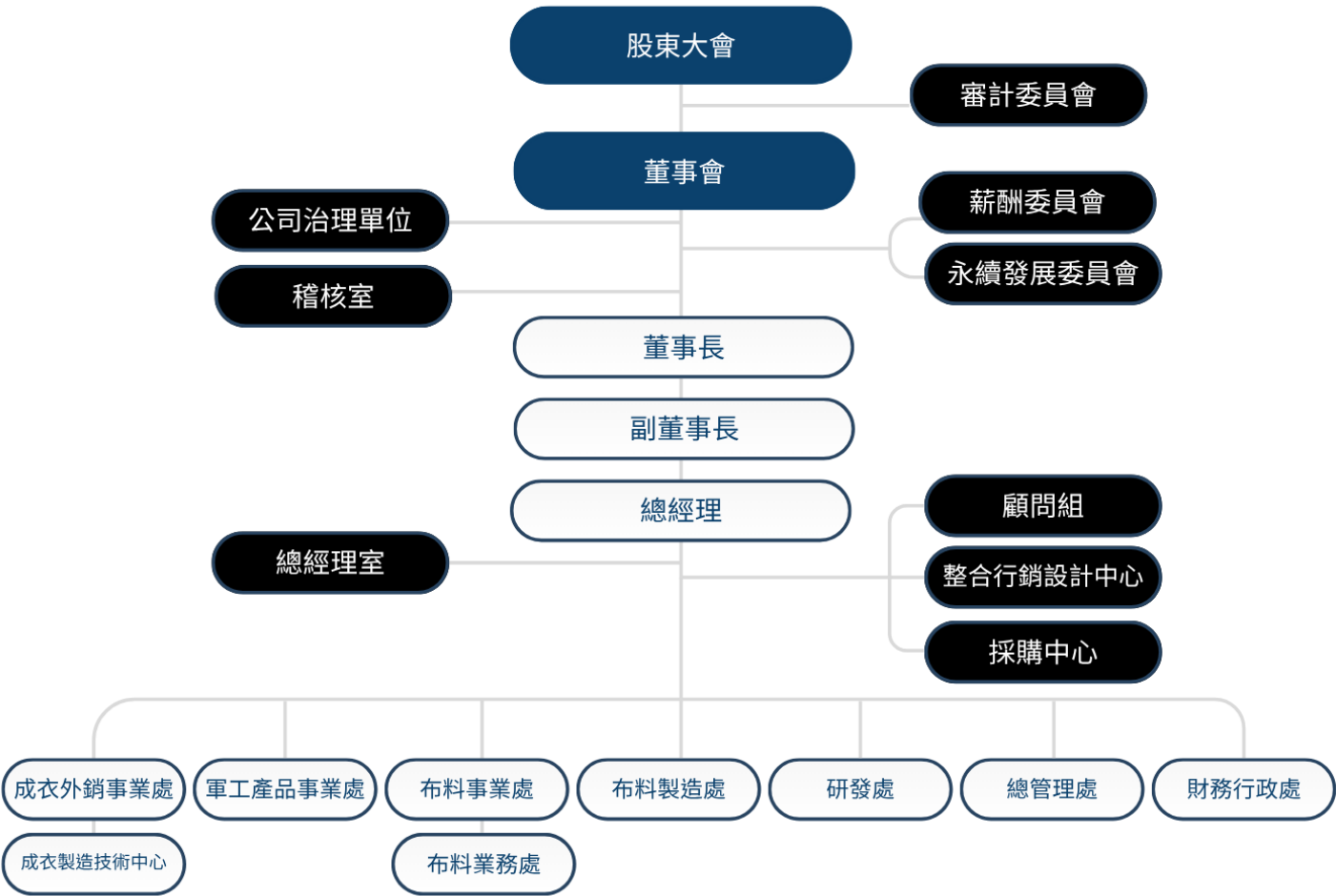
服務營業額

單位：仟元

銷售區域	2022	2023	2024
亞洲	2,779,377	2,852,129	3,118,120
美洲	267,631	50,928	52,962
歐洲	160,728	70,995	40,056
其他	10,075	9,588	9,454

1.2 公司治理

本公司組織圖如下



本公司致力於建立良好之公司治理制度，除遵守各項法令規章外，並積極落實以下各項原則：

- ✓ 保障股東權益

✓ 強化董事會職能

✓ 發揮審計委員會功能
- ✓ 尊重利害關係人權益

✓ 提昇資訊透明度

董事會重視公司治理，不僅在營運上提供策略性指導，並監督公司之經營績效，其下設置審計委員會、薪酬委員會及內部稽核，各盡其職協助董事會善盡監督之責，以達企業永續經營的目標。

董事會

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 3 位董事擔任本集團經理人。

多元化及獨立性

本公司以精進董事優異特質與決斷能力為目標，並持續辦理董事進修。本公司董事會由具有商務、財務、會計、化工、專利及經營管理等公司業務所需經驗的董事所組成。

董事會績效評估	董事成員績效評估	功能性委員會績效評估
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。	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。	對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制。

2024 年度	開會次數	出席人數	應出席人數	出席率
董事會	8	54	56	96.43%
審計委員會	8	24	24	100%
薪酬委員會	2	6	6	100%

進修情形

為維持本公司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。2024 年 7 位董事皆符合規定，總計進修 51 小時。

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	2024/09/18	財團法人會計研究發展基金會	【2024 ESG 高峰會】淨零全方位永續大未來	6	6
董事	賴美惠	2024/09/18	財團法人會計研究發展基金會	【2024 ESG 高峰會】淨零全方位永續大未來	6	6
董事	王淑芬	2024/12/19	財團法人中華民國會計研究發展基金會	會計主管持續進修	6	12
		2024/12/20	財團法人中華民國會計研究發展基金會	會計主管持續進修	6	
董事	汪雅康	2024/03/27	社團法人中華民國工商協進會	企業如何善用 AI 最新應用趨勢進行創新轉型	3	9
		2024/03/26	社團法人中華民國工商協進會	如何接軌國際碳交易促進企業創新機	3	
		2024/03/01	社團法人中華民國工商協進會	敵意併購攻防與企業購併的董監責任	3	
董事	陳幹男	2024/09/01	財團法人會計研究發展基金會	【2024 ESG 高峰會】淨零全方位永續大未來	3	6
		2024/04/19	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	行為財務與公司決策	3	
董事	陳省三	2024/12/24	財團法人台灣金融研訓院	永續發展目標與資訊揭露框架	3	6
		2024/12/03	財團法人台灣金融研訓院	公司永續經營與家族傳承	3	
董事	林益倍	2024/08/21	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	實踐企業永續經營：性平三法之法律責任案例解析	3	6
		2024/08/21	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	



風險
識別 01

風險
決策 02

風險
管理 03

1.3 風險管理

為維護及提升企業之整體利益，本集團內部控制制度，隨時注意國內外之發展，檢討改進公司風險管理流程，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。

針對內部辨識出的重大風險，本集團已啟動風險評估機制，分析其對營運、財務、法規遵循、供應鏈穩定及企業聲譽等面向的潛在影響。透過跨部門合作進行情境模擬與影響評估，作為決策依據，並納入公司治理與策略規劃流程中。未來我們將持續強化風險監控與預警機制，建構前瞻性的管理模式，提前因應潛在挑戰，同時主動探索風險背後所蘊含的轉型契機與創新機會，將風險管理轉化為企業韌性與永續競爭力的關鍵動能。

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	- 本公司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。 - 本公司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。 - 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。
	流動性風險	- 現金流量預測是由本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）。
人權風險	職場安全 移工人權	- 本公司 2020 年 1 月 1 日／聚紡公司 2024 年 7 月 1 日起正式實施零費用政策，確保移工不需支付任何輸出或輸入國法律規定以外的費用，包括仲介公司按月收取的服務費。 - 設立多元且具保密性的申訴管道，包括專線電話、電子郵件及實體意見箱，供員工針對職場不當對待、勞動條件、性騷擾、歧視或其他違反權益的情事進行反映。所有申訴案件均由專責單位處理，並依據公司相關程序進行調查與追蹤，確保每一位員工的聲音被重視與回應。 - 本公司設有專責的職安單位，負責規劃與執行安全作業標準，並定期進行廠區巡檢與設備安全檢查，確保生產環境符合相關法規與內部標準。針對高風險作業，例如染整、機械操作與化學品處理，我們提供必要的專業訓練，降低意外風險。
氣候風險	轉型風險 供應鏈中斷 能資源短缺	- 因應淨零碳排放政策和應對碳稅衝擊，導入 ISO 14064 標準進行碳盤查，標準化碳管理作業，逐步實現淨零排放願景。 - 投資綠色製程技術，於染二廠導入節能染整、低碳排放製程與水資源循環再利用設備，提升資源效率。 - 強化綠色產品開發：擴大再生原料、低碳材料與可循環設計的應用，滿足全球品牌商永續採購標準。 - 導入氣候風險與環境管理能力評分機制，定期評估供應商在永續經營及氣候適應方面的表現。透過數據分析與市場情報系統，即時掌握極端氣候事件對原物料供應的潛在衝擊，提前啟動應變措施。 - 持續優化供應鏈地理配置，視風險狀況調整區域性供應商比例，以降低對跨國物流的依賴，強化營運的穩定性與彈性。

1.4 法規遵循

違反法令事件

於 2024 年間本集團皆無發生任何競爭、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，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。

反貪腐制度

本集團致力於建立誠信經營環境，嚴禁任何形式之貪瀆，並定有「誠信經營作業程序及行為指南」，供內部人及全體員工遵循。另為確保本集團內部人及全體員工遵守法規及道德準則，本集團除對內部人進行每年至少一次之法規教育宣導外，對於員工亦不定期進行教育宣導並訂有違反罰則，以避免貪瀆情事之發生。

稅務主題揭露

本集團落實稅務治理政策，各營運據點皆須遵循所屬國家稅法規定，確保關係企業間交易依常規交易原則進行，不進行虛假或無經濟實質目的之復雜交易，亦不以稅務規避之目的，將利潤轉往低負國家或免稅天堂。我們除了財會部門專業人員隨時關注相關法律修改外，也密切與外部稅務顧問配合強化專業知識以將降低相關風險；本公司董事會為稅務治理之最高決策與監督單位，定期或不定期審查財務報表、稅務策略及法規遵循議題。本公司於財務報告及企業永續相關資訊等公開管道，揭露稅務資訊予利害關係人，以提高資訊透明性。

稅務治理、管控與風險

為避免法律變動所造成之風險，於稅法變動時快速評估、應變，綜合考量不同決策可能導致的稅負差異，本公司設立稅務專責小組，培養並提升稅務人才之專業能力，鑑別、管理及監督稅務風險，同時協助各地子公司作業符合相關稅務法規。以董事會為稅務治理之最高決策與監督單位，所有重大交易及決策以稅務方針為前提並經過稅務風險評估，透過內控機制確保遵循租稅法規。

稅務相關議題之利害關係人溝通與管理

本公司致力與稅捐稽徵機關建立互信尊重及誠實溝通之聯繫，適時進行稅務議題溝通及釋疑，並維持和諧良好關係，稅務專責小組掌握各營運據點稅捐稽徵機構發布之重大性變革。本公司之財務及稅務重要資訊均遵循相關規定及準則要求揭露於主管機關指定網站、公司官網及年報，便於外部利害關係人查閱。

項目	單位：元
稅前淨利 (A)	254,448,812
2024 年度營利事業所得稅	49,410,988
各項稅捐 (房屋稅、地價稅、牌照稅、燃料稅、印花稅等)	1,602,521
所得稅費用 (B)	51,013,509
有效稅率 (B)/(A)	20.05%
已納所得稅 (C)	11,086,400
現金稅率 (C)/(A)	4.36%
2024 年營業收入	2,445,459,731
• 稅務揭露範圍不包含聚紡公司、神采時尚公司	

2 創新 研發



永續材料開發

96.7% 國內採購占比

2.1 技術創新

面對永續轉型與功能性材料創新的雙重挑戰，本集團持續投入研發，推出兼具環保與高性能的產品。其中包含全球首創高生質含量水性防水透濕薄膜，具備媲美溶劑型薄膜的優異物性，並有效降低石化原料使用；同時推動「100% 單一材料 OneShell 系列」技術，開發 100% 聚酯與 100% 聚丙烯之 2 至 3 層防水透濕面料及相對應副料，實現材料一致性，有利於成衣回收再利用。此外，生物複合（Bio-alloy）防水透濕織物的開發，更展現無毒環境友善材料的可能性，為永續機能紡織品樹立新標竿。

生物複合防水透濕織物開發計畫

全球首創高生質含量水性防水透濕薄膜，物性可媲美目前溶劑型薄膜產品，更加環保與降低石化原料之使用。

100% 單一材料 oneshell

利用防水透濕材料技術開發相對應成衣用副料，並導入成衣設計，結合未來 Textile to Textile 成衣回收再利用之趨勢。



Bronte jacket 專案

此次合作的結晶 -Bronte 夾克，象徵著專業與環保的完美融合。生質薄膜技術具備輕量、防水與透氣等多項優勢，並配有無縫拉鍊設計，無論在外觀還是功能性上都達到了極致，是一款兼具高功能與永續理念的運動服飾。透過強大的垂直整合實力，Earthletica 能將設計靈感快速轉化為高性能產品，讓消費者體驗到真正融合運動與環保的創新科技。這次合作模式完美演譯技術上的卓越，也為 Earthletica 提供了堅實的支持，使其能夠專注於創意和設計，為運動機能服飾帶來革新，並推動全球市場對環保服飾的需求。



2.2 服務管理

本集團長期致力於紡織產品和技術的研究、積極招聘人才、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開發，提供客戶全方位解決方案與最專業的服務。

在 2024 年繼續深化顧客服務管理，致力於提高顧客滿意度和服務品質，具體措施包括：

- 多元化服務管道：繼續提供多種聯絡方式，包括電話、電子郵件、網站行銷資源申請服務與社交媒體平台之線上客服，確保顧客隨時能獲得幫助和支援。
- 顧客滿意度調查：定期進行顧客滿意度調查，分析反饋意見，並根據調查結果持續改進服務流程和質量。
- 個性化服務：為每位客戶提供專屬的服務資訊和產品開發解決方案，確保顧客需求得到最佳滿足。
- 客戶資料保護：強化數據安全和隱私保護措施，確保顧客的個人資料在使用和存儲過程中的安全性。
- 教育與培訓：加強內部業務員工的服務技能和產品知識培訓，確保提供高品質的顧客服務。
- 透明資訊揭露：在網站和產品標示上提供詳細的產品成分、組織與功能說明，讓顧客能清晰了解產品資訊，安心選購。

通過上述措施，本集團在 2024 年進一步提升了顧客服務水平，建立了更強的顧客信任和品牌忠誠度，持續推動企業的永續發展。本集團之紡織產品取得 ISO900 品質管理系統驗證、ISO14000 環境管理系統等認證，藉由系統檢測與分析，以獲得穩定之產品品質。

2.3 供應鏈管理

為落實永續經營的精神，本集團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。

供應鏈評估

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。本集團逐步推動永續採購議題，並透過每年的核心供應商簽屬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。

當地採購

為落實「在地採購、在地生產」的永續承諾，本公司採購策略以國內為主要對象，強化本地供應鏈韌性並促進地方經濟發展。2024 年國內採購占總採購金額的 96.7%，包含委外採購與一般採購，展現穩定深化的在地合作關係。2024 年，我們與 152 家供應商建立交易往來，詳情如下：

年份		2022		2023		2024	
契約種類	採購地區	家數	佔總採購金額比例 (%)	家數	佔總採購金額比例 (%)	家數	佔總採購金額比例 (%)
勞務 (委外採購)	國內	49	10.35	53	11.62	46	11.33
財務 (一般採購)	國內	156	85	134	84.26	97	85.37
	國外	3	4.65	10	4.12	9	3.3
總計		208	100	197	100	152	100
採購統計不包含聚紡公司							

3 守護 環境



40.55% 環保原料比例
環保製程染整廠完工



守護環境管理目標揭露

本集團積極落實節能措施，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。「社會責任、永續發展、邁向國際」節能減碳以碳中和為目標，透過廢棄物減量、透過節能減廢達到友善環境，降低對生態環境的衝擊。

物料

政策／策略	對於胚布：定有驗布守則。 包材部分：要可回收的環保材質。
目標與標的	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%。

廢棄物

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	以前一年各單位產出為基值訂定下一年目標上限值，每月檢討達成率。

氣候變遷因素與排放

政策／策略	節能減碳以碳中和為目標。
目標與標的	為深化生產系統整合並推進永續轉型，本集團於 2024 年啟動高精密染整廠，營運邊界異動，因重新調整基準年為 2024，並以下列指標為減碳目標： - 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 15% 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 年前各營運通路據點以碳中和為目標。
管理評量機制	依循 ISO 14064 管理標準，推動減碳目標。 依循 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。

環保製程染整廠

為深化生產系統整合並推進永續轉型，本集團於 2024 年啟動高精密染整廠，開啟功能性紡織製程的全新篇章。全廠採用自動化染整控制系統，強化色彩一致性與製程穩定度，顯著降低操作風險與品質偏差。設備選型聚焦於節水低浴比技術與能源回收模組，全面提升資源使用效率，實踐綠色製造理念。高精密染整廠的投產，不僅讓產品研發與量產更具彈性與自主性，更體現企業在智慧製造與環境責任上的堅定承諾，邁向具國際競爭力的永續供應鏈角色。



3.1 原物料管理

統計 2024 年度原料總量，環保原料比例 40.55%，非環保原料比例 59.45%。相較於 2023 年環保原料比例上升 18.28%，本集團持續努力推廣更多可環保原料的布料產品，以提高環保原料採購量。本集團使用之環保原料及非環保原料耗用如下表所示：

原物料名稱	單位	環保 / 非環保	2022	2023	2024
聚酯纖維	KG	非環保	1,595,590.00	1,566,681	1,075,609.21
尼龍	KG	非環保	76,618.00	219,511	270,402.76
聚丙烯纖維	KG	環保	27,676.00	7,598	2,507.9
聚氨酯彈性紗	KG	非環保	36,282.00	17,065	41,423.94
環保聚氨酯彈性紗	KG	環保	796.00	0	0
回收短纖 & 棉	PKG	環保	95.00	152	82.11
短纖	PKG	非環保	138.00	35	76.343
其他紗種	KG	非環保	3,185.00	33,484	235,766.13
環保聚酯纖維	KG	環保	998,410.00	492,868	940,427.9
環保尼龍	KG	環保	5,940.00	495	3246
其他環保紗種	KG	環保	28,238.00	25,035	1647,86.11

採購統計不包含聚紡公司

本集團持續致力於推動永續採購。根據近三年的統計數據顯示，雖然中間曾有波動，但公司仍積極回應永續發展目標，並透過持續優化供應鏈與材料選擇，提高環保材料的使用比例，展現企業對環境責任的重視與行動力。

年份	2022	2023	2024
採購總量 (公斤)	2,772,968	2,362,924	2,333,776
環保占比	38.27%	22.27%	40.55%

採購統計不包含聚紡公司

3.2 水資源管理

本集團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，並針對原水產量 / 水質，汙水量 / 汙水指標建立線上監控，隨時監控及統計，及早發現問題，解決問題，降低水資源之異常損耗及汙染。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，2024 年取水量共為 740.163 百萬公升，總用水密度為 0.2298。

隨著 2024 年啟動新染整廠的試營運，大部分原先外購及外發的產品將逐步轉為自製，這一轉變已反映於年度取水量中。試車階段雖有一定用水需求，但隨著產線穩定，我們將以 2024 年作為水資源管理的減量基準年，並持續強化回收水的循環再利用效率，朝向永續目標邁進。

以下圖表根據營運邊界分為三個用水場域：本公司總部、本公司觀音廠、聚紡公司：

本集團用水量												
年度	2022				2023				2024			
廠區	本公司觀音廠	聚紡公司	本公司總部	合計	本公司觀音廠	聚紡公司	本公司總部	合計	本公司觀音廠	聚紡公司	本公司總部	合計
取水量	423.40	53.12	4.64	481.16	390.5	58.32	4.52	453.34	236.349	497.094	3.72	740.163
組織特定度量值	營業額 (百萬元)											
	3,217.811				2,983.639				3,220.593			
用水密度	0.1316	0.0165	0.0014	0.1495	0.1309	0.0195	0.0015	0.1519	0.0734	0.1543	0.0012	0.2298
• 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)。 • 觀音廠水源：地下水井；聚紡水源：自來水；興采水源：自來水。 • 本公司總部包含神采時尚公司，但不包含神采時尚公司 302 廠												

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。2024 年排放水質化學需氧量 COD 為 85.5ppm、懸浮固體 SS 為 23ppm、真色色度為 106ppm，皆無超出排放標準。

檢測項目	2022		2023		2024	
	排放標準	年平均監測值	排放標準	年平均監測值	排放標準	年平均監測值
COD	560	236.9	560	208.7	560	85.5
SS	480	30.55	480	35.83	480	23
真色色度	400	75	400	< 25	400	106

單位 :ppm

3.3 能源管理

主要使用的能源包含電力、柴油、天然氣、蒸氣。2024 年能源耗用量為 267,862.8278 兆焦耳 (GJ)，能源強度為 0.8317，能源消耗與強度較 2023 年增加其主要原因染整二廠的開始營運，多數原為外購及外發產品將改為自主生產，以及年度訂單增加。

檢測項目	單位	2022			2023			2024		
		聚紡公司	本公司觀音廠	本公司總部	聚紡公司	本公司觀音廠	本公司總部	聚紡公司	本公司觀音廠	本公司總部
電力使用量	度／年	7,684,000.0000	6,739,000.0000	433,080.0000	7,104,000.0000	6,956,800.0000	496,172.0000	13,064,800.0000	5,485,400.0000	549,240.0000
	GJ	27,662.4000	24,260.4000	1,559.0880	25,574.4000	25,044.4800	1,786.2192	47,033.2800	19,747.4400	1,977.2640
柴油使用量	L／年	6,651.0000	1,674.9818	0	4,160.0000	100.0000	0	3,908.0000	3,908.40	0
	GJ	233.5299	58.8120	0	146.0659	3.5112	0	137.2177	137.2317	0
天然氣使用量	m3	1,923,790.0000	2,745,011	0	1,861,068.0000	2,659,939.0000	0	4,356,157.0000	1,589,728	0
	GJ	64,331.5376	91,793.1678	0	62,234.1139	88,948.3602	0	145,669.8901	53,160.5043	0
組織特定度量值 - 營業額	萬元	321,781			298,363			322,059		
能源總消耗量	GJ	209,898.9353			203,737.1504			267,862.8278		
能源強度	GJ/ 營業額	0.6523			0.6828			0.8317		

- 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
- 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

聚紡公司廠房內已將舊式 T8 日光燈管改為 LED 燈管共計 200 支，年節約 32000 度。並汰換老舊空壓機 1 台改變頻式空壓機，年節約 8858 度。

汰換 2 台舊染機並更換新式染機，300KG 染機年節約 1548 度。新式 600KG 染機耗電量略高但產能大於舊式染機，換算平均每公斤的節電量約 3%。



3.4 溫室氣體管理與污染防治

為因應氣候變遷並積極落實永續經營，本集團持續進行溫室氣體盤查，2024 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，2024 年溫室氣體排放總量為 14417.9202 公噸 CO2e，排放強度為 0.0448。

2022 年及 2023 年永續報告書所列之溫室氣體排放總量，因統計時納入部分範疇三排放量，經複查後已進行修正，調整後數據如下：

單位：噸

項目	2022	2023	2024
範疇一	3,732.4658	3,579.8000	8,225.2050
範疇二	3,803.5800	3,516.6780	6,192.7152
溫室氣體總排放量	7,536.0456	7096.4780	14,417.9202
組織特定度量值 (營業額：萬元)	321,781	298,363	322,059
溫室氣體排放強度	0.0234	0.0238	0.0448
盤查邊界不包含神采時尚公司 302 廠。 排放溫室氣體排放種類：二氧化碳 (CO2)、甲烷 (CH4)、氧化亞氮 (N2O)。 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數 溫室氣體排放強度 = 總排放量 (公噸 CO2e)/ 營業額 (萬元)			

單位：ppm

本集團遵循政府法令規定、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。2024 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下：

項目		2022	2023	2024
P201	非甲烷總碳氫化合物	47	45	42
P201	二甲基甲醯胺	11.7	13.3	ND
P203	非甲烷總碳氫化合物	10	4	3
P203	二甲基甲醯胺	ND	ND	ND
P204	非甲烷總碳氫化合物	96	48	42
P204	二甲基甲醯胺	33.1	ND	7.15
P205	非甲烷總碳氫化合物	214	217	511
P205	二甲基甲醯胺	2.32	5.19	4.18

3.5 廢棄物管理

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。廢棄物管理模式如下表所示：

單位：噸

廢棄物總量統計

地點	年份	有害廢棄物	一般廢棄物	總廢棄物量
本公司 (總公司、染整觀音廠)	2022	0	351.501	351.501
	2023	0	351.501	351.501
	2024	2.93	280.56012	283.49012
聚紡公司 (複合加工廠)	2022	4482.8	136.5	4619.3
	2023	4482.8	136.5	4619.3
	2024	8319.85	306.14	8625.99
聚紡公司 (染整聚紡廠)	2022	-	-	-
	2023	-	-	-
	2024	0.6	6.804	7.404

廢棄物處理方式

單位：噸

	移至暫存區	焚化 (不含能源回收)	回收	其他
興采公司 (總公司、染整廠)	116.975	64.75512	101.76	0
聚紡公司 (複合加工廠)	4308	135.87	4064.63	117.49
聚紡公司 (染整廠)	7.404	0	0	0
總計	4432.379	200.62512	4166.39	117.49

4 凝聚力量



年度健康檢查

完善教育訓練與進修制度

4.1 人才結構

本集團支持且遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》以及國際勞工組織《工作中的基本原則與權利宣言》等國際人權公約所揭示對人權及勞動規範之原則與精神，尊重、平等的對待所有員工、提供友善健康安全的職場環境、不聘任未滿 16 歲之童工，同時期許供應商、協力廠商及客戶等商業夥伴與本集團共同關注、遵守，以持續改善暨提升人權保障，為員工、公司與社會創造「三贏」之共享價值。

多元族群員工

本集團對於各族群均公平對待，不因各項因素如種族、宗教、信仰、性別、婚姻或生育狀況、年齡、政治背景、國籍、殘疾、性取向、星座、血型等任何理由影響招募的過程與決定，未有歧視及差別薪酬待遇。

員工人數概況				
地區	契約類型	女性	男性	總數
台灣	員工數	292	395	693
	正職員工數	292	395	693
	臨時員工數	0	0	0
	無時數保證員工數	0	0	0
員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與本集團發生勞僱關係之個人（台灣為有投勞保之員工）。 正職：簽訂不定期契約之個人。 臨時：簽訂定期契約之個人。 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。 不包含神采時尚事業股份有限公司 302 廠。				

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。

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

當地居民佔比

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，本公司擔任協理級以上主管 100% 為當地居民。近三年員工職別分布如下：

員工人數概況					
	年度		2022	2023	2024
	性別	年齡	人數	人數	人數
主管人員	男性	30 歲以下	2	2	2
		30-50 歲	37	43	38
		50 歲以上	27	29	25
	女性	30 歲以下	1	1	1
		30-50 歲	37	40	38
		50 歲以上	13	11	16
	主管人員總計		119	126	120
非主管人員	男性	30 歲以下	114	148	144
		30-50 歲	149	145	158
		50 歲以上	27	28	28
	女性	30 歲以下	61	80	69
		30-50 歲	138	142	143
		50 歲以上	28	98	31
	非主管人員總計		517	641	573
正職人員總計		636	767	693	
• 不包含神采時尚公司 302 廠。					

新進與離職率

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 2024 年底，共 200 位新進同仁 (男性 97 人、女性 103 人)，佔員工總人數 28.9%。興采 2024 年正式員工離職率 27.1%。

新進率												
年度	2022				2023				2024			
年齡 / 項目	男性		女性		男性		女性		男性	女性	男性	女性
	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 歲以下	96	15.1	55	8.6	72	9.5	50	6.5	46	6.6	41	5.9
30-50 歲	53	8.3	48	7.5	40	5.2	40	5.2	47	6.8	53	7.6
50 歲以上	9	1.4	8	1.3	21	2.7	83	10.8	4	0.1	9	1.3
合計新進人數	269				306				200			
員工總人數	636				767				693			
總新進率	42.3%				39.9%				28.9%			
• 新進員工人數不扣除中途離職人員。 • 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。 • 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。 • 不包含神采時尚公司 302 廠。												

離職率												
年度	2022				2023				2024			
年齡 / 項目	男性		女性		男性		女性		男性	女性	男性	女性
	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 歲以下	47	22.5	33	15.8	38	5.0	29	3.8	33	4.8	41	5.9
30-50 歲	56	26.8	39	18.7	52	6.8	51	6.6	45	6.5	48	6.9
50 歲以上	18	8.6	16	7.7	15	2.0	12	1.5	8	1.2	13	1.9
合計離職人數	209				197				188			
員工總人數	636				767				693			
總離職率	32.9%				25.7%				27.1%			
• 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)。 • 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。 • 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。 • 不包含神采時尚公司 302 廠。												

身心障礙者聘僱狀況

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。於 2024 年間本集團未發生任何歧視種族之情事發生。近三年多元族群員工分布聘用狀況如下表所示：

外籍人員及新住民						
年度	2022		2023		2024	
性別	男	女	男	女	男	女
30 歲以下	98	11	120	33	119	28
30-50 歲	84	25	87	21	104	25
50 歲以上	0	2	0	1	1	2
總計	220		262		279	
• 不包含神采時尚公司 302 廠。						

身心障礙						
年度	2022		2023		2024	
性別	男	女	男	女	男	女
30 歲以下	2	0	1	0	1	0
30-50 歲	5	1	6	1	6	1
50 歲以上	2	0	2	7	2	0
總計	10		17		10	
• 不包含神采時尚公司 302 廠。						

原住民						
年度	2022		2023		2024	
性別	男	女	男	女	男	女
30 歲以下	0	0	0	0	0	0
30-50 歲	1	4	1	4	0	2
50 歲以上	0	0	0	0	1	1
總計	5		5		4	
• 不包含神采時尚公司 302 廠。						

4.2 薪酬與福利

薪資結構

各職別薪酬比例	人數		總年薪		薪酬比	
	女	男	女	男	女	男
管理職	55	65	55,844,787	75,952,524	0.87	1
非管理職	145	71	69,568,453	33,077,183	1.03	1
直接人員	23	185	6,806,509	63,699,617	0.86	1
間接人員	75	74	29,541,940	29,184,290	1.00	1
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” 不包含神采時尚公司 302 廠。						

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
台灣	13.56	4
董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理 / 執行長。 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。 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。 不包含神采時尚公司 302 廠。		

本集團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。本公司於 2024 年員工之管理、非管理職，直接與間接人員皆為 100% 接受考核。

完善福利

本集團提供優良的職場且優渥的員工福利，並設置員工福利委員會，為同仁提供各項福利，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。

福利設施	內容與說明
薪資	提供年終獎金、績效獎金提高員工工作動力。
補助	喜慶、生日、三節、國內外旅遊、生育、喪葬慰問金
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。
醫療	為照顧員工健康，公司每年提供免費員工健康檢查，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	聚紡公司設有員工餐廳，免費提供員工享用；提供同仁汽、機車停車場，方便同仁使用

退休制度

本公司依規定，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。

團體協約

本集團雖未與員工簽訂任何集體協商或協議，亦無員工籌組工會，但集團透過定期召開勞資會議，並提供多元且暢通的溝通管道，促進雙方互信與理解。得益於良好的勞資互動關係與即時溝通機制，2024 年度未發生任何勞資爭議事件。

4.3 培育與發展

本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』，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。

人才招募與留任

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。

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。

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	120	216	208	149	120	216	208	149
受訓總時數	349.5	164.6	538	408.5	349.5	164.6	538	408.5
平均受訓時數	29	144	140.4	92	29	144	140.4	92
總受訓費用	808,533	162,214	326,629	281,399	808,533	162,214	326,629	281,399

• 不包含神采時尚公司 302 廠。

育嬰留停執行情形

為了讓員工可以安心生育，係遵循「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。2024 年育嬰留停如下所示：

年度	2022			2023			2024		
性別 / 合計	男	女	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	13	38	51	11	30	41	10	18	28
當年度實際申請育嬰留停人數 B	1	6	7	0	8	8	2	9	11
當年度育嬰留停應復職人數 C	1	5	6	0	2	2	1	5	6
當年度育嬰留停實際復職人數 D	1	3	4	0	1	1	1	3	4
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	1	2	3	1	6	7	0	2	2
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	1	1	2	0	3	3	0	2	2
當年度育嬰留停復職率 (D/C)	100%	60%	67%	0%	50%	50%	100%	60%	67%
當年度育嬰留停留存率 (F/E)	100%	50%	67%	0%	50%	43%	0%	100%	100%

• 不包含神采時尚公司 302 廠。



4.4 職業健康與安全

年度健康檢查

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。聚紡公司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，本集團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如表所示：

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)	522
檢查費用 (元)	313,200
特殊檢查作業	
檢查人數 (人)	45
檢查費用 (仟元)	4,600
總支出	376,300
須滿一年方可納入體檢，每人健檢費用 600 元。 特殊作業檢查聚紡共 40 人，32 人有預防職業病健康檢查單（加保年資連續滿一年即可申請審核，通過者費用由勞保局負擔）。 不包含神采時尚公司 302 廠	

健康講座

除了每年定期的健康檢查，本集團亦積極規劃多元化的健康教育訓練課程，提升員工對身心健康的關注與照護意識。以下為 2024 年舉辦的健康相關講座：

2024/6/20
心理健康講座



2024/7/10
運動講座



2024/8/14
筋膜放鬆伸展趣



2024/10/24
AED 訓練



職業病與職業傷害

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。

員工職業傷害統計表				
類別	項目	2022	2023	2024
總工時	女性	486,292	471,056	752,536
	男性	684,296	720,464	800,968
	總計	1,170,588	1,191,520	1,553,504
職業傷害所造成的死亡人數	女性	0	0	0
	男性	0	0	0
	總計	0	0	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性	0	0	0
	男性	0	1	0
	總計	0	1	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	1	0	0
	男性	3	2	2
	總計	4	2	2
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	2.88	0
可記錄的職業傷害比率 %		10.4	5.76	1.29
• 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。 • 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。 • 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。 • 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。 • 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。 • 不包含神采時尚公司 302 廠				

預防及改善措施

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，不定時發布衛服部疾管署公告本集團全體員工，提升員工健康安全意識。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 2024 年底訓練統計如右：

訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用	總受訓費用
一般安全衛生及危害通識教育訓練	84	0	0
「廢（污）水處理專責人員在職訓練班（回訓）」	1	0	0
2024 年越南籍吊升荷重在零點五公噸以上未滿三公噸之固定式起重機操作人員	9	8,800	79,200
一公噸以上堆高機操作人員	4	630	2,520
一般安全衛生（新進人員）及危害通識教育訓練	135	0	0
未滿三公噸固定式起重機操作人員	2	700	1,400
甲種職業安全衛生業務主管（初訓）	1	7,000	7,000
危險性設備（高壓特．高壓容．一壓．鍋爐）操作人員（回訓）	1	700	700
危險物品保安監督人員	1	2,700	2,700
吊升荷重在三公噸以上之固定式起重機（架空型 - 地面操作）操作人員	1	8,000	8,000
技術級毒性及關注化學物質專業應變人員訓練（密集班）	1	1,000	1,000
防火管理人	1	1,600	1,600
防火管理人（回訓）	1	700	700
保安檢查員訓練課程	1	2,700	2,700
急救人員在職教育訓練（回訓）	2	700	1400
急救人員安全衛生教育訓練	1	3,500	3,500
起重機及吊掛人員（回訓）	1	700	700
荷重一公噸以上堆高機操作人員（回訓）	1	200	200
荷重在一公噸以上之堆高機操作人員（回訓）	1	700	700
荷重在一公噸以上之堆高機操作人員特殊安全衛生教育訓練	1	4,000	4,000
操作升技術級毒性及關注化學物質專業應變人員升級課程（密集班）	1	13,500	13,500
操作級毒性及關注化學物質專業應變人員訓練課程（密集班）-113243	1	9,500	9,500
職業安全衛生業務主管（回訓）	2	1,300	2,600
職場情緒與壓力 & 不法侵害法規宣導及職場溝通技巧	59	0	0
做對運動輕鬆瘦	11	0	0
筋膜放鬆伸展趣	14	0	0
員工 CPR+AED 教育訓練	98	0	0
總計	436	69,930	143,620



14 年認養福田米

214 人次產官學參訪交流

興采教育基金會投入社會公益

產業
共榮社會
關懷永續
循環

當面對全球永續挑戰，本集團深信企業的責任不僅止於經濟效益，更應積極回饋社會、共創美好未來。因此，我們從「產業共榮」、「社會關懷」與「永續循環」三大面向出發，持續深化社會貢獻的行動力。透過與產官學界的跨界合作，打造產業共好平台；積極參與公益與在地關懷，善盡企業公民責任；並推動紡織資源的循環再生，帶動永續風潮。本集團期盼透過這些具體行動，串連社會各界的力量，實現共融共榮的永續社會。

5.1 產業共榮

本集團致力於紡織產業的永續發展，不僅積極提供資源以支持產業升級與創新，更長期投入於人才培育。透過與學界深度合作、開放廠區進行產學參訪，無私分享技術與實務經驗，持續為產業注入新動能，攜手創造更高價值。

秉持「知識共享、共好共榮」的理念，本集團歡迎各界對紡織有興趣的單位與我們交流學習。2024 年間，透過自主接洽及政府媒合等多元管道，前來參訪本集團的人次累計達 214 人，涵蓋學界菁英、外交代表、產業夥伴等。公司高層更親自走進校園，與青年學子分享產業趨勢與第一線經驗，協助培育更多具備國際視野的紡織新秀，為台灣紡織業注入新生力量。



實踐大學大一產業導論分享



德州大學參訪



循環農業區趨勢論壇

5.2 社會關懷

關懷社會、回饋在地，一直是我們堅持不變的使命。2024 年，本公司正式成立「新北市財團法人興采教育基金會」，致力於穩定提供資源支持新北市偏鄉教育，設立獎學金，幫助更多弱勢學子安心追夢、勇敢前行。我們深信，每一分善意，都是推動社會向前的力量。未來，我們也將持續透過多元的公益行動，傳遞善的循環，為社會注入更多溫暖與希望。

財團法人新北市興采教育基金會

本會於 113 年 04 月 09 日核准成立 (登記號數第 2428 號, 案號為 113 年度法登財字第 5 號)，設立基金共新臺幣伍佰萬元整，由興采實業股份有限公司捐助。

本會以熱情、誠信、創新、服務、品質、回饋等六大信念為基礎，進而從事教育公益事業，以培育科技工業人才、提昇產業競爭力為目的，依有關法令規定辦理以新北市為主之業務。

基金會業務包含：

出版刊物	獎助學金	捐助圖書	獎助專題 人才研究	學術演講
社會教育 公益活動	贊助活動	教育事務	捐款代辦 公益事業	相關事務

2024 年，興采教育基金會持續關注教育平權與產業人才培育，從偏鄉教育資源支持、紡織相關人才培訓、布料教學贊助到獎學金計畫，全面推動教育向下扎根、向上延伸。年度總投入金額為 288,790 元，實踐企業對社會永續的承諾。

對象	贊助內容	投入金額 (元)
原聲國際學院	捐贈外套、長褲、帽子、圍巾等衣物	233,226
黎明技術學院服飾設計系	高品質庫存布料、供課堂學習與學生創作	26,807
輔仁大學織品服裝系	捐贈高品質庫存布料、供課堂學習與學生創作	28,757



基金會網站

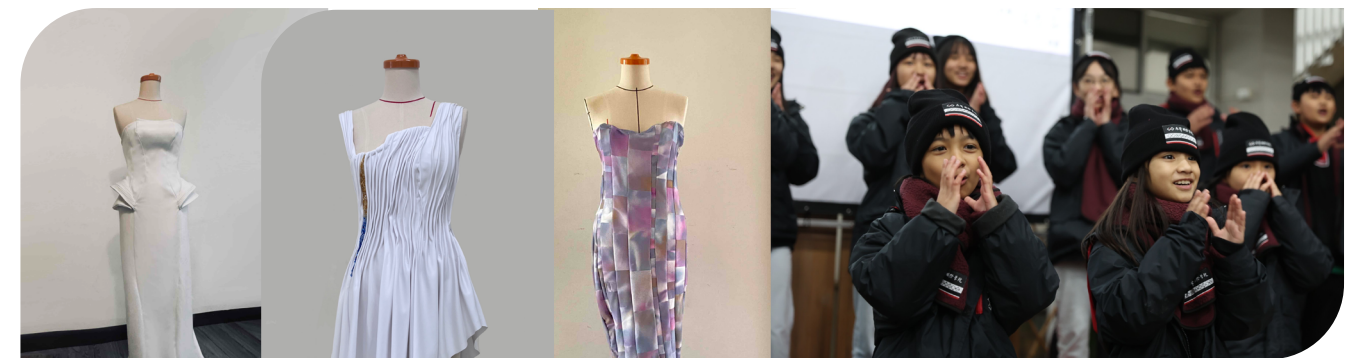
回饋鄉里

秉持「取之於社會、用之於社會」的精神，持續深耕在地、回饋鄉里。2024 年，我們透過連續 14 年認養福田米以保障農民收入、認養聚紡公司周邊行道樹美化環境、並定期送餐關懷鄉里長者，以實際行動傳遞企業溫度，與社區攜手共創更有愛的生活圈。



宜蘭五結鄉福田米

社區回饋活動	贊助內容	投入金額 (元)
認養福田米	支持稻田不休耕，確保農戶能有穩定收入，自 2010 年起已連續 14 年認養宜蘭福田。 2024 年 104 位員工及眷屬參與。	277,500
認養行道樹	至今已連續 10 年認養觀音區工業六路行道樹。	12,000
長者送餐計畫	供應觀音區樹林里獨居老人午餐，目前共有 12 位。	約 165,000



捐贈布料供輔仁大學課堂教學應用

原聲合唱團制服捐贈

5.3 永續循環

以本業紡織專業為核心，本集團積極推動「REFIT 永續計畫」，倡導資源再利用與材料循環。透過與大眾的溝通與互動，我們期望引導消費者與產業夥伴共同思考並實踐綠色生活方式。我們深信，唯有落實永續，才能為地球帶來真正長遠的改變。

REFIT 永續計畫更攜手富邦金控，共同參與街頭路跑活動，號召超過 60 名跑者於台北繁華街頭展現綠色行動力。自 2022 年起，統計至 2024 年 12 月我們已成功蒐集 2032 件舊跑衣，重新製成再生紡織品，並在馬拉松圈掀起一股「循環跑者」的風潮，將永續理念從起點跑向未來。

街頭路跑 響應 REFIT 跑衣回收



在 4 月 22 日世界地球日這天，富邦金控攜手街頭路跑、本集團舉辦 Run for Green™「拯救地球功德一件」路跑活動。在台北市大安區，號召 60 位跑者奔跑出一件巨大「衣服」圖形的路線，象徵著對紡織品循環的支持。與此同時，也邀請跑者們將不再穿的跑衣投入“REFIT™智能衣物回收箱”。通過 REFIT 計劃，這些舊衣服將被賦予新生命，成為循環利用的一部分，為地球的永續發展盡一份力量。

REFIT™ 跨國綠色合作 X FASLINK

本集團更與越南企業 FasLink 合作，於 GreenUp 馬拉松首次推出 REFIT™智能回收箱，並推出「Second Life」計畫，讓參與者體驗再生面料及布料分類回收。透過這些充滿互動的綠色體驗，運動員們深入了解紡織品循環的意義，並獲得象徵永續精神的「再生英雄」徽章。期待透過這項合作，將永續循環的風潮帶入越南，讓更多人了解並參與紡織品回收的行動。



新北路跑博覽會 跑出永續之路



REFIT 永續計畫於新北路跑運動博覽會圓滿落幕，三天活動中設置的智能衣物回收箱獲得熱烈響應，成功回收 335 件 100% 聚酯纖維跑衣。這些衣物未來將透過再生技術重獲新生，實現資源循環再利用。活動不僅推廣永續理念，也展現大眾對環保行動的實際參與與支持，為綠色未來貢獻一份心力。



ReRead 二手書交換市集



4月23日是聯合國教科文組織（UNESCO）訂定的「世界閱讀日 World Book Day」，這是一個讓我們再次點燃對閱讀熱情的時刻。暨連續三屆「Refit 二手衣交換市集」的成功，我們將焦點轉移到了另一個重要的事物 - 書籍，舉辦興采第一屆「ReRead 二手書交換市集」！

書籍不僅帶來知識，更能滋養靈魂。我們相信，書籍與紡織品的再利用與分享同樣具有重要意義。為此，興采邀請集團同事，帶著不再閱讀的書籍，和同事進行交換，替每本書都找到一個新的書架。為期一周的市集結束後，總計 64% 的書籍再次找到新家，未交換出去的書籍則捐贈給愛閱二手書坊。

資源再利用，從企業文化到日常實踐



資源再利用的實踐不僅限於國家或企業間的合作，也與個人的日常選擇息息相關。興采自 2022 年啟動「REFIT™紡織品永續循環計畫」以來，在公司內部透過二手衣交換市集、二手書交換市集等活動，強調「回收之前，先再利用」，並已累計舉辦超過四場活動，獲得員工熱烈迴響。第四屆 REFIT™二手衣交換市集共募集來自 9 個部門的同仁捐贈的 153 件衣物，最終超過 90% 的衣服成功找到新主人，實現資源再利用的價值，讓永續發展融入日常生活。

附錄

使用聲明：本報告依循 GRI 標準編制，資訊揭露期間為 2024 年度 (2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日)

GRI1 使用 :GRI1：基礎 (2021)

GRI 2：一般揭露 2021

GRI 準則	編號	準則揭露內容	對應章節	頁碼
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	關於興采集團	16
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4
	2-4	資訊重編	關於本報告書	4
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	4
營運活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於興采集團	16
	2-7	員工	4.1 人才結構	46
	2-8	非員工的工作者	4.1 人才結構	46
治理	2-9	治理結構及組成	1.2 公司治理	19
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2 公司治理	19
	2-11	最高治理單位的主席	1.2 公司治理	19
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 公司治理	19
	2-13	衝擊管理的負責人	1.2 公司治理	19
	2-14	最高治理單位於永續報告書的角色	1.2 公司治理	19
	2-15	利益衝突	1.2 公司治理	19
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 公司治理	19
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.2 公司治理	19
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.2 公司治理	19
	2-19	薪酬政策	1.2 公司治理	19
	2-20	薪酬決定流程	1.2 公司治理	19
	2-21	年度總薪酬比率	1.2 公司治理	19

GRI 準則	編號	準則揭露內容	對應章節	頁碼
策略、政策 與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	6
	2-23	政策承諾	永續承諾	8
	2-24	納入政策承諾	永續承諾	8
	2-25	補救面衝擊的程序	1.4 法規遵循	24
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	關於本報告書	4
	2-27	法規遵循	1.4 法規遵循	24
	2-28	公協會的會員資格	關於興采集團	16
利害關係人議合	2-29	利害關係人議和方針	利害關係人溝通管道	12
	2-30	團體協約	4.2 薪資與福利	50

GRI3：重大主題 2021

編號	準則揭露內容	對應章節	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別	10
3-2	重大主題列表	重大主題鑑別	10

經濟面

GRI 準則		編號	準則揭露內容	對應章節	頁碼
經濟績效	GRI201 經濟績效 主題揭露 2016	201	主題管理揭露	關於興采集團	16
		201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1 營運績效	18
		201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	1.3 風險管理	22
		201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	4.2 薪酬與福利	50

社會面

GRI 準則		編號	準則揭露內容	對應章節	頁碼
勞雇關係	GRI401 勞雇關係 主題揭露 2016	401	主題管理揭露	4.1 人才結構	46
		401-1	新進員工和離職員工	4.1 人才結構	46
		401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.2 薪酬與福利	50
		401-3	育嬰假	4.3 培育與發展	52
員工多元化 與平等機會	GRI405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405	主題管理揭露	4.1 人才結構	46
		405-1	治理單位與員工的多元化	4.1 人才結構	46
		405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.2 薪酬與福利	50
供應商評估	GRI414 供應商社會評估 主題揭露 2016	414	主題管理揭露	2.1 技術創新	28
		414-1	新供應商使用社會準則篩選	2.3 供應鏈管理	31
		414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.3 供應鏈管理	31

GRI 準則		編號	準則揭露內容	對應章節	頁碼
職業安全衛生	GRI403 職業安全衛生 主題揭露 2018	403	主題管理揭露	4.4 職業健康與安全	54
		403-1	職業安全衛生管理系統	4.4 職業健康與安全	54
		403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.4 職業健康與安全	54
		403-3	職業健康服務	4.4 職業健康與安全	54
		403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.4 職業健康與安全	54
		403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 職業健康與安全	54
		403-6	工作者健康促進	4.4 職業健康與安全	54
		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	4.4 職業健康與安全	54
		403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4 職業健康與安全	54
		403-9	職業傷害	4.4 職業健康與安全	54
		403-10	職業病	4.4 職業健康與安全	54

環境面

GRI 準則		編號	準則揭露內容	對應章節	頁碼
廢棄物	GRI306 廢棄物主題揭露 2020	306	主題管理揭露	3.5 廢棄物管理	43
		306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.5 廢棄物管理	43
		306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.5 廢棄物管理	43
		306-3	廢棄物的產生	3.5 廢棄物管理	43
		306-4	廢棄物的處置移轉	3.5 廢棄物管理	43
		306-5	廢棄物的直接處置	3.5 廢棄物管理	43
物料	GRI302 能 源 主 題 揭 露 2016	302	主題管理揭露	3.3 能源管理	40
		302-1	組織內部的能源消耗量	3.3 能源管理	40
		302-2	組織外部的能源消耗量	3.3 能源管理	40
		302-3	能源密集度	3.3 能源管理	40
		302-4	減少能源消耗	3.3 能源管理	40
		302-5	降低產品和服務的能源需求	3.3 能源管理	40
排放	GRI305 排 放 主 題 揭 露 2016	305	主題管理揭露	3.4 溫室氣體管理與污染防治	42
		305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.4 溫室氣體管理與污染防治	42
		305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.4 溫室氣體管理與污染防治	42
		305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.4 溫室氣體管理與污染防治	42
		305-4	溫室氣體排放密集度	3.4 溫室氣體管理與污染防治	42
		305-5	溫室氣體排放減量	3.4 溫室氣體管理與污染防治	42
		305-6	破壞臭氧層物質的排放	3.4 溫室氣體管理與污染防治	42
		305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) ， 及其它重大的氣體排放	3.4 溫室氣體管理與污染防治	42

自訂重大主題

GRI 準則		編號	準則揭露內容	對應章節	頁碼
產品中的化學物質管理	自訂重大主題	-	-	2.3 供應鏈管理	31
氣候變遷因素	自訂重大主題	-	-	3.4 溫室氣體管理與污染防治	42

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	3.1 原物料管理	37	
	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	3.1 原物料管理	37	
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 (%)	3.1 原物料管理	37	
	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

主題	指標代碼 / 揭露指標	性質	對應章節	頁碼	省略 / 備註
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 (%)	-	-	目前無相關資料
	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)	-	-	目前無相關資料
	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	3.1 原物料管理	37	
	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)	3.1 原物料管理	37	
	RR-ST-000.A 一級供應商及二級供應商總數	量化 (數量)	2.3 供應鏈管理	31	

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。	1.3 風險管理	22	
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)。	1.3 風險管理	22	
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	1.3 風險管理	22	
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。	1.3 風險管理	22	
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。	1.3 風險管理	22	
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。	1.3 風險管理	22	
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。	守護環境管理 目標揭露	34	
9. 溫室氣體盤查及確信情形。	關於報告書	4	

