

弘裕企業股份有限公司 2023年 永續報告書

WEAVING A BETTER WORLD.
TOGETHER.



目 錄

關於本報告書	P. 02
經營者的話	P. 03
永續績效亮點	P. 04
經營概況與永續發展願景	P. 06
公司治理	P. 08
利害關係人議和	P. 12
重大議題	P. 14
第一章 公司健全治理	
1.1 經濟績效與財務資訊	P. 19
1.2 誠信經營	P. 27
第二章 創造優質產業鏈	
2.1 產品品質	P. 29
2.2 服務品質	P. 32
2.3 供應鏈管理	P. 32
第三章 打造友善職場	
3.1 人才吸引與留任	P. 36
3.2 勞資關係	P. 40
3.3 職涯發展	P. 42
第四章 綠色環境、「有」愛地球	
4.1 環保素材應用	P. 44
4.2 空氣汙染防制	P. 45
4.3 廢棄物處理	P. 47
公益投入與 SDGs 連結	P. 49
附錄	
GRI 準則內容索引	P. 50
氣候相關資訊執行情形	P. 52
SASB 紡織產業索引表	P. 52
聯合國永續發展目標(SDGs)對照表	P. 53



關於本報告書 (GRI 2-1 & 2-3)

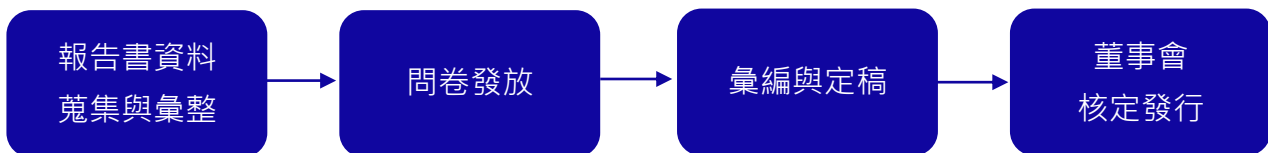
弘裕企業股份有限公司(以下簡稱弘裕公司)於2024年8月首次發行永續報告書，報導期間為2023年1月1日至2023年12月31日，此後每年定期發行，下次發行時間預計為2025年8月。本報告書遵循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 於2021年所發行GRI準則 (GRI Standards)，同時參照永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 及氣候相關財務揭露建議書(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 之架構，並對照聯合國永續發展目標(SDGs)。

報告書範疇揭露(GRI 2-2)

本報告書揭露範疇以弘裕企業股份有限公司在臺灣主要營運與製造廠區，涵蓋伸港廠、全興廠、和美廠與台北辦公室，所揭露之財務報表數字係經會計師事務所簽證後之公開資訊，部分統計數據引用自年報、政府機關及相關網站公開資訊，內容涵蓋環境、社會、公司治理各個層面。

報告書編制流程

本報告書由ESG推動永續發展委員會編製完成後，送交一級主管審閱及校對報告書之內容，定稿後送交董事會核定發行。本報告書之編制流程如下：



聯絡方式(GRI 2-3)

感謝您閱讀本報告書，若對報告書之內容有任何疑問或建議，歡迎與我們聯繫。

聯絡人：ESG推動永續發展委員會 李宜真小姐

聯絡地址：509 彰化縣伸港鄉全興工業區工西一路 60 號

聯絡電話：(04)799-4888 分機 682

聯絡信箱：MNG-4@honmyue.com.tw

官方網站：<https://www.textile-hy.com.tw/>





經營者的話

氣候變遷已經對全人類的生活環境造成了深遠的影響，包括糧食危機、水資源枯竭、森林野火等問題，這些都直接威脅到我們的生命安全。除此之外，無情的戰爭也進一步加劇了全球的能源危機，並對人類的生存權力造成嚴重影響。在這樣的背景下，弘裕公司深知身為全球公民的一份子，在追求企業營運績效之外，必須積極投入永續發展的行列，為社會和環境盡一份力。



在環境方面，弘裕公司致力於實現可持續發展，積極推動環境保護措施。我們將逐年引進低能耗設備，持續優化製程，以提高能源使用效率，並大幅降低溫室氣體排放。我們不僅注重現有技術的改進，還鼓勵研發團隊開發創新的環保材質，致力於生產對地球環境更友善的產品。透過這些努力，我們希望減少企業運營對環境的負面影響，並為未來的綠色經濟做出貢獻。

在社會方面，弘裕公司在社會責任方面積極參與各種公益活動，高度重視員工的工作權益和福祉。我們堅信企業的成功離不開員工的努力與奉獻，因此將經營績效直接反映在員工薪酬上，以激勵員工的積極性和創造力。同時，我們關注員工在工作與家庭生活之間的平衡，致力於創造有利於身心靈健康的工作環境。我們全力打造零職災、零事故的員工友善環境，通過加強安全管理和員工培訓，提升安全意識和技能，確保工作環境的安全可靠。我們相信，只有在安全和健康的工作環境中，員工才能發揮最大的潛力，企業才能實現可持續的長期發展。

在公司治理方面，弘裕公司積極追求卓越，不斷提升治理水平。我們努力取得各項國際認證，以保證產品質量和經營管理的優秀。我們的治理原則包括透明度、公正性和責任制，確保公司運營符合最高的倫理和法律標準。

展望未來，為了進一步推動可持續發展，我們將積極參與國內外各類環保和可持續發展項目，並與全球各界攜手合作，共同應對氣候變遷和環境保護挑戰，必竭盡全力創造一個產業與社會共榮共好的環境，實現經濟效益與社會價值的雙贏，為全球可持續發展做出更大的貢獻。

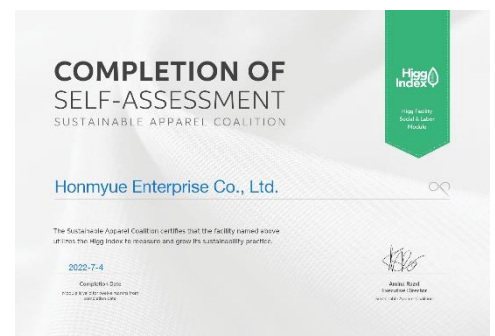


董事長 葉明洲
總經理 郭正沛
副總經理 葉博宇



弘裕公司永續績效

<p>環境面</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司獲得以下認證標章： <ol style="list-style-type: none"> a. Higg-Index FEM b. GREENGUARD GOLD 美國綠色衛士金級環保認證 c. bluesign® 瑞士藍色標章認證 d. GRS(Global Recycled Standard) 全球回收標準認證 2. 連續六年獲得德國 ISPO Textrends 國際面料趨勢大獎 TOP 10 和 Best Product。 3. 2023 年投資於節能減碳設備共計新台幣 2,528 萬元。 4. 溫室氣體排放量減少 10.94% (與 2022 年相較，包含 類別一與類別二)。 5. 廢水產出減少 13.93% (與 2022 年相較)。 6. 參與「玉山銀行-ESG 永續倡議行動」，共同投身企業永續發展 ESG 行列，承諾給世界一個更好的台灣。
<p>社會面</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2023 年慈善冬令救濟共捐款新台幣 590,400 元。 2. 捐贈鄰里社區活動與文教建設基金，共計新台幣 181,000 元。 3. 捐助華山基金會「愛老人愛團圓」活動，共計 160 份年菜，包含和美鎮、線西鄉和伸港鄉。 4. 提供國中、高中(職)之就清寒獎助學金共計新台幣 502,000 元，受惠學子共計 86 人。包含和美鎮、線西鄉和伸港鄉。 5. 捐贈台灣閱讀文化基金會「愛的書庫」，共 15 所學校受惠，總借閱人數共計 24,690 人次。
<p>治理面</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司通過 ISO 9001 認證。 2. 2023 年評核供應商家數共計 43 家。 3. 落實防範內線交易，於財報公告前閉鎖期通知董事與內部人，確實遵循法令規範。





永續績效與 SDGs 關聯性

項次	績效內容	SDG 目標		
1	配合彰化縣慧德能仁慈善會辦理冬令慰問關懷活動，分別至伸港鄉公所及線西鄉公所前廣場，致送伸港鄉 171 戶及線西鄉 80 戶低收入戶弱勢家庭春節紅包，共捐款新台幣 590,400 元。	SDG 1.b		
2	捐贈鄰里社區活動與文教建設基金，支持社區活動的發展，促進本公司與鄰里間的關係和諧，共計新台幣 181,000 元。	SDG 1.b		
3	捐助華山基金會「愛老人愛團圓」活動，共計 160 份年菜，惠及和美鎮、線西鄉和伸港鄉，為獨居老人增添節日的喜悅。	SDG 2.1		
4	提供國中、高中(職)之就清寒獎助學金共計新台幣 502,000 元，受惠學子共計 86 人，涵蓋和美鎮、線西鄉和伸港鄉，讓清寒學生都能夠安心學習，追求夢想。	SDG 1.4 SDG 4.5		
5	捐贈台灣閱讀文化基金會「愛的書庫」，旨在提升校園內的閱讀風氣，鼓勵學生閱讀以提升閱讀能力，共 15 所學校受惠，總借閱人數達 24,690 人次。	SDG 4.7		
6	為提升能源使用效率與降低溫室氣體排放量，2023 年共投資新台幣 2,528 萬元於節能減碳設備與技術升級，溫室氣體排放總量減少 10.94% (包含：類別一與類別二)。	SDG 13.3		
7	在廢水處理方面，本公司持續的改進和投資，2023 年廢水產出減少 13.93%(與 2022 年相較)，而回收率則達 82%。	SDG 6.a		



經營概況與永續發展願景

1. 公司基本資料(GRI 2-1)

弘裕公司基本資料		
公司名稱	弘裕企業股份有限公司	
股票代號	1474 (2000 年 10 月於台灣證券交易所正式掛牌買賣)	
成立時間	1970 年 9 月	
產業類別	紡織業	
營運據點	總部	509 彰化縣伸港鄉全興工業區工西一路 60 號
	伸港廠	同上
	全興廠	508 彰化縣和美鎮工東三路 3 號
	和美廠	508 彰化縣和美鎮和頭路 401 號
	台北辦公室	103 台北市大同區南京西路 360 號 2 樓
董事長	葉明洲	
員工人數	458 人 (至 2023 年 12 月 31 日)	
資本額	新台幣 12.99 億元 (2023 年 12 月 31 日)	
營收總額	新台幣 26.86 億元 (2023 年度合併營收)	

2. 公司沿革(GRI 2-1)

1970~1989 年	
1970 年 05 月	創辦人葉朝城先生於彰化縣和美鎮創立弘裕公司。

1990~1999 年	
1991 年 11 月	於彰化縣伸港鄉全興工業區建立伸港廠(即為目前總部)。
1997 年 10 月	購置台北辦事處。
1998 年 02 月	伸港廠長纖產品通過德國萊茵公司(TÜV) ISO 9002 品質系統驗證。
1998 年 11 月	新建行政辦公大樓正式啟用。
1999 年 06 月	弘裕公司股票正式在 OTC 掛牌買賣。

2000~2009 年	
2000 年 02 月	和美廠短纖廠產品通過德國萊茵公司(TÜV)ISO 9002 品質系統驗證。
2000 年 10 月	股票上櫃轉上市於台灣證券交易所正式掛牌買賣。
2004 年 05 月	於彰化縣和美鎮成立全興廠。
2004 年 06 月	於浙江省嘉興市投資設立弘裕紡織(浙江)有限公司。
2008 年 05 月	通過 ISO 14001 環境管理系統之正式驗證。

2010~迄今	
2010 年 11 月	通過瑞士高標準之環保、健康、安全兼具的 bluesign® (藍色標誌)認證
2014 年 07 月	通過 Global Recycled Standard(GRS)全球回收紡織品標準。
2017 年 01 月	投資女媧企業股份有限公司。
2018 年 07 月	投資裕展新創股份有限公司。
2018 年 12 月	於江西省九江市投資設立九江德裕紡織科技有限公司。



3. 參與之公(協)會(GRI 2-28)

為了強化本公司在產業間的影響力，並促進與同業間的技術分享，本公司以自身之核心能力贊助公(協)會舉辦各項活動，致力於提升紡織產業的國際競爭力。

參與紡織產業之公(協)會組織

公(協)會名稱	會員	理監事
台灣智慧型紡織品協會	√	
台灣區人造纖維製造工業同業公會	√	√
台灣區手提包輸出業同業公會	√	
台灣區絲織工業同業公會	√	√
台灣區織布工業同業公會	√	√
台灣產業用紡織品協會	√	
彰化縣醫療器材商業同業公會	√	
中華民國紡織工程學會	√	
台灣區絲綢印染整理工業同業公會	√	

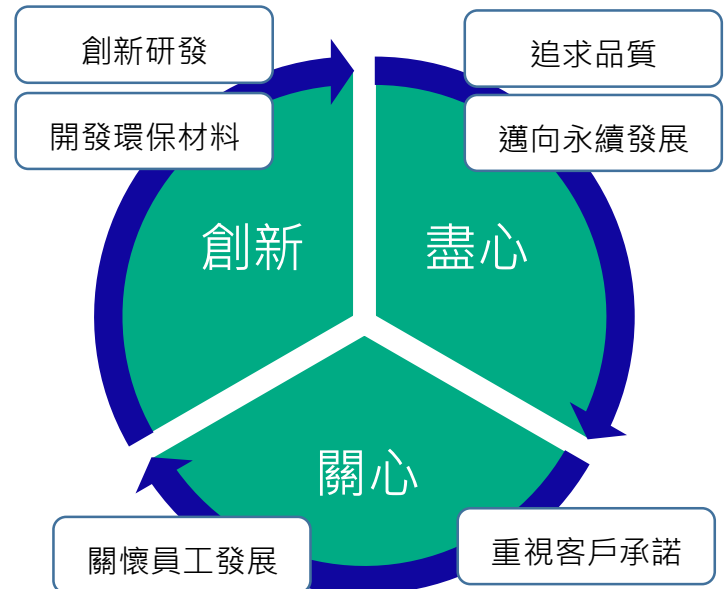
參與促進行業合作之公(協)會組織

公(協)會名稱	會員	理監事
社團法人台中市企業經理協進會	√	
社團法人中華民國企業經理協進會	√	
彰化縣工業會	√	
彰化縣勞資關係協進會	√	

4. 永續發展願景

本公司由創辦人葉朝城先生於 1970 年以新台幣 3,000,000 元創立於有「織女之鄉」美稱的彰化縣和美鎮，弘裕公司的經營據點已跨足兩岸，但時時刻刻都自我提醒要保有創新和突破的決心。

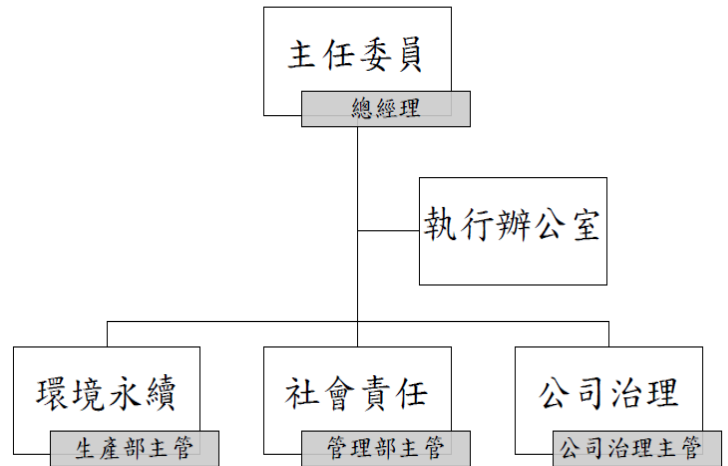
雖然弘裕公司已經是全台最大的梭織布廠，但仍不斷的自我要求，秉持創新研發和堅持品質的經營理念，並不斷的朝向開發更優質、更環保的產品發展。未來本公司仍將以「創新、盡心、關心」作為核心價值，並善盡企業社會責任與環保永續的目標，向世界傳達台灣紡織品的價值。





為了善盡企業社會責任，並盡心追求企業的永續發展，本公司於 2022 年正式成立 ESG 推動永續發展委員會，並由本公司總經理擔任主任委員。委員會組織架構圖如下：

ESG 推動永續發展委員會每季召開一次以規劃 ESG 推動之策略目標、行動計畫，及檢視執行成果，並由主任委員列席董事會報告。而所有會議結果除了製成議事錄外，並存有影音檔，確實追蹤會議決議事項，以彰本公司執行企業永續發展的決心。未來推動永續發展委員會將落實執行本公司的永續發展策略，全體成員齊力推動永續發展願景，朝向更美好的未來邁進。

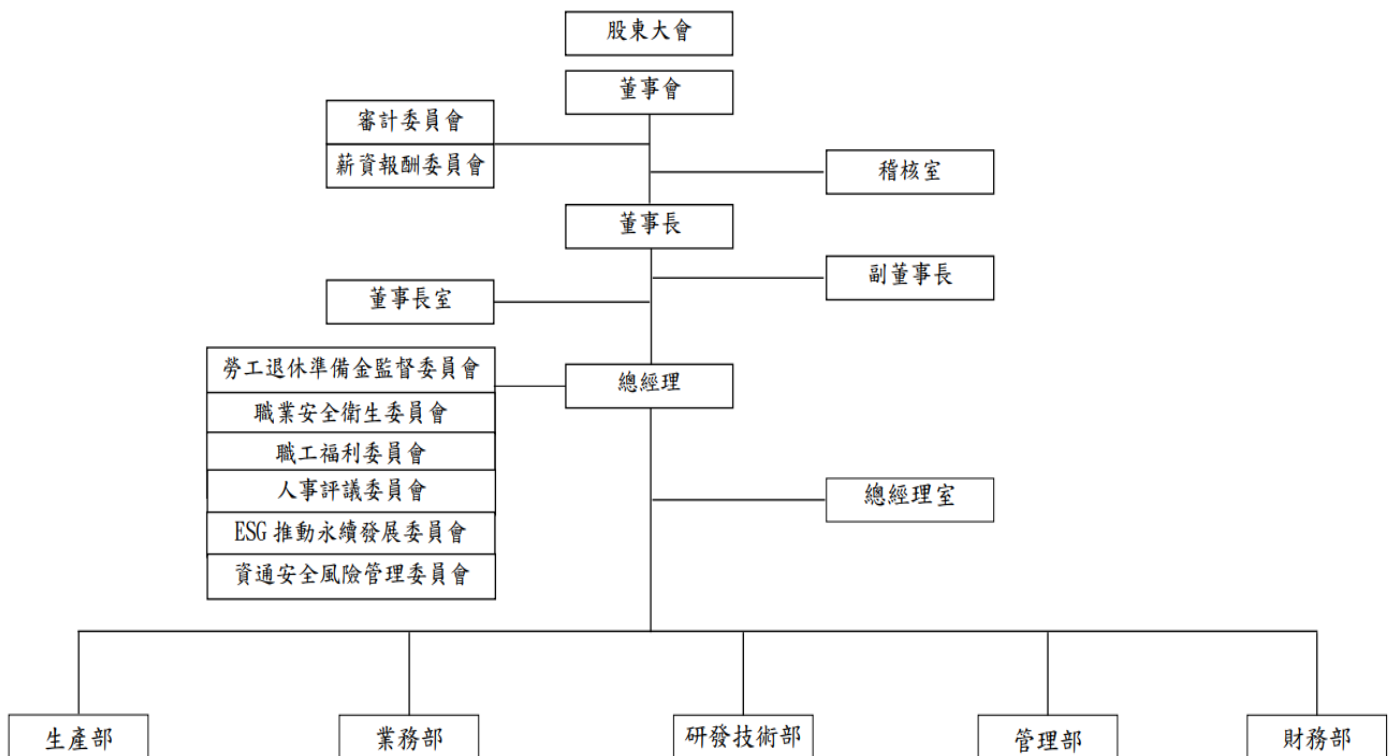


公司治理

一、治理結構(GRI 2-9)

弘裕公司以董事會為內部最高治理單位，下轄審計委員會、薪資報酬委員會和稽核室，並遵循「上市上櫃公司治理實務守則」之規定設置公司治理主管一名，協助所有董事成員善盡公司治理之業務。

公司組織架構圖





本公司董事會由 11 位董事組成，其中三位為獨立董事，並遴選女性董事一名。本公司董事會結構如下：

董事成員	姓名
董事	葉明洲(董事長)、陳金鳳(副董事長)、郭正沛(總經理)、葉俊麟、賴明毅、蔡振輝、許仁興、王茂林
獨立董事	林宏昭、蕭珍琪、朱興華

二、董事成員多元化政策執行情形(GRI 2-10)

本公司遴選之董事皆依據「上市上櫃公司治理實務守則」之規定，同時考量董事成員多元化能力，以期能將公司治理機制發揮最佳化之功能。所遴選之所有董事，就整體結構而言具備以下各項能力，包含：營運判斷、會計及財務、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場、領導能力和決策能力。

董事姓名	性別	董事會成員之多元能力							
		營運判斷	會計及財務	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場	領導能力	決策能力
葉明洲	男	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
陳金鳳	女	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
郭正沛	男	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
葉俊麟	男	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
賴明毅	男	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
蔡振輝	男	✓		✓	✓		✓	✓	✓
許仁興	男	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
王茂林	男	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
林宏昭	男	✓		✓	✓		✓	✓	✓
蕭珍琪	男	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
朱興華	男	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓

三、董事利益迴避與成員進修(GRI 2-15、GRI 2-17)

對於董事會利益迴避之規範，本公司另於「誠信經營作業程序及行為指南」中之第十一條明訂董事利益迴避之作業辦法，凡董事、董事之配偶、董事之二親等內之血親以及與董事具有控制從屬關係之公司，若董事會會議事項與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害本公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

此外，為了提升董事會成員多元能力，本公司遵循「上市上櫃公司董事進修推行要點」之規定，定期提供董事進修課程訊息，並協助董事報名進修課程。本公司董事相當注重 ESG 的發展，所有董事(包含獨立董事)於 2023 年報名進修有關 ESG 課程 69 小時，未來所有董事也將秉持落實企業內部治理之精神，持續督導本公司永續發展之業務。



四、功能性委員會

1. 審計委員會

本公司審計委員會由三位獨立董事組成，其中一人擔任召集人。2023 年期間召開 4 次會議，委員出席率皆達 100%。而審計委員會主要職權如下：

- (1). 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
- (2). 內部控制制度有效性之考核。
- (3). 依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書 或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- (4). 涉及董事自身利害關係之事項。
- (5). 重大之資產或衍生性商品交易。
- (6). 重大之資金貸與、背書或提供保證。
- (7). 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- (8). 簽證會計師之委任、解任或報酬。
- (9). 財務、會計或內部稽核主管之任免。
- (10). 由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告。
- (11). 其他公司或主管機關規定之重大事項。

此外，2023 年審計委員會除了審核會計師簽核之財務報告書外，主要進行以下事項之審核：

- (1). 九江德裕紡織科技有限公司之資金貸與及背書保證。
- (2). 裕展新創股份有限公司現金增資案。
- (3). 2023 年度簽證會計師之委任報酬案。
- (4). 本公司內部稽核 2024 年度稽核計畫案。

2. 薪資報酬委員會(GRI 2-19、GRI 2-20)

本公司之薪資報酬委員會由三位委員組成，過半數之委員為獨立董事，其中一人為召集人。2023 年期間召開 4 次會議，委員出席率皆達 100%。而薪資報酬委員會之主要職權為：

- (1). 訂定並定期檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- (2). 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

此外，本公司 2023 年薪資報酬委員會主要運作事項如下：

- (1). 本公司 2022 年經理人年終獎金暨營運績效獎金發放案。
- (2). 本公司 2023 年度董事酬勞暨員工酬勞提撥比率案。
- (3). 本公司 2022 年度董事酬勞與員工酬勞發放案。
- (4). 本公司 2023 年度經理人(年中)端午績效獎金發放案。
- (5). 本公司「員工績效獎勵辦法」及「經理人薪資待遇辦法」修訂案。
- (6). 本公司經理人薪資調整案暨薪資結構項目調整案。



五、董事會績效評估(GRI 2-18)

為了落實公司治理及提升董事會及功能性委員會功能，本公司依「董事會績效評估辦法」，每年年度結束後，應於於次年度第一季結束前(即次年度之 3 月 31 日前)完成當年度之董事會績效評估。

董事會之評估方式以自評問卷方式進行，可分為整體董事會績效評估、個別董事成員績效評估以及功能性委員會績效評估，而功能性委員會之績效評估則分別對審計委員會和薪資報酬委員會進行。

本次自評問卷所採用之題目分為 5 個等級，分別表示對董事會績效成果的滿意程度。其中 1 分表示極差(非常不同意)；2 分表示差(不同意)；3 分表示中等(普通)；4 分表示優(同意)；5 分表示極優(非常同意)。而對於 2023 年度之董事會評估結果整理如下：

整體董事會績效評估：

評估項目	題數(a)	總分數 (b=a*11人*5分)	自評分數(c)	得分 (c/b*5分)
A.對公司營運之參與程度	13	715	651	4.55
B.提升董事會決策品質	12	660	620	4.70
C.董事會組成與結構	7	385	369	4.79
D.董事之選任及持續進修	6	330	313	4.74
E.內部控制	6	330	304	4.61
小計	44	2,420	2,257	$\bar{X} = 4.66$

個別董事成員績效評估

評估項目	題數(a)	總分數 (b=a*11人*5分)	自評分數(c)	得分(c/b*5分)
A.公司目標與任務之掌握	3	165	156	4.73
B.董事職責認知	3	165	155	4.70
C.對公司營運之參與程度	8	440	413	4.69
D.內部關係經營與溝通	3	165	156	4.73
E.董事之專業及持續進修	3	165	152	4.61
F.內部控制	3	165	156	4.73
小計	23	1,265	1,188	$\bar{X} = 4.70$

就董事會績效評估結果而言，各面向得分均達 4.5 分以上，由整體自評結果觀之，董事會於 2023 年皆呈現優質的表現。然而，近年來因俄烏戰爭、以哈戰爭的影響；導致通貨膨脹和未來原油價格有走升的趨勢，以上之不利因素可能削弱本公司之獲利能力。董事會將持續關注國際局勢的變化，並適時要求權責單位提出因應對策。另外，董事會也將持續監督本公司永續發展，持續朝向節能減碳與環保布料的發展，持續地朝環境友善努力。

**審計委員會績效評估**

評估項目	題數 (a)	總分數 (b=a*3人*5分)	自評分數 (c)	得分 (c/b*5分)
A.對公司營運之參與程度	4	60	60	5.00
B.審計委員會職責認知	5	75	74	4.93
C.提升審計委員會決策品質	7	105	104	4.95
D.審計委員會組成及成員選任	3	45	45	5.00
E.內部控制	3	45	43	4.78
小計	22	330	326	$\bar{X}=4.94$

薪資報酬委員會績效評估

評估項目	題數 (a)	總分數 (b=a*3人*5分)	自評分數 (c)	得分 (c/b*5分)
A.對公司營運之參與程度	4	60	60	5.00
B.薪資報酬委員會職責認知	5	75	72	4.80
C.提升薪資報酬委員會決策品質	7	105	105	5.00
D.薪資報酬委員會組成及成員選任	3	45	45	5.00
小計	19	285	282	$\bar{X}=4.95$

就功能性委員會自評結果觀之，功能性委員會表現非常優異，且 2023 年度各功能性委員出席率皆達 100%，未來各功能性委員也將持續強化永續發展職能，協助本公司落實永續發展的推動。

利害關係人議合 (GRI 2-29)**1. 利害關係人之類別與型態**

企業在營運過程中必然會與利害關係人產生互動，弘裕公司秉持企業社會責任，隨時保持積極且正面的態度與利害關係人進行溝通，充分了解利害關係人的需求，隨時調整營運方針，讓本公司不斷的成長與茁壯。本公司營運過程中所有的利害關係人的類別與型態為：

類別	型態
員工	本公司現職員工
客戶	既有客戶
供應商	既有供應商與承攬商
股東及法人	自然人股東與法人股東
政府機關	地方政府主管機關

類別	型態
當地社區	當地社區居民、團體等
學校	產學合作對象
媒體	報社等新聞媒體
研究機構	與本公司共同研發原物料或產品之合作對象



2. 利害關係人鑑別

本公司透過利害關係人議合標準 AA1000 之五大原則：依賴性、責任、關注程度、影響力及多元觀點，並以問卷詢問本公司高階主管與相關業務主管，經回收31份問卷後，依各別重要程度計分結果鑑別出五類重要利害關係人，分別為客戶、員工、供應商、股東及法人、政府機關，並將此五類利害關係人作為本公司與利害關係人溝通之主要考量依據。

利害關係人	對本公司重要性	關注議題	溝通型態與頻率	溝通成果
員工	員工是企業最重要的資產，也是弘裕持續成長的驅動力。	人才吸引與留任 職涯發展 訓練與教育 職業安全衛生	<ol style="list-style-type: none"> 1. 勞資會議一年至少 4 次 2. 職安衛管理委員會會議至少 4 次 3. 考績面談半年一場 4. 健康檢查後說明會，依需求辦理 5. 不定期內外部教育訓練 6. 不定期新人教育訓練 7. 不定期內部申訴處理 8. 不定期員工內部升遷/懲處公告 9. 鼓勵員工提案改善 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 勞資會議 4 次 2. 職安衛管理委員會會議 3 次 3. 考績面談共 2 場 4. 健康檢查後說明會 1 場 5. 內外部教育訓練共 91 場次 6. 新人教育訓練 1 場 7. 員工內部升遷/懲處公告 20 件 8. 提案改善案共提 177 件
客戶	客戶的支持是企業重要的營收來源，也是弘裕持續營運的關鍵。	產品品質 客戶服務品質 產品研發創新資訊安全及個資保護	<ol style="list-style-type: none"> 1. 年度客戶滿意度調查 2. 不定期實地客戶拜訪 3. 定期參與國內、外展覽 4. 不定期客訴處理 5. 不定期驗廠與訪廠 6. 客戶打樣布料 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 客戶滿意度調查 1 次 2. 不定期實地客戶拜訪 3. 參與國內、外展覽 5 場 4. 客訴處理立案 722 件 5. 驗廠與訪廠 20 次 6. 客戶打樣次數 416 次
供應商	產品仰賴供應商提供穩定高品質的原物料，也是弘裕創新產品基礎。	供應鏈管理 產品材料回收 供應商社會/環境評估 採購策略	<ol style="list-style-type: none"> 1. 不定期實地供應商拜訪 2. 簽具企業社會責任之承諾書 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 不定期實地供應商拜訪 2. 已有 13 家公司簽具企業社會責任承諾書
股東及法人	股東及法人是公司的出資者，弘裕有責任為投資人謀取長遠利益。	經營績效及財務資訊 誠信經營 風險管公司治理	<ol style="list-style-type: none"> 1. 重大訊息發佈 2. 申報公開資訊觀測站資訊 3. 法說會半年召開一次 4. 法人座談會(不定期) 5. 年度股東會 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 重大訊息共發佈 21 次 2. 定期申報公開資訊觀測站資訊 3. 法說會共 2 場 4. 法人座談會共 3 場 5. 年度股東會共 1 場
政府機關	政府機關是相關政策的形成與制定者，公司營運須遵循政府制定之相關法規。	稅務政策 勞資關係 溫室氣體排放 污水排放	<ol style="list-style-type: none"> 1. 空污檢測每年至少 1 次，產生量每季申報 1 次 2. 廢水取樣檢測每月 2 次，每半年申報 1 次 3. 不定期廢棄物清運量(汙泥、事業廢棄物)申報 4. 消防設備檢修申報/複查每年一次 5. 建築物防火避難設施與設備安全檢查申報每年一次 6. 能源查核與效率申報每年各一次 7. 稅額定期申報 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 空污檢測 2 次，產生量申報 8 次 2. 廢水取樣檢測 48 次，申報 4 次 3. 不定期廢棄物清運量(汙泥、事業廢棄物)申報 66 次 4. 消防設備檢修申報/複查 2 次 5. 建築物防火避難設施與設備安全檢查申報 2 次 6. 能源查核與效率申報各 2 次 7. 稅額申報 10 次



弘裕公司以報告書的形式，闡述了重要利害關係人關切的議題，呈現企業在推動永續發展方面的成效，同時藉由回應利害關係人的議題來溝通彼此對問題的認知與看法。與利害關係人的溝通結果，將由「ESG推動永續發展委員會」主任委員列席董事會報告。

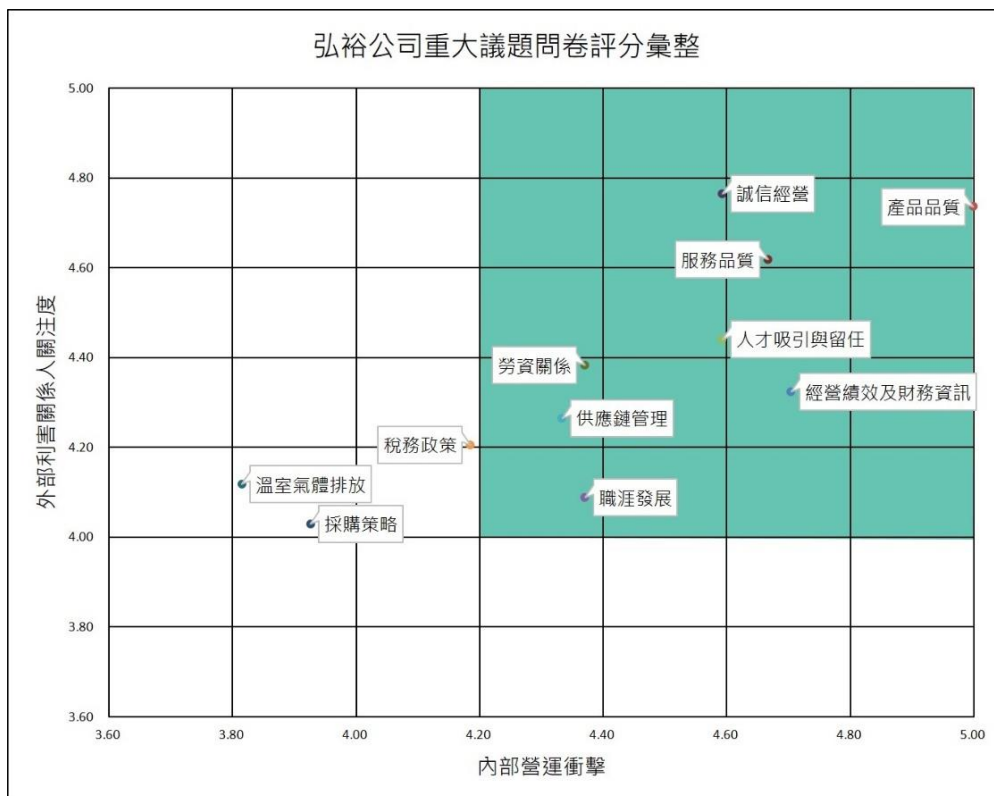
重大議題

重大性議題分析流程(GRI 3-1)

本公司重大性議題分析流程遵照GRI指標之規範，首先透過利害關係人鑑別、再依據利害關係人議合結果，並參考國際永續規範及標準(GRI 準則、SASB、SDGs、TCFD)，及公司未來發展願景等因素，進行關注議題蒐集。共蒐集22個關注議題，經由「ESG推動永續發展委員會」以問卷向本公司ESG報告書小組進行調查後，選出分數最高的11個議題製成重大議題問卷，分別詢問公司內部高階主管對企業營運的衝擊程度，以及外部利害關係人對重大議題的關注程度。在排除無效問卷後，內部高階主管共回收27份有效問卷，而外部利害關係人共回收34份有效問卷。重大性議題分析流程圖如下：



經「ESG推動永續發展委員會」決議結果共篩選出 8 個重大議題，分別是產品品質、誠信經營、服務品質、人才吸引與留任、經營績效及財務資訊、供應鏈管理、勞資關係和職涯發展，並對此 8 個重大議題進行正負面衝擊分析，經重大議題排序後完整揭露於本報告書內。





重大議題列表(GRI 3-2)

重大議題	GRI 主題	衝擊面向	議題正負面影響之內容
產品品質	弘裕自訂主題	正面衝擊	提升產品品質能創造永續經營績效，增強客戶與市場的認可，提升公司形象和營運績效。通過改良生產技術和流程，提高產品的競爭力，有助於拓展市場並建立良好的品牌形象。
		負面衝擊	未落實品保政策會導致不良品流入客戶端，影響公司形象和品質認同，造成異常損失和客戶流失。品質問題還會引發客訴和扣款，進一步損害客戶關係和訂單。
經營績效及財務資訊	GRI 201	正面衝擊	良好的經營績效意味企業在收入、利潤和現金流方面表現優異。這不僅保證了企業的財務健康，還為未來的擴展和投資提供了充足的資金支持，為企業的長期成功奠定了堅實的基礎。
		負面衝擊	若經營績效顯著不佳，可能會造成公司無法正常營運，嚴重時可能導致裁員或業務縮減等。
人才吸引與留任	GRI 401	正面衝擊	公司重視員工的福利，引進多元化人才促進企業成長，不僅提升了產業競爭力，也為更多人創造就業機會。
		負面衝擊	缺乏競爭力的薪酬政策和升遷機制可能導致關鍵技術人才流失，而不具競爭力的福利和工作環境也增加了人才流失的風險。
職涯發展	GRI 404	正面衝擊	根據員工能力和發展需求，提供內外部教育訓練以提升其能力和培育多元職能，並鼓勵持續學習，以提升公司競爭力。
		負面衝擊	未落實教育訓練將無法提升作業技能，造成企業競爭力薄弱，並阻礙員工的職涯發展。



重大議題	GRI 主題	衝擊面向	議題正負面影響之內容
供應鏈管理	弘裕自訂主題	正面衝擊	良好的供應鏈管理可促進價值鏈共榮，提升公司競爭力，穩定夥伴關係確保原物料品質及供給無虞，有利生產順暢，同時，有助於建立 ESG 考量的供應鏈關係，推動合作與創新。
		負面衝擊	供應商不良可能導致供貨不穩定，增加公司損失，而供應鏈管理不善除了影響品質、交期、成本外，也可能引發環境、勞工和人權問題，影響公司聲譽。
服務品質	弘裕自訂主題	正面衝擊	快速回應客戶問題有助於鞏固與客戶的關係，提升客戶滿意度及下單意願，並增加客戶對企業的依賴程度。提供客製化產品開發服務更可提高本公司的不可替代性，進一步鞏固客戶關係。
		負面衝擊	忽略客戶申訴和問題未能獲得及時處理，將影響客戶權益、訂單來源和下單意願，進而降低營收和客戶黏著度，也將對公司形象造成不利影響。
勞資關係	GRI 402	正面衝擊	預告期可以幫助員工更好地處理職業變動所帶來的壓力和不確定性，同時也有助於保持公司的職場和諧，避免因解聘而引發的負面影響。
		負面衝擊	缺乏透明度和溝通可能使員工感到被忽略，對公司的承諾和價值觀產生質疑，進而降低員工士氣和工作效率，增加員工流失率，對企業的穩定發展將產生負面影響。
誠信經營	弘裕自訂主題	正面衝擊	誠信經營建立了企業與利害關係人之間的信任，並提高投資人對本公司的投資意願，有助於提升企業聲譽和長期競爭力，贏得更廣泛的支持和認可。
		負面衝擊	缺乏誠信經營會損害公司形象和信任度，增加員工的貪腐風險，進而影響生產力和競爭力。對企業的永續發展和經營能力具長遠的負面影響。



企業永續發展與SDGs關聯性

ESG 面向	發展內容	2023 達成情況	SDGs 指標			對應章節
治理面	經濟績效與財務資訊	2023 年營業收入為新台幣 19.96 億元。	SDG 8.2 SDG13.3			1.1
	產品品質	提供客戶滿意的產品，打造永續合作經營模式。	SDG 12.6			2.1
	服務品質	提供快速的報價流程，並保持出貨數量、品規的正確性。	SDG 12.7			2.2
社會面	人才吸引與留任	提供合理的工資福利，禁止任何形式的強迫勞動。	SDG 8.5			3.1
	職涯發展 (員工教育訓練)	男女員工都有公平的受訓機會，公平公允的進行績效考核，透明反應員工工作成效。	SDG 5.C SDG8.5			3.3
環境面	空氣污染防治	2023 年溫室氣體排放總量較 2022 年減少 10,238.8 公噸。	SDG 13.3			4.1
	廢棄物處理	達成「源頭減量」，並落實「循環經濟」。	SDG 12.5			4.2



重大議題與利害關係人之攸關性

V：表直接影響；△：表間接影響

報告書章節內容	重大議題	與利害關係人之關係					重大原因	符合 GRI 準則	對應章節
		客戶	供應商	股東及法人	員工	政府機關			
公司健全治理	經濟績效與財務資訊	△	V	V	V		企業經營成果是未來發展的主要因素，而財務資訊透明揭露是對投資人負責任的態度。	GRI 201	1.1
	誠信經營	V	V	△		△	提升全體員工道德水準，塑造企業優良形象，符合社會大眾的期待。	自訂主題	1.2
創造優質產業鏈	產品品質	V	△	△		△	改善品質，確保所有產品的品質都能符合客戶的要求。	自訂主題	2.1
	服務品質	V	△		△		客戶滿意，才能提升企業的競爭力，是永續經營之重要關鍵。	自訂主題	2.2
	供應鏈管理	V	V		△		聯合供應商，創造環境永續，能攜手開創永續績效。	自訂主題	2.3
打造友善職場	人才吸引與留任			△	V	△	人力是企業的重要資產，唯有讓員工安心，才能凝聚向心力，為企業專心工作。	GRI 401	3.1
	勞資關係			△	V	△	保障員工權益，維持順暢的溝通管道，才能維繫勞資雙方公平與合理相處環境。	GRI 402	3.2
	職涯發展 (員工教育訓練)			△	V	△	透過訓練才能提升員工的工作品質，提升作業效率。	GRI 404	3.3



第一章 公司健全治理

弘裕公司自創立以來，皆秉持著負責任的經營理念。無論是對內部員工，或是外部的利害關係人，本公司將以落實企業經營責任，並以保障股東權益及兼顧其他利害關係人的利益為優先考量。展望2024年，本公司必定強化公司治理，提升經營績效，並落實誠信經營政策，以最好的經營成果回饋所有利害關係人。

1.1 經濟績效與財務資訊 (GRI 3-3、GRI 201-1、GRI 201-2、201-4)

2023年經營成果

重大原因	創造良好的營運成果是企業的使命，無論是對員工、投資人或供應商都具有密切的關係，也是企業推動永續經營的重要指標之一。
衝擊範圍	直接影響員工、投資人和供應商，間接影響客戶。
管理方法與目的：	
管理政策	<ol style="list-style-type: none"> 1. 開發新市場，創造新商機 2. 提升製造良率，降低原料生產過程之損耗 3. 開發新產品，滿足客戶需求 4. 提升客戶服務滿意度，維持客戶忠誠度
管理目標	持續提升企業獲利能力，並能落實永續發展
負面衝擊之減緩與補救措施	<ol style="list-style-type: none"> 1. 降低成本：推動全廠節能減碳計畫，降低能源相關費用支出。 2. 強化市場營銷：定期評估市場策略，加強市場營銷活動，提升品牌知名度和市場份額。 3. 產品和服務多元化：研發新產品，開創藍海市場，降低單一業務失敗的風險。
評估方法	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每月方針經營會議 2. 營收達成率 3. 各部門業務檢討會議
利害關係人 申訴專責窗口	業務部、公司官網

弘裕公司2023年營運結果不佳，稅後淨損約新台幣4,400萬元。受到高通膨、高利率及中國疫後經濟表現不如預期等因素影響，全球消費市場買氣自2022年下半年至2023年逐季轉為低迷，歐美品牌商處於消化庫存階段，採購策略相當保守；加上中國紡織業尚未擺脫衰退困境，出口受阻致中國境內市場供過於求，我國無論上中下游之紡織業皆受到影響。

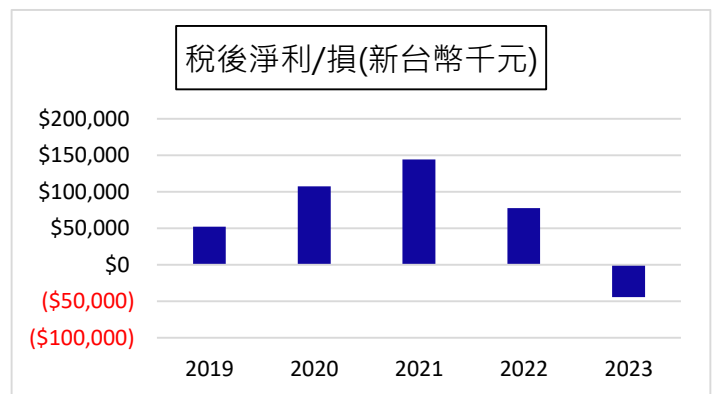
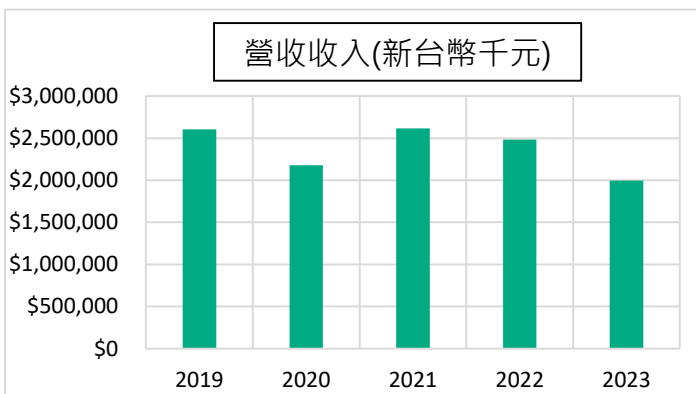
然而，本公司所產之梭織布料對於下游廠商之供應具有一定的影響能力，遂能於市場波動中保持高度的彈性和穩定性。未來仍將持續整合內、外部資源，不斷的開發新產品，以因應市場需求，並提升本公司於產業鏈中的競爭優勢。



展望2024年，全球景氣已有復甦的跡象，受惠於奧運帶動運動服飾的需求，以及品牌端已消化庫存，就長期而言客戶訂單比重應會增加，弘裕公司將會有更好的經營成果回饋股東。

單位：仟元

項目		2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
直接經濟價值	營業收入	2,606,016	2,180,015	2,616,558	2,484,812	1,996,611
分配經濟價值	營業成本	(2,334,915)	(1,843,157)	(2,238,098)	(2,160,099)	(1,820,859)
	營業費用	(190,962)	(207,566)	(225,634)	(214,343)	(188,558)
	營業外收支	(1,002)	(6,511)	23,835	(5,437)	(31,377)
留存經濟價值	稅前淨利	<u>79,137</u>	<u>122,781</u>	<u>176,661</u>	<u>104,933</u>	<u>(44,183)</u>



永續氣候治理(氣候治理(TCFD))

面對氣候劇烈變遷，淨零減碳已是全球趨勢，台灣也極力推動節能減碳，弘裕公司全力配合政府減碳政策，於2022年成立ESG推動永續發展委員會後，由總經理擔任主任委員，每季召開會議一次，必要時得召開臨時會議，每年向董事會報告委員會執行成果與新年度目標計畫。本公司依據氣候相關財務揭露(TCFD)的四大核心理念：「治理、策略、風險管理及指標與標的」落實氣候風險管理，並定期追蹤執行成果。

治理

本公司董事會為了落實永續發展理念，對ESG推動永續發展委員會的執行成果進行審視，以確保氣候風險管理機制能有效運作。審計委員會主要負責督導本公司永續發展目標(包含氣候相關財務揭露)之執行成果，確保各項措施的透明度與準確性。總經理為ESG推動永續發展委員會之主任委員，負責制定氣候風險議題之因應策略，並擬定本公司永續發展的未來執行方向，定期監督及協調各功能小組之執行成果，並定期向董事會彙報。

策略與風險管理

弘裕公司在高階主管的領導下，依據TCFD的核心理念進行氣候相關風險及機會鑑別，並擬定可行的解決方案，希望能透過降低碳排放，以及調適企業及員工的日常作業模式，以因應氣候變遷帶來的營運和財務衝擊，並提升企業的適應能力。弘裕公司所鑑別出之實體風險和轉型風險之類別、潛在財務負向影響及因應方法列示如下：



實體風險 (含供應商)		影響期間	營運衝擊	財務負向影響	因應策略
名稱	內容				
風災	雖然近幾年本島少有颱風侵襲，但仍無法排除颱風侵襲的可能性。若遇颱風侵襲可能引發山洪、淹水、海水倒灌、土石流等災情。	短	低	極端氣候嚴重時可能導致本公司或供應商無法正常供貨，甚至上游原物料短缺，直接影響企業營運，並可能造成本公司保費上升，致使營業成本增加。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立風險防範機制，平時演練持續營運方案。 2. 建立供應商風險評估機制，避免向高風險地區採購。 3. 開發多重供應商據點，以避免斷鏈危機。 4. 定期檢視保險需求，並評估各險種涵蓋範圍和金額是否充足。 5. 持續降低溫室氣體排放，鼓勵員工節能減碳。 6. 建立遠距辦公機制，避免因劇烈氣候造成營運中斷。
水災	臺灣短延時強降雨的頻率提升，若排水系統無法負荷時，將導致淹水災情發生。	短	中		
旱災	若梅雨季無法降下足夠的雨水，隔年可能造成水荒。導致各地區進入不同程度的減壓供水、限水、歇業等情況。	短	高		
平均氣溫上升	若無法減緩全球溫室氣體排放，全球升溫將不可避免。未來可能每年持續出現超過攝氏40°以上之高溫。	長	中		



轉型風險			影響期間	營運衝擊	財務負向影響	因應策略
類別	名稱	內容				
政策和法規	能源法規趨嚴	隨著環保意識提升，各國政府將制定更嚴格的環保法規。	長	高	公司需要投資於符合新法規的技術和設備，以達到能源效率或排放標準，這會增加資本支出。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 制定碳排放減量計劃和目標。 2. 投資於低碳技術和高效能設備，提高能源使用效率，減少碳排放和碳費支出。
	碳費徵收制度	對企業溫室氣體排放徵稅，以促進減排並降低碳足跡的政策。	中	高		
技術	研發低碳製程	開發低碳製程包括設備更新、技術開發和專業人員培訓等。	短	中	新技術、原料的研發具不確定性，可能存在研發失敗或品質檢測不達標的風險，導致資金投入無法回收。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 制定長期研發計劃，確保資金和資源的有效分配。 2. 鼓勵內部創新，並提供優渥之研發獎勵金。 3. 與研究機構合作，利用外部專業知識和資源，提升研發效率和成功率。
	開發環保原料	環保原料的研究和開發，包括材料科學研究、試驗和測試等。	短	中		
市場	消費者偏好轉變	隨著消費者越來越關注環保，對傳統非環保紡織品的需求將逐年下降。	中	高	如果公司未能及時適應消費者偏好的轉變，現有產品需求可能下降，導致銷售收入減少。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 積極開發新產品以滿足消費者的新需求。 2. 定期進行市場調研，了解消費者偏好的變化趨勢，及時調整產品策略。
名譽	產業污名化	隨著環保意識和社會責任意識的增強，消費者可能抵制被認為不環保或有負面社會影響的紡織品。	長	中	公司需要投入大量資金進行品牌重塑和形象修復，以應對污名化的影響。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 進行品牌重塑，強調公司在環保、社會責任和倫理方面的努力，提升品牌形象。 2. 與消費者和投資者保持透明溝通，定期發布公司在可持續發展和社會責任方面的成果。



機會		影響 期間	營運 衝擊	財務正向影響	因應策略
名稱	內容				
研發環保產品	開發和使用可再生、可生物降解的材料，如回收聚酯、回收尼龍等，滿足消費者對環保產品的需求。	短	高	1. 環保產品通常能夠獲得更高的市場溢價，因為消費者願意為具有環保標籤的產品支付更高價格。 2. 儘管研發初期和轉型成本較高，但就長期而言，高效生產流程和節能技術可以降低運營成本，提升利潤。	1. 與材料供應商和技術合作夥伴合作，共同開發環保材料和製程。 2. 定期進行市場調查和需求分析，找出消費者對環保產品的需求和偏好。
開發低碳製程	投資節能技術與設備，如高效電機、先進的熱回收系統。	短	中		
拓展新市場	獲取各類環保認證，提升產品競爭力，並增加客戶對環保產品的認同。	長	高	1. 消費者對環保產品需求日益增加，低碳產品能夠吸引更多環保意識強的消費者，擴大市場占有率。	1. 積極申請環保認證，提高產品的可信度和市場競爭力。 2. 與環保組織、非政府組織和政府部門合作，參與環保活動和倡議，提升公司形象和知名度。
力行節能計畫	通過內部節能計畫，搭配員工節能意識培訓，鼓勵節約能源的行為。	中	低	1. 力行節能計畫，企業可以更有效地利用資源，減少浪費，提高資源利用效率。	1. 參與政府推動的節能減排計畫和補助項目，獲取政府的支持和資源。 2. 提高員工節能意識，培訓員工節約能源的方法和技巧。



短期(1~3年)

中期(4~6年)

長期(7~9年)



1. 風災
2. 水災
3. 旱災
4. 平均氣溫上升



1. 能源法規趨嚴
2. 碳費徵收制度
3. 研發低碳製程
4. 開發環保原料
5. 消費者偏好轉變
6. 產業污名化



1. 研發環保產品
2. 開發低碳製程
3. 拓展新市場
4. 力行節能計畫

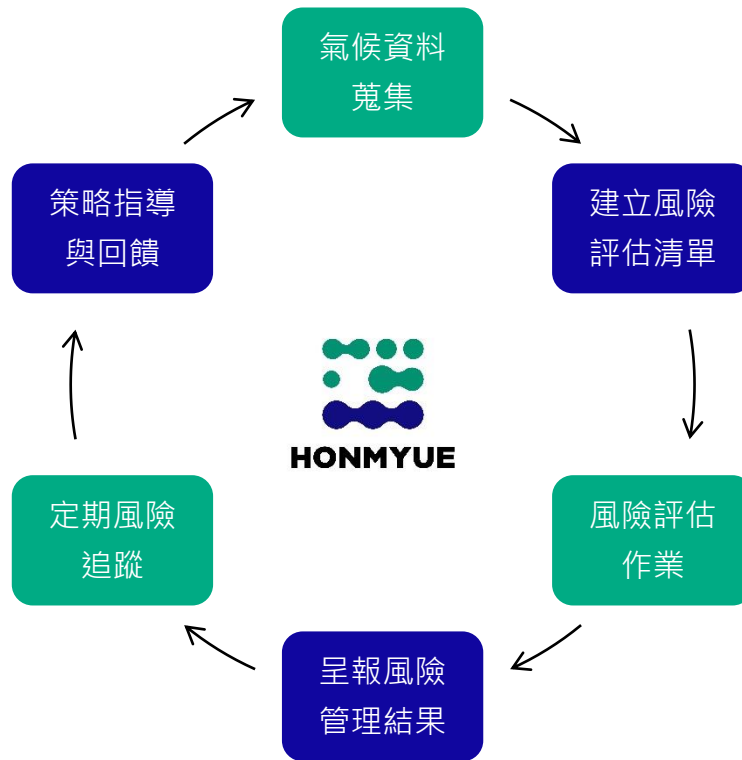
風險辨識、評估與管理流程

本公司每年至少評估一次企業可能面對的氣候風險情境。進行氣候風險評估時本公司首先發出風險清單給高階主管填寫，並要求所有主管詳細的對可能面對之氣候風險進行描述，經量化程序賦予風險分數，再由高而低排序出可能對本公司造成威脅的風險。本公司之風險辨識與評估流程如下：





而在氣候風險管理流程的部分，本公司透過ESG推動永續發展委員會定期追蹤已規避與排除之風險，並詳實記錄各項風險實際與潛在之衝擊，以及公司所進行的各項規避與排除策略，定期追蹤策略執行成果，每年呈交審計委員會，由審計委員會監督執行成果，並給予指導與修正管理策略。



指標與目標

本公司自2017年起即持續執行類別一和類別二之溫室氣體盤查，並於2022年擴大盤點範圍至類別三至類別六。未來本公司將在發展低碳產品的過程中，強化自身的能源使用效率，並進一步的要求供應商落實節能減碳，共同面對氣候變遷所造成的環境衝擊。本公司以2022年作為基準年，並訂定2024與2025年之實踐目標：

項目	2024 預期目標	2025 預期目標
溫室氣體減排目標 (類別一 + 類別二)	碳排放量減少 4%	碳排放量減少 6%

2024年節能設備改善規劃：

改善項目	預估效益	廠區
織機汰換 100 台	可提升生產產能、效率及品質	全興廠 伸港廠
魯式鼓風機汰換氣浮式鼓風機	可節能 94,608 度電/年	
回風馬達由改為 IE3 節能馬達	效率可從 90.2%增為 93%，可節能 46,713 度電/年	
織造區隔間工程 (窗簾隔間、送回風管封閉修改)	使原本夏季空調主機由 400RT 降為僅使用 120RT，可節能 453,600 度電/年	
廢水原水池底之清理廢絲工程	改善馬達易阻塞、故障及耗能等問題	



改善項目	預估效益	廠區
濃縮槽曝氣管路阻塞整改工程	可改善污泥有效曝氣效果，提升汙泥脫水，降低汙泥含水率，及改善靜置易有臭味之問題	全興廠 伸港廠
軟水桶之汰舊換新工程	可降低水質硬度、懸浮固體，提升織機用水品質	
織機用水之水管管壁清洗工程	可降低懸浮物剝落，提升織機用水品質	
廢水回收水經軟水桶之管路修改	可降低織機水硬度，提升織機生產效率	
建置臭氧機組設備	回收水殺菌功能，降低胚布青苔、霉斑等問題	
建置漿紗/烘布段蒸汽流量計	提升能源管理機制	
地下水氣曝塔汰換焦炭	可降低水中之鐵離子	
鍋爐及泡漿用之耗材之汰舊換新	可降低水中之硬度	
汙泥機濾布之評估汰舊換新	降低汙泥含水率，提升汙泥機效果	
UV 紫外線機組耗材之汰舊換新	降低回收水之含菌數，避免胚布投染淺色系時，易有霉斑及青苔現象之問題	

政府之財務補助

弘裕公司於 2023 年取自中華民國政府的財務補助共新台幣 1,159 萬元，補助款主要源於以下四項專案計畫：

補助專案	補助單位	補助內容
僱用高齡補助計畫	勞動部 勞動力發展署	弘裕公司員工有 15% 以上是中高齡就業者，透過職務再設計，保留中高齡員工的經驗與技術，並傳承給新進員工，讓企業可以永續經營。
協助傳統產業技術開發計畫	經濟部 產業發展署	透過將廢棄 PVB 材料進行改質提升，運用循環經濟的概念，將廢棄物重新賦予新生命，並開發出新穎回收材之包芯纖維產品，更進一步將產品推廣至歐美戶外傢俱市場。
5G 專頻專網擴散計畫	數位發展部 數位產業署	提升整經工程整體產能作業效率及品質管理，建立「5G 廠區 MR 智慧點檢系統」，結合了物聯網平台、MR 協作設備、和數據分析等技術，使點檢過程更加智慧化和自動化，以減少人為錯誤和提高生產速度。
產業升級創新平台輔導計畫	經濟部 產業發展署	弘裕公司透過以大帶小的方式，分別以技術與訂單帶領，串接低碳產業鏈，擴大紡織產業的整體減碳效果。



1.2 誠信經營 (自訂主題)

重大原因	誠信是對所有利害關係人負責的態度，若無誠信企業經營將無法持久。弘裕公司經營理念即是以「誠信」為本，是企業文化，也是全體員工必須信守的準則。
衝擊範圍	直接影響客戶、供應商，間接影響股東及法人、政府機關。
管理方法與目的：	
管理政策	<ol style="list-style-type: none"> 1. 稽核室定期稽核，糾舉錯誤並呈報董事會。 2. 定期宣導法令政策，並落實「吹哨者制度」。 3. 利害關係人之合法權益受侵害時，公司應秉誠信原則妥適處理。 4. 全體員工每年進行誠信經營教育訓練。 5. 新進員工教育說明，簽署從業道德行為守則。
管理目標	提倡企業達成政策透明，行政透明，誠信透明。
評估方法	<ol style="list-style-type: none"> 1. 內部不定期稽核 2. 內外部檢舉管道與機制
利害關係人申訴專責窗口	總經理室經管中心、稽核室

落實誠信經營

弘裕公司50餘年來秉持著「誠信、積極、主動、創新」之經營理念，對全體員工均有嚴格要求。凡新進人員皆需參加誠信經營之教育訓練，務必恪守誠信經營原則。

此外，本公司自民國106年起指定「總經理室經管中心」為誠信經營專責單位，負責推動公司誠信經營政策，於該年度年3月即訂定「誠信經營作業程序及行為指南」呈報董事會通過，並該指南已明確揭示於公司網站。

每年固定呈報誠信經營執行情形予董事會，2023年3月28日向董事會報告2022年度執行情形，2023年度執行情形則於2024年2月2日呈報董事會。





誠信經營教育訓練

本公司非常重視每位員工對誠信經營的信念，期望全體董事及員工能將誠信經營的理念落實至日常業務執行，除了張貼守則於公司官網外，並以張貼海報或透過公司郵件等多元方式不定期進行宣導，2023年無發生違反誠信經營事件所衍生之法律程序。

此外，為了落實誠信經營理念的遵循，於2023年度辦理了以下的訓練課程：

訓練課程	受訓對象	上課總時數	受訓人數
董事受託義務與財報不實責任	董事	4.5	1
內部重大資訊處理暨內線交易防範&誠信經營	內部員工		117
誠信經營守則及內線交易宣導	新進員工		14

內外部申訴機制(GRI 2-26)

本公司除了落實誠信經營理念的宣達外，無論本公司員工對內(外)若有不誠信行為者，均依員工守則明定之處罰規定進行懲處，處理檢舉情事之相關人員，公司應以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，本公司承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

此外，為了便利內部員工或外部利害關係人對本公司同仁所為之不誠信行為進行申訴，本公司設立了明確的申訴管道，並對於所有申訴內容進行必要之回應：

1. 書面檢舉：設置員工關懷信箱於伸港廠守衛室
2. 申訴專線：法務 04-7994888 分機691
3. 檢舉信箱：MNG-4@honmyue.com.tw



第二章 創造優質產業鏈

供應鏈管理是企業永續經營的命脈，在經歷過Covid-19的風暴後，弘裕公司更深刻的體認到供應鏈管理的重要性。尤其在供應商的挑選，本公司必定選擇優質的供應商做為合作夥伴。所選供應商，除了公司體質必須健全外，更進一步考量該廠商是否以負責任的態度經營事業，除了提供優質的產品外，供應商是否重視環境保育、重視員工權益，以及是否善盡公司治理等，都是弘裕公司所考慮的層面。本公司希望能與供應鏈夥伴長期合作，提供給客戶最優質的產品。

2.1 產品品質 (自訂主題)

重大原因	品質是對客戶的承諾，優良的品質也是企業商譽的根本。唯有創新研發，堅守產品水準才能符合客戶的要求，並維持企業的競爭優勢。
衝擊範圍	直接影響客戶，間接影響供應商、股東及法人、政府機關。
管理方法與目的：	
管理政策	<ol style="list-style-type: none"> 1. 研發創新產品。 2. 提升製造水準。 3. 加強品質管制。
管理目標	提供客戶滿意的產品，打造永續合作經營模式。
評估方法	<ol style="list-style-type: none"> 1. 客戶滿意度調查 2. 落實標準作業流程，遵循生產步驟。 3. 定期進行生產循環之稽核。 4. 內部實驗室品質測試
客戶申訴專責窗口	業務部、生產部、研發技術部、弘裕官網

主要產品及銷售區域

弘裕公司身為全台灣最大的梭織布廠，擁有橫跨兩岸自有一貫化的生產流程體系，所生產之布品包括工業用布、成衣用布、家飾用布和醫療用布等，研發新布品的核心則是以「環保永續、安全防護、機能舒適和科技時尚」為四大主軸作為產品發展方向。



APPAREL FABRIC
成衣用布

HOME & CONTRACT
FABRIC
家居及商業空間用布

PACK' N BAG &
SOFT EQUIPMENT
FABRIC
袋材及裝備類用布

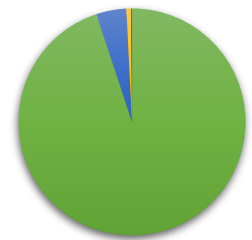
MEDICAL TEXTILE
醫療紡織品



主要產品種類		重要用途	營業占比
短纖 織物	工業用布	布皮包、皮鞋等皮件用布	3%
	成衣用布	襯衫、裙料、褲料、休閒服	
長纖 織物	工業用布	各類袋材、嬰兒車、茶袋、馬衣、鞋材、跑步帶、基底布	97%
	衣料用布	風衣、外套面料為主、手術服、無塵服	
	傢飾用布	室內用：桌巾、浴簾、窗簾、沙發、抱枕、餐墊、遮陽簾(捲簾) 戶外用：坐墊、涼椅、遮陽篷、搖椅、遮洋傘、帳棚、颶風簾、 傢具、戶外休閒、汽車類	
	醫療用布	手術衣、外科用覆蓋巾、隔離衣、病人服、床單、被服、約束帶 等醫療用衣物	

本公司產品銷售地區以亞洲為主要市場，台灣地區內銷為最大宗(佔74%)，中國大陸地區次之。未來，我們將持續專注於開發高階產品，這不僅包括技術上的創新，還涵蓋產品設計和質感的提升。通過不斷研發和推出高附加值的產品，滿足消費者日益多樣化的需求，並進一步提升產品的競爭力，同時密切關注國際政經情勢及各終端市場經貿條件，針對各地區制定不同行銷策略，藉由透過銷售與生產團隊緊密整合，建立全球布局的銷售管道。

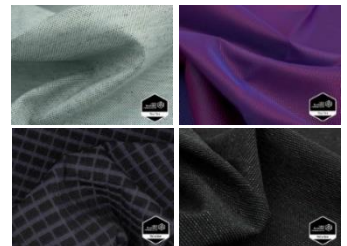
弘裕公司2023年銷售比率圖



■ 亞洲 ■ 美洲 ■ 歐洲 ■ 其他

創新研發改良產品

自2016年起，本公司每年皆參加有紡織品奧斯卡之稱的「德國ISPO Textrends國際面料趨勢大獎」，共累計獲得1件最佳產品(Best Product)、23件前十(Top Ten)產品、29件精選(Selection)產品，創新能力備受國際肯定。



	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
BEST PRODUCT				1				
TOP 10	3	4	3	2	5	1	3	2
SELECTION	3	1	4	10	3	5	1	2

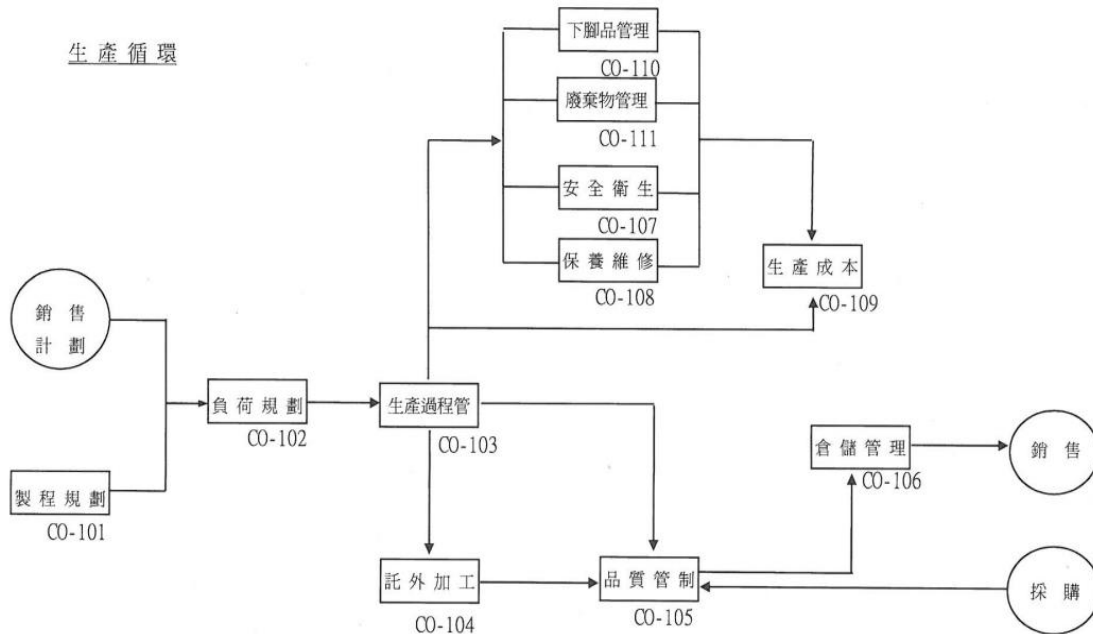
自2019年起，本公司每年皆投稿「德國慕尼黑PERFORMANCE DAYS機能布料展」的形象區，共累計入選15件產品，研發能力備受國際認可。

	2019	2020	2021	2022	2023
SELECTION	1	-	2	5	7



我們深信，只有通過不斷的創新和改進，才能在競爭激烈的市場中保持領先地位，並為客戶創造更高的產品價值，讓台灣機能性布料在國際舞台上發光發熱。

為了確保產品能保有優良品質，本公司每年皆落實生產循環稽核，稽核流程皆依照標準作業流程(SOP)之規範，落實控制點的查核，避免瑕疵產品流出破壞本公司商譽。



嚴格的品質管制

此外，為了保證布料的品質和性能，本公司內設有恆溫恆濕實驗室，專門進行各類布料的品質測試，包括但不限於耐磨性、色牢度、防水性及拉伸強度等多項測試，確保其符合國際標準和客戶的特定需求。



測試項目	測試標準	測試項目	測試標準	測試項目	測試標準
拉伸強度	ASTM D5034	靜水壓	AATCC 127	耐日光色牢度	AATCC 16.3
	ASTM D5035		ISO 811		ISO 105 B02
撕裂強度	ISO 13934-2	耐磨	ASTM D1424	耐水洗色牢度	AATCC 107
	ASTM D2261		ISO 13937-2		ISO 105 E01
	ASTM D4704		ASTM D3884	耐汗染色牢度	AATCC 15
	ASTM D1424	AATCC 8	耐海水色牢度	ISO 105 E04	
	ISO 13937-2	ISO 105 X12		ISO 105 E02	
	ISO 13937-3	AATCC 42	AATCC 106		
紗線抗滑性	ASTM D434	防水性	AATCC 22	耐唾液色牢度	DIN 53160-1
			ISO 4920	耐機洗色牢度	AATCC 61
抗撓性	ASTM D6182	水洗縮率	AATCC 135	PH值	ISO 3071



2.2 服務品質 (自訂主題)

重大原因	提供客戶滿意的服務是尊重客戶的基本原則，無論是報價、出貨以至於售後服務，都是凸顯本公司專業與盡責的態度。唯有提供優質的服務，才能維繫良好的顧客關係。
衝擊範圍	直接影響客戶，間接影響供應商、員工。
管理方法與目的：	
管理政策	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供快速的報價流程。 2. 保持出貨數量、型號的正確性。 3. 快速反應客戶意見，並改進缺失。 4. 提供快速且優質的售後服務。
管理目標	降低客訴案件，提升客戶對本公司的服務滿意程度。
評估方法	客戶滿意度調查
客戶申訴專責窗口	業務部、弘裕官網

建立流暢的溝通管道

弘裕公司重視客戶意見，並將客戶滿意視為首要目標。本公司每年都進行客戶滿意度調查，2023 年度的調查結果顯示滿意度約為70%，這表明我們的服務仍有很大改進空間。

凡客戶所提之改善建議本公司皆高度重視，透過滿意度調查結果，對於客戶未盡滿意之處，本公司必會檢討作業流程，避免相同的缺失再度發生。提升客戶滿意度，也是本公司最重要的服務宗旨。

快速的客訴處理

在客戶申訴方面，本公司依據「銷售管理作業辦法」，秉持責任擔當的原則，無論是產品品質，或是服務過程中有任何瑕疵，本公司皆虛心的接受客戶指正。當有客訴事件發生時，必定以快速反應和積極面對問題的態度，回應客戶的需求和意見。

面對客訴案件的發生，本公司檢討客訴分析原因，並完整記錄案件處理流程。每一客訴案件皆有單一窗口負責，當客訴發生時，立即了解客訴原因，填具客訴處理單展開內部調查，並與權責部門充分溝通，務必徹底釐清分析問題的根源，盡速回應客戶因應對策，務必達客戶滿意。同時公司內部針對重大問題進行矯正預防措施，以杜絕類似問題再次發生。

2.3 供應鏈管理 (自訂主題、SASB)

化學品管理

本公司在化學品管理部分訂定有「化學品管理作業辦法」及「化學品洩漏應變流程」，且化學品皆規劃於本廠區中統一管理，並提供必要之防護裝備，凡與化學品有接觸之工作人員，務必遵守作業辦法之規定，並須確實配戴防護裝備。



為了避免化學品對本公司員工造成傷害，本公司新進人員必須接受化學品危害認識之教育訓練，對於其他同仁每年亦定期舉辦「化學品危害」及「危害通識教育訓練」等課程，並進行「化學品噴濺及化學品洩漏」演練，以保障全廠員工和社區居民之安全。

此外，為了進一步保障化學品之廢水排放符合國家法令標準，本公司亦定期安排種子接受外訓課程，以確保對化學藥品盡到良善管理的責任。

在地採購(GRI 204-1)

透過在地化採購，可降低運輸成本與二氧化碳排放，並在秉持著提升台灣本土產業之精神，在產品品質與採購條件相似的情況下，優先以台灣當地供應商採購為主，透過建立良好的合作關係，藉以促進台灣經濟穩定發展。2022 年台灣廠區在地採購金額比例占總採購金額比例為 98.5 %。此外，本公司生產所需之大宗原料為尼龍絲、聚酯加工絲與長纖綜合漿料，而提供大宗原料之供應商有 9 家皆為台灣在地廠商。

供應商管理與稽核

為遴選符合本公司需求之合格供應商，進而穩定進料品質，並對環保、安全及衛生等相關議題進行必要之規範，遂制定「供應商管理辦法」為遵循之依據，並對供應商定期進行評鑑與管理，凡經本公司遴選合格者，均為長期合作之夥伴。並同時要求合格之供應商必須如期、如質交貨，以確保本公司維持正常運作，並能提供符合客戶要求之產品。

供應商內部評估標準												
新供應商	由各權責單位對廠商之製造能力及品質管理能力，進行實地瞭解與評估，並議決是否登錄為合格供應商，如為貿易商而無工廠者，則依產品試用報告表結果決定是否登錄。國外供應商之評鑑亦適用之。 供應商評定等級依「供應商評等標準」分級，須獲得優、甲等之評鑑才可獲選為本公司之合格供應商。未獲選者另行通知改善，改善後再申請評鑑，如依然不合格者則取消資格。	(1) 由各權責單位進行評鑑。 (2) 各權責單位依交貨品質(30%)、配合度(20%)、交期(30%)、成本(20%)為主要評鑑項目對供應商加以評分。 (3) 供應商依評核成績區分為四級，如下列示：										
舊有供應商	依照「供應商管理辦法」，應每年評核一次，實際供應過程中若有發生品質或配合度不佳的情形，各權責單位應立即要求供應商改善。	<table border="1"> <thead> <tr> <th>廠商得分</th> <th>廠商等級</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>90~100 分</td> <td>優等</td> </tr> <tr> <td>75~89 分</td> <td>甲等</td> </tr> <tr> <td>74~60 分</td> <td>乙等</td> </tr> <tr> <td>59 分以下</td> <td>丙等(不合格)</td> </tr> </tbody> </table>	廠商得分	廠商等級	90~100 分	優等	75~89 分	甲等	74~60 分	乙等	59 分以下	丙等(不合格)
廠商得分	廠商等級											
90~100 分	優等											
75~89 分	甲等											
74~60 分	乙等											
59 分以下	丙等(不合格)											



2023 年對供應商評核之結果：

廠商類別	評核家數	平均分數	評核等級結果	處置方式
代織廠	5 家	86.8 分	甲等共 5 家。	維持正常採購量
原料廠	18 家	85.4 分	優等共 1 家；甲等共 17 家。	
漿料廠	3 家	87.6 分	甲等共 3 家。	
代漿廠	1 家	89.0 分	甲等共 1 家。	
PVC 廠	4 家	83.8 分	甲等共 4 家。	
PU 廠	6 家	83.5 分	甲等共 4 家。	
熱壓廠	2 家	84.5 分	甲等共 2 家。	
染整廠	5 家	82.0 分	甲等共 5 家。	
TPU 廠	3 家	83.6 分	甲等共 3 家。	
包裝材料廠	4 家	90.3 分	優等共 3 家；甲等共 1 家。	
零件廠	3 家	89.0 分	優等共 1 家；甲等共 2 家。	
其他	3 家	88.7 分	優等共 1 家；甲等共 2 家。	
總計	57 家	85.7 分	優等共 6 家；甲等共 51 家。	

此外，本公司鼓勵各供應商應積極通過 ISO 9001 品質管理認證、OHSAS 18001 職業安全衛生管理認證及 ISO 14001 環境認證，並履行社會責任之義務，且鼓勵供應商簽署「供應商社會責任承諾書」，保證供應鏈中所有廠商的工作、環境安全及員工得到尊重以及製造過程中對環境負責，遵守勞工安全衛生有關規定，且同意不定期訪查其營業場所，進行視察、記錄、非生產研發技術之影響環境議題拍照、討論。如有違反情事，本公司有權督促並要求該供應商持續改善，屢勸不從者，本公司將拒絕與該供應商繼續合作之約定。截至 2023 年底，共有 13 間供應商簽具「供應商社會責任承諾書」。

另在關鍵供應商部分，經統計結果，本公司 2023 年度屬於關鍵第一級供應商者共有 10 間，將採購金額超過 4000 萬之紗廠列為「重要供應商」，並要求填寫供應商評估問卷。供應商評估問卷之評估結果如下彙整：

議題	題目	結果	達成率
永續發展	是否設有永續發展專責單位與/或人員？	8 家有；2 家沒有	80%
	是否制定永續發展相關辦法？	9 家有；1 家沒有	90%
	是否要編制 2023 年永續報告書？	10 家都有	100%
	是否制定供應商 ESG 管理政策？	9 家有；1 家沒有	90%
公司治理	是否建立內外部申訴管道？	9 家有；1 家沒有	90%
	2023 年是否執行供應商稽核？	9 家有；1 家沒有	90%
	是否訂定道德行為或誠信經營守則等制度？	9 家有；1 家沒有	90%



議題	題目	結果	達成率
社會 責任	2023 年勞工安全相關作業是否符合勞工安全衛生相關法規？	10 家都有	100%
	是否建立職業安全衛生的政策和管理措施？	10 家都有	100%
	是否制定人權及勞動政策和管理措施？	10 家都有	100%
	2023 年是否向員工進行人權、勞動議題之宣導及教育訓？	10 家都有	100%
環境 保護	是否設有溫室氣體管理政策、辦法？	9 家有；1 家沒有	90%
	是否盤查 2023 年溫室氣體排放量？	9 家有；1 家沒有	90%
	是否獲得 GRS 認證？	10 家都有	100%
	是否獲得 bluesign® 認證？	2 家有；8 家沒有	20%
	是否完成 Higg FEM 的環境模組評估？	3 家有；7 家沒有	30%
	是否有廢水排放許可證？	10 家都有	100%
	2023 年廢水排放情形是否符合法定要求？	10 家都有	100%

由評估問卷結果可知，本公司之重要供應商在供應鏈環境衝擊的部分，仍有進步的空間，雖然各供應商皆已對環境保護建立的管理辦法，但擁有 bluesign® 和 Higg FEM 認證指標者仍占少數。另在供應商勞動條件以及原料採購的部分，重要供應商幾乎都符合永續發展的要求。對於不符合要求的公司，本公司將會定期進行必要的輔導，若持續無法改進者，將不再與其建立夥伴關係。



第三章 打造友善職場

企業為了延攬優與留任優秀的人才，必須提供優渥的薪資與福利，如若無法提供良好的薪資與福利，員工的向心力與敬業態度也會降低。弘裕公司深知優秀的員工除了可以提升企業競爭力，更可傳承豐富的工作經驗，將是企業永續發展的重要因素之一。

本公司除了提供良好的薪資與福利外，更重視員工的基本權利。對於員工的聘用與解雇皆依循勞動基準法的規定，更嚴禁公司內有任何歧視與霸凌的事件發生。此外，本公司更重是男女平權，只要是弘裕公司的一分子，無論男女皆享有公平的升遷機會。而為了讓員工有良好的職涯發展，本公司也提供內、外部的教育訓練，讓每位員工能提升本身的工作技能，同時也是提升企業產值的最佳方法。

3.1 人才吸引與留任 (GRI 2-7、GRI 3-3、GRI 401-1、401-2、401-3)

重大原因	員工是企業重要的資產，留住優秀的員工將能為企業創造良好的經營績效。重視員工身心發展，讓員工能工作與家庭達成均衡，將能使員工在工作上無後顧之憂，方能創造勞資和諧的工作場所。
衝擊範圍	直接影響員工，間接影響投資人和政府機關。
管理方法與目的：	
管理政策	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供合理的工資福利 2. 尊重員工自由，禁止任何形式的強迫勞動 3. 提供安全衛生的工作場所,確保員工的安全和健康 <ol style="list-style-type: none"> 1. 尊重員工的基本人權，禁止任何形式的侮辱人格的行為
管理目標	2024年離職率降低5 %
負面衝擊之減緩與補救措施	<ol style="list-style-type: none"> 1. 員工上下班交通安全，提供購車補助。 2. 於新進人員教育訓練時，除宣導員工於安全衛生上有應盡之義務外，並強調工作場所員工自我保護之重要性。 3. 加強現場員工輔具配戴之督導與宣導，並搭配職安巡檢稽核要求現場員工確實配戴輔具。
評估方法	<ol style="list-style-type: none"> 1. 員工離職率 2. 員工滿意度 3. 勞資會議
員工申訴專責窗口	人資處、公司官網



人力結構

截至2023年12月31日，本公司擁有(全職)不定期契約員工共458人，男女員工比例各占50%。在這個多元化的團隊中，男性員工主要集中在生產和業務單位，女性員工的職務大多分布於行政和幕僚單位。而在管理階層方面，女性主管占41%，與男性主管相較之下稍微偏低。

	全體員工				主管職			
	男性	占比	女性	占比	男性	占比	女性	占比
30歲以下	57	12%	35	8%	39	59%	27	41%
30到50歲	99	22%	118	26%				
50歲以上	73	16%	76	17%				
合計總數	458				66			

弘裕公司積極推動兩性平權，鼓勵女性員工參與領導能力和職業發展的培訓課程，也鼓勵女性員工積極參與企業決策過程。此外，本公司也積極的消除對婦女的一切歧視，極力打造兩性平等的工作環境。

性別 \ 廠區	伸港廠+ 行政大樓	全興廠	和美廠	台北辦公室	全公司合計
男性	79	121	28	1	229
女性	90	127	10	2	229
總計	458				

本公司依《身心障礙者權益保障法》之規定，2023年超額進用身障同仁達180%。此外，對於原住民和外籍同仁，本公司亦尊重其文化習俗，特規劃並設置穆斯林祈禱室，維護印籍同仁的信仰空間。本公司提倡多元文化共榮共存，即使非本國國籍之公民，亦不可因民族、語言、信仰文化的不同產生歧視與霸凌的行為，針對勞安手冊等文件提供多國語言翻譯，朝向多元文化共榮共存的方向發展。

員工族裔指標	佔全體員工比例
中華民國籍	71%
外國籍	29%
原住民	1%

弘裕公司用人著重唯才適用，並注重員工品格，對於新進人員除了新進人員的訓練外，並由資深人員帶領及照顧，透過循循善誘的教導，使新進人員適應本公司的職場文化。2023年度共舉辦1場次新人教育訓練，共14人次參加。

此外，為招募優秀的人才，本公司透過人力網站、校園徵才等多重管道進行人才招募。除彌補離職員工之空缺，也為擴展業務進行準備及訓練。本公司2023年度員工新進及離職員工人數如下表¹：

員工新進與離職人數分布	新進員工		離職員工	
	男性	女性	男性	女性
30歲以下	14	6	3	6
30歲到50歲	14	11	1	9
50歲以上	5	11	7	11
合計總人數 / 年度占比	61人 / 13%		37人 / 8%	

¹ 本公司離職率已扣除到職未滿三個月自請離職、屆齡退休以及外籍勞工期滿離境。



員工福利

弘裕公司非常注重員工的身體健康和 safety，除了依勞基法為員工加保勞、健保之外，也為員工和員工眷屬加保團體意外險。此外，員工出差時，公司也會為員工加保旅遊平安險。

而在員工休假福利方面，本公司除了依勞基法給定應有之假期，尤其對於員工所婚喪喜慶之假期，均另提供應有之補助款。此外，本公司也鼓勵員工在職進修，除了給予就學補助外，凡成績表現優異之員工本公司另提供獎學金以資鼓勵。同時為了照顧員工子女就學，並鼓勵員工子女勤勉好學，也提供員工子女成績優異之獎學金，以嘉勉學子之勤奮。

而為了感謝員工的辛勞，本公司每年固定舉辦員工國內、外旅遊，並定期與員工眷屬進行聯誼，以感謝員工家屬對家人忙於事業之包容。本公司所有福利請見下表：

保險福利	醫療保險：勞保、健保、職業災害保險、員工及眷屬意外險團保、員工出差旅平險
員工持股 ²	本公司依職等職稱對照表三職等(含)以上且到職服務滿 2 年之從業人員
獎金福利	三節獎金、年終獎金、績優員工獎勵、久任員工獎勵、績效獎金、提案改善獎勵
休假福利	完善給薪年假、產檢假、陪產檢及陪產假、育嬰假、生理假、家庭照顧假、產假、婚假、喪假等
餐飲福利	員工餐食補貼、員工誤餐補貼、中夜班點心
設備福利	員工宿舍、哺乳室、祈禱室、電動車免費充電
娛樂福利	員工社團活動、自強活動、國內旅遊、國外旅遊、家庭日活動
補助福利	員工婚喪喜慶補助、生育補助、員工在職進修補助及成績優秀獎學金、子女教育補助及成績優秀獎學金、員工及眷屬喪葬補助、購車補助、久任離退慰勞金、住院慰問金

2023年野外踏青

登山、健行有助於提升心肺功能、增強肌肉力量，讓員工擁有更健康的身體，同時能遠離城市喧囂，親近大自然，有助於減輕壓力、放鬆心情，增進心理健康。

野外踏青社於2023年共舉辦三場野外踏青活動；另為鼓勵員工踴躍參與公司活動，建立良好的運動習慣，並增進公司團隊凝聚力，特舉行玉山攀登活動，全程費用由董事長贊助的同仁健康基金全額支付，共20位主管、同仁分三梯次出發，一起攀登玉山，邁向更健康的未來！



² 本公司三職等(含)以上且到職服務滿 2 年之從業人員即有資格參與本專案，依職等別員工提撥定額與公司相對提撥入員工專戶供買入股票用。買入股票原則上低於淨值，由專人依據市場價格進行買入。



育嬰假

本公司設有哺乳室，女性同仁上班時隨時可使用哺乳室。另外，本公司也非常重視員工工作與家庭生活之平衡，也絕對了解初為人父母疼愛子女的心情。為了兼顧員工照顧幼兒，本公司提供男女員工育嬰假期，凡符合勞基法令申請資格者，本公司即依法令規定給予育嬰假。

育嬰假項目/性別	男性	女性
享有育嬰假員工總數	7	3
實際使用育嬰假員工總數	1	1
休完後復職員工總數	1	-
員工復職率	100%	-
休完後復職 12 個月還在職員工總數	-	-
員工留任率	-	-



圖 / 哺乳室，內設有專用小冰箱

2023年，本公司有一名男性員工於育嬰假期滿後返回崗位，由於該員工需至2024年9月方滿一年，因此在計算年度男性員工留任率時，2023年之留任率為0。此外，2022年有一名女性員工申請育嬰假並於期滿後復職，但於2023年初再次申請育嬰假，出於對員工福利之關懷，本公司再度批准該員工之申請，故2023年之女性員工復職率、留任率皆為0。

母性健康與保護

弘裕公司絕對尊重男女平權，且絕不歧視孕婦。為了保護懷孕同仁的健康，本公司特別訂定母性健康保護計畫。對於已懷孕的女性同仁，委由護理師面談健康狀況，依目前工作的風險評估結果進行工作適性評估，並定期追蹤與關懷。經風險評估結果若孕婦必須轉調合適工作者，本公司必定配合調整工作時間與工作內容，以維護孕婦與胎兒的健康。

此外，除了妊娠期間的孕婦外，妊娠後24週小產、分娩後未滿一年以及分娩後一年仍哺育母乳者，皆為母性健康計畫的保護範圍。

退休制度

本公司為安定員工退休後的生活，依法訂定勞工退休辦法，並成立勞工退休準備金監督委員會，且每月依薪資費用總額2%之比率定期提撥退休準備金並儲存於中央信託專戶，以保障勞工權益。94年7月1日起併行採用政府新制退休辦法，依勞工薪資總所得提撥6%至員工個人退休金專戶；有自願提繳退休金者，另依自願提繳率自員工薪資中代為扣繳至勞保局之個人退休金專戶。本公司民國2023年度退休人數共19名。

另於101年成立退休暨離職人員聯誼會，關懷離退員工，截至2023年已有312人入會，若有離退同仁遇重大事故或遇緊急事故時，即時給予適當經濟協助。

退休條件：

(一) 自請退休：從業人員有下列情形之一者得自請退休。

- (1). 工作十五年以上且年齡滿五十五歲者。
- (2). 工作二十五年以上者。
- (3). 工作十年以上，且年齡滿六十歲者。

(二) 專案退休：為配合組織營運需求，工作年資十年以上之本公司員工，其年齡、工作年資、職等合計數額達到「66」(含)以上並經公司核准者，得辦理退休。

退休制度與實施情形：

退休金制度	舊 制	新 制
適用法源	勞動基準法	勞工退休金條例
如何提撥	按員工每月薪資總額2%提撥(原中央信託局)之專戶。	依員工投保級提撥6%至勞工保險局個人專戶。
提撥金額	勞工退休準備金累積金額新台幣29,481千元。	2023年度提撥新台幣11,883千元。

3.2 勞資關係 (GRI 3-3、GRI 402)

重大原因	保障勞工權益是對員工負責的態度，也是避免提升員工流動率的重要關鍵。維持勞資和諧，除了可以提升經營績效，同時也關係到社會各層面對本公司的評價。重視勞工權益，除了是本公司對員工的承諾，也是弘裕公司對員工的承諾。
衝擊範圍	直接影響員工，間接影響投資人和政府機關。
管理方法與目的：	
管理政策	<ol style="list-style-type: none"> 1. 善盡勞資溝通。 2. 尊重員工，充分溝通企業未來的營運方向。 3. 落實最短預告期，保障員工權益。
管理目標	維持良好的勞資關係，並善盡勞資良性溝通。 2024年的目標為員工零申訴。
負面衝擊之減緩與補救措施	<ol style="list-style-type: none"> 1. 未善盡溝通產生之員工申訴：本公司將落實勞資協商，避免危害勞工權益。 2. 因不當的管理方式導致歧視事件：落實員工教育，避免任何形式的歧視與霸凌事件的發生。
評估方法	<ol style="list-style-type: none"> 1. 員工申訴案件 2. 勞資糾紛案件
員工申訴專責窗口	人資處、職業安全衛生委員會、公司官網



本公司為了打造勞資和諧的工作環境，希望透過良性的溝通提升企業的經營績效。本公司設有員工申訴機制，若員工遇有內部不當管理，或應改進之事宜，均可逕自提出申訴，受理單位必將做出適當的回應。另員工亦可透過每季定期召開之勞資會議，透過會議協商之方式向資方提出改進建議，經良性的溝通方式達到勞資雙方互惠。此外，本公司和員工間終止勞動契約辦理資遣，或遇重大營運變化所進行之最短預告期間均依照勞基法之規定辦理：

- (1) 任職 3 個月以上、未滿 1 年：10 天預告期。
- (2) 任職 1 年以上、未滿 3 年：20 天預告期。
- (3) 任職滿 3 年以上：30 天預告期。

人權管理政策及具體作為

弘裕公司遵循《聯合國世界人權宣言》、《國際人權法典》、《國際勞工組織基本公約》的《核心勞動標準》與社會責任標準系統等國際公認之人權標準，尊重對待每位現職同仁、契約制、臨時人員、實習生等，為了讓員工了解自身權益與公司在社會責任方面的推行政策及作法，在內部文件與辦法中皆明確宣示保護人權。例：遵守法律法規、保障就業自由、公平聘用、禁用童工、禁止就業歧視與性騷擾、提供多元溝通管道等。

目標項目	具體作為
禁止就業歧視與性騷擾，並提供多元溝通管道	<p>公司已有制訂《弘裕性騷擾申訴及處理辦法》並因應公司內部種族多元翻譯四國語言。人資處為性騷擾申訴案件之受理單位。</p> <p>另有專屬信箱：HR@honmyue.com.tw 及實體信箱存置於守衛室。</p> <p>【2023 年未接獲過申訴事件】</p>
公平聘用且禁用童工	<p>引進外籍移工前，優先保障本國人就業機會。公司看重各式專業人才，用誠信相待所有勞動力，無任何就業歧視之情事，招募內容亦歡迎二度就業、中高齡、原住民、青年學子...等。</p> <p>【2023 年未發生聘用童工之案例】</p>
確保就業自由與關懷員工	<p>公司採行指紋辨識記錄員工每日出勤，無強迫或強制勞動現象，依法聘用護理人員與特約醫師，辦理勞工檢查保護事項。每年執行優於法令之健康檢查，並就員工健檢結果異常者安排面談及追蹤。</p> <p>【2023 年健康檢查參與率為 98%；廠醫、廠護執行諮詢共計 141 人次】</p>
提供安全與健康的工作環境	<p>除依法令規範提供安全與健康之工作環境外，並成立職業安全衛生委員會，聘有專業醫師及護理人員，且定期辦理安全衛生、消防等相關教育訓練，採取必要之預防措施以防止職業災害發生，進而降低工作環境之危險因素。</p>
協助員工維持身心健康與工作生活平衡	<p>公司提供場地並贊助經費，鼓勵員工參與健康活動，員工自組社團(野外踏青社、羽球社、體適能社...等)，透過社團活動凝聚同仁的情感。</p> <p>【2023 年社團活動共有 5 場、社團課程共有 22 堂】</p>



3.3 職涯發展 (GRI 3-3、GRI 404-1、404-3)

重大原因	教育訓練是提升員工工作能力的重要方式，唯有扎實的訓練員工才能有良好的工作技能。而定期的績效評量及面談才能發掘員工的問題點，也能發現優秀的員工，做為企業未來培養的重點人才。
衝擊範圍	直接影響員工，間接影響投資人和政府機關。
管理方法與目的：	
管理政策	1. 定期安排員工教育訓練課程。 2. 定期考核受訓後的結果 3. 員工表現反應於績效考核中
管理目標	1. 男女員工都有公平的受訓機會 2. 公平公允的進行績效考核，透明反映員工工作成效。
負面衝擊之減緩與補救措施	1. 未重視男女平權，剝奪女性員工受訓權益：落實男女平權宣導，避免歧視女性權益事件發生。 2. 未落實透明績效考核，破壞勞資和諧：落實績效考核制度。
評估方法	1. 員工申訴案件 2. 績效考核結果
員工申訴專責窗口	人資處、公司官網

良好的訓練基礎可以提升員工的工作效率以及企業的競爭優勢。弘裕公司鼓勵員工自我精進，提供員工良好的學習環境。新進員工由資深同仁帶領，落實「做中學」的領導模式。此外，公司亦設有獎助學金，鼓勵員工在職進修，希望員工習得專業領域之學識後，能回饋於工作當中，以提升工作品質。2023年本公司教育訓練時數統計如下表：

教育訓練參與情形		男	女	總和
主管職 ³	總時數	255	259.5	514.5
	人數	39	27	66
	平均時數	6.5	9.6	7.8
非主管職	總時數	688.5	603.5	1292
	人數	190	202	392
	平均時數	3.6	3.0	3.3
全公司	總時數	943.5	863	1806.5
	員工總數	229	229	458
	平均時數	4.1	3.8	3.9

以總體參訓結構來看，男性與女性主管參訓時數占比分別為 50.4%與 49.6%，男性與女性非主管參訓時數占比分別為 53.3%與 46.7%，公司鼓勵員工積極參與培訓，並不因為性別而有所差異。

³ 主管職以組長以上之職位進行區分。



本公司鼓勵透過持續的訓練與學習，提升員工績效，並在培訓方面規劃了幾個重點方向：

1. 新進員工教育訓練：為讓新員工快速了解企業文化、人事規定和安全教育，公司提供入職基礎培訓。這些培訓幫助新員工熟悉公司歷程、基本規定和安全意識，確保他們能安心工作和安全回家。訓練頻率為每季至少一次。
2. 員工在職訓練：各部門提供專業技術培訓，幫助員工提升技能以達成工作目標。新員工會有輔導員和主管進行專業訓練，並根據需求提供額外培訓。持續學習能增強能力和拓展視野，促進人才成長和企業的可持續發展。
3. 專案類課程：為推動永續發展及相關議題，公司會選派人員參加各類專業訓練，如溫室氣體查證、ISO 45001、QMS、ESG 等，協助提升內部主管及同仁的認知與能力，並擴大學習成效。
4. 通識類課程：公司除了在專業技術的成長外，也會舉辦讀書會、健康講座等軟性課程，在員工專業技術的提升外，也照顧到員工的身心靈成長。

各單位教育訓練平均時數						
單位別 性別	業務單位	生產單位	研發單位	財務單位	管理單位	幕僚單位 ⁴
男性	7	3.1	13.9	6.5	4.1	3.9
女性	4.4	0.9	16.3	12.5	16.6	12.3
總和	5.5	2.0	14.8	11.2	10.1	7.4

而員工的工作表現對企業營運成果有深遠影響，績效考核則是評估員工表現的重要指標，其結果用於員工培訓、升遷、調薪和轉調，建立人才體系，為企業留才、用才並永續發展。

為了對員工的努力進行客觀且明確的評價，本公司定期對各單位員工進行績效考核。對於直接員工採用每月績效評核的方式，根據產品品質和生產效率來衡量工作表現，確保其客觀性評估。對於間接員工，則每半年進行一次自評和主管評核。自評促使員工反思自己的工作表現，而主管評核和績效面談則從宏觀角度評估員工的貢獻和發展潛力。本公司致力於透過透明和雙向的溝通，保持績效評估的公正性和全面性。

績效評核檢視人數					
男女員工/廠區	伸港廠+行政大樓	全興廠	和美廠	台北辦公室	全公司
男性考核數	79	121	28	1	229
女性考核數	90	127	10	2	229
全公司總人數	458				
全公司總考核人數	458				
考核比率	100%				

⁴ 本公司之幕僚單位包含董事長室、總經理室、稽核室。



第四章 綠色環境、「有」愛地球

全球氣候急遽變遷，各地高溫暴雨已頻繁出現，挽救地球的使命已刻不容緩。弘裕公司為地球村的一員，並以友愛環境為己任，研發環保材料不遺餘力，不斷的推陳出新友善環境的布料，期望能為守護地球盡一份心力。

在溫室氣體排放方面，本公司力行節能減碳，並大量採購節能設備以降低營運過程中的碳排放，並於2023年導入 ISO 14064 溫室氣體盤查(盤查及查證2022年度)，即希望能以此碳排放數據做為本公司的減碳基準元年。

另在廢棄物方面，弘裕公司營運過程所產生的廢棄物皆為無害的事業廢棄物，為了確保廢棄物的處理不會對環境產生破壞，本公司延請專業合格的廢棄物處理公司進行廢棄物清運，並將焚化後之廢棄物進行完善的掩埋或再利用，以降低對環境造成的傷害。

4.1 環保素材應用

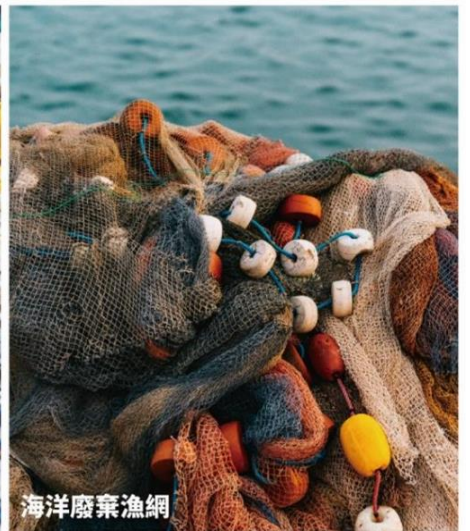
面對全球產業的低碳轉型和淨零減碳目標，各大品牌紛紛宣示推動綠色永續的策略方向，弘裕公司亦將研發重點聚焦在環保永續的材料開發，發展以循環經濟為概念的素材與新產品，並逐年提高環保、低碳產品的銷售比重。本公司於2023年對於環保素材原料或加工之開發試樣比例達54%，環保與低碳產品之銷售比重則占23.5%。



掩埋廠廢塑瓶



紡織工廠廢料



海洋廢棄漁網



掩埋場廢棄車



強化玻璃工廠廢料



工廠廢氣

在紡織產業中，弘裕公司為國際環保與機能紡織品之專業供應商，透過新材料研發與環保製程技術提升，持續開發永續創新紡織品，以低碳、循環、再生為目標，為各種環保素材打造專屬品牌識別，有助於在市場端，彰顯弘裕對於前瞻性環保材料勇於創新研發之精神。



4.2 空氣污染防治制 (GRI 305-1~GRI 305-3、GRI 305-7)

因應國內外溫室氣體議題及發展趨勢，許多國際大廠都將供應鏈碳排放納入考量，弘裕於2022年依據ISO 14064-1溫室氣體盤查標準，建立盤查機制，進行2022年度盤查及第三方查證，以掌握溫室氣體使用及排放狀況，並每年固定提撥預算更換節能設備。為透明且有效的揭露本公司節能減碳的結果，本公司以2022年為碳排放總量之基準年，未來各年度之碳排放均與2022年度進行比較，以了解各年度減碳之努力成果。

廠區別	2022年 第三方查證後的 實際排放量	2023年 目標排放量	2023年 自盤實際排放量	減排率	2024年 目標排放量
台灣廠區 (類別一+類別二)	16,511	16,181	14,730	10.8%	15,851

廠區別 溫室氣體 類別	2022年(基準年)					2023年				
	伸 港 廠	全 興 廠	和 美 廠	台 北 辦 公 室	合 計	伸 港 廠	全 興 廠	和 美 廠	台 北 辦 公 室	合 計
類別一	852.4	594.2	9.9	0.2	1,456.7	890.4	539.1	10.4	0.1	1,440.0
類別二	4,304.5	10,261.3	485.5	3.0	15,054.3	3,189.6	9,606.3	493.4	1.1	13,290.4
類別三~六	5,680.5	20,550.8	522.4	0.7	26,754.4	3,021.5	14,829.9	443.0	1.8	18,296.2
總碳排放量	43,265.4					33,026.6				

單位：公噸CO₂e/年



由上表觀之，本公司於2023年除了伸港廠和和美廠的類別一排放量，以及台北辦公室的類別三~六排放量較2022年有所增加外，其餘的溫室氣體排放總量均較2022年下降。在和美廠方面，由於2023年訂單數量增加，生產量提高，導致類別一排放量上升。而在伸港廠的部分，因減少外購蒸氣改由廠內自行產出，因此天然氣鍋爐的使用量增加，導致類別一排放量增加。台北辦公室則因租約到期進行遷址，致使員工通勤距離增加。儘管這些因素導致部分類別的排放量增加，但公司整體的溫室氣體排放總量確實是下降，這充分證明了我們在節能減碳方面的努力和成效。

2023年節能減碳設備改善：

項目	效益	減碳量 ⁵	廠區
冰水主機汰換	冰水主機經汰舊換新600RT一台改為200RT後，可節省600,134度電/年	296.47	全興廠
冷卻水塔汰換	冷卻水塔600RT原6台改汰舊換新3台來使用，可節省102,816度電/年	50.79	全興廠
回風馬達改為IE3節能馬達	完成8台回風馬達汰換，可節省32,648度電/年	16.13	全興廠 伸港廠
魯式鼓風機改為氣浮式	40HP魯式鼓風機改為20HP氣浮式鼓風機，可節省140,335度電/年	69.33	伸港廠 全興廠
辦公設備汰換	主機虛擬化(70台降為15台)，可節省332,640度電/年	164.32	各廠
	更換使用者PC為精簡型電腦，可節省144,000度電/年	71.14	
製程動線改善	部整機廠區移動，減少載重456.2噸，降低柴油耗油1,464公升/年。	3.83	和美廠
烘布機馬達改變頻	完成烘布機7台修改為變頻馬達，可節省147,299度電/年	72.77	全興廠 伸港廠
合計		744.78	公噸CO ₂ e



⁵ 2023 年台電排碳係數為 0.494 公斤 CO₂e/度；柴油換算係數為 2.614 公斤 CO₂e/度



而在空氣污染物的排放部分，弘裕公司所排放之空氣污染物包括NOx(氮氧化物)、VOCs(揮發性有機化合物)及PM(懸浮微粒)。各廠區2022年及2023年之排放結果如下表所示，均符合我國環保主管機關之要求。未來本公司也將持續優化全廠區之氣體排放設備，搭配採取更嚴格的排放控制措施，致力於提升環境保護水準，積極履行企業的環境保護責任。

顯著氣體類別	2022 年(基準年)			2023 年		
	伸港廠	全興廠	和美廠	伸港廠	全興廠	和美廠
氮氧化物(NOx)	0.54	0.36	-	0.58	0.40	-
揮發性有機化合物(VOC)	0.14	0.54	0.07	0.09	0.41	0.36
懸浮微粒(PM)	0.02	0.01	-	0.02	0.01	-

單位：公噸

4.3 廢棄物處理 (GRI 306-3、GRI 306-4、GRI 306-5)

弘裕公司在營運過程中所產生的廢棄物均屬無害之廢棄物，並可分為三大類，即一般事業廢棄物、污泥和下腳料。

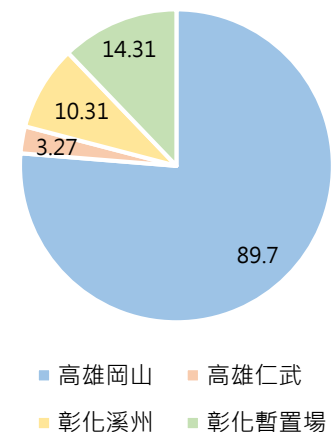
年度/類別	非有害廢棄物					
	2022(基準年)			2023		
	污泥	一般事業廢棄物	下腳料	污泥	一般事業廢棄物	下腳料
焚化	-	72	-	-	121	-
烘乾	575	-	-	593	-	-
再利用	-	-	2,739	-	-	2,499
總量	3,386			3,213		

單位：公噸

污泥與廢棄物之處理廠商皆為經環保局認證合格的廢棄物處理公司。污泥處置係由外部廠商烘乾後回收再利用，作為企業燃料取代重油、天然氣等，藉以降低廢棄物對環境的污染，同時達成「源頭減量」，並落實「循環經濟」的理念。烘乾後的污泥經本公司追蹤結果，皆已提供中南部和北部企業做為鍋爐燃燒的燃料，降低對環境污染的危害。

一般事業廢棄物則經由廢棄物處理公司運往高雄市仁武、岡山，以及彰化縣溪州等地之焚化爐進行焚化，而部分廢棄物則是運往彰化縣廢棄物暫置場待後續之焚化處理。

一般事業廢棄物焚化地分布圖





經本公司對廢棄物處理公司進行焚化後廢棄物處理的追蹤與觀察，廢棄物處理廠商在焚化廢棄物後，均已進行妥善掩埋，並將部分廢棄物焚化後之廢料進行回收再利用。下表即為本公司追蹤 2023 年一般事業廢棄物焚化後進行掩埋及再利用之明細表：

廢棄物類別	廠區別	2023 年一般事業廢棄物處置				
		全興廠		伸港廠		和美廠
焚化總量		81.90		35.34		3.40
最終處置		掩埋	再利用	掩埋	再利用	掩埋
事業活動產生之一般性垃圾		29.12	0.56	18.72	0.38	3.40
廢布		27.04	0.12	8.53	0.15	-
廢紙混合物		3.73	0.08	-	-	-
廢棉屑		21.13	0.12	7.43	0.14	-
總量		81.02	0.88	34.68	0.67	3.40

單位：公噸

此外，下腳料是生產過程中產生出來的多餘物料、邊角料，包含廢紙、盤頭殘紗、碎布、管底紗與布邊紗等，本公司會收集並出售給回收廠商，這些廠商會將其進行再利用處置，這不僅符合我們對環境保護的承諾，也最大化了資源的利用效率。

下腳料類別	廠區別	2023 年下腳料處置		
		全興廠	伸港廠	和美廠
廢紙(含紙箱)		742.56	122.37	21.07
盤頭殘紗		144.55	16.33	-
碎布		140.59	31.20	-
管底(色)紗		118.95	29.80	-
布邊紗		932.47	118.7	-
其他		61.43	18.59	-
再利用總量		2,140.55	336.99	21.07

單位：公噸

2023 年，本公司致力於節能減碳，更新老舊設備並優化製程，以降低溫室氣體排放。儘管這一過程中產生了大量一般廢棄物，導致廢棄物量增加，但我們相信這是邁向更綠色未來的重要步驟。我們將專注於減少生產過程中的廢棄物，實施資源回收和再利用計畫，實現可持續發展目標。本公司以 2022 年為基準年，訂定了 2024 與 2025 年的實踐目標，期望能有效降低對環境的負擔。

項目	2024 預期目標	2025 預期目標
廢棄物管理目標	<ol style="list-style-type: none"> 一般事業廢棄物清運量減 12% 汙泥清運量減少 5% 	<ol style="list-style-type: none"> 一般事業廢棄物清運量減 17% 汙泥清運量減少 8%



公益投入與SDGs連結

本公司將公益投入與聯合國永續發展目標 (SDGs) 緊密結合，涵蓋促進健康福祉、增進社會融合與支持環境保護的多元化項目。這些舉措體現了我們對社會責任的承諾，同時助力於SDGs的實現。

<p style="text-align: center;">協助婦女二度就業講座(SDG 1.b)</p>  <p>婦女為了照顧家庭和小孩而辭去原有的工作，待小孩長大後欲重返職場總是會遇到許多的挫折。本公司為了響應彰化縣姐妹會2023年度協助二度就業婦女重返職場，配合辦理婦女二度就業講座，提供二度就業婦女職場經驗，協助就業者能順利重返職場。</p>	
<p style="text-align: center;">鼓勵員工參與馬拉松比賽(SDG 3.d)</p>  <p>員工的健康是家庭與企業的福利，為避免因為經年累月的工作傷害員工的身體，本公司鼓勵員工多運動，以保持身心健康。2023年度本公司在總經理帶領下，參加 RUN FOR OUR PLANET 2023年台中城市半程馬拉松活動，藉由身體力行鼓勵全體員工朝更健康的明天邁進。</p>	
<p style="text-align: center;">愛心園遊會(SDG 1.b)</p>  <p>弘裕公司關懷地方弱勢團體，本著人飢己飢的精神，熱心參與地方所舉辦的愛心園遊會義賣活動。2023年由彰化縣所舉辦的愛心園遊會，弘裕公司將義賣所得 \$13,720元，全數捐獻給弱勢團體，做為公益用途。</p>	
<p style="text-align: center;">伊斯蘭教祈禱室(SDG 10.2)</p>  <p>本公司截至2023年12月31日止共有印尼籍員工49人，由於宗教信仰的差異，伊斯蘭教每天需要禮拜多次，為了尊重不同宗教員工的權益，本公司建立了伊斯蘭祈禱室，並給予隱密無打擾的禮拜環境。</p>	
<p style="text-align: center;">淨灘(SDG 14.1)</p>  <p>為了響應環保愛地球的行動，本公司鼓勵員工及其家屬共同參與淨灘活動。2023年本公司參加「2023 BIG BLUE 淨灘總動員」，前往台中大安溫寮漁港進行淨灘活動，所撿拾之海灘廢棄物總計4,703公斤。透過此次活動，希望能影響身邊更多的朋友共同投入環保的行列。</p>	



附錄

附錄一 GRI 準則內容索引

使用聲明	弘裕企業股份有限公司已依循GRI準則報導「2023年01月01日~2023年12月31日」期間之內容。
使用的GRI	GRI 1：基礎2021

GRI 2：一般揭露2021			
GRI準則	揭露項目	章節	頁碼
2-1	組織詳細資訊	報告書範疇揭露	P.2、P.6
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告書範疇揭露	P.2
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書範疇揭露、聯絡方式	P.2
2-6	活動、價值鏈及其他商業關係	主要產品及銷售區域	P.29
2-7	員工	人力結構	P.37
2-9	治理結構及組成	董事成員多元化政策執行情形	P.9
2-10	最高治理單位提名與遴選	董事成員多元化政策執行情形	P.9
2-11	最高治理單位的主席	治理結構	P.9
2-15	利益衝突	董事利益迴避與成員進修	P.9
2-17	最高治理單位的群體智識	董事利益迴避與成員進修	P.9
2-18	最高治理單位的績效評估	董事會績效評估-	P.11
2-19	薪酬政策	功能性委員會	P.10
2-20	薪酬決定流程	功能性委員會	P.10
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	P.3
2-23	政策承諾	人權管理政策及具體作為	P.41
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	內外部申訴機制	P.28
2-28	公協會的會員資格	參與之公(協)會	P.7
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	P.12

GRI 3：重大主題 2021			
GRI準則	揭露項目	章節	頁碼
3-1	決定重大議題的流程	重大性議題分析流程	P.14
3-2	重大議題列表	重大議題列表	P.15
3-3	重大議題管理	重大議題列表	P.15



特定主題準則揭露					
重大議題	管理方針與揭露項目				頁碼
類別：公司永續治理					
經濟績效與財務資訊	特定主題	GRI 201： 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	P.20
			201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	P.21
			201-3	定義福利計劃義務及其他退休計畫	P.39
			201-4	取自政府之財務補助	P.26
誠信經營	自訂主題				P.27
類別：創造優質產業鏈					
產品品質	自訂主題				P.29
服務品質	自訂主題				P.32
供應鏈管理	特定主題	GRI 204： 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	P.33
類別：打造友善職場					
人才吸引與留任	特定主題	GRI 401： 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	P.36
			401-2	提供給全職員工的福利	P.38
			401-3	育嬰假	P.39
勞資關係	特定主題	GRI 402： 勞/資關係2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	P.41
職涯發展	特定主題	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	P.42
			404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	P.43
類別：綠色環境、「有」愛地球					
環保素材應用	自訂主題				P.44
空氣汙染防制	特定主題	GRI 305： 排放2016	305-1	直接（類別一）溫室氣體排放	P.45
			305-2	能源間接（類別二）溫室氣體排放	P.45
			305-3	其它間接（類別三）溫室氣體排放	P.45
			305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）、及其它顯著的氣體排放	P.47
廢棄物管理	特定主題	GRI 306： 廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	P.47
			306-4	廢棄物的處置移轉	P.48
			306-5	廢棄物的直接處置	P.48



附錄二 氣候相關資訊執行情形(TCFD)

編號	項目	對應章節	頁碼
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。	永續氣候治理	P.20
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)		P.21
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。		P.21
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		P.24
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		-
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		-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。		-
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。		P.25
9	溫室氣體盤查及確信情形。		P.45

附錄三 SASB 組織對照表

特定主題名稱	編號	SASB指標內容	對應章節	頁碼
產品中 化學品管理	CG-AA-250a.1.	討論如何維持符合受管制物質的法規的過程	供應鏈 管理	P.32
	CG-AA-250a.2.	討論如何評估與管理產品中化學物質相關的風險和危害		P.32
供應鏈的 環境相關影響	CG-AA-430a.1.	符合廢水排放許可和/或合同協議的第一級供應商與一級以外供應商所占百分比		P.35
	CG-AA-430a.2.	已完成永續成衣聯盟的工廠環境管理模組 (Higg FEM) 評估或同等環境數據評估的第一階供應商與一階以下供應商所占百分比		P.35
供應鏈的 勞工條件	CG-AA-430b.1.	通過勞工行為準則審核的 (1) 一級供應商百分比 (2) 一級以外供應商百分比 (3) 經過第三方進行審核認證的供應商百分比		P.34
	CG-AA-430b.2.	供應商勞動行為準則審核的優先不合規率和相關的糾正措施率		P.35
	CG-AA-430b.3.	描述供應鏈中最大的 (1) 勞工風險 (2) 環境健康與安全風險		P.35
原料採購	CG-AA-440a.1.	描述與優先原料採購有關的環境和社會風險		P.34
	CG-AA-440a.2.	經第三方認證符合環境和/或社會可持續性標準的原材料百分比		P.35
活動指標	CG-AA-000.A	一級與一級以外供應商數量		P.34



附錄四 聯合國永續發展目標(SDGs)對照表

SDGs		次目標	弘裕作為	頁碼
SDG 1 消除一切貧窮		1.b 建立區域層級的妥善政策架構，加速消除貧窮行動 1.4 貧窮族群具有公平的受教權	(S)配合慧德能仁慈善會辦理冬令慰問關懷活動 (S)舉辦講座，協助婦女二度就業 (S)提供國中、高中(職)之就清寒獎助學金 (S)捐贈鄰里社區活動與文教建設基金 (S)弘裕慈善會捐助義賣所得	P.4、P.49
SDG 2 消除飢餓		2.1 消除貧窮族群的飢餓	(S)捐助華山基金會「愛老人愛團圓」活動年菜	P.4
SDG 3 健康與預防		3.d 降低健康風險	(S)每年提供員工免費健康檢查 (S)鼓勵員工參與馬拉松比賽 (S)鼓勵員工爬山健行	P.38、P.41、P.49
SDG 4 優質教育		4.5 確保弱勢族群接受教育 4.7 確保所有的學子都習得必要的知識	(S)提供國中、高中(職)之就清寒獎助學金 (S)捐贈台灣閱讀文化基金會「愛的書庫」	P.4
SDG 6 潔淨水源		6.a 擴大廢水處理與回收	(E)減少廢水產出並增加回收使用	P.4
SDG 8 永續經濟成長		8.2 提升經濟體的產能 8.5 實現全面有生產力的就業	(G)提供合理工資與福利 (G)男女員工有公平的受訓機會	P.38、P.42
SDG 10 減少不平等		10.2 促進社會融合	(S)建立伊斯蘭祈禱室 (S)員工勞安手冊翻譯四國語言(英.印.越.泰文)	P.37、P.49
SDG 12 促進綠色經濟		12.5 減少廢棄物 12.6 採取可持續發展的工商作法 12.7 促進可持續發展的採購流程	(E)生產過程中減少廢棄物產生，並回收使用 (G)提供客戶滿意的產品 (G)提供快速的報價流程	P.30、P.32 P.44、P.47
SDG13 完備減緩與調適		13.3 增進人與機構對氣候變遷的預警能力	(E)提升能源使用效率與降低溫室氣體排放	P.46
SDG 14 保育海洋		14.1 預防及減少海洋污染	(E)鼓勵員工及其家屬共同參與淨灘活動	P.49



誠信為經 用心為緯
織造弘裕的盡善盡美

WEAVING A BETTER WORLD.
TOGETHER.