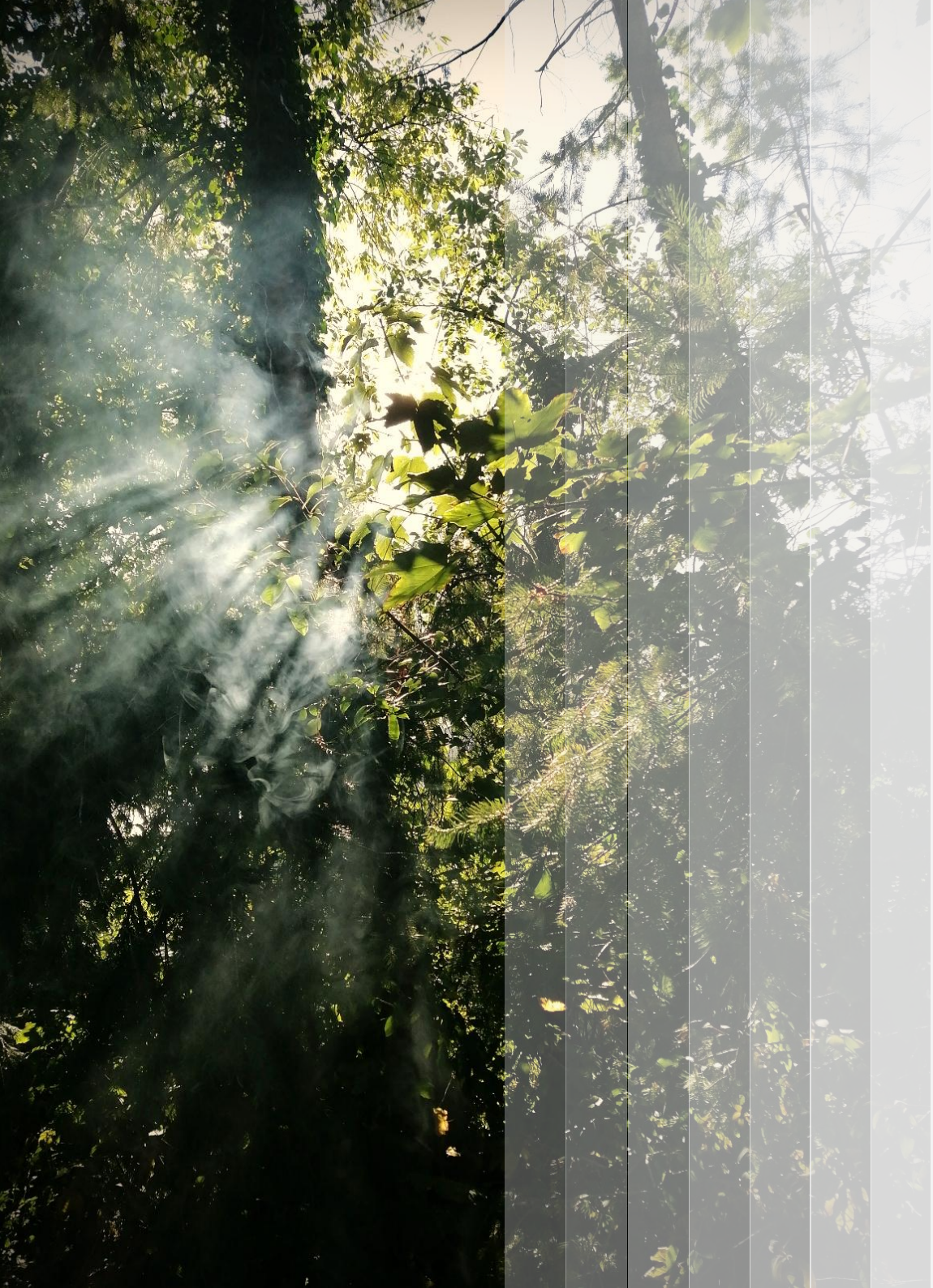


2025

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

HONMYUE
弘裕企業



2025

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

HONMYUE
弘裕企業

目錄

前言

關於報告書 04
經營者的話 05
關於本公司 06
永續績效亮點 11
重大議題及利害關係人 12

CH. 1 營運治理

1.1 永續發展願景 18
1.2 公司治理 20
1.3 稅務 26
1.4 風險管理 27
1.5 誠信經營 30
1.6 資安管理 31

CH. 2 永續供應鏈

2.1 產品品質 34
2.2 供應商永續管理 37
2.3 綠色產品 42
I 永續材質圖書館入選布料 I 47

CH. 3 綠色環境

3.1 氣候變遷(氣候治理TCFD) 49
3.2 溫室氣體管理 53
3.3 能源管理 57
3.4 水資源管理 59
3.5 廢棄物管理 62

CH. 4 友善職場

4.1 人權政策與承諾 67
4.2 員工結構 68
4.3 員工權益及福利 70
4.4 人才吸引、培育與留任 72
4.5 職業安全衛生管理 75

附錄

GRI 準則內容索引 87
SASB 內容索引表 93
氣候相關資訊執行情形 (TCFD) 94
聯合國永續發展目標(SDGs)對照表 95

關於報告書

編輯準則

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)。

報告書發行與週期

前一次報告書發行：2025 年 8 月

本年度報告書發行：2026 年 8 月

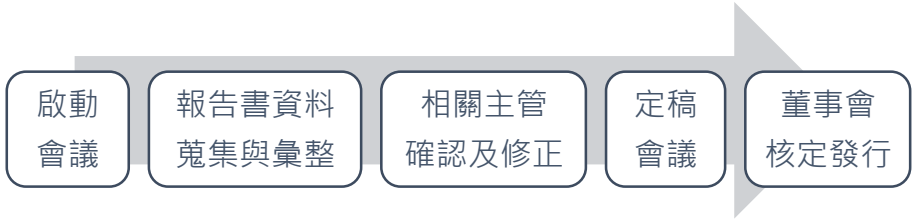
弘裕於 2024 年 8 月首次發行永續報告書，此次報導期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，每年 8 月定期發行，本年度為第 3 次發行。

報告書範疇揭露 (GRI 2-2)

本報告書揭露範疇以**弘裕公司在台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。

報告書編製流程

本報告書於 2025 年第四季召開啟動會議，由 ESG 推動永續發展委員會各組提供相關數據資料，交由執行辦公室編製，送交一級主管審閱及校對報告書之內容，召開定稿會議後，送交董事會核定發行，編製流程如下圖所示：



外部查證 (GRI 2-5)

本報告書未經第三方查證或確信，永續報導所需資訊由 ESG 推動永續發展委員會各功能小組提供，經各部門權責主管審閱及核准後，交由執行辦公室進行整合、校對及彙編，並經高階主管審閱，提報董事會決議通過後發布之。

聯絡方式 (GRI 2-3)

聯 絡 人：ESG 推動永續發展委員會

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

聯絡信箱：MNG-4@honmyue.com.tw

官方網站：https://www.textile-hy.com.tw/

經營者的話　從織女之鄉邁向零廢未來，織造百年企業的永續價值

敬愛的客戶、夥伴、股東、同仁與關心弘裕的利害關係人們：

弘裕自 1970 年創立於彰化和美鎮以來，始終秉持著「創新、盡心、關心」的核心價值。回首半個世紀的織造歷程，我們從新台幣 300 萬元起家，如今經營據點已跨足兩岸，但我們始終自我提醒，必須保有創新與突破的決心。面對全球氣候變遷與永續轉型的巨浪，弘裕正以「以人為本、以終為始」的經營哲學，穩健邁向百年企業的「三個一百」願景。



以 3R 策略為核心，破解機能與環保的兩難

在紡織產業的轉型關鍵時刻，我們深刻認知到「高機能與零廢棄」不應是單選題。弘裕積極推動 3R 核心策略：Recycled (回收素材) 、Recyclable (易於回收)、Reduced (減少資源消耗)。我們不僅擴大回收料源，更透過「單一材質設計」的技術突破，解決了傳統機能布料異材質分離難、回收成本高的痛點。

數據證明了這條路的價值。2025 年，我們的綠色產品營收佔比已顯著提升，透過產品與製程的持續創新，我們將國際法規挑戰，轉化為強化品牌客戶黏著度的綠色商機。

構築「永續成長黃金三角」，強化經營韌性

為達成「營收 100 億、股價 100 元、市值 100 億」的長期目標，我們建構了**「永續成長黃金三角」**作為執行戰略：

- **人才優化**：我們追求員工物質與心理的雙方幸福。透過職能培育與未來能力塑造，建立以績效為導向的人才永續制度，讓每位同仁都能以身為「弘裕人」為榮。
- **數位營運**：以數據為核心優化營運體系，驅動高效營運，優化客戶體驗，提升決策品質，強化對環境數據與資源使用效率的掌控。
- **海外佈局**：落實「雙軸一心」策略，垂直軸在台灣深耕高價值利基產品，水平軸則為延伸海外製造能力，貼近客戶在地生產，以降低地緣政治與關稅風險，短鏈供應將交期縮短，就地服務，並減少運輸所造成的碳排放。

向世界傳達台灣紡織的永續價值

永續發展是一場馬拉松。我們已啟動內部碳定價機制，並持續對齊聯合國永續發展目標 (SDGs)。我們不僅是在製造布料，更是在織造一個對未來世代負責的願景。展望未來，弘裕將持續發揮影響力，攜手全球夥伴實現「織出零廢未來」的承諾。我們相信，透過利他思維與技術轉型，弘裕將成為一流客戶信賴且依賴的長期夥伴，為社會與環境的進步發展做出實質貢獻。

董事長　葉博宇

公司簡介

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月上櫃轉上市)
成立時間		1970年9月
產業類別		紡織業
營運據點	總部	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	彰化縣和美鎮工東三路3號
	和美廠	彰化縣和美鎮和頭路401號
	台北辦公室	台北市大同區南京西路360號2樓
董事長		葉博宇
員工人數		431人 (至2025年12月31日)
資本額		新台幣12.99億元 (2025年12月31日)
營收總額		新台幣29.16億元 (2025年度合併營收)

弘裕企業由創辦人葉朝城先生於 1970 年，以新台幣 3 百萬元創立於有「織女之鄉」美稱的彰化縣和美鎮。從和美出發，經營據點至今已跨足兩岸，但我們始終自我提醒，必須保有創新與突破的決心。我們秉持創新研發與堅持品質的經營理念，致力於開發更優質、更環保的產品。公司以「創新、盡心、關心」作為核心價值，透過「積極主動」與「問題解決」的行為準則，落實企業社會責任。不僅是在製造布料，更是以此向世界傳達台灣紡織品的獨特價值與永續願景。

弘裕自 1999 年股票於台灣掛牌上櫃，現今已是全台產量最大梭織布廠，擁有橫跨兩岸自有一貫化的生產流程體系，並積極拓展海外生產基地與據點，同時為善盡企業社會責任與環保永續的目標，弘裕已通過瑞士 bluesign® 藍色環保標章，GRS 全球回收標準、美國 GREENGUARD 綠色衛士 金級認證，ISO 9001 與 ISO 14001 等認證。



歷 史 沿 革

1970 創立於彰化和美



1997 通過 ISO 9000 認證



2000 股票正式掛牌買賣



2010 榮獲瑞士藍色環保標章(bluesign®)認證



2012 通過醫療器材優良製造(GMP)證書



2015 取得全球回收標準(GRS)認證



2018 投資染整廠—「裕展新創」



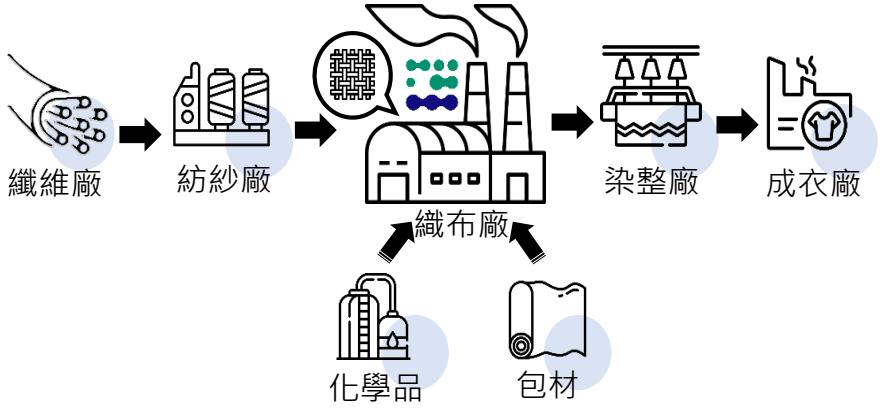
2024 榮獲經濟部產發署第7屆「潛力中堅企業獎」



價值鏈 (GRI 2-6)

弘裕公司係以產銷長、短纖織物為主，屬紡織產業之中游業者，其上游為石化原料，經製造成尼龍纖維、聚酯纖維、嫘縈纖維、碳纖維等人纖產品後，再紡成紗線，然後經過織造成布疋，其下游再經漂白、染色、印花、塗佈、整理等染整程序，裁製縫合為成衣製品或其他相關紡織商品。

弘裕企業價值鏈



弘裕所生產之布品包括工業用布、成衣用布、傢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。

弘裕主要產品種類



主要產品種類	重要用途
袋材及裝備用布	各類袋材、嬰兒車、茶袋、馬衣、鞋材、跑步帶、基底布；布皮包、皮鞋等皮件用布。
傢飾用布 (家居及商業空間用布)	室內：桌巾、浴簾、窗簾、沙發、抱枕、餐墊、遮陽簾 (捲簾) 戶外：坐墊、涼椅、遮陽篷、搖椅、遮陽傘、帳棚、颶風簾、傢具、戶外休閒、汽車類
成衣用布	襯衫、裙料、褲料、休閒服；風衣、外套面料為主、手術服、無塵服。
醫療紡織品	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。

營 運 據 點



目錄
前言
營運治理
永續供應鏈
綠色環境
友善職場
附錄

企業價值



參與產業之公 (協) 會組 (GRI 2-28)

為了強化本公司在產業間的影響力，並促進同業間的技術分享，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。

公 (協) 會名稱	會員	理監事	理事長
台灣區絲織工業同業公會	V	V	V
台灣智慧型紡織品協會	V		
台灣區人造纖維製造工業同業公會	V	V	
台灣區手提包輸出業同業公會	V		
台灣區織布工業同業公會	V	V	
台灣產業用紡織品協會	V	V	
彰化縣醫療器材商業同業公會	V		
中華民國紡織工程學會	V		
台灣區絲綢印染整理工業同業公會	V		
社團法人台中市企業經理協進會	V	V	
社團法人中華民國企業經理協進會	V		
彰化縣工業會	V		
彰化縣勞資關係協進會	V		
社團法人中華法務會計研究發展協會	V		
彰化縣 (全興) 工業區廠商協進會	V	V	

永續績效亮點

E 環境永續

- 綠色產品年營收占比達36.46 %
- 溫室氣體減量23.6 %(與基準年相比)
- 廢水回收再使用率達76.1 %
- 能源密集度較去年降低10.2 %
- 取得外部驗證：HIGG FEM、GRS、bluesign、GREENGUARD GOLD
- 連續8 年獲德國 ISPO 國際面料趨勢大獎 TOP 10 和 Best Product

S 社會責任

- 重大職安意外0 件
- 公益回饋共捐款190.3 萬元
  (冬令救濟281 戶、鄰里社區急難救助10件、捐助獎學金73 名、贊助醫院醫療紡織品及台灣南部賑災用防水布料等。)
- 主管職人均教育訓練時數較去年提升32.8 %
- 取得外部驗證：HIGG FSLM

G 公司治理

- 通過 ISO 9001 認證
- 落實內控及防範內線交易，確實遵循法令規範
- 重視智財，研發產品有效專利27 件，商標8 件，保障公司權益

利害關係人議合 (GRI 2-29)

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

利害關係人鑑別

本公司透過利害關係人議合標準 AA1000SES 之五大原則：依賴性、責任、關注程度、影響力及多元觀點，鑑於企業營運範疇、產業商業模式及價值鏈關鍵成員在近三年保持高度穩定，2025 年度採取「動態檢核與持續溝通」之策略，延續 2023、2024 年度建立之利害關係人架構：

利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通成效
員工	• 人才吸引與留任 • 職涯發展 • 訓練與教育 • 職業安全衛生	勞資會議/職安衛會議/福委會/考績面談/郵件/內部專線、平台	勞資會議4次/職安衛會議4次/考績面談半年1次/員工滿意度調查1次/內外部教育訓練共221場次/新人教育訓練30場次/立案3件新提案改善、結案32件/人事晉升公告16筆、獎懲令246筆/福委會會議3次
客戶	• 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	滿意度調查/實地拜訪/展覽/客訴/驗廠/打樣(碼樣)	不定期與客戶進行訪談與會面/客戶滿意度調查1次/國際展覽共10場/客戶打樣1582次

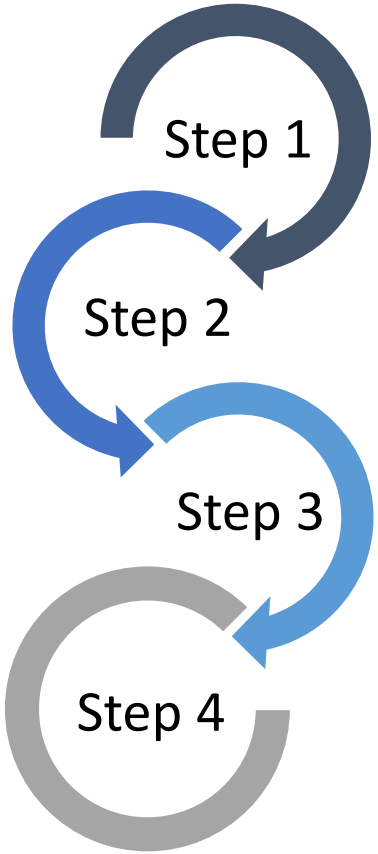
重大議題及利害關係人

利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通成效
供應商	• 供應鏈管理 • 產品材料回收 • 供應商社會/環境評估 • 採購策略	實地拜訪/問卷調查/電話/郵件	不定期實地拜訪/一次10大主要供應商社會、環境面問卷調查/新增8家公司簽署企業社會責任承諾書
股東及法人	• 經營績效及財務資訊 • 誠信經營 • 風險管理	重大訊息/公開資訊觀測站/法說會/法人座談會/年度股東會	法人說明會2場/股東會1場/法人交流會3場
政府機關	• 稅務政策 • 勞資關係 • 溫室氣體排放 • 水資源管理 • 能源管理	信件/電話/視訊會議/實體會議	定期配合法令要求上傳資訊及申報/配合政府政策參與說明會

弘裕公司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，每年一次定期呈報董事會。

重大性議題 (GRI 3-1, 3-2)

重大性議題分析流程 (GRI 3-1)



1.利害關係人鑑別

針對公司高階主管及員工發出問卷，鑑別出 5 大利害關係人。

2.蒐集永續議題

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，蒐集統整為16個關注議題。

3.重大議題鑑別

針對 5 大利害關係人發出問卷，瞭解各議題之關注程度，排序出前 7 大永續議題。

4.評估及確認重大議題

永續發展委員會整理分析問卷，經內部高層會議審核後決議揭露之永續議題。

重大議題及利害關係人

本公司 2025 年度之重大議題識別，除遵照 GRI 指標之規範，並採行「動態洞察與標竿接軌」原則。為確保重大議題能精確反映當前產業風險與機會，本年度執行了以下評估程序：

1. 前次調查結果之延續性分析

審視 2023、2024 年度針對各利害關係人執行之深度問卷調查結果，確認本公司核心業務架構及外部環境未發生結構性重大改變，識別之核心議題仍具高度代表性。

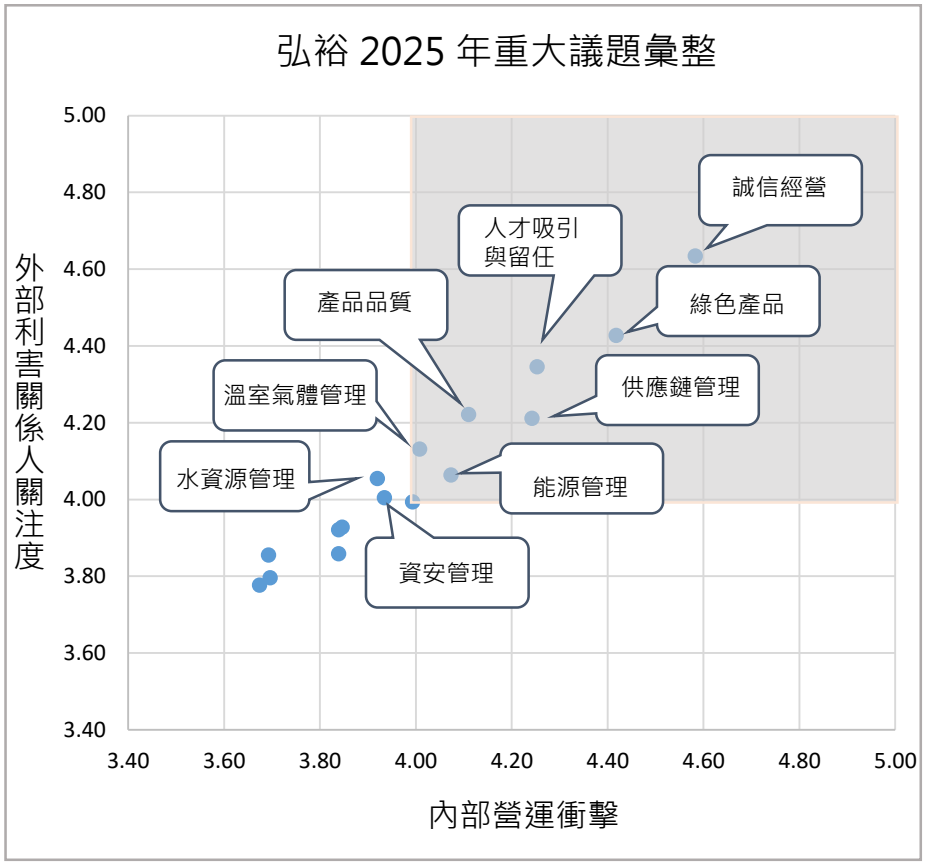
2. 同業標竿與產業趨勢對標

因應 ESG 揭露標準之演進，本公司於本年度納入「同業標竿分析」，針對國內外指標性同業之永續報告書進行橫向對比。研究發現產業共同關注之焦點，與本公司既有議題高度重疊。

3. 內部專家會議確認

經 ESG 推動永續發展委員會於 2025年 12 月 30 日召開專案會議，結合公司年度經營策略與國際永續趨勢，確認年度重大議題清單。

綜合上述之審視流程，本年度共識別出 9 項重大議題：誠信經營、綠色產品、人才吸引與留任、供應鏈管理、產品品質、能源管理、溫室氣體管理、資安管理、水資源管理，將全數納入本報告書之揭露範疇，展現公司對核心永續議題之全面當責與透明度。



重大議題及利害關係人

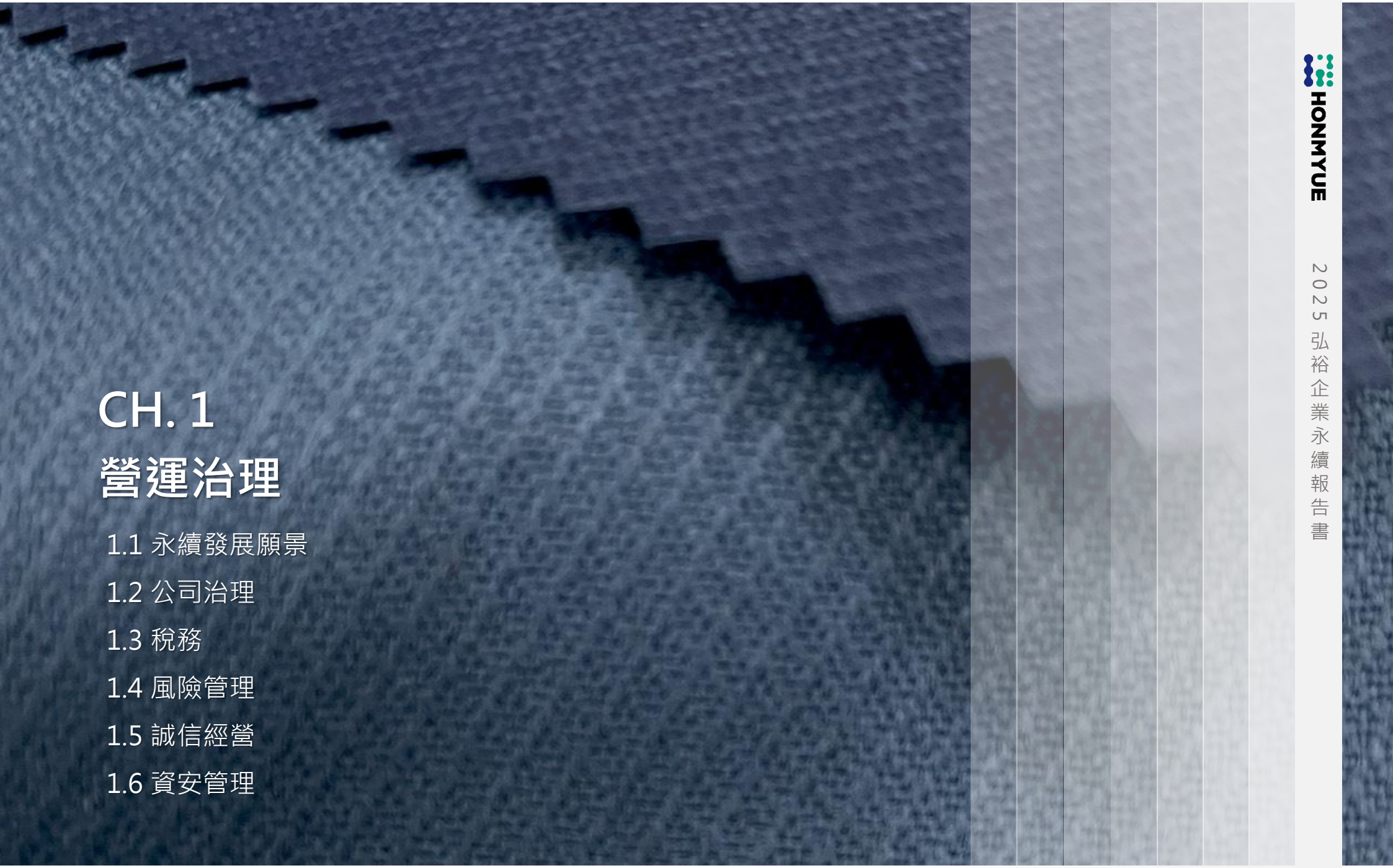
重大議題列表 (GRI 3-2)

重大議題	衝擊面向	對經濟、環境及人群之衝擊說明	管理方針及策略
誠信經營	正面	公司治理良好，建立企業與利害關係人之間的信任關係，持續提升企業價值。	1.設置企業誠信經營專 (兼) 職單位 2.不定期教育訓練 3.定期於公司網站及年報更新執行狀況 4.建立內外部申訴與檢舉機制
	負面	公司治理效率不佳，發生舞弊事件造成形象損傷及員工貪腐風險。	
綠色產品	正面	導入新技術研發，擴大再生料之應用，促進經濟成長並降低環境衝擊。	1.提升綠色產品的銷售額占比 2.提高環保新產品項目之開發比重 3.申請環保產品 / 製程專利
	負面	未能合乎客戶需求，導致訂單減少，投資成本增加。或因原料之再生處理技術門檻提高，增加能耗，間接提升整體碳排量。	
供應鏈管理	正面	與供應商一同研發減碳或降低環境衝擊的技術及產品，達成雙贏。	1.遵照「供應商管理辦法」進行供應商評核及稽核 2.邀請供應商簽具「供應商社會責任承諾書」 3.優先在地採購策略
	負面	供應商品質不良導致供貨不穩，流失訂單及失去客戶信任，影響聲譽。	
人才吸引與留任	正面	企業提供優渥的獎酬制度及多項員工福利、關懷措施，吸引人才。	1.合理的工資福利，尊重人權 2.禁止任何形式的強迫勞動 3.提供安全衛生的工作場所，辦理生活平衡講座 4.完善的教育訓練(含OJT)與定期績效考核
	負面	企業薪酬政策及升遷機制缺乏競爭力，導致關鍵人才及技術流失。	
產品品質	正面	提升產品品質能創造永續績效，增加客戶及市場的信任度。	1.定期生產循環稽核，每週品質管理會議 2.客戶滿意度調查 3.內部實驗室品質測試
	負面	未落實品保政策將導致不良品流入市場，影響公司形象，損害客戶關係及訂單。	

重大議題及利害關係人

重大議題列表 (GRI 3-2)

重大議題	衝擊面向	對經濟、環境及人群之衝擊說明	管理方針及策略
溫室氣體管理	正面	主動盤查與減量，提前因應政府碳稅、碳交易、總量管制等規範，降低未來罰鍰及合規壓力。	1.遵循法規 2.自主碳盤查及稽核，訂定減碳目標 3.定期檢視節能策略 4.導入內部碳定價機制
	負面	隨著法規日趨嚴格，若未及時因應，企業可能面臨高額罰款、碳稅負擔或被限制交易等風險。	
能源管理	正面	有效的能源管理可協助企業找出能源浪費源頭，優化設備與流程，顯著降低能源消耗與營運成本，提升整體生產效率。	1.評估及執行更換為節能設備 2.電力監控系統評估；提升效率，降低每單位用電 3.導入 ISO 50001 能管系統驗證，逐步提升綠電比例
	負面	導入能源管理系統、升級節能設備、推動智能監控等，需投入顯著的資本與人力資源，短期內可能增加營運成本。	
資安管理	正面	確保營運持續性，避免停工損失；建立國際客戶信任，強化綠色供應鏈競爭力。	1.定期辦理資安教育訓練與社交工程演練 2.透過權限查核、弱點掃描、系統監控及多重驗證等機制強化資安管理 3.建立雲端加密備份機制，以確保資料安全與營運持續性
	負面	遭受攻擊引發高額復原成本、法律罰款及品牌商譽受損導致的訂單流失。	
水資源管理	正面	降低生產過程對環境造成的衝擊，透過提升水使用效率，提升營運績效。	1.廢水回收率 80 % 2.透過廢水處理與監測，確保排放水質優於標準 3.定期測試廢水水質
	負面	水資源短缺導致生產中斷或產量受限；發生水污染事故引發鉅額罰款、停工處分及品牌受損。	



CH. 1
營運治理

1.1 永續發展願景

1.2 公司治理

1.3 稅務

1.4 風險管理

1.5 誠信經營

1.6 資安管理

1.1 永續發展願景 (GRI 2-22)

1.1.1 永續發展願景

以人為本，落實永續經營理念

弘裕企業秉持「以人為本、以終為始」的經營哲學。我們追求全體同仁物質與心理的雙方幸福，並致力於人類與社會的進步發展。透過持續洞悉市場、解決客戶痛點並創造價值，我們期許成為一流客戶信賴且依賴的長期指定合作夥伴。

願景目標：邁向百年企業的「三個一百」

為實現永續成長，弘裕訂定了具體的長程願景目標，致力於達成「營收 100 億、股價 100 元、市值 100 億」之計畫。我們以「創造價值的弘裕」、「讓客戶依賴的弘裕」及「以身為弘裕人為榮」為核心驅動力，朝向百年企業邁進。



1.1.2 永續發展政策

弘裕秉持對未來世代負責的精神，深刻認知氣候變遷、資源枯竭與社會不平等等全球議題對企業與人類社會的重大影響。在追求企業營運績效之外，弘裕積極投入永續發展，將「創新、盡心、關心」的核心價值轉化為具體行動，為社會和環境盡一份心力。

弘裕將永續精神落實於公司運作的各個維度，建立健全的治理架構與風險控管機制：

環境面 (E)
積極推動節能減碳、資源循環再利用與生物多樣性保育。落實溫室氣體管理與污染預防，並透過製程創新持續提升綠色產品比例。

社會面 (S)
以人為本，重視員工權益與多元共融。我們強化職安健康與人才培育，促進公平正義與社會福祉，積極參與社會活動。

治理面 (G)
堅守誠信經營、法規遵循與資訊透明，強化與利害關係人的溝通，確保公司運作合乎最高倫理標準。

核心戰略：永續成長黃金三角

弘裕透過「海外佈局」、「人才優化」與「數位營運」三大核心引擎，建構穩固的永續成長框架：

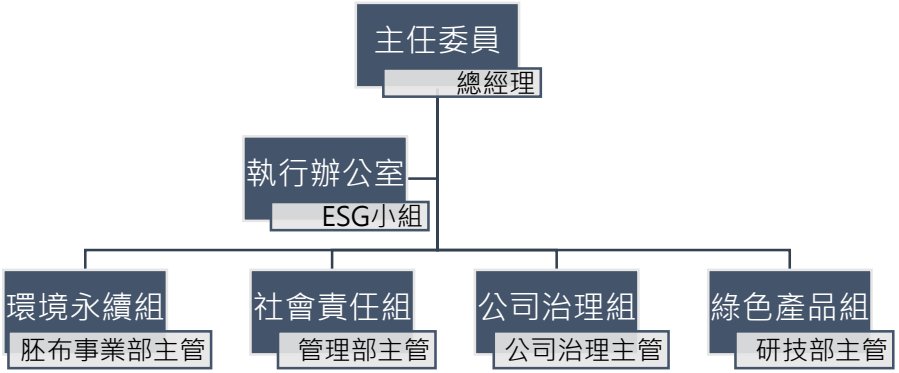
- **海外佈局** (策略成長)：採取胚布事業 (成本領導)、成品布事業 (差異化) 及特材事業 (集中化利基市場) 之全球佈局策略，打造下一階段的成長動能。
- **人才優化** (以人為本)：重視人才未來能力的塑造與職能培育，透過績效目標導向管理，建立人才永續制度與企業文化。
- **數位營運** (數據驅動)：以數據為核心驅動高效運作，優化從研發、營運到管理決策的經營體系。



1.1.3 推動永續發展之治理架構

對於永續發展之推動，弘裕公司於 2022 年正式成立「ESG 推動永續發展委員會」，由公司總經理擔任主任委員，設置環境永續組、社會責任組、公司治理組及綠色產品組，並分別由胚布事業部主管、管理部主管、公司治理主管及研發技術部主管統籌領導各小組運作。

弘裕 ESG 推動永續發展委員會 組織架構圖



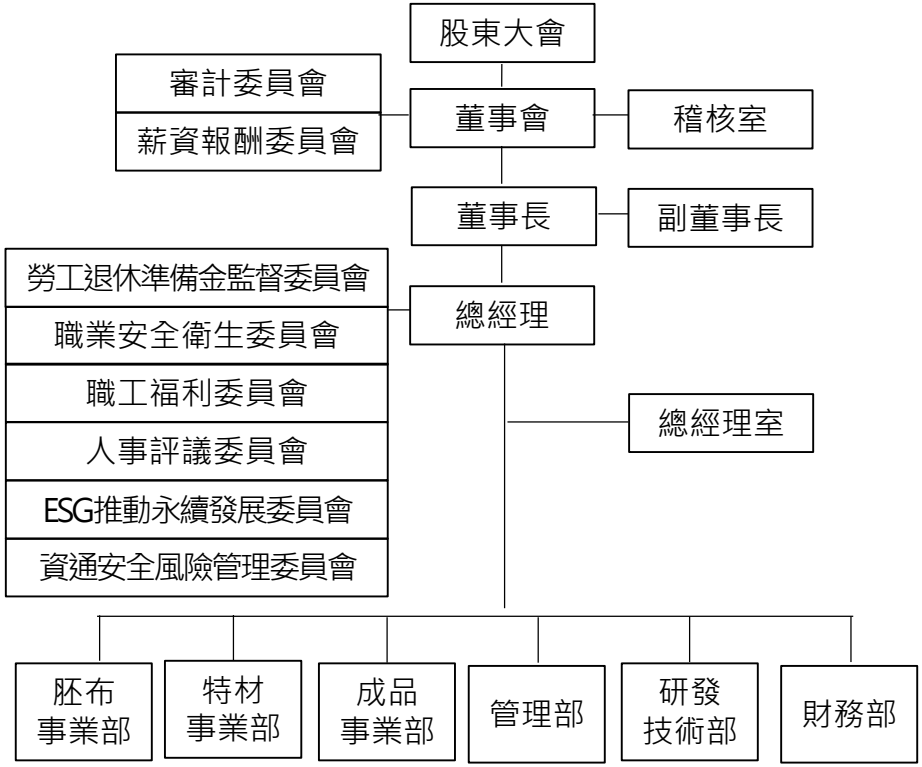
「ESG推動永續發展委員會」每季定期召開會議，2025年共計 4 次。議案包含永續議題鑑別、行動方案擬定、政策制修訂，以及執行成效評估等。所有會議均留存議事錄與影音檔，確保決議事項確實追蹤。每年至少一次向董事會報告進度。2026 年 3 月 11 日已呈報 2025 年執行實績暨 2026 年計畫目標。董事會依此評估目標達成率與行動方案，並適時敦促經營團隊進行調整，以強化風險控管與永續競爭力。

1.2 公司治理

1.2.1 治理結構 (GRI 2-9)

弘裕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」設置公司治理主管一名，協助董事成員善盡公司治理之業務。

弘裕組織架構圖



弘裕公司董事會由 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：

職稱	姓名
董事	葉博宇 (董事長) 、葉政華 (副董事長) 、葉俊麟、賴明毅、許仁興、王茂林、柯栢榮、楊任凱
獨立董事	蕭珍琪、李榮福、葉桂珠

1.2.2 董事會成員多元化政策執行情形 (GRI 2-10)

弘裕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。

本公司訂定「董事選任程序」、2021 年 11 月 12 日董事會通過「公司治理實務守則」，董事會成員組成考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬定適當之多元化方針。

本公司選任及審核董事及獨立董事人選時，會從多方面考慮董事會成員多元化，包括學經歷、性別、獨立性、專業經驗 (包括產業專業、財經背景等) 等，期各董事能發揮職責，為公司帶來最大的效益。設定多元化目標席次，並揭示達成情形如下頁：

董事多元化目標	達成情形	第 20 屆 (現任)
性別女性至少一席，未來將依性別平等之原則，逐步增加女性董事席次至少兩席	達成	一席女性董事
獨立董事至少三席	達成	三席獨立董事
紡織專業經驗至少五席	達成	九席具紡織專業經驗董事
會計師或公私立大專院校講師至少一席	達成	會計師一席、 大專院校講師兩席

本公司現任十一席董事，業經 2024 年 6 月 26 日股東會選任，女性董事僅有一席，已符合至少一席之法令規定，但仍未達三分之一，主要原因係因產業特性，及短時間尋求人才不易。

本公司將透過多方管道延攬專業候選人，持續尋覓及邀請適合人選加入，提出適合的董事提名人選，以實現性別多元共融，落實董事成員多元化政策，提升女性董事席次比例。

本公司亦注重董事會成員組成之專業知識與技能，除營運判斷及經營管理能力外，現任 (第20屆) 董事成員具產業知識專業董事占比為 81%。

董事會成員多元化政策及落實情形如下：

多元化核心 / 董事姓名	基本組成									產業經驗及專業能力							
	性別	具有員工身份	年齡				獨立董事任期年資			營運判斷能力	決策能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	會計及財務分析能力
			40 | 50 歲	51 | 60 歲	61 | 70 歲	71 | 80 歲	1 | 3 年	3 | 6 年	6 | 9 年								
葉博宇	男	✓	✓							✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
葉政華	男	✓	✓							✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
葉俊麟	男	✓	✓							✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
賴明毅	男			✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
許仁興	男					✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
王茂林	男				✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
柯栢榮	男					✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
楊任凱	男		✓							✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
蕭珍琪	男				✓				✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
李榮福	男					✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓	
葉桂珠	女			✓			✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

1.2.3 董事利益迴避與成員進修 (GRI 2-15、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 11 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，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。2025 年董事對利害關係議案迴避之執行情形及議案內容、應利益迴避原因等，已敘明於弘裕公司 2026 年股東會 (2025 年度) 年報第 16 頁。

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 2024 年進修有關 ESG 課程 114 小時 (課程情形請參考弘裕公司 2026 年股東會 (2025 年度) 年報「董事進修情形」)，未來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。

1.2.4 功能性委員會

1.2.4.1 審計委員會

本公司審計委員會由三位獨立董事組成，負責強化公司治理與財務透明，其中一人擔任召集人，2025 年期間召開五次會議，委員出席率皆達 100 %，會議議案主題已敘明於弘裕公司 2026 年股東會 (2025 年度) 年報第 18 ~ 20 頁。

該委員會的運作目的包括訂定及修正內部控制制度，考核其有效性，並審核重大資產交易、資金貸與、背書保證及衍生性商品交易等重要財務業務行為。此外，審計委員會也負責簽證會計師的委任與報酬、財務及內部稽核主管的任免，以及年度財務報告的審核，並處理涉及董事利害關係的事項。除審核財務報告外，亦審查子公司資金貸與、現金增資案、會計師報酬及內部稽核計畫，確保公司運作合規與風險控管完善。

1.2.4.2 薪資報酬委員會 (GRI 2-19、2-20)

本公司薪資報酬委員會由三位委員組成，第六屆任期自 2024 年6 月 26 日至 2027 年 6 月 25 日。2025 年度共召開五次會議，委員出席率均達 100%，展現高度參與與責任感。

委員會運作重點包括審議經理人晉升案、年度獎金發放案，以及董事與員工酬勞提撥比率。此外，委員會亦審議經理人端午績效獎金發放，以及董事酬勞等重要人事案，所有決議皆經全體出席委員無異議通過。會議議案主題已敘明於弘裕公司 2026 年股東會 (2025 年度) 年報第 33 頁。

委員會亦審查並修訂「董事及功能性委員酬金給付辦法」及「營運績效獎勵辦法」，以確保公司薪酬政策與激勵機制的公正性與時效性。整體而言，薪資報酬委員會積極履行職責，確保公司薪酬決策透明、合理，並兼顧公司治理與員工權益，有效支持企業永續發展與人才穩定。

1.2.5 董事之薪酬暨績效評估 (GRI 2-18、2-19)

依弘裕公司章程規定，本公司董事之報酬由董事會依同業一般水準議定之，酬勞之給付則依「董事及功能性委員酬金給付辦法」辦理，因獨立董事擔任審計委員會、薪酬委員會之委員參與相關委員會會議之討論及決議，故其酬勞得高於一般董事。本公司最近年度董事、總經理、副總經理之酬金揭露於弘裕公司 2026 年股東會 (2025 年度) 年報第 10 ~ 12 頁。

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 2010 年 8 月 10 日通過之「董事會績效評估辦法」，每年年度結束後，應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。2025 年度之董事會、董事成員、功能性委員會績效評估已執行，評估結果及持續強化方向已於 2026 年 3 月 11 日提報董事會報告。董事會績效評估結果作為遴選或提名董事時之參考依據；並將個別董事績效評估結果作為訂定其個別薪酬之參考依據。2025 年之評估以問卷方式進行，問卷內容分為 5 個等級呈現 (數字 1：極差 (非常不同意)；數字 2：差 (不同意)；數字 3：中等 (普通)；數字 4：優(同意)；數字 5：極優(非常同意)) 。 綜合評估結果介於 5 分 (極優(非常同意)) 與 4 分 (優(同意)) 之間，就評估項目之「公司目標與任務之掌握、董事之持續進修、內部控制、內部關係經營與溝通、功能性委員會組成及職責認知」等 6 項略低於各別問卷之平均值，但整體來說董事會及各功能性委員會運作良好，將依據本次評鑑結果持續強化，提升公司治理成效。評估之詳細內容請參閱弘裕公司 2026 年股東會 (2025 年度) 年報第 17頁。

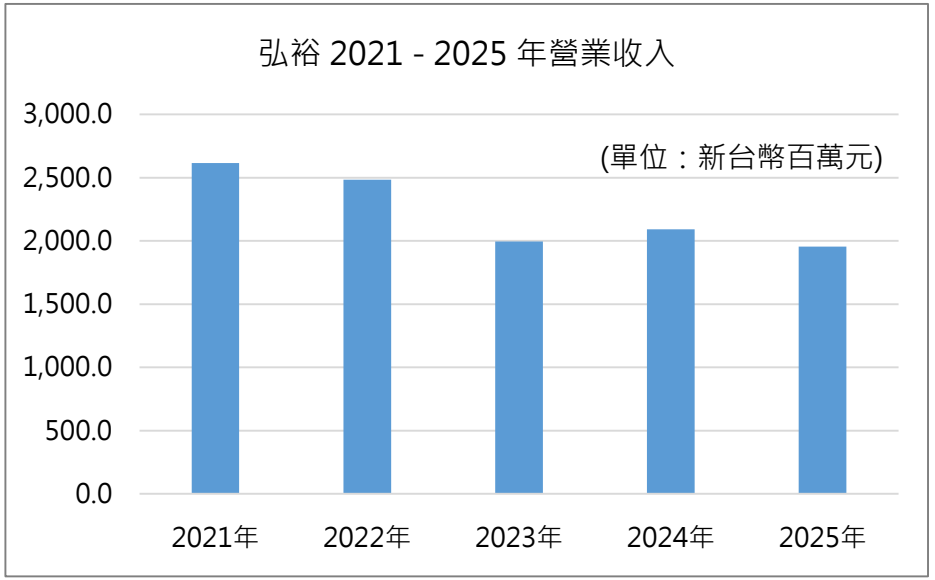
1.2.6 經濟績效與財務資訊(GRI 3-3、201-1、201-2、201-4)

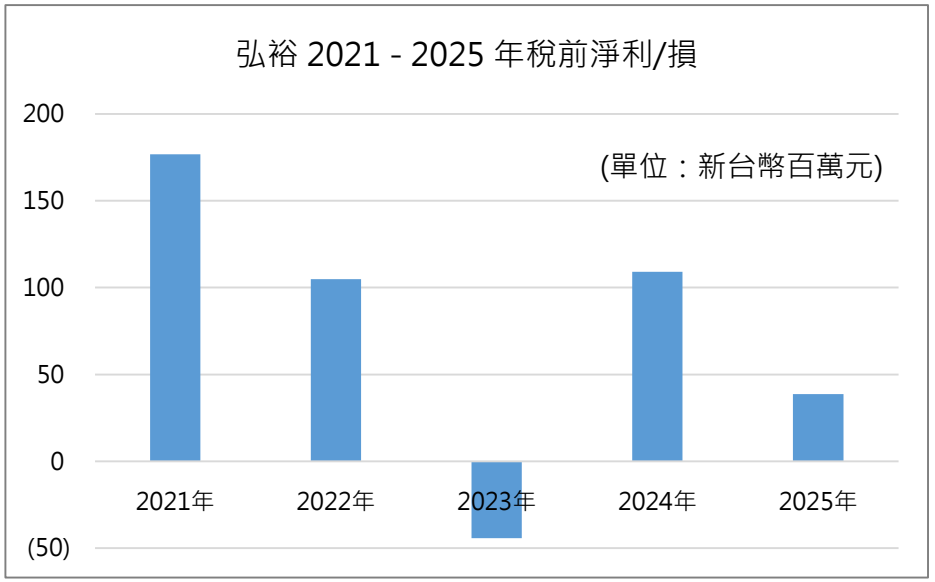
本公司近五年營業收入與稅前淨利/損的數據 (詳見下頁)。

面對 2025 至 2026 年間全球高通膨、地緣政治衝突引發的成本波動，以及歐盟 CBAM 等嚴格國際永續法規的挑戰，弘裕企業聚焦於「供應鏈韌性、產品創新與永續發展」三大經營主軸。除了穩固兩岸產銷整合效率，亦實質評估東南亞據點以降低地緣政治風險，並深化與國際品牌合作、擴大北美等主要市場布局。隨著品牌庫存重回合理水位及戶外機能市場回溫，公司除加強開發及逐步導入 AI 數位製造以優化排程與品質，更透過強化碳排管理與低碳製程，回應綠色供應鏈要求。

單位：新台幣百萬元

年份	直接經濟價值	分配經濟價值			留存經濟價值
	營業收入	營業成本	營業費用	營業外收支	稅前淨利
2021	2,616.6	(2,238.1)	(225.6)	23.8	176.7
2022	2,484.8	(2,160.1)	(214.3)	(5.4)	104.9
2023	1,996.6	(1,820.9)	(188.6)	(31.4)	(44.2)
2024	2,092.7	(1,883.8)	(224.2)	124.4	109.1
2025	1,954.3	(1,738.5)	(218.2)	41.1	38.7





1.2.7 政府之財務補助

弘裕公司於 2025 年取自中華民國政府的財務補助共新台幣 429.6 萬元，補助款主要源於以下專案計畫：

補助專案	補助單位	補助內容
A+企業創新研發淬鍊計畫	經濟部產業技術司	鼓勵企業從事創新研發活動及建立研發能量與制度，以「研發環境建構」作為主要任務，包括建立研發組織與團隊、建構研發管理制度、發展核心技術能耐或有特色的營運模式。
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。

研發中心補助計畫





弘裕於 2022 年獲選經濟部「A+企業創新研發淬鍊計畫」，旨在強化國內研發量能。該計畫歷時兩年，總經費達 4,031 萬元，並獲政府補助 1,578 萬元。透過此專案，不僅成功導入專業研發人才與關鍵技術補助，更有效推進「特斯林」現有產線之升級。2025 年，配合組織重組策略，正式成立「特材事業部」，致力於開發高附加價值之特殊材料，開創永續經營之新成長曲線。



計畫補助期間推出之特斯林產品系列樣冊

1.3 稅務

1.3.1 稅務政策 (GRI 207-1)

本公司落實誠信經營與稅務治理政策，嚴格遵循中華民國相關稅法規定，不進行虛假交易或以規避稅務為目的之安排。本公司各項稅務規劃與執行由專責單位負責，財務部負責營利事業所得稅及營業稅；管理部負責地價稅與房屋稅；人事單位則負責薪資所得之稅務扣繳。董事會為稅務治理之最高決策與監督單位，定期審查稅務策略及法遵狀況，確保稅務方針與公司業務及永續發展策略相連結，並秉持法令遵循、資訊透明、合理節稅、常規交易四大原則營運。

1.3.2 稅務治理、管控與風險 (GRI 207-2)

為確保稅務政策落實，本公司建立完善的稅務管理架構，針對稅法變動進行快速評估與應變，綜合考量不同決策可能導致的稅負差異。所有重大交易與決策均以稅務方針為前提，並經過稅務風險評估以確保遵循租稅法規。公司定期由內部稽核單位執行稅務治理與管控架構之遵循狀況審查，並將結果呈報至管理階層。此外，本公司設有申訴與吹哨機制，鼓勵員工或其他利害關係人針對任何可能損及公司稅務誠信之行為提出疑慮，以維護組織商業行為之正當性。

1.3.3 稅務相關議題之利害關係人溝通與管理 (GRI 207-3)

本公司重視稅務透明度，視其為提升利害關係人信任之關鍵，致力於與稅捐稽徵機關建立互信尊重及誠實溝通之聯繫，適時針對稅務議題進行雙向溝通與釋疑。本公司遵循相關規定及準則要求，每年定期將稅務重要資訊揭露於公開資訊觀測站、公司官網及永續報告書中，便於投資人、政府及社會大眾查閱。

弘裕 2024 - 2025 年度稅務繳納狀況

項目	2024年	2025年度
稅前淨利 (A)	109,111,095	38,676,967
各類稅捐	3,620,092	3,786,474
所得稅費用(利益) (B)	2,186,746	(5,115,233)
有效稅率 (B)/(A)	2.00%	(13.23%)
已納(退)所得稅 (C)	240,878	(461,027)
現金稅率 (C)/(A)	0.22%	(1.19%)
年度營業收入	2,092,743,014	1,954,336,888

(單位：新台幣元)

1.4 風險管理

1.4.1 風險管理機制

弘裕公司為強化公司治理、提升營運穩健性與永續發展，於 2024 年制定「風險管理政策與程序」，並已於 2024 年 5 月 10 日經審計委員會及董事會審議通過。

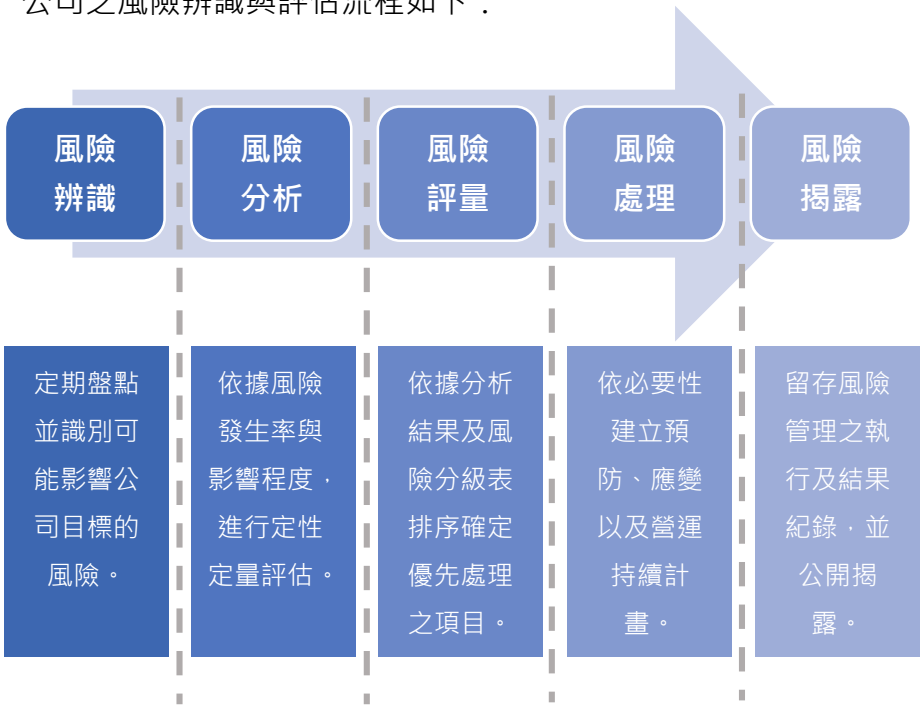
作為全公司辨識、評估、監控及回應各類風險的依據。政策適用於本公司及其子公司，涵蓋營運、財務、策略、法遵、資訊、環境、社會等多元風險。該辦法旨在建立系統性風險管理架構，強化組織對風險的敏感度與應變能力，確保企業資產安全、營運持續與目標達成。原則包括：全面性 (涵蓋所有重大風險) 、預防性 (及早辨識) 、動態性 (持續監控) 、透明性 (資訊揭露) 及責任分工明確。

其中，董事會為最高風險管理監督單位，負責核定政策、監督執行情形。總經理室負責推動與執行風險管理，定期向董事會報告。各部門主管則負責本部門風險辨識、評估及管理措施落實。

公司並推動風險管理教育訓練，提升全員風險意識，建立主動防範與回應的企業文化。該政策及程序將依公司營運環境變化及法規要求，定期檢討與必要時修訂，以確保風險管理機制之時效性與有效性。

1.4.2 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風險情境。進行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：



1.4.3 風險管理範疇

風險管理涵蓋八大類型，分別為：策略、營運、品質、財務、資訊安全、法遵、內控，以及其他新興風險。

這八大範疇構成公司風險管理的主要範圍，有助於全面識別與控管各類潛在風險，確保營運穩健與永續發展。

2025年弘裕風險管理矩陣圖

衝擊影響程度 \ 發生機率					
風險指數					
5	10	15	20	25	
4	8	12	16	20	
3	6	9	12	15	
2	4	6	8	10	
1	2	3	4	5	

TOP1 存貨風險

TOP2 中國經濟與市場風險

TOP3 國際人權合規風險

(註：風險指數 = 衝擊影響程度 X 發生機率)

1.4.4 風險鑑別及管理

2025 年針對風險辨識、鑑別及管理的流程如右，並已於 2025 年 11 月 12 日送審計委員會及董事會報告。

Step 1 風險評估問卷發給部級主管及總經理室各中心主管，進行評估及填寫，共收回 13 份。

Step2 將回收的表單內容進行整理，共歸納出前 10 大高度風險類別，23 項風險項目。

Step 3 以匯整的風險項目/描述，及因應對策，設計第二階段評估問卷。發給高階管理層，共計回收 6 份。

Step 4 將回收表單進行最終統計，篩選出高度風險項目。

Step 5 擬定並執行高度風險管理因應措施，並由權責單位落實管控。總結前三大高度風險議題及因應措施。

主要風險議題及對策

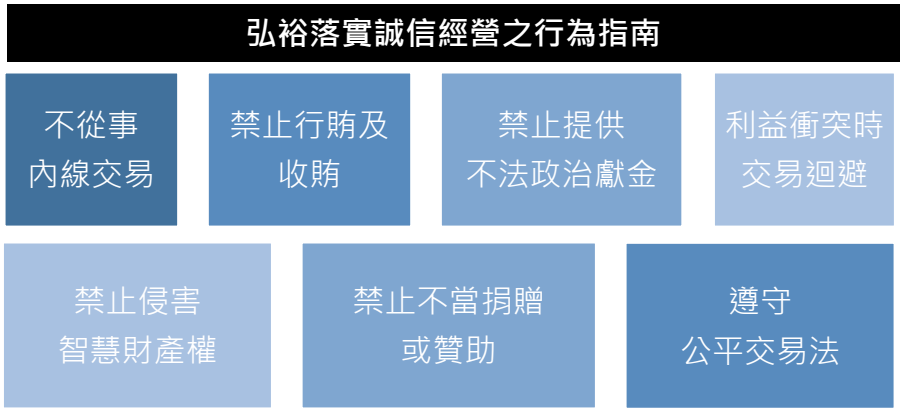
排序	TOP 1	TOP 2	TOP 3
風險議題	存貨風險	中國經濟與市場風險	國際人權合規風險
風險等級	高度	高度	高度
利害相關人	客戶、股東	客戶、股東、供應商	員工、主管機關、客戶
風險描述 & 影響層面	呆滯庫存過高與資金占用	中國市場面臨通縮與內捲雙重壓力，價格競爭升溫，內需與消費動能承壓	勞動法規遵循與人權合規壓力上升
因應措施	1. 強化產銷與採購協同管理 2. 建立動態庫存預警機制 3. 精準預測需求 4. 庫存再利用與二次銷售	1. 分散市場依賴 2. 產品差異化與高值化 3. 跨區生產或採購佈局	1. 建立合規機制 2. 推動零付費政策與移工管理 3. 預估工資調漲影響

1.5 誠信經營 (自訂主題)

1.5.1 誠信經營

弘裕公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司集團企業與組織之營運所在地相關法令，於 2017 年訂定「誠信經營作業程序及行為指南 」，具體規範公司人員於執行業務時應注意之事項。

該辦法提供了定義及指南，以落實誠信經營政策，防範不誠信行為，並指定總經理室經管中心為專責單位，負責誠信經營政策的推動、風險評估、防弊措施制定、內部監督、宣導訓練及檢舉制度規劃，並定期向董事會報告。協助將誠信價值融入公司策略，建立標準作業程序、檢討制度運作成效。



此外，亦設有檢舉制度，鼓勵內外部人員檢舉不誠信行為，並承諾保密與保護檢舉人權益。公司也要求與外部合作對象建立誠信經營契約條款，宣導誠信理念，確保公司營運合法、公正且透明。2025 年度誠信經營之宣導及訓練執行成果，已於 2026 年 1 月 27 日向董事會報告。

1.5.2 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，2025 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 2025 年度辦理了以下的訓練課程：

課程	受訓對象	人數	總人時數
114年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	董事	1	3
誠信經營守則及內線交易宣導	新進員工	30	15
誠信經營守則及內線交易宣導	全體員工	119	59.5
內線交易宣導	全體員工	122	61

1.5.3 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，公司則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

1.6 資安管理

1.6.1 資通安全治理

本公司重視資通安全管理，訂定資通安全管理政策，由資訊管理單位統籌推動相關作業，並透過跨部門協作落實資安治理。管理範疇涵蓋人員管理、系統與網路安全、存取權限控管及營運持續管理等面向，以建構完整之資安防護架構。公司定期辦理資安教育訓練與社交工程演練，並透過權限查核、弱點掃描、系統監控及多重驗證等機制強化資安管理，同時建立雲端加密備份機制，以確保資料安全與營運持續性。透過系統性的教育訓練與演練，本公司 2025 年度未發生重大資安外洩事件，並持續保持資訊系統之高可用性。

2025 年度資安管理作為	
類別	執行內容
教育訓練	辦理 2 次資安教育訓練 (236 人次, 118 人時數)
權限管理	每月使用者電腦權限查核
系統安全	網頁主機弱點掃描
防護機制	導入 2FA、EDR、端點防護
演練	社交工程演練

1.6.2 資通安全事件與改善 (GRI 418-1)

弘裕 2025 年共有四件資通安全事件，其處置與改善，及後續防護機制說明如下：

事件描述	處置與改善	防護機制
網路設備漏洞攻擊	立即切斷受影響路由設備連線，並將通訊路由切換至備援線路，迅速恢復廠區語音通訊服務。	強化網路設備漏洞管理與更新機制，定期進行設備安全檢測，降低外部攻擊風險。
跨廠區光纖線路中斷	透過光頻反射儀 (OTDR) 確認斷點後完成線路修復，並避開高溫蒸氣管線重新佈線。	規劃建置無線橋接備援機制，確保實體線路中斷時可自動切換，提升網路連線穩定性與營運持續性。
商務電子郵件詐騙 (BEC)及社交工程攻擊	強化帳號生命週期管理並全面導入多因素驗證 (2FA)，建立郵件行為威脅偵測機制，並針對高風險人員進行再教育訓練。	實施無預警社交工程演練 (釣魚信件)，測試總人數 179 人，共 16 人點擊連結 (釣魚成功率 8.94 %)，針對高風險人員實施強制性再教育訓練，強化對異常郵件之辨識能力。
高階主管偽冒郵件攻擊	調整郵件安全防護規則 (EOP)，加強過濾與高階主管同名之外部郵件，並建立動態黑名單機制。	全年度共成功阻擋垃圾郵件 21,800 封、釣魚郵件 5,852 封、以及含惡意程式碼郵件 652 封，有效降低入侵風險。



CH.2
永續供應鏈

2.1 產品品質

2.2 供應商永續管理

2.3 綠色產品

追求企業永續發展的進程中，產品品質始終是弘裕立足市場、贏得客戶信任的根本。品質不僅關乎標準的符合與穩定的製程，更代表我們對顧客承諾的實踐。為此，我們持續優化品質管理體系，導入科學化監控與精進機制，確保每一碼布料皆能穩定達標、精益求精。同時，我們深知，永續價值鏈的建立並非單一企業所能獨立完成。因此，我們強化供應商管理策略，從原料源頭即導入環境、社會與治理 (ESG) 評估機制，攜手供應夥伴共同提升環境與社會責任，構築具韌性的合作網絡。

面對全球市場對綠色產品日益提高的期待，我們積極投入低碳製程與再生材料的研發應用，致力於將環保理念融入產品設計與製造全流程，以創新驅動綠色轉型，實現產品力與永續力的雙軌提升。本章將系統性說明弘裕在產品品質管理、供應鏈永續治理與綠色產品研發上的策略與成果，展現我們打造具責任感與競爭力的紡織品牌之行動力與決心。

弘裕針對 2025 年度前十五大客戶發出滿意度調查問卷，回收十三份，針對價格、產品品質、交期、客訴處理速度、銷售服務等 10 個面向進行評比，平均獲得 4.1 分 (滿分 5 分)。此評比結果反映出夥伴對弘裕製造實力的信任。面對多變的市場環境，我們不以此自滿，將持續透過精實生產管理與品質系統強化，維持交期與服務的穩定性，實質提升整體供應鏈的韌性與協同效益。

2.1 產品品質 (自訂主題)

弘裕公司始終將品質視為企業永續經營的核心價值。透過嚴謹的品質管理，贏得客戶的信任，並在全球市場中穩健成長。多年來，弘裕持續導入國際標準，通過 ISO 9001 品質管理系統認證，並取得 bluesign®、GRS 等多項國際標章。

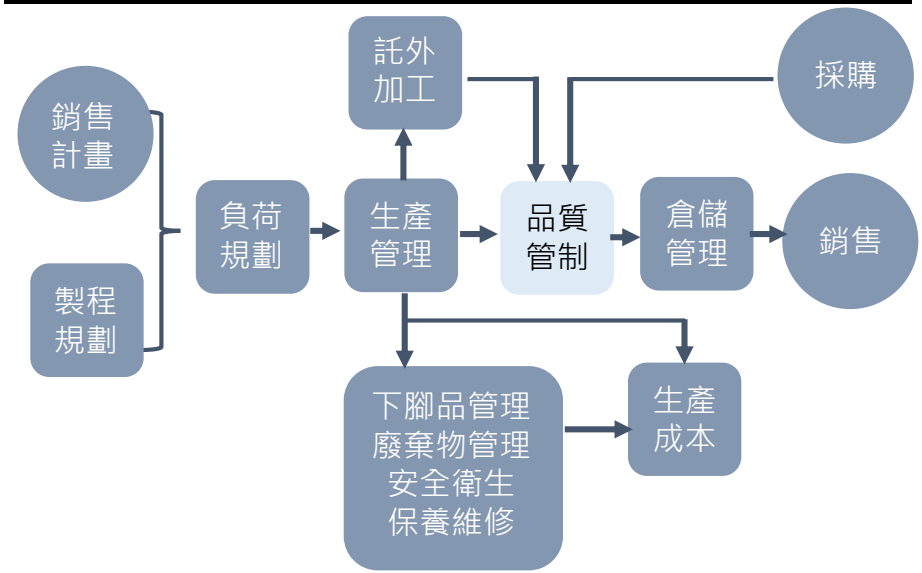
議題管理方針	
衝擊範圍	直接影響客戶，間接影響供應商、股東及法人、政府機關。
管理方法與目的：	
管理政策	研發創新產品、提升製造水準、加強品質管制。
管理目標	提供客戶滿意的產品，打造永續合作經營模式。
評估方法	1. 客戶滿意度調查。 2. 落實標準作業流程，遵循生產步驟。 3. 定期進行生產循環之稽核。 4. 內部實驗室品質測試。
客戶申訴窗口	業務單位、研發單位、弘裕官網

2.1.1 生產循環及品質管理

在生產流程上，弘裕建立了一貫化的自動化生產體系，並設有品檢實驗室，由專業人員嚴格把關每一道工序。從原材料、半成品到成品，層層檢驗，確保每一碼布料都能達到最高標準。

在品質管理上，弘裕訂有相關辦法，並定期召開會議、彙整數據，分析生產過程中的異常，並設立品質改善機制，針對客戶反饋快速回應，提升客戶滿意度。每一位品保工程師與品管人員都肩負著守護品質的責任，從現場巡檢到異常追蹤，確保每一項產品都能符合客戶的期待。

弘裕生產循環圖



2.1.2 新產品研究開發及風險評估

弘裕公司訂有新產品研究辦法，於新產品開發提案、設計階段、試做階段、樣品驗證、提案追蹤及推廣至量產導入，均設有相應部門及專責人員統籌、管理及評估，以確保產品品質及評估量產開發的相應風險。

弘裕新產品研究開發之流程

開發提案	新產品試做	織物設計	試做管理	新產品
研發單位 業務單位	業務主管 審核	研發主管 審核	生產單位	生產單位 研發單位 業務單位

新產品開發時，可經由研技部自主提案或業務部經市場觀察提案，再由研技部主管評估，進行材料、生產製程與開發成本之評估，並考量產品開發可能之風險，召集相關單位討論後，由業務部門主管審核後執行，降低生產過程可能帶來的風險。

2.1.3 產品品質管制

為了保證布料的品質和性能，本公司內設有實驗室，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

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
	ISO 13934-2	耐磨	ASTM D1424	耐水洗色牢度	AATCC 107
撕裂強度	ASTM D1424		ASTM D3884		ISO 105 E01
	ASTM D2261		ISO 13937-2	耐汗染色牢度	AATCC 15
	ASTM D4704	耐摩擦色牢度	AATCC 8		ISO 105 E04
	ISO 13937-2		ISO 105 X12	耐海水色牢度	AATCC 106
	ISO 13937-3	衝擊滲透	AATCC 42		ISO 105 E02
	ISO 13937-4	防水性	AATCC 22	耐唾液色牢度	DIN 53160-1
紗線抗滑性	ASTM D434		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

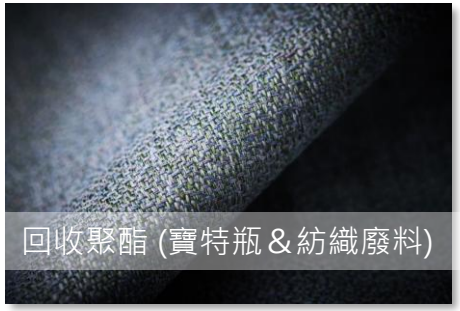
2.1.4 創新研發改良產品

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)、27 件前十 (Top Ten) 產品、34 件精選 (Selection) 產品，創新能力備受國際肯定。此外，2019 年起，弘裕每年皆投稿「德國慕尼黑 PERFORMANCE DAYS 機能布料展」的形象區，共累計入選 30 件產品，研發能力備受國際認可。

弘裕 2025 年 ISPO 得獎及入選綠色產品


回收聚酯(寶特瓶＆紡織廢料)


回收尼龍(漁網回收)


回收聚酯 (寶特瓶＆紡織廢料)


彈性尼龍

2.2 供應商永續管理

為落實企業永續發展目標，本公司高度重視供應鏈的管理與責任。我們深知，供應商的永續表現直接影響產品品質、環境保護及企業社會責任的實踐。因此，本公司特別制定「請、採購及驗收作業辦法」、「化學品管理作業辦法」及「供應商管理辦法」，以提升供應鏈的合規與透明度。

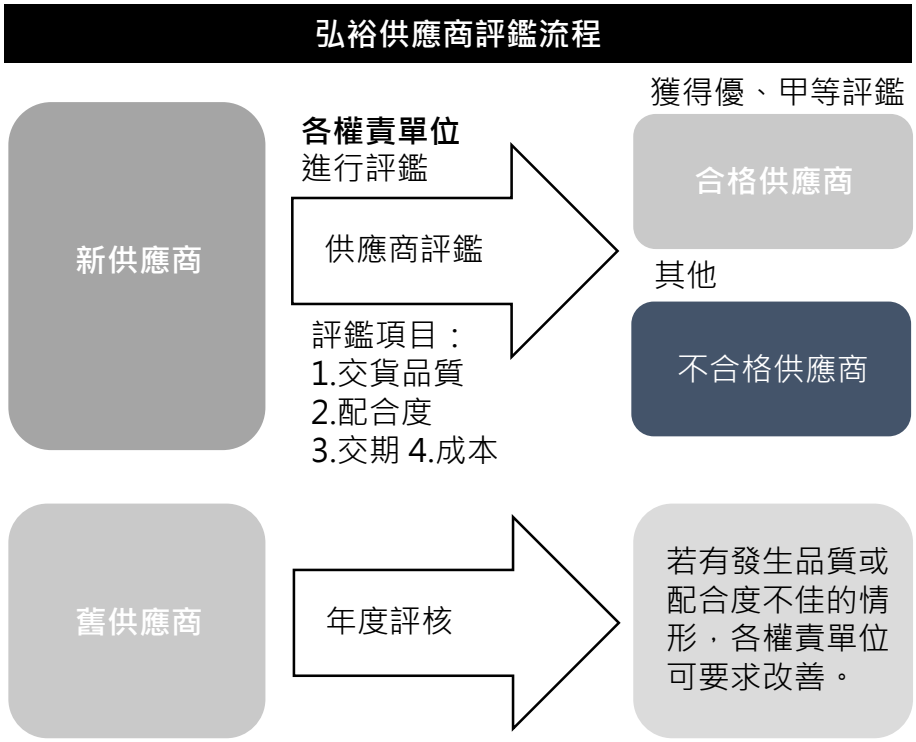
透過這些管理機制，我們不僅要求供應商遵循相關法規與標準，並積極推動化學品的安全管理、環保措施及社會責任的履行。藉由嚴格的評鑑、監控與合作機制，本公司攜手供應商共同打造安全、負責任且具永續競爭力的供應鏈體系，為產業與社會創造長遠價值。

2.2.1 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。2025 年台灣廠區在地採購金額比例占總採購金額比例為 90.84 %。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。

2.2.2 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。



2025 年對供應商評核之結果如下：

廠商類別	評核家數	平均分數	評核結果	處置方式
代織廠	3家	85.0 ↓	甲等共3家。	維持正常採購量
原料廠	16家	85.2 ↓	甲等共16家。	
漿料廠	3家	88.7 ↑	甲等共3家。	
代漿廠	1家	89.0 -	甲等共1家。	
PVC廠	4家	82.8 ↓	甲等共4家。	
PU廠	6家	83.5 -	甲等共6家。	
熱壓廠	2家	84.5 -	甲等共2家。	
染整廠	5家	82.8 ↑	甲等共5家。	
TPU廠	2家	84.5 ↑	甲等共2家。	
包裝材料廠	4家	90.3 -	優等共3家；甲等共1家。	
零件廠	3家	89.0 -	優等共1家；甲等共2家。	
其他	3家	88.7 -	優等共1家；甲等共2家。	
總計	54家	**86.2** ↑	優等共5家；甲等共49家。	

*「↑ - ↓」分別為對應去年度之平均分數差異：上升、持平、降低。

2025 年弘裕共完成 54 家供應商年度評核，平均分數達 86.2 分 (較往年穩步成長)，全數受評廠商均維持「甲等」以上之優異水準，確保了營運之持續性與供應鏈韌性。為引領夥伴接軌國際減碳與職安趨勢，我們積極推動取得 ISO 9001、14001 及 ISO 45001 等管理認證，並要求簽署「供應商社會責任承諾書」以履行 ESG 義務，截至年底累計已完成 30 家簽署。針對評分波動之廠別，弘裕透過定期會議、不定期現場視察與專案追蹤落實監控，識別潛在風險並保留拒絕合作之汰換權力，旨在攜手夥伴共同打造具備合規誠信與高度韌性的永續價值鏈。

弘裕企業供應商內部評估標準

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)

廠商得分	90-100	75-89	60-74	59分↓
廠商等級	優等	甲等	乙等	丙等 不合格)

2.2.3 供應商評核暨績效評估

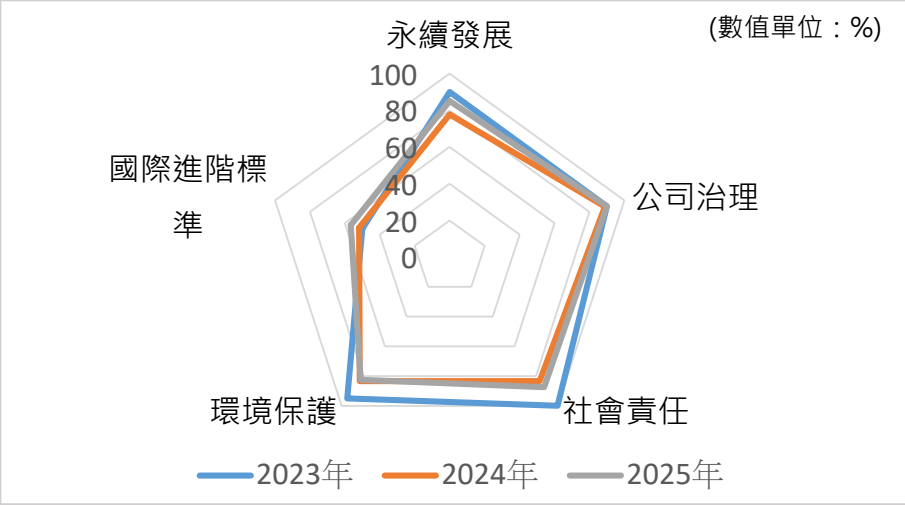
在關鍵供應商部分，經統計結果，本公司 2025 年度屬於關鍵第一級供應商者共有 10 間 (發出 10 份問卷，回收 10 份)，將採購金額超過 4000 萬之紗廠列為「重要供應商」，並要求填寫供應商評估問卷。供應商評估問卷之評估結果彙整如下：

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？	9家有	90%
	是否制定永續發展相關辦法？	9家有	90%
永續發展	是否要編製 2025 年永續報告書？	9家有	90%
	是否制定供應商 ESG 管理政策？	7家有	70%
公司治理	是否建立外部申訴管道？	9家有	90%
	2025 年是否執行供應商稽核？	9家有	90%
	是否訂定道德行為或誠信經營守則等制度？	9家有	90%
社會責任	2025 年勞工安全相關作業是否符合相關法規？	9家有	90%
社會責任	是否建立職業安全衛生的政策和管理措施？	9家有	90%
	是否制定人權及勞動政策和管理措施？	9家有	90%
	2025 年是否向員工進行人權、勞動議題之宣導及教育訓練？	8家有	80%
環境保護	是否設有溫室氣體管理政策、辦法？	7家有	70%
	是否盤查 2025 年溫室氣體排放量？	8家有	80%
	是否獲得 GRS 認證？	10家都有	100%
	是否獲得 bluesign® 認證？	4家有	40%
	是否完成 Higg FEM 的環境模組評估？	3家有	30%
	是否有廢水排放許可證？	8家有	80%
	2025 年廢水排放情形是否符合法定要求？	10家都有	100%

綜觀本年度 10 家核心夥伴之評鑑結果，本公司在供應鏈永續治理上展現出以下三大實績與展望：

1. 法規合規與綠色技術之高度一致性： 全數受評廠商均符合廢水排放法規並取得 GRS 全球回收標準認證。
2. 治理與人權體系趨於成熟：高達 90% 的夥伴已建置職業安全、人權政策及外部申訴管道，顯示供應鏈在社會責任與公司治理維度已具備穩健的風險抵禦能力。
3. 鎖定高階環境標準作為成長動能：雖在 Higg FEM 與 bluesign® 等進階標準尚有成長空間，但這也揭示了本公司未來的輔導重心。我們將持續攜手夥伴，提升供應鏈在化學品管理與製程透明度的國際競爭力。

弘裕 2023 - 2025 年供應商績效圖



此外，結合 2023 ~ 2025 年度所作之供應商評估問卷結果，整理為左方之供應商績效評核圖。

透過這三個年度的連續性追蹤評核 (見上圖)，弘裕供應鏈之 ESG 表現展現出明確的轉型路徑：

公司治理與社會責任的高度穩定性

- 「公司治理」與「社會責任」連續三年維持在 90% 左右的高水平，顯示核心供應商已將誠信經營與勞權保障內化為基本營運準則。

環境保護與永續發展的穩健回升

- 相較於 2024 年（橘色線）的波動，2025 年在「環境保護」與「永續發展」兩大維度均展現出明顯的回升態勢。這顯示弘裕針對供應夥伴執行的輔導機制已見成效，重新對標國際減碳與永續趨勢。

國際認證的策略性佈局

- 「國際進階標準」雖受限於 bluesign® 及 Higg FEM 之高技術門檻，得分相對保守，但可見逐年緩慢提升之趨勢。未來亦將以此作為重點輔導方向，接軌國際等級之永續規範。

2.2.4 化學品管理 (自訂主題、SASB)

本公司在化學品管理部分訂有「化學品管理作業辦法」及「化學品洩漏應變流程」，定期盤點全廠化學品清單，核對 SDS (安全資料表) 版本與現場使用狀況一致，並依最新法規比對列管狀態 (如優先管理物質等) 。建立化學品資料庫，明確記錄化學品的性質、用途、危害分類與法規要求。

現場亦貼有必要的合規文件，規劃於廠區中統一管理，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，本公司採用國際標準管制化學品，讓廢水得以符合 ZDHC 檢測，亦定期安排種子人員接受外訓課程，以確保對化學藥品盡到良善管理的責任。



2.3 綠色產品 (自訂主題)

面對全球產業低碳轉型與紡織業淨零碳排的趨勢，弘裕將未來研發重點聚焦於環保永續，積極開發循環經濟概念的新產品，並提升低碳、節能、回收等新產品的開發與銷售比重，為全球永續供應鏈貢獻力量。同時，公司也持續投入前瞻性新產品的開發，拓展潛力市場，提升整體研發效益，強化國際環保與機能紡織品專業供應商的角色。

議題管理方針	
衝擊範圍	直接影響供應商、客戶，間接影響股東及法人、政府機關。
管理方法與目的：	
管理政策	研發創新產品、提升綠色產品銷售、提高環保新產品開發項目比重。
管理目標	提高環保類產品銷售占比、減少環境衝擊。
評估方法	1. 環保類產品銷售占比。 2. 低碳環保類新產品開發項目。 3. 申請環保類產品或製程專利件數。 4. 因綠色產品或減碳而獲獎之環保產品項目。

2.3.1 研究發展計畫

弘裕長期秉持「環保永續、安全防護、機能舒適與科技時尚」四大主軸引領產品前進，並深耕工業袋材、傢飾布與高階機能服飾三大核心領域。面對全球產業低碳轉型與紡織業淨零碳排要求，弘裕全面將研發重心聚焦於環保永續，以「零廢設計與循環再生」為策略，積極開發循環經濟概念的環保新產品，並持續提高低碳、回收新素材等產品的銷售比重。逐步由傳統的配合開發，轉型為具備前瞻性的技術自主研發，開創高附加價值產品，為全球永續供應鏈作出實質貢獻。

為實踐此中長期藍圖，公司持續落實「永續創新研發中心建構計畫」，積極招募高階研發人才並整合國內外研究單位的跨域資源。目前研發重點聚焦於「複合包覆纖維及網布新材料」、「機能性防護紡織品」以及「永續創新再生技術」等三大核心計畫；同時緊密追蹤碳捕捉技術、生質循環纖維等國際前沿科技與專利佈局，朝前瞻性綠色領域穩健邁進。此外，團隊亦引進國際環保驗證評估工具與數位平台，在開發前期即針對新材料進行環境衝擊評估，延伸符合環保認證的產品線。

為擴大開發效益，弘裕有效整合集團海外廠生產資源以快速回應客戶，並升級機能檢驗設備以接軌國際標準。行銷上則順應數位化趨勢，導入終端數位工具與全球推廣平台，並積極爭取政府專案資源以拓展新市場。

弘裕研究發展計畫		
類別	布種	說明
袋材	尼龍漁網回收高強力袋包系列	計畫應用漁網及海洋廢棄物之高強力回收纖維配合環保後加工製程，設計開發一系列戶外功能性袋包與裝備類新布種。
	環保後加工單一材質系列	計畫應用 TPEE、PET、同材質加工等環保類加工製程，落實循環再生設計理念，開發單一材質可再回收之環保材袋材新布種。
	工業利基產品開發系列	計畫應用高強力、高性能原料開發戶外裝備產品。
成衣	環保類新素材布種	計畫利用新型紡織品回收素材、海洋廢棄物回收原料、碳捕捉紗線、生質類、易降解、超細丹尼纖維搭配環保後段加工技術，應用開發在戶外機能及運動休閒用途之環保成衣布種。

弘裕研究發展計畫		
類別	布種	說明
成衣	環保彈性機能系列布種	計畫應用環保回收與前瞻性生質循環彈性纖維等功能性新素材，設計開發一系列可提升舒適性與機能性需求之尼龍、聚酯類高彈性機能布種。
	防靜電工作服面料	計畫使用抗靜電素材，配合品牌客戶工裝應用市場。
傢飾	環保輕量遮陽捲簾布種	使用聚酯類環保回收色紗及紡織品回收新素材與阻燃型加工技術，搭配寬幅製程設備開發一系列兼具透光與輕量化環保遮陽面料，可應用於戶外與室內用途之捲簾類產品。
	高機能戶外防護簾	針對國際市場需求進行材質升級，計畫開發具備極高耐用度與防護等級之複合網布，主攻高端家飾與防護應用。
	全遮光捲簾布開發	計畫開發輕量不透光加工布符合客人需求。

目錄
前言
營運治理
永續供應鏈
綠色環境
友善職場
附錄

弘裕研究發展計畫		
類別	布種	說明
傢飾	特斯林廢布料 ESG 循環再製	計畫針對 PVC 塗層 PET 複合材料的特斯林廢布，以物理處理加工模式進行改質配方與回收再製產品應用，解決複合材質回收痛點並落實循環經濟。
新應用市場	高防護產業用布系列	計畫開發符合歐美工業面料市場需求紡織品，結合抗靜電與機能性、阻燃、防霉抗菌、防水加工製程，以提升產品防護機能。
	高階工作服面料系列	計畫應用環保及先進素材並結合機能型製程，開發符合高階工作場域規範要求布種，提供工作安全、舒適、防護性需求。

2.3.2 綠色產品定義及收益 (GRI 201-2)

隨著 ESG 趨勢日益受到全球產業與市場的重視，企業對於產品本身價值的要求也不斷提升。本公司自 2023 年起，特別將「綠色產品組」自原有的「環境永續組」中獨立出來，體現我們對綠色創新與產品責任的高度重視。此舉不僅強化了綠色產品的專責推動與資源整合，也讓目標與發展方向更加明確。

除了持續提升環保類產品的銷售占比，更著重於擴大環保新產品的開發規模，藉由明確的組織架構與策略規劃，致力於將綠色產品打造為企業永續經營的重要基石，並以實際行動回應市場、客戶及社會對永續發展的期待。

秉持著「永續供應鏈」理念，本公司從原料選擇、製程管理到產品應用，積極投入綠色產品的設計與開發。更於 2025 年取得一筆綠色產品的台灣發明專利：「複合纖維布料的回收造粒方法」。弘裕的綠色產品除了通過 GRS 國際認證之環保回收素材產品，亦有原抽色紗素材產品，以及環保後加工產品，廣泛應用於運動、戶外及工業用紡織品。

弘裕綠色產品類別	
類別	說明
環保回收素材	寶特瓶回收、尼龍回收、聚酯海廢、尼龍海廢、紡織品回收
原抽色紗素材	特斯林色紗、尼龍色紗、聚酯色紗
環保後加工	單一材質加工、可再回收、RPVB

弘裕自 2015 年通過 GRS 認證以來，除持續銷售環保類產品，逐年提升比例之外，亦可於近年的銷售數字看見明顯的成長：

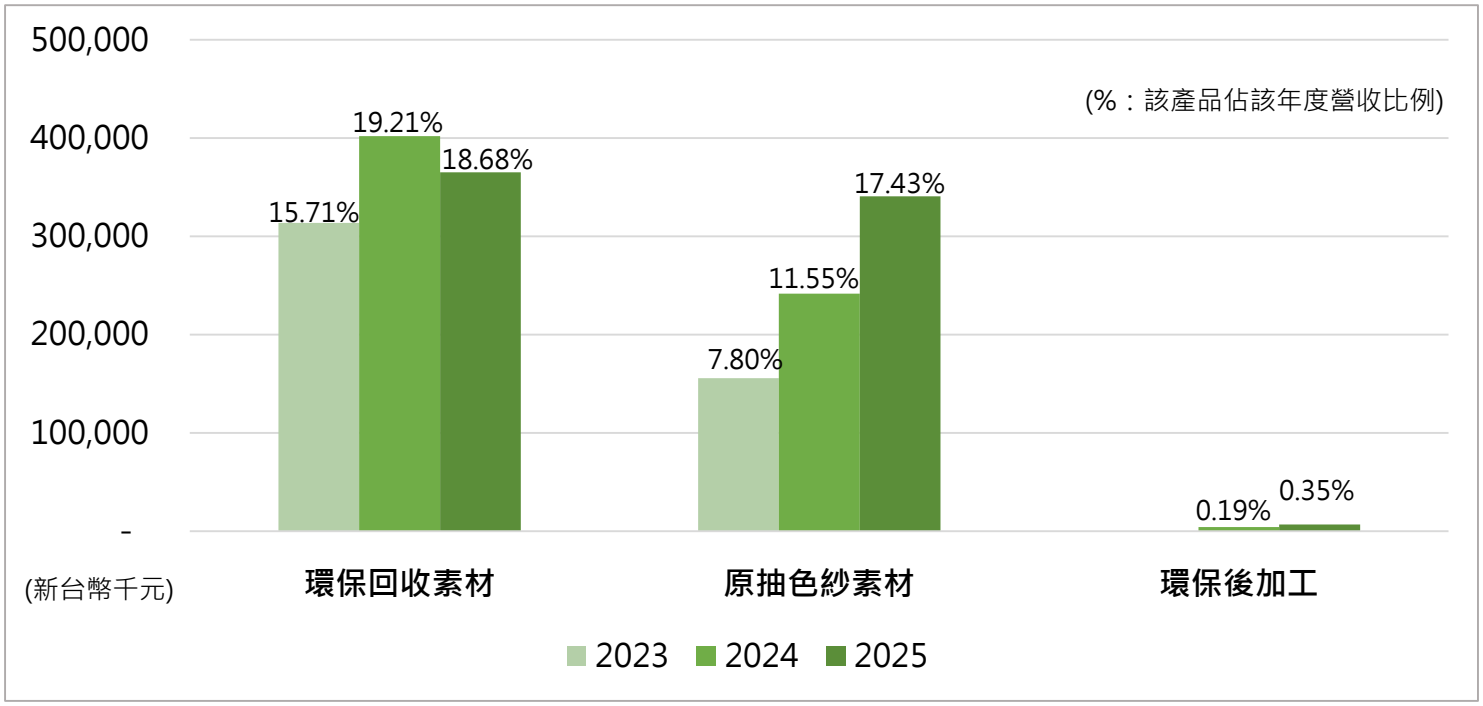
弘裕綠色產品銷售金額及占比 (金額單位：新台幣千元)

分類	項目	2023年		2024		2025	
		銷售實績	占比*	銷售實績	占比*	銷售實績	占比*
環保回收素材	寶特瓶回收	268,221	57.15	295,841	45.67	279,125	39.17
	尼龍回收	41,710	8.89	105,825	16.34	85,552	12.00
	聚酯海廢	3,342	0.71	209	0.03	0	0.00
	尼龍海廢	376	0.08	106	0.02	157	0.02
	織物回收	0	0.00	0	0.00	289	0.01
原抽色紗素材	特斯林色紗	115,621	24.64	184,513	28.48	278,947	39.14
	尼龍色紗	21,230	4.52	13,079	2.02	5,733	0.80
	聚酯色紗	18,798	4.01	44,173	6.82	55,967	7.85
環保後加工	單一材質加工 (Poly)	0	0.00	2,419	0.37	2,979	0.42
	單一材質加工(Nylon)	0	0.00	217	0.03	0	0.00
	RPVB	0	0.00	1,418	0.22	3,892	0.55
TOTAL		469,298		647,800		712,641	
年度營收		1,996,611		2,092,743		1,954,337	
營收占比		23.50%		30.95%		36.46%	

*「占比」為該類型占該年度「綠色產品總銷量」之金額占比

由 2023 年至 2025 年的營收統計圖表可見，本公司產品結構正經歷綠色轉型。該圖表呈現出三個特性：

弘裕 2023 - 2025 年綠色產品銷售金額及占比



弘裕的綠色產品佈局中，「原抽色紗素材織物」展現出最強勁的成長動能。2025 年，該類產品銷售額成長了 **5.88 %**。「環保後加工」產品線亦同步取得實質進步，銷售佔比逐年攀升。



1. **結構性佔比躍升**：綠色產品總營收佔比從 2023 年的 23.50% 成長至 2025 年的 36.46 %，代表公司在市場需求波動中，永續產品已穩健成為推升營收的核心引擎。
2. **產品多樣性佈局**：圖中顯示公司不僅在環保回收素材上維持穩定的市場領導地位，更在原抽色紗及環保後加工等領域取得實質突破，建構出多維度的綠色產品組合。
3. **低碳技術落地**：各分類營收與佔比的同步增長，反映了公司將氣候風險轉化為「綠色訂單」的開發能力，特別是高單價、高技術門檻的素材比例增加。

這一成長趨勢反映公司永續產品的研發，有效回應市場對環保產品的需求。未來亦將持續深化綠色產品線，攜手客戶與供應鏈夥伴，朝向循環的新價值，推動產業永續發展。

永續材質圖書館入選布料

弘裕持續導入再生原料、循環設計與低環境衝擊製程，發展兼具機能與環境價值之紡織材料，推動產品朝向永續化發展。
近年部分創新材料因其在資源循環利用、減少環境負荷及產品安全性等方面具備顯著表現，入選永續材質圖書館。



原液染色纖維布

#減少水資源消耗
#降低化學染劑使用
#降低碳排放與能耗



可回收再生聚酯貼TPEE薄膜梭織布

#單一材質可回收
#促進材料循環利用
#減少紡織廢棄物產生



再生PVB及紡織廢料回收網布

#循環設計
#減碳排放
#廢棄物資源化



rPA立體凸紋布料

#降低石化原料使用
#減少碳排放
#提升產品可回收性



回收PVB網布

#促進廢棄材料高值再利用
#減少原生塑料使用
#降低資源消耗與碳排放
#支持循環經濟發展



rPET復古雙色調布料

#單一材質可回收
#減少廢棄物產生
#環境與健康友善

更多入選布料

CH.3
綠色環境

3.1 氣候變遷 (氣候治理TCFD)
3.2 溫室氣體管理
3.3 能源管理
3.4 水資源管理
3.5 廢棄物管理

隨著全球氣候變遷與永續發展議題日益受到重視，企業在經營過程中必須積極回應環境保護的挑戰。本章將以「綠色環境」為核心，系統性探討公司在氣候變遷、溫室氣體管理、能源管理、水資源管理及廢棄物管理等面向的策略與行動。透過全面性的管理及減量目標、政策的實踐，致力於降低營運對環境的衝擊，實現低碳轉型與資源循環，並與全球永續發展目標接軌。

本公司深知，環境永續是企業長遠發展的基石。因此，我們不僅積極落實溫室氣體減量與能源效率提升，亦強化廢棄物減量與資源再利用，並持續優化管理流程與導入創新技術。透過各項具體行動，攜手員工、供應鏈夥伴與利害關係人，共同推動綠色轉型，為下一代創造更潔淨、安全且具韌性的生活與產業環境。

本章內容將分為氣候變遷、溫室氣體管理、能源管理、水資源管理及廢棄物管理等主題，全面揭示公司在綠色環境領域的承諾、作法與成果，展現我們對環境責任的堅持與持續精進的決心。

3.1 氣候變遷 (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、風險管理及指標與目標」落實氣候風險管理，並定期追蹤執行成果。

3.1.1 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。

3.1.2 策略與風險管理

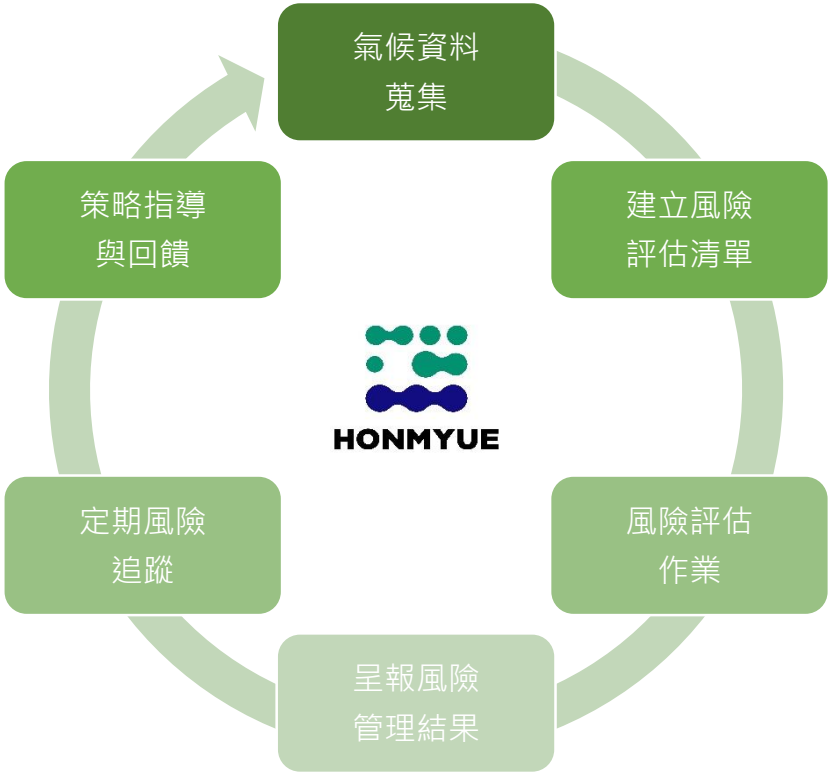
本公司參考國際永續準則，結合財務、生產與永續單位，共同識別重大因子，選定以下兩大科學情境進行壓力測試，以評估企業策略之韌性：

情境	IEA NZE 2050 (淨零排放情境)	IPCC RCP 8.5 (高排放情境)
適用類型	轉型風險	實體風險
情境描述	模擬全球達成 1.5℃ 控溫目標，各國政府實施激進碳定價、能源轉型與貿易碳邊境措施 (如CBAM)。	模擬全球升溫超過4℃，極端氣候 (如旱災、暴雨) 發生頻率與強度劇增。
關鍵參數	內部影子碳價設定為 NT$ 2,000 / 噸。	缺水天數、極端高溫天數、水電費調幅。
分析因子	碳費/碳稅支出、低碳設備投資成本、環保產品市場需求。	停工損失、供應鏈中斷風險、保險費與資產毀損風險。
財務影響與韌性	雖然高額影子碳價會增加傳統產品之隱性成本，但本公司綠色產品 (如原抽色紗、環保回收材) 營收佔比已達 36.46 %。因具備低能耗與免水染特性，在 2,000 元碳價壓力下，綠色產品之總成本競爭力反而優於傳統競爭者，有助於擴大高階品牌市場佔有率，確保長期毛利穩定。	在極端缺水情境下，雖然外部自來水供應可能中斷，但本公司透過製程水回收率達 80 % 及水質在線監控設備之即時調度，使公司對外部水源之依賴度降至最低。經評估，本公司具備在三階限水環境下維持正常產能之能力，可大幅降低因氣候事件導致的停工損失，保護資產價值。

弘裕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。弘裕所鑑別出的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：

風險類型	風險構面	風險項目	影響時程	風險說明與潛在財務影響		機會與潛在財務影響	
				風險影響說明	財務影響	機會說明	財務影響
轉型風險	政策和法規	能源法規趨嚴、碳費徵收制度上路	中期	碳費支出逐年增高，再生能源取得支出變高。	營業成本增加	啟動內部碳定價機制，將碳成本(影子碳價 2,000 元 / 噸) 納入資本性支出評估，藉此加速低碳設備投資並優化能源使用效率。	短期資本支出增加，中長期因能源效率提升而帶動營業成本效益顯現。
轉型風險	技術	研發低碳製程、開發環保原料	短期	為了維持領先地位，需持續投入綠色素材 (如原抽色紗、環保回收材) 之研發。	研發費用支出增加、短期毛利受壓	積極推動綠色產品轉型，環保永續產品營收佔比已由 2023 年 23.50 % 穩健成長至 2025 年 36.46 % ，成效顯著。(請參考 **2.3 綠色產品**)	優化產品組合、提升高毛利綠色訂單佔比、強化國際品牌客戶黏著度。
實體風險	立即性	極端天氣造成旱災	短期	氣候異常導致缺水風險增加，若面臨限水措施，可能影響產線產能利用率及交期。	產能調度成本增加、潛在違約損失風險	1.導入水質在線監控設備，實現24小時數位化即時監測，確保水質穩定與排放合規。 2. 廢水回收率達80%之高標準。 (請參考 **3.4 水資源管理**)	提升營運韌性、降低單位產量耗水量，並有效規避因限水導致的停工損失。

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，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，並由審計委員會監督執行，確保風險有效管控。執行成果及管理運作情形由 ESG 推動永續發展委員會呈交董事會，並由董事會給予指導與修正管理策略。



3.1.3 指標與目標

本公司朝氣候變遷減緩為目標，以生產過程之溫室氣體排放量做為主要的量化評估關鍵指標，採用 ISO 14064-1 方法計算，針對營運活動的直接排放 (範疇一)、能源使用的間接排放 (範疇二)，設定減量目標，並向公司員工推廣節約能源，降低電力及車用柴油使用量、5S 活動推廣提高效率、降低不必要能源消耗、提高設備效率，做好設備保養，減少冷媒逸散。(溫室氣體的減量目標及策略，請參考 **3.2 溫室氣體管理**。)

3.2 溫室氣體管理 (GRI 3-3, 305-1~7)

隨著全球氣候變遷風險日益加劇，減緩溫室氣體排放已成為企業邁向淨零轉型的核心行動。面對各國碳法規推動、碳邊境調整機制 、客戶減碳要求與供應鏈 ESG 驅動，弘裕積極落實溫室氣體盤查、數據管理與減量策略，致力於提升營運過程中的碳效率與氣候韌性。本節將說明弘裕溫室氣體管理的盤查範圍、策略及歷年碳排趨勢、第三方確信狀況，以及減碳成果。

議題管理方針	
衝擊範圍	直接影響客戶、供應商、股東及法人、政府機關
管理方法與目的：	
管理政策	1.依循「上市櫃公司永續發展路徑圖」，並遵循法規。 2.自主碳盤查及稽核。 3.訂定減碳目標，定期檢視節能策略。
管理目標	以 2022 年為基準年，2030 年碳排放量減少 25 %，2050 年邁向淨零減碳。
評估方法	採用 ISO 14064-1 方法計算，針對範疇一及範疇二之溫室氣體排放量進行減量。

註：本章使用之弘裕碳盤資料，因於 4 月完成，2025 年電力係數尚未公告，故引用 2024 年係數計算。

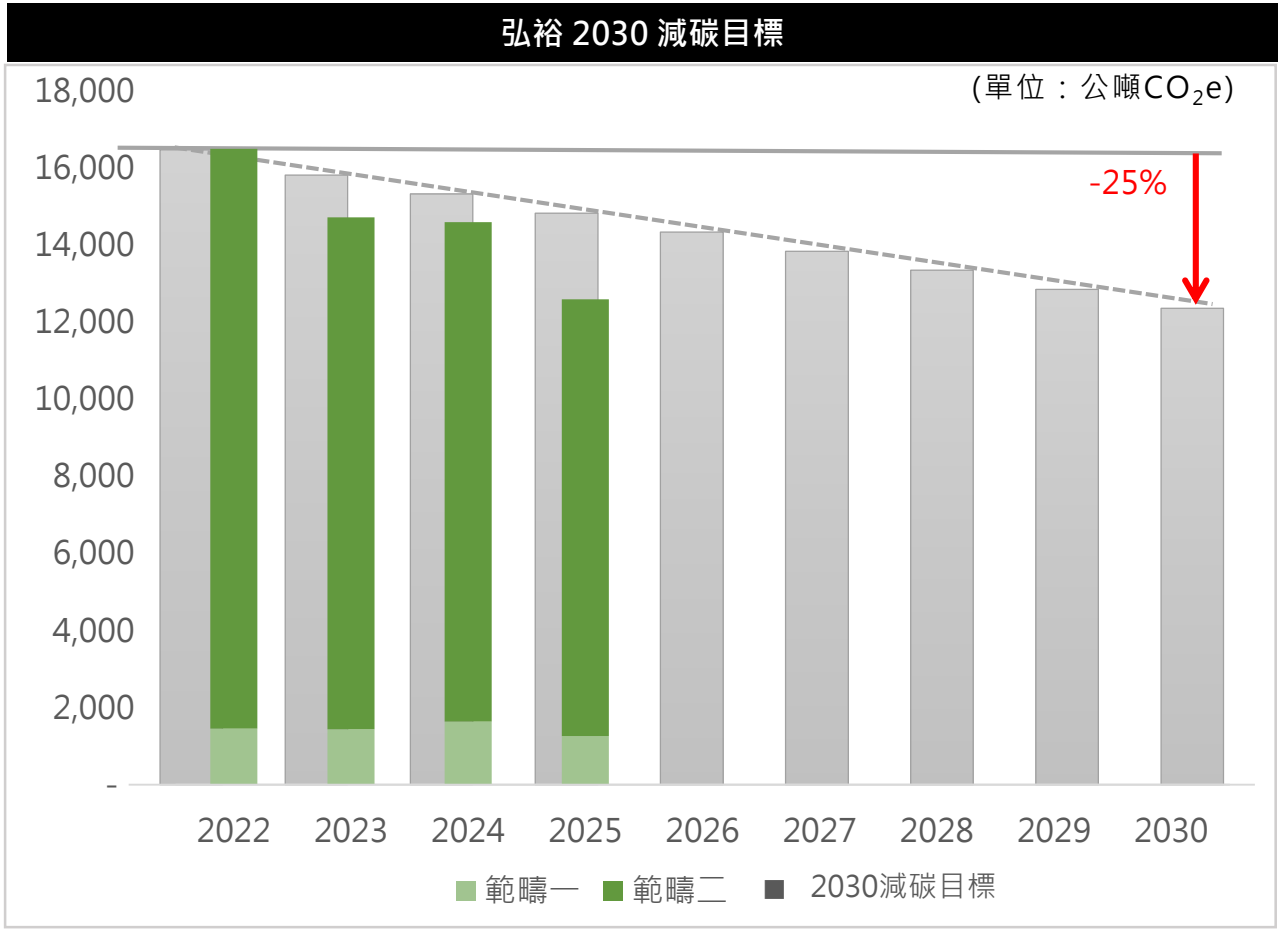
3.2.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

弘裕於 2023 年通過 ISO 14064-1 溫室氣體排放查證，由驗證機構 DNV 出具查驗聲明，依據 ISO 14064-1 : 2018，以及其他用以確保溫室氣體排放的識別、計算、監測與報告一致性之相關準則進行。DNV 認為《2022年弘裕企業溫室氣體盤查報告》(版本 1.0，發布於 2024 年 2 月 16 日) 依據上述所列的驗證準則進行審查後，未發現重大差異。針對直接排放 (範疇一) 與來自外購能源的間接排放 (範疇二) ，盤查報告中所載資訊的可靠性已在合理保證下完成驗證；針對其他類別的間接溫室氣體排放亦已於驗證過程中完成查核。

弘裕的溫室氣體盤查範圍包括台灣廠區 (伸港廠、全興廠、和美廠及台北辦公室)，盤查之溫室氣體包含 CO_2、CH_4、N_2O、PFCs、HFCs、SF_6 和 NF_3，GWP 值採 IPCC 第 6 次評估報告 (2021)，該數據經重大性評估後揭露如下：

年度	範疇一	範疇二	範疇一+二	年度排放量
2022	1,456.80	15,054.16	16,510.96	43,265.34
2023	1,440.03	13,290.43	14,730.46	35,636.95
2024	1,642.06	12,967.67	14,609.73	35,015.25
2025	1,255.34	11,360.85	12,616.19	33,507.86

(單位：公噸CO_2e)



(單位：公噸CO_2e)

年度	範疇一+二	相比基準年增減量與百分比
2022	16,510.96	基準年
2023	14,730.46	- 1,781.47 噸 (減 10.8 %)
2024	14,609.73	- 1,902.20 噸 (減 11.5 %)
2025	12,616.19	- 3,895.74 噸 (減 23.6 %)

年度	密集度* (公噸CO_2e/百萬元)	相比基準年增減量與百分比
2022	6.65	基準年
2023	7.38	+ 0.73 (增 11.0 %)
2024	6.98	+ 0.34 (增 5.1 %)
2025	6.46	- 0.19 (減 2.9 %)

*密集度公式=範疇一 + 二 / 年營收(百萬元)

弘裕將 2022 年訂為溫室氣體減量基準年，以範疇一及範疇二的整體數據減量為目標，並於 2026 年 1 月 經 ESG 推動永續發展委員會決議通過，訂定「**2030 年減碳 25 %，2050 年邁向淨零減碳**」之目標。於上方圖表可見，弘裕遵循目標，逐年降低碳排。2025 年因織機區域整併導致的能源用量減少，直接影響了碳排放量，達成**減量 23.6 %** 的成果，密集度或可做為客觀參考，2025 年的碳排放密集度相較於 2022 年減少了 0.19 公噸CO_2e/百萬元 (**減少 2.9 %**)，預期 2026 年因織機整併及區域重劃工程全面完工、產能回歸常態運作，能源使用量及碳排放量將出現微幅的回昇。

弘裕於 2025 年實際執行的節能及減碳行動計劃如下：

策略	執行情形	執行效益	減碳量
設備汰舊換新	50HP氣浮式鼓風機取代 40HP+15HP魯式鼓風機	節電 166,702.8 度	70.68
	6 台 IE1 回風車改為 IE3	節電 113,977 度	48.33
	7 台 IE1 送風馬達改為 IE3	節電 77,308 度	32.78
	自動穿空壓機汰換	節電 118,750 度	50.35
區域整併	織機區域整併&汰舊換新	節電 338,520 度	143.53
合　　計			345.67

(單位：公噸CO_2e)

因應中長期減碳規劃，弘裕於 2025 年 8 月經 ESG 推動永續發展委員會決議通過，制定影子碳價為 2,000 元 / 噸，並以此作為評估減碳投資計畫的依據，運用於評估再生能源投資、購買再生能源憑證等減碳措施。這幾個項目將是弘裕未來 5 年的關鍵策略。

我們的減碳藍圖：四大支柱，分階段實踐

為落實邁向 2030 年減碳 25% 的階段性目標，弘裕規劃了「四大支柱」減碳藍圖。平衡綠色投資效益與減碳實績，透過以下四大策略，分階段穩健實踐淨零轉型承諾。



一、 再生能源投資：積極投資自建再生能源設施，以直接掌握綠電來源。規劃建置 900 kWp 的再生能源系統，預估投資報酬率約為 5-8%，預估帶來 3%（約 494 噸）的減碳貢獻。

二、原料轉型與工藝改善：從源頭減碳是綠色生產的核心。預計導入低碳原料與優化生產製程。預期以 100 萬元的精實資本支出，預估帶來 3%（約 494 噸）的減碳貢獻。

三、綠能採購：為補足自有發電缺口並加速去碳化進程，本公司採取綠能採購策略，透過簽訂長期綠電採購協議引進外部綠電。預期每年編列 100-200 萬元預費，購買約 100 萬度綠電，預計帶來 3%（約 494 噸）的減碳貢獻。

四、 能源效率提升：提升既有廠區能效為最具財務回報效益的減碳手段。預計汰換高耗能設備，並導入智慧能源管理系統（EMS）實施精準能耗監控。預期支出 150 萬元，預計可達成節電 160 萬度的目標。能效提升的投資報酬率高達 15-20%，回本年限僅需 3-5 年，並可望為公司帶來最高幅度的 4.5%（約 742 噸）減碳貢獻。

3.2.2 溫室氣體範疇三排放量明細

(單位：公噸CO_2e)

間接溫室氣體 (類別3～6) 排放量明細		排放量
類別3：運輸產生之間接溫室氣體排放	3.1上游運輸和貨物配送產生之排放	41.57
	3.2下游運輸和貨物配送產生之排放	173.18
	3.3員工通勤產生之排放	156.14
類別4：組織使用的產品之間接溫室氣體排放	4.1購買商品之排放	20,411.79
	4.3處理固體和液體廢棄物產生之排放	106.61
	4.4上游租賃資產使用	2.36
合　　計		20,891.66

註：表格內各項數值若因四捨五入而與總和數值有微小差異（如 0.01），係因小數點取捨所致。

3.2.3 空氣污染防制：破壞臭氧層物質 (ODS) 及其他氣體排放

本公司積極響應《蒙特婁議定書》及其修正案，將氣候衝擊納入設備採購評估指標。我們已建立嚴格的綠色採購規範，全面禁止採買含受管制冷媒 (如 R22、HCFCs) 之新設備。針對現有設備汰換，優先選用具備零臭氧破壞潛勢 (ODP) 及低全球暖化潛勢 (Low GWP) 之環保冷媒機種，致力於降低營運過程對大氣環境的影響，守護地球生態。

除了臭氧破壞物質 (ODS) 以外，弘裕每季申報空污費，污染排放物包含氮氧化物 (NOx)、揮發性有機化合物 (VOC)、懸浮微粒(PM) 等，並設有處理防治設備，持續落實源頭管理改善製程設備等，降低空氣污染排放造成之環境衝擊。

弘裕 2023~2025 年空污排放量　(單位：公噸)

	2023年			2024年			2025年		
	伸港廠	全興廠	和美廠	伸港廠	全興廠	和美廠	伸港廠	全興廠	和美廠
NOx	0.58	0.40	-	0.60	0.59	-	0.31	0.46	-
VOC	0.09	0.41	0.36	0.06	0.42	0.39	0.01	0.47	0.70
PM	0.02	0.01	-	0.02	0.01	-	0.01	0.01	-

*弘裕產品製程並不會造成以下污染物排放：硫氧化物 (SOx)、持久性有機污染物 (POP)、有害空氣污染物 (HAP)

3.3 能源管理 (GRI 3-3, 302-1, 302-3~4)

為提升能源使用效率並降低營運對環境之影響，本公司依據相關法規與標準執行用能盤查與效率評估，並持續導入節能技術與再生能源，以減少溫室氣體排放，朝向低碳轉型目標邁進。

議題管理方針	
衝擊範圍	直接影響客戶、供應商、政府機關。
管理方法與目的：	
管理政策	1.評估及執行更換為節能設備。 2.電力監控系統評估。 3.提升效率，降低每單位用電。 4.規劃導入 ISO 50001 能管系統並取得驗證。 5.逐步提升綠電比例。
管理目標	以 2022 年為基準年，年節電率 1 %，並逐年增加 1 %。
評估方法	收集歷史用電資料，根據改善前後設備效能評估節電效果，進一步計算投資回收年限。

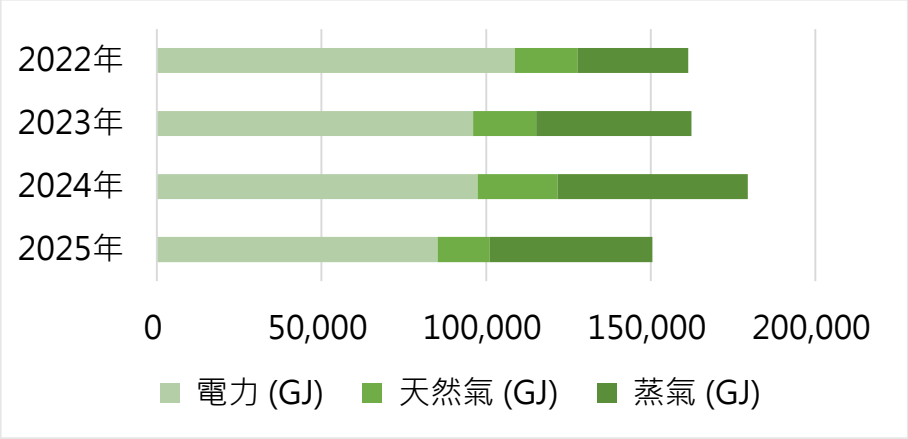
3.3.1 能源使用情況及密集度、目標達成情形

本公司 (台灣廠區之伸港廠、全興廠、和美廠)持續透過製程優化與設備自動化提升能效，2025 年度能源消耗總量為 150,507.88 十億焦耳 (GJ)，相較於 2024 年減少 28,956.81 十億焦耳 (GJ)，約 16.1 %。其中，外購電力為主要能源來源 (占 56.63%) 。2025 年能源密集度下降至 77.01 (GJ/百萬元)，主要歸功於本年度實施之「織機整併計畫」，透過汰換高能耗舊型機台並集中規模化管理，大幅提升單位產能之電力利用率。2022 – 2025 年的能源使用情形及示意圖統整如下：

弘裕 2022~2025 年能源使用情形				
能耗項目	2022年	2023年	2024年	2025年
電力 (GJ)	108,737.03	96,016.58	97,466.50	85,239.07
天然氣 (GJ)	19,101.50	19,150.35	24,250.95	15,880.46
蒸氣 (GJ)	33,562.54	47,220.62	57,747.23	49,388.35
總量 (GJ)	161,401.07	162,387.55	179,464.69	150,507.88
能源密集度 (GJ/百萬元)	64.96	81.33 ↑	85.76 ↑	77.01 ↓

*能源換算根據經濟部能源署能源產品單位熱值表統計以及IPCC資料

弘裕 2022 – 2025 年能源使用情形示意圖



弘裕每年向經濟部能源署申報「能源查核及節電計畫」，透過定期追蹤能耗數據並制定節電計畫，弘裕將節能目標設定於能耗佔比最高的電力上，進行改善，確保各廠區遵循目標。

弘裕 2022 – 2025 年用電暨管理目標達成情形 *

項目	2022年	2023年	2024年	2025年
電力 (Mwh)	30,219.50	26,684.32	27,087.27	23,689.10
相比基準年增減量與百分比	-	-3,535.18 Mwh (減 11.5%)	-3,132.23 Mwh (減 10.4%)	-6,530.40 Mwh (減 21.6%)
管理目標	基準年	較基準年 -1% (達標)	較基準年 -2% (達標)	較基準年 -3% (達標)

*註：本資料範疇為弘裕台灣三廠。

3.3.2 節能行動及執行成果

弘裕於 2025 年針對節電採取之行動及執行成果如下：

策略	執行情形	年節電量
設備汰舊換新	50HP氣浮式鼓風機取代 40HP+15HP魯式鼓風機	166,702.8 度
	6 台 IE1 回風車改為 IE3	113,977 度
	7 台 IE1 送風馬達改為 IE3	77,308 度
	自動穿空壓機汰換	118,750 度
織機區域整併	水織機區域整併並汰舊換新 74 台 (60 台平織機，14 台多臂機)	338,520 度

綜觀 2025 年之電力管理實績，透過「織機區域整併」及「高效能設備汰換」雙管齊下，年度節電率達 21.6 %，遠超原定 3 % 之管理目標。需特別說明的是，2025 年能耗顯著下降，部分係因織機區域整併期間之產線調度與停機優化所致。隨著 2026 年整併工程全面完成、廠區空間重劃到位，生產量能將回歸常態穩定運作，預期 2026 年之能源使用總量將因應產能全面啟動而有所回升。

此外，弘裕規劃於 2026 年導入 ISO 50001 能管系統及通過第三方驗證，並研議逐步提高綠電使用比例，另透過持續監控各階段之能源密集度，確保在產能回升的同時，單位產品能耗仍維持在優於基準年之水準，落實低碳製造之長期承諾。

3.4 水資源管理 (GRI 3-3, 303-1~303-4)

極端氣候下，弘裕視水資源管理為營運韌性之核心，不僅將其視為生產要素，更視為社會責任。我們導入 WRI Aqueduct 評估工具監測水風險，確認全台據點均位於低壓力區；然為未雨綢繆，弘裕建立以「多元水源佈局」與「循環效率優化」為核心之方針，透過整合自來水、地下水、回收水與雨水系統，搭配儲水及製程改善，確保長期營運之高度韌性。

議題管理方針	
衝擊範圍	直接影響客戶、供應商、政府機關。
管理方法與目的：	
管理政策	1.掌握工廠取水量及水平衡資料 2.建置在線水質監控系統
管理目標	1.排放水質合規 2.節水：廢水回收率 80 % 3.減量：相較於基準年 (2022年)，用水量年減 2 %，並逐年遞增 2 %。
評估方法	每半年一次測試廢水水質，檢視水平衡資料

3.4.1 排放水水質管理

本公司伸港廠、全興廠之廢水皆經由廠內廢水處理設施妥善處理，符合放流水標準後排放，除了內部水質檢測外，同步委由第三方進行廢水水質採樣與分析，避免廢水排放對環境造成影響，確保廢水水質均符合當地放流水標準。* 本次報告期間內，公司未發生任何未符合廢 (污) 水排放限值之違規事件 (0 件)。2025年度的放流水水質檢測結果如下：

弘裕 2025 年放流水水質檢測結果			
檢測項目	pH值	懸浮固體 (mg/L)	化學需氧量 (COD)
全興廠	7	3.25	56.15
伸港廠	7.9	15.4	10.05

*此數據依定檢申報檢測之平均值。

此外，為響應國際有害化學物質零排放（ZDHC）倡議，弘裕秉持自主管理精神，於 2026 年 1 月主動委請第三方針對伸港廠進行廢水與污泥檢測。檢測報告顯示製程原水之 ZDHC 限用物質（MRSL）皆為未檢出（ND）；預處理後放流水之重金屬指標全數達到最嚴格的前瞻級限值；廠內污泥亦完全符合環保處置路徑規範。此項自主行動不僅彰顯弘裕對水資源與生態環境的保護承諾，更證實我們具備對接國際綠色永續供應鏈的高標準管理實力。

*註：和美廠因使用劍帶織機，製程不產生廢水。

3.4.2 用水使用情形

弘裕長期致力於提升水資源利用效率，並設定以 2022 年為基準年，每年穩步調降用水量之管理目標。根據 2022 至 2025 年之用水數據監測結果顯示，本公司在水資源使用上逐漸朝管理目標前進：

弘裕 2022 – 2025 年用水情況

項目	2022年	2023年	2024年	2025年
地下水 (噸)	132,868	135,332	151,952	129,280
自來水 (噸)	17,915	17,710	22,654	20,956
總取水量 (噸)	150,783	153,042	174,606	150,236
總用水量 (噸)	811,589	718,432	735,254	629,508
相比基準年增減量與百分比	-	- 93,157噸 (減 11.5 %)	- 76,335噸 (減 9.4 %)	- 182,081噸 (減 22.4 %)
管理目標	基準年	較基準年 -2% (達標)	較基準年 -4% (達標)	較基準年 -6% (達標)

*總取水量 = 地下水用量 + 自來水用量；總用水量 = 總取水量 + 回收水用量

由彙整結果可知，2025 年度之用水量較基準年顯著下降達 22.4 %，優於原定「較基準年減少 6%」之管理目標，更體現了製程節水與循環回收系統整合之顯著成效。以下結合用水密集度，進一步探討減量成果：

弘裕 2022 – 2025 年用水密集度

項目	2022年	2023年	2024年	2025年
總用水量 (噸)	811,589	718,432	735,254	629,508
年度營收 (百萬元)	2,484.8	1,996.6	2,092.7	1,954.3
用水密集度 (噸/百萬元)	326.62	359.83	351.34	322.11
相比基準年增減量與百分比	-	+33.21 增 10.2 %	+24.72 增 7.6 %	- 4.51 減 1.4 %

由上方數據可見，2025 年為弘裕水資源管理之轉型關鍵年。公司透過資源整合策略，將耗水量較高之水織機機台集中併於單一廠區進行規模化管理，藉此提升供水效率並減少管路損耗。同時，另一廠區則進行產線轉型，改為生產非水織機產品。透過此項結構性的產線調整，不僅優化了生產能效，更從源頭大幅消減了工業用水需求。這項管理決策直接反映在 2025 年的數據表現上：

1. **總用水量：較基準年下降 182,081 噸，減少 22.4 %。**
2. **用水密集度：較基準年下降 4.51 噸/百萬元，減少 1.4 %。**

證實了弘裕在追求營收穩定的同時，具備透過製程轉型達成環境永續的高度管理韌性。

弘裕 2022 – 2025年排入污水下水道系統之水量如下：

弘裕 2022 – 2025 年排水情形				
項目	2022年	2023年	2024年	2025年
排水量(噸)	168,229	148,089	159,428	155,351

3.4.3 回收水率

由於弘裕以水織機製程為主，除了保持水質之外，提升製程用水回收率也是永續的一大課題，弘裕 2022 – 2025 年回收水使用情形如下：

弘裕 2022 – 2025 年廢水回收使用情形				
項目	2022年	2023年	2024年	2025年
回收水量(噸)	660,806	565,390	560,648	479,271
回收率*	81.4 %	78.7 %	76.3 %	76.1 %

*回收率 = 回收水量/總用水量。資料來源：經濟部水利署（2023）。《用水回收率查驗作業指引》。中華民國行政院公報資訊網。

綜觀本年度水資源管理實績，弘裕透過製程水回收系統的持續優化，目前平均水回收率已穩健達到 76.1 %，優於行業平均，並努力朝管理目標之 80 % 邁進，確保在維持產品質量的同時，極大化資源利用價值，持續優化回收水系統配置，降低對原生水源的依賴。

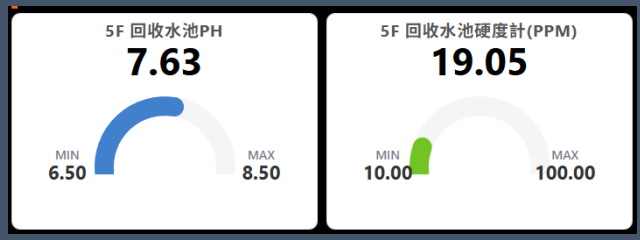
水質在線監控系統

為提升水資源管理之精準度，弘裕於 2025 年 11 月啟動「水質在線監控系統」建置工程，並於同年 12 月完成設備校正與人員教育訓練，確保監測數據之準確性。該系統並於 2026 年 1 月正式連動資管中心，透過數位化監控儀表板，管理團隊可即時掌握放流水之關鍵指標，落實 24 小時不間斷的自動化監控，確保排放水質始終符合環境友善標準。



※ 監測項目包括導電度、懸浮微粒、pH值、硬度。

※ 搭配儀錶板，同時制定了預警範圍及異常應變程序。



*註：本節揭露之地下水、回收水、排水量取自EMS環境保護許可管理資訊系統，自來水則為水費單。

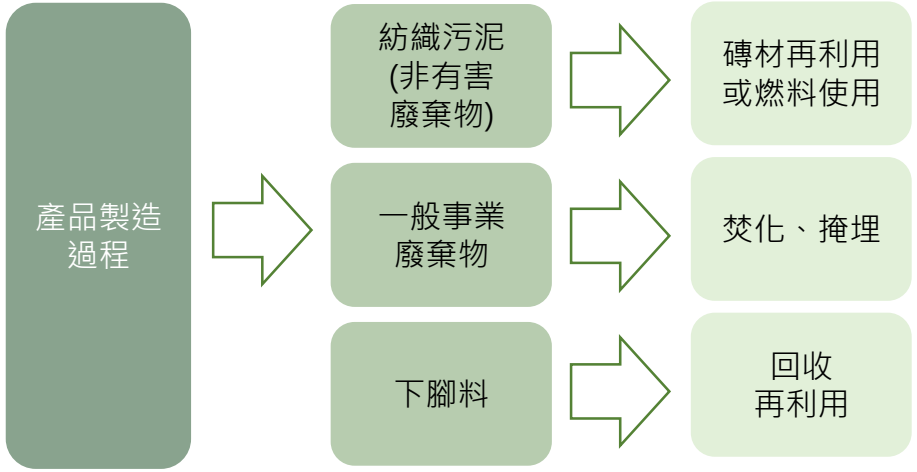
3.5 廢棄物管理 (GRI 306-3~306-5)

本公司依循 ISO14001 精神，有效掌握廢棄物的來源、產出與管理措施，並針對廢棄物相關的實際與潛在衝擊進行詳細分析與回應，本公司之廢棄物管理方針如下：

議題管理方針	
衝擊範圍	直接影響供應商、政府機關、間接影響客戶
管理方法與目的：	
管理政策	1. 紡織污泥減量。 2. 定期追蹤廢棄物量及流向。 3. 加強資源回收分類。
管理目標	1. 減量目標：以 2022 年弘裕三廠區 (全興、伸港、和美) 之廢棄物量為基準年，設定逐年遞減之減量指標。 2. 資源化轉型：持續開發紡織污泥與下腳料之再利用途徑，提升廢棄物資源化比例。 3. 供應鏈合規監測：委託經環保局認證合格之廠商，並定期追蹤最終處置流向。
評估方法	收集歷史資料，根據年度資料訂定減量目標。

弘裕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、紡織污泥和可回收之下腳料：

弘裕廢棄物處理流程



弘裕的紡織污泥、一般事廢及可回收之下腳料皆採離場處理，並委託經主管機關認可的清運/回收/處理公司執行之。其中紡織污泥係交由合格之再利用機構作為磚材骨料或取代化石燃料提供給其製程熱能，此舉除可降低廢棄物對環境的污染，同時也達成「減少化石燃料依賴」，落實「循環經濟」的理念。

一般事業廢棄物與下腳料之回收則配合當地許可之清除處理機構及資源回收廠商執行焚化、掩埋或資源之再利用。

3.5.1 一般事業廢棄物產生情形

如前所述，弘裕產生的廢棄物均為非有害廢棄物，此節先探討作為管理目標主要對象的紡織污泥及一般事業廢棄物，下表為弘裕 2022-2025 年的廢棄物類別及數量明細表：

弘裕 2022-2025 年一般事業廢棄物產生情形

類別	2022年	2023年	2024年	2025年
一般事業廢棄物 (噸)	71.0	119.3	80.7	99.6
相比基準年增減量與百分比	-	+ 48.3 噸 (增 68.0 %)	+ 9.7 噸 (增 13.7 %)	+ 28.6 噸 (增 40.3 %)
管理目標	基準年	未制定	減 12 % (未達標)	減 17 %* (未達標)
紡織污泥 (噸)	575	593	567	525
相比基準年增減量與百分比	-	+ 18 噸 (增 3.1 %)	- 8 噸 (減 1.4 %)	- 50 噸 (減 8.7 %)
管理目標	基準年	減 2 % (未達標)	減 5 % (未達標)	減 8 % (達標)

從一般事業廢棄物的數據變化，可見 2023 年及 2025 年均有產生情形成長的狀況，此為轉型期間之結構性波動，這兩個年度均為弘裕之「生產場域優化關鍵年」。2023 年，全興廠區針對廢水區相關設備進行大規模環境整理，導致當年度廢棄物產量出現階段性高峰。*2025 年則因「織機整併計畫」，將耗能較高之機台進行集中規模化管理與部分產線拆移。此項結構性整理雖導致短期內非經常性之廢棄物產出增加，但長期而言有助於提升單位產能之資源利用率 (參考 **3.4水資源管理** 小節，已達成實際的省水績效)。

紡織污泥則因 2025 年織機場域的整併，達成污泥產量下降，相較基準年 (2022 年) 減少 50 噸 (8.7 %)。該績效已達成目標並超越原定之「減量 8%」，顯示製程端水質管理與污泥減量策略成效顯著。隨後續產線整併完成並進入穩定營運期，弘裕將持續強化資源分類管理，預期未來一般事業廢棄物將回歸穩定減量趨勢。

3.5.2 下腳料回收與再利用

除了監測廢棄物的產出量及流向，弘裕亦致力於極大化資源的回收價值。透過廠區分類與專業清運夥伴合作，將製程中產生的各類剩餘物資──下腳料──進行系統化回收。

弘裕的下腳料包含邊角料、盤頭殘紗、碎布等紡織廢棄物，以及紙類、塑膠類、金屬等，透過「下腳料再利用」，有效提升廢棄物的利用比例。下表為 2025 年弘裕之資源回收與再利用總量 (請見下頁)：

弘裕 2025 年下腳料處置情形 (單位：公噸)

類別	全興廠	伸港廠	和美廠
廢紙(含紙箱)	698.60	68.30	39.17
紡織廢棄物	1,192.54	134.89	-
廢塑膠 (含廢塑膠桶)	27.13	10.30	2.41
廢金屬 (含廢鐵等)	111.91	29.92	3.33
其他	3.64	1.35	-
再利用總量	2,033.82	244.75	44.91

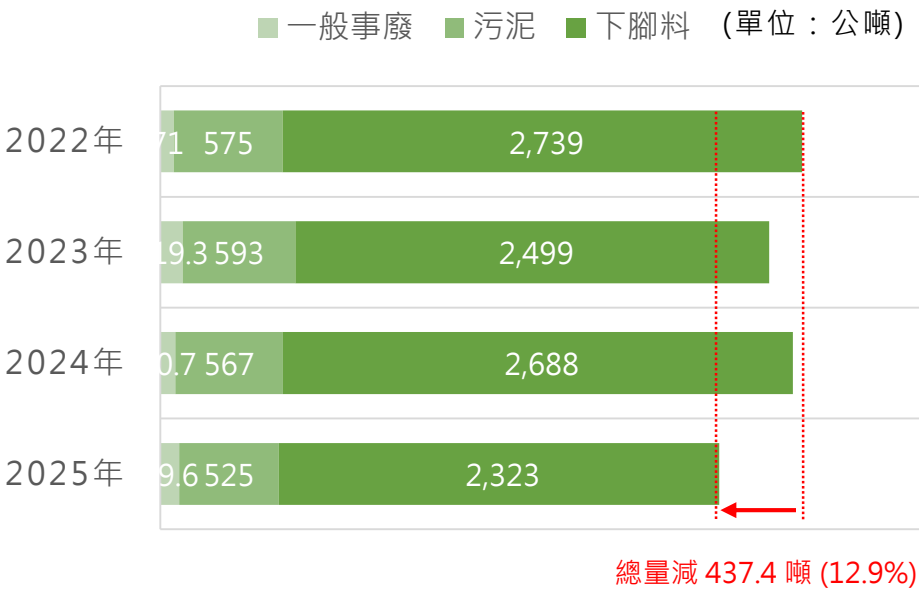
藉由上述資料可見：2025 年全廠區共計回收超過 1,327 公噸之紡織廢棄物，為循環經濟之核心產出。此外，亦針對廢紙、廢金屬、廢塑膠進行精細分類，再利用總量合計約 2,323 公噸，這些物資皆導向再生用途，大幅減輕了焚化與掩埋之環境負荷。

統計弘裕所產出之廢棄物總量，其中可回收再利用之廢棄物 (紡織污泥+下腳料) 佔比量高達 96.6 %。

類別	一般事業廢棄物	紡織污泥	下腳料	總量
產量 (噸)	99.6	525	2,323	2,947.6
佔比 (%)	3.4 %	96.6 %		-

另觀察弘裕 2022 至 2025 年之廢棄物產量變化趨勢，可見結構性的轉型減量實績：

弘裕 2022 - 2025 年廢棄物產量變化情形



從圖表中可見弘裕的廢棄物總量 (上方圖表三種項目總合) 顯著下降，廢棄物產出總量相較於基準年 (2022年) 總計減少 437.4 噸 (12.9%)。廢棄物結合「下腳料再利用」產生結構優化 ，將營運過程對材料之負荷轉化為循環資本。具體驗證了弘裕在追求營收穩定的同時，具備透過製程轉型達成環境永續的高度管理韌性。

織出零廢未來

WEAVING A ZERO-WASTE FUTURE

弘裕對廢棄物的管理，不僅僅止於「妥善處置」，更是將廢棄素材視為具備無限可能的創新資源，弘裕於 2025 年參展 TITAS，便以「織出零廢未來」為主題，以**「永續環保、機能應用、智慧製造」**為三大產品主軸。透過技術深耕與供應鏈協同管理，持續積極將「廢棄物」轉化為核心的環保產品原料：寶特瓶回收、漁網回收、rPVB 、織物回收、廢氣捕捉再利用等。



寶特瓶回收



海洋廢料回收



漁網回收



織物回收



rPVB

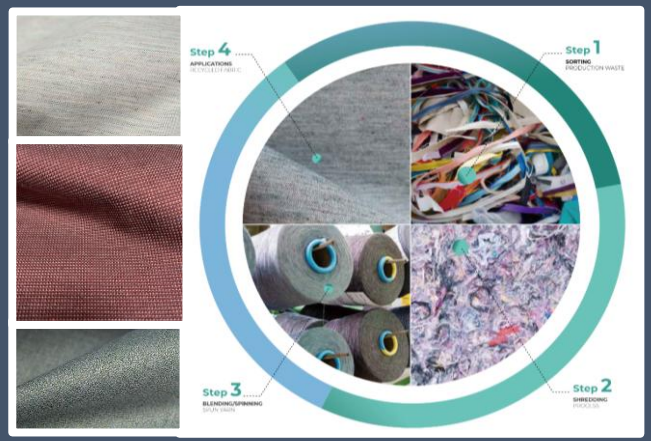


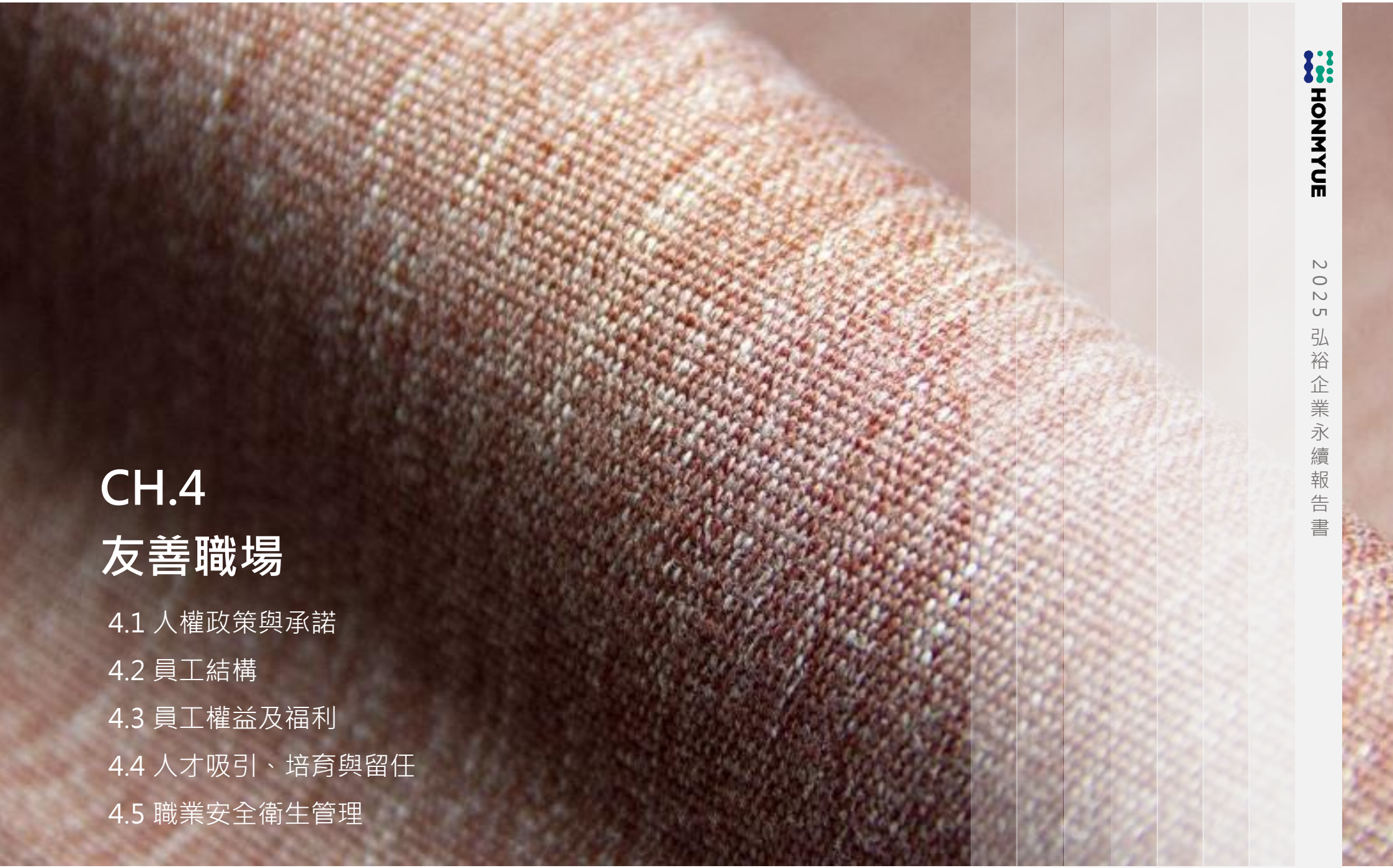
廢氣捕捉再利用

紡織廢料循環再生

TEXTILE TO TEXTILE

紡織廢料循環再生的「織物回收」系列，是弘裕產品主軸之一，回收來源包含消費前的工廠端胚布與廢料，以及消費後的廢棄成衣，廣泛應用於袋材、成衣及家飾等產品線，實現資源的有效循環再生。不僅減少了環境負擔，還推動了廢料新生。





CH.4
友善職場

4.1 人權政策與承諾
4.2 員工結構
4.3 員工權益及福利
4.4 人才吸引、培育與留任
4.5 職業安全衛生管理

弘裕公司秉持以人為本的理念，重視每一位員工的價值與尊嚴，致力於建構安全、健康、平等與尊重的工作環境。透過完善的人權政策、多元共融的組織文化，以及持續投資於人才培育與職涯發展，促進員工與企業的共同成長。

為落實企業社會責任 (CSR) 與《永續發展目標 (SDGs) 》第 8 項「促進包容且永續的經濟成長，就業及體面工作」，本章將揭露公司在人權承諾、員工結構現況與人才管理實務三大面向之具體作法與績效，展現我們打造永續友善職場的決心與行動。

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。因此，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，本公司重視男女平權，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。

2025 年弘裕進行員工滿意度調查，有效問卷 118 份，整體滿意度 80 分，調查包括溝通合作、工作內容、企業文化等五個維度，結果顯示同仁在「團隊協作」與「專業發展認同」上有較高的認同感。詳情請參考弘裕官網：投資人專區 / ESG 永續發展 / 幸福職場。

4.1 人權政策與承諾 (GRI 2-23)

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	具體作為
禁止就業歧視與性騷擾並提供多元溝通管道	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。另有專屬信箱：HR@honmyue.com.tw及實體信箱存置於守衛室。 【2025 年未接獲過申訴事件】
公平聘用且禁用童工	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。 【2025 年未發生聘用童工之案例】

目標	具體作為
確保就業自由與關懷員工	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，就員工健檢結果異常者安排面談及追蹤。【2025 年健康檢查參與率為 95 %；廠醫、廠護定期提供臨場健康服務及諮詢。】
提供安全與健康的工作環境	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。
協助員工維持身心健康與工作生活平衡	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。

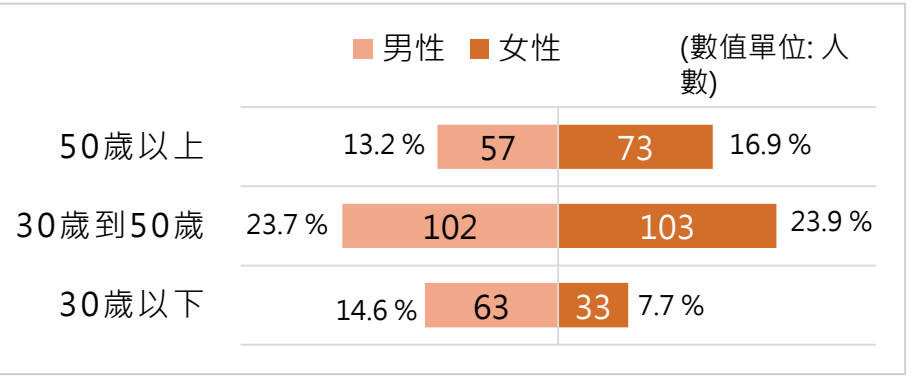
4.2 員工結構 (GRI 2-7, 401-1, 405-1)

截至 2025 年底止，本公司全體員工 (全職、不定期契約員工) 共計 431 人，男女性占比分別為 51.5 %及 48.5 %，2025 年女性主管占所有管理職比例較前一年降低了 1.3 %。若以歲數區間劃分員工結構，則本公司近二年無重大變化。

弘裕 2025 年度員工結構 (性別-按廠區劃分)

廠區 / 性別	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	63	112	46	1	222
女性	70	122	15	2	209
總計	431				

弘裕 2025 年度員工結構 (性別-按歲數區間劃分)



弘裕 2024 – 2025 年度各性別主管*人數及占比

	2024年度主管人數	占總主管人數比例	2025年度主管人數	占總主管人數比例
男性	40	58.0%	35	59.3%
女性	29	42.0%	24	40.7%
合計	69	-	59	-

* 主管職以組長以上之職位進行區分。

2025 年的新進及離職員工情形如下。2024 年因研發中心計畫補助造成離職員工的佔比上升 (同年度新進率亦同步提升至 20.8 %)，於 2025 年中計劃結束後，**離職率**回歸 2023 年的 8.1 %，**相較於 2024 年的 12.9 % 降低 4.8 %**，新進率則高於 2023 年的 13 %：

弘裕 2023-2025 年度離職員工*資訊 (性別及年齡)

	2023 年		2024 年		2025 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30歲以下	3	6	2	5	0	2
30歲~50歲	1	9	11	12	3	11
50歲以上	7	11	13	14	12	7
離職人數/年度總人數(離職率)	37 / 458 (8.1 %)		57 / 443 (12.9 %)		35 / 431 (8.1 %)	

* 離職員工數均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。

2025 年度新進員工情形

員工新進與離職人數分布	新進員工	
	男性	女性
30歲以下	22	8
30歲~50歲	21	9
50歲以上	4	3
合計總人數 / 年度占比	67 人 / 15.5%	

2025 年度員工族裔指標

類別	占全體員工比例
中華民國籍	64%
外國籍	36%
原住民	1%

此外，本公司依《身心障礙者權益保障法》之規定，2025 年超額進用身障同仁達 300 %。同時，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，為落實此理念，針對安全衛生工作守則等文件提供多國語言版本，營造友善、包容的工作環境。

截至報導期間年底，本公司男性及女性基層人員的標準薪資，與公司所在地最低薪資的比例如下表所示：

	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
台灣/彰化縣伸港鄉	1 : 1	1:1

4.3 員工權益及福利 (GRI 401-2)

弘裕注重員工的身體健康和安全，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。

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，尤其對於員工婚喪喜慶之假期，均另提供應有之補助款。另外，本公司鼓勵員工在職進修，給予就學補助，成績表現優異者亦另設獎學金以資鼓勵。同時，為關懷員工家庭並鼓勵下一代勤勉向學，公司也提供員工子女成績優異之獎學金。

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。關於本公司員工福利請見右方表格說明。

4.3.1 育嬰假 (GRI 401-3) 及母性健康保護計畫

弘裕公司設有哺乳室，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，為了兼顧員工照顧幼兒，凡符合勞基法申請資格者，本公司即依法令規定給予男女員工育嬰假。

2025 年公司因違反勞基法之工資給付與工時規定，共計裁罰二筆、金額 29 萬元。罰鍰已全數繳納，並已依勞基法規定改善辦理。

弘裕 2025 年度員工福利

類別	說明
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*	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

* 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。

弘裕 2025 年度育嬰假使用及復職狀況		
育嬰假項目/性別	**男性**	**女性**
當年度享有育嬰假員工總數	7	4
當年度實際使用育嬰假員工總數	0	2
休完後應復職員工人數	-	1
休完後應復職且復職之員工人數	-	1
員工復職率	-	100%
前一年度休完後應復職且復職人數	1	1
休完後復職12個月還在職員工總數	1	1
員工留任率	100%	100%

根據 2025 年統計數據，不論性別，員工在育嬰期滿後的復職率與後續一年的留任率均維持 100% 的優異表現，顯示公司制度能有效支持員工平衡家庭需求與職業發展。

弘裕公司重視性別平等，絕不歧視懷孕同仁，並訂有**「母性健康保護計畫」**。針對懷孕員工，由護理師進行面談與健康評估，並定期關懷追蹤。若經評估需調整職務或工作時間，本公司將全力配合，確保母體與胎兒安全。此外，妊娠後 24 週內小產、分娩未滿一年，以及哺乳期員工，皆納入保護範圍。

4.3.2 退休制度 (GRI 201-3)

員工是公司最寶貴的資產，為保障其退休生活，依法訂定勞工退休辦法，並設立退休準備金監督委員會，每月提撥薪資費用 2 %作為退休準備金存入信託專戶。而自 2005 年 7 月起到職的員工及選擇適用《勞工退休金條例》者，公司則依月薪 6 % 提存至其個人退休金專戶。2025 年度共有 7 位員工退休。

退休條件如下：

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、命令退休：從業人員有下列情形之一者本公司得命令其退休。

1. 心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作，經公立醫院或勞保指定醫院證明屬實者。

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
提撥金額	新台幣835仟元	新台幣9,492仟元

4.4 人才吸引、培育與留任

在組織穩健成長與永續經營的過程中，人才始終是最關鍵的核心資產。我們深信，唯有打造一個重視尊重、培育與成長的工作環境，才能有效吸引優秀人才、激發員工潛能，並促進長期留任與企業競爭力的提升。因此，弘裕持續投資於教育訓練，確保每位同仁皆能獲得公平的學習資源與職涯成長的機會。

此外，弘裕更致力於打造安全、友善與開放的工作環境，落實職場申訴制度並持續強化內部溝通機制。2025 年全年無員工申訴紀錄，反映出弘裕在勞資互信與職場和諧上的實質成果。

議題管理方針	
衝擊範圍	**直接影響客戶，間接影響投資人和政府機關**
管理方法與目的：	
管理政策	合理的工資福利；禁止任何形式的強迫勞動尊重人權；提供安全衛生的工作場所；定期安排員工教育訓練課程；定期績效考核。
管理目標	員工零申訴；男女員工都有公平的受訓機會。
評估方法	員工申訴案件、員工離職率。

4.4.1 員工教育訓練：賦能人才 (GRI 404-1)

2025 年是弘裕深化 ESG 治理與製程優化的關鍵年，而員工的持續學習則是推動這一切的引擎。在本年度的教育訓練規劃中，我們著重於主管職的領航帶動與全員職能的基礎紮根。如下表所示，全公司人均受訓時數在轉型壓力下仍呈現穩健增長趨勢，這不僅是數據的提升，更是本公司落實公正轉型、提升員工職場競爭力的實質展現。

2025 年弘裕的教育訓練時數統計如下：

弘裕 2025 年度教育訓練時數統計 (內訓、不含OJT)

教育訓練參與情形		男	女	總和
主管職	總人時數	673	378	1051
	人數	35	24	59
	人均時數	**19.2** ↑	**15.8** ↑	**17.8** ↑
非主管職	總人時數	724	576.5	1300.5
	人數	187	185	372
	人均時數	**3.9** ↓	**3.1** ↑	**3.5** ↓
全公司	總人時數	1397	954.5	2351.5
	人數	222	209	431
	人均時數	**6.3** ↑	**4.6** ↑	**5.5** ↑

* 此處標示之 ↑ 、 ↓ 為相對於去年之時數增加、減少。

根據前頁統計數據顯示，全公司平均受訓人時數較前一年度穩健增長，展現積極的學習氛圍。特別是因應轉型，弘裕的主管層投入了高度的學習能量，**主管職人均受訓時數達 17.8 小時，且不論男女主管之人均時數皆較去年顯著成長**。顯示管理階層正帶頭強化 ESG 治理與永續領導職能，為公司轉型奠定基調。

儘管上述內訓人時數已穩定成長，但針對紡織業核心技術精準傳承的挑戰，本公司深知僅靠傳統內訓課程仍不足以完全消弭產業人才斷層。因此，我們在 2025 年同步擴大落實在職訓練 OJT 機制，透過實戰傳承將內訓理論與現場技術深度結合，確保關鍵職能不因人員更迭而流失。

弘裕 2025 年度教育訓練時數統計 (內外訓 + OJT)

教育訓練參與情形	內訓			外訓			OJT		
	男	女	合	男	女	合	男	女	合
受訓人時數	1397	954.5	2351.5	1165	664	1829	530	704	1234
人數	222	209	431	222	209	431	222	209	431
人均時數	6.3	4.6	5.5	5.3	3.2	4.2	2.4	3.4	2.9

結合前述數據，相較於 2024 年度非主管職的男女性人均時數 4.3、2.9，可見 2025 年度非主管職同仁的受訓人時數性別差距正持續優化。特別是在深耕多年的 OJT 實務訓練領域，女性同仁展現出極高的學習主動性，其人均時數已超越男性。

這項數據證明，女性同仁雖在外部訓練參與度受限於職務屬性，但在 OJT領域獲得了更多的實作資源。這種配置確保了不分性別，每位同仁皆能在轉型浪潮中獲取必要的「軟實力」，提升職場韌性與專業職能。

進一步觀察 2025 年各單位人均受訓時數 (內外訓 + OJT) 數據，可發現訓練資源的配置與該單位的職能轉型高度相關：

弘裕 2025 年各單位人均教育訓練時數 (內外訓 + OJT)

	胚布事業	成品事業	特材事業	研發單位	財務單位	管理單位	幕僚單位
男性	7.2	7.9	3.2	23.7	18.8	26.0	42.9
女性	2.4	4.7	7.1	22.4	12.4	14.8	42.4
人均時數	4.7*	6.1*	4.3*	23.2 ↓	13.7 ↑	20.4 ↑	42.7 ↑

* 此處標示之 ↑、↓ 為相對於去年之時數增加、減少。*則為 2025 年組織重整設置的新單位。

1.**研發與管理單位的數位轉型**：研發單位 (人均 23.2 小時)、管理單位 (人均 20.4 小時) 及幕僚單位 (人均 42.7 小時) 之時數顯著高於生產事業部。這反映了公司在轉型期間，對於智慧製造規劃、ESG 策略制定及數位治理工具的高強度培訓需求。

2.**性別時數與單位分布**：在幕僚與研發單位，男女受訓人時數已趨於相等 (幕僚單位男 42.9 / 女 42.4；研發單位男 23.7 / 女 22.4)，展現了在知識型職務中，資源分配的高度平衡。

3.特材事業部的女性賦能：2025年因組織重劃而新設的特材事業部，以女性主管為首，提高女性人均受訓時數達 7.1 小時，遠高於該單位的男性 (3.2 小時)。這顯示女性同仁在特殊材料開發與專業技術領域正扮演日益重要的角色。

此外，弘裕用人著重唯才適用，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，使新進人員適應本公司的職場文化。2025 年度共舉辦 30 場次新人教育訓練 (隨到隨訓)，共 30 人次參加。

4.4.2 績效考核 (GRI 404-3)

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。2025 年度的績效評核共有兩次，考核比例達 100%。

轉型下的軟實力

弘裕致力於建構學習型組織，
因應產業轉型之需求，規劃以下五大教育訓練核心方向，
提升員工職場韌性並確保企業永續動能。

1. 職前引導與安全教育：採「隨到隨訓」模式，涵蓋企業文化與職安培訓，協助新進人員快速融入並確保作業安全。
2. 專業技能實戰傳承 (OJT)：落實師徒制現場帶領，透過高頻率在職訓練銜接紡織人才斷層，確保核心技術延續。
3. ESG 與永續專案課程：選派人員參與溫室氣體盤查、QMS 及 ESG 認證培訓，強化團隊專業職能以對應國際品牌要求。
4. 身心平衡與多元通識：舉辦健康講座與多元軟性課程，兼顧同仁身心健康，建構企業轉型過程中的心理韌性。
5. 內部轉訓與知識擴散：透過內部講師制度分享參訓新知，促進專業經驗在組織內橫向傳遞，效益最大化。







4.5 職業安全衛生管理

弘裕依循職安衛相關法規及國際準則，建構職安衛管理架構，並透過風險鑑別、教育訓練、查核與改善機制，持續提升職安衛績效。此外，弘裕深知員工的健康與安全是企業永續經營的基石，亦是營運績效與風險管理的重要一環。考量製造業作業環境涉及機械操作、化學品使用及高風險作業，弘裕以「零職災」為管理目標，持續強化職業安全衛生管理制度，確保員工於安全、健康的工作環境中執行各項職務。本章節將說明本公司職安衛政策與承諾、管理組織與運作方式。

議題管理方針	
衝擊範圍	**直接影響員工，間接影響客戶和政府機關。**
管理方法與目的：	
管理政策	確保員工作業安全，防止職業災害，全方位支持員工身心靈均衡發展。
管理目標	符合法規要求，目標「零職災」，降低事故與災害件數，完善職業安全衛生管理制度。
評估方法	工傷事故件數、員工健檢完成率、臨場服務次數、衛教宣導次數、檢測數值合規。

4.5.1 職業安全衛生管理系統 (GRI 403-1)

本公司致力於提供員工安全、健康的工作環境，並確實遵循相關職業安全衛生法規，導入建置ISO 45001 職業安全衛生系統，訂定「安全衛生管理規章」及「個人安全衛生防護具用品使用管理辦法」等內部制度，作為職安衛管理之依循。公司並於 2022 年成立職業安全衛生委員會，建立相關作業守則與管理機制，以預防及降低職業災害風險。此外，經營高層亦於 2023 年簽署並認同「職業安全衛生政策」，展現管理階層對職安衛議題的重視與持續改善的承諾。



弘裕企業股份有限公司

職業安全衛生政策

1. 恪遵法規：遵守職業安全衛生相關法令規章及主管機關要求事項。
2. 預防災害：推行危害鑑別及風險評估，致力於消除危害及降低職業安全衛生風險並落實自主管理與自動檢查。
3. 健康關懷：落實健康檢查、管理與促進。
4. 採購管理：促進本公司與供應商、承攬商之安全合作關係，共同預防災害。
5. 教育訓練：落實職業安全衛生教育與宣導，提升員工安全衛生知能。
6. 全員參與：鼓勵全體員工積極參與職業安全衛生事務，建立一個友善的職場環境。
7. 持續改善：透過安全衛生稽核與管理，持續有效推動職業安全衛生管理系統。

總經理：

2023 年 06 月 08 日

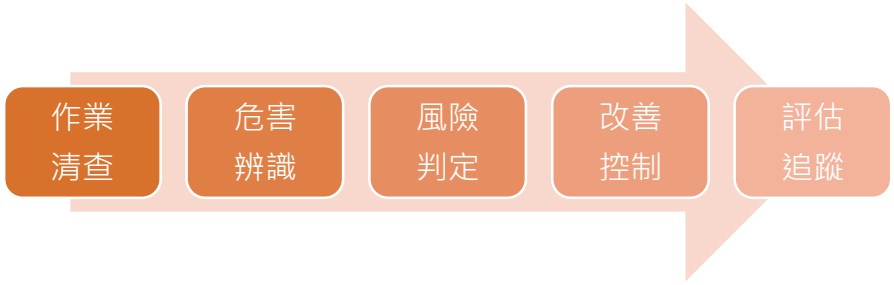
4.5.2 職業安全衛生委員會 (GRI 403-4)

為落實職業安全衛生政策與管理制度，本公司設置職業安全衛生委員會，作為職安衛事項之主要治理與溝通平台，由管理階層代表及員工代表共同組成，負責審議職安衛相關政策、年度推動計畫與改善措施，並定期檢視職安衛管理績效，確保各項管理措施能有效落實於營運據點。

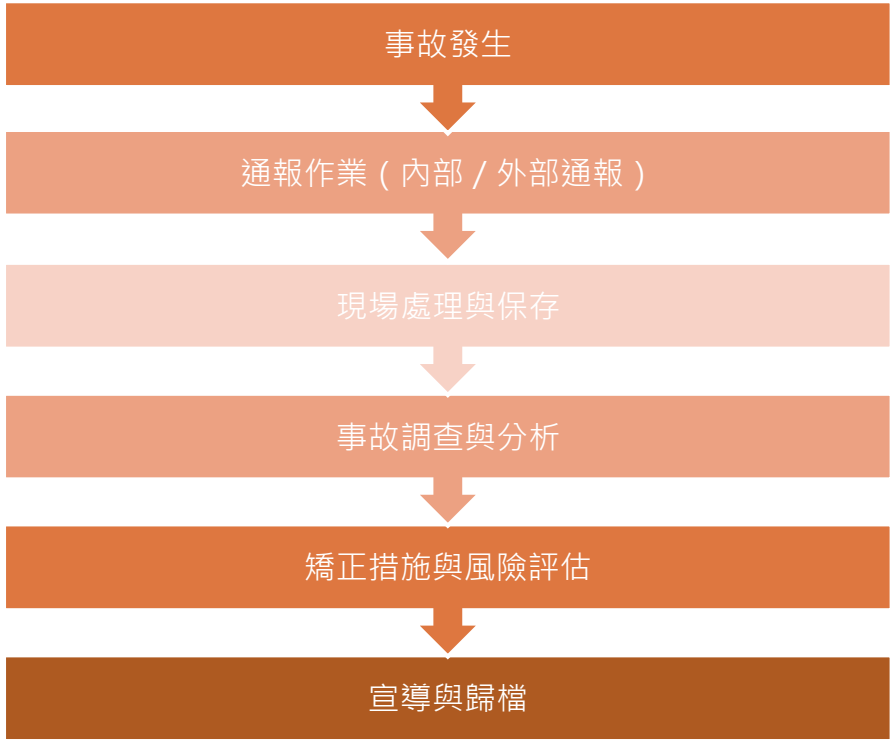
職業安全衛生委員會每季定期召開一次會議，並由總經理擔任主席，展現公司管理階層對職安衛議題之高度重視。會議重點聚焦於職業安全衛生相關法規更新、製造業常見工安意外事件之趨勢分析、廠內工傷事件之原因檢討與改善建議，以及員工健康檢查結果之整體分析，作為持續精進職安衛管理與預防職業災害的重要依據。

4.5.3 危害辨識、風險評估及事故調查 (GRI 403-2)

為維護職業安全衛生，弘裕訂有「危害鑑別與風險評鑑管理辦法」，規範了從作業清查到風險評估的流程，要求各單位針對工作環境中的機械、設備及活動進行全面的危害辨識。透過量化的風險等級判定，公司得針對不可接受的風險採取工程控制、管理措施或配戴防護具等改善方案，確保各項防範措施能落實於日常管理之中。危害辨識及風險評鑑流程如下圖：



而針對職安衛事故，本公司於「矯正措施管理辦法」中訂有職災事件處理流程：



目錄
前言
營運治理
永續供應鏈
綠色環境
友善職場
附錄

職災事件處理首重即時通報與現場保存：災害發生後 3 小時內須完成內部通報，若屬重大職災，則應於 8 小時內報請勞檢機構；除必要救護外，未經許可不得移動或破壞現場。隨後進入調查分析：事故單位須於 2 個工作日內召開調查會議，並於 2 週內提出報告，詳列事故之直接、間接及基本原因。接著進行矯正與風險再評估：針對原因擬定改善措施，並重新評估其風險等級，確保不會產生新危害。最後，將案例納入宣導訓練，所有措施執行完畢後結案，報告保存十年。

2025 年弘裕無因為職業傷害造成死亡或嚴重職業傷害之情況，職業傷害死亡率與嚴重職業傷害率均為 0，傷害頻率 FR、傷害嚴重率 SR 之統計資料則如下表：

傷害指數[1]	弘裕企業 (2025年度)	織布業 近三年統計 (2025/03/05)
失能傷害頻率(F.R.)	3.77	2.17
失能傷害嚴重率(S.R.)	70	26
綜合傷害指數(FSI)	0.51	0.23

整體而言，本公司之傷害指數與紡織業近三年平均統計數據相比，仍有持續精進之空間，因此，弘裕將「優於紡織業水準」做為 2026 年度目標，除加強現場之安全意識以及設備之安全防護，檢討職災事件與潛在風險，強化作業安全教育訓練、設備安全改善及危害預防措施，並透過事故原因分析與改善追蹤機制，逐步降低職業傷害發生率，打造更安全健康的工作環境。

4.5.4 職業安全衛生教育訓練 (GRI 403-5)

本公司依職業安全衛生法規及營運風險特性，規劃內部及外部職安衛教育訓練，涵蓋職業安全管理、職業健康促進、環境與作業安全、緊急應變管理、專業證照訓練及永續效能提升等多種類型課程，以強化員工安全意識與專業能力。

本公司職安衛教育訓練課程分類包括：職業安全管理、職業健康促進、環境與作業安全、緊急應變管理、專業證照訓練、永續與效能提升等，除部分法定專業證照及回訓課程由外部合格訓練機構辦理，其餘課程由公司內部專責單位規劃與執行，確保內容符合實務與法規要求。

2025 年職安衛相關教育訓練計 769 人次，總訓練時數 1,058.5 小時。公司透過出席紀錄管理及課後宣導強化訓練成效，制定 2026 年將推行之【安全文化月】，每人 3 年 3 小時的職安衛教育訓練，將教育訓練結果納入持續改善機制，作為預防職業災害及提升員工安全素養之重要基礎。

[1] 失能傷害頻率 (F.R.)：失能傷害次數 / 總經歷工時*1,000,000。
失能傷害嚴重率 (S.R.)：總損失工作日數 / 總經歷工時*1,000,000。
綜合傷害指數: (A*B / 1,000) ^(1/2)。

4.5.5 健康促進與管理 (GRI 403-7)

4.5.5.1 職業健康服務 (GRI 403-3)

弘裕重視員工身心健康，除依法規定外，亦主動優於法令辦理在職健康檢查。國內員工依規定定期接受健康檢查；另針對派駐海外廠的台灣員工，公司亦每年提供健康檢查，以持續掌握其健康狀況。對於健康檢查結果異常者，將啟動健康關懷機制，安排衛教諮詢及必要複檢追蹤；如經評估有健康禁忌或不適宜原工作者，將適時調整工作內容或安排轉換崗位，以降低職業健康風險。2025 年員工健康檢查參與率達 95%，補助費用約新台幣 80 萬元。

藉由定期安排特約醫師提供健康服務，並由專任護理師每週進行健康諮詢，持續了解員工身心健康狀況；此外，專任護理師每月定期推動多元健康資訊宣導，並規劃健康促進活動，協助同仁建立正確的健康觀念，提升自我保健知識與技能。

4.5.5.2 提升聽力保護效能，落實分級健康管理 (GRI 403-9, 403-10)

鑑於紡織製程屬高噪音作業環境，公司持續透過設備更新及製程改善，逐步降低噪音暴露風險，並將其列為職安衛管理之重點改善項目。針對織機作業區之噪音，每半年進行一次作業環境檢測，2025 年監測之噪音監測結果如下：

廠區	監測點	監測結果
伸港廠	6	上半年 93.2 ~ 99.8 分貝(db) 下半年因遷廠未測
全興廠	14	上半年 94.8 ~ 98.2 分貝(db) 下半年 89.7 ~ 97.8 分貝(db)

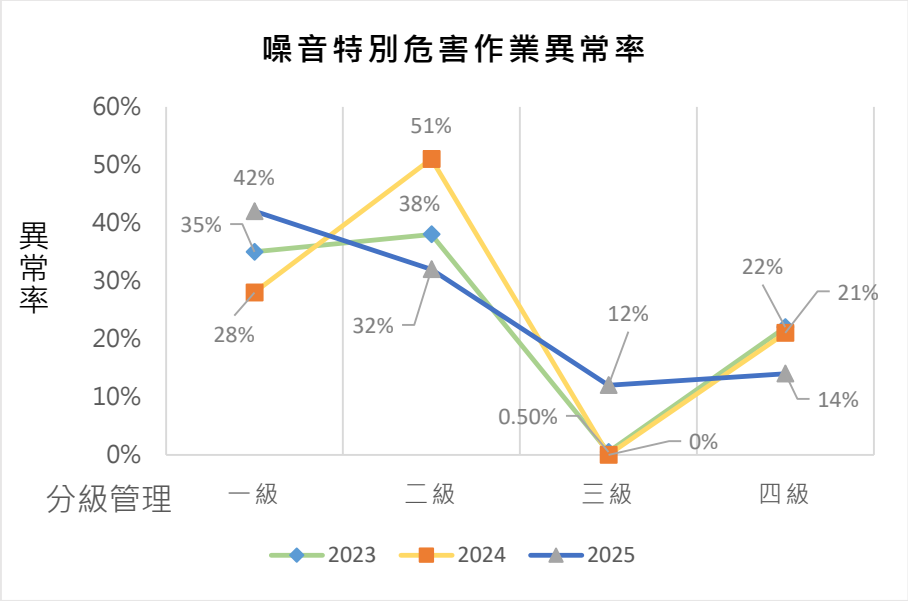
為降低職業病風險，公司針對從事特殊危害作業之同仁，依法實施健康檢查，並依檢查結果進行分級管理，以強化職業健康控管。下表為 2023 至 2025 年間噪音特殊危害作業之執行情形[1]。2025 年度完成檢查 147 人，其中男性 80 人、女性 67 人；依健康分級結果，第一級 62 人、第二級 47 人、第三級 17 人、第四級 21 人[2]。

弘裕特別危害作業健康管理 - 噪音作業

年度	2023年		2024年		2025年	
	男	女	男	女	男	女
1級管理	26	21	17	17	32	30
2級管理	27	23	30	32	26	20
3級管理	5	2	0	0	9	16
4級管理	20	9	18	8	13	1
總 人 數	133		122		147	

[1] 弘裕企業年度健康檢查:特殊危害作業噪音-聽力複判。
[2] 本表以醫療院所初判為基準，噪音作業異常多為第3級，職醫複判後可能調整為第 2 或第 4 級。若統計中無第 3 或第 4 級人員，為複判時程差異所致，非資料缺漏。

公司針對紡織製程中高風險之噪音作業環境，強化員工聽力健康保護。依據 2023 至 2025 年噪音特殊作業健康檢查結果進行趨勢分析（如下圖），本公司於聽力健康管理與職業災害預防方面已展現具體成效，說明如下：



1. 提升健康防護成效：透過定期聽力健康宣導、落實個人防護具佩戴稽核及現場管理機制，2025 年聽力屬一級管理之員工比例提升至 42 %，較前一年顯著成長，顯示源頭管制與防護措施已有效發揮保護成效。
2. 降低嚴重職業危害風險：藉由持續健康介入措施與作業環境改善，具指標意義之四級管理比例，自 2023 年的 22 % 下降至 2025 年的 14 %，有效降低聽力嚴重受損之職業災害風險。
3. 強化早期預警與分級管理機制：2025 年三級管理比例上升至 12 %，反映公司導入更完善流程標準與主動追蹤策略，得以自二級管理族群中精準辨識潛在高風險員工，並納入三級健康管理名單，及早進行職務調整或防護措施升級，主動阻斷聽力惡化至四級之風險路徑，落實「預防勝於治療」之職業安全。

4.5.5.3 健康四大計畫執行 (GRI 403-7)

本公司視員工為企業重要資產，在符合法規的基礎上，並貼近實務需求，致力打造身心健康的職場環境，配合政府推動人因性危害、異常過負荷、職場不法侵害及母性健康保護等四大健康保護計畫，並同步落實中高齡與高齡員工健康防護措施。以預防醫學為核心，結合特約醫師專業協助辨識潛在健康風險，並提供建議與後續追蹤，以降低職業健康風險並促進員工工作適應性與整體福祉。

2025年作業場所危害辨識與風險評估行動方案

項目	經調查危害辨識、風險評估人數		無危害人數		疑似有危害人數		有危害人數	
	男	女	男	女	男	女	男	女
重複性作業等促發肌肉骨骼疾病危害	166	184	159	174	7	10	0	0
	執行方案:發放「員工自覺肌肉骨骼症狀問卷調查」。針對2025年已確認作業性危害之員工，運用風險評估工具評估作業活動之危害因子，針對現場作業環境，執行簡易改善措施（具體改善措施如圖所示），並持續追蹤執行成效。對疑似有作業性危害之員工，視需要安排就醫轉介、職業醫師面談及健康指導，並進行工作現場訪視，以釐清疾病與作業的相關性，提供個別健康諮詢、建議及後續關懷追蹤。臨場服務醫師將評估個案症狀並提出改善建議，並定期追蹤其改善情形。							
異常工作負荷	166	184	129	160	29	22	8	2
	執行方案:發放「過勞量表」與「過負荷評估問卷」，結合年度健檢結果進行風險分級，篩選出高、中、低風險員工。針對高風險員工安排臨場醫師訪談與健康指導，並追蹤其改善情形；中、低風險員工於面談時提供相關衛教資訊與個別健康建議，持續追蹤健康狀況。							
職場不法侵害	166	184	166	184	0	0	0	0
	向所有員工公告「預防職場不法侵害之書面聲明」，並定期於週會宣導相關資訊及實際案例，以提升員工防範意識。同時，建立完善申訴管道，確保員工能及時反映問題並獲得適切處理。針對通報或申訴案件，由勞資雙方代表組成調查小組，其中勞工代表比例佔三分之一，並依需要尋求外部專業支援（法律、心理、醫護等），成立外部調查團隊，確保調查之公正與專業。此外，公司定期辦理舒壓與心理健康課程，協助員工紓解壓力，維持良好工作心理狀態。							
母性健康保護	-	3	-	1	-	1	-	1
	向懷孕及產後一年內復工的女性員工發放「健康危害評估及工作適性安排建議表」及「勞工健康情形自我評估表」，以評估工作對母體健康的影響。員工出示懷孕證明，即可獲得公司提供的「好孕包」，同時享有專屬停車位及其他福利措施。此外，公司設置哺乳室，提供舒適空間支持產後員工工作與哺乳兼顧，確保母體健康與職場適應性。							

弘裕工作環境與員工人身安全保護措施

項目	內容
門禁安全	日、夜間均設有嚴密門禁及廠區安全監控系統，防護廠區及周遭安全。亦設有門禁守衛，擔任維護從業人員及協力廠商於廠區路口之安全。
作業環境安全	1.於工作場所出入口、樓梯、通道、安全門、安全梯等，依法令規定設置適當之採光或照明，並於重要通道及安全門設置平常照明系統失效時使用之緊急照明系統。 2.對於從事重物操作員工，配置安全鞋，並督促使勞工確實使用。 3.於工作場所內，設置及保持獨立的急救箱，以供員工需要時使用。 4.為防止員工暴露於強烈噪音之工作場所造成傷害，置備耳塞、耳罩等防護具，並向其宣導佩帶應注意事項及要求員工確實著用。
各項設備之維護及檢查	1.依據消防法規定，每年委外進行消防檢查。 2.依規定定期對高、低壓電氣設備、升降機、飲水機、汽車、消防器具等各項設備進行維護及檢查。 3.所有危險性機械設備均依法令實施定期檢查，操作人員取得專業執照並辦理定期在職回訓。

弘裕工作環境與員工人身安全保護措施

項目	內容
災害防範措施與應變	訂有「災害預防暨緊急應變計畫」及緊急應變指揮系統，明確規範各級人員因應重大突發狀況事前及事後應負責任及任務內容，並規定專責單位定期辦理安全防護演練。
作業環境檢測	依「勞工作業環境測定實施辦法」委由合格之作業環境測定機構定期實施環境噪音檢測，並判定測定結果是否符合法令規定，測定結果若有異常者，即予改善矯正以保障人員安全。
健康關懷與管理	1.員工享有每年度優於法令規範的免費健康檢查，同時公司提供資深同仁高端健檢補助。 2.對於噪音等特別危害健康作業工作人員進行聽力障礙等特殊檢查，經特殊健康檢查結果後分級實施管理。 3.公司配置廠醫、廠護人員，提供定期臨場服務及健康諮詢，並不定期舉辦預防保健講座。 4.於 2023-2025 年均辦理年度減重活動，積極鼓勵員工自我健康管理。 5.鼓勵同仁參加公司各球類社團與野外踏青社團活動，並外聘專業教練開辦瑜伽教室及體適能活動。

人因簡易改善措施

本次針對現場作業進行簡易改善，透過增設工作檯並調整檯面高度，
降低員工於重複性作業中頻繁彎腰及彎腰角度過大所致之肌肉骨骼不適風險；
經員工回饋，肩頸及下背不適情形已有改善，且未衍生其他安全疑慮，
作業姿勢彎腰角度由原本大於 90 度改善至約 45～60 度，
彎腰次數由約 2,520 次 / 日降至約 1,600 次 / 日，
取放作業量亦由約 1,260 支 / 日降至約 800 支 / 日，後續將持續進行成效評估。



改善前



改善後

年度健康促進活動

身心防禦力——

日常的健康與急救照護 (GRI 403)

同仁的平安是企業最重要的資產。我們將關懷落實於日常的風險預防，2025 年度透過系統化的專業講座，為同仁建構兼具知識與實作的健康防護網。

急救訓練與傷病包紮講座｜關鍵時刻，我們是彼此最強的後盾





2025 年結合廠區製程需求，針對急救訓練與傷病包紮護理，總計辦理了 3 場實作講座，共吸引 58 人次參與。課程透過專業講師的引導與夥伴間的實作演練，教授正確的急救流程與基礎傷病處理技巧。藉由同仁在課堂上的親身體驗與互動切磋，深化日常及職場傷害的照護能力。

三高講座｜健康管理，從日常預防開始



2025 年度健檢異常以三高項目居多，透過講座說明飲食與運動改善方式，提升三高預防與自我健康管理意識，共辦理一場，參與 16 人次。

職場友善力——

尊嚴與安全的零容忍防線 (GRI 406)

幸福職場的基石，建立在彼此尊重與尊嚴工作的環境之上。我們由內而外築起保護傘，確保每一位同仁都能在最安心的氛圍中發揮所長。

不法侵害宣導｜共創尊嚴友善環境

晨會推廣職場反霸凌意識，提升同仁對不法侵害防治的認知，營造安全、尊重且友善的工作環境。2025 年辦理 1 場，參與 125 人次。



從健康同行邁向幸福職場：

共創樂活的暖心實踐 (GRI 403-6, 401-2)

弘裕深信健康的同仁是企業穩定的力量，高階主管並以身力行，在這些重要的時刻與員工並肩同行。董事長在馬拉松賽道上的共同馳騁、榮譽董事長在山林踏青間的溫暖陪伴，以及總經理在球場上的互動切磋，高階主管以最質樸的方式將健康職場的理念融入日常，更為後續社會責任的實踐，蓄積了最紮實且溫暖的動能。

樂活慢跑——全齡共跑，健康永續





2025 年 4 月 27 日，在董事長引領下，公司團隊共同響應「1518市政核心超慢跑」馬拉松賽事，不僅增進同仁情誼，更將永續健康意識轉化為實際行動。

活力健康樂活永續

森呼吸，慢生活——步履間的幸福同行





2025 年度踏青社共有四場野外踏青活動，除社團經費部分由福委會補助外，更有榮譽董事長陪伴，一同走入山林，在呼吸與漫步間釋放工作壓力。

動能量，樂生活——汗水間的活力共鳴





2025 年透過總經理與同仁在桌球賽場的互動切磋，舒緩壓力並凝聚團隊向心力。此外，福委會每週固定辦理體適能課程，年度累計 34 場次，藉由專業教練陪伴同仁養成規律運動習慣。由內而外匯聚的活力，豐盛了職場，更轉化為實踐社會責任的動能。

從幸福職場邁向共榮社會：

弘裕慈善會的暖心實踐 (GRI 203-1, 413-1)

弘裕企業深耕在地多年，深知企業與社區是命運共同體。
透過「弘裕慈善會」的獨立運作與企業資源的媒合支援，
我們將永續經營的視野擴及至弱勢扶助、教育培力與環境守護。
這不只是年度專案，更是創立慈善會時，
對於「取之於社會，用之於社會」最堅定的回歸與實踐。

永續弘裕愛傳鄰里

教育培力——翻轉未來的種子

1. **國高中清寒獎助學金**：2025 年度獎助 73 名學子，總經費 42.5 萬元。 我們投資教育，是因為相信知識能賦予孩子跨越經濟困境的力量。
2. **愛的書庫**：截至 114 年累計捐贈 57 箱書籍，觸及 15 所學校，讓閱讀成為偏鄉孩子的翅膀。





急難扶助——社區最強的後盾





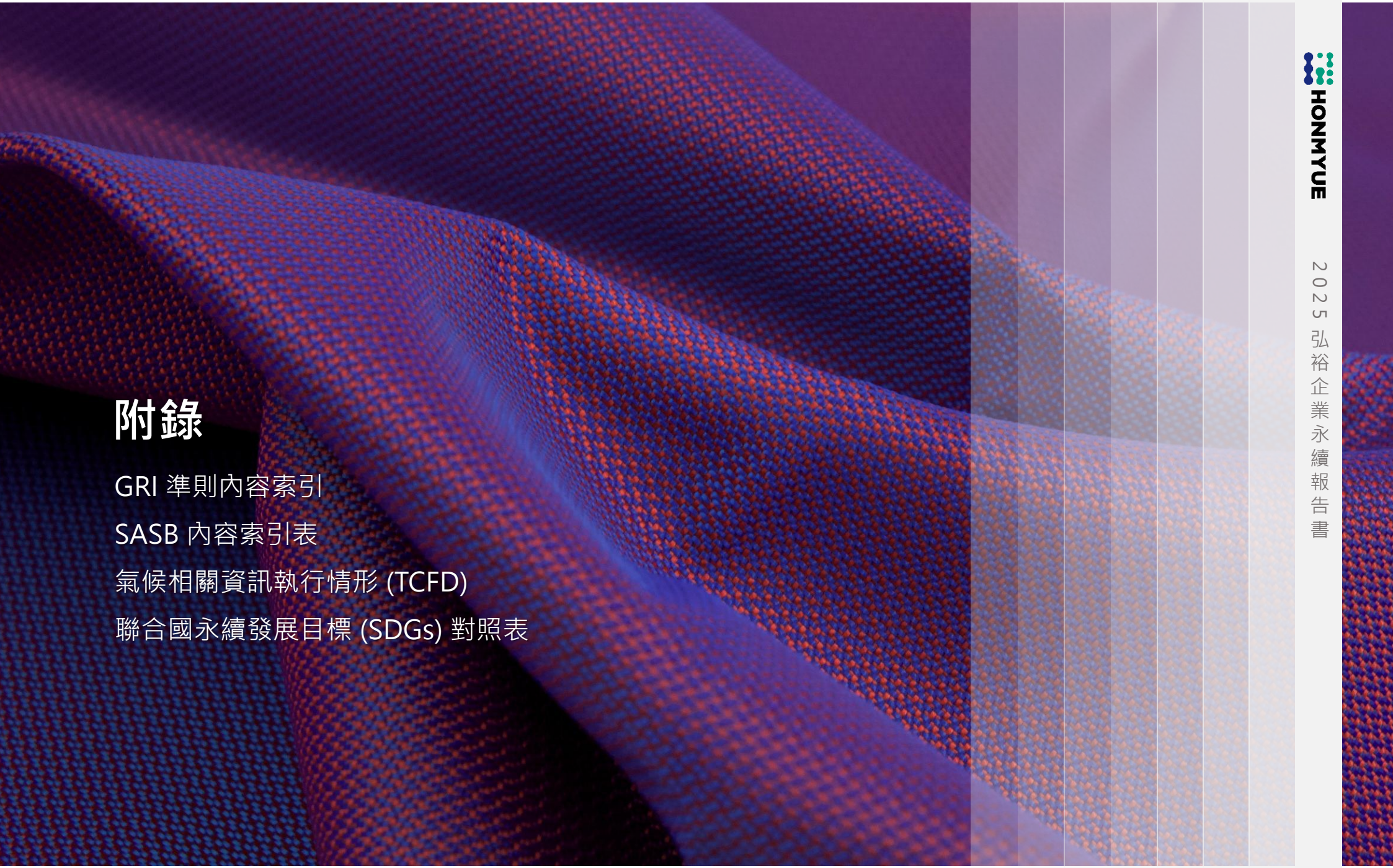
1. **冬令救濟與園遊會**：投入逾 54 萬元協助 271 戶弱勢家庭，並透過義賣活動將愛心轉化為實質援助。
2. **在地急難救助**：針對伸港、和美、線西等鄉鎮突發個案提供 30 萬元救助金，落實「遠親不如近鄰」的即時守護。

環境與共融——守護共同的家園





1. **淨灘行動**：同仁與眷屬於 4 / 19、7 / 12 參與企業淨灘活動，共清理 1,300 餘公斤海洋廢棄物，展現對土地的責任。
2. **社區與警消支持**：投入近 62 萬元支持在地義警消設施及社區文化活動，確保鄉里安全與情感連結。



附錄

GRI 準則內容索引

SASB 內容索引表

氣候相關資訊執行情形 (TCFD)

聯合國永續發展目標 (SDGs) 對照表

使用聲明	弘裕企業股份有限公司已依循 GRI 準則報導「2025 年 01 月 01 日 ~ 2025 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
組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	關於本公司	P.6
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告書資訊	P.9
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書資訊	P.4
2-4	資訊重編	本次無重編事項	
2-5	外部保證/確信	報告書資訊	P.4
活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈及其他商業關係	關於本公司	P.8
2-7	員工	友善職場/員工結構	P.68
2-8	非員工的工作者	經重大性評估，本公司勞動力以正式員工為主，非員工工作者佔比低且影響有限，故本年度暫不納入定量揭露。我們仍持續關注其權益，並將視組織擴展情形滾動調整揭露範疇。	
治理			
2-9	治理結構及組成	營運治理/公司治理	P.20
2-10	最高治理單位提名與遴選	營運治理/公司治理	P.20

GRI準則	揭露項目	章節	頁碼
治理			
2-11	最高治理單位的主席	營運治理/公司治理	P.20
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	營運治理/永續發展願景	P.19
2-13	衝擊管理的負責	營運治理/永續發展願景	P.19
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	營運治理/永續發展願景、重大議題及利害關係人/重大性議題	P.19
2-15	利益衝突	營運治理/公司治理/董事利益迴避與成員進修	P.22
2-16	溝通關鍵重大事件	營運治理/風險管理	P.27
2-17	最高治理單位的群體智識	營運治理/公司治理/董事利益迴避與成員進修	P.22
2-18	最高治理單位的績效評估	營運治理/公司治理/董事會績效評估	P.23
2-19	薪酬政策	營運治理/公司治理/功能性委員會	P.22
2-20	薪酬決定流程	營運治理/公司治理/功能性委員會	P.22
2-21	年度總薪酬比例	已於「ESG數位平台」揭露非擔任主管職務之全時員工薪資平均數（仟元/人）及員工薪資平均數 (仟元/人)	
策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話、營運治理/永續發展願景	P.5, 18
2-23	政策承諾	友善職場/人權政策與承諾	P.67
2-24	納入政策承諾	營運治理/永續發展願景、永續供應鏈/供應商永續管理、友善職場/人權政策與承諾	P.18, 37, 67
2-25	補救負面衝擊的程序	營運治理/誠信經營/內外部申訴機制	P.31

GRI準則	揭露項目	章節	頁碼
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	營運治理/誠信經營/內外部申訴機制	P.31
2-27	法規遵循	本年度無重大違規事件	
2-28	公協會的會員資格	關於本公司/參與之公 (協) 會	P.10
利害關係人議合			
2-29	利害關係人議合方針	重大議題及利害關係人	P.12
2-30	團體協約	依據人權政策，弘裕尊重員工享有組織或加入工會的自由，目前弘裕未成立工會，亦無簽訂團體協約，以勞資會議為溝通管道，2025年共舉辦4次勞資會議，	

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	重大議題及利害關係人	P.13
3-2	重大議題列表	重大議題及利害關係人	P.13
3-3	重大議題管理	重大議題及利害關係人，各重大主題對應章節	P.13 , 30, 31, 34, 37, 42, 53, 57, 59, 72,

特定主題揭露

GRI準則	揭露項目	章節	頁碼
治理面			
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.24
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.3 綠色產品	P.45
	201-3 定義福利計劃義務及其他退休計畫		P.70
	201-4 取自政府之財務補助		P.25
GRI 202：市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率		P.69
GRI 205：反貪腐 2016	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.5 誠信經營	P.30
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	2.2 供應商永續管理	P.37
GRI 207：稅務 2019	207-1 稅務方針	1.3 稅務	P.26
	207-2 稅務治理、管控與風險管理		
	207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理		
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	1.6 資安管理	P.31

特定主題揭露

GRI準則	揭露項目	章節	頁碼
環境面			
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	3.3 能源管理	P.57
	302-3 能源密集度		
	302-4 減少能源消耗		
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	3.4 水資源管理	P.59
	303-2 與排水相關衝擊的管理		
	303-3 取水量		
	303-4 排水量		
GRI 305：排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.2 溫室氣體管理	P.53
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放		
	305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放		
	305-4 溫室氣體排放強度		
	305-5 溫室氣體排放減量		
	305-6 臭氧層破壞物質（ODS）的排放		
	305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它顯著的氣體排放		
GRI 306：廢棄物 2020	306-3 廢棄物的產生	3.5 廢棄物管理	P.62
	306-4 廢棄物的處置移轉		
	306-5 廢棄物的直接處置		

特定主題揭露

GRI準則	揭露項目	章節	頁碼
社會面			
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	4.2 員工結構	P.69
	401-2 提供給全職員工的福利	4.3 員工權益及福利	P.70
	401-3 育嬰假		
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	4.5 職業安全衛生管理	P.75
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查		
	403-3 職業健康服務		
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通		
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練		
	403-6 工作者健康促進		
	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		
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		
	403-9 職業傷害		
	403-10 職業病		
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	4.4 人才吸引、培育與留任	P.72
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	4.2 員工結構	P.69
GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203-1基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	弘裕慈善會的暖心實踐	P.85
GRI 413：當地社區 2016	413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動		

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	永續供應鏈 / 供應商 永續管理	P.37
	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		
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		
	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		
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		
	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		
	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		
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		
	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		
活動指標	CG-AA-000.A	一級與一級以外供應商數量		

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。	綠色環境/氣候變遷	P.49
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) 。		
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。		
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。		
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。	綠色環境/溫室氣體管理	P.53
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。		
9	溫室氣體盤查及確信情形。		

SDGs	次目標	弘裕作為
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)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
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、爬山健行 (S)每年辦理減重比賽
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) 之清寒獎助學金 (S)捐贈台灣閱讀文化基金會「愛的書庫」
SDG 6 潔淨水源	6.a 擴大廢水處理與回收	(E)2025年製程廢水回收率76%，優於行業平均
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
SDG 10 減少不平等	10.2 促進社會融合	(S)公司備有穆斯林祈禱室 (S)員工勞安手冊翻譯四國語言 (英.印.越.泰文)
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)通過GRS全球回收標準及RCS再循環聲明標準認證 (P)弘裕綠色產品之銷售占比提升，推廣綠色產品
SDG 13 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 (E)2025年溫室氣體總排放量相較於基準年 (2022年)降低9,757.48公噸CO_2e
SDG 14 保育海洋	14.1 預防及減少海洋污染	(E)2025年4月及7月參與福智文教基金會淨灘活動，共清出1,300公斤以上的海洋廢棄物

聯絡資訊

台灣廠區

公司總部及伸港廠

509004 彰化縣伸港鄉全興工業區工西一路60號

電話：+886-4-7994888

傳真：+886-4-7994666

全興廠/醫材廠

508003 彰化縣和美鎮工東三路3號

電話：+886-4-7990438

傳真：+886-4-7990439

和美廠

508009 彰化縣和美鎮和頭路401號

電話：+886-4-7551141

傳真：+886-4-7555032

台北辦事處

103005 台北市大同區南京西路360號2樓-6

電話：+886-2-25550102

傳真：+886-2-25588832

子公司

裕展新創股份有限公司

509004 彰化縣伸港鄉工西二路7號

電話：+886-4-7977817

弘裕紡織（浙江）有限公司

浙江省嘉興市秀洲工業園區嘉湖路268號

電話：+86-573-83988888

傳真：+86-573-82755666

九江德裕紡織科技有限公司

江西省九江市德安縣豐林工業新區創業大道以東, 北四路以北

電話：+86-0792-4681888


HONMYUE
弘裕企業
WEAVING A BETTER WORLD. TOGETHER.