

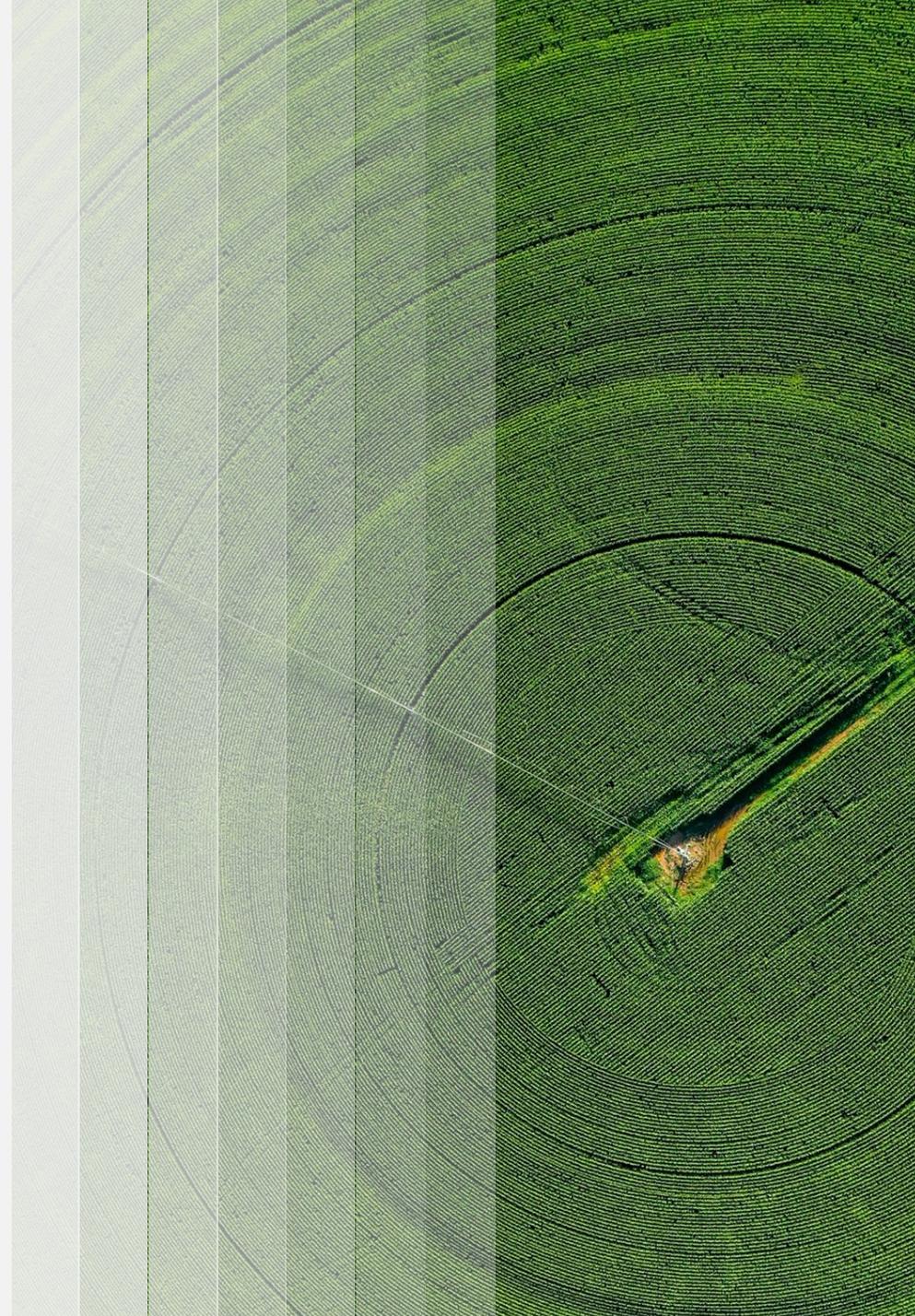
2024

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



HONMYUE
弘裕企業



永續報告書目錄

經營者的話	03				
關於本公司	04				
永續績效亮點	07				
報告書資訊	08				
重大議題及利害關係人	09				
第一章 營運治理	13	第三章 綠色環境	39	附錄	58
1.1 永續發展願景	14	3.1 氣候變遷(氣候治理TCFD)	40	GRI 準則內容索引	59
1.2 公司治理	16	3.2 溫室氣體管理	43	SASB 內容索引表	63
1.3 風險管理	22	3.3 能源管理	46	氣候相關資訊執行情形 (TCFD)	64
1.4 誠信經營	25	3.4 廢棄物管理	47	聯合國永續發展目標(SDGs) 對照表	65
第二章 永續供應鏈	27	第四章 友善職場	49		
2.1 產品品質	28	4.1 人權政策與承諾	50		
2.2 供應商永續管理	31	4.2 員工結構	51		
2.3 綠色產品	35	4.3 員工權益及福利	53		
		4.4 人才吸引、培育與留任	55		



經營者的話

敬愛的客戶、夥伴、股東、同仁與關心弘裕的利害關係人們：

感謝您長期以來對弘裕的支持、信任與同行。

當前全球正面臨氣候危機、資源壓力與市場快速變動的多重挑戰，永續經營已不再是選項，而是我們共同的責任與承諾。對弘裕而言，這是一場需要積極主動迎戰的長期馬拉松。我們深知，唯有提前思考、提前準備，才能掌握機會，為所有利害關係人創造長期價值。

以成長思維面對變局，是我們的核心文化。無論是導入節能減碳製程、深化碳管理，或是建立 ESG 治理架構，我們始終不以現況為滿足，而是持續精進、精準行動。我們相信每一位員工都能透過學習與實踐，成為推動轉型的主力；每一位供應商、合作夥伴也都是我們共同實現淨零願景的重要支柱。為因應複雜的法規與多元市場需求，我們導入跨領域思維，結合紡織專業、材料創新、數位科技與永續策略，不斷創造差異化競爭力。從再生原料應用、化學品管理、到產品生命週期分析，弘裕以科學為基礎、以創新為引擎，主動解決問題、面向未來，也讓客戶在選擇我們的同時，選擇了對環境與社會更好的解答。

我們深知，企業存在的價值不僅止於營收成長，更應該是以利他思維造福更多人。弘裕積極推動安全職場、人才共學、社區參與等行動，讓每位員工感受到被尊重、被培育的歸屬；我們也以誠信、公平的方式與供應商共創長期合作關係，並向股東與法人清晰揭露風險與機會，持續提升公司治理品質。

我始終相信，經營不只是眼前的成績，更是為未來創造持續的價值。我們不斷強化財務穩健度，提升營運韌性，並將永續發展深植於企業策略之中。我們積極與政府機關、法人及業界夥伴協作，主動對齊國際與國內永續政策，透過制度化管理與透明溝通，展現對社會與環境的長期承諾。

我們知道，邁向永續的旅程絕非一人之力，而是每一位利害關係人共同參與的過程。感謝所有支持弘裕的客戶、夥伴、同仁與股東，讓我們在每一次挑戰中，找到前進的方向。在這條「織造更好未來」的道路上，我們將持續攜手同行，開創更具韌性、創新與價值的下一個篇章。



董事長 葉博宇

關於本公司

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	葉博宇	
員工人數	443人 (至2024年12月31日)	
資本額	新台幣12.99億元 (2024年12月31日)	
營收總額	新台幣31.68億元 (2024年度合併營收)	

公司沿革 (GRI 2-1)

1970

創辦人葉朝城先生於彰化縣和美鎮創立弘裕公司

2000

- 短纖產品通過 TÜV ISO 9002品質系統驗證
- 股票上櫃轉上市
- 於彰化縣和美鎮成立全興廠
- 於浙江省投資設立弘裕紡織(浙江)有限公司
- 通過 ISO 14001 環境管理系統之正式驗證

1990

- 於彰化縣伸港鄉全興工業區建立伸港廠 (總部)
- 購置台北辦事處
- 長纖產品通過 TÜV ISO 9002 品質系統驗證
- 弘裕公司股票正式在 OTC 掛牌買賣

2010-迄今

- 通過瑞士高標準 bluesign® 認證
- 通過 GRS 全球回收紡織品標準
- 投資女媧企業、裕展新創股份有限公司
- 於江西省投資設立九江德裕紡織科技有限公司

關於本公司

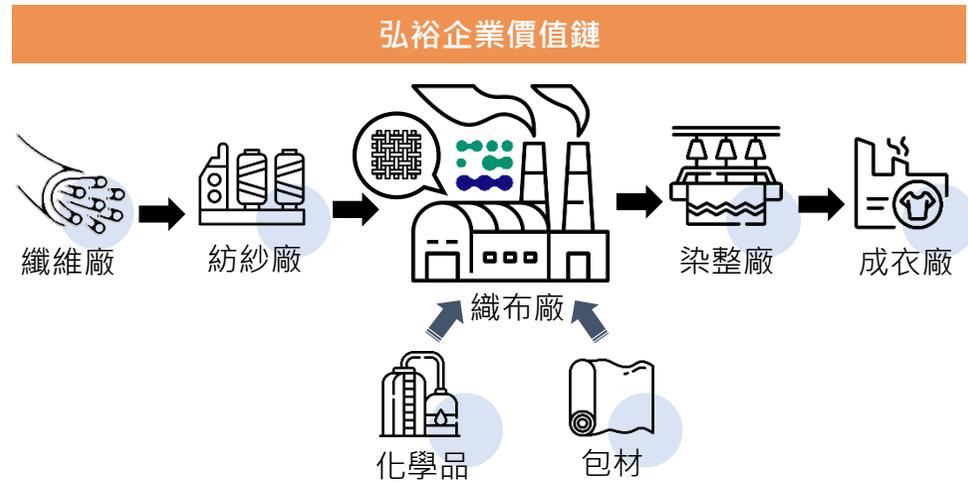
價值鏈 (GRI 2-6)

弘裕企業創立於 1970 年，作為全球領先的布料供應商，以提供機能性與高附加價值的梭織面料為產品主軸，將「創新、盡心、關心」作為核心價值，對研發創新求變，對品質的堅持、對客戶的承諾不變，以工匠精神向世界傳達台灣紡織品的力量。

弘裕公司自 1999 年股票於台灣掛牌上市，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。



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、螺縲纖維、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。

關於本公司

弘裕主要產品種類



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
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。
家居及商業空間用布	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。

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，並促進同業間的技术分享，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	√	√	√
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	√		
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	√		
社團法人中華法務會計研究發展協會	√		
彰化縣(全興)工業區廠商協進會	√	√	

永續績效亮點

E 環境永續

S 社會責任

G 公司治理

- 綠色產品年營收占比達 **30.95 %**
- 溫室氣體減量 **11.5 %** (與基準年相比)
- 連續 **7** 年獲德國 ISPO 國際面料趨勢大獎 TOP 10 和 Best Product
- 廢水回收再使用率達 **80 %**
- 取得外部驗證：HIGG FEM、GRS、bluesign、GREENGUARD GOLD
- 人權相關申訴 **0** 件
- 重大職安意外 **0** 件
- 冬令救濟共捐款 **52.9 萬元**
- 鄰近鄉鎮急難救助 **10** 件
- 鄰近鄉鎮國中、高中(職)之就學補助共 **42 萬元**
- 教育訓練人均時數較去年提升 **30.8 %**
- 取得外部驗證：HIGG FSLM
- 通過 ISO 9001 認證
- 成立 資通安全風險管理委員會
- 完成編製 **第一本** 永續報告書
- 落實內控及防範內線交易，確實 遵循 法令規範
- 重視智財，研發產品申請專利 **8** 件，保障公司權益

報告書資訊

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，此次報導期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，每年定期發行。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

書之編製流程如下：



資訊重編 (GRI 2-4)

本公司 2023 年永續報告書 P.45 所揭露之 2023 年範疇三數據，已於 2024 年底內稽後修正，揭露於弘裕公司 2025 年股東會 (2024 年度) 年報及今年發佈之 (此份) 永續報告書，特此更正。

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

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/>



重大議題及利害關係人

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	類別	型態
員工	本公司現職員工	當地社區	當地社區居民、團體等
客戶	既有客戶	學校	產學合作對象
供應商	既有供應商與承攬商	媒體	報社等新聞媒體
股東及法人	自然人股東與法人股東	研究機構	與本公司共同研發原物料或產品之合作對象
政府機關	地方政府主管機關		

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 25 份問卷後 (回收率 80.6 %)，依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	關注議題	溝通頻率	溝通管道	溝通成效
員工	<ul style="list-style-type: none"> 人才吸引與留任 職涯發展 訓練與教育 職業安全衛生 	每季/每月/不定期	勞資會議/職安衛會議/福委會/考績面談/郵件/內部專線、平台	考績面談半年1次/勞資會議4次/內外部教育訓練共117場次/新人教育訓練3場次/提案改善97件/人事晉升公告24筆、獎懲令211筆
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 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 	年度/每季/每月/每週/不定期	滿意度調查/實地拜訪/展覽/客訴/驗廠/打樣	客戶滿意度調查1次/國內外展覽共11場/客戶打樣465次

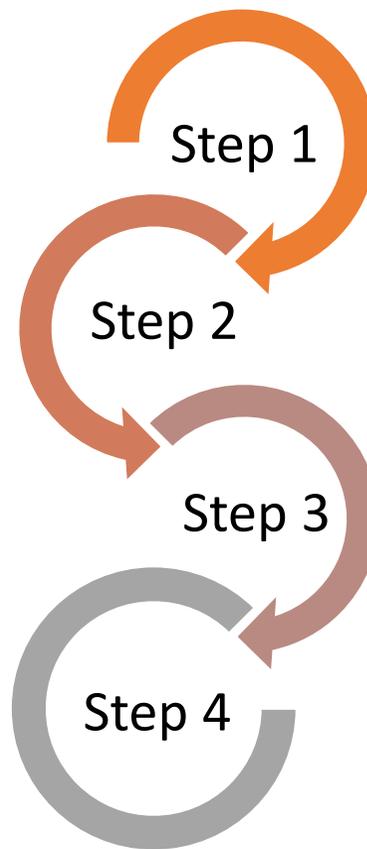
重大議題及利害關係人

利害關係人	關注議題	溝通頻率	溝通管道	溝通成效
供應商	<ul style="list-style-type: none"> • 供應鏈管理 • 產品材料回收 • 供應商社會/環境評估 • 採購策略 	年度/ 每季/ 每月/ 不定期	實地拜訪/ 問卷調查/ 電話/郵件	不定期實地拜訪/ 共22家公司簽署企業社會責任承諾書
股東及法人	<ul style="list-style-type: none"> • 經營績效及財務資訊 • 誠信經營 • 風險管理 	年度/ 每季/ 每月/ 不定期	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2場
政府機關	<ul style="list-style-type: none"> • 稅務政策 • 勞資關係 • 溫室氣體排放 • 水資源管理 • 能源管理 	年度/ 每季/ 每月/ 不定期	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，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。(發出 31 份 回收 25 份)

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

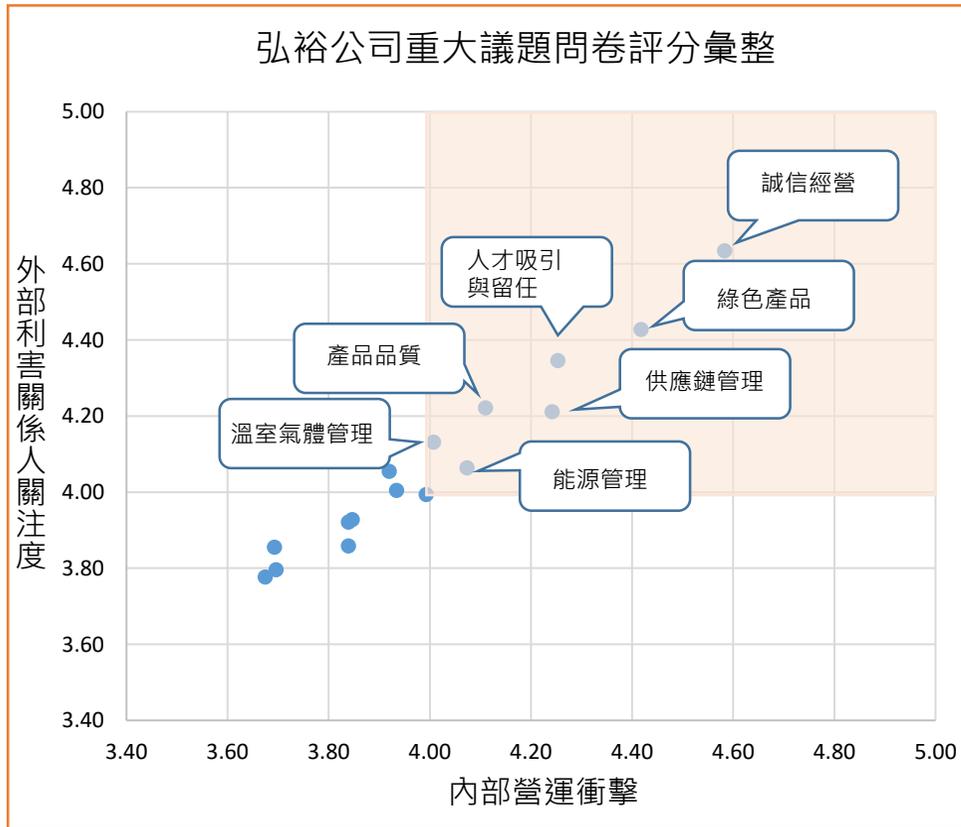
針對 5 大利害關係人發出問卷，瞭解各議題之關注程度，排序出前 7 大永續議題。(發出 50 份 回收 39 份)

4. 評估及確認重大議題

永續發展委員會整理分析問卷，經內部高層會議討論後確認揭露之永續議題。

重大議題及利害關係人

本報告書遵照 GRI 指標之規範，依前述流程決議後篩選出 7 個重大議題，分別是誠信經營、綠色產品、人才吸引與留任、供應鏈管理、產品品質、溫室氣體管理、能源管理，並對此 7 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	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
	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
	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，間接提升整體碳排放量。	
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」，不定期內部供應商評核及年度稽核
	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。	2. 邀請供應商簽具「供應商社會責任承諾書」

重大議題及利害關係人

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	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
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 2.禁止任何形式的強迫勞動，尊重人權 3.提供安全衛生的工作場所 4.辦理生活平衡講座	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 3.提升效率，降低每單位用電
	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。			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。	
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 2.客戶滿意度調查 3.每週品質管理會議				
	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，進一步損害客戶關係及訂單。					
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 3.訂定減碳目標 4.定期檢視節能策略				
	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。					

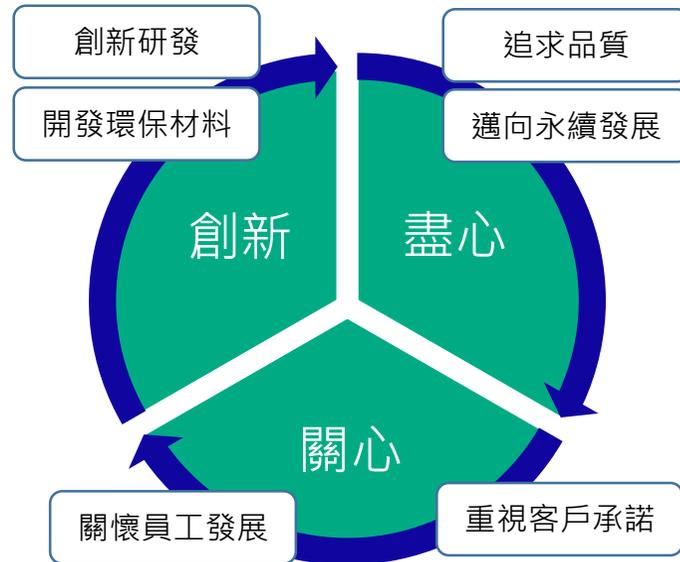
第一章 營運治理

- 1.1 永續發展願景
- 1.2 公司治理
- 1.3 風險管理
- 1.4 誠信經營

1.1 永續發展願景 (GRI 2-22)

1.1.1 永續發展願景

弘裕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，經營據點跨足兩岸，但時時刻刻都自我提醒要保有創新和突破的決心，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。



1.1.2 永續發展政策

弘裕公司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，積極投入永續發展的行列，為社會和環境盡一份力。

在環境面，我們積極推動節能減碳、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，並持續提升綠色產品與程創新。社會面上，重視員工權益與多元共融，強化職安健康、人才培育及社會參與，促進公平正義與社會福祉。治理面則堅守誠信經營、法規遵循與資訊透明，建立健全的永續治理架構，強化風險控管與利害關係人溝通，確保公司運作合乎最高倫理標準。

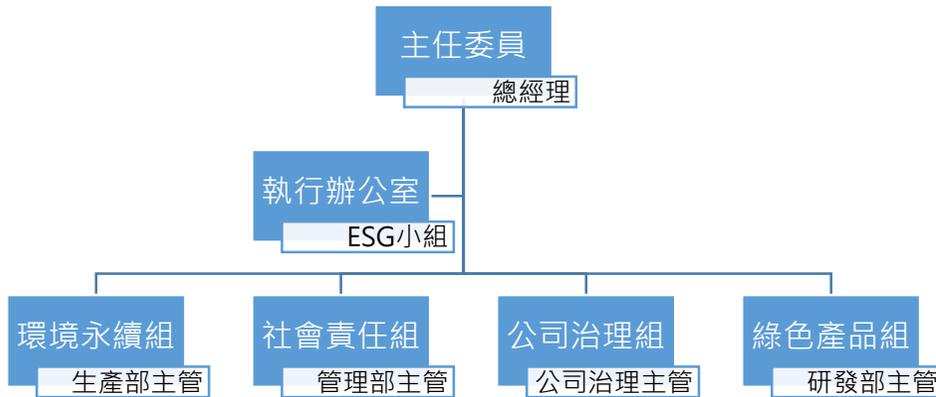
展望未來，我們將持續檢討與精進永續政策，主動參與國際倡議並對齊聯合國永續發展目標 (SDGs)，強化與全球夥伴的合作。透過明確目標設定、行動方案與績效追蹤，推動環境、社會與治理三大面向的持續提升，為實現企業永續、產業升級與社會共好而努力不懈。

營運治理

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，並分別由生產部主管、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，2024 年度總共召開 4 次會議。議案內容包含：(1) 鑑別需關注之永續議題，擬定因應之行動方案。(2) 永續相關議題之目標及政策制修訂。(3) 永續行動事項之執行與落實，並評估執行情形。此外，每年至少一次向董事會呈報執行進度，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。

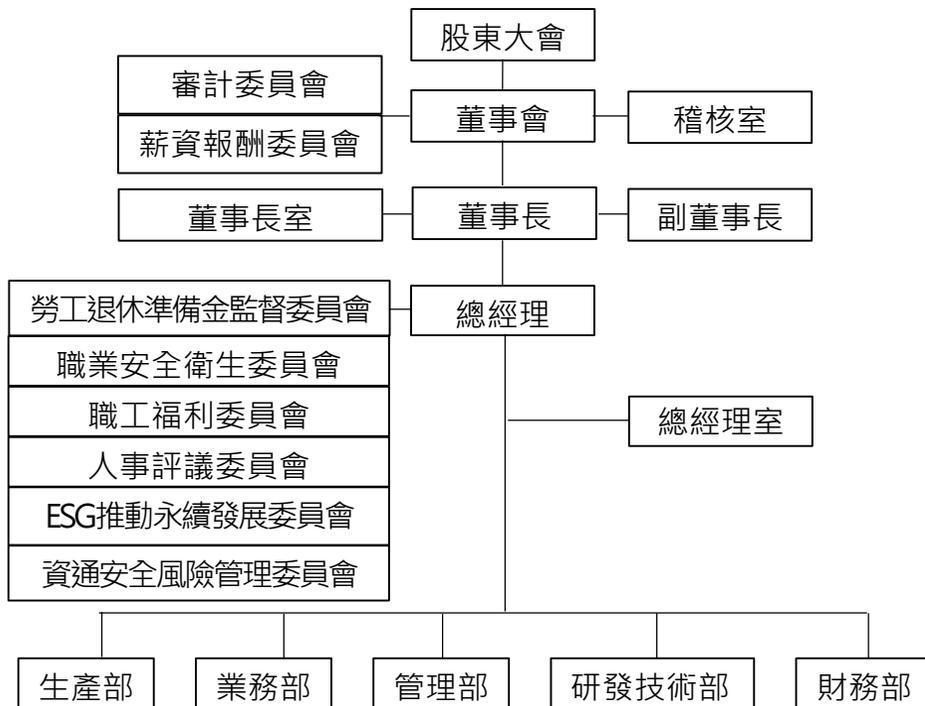
2025 年 3 月 10 日呈報 ESG 推動永續發展委員會 2024 執行情形暨 2025 年計劃工作與目標報告。董事會依委員會所提之企業永續發展目標、政策與策略，以及展開的各項行動計劃，與實際目標及行動方案達成的成果等，給予建議敦促經營團隊進行相關調整。

1.2 公司治理

1.2.1 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。

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	李榮福、葉桂珠、蕭珍琪

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：

營運治理

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	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								
董事姓名	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			✓			✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

營運治理

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。2024 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 2025 年股東會 (2024 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 71 小時，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，2024 年期間召開四次會議，委員出席率皆達 100%。

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。2024 年度共召開四次會議，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、推選新屆召集人，以及董事長、副董事長薪酬、共同創辦人暨榮譽董事長退休金、總經理退休與續聘暨薪酬等重要人事案，所有決議皆經全體出席委員無異議通過。

營運治理

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。2024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2025年3月10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。2024年之評估結果，請參閱弘裕公司2025年股東會(2024年度)年報第16頁。

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

根據本公司近五年營業收入與稅前淨利/損的數據(詳見下頁)，

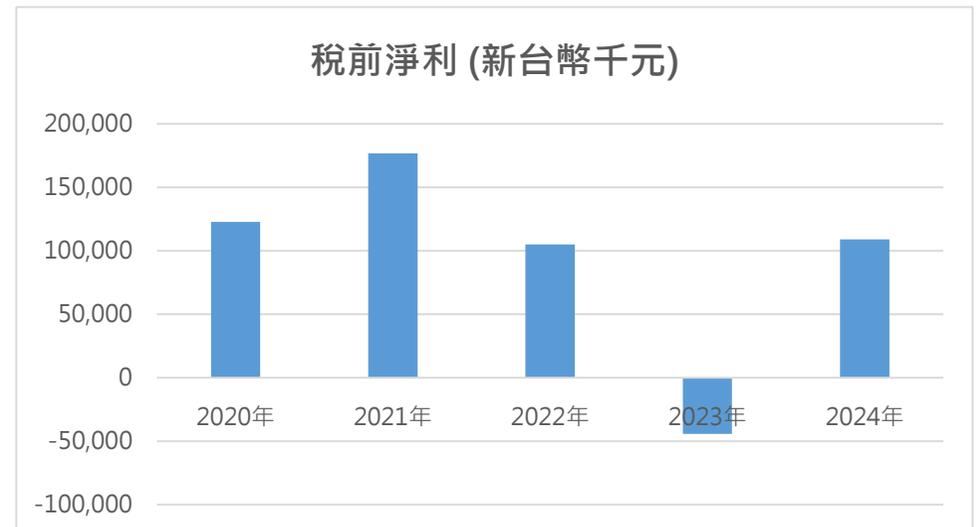
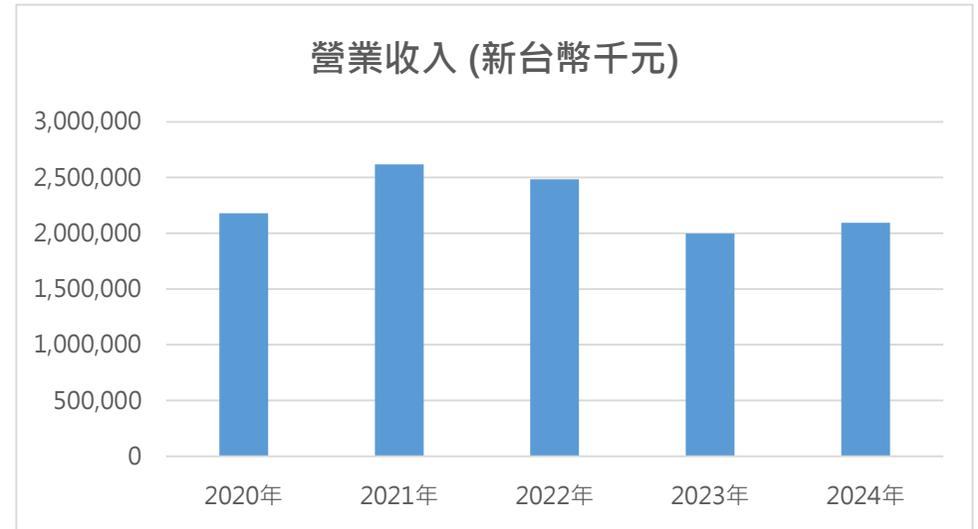
2023年雖受全球通膨、終端需求疲弱及產業競爭加劇等外部因素影響，營業收入降低，稅前出現淨損，反映產業景氣波動對企業獲利帶來壓力。隨著市場逐步回穩，2024年第4季急單效應明顯，客戶縮短交期，營業收入略有回升，稅前淨利亦恢復正數，顯示公司具備調整營運策略與回應市場變化的能力。

雖然近年產業環境充滿挑戰，本公司持續強化成本控管、提升生產效率並積極優化產品組合，以維持營運韌性。展望未來，將持續關注全球經濟與紡織產業趨勢，靈活調整經營策略，致力於提升經濟績效與永續競爭力，為股東與利害關係人創造長期價值。

營運治理

單位：新台幣千元

年份	2020	2021	2022	2023	2024	
直接經濟價值	營業收入	2,180,015	2,616,558	2,484,812	1,996,611	2,092,743
	營業成本	(1,843,157)	(2,238,098)	(2,160,099)	(1,820,859)	(1,883,763)
分配經濟價值	營業費用	(207,566)	(225,634)	(214,343)	(188,558)	(224,236)
	營業外收支	(6,511)	23,835	(5,437)	(31,377)	124,367
留存經濟價值	稅前淨利	<u>122,781</u>	<u>176,661</u>	<u>104,933</u>	<u>(44,183)</u>	<u>109,111</u>



營運治理

1.2.7 政府之財務補助

弘裕公司於 2024 年取自中華民國政府的財務補助共新台幣 2,240 萬元，補助款主要源於以下三項專案計畫：

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、發展核心技术能耐或有特色的營運模式。
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。

1.3 風險管理

1.3.1 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。

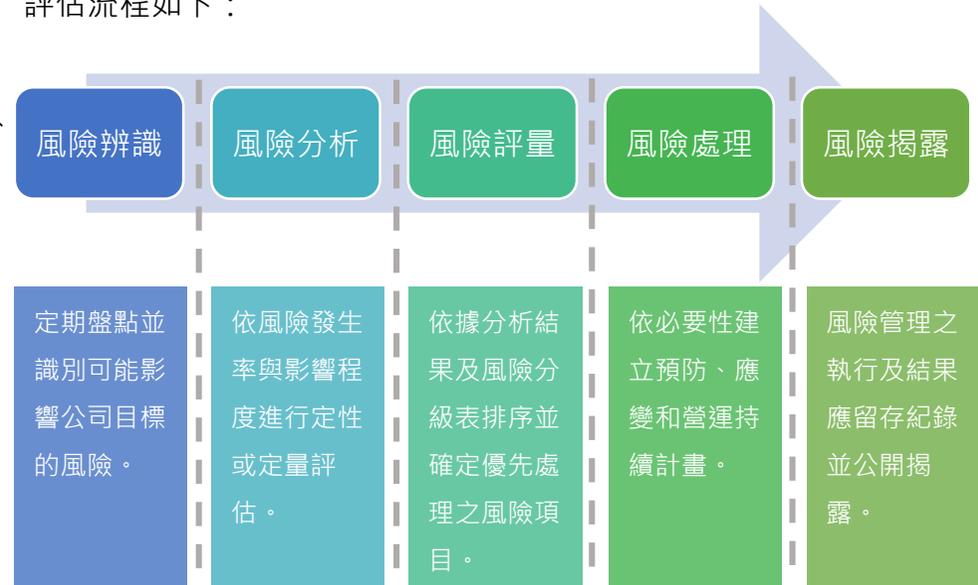
作為全公司辨識、評估、監控及回應各類風險的依據。政策適用於本公司及其子公司，涵蓋營運、財務、策略、法遵、資訊、環境、社會等多元風險。該辦法旨在建立系統性風險管理架構，強化組織對風險的敏感度與應變能力，確保企業資產安全、營運持續與目標達成。原則包括：全面性（涵蓋所有重大風險）、預防性（及早辨識）、動態性（持續監控）、透明性（資訊揭露）及責任分工明確。

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。

1.3.2 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：



1.3.3 風險管理範疇

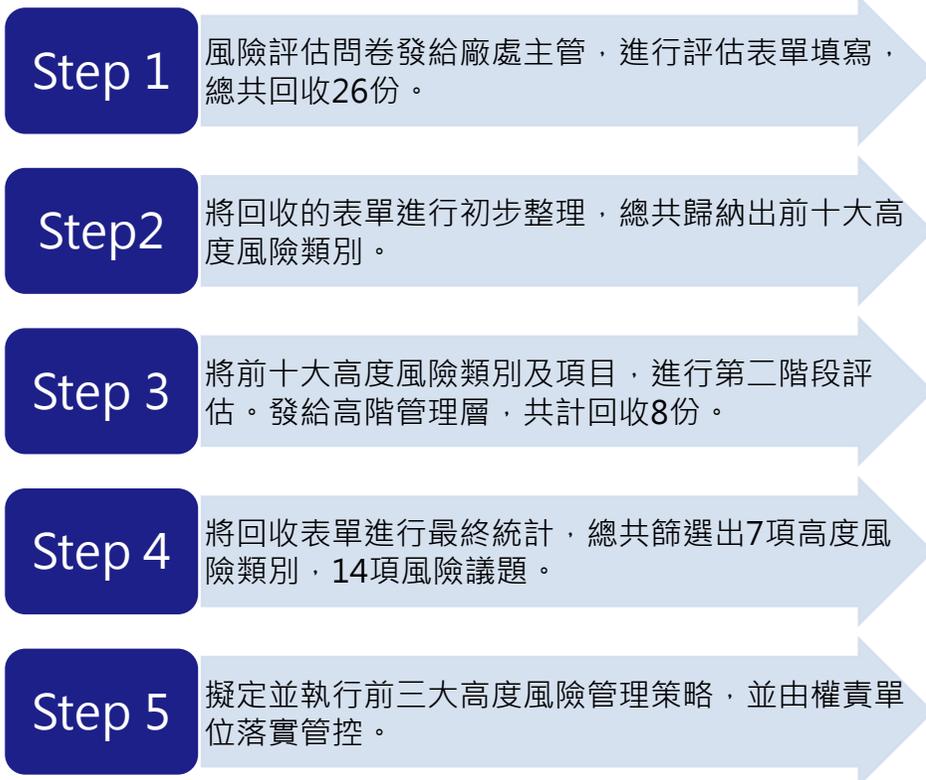
風險管理涵蓋八大類型，分別為：策略、營運、品質、財務、資訊安全、法遵、內控，以及其他新興風險。

營運治理

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。

1.3.4 風險鑑別及管理

2023 年針對風險辨識、鑑別及管理的流程如下，並已於 2024 年 11 月 12 日送審計委員會及董事會報告。



(註：風險指數 = 衝擊影響程度 X 發生機率)

主要風險議題及對策 TOP 1

風險議題	人才發展風險	風險等級	高度
利害相關人	員工、股東		
風險描述&影響層面	1. 招聘不易 ：少子化、老年化趨勢，移工來源減少，年輕人力加入傳統產業意願低。 2. 人力斷層 ：青年人口遞減、缺乏有系統的教育訓練。		
因應措施	1. 設計具競爭力的薪資與拓展幸福企業。 2. 進行關鍵人才盤點並培育，建立接班人計劃。 3. 建置生產之人機協作及多國語言教育訓練等。		

營運治理

主要風險議題及對策 TOP 2

風險議題	營運成本風險	風險等級	高度
利害相關人	客戶、供應商、股東、員工、政府		
風險描述&影響層面	<ol style="list-style-type: none"> 薪資成本墊高：最低工資調漲、品牌商要求引進移工必須全面零付費政策，人事費用增加。 電費成本增加：現場改台頻繁、電費逐年漲價、高溫影響電耗，導致生產成本增加。 節能減碳成本增加：投入設備整改，以達能源效率或排放標準，因而增加資本支出。 		
因應措施	<ol style="list-style-type: none"> 流程優化、人力精實、管理表單智能自動化，加速數位轉型腳步，以提升用人效率，降低用人成本墊高的影響。 儲能 (削峰填谷) 節電方案。 製程技術之改善、汰換改用高效節能設備。 評估東南亞據點設置。 		

主要風險議題及對策 TOP 3

風險議題	市場風險	風險等級	高度
利害相關人	客戶、股東		
風險描述&影響層面	<ol style="list-style-type: none"> 產品價格競爭加劇：環境不佳、產量供過於求；東南亞競爭者崛起，價格偏低，影響到接單。 市場需求緊縮：景氣衰退、主要客戶訂單萎縮、同業削價競爭，導致獲利減少，毛利不佳。 過度依賴盤商訂單：與品牌商直接合作的比例太少。 		
因應措施	<ol style="list-style-type: none"> 運用大陸據點掌握市場資源，並運用低成本優勢，滿足客戶需求。 開發品牌客戶，掌握終端市場需求。 開發差異化利基產品。 評估東南亞據點設置。 		

1.4 誠信經營 (自訂主題)

1.4.1 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」及本公司及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。專責單位需協助將誠信價值融入公司策略，分析不誠信風險、建立標準



作業程序、推動宣導訓練、規劃有效檢舉管道，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。

2024年度誠信經營之宣導及訓練執行成果，已於2025年3月10日向董事會報告。

1.4.2 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，2024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2024年度辦理了以下的訓練課程：

課程	受訓對象	人數	上課時數
誠信經營與公司治理-自勞動法動態與內線交易出發	董事	1	6
誠信經營守則及內線交易宣導	新進員工	25	0.5
2024年內部重大資訊處理暨內線交易防範&誠信經營	內部員工	310	0.5

營運治理

1.4.3 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仲港廠守衛室
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

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

永續供應鏈

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。

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	業務部、生產部、研發技術部、弘裕官網

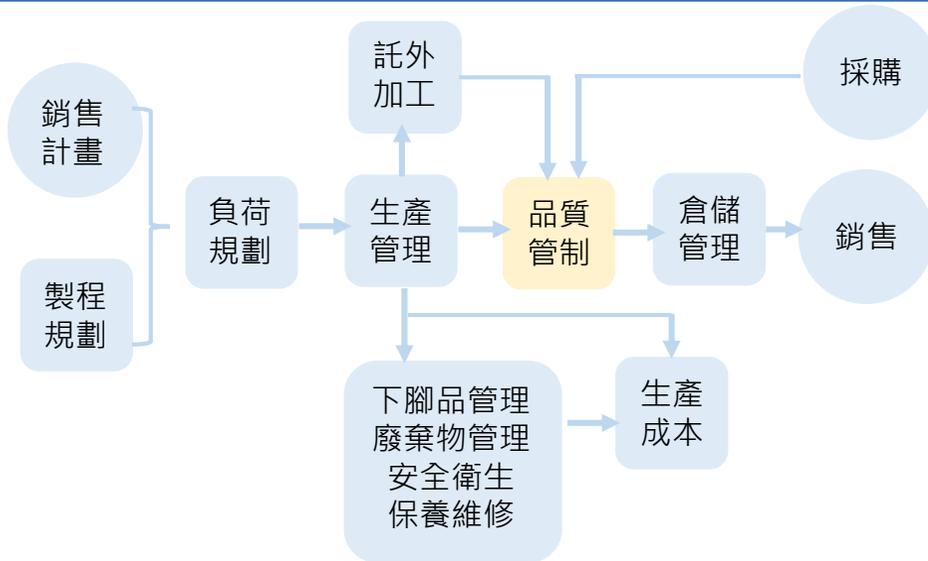
永續供應鏈

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。

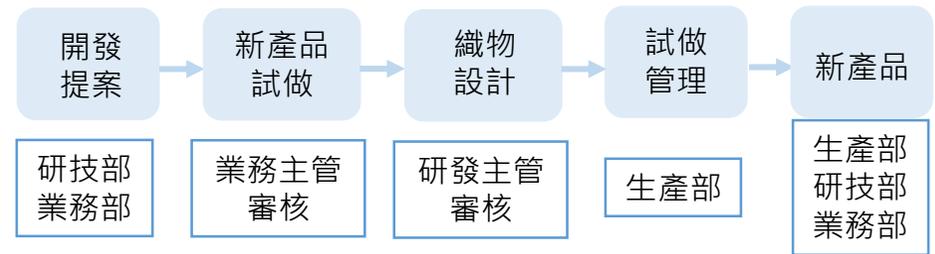
弘裕生產循環圖



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



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。

永續供應鏈

2.1.3 產品品質管制

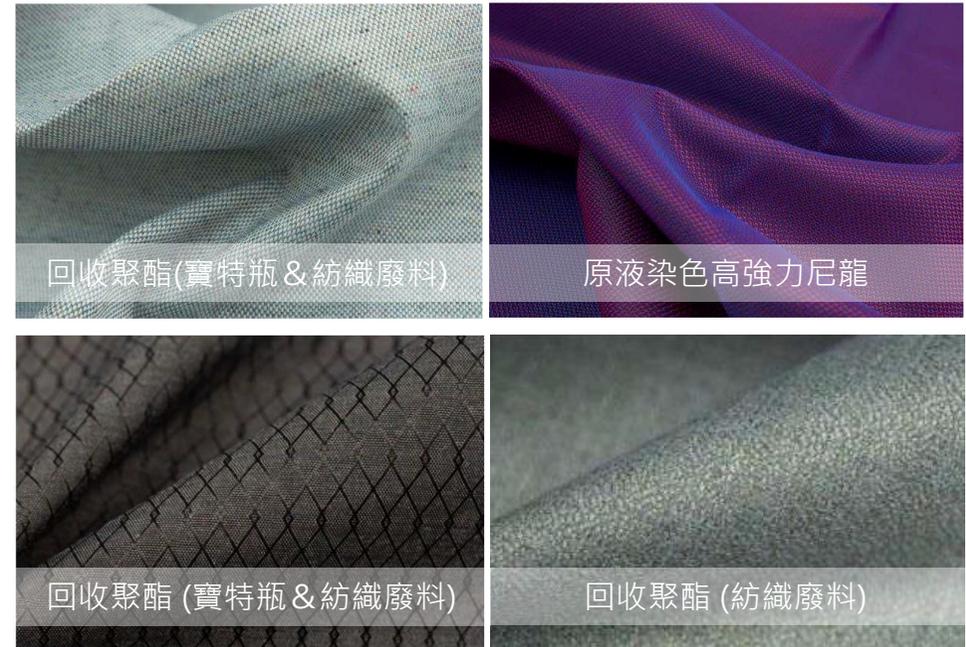
為了保證布料的品質和性能，本公司內設有實驗室，專門進行各類布料的品質測試，包括但不限於耐磨性、色牢度、防水性及拉伸強度等多項測試，確保其符合國際標準和客戶的特定需求。

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
	ISO 13934-2	耐磨	ASTM D1424	耐水洗色牢度	AATCC 107
ASTM D1424	ASTM D3884		ISO 105 E01		
ASTM D2261	耐摩擦色牢度		ISO 13937-2	耐汗染色牢度	AATCC 15
ASTM D4704		AATCC 8	ISO 105 E04		
撕裂強度	ISO 13937-2	衝擊滲透	ISO 105 X12	耐海水色牢度	AATCC 106
	ISO 13937-3		AATCC 42		ISO 105 E02
	ISO 13937-4	防水性	AATCC 22	耐唾液色牢度	DIN 53160-1
ASTM D434	ISO 4920		耐機洗色牢度		AATCC 61
紗線抗滑性	ASTM D434				
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)、24 件前十 (Top Ten) 產品、32 件精選 (Selection) 產品，創新能力備受國際肯定。此外，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 21 件產品，研發能力備受國際認可。

弘裕2024年ISPO得獎及入選綠色產品



永續供應鏈

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。

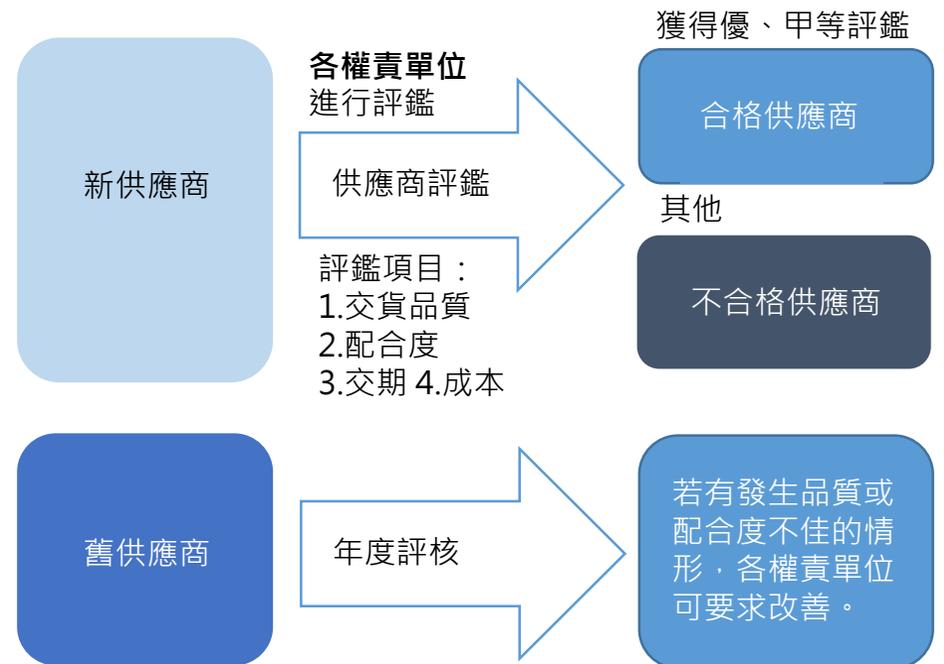
2.2.1 在地採購 (GRI 204-1)

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。2024 年台灣廠區在地採購金額比例占總採購金額比例為 98.44 %。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。

弘裕供應商評鑑流程



永續供應鏈

2024 年對供應商評核之結果：

廠商類別	評核家數	平均分數	評核結果	處置方式
代織廠	5家	86.8	甲等共5家。	維持正常 採購量
原料廠	18家	85.4	優等共1家； 甲等共17家。	
漿料廠	3家	87.6	甲等共3家。	
代漿廠	1家	89.0	甲等共1家。	
PVC廠	4家	83.8	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	82.0	甲等共5家。	
TPU廠	3家	83.6	甲等共3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	57家	85.7	優等共6家； 甲等共51家。	

此外，本公司鼓勵供應商積極通過 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，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 2024 年底，共有 22 間供應商簽具「供應商社會責任承諾書」。

在關鍵供應商部分，經統計結果，本公司 2024 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 9 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？	6家有；3家沒有	66.7%
	是否制定永續發展相關辦法？	7家有；2家沒有	77.8%
	是否要編製2024年永續報告書？	8家有；1家沒有	88.9%

永續供應鏈

議題	題目	結果	達成率
永續發展	是否制定供應商 ESG 管理政策？	7家有；2家沒有	77.8%
公司治理	是否建立內外部申訴管道？	8家有；1家沒有	88.9%
	2024年是否執行供應商稽核？	8家有；1家沒有	88.9%
	是否訂定道德行為或誠信經營守則等制度？	8家有；1家沒有	88.9%
社會責任	2024年勞工安全相關作業是否符合相關法規？	8家有；1家沒有	88.9%
	是否建立職業安全衛生的政策和管理措施？	8家有；1家沒有	88.9%
	是否制定人權及勞動政策和管理措施？	7家有；2家沒有	77.8%
	2024年是否向員工進行人權、勞動議題之宣導及教育訓練？	7家有；2家沒有	77.8%
環境保護	是否設有溫室氣體管理政策、辦法？	6家有；3家沒有	66.7%
	是否盤查2024年溫室氣體排放量？	8家有；1家沒有	88.9%

議題	題目	結果	達成率
環境保護	是否獲得GRS認證？	9家都有	100%
	是否獲得bluesign® 認證？	3家有；6家沒有	33.3%
	是否完成Higg FEM的環境模組評估？	2家有；7家沒有	22.2%
	是否有廢水排放許可證？	7家有；2家沒有	77.8%
	2023年廢水排放情形是否符合法定要求？	9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了管理辦法，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。

永續供應鏈

2.2.3 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

弘裕透過經濟部永續創新研發中心計畫，持續升級研發系統，積極招募與培訓高階研發人才，並與國內外研究單位及專家合作，整合跨域資源，專注於環保新材料及低碳製程技術的優化。

主要研發方向包括複合包覆纖維與網布新材料、機能性防護紡織品及永續創新再生技術，同步規劃新產品成果與技術專利布局，目標是開發更環保、可持續的低碳材料，布局前瞻性紡織品領域。弘裕從配合開發轉型為自主創新，結合品牌設計，創造高附加價值產品，提升企業競爭力。其中，弘裕公司亦於 2024 年取得一筆綠色產品新型專利，主要產品為廠內紡織廢布回收製成之複合纖維板材。

此外，公司積極導入國際環保驗證工具與數位平台，協助研發團隊與客戶在產品設計初期評估新材料的環境衝擊，並延伸開發更多符合環保認證的產品線，強化企業綠能形象，拓展新應用市場。為擴大產品開發效益，弘裕整合海外生產資源，與品牌客戶密切合作，提升營收表現。同時，公司持續建構產品機能檢驗設備，導入實驗室認證，提升新產品開發與驗證品質，並結合數位化趨勢，規劃導入終端產品數位工具，升級產品設計與銷售平台。

永續供應鏈

弘裕研究發展計畫

類別	布種	說明
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、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。
	環保彈性機能系列布種	計畫應用環保回收與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。
	環保原液染色紗布種	計畫使用環保類原液色紗素材，配合品牌客戶導入環保設計趨勢，開發戶外輕量化與工作服之新產品。
傢飾	環保輕量遮陽捲簾	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。

弘裕研究發展計畫

類別	布種	說明
傢飾	玻纖特斯林布種	計畫開發玻纖包覆紗運用在特斯林網布，可應用於傢飾用布。
	戶外船罩布種	計畫應用原液染色素材及耐候加工技術，開發一系列戶外船罩用途，可應用於戶外水上活動產品。
	新型環保複合材質系列	計畫應用環保差異化新複合素材，開發同材質與異材質包覆紗技術，朝可回收製程，結合網布結構設計，開發一系列環保訴求新布種。
新應用市場	高防護產業用布	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	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。

永續供應鏈

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。
	環保後加工系列	計畫應用TPEE、PET、同材質加工等環保類加工製程，設計開發單一材質可再回收之環保材袋材新布種。
	環保回收紗新素材系列	計畫應用差異化聚酯及尼龍回收長短纖維紗新素材，開發一系列環保低碳訴求新布種。

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，也讓相關目標與發展方向更加明確。

我們不僅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。主要綠色產品除了通過 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

永續供應鏈

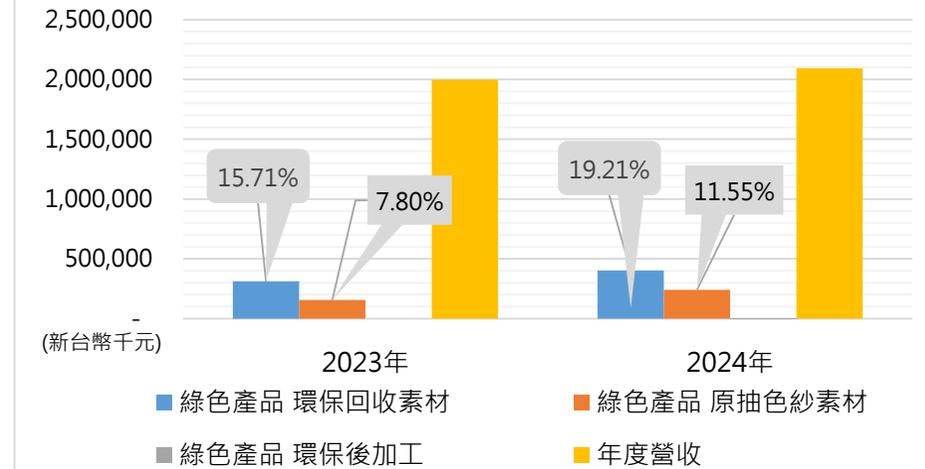
弘裕自 2015 年通過 GRS 認證以來，除持續銷售環保類產品，逐年提升比例之外，亦可於近年的銷售數字看見明顯的成長：

弘裕綠色產品銷售金額及占比 (金額單位：千元)

分類	項目	2023營收	占比*	2024營收	占比*
環保回收 素材	寶特瓶回收	268,221	57.15	295,841	45.67
	尼龍回收	41,710	8.89	105,825	16.34
	聚酯海廢	3,342	0.71	209	0.03
	尼龍海廢	376	0.08	106	0.02
原抽色紗 素材	特斯林色紗	115,621	24.64	184,513	28.48
	尼龍色紗	21,230	4.52	13,079	2.02
	聚酯色紗	18,798	4.01	44,173	6.82
環保 後加工	單一材質加工 (Poly)	0	0.00	2,419	0.37
	單一材質加工 (Nylon)	0	0.00	217	0.03
	RPVB	0	0.00	1,418	0.22
TOTAL		469,298		647,800	
年度營收		1,996,611		2,092,743	
營收占比		23.50%		30.95%	

*「占比」為該類型占該年度「綠色產品總銷量」之金額占比

綠色產品及年度營收占比圖



隨著永續發展意識的提升，本公司綠色產品於年度營收中的占比持續成長。2024 年，環保回收素材產品的營收占比提升至 19.21%，原抽色紗素材也提升至 11.55%，環保後加工產品亦從 0 成長至 0.19%，合計綠色產品占年度營收比重達 30.95%，較 2023 年增加 7.45%，展現公司在環保產品開發與銷售上的積極成果。

這一成長趨勢反映公司持續投入循環經濟、低碳材料及永續產品的創新與研發，有效回應市場對環保產品的需求，並強化企業永續品牌形象。未來，公司將持續擴大綠色產品線，深化研發與市場推廣，攜手客戶與供應鏈夥伴，共同創造低碳、循環的新價值，推動產業永續發展。

第三章 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 廢棄物管理

綠色環境

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、能源管理及廢棄物管理等面向的策略與行動。透過全面性的管理與創新措施，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、能源管理及廢棄物管理四大主題，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。

綠色環境

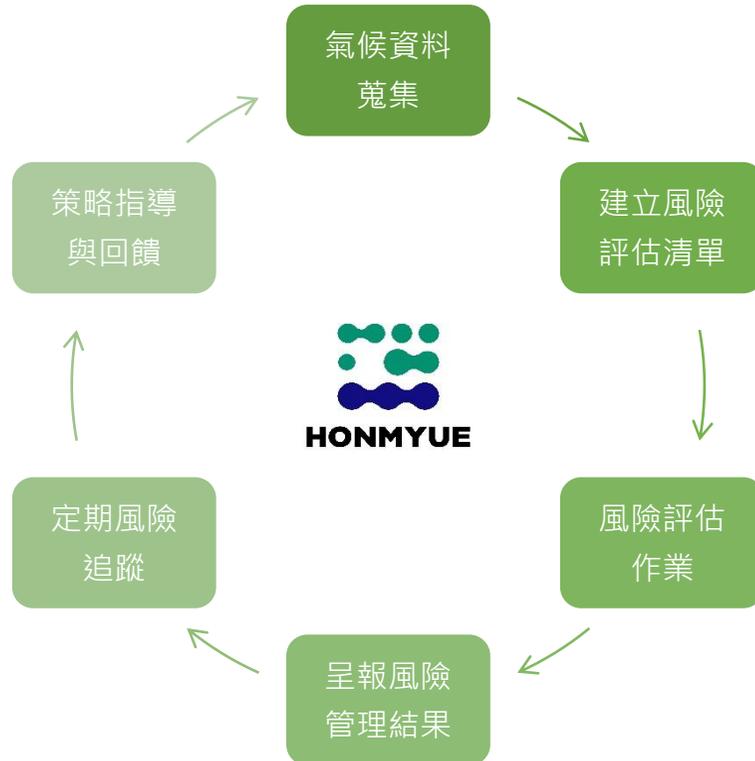
3.1.2 策略與風險管理

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 (短/中/長)	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	減少或優化能源使用、開發低碳產品、透過多元管道增加綠電占比。	營業成本降低、資本支出增加。
轉型風險	技術	研發低碳製程、 開發環保原料	短期	研發投資增加。	營業成本增加	優化製程、高效能產品設計、提升產品形象包裝。	營業成本增加、營業收入增加。
實體風險	立即性	極端天氣造成旱災	短期	1.因地區缺水造成限水，必須歇業或調整排班，產線受影響、交期延後。 2.供應商無法正常供貨，上游原物料短缺，造成本公司保費上升。	營業成本增加	1.採用更高效率的生產製程或設備。 2.回收再利用。 3.減少用水量和耗水量。	降低營運成本、提高產能、增加收入、提高固定資產價值。

綠色環境

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)

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 (CBAM)、客戶減碳要求與供應鏈 ESG 驅動，本公司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。本章節將說明公司溫室氣體管理的組織架構、盤查範圍、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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 遵循法規。 2. 自主碳盤查及稽核。 3. 訂定減碳目標。 4. 定期檢視節能策略。
管理目標	以 2022 年為基準年，年碳排放量減少 2%，逐年增加 2%，例如 2024 年較 2022 年減少 4%。
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。

3.2.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標 (GRI 305-1~305-2, 305-5)

本公司於 2023 年通過 ISO 14064-1 溫室氣體排放查證，由驗證機構 DNV 進行確信，驗證依據 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，包括：ISO 14066:2011、ISO 14065:2020、ISO 14064-3:2019。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 (2022 年) 中所載資訊的可靠性已在合理確信程度下完成驗證；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。

弘裕公司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)，並經重大性評估後揭露如下：

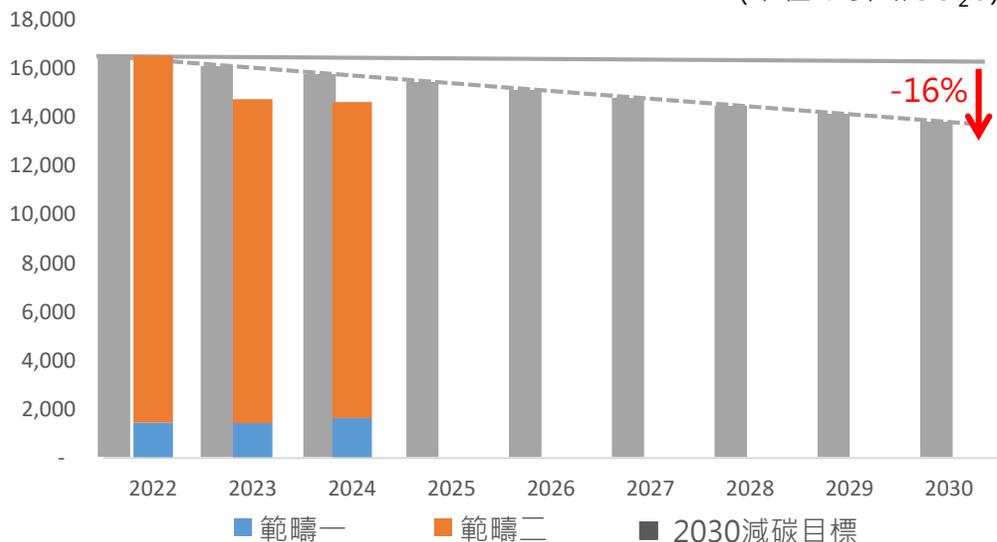
年度	範疇一	範疇二	範疇一+二	年度排放量
2022	1,456.80	15,054.16	16,510.96	43,265.34
2023	1,440.03	13,290.43	14,730.46	35,636.95
2024	1,642.06	12,967.67	14,609.73	35,015.25

(單位：公噸 CO₂e)

綠色環境

弘裕2030減碳目標

(單位：公噸CO₂e)



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，從數據及圖表中可見，弘裕遵循較基準年減少 2 % 並逐年降低 2 % 的減量目標，逐年降低碳排。2024 年的減量目標為相較於基準年減量 4 %，盤查後的溫室氣體排放量為 14,609.73 公噸CO₂e，較基準年 16,510.96 公噸CO₂e 減量 11.5 %。以下 (右頁) 為 2024 年針對設備節能的策略及具體行動計畫：

策略	改善項目	執行效益	減碳量
汰換老舊設備 提高節能效率	魯式鼓風機汰換 氣浮式鼓風機	可節能 166,702 度 電/年	79.02
	回風馬達改為IE3 節能馬達	全興廠：回風節電 113,977 度/年 伸港廠：送回風節 電 39,009 度/年	72.52
降低空調耗能	織造區隔間工程 (窗簾隔間、送回 風管封閉修改)	使夏季空調主機 由 400RT 降為僅 使用 120RT，節 能 604,800 度/年	286.68
合 計			438.22

(單位：公噸CO₂e)

3.2.2 內部碳定價及未來減碳措施規劃

當前公司正研議內部碳定價機制，參考 IEA《能源展望報告》、世界銀行《碳定價現況與趨勢報告》及各生產據點的減碳成本，並考量業界定價策略，擬暫定影子碳價為 2,000 元 / 噸，作為評估減碳投資計畫的依據。未來也將依此影子碳價，評估包括再生能源投資、碳權專案開發或購買再生能源憑證 (RECs) 等減碳措施。

綠色環境

3.2.3 2024 年溫室氣體範疇三排放量明細 (GRI 305-3)

承前文，弘裕公司 2024 年揭露的範疇三數據及明細如下：

間接溫室氣體 (類別3 ~ 6，含子類別) 排放量明細		排放量 (公噸CO ₂ e)
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	28.26
	3.2下游運輸和貨物配送產生之排放	148.47
	3.3員工通勤產生之排放	149.16
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	19,945.76
	4.3處理固體和液體廢棄物產生之排放	105.28
	4.4資產使用產生之排放	6.83
類別6：其他來源之間接溫室氣體排放		21.76
合 計		20,405.52

3.2.4 近三年之溫室氣體排放密集度 (GRI 305-4)

溫室氣體排放密集度揭露如下：

年度	年度排放量 (公噸CO ₂ e)	年營收淨額 (百萬元)	密集度 (公噸CO ₂ e/百萬元)
2022	43,265.34	2,484.812	17.41
2023	35,636.95	1,996.611	17.85
2024	35,015.25	2,092.743	16.73

3.2.5 空氣汙染防制 (GRI 305-7)

空氣汙染物的排放量揭露如下：

	2022年			2023年			2024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
氮氧化物 (NO _x)	0.54	0.40	-	0.58	0.40	-	0.60	0.59	-
揮發性有機化合物 (VOC)	0.14	0.54	0.07	0.09	0.41	0.36	0.06	0.42	0.39
懸浮微粒 (PM)	0.02	0.01	-	0.02	0.01	-	0.02	0.01	-

(單位：公噸)

綠色環境

3.3 能源管理 (GRI 3-3, 302-1, 302-3)

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。
管理目標	遵循法規，以 2022 年為基準年，年節電率 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。

能源使用情況及密集度

本公司 (台灣廠區之伸港廠、全興廠、和美廠) 2024年度消耗的能源總量為 179,464.69 十億焦耳 (GJ)，其中外購電力占 54.31%，近三年的能源使用情況如下：

弘裕 2022~2024 年能源使用情況			
能耗項目	2022年	2023年	2024年
電力 (kwh)	108,737.03	96,016.58	97,466.50
天然氣 (立方公尺)	19,101.50	19,150.35	24,250.95
蒸氣 (公噸)	33,562.54	47,220.62	57,747.23
總量 (GJ)	161,401.07	162,387.55	179,464.69
能源密集度 (GJ/百萬元)	64.96	81.33	85.76

*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

從表格中可見弘裕主要能源使用包括電力、天然氣與蒸氣，整體能源總消耗量呈上升趨勢，能源密集度亦逐年提升。

綠色環境

3.4 廢棄物管理 (GRI 306-3~306-5)

本公司依循 ISO14001，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. 污泥減量。
2. 用水管理設備優化。
3. 加強資源回收分類。

管理目標

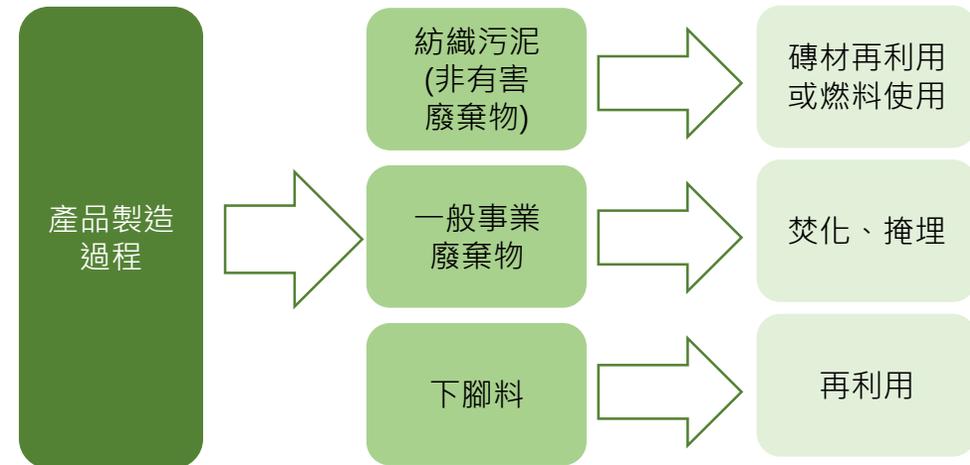
- 2024年相較於基準年 (2022年)
1. 一般事業廢棄物清運量減少 12 %。
 2. 污泥清運量減少 5 %。

評估方法

收集歷史資料，根據年度資料訂定減量目標。

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：

弘裕廢棄物處理流程



弘裕的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岡山以及彰化縣溪州之焚化爐進行焚化後再利用或掩埋。

綠色環境

下表為本公司 2024 年的廢棄物類別及數量明細表：

弘裕2024年廢棄物清單				
類別		2022年	2023年	2024年
非有害廢棄物	污泥	575	593	567
	一般事業廢棄物	72	117	79
	下腳料	2,739	2,499	2,688
總量		3,386	3,209	3,334

(單位：公噸)

從數據中可見，2024 年相較於基準年 (2022年)，污泥清運量減少 8 噸 (1.4%)，一般事業廢棄物清運量則增加 7 噸，但相較於去年均有減量，今年將更聚焦於污泥減量的策略。其中，一般事業廢棄物的明細如下 (右頁)。

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。

弘裕2024年一般事業廢棄物				
	廢紙混合物	廢棉屑	廢布	生活垃圾
總量	1.93	6.33	6.20	60.75

(上下兩表的重量單位：公噸)

弘裕2024年下腳料處置			
類別	全興廠	伸港廠	和美廠
廢紙 (含紙箱)	671.50	126.89	103.93
盤頭殘紗	105.12	7.80	13.77
碎布	125.90	35.83	23.13
管底 (色) 紗	139.88	47.60	10.16
布邊紗	834.42	125.09	113.20
其他	143.74	49.70	10.37
再利用總量	2,020.55	392.90	274.56

第四章

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

友善職場

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。

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。另有專屬信箱： HR@honmyue.com.tw及實體信箱存置於守衛室。</p> <p>【2024 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>【2024 年未發生聘用童工之案例】</p>

友善職場

目標項目	具體作為
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就員工健檢結果異常者安排面談及追蹤。</p> <p>【2024 年健康檢查參與率為 92 %；廠醫、廠護定期提供臨場健康服務及諮詢。】</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>

4.2 員工結構 (GRI 2-7, 401-1, 405-1)

截至 2024 年底止，本公司全體員工 (全職、不定期契約員工) 共計 443 人，男女性占比分別為 49.9 %及 50.1 %，2024 年女性主管占有所有管理職比例較前一年提升了 1.1 %。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2024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	78	114	28	1	221
女性	88	122	10	2	222
總計	443				

弘裕2024年度員工結構 (性別-按歲數區間劃分)

	全體員工			
	男性	占比	女性	占比
30歲以下	59	13.3%	40	9.0%
30歲到50歲	97	21.9%	107	24.2%
50歲以上	65	14.7%	75	16.9%
合計總人數	443			

友善職場

弘裕2023-2024年度各性別主管*人數及占比

	2023年度 主管人數	占總主管 人數比例	2024年度 主管人數	占總主管 人數比例
男性	39	59.1%	40	58.0%
女性	27	40.9%	29	42.0%
合計	66	-	69	-

* 主管職以組長以上之職位進行區分。

2024 年度的新進及離職員工資訊如下。因研發中心計畫補助自 2022 年下半年啟動，補助新聘碩士人事費，相較於 2023 年，新進率提升 7.8%，離職率亦上升 4.9%：

弘裕2024年度新進及離職員工資訊 (歲數及性別)

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	18	21	2	5
30歲到50歲	20	19	11	12
50歲以上	6	8	13	14
合計總人數 / 年度占比	92人 / 20.8%		57人 / 12.9%	

* 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。

此外，本公司依《身心障礙者權益保障法》之規定，2024 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。

弘裕2024年度員工族裔指標

類別	占全體員工比例
中華民國籍	65%
外國籍	34%
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。2024 年度共舉辦 3 場次新人教育訓練，共 30 人次參加。

4.3 員工權益及福利 (GRI 401-2)

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。

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，除了給予就學補助外，凡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，以嘉勉其優異表現與學習精神。

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。

弘裕2024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。

友善職場

弘裕2024年度育嬰假使用及復職狀況

育嬰假項目/性別	男性	女性
享有育嬰假員工總數	6	5
實際使用育嬰假員工總數	1	2
休完後復職員工總數	1	1
員工復職率	100%	50%
休完後復職12個月還在職員工總數	1	1
員工留任率	100%	50%

2024年，本公司有一名男性員工於育嬰假期滿後返回崗位，其復職率及留任率皆為100%；兩名女性員工申請育嬰假，一位於期滿後復職、一位離職，其復職率及留任率皆為50%。

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，依工作風險進行適性安排，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。本公司2024年共有4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. 員工年滿六十五歲者。
 2. 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858仟元	新台幣9,774仟元

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，公司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，弘裕公司更致力於打造安全、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。2024 年全年無任何員工申訴紀錄，反映出公司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	2024 年離職率降低 5 %；2024 年員工零申訴；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 (GRI 404-1)

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，做為企業未來培育的重點人才。

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「Learning by Doing」並推展「TWI 工作教導」模式，強化在職教育。

2024 年本公司教育訓練時數統計如下表：

弘裕2024年度教育訓練時數統計				
教育訓練參與情形		男	女	總和
主管職	總時數	472.5	453	925.5
	人數	40	29	69
	平均時數	11.8	15.6	13.4
非主管職	總時數	778	552.5	1330.5
	人數	181	193	374
	平均時數	4.3	2.9	3.6
全公司	總時數	1250.5	1005.5	2256
	人數	221	222	443
	平均時數	5.7	4.5	5.1

友善職場

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 51.1 % 與 48.9 %，男性與女性非主管參訓時數占比分別為 58.5 % 與 41.5 %，以比例來說，女性非主管的參訓時數略低於男性。而 2024 年度主管職的平均受訓時數為 13.4 小時，較去年增加 5.6 小時；非主管職增加 0.3 小時；全公司則增加 1.2 小時。

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：針對新員工安排基礎培訓，內容涵蓋企業文化、規章及安全教育，每季至少舉辦一次，協助新進人員快速融入公司。
2. 在職訓練：各部門定期舉辦工作技能與專業訓練，並由主管或輔導員帶領持續學習，促進員工成長與企業永續。
3. 專案課程：根據永續及專業需求，選派人員參加如溫室氣體查證、ISO 45001、QMS、ESG等相關訓練，強化團隊能力。
4. 通識課程：提供健康講座、讀書會等不同型態軟性課程，兼顧員工身心健康與多元發展。
5. 內部轉訓：鼓勵參訓人員將所學內容帶回公司，透過擔任內部講師或協助辦理教育訓練的方式，與同仁分享新知，使專業知識與經驗能在組織內部持續流動與擴散，進一步提升整體學習效益。

弘裕2024年各單位教育訓練平均時數

	業務單位	生產單位	研發單位	財務單位	管理單位	幕僚單位
男性	7.2	3.2	24.2	3.3	6.2	19.2
女性	3.0	1.0	37.6	10.0	15.1	18.5
總平均	4.7	2.2	29.6	8.5	10.7	18.9

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。2024 年度的績效評核共有兩次，考核比例達 100%。

友善職場

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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 1.依據消防法規規定，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	<ol style="list-style-type: none"> 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，於廠內服務員工，提供定期臨場服務及相關健康諮詢，並不定期舉辦預防保健講座共 106 人次參加。 4.於 2024 年辦理減重活動，總參加人數 65 人，提供減重獎金共計 29,000 元，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珈教室及體適能活動。

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「2024 年 01 月 01 日 ~ 2024 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	關於本公司	P.4
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告書資訊	P.8
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書資訊	P.8
2-4	資訊重編	報告書資訊	P.8
2-6	活動、價值鏈及其他商業關係	關於本公司	P.5
2-7	員工	友善職場/員工結構	P.51
2-9	治理結構及組成	營運治理/公司治理	P.16
2-10	最高治理單位提名與遴選	營運治理/公司治理	P.16
2-11	最高治理單位的主席	營運治理/公司治理	P.16
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.18
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.18
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.19
2-19	薪酬政策	營運治理/公司治理/功能性委員會	P.18
2-20	薪酬決定流程	營運治理/公司治理/功能性委員會	P.18
2-21	年度總薪酬比例	2023 年及 2024 年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) 於「ESG數位平台」	
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	P.3, 14

GRI 2：一般揭露 2021

GRI準則	揭露項目	章節	頁碼
2-23	政策承諾	友善職場/人權政策與承諾	P.50
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.26
2-28	公協會的會員資格	關於本公司/參與之公(協)會	P.6
2-29	利害關係人議合方針	重大議題及利害關係人	P.9

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.10
3-2	重大議題列表	重大議題及利害關係人	P.11
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.11, 25, 28, 31, 35, 43, 46, 55

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：營運治理				
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.19
			201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	P.19, 41
			201-3 定義福利計劃義務及其他退休計畫	P.54
			201-4 取自政府之財務補助	P.21
誠信經營	自訂主題		P.25	

特定主題準則揭露

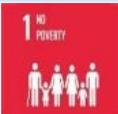
重大議題		管理方針與揭露項目			頁碼
類別：永續供應鏈					
產品品質	自訂主題				P.28
供應鏈管理	特定主題	GRI 204 : 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	P.31
綠色產品	自訂主題	GRI 201 : 經濟績效 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	P.38
類別：綠色環境					
溫室氣體管理	特定主題	GRI 305 : 排放 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	P.43
			305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	P.43
			305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	P.45
			305-4	溫室氣體排放強度	P.45
			305-5	溫室氣體排放減量	P.44
			305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 及其它顯著的氣體排放	P.45
能源管理	特定主題	GRI 302 : 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	P.46
			302-3	能源密集度	P.46
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.47
			306-5	廢棄物的直接處置	P.47

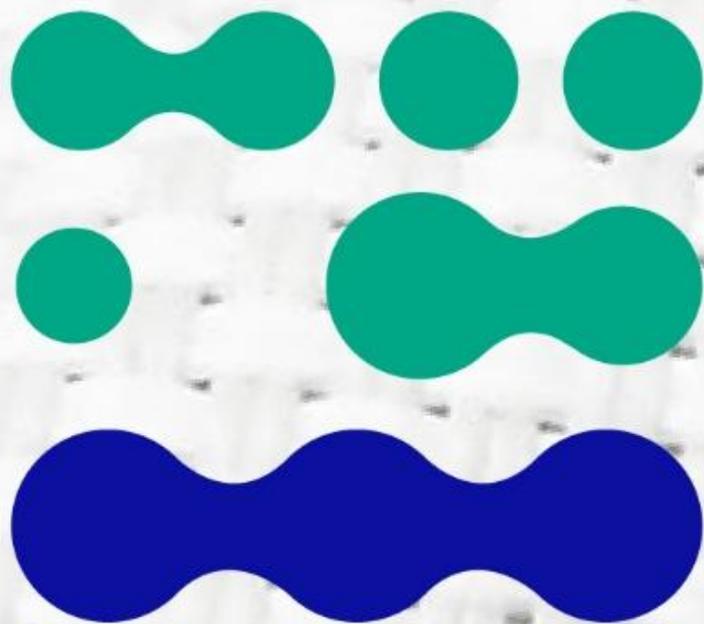
特定主題準則揭露

重大議題	管理方針與揭露項目			頁碼	
類別：友善職場					
員工結構	特定主題	GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	P.52
		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	P.51
員工權益及福利	特定主題	GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-2	提供給全職員工的福利	P.53
			401-3	育嬰假	P.53
人才吸引、培育與留任	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.55
			404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	P.56

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.31
	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。		
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)。	綠色環境/氣候變遷	P.40
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。	本公司目前尚未使用情境分析進行氣候變遷風險評估。規劃將透過探討全球不同升溫情境 (如淨零排放情境、極高排放情境)，進行氣候風險與機會議題之鑑別，並衡量時間、發生可能性與影響程度等，進而篩選出重大氣候風險與機會議題。	
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。	綠色環境/氣候變遷	P.40
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。	綠色環境/溫室氣體管理	P.43
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	 <p>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</p>	<p>(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</p>
SDG 3 健康與預防	 <p>3.d 降低健康風險</p>	<p>(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)辦理減重比賽，並提供獎金鼓勵</p>
SDG 4 優質教育	 <p>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</p>	<p>(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」</p>
SDG 6 潔淨水源	 <p>6.a 擴大廢水處理與回收</p>	<p>(E)2024年弘裕企業製程廢水回收再使用率80%</p>
SDG 8 永續經濟成長	 <p>8.2 提升經濟體的產能 8.5 實現全面有生產力的就業</p>	<p>(G)提供合理工資與福利 (G)男女員工有公平的受訓機會</p>
SDG 10 減少不平等	 <p>10.2 促進社會融合</p>	<p>(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)</p>
SDG 12 促進綠色經濟	 <p>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</p>	<p>(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</p>
SDG 13 完備減緩與調適	 <p>13.3 增進人與機構對氣候變遷的預警能力</p>	<p>(E)提升能源使用效率 (E)2024年溫室氣體總排放量相較於基準年 (2022年) 降低8,250.09公噸CO₂e</p>
SDG 14 保育海洋	 <p>14.1 預防及減少海洋污染</p>	<p>(E)2024年9月參與福智文教基金會淨灘活動，共清出230公斤的海洋廢棄物</p>



HONMYUE

弘裕企業

WEAVING A BETTER WORLD. TOGETHER.