

2023

ROO HSING

如興永續報告書

ROO HSING SUSTAINABILITY
REPORT



如興股份有限公司
ROO HSING CO., LTD.

永續為本，環境為上

Sustainability-oriented, environment-oriented,
active innovation, foreseeing the future.

Content 目錄

00 前言

0.1 關於本報告書	p. 06
0.2 經營者的話	p. 07
0.3 2022 永續亮點績效	p. 08

01 公司概況及永續策略

1.1 關於如興	p. 12
1.2 永續策略與治理	p. 13
1.3 利害關係人鑑別與議合	p. 17
1.4 重大主題鑑別	p. 19
1.5 風險管理架構	p. 20

02 公司治理

2.1 治理架構	p. 25
2.2 財務績效	p. 29
2.3 法遵與誠信經營	p. 30
2.4 供應鏈管理	p. 32
2.5 客戶關係管理	p. 38
2.6 產品責任與安全	p. 39
2.7 永續創新與研發	p. 43
2.8 資訊安全	p. 45
2.9 稅務	p. 47

03 社會責任

3.1 人才吸引與留任	p. 51
3.2 人才培育及發展	p. 60
3.3 職業安全與衛生	p. 63
3.4 人權維護	p. 66
3.5 社會共榮	p. 71

04 永續環境

4.1 氣候變遷因應	p. 75
4.2 溫室氣體排放與空汙防制	p. 76
4.3 水資源管理	p. 77
4.4 廢棄物及化學物質管理	p. 82
4.5 能源管理	p. 86
4.6 綠色產品及循環經濟	p. 87

05 附錄

5.1 GRI 準則對照表	p. 90
5.2 SASB 指標對照表	p. 94

CHO 前言

Foreword

0.1 前言	p. 06
0.2 經營者的話	p. 07
0.3 2022 永續亮點績效	p. 08

前言

Foreword

關於本報告書

如興股份有限公司（以下簡稱如興）自 2017 年以來，每年定期發行永續報告書。本報告書為如興所發行之第六本永續報告書 (Sustainability Reports)，發行目的主要是向社會大眾及利害關係人揭露公司在環境面 (Environmental)、社會面 (Social)、經濟治理面 (Governance) 三大面向所做的努力、執行績效及未來策略。如興秉持透明、誠信及客觀立場，期望藉由本報告讓利害關係人瞭解，我們在企業永續發展以及社會責任實踐狀況上的努力，以及持續進步的決心。



報告書期間

本報告書的報導期間與本公司財務報告一致，所揭露數據及內容以 2022 年度（1 月 1 日至 12 月 31 日）的資料為主，惟部分績效數據將追溯 2021 年及延伸至 2023 年 4 月，將於報告中標註說明。

資料計算基礎

本報告書之財務數據係採用經會計師簽證後之公開資訊，以新台幣為計算單位；其他數據則皆來自於自行統計與內、外部調查的結果。各項統計數據以公制單位表示。

發行概況

出版日期：2023 年 6 月
下一版本預計出版日期：2024 年。

意見回饋

若您對本報告書有任何回饋或指教，歡迎您與我們聯繫。

報告書邊界與範疇

本報告書資訊揭露範圍以如興台北、中國常州及柬埔寨之三大營運據點為揭露核心，部份資料涵蓋如興於各國營運據點，若有涉及其他區域，將於報告中標註說明。本報告書中將以「如興、我們」為如興股份有限公司之簡稱。

參考指南

本報告書依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之 2021 年版 GRI 準則 (GRI Standard 2021) 編撰。本報告書亦參考氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構並採用永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 永續指標進行揭露。GRI Standards 內容索引表及 SASB 對照表請詳附錄。

總公司地址 台北市松山區復興北路 57 號 13 樓之 4
負責部門 行政管理中心
連絡電話 (02)2751-3111
E-mail roohsing@tw.roohsing.com
官方網站 www.roohsing.com.tw



經營者的話

在這個充滿挑戰和變革的時代，作為主要服裝品牌的重要合作夥伴，我們深知永續發展對我們的未來至關重要。如興一向堅守著以「永續為本、環境為上、積極創新、預見未來」作為我們的核心價值觀，並全力以赴實現我們的承諾。

首先，永續為本是我們經營的基石。我們深信，只有將永續發展納入企業戰略和日常運營中，我們才能長期繁榮。我們重視社會責任和道德操守，致力於建立可靠的治理結構和透明的業務運作，以確保我們的行為與價值觀保持一致。針對員工的職場安全與健康管理方面，如興攜手供應鏈夥伴，延續 V.O.I.C.E、P.A.C.E 及 J.R.H 等專案，確保供應商們符合且實踐倫理與勞工人權之規範。為保障如興員工的身心健康和工作安全，我們遵循職業安全衛生法等要求，導入如興職場健康照護專案，於 2021 年到 2022 年間我們於總公司內部設置特約醫護人員並協助規劃四大保護計畫，針對員工體檢報告進行管理分級，由專業護理人員與醫師針對體檢報告和問卷調查結果評估風險後給予員工相關指導及衛生教育，藉此優化工作場所安全機制，提供員工更安全友善的工作與職場環境。

其次，環境為上是我們堅守的原則。我們深刻認識到環境保護對於我們和整個地球的重要性。我們積極減少我們的碳足跡、節約能源和資源，並致力於推動循環經濟和永續供應鏈。我們通過投資綠色技術和創新，不斷尋求更環保的解決方案，以確保我們的業務對環境產生積極的影響。我們除了持續以冷轉印技術打造環保創新製程外，如興將能源效率、水資源和化學品管理等項目納入生產製造的管理目標，持續購入雷射機台、臭氧水洗機等設備，以降低化學染劑、耗水量和能源的耗損，我們已經達成「生產過程零毒性目標」，水洗廠使用零危害的 PP 替代劑取代傳統高錳酸鉀、磨石，從水洗源頭做到綠色環保；在節能減碳部分柬埔寨宏興水洗廠與玖豐製衣廠導入太陽能光伏發電，此舉將減少 30% 當地的電量採購，進一步減少碳排放。作為領先的服裝製造商，我們將持續實施一系列環保永續項目，攜手供應鏈建立夥伴關係，將 ESG 意識宣導至上下游供應商的同時，也積極要求合作夥伴共同執行環境相關的改革以促進永續發展。

第三，積極創新是我們持續追求的目標。我們鼓勵和支持創新思維和實踐，不斷尋求改進和突破。我們與合作夥伴合作，共同探索新的商業模式和技術，以滿足市場需求並提供更好的產品和服務。我們鼓勵員工提出創新點子，建立一個激勵創新的文化，以推動企業的永續發展。在 2022 年，除了持續拓展個人防護設備 (Personal Protective Equipment, PPE) 市場外，我們還引入了 3D 服裝設計軟體。相對於傳統耗時、浪費物料且複雜的設計過程，透過 3D 模擬，我們能夠簡化設計流程，並實現數位資料的即時傳遞，更準確地利用衣料，減少實體樣品需求，節省大量運輸和廢料成本，加速開發流程，實現節能減碳的效果，為如興和品牌客戶創造最大的附加價值。永續發展是當今產業和企業的使命，也是時下的趨勢，只有秉持永續精神，企業才能長存。

最後，預見未來是我們的使命。我們瞭解到未來的發展是不可預知的，但我們致力於預見未來的趨勢和挑戰，以做出明智的決策。我們密切關注全球經濟、社會和環境變化，並積極調整我們的策略和業務模式，以確保我們能夠適應不斷變化的環境。

放眼未來種種挑戰與目標，除了優化現有的創新研發技術、生產力與員工照護培育計畫外，如興不斷強化公司治理之推動，積極提升董事會監督之職能，善盡永續責任，履行對利害關係人的各項承諾，期許在品牌客戶、全體股東、董事會與主管機關的督導與監理之下我們承諾將繼續努力，以永續為本、環境為上、積極創新和預見未來的價值觀，引領我們走向更加繁榮和永續的未來。

董事長 張水江

2022 永續亮點績效

2022 Sustainability Highlights Performance

經濟治理

- 合併營收總額為新台幣 **17,289,008** 仟元
- 投入新台幣 **5,381** 仟元研發費用
- 100% 通過各大品牌商考核



專業 / 產品

- 持續將企業社會責任議題納入產品生命週期考量面
- 快速因應疫情下品牌商的品質要求
- 引進 **124** 台自動化水洗設備，兼顧節能與省電
- 水洗團隊持續投入水洗工法研究
- 獲得品牌商頒發的優秀供應商



環境

- 完成 **ISO 9001** 及 **ISO 14001** 的内審員培訓
- 柬埔寨宏興水洗及玖豐廠導入太陽能光伏發電，進一步降低碳排放
- 水洗廠使用零危害的 PP 替代劑替代傳統高錳酸鉀，從水洗源頭做到綠色環保
- 達成生產過程零毒性目標
- 生產據點皆通過當地政府廢污水、ZDHC 等排放檢測
- 柬埔寨據點化工材料 **100%** 通過 Screened Chemistry (SC) 及 ZDHC 認可的第三方鑑測認證



品質管理認證證書 ISO 9001:2015 (中文字版)



環境管理認證證書 ISO 14001:2015 (中文字版)



員工

- 1 J.R.H 如興玖地健康專案
- 2 P.A.C.E. 課程培訓
- 3 CARE
- 4 V.O.I.C.E
- 5 AEO 安全認證優質企業訓練
- 6 人權盡職調查



1

J.R.H 如興玖地健康專案

- 強化員工培訓力及健康促進活動，重點加強性騷擾防治、性別平等教育與反貪腐培訓

2

P.A.C.E.

- 增強女性員工們的溝通技巧、解決問題的能力，更好的平衡工作與生活，增加自信
- 共 **560** 人參與，累計 **23,520** 小時訓練時數

3

CARE

- 改善員工生活品質與職能發展
- 共 **2,628** 人參與，累計 **3,942** 小時訓練時數

4

V.O.I.C.E

- 每 3 個月發行 1 次《如興玖地之音》季刊，展現公司企業文化與理念課程

5

AEO 安全認證優質企業訓練

- 針對貿易安全、供應鏈及資訊安全進行培訓，課程覆蓋率 **100%**

6

人權盡職調查

- 如興已於 2022 年度對員工進行初步之人權風險鑑別及評估，未來將參考「聯合國工商企業與人權指導原則」等各項國際人權公約執行完整的人權盡職調查

CH1

公司概況及永續策略

Company Profile & Sustainability Strategy

1.1 關於如興	p. 12
1.2 永續策略與治理	p. 13
1.3 利害關係人鑑別與議合	p. 17
1.4 重大主題鑑別	p. 19
1.5 風險管理架構	p. 20

► CH1 公司概况及永續策略

Company Profile and Sustainability Strategy

1.1 關於如興

1.1.1 企業簡介

如興成立於 1977 年，最早為專營成衣生產、銷售以及牛仔褲代工廠。近年來逐漸垂直整合產業鏈，從設計、接單到原物料開發、製作、採購與品檢，為客戶提供一站式的服務。為擴大經營範疇、優化生產效率，創造多元客戶經營模式，通過對外投資案，切入美國最大的零售供應鏈，布局全球市場，提供最優質的產品與服務。成衣行業五大成功要件就是管理、規模、人才、科技與資金。對牛仔褲，如興有著一份特別的狂熱與執著，我們以「永續為本、環境為上、積極創新、預見未來」為願景，持續耕耘成衣產業，並立下「新 3C」經營價值觀，將「Care 關心」、「Communication 溝通」、「Creativity 創新」的精神融入營運業務與人才培養之中。未來的如興將會希望能建立群體決策，並培養來自世界各地的合作夥伴共同來為如興打拼。面對紡織業的高度競爭，我們持續汰舊換新自動化生產系統及廠房設備，同時積極培養與合作夥伴的良好關係，戮力開發新型態的客戶及新的商業模式，從牛仔褲做起，讓整個時尚產業變得更環保、永續。

基本資訊	
公司名稱	如興股份有限公司
成立日期	1977 年 11 月 23 日
董事長	張水江
總經理	紀宗明
公司所在地	台北市松山區復興北路 57 號 13 樓之 4
實收資本額	新台幣 8,189,149,490 元
集團員工人數	19,187
股票代碼	4414

1.1.2 主要產品與服務

如興提供客戶多樣化產品選擇及一次購足的服務，主要的產品為各式牛仔褲、休閒長短褲、運動套裝、各種純棉與人造纖維布料之女裙及簡便洋裝等高級成衣，投入生產防疫用品，如口罩、防護隔離衣等。為兼顧永續環境與產品品質，我們持續革新設備和技術，投入自動化設備、雷射、臭氧水洗設備及導入革命性的無水印染技術，目的即在優化生產過程，減少製程中多餘的耗費，並滿足快時尚短交期的需求，專業與優質的品質頗受市場肯定。

1.2 永續策略與治理

如興永續發展策略與脈絡

如興成立於 1977 年，最早為專營成衣生產、銷售以及牛仔褲代工廠。近年來逐漸垂直整合產業鏈，從設計、接單到原物料開發、製作、採購與品檢，為客戶提供一站式的服務。為擴大經營範疇、優化生產效率，創造多元客戶經營模式，通過對外投資案，切入美國最大的零售供應鏈，布局全球市場，提供最優質的產品與服務。成衣行業五大成功要件就是管理、規模、人才、科技與資金。對牛仔褲，如興有著一份特別的狂熱與執著，我們以「永續為本、環境為上、積極創新、預見未來」為願景，持續耕耘成衣產業，並立下「新 3C」經營價值觀，



將永續納入經營理念 永續為本，環境為上，積極創新，預見未來

近年來，在全球化背景下，不確定因素越來越多。加上新冠肺炎疫情的影響，我們更加謹慎檢視如興對於公司治理與風險管理的能力與品質，並且需要同仁們更加謹慎地做好規劃，堅守崗位。面對快速發展且競爭的市場，如興運用自身生產效率的優勢供貨給知名服飾品牌，且擁有優秀設計團隊、約 20 個生產據點、一站式的服務和創新技術等競爭優勢，並於以下各面向持續投入資源：



I 向持續投入資源：

01 銷售額成長

- 擴充產線，增加產能，以回應客戶需求。
- 除了維持既有客戶訂單之外，亦有其他新客戶的訂單（美國和歐洲為主）。
- 如興深感紡織業將如電子業般經歷競爭與整併，因此透過併購 (M&A)，持續擴大經營規模，以滿足品牌商要求供應商整合的趨勢。

02 生產效率提升

- 建立工廠管理 SOP，節省步驟，減少交貨時間。
- 自動化生產：自 2013 年起導入自動化生產設備，提升生產效能，降低對勞動力之仰賴。
- 集中式管理作業：
 - (1) 電腦化資訊上線，例如分階段導入 ERP 系統、AWS 雲端運算系統、電子發票、供應商平台等，為供應商與客戶端之資訊串流做準備。
 - (2) 各國廠區上線作業，統一驗布，由驗布工廠驗證原物料，統一發貨予各國廠區。
 - (3) 倉庫管理電腦化，縮短前置作業時程。

03 創新技術，強化跨產業鏈結

- 結合科技進行布料與技術研發，開創服裝製造業的變革科技應用，與 NTXTM 集團進行跨界合作，將 NTXTM Cooltrans（冷轉印）運用到牛仔印染製程。
- 從 OEM (Original Equipment Manufacturer) 到 ODM (Original Design Manufacturer)：從委託代工製造到品牌商委託設計、生產，如興提供「一站式」的設計、採購、檢品和製造服裝及相關的供應鏈服務。從即時設計出發，與客戶共同開發產品所需之布料，並透過地利之便取得採購資訊優勢，設立符合客戶需求之檢驗站為產品品質把關，完成一系列垂直整合的製造流程，因此品牌客戶對如興具有高度依賴性。
- 製程技術改善以及設備汰換：自動化設備之導入（如：雷射水洗機台），降低傳統的化學藥劑使用量，並以少量耗水、少量化學藥劑、降低廢氣廢水的排放量等投入取代，同時採用節能效率較高的設備使單位生產量提升，同時能確保交期和品質。

04 人才管理與友善工作環境

- 因應疫情成立緊急應變小組，國內外營運據點皆落實相關配套措施，守護同仁健康與安全。
- 如興在近年來積極推展各項管理人才與潛能開發之專案與活動，提供多元訓練課程，提升員工職場必備之技能及日常自我保健知識。
- 如興重視勞工權益與人權，積極推動及宣導如興職場行為準則，也攜手供應鏈夥伴貫徹 CSR 理念與準則，以確保上游至如興全體員工皆受到應有的尊重及權利。
- 如興重視同仁的健康與職業安全，在安全與健康的訓練投注大量的人力與資源，進而促進工作場所安全。

05 環境友善製程減少環境足跡

- 牛仔褲的流行元素因水洗技術的多樣化發展，逾百年仍熱潮不退，但是傳統水洗製程需大量耗水、使用化學藥劑、花費心力投入降低污染廢水排放。
- 國際服飾品牌商對於供應商須符合企業永續要求越來越嚴格，如興積極投入廢水處理，以符合國際品牌商的要求並通過供應商認證。
- 如興透過研發創新水洗技術，以及引進土耳其水洗機及一杯水製程等，大幅節省製程用水。
- 如興透過禁止於製程中使用有毒化學品，邁向「2022 年達成生產過程零毒性」的目標。

06 落實社會參與回饋社會

- 回應社會需求，如興持續關注社會議題，扶助有需要的公益團體及活動，透過物資及現金捐贈方式，給予協助。
- 作為具有跨國營業據點之企業，如興在外國設廠，為在地創造就業機會，亦為外交搭橋，期許透過我們的實際行動深化台灣與他國間的情誼。

I 永續責任管理

如興將企業永續視為永續經營重要的基礎，並在經營企業時，透過公司的努力為社會、客戶、員工創造價值，以符合目前國際趨勢。為了將 ESG 理念納入企業經營與公司文化，如興於 2014 年設立了「企業社會責任管理委員會（CSR 委員會）」，並於 2017 年通過「企業社會責任實務守則」。我們於總經理室下成立「企業社會責任小組」，由總經理擔任召集人，統籌並推動公司永續發展事宜，並負責管理公司的經濟、環境和人群衝擊的責任，以及檢視和核准報導資訊的責任。企業社會責任小組下分設永續環境組、人權關懷組及社會參與組，其中人權關懷組和社會參與組由行政管理中心公關部負責，而永續環境組則由 CSR 總監負責永續環境策略政策擬定、制度建立與相關管理方針的設計與執行。

永續環境組下按職能性質和地區來構建統籌 CSR 和 EHS（環境、健康與安全）部門。CSR 部門主要負責各地區驗廠專案評估與改進，EHS 部門負責車間生產消防安全、職業健康、節能環保等。各地均有駐廠專員負責當地事務並直接回報總公司。每年度亦會向董事會報告年度業務執行概況及情形。

公司定期辦理企業永續的教育訓練，強化企業永續之理念與能力。在內部利害關係人溝通上，我們創建並推行一線工人的員工福利專案：V.O.W. 專案，依照需求，提供客製化、在地化的活動與課程。我們也與客戶聯手推廣 P.A.C.E.（培養員工溝通協調、問題解決、決策以及時間、壓力管理等方面的核心技能）、J.R.H.（員工職場健康）及 CARE（飲食、營養、女性職涯發展）等方面的訓練，強化內部資訊的傳遞。

我們於網站亦設有企業永續專區，供外部利害關係人瞭解公司，包含環境保護、勞工權益、節能減碳、供應商管理等面向議題之內容與執行績效，也表達我們持續並積極與國際知名品牌通路商一同並進，就環保、人權與弱勢照護的議題努力，致力於企業與社會的永續發展。



回應聯合國
永續發展目標

聯合國於 2015 年通過了 2030 年永續發展議程的 17 項永續發展目標 (Sustainable Development Goals，SDGs)，並邀請全球各界攜手改善世界問題。我們也期望透過公司的努力，由內而外於環境、社會、經濟 治理面向回應 SDGs，為全球永續發展目標積極貢獻。

面 向	聯合國 永續目 標對應	對於如興 的意義	如興 2022 年的回應	短期計畫	中長期計畫
環 境 面 向	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 13 CLIMATE ACTION	我們重視產品的環境責任，在環境管理方面，以永續綠色經營為目標，期望建立智慧生產機制，投入節能節水設備與技術研發，並提高資源再使用效率，減少產品對於環境的影響	- 柬埔寨宏興水洗廠及玖豐廠逐步導入再生能源使用 - 柬埔寨宏興及長泰水洗廠進行蒸汽管道及使用設備的整治 2021 年達成生產過程零毒性 - 完善用水並提高廢污水使用率及回收水使用率 - 導入節電措施：燈具替換、水幕等 - 引進土耳其水洗機及烘乾機減少能源耗用 - 訂定嚴格的化學品管理政策，加強危險物質的控管 - 採用環境友善物料—回收棉、TENCEL、有機棉、回收聚酯、回收紗、咖啡紗	- 柬埔寨廠區逐步導入再生能源使用 - 加大蒸汽的回收利用，減少木材的使用，減少廢氣的排放 - 廢水、廢棄物 100% 依照當地法規標準謹慎處理 - 製程所採用的化學物質 100% 符合當地國家或行業標準 100% 噪音達到當地法定標準 - 汰換所有燈具至 LED 燈 - 水洗製程革新，導入臭氧與雷射水洗機，有效配合產品設計複雜度並減少傳統化學藥劑、能源及水的用量 - 使用永續成衣聯盟 (SAC) 推出的 Higg Index 進行永續評量，評估企業對於環境與社會影響 - 為客戶提供符合 ZDHC 生產限用物質清單 (MRSL) 規範之永續性紡織品 - 所有廠區導入能源系統化管理、化學品程式	- 逐步採用環境友善的化學品減少化學助劑的使用 - 使用可回收的電能，減少、甚至不再使用燃油或木柴鍋爐 - 使用節約水電的機器設備 - 引進創新設備，減少環境污染之排放 - 逐步淘汰舊有技術，採用新技術及新材料，達到節能減碳績效 - 逐年優化污水處理，致力提升淨化水二次使用率 - 對工廠廢水排放進行識別和控制，制定專項措施，使廢水及廢棄物達到國家標準排放
社 會 面 向	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 5 GENDER EQUALITY 10 REDUCED INEQUALITIES	員工是如興重要的資產，我們重視各生產據點同仁的人權與工作安全，保障勞資溝通管道，以確保員工的權益皆被重視。我們亦提供各項訓練發展專案，期望激勵員工並提升整體正向	- 制定人權政策，強化公司員工性別平等 - 建立勞工安全風險管控（並進行風險分類） - 人才結構多元 - 多元溝通管道 - 強化公司內部行為準則宣導 - 職業健康 \ 安全教育訓練及宣導 - 多元培訓課程強化零容忍與性騷擾防治宣導	- 針對勞工安全面向建立追蹤機制 - 落實勞工安全，優化員工的工作環境 - 落實如興無強迫勞動之事件發生 - 強化員工內部溝通活動 - 持續推動全方位 / 完整員工訓練課程 - 定期辦理性騷擾防治教育培訓，致力建構健康、無歧視的工作環境	- 各據點持續與當地政府共同推動職場健康與安全措施 - 持續優化工作場所之風險管控及預防 - 建立多元溝通管道 - 多元獎勵及福利措施
經 濟 治 理 面 向	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 9 INDUSTRY INNOVATION AND INFRASTRUCTURE	如興一向以誠信經營為我們重要的營運原則，期望全面提升資訊揭露的品質及透明度，保障股東權益並建置完善的利害關係人溝通管道，我們以深耕各國主要市場為目標，投入於各項生產技術與物料的研發，精進品質製程管理，建立牛仔褲產業生態系統，提升顧客滿意度及黏著度，成為顧客核心策略供應夥伴	- 宣導新 3C 價觀：Care 關心、Communication 溝通、Creativity 創新 - 生產與管理導入自動化流程 - 持續投入水洗技術創新研發 - 跨足個人防護設備 (PPE) 市場 - 將 NTXTM Cooltrans（冷轉印）運用到牛仔印花製程	- 產品多元化、分散客戶群、拓展新客源，以降低對單一客戶的依賴 - 持續導入及更新產線自動化設備，優化生產及製程管控，強化工廠效能 - 分階段導入 SAP 系統及 AWS 雲端運算，達到雲端科技資訊管理自動化，提升整體營運效益 - 積極拓展海外營運，運用跨國佈局之分工分配資源，擴大公司的競爭優勢的利基 - 組織專業研發團隊，與各地合作夥伴共同投入創新紡織布料技術開發 - 掌握產業發展趨勢與優勢，推動經濟成長 - 持續提升生產效率、產量與研發能力，創造產業價值	- 與品牌商合作，拓展海外生產基地，追求更好的關稅優惠 - 分階段完成英文資訊揭露，包含官網、財報、年報、股東會及公司規章辦法等公開資訊 - 透過規模化、自動化、效率化、客制化以及生態體系化等多引擎創新經營模式，維持主要牛仔褲製造商的地位 - 積極配合政府公司治理藍圖規劃，持續透過深化公司治理文化、發揮董事會職能、提升資訊揭露品質及強化法規遵循等面向，提升國際能見度及競爭力

1.3 利害關係人鑑別與議合

如興重視利害關係人的需求與意見，藉由公司內部討論及外部專家的協助，並參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之 GRI 準則（GRI Standards）以及國內外產業重要趨勢，透過部門訪談以及問卷等系統化的分析方式，鑑別利害關係人對如興關注之永續議題。



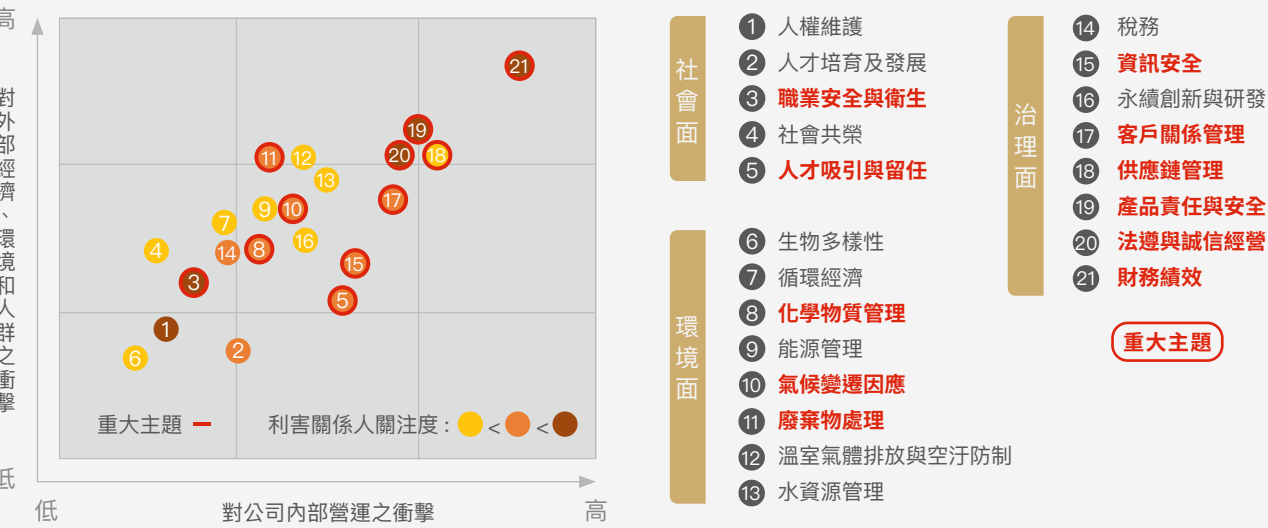
1 利害關係人鑑別

如興透過內部主管討論，辨識出七類利害關係人，包含員工、媒體、股東與投資人、客戶、供應商、當地社區，以及政府與主管機關，針對利害關係人皆設有暢通的溝通管道，以回應利害關係人的需求。為了落實與利害關係人的有效溝通，並瞭解各利害關係人對於如興永續經營的意見與期待，公司與各利害關係人之溝通管道與頻率如下表：

利害關係人	利害關係人對如興的意義	主要溝通議題	回應章節	溝通方法 / 頻率
員工	如興將員工視為最重要的資產，我們提供優渥的薪酬福利、多元的員工培力課程。	- 公司誠信 - 法規遵循 - 營運財務績效 - 品質管理 - 勞雇關係 - 職業健康與安全	1.2 永續策略與治理 2.2 財務績效 2.3 法遵與誠信經營 3.1 人才吸 引與留任 3.2 人才培育及發展 3.3 職業安全與衛生	- 公司網站 / 不定期年報 / 年度 - 內部申訴機制 / 常設 - 公司內部電子郵件公告 / 不定期 - 勞資會議 / 每季 - 教育訓練及座談會 / 不定期
媒體	媒體為如興對外溝通的重要橋梁，透過媒體如興即時發布重要訊息，使利害關係人可瞭解公司的重要發展方向。	- 公司誠信 - 法規遵循 - 營運財務績效 - 產品創新 - 勞雇關係 - 強迫與強制勞動	1.2 永續策略與治理 2.2 財務績效 2.3 法遵與誠信經營 2.7 永續創新與研發	- 公司網站 / 不定期 - 記者會採訪及專題規劃 / 不定期 - 新聞稿、電話採訪 / 不定期

1.4 重大主題鑑別

下方矩陣圖中 X 軸表示「對內部營運衝擊程度」，Y 軸則代表「對外部經濟、環境、社會面向之衝擊程度」，泡泡大小則代表「利害關係人關注程度」。依據分數高低評估主題重大性，區分重大主題及一般主題。經整合分析排序後，並與高階主管確認後，鑑別出如興 2022 年 11 項重大主題，分別為財務績效、供應鏈管理、法遵與誠信經營、資訊安全、產品責任與安全、客戶關係管理、氣候變遷因應、廢棄物管理、化學物質管理、人才吸引與留任和職業安全與衛生，我們也以此做為報告書資訊揭露的參考基礎，並持續精進。



如興永續價值鏈

議題內容	對應章節	報告邊界						
		組織內			組織外			
		如興	員工	投資人 / 股東	客戶	供應商	媒體	當地社區
財務績效	2.2 財務績效	●	●	●	●	○	○	○
產品責任與安全	2.6 產品責任與安全	●	●	●	●	●	○	○
供應鏈管理	2.3 供應鏈管理	●	○	○	○	●	○	○
法遵與誠信經營	2.3 法遵與誠信經營	●	●	●	●	●	●	○
客戶關係管理	2.5 客戶關係管理	●	●	●	●	○	○	○
廢棄物管理 / 化學物質管理	4.4 廢棄物及化學物質管理	●	●	○	●	●	●	●
資訊安全	2.8 資訊安全	●	●	○	●	●	○	○
人才吸引與留任	3.1 人才吸引與留任	●	●	●	○	○	○	●
職業安全與衛生	3.3 職業安全與衛生	●	●	●	○	○	○	○

② 議題歸納與問卷調查

如興透過定期和不定期與利害關係人進行交流，持續收集利害關係人關注之議題與國內外成衣產業相關之永續趨勢，今年的重大議題以前一年度永續報告書重大主題為基礎，依據全球永續趨勢以及同業標竿之作為進行調整，我們將問卷發予利害關係人及內部高階主管填寫，並經主管回饋後進行分析與整合。

1.5 風險管理架構

下方矩陣圖中 X 軸表示「對內部營運衝擊程度」，Y 軸則代表「對外部經濟、環境、社會面向之衝擊程度」，泡泡大小則代表「利害關係人關注程度」。依據分數高低評估主題重大性，區分重大主題及一般主題。經整合分析排序後，並與高階主管確認後，鑑別出如興 2022 年 11 項重大主題，分別為財務績效、供應鏈管理、法遵與誠信經營、資訊安全、產品責任與安全、客戶關係管理、氣候變遷因應、廢棄物管理、化學物質管理、人才吸引與留任和職業安全與衛生，我們也以此做為報告書資訊揭露的參考基礎，並持續精進。

面向	風險類別	因應做法
營運、治理	利率、匯率風險	如興設有專人定期檢視匯率波動，充分掌握匯率走勢，於向客戶報價時亦將匯率變動因素列入考量，事前評估匯率走勢，以避免收款時因匯率變動而導致匯兌損失，有效控制匯率波動對如興集團所造成現金流與資產價值的影響。
	投資風險	本公司無從事高風險、高槓桿投資，無從事衍生性商品交易；衍生性商品交易須依循「取得或處分資產處理程式」，僅得從事避險性衍生性商品交易；本公司及子公司營運資金所需，而為之背書保證，皆依背書保證作業程式管理。
	生產營運風險	透過執行內控制度各循環之規定來管控作業風險，同時也定期召開工廠營運管理會議。
	業務風險	為降低淡季接單的差異，並確保工廠每月產能平均。如興透過業務接單的集中管理，定期分單給工廠；旺季時業務尤其關注接單數量，並和工廠提前確認。淡季則透過更加低廉的價格引導淡季訂單，平衡產能。藉此提前準備面料，並為工廠創造更長的生產週期；提高柬埔寨生產效率，並因應流行趨勢進行創新開發，提升差異化。
	政策與法律風險	面對重要政策與法律變動，藉由向所在地律師、會計師等相關作業單位諮詢或委任評估，即早因應國內外重要政策及潛在法律變動等事項，除遵守法規之外，更降低對公司營運、財務業務之衝擊。
社會	資訊安全風險	為防止機密資料外洩及網路駭客的攻擊，如興成立資訊安全委員會、訂定資訊安全政策、並建立防火牆系統。同時藉由內部訓練課程要求員工將資訊安全的概念落實於日常作業當中，此外，每年皆會安排內部及外部稽核針對資安及資訊系統管理進行 1~2 次稽核。
	進貨或銷貨集中風險	目前舊有之客戶及供應商，透過長期合作關係，其單價及獲利相對穩定，且本公司目前已計畫性積極開發新客戶，除舊有之美洲市場外，努力拓展歐洲及大陸市場，預計未來將有更多元化之生產。
	大型傳染病	面對大型傳染病的爆發，各國間的物流停滯期間，潛在面臨存貨囤積，週轉天期拉長，營運成本上升，存貨價格下跌之風險。如興藉著一站式服務的特性，與高度配合品牌商的需求進出貨，以及彈性調整各營運據點的產能。
環境	氣候變遷相關風險	如興參考國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）於發布的 TCFD 氣候相關財務揭露建議，盤點如興現行作為與潛在氣候變遷相關風險與機會，以納入短、中、長期改善目標與政策規劃。

氣候變遷相關風險與機會

如興透過內部主管討論，辨識出七類利害關係人，包含員工、媒體、股東與投資人、客戶、供應商、當地社區，以及政府與主管機關，針對利害關係人皆設有暢通的溝通管道，以回應利害關係人的需求。為了落實與利害關係人的有效溝通，並瞭解各利害關係人對於如興永續經營的意見與期待，公司與各利害關係人之溝通管道與頻率如下表：

類別	面向	對企業的潛在影響	影響期程	管理方針
轉型風險	政策與法規	由於如興所在的各個產地國家對環保和氣候變遷的相關法規不斷趨嚴，例如限制用電、加徵碳稅、揭露碳足跡或碳排放數據等規定，這些法規和準則的規範可能導致如興的營運成本上升。	短期 (3 年內)	如興積極開發創新環保布料，透過多方溝通、強化與客戶之間的關係。適時的調整淡季訂單，平衡產能問題，並隨時追蹤國內外最新法規趨勢，提前規劃中長期因應對策，以確保如興作為能符合法規遵循。目前如興柬埔寨生產鍋爐燃料為木柴，已認定為生物質，其碳排放相對煤炭等較低。同時，柬埔寨宏興水洗廠及玖豐廠所在工業區已從 2021 年 8 月起使用太陽能光伏發電，其他生產據點亦逐步進行太陽能光伏發電的可行性研究，此舉將大大提高集團下企業可再生電力的使用，從而進一步減少碳排放。
	市場	為回應消費者對服飾的永續期待，品牌商加強要求供應商降低碳排放量，如：跟進 Levi's 的減碳要求，與上游供應商一起到 2025 年減少碳排放 40%（基準年為 2016 年）、H&M 要求回收材料的使用比例設定目標於 2030 年達到 100%、迅銷要求於 2030 年達到整個供應鏈減少碳排放 30%。	中期 (3~5 年)	面對時尚永續趨勢，設備上，如興透過汰換老舊機器設備，提高能源使用效率，研發與創新環保的技術，以達到節能降耗之目的。同時也積極與 IFC（國際金融公司）及行業內相關的能源、環保專業機構如 RESET 等進行合作尋求長期、持續的節能減碳計畫，與各品牌客戶實現共同的碳達峰、碳中和以及淨零排放目標。
實體風險	立即性	面對如興供應商營運據點位於氣候風險衝擊較高的地方。極端天氣事件的發生，將有可能對如興帶來供應鏈的斷鏈危機。	中期 (3~5 年)	為了降低潛在的供應鏈中斷風險，如興在全球營運據點的布局上採取了彈性調節物流和產能的策略。同時，我們致力於實施供應商考核機制，以強化供應商的產品質量和環境管理能力。
	長期性	根據 2022 年全球風險報告，環境相關風險仍佔前五大全球風險中四個位置，其中又以未能減緩氣候變化 (Failure to mitigate climate change) 風險之可能性最高，顯現氣候變遷對未來發展有著不可輕忽之重要性。	長期 (5 年以上)	為了強化生產據點的工作安全並提升應對自然災害的能力，如興已設定環境衝擊管理目標，密切追蹤營運據點的環境政策走向，並定期檢視並強化設備廠房的防災設施，同時透過增加人員訓練來強化防災知識。
機會	N/A	為了迎合綠色產品潮流，如興不斷致力於研發低碳創新產品，以滿足主流消費者的需求，並推動企業實現永續發展。	中期 (3~5 年)	我們持續關注國內外產業的變化，研究永續趨勢對產品和消費者的影響。在低碳產品的研發過程中，我們特別考慮包材減量和回收等相關永續議題。

CH2

公司治理
Corporate Governance

2.1 治理架構	p. 25
2.2 財務績效	p. 29
2.3 法遵與誠信經營	p. 30
2.4 供應鏈管理	p. 32
2.5 客戶關係管理	p. 38
2.6 產品責任與安全	p. 39
2.7 永續創新與研發	p. 43
2.8 資訊安全	p. 45
2.9 稅務	p. 47

CH2 公司治理

Corporate Governance

●	重大主題	財務績效 / 法遵與誠信經營 / 供應鏈管理 / 客戶關係管理 / 資訊安全
●	對如興的意義	如興相信透明誠信的公司治理、企業非財務資訊的揭露及明確的風險管理機制，是強化公司企業文化與健全經營的穩固根基。而國內外政策及法規變動與公司營運息息相關，確保符合所有適用法規，將有助於減少公司因違法而引發營運持續或聲譽衝擊或罰款之風險。此外，由於氣候變遷與社會環境的永續發展成為眾所矚目的焦點，我們持續深化永續發展策略，開發環保永續的商品，創造優異的財務績效，以守護股東及所有利害關係人的權益。
●	管理評量機制	內部稽核、內部控制、政府法規依循、董事會審查營運計畫、企業社會責任委員審查永續發展策略。
●	政策與承諾	如興承諾成為一個具有社會責任的企業，將永續發展與誠信經營視為我們的核心理念，持續更新設備及製程，並精進品質管理，積極拓展海外版圖，滿足客戶期望與需求，以穩健營運績效，此外亦透過法務單位，針對應遵循之規範進行追蹤與確認，避免重大違規事項發生，以避免或減輕因法規變動造成營運上的衝擊。
●	短期目標	● 零重大違規事件發生 ● 達到零違反誠信經營之重大事件 ● 財務風險管理目標主要為管理營運活動相關之市場風險、信用風險及流動性風險，並依循相關規定達到零重大損失 ● 推動各項公益贊助活動，為控制疫情貢獻一份心力 ● 投資開發無水布印染實踐設備，強化線上員工溝通
●	中長期目標	● 致力推動 ESG 核心主題，推動綠能新未來 ● 開發無水布印染實踐計畫並大力推動客戶認同 ● 貫徹國家產業政策及相關法律規範，不發生重大違規事項 ● 持續導入及更新產線自動化設備，優化生產及製程管控 ● 每年出版永續發展報告書 ● 強化工廠效能，並分階段導入 ERP 系統及 AWS 雲端運算，達到雲端科技資訊管理自動化，提升整體營運效益 ● 持續提升資訊揭露品質及強化法規遵循等面向，提升國際能見度及競爭力

●

責任與資源（行動辦法）

- 2022 年無發生任何不合誠信原則相關情事
- 如興未有重大違反「行銷傳播與廣告」、「環保」、「社會」相關法規以致遭受罰款之情形
- 如興每年開辦資訊安全及個人資料保護相關的訓練課程，每位新進同仁均通過「資訊安全認知」課程訓練
- 重要財務活動須經董事會及審計委會依相關規範及內部控制制度進行覆核

2.1 治理架構

如興最高治理單位為董事會，其下設有公司治理、稽核室、審計委員會、薪酬委員會，協助董事會落實會計、財務、稽核以及公司治理中的誠信與治理品質，強化董事會監督治理之功能，進行內部控制制度有效性的考核，並顧及內外部利害關係人權益。

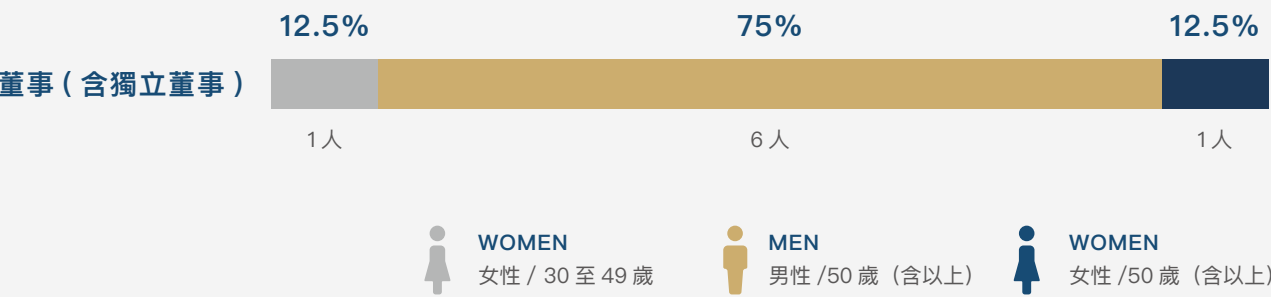
董事長下分別設有董事長室、策略投資處、技術服務處以及專案管理部，協助董事長進行全球布局，針對全球營運據點做出有效且即時的反應。總經理下則設有五大治理部門，負責如興日常營運事務。每年董事會及管理階層透過檢討各部門成果，以強化如興永續經營的能力。

董事會組成與運作

如興由 8 位具專業背景與技術經驗的董事所組成，其中含 3 名獨立董事，每位董事皆依據「公司治理實務守則」、「公司誠信經營守則」等辦法行使董事會職權，每年召開股東常會 1 次、董事會每季召開 2-3 次，依 2022 年度年報資訊，如興董事會共召開 22 次，個別董事出席率平均為 98.78%。

如興第 17 屆董事會共設置 8 名董事（6 名男性、2 名女性），女性佔全體董事會成員 25%，男性成員占比為 75%，董事會成員除台灣籍董事外，本公司董事具日本等國籍及文化色彩，現任董事會任期至 2025 年 09 月 29 日止。如興積極實踐董事會多元化，董事會遴選的條件不限性別、年齡、國籍、文化及族群，延攬具有豐厚產業營運經驗、財務金融、經營管理、國際市場觀以及環保自動化等多元知識的專業經理人加入，以強化董事會結構。

董事組成狀況



第 17 屆董事會名單

職稱	姓名	簡歷	性別
董事長	張水江	• 國聯創業投資管理（股）公司董事長	男
董事	紀宗明	• 泓仁財務諮詢有限公司合夥人	男
董事	馬潤明	• 台灣元宜法律事務所律師	男
董事	中島健仁	• 代思有限公司中國事業總裁	男
董事	葉淑芳	• 行政院國家發展基金管理會高級研究員兼組長	女
獨立董事	顧啟東	• 展新法律事務所律師	男
獨立董事	洪佩君	• 騰格里國際法律事務所所長	女
獨立董事	楊培傑	• 桂冠會計師事務所執行長	男

董事會績效評估

為建立績效目標以加強董事會運作效率，如興每年至少進行一次內部董事會績效評估，每三年進行一次由外部專業獨立機構或專家團隊所執行的評估，此外，董事會亦藉由自我評比檢視效能，個別董事成員自評項目共計 6 大項 22 項指標，整體平均達成率為 97.73%，評核結果為優良，顯示本公司董事對各項考核指標運作之效率與效果均有正面評價。

最近一次的董事會自評實施於 2023 年初，評估內容包含對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制等，評核項目共計 12 項，達成 9 項，達成率為 75%，評估結果良好，顯示本公司董事會整體運作情況完善，符合公司治理精神。

董事會薪酬政策

本公司董事酬金除發給車馬費之固定酬金之外，另得依公司章程規定，給付報酬及董事酬勞等變動酬金。給付變動酬金之程序，係考量實際營運結果，並以依「董事會績效評估辦法」之評核結果為依據，由薪資報酬委員會訂定數額後提交董事會決議。

本公司經理人之酬金依據本公司核薪辦法發放薪資，同時參考各事業部經營績效發放獎金，由薪資報酬委員會檢視評估數額後提交董事會決議。目前薪酬獎金未與 ESG 績效連結。

個別董事成員自評六大項目

1. 公司目標及任務之掌握
2. 董事職責認知
3. 對公司營運之參與程度
4. 內部關係經營與溝通
5. 董事之專業及持續進修
6. 內部控制

強化公司治理

本公司參考金管會推動之「公司治理 3.0 公司治理藍圖」及公司治理評鑑指標持續強化公司治理。公司治理專案推動如下：

1.

依法規時程規劃設置公司治理主管

2.

提升薪資報酬委員會獨立董事席次

3.

提報利害關係人溝通情形至董事會

4.

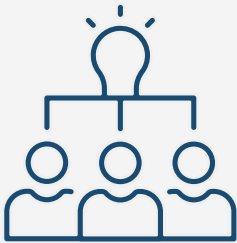
增修年報或公司網站對外資訊揭露，例如：利害關係人溝通、董事會多元化等 ...

薪酬委員會

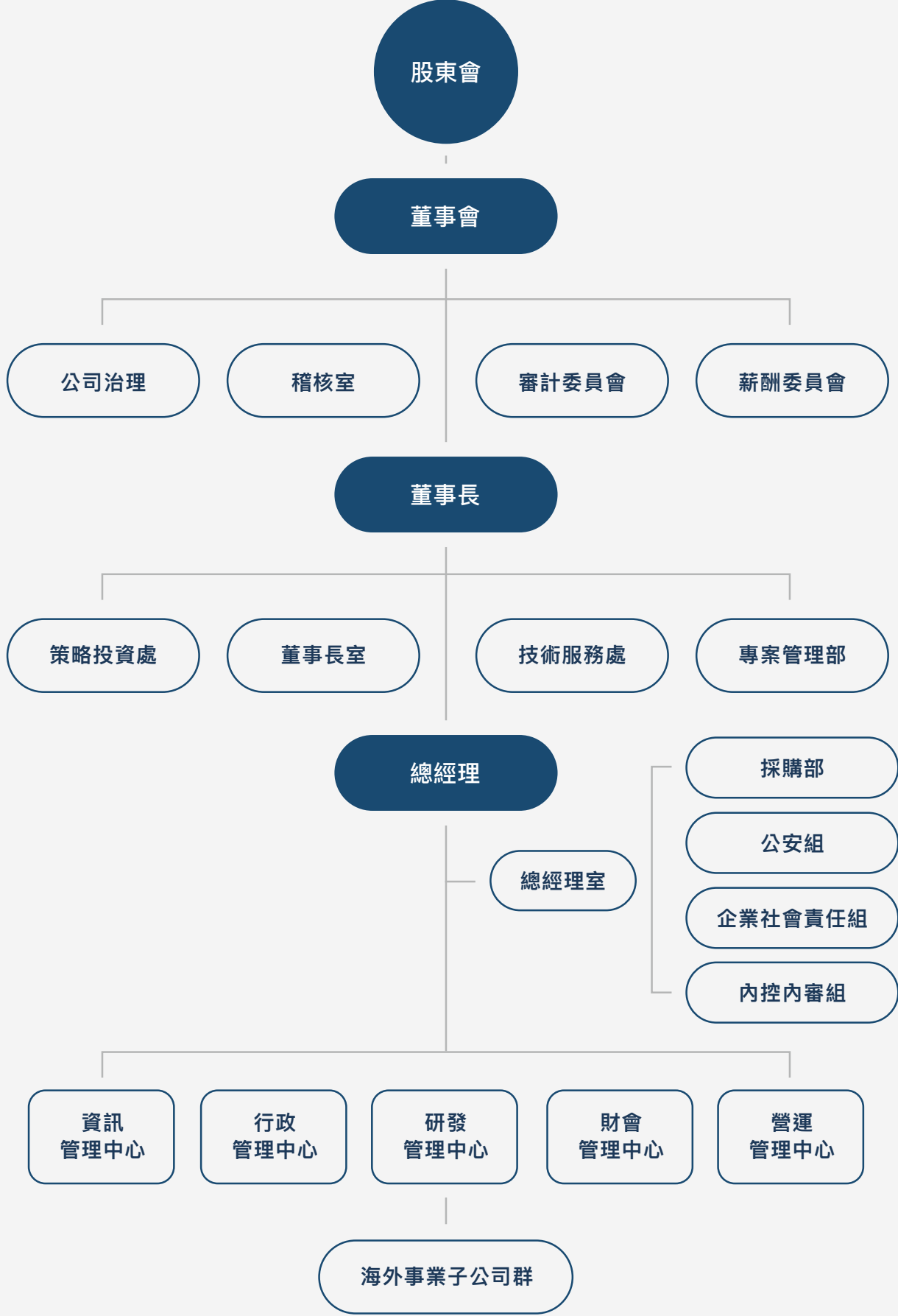
如興的薪酬委員會由三位專業人士組成，由全體獨立董事 1 組成，依循「薪資報酬委員會組織規程」，忠實履行定期檢討如興董事及經理人績效評估、薪資報酬之政策、制度、標準與結構，以及定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬之職責，現任薪酬委員任期至 2025 年 09 月 28 日止，截至 2022 年底共計召開 4 次會議，召集人與成員實際出席率為 100%。

審計委員會

如興審計委員會的執行辦法為依據「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」訂定，主要負責監督公司財務報表之允當、內部控制之有效實施、法令遵循情況以及潛在風險之控管，由全體獨立董事組成，且至少其中一人具備會計或財務專長。

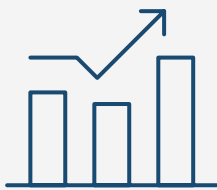


第 17 屆董事會名單



2.2 財務績效

本公司 2022 年度財務報表之年度合併營收新台幣 17,289,008 仟元，其中銷貨之主要收入來自成衣類，占整體銷貨收入約 100%。



年度營運績效

項目	2020	2021	2022
營業收入	17,077,832	16,487,250	17,289,008
營業成本	14,044,682	14,291,492	15,452,452
營業毛利	3,033,150	2,195,758	1,836,556
營業費用	(2,810,794)	(3,354,664)	(4,278,314)
營業外收入及支出	(324,684)	(780,676)	(2,134,729)
稅前淨利（損）	(102,328)	(1,939,582)	(4,576,487)
所得稅（費用）利益	(10,507)	29,561	212,360
稅後淨利（損）	(112,835)	(1,910,021)	(4,364,127)

單位：新台幣仟元

組織所產生及分配的直接經濟價值

項目	2020	2021	2022
項目	2020	2021	2022
收入	17,077,832	16,487,250	17,289,008
營運成本	14,044,682	14,291,492	15,452,452
員工薪資和福利	3,729,656	3,396,712	2,654,825
支付出資人的款項	345,837	277,957	390,356
按國家別支付政府的款項	14,791	19,217	22,463

單位：新台幣仟元

主要產品營收比重

產品	2020		2021		2022	
	銷貨收入	比重	銷貨收入	比重	銷貨收入	比重
成衣	17,074,397	100%	16,483,130	100%	17,284,887	100%
其他	3,435	—	4,120	—	4,121	—
合計	17,077,832	100%	16,487,250	100%	17,289,008	100%

轉投資事業

本公司主要的轉投資策略為至海外設立百分之百轉投資加工製造生產據點，目前於中國、東南亞和坦尚尼亞等地皆有生產據點，近年亦取得美國牛仔通路服務商 Nanjing USA 之股權，積極運用全球布局分工，掌握最佳的資源配置，以因應成衣勞力密集產業需求特性，同時持續更新自動化系統及廠房設備，深化與品牌客戶合作之力度。

政府補助

中國常州東奧服裝有限公司 2022 年接受常州市政府專項基金補助共計人民幣 99.37 萬元。

2.3 法遵與誠信經營

如興堅持營運透明，注重股東權益，並相信一個健全及有效率的董事會是公司治理的基礎。我們訂有「公司治理實務守則」、「公司誠信經營守則」、「誠信經營作業程式及行為指南」，透過董事會等功能性委員會推動如興的永續管理策略。對於利害關係人的期待，我們定期於官網揭露財報、年報資訊之外，也指派專人將企業即時重大訊息揭露於官網，以回應股東及利害關係人需求。

誠信治理為企業永續經營的基石，如興以「誠信經營」為最高指導原則，堅持營運透明、誠信治理，我們致力於建構良好的公司治理架構及制度，定有包含「公司治理實務守則」、「公司誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等準則，持續完善企業的永續管理政策，每季向各單位蒐集有無遇到違反道德與誠信經營守則之事項，如：有無收受不正當利益以及有無疏通費，2022 年本公司未發生任何貪腐事件。

秉持著誠信透明的理念，對外我們定期於官網揭露財報、年報資訊，當公司有重大營運變革時，亦指派專人即時發布重大訊息於官方網站，以維護多方利害關係人的權利；對內亦透過新進人員訓練、企業永續經營課程宣達誠信經營之重要性，向各單位蒐集有無遇到違反道德與誠信守則之情事，由內而外建立誠信文化。

依「臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」第四條第二十六項之規定，單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者為重大事件，2022 年本公司未發生任何違反法規事件。惟本公司未依規定期限補行公告申報財務報告，依證券交易法第 179 條規定，係處罰其為行為之負責人。

內部控制與稽核

如興之內部稽核單位直接隸屬於董事會，依風險編制適當稽核人員，主要的任務為協助董事會及經理人檢核內部控制之缺失、衡量營運效率、及提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據，為控管集團風險，內部控制作業之施行範圍亦包含子公司。

內部稽核計畫執行

如興稽核人員每年考量主管機關及董事會關注事項、稽核作業發現、資源分配等進行綜合風險評估，並依風險評估結果選定稽核項目、擬定稽核計畫，報經董事會審計委員會核准之後，展開稽核作業，並將稽核結果製成稽核報告。稽核報告最終將呈報董事會之審計委員會進行報告及核閱，相關改善建議定期追蹤至經理部門改善為止。



內部控制自評作業

為落實公司自我監督的機制、及時因應環境的改變，如興稽核室於每年度末發起各公司之內部控制自行評估，由各公司部門依據內控制度之各項作業程序評估內控制度設計及執行之有效性，其自行評估結果交由稽核室覆核，各公司部門藉由每年內控自評結果進行檢討改進，據以維持或提升內部控制制度之有效性。2022 年稽核室共查核 2 件內部改善事宜，改善達成率達 50%，自我監督機制流程圖如下：



法規遵循

如興為全球大型的牛仔褲製造商，相當重視在業務經營上遵守法規與市場機制，定期追蹤營運據點當地之國內外政策與法令，並透過建立完善制度要求員工的行為皆合乎法律規定，2022 年如興未有重大違反「行銷傳播與廣告」、「環保」、「社會」相關法規以致遭受罰款之情形，若有違規及裁罰之情事皆會於期限內改善。

2.4 供應鏈管理

如興立足成衣代工業數十個年頭，在服裝業具備紮實的生產實力基礎。展望未來，我們將專注於垂直整合業務、為時尚產業提供最佳整合服務，用關心、溝通、創新的方式致力為產業創造永續價值與全新的未來。如興投入精實研究發展，放眼國際：在亞、美、非多國持續擴充產能，繁榮經濟。我們將持續用更優化、更先進的方式為時尚產業創造價值。

供應商是如興永續經營旅途中不可或缺的夥伴，公司一直致力於透過供應鏈的垂直整合來創造附加價值，並強調與供應鏈夥伴建立穩定的長期合作關係、良好暢通的溝通管道與互信基礎，希望供應商在品質、成本、交期、研發能不斷的進步及發展，也逐步邁向未來依舊傲人的表現成績。

我們訂定的供應鏈管理政策體現了如興在環境保護、品質保證與確保勞工與社會福祉的各項承諾，規範對象包含織品製造廠、化學品供應商與其他外包承包商，如刺繡、布料廠商及裝修工程等；透過落實對供應商的管理策略，我們與各國供應商建立合作關係，期望能提升對整體經濟、社會、環境創造價值的能力，並以尊重環境、社會和環境資源的方式管理我們的採購與生產流程。

如興採購之原料分為主料（即各種布料）及副料（如拉鍊、鈕釦等成衣副料）。採購時端視客人需求及款式需要，向國內各大紡織廠購買各種規格之布種及副料，甚至自國外進口各式布料及副料製成高級時裝，銷至歐、美、加等地區。

如興採購布料皆向品質卓著信譽可靠之布廠下訂單，除考慮品質因素外，供料之穩定性及交期亦是考 之因素，另外成衣相關副料如鈕釦、襯布、商標等，因所佔成本比重不大，如興除以經濟量採購外，對供應商均掌握其互替性，因此應可確保原料價格及數量供應之穩定性。

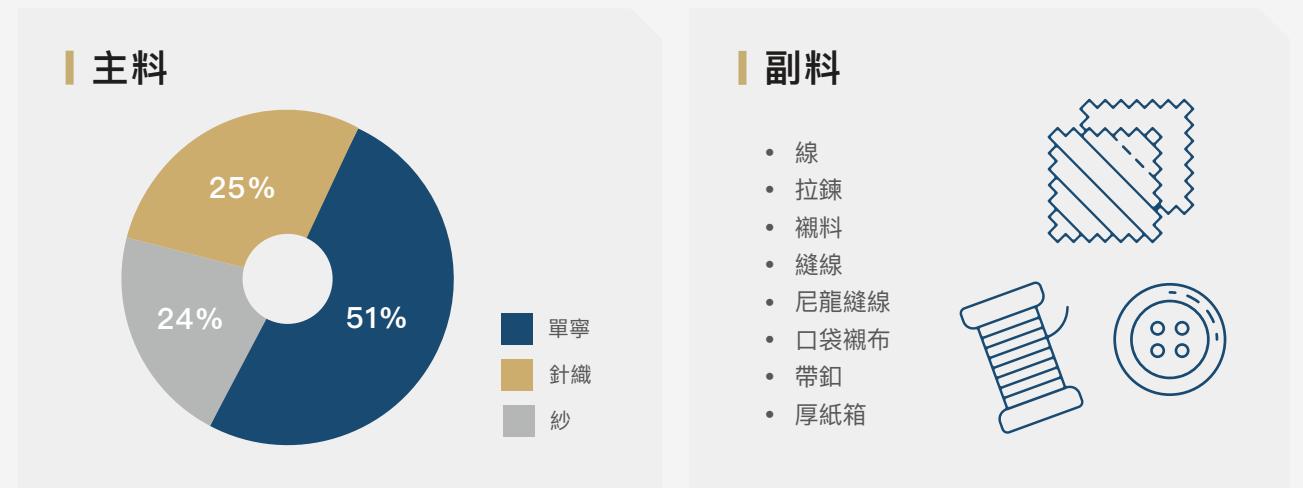
2.4.1 原物料採購管理

為降低供應風險、確保產品品質，如興原物料採購堅持以分散市場的多角化策略進行；自採購階段即堅持向品質卓越且信譽可靠之布料供應商下訂單，採購標準包含品質、供料穩定性與交期，部分布料與物料則配合客戶要求指定的供應商進行合作。我們希望通過與供應鏈的密切合作，能共同成長並邁向更永續的營運管理。

在地採購

我們的物料和貨源管理計畫包括均衡設置供應商數量以分攤風險，確保採購及原物料管理的穩定性，並自 2018 年起擴大位於非洲坦尚尼亞的製造廠區，預期能提升 3 到 4 倍的產能。各據點皆謹慎規劃採購後的生產排程，透過事前評估需求進行採購，降低原物料的浪費，同時因應國際原物料波動風險。2022 年持續落實在地採購，副料優質供應商 6 家，非客戶指定面料優質供應商 12 家。

因副料供應商占比不高，我們對於供應商皆可全盤掌握其互替性，因此可確保原料價格與數量供應之穩定。如興公司及子公司主要採購原物料包含主料與副料，其中主料即各式布料，副料則包含如拉鍊、鈕扣、縫線、襯料等等，供應商主要採購的項目與比例如下：



永續原物料採購

國際品牌商持續提升其永續意識，對於供應商在各項永續議題上的表現也日益注重，為持續維持與品牌商的夥伴關係，並落實如興永續的經營理念，我們設有原物料管理團隊，致力於研究和開發符合我們品質和安全性能要求的永續材料，未來更將持續增加回收再製原材料的使用比例，期待與成衣製造業的上下游夥伴共創永續價值。

如興從本業出發積極推動回收物料的使用，讓已使用過的物料能持續發揮價值，降低最終廢棄物產量。而在原物料的採購風險上，如興基於永續發展的考量與客戶的期許，我們持續推動可再生原物料使用。棉花是成衣產業的主要原料之一，亦是衝擊較大的原料，因此 2022 年仍大量增加有機棉的採購，以降低產品生產製造過程中可能對環境或社會產生的負面衝擊。2022 年我們亦積極推動客戶採用消費前紡織廢料（pre-consumer waste, PCW），消費前紡織廢料是在產品到達消費者手中之前，其生產供應鏈中所產生的殘餘紡織廢料，我們主要跟合作的紗廠進行採購使用。如興目前皆設有產地不同面料商以因應不同品牌客戶的規範差異。



AEO 高級認證

安全認證優質企業（Authorized Economic Operator, AEO），由世界海關組織所宣導，希望透過建立跨境貨物移動安全的認證制度，在建構海關與企業夥伴合作關係的同時，更實現全球供應鏈的貿易安全與便利目標。



對外

企業享有低查驗率、快速通關及國際互認的綠色通關



對內

企業享有海關、銀行等 40 多部門單位聯合鼓勵的一站式優惠服務

近年來在國際上，除了各國政府大力推動企業信用改革外，也有越來越多的跨國企業為保證貨期等因素，紛紛要求合作夥伴取得 AEO 高級認證書。如興為了持續提升客戶滿意度、集團核心競爭力，逐步導入 AEO 的認證及訓練體系，並在 2020 年 11 月底通過南京海關的相關審核，成為 AEO 高級認證企業。

2.4.2 供應商風險管理與評鑑

憑藉累積多年的製造經驗及對品質的堅持，如興在引進新供應商時就將影響環境與社會之紀錄納入評估標準，若發覺供應商有任何違反企業永續之風險，將即刻進行溝通；若有違反事項，則會立即中止合作往來。如興擁有嚴格的審核流程，對供應商生產部門發生的任何嚴重問題持零容忍的態度。我們希望通過與供應鏈的密切合作，能共同成長並邁向更永續的營運管理與合作。

如興要求供應商遵守符合如興企業理念的規範，並執行嚴謹的內部控制制度以有效篩選並管理供應商合作夥伴。對象包含織品製造廠、化學品供應商與其他外包承包商，如刺繡和布料廠商。針對於新的或潛在的供應商的篩選評估流程，我們皆進行盡職調查，以確保合作夥伴透明度和業務完整性。

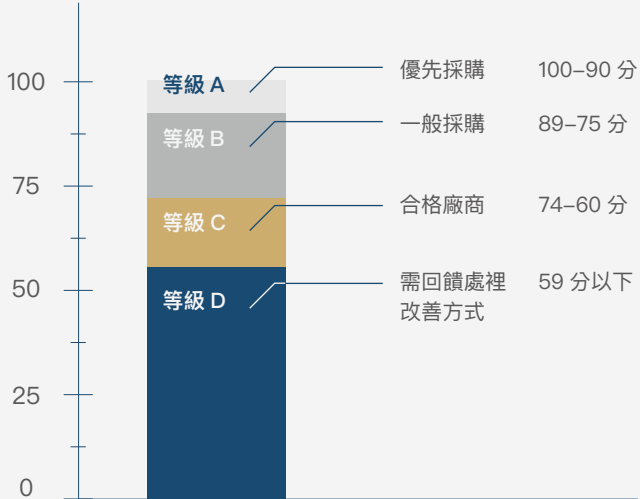
為確保維持高品質的供應鏈，降低及避免風險的發生，如興每年由跨部門的供應商評估小組針對非指定供應商及副料供應商進行一般面向的年度績效考核評估，組成部門包含：業務部門、內部控制部門、研發部門、採購部門和品質監督人員等，同時，採購部門將於每年年底時會針對供應商當年度的表現進行個別約談，2022 年因疫情影響未執行個別約訪。其評估階段包括品質、交貨期管理、回應性和成本考量等。如興亦建立供應商資料庫，完善供應商的基本資訊和績效等記錄，以進行有效管理。

評鑑項目共計七大項並設立權重，評估結果按等級劃分為等級 A 至等級 D 共四階，供應商必須在 C 級或以上等級評定合格才能持續成為我們的合作夥伴。評鑑等級與權重如下：

評比權重

評鑑項目	權重占比
面料品質	25%
交貨準時性	20%
服務與配合度	10%
價格競爭力、交付條件	10%
系統持續改進	5%
協助開發（面料）並下單	20%
年度綜合評定	10%

評比等級分數



供應商永續管理

如興透過設置供應商社會責任作業規範，將社會責任要求融入對供應商的管理策略中，除了讓供應商充分了解我們對企業永續承諾的重視與承諾外，也與供應商建立對於勞工權益、人權、健康安全、環境保護、誠信經營道德規範等面向的一致性標準，落實責任供應鏈，期望帶動相關合作廠商，共創時尚產業的永續價值。

針對目前如興在供應鏈可能會涉及到的勞工人權、環境、健康與安全等各項企業永續風險管控上，除了一般面向的評鑑外，如興過往亦針對供應商在 CSR 面向的表現進行評鑑，評鑑面向包含勞工人權、環境、健康安全標準等，並由 CSR 團隊每月、每季、每年進行分梯次的 CSR 面向評鑑。2022 年針對所有供應商最少皆進行一次 CSR 內部審查。

如興針對供應鏈的 CSR 評估主要分為：IPE 審查 (Institute of Public and Environmental Affairs, IPE) 以及內部稽核 (internal audit)。

IPE 審查

IPE 為公眾環境研究中心 (IPE-www.ipe.org.cn) 是一家非營利環保組織，為一個環境資訊的公益資料庫 (污染地圖)，旨在為各利害關係人提供開放的資料平台，彙整了企業環境監管記錄、企業污染物排放資訊、地區環境品質資訊、以及地區污染物排放資訊。

執行單位與方式

如興執行 IPE 評估主要目的為嚴格審查供應鏈中各工廠的環境績效表現，對象包含面料 / 布料生產工廠以及其他重要副料生產工廠。任何有合作規劃的待開發工廠都應在納入公司生產體系之前進行 IPE 審查。

如興 IPE 的審查、控制和預防流程由 CSR 部門負責，由環境小組協調 CSR 各區域負責人及各工廠共同執行。

執行小組依據《環境因素調查表》，通過現場走訪及調查（包括觀察、面談、書面檔收集）分析，對各相關工廠提出的環境表現進行評審彙總，最後根據評審結果編制《重要環境因素清單》，呈報至社會責任高層代表進行覆核。

■ 環境小組執行審查重點：

1.

定期審核有重大環境隱患的各工廠

2.

定期收集各工廠的社會責任以及環境審核報告，將環境問題逐條列出

3.

定期查詢各工廠所在的环境保護局網站，看是否各自工廠已有環境違規專案

4.

定期登錄 IPE 網站查詢所有工廠的環境監管記錄確認是否有違規工廠

5.

如興 CSR 部門每季皆會彙整工廠的 IPE 審查結果與改善追蹤報告給相關客戶

■ 執行頻率：

有重大環境影響的工廠需每月一次。

一般環境影響的工廠需每季度一次。

輕微環境影響的工廠每半年或者每年一次。

各工廠若能定期提交檢查表以及自評報告，則每年一次。

■ 追蹤與改善：



內部稽核

CSR 部門採用標準化的檢核表單（Internal Assessment Questionnaire）依據 11 大評估面向、共 115 個評估項目，至少每年一次考核各據點的執行績效。

■ 2022 年 CSR 廠內稽核結果

如興執行 IPE 評估主要目的為嚴格審查供應鏈中各工廠的環境績效表現，對象包含面料 / 布料生產工廠以及其他重要副料生產工廠。任何有合作規劃的待開發工廠都應在納入公司生產體系之前進行 IPE 審查。

如興 IPE 的審查、控制和預防流程由 CSR 部門負責，由環境小組協調 CSR 各區域負責人及各工廠共同執行。

執行小組依據《環境因素調查表》，通過現場走訪及調查（包括觀察、面談、書面檔收集）分析，對各相關工廠提出的環境表現進行評審彙總，最後根據評審結果編制《重要環境因素清單》，呈報至社會責任高層代表進行覆核。

國家	中國	柬埔寨
稽核項目	• 勞工規範：年齡、身分、員工檔案、勞動契約、體檢 • 環境、健康與安全 • 管理系統 • 工作時間、工資與福利 • 歧視、騷擾、虐待及申訴機制	• 同中國 • 結社自由
稽核次數	2 次	10 次
最低招募年齡	18 歲	18 歲
違反青年工管理事件數	0	0
違反童工管理事件數	0	0
超時爭議事件數	0	0
強迫勞動爭議事件數	0	0
性騷擾相關爭議事件數量	0	0

■ 系統化管理

如興營運據點現已導入各類系統化管理，除了整合與供應商間的資訊網路，以更透明與高效率的方式管理採購訂單。在客戶下訂單後，如興便會把相關資料輸入資訊系統，包含前期資料的整理、相關的採購計畫等等，以幫助團隊掌握即時流程。且為了讓員工能夠透過此商務平台完整記錄相關流程，如興皆有訂有相關系統的操作說明，並邀請 IT 部門及生產部的同仁進對新進員工進行教學。

Office Automation (OA) 系統

2018 年導入 OA 系統，讓企業流程運作不侷限在辦公室，透過網路 / 手機可以即時簽核公司的電子表單，增加企業流程運作時效，同時以電子化訊息取代紙本文件，達到無紙化辦公之節能。

金蝶國際 K3 系統

2022 年 7 月後期因整合系統停用 Warehouse Management System 和 SAP 系統，改為使用穩健的金蝶國際 K3 系統。數據作為企業的重要資產，金蝶軟體對製造行業數據驅動的業務處理和決策，使業務處理更加智能，決策更加科學，過程更加透明，持續支持企業的商業模創新和管理模式創新。

2.5 客戶關係管理

如興的品牌客戶遍布全球，我們致力成為客戶的最佳合作夥伴，透過不定期信件往來、業務拜訪（因疫情改以電話或視訊聯繫）以及供應商會議等方式，建立流暢的溝通管道與完善的服務，我們更投注大量心力於標準化及模組化的流程與生產規範，提供客戶優質的產品及體驗。我們也提供多元化及全方位的一站式服務，從市場趨勢分析、布料開發、新工法研究、原物料採購、生產等全流程的服務，提供客戶完整的產品規劃方案，並信守以客為尊的原則，與服飾品牌商共創雙贏，成為行業模範以及客戶偏好的合作夥伴。

如興專業的業務團隊每月皆定期舉行內部會議，分享成衣產業的相關趨勢、客戶的回饋與要求，即時共享對應資訊，並就客戶所提出的需求擬定相關的解決方案，並透過與研發、生產部門的共同討論，持續提升產品的技術與品質，滿足客戶所期望的產品需求。

如興各據點以服務至上為經營導向，我們在從事成衣製造 40 多年來，持續與我們多國品牌客戶維持長期穩定的合作夥伴關係，也希望藉由我們於品質與技術層次不斷精進提升的努力，贏得品牌客戶高度認同。

2.5.1 多元密切的溝通管道

除了保持良好的產品品質外，我們深信與客戶維持良好的溝通管道，深入瞭解客戶需求，才是成功的客戶服 務管理。因此，如興主動在產品設計、生產品質面、價格面、準時交貨、快速變化、供應商管理、永續發展、客戶需求導向等面向納入整合性的客戶服務考量，並持續透過多元的溝通管道了解客戶的想法與回饋，持續 提升客戶對如興的信任。

在如興常州營運總部有 337 位同仁，服務客戶從提供價格、接受訂單、採購原料、安排生產到安排出運與確認交貨的整個過程給予客戶全面性的服務。公司同時在柬埔寨、香港和美國也設有業務連絡人以確保我們的服務即時不斷線！

客戶的意見與想法對於如興的運作至關重要，如興擁有完善的客戶關係管理流程，會由相關內部部門進行合作，以確保客戶權益受到完整的保障。為強化專業的服務品質，如興也定期舉辦內部人員培訓，包含最新水洗技術的知識、銷售技能、客訴問題處理等。

如興客戶關係管理流程



客戶滿意的結果主要體現於客戶考核資料中（內容包含：交期延遲率、B 品發生率、原價計算率等）。

2.5.2 顧客隱私安全管理

在顧客資料保護與資訊安全管理方面，如興設有完善的客戶資訊保密制度及資訊安全政策，規範中包含人員管理、資訊資產保護面向的管理流程，所有員工在入職時即須簽署保密協定，並嚴格遵守客戶的產品設計隱私規範，任何與客戶專利和公司機密資訊的產品皆透過嚴謹多重程式進行控管。2022 年度未發生任何侵犯顧客隱私或違反資訊安全相關規範之事件發生。

2.6 產品責任與安全

如興擁有專業的品質管理團隊，落實在我們在各階段的生產品質，並在產品製造的初期階段即聚焦管理能力，包含統一由驗布工廠驗證原物料，再發貨予各國廠區，以確認所有生產過程皆受到詳盡的品質檢測。如興嚴謹的品質控管標準與機制，不僅能確保品質的水準以及公司的商譽，更積極展現如興對於產品安全保證的信念，也日漸累積客戶對於公司長期的信任，提升公司的整體競爭力。儘管 2022 年宏觀經濟資料和微觀產業形勢並不是那麼樂觀，但是經過多部門的通力協作，拿下高要求、嚴標準的訂單，是客戶給我們的信任，更是對如興實力的肯定。2022 年無違反行銷傳播以及有關產品與服務的健康和安全法規相關事件。

品質管理團隊每個月皆設立不良率、通過率、客訴產生率以及產品安全合格等等 4 類 KPI，近兩年的目標達成情形以及下年度目標詳如下：

如興品質管理 KPI	2021		2022		2023
	目標	執行狀況	目標	執行狀況	目標
不良率	3%	2.9%	3%	2.8%	3%
通過率	97%	97.5%	97%	97.5%	97%
客訴產生率	0%	0.01%	0%	0.01%	0%
產品安全合格率	100%	100%	100%	100%	100%

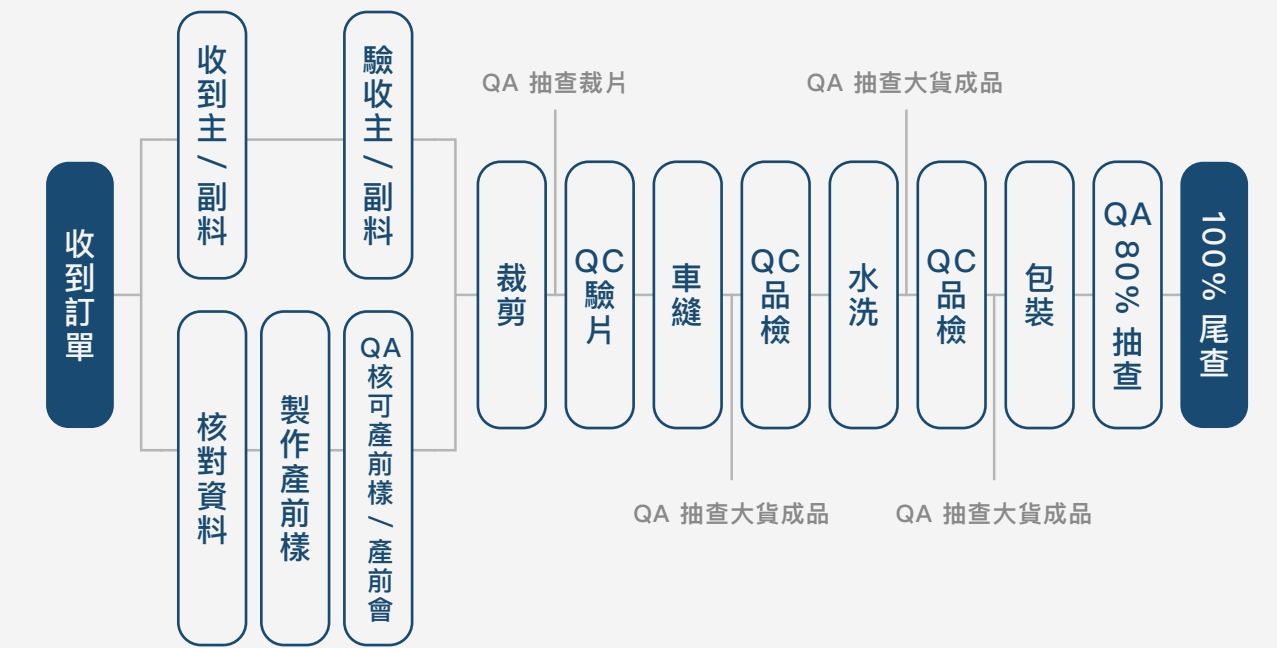
除了 4 大類 KPI 管理外，如興生產據點亦根據不同部門制定不同的品質考核標準，2022 年的管理績效如下：

部門	控制合格率	瑕疵率（小於 %）	2022 結果
面料倉庫	95%	5%	98%
副料倉庫	99%	1%	99%
裁剪車間	95%	5%	98%
縫製車間	92%	8%	95%
水洗工廠	92%	8%	94%
包裝車間	90%	10%	90%
最終檢查	95%	5%	97%

如興主要的生產據點皆已導入參考 ISO 9001 標準執行的品質管理系統，常州工廠亦於 2020 年正式取得由北京大陸航星質量認證中心認證之 ISO 9001 證書，持續提升如興品質管理之能力。

製程品質控管

為確保所有製程產品符合一致的品質標準，所有產品於生產過程皆受到詳盡的品質檢測，確保產品不會對顧客的健康和安全帶來風險，如興於各廠區皆訂有品質管制流程及檢驗作業標準，供所有廠區人員依循。如興位於中國的廠區皆訂有品質控管 SOP，確保流程標準化。舉例而言，成衣製造廠的管理流程圖如下：



另外，秉持著對於品質的堅持，如興也透過中查、尾查及考核，具體落實在製程中對產出及團隊成員的品質培訓要求。

階段	對如興的意義	具體作為
中查	半成品檢驗	在車縫吊掛系統中階段設計中查，以檢驗半成品是否達技術要求。
尾查	成品檢驗	對成品的外觀、手工、尺寸和物料進行檢驗，檢查是否符合客人的資料要求和品質標準。
考核	提升員工職業技能	於每週、月會召集品質檢驗成員 (QC) 進行培訓，並在每天生產前再次強調各製程階段的重點要求，管理人員則定期針對各項要求，進行巡查；針對未達標準的 QC 成員，將酌情進行再培訓或崗位調整。

針對在製品檢測方式，團隊主要通過外觀檢測、尺寸檢測及安全性能檢測等三大面向以進行品質控管：

1.

外觀檢測

檢測人員將根據產品的技術要求對產品外觀進行 100% 全面檢測。

2.

尺寸檢測

檢測人員將參照產品的技術要求對產品主要尺寸進行 100% 全面測量。

3.

安全性能檢測

- 檢測人員 100% 將全部產品逐一送入驗針機以檢測是否內含金屬異物。
- 檢測人員 100% 使用拉力檢測儀器，針對全部產品已安裝的副料進行拉力、牢固程度等方面檢驗。

針對設備則每兩小時進行抽查，並使用拉力檢測設備檢測及備案。

若於生產中發現不良品，團隊會匯報上級品管主管及通知生產部門，並明確記錄不良品比例、問題描述等詳細資訊，協同生產部門制定出解決辦法並記錄在報告內，限定改正時間並監督生產部門改善，並追蹤改善情形，最終將結果通報於總部的管理階層，並要求 QA 人員定期巡查避免相同問題再次發生。客戶調查時如發現不良品，將即時協調生產部門、業務部門快速制定改正意見監督完成改正，並根據客戶要求填寫 CAP（Corrective Action Plan）進行回饋。

原物料檢測

如興自原物料階段即根據每個客戶的不同要求執行嚴謹的品質控管，除了業務部門會將訂購物料送往協力廠商機構或大陸地區商檢局進行檢驗並出具檢驗報告外，於原物料進料階段執行的品質管控方式主要包含外觀檢測及對其安全性能的抽樣檢測；針對部分品牌商有指定採購名單方面，我們也透過統一的審核檢測標準以確保採購物料的一致性，細節說明如下：

✓

根據客戶要求送往商檢局或第三方檢測機構進行檢測。

✓

外觀檢測：工廠在接收原物料時對其外觀表現進行檢測

- 檢測面料使用四分制檢驗系統。
- 副料按照 Acceptable Quality Levels, AQL 比例進行抽樣檢測。

✓

大陸公司設有實驗室，核對原料商出廠報告並對採購的物料同步進行相關指標檢測。

✓

安全性能檢測：檢測人員工廠接收副料使用 AQL 檢驗比例對產品性能、金屬、印刷程度進行逐一檢驗。

✓

客戶直供物料，根據客戶要求在公司實驗室檢測或送協力廠商檢測。

✓

面料 5,000 碼以上抽查 30%，5,000 碼以下抽查 100%，無區分布種進行驗布。

面料四分制檢驗系統



如興針對面料廠則會進行年度評審（業務組、開發、業務管理中心會共同評估），評估內容包含廠商配合度、廠商大貨穩定性，若有問題會公布並淘汰，不予採用。

品質管理機制

為了完善我們的品質管理系統，延續去年的作為，如興於 2022 年持續導入以下品質控管機制：

H&M 提名品質控管
Certified NQC

LEVI'S 品質管理計畫
(Quality Management Program Certified QA)

為落實品牌商對品質的要求，如興品質管理團隊中已有部分同仁通過嚴格的品牌商訓練與考核，且獲得客戶認證成為授權的品質控管專員，依照客戶特定需求執行產品品質的嚴格把關，2022 年通過品牌商驗貨人員認證共有 16 人。

2022 年通過品牌商驗貨人員認證人數

品牌商	考核人數	廠區通過考核之比例
Gap(DA)	9	100%
H&M(NQC)	2	100%
Levis(CA)	3	100%
KIABI	2	100%
總計	16	100%

2022 年通過品牌商驗貨人員認證人數

GAP

- GAP online knowledge runway system 往上進行考核
- 第三方對比驗貨考核

H&M

學習滿一年後，聯繫 H&M 辦公室對其職業技能進行測試

KIABI

經客戶 QA 培訓並考核通過

從供應商品質驗證至大量生產，如興皆透過嚴謹的品質管理系統，包含辦理教育訓練，預防措施的設定與完善的內部控制來確保並強化品質管理。

2.7 永續創新與研發

如興以產品永續性及降低環境影響為主要研發核心理念，我們不斷尋找新材料與技術，期望能在產品生產過程中降低對環境與社會的影響，我們積極與各大品牌商進行合作，近年來也持續投入精實研究發展，並關注科技化新趨勢，期望與多元化的生產結合，導入自動化製程、自動化倉儲、後勤集中管理與 ERP 佈局建置。2022 年除了持續拓展個人防護設備（Personal Protective Equipment, PPE）市場以及延續 Cooltrans（冷轉印）技術外，我們特別針對研究團隊內的專業設計師進行 3D 服裝設計軟體技術培訓。相較耗時、浪費物料又繁複的傳統設計流程，透過 3D 模擬可精簡設計流程，且數位資料傳遞上更具有即時性，能更精準地使用衣料，減少實體樣品的需求，在永續減碳的同時，可省下可觀的運輸與廢料成本，為企業創造最大的附加價值。如興期望透過自身的努力，帶領整個時尚產業邁向更永續、更負責任的經營模式，成為全球最永續的牛仔褲製造商。

核心研發團隊

如興於中國常州設有核心的設計研發中心，我們的創新研發團隊由跨國專業人才組成，透過整合設計、研發、製造與供應鏈服務，來提供全系列包含各類梭織與針織品整體服飾的生產線服務。除了近年積極投入流行性與機能性的材質與產品設計技術研發外，2022 年除因應個人防護設備提供 PPE 相關訓練與測試課程，亦新進行 3D 服裝設計軟體技術培訓相關課程，讓團隊成員學習在該領域的專業知識技能。如興的研發團隊包含在面料開發、專業設計、水洗開發、成衣製作等專業領域的人才。

創新研發投入經費

如興於 2022 年度所投入於生產與產品研發相關費用共計新台幣 5,381 仟元。

未來挑戰與因應對策

展望未來，如興將持續投入創新與研發技術，未來除了將與現有供應商建立緊密的合作夥伴關係外，更將進行智慧工廠轉型以節省人力成本並提升工作效率，再加上在疫情及大環境時代的影響下，有許多人的穿衣習慣及流行風格正在發生改變，該如何在現有業務下，研發對客戶更具啟發性且輕便的永續布料，更是如興未來需要近一步思考的重要課題。

此外，針對 PPE 業務的拓展方面，考量到如興位於非洲的生產據點對於美洲市場來說。具有不可比擬的地理優勢，透過現有設備生產較簡易的防護配件，如病人轉移床單，拐杖等，希望未來能夠提升在 PPE 製造的業務佔比。

挑戰	如興的因應策略
原物料成本波動與上漲	• 與關鍵供應商持續合作以獲得穩定且低廉的採購價格。
人力成本持續上漲	• 導入更多自動化設備進行生產以降低人力成本，如：冷轉印機器、雷射切割機及超音波機器等。
個人防護設備 PPE（防護）標準測試與成本	• 針對 PPE 業務成立專門研發團隊，並與中國、台灣、美國的測試實驗室進行密切合作，以通過 FDA、NOISH、510（K）等多項認證。 • 以研發設計的角度精進製造流程。

永續產品與製程

如興擁有生產規模與垂直整合的生產優勢，透過垂直整合的生產模式與各營運單位的平行協作系統，創造強大的規模性生產能力。以及富有彈性的製造規劃與改善的空間，以因應服飾製造產業短交期和少量多樣的市場趨勢變化。自上游製紗階段起，我們即密切與各國的關鍵供應商與策略夥伴共同合作，運用資訊化與科技化的高度結合，研發不同材質的面料，再於如興內部進行設計，並提供客戶包含概念構想、包裝、物流及貨架展示的全方位服務，持續用更優化、更先進的方式為時尚產業創造價值。

針對產品創新方面，近年我們投入的方向包括帶狀織品、綠色無水布產品及「新一代無水丹寧布」的研發，期望整合關鍵的織物功能，並將理念融合，創造符合消費者需求的創新織品，同時降低產品對環境與生態的威脅。2022 年重點投入方向為：

專案	說明	預期效益	成果
面料 / 布料創新	著重於功能性，舒適性和永續性方面的創新	我們期望將關鍵織物功能與創新構想結合，包含防水、無水、耐污的永續性織品	我們採用環境友善物料與製程、包含回收棉、TENCEL、有機棉、回收聚酯、回收紗、咖啡紗和植物染色技術
製程 / 精整創新	著重於研發更具永續性且能為企業創造更加附加價值技術	透過團隊專業人員與世界各知名品牌客戶合作，透過雷射、臭氧、E-Flow 並引進最先進製程的洗衣機及烘衣機以實現製程創新	我們透過冷轉印技術，減少大量能源及化學品的耗用，並經由冷轉印樣品的展示與推廣，獲得多個國際品牌商的認同
個人防護設備 PPE 業務發展	進軍 PPE 市場	我們的面料和設計師團隊共同投入對 PPE 產品的研發製造，包括隔離衣、口罩及鞋套等全套的包裝與標籤製造，我們將更深入研發醫療相關產品並通過多方專業認證	透過核心研發團隊的努力研發與測試，已通過手術衣 level 3 防護等級檢測
3D 服裝設計與模擬展示	主要用於產品設計和展示樣品的相關軟體技術	透過 3D 模擬可精簡設計流程，能更精準地使用衣料，減少實體樣品的製作，在永續減碳的同時，將省下可觀的運輸與廢料成本，為企業創造最大的附加價值	可開始試行 3D 設計和產品模擬展示

2.8 資訊安全

為確保公司正常營運，保護本公司核心業務相關資訊財產（包括資料、系統、設備等）之安全，如興成立資訊安全小組，以資訊處主管為總召集人，遵循「資訊安全政策」，專責處理資安異常事件，以防範資訊運用過程中發生影響資訊及系統機密性、完整性及可用性之安全事件。此外，亦設有「災害系統復原計畫及測試作業程序」，以即時處置公司系統的重大災害事件，每半年執行一次災難復原演練。2022 年度並無重大資安事件發生，另近期已購置次世代防火牆增強資訊安全的防護。



資訊安全管理組織架構



資訊安全政策實施內容

如興擁有生產規模與垂直整合的生產優勢，透過垂直整合的生產模式與各營運單位的平行協作系統，創造強大的規模性生產能力。以及富有彈性的製造規劃與改善的空間，以因應服飾製造產業短交期和少量多樣的市場趨勢變化。自上游製紗階段起，我們即密切與各國的關鍵供應商與策略夥伴共同合作，運用資訊化與科技化的高度結合，研發不同材質的面料，再於如興內部進行設計，並提供客戶包含概念構想、包裝、物流及貨架展示的全方位服務，持續用更優化、更先進的方式為時尚產業創造價值。

針對產品創新方面，近年我們投入的方向包括帶狀織品、綠色無水布產品及「新一代無水丹寧布」的研發，期望整合關鍵的織物功能，並將理念融合，創造符合消費者需求的創新織品，同時降低產品對環境與生態的威脅。2022 年重點投入方向為：



Implementation 01

人員安全管理及教育訓練

定期對員工進行資訊安全教育及訓練，使員工瞭解資訊安全的重要性，訓練內容包含：資訊安全政策、資訊安全法令規定、資訊安全作業程序等。

Implementation 02

電腦系統安全管理

訂定電腦系統作業程序及責任，於公司所屬的主機設備、網路環境進行事前預防及保護措施，防治及偵測電腦病毒等惡意軟體的入侵。

Implementation 03

網路安全管理

進行網路安全規劃作業，防止資料被系統侵入、破壞、竄改、刪除未經授權之存取。若涉及網路安全之事件，則立即向電腦安全事件緊急小組反映處理。

Implementation 04

系統存取控制

明確規定系統存取政策及各級人員之存取權限，並以書面、電子或其他方式告知員工及使用者之相關權限及責任。

Implementation 05

應用系統檔案之安全

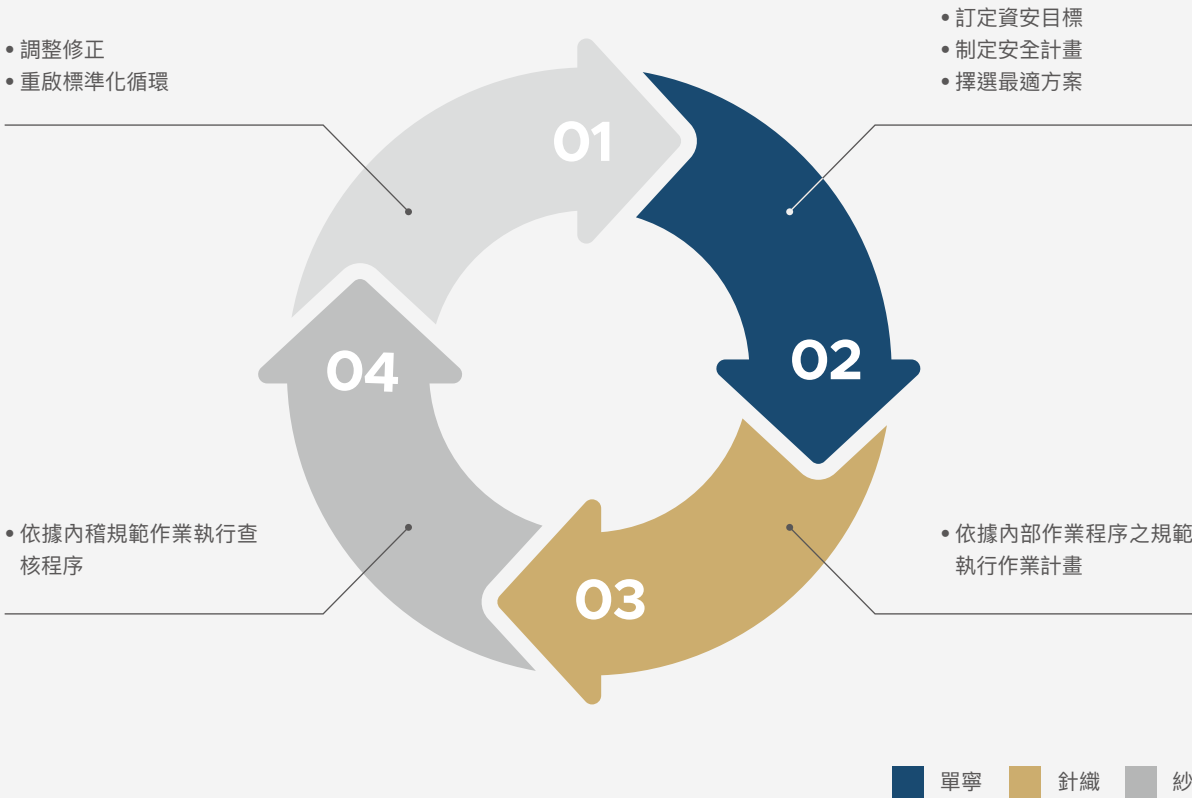
依資訊存取規定，賦予應用系統的使用者與業務需求相稱的資料存取及應用系統使用權限。

Implementation 06

資訊資產之安全管理

建立資訊系統有關的資訊財產目錄，訂定如興的資訊財產項目、擁有者等。

安全管理機制



2.9 稅務

本集團了解訂定稅務政策之重要性，並已規劃針對集團稅務策略及治理設置專屬管理單位，一直以來本集團各營運據點均遵循所屬國家之稅法規定，並確保關係企業間之交易係依照常規交易原則進行。

由於目前各營運據點均致力恢復過往榮景，未來將視集團營運情況，配合國際稅務治理趨勢，訂定集團稅務管理政策。

集團財務長及各子公司財務主管為集團稅務治理決策及監督單位，重大交易及決策均經過稅務風險評估，並透過外部專家協助，確保遵循租稅法規。承諾遵循所有營運所在地之稅務法規與其立法精神，按期申報繳納稅款並落實關係企業間交易符合常規交易原則。為避免各國租稅法律變動造成之風險，本公司設有專職人員並諮詢外部專家，協助各地子公司稅務申報作業符合相關法規。集團透過合規的方式進行租稅風險辨識及評估，不僅不會進行任何虛假交易安排，同時設有專職人員負責處理可能的揭弊案件。

CH3

社會責任

Social Responsibility

3.1 人才吸引與留任	p. 51
3.2 人才培育及發展	p. 60
3.3 職業安全與衛生	p. 63
3.4 人權維護	p. 66
3.5 社會共榮	p. 71

CH3 社會責任

Social Responsibility

●

重大主題

人才吸引與留任、職業安全與衛生

●

對如興的意義

如興公司政策與各廠規章中嚴禁強迫勞動以保護勞工權益與人權，我們致力於各營運據點提供安全與公平的工作環境，並且讓每位員工皆受到應有的尊重與尊嚴，我們同時提供優渥的薪酬福利、多元的職涯發展機會、以及暢通的溝通管道來強化勞資之間的關係。

●

管理評量機制

- 提供滿意度調查、勞資會議、工會會議、員工意見箱。
- 確保人權政策和商業道德政策的有效性。

●

政策與承諾

如興尊重所有員工集會結社之自由，依各地法令組成工會且保持良性之勞資互動，並鼓勵員工表達意見。設立「如興人權政策」，採取零容忍政策，全面杜絕並嚴禁強迫勞動與騷擾。

●

短期目標

- 定期召開勞資會議、座談會，提供透明無壓力之溝通管道。
- 定期以內部網絡、公告或訓練等方式進行反歧視、反性騷、反霸凌等法遵宣導，提供維護人權的優質職場環境。
- 設立公司內部申訴信箱及專線，讓每位員工可以有直接反應給高階主管表達意見的管道；公司官網亦設有外部人員舉報專區。
- 柬埔寨廠區 WOVO 勞資溝通平台的下載率至 100%，透過平台透明溝通人力資源政策。
- 依照「如興人權政策」平等對待員工，維持零違反人權之情事發生。
- 遵循營運據點對童工年齡之限制規範，零誤用童工或違反青年管理之情事發生。
- 推動如興職場健康照護專案，建立一個健康且友善的職場環境。

●

中長期目標

- 持續定期召開勞資會議，促進勞資雙方交流互動。
- 持續維持 WOVO 勞資溝通平台的下載率至 100%，透過平台透明溝通人力資源政策。
- 提升員工的健康管理作為，透過國家社會安全基金（National Social Security Fund, NSSF）為成衣工人之健康進行把關。
- 依照「如興人權政策」平等對待員工，維持零違反人權之情事發生。
- 遵循營運據點對童工年齡之限制規範，零誤用童工或違反青年管理之情事發生。
- 持續強化如興職場健康照護專案之四大計畫，兩岸人力整合，落實人事預算管理制度。
- 提升績效管理制度，連結貢獻度與薪資福利的激勵性和市場競爭性。

●

責任與資源（行動辦法）

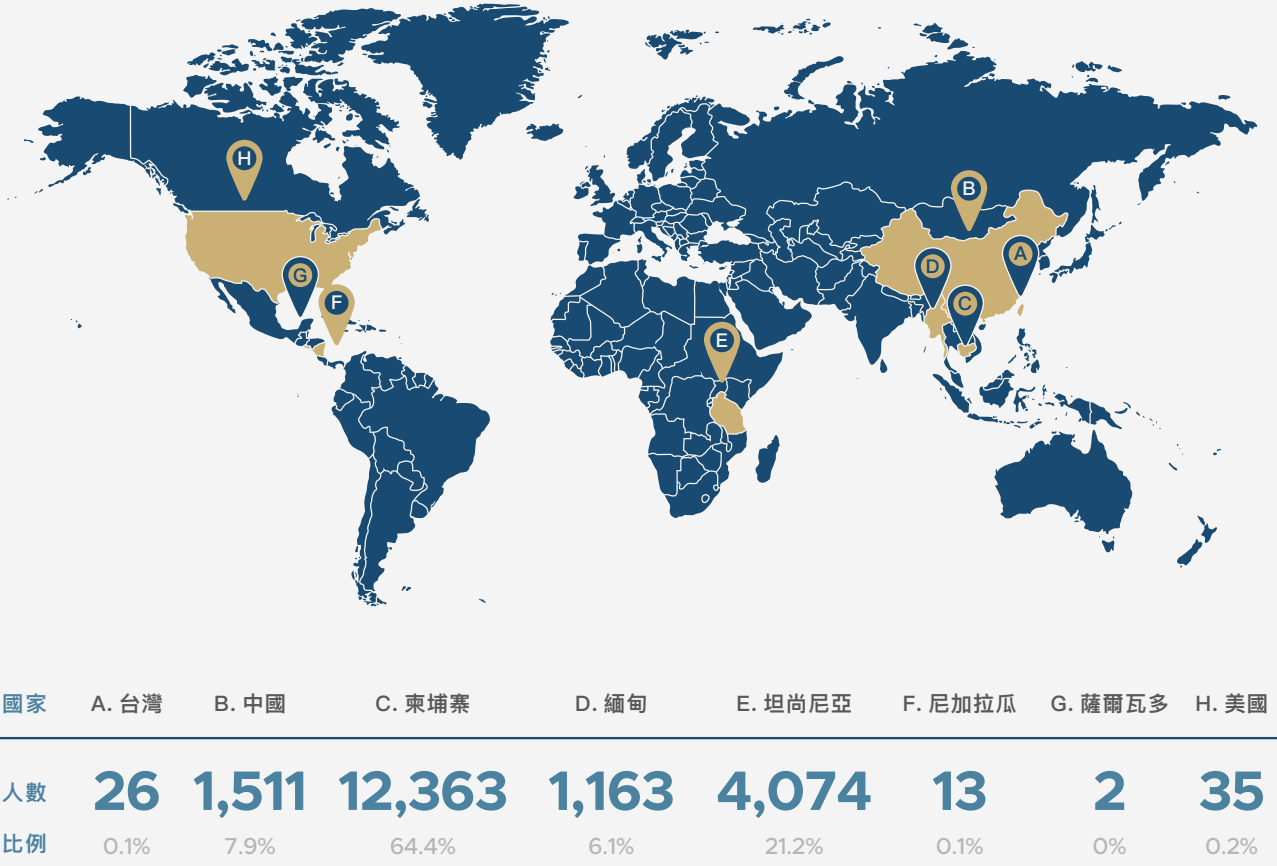
- 為所有員工制定了行為準則（Code of Conduct）與人權政策，致力於提供安全與公平的工作環境於各營運據點，並且讓每位員工皆受到應有的尊重與尊嚴。
- 委員會定期檢視任何潛在的勞動相關風險，並根據各風險制定相對應的管控措施。
- 如興柬埔寨所有工廠全面以銀行轉帳支付工資（digital payment）取代人工發放當地薪資之模式，提供員工安全的存款以及便利多元的薪資支付方式。
- 於柬埔寨、中國廠區開展性騷擾防治培訓課程，打造有尊嚴的職場文化。
- 定期推動相關宣導，並推展了一系列促進人權和最終實現永續社會的運動，包含「J.R.H 如興玖地健康專案」、「P.A.C.E.」、「WOVO」、「V.O.I.C.E」等專案。

3.1 人才吸引

2022 年全球員工分布情形

如興最高治理單位為董事會，其下設有公司治理、稽核室、審計委員會、薪酬委員會，協助董事會落實會計、財務、稽核以及公司治理中的誠信與治理品質，強化董事會監督治理之功能，進行內部控制制度有效性的考核，並顧及內外部利害關係人權益。

董事長下分別設有董事長室、策略投資處、技術服務處以及專案管理部，協助董事長進行全球布局，針對全球營運據點做出有效且即時的反應。總經理下則設有五大治理部門，負責如興日常營運事務。每年董事會及管理階層透過檢討各部門成果，以強化如興永續經營的能力。



人力資源風險之策略規劃

如興作為擁有跨國營業據點的企業，嚴格遵守各營運據點當地的法規，積極與當地政府、鄰里、客戶與非營利組織等利害關係人密切合作，並協同辦理各種專案活動和計劃，以強化人力資源的風險控管，降低違規機率、帶動當地人民的生活素質、提升整體競爭力，創造共享價值。

如興採取多元、完善的人力資源風險控管策略，從法規鑑別、紮實的教育訓練系統、擴充招募管道至強化內部溝通機制等，加強人力資源上的管理並降低已鑑別出的風險，提前佈署預防措施，以促進員工的身心與職涯發展，維持各地人力資本與人才組成之優勢。而擴增人才多樣性的同時，培養同仁之間的歸屬感與向心力，亦是本公司欲加強之重點，除了提供合理的薪酬與優渥的獎勵外，互動式培訓課程與健康照護活動，是如興著重的項目，以期員工精進全方位才能，詳細內容請參閱「3.2 人才培育與發展」與「3.3 職場健康與安全」。人力資源風險之控管策略如下：

人力資源風險	如興風險控管策略
合規風險	- 各營運地之地方法規、勞動條件、勞安條例、社會安全等法規履歷鑑別與更新。 - 與各營運地政府保持暢通溝通管道與機制。
各營運地之法定薪資逐年上升	建置員工完善的用人與教育訓練系統，以確保人才之能力能體現在相對之薪資報酬上。
人力供給	擴展多元招募管道，如：與當地學校合作提供實習、校園徵才等活動、人力仲介、獵才等外部機構。
人才流動	- 提供具競爭力之薪資福利制度。 - 暢通內部溝通管道。 - 強化人才培育之訓練系統。
新冠肺炎疫情	- 加強員工溝通，即時布達公司對於疫情控制的因應措施及相關法令之更新，確保員工得到正確且完整的訊息。 - 加強宣導員工個人及工作場所衛生管理。 - 彈性的請假政策，理解員工須在家照顧家人之需求增加，並降低疫情所帶來的焦慮及恐懼。

3.1.1 人力結構

如興的經營團隊與人力資源部門致力於建立穩固的人力結構，以利公司國際化發展的策略願景，快速應對市場變動與產業競爭情勢，有效結合新穎科技、研發創新產品之挑戰，因此本公司的人力結構由國際專業人才所組成，可有效強化內部團隊的溝通與交流、技能完整性及應對能力，除了透過在地產學合作方案，也與當地政府或非營利組織合作，利用多元管道攬人才，培養公司所需之基層幹部與技術人員。

多元人才招聘

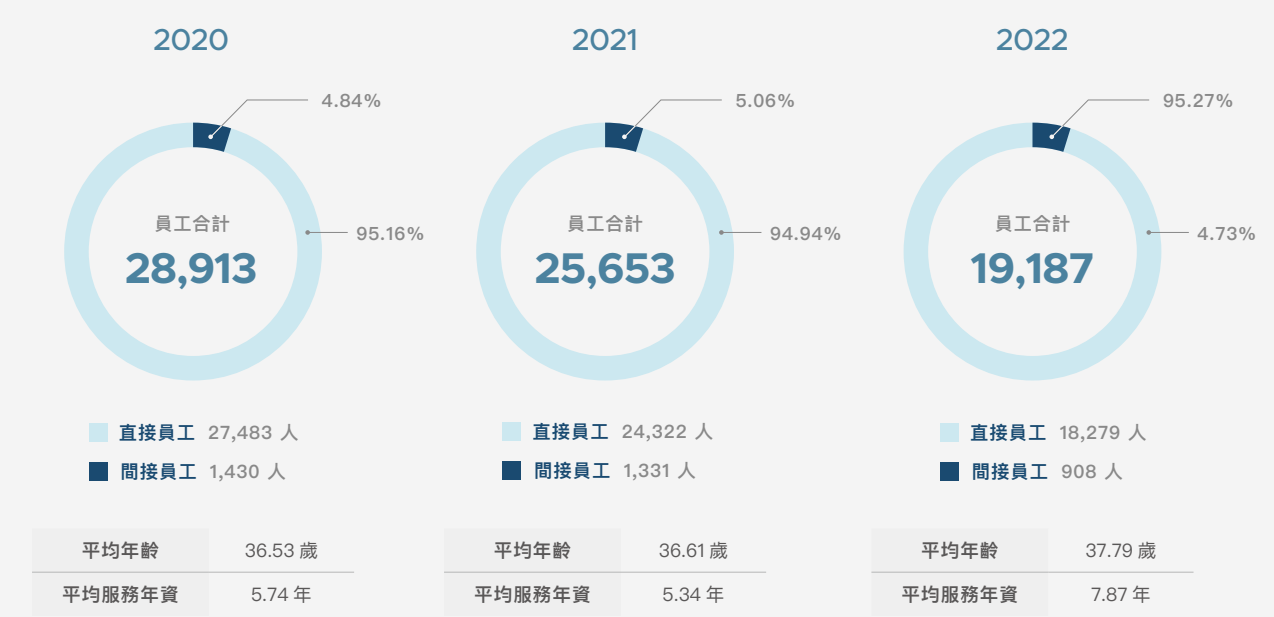
如興尊重各地員工之文化、信仰以及當地習俗與民情之多元性，人才的選、育、用與留制度不會因種族、國籍、婚姻狀況或性別等任何因素而有歧視之情事，致力於讓員工在合適的職位發揮所長並有所成長。如興深植以人為本的文化，積極培養年輕人才和管理者，讓公司越來越好，創造雙贏。

如興人才組成

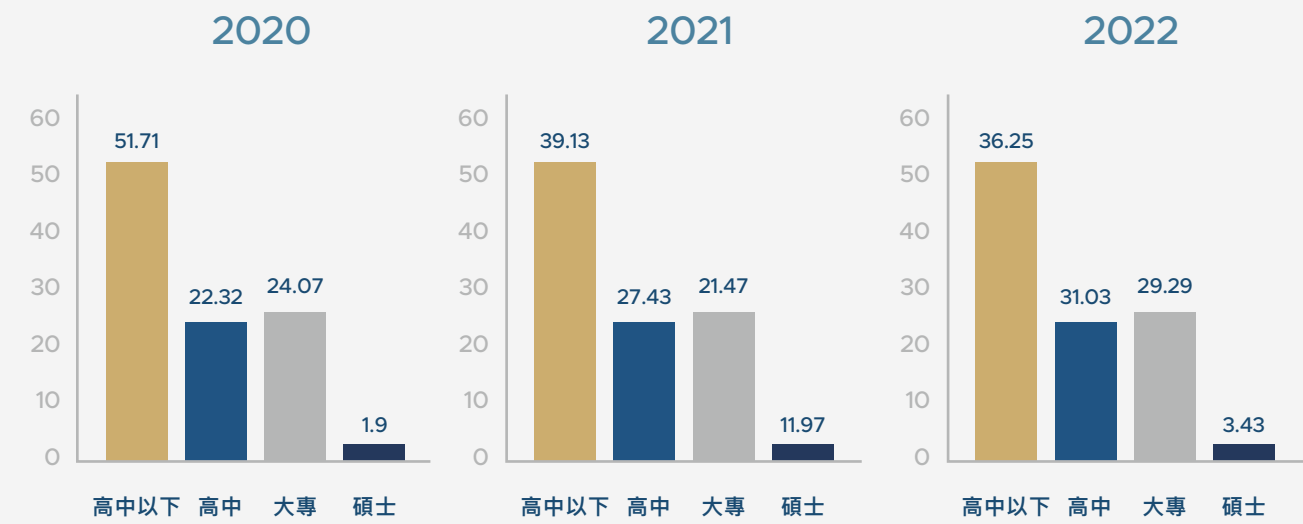
由下列表格可得知，本公司的人才組成因成衣紡織產業的型態使然，各營運據點對於充沛的年輕人才需求較高，因此平均年齡依然相當年輕。縱使業態驅使流動率較去年有些微成長，但公司整體的平均服務年資有顯著上升，代表人力資源政策有逐漸穩定化的趨勢。截至 2022 年底共有 19,187 名員工，平均年齡約 37.79 歲，平均年資約為 7.87 年；另因成衣紡織業之業態屬性，直接人員占比約 95.27%，間接人員占比約為 4.73%；全職員工為 100%。

員工組成

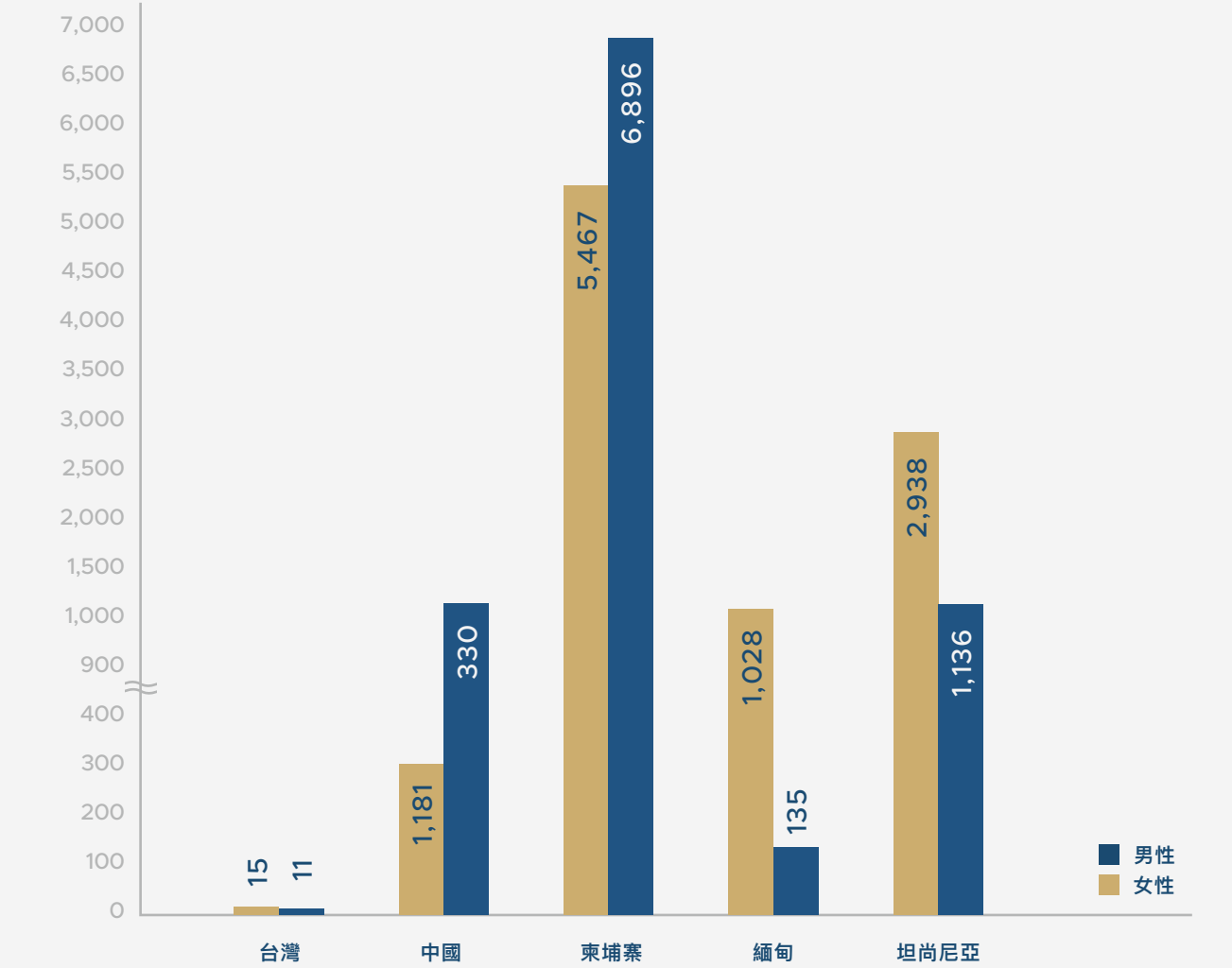
由下列表格可得知，本公司的人才組成因成衣紡織產業的型態使然，各營運據點對於充沛的年輕人才需求較高，因此平均年齡依然相當年輕。縱使業態驅使流動率較去年有些微成長，但公司整體的平均服務年資有顯著上升，代表人力資源政策有逐漸穩定化的趨勢。截至 2022 年底共有 19,152 名員工，平均年齡約 37.79 歲，平均年資約為 7.87 年；另因成衣紡織業之業態屬性，直接人員占比約 95.44%，間接人員占比約為 4.56%；全職員工為 100%。



學歷分布



主要營運據點人數分布



各營運據點之性別與年齡層分布

類別	年紀	台灣	中國	柬埔寨	緬甸	坦尚尼亞	尼加拉瓜	薩爾瓦多	美國	總計
女性	小於 30 歲	1	72	3,768	1,011	1,704	0	0	0	6,556
	30–49 歲	9	878	1,231	14	1,208	3	1	17	3,361
	50 歲以上	5	231	468	3	26	2	0	0	735
	總計	15	1,181	5,467	1,028	2,938	5	1	17	10,652
男性	小於 30 歲	0	24	3,487	127	859	1	0	0	4,498
	30–49 歲	5	195	2,155	5	262	6	1	18	2,647
	50 歲以上	6	111	1,254	3	15	1	0	0	1,390
	總計	11	330	6,896	135	1,136	8	1	18	8,535

類別	年紀	台灣	中國	柬埔寨	緬甸	坦尚尼亞	尼加拉瓜	薩爾瓦多	美國	總計
女性	直接員工	0	866	5,369	925	2,904	0	0	0	10,064
	間接員工	15	315	98	103	34	5	1	17	588
	總計	15	1,181	5,467	1,028	2,938	5	1	17	10,652
男性	直接員工	0	197	6,784	128	1,106	0	0	0	8,215
	間接員工	11	133	112	7	30	8	1	18	320
	總計	11	330	6,896	135	1,136	8	1	18	8,535

類別	年紀	台灣	中國	柬埔寨	緬甸	坦尚尼亞	尼加拉瓜	薩爾瓦多	美國	總計
女性	永久聘雇員工	15	549	7	0	0	5	1	17	594
	臨時員工	0	632	5,460	1,028	2,938	0	0	0	10,058
	總計	15	1,181	5,467	1,028	2,938	5	1	17	10,652
男性	永久聘雇員工	11	218	5	0	0	8	1	18	261
	臨時員工	0	112	6,891	135	1,136	0	0	0	8,274
	總計	11	330	6,896	135	1,136	8	1	18	8,535

備註

永久聘雇員工：簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職或兼職員工。

臨時員工：簽訂有期限（即固定期限）合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束（如工作專案結束或原被代理職務的員工回任）。

年度總薪酬比率

女性對男性的平均基本薪資（女：男）

類別	台灣	中國	柬埔寨
直接員工	N/A	1：1.41	1：0.99
間接員工	1：2.36	1：1.47	1：1.12

女性對男性的平均薪酬（女：男）

類別	台灣	中國	柬埔寨
直接員工	N/A	1：1.23	1：0.99
間接員工	1：1.68	1：1.56	1：1.12

類別	年紀	台灣	中國	柬埔寨	緬甸	坦尚尼亞	尼加拉瓜	薩爾瓦多	美國	總計
女性	永久聘雇員工	15	549	7	0	0	5	1	17	594
	臨時員工	0	632	5,460	1,028	2,938	0	0	0	10,058
	總計	15	1,181	5,467	1,028	2,938	5	1	17	10,652
男性	永久聘雇員工	11	218	5	0	0	8	1	18	261
	臨時員工	0	112	6,891	135	1,136	0	0	0	8,274
	總計	11	330	6,896	135	1,136	8	1	18	8,535

新進員工人數

類別	年紀	台灣	中國	柬埔寨	緬甸	坦尚尼亞	尼加拉瓜	薩爾瓦多	美國	總計
女性	小於 30 歲	1	73	912	1,043	500	1	0	0	2,530
	30–49 歲	2	508	452	250	250	0	0	6	1,468
	50 歲以上	0	148	315	1	100	0	0	0	564
	總計	3	729	1,679	1,294	850	1	0	6	4,562
男性	小於 30 歲	0	42	1,026	13	850	0	0	0	1,931
	30–49 歲	2	63	1,298	2	300	0	0	7	1,672
	50 歲以上	6	30	216	0	30	0	0	0	282
	總計	8	135	2,540	15	1,180	0	0	7	3,885

離職員工人數

類別	年紀	台灣	中國	柬埔寨	緬甸	坦尚尼亞	尼加拉瓜	薩爾瓦多	美國	總計
女性	小於 30 歲	6	93	3,489	895	250	1	0	0	4,734
	30–49 歲	10	784	2,559	273	250	3	0	6	3,885
	50 歲以上	3	298	613	1	336	0	0	0	1,251
	總計	19	1,175	6,661	1,169	836	4	0	6	9,870
男性	小於 30 歲	0	63	2,160	17	250	1	0	0	2,491
	30–49 歲	6	135	1,032	3	450	14	0	7	1,647
	50 歲以上	10	77	456	0	360	0	1	0	904
	總計	16	275	3,648	20	1,060	15	1	7	5,042

資遣最短預告期規範

- 臺灣：依據勞動基準法第 16 條規定，於工作規則中明訂提前通知員工終止勞動契約之最短預告期如下：
一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。
- 中國：依據《中華人民共和國勞動法》的規範，在資遣 30 日前，以書面通知員工，且相關規範已列入各生產營運據點內部管理文件。
- 柬埔寨：依據《柬埔寨制衣業勞工法指南》，若雇主欲在員工的工作合同期滿後不再僱傭該名員工，必須在合同期滿前通知員工。提前通知天數為：工齡 6 個月以內無須通知，工齡 6 個月至 1 年為 10 天，工齡 1 年以上為 15 天。
- 尼加拉瓜、薩爾瓦多：依勞工法規定，員工享有每年一個月的遣散費，沒有預告期規定。

3.1.3 薪酬與福利照護

如興規劃公平、合理、具競爭性的薪酬制度，以吸引優秀人才加入本公司，新進人員之起薪標準均高於法令規定之最低工資，並提供完善的績效考評及薪酬獎勵措施，依據績效表現發放年終獎金等各項激勵性獎勵。

定期安排全體員工進行免費健康檢查，提供高階主管及特定人員（例如：司機）特殊的健檢項目，包含胃鏡和大腸鏡檢查、肺部腫瘤篩檢及心臟內科檢查等，希望可以透過健檢活動保護各階層員工的身體健康，未來將持續規劃員工身心靈方面的活動，例如員工運動會、員工體育競賽等，讓員工擁有健康的身體才能使如興與全體員工共榮向前。

本公司章程明定公司年度如有獲利，於彌補累積虧損尚有餘額後，應提撥百分之四至百分之五為員工酬勞，員工酬勞得以現金或股票發給。

薪酬與福利制度

如興設有職工福利委員會負責籌畫及辦理各項員工福利，讓員工可以在上班之餘擁有放鬆身心靈之活動，並且做為鼓舞員工士氣、強化勞資關係之橋梁；2022 年新冠肺炎疫情嚴峻，如興為照顧全體同仁的健康安全，特別為員工投保「法定傳染病防疫費用保險」，體現公司對於員工之照護，於 2022 年末我們積極遵循職業安全衛生法等法規要求，建置並推動如興職場健康照護專案，詳細說明請見「3.3 職場健康與安全」章節。如興希冀營造友善的職場環境，與全體同仁共體時艱，有關本公司的福利制度如下表：

員工分紅制度	司盈餘訂有員工分紅制度。	
員工福利	- 三節禮金、五一勞動禮金，並提供年度旅遊基金，鼓勵員工從事休閒活動，調劑身心。 - 婚喪喜慶補助：生日禮金、結婚禮金、生育禮金、喪殯慰問金。 - 春節開工紅包。 - 不定期廠商優惠及試吃活動。	
健康管理作為	- 定期免費健康檢查與健檢假，優於法定之健檢套組，依職級提供不同金額之補助，員工可視需求客製化健檢方案，以保護各階層員工之身體健康。 - 如興亦照顧柬埔寨廠區之勞工，透過國家社會安全基金 (National Social Security Fund, NSSF) 為成衣工人之健康進行把關。	
團體醫療險	為保障員工生活及增進員工福利，員工遭受意外傷害事故時，團體傷害保險可給付每次實支實付醫療保險金限額新台幣 3 萬元整；如致失能或死亡時，則提供最高新台幣 700 萬元保險金。	
其他特別福利	提倡友善職場哺乳環境，設有設備齊全之哺乳集室，含小冰箱、消毒鍋、酒精、緊急按鈴等，並由專人定期管理環境。	

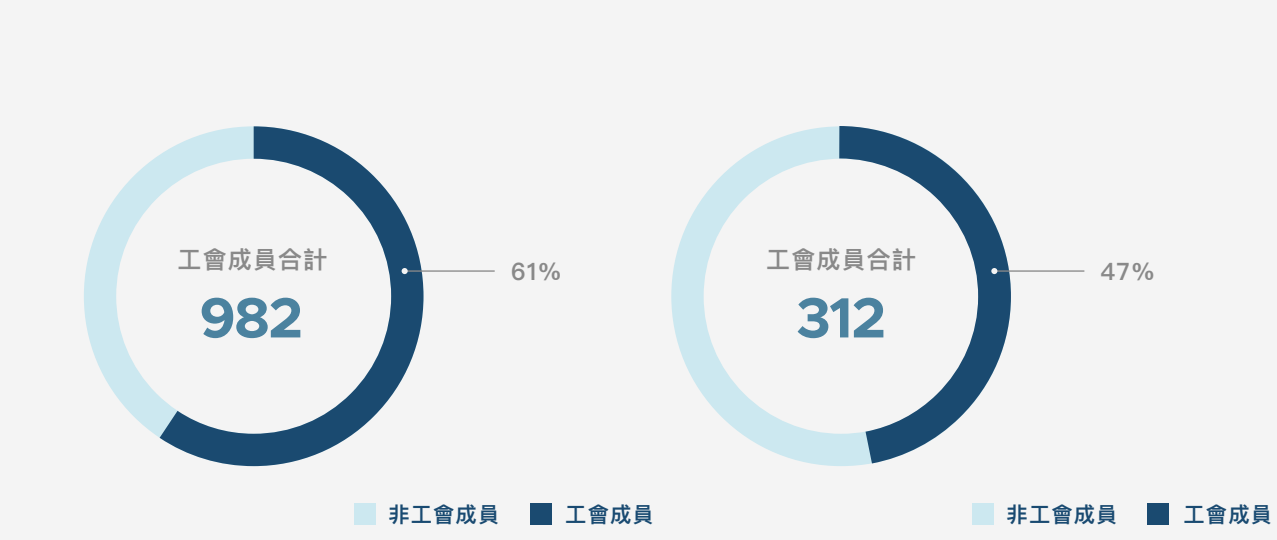
穩固的退休金制度

集團之退休制度依照勞動基準法及勞工退休金條例相關規定辦理，相關實施情形如下：臺灣地區之運作方式依循勞動基準法，自 2005 年 7 月 1 日起按月為新進員工及選擇適用新制退休金條例之既有員工，提繳每月工資 6% 至勞保局退休金個人帳戶，同時繼續為選擇適用舊制之員工保留年資，按原退休金給付標準提撥適額退休準備金至銀行專戶，截至 2022 年舊制退休預備金之金額為 3,612,639 元，2022 年新制退休預備金之金額為 1,940,145 元。針對由組織指派調至關係企業之同仁，其年資續計，提供同仁更多保障，以達集團人才流通之目的，設於海外各國之子公司亦依據當地勞動法令規劃提撥退休金。

結社自由

如興尊重所有員工集會結社之自由，並依各地法令組成工會且保持良性之勞資互動，鼓勵員工表達意見、達成勞資雙方關係之和諧，分別於柬埔寨廠及常州廠區設有工會，定期進行勞資雙方交流，持續優化員工之福祉，朝向幸福企業努力。

2022 廠區工會人數表



廠區	柬埔寨廠	常州廠
工會成員數	982	312
工會成員佔當地員工比例	61%	47%

3.2 人才培育及發展

人才為如興經營的根本，我們致力於建構友善健康的職場，提供員工優質的工作場所、多樣化人才培育制度、完善的健康照護與員工福利、全方位關懷及公開透明溝通管道，希望成為最令人安心且具吸引力的雇主。透過健全的管理與人事制度激發個人潛力，並提供內部員工完善的教育訓練及多元的輪調機會，展現本公司透明化的內部升遷制度，致力於從內部拔擢主管人才，做到適才適所的願景，使員工內在的潛力得到充分的發揮。

如興通過學習型組織的方式，不停加強員工競爭力，使員工獲得個人價值得以體現的滿足，並提升組織績效，建構更具競爭力的企業文化，以吸引人才、增加員工向心力。在人權的守護上，本公司支持並落實國際公認之人權規範與準則，因此制定了「如興人權政策」，以保障員工人權，建構安全健康的職場環境，協助同仁與企業共同成長。

員工從進入集團開始，其學習發展與個人及組織管理能力攸關著公司營運的穩定性，以長期來看，存在著高度正相關，因此，本公司對員工照顧的重視不僅體現在健康與安全及工作環境維護，同時也在員工職業發展規劃上建立了許多具體方案。所有人才訓練與發展計畫皆緊扣於集團的新3C（Care 關心、Communication 溝通、Creativity 創新）經營價值觀，期望藉由將各個價值觀元素融合進訓練課程中，來建立深入人心的企業核心文化。

員工教育訓練

集團因應近年來快速成長與擴大營運範圍，我們提供內、外部多元教育訓練管道與機會，致力拔擢並提升人才之本質學能、工作技能，乃至於管理能力。也因為如興屬於勞力密集度高的產業，我們投入許多資源與預算於人才發展與培育面向，期能增進員工之能力與工作效率。



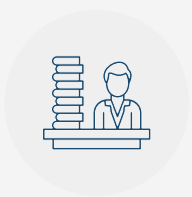
新進同仁教育訓練

為協助新進員工儘速融入團隊及文化，由人力資源單位導引新進員工職前訓練，訓練內容包含組織架構及文化、各項作業流程及資料庫、公司環境、相關產業知識等；單位主管依新進員工之職務提前安排在職訓練課程，除指派資深員工對新進員工進行日常工作的指導和經驗傳承外，同時亦提供其心理上的支持與協助，幫助新進員工快速熟悉公司環境，習得專業知識與技能。



專業性技術訓練

經由訓練需求分析並界定各職務應具備的專業職能，進行專業訓練課程，例如為產線管理員安排生產流程優化課程、為水洗工廠員工安排設備與配方課程，以增進員工的專業成長。



特定人員進修

每年度安排董監事、財會主管及其代理人、稽核人員等特定人員進行專業進修，強化其公司治理、法規遵循、財會知識及內部控制等各方素養，不斷提升集團人力價值及專業優勢與能力。



全面性提升訓練

為培養各層級人員在組織系統上充分發揮其職能，內部訂有《教育訓練管理辦法》；分為內部教育訓練及外部教育訓練，其中，外部教育訓練提供費用全額補助，鼓勵員工在職進修，提升專業知能與技術。
每年年底安排隔年度教育訓練課程，每月按照規劃實施員工訓練。
設計多元有趣之課程，以提升員工投入程度。2022 年度開設：享受健康新生活 -- 減重入門學、職場關鍵 Excel 技法、肩頸腰痠問題及舒緩運動、職場暴力與不法侵害暨人際溝通等。

外部教育訓練

1.

稽核

財務與稽核 Excel 功能進階 Data 編修實作班、從公司治理 3.0 看企業如何建構風險管理發展藍圖實務解析等。



2.

財會

公開發行公司股東會法令與實務、會計主管持續進修班、公司治理主管進修班等。



3.

管理

薪資結構設計、調整及稅法處理實務、從職位評價一談薪資結構設計及應用、勞動事件法之解析與實務探討等。



內部教育訓練

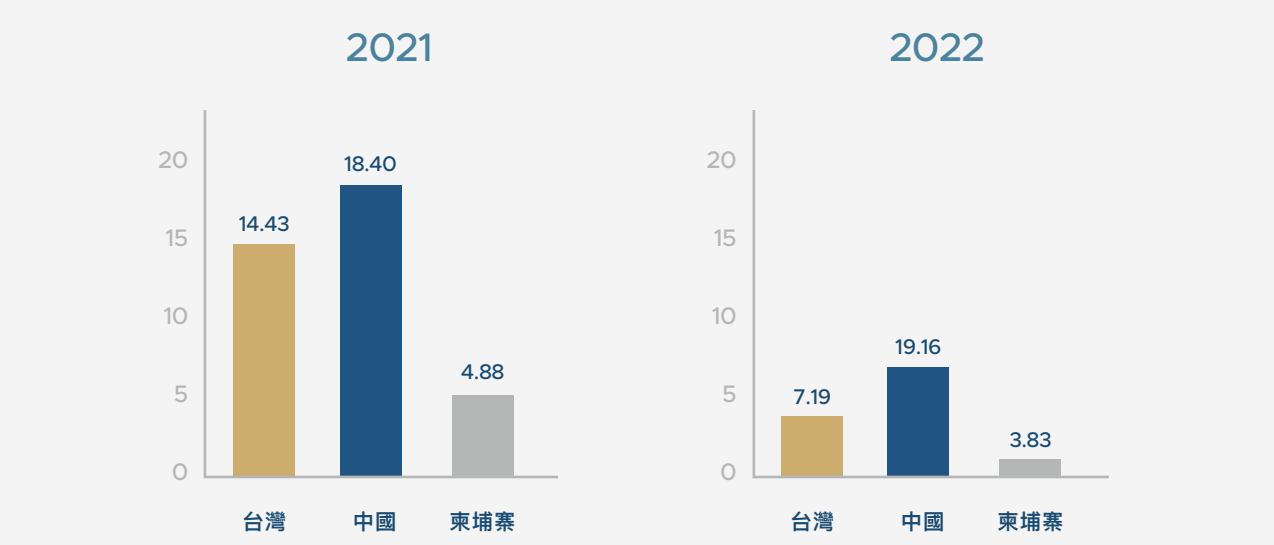
課程分類	課程主題	參與人次	班次	總時數 (hr)
新人訓練	職前訓練課程（環境介紹、組織文化、福利制度、各項規章辦法等）	6	6	9
全面性提升訓練	享受健康新生活 -- 減重入門學	18	1	1
訓練	職場關鍵 Excel 技法（上）	14	1	3
	職場關鍵 Excel 技法（下）	17	1	3
	出好你的每張牌：決斷的智慧	12	1	3
	肩頸腰問題及舒緩運動	14	1	1.5
	職場暴力與不法侵害暨人際溝通	11	1	2
	誠信經營守則及案例分享	10	1	0.5
	資安與個人資料保護管理	7	1	1
	GBV 培訓（Gender-Based Violence）	1,619	1	5,757
特定人員進修	公司治理下董監事經營風險暨法律責任探討	3	1	3
	董事如何監管 ESG 風險及審查財務報告	4	1	3
P.A.C.E 專案	三大模組培訓「溝通技巧、問題解決與決定、時間與壓力管理」	560	1	23,520
CARE 專案	五大核心能力培養	2,628	1	3,942

員工薪酬政策

依據年度「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」所定義之薪資總額，係指歸屬當年度之員工薪資，採權責發生之應計基礎，包含經常性薪資（本薪與按月給付之固定津貼）、加班費（不論應稅或免稅）及非經常性薪資（非按月發放之退職所得、獎金、福利金等）

員工薪資比率

薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率



備註 台灣年度總薪酬：採間接人員的數據
中國年度總薪酬：採間接人員的數據，係包含月薪 + 年終獎金
柬埔寨年度總薪酬：採間接人員（非柬籍）的數據，係包含月薪 + 年終獎金

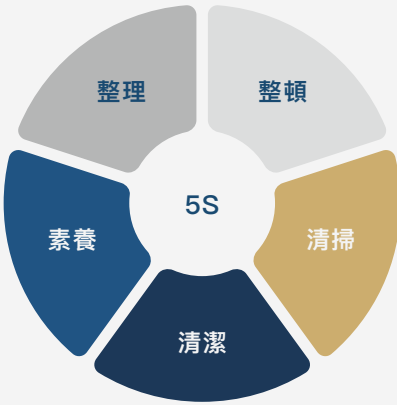
年度總薪資報酬變化比率

類別	台灣	中國	柬埔寨
組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加（減少）百分比 (A)	(48.97)%	7.64%	(12.62)%
所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比 (B)	2.42%	3.38%	11.39%
年度總薪酬比率 (A/B)	(20.22)	2.26	(1.11)

※ 備註 / 僅包含間接人員

3.3 職業安全與衛生

落實安全與衛生控管，建構最佳健康職場 5S 工作場所管理如興採用日本 5S 管理原則方法:包括整理 (SEIRI)、整頓 (SEITON)、清掃 (SEISO)、清潔 (SEIKETSU)、素養 (SHITSUKE)，旨在確保每個部門和雇員組織良好，並遵守工廠健康和規定，以減少工傷和事故。同時，5S 委員會對每個部門的 5S 表現進行評估，以提供進一步的指導和建議。為鼓勵所有員工將 5S 程序運用到日常工作中，有出色表現的部門或員工都可獲得獎勵。



在如興，各廠區透過勞工健康安全委員會以及 5S 管理原則，執行工作場所之安全衛生管理系統，並透過 PDCA 模式（Plan–Do–Check–Act 循環式品質管理）執行合規體檢、健康安全意識教育訓練、監督改善與預防措施等。各營運據點也積極配合當地政府對工作場所的例行檢核，並與之保持密切聯繫與合作，共同推動多項健康與安全措施的導入。我們最關注員工的工作安全和身心健康，傾力維護每個員工的基本權利，本公司深知如興對於員工的職業健康安全身負重任，因此所有的產線人員在上線操作前，都必須接受嚴格的訓練與管理，降低工傷發生的可能性。

如興職業安全災害統計

類別	地區	台灣			中國		
	年度	2020	2021	2022	2020	2021	2022
工傷率 (IR)	男	0	0	0	0.27	0.23	0
	女	0	0	0	0.48	0.53	0
	加總	0	0	0	0.75	0.76	0
誤工率 (LDR)	男	0	0	0	14.10	2.04	0.5
	女	0	0	0	3.17	4.64	1
	加總	0	0	0	17.27	6.68	1.5
死亡數	男	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0
	加總	0	0	0	0	0	0

備註 1. 2020 至 2022 年皆無職業病事件之情事發生。
2. 工傷率 (IR，小數第三位無條件捨去) = 工傷事故總計 / 工作總時數 x 200,000
3. 誤工率 (LDR，小數第三位無條件捨去) = 誤工天數 / 工作總時數 x 200,000
(誤工天數為員工因工傷或職業病等造成無法工作之天數，不含上下班交通事故)
4. 死亡數為因工傷亡的員工數。
5. 上述註 2、3 之 200,000 為按照每年 50 週、每週工時 40 小時計，每 100 名僱員的比率。

職場健康照護

為保障如興同仁們的身心健康及其工作安全，2022 年我們積極遵循職業安全衛生法等法規要求，建置並推動如興職場健康照護專案，我們在總公司內部設置特約醫護人員並協助規劃四大保護計畫：「異常工作負荷預防計畫」、「人因性危害預防計畫」、「職場母性保護計畫」與「身心不法侵害預防計畫」。為了讓員工了解自身健康狀況，我們針對員工體檢報告進行管理分級，由專業護理人員及醫師評估風險及給予相關指導及衛生教育，建立一個健康且友善的職場環境。

如興職場健康照護專案



異常工作負荷預防計畫

落實職場不法侵害預防，設立異常工作負荷預防計畫，防止同仁長時間工作等異常工作負荷而促發疾病，透過異常工作負荷健康調查評估、醫師面談及健康指導，確保工作者身心健康，預防同仁因工作負荷而促發腦心血管疾病，達到過勞防護及壓力管理之目的。



人因性危害預防計畫

依勞動部異常工作負荷指引執行人因性危害預防計畫，對各單位同仁進行問卷調查，針對疑似有風險者，由醫師或護理師進行衛教、面談及評估等健康指導，並依醫師或護理師之建議執行改善措施。預防同仁可能因長期暴露在不良的工作姿勢、環境及工作時間管理不當下，所引起相關肌肉骨骼傷害或疾病。



職場母性保護計畫

對於女性同仁從事之作業，如有母性健康危害之疑慮者，由專業醫護人員進行健康諮詢，啟動危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排及其他相關措施，以確保女性同仁在懷孕期間、產後、哺乳期間能維持身心健康，以達到母性健康保護之目的。



身心不法侵害預防計畫

為預防如興同仁在執行職務過程中遭受身體或精神不法侵害，我們提供受侵害同仁專業輔導，確保同仁免於遭受職場暴力之工作環境。

健康與身心關懷

臺灣地區依照性別工作平等法第 16 條規定，於工作規則中明訂員工任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。

類別	台灣	
	男性	女性
2022 年享有育嬰假的員工總數	0	3
2022 年實際使用育嬰假的員工總數	0	1
休完育嬰假後，應該在 2022 年復職的員工總數	0	1
休完育嬰假後，實際在 2022 年復職的員工總數	0	0
休完育嬰假後，在 2021 年復職的員工總數	0	1
於 2021 年復職後仍在職滿一年的員工總數	0	0
復職率	—	0
留任率	—	0

職場安全教育訓練

職場安全相關議題一直是如興在營運時最重視的環節，也是社會大眾與利害關係人關心的關鍵議題。身為紡織產業中的重要角色，如興針對職業安全與健康訓練投注大量的人力與資源，期能防患潛在風險，並針對生產流程與環境實施嚴格控管與檢核，成為帶領其他業者優化相關規範的推動者，促進整體工作場所的安全提升。為強化如興落實零意外事故的情形發生，透過完善的培訓，讓如興全體員工擁有健康安全的工作環境，我們的四大訓練分別為：「職業健康安全基本訓練」、「化學品儲存與管理」、「個人防護具訓練」與「環境衛生管理」，訓練類別重點如下：



2022 年職安訓練項目與成果如下

訓練類別 *	訓練重點與 2022 年執行狀況	總訓練人次	總訓練時數
職業健康安全基本訓練	柬埔寨 6 次，坦桑 3 次，中國 2 次	5,500	39,407
化學品儲存與管理	坦桑 2 次，中國 2 次	80	177
個人防護具訓練	柬埔寨 6 次，坦桑 3 次，中國 2 次	5,500	20,100
環境衛生管理	坦桑 2 次，中國 2 次	520	1,003
BFC 培訓 **	柬埔寨 6 日培訓	29	1,390
PICC 培訓 **	柬埔寨 2 次	120	722
消防培訓	一年 2 次	5,500	10,090

備註

* 註：訓練地區包含有中國廠區、柬埔寨廠及非洲坦薩尼亞廠區。

** 註：BFC 為柬埔寨工廠營運優化專案縮寫（Better Factory Cambodia）；PICC 為績效改進諮詢委員會縮寫 Performance Improvement Consultative Committee。

柬埔寨 BFC 合作訓練模組課程

2022 年與 BFC 合作進行以下模組課程：

危害和風險管理

緊急應變

電氣和消防安全

機械安全

化學品管理

工作場所管理

工傷事故調查

3.4 人權維護

如興重視勞工權益與人權，因此我們為所有員工制定了行為準則（Code of Conduct）與人權政策。前者是一套涉及企業營運各個流程相關的基本要求，以確保人權與環境政策及商業道德政策的有效性。我們致力於提供安全與公平的工作環境於各營運據點，並且讓每位員工皆受到應有的尊重與尊嚴。2022 年依照《如興人權政策》有尊嚴地對待及尊重所有員工、契約及臨時人員，並無任何奴役、強制勞動的違反人權之情事發生。

如興尊重並支持國際公認之人權規範與原則，包含「世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」及國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」，並遵守公司所在地之法令規範，依據「聯合國工商企業與人權指導原則」制定人權政策，適用於如興集團與所有轉投資公司，期望透過「保障、尊重」的面向，使員工、供應商、合作夥伴及我們所處的環境，都能透過如興公司的努力降低人權風險，或透過補救措施降低人權事件的影響。

人權政策與承諾

我們於人權政策中明訂出如興的人權承諾，徹底審視在營運的各個環節上，是否將人權議題列入考量，並提供利害關係人暢通的溝通管道，因為我們堅信尊重並保障人權是企業永續經營的重要根基。為落實尊重職場人權，集團除遵守勞動基準法與性別工作平等法之外，也針對重大人權議題訂定管理原則，以利後續稽核與追蹤，人權管理原則包含以下內容：

禁止任何形式的歧視、落實職場多元性

建立安全、衛生與健康的工作環境

禁止強迫勞動與雇用童工

尊重員工集會結社自由

提供公平合理的薪資與工作條件

多元包容性與平等機會

建立溝通管道、定期召開勞資會議

定期檢視及評估相關人權制度及作為

三大基本訴求：平等就業、健康照護與開放溝通原則

集團內多數員工集中於中國、柬埔寨與緬甸廠區，為保障各地人民擁有平等就業之機會，本公司絕不因種族、性別、年齡、婚姻狀況及語言等多重因素而影響雇用決策，重視每位有意願加入集團的人才。針對在職員工，如興會依據員工的年度健康檢查狀況來確保員工之職務獲得適當配置，我們也透過各種活動和方案來提倡員工之工作與健康平衡，並建置與維護良好、多元化的溝通管道，以蒐集員工的建議和需求，採取積極處理、追蹤後續改善措施的態度，以根除職場相關問題，使員工能全心投入並做好時間管理，藉此培養對於個人職涯有所助益的能力和潛力，為集團注入源源不絕的創新能量，與集團共同成長。

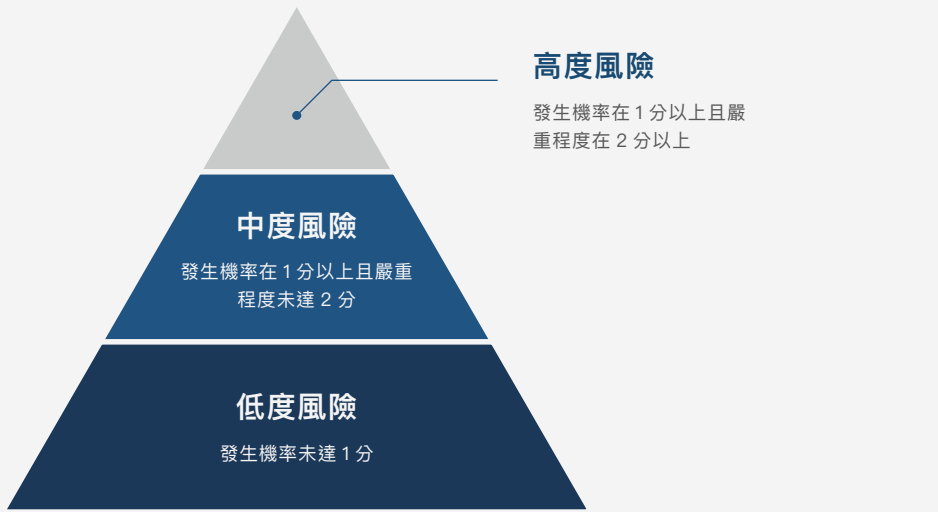
人權盡職調查

如興已於 2022 年度進行初步之人權風險鑑別及評估，未來將參考「聯合國工商企業與人權指導原則」等各項國際人權公約執行完整的人權盡職調查，流程如下：



2022 年度人權風險鑑別及評估

如興參考國際相關人權指導文件、國內法令法規及標竿企業人權報告，彙整人權相關風險議題後，評估價值鏈中可能發生之人權風險議題，納入人權風險評估問卷。透過發放問卷評估各人權風險議題之「發生機率」及「嚴重程度」，發生機率分為 0 分 = 不會發生、1 分 = 機率低 (1% – 30%)、2 分 = 有一定機率 (31% – 60%)、3 分 = 機率高 (高於 61%)，嚴重程度分為 0 分 = 不會影響、1 分 = 不嚴重、2 分 = 嚴重、3 分 = 非常嚴重)，依回收結果產出「人權風險矩陣」，並將人權風險依下列標準分為三個等級：



2022 年度問卷發放對象為如興員工，共計回收 94 份問卷，評估結果如下：

低風險	風險議題	乘積
	人身自由與安全	1.56
	健康權 – 提供職安教育訓練	1.44
	隱私保護	1.35
	工作與勞動條件保障	1.21
	健康權 – 保障健康措施	1.19
	不歧視 – 招募	1.16
	不歧視 – 升遷	1.09
	強迫勞動	1.08
	言論與表達自由 – 保障言論與表達自由	0.95
	家庭生活權 – 不損害家庭生活權利	0.94
	言論與表達自由 – 提供言論與表達管道	0.92
	家庭生活權 – 提供育嬰支持與福利	0.80
	集會與結社自由 – 設立集體協商機制	0.74
	集會與結社自由 – 保障集會與結社自由	0.64
	孩童保護	0.45

員工人權風險

本年度問卷結果，員工人權議題皆為低風險，如興後續將持續評估人權議題相關風險。



如興內部申訴機制

本公司履行保障人權之責任，除針對人權議題做控管外，也相當重視申訴管道的簡明、便捷和暢通，對於危害勞工權益之情事，如興提供有效及適當的申訴機制，確保申訴過程之平等、透明，且對員工之申訴應快速予以妥適之回應，處理並阻止危害事件繼續發生，且著手規劃預防措施以維護所有員工的未來福祉。

此外，我們也制定了自己的「反歧視和禁止報復原則」，以確保我們的員工在招聘、晉升、獲得訓練課程等不同階段，受到最全面的照顧與保障。即雇主不得對於反歧視者（處理歧視申訴案件、參與歧視申訴者）進行報復（解僱、降職、騷擾等）行為，以鼓勵員工善用申訴機制、共同維護職場平等與安全。

禁用童工原則

如興尊重、保障及促進基本人權，嚴格遵守國際勞工組織公約及有關童工與強迫勞工的法律法規。我們針對員工的招募皆符合各營運地對童工年齡之限制規範，並以稽查措施有效進行風險控管，中國限制年齡為 16 歲，柬埔寨為 15 歲，我們於招募程序中作嚴格控管，並與當地民政機構作聯通，以預防誤用童工之情事發生。此外，我們也配合客戶之要求，招募年齡下限以 18 歲為原則，但因各地民情不同，可依法在合規的情況下晉用青年工（15 歲以上 18 歲以下），其工作職位與工作時間都依當地法規執行且免於任何危險的工作環境。

此外，所有未成年工作人員都將獲得特殊照顧，並接受如興提供的年度健康檢查，再根據他們的健康狀況進行工作分配。2022 年無誤用童工或是違反青年工管理之情事發生，我們將繼續保持嚴謹態度、遵守最高原則。

性別友善承諾

我們在 2020 年已更新「性騷擾政策和程序」，其重點為加強職場女性建立對自我保護的意識，並倡導兩性平等之觀念。性騷擾防治是集團 J.R.H. (JDU & ROO HSING HEALTH) 專案重視的組成部分之一，旨在明確公司對性騷擾零容忍的態度，為員工創造健康安全的職場環境。

為了進一步落地 J.R.H. 專項，分別在柬埔寨廠、常州廠與河南廠展開性騷擾防治培訓課程，介紹性騷擾的定義、常見的職場性騷擾行為、應對措施以及公司對性騷擾問題的處理流程。我們與品牌商 GAP 合作進行 GBV 性別暴力 (gender-based violence) 深度培訓，向員工及管理層介紹職場性騷擾的定義、10 種常見職場性騷擾行為、遇到類似問題的處理流程及公司相關的應對機制等，並於課後進行問卷調查，以瞭解員工對職場性騷擾的概念、投訴管道等內容的認知情況，為後續進行的深度培訓打下扎實的基礎，希望可以觸及更多公司內部員工，致力於打造一個健康的企業文化。性騷擾防治方相關之教育訓練，請參閱「3.2 人才培育及發展」章節。

零容忍政策－全面杜絕 嚴禁強迫勞動與騷擾

我們禁止任何形式的強迫勞動與騷擾，針對各營運據點的管理，我們除了依據國際人權與勞工規範外，更參照客戶之要求，制定政策與廠規章程嚴禁強迫勞動與各形式騷擾之情事，此外，各地人資與管理階層都設有緊急通報機制，若經通報，需在 30 日內完成事件鑑別與後續處置。因為我們不會縱容或允許任何形式的性騷擾，無論是與同事、監事、客戶或與我們有業務往來的其他非僱員。為此，我們對所有工廠員工進行定期訓練與檢核，以確保不會發生可能被視為性騷擾的行為，並鼓勵員工即時報告所有事件，申訴專線如右：

專線電話：（02）27513111 如興公司人力資源部
專線傳真：（02）23118011
電子信箱：hr4414@tw.roohsing.com

P.A.C.E.（Personal Advancement Career Enhancement）專案

如興與品牌客戶 GAP 合作「P.A.C.E. (Personal Advancement and Career Enhancement)」教育計畫，在服裝製造業中，女性工作者的比重大約占七至八成，教育程度普遍偏低，且承擔工作與家庭生活雙重壓力，為協助各廠區之產線女性員工獲得個人提升與職業發展的機會，2016 年起如興通過多種方式教授員工自我管理、有效溝通與職場及生活必備技能等。

此計畫主要的目的是為女性員工們提昇自己知識與技能，進而改善工作與生活。課程內容包括溝通技巧、問題解決與決定、清潔水和衛生設施、時間與壓力管理和財務管理概念等，藉由多元的課程互動，提昇自我能力，增進家人、同事和主管之間的溝通，建立更良好的關係。從工作運用到日常生活，從公司延伸到家庭，進而實現自我目標，創造正向循環。2022 年因新冠疫情影响，部分廠區配合當地政策落實防疫管理，無法開展實體培訓，改為錄製線上教學影片播放。此方法由品牌客戶 GAP 講師牽線，供應商按工廠區分，分工完成教學影片的錄製。教學影片不僅僅是錄製講師講課的狀態，還使用了各種互動教學的方法，如短片、線上遊戲、動畫等效果，呈現了豐富有趣的教學內容。本專案執行方式多元，女性員工能透過下列管道參與：

- 1. 透過講師、種子人員、線上 App 輔助以培養所需之能力與覺察力
- 2. 透過互動式招募系統與機制加入
- 3. 員工可自願報名參與或由班組長推薦加入專案

執行過程



多元溝通管道

為徹底落實集團以人為本的人力資源管理核心理念，如興建立了完善的員工溝通管道藍圖，提供多元且暢通的溝通途徑，以利員工透過各項管道傳達需求、提出意見與疑慮，並進行申訴或尋求問題排解，而我們會盡速匯集問題與意見，認真看待並處理員工的需求，虛心接受各層面的指教，重新審思企業政策的適切性，以此體現集團重視員工的決心。

各營運據點的人力資源部門定期將蒐整到的員工意見通知對應部門與主管團隊後，由相關權責單位針對問題與意見作出即時回應，並提出改善措施與計畫，再由工會與人資部共同調查與監督其職責。各地勞資溝通也可透過勞資會議或工會等機制，針對重要議題作決議。2022 年並無特殊之重大勞資爭議事項，以下為各溝通管道與事件處理流程：



3.5 社會共榮

如興深信永續經營的基石在於與社會建立更緊密的聯繫，而社會參與是最佳的行動實踐方式。因此，如興積極履行企業對友善環境和社會責任的承諾，通過致力於永續和創新，我們旨在對環境產生積極影響，促進社會福祉，並為利害關係人創造長期價值。在如興，我們以引領永續為榮，將其融入企業文化和戰略決策過程中。我們深知，一個繁榮的企業建立在堅實的環境保護和社會責任基礎上。因此，我們堅持推進永續實踐，促進創新，並不斷尋求新的方式，提升我們對社會和地球的積極影響力。

CH4

永續環境
Social Responsibility

4.1	氣候變遷因應	p. 75
4.2	溫室氣體排放與空汙防制	p. 76
4.3	水資源管理	p. 77
4.4	廢棄物及化學物質管理	p. 82
4.5	能源管理	p. 86
4.6	綠色產品及循環經濟	p. 87

CH4 永續環境

sustainable environment

●	重大主題	廢棄物及化學物質管理
●	對如興的意義	如興堅持自身對環境的承諾，並持續關注氣候變遷、環境保護、能源節約趨勢，期許透過完善的綠色管理策略，減緩自身企業於營運、生產過程與產品對於環境的影響。製造過程中所使用的化學藥劑不僅容易對勞工的工作安全造成潛在影響，若無經過適當處理亦會對生產據點周遭環境造成危害。此外，由於成衣製造產業是用水量大的產業，我們亦不時檢核水資源使用效率與節水成效。
●	管理評量機制	- 持續探索新的水洗技術，力求在保證產品品質的前提下減少水、電、化工原料的使用量，節約成本。 - 推動化學品供應商至客戶認可之協力廠商進行產品的風險評估，分析化學產品含有害物質的含量。 - 展開多項能資源節約措施，未來將陸續導入各種節水專案，期望有效達成節水目標。
●	政策與承諾	時時關注成衣產業的永續趨勢，與我們的國際知名品牌客戶合作，逐步採用環境友善的化學品、使用節約水電的機器設備、加強廢棄物的分類和處理，不斷完善能源管理、化學品管理、及污染管理措施等各項環境友善行動，逐步朝向綠色經營邁進。
●	短期目標	- 各廠區於化工原料、蒸氣費、水費、機物料消耗、維修等項目上減少 10% 的成本。 - 充分利用當地資源，持續提升太陽光伏使用率。 - 廢水、廢氣 100% 合規處理排放。 - 有害廢棄物 100% 由合格廠商清運回收。 - 製程所採用的化學物質皆符合國家相關標準；ZDHC 助劑化工達 80%。 - 柬埔寨廠區長泰水洗廠污水回收率達 60%，宏興水洗廠污水回用率達 50%。
●	中長期目標	- 引進創新節能設備減少環境污染之排放，並逐步淘汰舊有技術，期望透過採用新技術及新材料，達到節能減碳績效。 - 充分利用當地資源，持續提升太陽光伏使用率；從熱電廠採購蒸汽、淘汰現有鍋爐，朝向 50% 以上工廠改為使用電鍋爐的目標，減少不必要的能源消耗以及環境影響。 - 積極採用新技術、新工藝和新產品，預計持續推動有害物質檢測分析作業。 - 清潔（環保）化學品的使用率達到 80% 以上（大化工除外），生產廢物產出率降低 20% 以上。 - ZDHC 助劑化工達 100%。 - 將 Screened Chemistry (SC) 及 ZDHC 逐步推廣應用至各廠並符合當地法律規範。 - 柬埔寨廠區各水洗廠污水回收率 65%。 - 結合 CO2 減排目標，可迴圈原輔材料使用率達到 30% 以上。

●	責任與資源（行動辦法）	- 廠區全面告別傳統燃煤鍋爐，改以外購蒸氣，以減少對不可再生資源的使用。 - 透過水幕式降溫水簾牆冷卻水洗車間的溫度，可減少高達 50% 的電力，增加空氣循環。 - 汰換照明燈具為 LED 節能燈泡之外，生產製程中，更透過自然風乾法，先將濕衣物晾乾，再搭配滾筒機進行烘乾。 - 如興柬埔寨水洗廠透過雨污分離設備先行處置，工業廢水則透過污水處理廠進行二級處理。 - 所有工廠 Technical Representative （TR）按照化學品管理要求每週對倉庫進行檢查，如果有不合規的情況，相關人員立即進行修正，並做好檢查記錄。 - 對所有工廠 TR 進行線上視訊訓練，讓 TR 更加清楚瞭解各個化學品管理專案的要求，以及現場化學品管理的要求。 - 導入廢水處理與回收機制，並嚴守當地法規的廢水排放標準，唯有收到各廠所在當地政府頒發的許可證後，才可以進行排放。
---	-------------	--

4.1 氣候變遷因應

環境管理政策

如興透過導入 ISO 14001 環境管理系統並結合「永續為本、環境為上、積極創新、預見未來」的企業願景，制訂環繞四大構面的環境政策，透過落實節能降耗、導入科學管理方法之實質作為，不斷運用研發創新技術，建構如興永續的企業文化，在保護環境之際，更維持企業永續競爭力。

如興環境管理政策四大構面



如興每年針對各類別環境管理類別設定管理目標與政策，再根據目標訂定管理流程與措施，並納入組織營運計畫中，由相關權責單位承責監督，定期檢視作為、追蹤並持續精進改善，以落實如興對環境管理之政策目標。近年來更因應品牌商減碳要求以及配合時尚業氣候行動憲章，我們與上游供應商共同合作，預計 2030 年完成減少 30% 以上的碳排放（以 2016 年為基準年）。

2022 年如興環境管理目標與作為

類別	目標	管理方式
能資源管理與節約	降低 3% 用水用電費用	- 水資源 / 電力管理系統 - 執行能源管理訓練，提升員工節能環保意識 - 逐步全面汰換耗能設備並以節能設備替代 - 定期執行全面性電力設備、水利閥門管線等檢查與維護保養 - 加強生產流程監管
環境安全	零環境與安全相關事件	- 完善公司節能減排的環境政策 - 提供員工完善的環境安全訓練 - 安全環境相關意外演習 - 定期邀請環評公司指導 - 充足的消防安全設備與定期檢查 - 完善化學品管理制度
廢污水管理	100% 達到廢污水排放標準	- 嚴格執行符合規範的污水排放 - 完善廢污水處理系統 - 定期進行排放水檢測 - 廢污水管理系統紀錄與歸檔 - 廢污水協力廠商檢驗
廢棄物管理	100% 廢棄物皆依標準收集與處理	- 固體廢棄物收集與分類，並依類別進行後續回收與處理 - 於生產營運區域進行日常廢棄物分類檢查
	有害廢棄物 100% 依照當地法規標準謹慎處理	- 獨立處理有害廢棄物並依法律規範存放與處置 - 儲存倉庫登記與紀錄歸檔嚴格執行 - 僅與合格廠商合作
排放管理	100% 達到所有排放標準	- 確保排放設備正常運作並紀錄歸檔 - 定期由協力廠商進行排放檢測
噪音管理	100% 達到當地法定標準	噪音控制與吸附設備投資與設置

4.2 溫室氣體排放與空汙防制

面對全球氣候變遷所帶來的挑戰，企業必須持續降低其營運過程中的溫室氣體排放量，以減緩對氣候的負面影響。為了確保能夠全面掌握柬埔寨廠區的溫室氣體排放來源和數量，如興自 2021 年開始進行了溫室氣體盤查工作。我們期許通過在自身的溫室氣體減排範疇上努力，共同向實現巴黎協議所設定的 1.5℃目標邁進。這一目標的實現將需要全球各方共同努力，並秉持著永續發展的原則，以確保我們能夠為未來世代創造一個更加穩定和可持續的環境。我們將持續關注並改善我們的營運實踐，以達成減少溫室氣體排放的目標，同時也將積極探索更多的創新解決方案，以應對氣候變遷所帶來的挑戰。

2022 年柬埔寨廠區溫室氣體排放

範疇 1	範疇 2	可再生排放
332 公噸 CO2e	563 公噸 CO2e	255 公噸 CO2e

備註

- 盤查方式採絕對碳排放量減排（absolute reduction）。
- 統計廠區包含柬埔寨 GDM、聯大 Great Union、晨光 Morning Glory、T&K（鷹高）、宏興製衣 Hung Hsing Sewing、宏興水洗 Hung Hsing Laundry、玖豐 JD & Toyoshima、長泰制衣 Nagapeace、光暉 Splendid Chance、正泰 Zhen Tai 工廠。
- 範疇 1 直接溫室氣體排放量即直接排放，排放源包含：柴油、汽油、液化石油氣、天然氣。
- 範疇 2 能源間接溫室氣體排放量即能源間接排放，包括外購電力、外購蒸汽。
- 可再生排放為燃燒林木生質能（Biomasswood）的溫室氣體排放。

4.3 水資源管理

一條牛仔褲的製造過程中，染洗製程需消耗將近 7,500 公升的水，相當於平均一人七年的喝水量。身為成衣業者，我們尤其重視水資源管理議題，並於 2019 年於水洗廠成立專業的水洗開發與控制團隊，關注並積極導入生產過程中的水資源控管系統、新式機器設備、節水措施，並開發新工藝技術、化工原料，藉著垂直整合供應鏈的特色，強化永續環境影響力，在力求發展的過程中同時達到綠色經營的目標。

我們重視對於使用水體所造成的衝擊，並持續統計水資源數據，定期檢核水資源使用效率與節水成效。如興於柬埔寨與中國常州的生產營運據點主要用水均來自當地自來水廠，2022 年取水量統計如下表：

2022 年中國與柬埔寨廠區取水量統計

用水來源	中國常州		柬埔寨水洗廠				
	2021	2022	2021			2022	
			長泰	宏興	如興	長泰	宏興 如興
自來水取水量	52,300	54,009	1,707,303（合計）			2,300,568（合計）	
地下水取水量	689	1,098	0			0	
總取水量	52,989	55,107	1,707,303（合計）			2,300,568（合計）	
回收再利用水的總量	0	0	566,667	223,197	30,540	1,380,341	
回收再利用水量占取水總量	0%	0%	58%	49.4%	5%	60%	

備註

- 中國常州廠區因佔地狹小，未具備回用水設備建置條件，故未進行回用。
- 2022 年柬埔寨水洗廠回收水數據為推估數。

4.3.1 節水製程

如興自 2019 年水洗團隊成立後，水洗廠以廠長為總負責人，負責牛仔褲線的主管為團隊監督、管理責任人，並以廠內師傅作為水洗工藝改進的執行人。2022 年我們持續於各重要生產據點引進各式節水方案，如：引進新式土耳其水洗機節省製程用水、優化水洗工藝與流程、導入自動化洗水系統等，希望提升產能之外，更開發節約使用化工原料，以減少每一缸的水洗時間、用水量及化工原料為目標，使水洗流程朝著節能、環保的方向前進。

為確實從根本面節水，宏興水洗廠已於 2021 年完成與歐洲顧問公司的水資源審計專案，進行水資源來源資料與現場審計。

汰換機器設備與新原料使用

如興透過添購土耳其節能環保水洗機以取代過去老舊耗能的水洗設備，可以省下約 50% 的用水量。我們同時開發適用於節能環保水洗機的新水洗配方，藉此調整原料配比、用水量和水洗時間，提高浴比，以減少每缸的水洗成本，提高水洗效益。未來如興將持續尋找綠色環保化工原料以滿足車間生產需求及客戶品質要求。

柬埔寨水洗廠開發省水原物料

廠區	作法	執行方式	效益
長泰水洗廠	開發省水原物料	水洗團隊研發新工藝、新原料，提高每缸水洗成衣數量與設備利用率，提高浴比	節省約 50% 的用水量
宏興水洗廠			
如興水洗廠			

水洗自動化

2021 年如興柬埔寨廠透過引進新式土耳其水洗機的使用，藉此提高產能 50%，將每滴水的效益發揮到最大。

柬埔寨水洗廠自動化水洗系統數量

廠區	2022 年機台數	效益說明
長泰水洗廠	46	產能提升 50%，設備更節能，機器使用率效率提升
宏興水洗廠	36	
如興水洗廠	42	

一杯水製程 (One Glass, One Garment)

如興透過「一杯水製程」(One Glass, One Garment)，節省下約 95% 的用水、40% 的電力與 90% 的化學品使用。我們持續透過購入環保節能設備、環境友善技術，包括 E-flow 奈米泡沫水洗機、雷射單寧樣板機與 G2 臭氧機，大幅提升生產效率的優勢，取代需消耗 70 公升水量的傳統製程，只需要一杯水便可達到舊式刷破磨損、水洗的效果。

2022 年柬埔寨長泰、宏興、如興水洗廠共安裝雷射機 32 台、臭氧機 5 台以及 E-Flow 水洗機 5 台，不僅減少人工成本，更達到最高 95% 的顯著省水效果。

一杯水製程 (One Glass,One Garment) 示意圖



4.3.2 製程回用水再利用

為回應利害關係人期待、遵守政府法規以及落實如興永續經營理念，以達到「減少 3% 水資源使用量」的目標，柬埔寨的三座水洗廠藉由建造運作良好的水處理和回收設備，將處理後的廢污水重新再利用於染製流程中，每日預估回收水量達 500 至 600 噸。該系統利用自來水稀釋循環水，並用活性炭過濾和脫色水。據估計，每天可以將 800 噸自來水與 400 噸回收水混合，最終每日可回收 10,000 噸廢水，藉此達到如興永續發展的理念。

2021 年如興柬埔寨持續加大回用水使用力度，透過回用水再利用於工廠內，如：澆花、洗衣服、沖洗地面、廠房紗窗及洗車等多處，從點滴做起達到節水目標。

柬埔寨廠區回用水使用目標

廠別	2021 年回用水	2022 年回用水	2023 年回用水
	實際使用量	目標使用率 (%)	使用目標
長泰水洗廠	566,667	60%	60%
宏興水洗廠	223,197	50%	50%
如興水洗廠	30,540	*	*
總使用量	820,404	-	-

※ 註：如興水洗廠於 2022 年關廠。

未來如興將進一步擴建回用水的儲存設施，加大回用水於工廠的實際生產量，希望中期能達到各水洗廠回用水使用量達 60%，長期則達到 65% 的回用水使用目標邁進，此外也藉由優化水洗工藝與流程，在減少水洗單位成衣用水量的同時，也確保水洗效果達到客戶要求，尋求品質與環境之間的最佳平衡點。

4.3.3 廢污水管理

如興導入廢水處理與回收機制，並嚴守當地法規的廢水排放標準，唯有收到各廠所在當地政府頒發的許可證後，才可以進行排放。為即時監控污水處理狀況，如興除了每年的 4 月及 10 月委託第三方檢驗機構進行全面的廢污水檢視外，工廠實驗室也會進行每日檢測，並同時要求上游供應商中採用濕法處理的面料廠進行定期的污水檢測。ZDHC 污水監測共列出主要 11 項重點有害化學物質， 其中如興全面禁止使用前三項，並透過與客戶針對水洗配合來回溝通以確保符合其管控要求，同時要求上游供應商亦遵循相同規範。

ZDHC 11 項重點有害化學物質

- 1. 鄰苯二甲酸酯 (Phthalates)
- 2. 烷基酚 (Aps)/ 烷基酚聚氧乙烯醚 (APEOs)
- 3. 全氟碳化物 (Perfluorinated chemicals, PFCs)
- 4. 溴化阻燃劑 (Brominated and Chlorinated flame retardants)
- 5. 偶氮染料 (Azo dyes)
- 6. 有機錫化合物 (Organotin Compounds)
- 7. 氯苯 (Chlorobenzenes)
- 8. 氯化有機溶劑 (Chlorinated Solvents)
- 9. 氯酚 (Chlorophenols)
- 10. 短鏈氯化石蠟 (Short-Chain Chlorinated Paraffins)
- 11. 重金屬 (Heavy Metals)

在廢污水處理過程上，如興柬埔寨水洗廠透過雨污分離設備先行處置，雨水由下水管道對外排放，工業廢水則透過污水處理廠進行二級處理後，才會排放到工廠附近水域；常州廠區的廢污水處理流程則以下方為例：

- 1. 工廠透過添加絮凝劑將污泥進行初步混凝沉澱
- 2. 將污水統一排放至常州江邊
- 3. 政府管理的污水處理廠進行統一處理

2022 年如興各生產據點污水排放皆經當地政府環保部門檢測，污水處理設施、設備運轉皆達到當地排放標準。

2022 年中國及柬埔寨廢污水排放情形

處理方法 / 水質	中國常州	柬埔寨		
		長泰	宏興	如興
化學處理加生物處理 / 生產廢污水	39,718	1,212,640	451,908	42,755
政府汙水處理廠處理 / 生活廢污水	13,271	—	—	—
各廠區總排水量	52,989	1,212,640	451,908	42,755
總排水量	1,760,292			

2022 年廢污水當地排放要求排放管制情形

檢測項目	中國	柬埔寨
PH 值	6.0–9.0	5.0–9.0
TSS 總懸浮固體物	—	
BOD 水中生化需氧量	—	
COD 化學需氧量	< 200 mg/L	< 100 mg/L
Oil & Grease 污水中之油脂	—	< 15 mg/L
NH3 氨氮	< 20 mg/L	< 7.0 mg/L

非洲廠區污水處理計畫

如興位於非洲的生產據點也同時設有完備的污水處理廠，據統計，每天可透過化學及生物處理等方式，處理共計 1,500 噸的污水，並可達到約 26% 的回收水使用率。原預計要建置第二座污水處理廠以提升 2021 到 2023 年的污水處理能力，但經過管理團隊重新調整生產計劃後，最新的廢水排放量已從每天 1,500 噸、20,000 件衣物的洗滌量減少到 650 噸、30,000 件衣物的洗滌量，因此目前尚無需建置新的污水處理廠。

我們倡議布料服飾生產過程中應該盡可能避免過度使用水資源與化學品，並致力於提高資源的使用 STWI 是瑞典紡織皮革品牌和斯德哥爾摩國際水資源研究所共同發起的一項倡議。倡議的理念是為了協助成衣布料產業中所面臨到艱鉅的水資源問題，協助企業找到適當的機制因應水資源短缺的挑戰，以追求發展與環境共榮的目標。

如興導入 STWI 的專案並結合嚴謹的政策與品牌客戶的標準，透過專案的參與瞭解相關案例、方法與成果，不斷增進公司水資源循環利用的能量。2018 年如興中國廠開始逐步擴大執行範疇，並於 2018 年起在柬埔寨廠區實施。

2022 年重點執行專案如下：

EIM 系統應用

Environmental Impact Measuring

得以透過 EIM 環保系統中針對各項水洗配方進行友好認證且符合 EIM 上各項評估標準



推廣綠色化工材料篩選

Organic Content Standard, OCS

各工廠的化工材料供應商可以進行主動認證。延續 2020 年，柬埔寨水洗廠所使用的化工材料已全部達標，延續 Screened Chemistry (SC) 規範作法並通過 ZDHC 及 Bulesign（藍色標誌標準）等相關認證。



4.4 廢棄物及化學物質管理

如興透過綠色製程的設計持續推動廠內實行廢棄物管理機制，除了針對相關人員進行課程訓練外，我們也積極宣導各據點落實垃圾分類制度並依廢棄物特性進行分類貯存，各工廠指派專責人員落實廢棄物暫存區之巡檢，所有據點皆 100% 遵守當地廢棄物管理法規要求，廢棄物品像是廢棄汙泥和廢化學包材等，皆委託合格廠商進行清運，以合法方式處理廢棄物。近年公司積極降低廢棄物產生量並計畫於未來持續擴大廢棄物管理範疇。

2022 年廢棄物管理方法與實施方案

管理辦法及政策

- 100% 廢棄物皆依標準收集與處理。
 - 固體廢棄物收集與分類，並依類別進行後續回收與處理。
 - 於生產營運區域進行日常廢棄物分類檢查。
- 有害廢棄物 100% 依照當地法規標準謹慎處理。
 - 獨立處理有害廢棄物並依法律規範存放與處置。
 - 儲存倉庫登記與紀錄歸檔嚴格執行。
 - 僅與合格廠商合作。

委外廠商管控與合作

- 嚴格審查廢棄物處理廠商資格。
- 不定期抽查廢棄物清運處理狀況。
- 有害廢棄物 / 化學品空桶由原廠商回收處理，其他危險廢棄物委託合格廠商處理清運。

處理流程與蒐集的方式

- 採廢棄物源頭減量。
- 依廢棄物特性進行分類。
- 設專區供廢棄物暫時存放，並分區管理。
- 一般廢棄物：統一存放在規定區域內，每天早上由各廠指派的專責人員進行回收處理。
- 有害廢棄物：廢棄物 / 化學品空桶由原廠商回收處理，其他危險廢棄物委託合格廠商處理清運。



如興廢棄物處理短、中、長期政策目標

短期目標

有害廢棄物 100% 由合格廠商清運回收。

將有害廢棄物委託合格廠商清運處理，定期轉移產生的固體廢棄物，確保相關的認證以及有害廢棄物處理轉移單。對於非有害廢棄物，儘量做到廢物再利用，減少廢棄，且交由當地環保衛生單位回收。



中期目標 2027 年

清潔（環保）化學品的使用率達到 80% 以上（大化工除外）。

生產廢棄物產出率降低 20% 以上。採購更加環境友好的化學品，減少化學助劑的使用，以減少有害廢棄物的排放。

持續將有害廢棄物交由當地合格廠商清運處理，確保符合法律法規的要求。

優化設備提高精確度，減少對材料或副料的浪費，減少一般固體廢棄物的排放。

遠期目標 2032 年

可迴圈原輔材料使用率達到 30% 以上。

50% 以上工廠改為使用電鍋爐。開發更加環保的產品，使用可回收或可迴圈使用的材料，減少固體廢棄物的排放。



2022 年如興各廠區的固體廢棄物，分為一般事業廢棄物和有害廢棄物，一般事業廢棄物主要為廢紗、廢布塊、棉絮、廢紙和燃煤底灰等，一般廢棄物會分為可回收及不可回收，可回收廢棄物由當地合格回收廠商回收處理。有害廢棄物來源主要為廢水處理後產生之汙泥、廢棄燈管及化學相關廢棄物（化學品空桶）等，化學品空桶交由化學品供應商回收處理，其他有害廢棄物則交由當地合格第三方單位統一回收處置。

2022 年中國與柬埔寨廠區取水量統計 單位：公噸 (m.t.)

一般事業廢棄物總量					
處理方式	廢棄物種類	中國		柬埔寨	
		現場	離場	現場	離場
焚化處理 (含能源回收)	廢塑膠袋	—	—	—	4.2
	廢塑膠瓶	—	—	—	7.2
	飲料罐	—	—	—	4.1
	廢紙、廢紙板	—	—	—	12.1
	廢紗、廢布塊、棉絮	—	—	36.1	—
	燃煤底灰	—	—	14.5	—
	廢鐵	—	—	—	9.21
	樹葉等其他雜物	—	2.5	—	—
焚化處理 (不含能源回收)	汙泥	9	35.6	—	—
掩埋處理	汙泥	—	—	—	501
現場離場各別加總		9	38.1	50.6	537.81
一般事業廢棄物總量		47.1		588.41	

有害廢棄物總量					
委託當位地統合格處 第理三方單	廢塑膠袋	—	—	—	4.2
	塑膠桶、金油屬桶、廢	—	—	—	6.4
	尼龍袋、PP 袋廢燈管、電池等相關	—	—	—	1.2
化學品供應商回收處理	化學相關廢棄物	—	0.572	—	3.55
現場離場各別加總		—	0.572	—	12.18
有害廢棄物總量		0.572		12.03	

備註

1. 「現場」意指在公司的物理邊界或行政控制範圍之內，「離場」意指在公司的物理邊界或行政控制範圍之外。

2. 廢棄物處理量計算方式：一般廢棄物由每日處理量來估算；有害廢棄物以回收空桶的數量乘以單個空桶重量來估算。

有害物質管理

牛仔褲在染製的過程中，會需要使用到次氯酸鈉、高錳酸鉀（PP）等化學品對丹寧布料的靛藍染料加以漂白，以創造出眾多款式的各式產品；除了持續研發如冷轉印等新興技術外，如興於所有工廠導入化學品管理系統，制定嚴謹的化學品管理程序及使用流程，設置防止洩漏設施外，更針對相關人員安排化學品用料、存放等教育訓練，強化緊急應變的危機意識，防止有害化學品對人體健康及自然環境所造成的負面衝擊。如興已成功達成「生產過程零毒性」的目標，並通過 Levi's 等客戶在 Screen Chemistry（SC）方面及 ZDHC 認可的第三方鑑測認證，各水洗廠亦逐步展開高錳酸鉀（PP）替代工藝，將傳統 PP 改為無危害的替代劑，從水洗源頭做到綠色環保，未來將朝向各生產據點化學品用料皆 100% 通過相關認證的目標邁進。

建立 RSL/MRSL 物質管理清單

我們依循 Levi's 有害物質清單（Restricted Substances List, RSL）及 ZDHC 頒布之生產限用物質清單（Manufacturing Restricted Substances List, MRSL）的相關規範與要求，建立符合當地法令要求的化學品管理清單、物質安全資料表（Material Safety Data Sheets,MSDS）及化學品技術數據清單（Technical Data Sheet），並根據風險評估結果，每年至少更新一次。

主責單位除了應將工廠 MSDS 內的相關資料，根據 ZDHC MRSL 針對個別化學物質所建立的 CAS（Chemical Abstracts Service）或 CI（Color Index）編號進行化學品的建檔與管控外，也應根據 MSDS 的內容設計相應的化學品標籤，並確保其貼黏在化學品容器顯眼之處。

嚴謹的檢測與評估

為了能有效管理化學產品，並將潛在有害化學物質風險降至最低，如興設有內部自評問卷，針對於化學品管理程序、存放環境、是否清楚標示、人員安全與課程訓練——進行盤點與檢視，我們每季也會去做不同款式水洗配方的檢測，檢測項目也會因為水洗工序的不同而有所差異，待第三方檢驗合格後才會安排出貨，確保生產流程的化學品皆符合客戶標準。

針對原料供應商，因應客戶要求，除了部分法規不允許寄送的大型高危險化學品、柬埔寨受當地運輸法規限制無法開展外，我們均要求供應商寄送大型化工產品至印度 Nimkartek 進行有害物質分析與檢測。常州廠針對四種大化工類化學品寄送至印度進行檢測，分別為硫代硫酸鈉、純鹼、元明粉及焦亞硫酸鈉。除此之外，採購部門於採購前得要求供應商提供符合要求的 MSDS 資料及 ZDHC MRSL 聲明書，再經由主責單位同仁核准後才可進行採購。每年更嚴格針對化學品供應商進行合規性審核，並積極在市場上尋求品質更優良的化工原料供應商。

化學品管理程序與措施

如興訂有完善的化學品管理程序，符合當地法令相關要求，嚴格控管化學品存放與人員使用數量。如興除了要求供應商須提供化學品資料、相關聲明書以及經客戶認證的證書之外，工廠更安排定期組織相關人員進行化學品危害、安全操作注意事項、洩漏緊急處置流程以及緊急設備使用流程的課程。

如興化學管理措施



Higg Index FEM 驗證

由永續成衣聯盟（Sustainable Apparel Coalition, SAC）所推出的永續性測量工具模組 Higg Index FEM（Facility Environment Module），透過環境管理系統、能源、水、廢水、廢氣、廢棄物及化學品等七大評估指標，分析並提升工廠的環境績效。柬埔寨宏興、長泰製衣等 9 家製衣、水洗工廠啟用工廠環境模塊（FEM）模組，對工廠進行自我評分，且超過半數的工廠有請第三方評鑑單位針對工廠自評進行了驗證，我們積極投入分析工廠各項環境指標並藉以加強改善。

如興化學品領料流程圖



員工安全教育訓練與防護

為確保同仁處理化學品時的人身安危以及應變能力，如興提供完善的個人防護設備及定期的教育訓練課程，並規定僅有通過化學品安全訓練課程的工人才能接觸化學物質。我們透過工廠 TR 的線上視訊訓練課程，增強化學品管理知識以及安全意識，更透過現場實際演練，模擬化學品管理完整程序，使得 TR 更加清楚瞭解操作流程，並於危急時刻針對不同狀況進行應變。

化學品安全訓練

安全意識的建立	- 員工經手化學品之責任 - 相關化學品資訊與使用守則 - 化學物質外漏與可能引起的症狀	- 化學品相關安全標示 - 國家防火協會資訊 - 有害化學物質	
行動方針	- 事故緊急急救措施 - 安全數據表使用 - 化學品洩漏應變措施		

4.5 能源管理

如興定期針對各生產據點的能源消耗進行分析與檢討，以提升能源使用效率，持續降低在生產製造過程中的能源損耗及碳排放量。

在中國的生產據點透過設備替換與回收熱能來減少溫室氣體排放。廠區全面告別傳統燃煤鍋爐，改以外購蒸汽，以減少對不可再生資源的使用。另外，藉由循環利用機械設備產生的熱能來加熱漂白水與染色過程中使用的冷水、透過回收烘乾機產生的熱水蒸氣等作為，皆能有效減少製程中的碳排放量。2022 年柬埔寨的宏興及長泰水洗廠針對廠區蒸氣管道及使用設備進行整治、維修，並每月進行例行檢查維護，此整修工程可提升蒸氣利用率，並逐步降低能源使用密集度，以減緩全球氣候變遷為目標。

2022 年中國與柬埔寨廠區能源使用消耗

單位：公噸 (m.t.)

能源類別	中國廠		柬埔寨廠	
	2021	2022	2021	2022
柴油 Diesel	—	—	11,680.61	12,773.00
汽油 Petrol	26.24	27.50	1,088.72	1,009.00
液化石油氣 (LPG)	—	—	851.45	867.23
天然氣 (LNG)	—	—	1,348.01	1,220.00
外購蒸汽 Steam purchase	14.42	15.20	22.62	2,289.00
外購電力 Electric purchase	3,659.81	3,558.90	166,651.81	177,789.00
總計	3,700.47	3,601.60	181,643.23	195,947.23

備註

1. 來源依據抄表紀錄或採購量。 2. 轉換係數依經濟部能源局公告之『能源產品單位熱值表』

2022 年柬埔寨廠區溫室氣體排放

範疇 1	範疇 2	可再生排放
溫室氣體排放量 332 公噸 CO2e	能源間接溫室氣體排放量 563 公噸 CO2e	255 公噸 CO2e

備註

1. 盤查方式採絕對碳排放量減排 (absolute reduction)。
2. 統計廠區包含柬埔寨 GDM、聯大 Great Union、晨光 Morning Glory、T&K (鷹高)、宏興製衣 Hung Hsing Sewing、宏興水洗 Hung Hsing Laundry、玖豐 JD & Toyoshima、長泰制衣 Nagapeace、光暉 Splendid Chance、正泰 Zhen Tai 工廠。
3. 範疇 1 直接溫室氣體排放量即直接排放，排放源包含：柴油、汽油、液化石油氣、天然氣。
4. 範疇 2 能源間接溫室氣體排放量即能源間接排放，包括外購電力、外購蒸汽。
5. 可再生排放為燃燒林木生質能 (Biomasswood) 的溫室氣體排放。

能源管理作為

❶ 水幕

為有效提升製程過程中的能源使用率，如興透過水幕式降溫水廉牆冷卻水洗車間的溫度，降低溫度可達 3–12 度。水幕不僅可減少高達 50% 的電力，增加空氣循環，更可以改善廠內悶熱的工作環境，提供如興同仁舒適安全的工作環境。2022 年如興所有廠區皆採用水幕。

❷ 節能燈具與流程優化

為防止能源浪費，如興除了汰換照明燈具為 LED 節能燈泡之外，生產製程中，更透過自然風乾法，先將濕衣物晾乾，再搭配滾筒機進行烘乾，大幅減少烘乾機於運轉過程中所消耗的能源。

❸ 逐步導入太陽能光伏發電

為減緩石化燃料在燃燒過程中產生大量溫室氣體導致全球暖化、氣候變遷風險加劇，並提升製程的環境永續性，如興位於柬埔寨的宏興水洗廠和玖豐製衣廠所在工業區已從 2021 年 8 月起陸續使用太陽能光伏發電，此太陽能光伏發電之設置將減少 30% 當地的電量採購，進一步減少碳排放；其他生產據點正逐步進行太陽能光伏發電的可行性研究，並計劃在未來幾年陸續安裝太陽能光伏發電系統以覆蓋我們更多營運廠區。未來如興將採取更積極的能源管理作為，除了從各生產據點抽調人員成立專門的能源管理團隊外，更將透過制定具體的能源目標對工廠的能源數據進行維護分析，以提升如興在能源效率的績效表現，邁向我們對於管理與監測能源使用的目標與理念。

4.6 綠色產品及循環經濟

丹寧是萬年不敗的必備單品，打開每個人的衣櫥，相信一定有牛仔服飾的蹤跡，調查顯示：「全球平均每個人擁有 8 條牛仔褲，近 6 成女性擁有 10 條以上牛仔褲。」然而牛仔褲卻也是在生產過程中，容易產生高度污染及資源消耗的產品；根據聯合國環境規劃署研究，時尚產業為滿足 500 萬人的消費，一年平均消耗 930 億立方公尺的水量，全球近 20% 的廢水量來自面料染製與排放。

在快速時尚對環境衝擊的狀況下，如興堅守自身對環境的承諾，時時刻刻關注維護自然環境與資源相關議題，減緩企業於營運過程中對於外在環境所造成的衝擊與破壞。如興同時藉由營運據點遍布全球、垂直整合供應鏈之特色，訂定環境管理目標與作為，透過自身研發創新能力開發新式原料與工藝，減少廢水、廢棄物排放以及有害物質的使用，擴大永續影響力，在兼顧環保與流行的同時，讓消費者可以穿著既流行亮眼又永續環保的 Green Jeans。

CH5 附錄

5.1 GRI 準則對照表	p. 90
5.2 SASB 指標對照表	p. 94

► CH5 附錄

Appendix

GRI 準則對照表

使用聲明

如興股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期間的內容。

使用的 GRI 1

GRI 1：基礎 2021

適用的 GRI 行業準則

無適用之 GRI 行業準則

GRI 2：一般揭露 2021

組織及報導實務

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	頁碼 /URL
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.1 關於如興	12
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	06
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	06
	2-4 資訊重編	NA	—
	2-5 外部保證 / 確信	本報告書尚未經外部保證 / 確信，未來將視情況委由公正第三方進行。	—

活動與工作者

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	頁碼 /URL
GRI 2：一般揭露 2021	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於如興 2.4 供應商管理	12 32
	2-7 員工	3.1 人才吸引與留任	51
	2-8 非員工的工作者	3.1 人才吸引與留任	51

治理

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	頁碼 /URL
GRI 2：一般揭露 2021	2-9 治理結構及組成	1.2 永續策略與治理	13
	2.1 治理架構	3.1 人才吸引與留任	51
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1 治理架構	25
	2-11 最高治理單位的主席	2.1 治理架構	25
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 永續策略與治理	13
	2-13 衝擊管理的負責人	1.2 永續策略與治理	13
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.2 永續策略與治理	13
	2-15 利益衝突	2.1 治理架構	25
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.3 法遵與誠信經營	30
	2-17 最高治理單位的群體智識	1.2 永續策略與治理	13
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1 治理架構	25
	2-19 薪酬政策	2.1 治理架構	25
	2-20 薪酬決定流程	2.1 治理架構	25
	2-21 年度總薪酬比率	3.2 人才培育及發展	60

策略、政策與實務

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	頁碼 /URL
GRI 2：一般揭露 2021	2-22 永續發展策略的聲明	0.2 經營者的話	07
	2-23 政策承諾	3.4 人權維護	66
	2-24 納入政策承諾	3.4 人權維護	66
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.5 風險管理架構	20
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 利害關係人鑑別與議合	17
	2-27 法規遵循	2.3 法遵與誠信經營	30
	2-28 公協會的會員資格	常州市對外投資和經濟合作協會：副會長 常州市天寧區茶山商會：副會長 江蘇省服裝行協會：理事	—

利害關係人議合

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	頁碼 /URL
GRI 2：一般揭露 2021	2-29 利害關係人議合方針	1.3 利害關係人鑑別與議合	17
	2-30 團體協約	3.1 人才吸引與留任	51
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.4 重大主題鑑別	19
	3-2 重大主題列表	1.4 重大主題鑑別	19

法規遵循與誠信經營

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	頁碼 /URL
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.2 永續策略與治理	13
		1.4 重大主題鑑別	19
		1.5 風險管理架構	20
		2.3 法遵與誠信經營	30
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3 法遵與誠信經營	30
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練		
	205-3 已確認貪腐事件及採取的行動		

財務績效

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	頁碼 /URL
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.2 財務績效	29
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值		

客戶關係管理

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	頁碼 /URL
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.5 客戶關係管理	38

資訊安全

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	頁碼 /URL
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.8 資訊安全	45
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		

氣候變遷因應

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	頁碼 /URL
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.5 風險管理架構	20
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		

廢棄物管理

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	頁碼 /URL
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.4 廢棄物及化學物質管理	82
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊		
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理		
	306-3 廢棄物的產生		
	306-4 廢棄物的處置移轉		
	306-5 廢棄物的直接處置		

化學物質管理

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	頁碼 /URL
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.4 廢棄物及化學物質管理	82

SASB 指標對照表

產品中化學品管理

編號	對應指標	對應章節	頁碼
CG-AA-250a.1	討論如何維持符合受管制物質的法規的過程	4.4 廢棄物及化學物質管理	82
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

編號	對應指標	對應章節	頁碼
CG-AA-250a.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	如興目前尚未針對此數據對供應商進行盤點，未來將持續加強在此方面的揭露資訊	—
CG-AA-250a.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

編號	對應指標	對應章節	頁碼
CG-AA-430b.1	通過勞工行為準則審核的 (1) 一級供應商百分比與 (2) 一級以外供應商百分比，(3) 經第三方進行審核認證的供應商百分比	2022 年因應疫情影響暫停供應商在 CSR 面向的稽核	—
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) 勞工和 (2) 環境健康與安全風險	2.4 供應鏈管理	32

原料採購

編號	對應指標	對應章節	頁碼
CG-AA-440a.1	描述與優先原料採購有關的環境和社會風險	2.4 供應鏈管理	32
CG-AA-440a.2	經第三方認證符合環境和 / 或社會永續標準的原材料百分比		

活動指標

編號	對應指標	對應章節	頁碼
CG-AA-000.A	一級與一級以外供應商數量	如興目前尚未針對此數據對供應商進行盤點，未來將持續加強在此方面的揭露資訊	—

台北營運總部

TEL. +886 2 2751 3111

MAIL. CSR@tw.roohsing.com

常州生產工廠

TEL. +86 519 6897 2999

MAIL. feedback@jdunited.com