



INFINITE BY NATURE

生而無限，向自然致敬。

目錄

CONTENTS

關於本報告書	02		
董事長的話	03		
永續承諾	04		
永續亮點	05		
得獎榮耀	06		
1.1 關於興采集團	08		
1.2 企業永續治理	12		
2.1 公司治理	25		
2.2 薪酬政策	31		
2.3 風險管理	32		
2.4 誠信經營	34		
2.5 法規遵循	35		
2.6 資訊安全管理	37		
3.1 創新技術與資源循環管理	40		
3.2 產品安全	42		
3.3 服務管理	42		
3.4 供應鏈管理	43		
3.5 原物料管理	43		
4.1 氣候治理與行動	46		
4.2 能源與溫室氣體管理	50		
4.3 水資源管理	53		
4.4 環境衝擊管理	55		
5.1 人才結構	58		
5.2 薪酬與福利	62		
5.3 培育與發展	66		
5.4 職業健康與安全	68		
6.1 產業共榮	75		
6.2 社會關懷	76		
附錄	79		
GRI2:一般揭露 2021	79		
GRI3:重大主題 2021	80		
附錄 2:SASB 永續會計準則對照表	82		
附錄 3:上市上櫃公司氣候相關資訊揭露	83		

關於本報告書

報告書編製準則

本報告書為興采實業股份有限公司（以下簡稱本公司或興采實業）發行的永續報告書，內容架構參照全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）所發布之永續性報導準則（GRI Standards, GRI 準則）及「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」，並對應永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則中之服飾、配件及鞋類（Apparel, Accessories & Footwear）行業進行編制，且同時呼應聯合國永續發展目標 SDGs 及氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD），涵蓋利害關係人關切的重大性議題。

揭露期間與範疇

本報告書所揭露之資料報導期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 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」；不包含神采時尚公司 302 廠）為主，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。

資訊重編

服務營業額數據修正：本報告書修正 2023 及 2024 年之區域服務營業額數據，主係本集團於 2025 年起針對「銷售區域」重分類，故依新基準追溯調整（此調整僅涉及區域間之數據重分類，不影響歷年之總營業額）。

報告書管理

本報告書之資料及數據係由集團各公司、各部門與各廠區提供，由永續報告書編製小組彙整編輯，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。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。

發行概況

此為本集團編製之第 4 本永續報告書，將每年定期發行「永續報告書」。

- 上一發行版本：2025 年 8 月發行。
- 現行發行版本：2026 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。

聯絡單位：永續管理小組

電子郵件：ESG@singtex.com

地址：新北市新莊區五權二路 10 號

電話：(02) 8512-7888



興采官網



永續專區

董事長的話

2025 年，全球經濟仍籠罩在地緣政治衝突、供應鏈重組、能源轉型與高利率環境等多重變數之中，產業競爭也從過往的成本與效率，進一步延伸至永續治理、供應鏈韌性與智慧製造能力。面對快速變動的全球市場，興采始終堅持「創新、責任、永續」的核心理念，持續深化高機能紡織技術、綠色製程與全球布局，以穩健步伐推動企業轉型升級。

2025 年，對興采而言，是智慧製造與循環經濟全面深化的重要一年。集團於桃園觀音投資建置之高端精密智慧染整廠正式進入量產階段，成為興采邁向工業 4.0 的重要里程碑。新廠全面整合 MES 製造執行系統、IoT 與 AI 建模技術，透過智慧化製程與數據分析，提升染整效率、生產品質與能源管理能力，逐步打造高效率、高彈性且低碳化的智慧製造體系。

同時，我們亦正式導入 AI Agent 智慧應用架構，將人工智慧進一步整合至營運管理、生產決策、品質分析、能源監控與供應鏈協作等面向。透過即時數據整合、自動分析與智慧決策能力，不僅有效提升整體營運效率與生產彈性，也強化企業面對市場快速變化的應變能力。我們相信，AI 不只是提升效率的工具，更是推動未來企業智慧治理與永續轉型的重要核心。

在永續發展方面，興采持續深化循環經濟與低碳製程布局。除了推動高機能環保材料與衣物回收再製技術外，我們亦積極建構污水回收再利用系統，引進德國熱能與水資源回收技術，透過製程廢水循環使用與能源回收管理，提升整體水資源使用效率與節能表現，降低生產過程對環境之影響。興采深知，未來紡織產業的競爭，不只是產品與技術的競爭，更是資源效率與永續能力的競爭。

此外，興采多年來持續深耕軍工與軍用紡織市場，2025 年更進一步擴大相關產品與應用布局。隨著全球國防需求提升與各國強化戰略供應鏈自主化，市場對高強度、防護型、耐候性及特殊功能性紡織材料需求持續增加。興采憑藉多年累積之機能布料、膜材技術與精密塗佈能力，持續拓展軍工、防護裝備與特殊應用產品市場，並逐步展現成果，軍工相關產品出貨亦於 2025 年顯著成長。



興采集團董事長

陳國欽

在循環材料技術方面，興采亦持續展現台灣紡織產業的創新實力。由興采主導研發之 RePUra™ 化學循環技術，成功突破複合機能布料長期難以回收的產業瓶頸，建立「Textile-to-Textile」紡織品到紡織品的循環再生模式，並獲得國際 R&D 100 Awards 肯定。此項技術不僅可應用於戶外機能服飾，也可進一步延伸至軍工防護等高階複合材料領域，為全球永續供應鏈提供創新解決方案。

展望未來，興采將持續以永續為核心，以創新為驅動，以智慧化與高值化為方向，深化綠色製造、智慧營運與全球市場布局。我們相信，唯有持續提升技術能力、強化企業韌性並實踐永續承諾，才能在全球變局中穩健前行，攜手客戶、合作夥伴與全體同仁，共同打造更低碳、更智慧、更具競爭力的永續未來。

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，將生命關懷與環境生態融入經營理念。面對全球氣候變遷的挑戰，我們承諾透過以下具體行動，降低營運對環境的衝擊，實現企業永續經營：

法規與客戶合規

嚴格遵守國內外環境與能源法規，並全面落實客戶對綠色產品的需求。

全流程綠色實踐

發揮核心職能，持續推動產品綠色設計、綠色製造與綠色供應鏈的建構。

前瞻研發與國際認證

持續投入研發資源，推動高精密環保染整技術。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。

本集團將持續兼顧生態平衡與人文關懷，積極採取氣候因應措施，發揮企業正面影響力，實踐對地球與社會的永續承諾。

COMMITMENT

永續亮點

環境保護 ENVIRONMENT

為持續深化垂直整合策略與永續製程布局，精密染整廠已於 2025 年正式量產，透過設備升級與智慧化管理，強化集團在永續製造之競爭優勢：

1. 節能與廢熱回收

高效熱能回收：導入「定型機熱能回收系統」與「廢熱水過濾回收器」，使染整製程中排放的高溫廢水與煙道熱氣可回收預熱低溫進水，有效降低天然氣支出及碳排放。
智慧能源管理：導入「智慧能源管理系統 (EMS)」，針對每台前處理機台、染色機、定型機設置獨立電錶、流量計，精準數據化分析單位產品能耗。

2. 水資源循環與源頭減量

製程源頭減量：引進「超低浴比染色機」並優化染色技術，使其從源頭減少 50% 以上的製程耗水量。

水資源循環：實施降溫水回收機制，並建立廢水回收二級處理系統，將後段潔淨水循環用於空汙設備的洗滌塔用水及較不敏感之染色製程，實現水資源效益最大化。

公司治理 GOVERNANCE

1. 落實多元治理與董事專業進修

本公司董事會設置 6 席董事，除有 2 名女性成員外，另有 2 位為獨立董事成員，並具有商務、財務、會計、化工、專利及經營管理等跨領域專業，且全體董事均依「上市上櫃公司董事進修推行要點」100% 完成年度進修課程，強化董事會監督與決策品質。

2. 遵循誠信經營之規範及理念

積極推動誠信經營及法令遵循等公司治理事宜，本集團所有董事、經理人等內部人 100% 皆已簽屬「遵循誠信經營聲明書」，以宣誓管理階層對誠信經營的重視。

社會共融 SOCIAL

1. 落實平權與性別友善

堅持以專業能力為招募與晉用標準，保障多元背景員工之平等就業機會；提供性別平等之制度與福利，全面支持女性員工的職涯發展。

2. 跨文化共融環境及外籍人才培育與適應

設置外籍員工專責翻譯與宿舍管理，並於廠區提供越文資訊與安全標示，消除溝通隔閡，建立安心友善的友善職場；另建立「外籍員工轉任中階技術人才」之考核機制，打通跨國人才的技術職涯晉升管道，同時設立中文檢定獎勵機制，鼓勵語言學習並提升職場溝通效益。

3. 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。

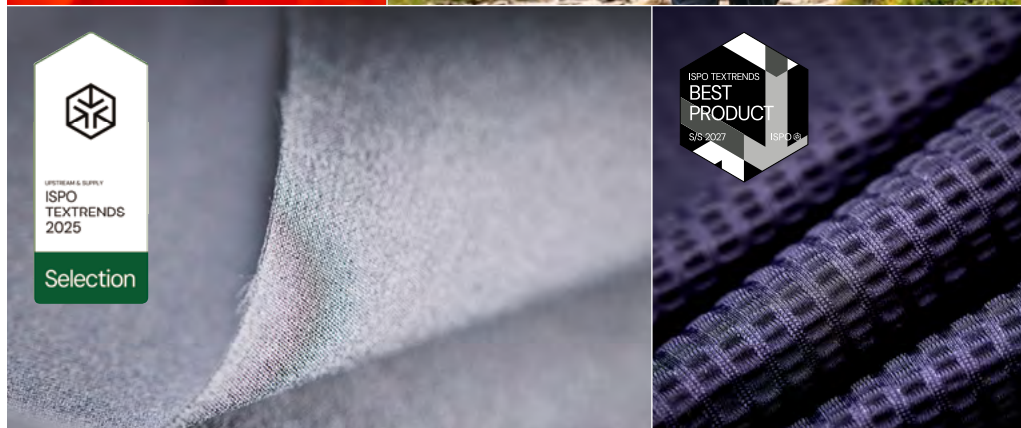
4. 藝術進校園贊助

資助三芝國中大鼓隊表演及更新樂器，縮短城鄉藝文資源差距，支持弱勢學子追求音樂與藝術夢想。

5. 宜蘭有機稻田認養及守護地球植樹認養

連續 15 年認養宜蘭有機稻田，並於 2025 年 3 月舉辦插秧體驗，帶領同仁落實土地關懷；與社會企業「綠色冀泉」合作，於 2025 年 8 月及 10 月舉辦兩場植樹活動。

得獎榮耀



RePUra™ 化學循環技術獲 2025 年度 R&D 100 國際大獎
ISPO Textrends 27/28FW
ISPO Textrends 27SS

TRANZEND Ultra Jacket 全境溫控外套
榮獲第 34 屆台灣精品獎



次世機能西裝

TRANZEND

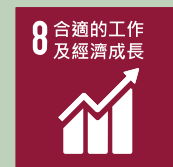


編織永續

1.1 關於興采集團	08
1.2 企業永續治理	12

01

WEAVING SUSTAINABILITY



1.1 關於興采集團

興采實業成立於 1989 年為本集團之母公司，同時也是全方位節能、環保機能性紡織品的領導廠商，擁有多項世界級專利面料，深受國際知名戶外運動品牌信賴與採用。

2006 年總部於新北產業園區建立並成立前瞻研發中心，以開發創新的環保機能性紡織品為核心。透過整合行銷設計中心對全球流行趨勢、市場品牌資訊與客戶需求的精準洞察，匯集布料研發、商品企劃和樣衣設計等專業團隊，以更貼近客戶需求的方式提供行銷資源，加強與品牌於市場的推廣力度。透過高度整合，我們不僅能快速反應市場需求、提升接單效率、縮短交期，更能展現少量多樣、量身訂做的客製化實力。

本公司以成為「世界性的環保機能性紡織品公司」為願景，始終堅持在永續發展的前提下，持續創造高品質且環境友善的創新產品。

公司名稱	興采實業股份有限公司 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 612,997,740 元
額定股本	新台幣 1,000,000,000 元

BLUE
INNOVATION
MAKES
GREEN



營運據點及子公司

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。

為了實踐永續發展承諾，聚紡公司斥資新台幣 23 億元打造全新精密染整廠，並於 2025 年正式量產。該廠以智慧製造與綠色生產為核心理念，導入無人化系統、自動化機械手臂及 AI 建模系統；並建置高效能源管理、自動化監控、減碳設備與熱能及水資源回收再利用技術。此項投資不僅提升生產效率與品質穩定度，更強化集團在永續製造之競爭優勢。

神采時尚公司成立於 2005 年為興采實業的子公司，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。近期也積極發展國軍軍工產品標案，業已成為軍工產品發展之重要基礎，對集團營收及獲利帶來顯著挹注。

越南神采成立於 2013 年位於越南平陽省，為興采實業 100% 孫公司。擁有 WRAP CERTIFICATION、C-TPAT 等多項認證，與各類成衣生產技術。

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



參與公協會組織

董事長擔任重要職務之公協會

公協會組織名稱	擔任職務
中華民國紡織品研發國際交流協會	現任理事長
台灣精品品牌協會	現任副理事長
中華民國全國創新創業總會	現任常務理事
台灣區製衣工業同業公會	現任常務理事
棉布印染整理工業同業公會	現任常務理事
永續循環經濟發展協進會	現任理事
國品永續精銳聯盟	現任顧問
桃園企業聯合會	現任監事

高階主管出任職務之公協會

公協會組織名稱	擔任職務
台灣生質與永續材料產業協會	現任理事：張立勳副總經理
台灣超臨界流體協會	現任監事：張立勳副總經理

公司提供實質支持與贊助之組織

公協會組織名稱	贊助內容
社團法人資源循環產業推動協會	捐款新台幣 10 萬元作為辦公室環境優化之裝潢費用

公司常態性參與之公協會團體

新北市工業會	台灣智慧型紡織品協會
台灣針織工業同業公會	台灣區手提包輸出業同業公會
台灣區絲織工業同業公會	中華民國產業科技發展協進會

產品與服務

項目	內容
公司所屬行業	紡織產業
主要業務	紡織品製造：以機能性環保原材料及布料為主要的研發及銷售，染整及後加工等關鍵製程均自製，僅少部分委外加工。
主要產品或服務	環保機能性紡織品、防水透濕織物的精密塗層與貼合面料、運動與戶外休閒功能性服裝、客製化團體制服、長期承製政府機關採購標案服裝。
提供服務之市場（國家）	歐洲、北美、日本、韓國、台灣
供應鏈上游利害關係人類型	紗線、薄膜供應商、織布廠、化學品供應
供應鏈下游利害關係人類型	成衣商及品牌商

營運績效

2025 年營業收入為新台幣 (下以新台幣為主要幣別)3,610,087 仟元，較前一年度增加 389,494 仟元。雖 2025 年度仍受地緣政治、貿易管制及通膨等因素影響，終端需求相對疲弱，惟本集團持續推動高技術、高品質之環保機能性紡織品開發，並積極拓展軍工產品領域，帶動整體營運維持成長並穩定獲利。

神采時尚公司積極發展國軍軍工產品標案，於 2022 年第四季取得國軍 302 廠五年期委託經營權，並於 2023 年 2 月正式承接。該案已成為軍工產品發展之重要基礎，自 2023 年起對集團營收及獲利帶來顯著挹注。

單位：仟元

分類	項目	2023	2024	2025
營運財務表現	營業收入	2,983,639	3,220,593	3,610,087
分配經濟價值	營運成本	1,927,780	2,170,434	2,420,489
	員工薪資(含員工福利)	594,385	673,163	693,776
	支付出資人款項	90,438	60,440	60,440
	支付政府的款項	63,316	37,798	35,761
	社區投資	2,689	9,706	5,110
留存經濟價值		305,031	269,052	394,511

- 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。
- 留存經濟價值 = 營業收入 - 分配經濟價值。

服務營業額

單位：仟元

銷售區域	2023	2024	2025
亞洲	1,594,406	1,690,946	1,686,077
美洲	671,823	787,360	962,599
歐洲	706,996	730,789	956,355
其他	10,415	11,497	5,056

註：以品牌市場銷售額統計

來自政府之財務補助指標

單位：仟元

來自政府之財務補助	類型	2025
政府財務補助的貨幣總值	• 中國生產力中心「10 人以上升轉專案」 • 創代 TITAS 參展補助 • 114 年度紡織品整合行銷與商機開發計畫 • 勞動部職安署中小企業臨場健康服務補助款	4,842
政府在股權結構中所占比例		-

1.2 企業永續治理

永續組織運作

本公司永續發展之治理，由董事會負責整體監督及策略方向之確立，並透過分層管理架構將經濟、環境及人群衝擊管理責任推動至各營運單位落實。2025 年 7 月董事會決議設置「永續發展委員會」，並訂定「永續發展委員會組織規程」，正式將永續議題納入董事會授權體系，使永續發展管理由原本之功能性推動機制，提升為董事會層級之制度化治理架構。

本委員會由高階管理階層及各主要營運主管組成，負責統籌永續發展策略、重大議題管理及執行督導，使永續議題能與公司整體營運方向及策略規劃緊密結合。委員會另設永續管理小組作為幕僚單位，負責跨部門協調、資料整合、追蹤執行情形及委員會運作支援。為深化治理功能，委員會成員人數已由 3 位擴增至 4 位，成員組成涵蓋具備永續專業知識之董事及外部專業人員（且確保至少有一名董事參與督導），期盼透過引進更多元的專業背景，強化委員會對永續議題的辨識能力，全面提升風險控管韌性，落實專業分工與監督職能。

依職掌編列永續管理小組、公司治理小組、社會共榮小組及環境永續小組，負責執行與追蹤，涵蓋公司治理、人才發展、職業安全、能源管理、溫室氣體減量、水資源管理及供應鏈管理等面向。各小組就相關議題進行日常管理，彙整執行情形、改善進度及風險評估結果，作為永續管理及後續提報之基礎。

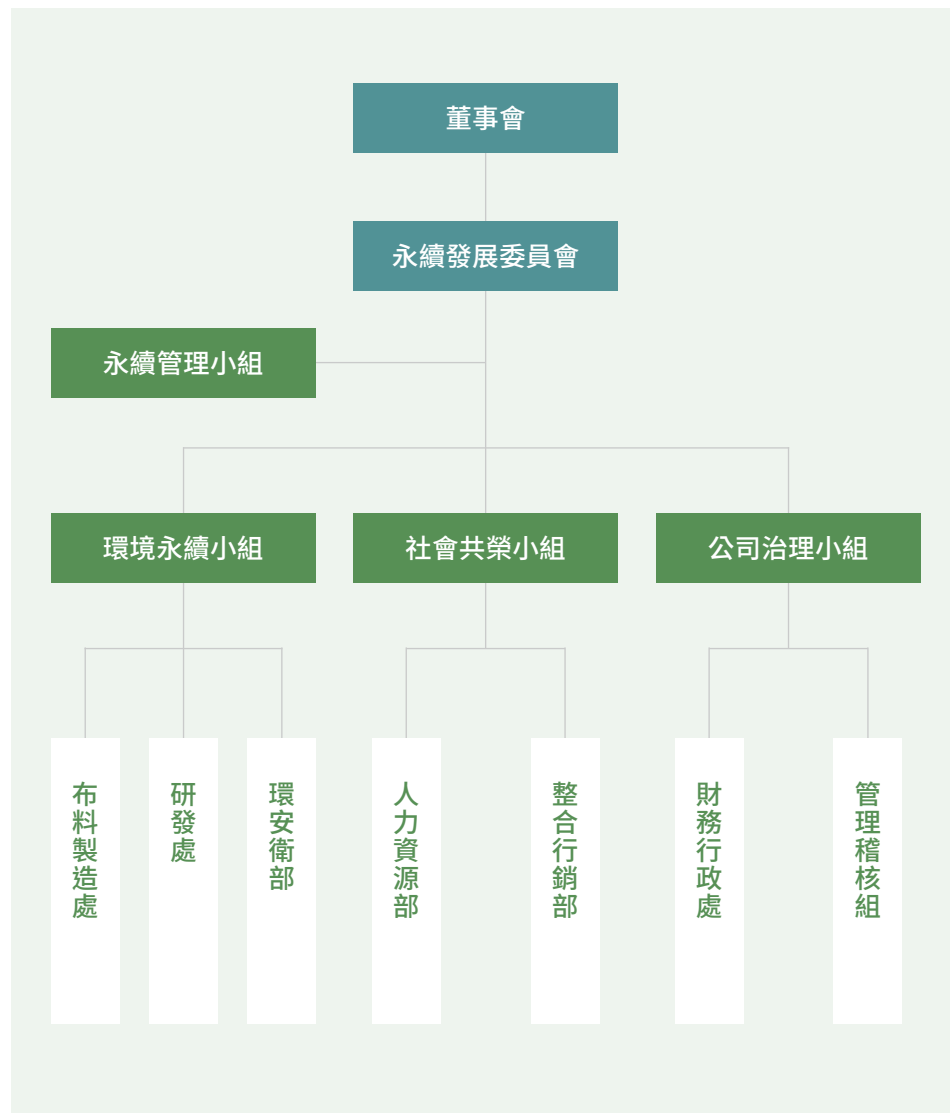
此外，各副總經理依職掌每月召開營運管理月會，就研發進度、製程效率、能源使用、成本結構、永續材料布局及環境管理等經營議題進行檢視與討論。永續發展相關事項已融入日常營運管理，相關永續議題亦一併納入月會內容，由管理階層整體檢視其執行情形及改善方向；會議重點再提報總經理及董事長核閱並指示方向，作為後續營運調整、資源配置及永續管理推動之重要依據。

永續管理小組作為幕僚單位，負責跨部門協調、資料整合及委員會運作支援，並彙整各核心工作小組之執行成果，提報永續發展委員會審議。永續發展委員會就重大永續議題之推動成果、管理措施及風險評估情形進行檢視，並至少每年向董事會報告一次，作為董事會監督永續發展策略方向及資源配置之重要依據。

如涉及重大資本支出、重大氣候風險、重要法規遵循事項或其他重大永續議題，則依公司治理程序即時提報董事會審議，使董事會持續掌握本公司經濟、環境及人群衝擊管理之執行情形與成效。2025 年召開 2 次永續發展委員會議並將 2024 永續報告書於 2025 年 8 月 12 日第十三屆第 4 次提報董事會決議通過，並依規定於 2025 年 8 月 31 日前辦理申報。本公司持續強化公司治理與資訊透明度，董事會成員資料、主要股東名單、持股比例前十名股東等相關資訊，詳見本公司 2025 年年報及 2025 年度合併財務報告。



組織架構



工作範疇

永續管理小組

負責永續資訊管理政策、遵循永續資訊揭露之相關法規及國際準則等，充分揭露具攸關性及可靠性之永續資訊，以提升永續資訊透明度。

公司治理小組

負責公司治理之法令遵循、訂定合理之薪酬政策及員工績效考核制度、教育訓練，及利害關係人溝通機制，以實踐公司永續發展之目標。

社會共榮小組

負責人權管理政策與程序、遵循人權相關法規及國際準則等、建立組織內所有成員（如員工、子公司、合資等）及價值鏈重要成員內外部溝通、評估相關風險及管理機制，及促進社區發展及文化發展，以達成永續經營之目標。

環境永續小組

負責環境管理制度、遵循環境相關法規及國際準則等、評估永續轉型、提升資源使用率、氣候變遷因應機制，及設立環境管理專責單位或人員，以達成環境永續之目標。



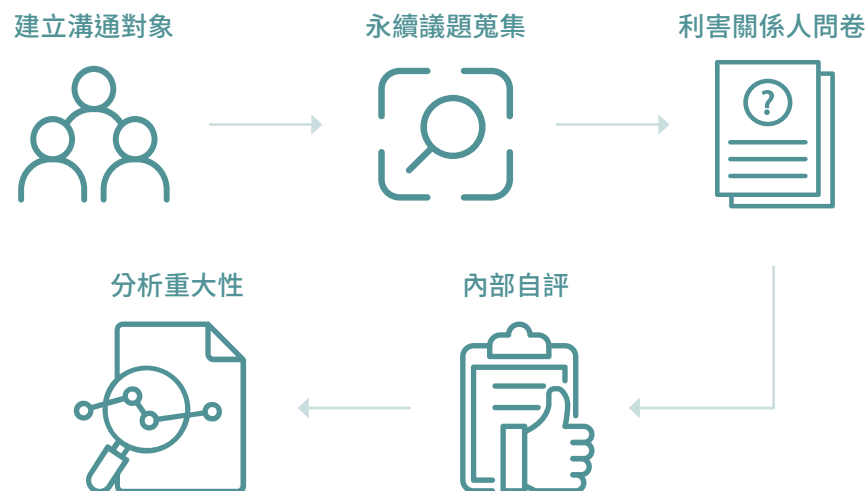
重大議題鑑別與利害關係人溝通

興采實業依循 2021 年新版 GRI 永續準則，並參考國內外永續發展趨勢及同業標竿，透過內部執行單位對經濟、環境及人群（含人權）議題之衝擊評估，以及外部利害關係人之關注程度，綜合評估各項永續議題之影響性與重要性，進一步鑑別並排序重大主題。

集團依循永續性脈絡、重大性、完整性及利害關係人包容性原則進行分析，並將重大主題納入企業風險管理機制，以強化風險管理效能，作為短中長期永續發展策略之依據。

重大主題鑑別流程

本集團透過系統化的重大主題分析流程，深入了解利害關係人關注的永續議題，並藉此檢視內部的推動成效，以精準掌握並回應關鍵核心議題：



建立溝通對象

興采實業依 ESG（環境、社會、公司治理）架構，參考利害關係人議合標準（AA1000 SES, 2015）五大原則，辨識 2025 年度利害關係人包括股東與其他投資人、員工與其他工作者、金融機構、供應商、商業夥伴、當地社區、客戶及政府等八類。

永續議題蒐集

參考聯合國永續發展目標（SDGs）、全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）、氣候相關財務揭露工作小組（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）與永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則等國際永續準則，以及國內外同業永續報告書與產業關注之主題，統整鑑別出 20 項永續議題。

環境面	社會面
氣候變遷風險與機會治理、 能源管理、水資源管理、 溫室氣體管理、廢棄物管理	人才發展與留任、勞資關係與人權維護、職業安全與衛生、社區議合與慈善公益
治理面	產品及服務面
營運績效、公司治理、 誠信經營、供應鏈管理、 資訊安全管理、法規遵循、 風險管理	產品中的化學物質管理、 創新產品與術、循環時尚、 永續行銷與品牌形象

利害關係人問卷與內部自評

為識別及排序本集團之重大性議題，2025 年本公司在內部自評方面，針對集團內核心治理與營運單位發放問卷，包含環境安全衛生部、稽核室等各部門，受訪對象均為公司核心主管與專業窗口，確保內部實務觀點完整納入。依據永續議題之正負面衝擊發生機率及影響規模與範圍，給予量化評分，作為各永續議題對經濟、環境、人（包含人權）之衝擊程度評估。

在外部與整體議合方面，經多元管道溝通，2025 年實際有效回收利害關係人問卷共計 119 份，結合上述內部核心單位的專業評估與 119 份回饋數據，落實重大性分析，作為本年度 ESG 資訊揭露之實質依據。



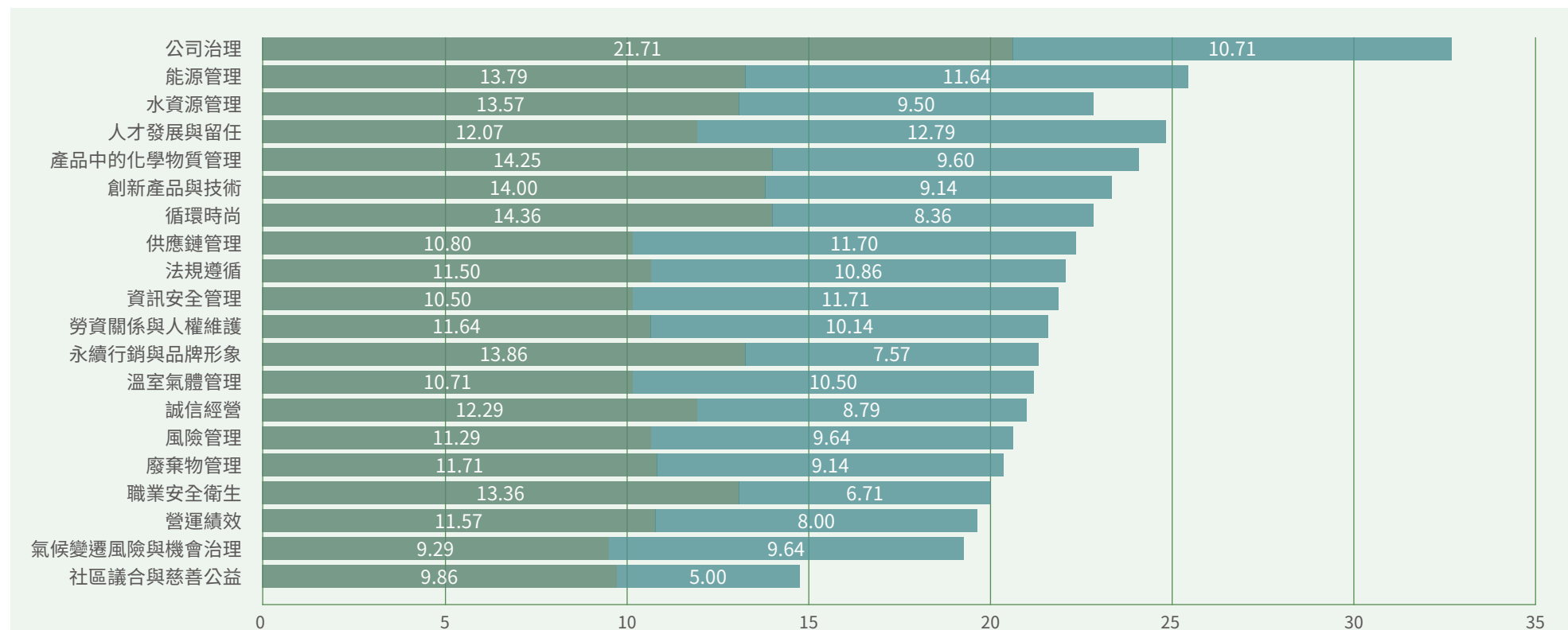
重大議題鑑別

本集團 2025 年之公司治理、能源管理、水資源管理、人才發展與留任、產品中的化學物質管理、產品創新與技術共 6 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。



重大主題與邊界分析結果

■：負面衝擊 ■：正面衝擊



重大主題	對應指標	管理揭露章節	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
公司治理	GRI 2	第二章 誠信治理	■	■	■	▲	▲	—	▲	■	■
能源管理	GRI 302	第四章 守護環境	■	—	—	▲	▲	■	—	■	—
水資源管理	GRI 303	第四章 守護環境	■	—	—	▲	▲	■	—	■	—
人才發展與留任	GRI 404	第五章 凝聚力量	■	■	—	—	—	—	—	—	—
產品中的化學物質管理	GRI 416 SASB CG-AA	第三章 創新研發	■	□	—	▲	▲	□	■	■	—
創新產品與技術	NA	第三章 創新研發	■	□	▲	□	□	—	■	—	■

■：直接衝擊 □：促成衝擊 ▲：商業行為衝擊

重大議題管理方針

重大議題	公司治理
衝擊說明	正面衝擊： 建立公司治理文化，掌握營運管理目標與任務，並定期進行內部關係經營與溝通，以穩定公司發展，提升競爭力。 負面衝擊： 未有明確的治理機制，導致治理成效不彰，增加安全營運風險。嚴重恐涉及法律訴訟，進而損害利害關係人（經濟、社會、環境、人權）權益。
政策與承諾	- 興采實業致力建立健全之公司治理制度，除遵循相關法規外，並落實保障股東權益、尊重利害關係人權益、強化董事會職能、提升資訊透明度及發揮審計委員會功能等治理原則。董事會就公司治理提供策略指導並監督經營績效，並透過審計委員會、薪酬委員會及內部稽核等機制，強化治理與監督效能，支持企業永續經營。 - 持續精進公司治理運作，強化董事會及各功能性委員會之監督效能，並透過內部稽核機制確保治理措施落實。未來將持續提升資訊透明度，妥善保障股東與利害關係人權益，作為公司長期穩健與永續發展之基礎。
行動	- 建構董事會及功能性委員會運作機制，並配置公司治理專責人員與相關單位，統籌公司治理事務，並定期辦理董事會績效評估與外部評鑑。 - 設置永續發展委員會，透過定期會議追蹤年度目標執行進度，並檢視相關工作計畫之執行情形。 - 為維持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。

重大議題	公司治理
目標	短期目標： - 完善公司治理架構與權責分工，強化董事會及功能性委員會運作效能，董事會出席率達 90% 以上。 - 提升董事及管理階層治理與法遵能力，董事每年完成至少 6 小時教育訓練，相關課程參與率達 100%。 - 強化法令遵循與資訊透明，維持重大法規違規事件 0 件。 中長期目標： - 持續提升董事會專業性與獨立性，獨立董事席次比例維持董事會席次三分之一以上。 - 強化風險管理、內控制度及稽核機制，定期執行內部稽核及改善追蹤，重大缺失改善完成率達 100%。 - 深化永續治理與誠信經營文化，維持重大貪腐、內線交易及重大違法事件 0 件。 - 公司治理評鑑提高至上櫃公司的前 6%-20% 區間。
評估機制	- 董事會評鑑：每年初進行前一年度的董事會及功能性委員會自評，針對決策品質及監督情形進行評分，若分數低於預期，需於下一季提出改善方案。 - 內部稽核監督：由稽核單位定期查核公司治理相關規章之執行情形，並向董事會提報。 - 投資人與股東溝通：透過股東常會、法人說明會收集法人股東對董事會及公司制度的建議。 - 員工與檢舉機制：建立匿名檢舉信箱及平台，定期統計通報檢舉案件。 - 公司治理評鑑：透過每年公司治理評鑑得分項目，針對失分項目進行專案改善，作為調整次年管理方針的依據。

重大議題	能源管理
衝擊說明	正面衝擊： 完善的能源管理，可有效增加公司營運設施運行之能源效率，進而減少營運成本。另外，符合投資人對能源效率的需求，亦有助於提升企業聲譽並增加市場機會。 負面衝擊： 若未能進行有效的能源管理，恐造成公司因未來能源價格提升，且投資人提出各項能源效率或其他各項產品節能要求，屆時需付出更多成本來購置再生能源設備，將造成公司的龐大負擔。
政策與承諾	- 本公司持續推動能源轉型，逐步提高綠色能源使用比例，以取代傳統能源需求，透過節能改善、製程優化及能源管理措施，持續提升能源使用效率，降低溫室氣體排放，朝永續發展目標邁進。 - 持續執行各項溫室氣體減量措施，並承諾 2050 年達碳中和。
行動	- 依循 ISO 14064 溫室氣體管理標準，推動減碳目標。 - 依循 ISO 14001 環境管理系統，有效預防及控制污染，並提高資源和能源的利用效率。
目標	以基準年為 2024 年，設定 2030 年電力耗用密集度及溫室氣體排放強度至少低於 5%。並以每年降低能源密度 1% 為管理目標。
評估機制	依循 ISO 14001 環境管理系統，有效預防及控制污染，並提高資源和能源的利用效率。

重大議題	水資源管理
衝擊說明	正面衝擊： 1. 在水資源緊張地區，透過節水專案，提高用水效率，將水資源利用於保障民生用水，改善企業與社區的關係。 2. 確保排放水質優於法規標準，避免重金屬或化學物質累積，防止河川污染事件。 負面衝擊： 1. 若製程「永久性化學物質」排入環境，將長期污染下游社區水源，引發公眾健康危機。 2. 因儲槽洩漏或意外事故導致化學品排入河川，造成下游生態系統的毀滅。
政策與承諾	本集團追求用水效率極大化，提升上下游價值鏈對水資源之重視與節約。
行動	- 建立日常巡檢與管理機制，發掘並推動節水措施。 - 推動水資源教育，提升利害關係人用水素養。 - 訂定節水目標並定期檢視成效。 - 各儲蓄槽均有設置防溢堤，避免因意外而溢出汙染環境及河川。 - 導入原水及污水之線上監控系統，即時掌握用水與水質狀況，降低異常耗水與污染風險。 - 預計 2026 年投入污水回用設施。
目標	2026 年中建置完成製程廢水回收系統，並逐步應用於空汙系統之洗滌塔用水及較不敏感之染色製程，目標：回收每日廢水排放之 30%。
評估機制	每日統計排放量及回收水量，以評估回收之效益，作為逐漸增加回收量之基礎。



重大議題	人才發展與留任
衝擊說明	正面衝擊： 提供系統化的語言與文化轉銜培訓，能消除溝通障礙，提升生產效率。透過「華語文檢定獎勵」賦予員工自我成長的動力，展現組織對非本國籍員工職涯發展的重視，落實真正的多元共融。 負面衝擊： 語言隔閡與文化差異可能導致作業指令誤解（引發工安風險）、資訊傳遞不平等，以及越籍員工在職涯發展上的隱形天花板，進而造成人才流失或組織內部隔閡。
政策與承諾	致力於實施「零費用政策」(Zero Fee Policy)、打造「零障礙溝通環境」，確保不分國籍之員工皆享有平等的學習與晉升機會。
行動	學習不設限：實體與線上並進： - 實體課程：邀請了專業團隊 One-forty 舉辦三場實體工作坊，內容不只教中文，還包含超實用的理財觀念。 - 線上資源：提供線上課程，克服輪班作業限制，實現隨時隨地學習，不受時間地點限制。 换位思考：主管也要學文化： 溝通是雙向的，本公司不只讓外籍夥伴學習，也特別幫台籍主管開了「跨文化交流課」，教主管們怎麼帶領不同文化背景的同仁，讓大家在工作現場合作更順心。

重大議題	人才發展與留任
行動	獎勵機制： 設立「華語文能力檢定 (TOCFL) 獎金」及「外籍員工轉任中階技術人才考核辦法」，將語言能力與職等晉升掛鉤。 - 學中文拿獎金：針對通過華語文能力檢定 (TOCFL) 的越籍員工，依各職務語言要求提供獎金激勵，鼓勵員工提升語言能力，增進跨文化溝通效率，支持公平參與職涯發展。 - 晉升有管道：制定專門的「轉任中階技術人才考核」制度，依員工語言能力與專業技能表現，提供外籍員工公平透明的晉升管道，使其有機會轉任更專業職位、獲得薪資提升及職涯發展，落實多元共融職場與公平發展機會。
目標	- 越籍員工年度語言課程參與率達 70%。 - 年度通過華語檢定並申領獎勵金之人數達 5 人。 - 越籍員工培訓滿意度 > 85%；DEI 政策簽署與落實率 100%。
評估機制	學習成效： 追蹤 TOCFL 檢定合格率及內部課後測驗成績。 績效表現： 評估參與培訓後，員工在 SOP 理解度測試及生產異常通報上的正確率。 質性回饋： 收集越籍同仁參加三場實體工作坊的滿意度及學習回饋，作為課程優化依據。

重大議題	產品中的化學物質管理
衝擊說明	正面衝擊： 若企業對能維持對化學品管理流程之良好運作，並評估相關風險，則能維持安全的生產環境及避免污染環境。 負面衝擊： 若對化學品缺乏管理流程及無法辨識相關風險，則可能產生職場安全及環境污染問題。
政策與承諾	- 制定 ESH-17「毒化物管理辦法」，管制毒性化學品中的運作行為，降低毒化物洩漏與人員接觸風險，制定緊急應變措施。 - 制定 EM-03「固定污染源空氣污染防治設備管理辦法」，確保空污防制系統符合相關操作管理，符合空氣污染防治法，並能有效降低排放。 - 政策要求供應商提供 SDS，確保化學品供應鏈透明。
行動	安裝廢水前處理系統及 RTO 設備捕捉 VOCs，與環保局連線監測，確保排放符合環保署標準，工人配備 PPE 並定期每年健康檢查。
目標	- 確認每年危險化學品零排放。 - 廠內化學品合規占比 100%。
評估機制	- 採購或廠商提供之新化學品時，研發單位應於化學物質評估階段要求廠商提供安全資料表 (SDS)；如具有危險性 / 有害性，且需增設環保、安全衛生及消防法規等要求之設備或設施者，審核表需由總經理核可。 - 新核准導入生產之化學品其安全資料表由環安衛部對作業現場「安全資料表」清冊完成增補。 - 環安衛部應不定期檢閱供應商提供之安全資料表內容，以保持安全資料表正確性及完整性。

重大議題	產品創新與技術
衝擊說明	正面衝擊： 透過研發 S.Café® 咖啡紗及 RePUra™ 化學循環再生技術，成功減少對石油資源的依賴，並將紡織廢棄物轉化為高機能材料，減少焚化與掩埋。同時，透過數位產品護照 (DPP) 提供全生命週期透明數據，建立利害關係人之信任。在經濟方面，由傳統供應商轉型為具技術領先地位的「國際策略夥伴」，提升台灣紡織業的高值化形象。 負面衝擊： 紡織研發與製程可能涉及能源消耗與化學品使用，若未妥善管理將造成環境負擔。此外，當產品技術或製程開發達到一定複雜度時，單純導入數位工具或 AI 輔助，並不足以完全解決技術升級與轉型需求；仍須仰賴持續性的研發投入、製程優化、材料知識累積及技術人才培育。對於供應鏈中規模較小或資源有限的合作夥伴而言，若缺乏足夠的研發能力與技術支持，可能在配合產品創新、製程升級及數位化應用時面臨較高挑戰。
政策與承諾	興采實業以「Blue Innovation – Weaving Infinite Possibilities」為年度主題，致力於將永續創新轉化為品牌核心競爭力。公司定位自身為「紡織業的台積電 (TSMC of Textiles)」，承諾透過材料創新、智慧製造、綠色合規及數位轉型，建立不可替代的產業競爭護城河。

重大議題	產品創新與技術
行動	- 推動 100% 單一材料 (ONESHELL) 技術，從設計源頭解決成衣回收難題，預防產生不可回收的混合廢棄物。導入 DPP 數位履歷，預防供應鏈資訊不透明導致的環境誠信風險。 - 於觀音染整廠導入工業 4.0 智慧製造與 AI 建模系統，優化能源效率並減少化學品浪費。使用 RePUra™ 技術處理複雜複合紡織品，實踐真正的「布到布」閉環循環。 - 成立軍用研發創新中心，將機能布料專長應用於國防防護。定期舉辦新產品技術發表會，與全球品牌商 (如 Patagonia, The North Face) 共創開發，擴大永續材料的市場滲透力。
目標	- 短期目標 (2025-2026)：完成首階段數位產品護照 (DPP) 開放查詢平台建置；持續獲得國際創新大獎 (如 R&D100、ISPO AWARD) 以驗證創新技術能力。 - 中長期目標：全面落實低碳、生質及循環材料的商業化規模生產。建立深度的國際品牌戰略夥伴關係，協助品牌客戶預判未來市場需求並達成碳中和目標。
評估機制	數位化追蹤： 透過 MES 製造執行系統與 EMS 能源管理系統，即時監控製程效率與能耗數據。 國際認證與獎項： 透過 bluesign®、C2C 等第三方認證，以及 ISPO Textrends 與 R&D 100 等獎項來評斷研發成果之有效性與市場競爭力。 觀音染整廠「聚紡戰情室」： 透明化數據對接創新需求隨著觀音高精密染整廠正式量產，集團同步啟用了專屬的「聚紡戰情室」。戰情室除了整合多媒體牆集中展示 RePUra™、STORMFLEECE®、S.Café® 等核心技術外，更透過「戰情電視牆」即時呈現全廠 EMS 能源管理與綠色製造的動態數據。

利害關係人議合

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，參考利害關係人議合標準 (AA1000SES, 2015) 五大原則，經由公司經營高層討論後之結果，確認 2025 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。



註：短期 (0~2 年)、中期 (3~5 年) 及長期 (5 年以上)。

利害關係人溝通管道

本公司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：

類別	議合目的	溝通管道	溝通頻率	關注議題	公司回應方式 (執行內容)
股東與其他投資人	有效整合股東對永續經營的期待，確保企業發展方向符合長期利益。	1. 股東常會 2. 年報 3. 公司網站 4. 公開資訊觀測站	1. 股東常會 (每年) 2. 年報 (每年) 3. 公司網站 (隨時) 4. 公開資訊觀測站 (隨時) 5. 法說會 (每年兩次)	1. 經營績效 2. 公司治理 3. 法規遵循	1. 於 2025 年 6 月 13 日舉辦股東常會。 2. 依主管機關規定公告及重大訊息。 3. 公司官網提供各利害關係人聯絡資訊管道，並設有專人回覆。 4. 本年度共召開 2 次法人說明會，分別於 2025 年 5 月 28 日及 2025 年 12 月 15 日舉行，持續與投資人保持良好溝通管道。
員工與其他工作者	保障與重視員工權益，藉由建立暢通的溝通管道，強化員工的支持與凝聚力，進而實現公司永續經營的長遠目標。	1. 勞資會議 2. 職工福利委員會 3. 職業安全衛生委員會 4. 員工意見箱 5. 教育訓練及議題討論	1. 勞資會議 (每季) 2. 職工福利委員會 (每月) 3. 職業安全衛生委員會 (每季) 4. 員工意見箱 (隨時) 5. 教育訓練及議題討論 (不定期)	1. 勞動政策 與人權保護 2. 職場安全 與健康 3. 員工薪資 與福利政策	1. 舉辦 4 場勞資會議。 2. 每月召開福委會。 3. 每季召開職業安全衛生委員會。 4. 舉辦 2 場消防演練。 5. 舉辦在職員工教育訓練、包含化學品管理、不法侵害及溝通技巧課程及 CPR+AED 教育訓練。
金融機構	確保公司財務資訊透明與經營穩健，並藉由專業的資源配置與資金協助，支持企業達成長期發展目標。	1. 電話 2. 業務拜訪 3. 公司網站 4. 公司年報、財報	1. 電話 (隨時) 2. 業務拜訪 (隨時) 3. 公司網站 (隨時) 4. 公司年報、財報 (每季)	1. 經營績效 2. 法規遵循	2025 年經會計師查核年度財報及核閱每季季報。

類別	議合目的	溝通管道	溝通頻率	關注議題	公司回應方式 (執行內容)
供應商	建立穩定的供應鏈韌性，確保優質原料的永續供給，與合作夥伴攜手邁向共榮發展。	1. 供應商評鑑 2. 業務拜訪 3. 電話 4. 公司基本資料	1. 供應商評鑑 (每年) 2. 業務拜訪 (隨時) 3. 電話 (隨時) 4. 公司基本資料 (第一次交易時建立，每年檢視)	1. 產品品質 與生產效率 2. 永續供應鏈 與品牌行銷 3. 客戶溝通 與申訴管理	1. 2025 年針對前 10 大供應商進行永續議題評鑑，審查結果合格率達 100%。 2. 設有工務部門，隨時緊盯產品進度及品質。 3. 建立供應商資本資料檔。
商業夥伴	建立長期穩定的互惠關係，藉由與供應商及夥伴在永續低碳轉型、研發與資源的合作，攜手提升整體產業競爭力。	1. 業務拜訪 2. 電話 3. 公司基本資料 4. 公司網站	1. 業務拜訪 (隨時) 2. 電話 (隨時) 3. 公司基本資料 (第一次交易時建立，每年檢視) 4. 公司網站 (第一次交易時建立，每年檢視)	1. 產品品質 與生產效率 2. 創新產品 與技術	1. 官方網頁更新即時資訊，以利與商業夥伴溝通。 2. 記錄拜訪內容，作為公司策略規劃。
當地社區	落實企業社會責任，透過深度議合了解社區需求，將企業資源轉化為在地成長的動力，共創環境與社會的正面影響力。	1. 社群媒體 2. 里長辦公室	1. 社群媒體 (隨時) 2. 里長辦公室 (隨時)	1. 能源與溫室 氣體管理 2. 廢棄物管理 3. 水資源管理	1. 社區里民無陳情事件。 2. 每日提供社區獨居老人 12 個便當。
客戶	透過多元溝通管道保障客戶權益，且致力於將客戶的需求與建議轉化為品質提升精進的目標。	1. 業務拜訪 2. 電話 3. 客訴信箱	1. 業務拜訪 (隨時) 2. 電話 (隨時) 3. 客訴信箱 (隨時)	1. 客戶溝通 與申訴管理 2. 產品品質 與生產效率 3. 創新產品 與技術	不定時以電話、電子郵件和面會拜訪與客戶溝通。
政府	確保公司營運遵循法規要求，並積極響應法規政策，共同推動產業升級與社會進步。	1. 公文往返 2. 公司網站 3. 公開資訊觀測站 4. 參加主管機關舉辦之法規公聽會、說明會，並溝通業務推動情形	1. 公文往返 (隨時) 2. 公司網站 (隨時) 3. 公開資訊觀測站 (隨時) 4. 參加主管機關舉辦之法規公聽會、說明會，並溝通業務推動情形 (不定期)	1. 公司治理 2. 能源與溫室 氣體管理 3. 職場安全 與健康	1. 2025 年依法繳納稅捐，未有相關裁罰之事件。 2. 2025 年依金管會及櫃買中心之規定公告相關資訊，未有相關裁罰事件。

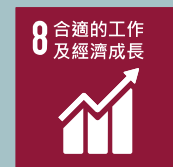


誠信治理

02

GOVERNANCE INTEGRITY

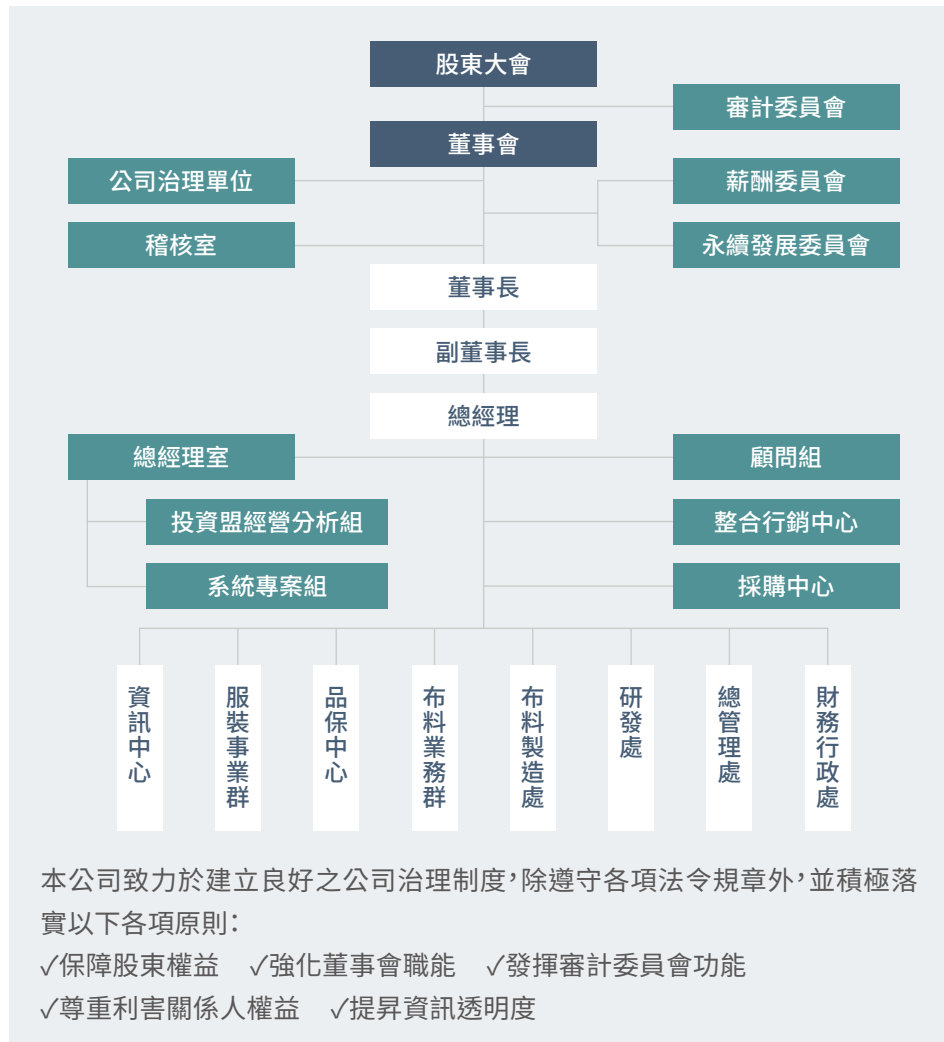
2.1 公司治理	25
2.2 薪酬政策	31
2.3 風險管理	32
2.4 誠信經營	34
2.5 法規遵循	35
2.6 資訊安全管理	37





2.1 公司治理

公司治理架構



功能性委員會

審計委員會

為有效監督財務報導及會計師獨立性，督導內控與法令遵循，並強化風險管理機制。本公司設立審計委員會，並以「公司存在或潛在風險之管控」為主要目的，負責監督財務報導之公正性、簽證會計師之選任及獨立性、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令與規則，並強化風險管理機制。

為強化公司管理機制及健全經營效益，本公司依據《證券交易法》第 14 條之 5 規定，自 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 145 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。

2025 年度審計委員會共召開了 7 次會議，配合 2025 年 6 月 13 日股東會全面改選，由三位獨立董事組成，出席情形說明如下：

改選前(前任委員)：共召開 4 次會議，三位獨立董事全數親自出席，出席率為 100%。

改選後(新任委員)：共召開 3 次會議，其中兩位獨立董事 3 次會議皆全數出席，出席率為 100%；另一位獨立董事第 1 次會議因事請假，隨後於 2025 年 7 月 23 日辭任（其任內應出席 1 次、實際未出席）。

薪酬委員會

為健全公司董事及經理人薪資報酬制度，激勵高階主管提升營運績效，本公司依據《證券交易法》第 14 條之 6 規定設置「薪資報酬委員會」，訂定《薪資報酬委員會組織規程》，並以專業客觀之立場向董事會提出建議，作為決策之參考。此外，本公司健全薪酬與風險之連結，於組織規程中明定「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」，以確保公司長期利益與風險管控之平衡。



本公司薪酬委員會成員之委任，係依據《薪資報酬委員會組織規程》進行遴選，優先自具備商務、法律、財務或公司業務所需專業背景之獨立董事或外部專家選任。委員會成員不得少於三人，由董事會決議委任之，其中過半數成員應為獨立董事。全體成員之資格均經嚴謹審查，確認符合《股票上市或證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及職權辦法》第五條及第六條之專業資格與獨立性規定，以落實專業、公平且客觀之薪資報酬評估與監督。

2025 年度薪酬委員會共召開了 2 次會議，配合 2025 年 6 月 13 日股東會全面改選，由三位獨立董事組成，出席情形說明如下：

改選前（前任委員）：召開 1 次會議，三位獨立董事全數親自出席，出席率為 100%。

改選後（新任委員）：召開 1 次會議，三位獨立董事中兩位親自出席，一位因事請假，出席率為 66.7%。

永續發展委員會

本公司於董事會下設置「永續發展委員會」，致力於制定與推動永續發展策略、政策及計畫，定期檢討與追蹤執行成效，持續精進永續資訊揭露與報告書品質，並督導董事會決議之永續相關事項落實，以強化整體永續治理績效。本委員會主要職掌包括：

1. 制定永續發展政策、策略與願景。
2. 審核永續發展推動計畫、目標與執行成效。
3. 督導 ESG 相關風險管理（如氣候變遷風險）之因應對策。
4. 審議永續報告書（ESG 報告書）並定期向董事會報告。

本委員會成員人數不得少於三人，由董事會決議委任之。委員會成員均具備企業永續之專業知識與能力，且由董事參與督導，以健全由上而下的永續治理架構。為確保永續發展工作之實質推動，本公司依據《永續發展委員會組織規程》，由董事會決策與監督，負責永續決策審議與指導。

2025 年度永續發展委員會共召開 2 次會議，全體委員親自出席率達 100%。本委員會原由 3 位成員組成，其中 1 位委員於 2025 年 9 月 30 日辭職，為強化健全治理，本公司於 2025 年 11 月 13 日董事會補選並增列 2 位成員，惟自委任日起至年底前未再召開會議。

董事會組成與運作

董事會負責制定企業策略與重大決策，監督財務透明度、內部控制及風險管理，確保法令遵循，並推動責任商業行為與永續發展，以提升治理效能。董事會下設有審計委員會、薪酬委員會、永續發展委員會及內部稽核，各功能性委員會依其職權協助董事會善盡監督之責，以達企業永續經營的目標。

本公司董事成員皆依公司章程採候選人提名制度，所有董事候選人經提名及資格審查，由董事會決議通過後送股東會選任，任期三年，連選得連任。若董事任期屆滿未及改選時，則延長其執行職務至改選就任時為止；並依「董事會選任程序」選出董事會成員，以確保董事成員之多元化及獨立性，並具備執行職務所必需之專業知識、技能及素養。

本公司第十二屆董事任期至 2025 年 5 月 26 日屆滿，已於 2025 年股東常會順利完成改選。第十三屆新任董事自選舉當日就任，任期三年自 2025 年 6 月 13 日起至 2028 年 6 月 12 日止。

本公司透過健全的治理體系與《董事會議事規範》，落實嚴謹的利益衝突迴避機制。董事於行使職權時，若與會議議案涉及利害關係，均須主動申報並於討論及表決中實施迴避，不得行使或代行表決權。

本年度董事會議案共計 4 案涉及董事自身利害關係，相關成員均於討論及表決程序中主動迴避，未參與討論及行使表決權，以確保決策之公正性與獨立性。

詳情請參本公司 2025 年度年報：董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形。

本公司深耕紡織產業多年，為加速紡織與機能材料的創新開發，由董事長兼任技術長一職，使其能夠確保公司長期研發願景與永續目標一致，並縮短決策時程。

為維持高度的治理透明度與內部制衡機制，本公司採取以下嚴格措施：

1. 專業監督與分權審核：凡涉及研發之預算與重大資本支出（如設備採購），均需由審計委員會審核同意後提報董事會決議通過。
2. 嚴格執行合規迴避：針對任何涉及專利授權或利害關係交易，本公司嚴格執行上述董事利益迴避制度，相關人員均不得參與討論與表決，確保全體股東之權益。



興采實業訂定「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」、「本公司不得妨礙、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。本公司董事會共 10 席，其中女性董事 2 席，占董事席次 20%，各董事與獨立董事資料如下：

職稱	姓名	性別	選任日期	任期	重要職位	主要學經歷	其它重要職位
董事長	陳國欽	男	2025.6.13	3 年	董事長	輔仁大學織品服裝研究所 諭泰紡織 (股) 公司	子公司董事長代表人
董事	賴美惠	女	2025.6.13	3 年	副董事長	亞東工專紡織科 諭泰紡織 (股) 公司	財團法人新北市興采教育基金會董事長
董事	王淑芬	女	2025.6.13	3 年	財務行政處 資深副總經理	政治大學經營管理碩士 資誠聯合會計師事務所審計組經理	財團法人新北市興采教育基金會董事
董事	汪雅康	男	2025.6.13	3 年	—	國立中興大學都市計劃研究所法學碩士 紡織綜合研究所董事長	華立企業 (股) 公司獨立董事、豐興鋼鐵 (股) 公司獨立董事、偉全實業 (股) 公司獨立董事、財團法人紡織產業綜合研究所資深顧問
獨立董事	陳幹男	男	2022.5.27 (期滿解任)	3 年	—	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	淡江大學化材系榮譽教授
獨立董事	陳省三	男	2022.5.27 (期滿解任)	3 年	—	美國堪薩斯州州立大學化學系博士 國立台北科技大學副教授	國立台北科技大學資訊與財金管理系副教授 (兼任)
獨立董事	林益倍	男	2022.5.27 (期滿解任)	3 年	—	台灣大學財務金融博士 台灣大學農業經濟博士 朝陽科技大學管理學院院長	朝陽科技大學財務金融系教授
獨立董事	邱顯堂	男	2025.6.13	3 年	—	日本國立九州大學材料工學博士 臺灣科技大學材料系教授 中華民國高分子學會理事	光宇應用材料 (股) 公司研發長、中華民國高分子學會理事、財團法人塑膠工業技術發展中心常務董事、財團法人台灣橡膠工業研究試驗中心監事
獨立董事	杜志挺	男	2025.6.13	3 年	—	亞利桑那州立大學工業工程博士 香港中文大學決策科學及企業經濟系教授 國立台灣科技大學工業管理系教授	國立台灣科技大學工業管理系教授
獨立董事	洪輝嵩	男	2025.6.13 (2025.7.23 辭任)	3 年	—	—	—

多元化及獨立性

依本公司章程規定，本次選任董事 6 人，組成結構占比分別為 2 席獨立董事 (33.33%)、4 席非獨立董事 (66.67%)，其非獨立董事中含 2 席女性董事 (33.33%)，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 位董事擔任本公司經理人，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。依據本公司「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，相關落實情形如下表：

職稱	姓名	性別	年齡(歲)	執行 / 非執行董事	領導、決策、經營、判斷及危機處理能力	對公益事業有貢獻者	會計及財務分析能力有專業者	對所營事業有專業者	對化工及專利有專業者
董事長	陳國欽	男	50 歲以上	執行董事	V	V	—	V	V
董事	賴美惠	女	50 歲以上	執行董事	V	V	—	V	—
董事	王淑芬	女	50 歲以上	執行董事	V	V	V	V	—
董事	汪雅康	男	50 歲以上	非執行董事	V	V	—	V	V
獨立董事	邱顯堂	男	50 歲以上	非執行董事	V	—	—	V	V
獨立董事	杜志挺	男	50 歲以上	非執行董事	V	—	V	V	—

董事會績效評估情形

興采實業依據董事會暨功能性委員會績效評估辦法，每年辦理董事會、董事成員及功能性委員會之績效評估，由內部負責單位於年度終了前蒐集董事會運作相關資訊，並透過董事會績效評估自評問卷、董事成員績效評估自評問卷及功能性委員會績效評估自評問卷進行評估作業，作為檢視公司治理運作之依據。

前述評估每年至少執行一次，並於當年度 12 月底前完成，相關結果依規定於次一年度第一季結束前完成申報。評估內容涵蓋董事會對公司營運之參與程度、決策品質、董事會組成與結構、董事職責履行情形及內部控制等面向，並就董事成員對公司目標與任務之掌握、內部關係經營與溝通、專業能力及持續進修情形進行檢視，同時亦評估功能性委員會之職責認知、運作情形及決策品質。

項目	說明
董事會績效評估作法	依據董事會暨功能性委員會績效評估辦法，董事會之議事單位應於每年年底，收集董事會活動相關資訊填寫『董事會績效評估自評問卷』，並分發『董事會成員績效評估自評問卷』及『功能性委員會績效評估自評問卷』予董事會及功能性委員會成員。
內部評估	董事會績效考核 / 董事會成員考核 / 功能性委員會績效考核於 2025/1/1-2025/12/31 期間皆獲得平均分數 4 分以上且皆為優等，未有待改善建議項目。

2025 年董事會共開會 9 次，出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
第 12 屆					
董事長	陳國欽	4	0	100	—
董事	賴美惠	3	0	75	—
董事	王淑芬	4	0	100	—
董事	汪雅康	4	0	100	—
獨立董事	陳幹男	4	0	100	—
獨立董事	陳省三	4	0	100	—
獨立董事	林益倍	4	0	100	—
第 13 屆					
董事長	陳國欽	5	0	100	2025.6.13 連任
董事	賴美惠	5	0	100	2025.6.13 連任
董事	王淑芬	5	0	100	2025.6.13 連任
董事	汪雅康	3	0	60	2025.6.13 連任
獨立董事	邱顯堂	5	0	100	2025.6.13 連任
獨立董事	杜志挺	5	0	100	2025.6.13 連任
獨立董事	洪輝嵩	2	0	67	2025.6.13 新任 2025.7.23 辭任

進修情形

為維持興采實業董事會成員之公司治理與經營能力，另依循「上市上櫃公司董事進修推行要點」，規定董事會成員新任者於就任當年度至少宜進修十二小時，續任者任期中每年至少宜進修六小時。2025 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	時數	總時數	經濟面	環境面	社會面
董事長	陳國欽	2025/08/26~ 2025/08/28	財團法人中華民國會計研究發展基金會	2025 ESG 高峰會	6	6	—	V	—
董事	賴美惠	2025/08/26~ 2025/08/28	財團法人中華民國會計研究發展基金會	2025 ESG 高峰會	6	6	—	V	—
董事	王淑芬	2025/10/16~ 2025/10/17	財團法人中華民國會計研究發展基金會	發行人證券商證券交易所 會計主管持續進修班	12	12	V	—	V
董事	汪雅康	2025/05/28	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	碳訂價與碳交易之發展現況與趨勢	3	9	—	V	—
		2025/05/27	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	輝達的三兆奇蹟：人工智慧背後的 半導體產業革命新思維	3		V	—	—
		2025/04/29	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	內線交易之法律風險與因應 - 以資產處分事件為中心	3		—	—	V
獨立董事	邱顯堂	2025/12/05	社團法人中華公司治理協會	永續資訊揭露不實 (漂綠) 的法律責任分析	3	6	—	V	—
		2025/07/29	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	2025 年度上興櫃公司 內部人股權宣導說明會	3		—	—	V
獨立董事	杜志挺	2025/10/28~ 2025/10/29	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	初任董事與監察人 (含獨立) 暨公司治理主管 12hr 實務研習班	12	18	V	—	V
		2025/08/26~ 2025/08/28	財團法人中華民國會計研究發展基金會	2025 ESG 高峰會	6		—	V	—

2.2 薪酬政策

董事薪酬政策

本公司依據《董監事及功能性委員酬金給付辦法》，定期依公司經營績效、未來營運風險、獨立董事對公司之營運參與度及貢獻價值等因素，由董事會參酌同業水準，檢討獨立董事酬金給予之標準與結構。

董事及功能性委員之酬金包含：

1. 酬勞依本公司章程按年度盈餘分配所提撥之董事酬勞。
2. 報酬：包含薪資、職務加給、離職金、各項獎金、退休金等。
3. 業務執行相關費用：包括車馬費、特支費、各種津貼、宿舍、配車等實物提供等。另當年度公司如有獲利，依本公司章程第二十條規定提撥不高於 3% 為董事酬勞。另依董監事及功能性委員酬金給付辦法第三條規定，獨立及外部董事不參與年度盈餘分配所提撥之董事酬勞。

高階管理層薪酬政策

興采實業之經理人酬金，依「經理人酬金給付辦法」明訂各項薪酬項目及獎金，以體恤及獎勵員工在工作上的努力付出，包含固定薪酬（如薪資、年終獎金）及變動薪酬（如績效獎金）。變動薪酬之核發係依公司年度經營績效、財務狀況、營運成果及個人績效表現綜合評估決定。本公司依「目標管理暨績效考核作業辦法」執行績效評核，績效達成率係依各職務年度所訂定之可量化關鍵績效指標(KPI)進行考核，並作為變動薪酬發放之重要依據。

薪酬決定流程

項目	說明
薪酬委員會監督薪酬決定流程之作法	薪酬委員會隸屬於董事會，由全體三名獨立董事組成，以確保審議薪酬政策時的客觀性與獨立性。 委員會依據《薪資報酬委員會運作管理辦法》每年定期召開至少兩次會議，負責審核並監督集團之薪酬政策、標準及結構。 薪酬之議定與公司經營績效成正相關，並綜合考慮未來營運風險、個人對公司營運的參與度及貢獻價值、並參酌同業水平與市場行情議定經理人之酬金，以確保薪酬之競爭力與合理性。
尋求利害關係人（包含股東）的意見並將其納入薪酬相關考量事項	薪酬委員會定期審閱經理人之年終獎金與固定薪資報酬，並將審議結果提交董事會核定。
若利害關係人有參與薪酬政策或提案的投票，利益迴避相關規定	審核涉及董事自身利害關係之薪酬議案時，相關董事須依法利益迴避，不得參與討論及表決，以維護決策之公正性。

2.3 風險管理

風險管理組織架構

本集團風險與機會管理係以重大性原則為核心，結合既有營運管理架構推動，由各單位依職掌負責日常辨識、評估及管理，並由管理階層統籌檢視，必要時提報董事會審議，形成由營運單位執行、管理階層整合及董事會監督之分層管理機制。

在環境面向，染整與材料處理製程屬能源與用水密集製程，並涉及化學品管理及法規遵循要求，相關議題直接關聯營運成本結構與供應鏈穩定性；在社會面向，人才發展、教育訓練及知識傳承為支撐研發深化與產品差異化之重要基礎；在公司治理面向，智慧財產管理、法規遵循及供應鏈管理則為維持企業競爭力之重要核心。

各副總經理依職掌每月召開營運管理月會，就研發進度、製程效率、能源使用、成本結構、永續材料布局及風險管理等議題進行檢視與討論，總經理及董事長並就會議重點進行核閱及指示，使風險與機會管理能與營運決策及資源配置保持連結；如涉及重大資本支出、產能配置或長期發展方向等重大事項，則依公司治理程序提報董事會審議。

風險管理與辨識流程



本集團依重大性原則進行與營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險與機會評估，並以重大主題鑑別作為實際運作方式，辨識重要議題及其優先順序，作為風險辨識與管理規劃之依據。

重大主題辨識過程結合內部營運實務經驗與產業發展趨勢，並在外外部專業團隊協助下納入利害關係人意見，使評估結果兼顧集團發展方向與外部關注重點。

經鑑別之重大議題，依其影響程度及營運關聯性，轉化為具體管理重點與行動方向，並依本集團一條龍整合營運模式之特性，分別於環境、社會及公司治理面向推動相應措施，使議題管理與製程優化、技術深化及組織發展形成實質連結。

相關重大議題之評估結果，透過管理階層營運會議持續檢視與討論，作為調整管理措施及營運規劃之重要參考。若涉及重大風險、重大氣候議題、重要法規遵循事項或其他重大營運影響事項，則依公司治理程序提報董事會審議，使風險與機會之辨識、評估及管理有效整合於整體營運決策之中，並持續因應外部環境變動調整管理策略。

(有關氣候風險管理請參閱本報告書「4.1 氣候治理與行動」)。

內部稽核組織與運作

本集團內部稽核單位隸屬董事會，設置專責稽核主管及稽核人員，獨立執行稽核業務，以協助董事會及管理階層查核及評估內部控制制度之有效性，並確保各項制度得以持續落實執行。稽核主管之任免，依相關法令規定提報董事會決議，維持其職能之獨立性與監督效果。

內部稽核之範圍涵蓋各項營運循環、財務作業、法令遵循、資訊安全及子公司監督管理等事項，並依風險評估結果擬訂年度稽核計畫，經董事會通過後執行。稽核作業除定期查核各部門內部控制制度執行情形外，亦就重大異常事項進行追蹤改善，並督促相關單位落實缺失改善及後續覆核。

本集團每年度依法辦理內部控制制度自行評估，由各單位就其內部控制執行情形進行檢視，內部稽核單位再就自行評估結果及實際查核情形進行覆核，作為董事會及管理階層評估整體內部控制制度有效性之依據，並據以出具內部控制制度聲明書。2025 年度內部控制制度聲明書已提報董事會審議通過。

此外，內部稽核主管定期就稽核執行狀況及內控運作情形向獨立董事提出報告，會計師亦將財務狀況、整體營運情形及內控查核結果與獨立董事進行溝通，透過審計委員會及董事會之監督機制，持續強化公司治理及風險控管效能。



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 信用風險	• 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。 • 以集團角度建立信用風險之管理。依內部明定之授信政策，集團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	• 現金流量預測是由集團內各營運單位執行，並由公司財務部予以彙總。 • 集團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、供應商等）。
人權風險	職場安全 移工人權	• 興采實業於 2020 年 1 月 1 日及聚紡公司於 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。 • 集團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。
氣候風險與機會	轉型風險 - 政策與法規風險 實體風險 - 慢性實體風險 機會 - 資源利用效率	氣候風險與機會之辨識與評估係依據 TCFD 架構，評估氣候變遷對營運之潛在影響，盤點相關風險與機會議題，並據以評估其可能性與影響程度，以辨識重大風險與機會議題。相關評估已納入集團風險管理機制，評估結果及其因應策略與管理作法，詳見「4.1 氣候治理與行動」。

2.4 誠信經營

本集團始終將誠信經營視為推動企業永續的起點，透過董事會通過「誠信經營作業程序及行為指南」，據以落實及規範誠信經營之理念，檢視 2025 年度無違反誠信經營政策之情事。

範疇與涵蓋對象

1. 組織範圍：涵蓋母公司、子公司及具實質控制能力之集團企業與組織。
2. 核心議題：聚焦反貪腐與反賄賂、利益衝突防範、內線交易管理、資訊揭露與財務透明、公平交易、供應商誠信管理、檢舉制度、個人資料保護及資訊安全等議題。
3. 利害關係人防護：針對各企業機構之高階經理人與受僱人等潛在利害關係人，建立嚴格的防範措施。

治理與簽核層級

集團內經理級以上主管，皆須簽署「誠信經營聲明書」，落實管理階層的遵循與承諾。

政策溝通與實行

1. 內部宣導與考核：定期辦理內部宣導活動，由董事長、總經理及高階管理階層向董事、受僱人及受任人（顧問）傳達誠信經營之重要性，持續深化企業誠信文化，同時將相關內規與法規公告於內部網站，持續深化員工的法遵意識。
2. 風險評估與懲戒：定期針對營運活動進行貪腐風險評估，並於主管會議中說明評估結果及因應方針，要求各級主管向同仁宣導並落實執行；同時建立明確之懲戒制度，並將誠信經營納入員工績效考核及人力資源政策。

反貪腐制度

本集團致力於建立誠信經營、反貪腐、反賄賂環境，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，2025 年本集團皆無發生任何反貪腐事件。

反競爭行為

於 2025 年間本集團皆無發生任何反競爭、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。

檢舉制度

本集團一向承諾秉持誠信從事所有業務活動，絕不允許貪污及任何形式之舞弊行為，我們建立了完善的內部舉報流程，由人力資源部擔任專責受理單位，以下 3 點流程說明：

1. 身分保護：除法律另有規定外，對舉報者身分與資料嚴格保密，並落實隱私保護措施。
2. 調查程序：接獲具體舉報後，由專責單位進行公正調查；若涉及子公司，則在必要範圍內進行資訊傳遞與協作。
3. 舉報管道：員工及利害關係人可透過專用申訴電話或電子郵件進行實名或具名舉報，確保公司治理之透明。

本集團提供之檢舉管道如下：

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

2.5 法規遵循

違反法令事件

本集團 2025 年因違反規定遭受裁罰事項如下表所示，相關缺失均已依主管機關要求完成改善，並已繳納罰鍰。

發生日期	適用法規 罰款金額	主管機關	違反事由
2025.01.09 聚紡公司	空氣污染防治法第 24 條 第 2 項 16 萬元	桃園市政府 環境保護局	2024 年 11 月 24 日現場稽查 M01 製程作業，發現空氣污染防治設備 - 洗滌塔 (A102) 壓差超過許可範圍，未依核定許可證內容進行操作。
補救程序及 措施	1. 已於法定期限內繳清罰鍰，並完成相關缺失改善。 2. 落實定期檢驗工作。		
2025.05.13 興采實業	職業安全衛生法第 14 條 第 2 項 6 萬元	桃園市政府 勞動檢查處	廠內使用及貯存氫氧化鈉 (濃度 45%)，其運作總量已超過任一運作行為年運作總量，惟未將運作者基本資料、優先管理化學品運作資料等，報請中央主管機關指定資訊網站登錄備查。
2025.05.13 聚紡公司	職業安全衛生法第 14 條 第 2 項 3 萬元	桃園市政府 勞動檢查處	廠內使用及貯存氫氧化鈉 (濃度 45%)，其運作總量已超過任一運作行為年運作總量，惟未將運作者基本資料、優先管理化學品運作資料等，報請中央主管機關指定資訊網站登錄備查。
2025.10.22 聚紡公司	職業安全衛生法第 24 條 10 萬元	桃園市政府 勞動檢查處	廠內設置 76 座染色機屬危險性設備，且該染色機為 24 小時運作，惟全廠僅有 1 位勞工經第一種壓力容器操作人員訓練合格於日班操作，其餘時間皆由未經前述操作人員訓練合格之勞工操作。
2025.10.22 聚紡公司	職業安全衛生法第 6 條第 1 項 15 萬元	桃園市政府 勞動檢查處	未於作業前測定室內鍋爐房之天然氣濃度，該鍋爐房場所未經危險區域劃分，且所置電氣器具或設備未具防爆性能構造；另該室內鍋爐房內之天然氣管線有因靜電引起火災或爆炸之虞，其管線之法蘭銜接處未設置消除靜電裝置。
補救程序及 措施	1. 強化職業安全衛生管理制度 重新檢視廠內鍋爐設備、危險性設備及化學品管理機制，依相關法規要求落實危害辨識與風險評估，並建立標準作業程序，以確保各項作業符合安全衛生規範。 2. 設備安全與防爆措施改善 針對鍋爐房天然氣使用安全，已完成危險區域劃分檢討，並逐步強化相關電氣設備防爆性能及管線靜電消除措施，建立作業前安全檢查與氣體濃度監測機制，以降低火災及爆炸風險，目前規劃花費 1,486 仟元，增設防爆設施與偵測器來改善。 3. 強化危險性設備操作人員訓練 針對染色機壓力容器設備，已規劃增加合格人員之培訓與證照取得，預計花費 13.5 仟元，並落實人員排班與操作資格管理，確保設備操作人員皆具備合格訓練資格。 4. 完善化學品申報與管理機制 已完成優先管理化學品相關資料之補登與申報作業，並建立定期檢視及申報管理制度，以確保化學品運作資料均依規定登錄及申報。		

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複雜交易，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)	84,797,047
2025 年度營利事業所得稅	26,578,260
各項稅捐 (房屋稅、地價稅、牌照稅、燃料稅、印花稅等)	8,494,400
所得稅費用 (B)	35,072,660
有效稅率 (B)/(A)	41.36%
已納所得稅 (C)	16,482,736
現金稅率 (C)/(A)	19.44%
2025 年營業收入	3,610,086,983
稅務揭露範圍包含聚紡公司、神采時尚公司	

2.6 資訊安全管理

資訊安全管理政策與架構

資安組織

本公司設立『資訊安全組織』，統籌資訊安全及相關政策制訂、執行風險管理與查核。



主席：核准公司資訊安全政策、提供資源與審查重要資安措施。

資訊中心：

- 制定資訊安全政策和計畫，確保公司的資訊安全符合相關法規和標準，並監督整個資訊安全組織的運作。
- 監視公司的資訊系統和網路，發現並回應安全事件，維護系統和網路的安全。
- 評估公司的資訊安全風險，制定相應的風險管理策略和程序，減少公司面臨的風險。

稽核單位：包含外部稽核和內部稽核，定期或不定期進行測試公司的資訊系統和應用程式，檢測安全漏洞和弱點，並提供相應的解決方案。並將結果提報審計委員會後提報董事會。

人資單位：負責提供資訊安全培訓和教育，提高員工的安全意識和技能，以降低公司面臨的內部安全風險。

興采實業建立系統化之資訊安全管理架構，透過持續的風險辨識與評估機制，掌握資訊資產可能面臨的威脅，並依評估結果動態調整管理措施與控管作法。為有效推動各項資訊安全管理措施，公司持續投入必要資源（包括人力、技術與訓練），以確保資訊安全管理得以穩定推動並持續優化，2025 年無發生侵犯客戶隱私之投訴事件。

此外，公司定期辦理資訊安全風險評估作業，涵蓋內部系統與外部環境之潛在風險，以強化風險辨識之完整性。評估結果將彙整為風險評估報告，明確呈現風險狀況及改善建議，並依內部程序完成審核與追蹤，作為後續資安管理精進之依據。

資訊安全風險管理機制

風險識別	通過定期的風險識別活動，識別可能對資訊安全造成威脅的因素，包括內外部因素，如自然災害、網絡攻擊等。
風險分析	對已識別的風險進行深入分析，包括風險的可能性、影響程度、風險優先級等評估，以確定其對組織的潛在影響。
風險控制	基於風險分析的結果，制定相應的風險控制措施，包括技術控制、政策措施等，以減輕風險。
風險監控	建立風險監控機制，持續追蹤已實施的風險控制措施的有效性，及時調整和優化。
風險回顧	定期回顧風險管理過程，檢討和更新風險評估，以確保風險管理措施的適用性和有效性。

資通安全具體管理方案

資料分類與處理	制定明確的資料分類標準，並確定相應的處理程序，包括敏感資料的加密、存儲等。
系統訪問控制	確保僅授予相關人員必要的系統訪問權限，並建立相應的訪問審計機制，以追蹤和審查系統訪問記錄。
事件監控與應變	建立事件監控系統，並制定應變計劃以應對安全事件和事故，並確保相關人員具備應變所需的培訓和資源。



投入資通安全管理之資源

人力資源	確保有足夠的資安專業人才參與資通安全管理活動，並提供持續的專業培訓。本公司目前規劃聘任資安顧問，輔導資訊安全改善政策並擬訂改善計畫，以取得資訊安全認證為目標。
技術資源	提供必要的資安工具、技術支援以及相關的安全設備和軟體，並保證其持續更新和升級。
財務資源	分配足夠的預算以支持資通安全管理活動，包括培訓、技術更新等方面，並確保合理的資源分配。

資安政策

興采實業深知資通安全與企業永續營運息息相關，為保障資訊系統和數據的安全，我們已制定《興采實業資通安全政策》及《興采實業資通安全管理辦法》，涵蓋資安治理、風險評估及營運持續管理機制，確保資訊系統之機密性、完整性與可用性，作業流程如下：

一、定期辦理資訊安全內部稽核。

二、每年會針對主機，1. 弱點偵測 -- 主機系統弱點掃描，針對弱點來進行改善
2. 滲透測試 -- WEB 網頁弱點偵測 (WebVA) (1 URL 或 IP)。

三、目前本公司利用 Synology 備份軟體，每天進行系統差異的備份，且進行每週一次的完整備份於另一台主機，再於每週一進行離線備份至另外一台離線主機，於每週一進行還原 tiptop 系統的動作。還原成功後，再檢查離線主機之 tiptop 資料是否正確。

四、核心 SERVER 有熱備援，一台故障自動啟動另外一台。

五、公司每一台 PC 與筆電強制要安裝防毒軟體，SERVER 主機安裝 MDR。

六、另 SERVER 端主機有安裝 UPS 設備，防止突然斷電造成主機損害。

資安事件通報管道及流程

重大的資安事件需跨部門協同作業，協同資訊技術部門、法務部門、公關部門、高階管理層，並通知各利害關係人，如：客戶、系統使用者、上下游供應商、主管機關（金管會、證交所），告知他們目前正面臨何種資安事件、處理的進度、影響的範圍與結果，及預計恢復的時程。

資訊安全訓練與推動成果

資安教育訓練

2025 年				
資安教育訓練名稱	訓練對象	參與人次	課程時數	備註
資訊安全教育訓練	員工定期訓練	52	2 小時	—
網路攻擊案例宣導	全體員工	全體員工	—	透過電子郵件宣導

2025 年資安防護亮點成果

2025 年電子郵件防護攔截了 14,365 封有問題的垃圾郵件，有效應對潛在詐騙的威脅。

2025 年						
部門	正常郵件數	正常郵件量	垃圾郵件數	垃圾郵件量	放行郵件數	平均分數
興采實業	3,259,067	2575.72 GB	14,365	2.13 GB	9,321	55.93



創新研發

03

INNOVATIVE DEVELOPMENT

3.1 創新技術與資源循環管理	40
3.2 產品安全	42
3.3 服務管理	42
3.4 供應鏈管理	43
3.5 原物料管理	43



3.1 創新技術與資源循環管理

創新技術

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。

低溫定型材料開發

利用 TPU 纖維或者 TPEE 纖維等定型溫度較低的材料進行開發，除了紗線製程中不像傳統 OP 彈性纖維會有溶劑產生，降低對環境衝擊，更因為定型溫度較低，降低生產時的加工溫度。截至 2025 年底，已成功產出 10 組產品，目前正持續研發並擴充產品品項。

Bronte Jacket 專案

本專案合作的結晶 -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。此次合作模式完美演繹技術上的卓越，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。

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，更加環保並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。

RePUra™ PU 樹脂

RePUra™ 採用先進的化學解聚與再聚製程，能直接將傳統無法回收聚酯複合聚氨酯 (PU 膜或者 PU 彈性纖維) 之混合廢棄紡織品，轉化為具有優異防水、透濕、低碳、無氟特性的聚氨酯 (PU) 薄膜。這項創新無需額外拆解或脫色，大幅簡化了傳統回收步驟，顯著提升了資源再利用率。此回收薄膜不僅能依需求調整配方，滿足不同規格機能布料的性能要求，更建立起完整的 Textile-to-Textile (紡織品到紡織品) 同級循環模式，為終止複合布料被焚化或掩埋的命運，提供了最關鍵的永續解方。



資源循環管理

以本業紡織專業為核心，本集團積極推動永續計畫，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。

專利循環再生技術開發 (RePUra™)

研發 RePUra™ 化學循環再生技術，透過化學解聚與再聚合技術，將結構複雜的 PU/ 聚酯複合紡織品回收再製為高性能薄膜。榮獲 2025 R&D 100 全球創新大獎；成功解決複合材料難以拆解的業界難題，實現真正的「布到布 (T2T)」閉環循環。

REFIT™ 智能回收計畫

於新北市（五股、新莊）國民運動中心設置 REFIT™ 智能回收箱；並於 2025 新北路跑運動博覽會現場設立回收站進行舊跑衣回收。運動博覽會 3 天內吸引超過 200 位跑者參與，回收約 526 件 (68.56kg) 運動服，在回收衣物中單一材質 (100% Polyester) 比例達 86%，分類準確度超過 85%，有助於提升後續再製與再利用之可行性。

數位產品護照 (DPP) 追溯管理

與芬蘭 Ovido 公司合作，領先導入數位產品護照，公開揭露產品全生命週期資訊，包含原材料來源、製程碳排及回收建議。第一階段已完成 1,021 件產品資料整合；賦予消費者透明的資訊，提升回收端的處理效率與準確度。

智慧染整與資源回收再利用

於觀音高端精密染整廠導入工業 4.0 智慧製造系統，引進德國熱能與水資源回收再利用技術，透過數據化管理與製程優化，有效提升能源使用效率並降低水耗；在水資源管理方面，製程回用水比例目標提升至 40%，降低整體用水需求，落實低碳製造與環境永續。

S.Café® 咖啡渣循環應用

持續深化 S.Café® 咖啡渣製紗技術，將廢棄咖啡渣結合環保回收材料再製成機能紗線，賦予廢棄咖啡渣新生命，取代石油資源；2025 年新研發之 S.Café® ICE-CAFÉ™ 獲選為 ISPO Textrends 27SS 最佳產品 (Best Product)。

內部物資與知識循環活動

舉辦 REFIT™ 聖誕二手衣及 ReRead 二手書交換市集，推廣「回收之前，先再利用」的理念，鼓勵員工與民眾延長物品使用壽命，減少資源浪費。

活動成果如下：

1. 二手衣交換活動共收集 153 件衣物，媒合成功率達 90%。
2. 二手書活動募集 250 本書籍，成功媒合率達 64%。
3. 未完成交換之物資，均全數捐贈公益團體，持續發揮社會價值。

透過本次活動，不僅提升資源再利用率，也強化員工對永續消費與循環經濟的認知，落實企業於環境保護與社會參與之責任。



3.2 產品安全

為維護消費者權益並落實產品責任，本公司落實嚴格的產品品質管制與安全審查流程，針對產品對人體健康及安全可能造成的影響，採取相應之改善與防護措施，2025 年本集團無違反有關產品與服務的健康和安全法規，亦無違反自願性規約之情事。此外，本公司強調嚴格遵循《消費者保護法》與《公平交易法》，建立數據驅動與證據導向的誠信機制，以確保產品資訊之真實性並防範法律風險。

評估產品對健康和安全的衝擊之方法

國際第三方永續認證評核

透過 bluesign® 認證與品牌客戶每年所進行的供應商評鑑中，針對化學物質的相關規範與評估驗證，評估產品生命週期對環境與人體健康的衝擊。

化學物質合規性審查

遵循 ZDHC MRSL (生產限用物質清單) 與 OEKO-TEX 規範，針對新化學品與原料進行實驗室測試與事前審查。

數位產品護照 (DPP) 數據揭露

建立數位生產履歷平臺，落實原物料來源、製程能耗及產品成分之透明化管理。第一階段已完成 1,021 件產品資料整合。

產品或服務項目	安全規範認證
咖啡紗	OEKO-TEX® Standard 100、GRS®、RCS®
成品布 (染整單布)	OEKO-TEX® Standard 100、GRS®、bluesign®
成品布	OEKO-TEX® Standard 100、GRS®、bluesign®
勞務類安全	bluesign®
成衣	ISO9001 品質管理系統驗證
環保製程認證	GRS®、bluesign®

3.3 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 2025 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。

客戶溝通與申訴管理

業務部聯絡窗口：布料業務群 林副總
聯絡方式：jessie@singtex.com

- 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，本集團自 2024 年起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。目前聚紡公司取得 ISO14001 環境管理系統認證，藉由系統檢測與分析，以獲得穩定之產品品質。

3.4 供應鏈管理

供應鏈管理架構

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。

本公司以機能性環保紡織品之研發、設計、品質管理及市場開發為核心，提供高品質機能性紡織產品。

上游供應商主要包括紗線、薄膜、織布廠及化學品供應商，提供各項原材料及功能性加工材料，作為產品製造的重要基礎；下游成衣商依產品規格完成成衣製造，最終供應至歐洲、北美、日本、韓國及臺灣等市場，滿足品牌客戶、企業及政府機關之需求。

供應商篩選與鑑別

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 項評鑑標準；針對既有之協力廠商與承攬廠商評鑑與考核其品質、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。



3.5 原物料管理

原物料採購

統計 2025 年度原料總量，環保原料比例 55.59%，非環保原料比例 44.41%。相較於 2024 年環保原料比例上升 15.04%，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	2023	2024	2025
聚酯纖維	KG	非環保	1,566,681	1,075,609.21	618,889.96
尼龍	KG	非環保	219,511	270,402.76	274,707
聚丙烯纖維	KG	環保	7,598	2,507.9	2,889.74
聚氨酯彈性紗	KG	非環保	17,065	41,423.94	21,794.52
環保聚氨酯彈性紗	KG	環保	0	0	336
回收短纖及棉	PKG	環保	152	82.11	89.05
短纖	PKG	非環保	35	76.343	216.09
其他紗種	KG	非環保	33,484	235,766.13	84.65
環保聚酯纖維	KG	環保	492,868	940,427.9	1,142,258.58
環保尼龍	KG	環保	495	3,246	21
其他環保紗種	KG	環保	25,035	1,647,86.11	588
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，但集團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	2023	2024	2025
採購總量 (KG)	2,362,924	2,333,776	2,061,875
環保占比	22.27%	40.55%	55.59%
採購統計不包含聚紡公司			



當地採購

本集團秉持「資源循環、地方共生」的理念，致力將永續設計融入原物料管理。

我們積極推動當地採購，選用回收再生纖維與環境友善原料，並與當地優質供應商建立長期穩定的合作關係，詳情如下：

單位：仟元

年份	2025			
採購性質	原物料			
分類	興采	神采	聚紡	合計
當地供應商總採購淨額	974,110,067	1,152,019,491	339,618,832	2,465,748,390
當地供應商採購淨額百分比 (%)	92%	100%	99%	97%
採購性質	勞務			
分類	興采	神采	聚紡	合計
當地供應商總採購淨額	858,700,563	54,656,596	153,276,946	1,066,634,105
當地供應商採購淨額百分比 (%)	92%	57%	100%	90%

註：在地採購係指向台灣地區供應商採購之原物料及勞務，不包含由國外供應商提供之原物料或勞務。



守護環境

04

ENVIRONMENTAL PROTECTION

4.1 氣候治理與行動	46
4.2 能源與溫室氣體管理	50
4.3 水資源管理	53
4.4 環境衝擊管理	55





4.1 氣候治理與行動

在全球暖化加劇與氣候風險日益顯性的背景下，氣候變遷已對經濟活動與企業營運帶來深遠影響，各國政府、金融市場及國際組織亦持續透過政策與揭露制度，引導社會邁向低碳與具韌性的發展模式。隨著《巴黎協定》邁入新一輪國家自定貢獻 (Nationally Determined Contribution, NDC) 週期，各國陸續強化減碳承諾，以回應日趨嚴峻的氣候情勢。臺灣亦依循國際趨勢，調整並提升既有減碳目標，逐步完善淨零轉型相關法制與政策架構。

同時，主管機關已公布接軌 IFRS 永續揭露準則之分階段適用時程，氣候相關風險與機會之辨識、管理與揭露，將成為企業永續治理的重要基礎。面對此一趨勢，興采實業持續精進氣候變遷之因應作為，逐步建構與強化氣候治理與管理機制，從營運實務出發，整合減緩與調適行動，以展現對環境責任與永續發展的長期承諾。

4.1.1 氣候變遷治理

為回應氣候變遷對企業營運與永續發展所帶來的影響，興采實業已將氣候相關議題納入公司整體治理架構中，並建立由上而下的治理與管理機制。董事會作為公司最高治理單位，負責監督氣候變遷相關重大議題與永續發展方向，確保興采實業在營運決策及資源配置上，充分考量氣候風險、機會及長期永續目標，並將相關責任落實於公司治理體系之中。

興采實業於 2024 年經董事會決議，於董事會轄下正式設置「永續發展委員會」，作為統籌公司永續發展與氣候相關議題之功能性單位。永續發展委員會負責整合企業內部各部門資源，推動氣候相關策略、管理制度與行動方案，包含氣候風險與機會之辨識、管理作為之擬定，以及相關計畫之執行進度追蹤。同時，委員會定期關注國內外氣候政策、法規發展與利害關係人關切重點，確保公司因應作為與外部趨勢保持一致，並於必要時向董事會進行報告。

為強化氣候管理的實務執行層面，永續發展委員會下設「環境永續小組」，由該小組專責執行氣候變遷及環境永續相關工作。環境永續小組負責協調各單位實踐節能減碳及環境管理相關作業，並關注材料研發、染整製程及製造管理過程中之氣候相關議題，持續精進氣候因應能力。

透過上述治理與管理架構，興采實業將氣候變遷相關議題系統性地納入企業決策與營運管理流程中，並藉由定期向董事會彙報執行情形與成果，強化內部監督與外部資訊揭露，展現公司對環境永續與負責任經營的重視與承諾。

董事會	1. 監督氣候變遷相關重大議題與永續發展方向 2. 確保決策及資源配置充分考量氣候議題
永續發展委員會	1. 推動氣候相關策略、管理制度與行動方案 2. 確保因應作為符合外部趨勢，必要時向董事會報告
環境永續小組	1. 關注氣候相關議題，協助執行氣候議題辨識 2. 實踐節能減碳及環境管理相關作業



4.1.2 氣候風險管理

隨著氣候變遷對產業營運環境、供應鏈穩定性及財務表現之潛在影響逐步顯現，利害關係人對企業氣候相關風險與因應作為的關注程度日益提升。為系統性管理氣候變遷帶來的實質與轉型風險，興采實業已於 2025 年由永續發展委員會執行小組建置氣候變遷風險管理流程，透過循環式之風險管理流程，持續辨識、評估及管理可能影響公司營運與策略之氣候衝擊，以強化整體營運韌性。

在風險辨識階段，興采實業參考公開資訊與客戶關注之氣候議題，並結合公司營運特性與產業環境，盤點與公司營運及價值鏈相關之氣候風險與潛在機會。於風險評估階段，進一步結合內部風險管理制度與研發部門專業，分析各項氣候風險與機會對營運活動、策略目標及財務表現之可能影響。完成評估後，興采實業依據風險重大性原則，綜合考量影響程度與發生機率，對氣候風險與機會進行排序，作為資源配置與管理優先順序之依據。

為確保氣候變遷風險管理與公司整體發展方向一致，各項氣候相關風險與因應作為之執行成果，定期經過各副總經理主持之營運管理月會進行檢視，並視其重要性提報董事會監督與審議，使氣候風險管理得以持續精進，並與公司永續發展策略相互結合。

註 1：影響期間分為短期（0~2 年）、中期（3~5 年）及長期（5 年以上）。

註 2：價值鏈定義為上游（供應商）、自身營運、下游（客戶）及投資。



氣候風險管理流程

風險辨識

01

- 參考公開揭露資訊及品牌客戶關注之氣候議題
- 盤點紡織產業氣候相關風險與轉型機會
- 2025 年共辨識 7 項氣候風險與 5 項氣候機會

風險評估

02

- 結合本集團材料研發與染整製程營運特性評估氣候議題對營運與製程之潛在影響
- 辨識具顯著影響之氣候相關議題

風險排序

03

- 依集團風險重大性原則
- 綜合衝擊程度及發生機率進行排序
- 辨識具高度重大性之氣候風險與機會

風險回應與監管

04

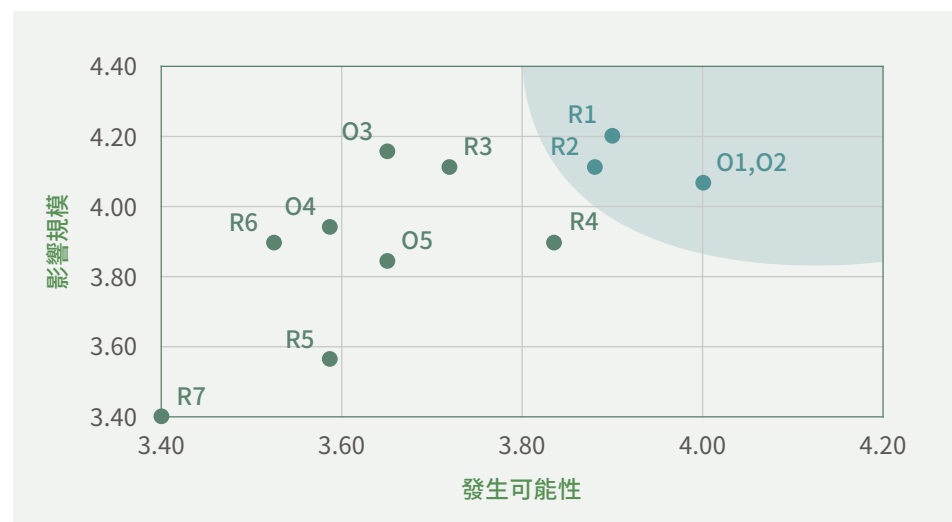
- 氣候議題納入本集團營運管理
- 由各副總經理主持營運管理月會定期檢視，必要時提報董事會監督

4.1.3 氣候風險機會鑑別結果

依據各項國際倡議、氣候相關揭露準則與永續發展趨勢，興采實業於 2025 年辨識產業氣候相關風險與機會共計 12 項議題。各部門依循既有風險管理流程，評估各項氣候風險與機會之發生可能性及影響程度，並據以進行重大性分析，以作為後續管理與因應策略之基礎。

分析結果顯示，「現有產品與服務之法規要求與市場監管」及「提高溫室氣體排放定價」於轉型風險面向，以及「使用新技術」與「回收再利用」於機會面向，均呈現較高的發生可能性與影響程度，故列為優先管理之重大氣候相關風險與機會。

另考量近年實體氣候風險關注度持續提升，且極端降雨與氣候模式變化可能對營運穩定性、設施運作及供應鏈帶來中長期影響，興采實業亦將「極端天氣事件強度與發生頻率增加」納入重大實體風險管理範疇，以強化整體氣候風險管理之完整性。綜合前述分析，興采實業以 2 項重大轉型風險、1 項重大實體風險及 2 項重大機會，作為後續持續關注與管理之重點議題。



轉型風險	實體風險	機會
現有產品和服務的要求及監管	極端天氣事件嚴重程度提高	使用新技術
提高溫室氣體排放定價		回收再利用
低碳技術轉型的成本	極端天氣事件嚴重程度提高	使用低碳能源
客戶行為變化	海平面上升	進入新市場
		開發和 / 或增加低碳商品和服務



氣候風險與機會彙整表

編號	風險 / 機會類型	項目	風險 / 機會敘述與財務影響說明	影響對象	地理位置	影響時間點	因應作為
R1	轉型風險 政策與法規風險	現有產品和服務的要求及監管	各國針對紡織產品於環境安全、化學物質使用及產品責任等方面之法規與監管要求皆有所差異。隨著全球對環境與消費者保護重視程度提升，相關產品法規與技術標準持續趨嚴，如歐盟數位產品護照 (DPP) 與《化學品註冊、評估、授權與限制法規》(REACH) 等相關法規。企業若未能即時因應，可能面臨產品合規成本增加，甚至影響市場進入與競爭力之風險。	上游 直接營運	台灣 歐盟 美洲	短期	- 推動 100% 單一材料 (ONESHELL) 技術，減少混合廢棄物 - 導入 DPP 數位履歷預防供應鏈資訊不透明導致的環境誠信風險
R2	轉型風險 政策與法規風險	提高溫室氣體排放定價	隨著台灣政府正式公告於 2025 年起徵收碳費，由於紡織業供應鏈長且製程包含染整等高能耗的作業流程，隨者公司持續成長，且碳費價格持續增加，未來可能成為被徵收對象，造成直接經營成本上升的壓力。除國內碳費推升營運成本外，國際如歐盟 CBAM 亦持續研議擴大納管產業，未來低碳產品競爭力可能影響出口成本與獲利。	上游 直接營運 下游	台灣 歐盟	短期 中期	- 持續推動各項高能耗設備之汰換，提升營運能源效率 - 導入鍋爐升溫空氣用廢熱回收，以減少天然氣使用
R6	實體風險 慢性實體風險	降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化	受氣候變遷影響，未來降雨時空分布將更不均，春季連續不降雨日數明顯增加，導致水庫流量下降與限水措施，產業可用水量更不穩定，長期缺水恐造成染整製程減產與原料泡製受限而停工。乾旱也會影響上游原料生產環境及供應設施運作，原料供應不穩與成本上升，增加原料採購風險。若未提前強化儲水與調適能力，將可能面臨長期營運中斷、交期延誤及違約風險。	上游 直接營運	台灣	短期 中期 長期	- 導入染色機節水系統，減少營運過程中之水資源使用 - 透過中水回收，將降溫水回收再利用，以減少水資源及蒸汽之使用；並回收管末水，以用於染深色系布種及定型空污機洗滌塔使用
O1	機會 資源利用效率	使用新技術	紡織業主要使用的資源如水、燃料與電力等，若能持續掌握並應用相關新技術，可強化製程數據分析與參數優化能力，降低製程變異風險，進而提升良率、重工與能源耗用。相關技術應用除有助提升資源使用效率外，亦可支援產品品質穩定與差異化開發，為企業創造新市場機會並改善營運成本結構與財務表現。	直接營運	台灣	短期 中期	導入智慧製造與 AI 建模系統，提升能源效率並減少原物料與化學品損耗
O2	機會 資源利用效率	回收再利用	隨著全球對氣候變遷與資源使用效率之關注提升，紡織產業已逐步發展出多元之回收再利用技術，包括物理回收、化學循環及其他材料再製方式。若能持續投入相關回收技術之研發與導入，亦有機會降低原物料採購成本與價格波動風險。	上游 直接營運 下游	台灣	短期 中期	使用 RePUra™ 技術，將混合廢棄紡織品轉化為優異防水、透濕、低碳、無氟特性的聚氨酯 (PU) 薄膜

註：影響期間分為短期 (0~2 年)、中期 (3~5 年) 及長期 (5 年以上)。

4.1.4 指標與目標

為回應氣候變遷所帶來之潛在風險與機會，興采實業已初步建立氣候相關之管理指標與目標，並持續依營運發展進行檢視與調整。本公司以 2050 年達成碳中和為長期發展願景，聚焦於溫室氣體排放、能源使用與資源使用效率等面向，並透過整體相關數據之管理，逐步強化內部管理基礎。

在實務推動上，我們以營運範疇內之節能與減碳措施為優先重點，透過日常營運管理機制之優化、持續推動節能意識，並定期檢視應汰換之高能耗設備，同時結合製程與技術面之持續精進（如導入智慧製造相關應用），以逐步提升能源使用效率並降低整體碳排放強度。此外，我們亦持續關注外部政策發展、產業趨勢及氣候相關規範之變化，作為未來精進氣候風險與機會管理之依據，以支持公司在營運穩健發展下持續提升整體氣候韌性。

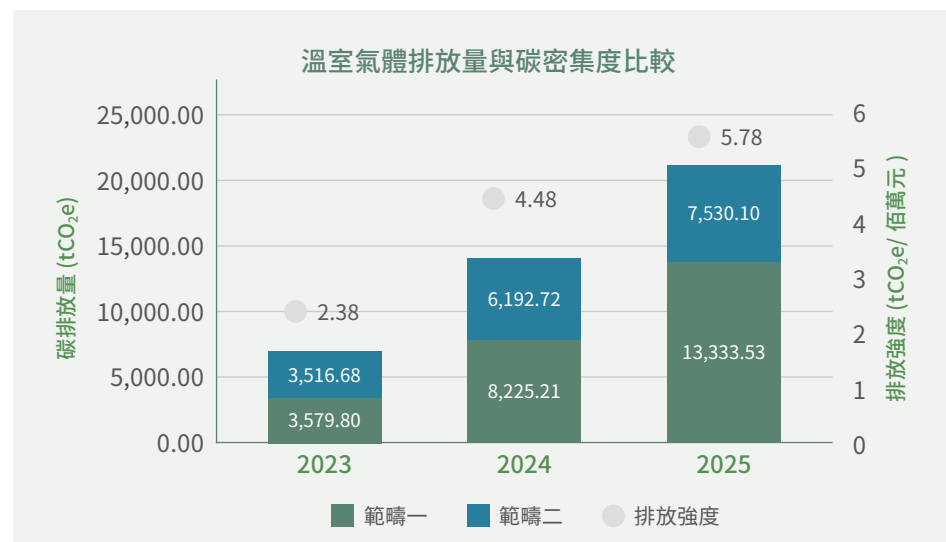
4.2 能源與溫室氣體管理

4.2.1 集團溫室氣體排放量

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作業。鑑於聚紡廠建廠及移廠作業已於 2025 年接近完成，故將 2025 年訂為新的盤查基準年。因本集團屬紡織產業，製程以能源使用為主體，溫室氣體排放主要來自燃料使用與電力消耗。其中，燃料使用以柴油、蒸氣及天然氣為主，且未使用生質燃料；電力使用則以外購電力為主，為營運過程中之主要能源來源。本報告書之盤查範圍以既有可掌握之排放來源為主，尚未納入其他間接排放（範疇三）。2025 年溫室氣體排放總量為 20,863.63 公噸 CO₂e，排放密集度為 5.78（公噸 CO₂e / 佰萬元營收）。

項目	2023	2024	2025
範疇一	3,579.8000	8,225.2050	13,333.5282
範疇二	3,516.6780	6,192.7152	7,530.0980
溫室氣體總排放量 (公噸 CO ₂ e)	7,096.4780	14,417.9202	20,863.6262
溫室氣體排放密集度 (公噸 CO ₂ e / 佰萬元營收)	2.38	4.48	5.78

- 溫室氣體排放計算採營運控制權法進行盤查，計算方法為活動數據 * 排放係數 * GWP 值（排放係數值引用環境部公告之「溫室氣體排放係數」，GWP 值係引用 IPCC 第六次評估報告（2021）），溫室氣體包含二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。
- 本集團持續推動供應鏈垂直整合，逐步將原委外加工製程轉為自行生產。由於生產活動及營運邊界擴大，使直接及能源相關排放增加，致溫室氣體排放密集度較往年上升；此變化主要反映營運模式調整，而非生產效率下降。
- 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數。
- 溫室氣體排放密集度 = 總排放量（公噸 CO₂e）/ 營業額（佰萬元）。





4.2.2 集團能源使用量

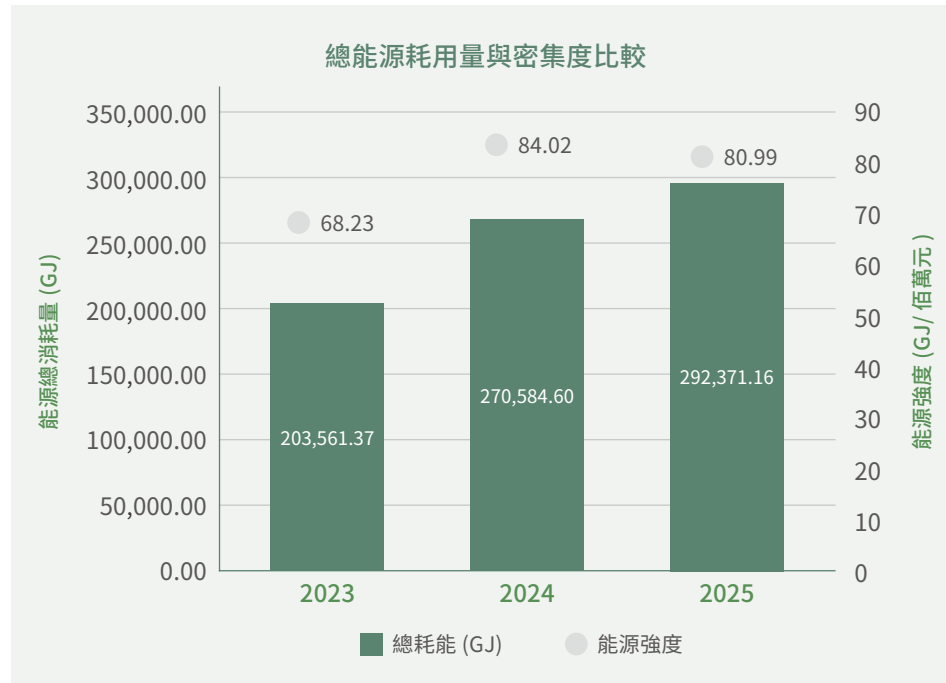
主要使用的能源包含電力、柴油、天然氣。2025 年能源耗用量為 292,266.56 兆焦耳 (GJ)，能源強度為 80.96，能源消耗與強度較 2024 年增加 8.07%，其主要原因染整二廠的開始營運，多數原為外購及外發產品將改為自主生產，以及年度訂單增加。當前仍無使用再生能源。

檢測項目	單位	2023			2024			2025		
		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	7,022,896	6,956,800	496,172.00	13,064,600	6,143,800	549,240	17,172,670	2,107,000	513,600
	GJ	25,288.18	25,050.18	1,786.63	47,043.27	22,122.72	1,977.71	61,835.69	7,586.93	1,849.38
柴油使用量	L / 年	5,018.73	5,197.34	0	3,908.38	3,982.77	0	2,943.05	2974.08	0
	GJ	176.51	182.79	0	137.46	140.08	0	103.51	104.60	0
天然氣使用量	m3	1,850,363	2,659,939	0	4,356,157	1,589,728	0	6,416,050	178,500	0
	GJ	61,979.76	89,097.32	0	145,913.83	53,249.53	0	214,912.01	5,979.04	0
能源總消耗量	GJ	203,561.37			270,584.60			292,371.16		
能源強度	GJ / 營業額 (佰萬元)	68.23			84.02			80.99		

註：

- 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。

- 為確保資訊正確性，經檢視後針對 2023 與 2024 年觀音廠使用之部分能使用量進行修正。修正後 2023 年總能源消耗量相較先前報導為低約 0.09%，2024 年總能源消耗量相較先前報導為高約 1.02%。



4.2.3 節能減碳行動計畫與成果

本集團積極落實節能措施，以因應氣候變遷及政府執行之「氣候變遷因應法」相關法規所帶來之衝擊予機會。以「節能減碳」碳中和為目標，基於「企業社會責任與永續經營」之願景，制定透過廢棄物減量、節能減廢達到友善環境，降低對生態環境的衝擊。

目標時程	目標指標
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。

本集團持續檢視各廠區能源使用情形，並依據盤查結果推動各項節能減碳計畫，以提升能源使用效率並降低營運過程中之溫室氣體排放。2025 年主要針對生產製程及設備使用進行優化與改善，包括導入低浴比色機以提升用水與能源使用效率、於染整製程推動降溫水回收再利用，以及回收鍋爐升溫過程之廢熱加以再利用，另亦逐步推動廠區照明設備汰換為高效率 LED 燈具。透過前述措施之持續執行，逐步優化能源使用結構，並作為後續節能改善之基礎。2025 年總節能量達 41,166.95 千兆焦耳 (GJ)，其中，染整製程降溫水回收節能效益最為顯著，占總節能量的 46.13%，相當於減少 978.82 噸二氧化碳當量 (tCO₂e)。

2025 年節能減碳措施	年節電量 (kWh)	年節能量 (GJ)	溫室氣體減排量 (tCO ₂ e)
燈具汰舊換新 (汰換高效能 LED 燈管)	185,407	667.47	87.88
導入低浴比色機	—	13,673.75	704.75
染整製程降溫水回收	—	18,991.32	978.82
回收鍋爐升溫廢熱	—	7,834.41	403.79
總計		41,166.95	2,175.24





4.3 水資源管理

4.3.1 集團水資源管理政策

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，污水量 / 污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污染。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，2025 年排水量共為 804.75 百萬公升，總用水密度為 0.22。

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。

2025 年於節水措施方面，主要透過製程優化及設備調整，降低染整作業之用水需求，並搭配回收水系統提升用水循環使用比例。透過導入低浴比製程等節水措施，預估全年可節省用水約達 20,736 噸，有效降低單位產品用水量並提升整體水資源使用效率。



4.3.2 集團水資源使用情形

年度	廠區	排水量 (百萬公升)	總排水量 (百萬公升)	用水密度
2023	聚紡公司	29.54	349.56	0.12
	本公司觀音廠	315.50		
	本公司總部	4.52		
2024	聚紡公司	630.41	903.48	0.28
	本公司觀音廠	269.35		
	本公司總部	3.72		
2025	聚紡公司	788.09	804.71	0.22
	本公司觀音廠	11.34		
	本公司總部	5.28		

註：

1. 用水密集度計算方式為：排水量 (百萬公升) / 組織特定度量值 (營業額：百萬元)。
2. 觀音廠水源：地下水井；聚紡水源：自來水；興采水源：自來水。因過去年度水資源相關數據統計方式未建立完善。為確保資訊正確性，2025 年重新調整水資源相關資訊收整與統計方式，以排水量作為水資源使用情形之主要指標進行統計。

4.3.3 集團水質管理

本集團定期辦理水質檢測，以確保放流水質符合相關排放規範。總公司因主要為辦公作業，產生之廢水以生活污水為主。而水質管理主要集中於觀音廠及聚紡公司等具製程排放之營運據點，並由廠內污水處理設施進行處理後排放。

各相關廠區依規定辦理水質監測，採每月兩次定期檢測機制，針對化學需氧量 (COD)、懸浮固體 (SS)、色度及酸鹼值 (pH 值) 等主要管制項目進行監控與管理，以確保符合主管機關之排放標準。2025 年各廠區水質管理作業皆依相關法規辦理，未發生違反環保法規之情形。

興采集團廢水排放管制標準

本公司觀音廠						
檢測項目	2023 年		2024 年		2025 年	
	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	560.00	402.00	560.00	198.50	560.00	36.50
SS	480.00	21.53	480.00	10.79	480.00	2.08
真色色度	400	168	400	80	400	24
PH	7-9	7	7-9	7	7-9	7

備註： 1. 單位:mg/L 2.pH 值與真色色度無單位。

聚紡廢水排放管制標準

聚紡公司						
檢測項目	2023 年		2024 年		2025 年	
	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	560.00	92.00	560.00	109.00	560.00	89.10
SS	480.00	37.00	480.00	24.71	480.00	29.38
真色色度	400	29	400	98	400	164
PH	7-9	7	7-9	7	7-9	7

備註： 1. 單位:mg/L 2.pH 值與真色色度無單位。



4.4 環境衝擊管理

4.4.1 廢棄物管理政策

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：

來源	廢棄物項目	管理做法
原物料供應商	胚布、化學原料、包裝材	供應商管理
產品生產 污染防治設備 一般辦公	一般事業廢棄物 有害事業廢棄物 員工生活垃圾 再生原料 再利用事業廢棄物	廢棄物申報 訂定管理目標 推動減廢會議 推動循環經濟與資源化
客戶	包裝材	包裝載明回收注意事項

4.4.2 廢棄物總量

本集團營運所產生之廢棄物，分為一般事業廢棄物與有害事業廢棄物。一般事業廢棄物以辦公室廢棄物、廢油混合液及廢布為主，有害事業廢棄物則多為化學品混合物及化學品容器。2025 年全年廢棄物產生量為 5,347.67 噸，其中以有害事業廢棄物二甲基甲醯胺 (DMF) 粗液為主，占整體廢棄物產生量之 88.59%。本年度廢棄物總處理量為 5,374.14 噸，相較同年度廢棄物產生量多約 0.49%，此差異主要因廢棄物處理量主要反映當年度實際完成處理之總量，包含部分前一年度產生並於本年度完成處理之廢棄物，且亦可能存在部分本年度產生但尚未完成處理之情形，致兩者數據產生差異。

2025 年廢棄物處理方式統計

廢棄物分類	廢棄物名稱	聚紡公司		觀音廠	
		廢棄物產生 (噸)	委外第三方處理量 (噸)	廢棄物產生 (噸)	委外第三方處理量 (噸)
非有害廢棄物	廢樹脂	10.10	10.18	-	-
	廢塑膠混合物	12.03	12.66	-	-
	廢木材棧板	6.41	6.41	-	-
	廢布	50.73	55.97	18.17	18.17
	事業活動產生之一般性垃圾	26.00	25.80	13.39	13.39
	一般廢化學物質混合物	14.61	14.37	0.67	0.67
	紡織殘料	124.80	125.18	-	-
	廢潤滑油	0.80	1.04	-	-
	廢木材	17.90	16.04	-	-
	紡織污泥	220.96	238.12	-	-
有害事業廢棄物	廢棉絮	-	-	5.94	5.94
	廢液閃火點小於 60°C - 鐵桶	40.10	46.13	0.03	0.03
	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	17.76	17.76	-	-
	其他化學物質混合物或廢棄盛裝容器	9.80	9.48	-	-
	其他易燃性事業廢棄物混合物	19.80	19.13	-	-
	二甲基甲醯胺 (DMF) 粗液	4,737.67	4,737.67	-	-

2025 年廢棄物轉移處置方式統計

廢棄物屬性分類		2025 年	
		現場	離場
非有害廢棄物 (噸)	處置移轉 (再生利用)	0.00	310.12
	直接處置 (焚化:能源回收)	0.00	171.10
	直接處置 (焚化、其他)	0.00	62.72
有害事業廢棄物 (噸)	處置移轉 (再生利用)	0.00	4,737.67
	直接處置 (焚化:能源回收)	0.00	0.00
	直接處置 (焚化、其他)	0.00	92.53
清運廢棄物總量 (噸)		0.00	5,374.14

2025 年廢棄物再利用措施

本集團針對廢棄物減量與資源循環建立管理機制，由各單位依營運特性盤點主要廢棄物來源，並擬訂相應之減量與資源化措施。相關執行情形透過定期會議進行檢視與追蹤，以確保各項措施落實推動，並持續精進管理作為。另透過績效評核與獎勵機制，鼓勵各單位主動投入減量與回收再利用，強化整體資源管理效能。2025 年度本集團推動之廢棄物減量與資源化措施，重點執行情形如下：

計畫名稱	DMF 回收液循環再利用
2025 年 成果	DMF 為貼合廠主要生產的化學品成分，並於濕式水洗槽、凝固槽排出廢水，另空污防制設施洗滌塔也會將捕捉到的 DMF 廢水排出，再將相關 DMF 廢水收集，以合法廢棄物清除運作，2025 年達 4,737.67 噸，送至南亞樹林廠做 DMF 的蒸餾提煉至 99.9%，再送回貼合廠使用，以達回收再利用做法。

圖片





凝聚力量

05

UNITE FORCES

5.1 人才結構	58
5.2 薪酬與福利	62
5.3 培育與發展	66
5.4 職業健康與安全	68



5.1 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

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	總員工人數
台灣	員工數	304	399	703
	正職員工數	297	395	692
	臨時員工數	0	0	0
	無時數保證員工數	7	4	11
- 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。				

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 2025 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：

年度	2023		2024		2025	
項目	性別		性別		性別	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
外籍人員及新住民	207	55	224	55	239	57
身心障礙者	9	8	9	1	6	1
原住民	1	4	1	3	1	2

當地居民占比

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，本集團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			2023	2024	2025
性別		年齡	人數	人數	人數
主管人員	男性	30 歲以下	2	2	0
		30-50 歲	43	38	34
		50 歲以上	29	25	33
	女性	30 歲以下	1	1	1
		30-50 歲	40	38	35
		50 歲以上	11	16	21
主管人員總計			126	120	124
非主管人員	男性	30 歲以下	148	144	149
		30-50 歲	145	158	159
		50 歲以上	28	28	24
	女性	30 歲以下	80	69	77
		30-50 歲	142	143	129
		50 歲以上	98	31	41
非主管人員總計			641	573	579

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 2025 年底，共 173 位新進同仁（男性 94 人、女性 79 人），占員工總人數 24.61%。

本集團 2025 年正式員工離職率 23.9%，相較 2024 年將低約 3.2%，在整體人數成長情況下，離職人數同步減少，顯示在組織規模擴張下，留任狀況呈現改善趨勢。

新進率												
年度	2023				2024				2025			
年齡 / 項目	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	72	9.5	50	6.5	46	6.6	41	5.9	58	8.3	36	5.1
30-50 歲	40	5.2	40	5.2	47	6.8	53	7.6	30	4.3	35	5.0
50 歲以上	21	2.7	83	10.8	4	0.1	9	1.3	6	0.9	8	1.1
新進員工人數	306				200				173			
總員工人數	767				693				703			
新進員工雇用率	39.9%				28.9%				24.61%			

- 新進員工人數不扣除中途離職人員。
- 該年齡組男（女）性員工新進員工雇用率 = 當年該年齡組新進員工人數 / 總員工人數。
- 新進員工雇用率 = 當年新進員工人數 / 總員工人數。

離職率												
年度	2023				2024				2025			
年齡 / 項目	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	38	5.0	29	3.8	33	4.8	41	5.9	42	6.0	22	3.1
30-50 歲	52	6.8	51	6.6	45	6.5	48	6.9	40	5.7	40	5.7
50 歲以上	15	2.0	12	1.5	8	1.2	13	1.9	16	2.3	8	1.1
新進員工人數	197				188				168			
總員工人數	767				693				703			
新進員工雇用率	25.7%				27.1%				23.9%			

- 員工離職的類別，如辭職、免職、退職（包含任何因素使勞動契約終止者）、退休或因工殉職等。
- 該年齡組男（女）性員工離職率 = 當年該年齡組離職人數 / 總員工人數。
- 總離職率 = 離職員工人數 / 總員工人數。

反歧視與促進多元共融計畫

本集團堅守「多元平等、尊嚴職場」的承諾，建立有制度化的申訴與調查機制，對於任何形式的職場霸凌、性騷擾與歧視採取「零容忍」態度。

2025 年本集團未有任何關於職場不法侵害、性騷擾或歧視事件之投訴，相關事件之處理與成立案數均為 0 案。

為持續落實多元包容之企業文化，我們具體的推動措施與核心計畫包括：

1. 人才培育特殊活動

分類	活動項目	項目說明	頻率及人數計算	照片
民族友善措施	多元人才招聘與任用	以多元、公平與共融為核心，積極延攬來自越南、馬來西亞、中國、香港、日本、加拿大、印尼等不同國籍，以及多元性別、年齡與背景之人才，提供外籍員工公平就業機會，並透過制度化設計，建立無歧視且公開透明之招募與任用機制，致力打造多元共融的職場環境。	截至 2025 年底，興采集團在職外籍人員 & 新住民國籍有日本籍 1 位、印尼籍 3 位、香港籍 1 位、中國籍 2 位、馬來西亞籍 1 位、越南籍 288 位。總計攜手來自 7 個不同國家與地區的夥伴共同成長。	
多元共融活動	提供技術培訓與技能提升機會	為台、越籍員工提供天車與堆高機操作技術培訓，強化專業技能，並確保技能發展與職涯機會公平，落實包容且尊重差異的職場環境。	2025 年已辦理越籍同仁堆高機操作技術培訓及證照考照課程，共計 19 位越籍同仁參訓。 另固定式起重機(天車)操作訓練規劃於 2026 年 8 月開課，預計安排 17 位越籍同仁參訓，以持續強化現場作業安全及符合法規與驗廠要求。 後續將依實際需求，每年評估規劃辦理一次專班訓練；另為確保持證人員專業知能及作業安全，每三年安排回訓一次。	

分類	活動項目	項目說明	頻率及人數計算	照片
多元共融活動	教育訓練 與學習資源－與 one-forty 合作提 供越籍學習中文 工作坊培訓	為越籍員工提供語言與文化學習機會，安排實體與線上課程，並設置華語文檢定獎勵機制。透過鼓勵學習與給予獎勵，提升員工語言能力與跨文化職場溝通效率，確保不同國籍員工皆能公平參與、順利融入職場環境，落實多元共融職場文化。	於每季舉辦一次中文工作坊培訓，2025 年越籍同仁參與人數共 241 位，實際參訓人數共 103 位，整體出席率為 43%。本年度推出華語文檢定獎勵申請機制，鼓勵越籍同仁持續學習中文並參加檢定，共計 4 位越籍同仁取得華語文檢定獎勵。	
性別友善措施	性騷擾或歧視事件防治 與宣導 (含教育訓練)	透過制度化規範、定期教育訓練與暢通申訴管道，落實性騷擾與歧視防治，保障員工安全與權益，營造尊重差異、包容且公平的職場文化。	於每年舉辦兩次教育訓練課程，共計 84 位同仁參與，以提升同仁對職場尊重、平等對待及申訴管道之認知。	

2. 常設性友善職場與員工支持措施

分類	常設措施項目	制度與措施說明
性別友善措施	設置性別友善廁所	設置性別友善廁所，提供不受性別限制之使用空間，兼顧安全與隱私需求，營造尊重多元性別認同之職場環境，進一步強化員工歸屬感與工作安心感。
民族友善措施	提供多語言資訊 (如越文標示及文件)	將廠區重要制度與安全資訊提供外籍員工母語版本，確保外籍同仁皆能理解工作規範與安全要求，並透過跨文化溝通建立尊重與友善的職場環境。
	提供工作與生活支持	廠區設置專責翻譯及宿舍管理人員，提供外籍員工生活與宿舍協助，協助就醫、行政流程及在台生活適應，確保不同國籍員工皆能安全、便利且融入友善職場環境。

5.2 薪酬與福利

薪資結構

1. 基本薪資

各職別基本薪資比率	人數		總年度基本薪資		基本薪資比	
各職別薪酬比例	女	男	女	男	女	男
主管人員	57	67	31,080,896	49,880,049	0.62	1
非主管人員	248	331	128,660,420	150,881,074	0.85	1
女性對男性的薪資比率 (年薪比率)： 為「該類別女性平均年薪 / 該類別男性平均年薪」						

2. 薪酬

各職別薪酬比率	人數		總度薪酬		薪酬比	
各職別薪酬比例	女	男	女	男	女	男
主管人員	57	67	38,601,695	59,757,606	0.65	1
非主管人員	248	331	157,124,536	236,247,605	0.67	1
女性對男性的薪酬比率為「該類別女性總年度薪酬 / 該類別男性總年度薪酬」						

國家 / 地區	台灣
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	9.71
薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比與所有員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬中位數增加百分比的比率	-1.75

- 本集團最高薪酬個人屬最高治理階層 (總經理)。
- 年度總薪酬比率計算公式：薪酬最高個人之年度總年酬 / 所有員工 (不包括該薪酬最高之個人) 之年度總薪酬中位數。
- 年度總薪酬報酬變化比率計算公式：薪酬最高個人年度薪酬增加百分比 / 所有員工 (不包括該薪酬最高之個人) 之年度總薪酬中位數增加百分比。



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，本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。2025 年員工福利費用共達新台幣 696,328 仟元。

福利項目	名稱	內容與說明
薪資	年終獎金	秉持利潤共享精神，依據公司年度經營績效與個人表現核發年終獎金，以實質回饋感謝同仁的辛勞貢獻。
	績效獎金	依據部門目標達成率與個人卓越貢獻核發績效獎金，激勵同仁持續追求績效精進並與公司共同成長。
	私車公用油資補助	落實友善職場並減輕同仁負擔，針對因公務需求使用私人車輛者提供油資補助，確保公務執行便利並落實費用報支之公平性。
	住宿 / 津貼補助	體恤異地外派或遠道求職同仁的居住需求，提供住宿安排或房屋津貼補助，減輕生活負擔並打造安居樂業的友善環境。
	專門技術人員專業證照管理及津貼補助	針對取得職務相關證照者提供獎勵金或定期津貼，落實人才培育與專業技術傳承。
補助	結婚、生育、喪葬補助、及住院慰問金	建立完善的各項慰助機制，針對結婚、生育、喪葬及住院等重大時刻提供貼心補助與溫馨慰問，對同仁及其家屬的深切關懷與支持。
	三節禮金 (勞動節、端午節、中秋節)	針對勞動節、端午節及中秋節核發三節禮金，透過實質回饋共享佳節喜悅，建構幸福有感的職場氛圍。
	生日禮金、蛋糕	生日當月發放禮金與慶生蛋糕，以溫馨的實質祝福傳遞公司對同仁的重視與陪伴。
	員工旅遊	規劃年度員工旅遊與休閒活動，鼓勵同仁走出職場並放鬆身心，透過旅遊體驗強化團隊向心力，平衡工作與生活品質。
	家庭日活動	定期舉辦家庭日活動並邀請同仁眷屬參與，透過多元互動促進同仁工作與生活平衡，並將關懷延伸至家庭成員，凝聚企業大家庭的向心力。
	急難救助 (救助金)	針對天災因素造成傷害面臨突發重大變故或經濟困境之同仁提供專案救助金，以即時的實質協助陪伴同仁度過難關，落實企業社會責任與人性關懷。
	教育補助 (助學金)	凡智育及德育表現優異且達標者即可申請，以實質獎勵鼓勵同仁及其子女追求卓越、成就自我。
醫療	團體保險	公司全額負擔投保團體保險，範疇涵蓋壽險、意外醫療、疾病醫療及癌症醫療等多元保障，構築超越法定的全方位職安防護網。2025 年度共有 703 位同仁享有此福利資格，其中理賠受益人數為 15 人，年度總理賠補助金額達新台幣 390,755 元 (總保費另計)。
	健康檢查	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。
訓練	教育訓練	建立全方位教育訓練體系，透過內外部專業課程與職能進修補助，協助同仁持續自我超越並提升企業核心競爭力。

退休金制度

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。

2025 年度本集團於員工退休金之總支出達 15,943,962 元，具體支出項目如下：勞退新制（個人退休金專戶提撥）：

15,496,169 元，依法按月為同仁提繳足額之退休金。

勞退舊制（準備金專戶給付 / 提撥）：447,793 元，確實保障適用舊制同仁之合法權益。

員工溝通與互動

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，2025 年度未發生任何勞資爭議事件。

若遇組織調整、業務緊縮等重大營運變化時，皆依據《勞動基準法》第 16 條規定，依同仁在職年資給予法定最短預告期：

年資	預告期
三個月以上未滿一年	10 天前
一年以上未滿三年	20 天前
三年以上	30 天前

本集團多元勞資溝通管道、頻率及回應方式如下表：

管道	頻率	回應方式
勞資會議	每季一次	由勞資雙方代表針對工作規則、勞動條件及員工福利進行對等協商，決議事項交由相關單位執行並追蹤進度。
員工意見箱 / 申訴專線	隨時 (不定期)	設有實體意見箱與電子申訴管道，由總管理處受理，落實匿名保護機制，並於受理後 7-14 個工作日內回覆處理進度。
部門例會與面談	隨時 (不定期) // 每週 / 每月	透過主管與成員的直接對話，即時反饋工作難題並給予指導，確保組織目標與同仁發展達成共識。
年度績效面談	半年一次	透過期中及期末評核面談，由主管與同仁針對職涯發展、績效表現進行深度交流。
集團季會 / 集團公告	不定期 / 視需求	透過內部 BPM 系統或全體季會、公告，即時布達集團重大政策、營運展望及獎酬資訊，確保資訊傳遞無落差。
職工福利委員會	每季至少召開一次	針對各項福利金提撥、員工活動規劃及補助申請進行審議，確保福利落實於全體同仁。

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。2025 年育嬰留停如下所示：

年度	2023			2024			2025		
性別 / 合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
享有育嬰假的員工總數 (A)	11	30	41	10	18	28	14	23	37
實際使用育嬰假的員工總數 (B)	0	8	8	2	9	11	1	6	7
休完育嬰假後應該復職的員工總數 (C)	0	2	2	1	5	6	2	11	13
休完育嬰假後，在當年復職的員工總數 (D)	0	1	1	1	3	4	1	10	11
前一年度育嬰留停實際復職人數 (E)	1	6	7	0	2	2	1	3	4
休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數 (F)	0	3	3	0	2	2	1	2	3
育嬰留職停薪申請率 (B/A)	0	26.67%	19.51%	0.20%	0.50%	39.29%	7.14%	26.09%	18.92%
復職率 (D/C)	0	50%	50%	100%	60%	67%	50.00%	90.91%	84.62%
留任率 (F/E)	0	50%	43%	0	100%	100%	100.00%	66.67%	75.00%

5.3 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，也讓員工了解集團目標，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」四大類為本集團訓練體系，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	接受訓練總時數	員工總數	每名員工接受訓練的平均時數
男	2,292.3	965	2.38
女	2,489.2	960	2.59
合計	4,781.5	1,925	2.48

項目 / 類別	接受訓練總時數	員工總數	每名員工接受訓練的平均時數
主管人員	2,586	735	3.52
非主管人員	2,195.5	1,190	1.84
合計	4,781.5	1,925	2.48

2025 年員工發展代表性計畫

計畫名稱	計畫 / 專案說明	執行方式 舉辦頻率 / 次數	參與度或執行率	計畫 / 專案效益	照片
AI 基礎培訓 教育訓練 (AI 通識)	負責單位:資訊中心 參與對象:各部門主管 培訓目的:強化員工 AI 應用與資料準備能力,驅動企業邁向數據化決策與智慧營運。	- 實體課程 - 每月一次	1. 課程完訓率達 90% 2. AI 工具使用率達 70% 3. 每人提出 1 件以上之 AI 應用案例	1. 提升員工 AI 工具操作能力,縮短日常作業時間 2. 減少重複性工作(如報表整理、資料彙整、文件撰寫) 3. 提高資料整理與分析效率,降低人為錯誤 4. 建立基本 AI 應用能力,快速導入日常工作場景	
內部師資 教育訓練	負責單位:人力資源部 參與對象:聚紡廠區產線幹部 培訓目的:推行內部師資教育訓練-基層主管管理職能培訓,並請講師產出生產單位各工段工作分解表,使工作標準化,提升生產單位整體效率與作業品質。	- 實體課程 - 每月一次	1. 課程出席率達 80% 2. 工作分解表繳交率達 80%	1. 提升內部講師能力: 培養資深操作人員成為模組教官,確保教材知識傳遞一致且高效。 2. 建立師資儲備與流程標準化: 建立內部師資庫,並經多方審核工作分解表,降低錯誤率,提升效率與品質。	

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,提升集團競爭力與組織整體效能。
本集團於 2025 年員工之管理、非管理職,直接與間接人員皆為 100% 接受考核。

績效及職業發展檢核員工百分比

項目 / 類型	主管	非主管	合計
接受定期績效及職涯發展檢視的員工人數	124	579	703
員工總數	124	579	703
比例	100%	100%	100%

5.4 職業健康與安全

職安風險評估與因應

職業安全衛生委員會

本集團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。

公司依 PDCA 循環與風險管理原則建構職業安全衛生管理制度，並由高階管理階層負責整體推動與督導。透過流程導向管理，針對人員、設備、物料、作業方法及作業環境等面向進行風險辨識與控管，並將相關要求整合於營運流程中，持續精進管理措施，以降低職業災害風險及提升營運穩定性。



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，主要會議係對集團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。

人員配置如下：

公司別	職業安全衛生委員會人數	勞工代表	比例
興采	8	3	37.5%
神采	8	3	37.5%
聚紡	19	7	36.8%

另為強化職業安全衛生管理，配合政府輔導計畫精進相關管理制度，取得 ISO45001 職業安全衛生管理系統驗證，進一步提升職業安全與環境管理整體水準，使環境管理與職業安全管理制度能於整體管理架構中相互整合。

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。

本集團依循《ESH-P34 承攬商安全衛生評核管理程序》及《ESH-10 承攬商管理辦法》，積極預防並減輕承攬作業之潛在職業安全衛生衝擊，建構安全的營運環境。

預防或減輕職業安全衛生衝擊之項目	作法說明
承攬商入廠前安全教育訓練	效期 1 年，每年進行再教育訓練。
高風險作業許可管理	有關高風險特殊作業（高架、動火、局限空間、有機溶劑、吊掛，等），需填寫特殊作業許可單管制。
定期召開協議組織會議	定期召開承攬商協議組織會議，討論近期異常事件及施工安全衛生注意事項溝通。

所涵蓋之工作者範圍

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。

非員工工作者類型	非員工工作者合約類型	非員工工作者工作類型	人數
保全人員	承攬	後勤支援服務	3
廚師 + 廚工	承攬	後勤支援服務	4

為落實全員安全保障，本集團於 2025 年度將全體員工與駐廠承攬商夥伴納入職安衛系統，期間職業安全衛生管理系統所涵蓋之具體人數及比例如下表所示：

職業安全衛生管理系統 - 員工	
職業安全衛生管理系統涵蓋員工人數 (a)	327
在此管理系統下，經內部稽核之員工人數 (b)	327
在此管理系統下，經外部組織稽核或認證之員工人數 (c)	327
員工總人數 (d)	327
管理系統涵蓋比例 (a/d)	100%
經內部稽核比例 (b/a)	100%
經外部稽核或認證比例 (c/d)	100%

職業安全衛生管理系統 - 工作者（不含員工）	
職業安全衛生管理系統涵蓋工作者人數 (a)	6
在此管理系統下，經內部稽核之工作者人數 (b)	6
在此管理系統下，經外部組織稽核或認證之工作者人數 (c)	6
工作者總人數 (d)	6
管理系統涵蓋比例 (a/d)	100%
經內部稽核比例 (b/a)	100%
經外部稽核或認證比例 (c/d)	100%

職業安全衛生訓練

為提升公司人員有關職業安全衛生之風險防護意識，本集團定期舉辦各類職業安全衛生教育訓練，2025 年度職安衛培訓執行概況如下：

訓練課程名稱	訓練課程內容說明	參與對象	場次	參與人次
承攬商及監工安全衛生教育訓練	1. 承攬商職安衛教育訓練：主要是確保外部夥伴熟悉風險，落實入廠安全規範。包含申請流程與違規罰則說明及承攬商所盡義務與入廠程序，同時，告知從事高風險作業應注意事項。 2. 監工人員職安衛管理訓練：強化監工監督職責，落實現場指揮與安全管理。訓練內容包含監工職責、高風險作業安全措施檢核與簽核實務與職災案例分享說明。	承攬商、公用部、現場各單位主管	2	51
聽力危害預防教育訓練	提升工作者對噪音危害的知能。熟悉聽力防護具的正確使用方法。落實職業性聽力損失的預防，保護勞工健康。	興采（觀音廠） 公用部 紗線課 研發、後加工課	3	33
在職員工一般安全衛生及危害通識教育訓練（含化學品教育訓練）	強化在職員工職業安全衛生法規的相關概念，避免工安事故發生。 法規遵循：符合《危害通識規則》及《職安法》法定教育訓練要求。 危害辨識：掌握 GHS 圖示與 SDS（安全資料表）關鍵資訊。 風險預防：強化化學品儲存、配置及個人防護具（PPE）的正確使用。 應變能力：確保員工在洩漏或意外發生時，具備即時處置能力。	在職同仁及化學品使用操作人員	3	313
環保通識教育訓練	提升同仁環境概念及環境價值觀與態度之基礎知識，以避免同仁於作業上的誤觸法網，同時期能建立在不抵觸法規面上提升技術力，以再利用或永續發展邁進。	各單位製造部主管、研發、品保、公用部、染整廠同仁及 2024~2025 新進同仁	1	49
集團員工 AED 及 CPR 教育訓練	加強人員心肺復甦術（CPR）暨自動體外電擊器（AED）之教育訓練，增進員工心肺復甦術和使用 AED 之技能，進而達到員工自救救人之目的。	領有急救人員證照者、新進人員	2	96
職場心理健康與人際溝通暨不法侵害防治訓練	1. 如何預防及因應職場壓力並調適、情緒管理與身心放鬆。 2. 如何預防及應付職場壓力及不法侵害的危害，避免成為不法侵害的被申訴者（加害者）或申訴者（受害人）者。	全集團同仁	2	85
消防安全宣導教育訓練及演練	避難引導班如何有效引導人員避難逃生，滅火班人員如何運用口訣操作滅火器，指揮班人員如何有效快速盤點人員，通報班人員如何正確通報表達技巧。	全集團同仁	5	877
承攬商入場前危害告知教育訓練	入廠作業法定責任與義務：解析《職安法》第 6 條及承攬管理規範，釐清雇主與勞工各自應盡的安全義務。 說明違規罰則，強調遵守安全工作守則的重要性。 現場危害辨識與警示：針對動火、高架、吊掛、局限空間等高風險作業進行相關注意事項說明。 防護具（PPE）規範與實務：規範安全帽、安全鞋及特定防護具配戴標準。 作業管理與緊急應變：作業許可申請流程。	承攬商作業人員	107	420

職業健康服務

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。

2025 年健康安全職場措施	項目說明	服務對象	相關照片
員工年度定期健康檢查及 特殊危害健康檢查	1. 執行法定一般健檢項目，並額外加贈血液 / 尿液進階篩檢、腹部超音波及胰臟癌篩檢。 2. 針對法規定義之特殊作業環境人員，依法實施每年一次特殊健康檢查與分級管理。	1. 到職滿一年之全體同仁 2. 特殊作業操作同仁	
備註： (1) 健檢參與人數與比例 2025 年各子公司同仁參與一般健康檢查之實際人數與占該公司總員工人數比例分別為： 興采公司：206 人 (95.80%) 神采公司：42 人 (57.50%) 聚紡公司：305 人 (78.40%)			
職場健康風險評估 與改善	推動線上四大計畫問卷 (人因、過勞、不法侵害、母性保護)，落實風險辨識。	全公司同仁	
健康指導 與衛教諮詢	針對健檢結果異常者 (如三高、胰臟指標異常) 進行醫師或醫護人員一對一面談追蹤。	健檢結果異常之同仁	

健康促進活動

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。2025 年舉辦健康相關活動如下：

2025 年健康促進活動	活動內容說明	頻率 / 次數	參與人數	占總員工人數比例	活動照片	參加條件
2025.09.10 職場心理健康 與人際溝通 暨不法侵害防治訓練	1. 課後核心能力(學習目標)： 1-1 風險應對：掌握職場壓力管理技巧，並具備辨識及應對職場不法侵害之防護能力。 1-2 角色預防：建立正確職場倫理觀念，從源頭避免成為不法侵害之行為人，並學習守護自我權益，預防成為受害者。	每年一次	85 人	12%		集團同仁 (必參訓人員：依人資部篩選公告之參訓人員到訓。)
2025.10.08 職場心理健康 與人際溝通 暨不法侵害防治訓練	2. 參訓預期心態(課堂共識)： 2-1 權益認知：建立「身心健康權即是基本人權」之核心觀念。 2-2 積極參與：秉持正向積極的態度參與學習，共同營造友善職場健康文化。					集團同仁 (必參訓人員：依人資部篩選公告之參訓人員到訓。)

非職業相關之醫療服務

醫療服務類別	人數	占總員工人數比例	健康檢查內容說明	總補助金額
醫師臨場服務	神采 - 廠醫每年一次、特約廠護每月一次	全員工適用	專業醫師與護理師依《勞工健康保護規則》為員工進行「健康守護」與「環境風險評估」的服務。核心在於預防職業病、健康管理與職場環境改善，內容涵蓋健檢結果分析、高風險個案管理、工作環境人因危害評估、母性健康保護及健康促進講座等。	47,375
	興采 (新莊) - 每年三次、特約廠護每月三次			147,985
	興采 (觀音) - 每年四次、特約廠護每月四次			223,430
	聚紡 - 每月一次、專任護理師			137,750
備用外傷處理醫材及 75% 酒精		全員工適用		

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。

2025 年員工職業傷害統計表：

項目	所有員工以外之工作者	所有員工
總經歷工時	11,712	638,928
一般職業傷害人次	0	5
嚴重職業傷害人次	0	0
可記錄之職業傷害次數合計 (人次)	0	5
職業傷害所造成的死亡比率	0%	0%
嚴重的職業傷害比率	0%	0%

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。

預防及改善措施

本集團每年定期辦理職業安全衛生教育訓練，要求全體同仁接受相關課程，以強化安全意識，建立完善之消防災害防救體系，除設立「緊急應變組織」並定期舉辦防災演練外，亦全面落實建築物與消防安全器材之定期查檢，致力降低災害發生風險。在積極落實各項預防措施下，本年度整體營運過程中未發生任何火災事件，有效保障員工安全健康並維持生產之正常運作。

另設有臨場醫護服務，並定期執行職災問卷調查，由護理師依問卷結果及健康檢查資料進行彙整與風險分級，據以安排訪談對象並提供健康諮詢與建議。同時不定期轉知衛生福利部疾病管制署相關公告予全體員工，以提升健康與安全意識，並持續推動健康教育、衛生指導、身心健康保護及健康促進等措施。

在職業病預防方面，公司以「源頭控制」為核心原則，透過製程、設備及作業方式之改善，於有害因子產生初期即予以控制或消除，降低對人員之影響，而非僅依賴個人防護或事後監測。考量印染整理作業常使用甲苯、二甲苯、乙酸酯類及 DMF 等溶劑，可能對皮膚、黏膜造成刺激，並影響神經系統及肝腎功能，公司已針對相關風險進行控管與防護措施之規劃。

可採取的預防措施：

1. 源頭控制：優先使用低揮發性或水性助劑替代傳統溶劑型材料，減少作業環境中揮發性有機化合物 (VOC) 濃度。
2. 密閉與局部排氣：染料調配、濕式上膠、浸軋等高風險作業應設置密閉或局部排氣通風系統 (如排氣罩 + 排氣管)，並定期量測 VOC 濃度，確保低於容許暴露標準 (例如 TWA)。
3. 危害告知與標示：依「危險物及有害物通識規則」標示化學品危害標籤，並提供完整中文安全資料表 (SDS)，讓作業人員了解防護方式與急救措施。
4. 合理排班、輪流調配工作崗位，避免過度重複性動作或長時間暴露高風險環境。
5. 設定適當工時與休息時間，預防過勞與肌肉骨骼傷害。
6. 提供並訓練勞工正確使用防毒面具、防塵口罩、防噪耳罩、防護衣等 PPE。
7. 建立洗消、更衣、洗手等衛生習慣，防止有害物質由皮膚或消化道進入體內。
8. 實施職業安全衛生教育，包括危害辨識、標準作業程序、緊急應變等內容。
9. 藉由定期健康檢查、特殊健康檢查來及早發現職業病早期徵兆。



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。

社會共榮

6.1 產業共榮	75
6.2 社會關懷	76

06

SOCIAL PROSPERITY





6.1 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。以下詳述我們在 2025 年推動產業共榮的具體作為與整體成效：

項目	具體作為	成效
國際指標性展覽參與及拓銷	完成參與德國慕尼黑 Performance Days、美國 Functional Fabric Fair (FFF)、韓國 PIS 及日本東京 Pan Textiles 展，展示防水透濕等六大核心永續機能產品。	強化與國際品牌客戶的合作黏著度，深化全球戶外防護產品市場布局。
台北 TITAS 紡織展亮點展示	以「潮境之島」為主題，展現 RePUra™ 循環再生技術，並透過 LinkedIn 等社群平台發布即時短片進行擴大宣傳。	提升技術領先形象，擴大展會線上曝光度與利害關係人的參與度。
數位產品護照 (DPP) 領先實踐	與芬蘭 Ovido 公司合作建立數位生產履歷平臺，落實全生命週期數據透明化。	首階段完成 1,021 件產品資料整合，揭露原物料來源、製程能耗及碳足跡。
推動品牌商數位履歷導入	協助品牌商 (如美國 GG Blue、德國 Schoeffel) 在其成衣中導入數位履歷 QR Code。	賦予消費者知情的永續選擇權，並與品牌商建立深度「國際策略夥伴」關係。
國防與防護產業鏈整合	董事長陳國欽參與「新北產業園區企業對話」，推動「國軍紡織 A-Team」，建構自給自足的防護材料供應鏈。	發展成為軍警消專業工裝與戰鬥個裝的整合供應商，強化國家防護裝備的供應韌性。
跨國產業綠色行動與論壇	與孟加拉合作推進綠色行動；參與 2025 臺馬產業鏈結高峰論壇。	促進跨國間的永續價值共享，拓展區域產業合作機會。
產學合作與知識共享	劉昱輝副總經理於實踐大學進行產業導論課程分享。	透過知識共享落實企業社會責任，促進產業人才培育與學術交流。
國際技術認證與媒體推廣	於英國 Ecotextile News 刊登技術專文；透過 C2C 及 bluesign® 等認證向高端市場溝通。	向全球利害關係人傳遞技術領先與循環承諾，建立可追溯且具信賴感的品牌價值。

6.2 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。

環境

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。2025 年，我們透過連續 15 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、定期送餐關懷鄉里長者及參與花蓮七星潭淨灘路跑，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。

社區回饋活動	贊助內容	利害關係人	場次	投入金額 (元)	參與人次	活動成果及未來規劃	活動照片
宜蘭有機稻田認養	興采已連續 15 年認養宜蘭有機稻田。2025 年 3 月舉辦插秧體驗，帶領同仁落實土地關懷。	員工及眷屬、在地農民	1	\$308,442 元	71 人	稻米收割後作為中秋贈禮，成功將環保理念轉化為實際行動，未來我們將持續認養，深化員工對生態保育的認同感。	
守護地球植樹認養	與社會企業「綠色冀泉」合作，於 2025 年 8 月及 10 月舉辦兩場植樹活動。	品牌客戶、供應鏈夥伴	2	\$213,335 元	112 人	每棵樹苗設專屬 QR Code 追蹤成長，象徵品牌於碳中和與生態復育的具體實踐，期許未來以品牌影響力帶動供應鏈共同實踐永續。	
社區獨居長者供餐	自 2009 年起與桃園觀音樹林里合作，為獨居長者提供每日餐食。	在地社區長者、里辦公室	每日	\$162,816 元	134 人次 2,809 份	超過 15 年未曾間斷的長期關懷，成為鄰里關係的穩固支持，持續深耕社區，守護長者晚年健康。	
花蓮七星潭淨灘路跑	2025 年 8 月參與花蓮七星潭淨灘與路跑活動，結合運動與環保倡議。	一般大眾、運動愛好者	1	\$59,600 元	—	推廣 REFIT™ 舊衣回收計畫，將運動與環保行動緊密連結，透過運動倡議打造更具影響力的綠色生態圈。	

教育

財團法人新北市興采教育基金會

本會於 2024 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：



獎助專題人才研究



教育事務



贊助活動



捐款代辦公益事業



學術演講



獎助學金



相關事務



社會教育公益活動



出版刊物



捐助圖書

2025 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、弱勢學子追求藝術校園贊助及獎學金學術支持，全面推動教育向下扎根、向上延伸，實踐企業對社會永續的承諾。

社區回饋活動	贊助內容	利害關係人	場次	投入金額 (元)	參與人員	活動成果及未來規劃	活動照片
越南織福志工服務	興采教育基金會贊助輔大織品系志工隊前往越南偏鄉，開展跨國志工行動。	學校 越南偏鄉學童	1	\$100,000 元	輔大師生在地學童	將美學與關懷帶入越南兒童生活，提升品牌在國際社會的正面形象，未來持續深化教育培力，推動跨國文化交流。	
藝術進校園贊助	贊助的活動叫「你我大不同」，贊助表演 + 大鼓隊。	在校學生 教育單位	多場	\$280,000 元	在校師生	縮短城鄉藝文資源差距，支持弱勢學子追求音樂與藝術夢想，未來持續資助音樂藝術，協助學童傳承文化。	
獎助學金與學術支持	透過興采教育基金會提供弱勢獎助學金、資助學術研究與叢書出版。	經濟弱勢學生研究單位	持續性	獎助學金預算 \$100,000 元 惟本年度尚無申請案件	經濟弱勢學生	促進產業與學界知識交流，協助弱勢學子翻轉未來，預計提升教育資源惠及更多學子，創造更多可能性。	

健康

防護隔離衣物捐贈行動

本公司於 2025 年 1 月捐贈 100,000 件防護隔離衣予軍醫局，捐贈總金額為新台幣 6,000,000 元，支援第一線醫護及防疫人員之防護需求。本次行動主要利害關係人包含政府機關及醫護人員，透過實際資源投入，協助提升公共衛生體系之應變能力與安全防護水準。

本公司運用核心布料研發與製造專長，投入防護裝備生產，除回應國家防衛與防疫需求外，亦強化專業工裝與防護裝備之供應能量，展現企業之社會責任與產業價值。

附錄

使用聲明	興采已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的内容
GRI1 使用	GRI1:基礎 (2021)
適用的 GRI 行業準則	無

GRI2:一般揭露 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	1.1 關於興采集團	08
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	02
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	02
	2-4	資訊重編	4.2 能源與溫室氣體管理 4.3 水資源管理	50 53
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	02
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於興采集團 3.4 供應鏈管理	08 43
	2-7	員工	5.1 人才結構	58
	2-8	非員工的工作者	5.4 職業健康與安全	68
治理	2-9	治理結構與組成	2.1 公司治理	25
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理	25
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理	25
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 企業永續治理	12

GRI 準則	編號	準則揭露內容	對應章節	頁碼
治理	2-13	衝擊管理的負責人	1.2 企業永續治理	12
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	02
	2-15	利益衝突	2.4 誠信經營	34
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 企業永續治理	12
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理	25
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理	25
	2-19	薪酬政策	2.2 薪酬政策	31
	2-20	薪酬決定流程	2.2 薪酬政策	31
	2-21	年度總薪酬比率	5.2 薪酬與福利	62
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	03
	2-23	政策承諾	2.4 誠信經營 2.5 法規遵循	34 35
	2-24	納入政策承諾	2.4 誠信經營 2.5 法規遵循	34 35
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2 企業永續治理	12
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 企業永續治理	12
	2-27	法規遵循	2.5 法規遵循	35
	2-28	公協會的會員資格	1.1 關於興采集團	08
	2-29	利害關係人議合方針	1.2 企業永續治理	12
利害關係人議合	2-30	團體協約	5.2 薪資與福利	62

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	1.2 企業永續治理	12
3-2	重大主題列表	1.2 企業永續治理	12
3-3	重大主題管理	1.2 企業永續治理	12

治理面

GRI 準則	編號	準則揭露內容	對應章節	頁碼
GRI201 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1 關於興采實業	08
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候治理與行動	46
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.2 薪酬與福利	62
	201-4	取自政府之財務援助	1.1 關於興采實業	08
GRI205 反貪腐 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4 誠信經營	34
GRI 204 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.5 原物料管理	43

社會面

GRI 準則	編號	準則揭露內容	對應章節	頁碼
GRI401 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 人才結構	58
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.2 薪酬與福利	62
	401-3	育嬰假	5.2 薪酬與福利	62
GRI 402 勞 / 資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期要求	5.2 薪酬與福利	62
GRI405 員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 人才結構	58
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2 薪酬與福利	62
GRI403 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 職業健康與安全	68
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.4 職業健康與安全	68
	403-3	職業健康服務	5.4 職業健康與安全	68
	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	68

GRI 準則	編號	準則揭露內容	對應章節	頁碼
GRI403 職業安全衛生 2018	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	68
	403-6	工作者健康促進	5.4 職業健康與安全	68
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4 職業健康與安全	68
	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	68
	403-9	職業傷害	5.4 職業健康與安全	68
	403-10	職業病	5.4 職業健康與安全	68
GRI 404 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 培育與發展	66
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 培育與發展	66
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3 培育與發展	66
GRI405 員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 人才結構	58
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2 薪酬與福利	62
GRI 406 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 人才結構	58
GRI 418 客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.6 資訊安全管理	37

環境面

GRI 準則	編號	準則揭露內容	對應章節	頁碼
GRI 302 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能源與溫室氣體管理	50
	302-3	能源密集度	4.2 能源與溫室氣體管理	50
	302-4	減少能源消耗	4.2 能源與溫室氣體管理	50
GRI 303 水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.3 水資源管理	53
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.3 水資源管理	53
	303-4	排水量	4.3 水資源管理	53
GRI 305 排放 2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.2 能源與溫室氣體管理	50
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.2 能源與溫室氣體管理	50
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2 能源與溫室氣體管理	50
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2 能源與溫室氣體管理	50
GRI 306 廢棄物 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 環境衝擊管理	55
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 環境衝擊管理	55
	306-3	廢棄物的產生	4.4 環境衝擊管理	55
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 環境衝擊管理	55
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4 環境衝擊管理	55

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「服飾、配件及鞋類永續會計準則」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 對維持遵遵循限制物質法規之流程之討論	討論與分析	3.2 產品安全	42	—
	CG-AA-250a.2 對評估及管理與產品中的化學品相關之風險或危害之流程之討論	討論與分析	3.2 產品安全	42	—
供應鏈中的環境影響	CG-AA-430a.1 遵循廢水排放許可或合約協議之 (1) 一階供應商場所及 (2) 一階以外之供應商場所之百分比	量化 (%)	—	—	目前無相關資料
	CG-AA-430a.2 已完成永續服飾聯盟之 Higg 場所環境模組 (Higg FEM) 評估或同等環境資料評估之 (1) 一階供應商場所及 (2) 一階以外之供應商場所之百分比	量化 (%)	—	—	目前無相關資料
供應鏈中之勞動條件	CG-AA-430b.1 已依勞動行為守則查核之 (1) 一階供應商場所及 (2) 一階以外之供應商場所之百分比， (3) 由第三方查核人員進行之查核總數量之百分比	量化 (%)	—	—	目前無相關資料
	CG-AA-430b.2 (1) 供應商勞工行為 g 守則查核之優先不合格比率及相關改成行動比率	量化 (%)	—	—	目前無相關資料
	CG-AA-430b.3 供應鏈中最大之 (1) 勞動風險及 (2) 環境、健康與安全風險之描述	討論與分析	—	—	目前無相關資料
原料取得	CG-AA-440a.1 (1) 優先原料之清單；就每一優先原料：(2) 最可能威脅取得之環境或社會因素，(3) 討論與環境或社會因素有關之營業風險或機會及 (4) 因應營業風險與機會之管理策略	討論與分析	—	—	目前無相關資料
	CG-AA-440a.2 (1) 所購買優先原料之數額，按原料別，及 (2) 經第三方環境或社會標準認證之每一優先原料之數額，按標準別	量化 (公噸)	—	—	目前無相關資料
	RR-ST-000.A 一階供應商及 (2) 一階以外供應商之數量	量化 (數量)	—	—	目前無相關資料

附錄三、上市上櫃公司氣候相關資訊揭露

TCFD 揭露要項	TCFD 建議揭露事項	上市公司氣候相關資訊	對應章節及補充說明
治理	(a) 董事會如何監督此議題。	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。	4.1 氣候治理與行動
	(b) 管理階層如何評估與管理此議題。		4.1 氣候治理與行動
策略	(a) 公司辨認出的短中長期氣候相關風險與機會。	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)。	4.1 氣候治理與行動
	(b) 此議題對公司的商業模式、策略與財務規劃的衝擊。	3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1 氣候治理與行動
	(c) 情境分析 (包括 2°C 或更嚴苛的情境)。	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。	本年度尚未進行情境分析
風險管理	(a) 氣候相關風險的鑑別和評估流程。	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。	4.1 氣候治理與行動
	(b) 氣候相關風險的管理流程。		4.1 氣候治理與行動
	(c) 說明上述之辨識及管理風險流程是如何整合至公司整體風險管理制度。		4.1 氣候治理與行動
指標與目標	(a) 評估指標是否與公司策略與風險管理一致。	—	4.1 氣候治理與行動
	—	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。	本年度尚未針對辨識之風險機會建立完整管理機制
	(b) 揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險。	9. 溫室氣體盤查及確信情形。	4.2 能源與溫室氣體管理
	(c) 管理目標及相關績效。	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。	4.1 氣候治理與行動 4.2 能源與溫室氣體管理
		7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本年度尚未導入內部碳定價機制

SINGTEX®
GROUP



生而無限，向自然致敬。

INFINITE BY NATURE