



如興股份有限公司
Roo Hsing Co., Ltd.

2019
Corporate Sustainability
Report



ROO HSING

2019 Corporate Sustainability Report



如興股份有限公司

2019 企業社會責任報告書

PEOPLE | PLANET | PRODUCT



04	<u>關於報告書</u>		
05	<u>經營者的話</u>		
06	<u>2019 年永續亮點績效</u>		
08	<u>關於如興</u>		
10	<u>永續發展與願景</u>		
20	<u>CH1 永續經營</u>	44	<u>CH3 幸福職場</u>
21	1.1 誠信治理與經營	45	3.1 如興人力資源管理
24	1.2 財務績效	50	3.2 人才發展與培育
24	1.3 風險管理與法規遵循	52	3.3 職場健康與安全
		53	3.4 多元化溝通管道
		55	3.5 勞工與人權
		58	3.6 卓越員工關懷專案
26	<u>CH2 永續生產 創新成長</u>	65	<u>CH4 永續環境</u>
29	2.1 創新與研發	67	4.1 能源管理
34	2.2 永續供應鏈	68	4.2 水資源管理
40	2.3 品質管理	75	4.3 廢棄物管理
43	2.4 客戶服務	76	4.4 化學物質管理
		78	<u>附錄</u>
		79	合作協會
		79	全球永續性報告指標 GRI Standards 對照表



Roo Hsing Co., Ltd.

關於報告書

本報告書為如興股份有限公司（以下簡稱如興）所發行之第三本企業社會責任（Corporate Social Responsibility, CSR）報告，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

本報告書所揭露數據及內容，以 2019 年度（2019 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）的資料為主，部分績效數據將會追溯 2018 年前資訊或延伸至 2020 年最近資訊。

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

上次發行時間：2019 年 9 月
現行版本出版日期：2020 年 6 月
下一版本出版日期：2021 年

報告書邊界與範疇

本報告書資訊揭露範圍以如興台灣、中國常州及柬埔寨之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

本報告書參照全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之 GRI 準則（GRI Standards）編撰，依循核心選項（Core）之揭露原則進行鑑別、執行與揭露如興履行 CSR 的相關作為，並於附錄提供 GRI Standards 內容索引，以供快速檢索及查詢。

意見回饋

若您對本報告書之內容或活動有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯繫。

如興股份有限公司

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 | 公關部

聯絡電話 | (02) 2751-3111

E-mail | roohsing@tw.roohsing.com

官方網站 | www.roohsing.com.tw

經營者的話

身為知名牛仔褲製造商的如興集團，近年來持續致力於為客戶創造高質量的產品，在創新及用心的服務下，滿足客戶與消費者的需求，並為公司帶來穩定成長的營收，維持良好的營運狀況。隨著經營據點的擴增，分公司與工廠的版圖涵蓋中國、東南亞、中美洲與非洲地區，如興藉由引進經營管理方面的專業人才與研發人員，擴大能量，戮力開發新型態客戶及新的商業合作模式。在面對紡織產業高度競爭的環境，國際大廠無不投入豐沛資源擴大產品線，在擴增的同時，如興堅信，只有秉持永續精神，企業才可能長存。因應這樣的信念，如興集團每年定期發表企業社會責任報告書來宣示我們對企業永續發展的承諾。

本次的報告書將聚焦於永續發展的三大核心：人、環境、產品，藉由報告書撰寫的過程，全面檢視如興集團的永續作為。於今年的社會責任報告書中，您將看到我們如何在發展創新技術的同時，也減少生產過程的環境衝擊、建立優質與安全的工作環境，來實現如興集團的企業永續願景。一直以來，如興將經營發展的目標結合 CSR 策略，打造更全面的永續生態體系，實踐我們的新 3C（Care 關心、Communication 溝通、Creativity 創新）經營價值觀，並積極與各利害關係人溝通交流，開創嶄新商機。

針對生產與管理方面，如興在導入自動化管理後，大幅提升了生產效率與產值，藉由標準化及模塊化的流程及生產規範，不遺餘力地提供全球客戶優質的產品及體驗。而牛仔服飾其傳統製程可說是污染最為嚴重的服飾產業之一，為響應全球環保趨勢，如興於 2014 年開始領先同業進入雷射水洗的時代，2017 年取得玖地集團後，更擴大購入雷射機台和臭氧水洗機，降低化學染劑、耗水量和其他能源的耗損，達到能源使用效率提升、有效管理水資源、減少化學品對環境傷害等目標，並積極要求上游供應商共同執行環境相關的改革作為。目前如興正與生產國際知名牛仔布原料夥伴著手革命性創新研發，且委託理律法律事務所進行專案佈局規劃，成為領先同業的關鍵，更能深刻獲得國際品牌商的依賴。

於員工的職場安全與健康管理方面，如興攜手供應鏈夥伴，確保供應商們符合且實踐倫理與勞工人權之規範。延續 V.O.I.C.E. 與 P.A.C.E. 等專案外，2019 年啟動了企業核心價值專案：反職場暴力 J.R.H（JDU & ROO HSING HEALTH），此專案主要推廣性騷擾防治、性別平等教育與反貪腐等相關價值觀，結合現有的教育資源，設計多元化的個人發展與培育計畫，且重視員工的工作與生活平衡，提升整體員工的健康福祉。

展望未來，除追求研發與生產技術領先、品牌優化與員工照護外，如興亦持續不斷強化公司治理之推動，在積極提升董事會監督職能及強化公司治理的同時，本公司期許在國際客戶、全體股東、董事會與主管機關之督導與監理下，持續推動全球化、環保永續、技術創新之產業轉型升級，為利害關係人之權益最大化而努力，再創營運高峰。

董事長

陳仕修



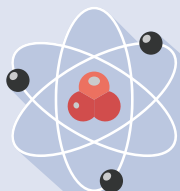
2019 年永續亮點績效

經濟治理

2019 投入
131,182,000 元
研發費用



持續導入
自動化製程



3 至 4 倍的
產能維持供貨穩定性



100% 通過
各大品牌商考核



專業 / 產品

7 名面料開發技術人員
8 名專業設計師
6 名水洗開發技術人員
130 名成衣製作師



成立水洗團隊
持續投入水洗工法研究



與時尚知名設計師

Daniel Wong 合作

第十季秋冬時裝大秀
「Refine 淬鍊」環保丹寧面料



環境

水洗自動化

引進 **78** 台自動化設備
有效提高 **50%** 產能



能源節約與管理

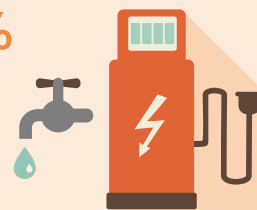
50% 使用「良好棉花」(Better Cotton Initiative, BCI) 製造。

水費支出車間產值占比減少 **0.04%**

電費支出減少 **1.29%**

化工原料支出減少 **2.6%**

達到 **55%** 的回收水使用率目標



化學物質管理

使用 **0%** PP 噴霧
和有毒化學品



廢棄物

固體廢棄物處理率達
100%

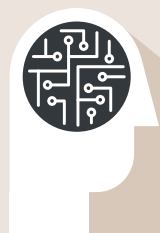


員工

(new) J.R.H. — 強化員工培訓力，重點加強性騷擾防治、性別平等教育與反貪腐培訓

共 **280** 人參與

共 **217** 小時
訓練時數



V.O.I.C.E. — 四大核心價值觀「擁抱變革、誠信正直、大勇無懼、換位思考」

共 **8,100** 人參與

共 **2,550** 小時
訓練時數



P.A.C.E. — 三大模組培訓「溝通技巧、問題解決與決定、時間與壓力管理」

內部培訓講師共 **24** 人

參與率 **100%**

達 **572** 人參與

培訓時數達
25,176 小時



C.A.R.E. — 改善員工生活品質與職能發展

經 C.A.R.E. 認證之講師達 **36** 人

共 **6,270** 人參與

共 **9,438** 小時訓練時數

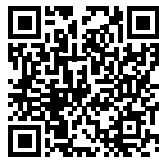


關於如興

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。隨著時代演進，如興垂直整合產業鏈，提供一站式服務，包含從設計、接单到原物料開發、製作、採購與品檢。2019 年，如興更切入美國最大零售供應鏈，提供最優質的產品與服務。

集團事業資訊

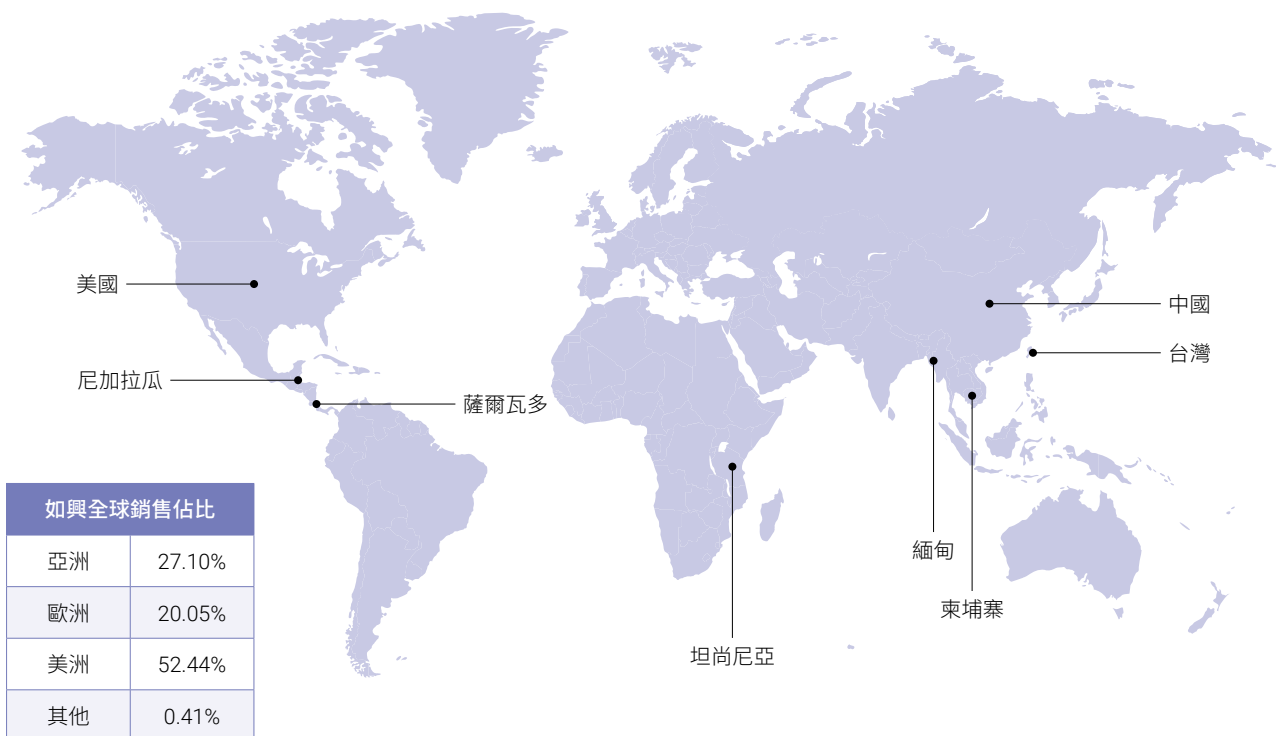


基本資訊

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	陳仕修
總經理	孫揚
公司所在位置	台北市松山區復興北路 57 號 13 樓之 4
實收資本額	9,034,349,000
集團員工人數	30,775
股票代碼	4414

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，我們認真經營，持續檢視自我能力並力求進步，並秉持著「新 3C 經營價值觀：Care 關心、Communication 溝通、Creativity 創新」的經營理念。在人才的吸引上，成衣製造產業是辛苦的產業，除了台灣現有人才外，亦在擴大規模的同時吸引世界人才，也才能夠培養晉用更多的台灣新生代。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。調整腳步。我們以「永續為本、環境為上、積極創新、預見未來」為願景，如興不僅承襲多年的經驗法則，培養與合作夥伴的良好關係，更藉由跨平台垂直整合的方式，研發與開創新產品，讓牛仔褲不再只是牛仔褲，而成為與時尚產業整合的專業服務提供者。

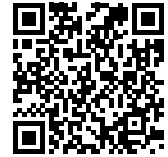
營運據點



主要產品與服務

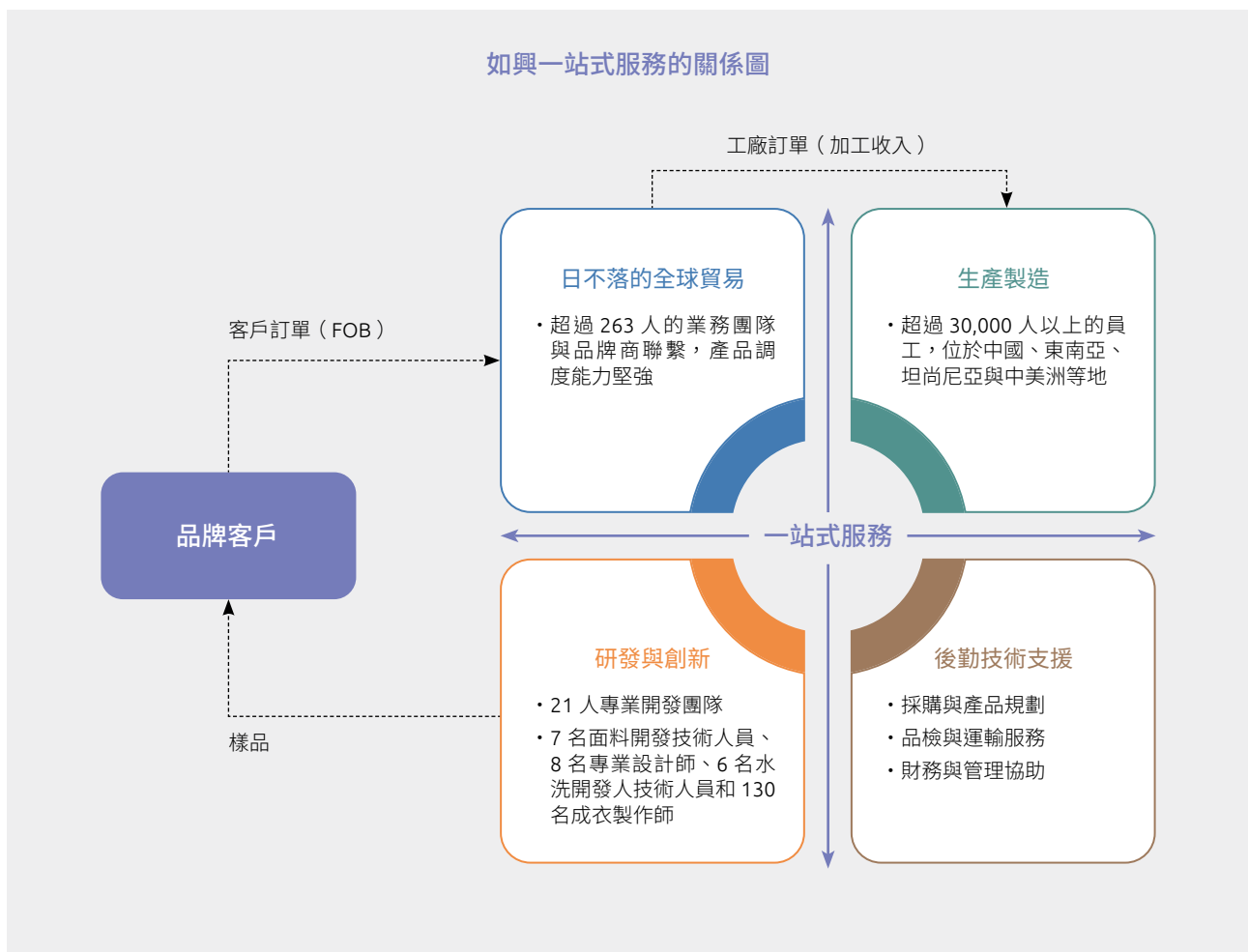
如興提供的主要產品與服務包含牛仔褲的款式設計、開發以及原料開發，有效整合成衣行業五大成功要件：管理、規模、人才、科技與資金，並透過一站式服務（提供從設計、生產到配送的整合服務），垂直整合供應鏈，結合位於中國、東南亞、坦尚尼亞、中美洲等地的員工，藉著設備和技術的創新、採購與產品規劃、優質的品檢與運輸服務以及財務與管理後勤支援，減少製程上的不必要耗費，同時開發出高品質的產品、提供消費者最優質的服務。

如興主要
產品服務



主要產品包含：牛仔褲、休閒長短褲、高爾夫球及網球系列休閒褲等，以及各種純棉、人造纖維布料之裙裝以及簡便洋裝等高級成衣。在兼顧永續環境與品質之下，如興利用世界各地的營運據點，彈性生產與調度原物料，提升製造效率之外，致力將生產過程中所面臨的潛在風險（如：原料不足、排期延誤等）降至最低。

如興一站式服務的關係圖



永續發展與願景

如興永續發展策略主軸與脈絡

❖ 如興的永續願景

承諾成為一個具有社會責任的永續企業，做為我們的主要策略之一，照顧並關懷員工與環境

❖ 如興的永續使命

- Openness 擁抱變革
- Integrity 誠信正直
- Courage 大勇無懼
- Empathy 換位思考

❖ 如興的永續目標

如興全面檢視自身作為與聯合國 2030 年 17 項永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 之連結性，期許以此為基礎，持續深化環境、社會、經濟治理 (E、S、G) 面向的投入，逐步邁向我們對於永續發展的願景與承諾。

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。站在當下節點，如興的同仁們需要更加謹慎地做好規劃，堅守崗位，以企業核心價值觀為準繩，為客戶提供更高標準的產品及服務。追求高效的同時秉持高標準，追求企業的永續發展！

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、25 個以上的生產據點、一站式的服務和創新技術是我們的競爭優勢，並於以下各面向持續投入資源：

銷售額成長

- 1 增加產能：擴充產線，以回應客戶需求
- 2 客源掌握：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）
- 3 併購 (M&A)：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，持續擴大經營規模，以滿足品牌商要求供應商整合的趨勢。

生產效率提升

- 1 建立工廠管理 SOP，節省步驟，減少交貨時間
- 2 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
- 3 集中式管理作業：
 - ① 電腦化資訊上線，例如導入 SAP 系統、ERP 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。

創新技術，強化跨產業鏈結

- 1 結合科技進行布料與技術研發，開創服裝製造業的變革。
- 2 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高度依賴性。

- 3 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。

人才管理與友善工作環境

- 1 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。
- 2 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

如興也持續透過不同員工活動的舉辦，將 CSR 理念宣導至各營運據點，除了定期發布 CSR 季刊外，我們亦於 2019 年拍攝企業社會責任影片，期望以更生動的方式傳達我們的永續理念與價值給外部利害關係人。



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。

- 3 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。

環境友善製程 減少環境足跡

- 1 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。
- 2 國際服飾品牌商對於供應商須符合企業社會責任要求越來越嚴格，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。
- 3 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。
- 4 如興透過禁止於製程中使用有毒化學品，邁向「2020 年達成生產過程零毒性」的目標。

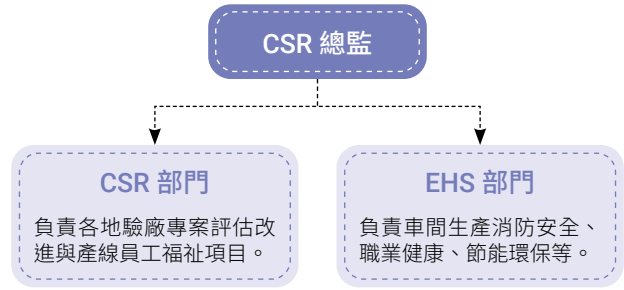
企業社會責任管理

如興將企業社會責任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 CSR 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 11 月 10 日通過企業社會責任實務守則。

管理單位：我們於總經理室下設 CSR 專責單位—企業社會責任組，最高主管為 CSR 總監，負責企業社會責任策略政策擬定、制度建立與相關管理方針的設計。



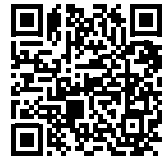
我們按職能性質與地區來設置各地區 CSR 與 EHS 部門：CSR 部門主要負責各地驗廠專案評估與改進，EHS 負責車間生產消防安全、職業健康、節能環保等。我們負責 CSR 的員工共有 13 名（中國 5 名，柬埔寨 6 名，坦尚尼亞 2 名）。各地均有駐廠專員負責當地事務並直接回報總公司。2019 年 12 月 10 日我們亦向董事會報告年度業務執行概況及情形。



公司每年定期辦理企業社會責任的教育訓練，於 2019 年 11 月 14 日舉辦員工之 CSR 教育訓練，強化企業社會責任之理念與能力。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：VOW 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、決策以及時間管理等方面的核心技能）、JRH（女性職場健康）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社會責任專區，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。

企業社會
責任專區



回應聯合國 SDGs

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 2019 年的回應	短期計畫	中長期計畫
環境面向	RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 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	<ul style="list-style-type: none"> 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消耗 完善用水並提高廢污水使用率及回收水使用率 訂定嚴格的化學品管理政策，加強危險物質的控管 引進環保石水洗，減少有毒廢棄物產生 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 廢水、廢棄物 100% 依照當地法規標準謹慎處理 100% 噪音達到當地法定標準 所有廠區導入能資源系統化管理、化學品程式 汰換所有燈具至 LED 燈 2020 年達成生產過程零毒性 	<ul style="list-style-type: none"> 逐步採用環境友善的化學品 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

面向	聯合國永續目標對應	對於如興的意義	如興 2019 年的回應	短期計畫	中長期計畫
社會面向	 	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感染力與向心力	<ul style="list-style-type: none"> 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 工時遞減計畫 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制宣導 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	 	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	<ul style="list-style-type: none"> 生產與管理導入自動化流程 成立水洗團隊，持續投入水洗技術創新研發 宣導新 3C 價值觀：Care 關心 Communication 溝通 Creativity 創新 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 積極配合政府新版公司治理藍圖規劃，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

利害關係人溝通與重大議題分析

如興重視利害關係人的需求與意見，我們在 2019 年度企業社會責任報告書編撰過程中，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。

利害關係人鑑別

藉由內部討論，鑑別出主要的利害關係人有員工、客戶、投資人、供應商、媒體等五大類

議題歸納與問卷調查

以 GRI 準則作為議題收集之基礎，依其關聯性與如興產業特性歸納出 34 項永續議題以進行問卷設計。並以去年度的重大議題為基礎，經由如興主管評估該議題重要程度及利害關係人可能關注程度

重大議題分析及排序

2019 年度的重大議題經由計算分析後得出，我們依據其分數高低評估其重要性，將其區分為高度、中度及一般性議題，本年度共鑑別出 10 項重大議題

議題揭露與討論

我們於今年度報告書對應的章節中針對揭露重大議題給予回應，針對這些議題將於未來持續加強管理

1 利害關係人鑑別

如興透過內部主管討論，辨識出五類利害關係人，包含員工、客戶、投資人、供應商、媒體，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	關注議題	回應章節	溝通管道、回應方式／頻率
員工	<ul style="list-style-type: none"> 公司誠信 法規遵循 營運財務績效 品質管理 勞雇關係 	1.1 誠信治理與經營 1.2 財務績效 1.3 風險管理與法規遵循 2.3 品質管理 3.1 如興人力資源管理	<ul style="list-style-type: none"> 年報／年度 內部申訴機制／常設 公司網站／不定期
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 公司誠信 法規遵循 營運財務績效 品質管理 勞雇關係 產品創新 	1.1 誠信治理與經營 1.2 財務績效 1.3 風險管理與法規遵循 2.3 品質管理 3.1 如興人力資源管理 2.1 創新與研發	<ul style="list-style-type: none"> 公司網站／常設 年報／年度 公司網站／不定期 法說會／每半年 業務團隊與客戶連絡與服務／每日 各項議題會議／周、月、季 重大議題與即時會議／每天
投資人	<ul style="list-style-type: none"> 公司誠信 法規遵循 營運財務績效 品質管理 勞雇關係 	1.1 誠信治理與經營 1.3 風險管理與法規遵循 1.2 財務績效 2.3 品質管理 3.1 如興人力資源管理	<ul style="list-style-type: none"> 財務報告書／每季 公司網站／不定期 年報／年度 法說會／每季 於公開資訊觀測站或公司網站發布重大訊息／不定期
供應商	<ul style="list-style-type: none"> 公司誠信 營運財務績效 強迫與強制勞動 水資源管理 廢棄物／廢污水 	1.1 誠信治理與經營 1.2 財務績效 3.4 多元化溝通管道 4.2 水資源管理 4.3 廢棄物管理	<ul style="list-style-type: none"> 年報／年度 公司網站／不定期 郵件、電話／每周
媒體	<ul style="list-style-type: none"> 公司誠信 法規遵循 營運財務績效 勞雇關係 強迫與強制勞動 	1.1 誠信治理與經營 1.3 風險管理與法規遵循 1.2 財務績效 3.1 如興人力資源管理 3.4 多元化溝通管道	<ul style="list-style-type: none"> 記者會採訪及專題規劃／不定期 新聞稿、電話採訪／不定期



利害關係人專區



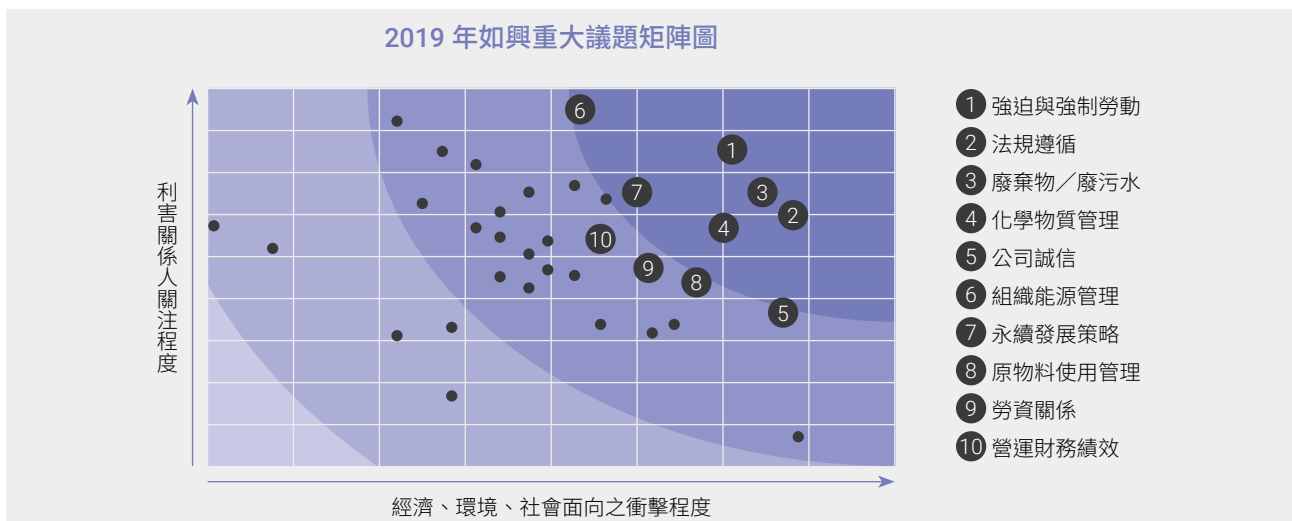
2 議題歸納與問卷調查

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 2018 年度 CSR 報告書重大性議題為基礎，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 13 位內部高階主管填寫，並經主管回饋後進行分析與整合。

3 重大議題分析及排序

整合分析並排序出本年度各利害關係人對於議題的關注程度以及對經濟、環境、社會面向的影響與衝擊。經與高階主管確認後，得出 2019 年如興的重大議題，本年度共鑑別出 10 項重大主題，我們也以此做為報告書資訊揭露的參考基礎，並持續精進。

下方矩陣圖中 X 軸表示「經濟、環境、社會面向之衝擊程度」，Y 軸則代表「利害關係人關注程度」。依據分數高低評估主題重大性，區分高、中度及一般性主題。



如興於本報告書中對於議題之揭露對應章節與議題邊界如下：

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
1、強迫與強制勞動	3.5 勞工與人權	●	●		●		●
2、法規遵循	1.3 風險管理與法規遵循	●	●	●	●	●	●
3、廢棄物／廢污水	4.2 水資源管理 4.3 廢棄物管理	●			●	●	●
4、化學物質管理	4.4 化學物質管理	●	●		●	●	●
5、公司誠信	1.1 誠信治理與經營	●	●	●	●	●	●
6、組織能源管理	4.1 能源管理	●				●	●
7、永續發展策略	永續發展與願景	●	●	●	●	●	
8、原物料使用管理	2.3 永續供應商管理	●				●	
9、勞資關係	3.1 如興人力資源管理 3.4 多元化溝通管道	●	●		●		●
10、營運財務績效	1.3 財務績效	●	●	●	●		

2019 年度如興重大議題與管理方針

重大議題	對應 GRI 準則主題	重大議題之意義	評量管理機制 (如何管理此主題)	管理方針目的
① 強迫與強制勞動	GRI 409-1	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。	我們制訂行為準則 (Code of Conduct)、勞動人權管理規範，以提供全體員工明確的管理規範。	員工為企業最重要的資源，以人為本，有健康、快樂的員工，方能為公司帶來創新與競爭力。如興透過多種透明溝通管道與專案，確保人權政策和商業道德政策的有效性，並隨時關懷員工、理解員工的需求，透過協調、溝通及回饋，達成永續發展之目標。
② 法規遵循	GRI 307-1 GRI 419-1	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。	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。	制定法規遵循之管理方針，以避免或減輕因法規變動造成營運上的衝擊。
③ 廢棄物/廢污水	GRI 306-2	成衣製造亦是用水量大的產業，如興重視珍貴的水資源，於日常營運中不時檢核水資源使用效率與節水成效。	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。	如興積極導入生產過程中的用水減量措施，期望降低對於水資源的衝擊。
④ 化學物質管理	無適用 GRI 重大主題	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。如興重視自身營運對於環境帶來的影響之重要性，將化學物質納入環境管理項目，以嚴謹的機制進行監控管理。	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。	加強危險物質的控管，減少潛在危害與環境衝擊。
⑤ 公司誠信	無適用之 GRI 指標	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。	公司於 2015 年訂定公司誠信經營守則，並於 2016 年 11 月 11 日董事會通過制定防範不誠實行為方案，並於各方案內明定作業程式、行為指南、違規之懲戒及申訴制度，若員工有發現貪污、不合誠信原則的相關情事，可透過內部報告流程檢舉。	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。

政策與承諾	目標	責任與資源 (行動辦法)	2019 年具體實績 (對應章節)
<p>1、零容忍政策，全面杜絕並嚴禁強迫勞動與騷擾。</p> <p>2、建立良好的員工溝通管道與申訴機制。</p>	<p>短期： 無重大強迫勞動與各形式騷擾之情事發生。</p> <p>中長期： 符合國內外法律規範，並強化宣導禁止強迫勞動，使其深植於公司經營理念。</p>	<p>定期推動相關宣導，並辦理了一系列促進人權和最終實現永續社會的活動。</p>	<p>2019 年無強迫勞動與違反勞工權益之情事發生。</p> <p>2019 年無營運據點和供應商具強迫與強制勞動事件重大風險</p>
<p>如興全體員工隨時關注其職掌範圍所涉及之規範及相關法令動態。</p>	<p>短期： 零重大違規事件發生。</p> <p>中長期： 貫徹國家產業政策及相關法律規範，不發生重大違規事項。</p>	<p>隨時關注法規異動狀況，針對政府發文主動跟催相關部室，並提供法務諮詢及會同討論因應措施。</p>	<p>2019 年如興無發生法規遵循相關之重大事件 (包含環保、社會、治理相關)</p>
<p>身為跨國成衣製造業者，如興考量生產製程中可能帶來的環境衝擊，持續透過製程優化以及廢污水管控，再加上不斷的自我檢視以期降低公司整體水資源衝擊。</p>	<p>透過污水處理循環系統，柬埔寨水洗三廠 2020 年目標：長泰水洗廠污水回收率達 55%，宏興水洗廠污水回用率 23.8%，如興水洗廠開始回收使用。短期內回用水使用率達到 40%，中長期回用水使用率達 65%。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 透過污水處理二次使用淨化水。 建立工人節水意識，每週下班前對水洗機進行水閥排放檢查。 每年兩次污水檢測。 研究創新水洗工藝技術，縮減不必要的水洗步驟與化工原料。 	<p>4.2 水資源管理</p> <p>4.3 廢棄物管理</p>
<p>如興關注企業自身對於環境的影響，訂定嚴格的化學品管理政策，致力加強危險物質的控管。</p>	<p>短期： 製程所採用的化學物質皆符合國家相關標準。</p> <p>中長期： 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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>4.4 化學物質管理</p>
<p>秉持誠信、自律、專業的高標準自我要求。唯有董事會成員及管理階層高標準的自我要求，才能帶動整個公司，於日常營運環節落實企業核心價值。</p>	<p>短期： 達到零違反誠信經營之重大事件。</p> <p>中長期： 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。</p>	<p>公司每年針對各個階層管理人員進行年度評核的流程中，也將誠信納入員工行事與績效評核項目基準。為了徹底落實誠信經營理念，管理處定期舉辦誠信經營教育訓練。</p>	<p>2019 年無發生任何貪污、不合誠信原則的相關情事。</p>

重大議題	對應 GRI 準則主題	重大議題之意義	評量管理機制（如何管理此主題）	管理方針目的
6 組織能源管理	GRI 302-1	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。	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	期望達到如興對於管理與監測能源使用的承諾，並達到環境友善與能源節約績效。
7 永續發展策略	無適用 GRI 重大主題	面臨現今氣候變遷及日益受關注的環境與社會議題，永續經營成為企業發展的重要課題，也為如興近年營運的策略之一。	啟動企業核心價值專案：V.O.I.C.E.，並輔以 SBF/CARE 及 PACE，整合 J.R.H 企業文化專案，為如興的現階段發展與未來展望奠定了更紮實的基礎，並強化了如興企業成長、價值創造與永續创新的連結。	回應聯合國 17 項永續發展目標，持續深化 ESG 面向的投入，逐步邁向永續經營願景。
8 原物料使用管理	GRI 301-2	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。	供應商須遵守符合我們公司核心理念的規範，透過嚴謹的內部控制制度以有效篩選並管理我們的合作夥伴，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。	如興期望透過供應鏈的垂直整合與供應商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。
9 勞資關係	GRI 401-1	以人為本是集團的人力資源管理核心理念，提供暢通且多元的溝通管道更是我們在各營運據點之執行重點之一。	提供滿意度調查、工會會議、員工意見箱。	互動溝通是一種生活及工作的技能，能夠幫助我們相互扶持、學習及共同成長，因此我們建立了完善的員工溝通管道。
10 營運財務績效	GRI 201-1	經濟績效將直接影響如興之營運策略，並進而影響股東與員工之權益。	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。	持續不斷的投入品牌經營、跨國行銷及創新研發，才能持續創造佳績。

政策與承諾	目標	責任與資源（行動辦法）	2019 年具體實績 （對應章節）
<p>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。</p>	<p>短期： 於化工原料、蒸汽費、水費、機物料消耗、維修等項目上減少 5% 的費用。</p> <p>中長期： 1、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。 2、在部分地區充分利用當地資源，從熱電廠採購蒸汽、淘汰現有鍋爐，減少不必要的能源消耗以及環境影響。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 逐步淘汰耗能設備並升級將工廠燈具。 • 對蒸汽管道、蒸汽使用設備行整治汰換。 • 對漏氣等管道、設備進行整修，提高蒸汽利用率。 • 加大蒸汽的回收利用，減少木材的使用，減少廢氣的排放。 • 即時檢修檢測鍋爐的除塵設備，確保對鍋爐產生的廢氣、粉塵的吸附與吸收，使之達到生產據點當地環境保護部門對廢氣排放的要求。 	4.1 能源管理
<p>如興承諾成為一個具有社會責任的企業，將永續做為我們的重要策略，照顧並關懷員工與環境。</p>	<p>短期： 於產品設計將永續物料納入考量，在生產流程開發新的水洗技術、引進新設備減少環境污染、持續提供多元化員工溝通管道及訓練課程及深化公司永續治理文化。</p> <p>中長期： 逐步將自身作為連結永續發展目標，並於各廠區落實 CSR 績效管理。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 引進新式土耳其水洗機以減少 50% 的用水量及推出大容量離心烘乾機。 • 減少 3% 電力使用量，並於製程中不使用 PP 噴霧和有毒化學品。 • 各地區員工參與員工關懷專案，強化永續企業文化。 • 導入自動化製程並以 3 至 4 倍的產能維持供貨穩定性，亦於每月實施四類 KPI 以監控產品良率。 	2019 年永續亮點績效
<p>與供應鏈夥伴建立穩定的長期合作溝通與互信基礎，也得以逐步邁向今日的成績。</p>	<p>短期： 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。</p> <p>中長期： 期望以尊重環境、社會和地球資源的方式管理我們的採購及生產流程。</p>	<p>定期進行供應商 CSR 評鑑，確認合作之供應商於其產品交期、品質等面向外，在 CSR 的表現進行評估。</p>	2.2 永續供應鏈
<p>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。</p>	<p>短期： 1、定期召開勞資會議 / 座談會，提供透明無壓力之溝通管道。 2、隨時因應法令調整內部工作環境及制度，進行勞動法令宣導。</p> <p>中長期： 1、提升經營績效，促進員工待遇與福利。 2、為達到永續經營，培育國內外之營運管理人才，訓練管理階級幹部。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 彙整員工意見後，對應部門或主管也能即時作出回應，並提供改善措施。 • 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。 	3.4 多元化溝通管道 (2019 年並無特殊之重大勞資爭議事項；共召開 3 次工會代表大會。)
<p>財務風險管理已依相關規範建立適當之政策、程式及內部控制，重要財務活動須經董事會及審計委員會依相關規範及內部控制制度進行覆核。</p>	<p>短期： 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。</p> <p>中長期： 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，並分階段導入 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。</p>	<p>重要財務活動須經董事會及審計委員會依相關規範及內部控制制度進行覆核。</p>	1.2 財務績效



CH1 永續經營

- 1.1 誠信治理與經營
- 1.2 財務績效
- 1.3 風險管理與法規遵循

Roo Hsing Co., Ltd.



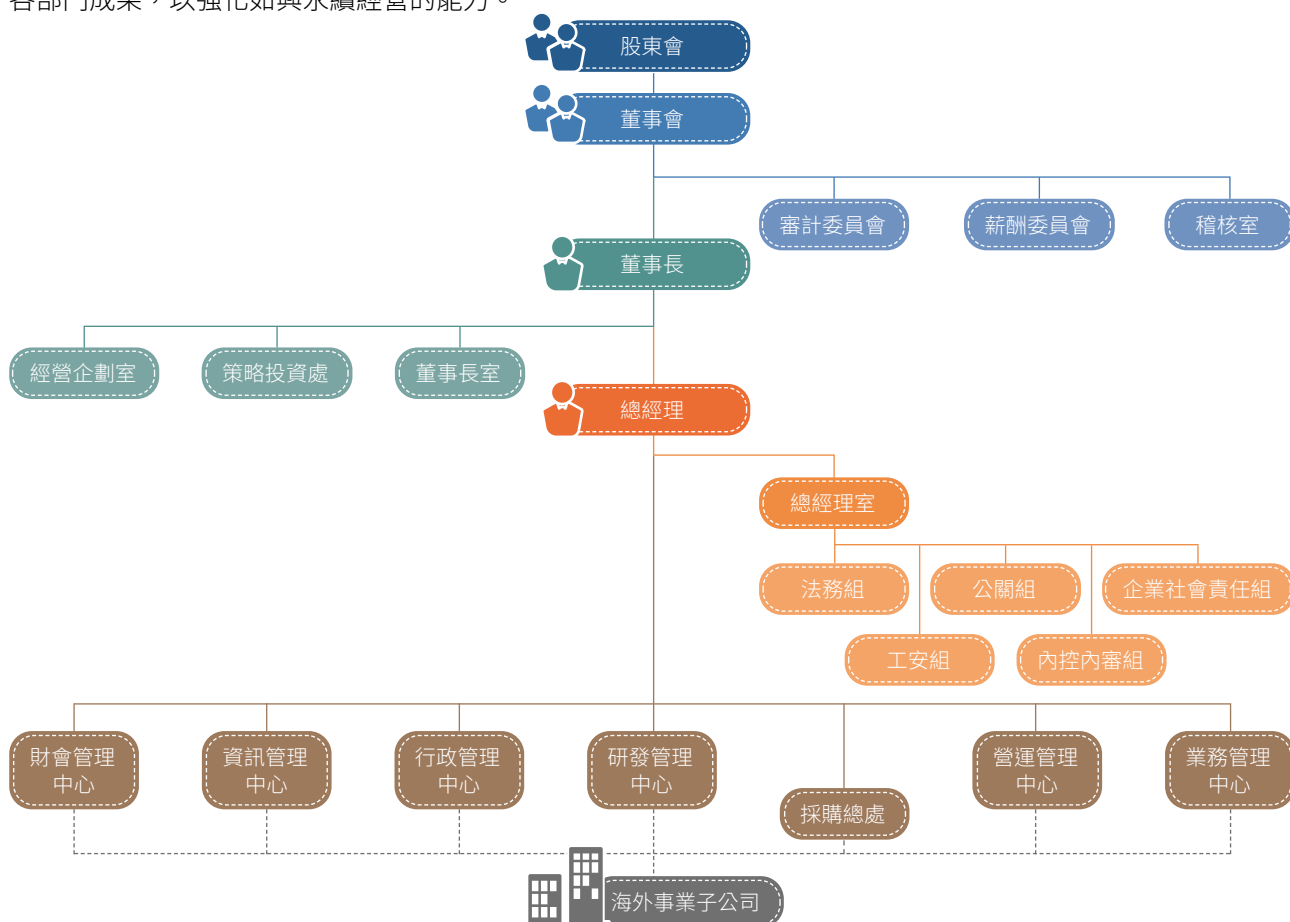
1.1 誠信治理與經營

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，每季向各單位蒐集有無遇到違反道德與誠信守則之事項，強化公司企業文化與健全經營的穩固根基。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。

1.1.1 公司治理架構與運作

如興最高治理單位為董事會，其下設有稽核室、審計委員會、薪酬委員會，協助董事會落實會計、財務、稽核以及治理流程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、策略投資處以及經營企劃室，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。總經理下則設有七大治理部門，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

如興第 15 屆董事會共設置 9 名董事（8 名男性 1 名女性，含 3 名獨立董事），女性佔全體董事會成員 11.11%，男性成員占比為 88.89%。現任董事會任期至 2020 年 6 月 29 日止。如興落實董事會成員多元化之政策，全體董事會除了性別外，成員背景皆具備豐厚產業營運、財務金融、經營管理、國際市場觀以及環保自動化等多元專業知識。除台灣籍董事外，另有一位董事旅居美國，本公司董事會成員具美國、馬來西亞、新加坡等多國籍豐富文化色彩。董事會成員如下：

職稱	姓名	學歷	性別
董事長	陳仕修	美國羅徹斯特大學金融研究所	男
董事	恆興利豐有限公司 代表人：張日炎	台灣大學管理學院財務金融學系碩士	男
董事	恆興利豐有限公司 代表人：陳健豪	美國南新罕布夏大學 MBA	男
董事	偉豪投資股份有限公司 代表人：趙語喬	紐約大學 FIT 流行設計學院	女
董事	行政院國家發展基金管理會 代表人：陳厚銘	台灣大學商學研究所博士	男
董事	孫瑒	加州州立理工大學波莫納分校理學學士	男
獨立董事	陳崇	中興大學農學院 國立政治大學企業經理班結業	男
獨立董事	林達佑	麻省理工資訊工程博士／碩士 台灣大學財務金融學士暨資訊工程學士	男
獨立董事	梁毅斌	雪梨大學行銷與經濟學士	男

更多董事會相關資訊請參考如興 2019 年年報



董事會運作

2019 年度，如興董事會共召開 11 次，個別董事出席率平均為 92%。如興董事會除每年至少一次的內部董事會績效評估之外，董事會更訂定至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊進行一次評估，以確保如興董事會確切落實監督之責的可信度。此外，如興也透過董事會自評進行自我檢視，自評項目共有六大項目，分別為：



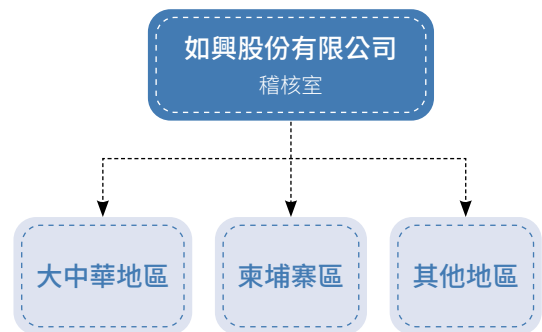
薪酬委員會

如興訂定「薪資報酬委員會組織規程」，明訂委員應以善良管理人之注意，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。如興第三屆薪酬委員會由三位專業人士組成，其中至少一位為如興的獨立董事，現任薪酬委員任期至 2020 年 6 月 29 日止，共計召開三次會議。

1.1.2 反貪腐

如興內部控制設計與執行

如興集團自 2017 年 8 月進行策略性投資後，營運規模及控制環境大幅改變，集團所屬營運公司數從 4 家大幅增加至 34 家。並於併購完成日起，即遵循「公開發行公司建制內部控制作業準則」，參酌各子公司所屬國家之法令、營運資源、風險評估等分別建制適合該子公司之內部控制制度。2018 年已完成 90% 以上子公司之書面內部控制制度，2019 年起已正式延伸至內部稽核作業。如興集團之稽核組織架構圖如右圖：



如興內部稽核執行

由於近兩年營運規模快速成長，如興集團母公司一如興股份有限公司，短期以集團的稽核組織架構，對集團內的各公司進行內部稽核作業。稽核室以主管機關、董事會關注項目、稽核作業發現、資源分配等進行綜合風險評估，擬訂年度稽核計畫，送請審計委員會審議，經董事會核議通過後執行定期性稽核，另視高階主管要求配合營運所需，做專案性不定期稽核。年度間的各次稽核報告皆依規定陳報審計委員核閱，並於審計委員會及董事會進行稽核業務報告，相關改善建議定期追蹤至經理部門改善為止。



如興內部控制自評作業

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。

自我監督機制流程圖如下：



1.2 財務績效

本公司 2019 年度財務報表之年度合併營收為 169.17 億元新台幣，其中銷貨之主要收入來自成衣類，占整體銷貨收入約 99.96%。

單位：新台幣仟元

	2017	2018	2019
營業收入	10,088,226	17,402,355	16,917,563
營業成本	8,913,070	15,023,787	14,437,464
營業毛利	1,175,156	2,378,568	2,480,099
營業費用	(1,350,191)	(2,504,405)	(2,800,287)
營業外收入及支出	(268,723)	(1,406,690)	(711,706)
員工薪資和福利支出	2,20,911	3,587,375	4,093,348
鼓勵與股息支出	—	—	—
所得稅（費用）利益	57,036	(42,005)	(11,739)
稅前淨損	(443,758)	(1,532,527)	(1,031,894)
稅後淨損	(386,722)	(1,574,532)	(1,043,633)

2019 年產品營業比重

單位：新台幣仟元

	銷貨收入	占比
成衣	16,911,288	99.96%
其他	6,275	0.04%
合計	16,917,563	100%

更多財務資訊請參考
如興 2019 年年報



轉投資事業

配合如興集團全球策略布局，2019 年 8 月如興取得美國牛仔通路服務商 Nanjing USA 52.8% 之股份及其控制權，擴大如興原有的垂直整合服務，從採購、接單、設計、品管一系列服務，到跨足牛仔褲通路市場。如興也於中南美洲設有生產據點，藉由地利之便，接單生產更有效率，得作為如興於美洲市場開發的堅強後盾。

1.3 風險管理與法規遵循

面向	風險類別	因應做法
營運、治理 	利率、匯率風險	如興透過評估、分析匯率風險，定期檢視波動匯率，並於最佳時機兌換外幣，降低匯兌風險，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序」，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。

面向	風險類別	因應做法
營運、治理 	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。2019 年如興收到一項 CSR 相關回饋為：NGO 反應關於固定期限合約轉無固定期限合約之事項。如興生產營運過程皆遵守當地法規，並已於收到反應後即進行溝通處理，已於 2019 年完成當地員工的轉約事宜。
	業務風險	為降低淡單旺季接單的差異，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 	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 	存貨週轉天期風險	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 2017 年發布的 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。

如興集團氣候相關風險機會與財務衝擊圖

轉型風險

政策與法規—各國法規變動
 技術—技術研發與創新
 市場—客戶要求改變

實體風險

立即性—極端天氣事件
 長期性—極端氣候



機會

加強供應商與品牌商間的關係，並透過如興研發與創新能力，開創新的原料與產品，投入永續製程，節省生產成本。

如興集團氣候變遷風險盤點

風險類別	面向	挑戰與衝擊	利害關係人	管理方針
轉型風險	政策與法規	2019 年法國政府針對成衣紡織業頒布法令，若未出售的衣服直接被企業丟棄或是銷毀，就是違法的行為。對於品牌商的衝擊，可能為如興帶來潛在減量、減單問題。	如興集團	對此，如興積極開發創新環保布料，透過多方溝通、強化與客戶間的關係。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，以確保如興作為能符合法規遵循。
轉型風險	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：2019 年 Levi's 要求如興牛仔褲雷射比例應達 70%，2020 年須達到 90%；H&M 要求回收材料的使用比例設定目標於 2030 年達到 100%。	如興集團	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。
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斷鏈危機。	如興集團	如興透過全球營運據點的布局，彈性調節物流與產能，以降低潛在斷鏈危機。
實體風險	長期性	根據 2020 年全球風險報告，環境相關風險佔據長期風險前五名，其中又以極端氣候風險之可能性最高、衝擊性其次，顯現氣候變遷對未來發展有著不可輕忽之重要性。	如興集團	為加強生產據點工作安全，提升自然災害應變能力。如興設定環境衝擊管理目標，追蹤營運據點環境政策走向，定期檢視、強化設備廠房防災設施，並透過人員訓練加強防災知識。



CH2 永續生產 創新成長

- 2.1 創新與研發
- 2.2 永續供應鏈
- 2.3 品質管理
- 2.4 客戶服務

Roo Hsing Co., Ltd.



如興秉持永續經營的理念，以因應快速變遷的市場趨勢與日益加劇的氣候變遷影響，經濟、環境、社會型態亦瞬息萬變，持續優化生產過程並將資源投入研發能力的強化，進而提升企業的競爭優勢。我們為因應成衣產業發展，除服飾製造外，近年持續透過創新產品設計與研發、複合材料應用、快速取樣、導入自動化生產設備等大型專案提升生產效率，鞏固如興的生產優勢。

參與國際永續紡織倡議



Ø ZDHC

BCI Better Cotton Initiative



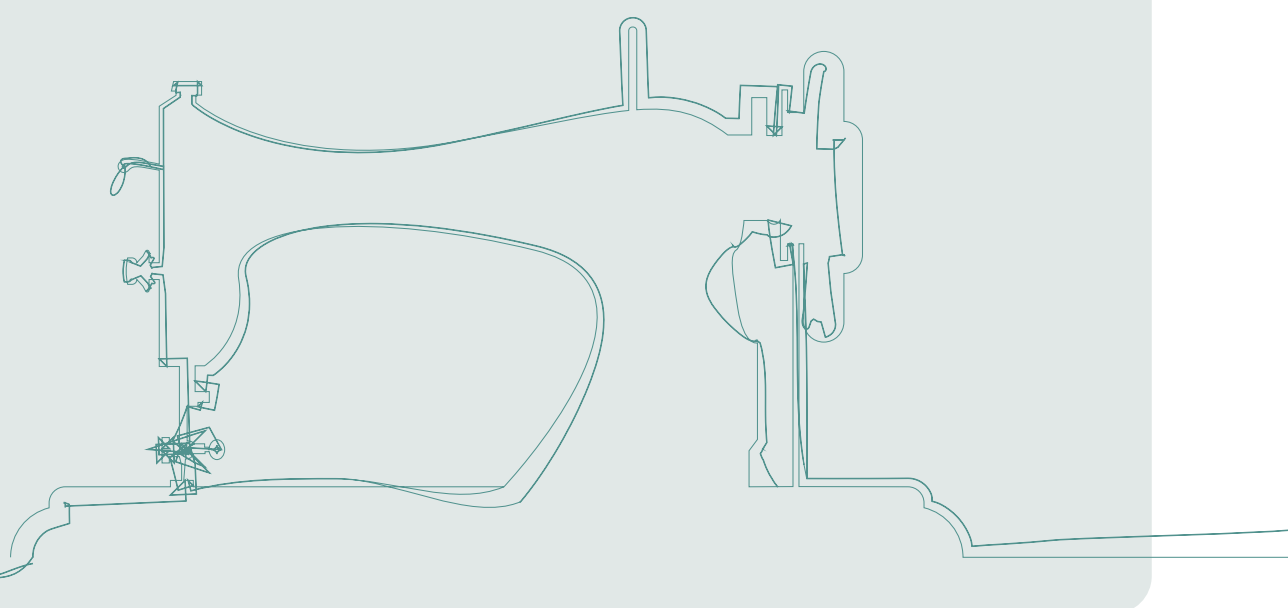
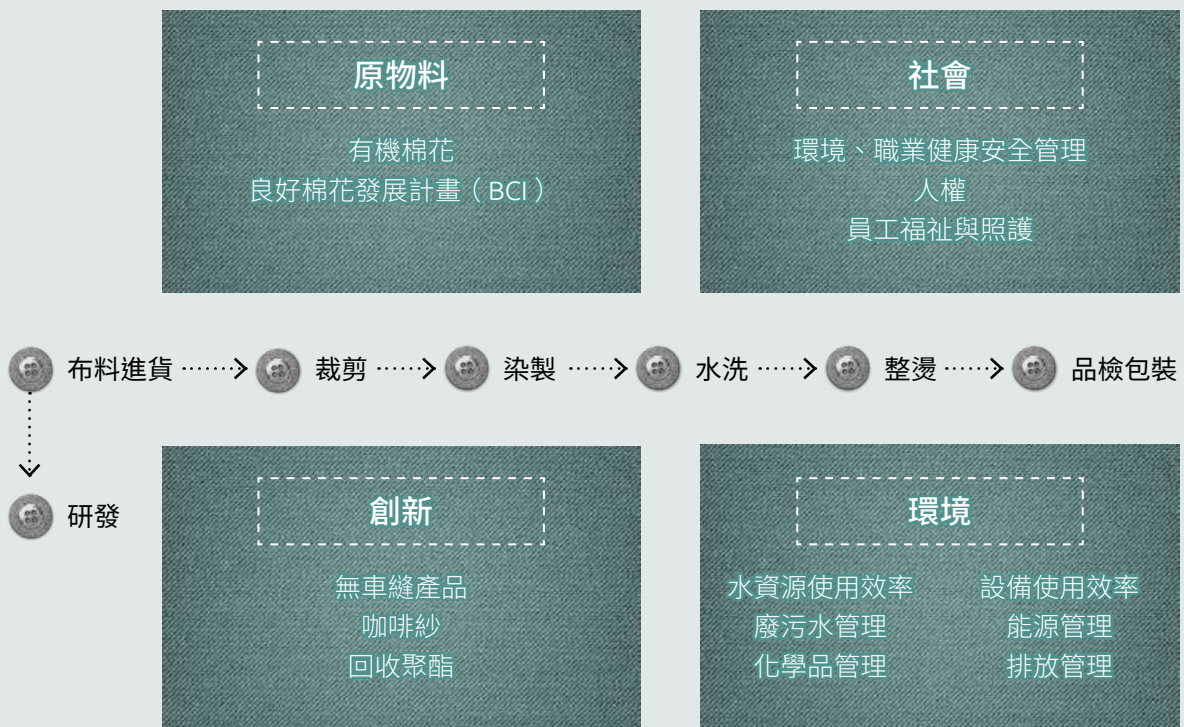
我們採永續成衣聯盟（SAC）推出的 Higg Index 進行永續評量，評估企業於環境與社會影響。

作為知名品牌供應商，如興提供的產品亦符合 Zero Discharge of Hazardous Chemicals, (ZDHC) 生產限用物質清單（MRSL）之規範。

如興將環境友善理念納入供應鏈管理，自原料採購階段皆致力採購「良好棉花」（Better Cotton Initiative, BCI）以及有紡織品有機含量標準標章（Organic Content Standard, OCS）的原料。



客戶與供應商是我們重要的夥伴，如興亦關注品牌客戶與成衣製造產業日益重視的環境永續相關議題，致力使產品生產與研發朝向負責任與永續發展的方向邁進。我們將持續尋找新材料與技術或設備來減少生產或造成對環境與社會的負擔及其對自身生產過程帶來的負面影響，也期望透過更全面性的供應鏈整合，結合更多永續夥伴來擴大企業的影響力。在如興整體生產流程中，公司從研發、物料到生產流程皆將企業社會責任相關議題納入產品生命週期的考量：

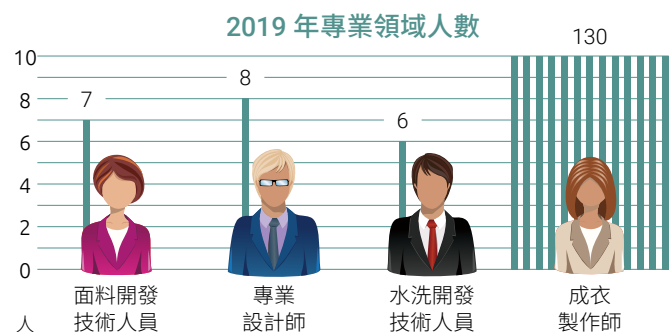


2.1 創新與研發

如興堅信研發創新才能使公司穩定成長，近年來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，以期創造企業最大附加價值，引領變革，並根留台灣、放眼國際；在亞洲、美洲、非洲多國設有營運據點，持續擴充產能。期望透過我們的努力，持續用更優化、更先進的方式為時尚產業創造價值。

核心研發團隊

如興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，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。我們的研發團隊包含以下專業領域的人才：



研發能量的強化

為了擴大我們的研發能力，如興亦將安排研發團隊參加整理、織品、製造以及設計要點的訓練課程。2019 年我們安排設計開發團隊前往上海、香港等地區參加時裝展，並安排時尚產業趨勢與預測、各地市場研究趨勢課程，以強化團隊人員對於產業趨勢的了解。另外，非洲擁有原產國，地理位置，價格和品質的優勢，除了位於中國常州的研發中心外，我們也規劃於非洲設立一個研發團隊，以做為在坦尚尼亞下訂單的歐美客戶的合作窗口。

2019 年如興以產品永續性及降低環境影響為主要研發核心理念，近年嘗試擴大環保材料的使用以取代傳統高污染材料；於製程方面，則致力於環境友善製程的創新，主要投入方向包含：

研發策略方向	預期效益	目標年
面料染色技術	減少水與化學品的使用量	2020
永續環保水洗工法	消除 PP 噴護與有毒化學品的使用，並減少水與能源耗用	2019

研發費用

公司於 2019 年度所投入於生產與產品研發相關費用共計 131,182,000 元新台幣：

單位：新台幣仟元

研發費用	營業收入淨額
131,182	16,917,563

單位：新台幣仟元

2020 主要研發計畫	規劃投入費用
1、製衣技術及馬克排版之改良 2、ERP 系統整合 WMS 系統與 MES 系統，改良製程 3、智能衣開發	新台幣 9,000 仟元

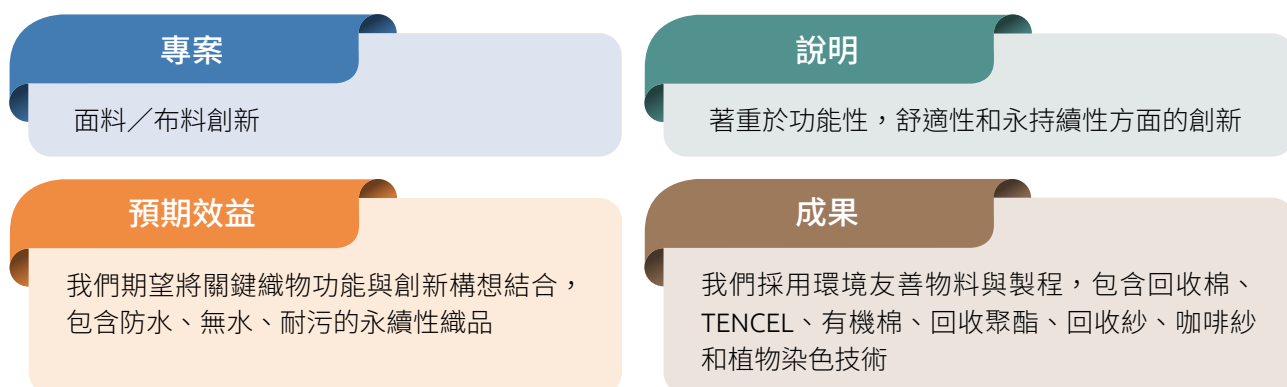
2.1.1 產品設計創新

我們產品與服務的優勢在於：對於流行開發趨勢上反應敏捷、以達到差異化。研發團隊主要從事服裝打版、製衣技術、生產作業、製程與輔助工具之研究以持續提升生產效率與技術優勢。自上游製紗階段起，如興即密切與供應商合作開發，研發不同材質的面料，再於如興內部進行設計，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。

團隊的精整專家正與各國的重要客戶合作，通過結合雷射、臭氧、電子科技和先進的水洗機和烘乾機，在精整方面持續革新。持續結合最新趨勢並投入創新，使我們在激烈的競爭市場中仍能站穩腳步成為跨國知名服飾品牌的主要合作夥伴。研發中心也配有快速展示印花效果的數位印花機，而後在通過認證的自有實驗室測試、進行成品檢驗與品質控管。



針對產品創新方面，近年我們投入的方向包括帶狀織品以及真正的防水和耐污的永續性織品，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。2019 年重點投入方向為：



2019 年如興亦與外部策略合作，共同開發無水染製的生產技術如下：

專案	說明	合作夥伴	期程
無水製程	無水染製流程與無水產品	Yuhuaxiang company	2019 – 2020
	針對面料／布料與紗線的無水染製流程	Advanced denim	2019 – 2020

我們在 2019 年也成功開發無水布料，並設定目標，期望創造全新的染色原料和工法，引領染色革命。

成果	優勢
無水布料	於布料染色過程中節省大量用水，改變原先的染製流程，並能夠更有效率的進行生產



2.1.2 製造工法的持續創新

除了產品設計的研發創新外，我們也致力於提升製造技術、優化製程，提升各階段製程的生產效率，2019 年如興製程的水洗階段主要投入於製程創新優化的重點專案包含：

- ❖ 水洗廠專門成立了水洗開發與控制團隊，尋找並使用環保的化工原料，並不斷創新水洗工法，開發以節約使用化工原料、優化水洗流程及省水工法的新水洗配方，以減少每一缸的水洗時間、用水量及化工原料使用量為目標，使水洗流程朝著節能、環保的方向發展。
- ❖ 採購並使用國際先進的水洗、烘乾設備來代替老舊的機器。淘汰落後產能，在提高產能的同時，降低水、電、原料的使用量，在提高工廠效益的同時，也滿足環保的要求，實現工廠、客戶、政府環保的利益最大化。
- ❖ 擴建回收水的儲存設施，加大回收水在工廠實際生產中的使用量，並確保水洗效果達到客戶要求，同時也確保水洗產品品質合格。

2019 年如興成立水洗團隊，致力開發更節能、省水、環保的水洗方法。水洗團隊成立以後，以廠長為團隊總負責人；牛仔主管為團隊監督、管理責任人；頭缸師傅為水洗工法改進、執行人，核心水洗團隊中包含擅長設備、工法開發等不同專長的成員。經過一年的努力，2019 年用水費用占車間產值的比例較 2018 年減少 0.04 個百分點，用電量減少 1.29 個百分點，化工原料使用費用減少 2.6 個百分點。

專長／職能		人數	據點
R&D	創新總監	1	常州廠開發中心
布料開發	—	5	
流程管理	管理	1	常州廠／柬埔寨廠洗水工廠
成本管理	統計	1	
現場操作	生產	5	
原料管理	原料	1	

在實際操作中以節約使用化工原料、優化水洗流程及開發省水工法，以減少每一缸的水洗時間、用水量及化工原料使用量為目標，使水洗流程朝著節能、環保的方向發展。2019 年主要投入的專案項目包含：

開發適用於 YILMAK 節能環保水洗機的新水洗配方，調整配方中的原料配比、用水量和水洗時間；減少每缸的水洗成本，提高水洗效益。

尋找綠色環保的化工原料代替原先無法滿足車間生產需要及客戶要求的化工原料。



自動化製程

我們已在管理與生產流程導入自動化流程，如興柬埔寨工廠在導入自動化後的半年期間，工人每人的牛仔褲生產件數從每天 17 件提高到 21 件，每人每月提高近 100 件的產能。

水洗系統自動化

2019 年如興柬埔寨廠為強化水洗系統自動化，引進 78 台自動化設備，有效提高 50% 產能。自動化生產設備亦可大幅降低能源使用與環境負擔，透過土耳其水洗與烘乾機的使用，取代傳統水洗製程，將可節省約 50% 的用水量及 15% 的能源使用量（如興於生產過程導入自動化設備之說明與環境效益請見 4.2.2 章節）。



製程效率提升

如興另一項優勢即為生產規模與垂直整合，透過垂直整合的生產模式與各營運單位的平行協作系統，我們具有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。



我們的關鍵優勢除了在於每年度不斷投入面料研發與提升布料使用率的製造工法研究，也成功透過電腦排版系統與電子資訊系統的導入，將最新排版資料傳輸至海外生產，不僅加入了整體生產流程，也提高布料使用率、降低生產成本與浪費。2019 年如興除了上述的水洗工法外，也持續投入下列項目的研發與創新：

水洗相關技術創新

- 結合新引進之水洗機台發展水洗技術
- 奈米布種生產及水洗之研究
- 水洗技術與水洗藥劑改良；臭氧水洗與雷射水洗機製程導入
- 開發新型濃縮水洗藥劑

其他製程優化研發

- 立體打版方法之研究及製作
- 布性、製工及縮放研究
- 生產輔助器材：自動褲耳機、自動開帶機、自動貼帶機、助縫輔助器、鬆緊帶褲頭伸張機、氣動夾取半成品裝置、魔術貼及打結車改良
- 電腦計件資訊系統及自動化懸吊設備之改良與導入

2.1.3 永續與科技創新物料

除了投入於製程的研發之外，亦持續結合科技化與永續趨勢，投入創新物料的開發，如環境永續物料及智能紡織：

環境友善物料

如興責任生產與永續生產的概念已導入研發階段，我們期望能自產品開發初期即盡量去降低環境衝擊，除了選擇同樣秉持永續生產理念的供應商外，也努力擴大環保材質物料的使用以取代傳統高污染的材料。

如興至 2019 年已將多種環境友善的物料與製造技術納入產品開發與生產流程中，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，以及 2 種創新技術一無車縫設計、無水布料研究開發（預計於 2020 年正式推出）。



回收聚酯

聚酯是由原油提煉出來的，石油是一種有限的不可再生資源，但其在服飾製造中被大量應用，並占我們使用材料的 21%。因此，如興的創新研發團隊嘗試利用回收聚酯來減少對不可再生資源的提取和其加工的影響。我們與巴基斯坦、中國及東南亞地區的主要面料廠合作，於 2019 年持續進行回收聚酯應用的研究。



咖啡紗

咖啡紗是一種將咖啡廢棄物和回收塑膠瓶轉化為織物的紡織品。咖啡絲的主要特點是快乾、涼感、具有紫外線防護和氣味控制之功能。它已被廣泛應用於戶外和運動服裝。我們將這種材料應用於新的設計（主要於中國廠區進行研究），以生產更環保的產品，降低對不可再生資源的提取和其加工的影響。

智能紡織

如興長期投資於智能紡織物的研發與設計。我們的智能紡織物技術從基礎導信紗到整個加熱應用，以及傳遞電能、資料及特殊電子功能的織帶，皆持續投入技術研發，取得了豐碩的創新成果，並透過獲得的專利得到了廣泛的認可。

2020 年人類已經正式跨入了 5G 高速網路時代，智能紡織科技除原先在 Smart Textile in Wearable 智能織物開發設計之外，也本著當初創立理念 Smart Network in Wearable，一路往前開拓新的延伸應用技術。隨著無線通訊開發設計的腳步，近兩年著手與開發商配合導入智能織物品設計中。2019 年更獲得紡拓會及 ITMF 全球紡織年會的邀請前往葡萄牙發表「新創企業經營及穿戴式設備智慧紡織暨智能網路技術 (Smart Network in Wearable)」為主題的演說，榮登國際舞台，並分享台灣在全球智慧型紡織品發展的技术新知。

我們將智能穿戴導入 IOT 物聯網相關應用之中，前期聚焦透過衣物上的藍芽模組與手機連結，將溫度等資料上傳雲端大數據進行分析運算，如今技術已升級至可透過物聯網經 Zigbee、WiFi、藍牙、Z-wave 等短距離通信技術和 LPWAN (low-power Wide-Area Network, 低功耗廣域網)，也就是 5G NB-IOT 技術，直接將數據上傳到 Google Cloud，而不用再經過手機即能將智能織物更進一步與科技應用結合。

專利名稱	說明	國家／類別	專利號碼	狀態
導信紗	導信紗及其製造方法	台灣新型	M562302	已領證
記憶織物	溫控記憶織物及使用其製成的穿戴物	台灣新型	M568271	已領證
可加熱織物	可加熱織物	台灣新型	M565211	已領證
機構設計	電子元件保護裝置、配置有電子元件保護裝置之智慧織物以及電子元件模組之製造方法	台灣新型	M566455	已領證
Rubber 防護		美國發明	待發證	已核准，2019 年 1 月領證

2.2 永續供應鏈

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，也得以逐步邁向今日的成績。

如興堅信自身於成衣服飾產業走向更永續、更負責任的經營模式的推動責任。我們訂定的供應鏈管理政策體現了我們對於環境保護、品質保證與確保勞工與社會福祉的承諾。團隊與各國供應商建立合作關係，期望以尊重環境、社會和環境資源的方式管理我們的採購及生產流程。

2.2.1 深耕台灣 跨足全球

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。

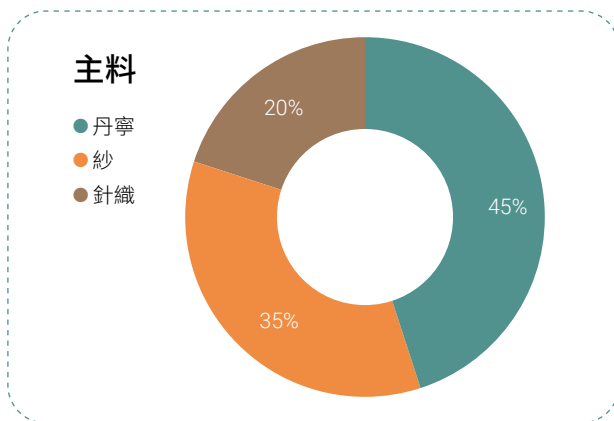
如興要求供應商遵守符合如興企業理念的規範，並執行嚴謹的內部控制制度以有效篩選並管理供應商合作夥伴。對象包含織品製造廠、化學品供應商與其他外包承包商，如刺繡和布料廠商。針對於新的或潛在的供應商的篩選評估流程，如興皆進行盡職調查，以確保合作夥伴透明度和業務完整性，此預先檢核機制亦適用於為我們提供其他配件的工廠。

因副料供應商占比不高，我們對於供應廠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：

1 主料—即各式布料

2 副料—如拉鍊、鈕釦等成衣副料

供應商主要採購的項目與比例如下：



我們也希望透過在地採購逐步降低產品運送、包裝之碳足跡，目前如興主要原物料的採購地區與比例：中國 99%、1% 越南（主要生產據點為中國）。

另外，為了穩定如興的採購和原物料管理，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，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，維持供貨穩定性。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。

可再生與回收再利用之原物料

國際品牌商日漸注重對環境的保護，未來將逐漸增加回收再製原材料的使用比例，如興的永續經營理念亦延伸到原物料的選擇階段，我們的原物料管理團隊致力尋找永續、創新的原物料，該團隊另設定目標研究和開發符合我們品質和安全性能要求的材料。

如興也將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。基於永續發展的考量與客戶的啟發，大量增加有機棉的採購，並期望我們的作為能對環境帶來正面的影響。2019 年所生產的產品約有 50% 是使用「良好棉花」（Better Cotton Initiative, BCI）製造，相較於去年度提升 20%（針對有機棉、再生棉生產認證皆委由外部第三方機構進行申請處理）。

良好棉花倡議 (Better Cotton Initiative, BCI)

- ❖ 與傳統棉花擁有同樣的高品質水準
- ❖ 完全零使用農藥或任何合成肥料
- ❖ 對於基因改造之使用限制
- ❖ 2019 年如興所生產的產品約有 50% 是使用 BCI 良好棉花製造，成為推廣責任栽種棉花支持者



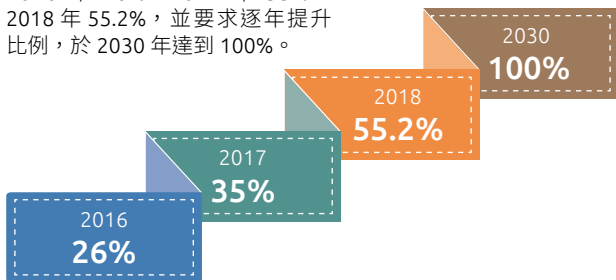
紡織品有機含量標準標章 (Organic Content Standard, OCS)

- ❖ 減少棉花生產過程對於環境的影響
- ❖ 提高棉花產區生計與經濟發展水準
- ❖ 提高整體供應鏈對於良好棉花 (Better Cotton) 的支持與使用比率
- ❖ 確保良好棉花的信譽與永續性



近年國際不同品牌商亦提及於 2023 至 2035 年間做到採購一定比例之回收尼龍 (nylon)，如：我們其中一家品牌商客戶近年針對回收材料使用比例設定要求與目標為：

2016 年 26%，2017 年 35%，2018 年 55.2%，並要求逐年提升比例，於 2030 年達到 100%。



再循環聲明標準 (Recycled Claim Standard, RCS)

- ❖ 是一項國際自願性標準，訂定第三方驗證在回收投入和監管鏈之要求，目標是增加回收材料的使用
- ❖ 適用於任何含有至少 5% 回收材料的產品
- ❖ 每個生產階段都必須經過驗證
- ❖ 不涉及處理和製造、品質或合法性之社會或環境議題。



因應客戶趨勢要求，我們的面料廠亦設定標準，要求其需具有 Recycled Claim Standard (RCS) 認證，且 RCS 認證需由指定的協力廠商機構進行認證，並獲頒 RCS 認證證書。

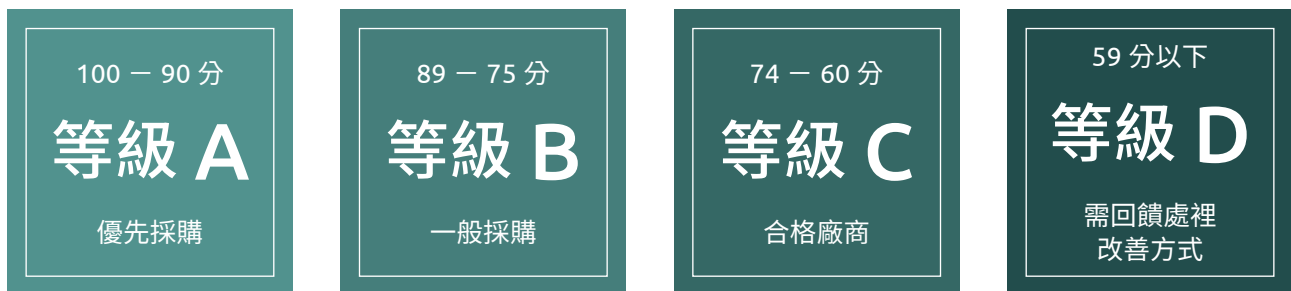


2.2.2 供應商管理與評鑑

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社會責任之風險，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。

為了確保我們的供應鏈系統維持高度應變能力，公司由業務部門、內部控制部門、研發部門、採購部門和品質監督人員組成的評估小組對非指定供應商及輔料供應商進行一般面向的年度績效考核評估。

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，以完善供應商的基本資訊和績效等記錄，進行有效管理。評估結果按等級劃分，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。如下：

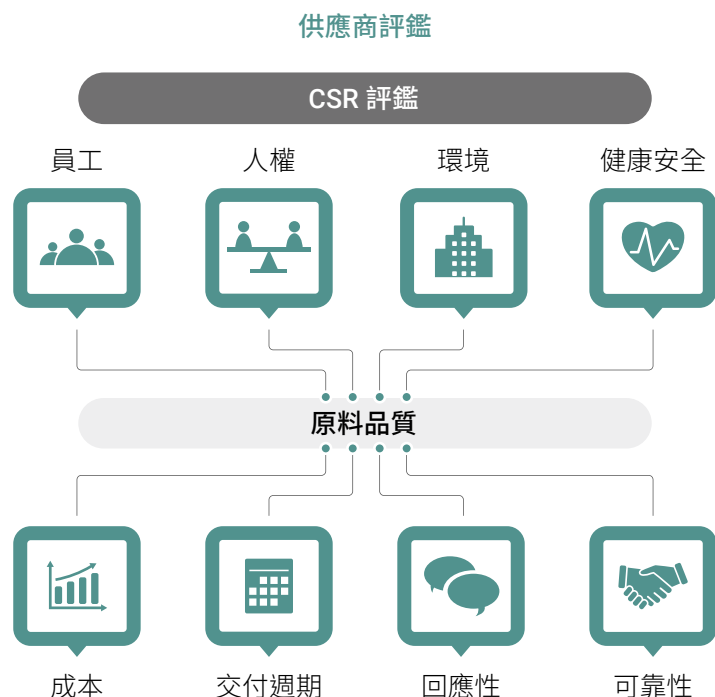


中國廠區副料供應商於 2019 年評鑑家數共 59 家，其中包含釦類、拉鍊、紙箱等，評鑑結果僅有兩家等級 C，其餘皆為等級 B 以上。

供應商企業社會責任管理

如興期望帶動服飾製造產業鏈廠商，都能重視及力行社會責任理念，共同邁向永續發展。為了確保供應商充分瞭解我們對於企業社會責任的重視與承諾，並遵守相關原則，如興設置供應商社會責任作業規範，以確保供應商與我們合作的過程中對於勞工權益、人權、健康安全、環境保護、誠信經營道德規範等面向皆能符合一致性的標準。

除了一般面向的評鑑外，如興針對供應商 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。



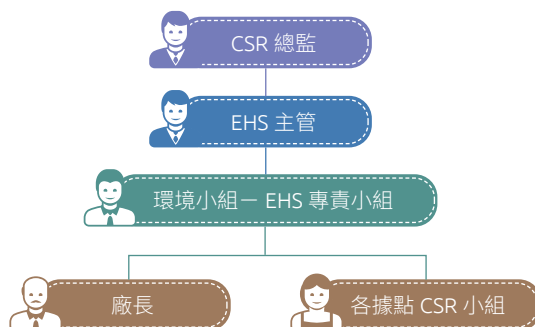
如興針對供應鏈的 CSR 評估主要分為：IPE 審查（IPE Screening）以及內部稽核（internal audit）。

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

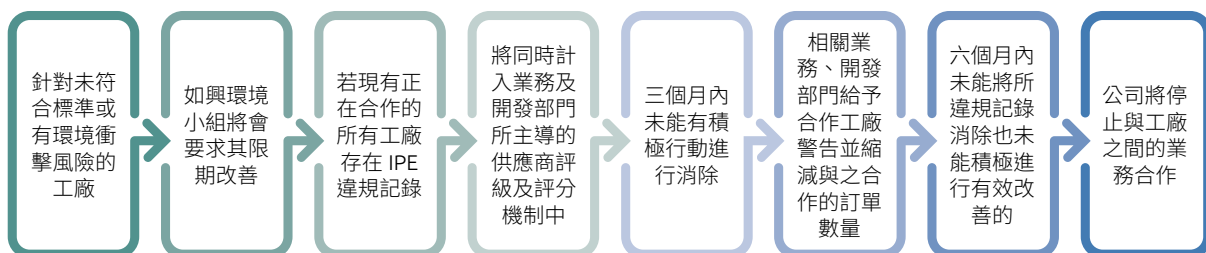
- ❖ 定期審核有重大環境隱患的各工廠
- ❖ 定期收集各工廠的社會責任以及環境審核報告，將環境問題逐條列出
- ❖ 定期查詢各工廠所在的环境保護局網站，看是否各自工廠已有環境違規專案
- ❖ 定期登錄 IPE 網站查詢所有工廠的環境監管記錄確認是否有違規工廠

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) 依據以下 11 大面向共 115 個評估項目，至少每年一次考核各據點的執行績效。

【評估面向】

❖ 責任	❖ 管理系統	❖ 勞工	❖ 勞工－虐待、脅迫、騷擾、紀律處分	❖ 勞工報酬與工作時間	❖ 健康安全
❖ 消防安全	❖ 化學品安全	❖ 人員安全	❖ 電氣設備安全	❖ 環境	

The image shows a detailed 'Internal Assessment Questionnaire' form. It has a header with the title and a table below with columns for 'No. of Audit', 'Existing Compliance', 'Recommendation', 'Responsible person', 'Proposed date', 'Next Check', 'Comments/Action', and 'Status'. The rows contain numerous assessment items in both English and Chinese, covering areas like environmental management, occupational health and safety, and labor practices.

▲ Internal Assessment Questionnaire

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。如興亦建立內部供應鏈 JDSD 平台以管理進貨後的織物及化學品相關數據資訊，以幫助管理團隊掌握工作環境與審查重要材料成分之資訊，2019 年已持續於廠區進行銜接測試作業。



2.3 品質管理

我們的品質管理團隊在各階段皆確保生產品質，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，再統一發貨予各國廠區，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。儘管 2019 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，也是對如興實力的肯定！

品質保證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率等 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	2018 目標	2018 執行狀況	2019 目標	2019 執行狀況	2020 目標
不良率	4%	3%	3%	3%	3%
通過率	96%	97%	97%	97%	97%
客訴產生率	0%	0%	0%	0.014%	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，2019 年的管理績效如下：

部門	控制合格率	瑕疵率（小於 %）	結果
面料倉庫	95%	5%	96.97%
副料倉庫	99%	1%	99.20%
裁剪車間	95%	5%	99.51%
縫製車間	92%	8%	95.11%
水洗工廠	92%	8%	95.68%
包裝車間	90%	10%	90.64%
最終檢查	95%	5%	96.00%



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制作法包含以下，透過統一的審核檢測標準來確保採購物料的一致性：

- ❖ 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進行相關指標檢測
- ❖ 根據客戶要求送往商檢局或協力廠商檢測機構進行檢測
- ❖ 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
- ❖ 工廠接收面料使用面檢機檢驗面料品質並採用 4 分制來判斷是否合格
- ❖ 工廠接收輔料使用 AQL2.5 標準檢驗
- ❖ 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

4 分制

- 等級 A（優先採購）
- 等級 B 一般採購
- 等級 C 合格廠商
- 等級 D 需回饋處理改善方式

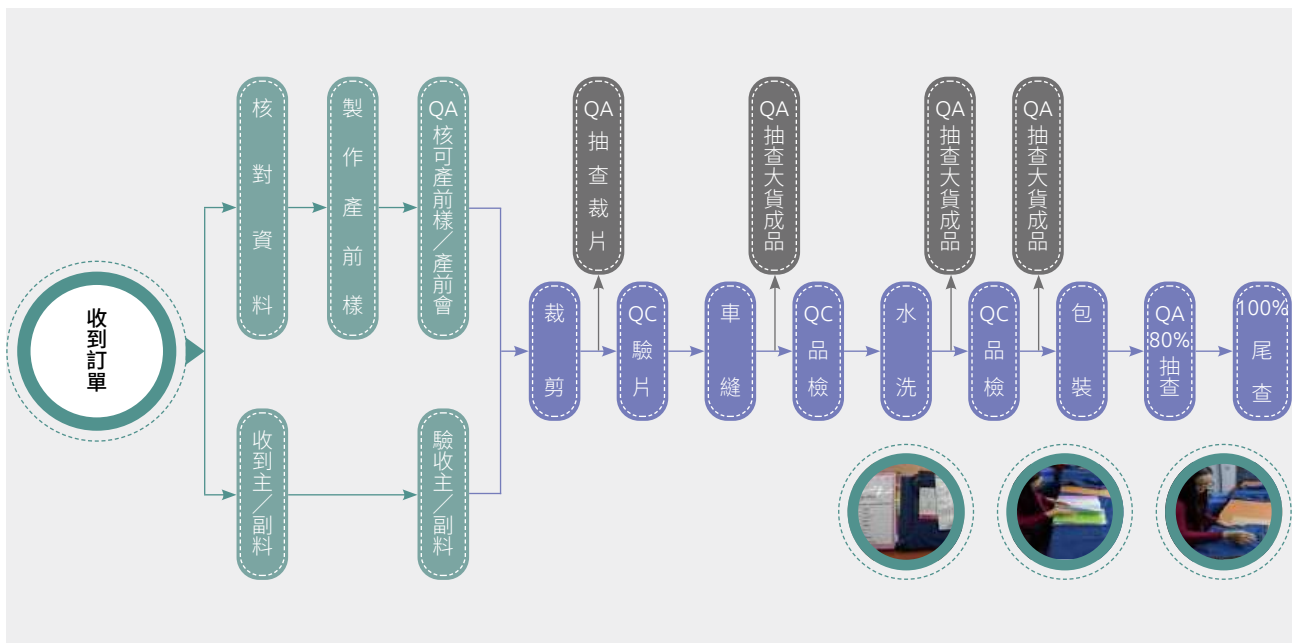


如興針對面料廠則會進行年度評審（業務組、開發、業務管理中心會共同評估），評估內容包含廠商配合度、廠商大貨穩定性，若有問題會公布並淘汰，不予採用。



製程品質控管

為確保所有製程產品符合一致的品質標準，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：



生產階段如興亦嚴格謹守客戶的品質標準，在管理流程皆有因應客戶要求設定的品質標註，如 GAP、H&M 要求達成貨品零線頭的目標，公司內部也通過郵件進行通知和溝通來調整標準，並實現在 2019 全年達成客戶品質要求的優秀成績。

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，完成後更新狀態。客戶調查時發現不良品時，協調生產部門、業務部門快速制定改正意見，並監督完成改正，根據客戶要求填寫 CAP (Corrective Action Plan) 進行回饋。



為了完善我們的品質管理系統，延續去年的作為，如興於 2019 年持續導入以下品質控管機制：

重點品牌商的考核流程包含：

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

H&M 提名品質控管
Certified NQC

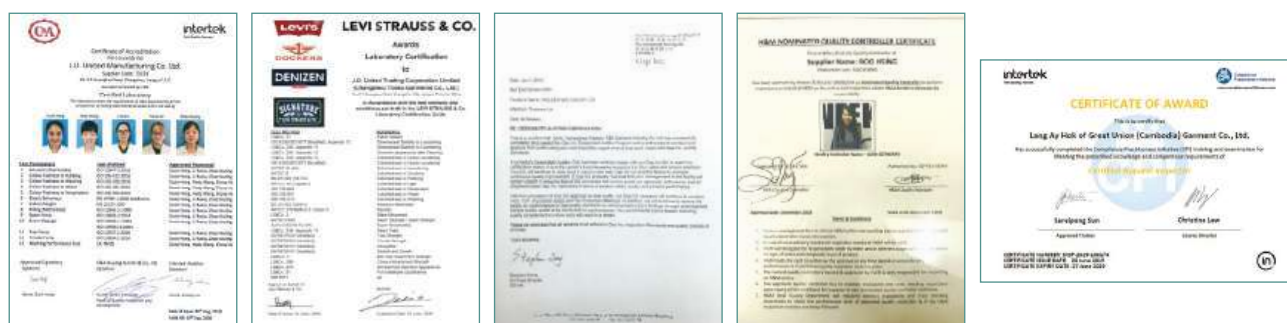


除了品質管理系統外，我們也聘請日本技術員至海外工廠進行不定期稽核，並建有自身檢品中心，以便即時進行各產品線品質控管作業。

我們秉持對於品質的堅持，廠區皆通過以下品牌商的品質考核：

品牌商	考核面向數量	廠區通過考核比例
Gap (DA)	5	100%
H&M (NQC)	6	100%
C&A (CA)	2	100%
Levi's (CA)	5	100%
TESCO	2	100%
其他	30	100%

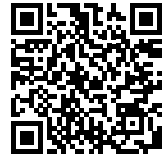
另外，如興品管小組中已有部分同仁通過嚴格的品牌商訓練與考核，且獲得客戶認證成為授權的品質控管專員，依照客戶特定需求執行產品品質的嚴格把關，2019 年通過品牌商驗貨人員認證共有 30 人。



2.4 客戶服務

如興的品牌客戶遍布全球，致力成為客戶的最佳合作夥伴，因此投注大量心力於標準化及模組化的流程及生產規範，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，成為行業模範與客戶偏好的合作夥伴。

如興主要客戶



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 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，贏得客戶高度認同。

2.4.1 密切溝通 傾聽客戶的聲音

如興主動在產品設計、生產品質面、價格面、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，提供客戶高品質的服務。在如興常州營運總部有 400 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，如興至少每月一次對客戶進行滿意度的訪問，我們定期由業務部門向客戶端獲取滿意度回饋，反饋收集後相關部門會召集內部會議，檢視弱點與整體流程與管控方法。若有客戶申訴案件，工廠品保團隊則會將收集之申訴內容傳至公司內部，並由公司總部之品保團隊進行調查並製作調查紀錄報告，相關部門則會進行內部改善方針會議，並提出改善報告回覆給客戶，以確保客戶的權益受到完整的保障。為強化服務品質，如興也定期舉辦內部人員培訓，包含水洗技術的知識、銷售技能、客訴問題處理等。

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）。2019 年主要收集到的回饋議題包含：交期縮短上面需要再提高；常州工廠產能彈性不足，如興也因應客戶需求持續提高工廠產能並適當降低價格，確保生產線的連續性，以快速對應客戶需求，提升滿意度。2019 年如興生產據點已達到客戶的 KPI 指標，並獲得其中一家品牌客戶評分系統（一季評分一次）銀牌的成績認可，其中物流及價格分別獲得 86 分的高分。

2.4.2 顧客隱私與資訊安全防護

在顧客資料保護方面，如興設有完善的客戶資訊保密制度，為強化資訊安全管理，設定資訊安全政策，規範了包含人員管理、資訊資產保護面向的管理流程，所有員工皆須簽署保密協定，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。2019 年度並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。



CH3 幸福職場

- 3.1 如興人力資源管理
- 3.2 人才發展與培育
- 3.3 職場健康與安全
- 3.4 多元化溝通管道
- 3.5 勞工與人權
- 3.6 卓越員工關懷專案

Roo Hsing Co., Ltd.



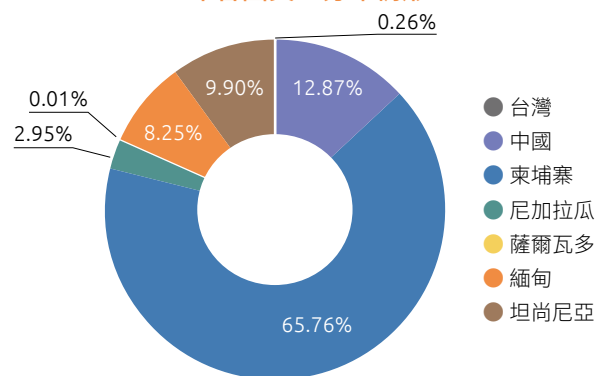
3.1 如興人力資源管理

「以人為本」之核心價值

如興對於人力資源管理政策強調「以人為本」的核心價值，希望成為最令人安心且具吸引力的雇主。為提升公司整體生產力及同仁工作效能，讓同仁持續貢獻與成長，如興承諾提供員工優質的工作場所健康與安全、人才培育及員工福利，進而提升員工之工作與生活條件。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，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。

2019 年各國員工分布情形



因應人力資源風險之策略規劃

本公司的營業據點散布全球各地，為嚴格遵守各營運據點的當地法規，如興積極與當地政府、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「3.6 卓越員工關懷專案」。人力資源風險之控管策略如下：

人力資源風險	風險控管策略
合規風險	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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

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。

多元人才招聘策略

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。

如興人才組成架構

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 2019 年底共有 30,746 名員工，平均年齡約 34.06 歲，平均年資約為 5.22 年；另因成衣紡織業之業態屬性，直接人員占比超過 94%，間接人員占比約為 5.55%。

員工組成

年度		2017 年	2018 年	2019 年
員工人數	直接員工	35,580 (92%)	32,771 (94%)	29,039 (94.45%)
	間接員工	2,875 (8%)	2,194 (約 6%)	1,707 (5.55%)
	合計	38,471	34,978	30,746
平均年齡 (歲)		31.92	32.27	34.06
平均服務年資 (年)		4.18	4.30	5.22

學歷分佈

年度		2017 年	2018 年	2019 年
學歷分佈比率	碩士	1.71%	1.62%	1.73%
	大專	24.14%	42.12%	31.30%
	高中	15.13%	13.22%	19.37%
	高中以下	59.02%	43.04%	47.60%
合計		100%	100%	100%

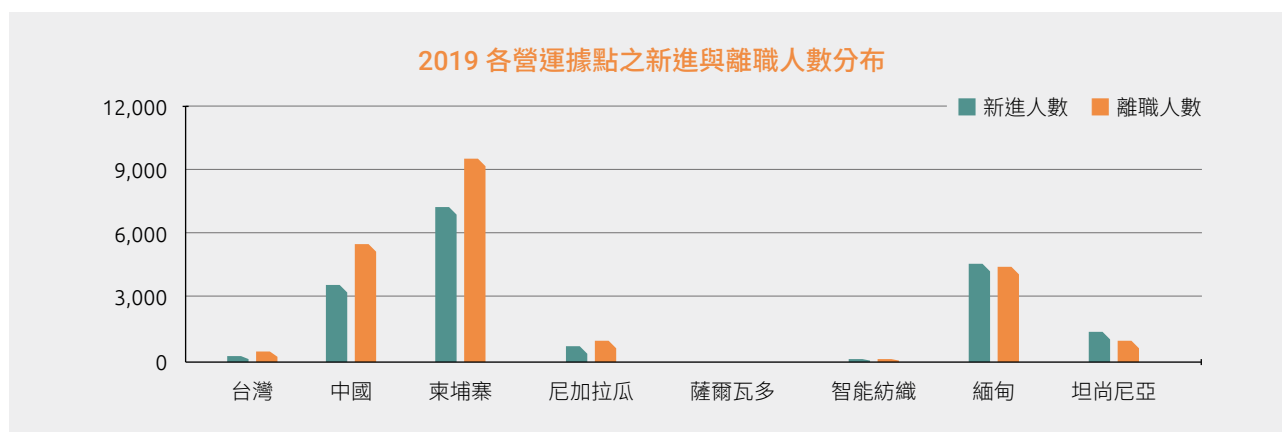
3.1.2 人才流動狀況

如興於2019年之整體新進率為4.15%；離職率為5.17%，雖較去年成長0.24%，但如興透過主動釐清離職原因、評估潛在問題，並保持理解的態度，支持離職員工尋求更適合的發展。本公司已著手規劃與實行強化企業文化的相關課程與活動，期望提升整體向心力。下表為如興各營運據點新進及離職情形。

新進與離職狀況

2019	項目	如興							玖地				合計
		台灣	上海	柬埔寨	尼加拉瓜	薩爾瓦多	智能紡織	緬甸	中國	柬埔寨	緬甸	坦尚尼亞	
全年度	期初人數	85	5	3,587	1,406	3	3	2,337	5,842	19,092	23	2,595	34,978
	當年新進人數	8	0	835	487	0	1	4,424	3,513	6,264	7	1,132	16,671
	當年離職人數	17	5	1,612	986	0	1	4,245	5,397	7,948	8	684	20,903
	期末人數	76	0	2,810	907	3	3	2,516	3,958	17,408	22	3,043	30,746
	期末直接員工	0	0	2,750	801	0	0	2,369	3,056	17,115	0	2,948	29,039
	期末間接員工	76	0	60	106	3	3	147	902	293	22	95	1,707
離職率：5.17%							新進率：4.15%						

註：年平均新進率=月新進率加總/12



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。



3.1.3 人才吸引與留任

具競爭力的整體薪酬與福利制度

如興為維持高人才密度，刺激公司不斷創新、成長，我們以高於法令規定之最低起薪的優渥標準招募新進人員，且提供完善的績效考評以及薪酬獎勵措施，並依據績效表現發放年終獎金、員工分紅及各項激勵性獎酬，以激勵員工士氣、促進個人與公司發展。近年來，如興加強力道擴大中國廠區之生產動能，希望提供顧客與消費者最優質的產品與服務，因此良好的薪酬福利制度，配合完善的人才培訓計畫，將成為如興永續發展的根基，而人才吸引與留任更是本公司人力資源策略重要的一環，以支持未來的創新佈局能順利開展。如興在提升各地員工之生活水準、提供穩定且尊重多元的工作環境同時，也相當重視員工的健康與安全，因此每年積極投入之作為如下：



優於法令的福利制度



如興常州工會福利聯名卡平台

如興常州廠區之工會配合常州總工會與當地銀行和第三產業之服務機構聯合推出的「福利聯名卡計畫」，主要依據不同節假日和合作夥伴的行銷活動，於優惠服務平台上推出不定期 5% 促銷優惠，幫助如興當地員工節省日常消費支出、參與各通路與品牌活動，且因如興工會推廣有成，有效地擴大了聯名卡參與人數及福利的影響程度。



非擔任主管職務之全時員工薪資

單位：新台幣仟元

如興 2019 年度非擔任主管職務之全時員工人數共計 64 人，而薪資總額為 63,359（新台幣仟元）；薪資平均數為 990（新台幣仟元），較去年成長 4.43%；薪資中位數為 691（新台幣仟元）。

年度	2018	2019
非主管員工之全時員工薪資總額 (A)	73	63,359
非主管全時員工人數 (B)	69,175	64
非主管之全時員工「薪資平均數」(A/B)	948	990
非主管之全時員工「薪資中位數」	N/A	691

3.1.4 穩固的退休金制度

如興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：

法律規範	如興集團做法	退休金實施情形
<ul style="list-style-type: none"> ❖ 台灣地區依《勞動基準法》之規定，按員工服務年資及退休前六個月之平均薪資計算退休金給付 ❖ 台灣地區依《勞工退休金條例》規定訂定之員工退休辦法，提撥退休金至勞工保險局之個人專戶 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 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台灣銀行專戶 ❖ 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 ❖ 針對由組織指派轉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；而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 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 截至 2019 年底，舊制勞工退休準備金專戶餘額為 2,668,401 元 ❖ 2019 年，依新制退休金條例提撥之認列費用總金額為 3,838,654 元



3.2 人才發展與培育

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。

各階段人才發展計畫與特色

為開發員工潛能，公司依據不同職能及職務，設定對應之訓練時數與課程，以確保如興能在員工成長的各個階段擔任重要角色，提供妥善的協助與完備的資源，並鼓勵同仁透過內外部訓練或進修，以增進工作職能及效率。集團建置各項訓練課程安排包括：

類別	特色
新進同仁教育訓練	為協助新進同仁能儘速融入團隊及文化，除了由人力資源單位導引介紹，公司組織文化及瞭解公司各項作業流程資料庫外，並依其職務由其主管安排至少一個月的新人在職訓練課程，幫助新進人員迅速熟悉公司作業環境，工作所需之知識、技能及態度，以順利進入工作領域。
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。
主管人員訓練	公司針對各階層管理人員，依其需求與特性安排管理才能訓練，除專業知識之提升，同時建立團隊共同願景及經營共識，培育符合如興宗旨之具國際經營觀念的管理人才。
全面性提升訓練	「人」是集團達成共同目標關鍵的驅動力，如興依據集團的營運策略目標為依歸，分析出各階段營運策略目標以及相對應之各級人員應具備或應加強的專業職能與管理模式，進而安排年度專業課程。

3.2.1 人才訓練與發展計畫

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，以下為 2019 年度主要推導課程與成果。

2019 年各專案學習發展重點與成效

課程分類	課程主題	參與人次	班次	總訓練時數（小時）
新進同仁教育訓練	• 公司介紹、產品知識與品牌介紹、組織文化、福利制度、環境與勞安訓練、財務及 IT 知識、內部控制	66	8	40
主管人員訓練	• 當責執行力 • 跨部門溝通協調 • 時間管理	49	3	147

課程分類	課程主題	參與人次	班次	總訓練時數 (小時)
全面性提升訓練	<ul style="list-style-type: none"> 讀財務報表 內部控制 	95	3	95
技術課程	<ul style="list-style-type: none"> 電腦軟體應用、大數據平台應用 資安與個人資料保護管理 企業永續經營 	161	6	161
職場安全概念宣導	<ul style="list-style-type: none"> 性騷擾防治 防災觀念宣導 CPR+AED 急救訓練 	469	3	853
J.R.H. 專案	<ul style="list-style-type: none"> 性騷擾防治方法 性別平等教育 反貪腐培訓 	280	64	217
V.O.I.C.E. 專案	<ul style="list-style-type: none"> 四大核心價值觀「擁抱變革、誠信正直、大勇無懼、換位思考」 	8,100	6	2,550
P.A.C.E. 專案	<ul style="list-style-type: none"> 3 大模組培訓「溝通技巧、問題解決與決定、時間與壓力管理」 	572	400	25,176
C.A.R.E. 專案	<ul style="list-style-type: none"> 5 大核心能力培養 	6,270	378	9,438

常州工廠啟動 SST 主管技能培訓課程

2019 年下半年起，常州寶萊工廠和常州後整理工廠開展了 SST (Supervisory Skill Training) 主管技能訓練專案。一共分為五期，每兩周開展一期。

寶萊工廠和常州後整理工廠共 25 名班組長參與專案訓練課程，主題有「管理工人」、「表揚」，「糾正不良工作表現」、「主管的角色和責任」等，其中還加入了反貪腐、反性騷擾、性別平等培訓等。訓練講師已經在 2019 年上半年接受過 TOT 培訓以及試講訓練，確保授課品質。



3.3 職場健康與安全

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之導入。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。

3.3.1 推動健康與安全文化

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入大量的人力與資源，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。

職場健康與安全訓練



訓練重點

化學品儲存與管理

1. 意識訓練 Awareness Training
2. 存放守則 Storage Incompatibilities
3. 操作人員健康安全原則
4. 個人防護具使用與管理
5. MSDS 物質安全資料表訓練

環境衛生管理

1. 工作環境衛生促進
2. 個人健康管理
3. 生產安全管理

消防安全培訓

消防器具實務操作訓練

職場健康安全基本訓練

1. 環境健康安全風險意識訓練
2. 風險預防措施
3. 健康與安全需知
4. 改善策略
5. 防災觀念宣導
6. CPR+AED 急救訓練
7. 掛牌上鎖與機械使用培訓

坦尚尼亞廠區職業健康安全訓練



坦尚尼亞工廠去年以強調安全意識為主軸，每月持續進行安全健康訓練，包含消防演習，化學品訓練，無論是在車間、還是對特定崗位，都強調依據規範操作流程之重要性。另外，工廠亦進行了跨文化培訓，讓員工瞭解中國與坦尚尼亞國家之間的文化差異。以及反性騷擾、工作場所溝通等主題，致力於營造雙向溝通，建構穩定的工作環境。

註：非洲職業安全與化學品教育訓練成果請見 4.4 章節

全方位健康管理

除了以上針對員工在各工作流程有關的健康與安全訓練外，我們在工作場所的設計也考量到通風、採光與衛生等要素，且提供給各地廠區的員工膳食，如興也考量了營養均衡與衛生品質。在部分廠區，本公司設置專業的休閒健身中心，並將運動時數與考績作連結，鼓勵主管職人員參與運動活動，更鼓勵員工成立多元運動性社團及參與運動競賽。集團內所有員工皆可自由選擇各項活動或課程，如健康飲食、健身、球類運動、有氧或瑜珈課程等，利用工作之餘結交志同道合的朋友，強化同仁間的連結性，以達到身心健康與工作平衡之目的。



其他保健措施請詳見
以下 QR code

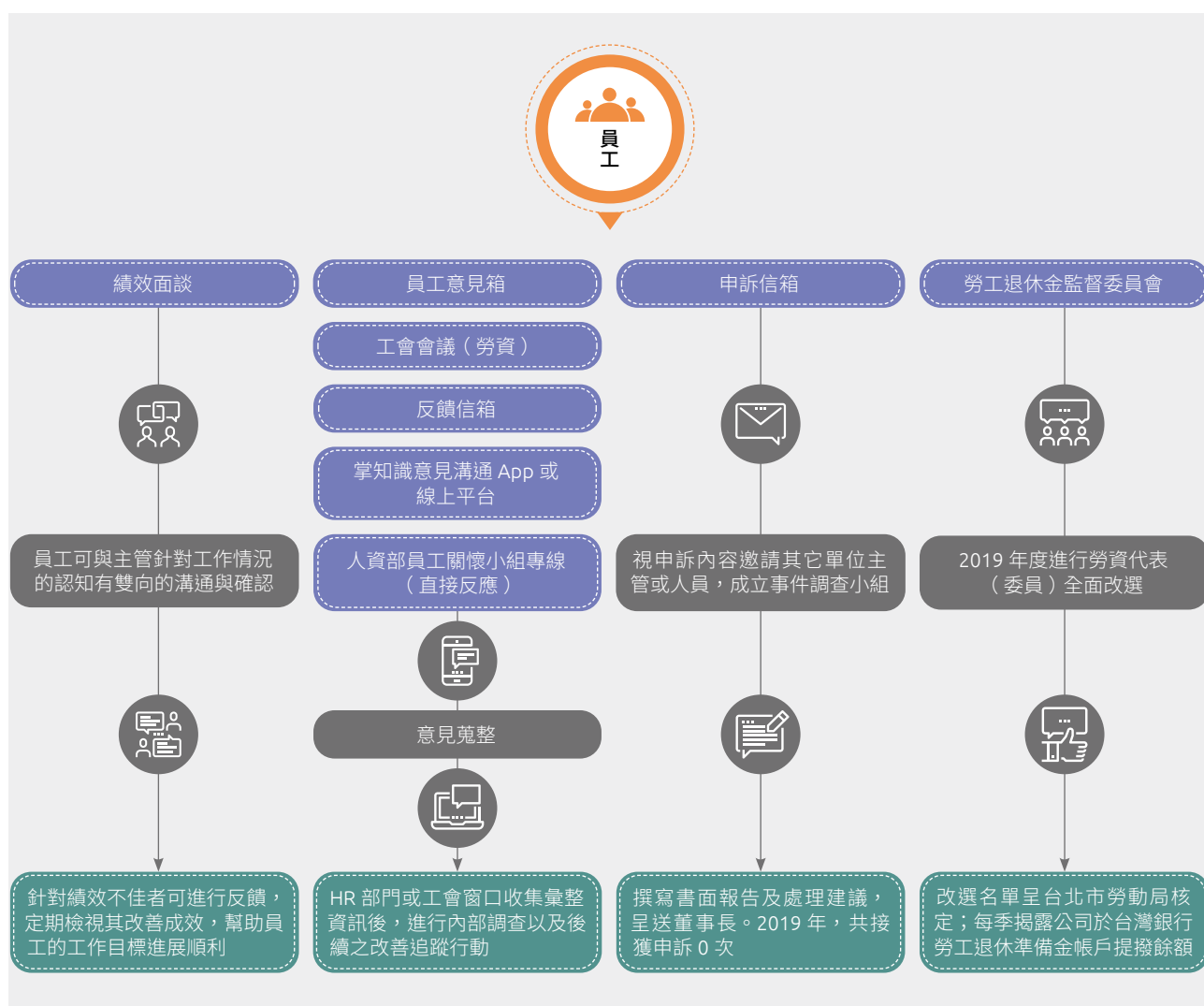


3.4 多元化溝通管道

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。

3.4.1 員工溝通管道藍圖

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。2019 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。



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。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應的管控措施。如興於 2019 年規劃了「線上員工關懷系統」，並已於 2020 年年初與柬埔寨各廠的領導階層開起開始會議，預計以五大步驟（平台設置、系統培訓、系統宣傳、數據蒐集、儀錶板分析）導入，且實際於該年度執行、年底評估，期待透過各地工會與線上線下多元溝通管道，持續優化員工之福祉，朝幸福企業的目標邁進。

3.4.2 W.C.P. (Workplace Cooperation Program) 訓練專案

如興積極推廣 GAP 的 W.C.P. 項目教案，針對工作場所之溝通推出一系列培訓課程，以期讓員工清楚理解工作場所溝通之重要性、工廠內部現有的溝通體系及如何提升工作場所溝通。此外，如興透過掌知識 APP，公佈雙邊委員會的成員聯繫方式、會議行程、課程教案及後續評估等，使資訊共享、傳輸透明化。

如興常州掌知識 APP (Microbenefits APP)

因應當地員工使用通訊設備習慣，特別使用開發出掌知識 APP，作為員工可即時溝通與知識或政策宣傳之工具，另提供在線學習服務與生活圈教學。在線學習的內容包括 W.C.P. 項目教案、服裝行業基礎知識、課後滿意度蒐集等；生活圈教學包含生活常識、理財與親子等多元化單元，使員工更輕易進行資料查詢。此 APP 於 2019 年的使用次數超過 4,200 次，且持續成長中。



3.5 勞工與人權

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。

本公司在進行重大議題分析後，為加強回應六大利害關係人所關注的勞工與人權議題，我們將 GRI 準則內的重點議題「強制與強迫勞動」與「勞資關係」範疇納入企業的管理方針與決策中，跨越合規管理的低標準，提高集團整體的要求與規範，以提供全員明確的遵循辦法，降低危害員工的風險機率。2019 年如興中國廠區導入了工時遞減計畫 (Working Hour Reduction Plan)，並設定指標進行追蹤，我們也定期舉辦訓練，並推展了一系列促進人權和最終實現永續社會的運動。

如興企業社會責任行為準則

如興於從事企業經營之同時，積極實踐企業社會責任，以符合國際發展趨勢，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區之生活品質，故訂定本公司企業社會責任實務守則，以促進企業責任為本之競爭優勢。守則內容包含以下要點：

- ❖ 本公司履行企業社會責任，應注意利害關係人之權益是否受到重視
- ❖ 在追求永續經營與獲利之同時，將環境、社會與公司治理之因素納入公司管理方針與營運活動的考量中

對於企業社會責任之實施原則包含：

- 1 落實公司治理
- 2 發展永續環境
- 3 維護社會公益
- 4 加強企業社會責任資訊揭露。

如興多方考量國內外企業社會責任之發展趨勢與企業核心業務之關聯性、公司本身及其集團企業整體營運活動對利害關係人之影響等，訂定並由專職單位負責企業社會責任政策、制度或相關管理方針及具體推動措施動計畫與執行。



多元化的人才始終是如興維持產業競爭力的特點之一，我們致力於培養具有相同願景和價值的員工，並在不考慮種族、膚色、性別、國籍、殘疾、性取向或政治派別的情況下，平等對待所有同仁，並禁止在工作場所進行任何形式的歧視或騷擾。

3.5.1 人權政策與作為

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

本公司於人權政策中明訂出我們的人權承諾，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
- ❖ 禁止強迫勞動與雇用童工
- ❖ 提供公平合理的薪資與工作條件
- ❖ 建立安全、衛生與健康的工作環境
- ❖ 尊重員工集會結社自由
- ❖ 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



如興人權政策請詳見
以下 QR code

如興內部申訴機制

本公司履行保障人權之責任，除針對以上人權議題做控管外，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。

3.5.2 零容忍政策

強迫勞動與性騷擾防治 - 全面杜絕嚴禁強迫勞動與騷擾

針對各營運據點管理上，如興除了依循國際人權與勞工規範外，自主制定了人權與零容忍政策及廠規章程，來要求廠區內各階層遵守，並呼籲供應鏈廠商及所有往來之對象一起加入，以擴大保障範圍、打造安全的供應鏈體系。基於以上精神理念，零容忍政策特別著重於嚴禁強迫勞動與各形式騷擾之情事發生，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，申訴專線如下：

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

我們不會縱容或允許任何形式的性騷擾，無論是與同事、董監事、客戶或與我們有業務往來的其他非僱員，因此，我們對所有工廠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，並鼓勵報告所有事件及疑慮。與性騷擾防治方相關之教育訓練，請參閱「3.6.1 J.R.H. 專案」。

3.5.3 禁用童工原則

如興針對所有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。

各地童工限制年齡

中國童工限制年齡為 16 歲，柬埔寨為 15 歲，緬甸與坦尚尼亞為 14 歲。除了於招募程式中作嚴格之控管外，同時與當地民政機構作聯通，以預防誤用童工之情事發生。

如興嚴格把關，無誤用或違規之情事

如興也積極配合客戶要求，將招募年齡下限訂定以 18 歲為原則，但因各地民情不同，可依法在合規情況下僱用青年工（15 歲以上 18 歲以下），如工作職位與工作時間都依當地法規作執行，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。2019 年誤用童工或是違反青年工管理事件為零，我們將繼續保持嚴謹態度、遵守最高原則。

廠內稽查措施

廠內的 CSR 小組除了定期落實宣導機制，以強化廠內員工之意識外，亦會針對員工年齡作交叉稽查，或是透過例行巡檢，針對有風險之情況作深入稽查。



3.6 卓越員工關懷專案

員工是如興集團最重要的資產，我們招募、培育及留用志同道合的夥伴，承諾打造多元且包容的職場，即使員工分布於世界多個據點，如興依然堅守對整體員工的承諾，確保每位員工皆享有人權、技能發展與安全的工作環境，因此，本公司在近年來積極推展各項人才與潛能開發之專案與活動，透過與客戶、營運據點之政府或是非營利組織之合作，取得多元資源與管道，集團也投注諸多內部人力與資金全力扶植專案得以持續進行。近幾年重點專案包含：H.E.R.、V.O.I.C.E.、C.A.R.E. 與 P.A.C.E.，而 2019 年導入新專案 J.R.H. 加強重點項目，整合現有課程、完善集團教育與發展計畫。

關懷專案之目標

集團期望藉由專案的推行，體現集團重視產線員工的健康、安全與福祉，希望通過內部講師的培訓、多元化宣導途徑與互動式學習，提升員工對於性騷擾防治及性別平等之意識，強化健康照護、工作技能與溝通技巧之能力，全面改善員工生活品質，達到工作與生活平衡的目標。而如興會繼續秉持公司的核心理念與價值，提供員工最優質的工作環境，維護相關權益，創造永續價值。

3.6.1 J.R.H (JDU & ROO HSING HEALTH) 專案

2019 年實施主軸：「職場性騷擾防治」、「性別平等教育」、「反貪腐與誠信經營」、「職場言語暴力防治」

在 2019 年起，如興於中國、柬埔寨及部分非洲廠區自主導入 J.R.H. 專案，主要希望可以強化公司文化與價值，提升員工生理與心理上的健全，並支持員工落實商業道德之精神。第一年本公司的導入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；另外，因深知反貪腐與賄賂會嚴重影響企業永續經營的根基，本公司亦加強宣導反貪腐與誠信經營之觀念。

「職場性騷擾防治」、「性別平等教育」「職場言語暴力防治」

如興結合現有的教育資源，執行一系列職場性騷擾防治、性別平等教育、職場言語暴力防治的訓練專案。透過培養內部講師的方式，成為快速傳播及教育傳承的能量。除了介紹性騷擾之定義與形式外，亦介紹各廠區當地性騷擾相關法律，讓工廠員工們清楚了解到自我保護的重要與應對方法，並強化兩性平等的價值觀，使之深植於企業文化與同仁平時的相處當中，形成願意主動傳達正確理念的正循環、共同維護友善的職場環境。

2019 年，J.R.H. 專案主要在柬埔寨的三家工廠推廣：光輝、聯大、晨光。

專案執行內容包括以下：



反貪腐與誠信經營

2019 年第四季度，如興於常州辦公室及各大工廠展開了 J.R.H. 專案項目之一的「反貪腐培訓」，從誠信經營的角度出發，向員工普及公司誠信經營的政策所涵蓋之內容，以及不誠信行為所涉及之範圍，與因應不誠信行為該採取何種行動等多元培訓內容。本公司也十分關切舉報管道的通暢程度，讓從業道德貫徹於員工與供應商的日常作為。

執行成果與目標

集團旗下開始執行 J.R.H. 專案的部分工廠之公關部會將職場性騷擾防治相關宣導與教育內容定期以視頻之形式播放給工人、管工、辦公室員工等職員觀賞，每月提供每人 0.5 ~ 1.5 小時培訓課程。2019 年，柬埔寨各廠，訓練總人數共 280 位，訓練總時數為 217 小時，我們期望 2020 年將本專案擴展至集團所有員工，不分性別，以自身落實性別平等教育。

3.6.2 V.O.I.C.E. 專案

如興自 2018 年啟動了 V.O.I.C.E. 專案項目，並於 2019 年向 12 家工廠所有員工推展此活動，期望透過多元化的宣傳途徑，傳播如興的價值觀及想法，宣揚公司永續發展、價值創造與創新的精神。本專案主要推廣內容為集團四大核心價值觀「擁抱變革、誠信正直、大勇無懼、换位思考」，以張貼四大核心價值觀海報、定期播放員工小故事、通過郵件發送本公司內部雜誌等方式，持續對所有參與者推行四大核心價值觀，以內化為企業文化一環。我們期望於 2020 年能透過更多元的培訓項目及活動凝聚人心，使我們所有員工具備相同的願景。主要推行方式羅列如下：

播放員工勵志小故事



- ❖ 蒐集員工的真實故事，編輯後並錄音成小故事
- ❖ 0.5 小時／次
- ❖ 每一個月更新一次小故事，一個月共四個故事

張貼價值觀海報於工廠各處



- ❖ 海報內容關於四大核心價值觀「擁抱變革、誠信正直、大勇無懼、換位思考」

電子化郵寄公司內部雜誌



- ❖ 翻譯總部雜誌，內容包含公司的動態、人物專訪、工廠資訊、活動預告與成果等
- ❖ 定期更新一次

執行成果與目標

2019 年為本專案啟動後的第一年，除積極建立內部講師群以外，課程推廣成效相當良好，各廠參與者共計 8,100 人，參與項目總時數為 2,550 小時。如興也十分關心推廣項目對於各廠員工的適切性與影響程度，因此對於宣導內容做了滿意度調查，至今有超過 70% 的員工認為十分滿意，並明確表示對於企業的核心價值、營運理念與工廠資訊有更進一步的瞭解。本公司規劃將此專案擴大推行，目標於 2020 年使參與人數覆蓋率達所有員工 50%，並加強傳播公司核心價值相關內容。

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

我們已自 2016 年起與 GAP 合作執行 P.A.C.E. 專案，為協助各廠區之產線女性員工於未來可以獲得職涯的機會，如興通過以下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。預期於 2020 年各國將有共超過 100 萬名女性參與本專案。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
- 1 透過互動式招募系統與機制加入
- 1 本專案協助女性員工朝未來欲發展之職涯目標前進

人力資源專才

講師、輔導員

產線主管

藝文或表演人才



專案課程執行方式與模組規劃內容

如興會從人事部、護士、產線員工間篩選合適的講師人選，並進行培訓，以利由講師對工廠員工進行授課與輔導，且每年會再安排講師進行進修培訓。本專案會邀請領導階層、講師以及工廠員工參加開幕典禮，體現本公司對於此專案的重視程度，並於每個教學模組結束時進行一次技術研討會議，學員們可分享參加模組課程後的正面改變，亦可與講師針對課程上遇到的問題做溝通，或對欲改善的項目給予建議，協助改善課程規劃。出勤 70% 以上課程的參與者將被邀請參加年底的結業典禮。內部講師主要的教學模組如下：

三大模組	課程目的
溝通技巧	目的：如何更有效地去跟同事、家人和身邊人溝通。如何去解決溝通上因兩性平等、權力 遇到的問題。
問題解決與決定	目的：增強員工問題解決和做決定的技巧，以個人、團體的角度去解決問題。
時間與壓力管理	目的：如何更有效地去管理時間與情緒。從而達到生活和工作上的平衡。



執行成果與目標

P.A.C.E. 專案於 2019 年由工廠內經驗豐富的三位培訓大師培訓了 24 位講師，參與者總計 572 位，每位參與者每週需利用 1.5 小時參與課程，每次課程人數最多不超過 40 人，以小班制平均分配教學資源，有效提升教學效果。2019 年共投入超過新台幣 25 萬元於本專案，參與者投入課程總時數為 25,176 小時，參與率 100%。本公司計畫持續擴展本專案，2020 年預計有 6 個廠區，中期目標至 2021 年擴展至 7 個廠區、超過 1,470 人參與。



2019 年第三期 P.A.C.E. 畢業典禮照片



2019 年優秀學員證書頒發



2019 年優秀講師

專案延伸效益

P.A.C.E. 專案除上述之核心概念外，這項計劃賦予婦女職業潛力，她們能從課程中學習如何提高在財務管理方面的能力，希望通過實施該計劃培養更多的女性管理者。藉由講師們的帶領，培植女性優秀管理人才，以激勵更多員工，最終實現如興與女性員工建立和諧工作環境與共同創造價值的願景。

改善規劃

如興為使來參加 P.A.C.E 專案的員工能更專注於課程中，以免影響工作排程與績效，我們將課程時間安排至員工較為方便的時間進行，因此獲得了較高的效率，員工也能安心投入學習。

P.A.C.E. 學員成長故事

一名位於常州廠區工作的學員分享，離鄉在外工作的她，面臨著家裡孩子教育問題、婆媳問題及職場與同事相處困難的問題。在參與溝通技巧模組課程後，許多困惑終於得到解決，習得了如何與孩子、丈夫、婆婆進行有效溝通，以讚美代替責備，透過詢問原因與換位思考來處理問題、尋求解決辦法，有益於長期關係維護，自己的個性也開朗許多。

另一名學員則分享在參與時間與壓力管理課程後，終於有時間實現學畫畫的夢想了，並非常自豪地分享了學習計畫。學員很高興參加了 P.A.C.E. 專案，可以把習得的知識運用到生活中，擺脫了生活上僅有「工廠與家」兩點一線的枯燥狀態，使生命變得豐富多彩。此學員還主動提出幫忙錄製小廣播以利宣傳之建議，讓更多的人瞭解專案所帶來的正面影響，並邀請其他員工加入，讓如興幫助員工們共同翻轉人生。



P.A.C.E. 濃情端午節繪畫活動

2019年6月5日，P.A.C.E. 專案秉承員工關懷的宗旨，在常州後整理工廠開展了“畫端午，與 P.A.C.E. 同行”活動。由講師團隊向學員們介紹了繪畫道具的用法，如何繪畫，以及有趣的範本示例等。通過此次活動，既讓學員發揮了想像力和畫功，也拉近了講師與學員之間的關係，豐富課餘生活，大家一起歡度端午佳節！



3.6.5 C.A.R.E. (Connecting, Appreciating, Responding, Encouraging) — SBF (Sewing for Brighter Future) 專案



如興與 C.A.R.E. Cambodia, Cambodia Women for Peace and Development (CWPD) 以及 Phnom Penh Municipal Health Department (MHD) 協辦員工專案，主要藉由這些活動強化員工職能發展與改善生活品質，進而形成對當地社區之正面循環。

C.A.R.E. 會從各廠人事部、護士、產線員工間篩選合適的講師人選進行培訓，再由培訓過的講師給產線員工授課。經過 C.A.R.E. 為期三天針對授課方式與內容的檢核後，講師會獲得認證資格，以成為往後內部教學的命脈。C.A.R.E. 專案主題包含：



主題	頻率	訓練時數
健康再造 Reproductive Health	每週 1 小時/人	2,021 hrs
財務管理 Financial Literacy	每週 1 小時/人	1,734 hrs
營養健康 Nutrition	每週 1 小時/人	1,424 hrs
母性與幼兒照護 Maternal and New Born Health	每週 1 小時/人	299 hrs
性騷擾防治 Sexual Harassment Prevention	每週 1 小時/人	3,960 hrs

執行成果與目標

2019 年 C.A.R.E. 專案於如興四家工廠執行（共執行 5 個訓練計畫），經認證之內部培訓講師達 36 人，參與課程之產線員工共 6,270 人，參與者投入課程總時數為 9,438 小時。



哈佛調研結果—如興常州與柬埔寨員工工作與生活品質提升

如興與哈佛調查研究機構合作，針對常州與柬埔寨廠區的員工進行「員工福祉與工作環境」的量化調查與分析。調查結果指出，在工作自主權與就業保障指標上，相較於 2017 年有顯著上升，可得知受訪員工有感工作條件的改善，且工作穩定性帶給當地居民更繁榮的生活；而工作與生活平衡指標亦有 11% 的上升，可見員工關懷專案的推行為員工創造正面的影響。

哈佛認為此調查結果證明—工作場域的資源能提升工作與生活的品質。如興深知擔任此項角色的重要性，並會持續保障與維護員工在職場上各層面的權益，且藉由此次調研，本公司更加了解員工在薪資、生活物資與醫療上的需求，我們會主動提供協助、並提出改善措施和辦法，讓員工享有高品質的工作環境和完善的福利。

有 **95%** 以上

的員工認為如興的工作環境能讓人專注

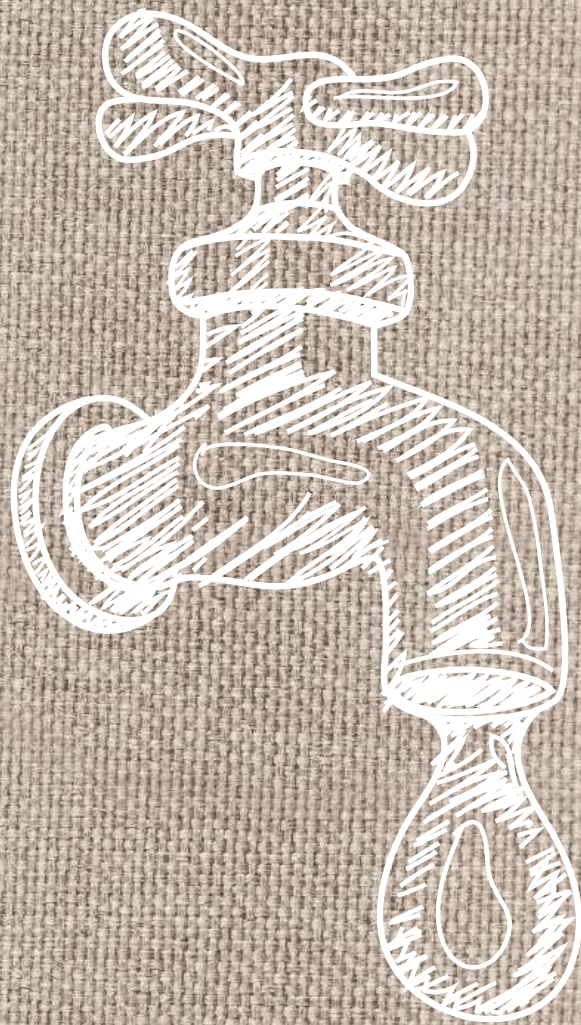
有 **91%** 以上

的員工對於如興公司存有認同感

有 **98%** 以上

的員工同意公司對於性騷擾防治的落實成果





CH4 永續環境

- 4.1 能源管理
- 4.2 水資源管理
- 4.3 廢棄物管理
- 4.4 化學物質管理

Roo Hsing Co., Ltd.





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，並達到如興集團「永續為本、環境為上、積極創新、預見未來」發展願景。

環境管理政策

如興每年針對環境保護議題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，定期檢視作為與持續精進改善，以達到實質落實如興的環境管理政策。

2019 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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、水利閘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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 有害廢棄物 100% 依照當地法規標準謹慎處理	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 噪音控制與吸附設備投資與設置

環境管理政策

如興集團環境管理政策自「永續為本、環境為上、積極創新、預見未來」發展願景為本，制訂出四大面項環境政策，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，建構如興永續環境企業文化，在保護環境之際，更維持企業永續競爭力。



4.1 能源管理

如興針對企業能源消耗進行分析與檢討，以降低能源使用作為營運目的。為提升能源使用效率，如興柬埔寨水洗廠透過定期整治以及整修蒸氣設備，提升蒸氣利用率，以逐步降低能源使用密集度，減緩全球氣候變遷為目標。

能源管理作為

① 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濺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。2019 年如興所有廠區皆已採用水幕。



② 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。





2019 年中國與柬埔寨廠能源使用量

能源類別	2019 年中國廠能源使用量	2019 年柬埔寨廠能源使用量	單位
柴油	2,609.88	179,500	公升 Liter
重油／燃料油	0	0	公升 Liter
汽油	1,494.16	—	公升 Liter
天然氣	0	39,480	公斤 Kg
蒸氣	11,883.79	44,254	噸 ton
電力	3,520,064	6,357,024	千瓦時 kWh

如興持續以「減少 3% 電力使用量」的目標，並將持續投入前述作為，再加上引進節能設備，邁向我們對於管理與監測能源使用的目標與理念。

4.2 水資源管理

製造一條牛仔褲的過程中，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。2019 年如興水洗廠成立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。



取水量

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來自當地自來水廠，2019 柬埔寨廠區用水量如下：

2019 年柬埔寨廠水洗廠取水量統計

取水量			
自來水使用量			2,184,342
地下水使用量			0
回收再利用水的總量	611,121 長泰廠		43,597 宏興廠
回收再利用水量占取用水總量比例	55% 長泰廠		23.8% 宏興廠

4.2.1 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，製程上，2019 年如興柬埔寨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、廠房紗窗等多處，從點滴做起達到節水目標。宏興水洗廠自 2019 年 10 月起實施回用水再利用目標，截至 2019 年 12 月，回用水使用量達 43,587 立方公尺。長泰水洗廠則於 2019 年達到 55% 的回用水使用率目標，回用水使用量達 611,121 立方公尺。

2019 年柬埔寨水洗三廠回用水

	2019 年回用水短期使用率目標	2019 年回用水實際使用率	中長期回用水回用目標	2019 年回用水使用量 (立方公尺)	時間範疇
長泰水洗廠	50%	55%	中期：55% 長期：65%	611,121	2019 年
宏興水洗廠	30%	23.8%	中期：55% 長期：65%	43,587	自 2019 年 10 月啟用回用水設備，數據統計時間：2019.10 ~ 2019.12

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，並確保水洗效果達到客戶要求，尋求品質與環境間的最佳平衡點。

4.2.2 節水製程

2019 年，如興於柬埔寨水洗三廠，引進新式土耳其水洗機節省製程用水，優化原先水洗流程，開發新吊染水洗方法，導入自動化水洗系統，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。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。

汰換機器設備與新原料使用

如興添購土耳其節能環保水洗機，相較於老舊耗能的水洗設備，可以省下約 50% 的用水量。如興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，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。





2019 年如興中國廠藉著機器設備的汰換以及更新，引進新式水洗機、臭氧機、雷射機以及烘乾機，進一步擴大省水效益。

2019 年柬埔寨水洗三廠開發省水原物料

廠區	作法	執行方式	預計
長興水洗廠	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，降低浴比	節省約 50% 的用水量
宏興水洗廠			
如興水洗廠			

水洗自動化

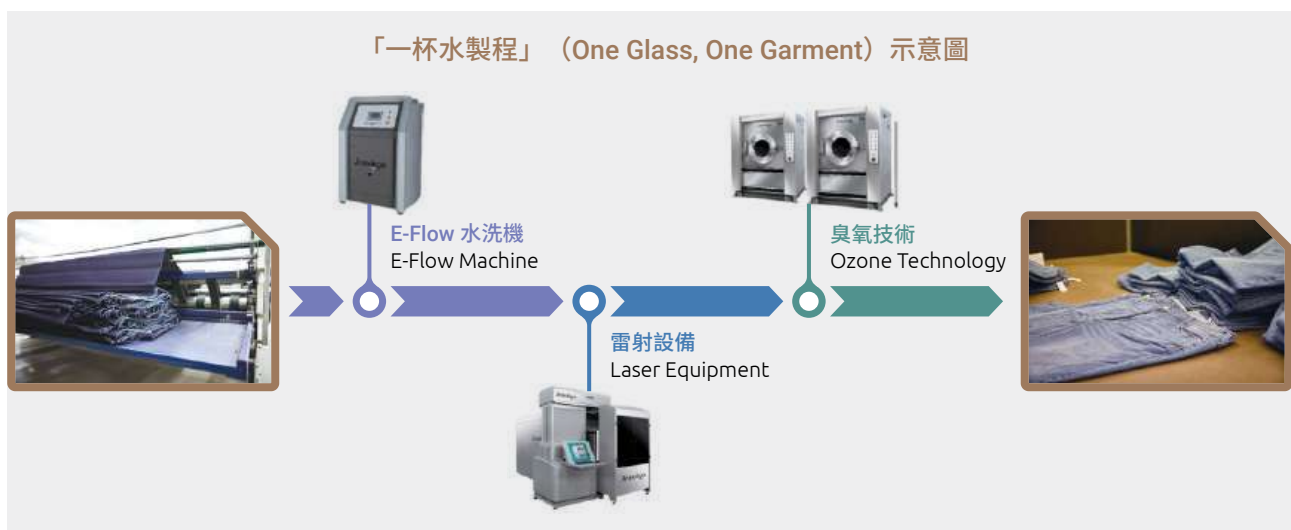
2019 年如興柬埔寨廠透過引進新式土耳其水洗機的使用，藉此提高產能 50%，將每滴水的效益發揮到最大。

地區	2019 年新增水洗機台數	效益說明
柬埔寨	57 台	產能提升 50%，達到設備更節能，機器使用效率更高的目標
中國	72 台	



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，只消一杯水便可達到舊式刷破磨損、水洗的效果。



2019 年柬埔寨如興水洗廠安裝雷射機 2 套；宏興水洗廠新增雷射機 2 套、臭氧機 3 套、6 台烘乾滾筒機以及 E-Flow 水洗機 5 台；長泰水洗廠安裝臭氧機 2 套以及 4 台烘乾滾筒機。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」

水洗製程中，能夠節省下約 95% 的用水、40% 的電力與 90% 的化學品使用。如興「一杯水製程」的秘密，主要歸功來自於三台機器的綜合使用：

E-Flow 水洗機 (E-Flow Machines)

E-Flow 水洗機用於將化學添加劑與原料混合，該機器的一大特點為將混合物加工成奈米狀態，而奈米狀態的泡沫又可消耗較少的水量。在「一杯水製程」多元技術結合之下，E-Flow 水洗機利用奈米起泡技術並使用少於 1 公升的水來完成丹寧布料的水洗刷整流程。使用此創新的綠色生產流程讓工人可運用染料噴灑與柔軟劑樹脂，在布料上創造水洗刷整後的效果。



雷射設備 (Laser Equipment)

傳統方式透過手工刷洗布料表面，使丹寧布料內層的白色紗線外漏。透過雷射設備取代傳統砂紙，客人可指定設計局部刷白區塊與製作特殊的丹寧布料。然而此工法需使用化學添加劑以突顯刷白表面的效果。透過新引進的雷射設備，如興不僅不需使用有害化學物質，更大幅降低人工勞動成本，我們於 2018 年全面停止使用有害化學物質（噴射 PP 高錳酸鉀）。



▲ 新式雷射設備

臭氧技術 (Ozone Technology)

在追求品質與環保的過程中，如興將臭氧 (O₃) 技術導入零毒性生產過程，同時降低耗水與能源消耗量。作為漂白劑的臭氧可使得織品整理的流程中，服飾漂白與去除染漬方面擁有良好的效果。臭氧產生器利用電流將氧分子充電，並將空氣轉化為臭氧氣體，臭氧分子可在轉化釋放回空氣中的過程之前進行布料洗滌的動作。新引進的臭氧設備於水洗過程中將臭氧的氣體噴灑於產品上，創造漂白的效果並消除色差。在同時結合雷射設備的過程中，除了大幅縮短加工時間並降低能源消耗外，製造出的刷白磨損效果會更加明顯突出。

環保石水洗

水洗過程中所使用的傳統環保石長久有著產生有毒廢棄物的問題。自 2018 年開始，如柬埔寨廠引進「環保石 Ecostone」協助 E-Flow 技術進行水洗流程，並取代傳統浮石。透過環保石的引進，循環利用的效益預計可節省 70% 的傳統浮石用量，更在整個石洗過程中，節省下 40% 的總成本。2019 年柬埔寨宏興水洗廠，透過環保石進行水洗，節省高達 22% 的浮石以及 11% 的總成本。





2019 年柬埔寨水洗三廠節水成效



4.2.3 廢污水處理

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 月進行全面的廢污水檢視外，針對採購量達到標準的面料廠進行每日的 ZDHC 污水檢測（Zero Discharge of Hazardous Chemicals, ZDHC）監測。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。

【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）



如興柬埔寨三間水洗廠平均一年兩次進行污水水質檢驗，2019 年如興柬埔寨各廠污水排放經當地政府環保部門檢測，污水處理設施、設備運轉狀態良好，排放水質達到當地排放標準。2020 年，長泰水洗廠預計新增加污泥壓濾機，藉以提升污泥壓泥量，提高污水處理速度與處理量。

2019 年柬埔寨廠污水排放情形

廠區	處理方法	排放量（立方公尺）
柬埔寨	化學處理加生物處理	987,700
	工業納管處理	0
	物化處理後自行排放	0
	非計畫性排放	0
總排水量		987,700

中國常州廠總用水量高達 85% 透過工業區納管作業進行處理，污水處理皆遵循法規。2019 年工業納管處理污水排放量，共達 73,729 立方公尺。

2019 年中國常州廠污水排放情形

廠區	處理方法	排放量 (立方公尺)
常州廠	化學處理加生物處理	0
	工業納管處理	73,729
	物化處理後自行排放	0
	非計畫性排放	0
總排放水量		73,729

2019 年中國常州廠污水排放情形

檢測項目	當地排放要求
PH 值	5.0 ~ 9.0
TSS 總懸浮固體物	< 120 mg/L
BOD 水中生化需氧量	< 80 mg/L
COD 化學需氧量	< 100 mg/L
Oil & Grease 污水中之油脂	< 15 mg/L
NH3 氨氮	< 7.0 mg/L

2019 年柬埔寨廠污水排放目標

廠區	2019 年廢污水使用率目標	2019 年廢污水實際使用率	2020 年廢污水使用率目標
長泰水洗廠	50%	53%	55%
宏興水洗廠	30%	23.8%	30%



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率

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。

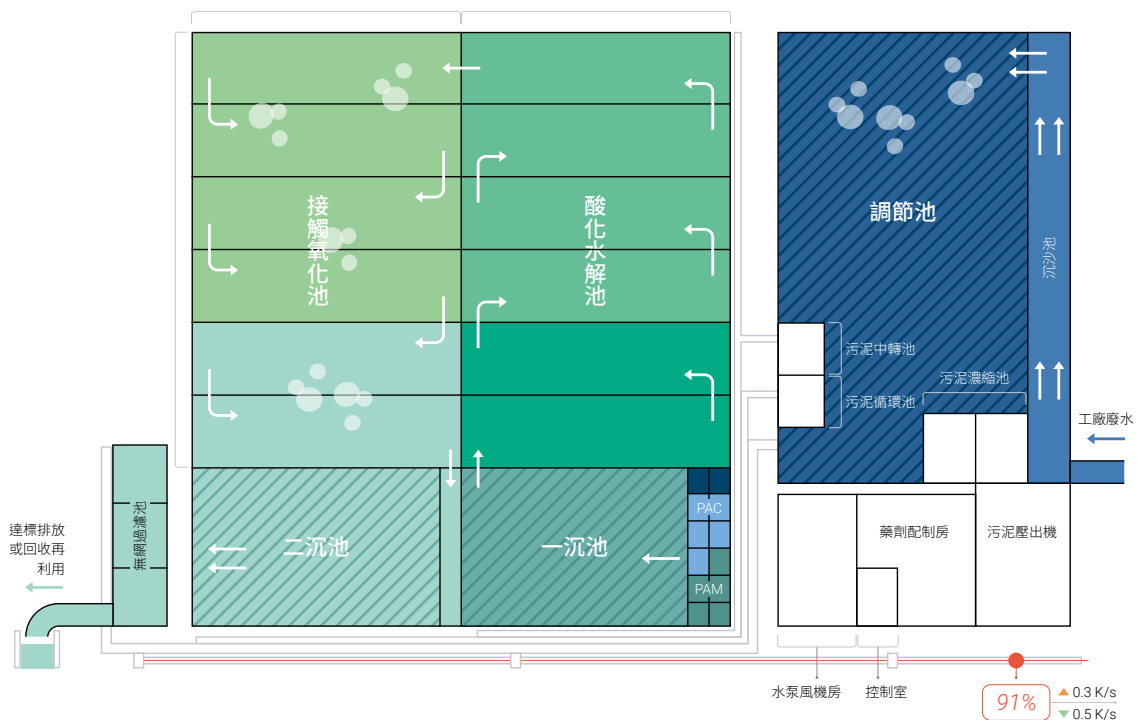
如興導入 STWI 的專案並結合嚴謹的政策與品牌客戶的標準，透過專案的參與瞭解相關案例、方法與成果，不斷增進公司水資源循環利用的能量。2018 年如興中國廠開始逐步擴大執行範疇，並於 2018 年起在柬埔寨廠區實施。



2019 年常州與柬埔寨污水處理計畫：污水處理循環系統

自 2018 年以來，如興於中國常州廠逐步建立污水處理循環系統，透過重複再使用的水循環系統，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 300 至 400 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，最終每月可回收 10,000 噸廢水。

針對柬埔寨的三個主要的水洗廠，包含：長泰水洗廠、宏興水洗廠以及如興水洗廠，三廠合計每日產生約 10,000 噸的廢水。三個水洗廠透過建造運作良好的水處理和回收設備，每年進行兩次廢水評估，並將再生水的使用納入水洗廠管理階層評估階段，藉此達到如興永續發展的理念。



4.3 廢棄物管理

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，近年並積極降低廢棄物生產量，並針對相關人員進行課程訓練，2019年更進一步加大廢棄物管理範疇，並於各生產據點落實垃圾分類制，嚴格控管日常營運與生產流程中產生的所有廢棄物。所有的廢棄橡膠板和廢化學包材皆委由合格廠商進行處理，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。

2019年中國與柬埔寨地區廢棄物處理量

中國		
一般事業廢棄物總量		單位：公斤
回收處理	種類	重量
回收處理廢棄物類別及個別數量	廢紙	1,000
	塑膠袋、塑膠管	3,500
	廢鐵	0
	污泥	52,460
	燃煤底灰	0
	廢塑膠	0
	廢紗、廢布塊	14,500
環衛部門回收處理	廢布、棉絮	14,500
	廢塑膠袋	3,500
	其他（樹葉等）	4,000
焚化處理	污泥	52,460
有害事業廢棄物		
回收處理	種類	重量
回收處理	塑膠桶、金屬桶、廢油	2,627
焚化處理／委託處理	尼龍袋、PP袋	0
焚化處理有害事業廢棄物類別及個別數量	廢布	0
	廢燈管、電池等相關電子設備	0

柬埔寨		
一般事業廢棄物總量		單位：公斤
回收處理	種類	重量
回收處理廢棄物類別及個別數量	廢紙	180
	塑膠袋、塑膠管	0
	廢鐵	3,512
	污泥	725,400
	燃煤底灰	0
	廢塑膠	355
	廢紗、廢布塊	0
焚化處理	廢布、棉絮	0
	廢塑膠袋	0
掩埋處理	污泥	0
有害事業廢棄物		
回收處理	種類	重量
回收處理	塑膠桶、金屬桶、廢油	260
焚化處理／委託處理	尼龍袋、PP袋	0
焚化處理有害事業廢棄物類別及個別數量	廢布	0
	廢燈管、電池等相關電子設備	450



▲ 柬埔寨廢棄物接觸人員訓練課程



4.4 化學物質管理

在牛仔褲的染製過程中，需使用次氯酸鈉與高錳酸鉀（PP）以去除丹寧布料的靛藍染料。製程中倘若產生的氯未經適當處理，除了將危害人體健康外，更將對環境造成衝擊。為此，如興於所有工廠導入化學品管理系統，明訂嚴謹的化學品使用流程，設置防止洩漏設施，更針對相關人員安排化學品用料、存放等課程訓練，強化緊急應變危機意識。柬埔寨廠使用的化工原料皆為綠色環保的食用級別原料，2019 年全年化學品使用較 2018 年車間產值的比重下降，使得化學品使用量得以減少。

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，我們每季也會去做水洗配方檢測，確保生產流程的化學品皆符合標準。

此外，針對於原料供應商，我們僅選擇使用環保添加劑的供應商，因應客戶要求，除了法規不允許寄送的大型高危險化學品之外，我們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。2019 年，共有 33% 的大型化學品寄送至印度進行檢測。2019 年生產用化學品檢測比例已達 75% 以上。

化學品管理程序與機制

如興訂有嚴謹的化學品管理程序，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以及經客戶認證的證書之外，工廠行政部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。

如興化學品領料流程



如興化學管理措施

類別	管理措施
科學管理	• 所有日常化學物質皆依照化學管理系統管理。
人員訓練	• 所有技術人員於正是負責化學物質管理工作前，皆須經過完整的訓練並通過合格考試。 • 辦理化學安全訓練課程，如：緊急措施、適當充足的化學品標示、個人防護用具（PPE）說明、化學品安全數據表與化學品洩漏的因應步驟等。
環境安全	• 安裝防洩漏風扇以確保工作環境之通風。
定期檢視	• 工廠 TR（Technical Representative）按化學品管理要求進行記錄，每週並對倉庫進行檢查。如有不合規情形，相關人員立刻修正調整。

化學品存放與管理

如興以嚴謹的態度管理生產區域的化學品，我們的化學物質被放置在指定區域，並由 EHS 專員在工廠按照化學品供應商提供的 MSDS 管理要求進行嚴格的管理。我們所有的化學品採購和倉儲都由指定人員管理，腐蝕性和嚴重危險的化學品分開存放，以防止任何化學反應。此外，工廠的化學倉庫中皆安裝排氣扇、煙霧傳感器、滅火器、洗眼器，並設置防爆風扇以確保通風。

人員安全訓練與緊急應變

為確保如興同仁處理化學品的能力以及緊急應變能力，針對化學品分配室的工人定期進行化學品相關訓練，僅有通過化學品安全訓練課程的工人才能接觸化學物質。如興透過工廠 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。相關化學品安全訓練如下：


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





非洲廠區也針對將化學品管理內容納入職業安全相關教育訓練課程，2019 年訓練項目與成果如下：

訓練項目	說明	參與人次	訓練總時數
一般職場安全健康	訓練課程主要由如興 CSR 部門、員工關懷小組、當地政府等進行教學	1,642	4,547
化學品管理		625	2,180.25
PPE 物質訓練		1,139	3,225.25
環境與衛生		597	1,413
電力使用安全與消防緊急應變		15,424	20,078.5
風險分析		127	480
設備管理		120	523
急救措施訓練		469	853
員工福祉		10,016	20,110.95



▲ 化學品管理訓練



附錄

- 合作協會
- 全球永續性報告指標
GRI Standards 對照表

Roo Hsing Co., Ltd.



合作協會

如興內部除了聘有專業面料開發技術人員、專業設計師、水洗開發技術人員等，外部也透過積極參加產業公協會、國內外組織社團，促進同業間的商務經驗與市場資訊交流，並與國內外產業趨勢接軌，依組織性質及倡議亦提列舉如下：

類型	參加團體名稱
產業交流與發展	❖ 台灣區製衣工業同業公會 ❖ 財團法人紡織產業綜合研究所

全球永續性報告指標 GRI Standards 對照表

一般標準揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
組織概況				
GRI 102-1	組織名稱	關於報告書	04	
GRI 102-2	活動、品牌、產品與服務	關於如興	08	本公司無產品於特定市場被禁止
GRI 102-3	總部位置	關於如興	08	
GRI 102-4	營運據點	關於報告書	04	
GRI 102-5	所有權與法律形式	關於報告書	04	
GRI 102-6	提供服務的市場	關於如興	08	
GRI 102-7	組織規模	關於如興	08	
GRI 102-8	員工與其他工作者的資訊	3.1 如興人力資源管理	45	
GRI 102-9	供應鏈	2.2 永續供應鏈	34	
GRI 102-10	組織與其供應鏈的重大改變	1.2 財務績效	24	
GRI 102-11	預警原則或方針	1.3 風險管理與法規遵循	24	
GRI 102-12	外部倡議	2.3 品質管理	40	
GRI 102-13	公協會的會員資格	2.3 品質管理	40	
策略				
GRI 102-14	決策者聲明	經營者的話	05	
誠信治理與經營				
GRI 102-16	價值、原則、標準及行為規範	1.1.1 公司治理架構與運作	21	
GRI 102-18	治理結構	1.1.1 公司治理架構與運作	21	
利害關係人溝通				
GRI 102-40	利害關係人團體	利害關係人溝通與重大議題分析	13	
GRI 102-41	團體協約	無簽署勞資協議	—	
GRI 102-42	鑑別與選擇利害關係人	利害關係人溝通與重大議題分析	13	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 102-43	與利害關係人溝通的方針	利害關係人溝通與重大議題分析	13	
GRI 102-44	提出之關鍵主題與關注事項	利害關係人溝通與重大議題分析	13	
報導實務				
GRI 102-45	合併財務報表中所包含的實體	1.2 財務績效	24	
GRI 102-46	界定報告書內容與主題邊界	利害關係人溝通與重大議題分析	13	
GRI 102-47	重大主題表列	利害關係人溝通與重大議題分析	13	
GRI 102-48	資訊重編	無資訊重編之情形	—	
GRI 102-49	報導改變	組織與其供應鏈無重大改變之情事	—	
GRI 102-50	報導期間	關於報告書	04	
GRI 102-51	上一次報告書的日期	關於報告書	04	
GRI 102-52	報導週期	關於報告書	04	
GRI 102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於報告書	04	
GRI 102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於報告書	04	
GRI 102-55	GRI 內容索引	全球永續性報告指標 GRI 準則內容索引	79	
GRI 102-56	外部保證/確信	關於報告書	04	

重大議題揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
① 法規遵循				
管理方針	GRI 103-1	解釋重大議題及其邊界	CH.1 永續治理	20
	GRI 103-2	管理方針及其要素		
	GRI 103-3	管理方針的評估		
GRI 307：有關環境保護的法規遵循	GRI 307-1	違反環保法規	CH.4 永續環境	65
GRI 419：社會經濟法規遵循	GRI 419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	CH.1 永續治理	20
② 廢棄物 / 廢污水				
管理方針	GRI 103-1	解釋重大議題及其邊界	4.2 水資源管理	68
	GRI 103-2	管理方針及其要素		
	GRI 103-3	管理方針的評估		
GRI 306：廢污水與廢棄物	GRI 306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	4.3 廢棄物管理	75
③ 化學物質管理				
管理方針	GRI 103-1	解釋重大議題及其邊界	4.4 化學物質管理	76
	GRI 103-2	管理方針及其要素		
	GRI 103-3	管理方針的評估		
無適用之 GRI 指標			—	—

GRI 準則		揭露項目	對應章節	頁碼	備註
④ 永續發展策略					
管理方針	GRI 103-1	解釋重大議題及其邊界	CH.1 永續治理	20	
	GRI 103-2	管理方針及其要素			
	GRI 103-3	管理方針的評估			
無適用之 GRI 指標			—	—	—
⑤ 原物料使用管理					
管理方針	GRI 103-1	解釋重大議題及其邊界	2.3 品質管理	40	
	GRI 103-2	管理方針及其要素			
	GRI 103-3	管理方針的評估			
GRI 301：物料	GRI 301-2	使用可再生物料	2.1 創新與研發	29	
⑥ 營運財務績效					
管理方針	GRI 103-1	解釋重大議題及其邊界	CH.1 永續治理	20	
	GRI 103-2	管理方針及其要素			
	GRI 103-3	管理方針的評估			
GRI 201：經濟績效	GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 財務績效	24	
⑦ 公司誠信					
管理方針	GRI 103-1	解釋重大議題及其邊界	CH.1 永續治理	20	
	GRI 103-2	管理方針及其要素			
	GRI 103-3	管理方針的評估			
無適用之 GRI 指標			—	—	—
⑧ 強迫與強制勞動					
管理方針	GRI 103-1	解釋重大議題及其邊界	CH.3 幸福職場	44	
	GRI 103-2	管理方針及其要素			
	GRI 103-3	管理方針的評估			
GRI 409：強迫與強制勞動	GRI 409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	無營運據點和供應商具強迫與強制勞動事件重大風險	—	
⑨ 勞資關係					
管理方針	GRI 103-1	解釋重大議題及其邊界	CH.3 幸福職場	44	
	GRI 103-2	管理方針及其要素			
	GRI 103-3	管理方針的評估			
GRI 401：勞雇關係	GRI 401-1	新進和離職員工	3.1 如興人力資源管理	45	
⑩ 組織能源管理					
管理方針	GRI 103-1	解釋重大議題及其邊界	4.1 能源管理	67	
	GRI 103-2	管理方針及其要素			
	GRI 103-3	管理方針的評估			
GRI 302：能原	GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	4.1 能源管理	67	



PEOPLE | PLANET | PRODUCT



如興股份有限公司

台北 886 2 2751 3111 | 常州 86 519 6897 2999

CSR@tw.roohsing.com | feedback@jdunited.com