

聚陽實業股份有限公司
112 年度永續報告書



We Fit the world · We better the world

目錄

關於報告書	4
董事長的話	6
永續肯定	8
重大主題及利害關係人	10

1 營運治理

1.1 營運發展	22
1.2 公司治理	26
1.3 風險管理	34

2 永續經營

2.1 創新研發	44
2.2 品質管理	51
2.3 客戶服務	55
2.4 供應鏈管理	57

3 綠色生產

3.1 環境管理	64
3.2 資源及溫室氣體減量	66
3.3 落實環境管理	71

4 幸福職涯

4.1 人才任用與訓練發展	76
4.2 薪酬與福利	85
4.3 員工關係管理	94
4.4 職業安全衛生	96

5 社會共榮

5.1 青年培力	103
5.2 幸福社會	106
5.3 永續環境	116

Appendix 附錄

GRI Standards 索引表	124
SASB索引表	131
查證聲明書	132



關於報告書

關於報告書

本永續報告書為聚陽實業股份有限公司(以下簡稱聚陽)所發行的第13本ESG報告書。聚陽以誠信、透明為原則編寫本報告書以回應各重要關係人關注的重要永續議題，揭露聚陽在環境、社會及治理等各面向的策略、方針、作為、績效以及所追求的永續價值與目標。

編製依據

本永續報告書依循全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)發行之GRI 2021準則進行編撰，主動參照TCFD (Task Force on Climate Related Financial Disclosures)、SASB(Sustainability Accounting Standards Board) 之行業準則和編制標準及上市公司/上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法進行編制。

報告期間與周期

聚陽每年定期發行永續報告書，歷年永續報告書均揭露於聚陽官網，供利害相關人下載。

- 本報告資訊揭露期間為 2023年 1 月 1 日至2023年 12 月 31 日
- 本永續報告書發行日期：2024年8月2日
- 上一版永續報告書出版日期：為2023年7月
- 下一版永續報告書出版日期：預計為 2025年 7 月

報告範疇

本報告書非財務資訊及財務資訊，依重大性考量以聚陽實業股份有限公司為主體，包含以下生產據點為原則，資訊揭露範疇若有調整，將於報告書中標註說明。

- Makalot Industrial Co., Ltd.
- Leader Garments Corp.
- Moha Garments Co., Ltd.
- Makalot Garments (Cambodia) Co., Ltd.
- Makalot Garments (Vietnam) Co., Ltd.
- Triple Garment (Vietnam) Co., Ltd.
- Leader Garment (Vietnam) Co., Ltd.
- PT Glory Industrial Semarang.
- PT Starlight Garment Semarang.
- Jiaxing Suntex Garment Co., Ltd.
- Jiaxing Rising Garments Co., Ltd.
- Jiaxing Ruiyang Garment Co., Ltd.

資料與數據品質管理

本報告書所有資料與數據，由各單位蒐集彙編，提交永續發展部審閱數據及資料之品質與正確性。本報告書委託安侯建業聯合會計師事務所(KPMG)依據台灣證券交易所公佈之「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」、全球永續性標準理事會(GSSB)發佈之「GRI永續性報告準則」(GRI Standards)，針對所選定指標進行有限確信(Limited Assurance)，結論請參閱本報告書附錄。報告書之財務數據，則為會計師事務所簽證之財務年報資料，以新台幣為計算單位。

報告書聯絡資訊

聚陽實業股份有限公司

總部地址：台北市忠孝東路四段 550 號 8 樓

聯絡單位：永續發展部

電話：+886-2-2345-5588

Email：ESG@makalot.com.tw

公司網址：https://www.makalot.com.tw/



永續報告書下載專區



公司網址



ESG資訊網址

董事長的話



現今，世界局勢變得比以往更加複雜，除了多變的地緣政治、經濟景氣外，環境變遷已不再是遠在天邊的威脅或新聞標題，而是頻繁出現在我們身邊。氣候變遷議題與因應，已成為各國乃至於地球公民所關注之議題。

聚陽身為地球村成員，一直以成為「紡織成衣業ESG領先集團」自我期許。所謂千里之行，始於足下，我們以具體的行動落實永續政策在環境保護、社會共好、公司治理以及永續採購，攜手利害關係人共為達成永續目標而努力。

回顧2023年經營成果，2023年全球紡織業受景氣及升息影響，需求市場相對薄弱，但聚陽逆勢而上繼續繳出相對亮眼的年度成績單。而聚陽在逆境中維持成長的同時，也對焦國際永續趨勢，透過創新節能科技、改善生產流程，以提升生產效率、降低能資源消耗及溫室氣體排放，並積極發展永續原物料，投資研發友善環境的材料及新的永續製程科技，獲得國內外諸多獎項及認證肯定。

重視節能減碳：從自身營運到供應鏈夥伴合作，2050邁向淨零

聚陽近年積極發展國內外再生能源，並實施工廠節能專案、能源轉型計畫，截至2023年底已成功達到每單位產品碳排放量下降21%，化石燃料的使用下降72%，並搭配國際綠電憑證(i-REC)的投資，全集團綠電占比則提升至41%，此經驗將有助於海外廠區推展再生能源，以達2050年淨零碳排目標。

另外，今年起將逐步導入ISO 14064-1碳盤查與查證至海外生產據點，納入全聚陽碳盤查系統。在產品方面，聚陽與供應鏈夥伴合作開發循環經濟產品，從生產廢布回收衣到企業禮贈品，強調資源利用和廢棄物再生使用。

聚陽在環境減碳的努力，也體現於各大國內外獎項與評比中：國際ESG永續評比機構Sustainalytics在今年初公佈的2023年結果中，聚陽取得11.6分的創新佳績，在全球200多家同產業中排名第18。同時，聚陽近二年在CDP碳揭露評比中的氣候

變遷及水安全問卷成績有明顯進步，2023年二項問卷均取得B評級，並榮獲AREA亞洲企業社會責任獎之企業永續報告獎。國內獎項則是多次蟬聯天下百大永續公民獎、天下人才永續獎、TCSA百大永續典範企業，更是入榜商周競爭力100強及淨零產業競爭力卓越獎的傑出企業。

社會發展面永續賦能：堅持「以人爲本」、「共好」的企業核心價值

建立以人才為優勢的企業才能引領創新，是深化企業永續發展的關鍵因素。聚陽對內除了提供優於同業的薪酬福利，及提供多元線上教育資源培養人才發展，鼓勵同仁保持開放心態、不斷學習，勇於跳脫框架，確保聚陽在高度變動的環境下永續經營。

不僅止於此，聚陽想做到的，不只是企業永續，更是產業的永續，希望從校園紮根產學連結。聚陽與台大、成大、中央、台科大、實踐大學等多所院校合作，派遣企業內專業講師進入校園為學生介紹產業趨勢與專業動態、邀請師生到聚陽參訪或是提供務實的實習機會，期望透過多元管道，為產業人才發展盡一份力。

「共好」是聚陽長期推動社會公益的核心思維，聚陽長年專注於兒少的關懷與自立翻轉及環境教育，期望為新生代創造更多機會來翻轉人生。聚陽每年與多個外部公益夥伴合作，定期舉辦各項具教育意義的公益活動，像是與荒野合作濕地保育與環境教育、與PaGamO合作兒少線上環境教育...等，期望於2025年可達成100萬觸及人次的目標。

除此之外，聚陽亦關注在地文化保存。宜蘭利澤簡擁有濃厚歷史文化背景及特殊人文，聚陽與荒野合作設立前進基地、設計與演出文化行動劇、結合稻浪音樂祭和利澤簡休息季等活動推廣當地人文與歷史，2023年觸及人數超過500人次，獲得不錯的迴響。

面對永續議題，沒有人是局外人，而實踐承諾的關鍵在於執行，聚陽團隊持續傾聽各方建議、掌握及應對國際永續趨勢及氣候變遷帶來的影響，期盼成為紡織產業的ESG領頭羊，創造更多價值。

董事長

周理平

2023 永續肯定



Top5% 臺灣證券交易所：第九屆公司治理評鑑結果為排名前5%之公司	經濟部台灣精品獎「EMS電刺激翹臀褲」	亞洲企業社會責任獎-企業永續報告獎
天下雜誌CSR企業公民獎-大型企業第35名及天下永續人才獎	台灣企業永續獎百大典範企業及永續報告獎-傳統製造業第一類銀級獎	淨零產業競爭力-紡織纖維產業特優獎
Top100 商周競爭力100強	經濟部Buying power社會創新產品及服務採購獎勵-支持獎	越南中央政府勞動部頒發「2022年勞動安全企業獎」
Dick's Sporting Goods 最佳品質一致性獎	Dick's Sporting Goods 年度最佳供應商獎	Dick's Sporting Goods 最佳社會責任遵守獎
85/100 Top 12% Asia-Pacific SSBS香港中文大學企業可發展指數85分(Asia-Pacific Top 12%)	11.6 Top 9% worldwide Sustainalytics評鑑：11.6分(全球前9%)	Climate Change: B Water Security: B CDP(碳揭露計畫)：氣候變遷問卷取得B級；水安全問卷取得B級
Rating: BB MSCI MSCI ESG Ratings BB (行業平均)	Carbon Emission Verification ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查	台北總部於2016年獲得美國LEED金級綠建築認證

永續亮點



環境

- Higg index · **100%**本廠完成自檢及第三方驗證
- 綠電占比**41%** (再生能源憑證+綠電)
- 物資循環總重量**3,924** KG · 為地球減碳排放量**8,804** KG
- 植樹減碳排專案 · 累計已種植達**14,100**棵樹 · 達碳中和**310**公噸二氧化碳
- 減碳**10,421**公噸 (將所有減碳作為加總 · 如愛箱送、植樹、綠電憑證)



社會

- 聚陽寶寶-共計**1,703**人次。臺灣兒童**62**人次/累計**1,054**人次兒童；柬埔寨及越南
- 兒童-**44**人次 /累計**860**人次兒童
- 「聚陽好食」無毒有機米與蓮子累計收成**2,746**公斤
- 總捐血量(袋數)**4,033**袋 · 捐血人數**3,050**人
- 舉辦**13**場志工活動 · 共計**260**人次志工參與 · 總公益時數達到**1,920**小時
- 總部教育訓練**15,223**人次
- 弱勢家庭受益數**416**
- 產學合作學校共**29**所 · 受惠人次：**1,138**人
- 活氧按摩站 · 近**3,145**人次預約使用
- 環境教育觸及人次累計共**753,559**人次
- **83.33%** 臺灣總部育嬰假留任率
- 臺灣**98%**以上員工參加持股信託



治理

- 自主成立永續委員會 · 進一步提升永續治理能力與層次
- 超過**20**年發放股息 · 為股東持續創造價值
- 董事會中 · 女性董事占比為**40%**

重大主題及利害關係人

聚陽定期會發出重大主題問卷徵詢八大利害關係人關注的ESG 議題，並依利害關係人的重視程度以及對營運的影響程度篩選出重大主題，並將重大主題列為永續報告書的重要內容，同時遵循GRI、SASB、TCFD之國際標準揭露相關資訊在報告書中，透過永續報告書與利害關係人溝通，並接軌國際落實永續管理。

重大主題鑑別

聚陽為瞭解利害關係人對於公司永續議題的關注程度，以及自我檢視組織內部推動企業永續的成效，透過重大性分析流程，掌握關鍵的永續議題。為此，我們遵循GRI準則，建構標準化的重大主題分析流程，並每兩年進行利害相關人問卷發放，今年報告書主題鑑別採內外部議題歸納，內部議題如企業面臨營運所面臨氣候相關風險等，外部則採用國際目前永續發展標準及趨勢、客戶要求規範等，鑑別之五大步驟如下：

- STEP 01

確立溝通對象

聚陽鑑別出八大利害關係人，包括員工、供應商、投資人、政府機關、品牌客戶、媒體、非營利組織及產業相關協會。
- STEP 02

永續議題蒐集

蒐集國際、同產業、國內外標竿企業關注，以及利害關係人回饋和企業社會責任小組論之永續議題，2022共彙整出 30個永續議題。
- STEP 03

利害關係人評估與決策影響程度調查

發放問卷，調查各永續議題對8大利害關係人評價和決策是否具有實質性影響，2022年共計發放140份問卷，回收128份問卷，問卷回收率91%。
- STEP 04

對聚陽營運的重要程度

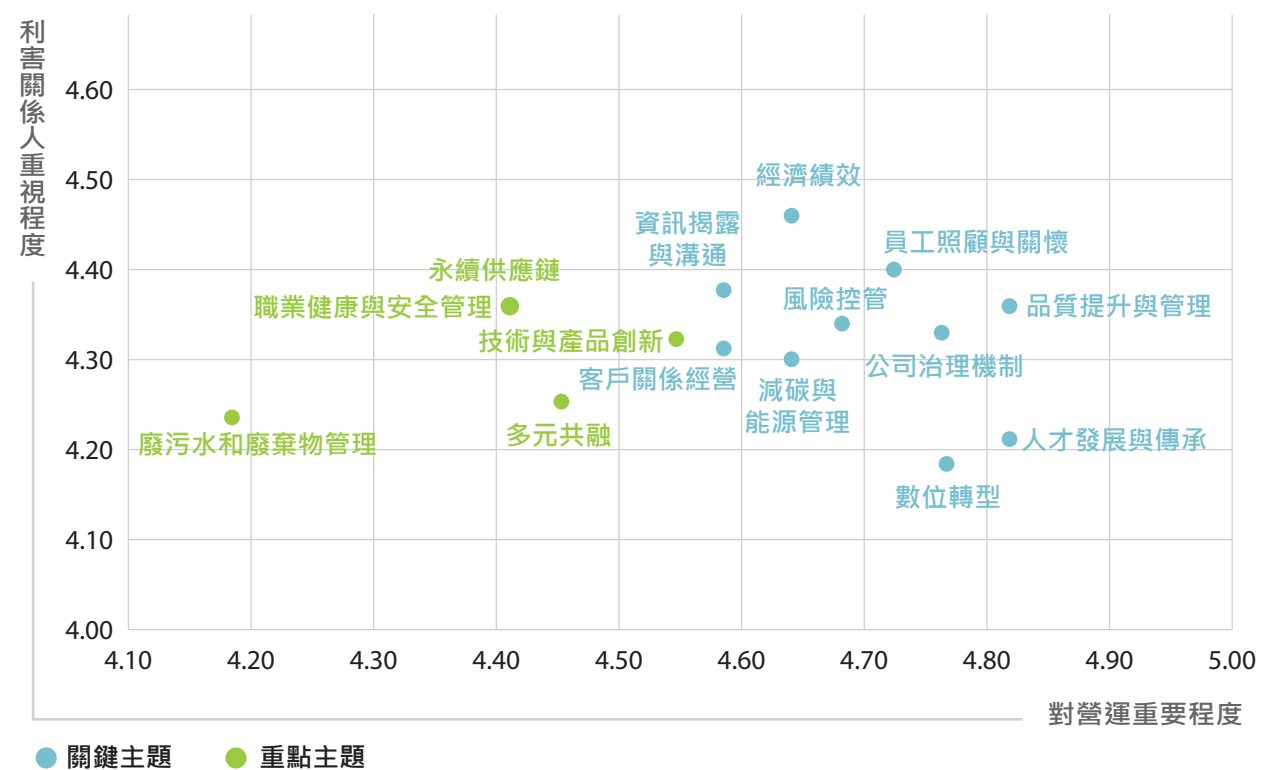
由內部22位高階資深主管鑑別填寫調查問卷，評估各永續議題對企業永續營運的重要性。
- STEP 05

分析重大性

根據步驟三與步驟四的問卷調查和分析結果鑑別重大主題，並依此產出聚陽重大性矩陣。此分析結果業經企業社會責任小組討論及高階主管審核後通過。2022年共鑑別出20項重大主題，2023年依2022年主題整合後，共鑑別出15項重大主題，主要差異說明如下，請見下述重大主題矩陣及各主題邊界。

重大主題(按重大性排序)	年度差異	調整說明
公司治理機制	合併主題	考量資訊統一揭露，將「公司治理機制」與「法規遵循」合併。
永續供應鏈	合併主題	考量資訊統一揭露，將「循環經濟」、「原物料發展與管理」、「供應鏈永續發展」合併。
多元共融	合併主題	考量主題內容相似性，將「勞動人權發展」、「多元與包容」、「社會共榮與發展」合併。

重大主題矩陣



重大主題與邊界

2023年聚陽共鑑別出15 項重大主題，分別為下表關鍵主題、重點主題：

重大程度	重大主題	對聚陽的重要性	GRI主題對應	邊界	頁數
關鍵主題	品質提升與管理	維持並提升生產品質，以確保產品有最低的環境與社會負面衝擊。	自訂重大主題	所有營運據點	51
	員工照顧與關懷	建置員工多元的申訴管道，並保障員工基本勞動條件包含公平的勞資爭議處理與申訴回饋、集會結社、工時、休假、法定福利、無騷擾與無歧視的工作環境等，以建立具保障的職場條件。	GRI 401 勞雇關係 2016	所有營運據點	87
	公司治理機制	確保企業於公開資訊，如永續報告書、年報或公司網站管道完整揭露環境、社會、治理等資訊，以維持永續治理成效的透明度。各營運據點符合當地各項法規之遵循情形與違規處理程序與結果。	GRI 205：反貪腐 2016	所有營運據點	26
	經濟績效	制定企業經營願景與目標，包含永續經營策略，以及財務相關之營運獲利率、股價、股利、資產負債狀況等表現，是聚陽永續營運的基石。	GRI 201 經濟績效 2016	所有營運據點	22
	人才發展與傳承	建置人才吸引與培育制度，包含招募管道、透明升遷、員工職涯發展、績效考核機制，以及成衣人才培養等，以強化企業成長利基。	GRI 202-2雇用當地居民為高階管理階層的比例 2016 GRI 404 訓練與教育2016	所有營運據點	76
	風險控管	整合傳統風險，包含財務、營運等，以及新興風險，包含政經事件、環境、氣候變遷等，建置風險管理機制、執行風險鑑別與擬定風險減緩措施，以穩固永續營運下的風險控管基礎。	自訂重大主題	所有營運據點	34
	資訊揭露與溝通	維護利害關係人包括員工、合作夥伴客戶、供應商、股東及營運相關之資訊安全，以避免機密或個人資訊外洩。	GRI 418 客戶隱私 2016	所有營運據點	40
	數位轉型	透過推廣數位化流程來取代非數位化或人工作業流程。	自訂重大主題	所有營運據點	44
	減碳與能源管理	強化企業因應氣候變遷的能力與溫室氣體減量措施，包括氣候風險治理與辨識之回應、溫室氣體盤查、產品服務生命週期的碳排放資訊揭露等，以確保企業營運時的氣候韌性與氣候資訊透明度。	GRI 305 排放 2016 GRI 302 能源 2016	所有營運據點	66
	客戶關係經營	維持良好客戶關係，如客戶滿意度、準時交貨、遵守品牌客戶安全合規準則、產品標示要求及道德規範等，以確保聚陽營運上之競爭力。	自訂重大主題	所有營運據點	55

重大程度	重大主題	對聚陽的重要性	GRI主題對應	邊界	頁數
重點主題	技術與產品創新	透過多元合作(產官單位)，研發更高機能產品或更安全、高精密、高效能技術及產品。	自訂重大主題	台北總部	44
	職業健康與安全管理	落實職業安全、健康與衛生管理，並降低員工職業災害或職業病發生風險，以建立員工安全為優先的職場環境。	GRI 403 職業安全衛生2018	所有營運據點	96
	永續供應鏈	關注不同類型供應商於治理、環境和社會等永續面向之管理績效，同時避免使用對環境及社會具有負面衝擊之原物料如染劑等，以降低產品的環境足跡。透過產品設計、物流優化、鼓勵回收等，讓每項資源的副產品進入新的循環，成為新的原料或素材，除達到環保訴求，也能降低生產成本，幫助企業與資源共生。	GRI 301 物料 2016 GRI 204 採購實務 2016 GRI 308 供應商環境評估 2016 GRI 414 供應商社會評估 2016	所有營運據點	57
	多元共融	多元(D)、平等(E)、包容(I)政策、推廣與落實(對不同性別、膚色、國籍、教育程度、宗教、種族、社會經濟地位、語言、生理/心理健康...等的包容與平等)。遵循國際及當地政府之勞工與人權規範，以及品牌客戶要求如合法工時、禁用童工、強迫勞動等議題，確實回應外部利害關係人期待，以落實聚陽實踐社會責任的決心。	GRI 405 員工多元化與平等機會 2016 GRI 406 反歧視 2016 GRI 407 結社自由與團體協商 2016 GRI 408 童工 2016 GRI 409 強迫或強制勞動 2016 GRI 413 當地社區 2016	所有營運據點	38 102
	廢污水和廢棄物管理	建立完善環境管理系統，降低營運時所造成的空氣、水、廢棄物、毒化物等污染，以最小化環境衝擊。	GRI 303 水與放流水 2018 GRI 306 廢棄物 2020	所有營運據點	71



針對關鍵主題，有效地制定並實施外部衝擊和績效評估機制，以應對不斷變化的業務環境，並實現內外部的有效控管。

關鍵主題管理方針

重大主題	外部衝擊	管理目標	管理與應對措施
品質提升與管理	- 實際衝擊 客戶的品質標準逐年提升，若未達到客戶設定目標，可能流失訂單。 - 潛在衝擊 政治局勢不穩，需新增設產地分散風險，初期生產階段，客戶對其的品質信心可能不夠。	- 每月管理與追蹤品質表現。 - 活用品質系統進行即時數據分析和改善。 - 加強QC專業能力，進行評核和評級。	- 新產區任用優秀人才，提供完整的培訓並複製公司品管系統，穩定生產符合客戶品質要求。 - 強化品質管理系統，提升品質績效達到全年無客訴及批量退貨。 - 推動改善提案制度，挑選優良技術改善案，並推廣至全公司應用。 - 持續優化品質管理系統，提升客戶滿意度，達到全面性自檢出貨。
員工照顧與關懷	- 實際衝擊 缺工、少子化、外商搶才的大環境之下，各大企業無不祭出更多員工關懷相關政策，提供更加友善的工作環境與照顧。 - 潛在衝擊 每個員工都有獨特的需求和價值觀，而世代差異更凸顯了這一點。從薪酬福利、工作環境、氛圍到員工關懷照顧及擴及家人照顧，希望各面向都能塑造友善並讓同仁安心工作的場域。	- 創造友善幸福職場 - 透過多元管道與活動，於日常中創造健康氛圍，推動正確的健康觀念，並促進同仁一起運動、紓壓以達身心平衡。 - 持續提供更好的員工體驗，規劃友善職場環境、員工關懷活動、員工凝聚(家庭日、共識營)及健康促進。 - 擴充販賣機品項至60項 - 舉辦紓壓&健康講座10場次 - 新專案活動>1個 - 參與人數>40%↑	- 每年調薪不間斷 - 員工持股信託 - 優於法令健檢方案及分級管理計畫：每年免費提供優於法令、客製化分齡的健檢套組及「有薪健檢假」，並開放眷屬以優惠價格一同參與。 - 提升正確健康意識每月健康講座及紓壓手作課程提供同仁自主報名。 - 每月特約醫師諮詢及特約診所服務：提供便利且優惠的就醫資源，亦合作具優惠價格的流感疫苗及HPV接種，鼓勵同仁及眷屬預約。 - 專設護理師及護理站隨時照護同仁的身心健康。 - 守護婦力 健康複利計畫： - 孕前孕後全方面照顧：孕期及產後健康諮詢、孕媽媽友善車位、孕媽咪講座、好孕禮、特約月子中心及月子餐優惠。 - 子宮頸講座及子宮頸抹片車到聚陽。(30歲以下公司補助) - 低於市價子宮頸疫苗 - EAP(員工協助方案) - 宣導並鼓勵同仁使用，完全免費。 - 團保並爭取眷屬同樣優惠加入獲得完善照顧。 - 社團補助 - 健康促進活動 - 樂活充電假 - 包場藝文活動，提供同仁免費索票攜帶眷屬參與。

重大主題	外部衝擊	管理目標	管理與應對措施
公司 治理機制	- 實際衝擊 遵循國內外法規及透過健全的治理機制促進公司永續經營。 - 潛在衝擊 不遵循法規可能對企業產生多方面衝擊，包括政府或法律裁罰、財務損失、聲譽損害，影響利害關係人信任。	短期目標： - 維持公司治理評鑑前20% - 提升股東權益，精進股利政策 - 落實法令遵循，無重大違規事項 中期目標： - 落實董事多元組成及強化獨立董事的監督功能和獨立性。 長期目標： - 強化董事會職能，並透過永續委員會，持續協助董事會推動企業永續發展與提升公司治理，實踐永續經營，維護股東權益。 - 參照國內外最佳實務範例，持續滾動式修訂相關規章，以優化公司治理。	- 定期檢視公司治理評鑑指標，制定改善計畫及追蹤。 - 擬修改公司章程，調整股利分派頻率為每年兩次。 - 董事組成持續朝多元性及獨立性規劃，包括獨立董事連續任期不超過三屆及佔全體董事席位的1/3以上。 - 每年自我評估董事會及功能性委員會績效；每三年委外專業機構評估，強化董事會運作效能。 - 除薪資報酬委員會及審計委員會外，自主成立永續委員會定期召開會議，依據公司的永續發展政策制定目標，並將執行情形向董事會報告。 - 公司以誠信經營為本，落實反貪腐政策的執行，善盡企業社會責任。 - 關注產業及營運相關法規動態，確保配合更新公司規章及作業。
經濟績效	- 實際衝擊 提高生產效率和保持對市場需求的敏感度，以滿足市場需求提高競爭力。 - 潛在衝擊 市場需求變化及營運據點政策法规的變化對企業的經營環境和成本結構產生影響。	股東權益報酬率ROE (Return On Equity)	有效追蹤機制，自結損益及每季合併財務報表。
人才發展與傳承	實際衝擊 在人才競爭激烈的大環境中，徵才儼然轉為【爭才】、【搶才】的局面。對外，需不斷建立雇主品牌吸引人才；對內-需不斷建立機制防堵人才流失，同時也在人才發展與傳承中積極作為。	- 推展聚陽文化及員工體驗-ONE MAKALOT活動 - 全面推展企業文化相關訓練活動，預計2024/Q2 One makalot活動台北覆蓋率有65%↑ 2024/Q2正向文化活動：1次	- 重視人才發展，定期Review各單位組織人才，且明確定義發展。 - 多元化的學習資源，鼓勵同仁自主加值。 - 全民AI數位力賦能 - 組織人才戰力提升 - 正念教育，強化身心靈平衡。

重大主題	外部衝擊	管理目標	管理與應對措施
	潛在衝擊 企業的韌性、持續永續經營與員工發展、健康與福祉有正向關係。以前的激勵方式例如晉升、加薪、獎金，對於新世代來說，更追求的通常是自我目標的實現、對自我成長的渴望，當公司無法再提供必須的養分，將會是尋找下一間公司的時候。	3. 2024-2H績效指標機制串聯企業文化 - 提升組織人才戰力 1. 資訊處訓練預算使用率2024/Q1達10% 2. 組織AI數位教育推展達80%以上	- 文化凝聚： 1. 家庭日 2. 全員共識營 3. ONE MAKALO文化體驗營 4. 理念文化行動集點卡活動
風險控管	- 實際衝擊 健全之風險管理架構可確保公司永續經營，如未遵循風險管理架構作業，可能影響運營成本以及目標達成。 - 潛在衝擊 全球總體經濟之不確定性、地緣政治不穩定，可能影響公司永續經營之使命。	- 股東權益報酬率ROE (Return On Equity) - 異常損失發生率	- 國際情勢與商情動態監測以作為公司略策發展方向之因應。 - 重大風險個案跨單位並升級至決策層級監控降低損失發生。
資訊揭露與溝通	- 實際衝擊 社交攻擊行為變化快速，零日漏洞被駭客快速開發及引用，人員行為或系統風險都可能造成持續性的破壞。 - 潛在衝擊 若發生資訊安全洩漏，可能造成企業名譽受損，並損失客戶信任。	- 安全事件與資訊事件合併，強化資訊可視性。 - ISO27001:2022轉版，並依政策持續管理。	- 與外部資安聯盟交換情資 - 設立資安服務窗口處理通報、定期資安宣導。 - 定期檢測資安弱點及改善
數位轉型	- 實際衝擊 業務模式改變及產品和服務創新。 - 潛在衝擊 面對數位技術的快速發展，可能影響企業數位發展策略與企業的競爭力，需要密切關注數位。	- 數位化生產流程：聚陽將致力於建立數位化的生產流程，以提高效率、降低成本並改善產品質量。 - 創新和研發：持續投資於研究和開發，以創造新的產品和服務，並保持競爭力。	定期評估數位轉型進展，並根據實際情況調整策略。

重大主題	外部衝擊	管理目標	管理與應對措施
	技術的趨勢，並確保公司跟上這些變化。這可能包括AI、自動化、物聯網、大數據分析等。	人才培養：維持培養數位轉型所需的技能和知識，並確保員工能夠適應變化。	
減碳與能源管理	- 實際衝擊 減碳行動及能源管理可降低對環境的污染；若未達到客戶要求目標可能流失訂單，並面臨關稅及額外的碳成本。 - 潛在衝擊 國際趨勢或當地法規的快速變動，可能影響企業的政策與計畫，以及影響投資人信心及降低客戶品牌形象。	2024年：每單位產品減碳25%；綠電50%；化石燃料下降65% 2030年：每單位產品減碳50%；綠電65%；化石燃料下降75% 2050年：淨零碳排；綠電100%；化石燃料下降80%	- 定期管理與追蹤減碳及能源轉型目標 - 追蹤管理各廠能源使用數據 - 不定期舉辦減碳活動 - 購買綠電憑證補足減碳量
客戶關係經營	- 實際衝擊 如未達客戶滿意度、合規準則，交期與品質等要求，可能面臨訂單甚至客源流失風險並損害公司商譽。 - 潛在衝擊 1. 持續與客戶深化合作關係時，彼此間的資訊串接亦更為頻繁。如客戶有資訊安全疑慮或資料外洩風險，恐損及客戶品牌形象、信任度及公司商譽。 2. 極端氣候及地緣政治影響供應鏈穩定性，斷鏈或延遲交付都可能影響客戶關係。	- 客戶評鑑供應商績效表現 Score Card 達成各客戶設定之Score-card為目標。 - 資訊安全：建構資訊資產與個人資料保護及法規遵循制度，並於員工到職時及每半年進行資安宣導。	- 日常關係維護 透過定期、不定期會議互動雙方合作的規劃與期望，以維繫與客戶緊密的連結。 - 客評供應商績效表現 密切關注Scorecard各項表現並與客戶保持良好互動。 - 資訊安全 包含資訊存取管理、防火牆及防毒軟體、ISO 27001國際資安認證及設立資訊安全委員會，強化聚陽資訊安全管理。 - 供應鏈風險 聚陽具多國產能，可以彈性調節佈局、強化供應鏈韌性。

建立溝通對象

為使報告書揭露的資訊更符合利害關係人期望，透過與八大利害關係人的溝通管道了解其所關注之議題，並在本次報告書中給予回應。



利害關係人關注議題與溝通方針

利害關係人	關注重大主題	溝通頻率	溝通管道	溝通方針
員工	- 經濟績效 - 員工照顧與關懷 - 職業健康與安全管理 - 風險控管 - 法規遵循	每季/每月/每週/不定期	內部專線、平台/勞資會議/座談會/郵件	- 不定期員工滿意度調查 - 員工績效回饋
供應商	- 經濟績效 - 循環經濟 - 技術與產品創新	每季/每月/不定期	信件/電話/正式會議/交流活動	- 不定期廠商洽談交流 - 供應商研討會 - 供應商評鑑 - 每年一次供應商大會，與供應商互動整體合作狀況 - 供應商高層會談
投資人/股東	- 經濟績效、 - 風險控管、 - 客戶關係經營、 - 數位轉型、 - 空氣汙染排放管理	每年/不定期	電話、郵件/股東會當面商討/不定期法說會、記者會	以透明、公開、誠信為原則，透過以下方式揭露訊給給利害關係人 - 年報 - 永續報告書 - 企業官網 - 公開資訊觀測站
政府機構	- 循環經濟 - 氣候變遷衝擊減緩 - 職業健康與安全管理 - 社會扶助專案推展	每季/每月/不定期	信件/電話/視訊會議/實體會議	- 依政府各項專案計畫的主軸、規範、執行要點等，視需要進行溝通聯繫 - 配合政府政策的要求，不定期進行各項成果的展示 - 配合政府推動的政策，並參加政府舉辦的說明會或是表揚會議

利害關係人	關注重大主題	溝通頻率	溝通管道	溝通方針
客戶	- 職業健康與安全管理 - 供應鏈永續發展 - 客戶規範更新 - 品質提升與管理 - 反貪腐 - 勞動人權發展 - 員工照顧與關懷 - 廢污水和廢棄物管理	每季/每月/不定期	信件/電話/正式會議/交流活動	協助客戶更貼進消費者需求、提升採購精準度、符合流行潮流，管道如下 - 企業官網 - 每年兩次大型流行趨勢發表會 - 每半年一次參與客戶的 Vendor day / Mill Week - 不定期專案推動會議
媒體	- 技術與產品創新 - 品質提升與管理 - 公司治理機制 - 風險控管 - 經濟績效	不定期	電話/郵件/交流活動	提供另一個管道揭露公司各項訊息，以提升資訊透明度 - 平面媒體 - 電子媒體 - 企業官網
非營利組織	- 減碳與能源管理 - 循環經濟 - 供應鏈永續發展 - 水資源使用與管理 - 職業健康與安全管理 - 當地勞動法規之釋疑	每季/每月/每週	信件/電話/正式會議/交流活動	以夥伴型態與非營利組織合作，促進產業發展 - 依據合作的計畫進度，定期安排會議檢視進度 - 不定期拜訪、互動，以了解當地法規最新發展
產業協會組織	- 技術與產品創新 - 經濟績效 - 人才發展與傳承 - 員工照顧與關懷	每季/每月/不定期	信件/電話/正式會議/交流活動	- 面對面活動交流：參與產業公會舉辦之活動與會議 - 不定期依據各公會的主動聯繫與會議主旨，安排合適的人員代表出席



營運治理



多元與包容

聚陽致力於倡議多元與包含的社會，不歧視，講平等，不論其膚色、性別、種族、語言、宗教、人種、年齡、社會地位、性傾向、身體狀態均一視同仁

良好工作環境與制度

嚴禁童工及強迫勞動，營造良好的工作環境與制度



永續委員會

成立「永續委員會」，定期召開委員會議，有序推動並檢核各項永續計畫的推展，並邀請客戶、供應商等價值鏈夥伴共同參與永續行動



1.1 營運發展

聚陽一直以來，以穩健的步伐，面對各個利害關係人，以「誠信、團隊、分享」的核心價值觀，符合「國際人權公約」的行為準則，提供服裝整合服務，為社會發展努力，為環境保育盡心，並持續朝著永續發展的目標前進。

營運管理

企業永續經營已超脫過去營利至上的單一思維，進一步擴及至社會關懷以及環境保護的作為，而企業營運管理，亦更重視對外的透明及溝通。聚陽一直以來，以穩健的步伐，面對各個利害關係人，以「誠信、團隊、分享」的核心價值觀，符合「國際人權公約」的行為準則，提供服裝整合服務，為社會發展努力，為環境保育盡心，並持續朝著永續發展的目標前進。

在經營及治理方面，聚陽提升董事會職能，成立多功能委員會，讓公司治理組織更為獨立且全面，2021年正式成立永續委員會，定期召開委員會議，有序推動並檢核各項永續計畫的推展。在多變的經貿環境中，維持並擴大多元品項及多國製造的生產體系，提供品牌商穩定、低風險、高競爭力以及具有彈性的產品供應服務。而隨著生活型態改變，人們對於服裝功能的需求也從保暖、美觀，進化到環保，增加產品的深度和廣度，也延伸產品利基，致力為未來打下基礎。

營運績效

企業良好的經營績效，除可促進經濟發展，幫助人們擁有好的生活品質，更是奠定企業ESG發展的基石。聚陽以多元服務、快速彈性以及持續創新的商業模式，在時尚服飾產業的領域中，提供全球品牌及通路商一站式全流程的服務。



聚陽實業股份有限公司	
設立年度	1990 年
資本額	NT\$2,418,566千元
員工人數	37,266人
營運據點	臺灣、中國、越南、菲律賓、柬埔寨、印尼、中美洲
主要服務	成衣製造
主要產品	流行服飾、運動服飾、睡衣、休閒服及智慧醫療服飾
提供服務的市場	全球
銷售數量	13,883 仟打

主要客戶



主要銷售區營業額 (單位: 新台幣仟元)

年度	2021	2022	2023
內銷	256,743	196,693	182,553
美國	22,224,570	21,553,862	20,515,389
其他國家	6,449,192	10,332,362	11,760,784
總計	28,930,505	32,082,917	32,458,726

財務績效 (單位: 新台幣仟元)

項目	2021	2022	2023
總資產	22,222,828	24,429,146	24,875,741
總負債	8,427,386	8,984,118	8,948,902
總股東權益	13,795,442	15,445,028	15,926,839
營業收入	28,930,505	32,082,917	32,458,726
稅後淨利-歸屬母公司	2,655,010	3,514,605	3,991,194
每股盈餘	11.20	14.53	16.50

利害關係人權益 (單位: 新台幣仟元)

項目	2021	2022	2023
營業成本	22,395,751	23,826,844	24,092,380
員工薪資與福利	6,654,367	7,420,109	7,721,050
支付出資人款項	2,321,768	3,609,025	4,167,884
支付政府款項	820,820	1,076,903	1,085,792
社區投資	5,125	4,294	4,802

註：1. 員工薪資與福利為薪資+勞健保+退休金+董事酬金+其他員工福利費用利息費用+現金股利
2. 支付出資人款項為利息費用+現金股利

全球營運據點



中美洲

員工人數：2 人

中國

工廠數量(座)：3 座
員工人數：555 人
產能占比(%)：2 %

越南

工廠數量(座)：4 座
員工人數：11,338 人
產能占比(%)：38 %

臺灣總部

工廠數量(座)：0 座
員工人數：810 人
產能占比(%)：0 %

柬埔寨

工廠數量(座)：4 座
員工人數：6,930 人
產能占比(%)：18 %

菲律賓

工廠數量(座)：2 座
員工人數：743 人
產能占比(%)：2 %

印尼

工廠數量(座)：5 座
員工人數：16,888 人
產能占比(%)：40 %

1.2 公司治理



治理架構

聚陽持續秉持四大核心原則－保障股東權益、強化董事會運作、尊重利害關係人及提升資訊透明度，落實公司治理，追求永續經營。近年來聚陽於《公司治理評鑑》中皆取得前20%的優異成績，更於去年第九屆獲得前5%的佳績。

本公司的酬金政策和程序充分遵守公司章程的規定，並且經過薪資報酬委員會的審議和董事會的批准。根據章程規定，董事和經理人的報酬是基於其對公司營運的參與程度和貢獻價值，並考慮公司的經營績效、未來風險和個人表現等因素進行評估。我們致力於建立合理的酬金結構，以提高公司的整體組織績效和團隊效能。同時，我們也將永續發展納入公司組織績效的考量之中，並參考業界薪酬水準，以確保管理階層的薪酬具有競爭力。我們會持續檢視和調整酬金政策，以實現公司的永續經營和風險控管的平衡。

保障股東權益：

董事會訂定「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「永續發展實務守則」，樹立全公司由上至下誠信文化及道德操守，充分保障股東權益。為使股東有多元參與公司重大決策之管道，自2021年起連續三年採行視訊輔助的方式召開股東常會。

強化董事會運作：

成員多元性：本公司於「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」中已明訂董事之選任應考量董事會整體配置，成員組成應多元化且具備執行職務所必須之知識、技能及素養。目前本公司董事會15席成員具備多元背景，擁有管理、業務、工務、財會、商務、風險管理等專業知識背景與實務歷練，且任一性別席次皆達董事會及各委員會席次三分之一以上，更多董事資訊請參閱公司網站。

持續進修：透過持續安排進修課程以提升最高治理機構的專業知識，並持續精進董事會面對風險的管理能力，2023年每位董事平均受訓時數6.6小時，高於法規每屆就任年度須進修3小時之規範。

功能性委員會：設置「薪資報酬委員會」及「審計委員會」協助董事會履行其監督職責，另亦設置「永續委員會」透過建立衡量指標與目標管理，以有效掌握行動方案的進度與成果，逐步落實2050達成淨零碳排目標。

運作有效性：經董事會通過訂定「董事會績效評估辦法」，每年定期執行內部董事會、個別董事成員、功能性委員會績效評估，並每三年委請外部專業機構執行董事會績效評估，持續強化董事會運作之效能。

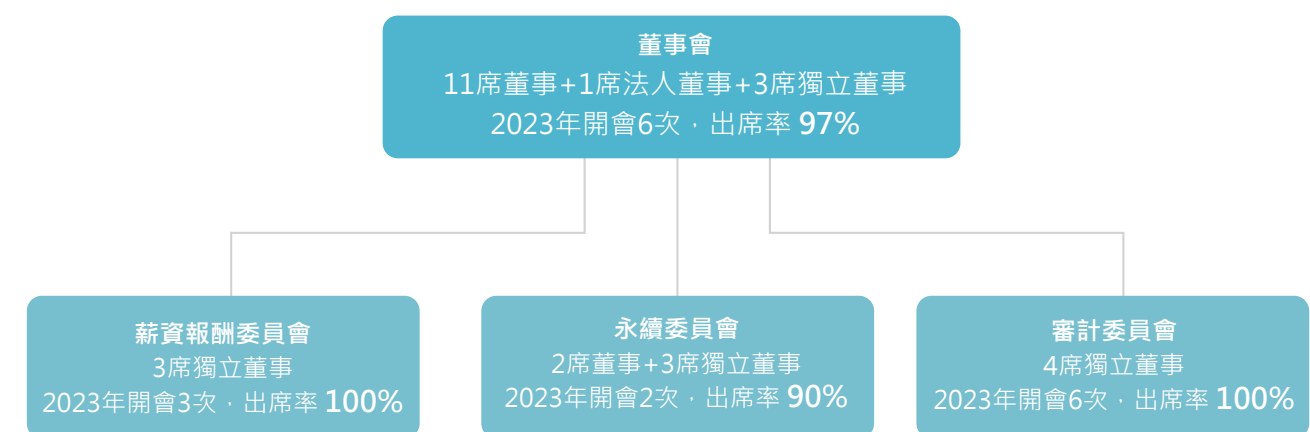
公司治理專責人員：設置公司治理主管及人員，提供董事執行業務所需資料，並協助董事遵循法令。同時負責向董事會報告獨立董事資格檢視結果，並依法辦理董事會及股東會會議相關事宜等。

尊重利害關係人：

設立發言人信箱及專職人員，以誠信及負責的態度，妥善回應各方利害關係人之建議及問題，善盡社會責任。

提升資訊透明度：

公司除依法於公開資訊觀測站揭露相關資訊外，亦在公司官網設置「投資人專區」，提供財務、公司治理及股東關注資訊等即時訊息。同時積極參與臺灣證券交易所及國內外證券商舉辦之法人說明會，以加強資訊揭露的即時性與透明度。

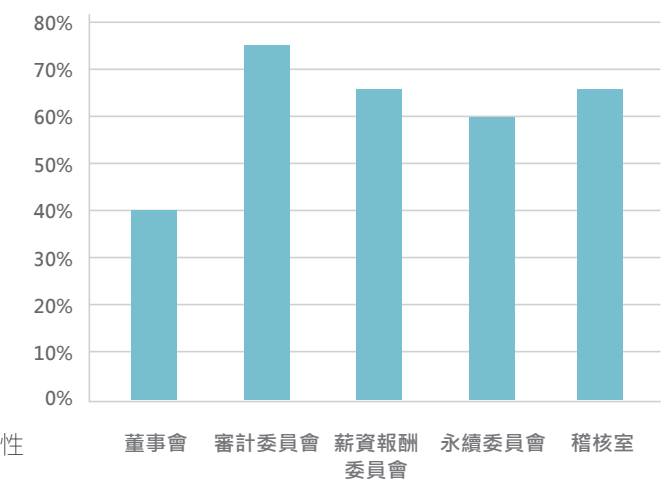


各組織性別人數

	男	女
董事會	9	6
審計委員會	1	3
薪資報酬委員會	1	2
永續委員會	2	3
稽核室	1	2

備註：董事會其中一席董事為法人董事，其代表人為男性

各組織女性比例



外部協會參與

聚陽透過與外部協會的參與和貢獻，擴展了我們與相關協會的夥伴關係，也加強我們對永續發展的承諾。透過共同努力，我們將繼續追求卓越，以實現共同的永續目標。

1. 中華民國紡織業拓展會
2. 財團法人紡織產業綜合研究所

3. 社團法人台灣智慧型紡織品協會
4. 製衣工業同業公會
5. 針織工業同業公會
6. 台北市電腦商業同業公會
7. 台北市護理師護士公會
8. 台灣事業單位護理人員學會

永續治理組織

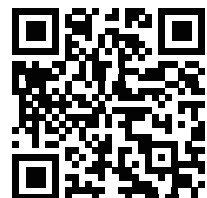
「永續委員會」是2021年本公司為強化永續經營與發展所自主成立的董事會層級委員會，成員有三位獨立董事和二位董事，以及管理團隊組成之五個推動小組。是聚陽永續事務的決策中心、跨部門溝通平台以及落實執行的重要核心成員。「永續委員會」協助董事會發展、強化董事會永續職能，建立良好之功能性委員會治理制度並引導各永續事務之策略、目標訂定與落實。

「永續委員會」下設有五個推動小組分別為永續治理組、永續供應鏈組、永續環境組、員工關懷組以及社會共好組。各組由各相關單位主管及重要幹部組成，依所制定的小組任務，承接企業永續發展策略、達成永續目標。

本公司除了訂定「永續發展實務守則」，做為永續經營與發展的指導方針，同時也持續與供應鏈

夥伴合作推動永續發展事務，以及要求核心供應商夥伴必須遵守聚陽的企業社會責任守則，進行SLCP(Social & Labor Convergence Program)的社會及勞動人權自檢、HIGG Index FEM的環境管理制度的第三方查核，以及符合禁用物質清單與禁用衝突礦產等要求。聚陽致力於在環境、社會及公司治理都切合全球發展與重要關係人的期望，並發揮影響力，帶領供應鏈夥伴共同實現永續發展願景。

聚陽也善盡盡職調查，透過定期與不定期與我們利害關係人溝通、拜訪，以確實了解供應商各面向的永續議題發展及提早規劃、因應相關專案的可行性以及風險性管理，了解更多聚陽永續政策，請參考如下網址。

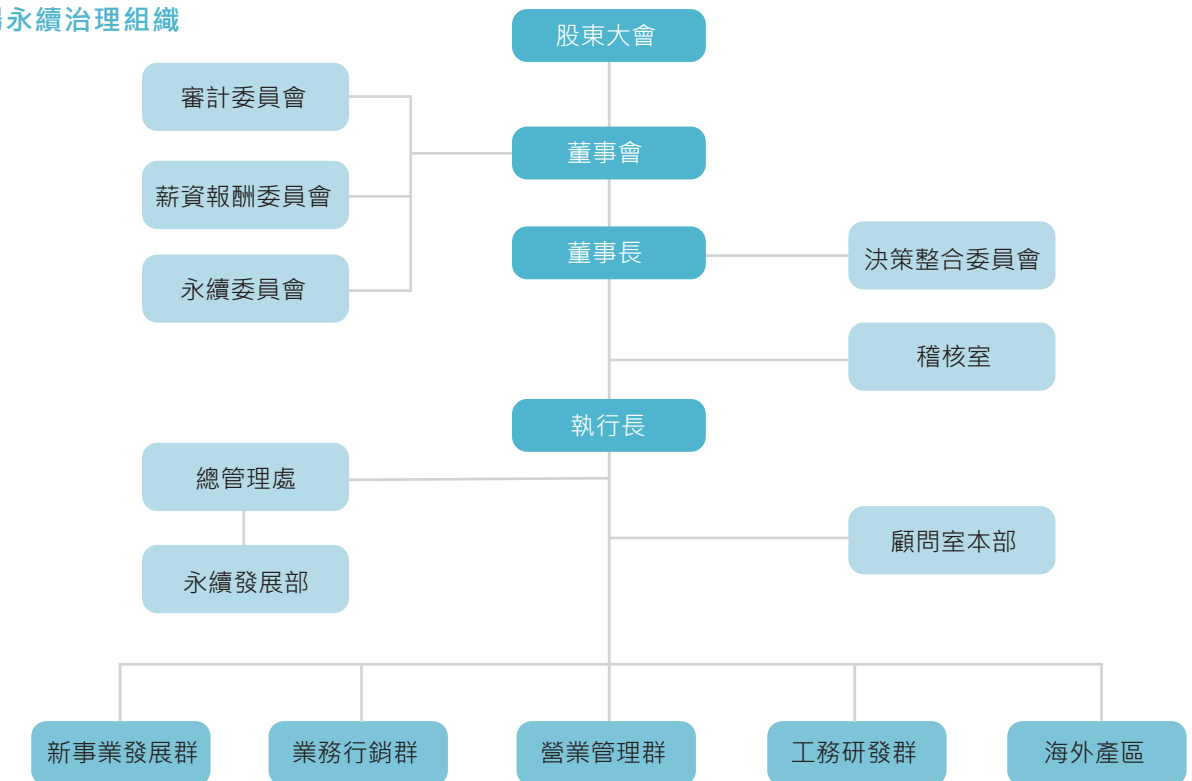


聚陽永續理念

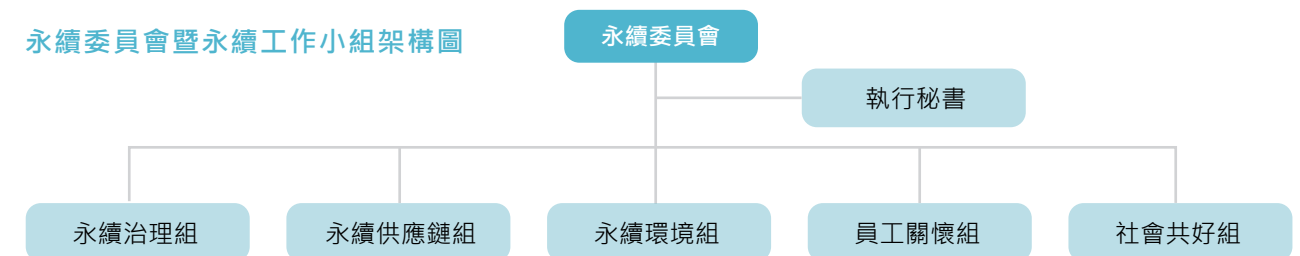


聚陽企業永續發展實務守則

聚陽永續治理組織



永續委員會暨永續工作小組架構圖



工作小組	推動重點
永續治理組	維護股東權益及提升資訊透明度 強化董事會結構與運作 辨識風險並提升風險管控能力
永續供應鏈組	致力發展並使用永續原物料與供應鏈當地化 善用聚陽影響力，分享經驗，協助供應商提升勞動人權及環境永續績效
永續環境組	提升環境管理系統及溫室氣體排放盤查機制與能力 規劃並推動減緩氣候變遷風險之方向、政策及方案 由內而外，向下紮根推廣環境保育工作
員工關懷組	提升同仁福祉，創造幸福工作氛圍 提供同仁適當的成長環境與資源，促進勞資共同成長
社會共好組	提供企業資源，幫助青、少年築起創造更好未來的競爭力 透過與社區/社會合作，促進週遭社區有更好的發展

永續發展部工作職掌

- 建立公司永續發展的未來策略方向及目標、並整合資源、建立制度及推展。
- 溝通、了解外部關係人對永續發展之要求及相關全球標準與目標，建立相關規範及標準資料庫，規劃相應行動方案、推動實施以符合要求、達成目標。
- 永續發展共識、觀念之推廣，以及制度建立之教育訓練。
- 輔導相關單位建構永續發展管理機制與落實執行。
- 永續發展成效之查核、回饋、報告及改善推動之協調整合。
- 協同工廠提升各項永續專案及查核的成績。
- 重要社會責任議題之專案規劃、協調、處理及回饋。

誠信經營

誠信是聚陽極為重視的核心價值觀，該價值觀貫穿在企業文化、政策以及各項經營活動中。無論是對同仁、投資人、客戶、供應商、政府及NGO等關係人，皆秉持誠信原則誠實以對。

誠信治理規範



聚陽訂定「誠信經營守則」和「誠信經營暨道德行為準則」，明確公司政策、公司董事、監察人、經理人及員工應遵循之規定，以建立誠信經營文化並予以落實，適用範圍包含總公司、子公司、董事、經理人及員工等全體公司的成員。

利益衝突迴避



聚陽嚴格要求本公司董事、監察人、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人，對董事會及各功能委員會會議事項與其自身或其代表之法人有利害關係的決策事務應規避，以最高標準務求落實誠信經營。

本公司所有同仁於執行公司業務時，必須避免與其自身或對公司有利害衝突之情形，或可能使其自身、配偶、父母、子女或與其有利害關係人獲得不正當利益之情形。

遵法守紀與反貪腐



聚陽承諾位於各國的營運據點，都確實遵守各國各地方的投資、稅法、勞動法、環境及安全衛生等各項相關法規。2023年聚陽各地營運據點並無未符合法遵的案例。

聚陽的「誠信經營暨道德行為準則」明訂嚴禁賄賂之反貪腐條款，要求每位聚陽管理者及同仁禁止客戶、供應商或與業務相關的第三方代表提供賄賂、捐贈、禮品、恩惠或類似的任何形式的給付，遵法守紀；且為貫徹集團

誠信之核心價值及道德行為標準，公司亦訂定「集團舉報(違紀)管理辦法」於公司網站揭露檢舉受理管道。每年一次篩選主力供應商以郵件宣達本公司「謝絕餽贈」之反賄政策，2023年共計252家主力供應商，已100%發函。2023年聚陽沒有違反公司治理、反貪腐及賄賂等事件。

誠信教育訓練



為建立誠信經營文化，我們推行全员的「誠信經營暨道德行為準則」教育訓練及溝通，包括：

- 透過線上課程或宣導文件，2023年全體董事成員15人皆進行溝通，比例為100%；其中5位董事接受訓練，比例為33%。
- 臺灣總公司(含派駐海外)受訓員工共計758人，比例為94%。
 - 高階主管計49人完成反貪腐相關的溝通及訓練，比例為6%。
 - 中基層員工計709人完成反貪腐相關的溝通及訓練，比例為88%。
 註：比例計算係以各類別完成人數/2023.12.31臺灣總公司(含派駐海外)人數
- 海外營運據點也完成內部反貪腐宣導並張貼、公告行為守則於公告欄。
- 新進同仁也透過新人訓練課程充分了解公司誠信經營政策、防範方案、正確的行為指引。



多元共融

多元、平等及包容是本公司員工管理與發展的最高原則，聚陽尊重每個人的獨特性，也絕不輕視或歧視任何人，並致力於建立多元、包容及平等的文化、制度與環境，無論其膚色、性別認同、性取向、種族、語言、宗教、人種、年齡、社會地位及身體狀態等，公司均予以尊重並一視同仁。

薪資制度為男女同工同酬、不分性別均依一致的績效考核制度決定其生涯發展，全集團女性主管平均佔比更高於70%，董事會層級的治理單位中，女性佔比亦超過50%。在各國據點的溝通，皆以當地語言進行，讓員工均能充份瞭解相關訊息。並尊重當地的宗教習俗，例如在印尼各廠廣設回教祈禱室，同仁們可依自身需要隨時自由前往；在重視婦女節的越南，每年準備小禮物於婦女節送給女性同仁。

除了內化多元訴求為聚陽文化，我們也透過以下方式來確保多元、平等、包容文化的落實。

- 將多元/不歧視列為聚陽行為準則(Code of Conduct)並對內宣達、推行。
- 每年由國際勞工組織(ILO)或第三方查核單位到營運據點進行的勞動人權查核，多元/不歧視皆為必要的查核重點。
- 每年進行各據點的內部查核，檢核、確保所有營運據點都明確了解並遵守。
- 設置安全、保密並暢通的溝通及反應管道以及有效的回饋反應機制，擁有良好的勞資溝通平台。

性別平等

聚陽致力於推動性別平等，在社會責任守則中，明令禁止歧視。為各性別同仁提供平等與性別友善的工作環境與制度，也嚴格遵守各國政府頒佈的性別平等法規，2023年本公司並未發生性別歧視或性騷擾案例。

本公司促進性別平等作為有:

- 所有性別都享有同等的工作機會及薪酬。如：男女同工同酬。
- 推動女性致能，提供女性同仁在職訓練提升她們的知識與工作能力。如：P.A.C.E. (Personal Advancement and Career Enhancement) Program
- 極發掘女性同仁潛力，並提供發展機會。2023年基層主管中，女性佔比超過72.9%
- 建造女性友善的工作環境。如設置哺乳室、給予育嬰假、避免懷孕同仁操作有害健康的工作..等。
- 支持女性同仁申請育嬰假，並維護育嬰假期滿後的工作權。2023年申請育嬰假回任比例為83.33%
- 訂定「性騷擾防治、申訴與處理辦法」，具體載明相關懲處規範，以保護員工及求職者免於性騷擾。
- 設置性騷擾防治及申訴管道(專線與電子郵箱)供同仁投訴。
- 於公司內部網站與內部圖書館提供防治性騷擾相關文宣宣導，並於E-learning學習平台開設防治性騷擾課程，讓同仁學習正確觀念及做法。
- 「2023年辦理4場次性別平等與友善職場宣導講座，共152人參訓。其中，主管在友善職場關係中具關鍵影響力，故列優先參訓學員，目前已有52.4%主管完成訓練」。
- 海外營運據點同時參與品牌客戶及Better Work(國際勞工組織的更佳工廠計劃)進行性騷擾防治GBV(Prevention of Gender Based Violence Sexual Harassment)計劃，透過定期培訓並制定內部計劃以增進女性權能，提高員工的性別平等意識。

I N C L U S I O N

1.3 風險管理

風險管理架構

經歷疫情造成的斷鏈危機、美中角力持續、地緣政治紛擾不斷，以及居高不下的通膨帶來的高利率，均造成企業經營極大的衝擊，為企業帶來巨大的挑戰。

因此，風險的鑑別、管理與減緩為聚陽十分重視的一環，聚陽的風險管理包含了三大部份：



經營風險

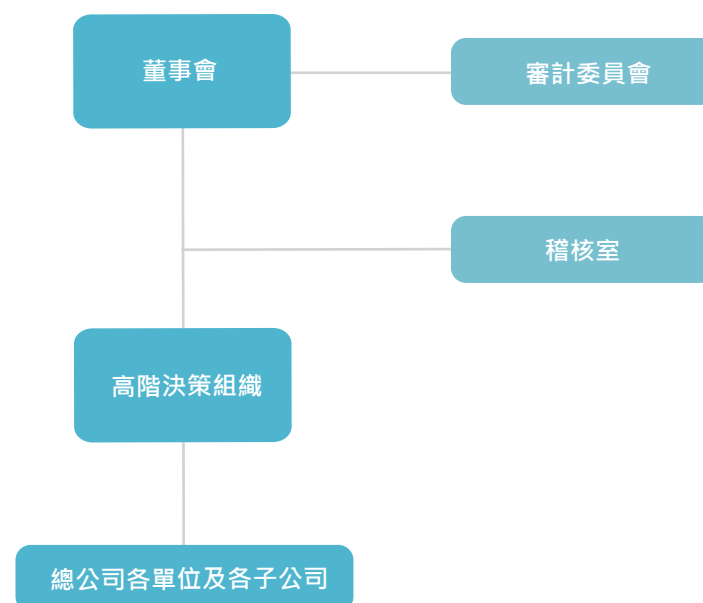
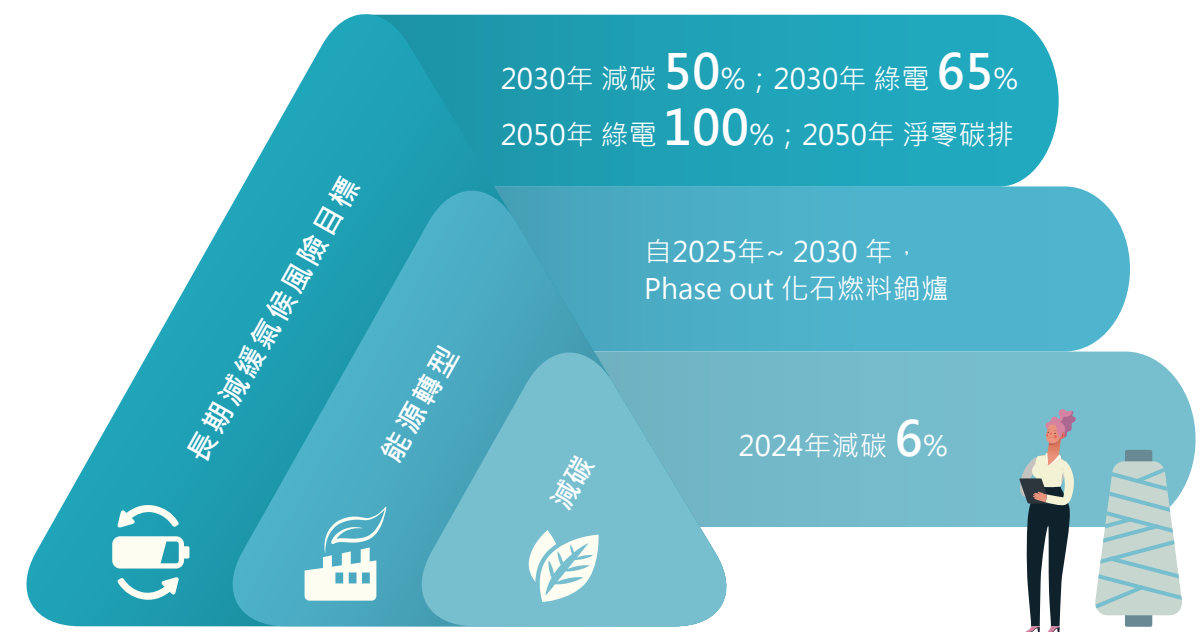
聚陽長期採取全球多元彈性佈局策略，掌握各生產國家優勢並進行最適訂單安排。在全球經濟不穩定時更能適時發揮分散策略、降低風險。同時，藉由外部風險資訊及商情分析來建立即時情報網絡，迅速掌握國際政經、市場、客戶及供應鏈等重要動態，並滾動式調整公司運營方向，以彈性因應各不確定情勢。

氣候風險

近年，氣候變化已經顯著的影響人類的生活，2022年巴基斯坦空前的大洪水讓巴基斯坦三分之一國土被洪水淹沒，2023年東非暴雨，多國水患造成近百萬人流離失所，2024年1月，美國更有近80%國土被零下氣溫冰凍，氣候風險已經不是報告中的文字，而是真正成為了在現實生活中必須面對的危機，而這危機更逐漸擴大、危害更廣。減緩氣候風險已迫在眉睫。

聚陽深刻了解必須盡一己之力，務實的與供應鏈夥伴合作共同減緩氣候風險及對人類生活產生的影響。為達成這個目標，聚陽密切注意全球及臺灣的氣候變遷趨勢，以及法規變化，也同時致力於減少溫室氣體排放的各項行動，投入資源以達成2050年淨零碳排的目標。氣候相關財務揭露專案小組 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 所公佈之《氣候相關財務揭露建議書》是聚陽在減緩氣候變遷風險的重要依循架構，同時也在永續報告書中揭露聚陽依循TCFD 架構擬定減緩實體風險、轉型風險二面向之各項風險衝擊、等級、因應對策以及可能影響的邊界。

減緩氣候變遷風險之目標



聚陽之TCFD管理架構

治理

由隸屬執行長下的ESG部門負責整合氣變遷風險分析及建議對策，完成後向董事會層級的永續委員會報告，再由管理 團隊落實，形成完整的治理機制，相應的資訊亦揭露於永續報告書。

策略

以中長期的減緩氣候風險目標來引導資源的投入及階段性的行動，搭配氣變遷風險分析與各單位討論、訂定因應策略。

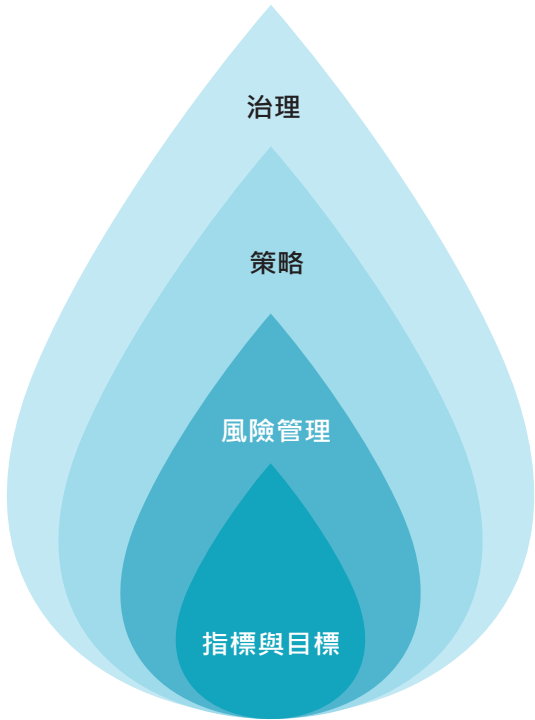
- 策略目標：
訂定中期2030年減碳50%及長期2050淨零碳排目標。
- 能源轉型：
減少化石燃料，轉型使用電鍋爐，增加綠電投資。
- 綠色採購：
訂定、落實包含原物料、總務、機器、設備等各項低碳採購策略。
- 減碳減廢：
逐年訂定減碳減廢年度目標，投入資源，在各營運據點推行、教育推廣、標竿學習。
- 發揮影響力：
從自身做起，以中長期時間規劃，逐步擴大到供應鏈 (範疇三) 的碳排放目標。

風險管理

本公司透過TCFD架構辨識實體及轉型之氣候風險並繪製風險路徑，評估衝擊的高低，整合公司內部風險管理機制以降低氣候風險。

指標與目標

本公司已制定減緩氣候風險的管理目標，並依此訂定績效指標，定期檢視、調整，以達成中長期減碳目標。



TCFD風險及財務衝擊等級

風險類別	風險構面	風險衝擊	風險等級	因應策略	衝擊邊界
 轉型風險	政策與規範	政府的溫室氣體排放規定趨嚴，如加收碳稅/碳費、揭露碳排放數據及要求盤查與查證等政策，可能導致碳管理及減緩成本上升；客戶對供應鏈夥伴的碳排放要求及規範在未來可能陸續加速，將使營運成本增加	低 (Risk Level 2)	定期追蹤各據點當地政府碳排放規定及客戶目標，提前規劃因應對策，以及中長期目標，並持續落實減排的各項行動	所有據點
	技術	低碳技術可能引發產品或製程的變更，除了開發/導入低碳技術所增加成本外，也可能改變產品的物料結構及生產流程，而產生額外管理支出，甚至影響產品競爭力	低 (Risk Level 2)	持續發展降低碳排的管理能力、生產技術/原料，並投資必要的減碳設備	所有據點
	市場	消費者更重視減碳的重要，從而改變消費習慣，為滿足消費者，企業因而從商品設計、物料選擇、製造、運輸等全流程進行減碳，形成流程再造，對企業產生全面性衝擊	低 (Risk Level 2)	即時分析市場動態，快速反應與調整，以符合新型態市場需求	所有據點
 實體風險	颱風、暴雨	將增加營運據點的建築或設備損壞的風險，以及減緩風險可能增加的營運及保險等成本；同時，氣候事件亦將造成運輸遲緩或中斷、通訊中斷等營運隱性成本	中 (Risk Level 3)	擬定緊急應變計劃及機制，確保遇緊急狀況時可維持營運或在最短時間內恢復營運	所有據點
	平均溫度上升	日常的氣溫上升，會讓工作環境溫度升高，將增加維持良好舒適工作環境的管理成本	低 (Risk Level 2)	隨著各營運據點的氣候變化，投入提升工作環境舒適性的相關措施，以維持良好的工作環境	所有據點
	海平面上升	因全球溫度上升引發的海平面上升，可能將使海拔較低的營運據點面臨淹水的危機，除建物、設備的損壞，也可能讓營運據點週遭生活環境改變，讓居民遷移而使工廠工人減少，衝擊營運量能進而影響營收	高 (Risk Level 4)	定期監看國際專業團隊之各營運據點的海平面上升模擬資訊，在有效反應時間之前，擬定轉移計劃。在規劃新生產區域時，也將海平面上升列為評估要件，避免中長期風險	所有據點

氣候變遷的機會

機會類別	機會描述	衝擊邊界
科技	環保概念趨動低碳科技的興起，聚陽正逐步建構一個更為高效、低碳的服務及生產模式，並與供應鏈夥伴合作開發/使用低碳原物料，建立循環經濟動能，提供客戶更環保、低碳的服務與產品。	所有據點
市場	聚陽擁有市場分析、產品設計、針平織多元產品、多國佈局的生產能力等全面性服務能力，當顧客的喜好改變，或是客戶下單模式等市場性因素變動時，聚陽可快速反應，協同供應鏈，符合市場需求，掌握新的市場機會。	所有據點
颱風、暴雨	聚陽擁有颱風或暴雨發生時的快速應變能力，同時擁有多國生產佈局，當單一地區的生產據點因颱風或暴雨而影響生產時，除減緩實體衝擊，並可迅速承接影響較大區域之額外商機，擴大市佔率。	生產據點
再生能源	外購電力為聚陽主要碳排來源，聚陽正積極發展再生能源以降低碳排放，也進一步降低能源及排碳成本。	所有據點
回收原物料	聚陽承諾盡可能提高回收聚脂及回收包裝材料的比例，以降低碳足跡並減少可能產生的掩埋廢棄物，以及相關的廢棄物處理成本。	所有據點

人權及工安風險

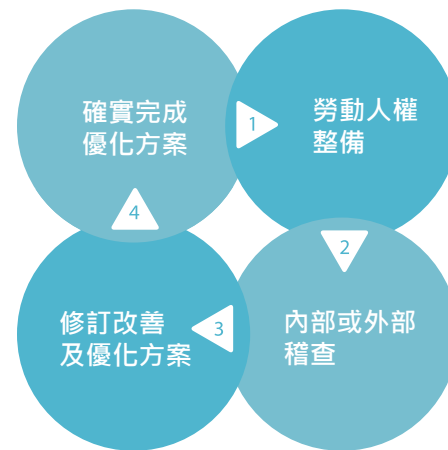
人權風險管理

聚陽遵循「國際人權公約」的精神，訂定内部的「聚陽行為準則」(Code of Conduct)，旨在維護所有聚陽同仁的勞動權益，保障其應有的人權福祉，確保同仁們不論受雇於那個營業據點都能擁有同工同酬、自由集會結社、平等不受任何歧視、自主而不強迫勞動以及安全的勞動環境。

- 張貼、公告行為準則，並實施人權及相關勞動權益的教育訓練，使同仁充份了解權益與公司的政策。
- 加入國際勞工組織以及其最佳工廠(Better Work)計劃：藉由國際勞工組織的公平、平等、專業的稽查與顧問服務，每年對生產據點進行勞動環境的查核，持續不斷的精進與改進。
- 導入各項國際人權稽核架構與方法如 SLCP (Social and Labor Coverage Program)、WRAP (World-wide Responsible Accredited Production)、SMETA (Sedex Members Ethical Audit)：透過該稽核機制，逐步將生產據點的員工人權管理落實狀況透明化並共享給客戶。
- 總部及生產據點的交叉自檢：除了外部的查核，聚陽同時安排內部專責稽核人員進行內部查核，搭配外部稽核可更完善地幫助生產據點優化、提升勞動環境。
- 訂定人權風險燈號，投入資源分級處理、優化。
- 將勞動人權表現設定為績效指標，由總部串接到生產據點，並連結績效獎金，使管理者充份重視勞動人權，主動為同仁的權益把關。

- 訂定吹哨者制度與匿名、安全、有效的、申訴管道，聽取同仁建議並妥善處理、改善。

於2023年，聚陽所有生產據點，無歧視事件、無聘用童工、無強迫勞動事件、無妨礙結社與集會自由、無申訴而被處罰等重大人權事件。各生產據點均完成每年的第三方人權稽核並取得品牌客戶的人權核可。



申訴制度

聚陽擬定「集團舉報(違紀)管理辦法」，保護勇於揭發內部管理問題等同仁，並提供同仁匿名、安全的申訴管道，以為貫徹集團誠信之核心價值觀及道德行事標準，健全集團全員行為準則及反舞弊之舉報程序，保障集團各規章制度及管理流程正確有效地執行，同時特別設定迴避條款及舉報資料的保密以確保舉報的公平並保障舉報者的安全與權益。

舉報處理流程



職場安全風險管理

營造安全、友善的職場環境是聚陽致力推行的政策，聚陽依循「職業安全衛生管理辦法」訂定「安全衛生工作守則」做為安全衛生管理的指導原則，並推動各項職場安全檢查及改善作業，以預防工安事故及風險，以達到持續提供安全、友善的職場環境的目標。

為統合與監督各項安全與衛生維護事務，並降低職安風險，打造健康安全的工作環境，努力促進並達成職場零職災的目標，聚陽成立「職業安全衛生委員會」為最高職業安全及衛生管理單位，定期召開會議，追蹤已被辨識的職安風險、改善措施與進度，聽取各方建議。

為建立適當的職業安全觀念，讓同仁能在工作正確的操作機器設備以及個人防護設備以保護自身健康與安全，也能辨識職場安全風險，聚陽提供同仁安全衛生教育訓練。同時，也依照所訂定的安全標準，進行職場的安全自檢，改善循環，發現潛在問題與風險，維護安全的工作環境。除了自檢，聚陽也透過如國際勞工組織Better Work計畫、供應鏈合規查核(如: SLCP、WRAP、SMETA 等)第三方查核，進行內外部查核，以最大化的發現職業安全風險，適時改善，降低可能發生的機率。

除降低風險、優化工作環境，聚陽也無償提供同仁每年一次的健康檢查，讓同仁們了解自己的健康狀況，做好預防保健與健康管理。在每個營業據點也設置常設的護理站與醫護人員，提供同仁免費的醫藥諮詢及緊急醫療救助，守護同仁的健康。



資訊安全

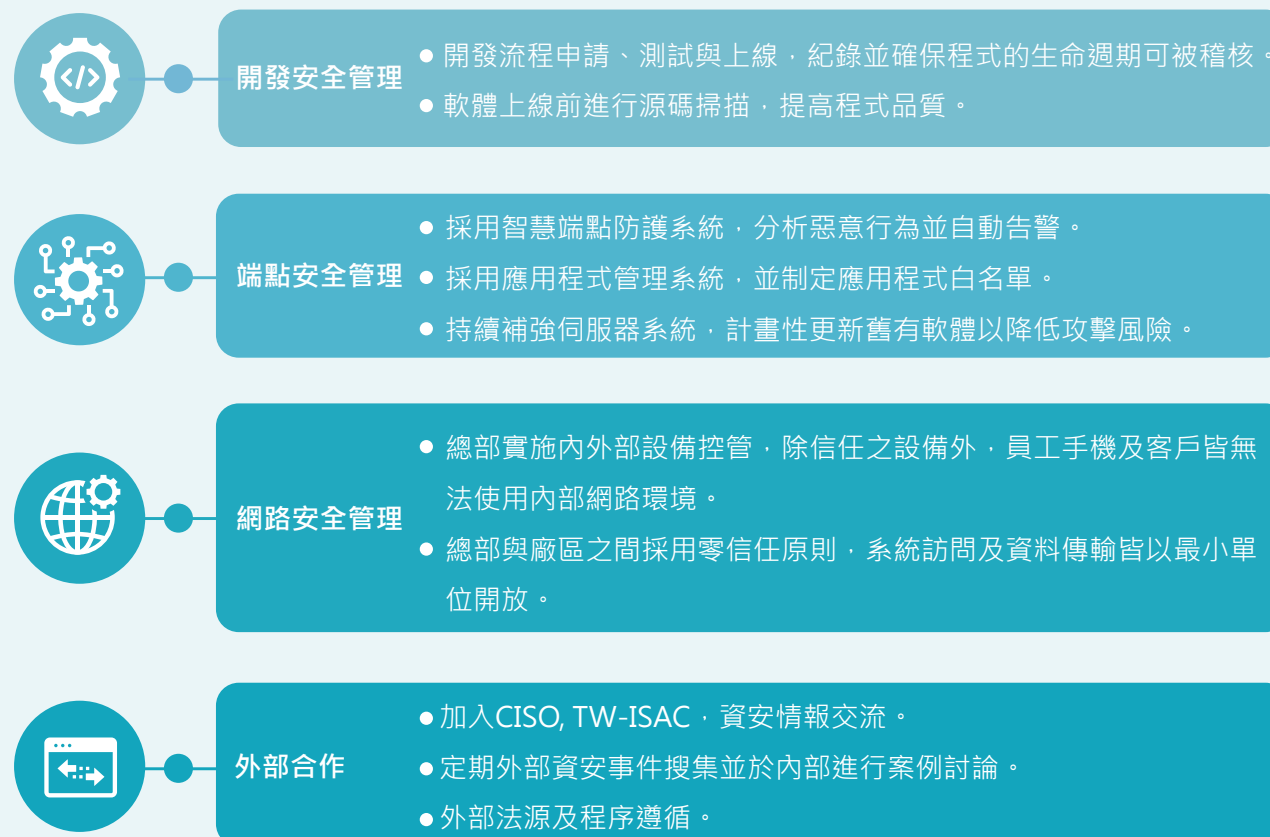
聚陽不僅持續強化企業內部安全性，同時積極尋求外部合作。我們參與了台灣資安主管聯盟(CISO, Taiwan Chief Information Security Officer Alliance)及台灣CERT/CSIRT聯盟(註)，並定期從中獲取資安事件或軟體漏洞相關消息。截至2023年，我們對資安相關稽核沒有發現重大缺失，亦無因違反資訊安全政策而導致客戶資訊洩漏或受到罰款等重大資安事件。此外，我們也未收到任何關於聚陽實業違反客戶個人資料保護或客戶資料遺失的投訴案件。

註：台灣電腦緊急應變團隊/電腦資安事件應變小組聯盟(CERT, Computer Emergency Response Team/CSIRT, Computer Security Incident Response Team)

企業資訊安全管理策略：

2023年，聚陽在執行資安策略的過程，明確感受到來自駭客攻擊行為的變化，在釣魚郵件的變化上，由以大量散佈做為攻擊手法，轉變為以提高信件內容可信度為主的少量攻擊，我們同時也發現，垃圾郵件系統的阻擋率降低、誤擋率變高，因此在資安策略上除了定期訓練外，也透過資安窗口動態發送資安通報，以不斷強化員工的資安意識。在資安管理方面，2023年度呈現了漏洞數量的增長幅度明顯趨緩，這顯示我們在漏洞修補和套裝軟體開發方面的努力開始發揮作用。儘管外部環境中套裝軟體的發展速度快，但我們通過加強網路安全管理和端點安全管理等活動，有效地應對不斷出現的安全挑戰，這些舉措不僅減少了漏洞數量，還為企業營造了更加穩健的安全環境。

資安技術項目與措施



資訊安全執行成果

資安政策文件編修	資訊安全事件回應	資安服務窗口	弱點發現及改善
包含 4 項指導文件 3 項表單更新	8,233 件 病毒發現 (51件已排除、 8,182誤報排除) 2件潛在威脅應對	91 封 釣魚郵件通報及處理 4封資安通報及3封資 安宣導，共計3,556發 送人次。 (全公司含海外進行發信)	77 項 系統弱點已改善 13 項 排程改善

資安未來目標

資訊安全管理	ISO 27001:2022轉版
資訊整合	安全事件與資訊事件合併，統一回應平台
廠區資訊安全	風險改善、管理落實及監控機制完整化



永續經營



創新產品開發

投入創新產品開發，鎖定穿戴式智慧紡織品，跨業合作，提升創新能量，開創多面向長成動能



永續棉組織認證原料

導入並使用永續棉組織所認證的原料，促進棉花在永續、公平的條件下生產

GOTS

GOTS全球有機紡織認證

GRS

GRS全球回收標準認證

OCS

有機物含量標準認證

RCS

再循環聲明標準認證

致力降低碳排放及廢棄物

致力降低製造過程中的碳排放及廢棄物



2.1 創新研發

數位轉型

聚陽對於數位科技的應用和創新一直持續關注，而2023年，數位發展與轉型聚焦於三個主要面向：**透過數位技術提升營運效能、整合系統平台與作業流程、並應用新的數位科技來實現智慧洞察和提供客戶全新的體驗**。在這個數據驅動的時代，聚陽也將不斷尋求新的科技解決方案，以提升競爭力、創造價值並滿足客戶需求。



智慧洞察、客戶體驗與連結
生成式AI/Copilot



數位技術提升營運效能
RPA機器人/AI文件辨識



整合平台與作業流程
全面數位化/作業流程整合

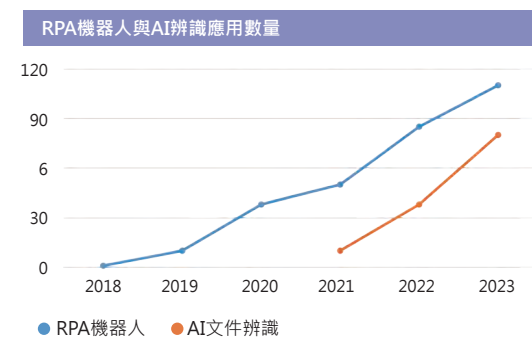
透過數位技術提升營運效能：RPA與AI文件辨識

AI文件辨識：採用光學字元辨識 (OCR) 技術，將紙本文件轉換成可編輯的數位文字。這項技術可以識別並提取文件中的文字、數字和符號。為了提高辨識內容的可靠度，還使用了AI辨識結果的可靠度判斷。在客戶訂單資料、採購單、發票、合同等文件的處理中，AI文件辨識技術非常有用。2023年底已經完成了80項有關於AI文件辨識的應用。

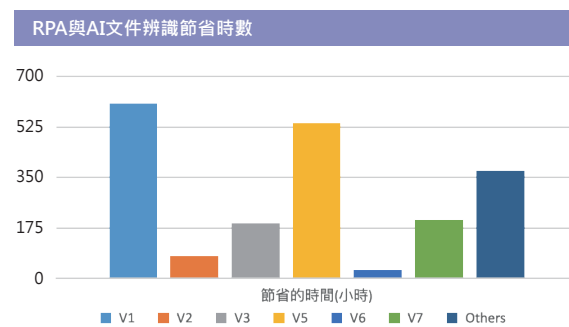
RPA (流程自動化)：RPA (Robotic Process Automation)流程機器人模擬人類操作，自動執行重複性、耗時的工作。自2018年底開始導入RPA技術，2023年底已完成110項應用的里程碑。此外，2020年開始應用AI與OCR文件辨識技術，讓紙本或電子文件內的資料自動取出並透過自動化流程加以利用，以提升營運效能。

效益分析平台：為了評估RPA與AI文件辨識自動化流程的效益，聚陽建立了一個自動化效益分析平台。在短短的3個月內，自動化流程節省的總時數高達2022小時，顯示出自動化效益的驚人成果。根據效益分析，制定了自動化提升營運的發展策略，包括針對自動化應用較少的客戶加強推動，以及拓展到不同的業務群與客戶應用。

數位技術提升營運效能-RPA/AI文件辨識應用



RPA機器人：107 / 110 AI文件辨識：80 / 80

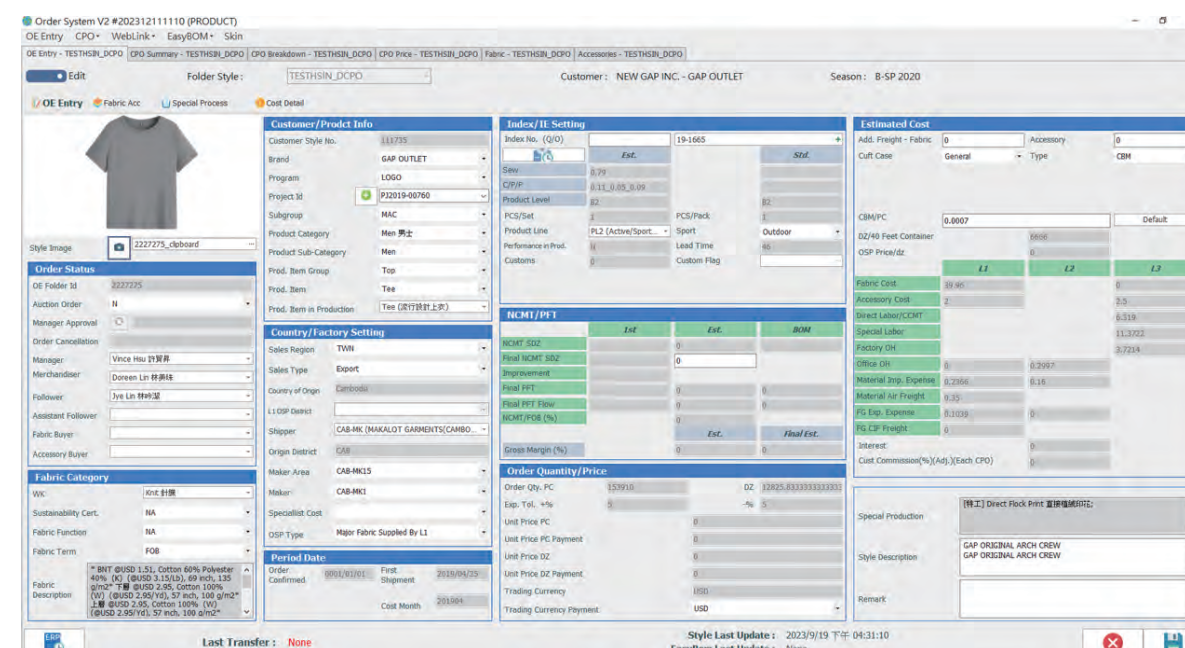


統計區間：2023/8/1-11/7 節省總時數：2,022(hr) = 674 hr/month

整合系統平台與作業流程

BOM系統與訂單系統整合與改版：

訂單系統一直是公司營運的核心，但隨著訂單型態越來越複雜，聚陽在2023年完成了BOM系統與訂單系統的整合，並進行了訂單系統的改版。這次改版主要針對如何呈現訂單資料，讓業務可以快速完成訂單建立並掌握相關資訊。



Teams整合電子表單作業：

2023年開始將電子表單作業整合到Microsoft Teams中，讓員工可以直接在Teams平台上進行電子表單的簽核。整合帶來多重效益，包括：

● 提高效率：

員工無需切換不同應用程式，可以在Teams內直接進行簽核，節省了時間和操作成本。

● 即時通知：

核准流程完成後，核准者會立即收到通知，提高了流程的即時性。

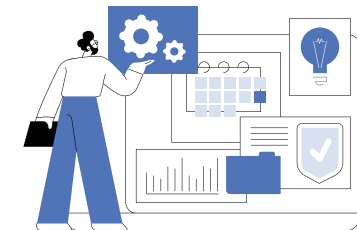
● 流程可追蹤：

在Teams中進行的核准流程都會被記錄下來，方便管理者隨時查看流程進度，並進行必要的調整。

● 降低錯誤率：

自動化的核准流程可以減少人為錯誤，例如漏簽、錯簽等情況。因不再需要印刷紙本表單，也不需要手寫簽名，有助於環保節省紙張和印刷成本。

在2023年，聚陽已陸續整合請假的簽核、資訊類表單簽核於Teams平台，這將進一步提升我們的作業效率與流程管理。

**應用新的數位科技來實現智慧洞察和提供客戶全新的體驗****生成式AI (Generative Artificial Intelligence)**

生成式AI是一項令人振奮的技術，它能夠由AI生成近似真實資料，例如文字、圖像、聲音等。在服裝領域，聚陽在2023年嘗試利用生成式AI在不同的面向。以下是聚陽在生成式AI方面的應用項目：

● 生成式AI宣導與員工教育訓練：

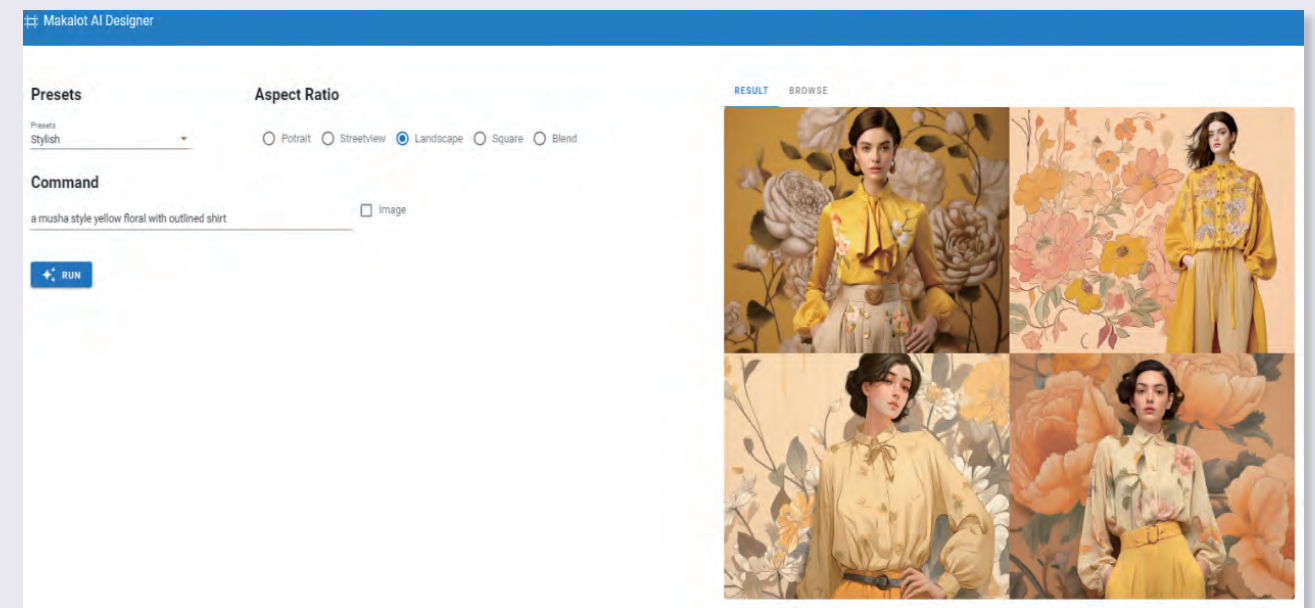
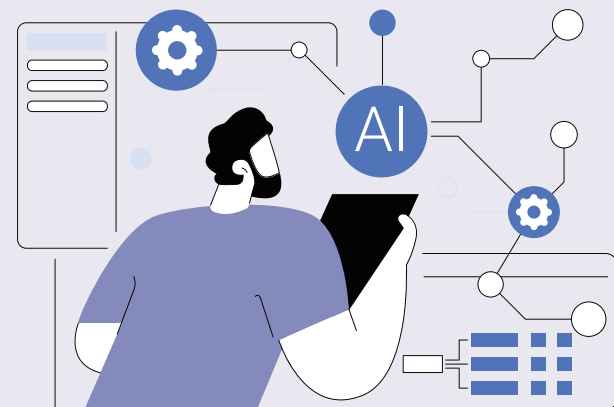
彙整生成式AI在企業相關的應用，透過教育訓練，讓員工了解生成式AI的原理與操作方式，以提高工作效率。

● 生成式AI應用於客戶規範的智慧助理：

針對客戶的款式Bible，研發了Bible智慧助理。業務有關款式Bible的問題時，可以直接詢問Bible智慧助理獲得解答。這是生成式AI在智慧助理方面的首個應用，未來還將擴展到系統問題助理、新人引導助理等。

● 生成式AI應用於服裝與model人物生成與擬真：

我們開發了款式生成平台和人物擬真平台，讓設計師可以快速產出不同類型的款式圖。model人物擬真則結合AI技術，使整體3D款式與人物更為真實。生成式AI在服裝設計與擬真方面將成為未來的趨勢。

**爬蟲技術應用**

過去，設計師在分析和彙整流行趨勢時需要耗費大量人力和時間，手動收集競品款式資料。為了提高效率，聚陽建立了流行趨勢平台，利用爬蟲技術收集不同品牌的服裝款式相關數據資料。設計師可以透過流行趨勢平台快速且精準地掌握各類品牌的服裝流行趨勢，加速整個流行趨勢的資料收集與分析，並為客戶提供更好的體驗。

智能生產

成衣業的智能工廠和生產數位化管理是當今業界的重要發展趨勢之一。透過整合先進的科技和數位化解決方案，成衣業能夠實現生產過程的高效率和高品質。智能工廠應用了物聯網技術，讓設備、機器和生產線能夠自動收集和分享數據，實現生產過程的實時監控和管理。同時，利用大數據分析和人工智能，能夠更好地預測市場需求，優化生產排程和資源配置，提高產品交付的準確性和及時性。

聚陽於2016年成立跨領域團隊，以自動化生產為目標，全流程持續不斷投入與測試新的自動化設備。產品專精的自動化設備產線亦逐步建置於各生產基地，讓品質與生產效率穩定提升。2021年起再加入自主研发能量，總公司與工廠的產線搭配，在裁剪、車縫、包裝方面減少對人力的依賴，同時促進生產線的效率提升。

數位化管理

在成衣業的數位化管理中，從作業面到管理層面，都著重於資訊的整合串聯以及實現無紙化操作，這使得人力重複工作得以減少，同時也實現了資訊的即時透明化。隨著2023年的到來，這一趨勢更進一步地得到加強，特別是通過行動應用程式的應用，協助廠務端管理變得更加有效率，從而更及早地解決問題並提升工作成果。

自動化設備

以生產全流程(裁/車/後道)思考，近年來陸續導入懸吊系統、節拍式流水線、智能驗布機及驗布系統、尺寸量測機、AGV無人搬運系統，與多項單工序自動化縫製機台；2024年起北越產區更引進了聚陽第一套襯衫用連動式車縫設備，整件份襯衫有半數以上的製程皆已使用自動化機器生產，搭配機械手臂運作，有效降低人力、提升產量、穩定生產品質。

自主研發

不斷地進行自主研發，已經成功開發了禮物包輔助裝置、自動收料夾手、自動穿繩機等設備；2023年搭配智慧穿戴專案，更研發出多套專用模具基座、佈線裝置，確保智慧裝置穩定運作。

智慧紡織

聚陽積極尋求轉型，從提高能源效率到採用可再生能源，從改進原料來源到推廣循環經濟，減少對環境的影響並實現更可持續的生產方式。

聚陽透過跨領域創新中心的成立，在鏈結跨產業中全力發展新創與創新能量，並掌握與精進智慧紡織的材料與加工技術，致力於成為全球智慧紡織的關鍵整合者。智慧紡織是將傳統的服飾內嵌感應器與微型電子設備，能夠調整穿著舒適度、追蹤生理數據、促進運動效能、甚至與其它物聯網系統互動，進而提供更友善、有效能的功能。然而，這些高科技元件的製造與棄置會對環境造成負擔。因此智慧服飾需要尋找可持續的材料與生產過程，減少對環境的影響。

對此，聚陽由投入智慧紡織領域之初就以材料與加工技術為發展核心，從源頭開始進行永續發展的規劃，通過與學研單位共同對材料的研究與專利布局達到預定的目標。例如：輕薄柔軟、親膚、低電阻乾式電極材料，其可以完全取代市面上通用的一次性濕式電極材料(凝膠貼片)，不但可重複多次使用且可耐水洗超過100次，並通過各項生物相容性與電性測試→可應用於各種智慧穿戴裝置(心跳感測、肌電感測、電刺激)；除此之外，聚陽發展的另一種導電材料：輕薄可拉伸的多通道導電線膠，與一般的市售的導電線相比，其細度僅為1/100，不但在關鍵材料的用料上大幅精簡，另外透過材料的特性變化讓其在加工製程上所需消耗的能源大幅下降，此材料除了保有原先的電氣特性外另外更具備了智慧紡織所需的延伸性，透過適當的加工封裝可完美的通過紡織的耐水洗測試，可大幅提升使用者對於智慧紡織品的觀感(良好的耐用度)。



聚陽發展至今藉由合作研發的智慧紡織品材料與加工技術，已經逐漸推展到國際市場，目前的國際客戶包含日本知名的生活應用品牌客戶、歐美的健身品牌、戶外運動品牌客戶，甚至包含職業球隊與智慧醫療等客戶。而聚陽與跨產業夥伴所合作研發的產品，也陸續在國內外的各項競賽中得獎，包含2018年IF獎，以及2021、2022年、2023年的台灣精品獎。

展望未來，隨著人工智慧的議題發酵，聚陽也正積極思考與布局未來的發展策略，除了現有材料與加工的改進外，聚陽已與合作單位開始進行下一代技術的開發：利用衣物的摩擦產生電力，並以此電力讓智慧紡織上的電子元件運作，考量到能源議題是永續經營中重要的課題，能夠自動產生電力的智慧服飾將會帶來全新的變革與衝擊，為聚陽在智慧紡織發展的承諾。

聚陽發展至今藉由合作研發的智慧紡織品材料與加工技術，已經逐漸推展到國際市場，目前的國際客戶包含日本知名的生活應用品牌客戶、歐美的健身品牌、戶外運動品牌客戶，甚至包含職業球隊與智慧醫療等客戶。而聚陽與跨產業夥伴所合作研發的產品，也陸續在國內外的各項競賽中得獎，包含2018年IF獎，以及2021、2022年、2023年的台灣精品獎。



2.2 品質管理

品質承諾及組織

為致力整合供應鏈及內部流程，符合市場與品牌客戶標準，並滿足內外部利害關係人對品質的要求。聚陽重視和每一位品牌客戶的互動，用心瞭解每一位品牌客戶的要求，將之轉化為內部樣品開發和製造流程管制的基準。持續改善深植於公司同仁的觀念中，並化為行動，實踐對品牌客戶的品質承諾。

品質管理部	材質品管課	● 供應商管理 ● 實驗室核色&測試
	成衣品管課	● 客戶規範宣導 ● 品質成績監控 ● 稽核與改善專案推動
	品管專案課	● 品管系統優化 ● 到廠主料異常處理

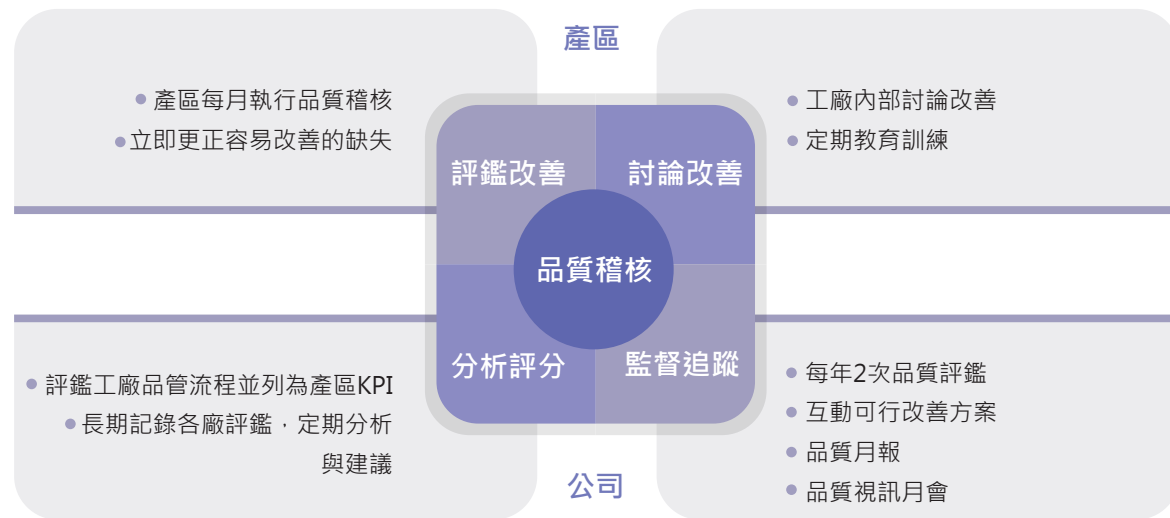
聚陽因應管理方針，調整品質管理組織，成立品質管理部，其下設有材質品管課、成衣品管課和品管專案課，進行全面性的品質管理。教育訓練的推動和QC評級制度，以因應產品多元、客戶品質要求、風險預防等目的。

各級品管組織任務

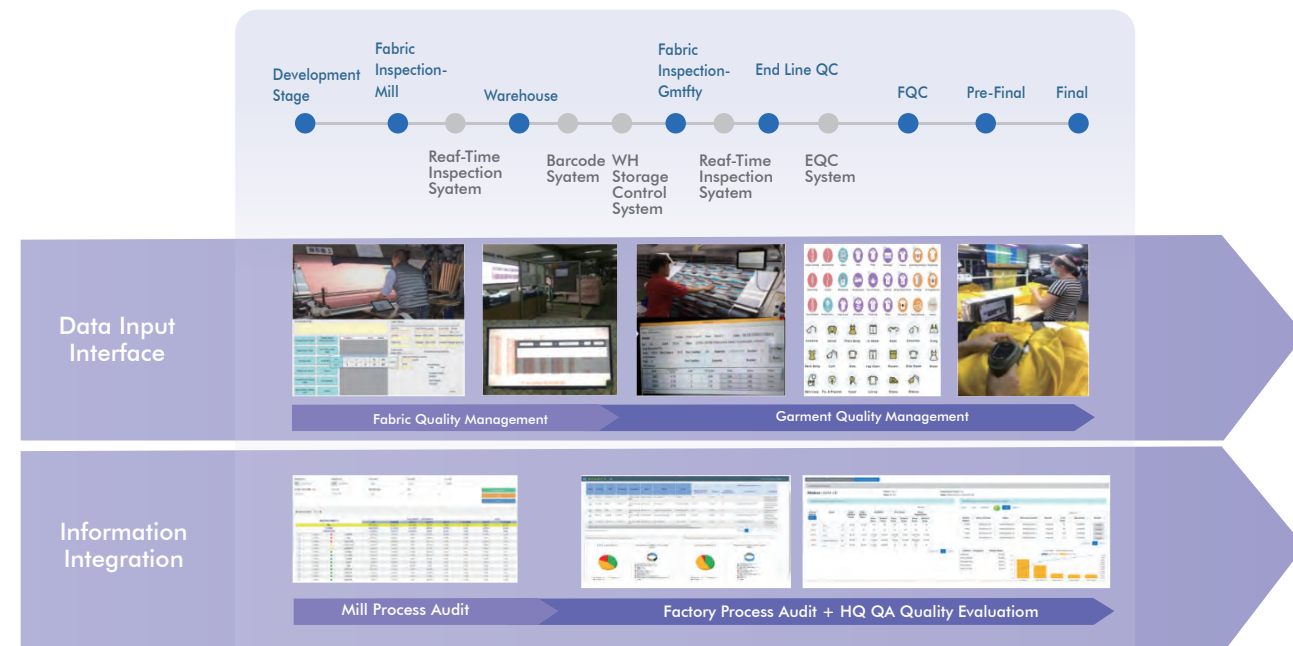
層級	任務	
	角色	負責的品質項目
總公司 (一級)	● 政策制定 ● 專案推動 ● 回饋改善 ● 教育訓練 ● 稽核與督導	● 客戶標準 ● 訂單資訊 ● 主、副料品質 ● 樣品品質(開發/核可/測試) ● 技術支援
產區 (二級)	● 產區統合 ● 承接公司品質政策 ● 一級之對應 ● 三級之整合、協調及掌控	● 大貨品質保證 ● 流程稽核
工廠 (三級)	● 執行及回饋	● 產前樣品質 ● 大貨品質

品質稽核

為了確保公司品質系統的正常運作並提高營運效率，聚陽建立完整的品質管控文件，涵蓋從驗布到出貨的整個流程，確保各工廠的標準作業一致。管理者可以通過電腦、平板或手機查看即時報表，利用動態資料分析和視覺化圖像設計，掌握各款產品的風險程度和改善機會，以達到設定的品質目標。品質管理部定期執行品質稽核，覆蓋各產區供應鏈和製造工廠，確認品質管控文件的執行能力，並展開持續改善的PDCA循環。這些努力贏得了客戶對聚陽品質管控的信心，並取得了客戶自檢出貨的資格。其中2021年取得GAP Inc.的Whole Process Full Empowerment，與聚陽同性質的供應商約82家，僅3家取得此殊榮。2023年獲KOHL'S肯定，因品質表現良好且穩定，於2024年開始進行直接貿易。



品管流程圖與系統運用



品牌自檢出貨資格認證

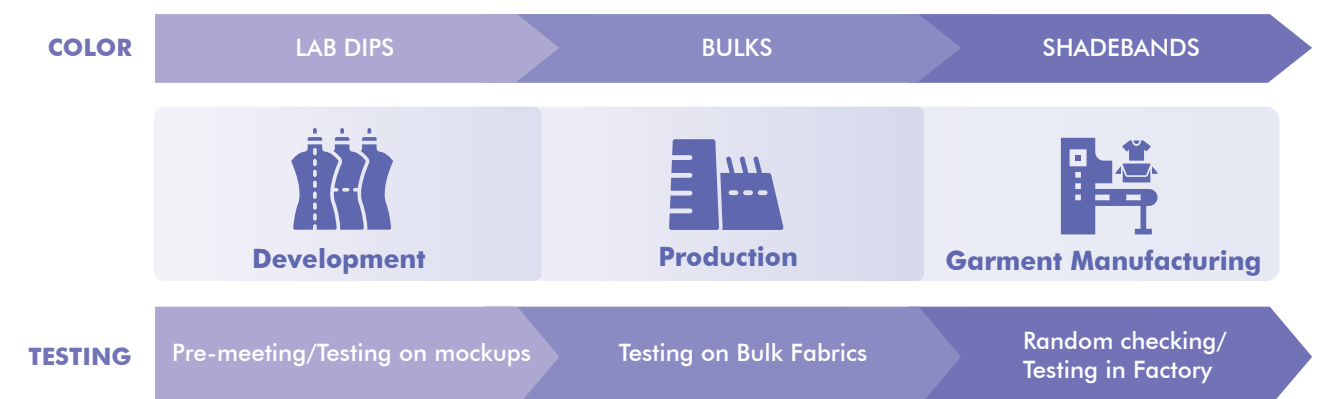
自檢資格	2014	2015	2016	2017	2018	2020	2021	2022
自檢%	FRI 100%	FRI 50-100%	FRI 70-80%	Low risk FRI 100%	FRI 75%	2020-2022 6家工廠取得 Excellent factory	Whole process full empowerment	

聚陽實驗室

聚陽設立專業實驗室，並配備專業人員，以確保產品在前端原料採購和出貨前經過嚴格把關。聚陽致力於保證產品的原料品質、成品品質和安全性，以滿足客戶的需求和銷售區域的法規要求。同時在核色和測試準確度得到了多位客戶的認可，獲得了相應的認證證書。



測試管控流程圖



品牌認證許可(依字母排序)

Dick's	KOHL'S
GAP Inc.	TARGET
GU	Walmart
H&M	



品牌認證歷程



商業合作關係



客戶服務策略

聚陽是亞太地區著名之流行及運動服飾全流程整合製造商；擁有超過5大跨國生產佈局的基礎，生產多類型的成衣品項，並搭配數位化全流程整合服務(註)及垂直整合的優勢，成為客戶一站式購足的優質成衣採購合作夥伴。

除提供優質的服務，讓品牌客戶在全球成衣市場上具有更高的競爭力以外，聚陽也透過完整的客戶關係提升機制，致力與品牌客戶建立更深的夥伴關係。並主動、即時與客戶展開暢通且密集之策略對焦或商業合作溝通，在變化難測之大環境中，持續共創雙贏合作關係。

註：「數位化全流程整合服務」包含市場趨勢分析、產品設計、3D服務、快速打樣、內部流程數位化、物流服務、資訊服務與原物料整合等多面向的高附加價值服務。

客戶關係與溝通

- 充份了解並遵守品牌客戶的物料、品質、人權、運輸及成品等各項規範。
- 透過與品牌客戶各單位既有的溝通管道，由各專業單位直接溝通，提高溝通品質與時效。
- 定期或即時與品牌客戶會議溝通中長期合作策略、訂單達成率、供應商績效表現等。
- 建立品牌客戶問題即時回饋機制，收到品牌客戶反應的各項問題時，由專業單位負責對應，並召集相關單位擬定改善措施，避免再發生。
- 提供品牌客戶除訂單以外的加值服務，如時尚服飾流行趨勢分析、完整商品設計規劃及包裝提案、新生產國家的規劃及評估等各項服務，幫助品牌客戶建立更強的競爭力。
- 規劃適合的永續活動，邀請品牌客戶一起參與，像是環保教育、設計競賽等。
- 搭配國際永續趨勢，在客戶提出需求前，即展開原料開發、工廠管理等自發性永續作為與規劃，並設定具體目標，成為客戶在永續營運進程中可靠的供應商夥伴。



永續事務
合作



我們除了符合各生產據點的勞動法規、各品牌客戶規範外，為更強化聚陽於環境與社會面向的連結，我們參與以下組織之倡議，並期許與品牌客戶和供應鏈夥伴及相關團體，一同朝向永續發展的目標前進。

- 有害化學物質零排放計畫(Zero Discharge of Hazardous Chemical, ZDHC)永續成衣聯盟HIGG FEM環境評估(Sustainable Apparel Coalition, SAC)
- 良好棉花發展協會(Better Cotton Initiative, BCI)
- 國際勞工組織(ILO-Better work)
- 與客戶(Fast Retailing, Gap Inc, H&M, Target)一同倡議時裝業氣候行動憲章-2050淨零碳排目標- (Fashion Industry Charter for Climate Action)

客戶資料
安全管理



定期備份及更新

透過定期資料備份，系統元件及防毒病毒碼的更新，定期變更使用者密碼，提高資訊安全。

資訊存取管理

品牌客戶的資訊存放於系統及伺服器並受到高度的安全管理，避免資訊混雜、或是人員接觸到未被授權的資訊，而有洩密的風險。

防火牆及防毒軟體

阻隔外部惡意攻擊，避免資訊外流，提高資訊安全。

取得ISO 27001資訊安全管理系統認證

於2022年取得ISO 27001國際資安認證，透過國際資安認證有助於強化資安防護的完整性，也能展現公司對企業信譽以及商業機密與客戶關係的重視，有效達到風險管理目的。

風險控管

為了解品牌客戶回饋，聚陽制定「品質議題處理流程」來處理客戶抱怨案件，由品質管理部門協同各相關單位，找出根本原因，決定改善對策，提供短期的解決方案和長期的預防行動，並確實留存記錄供內部管控。於2023年內無違反有關產品與服務的健康和安全法規及違反產品與服務之資訊與標示規定。此外，所有客戶的資訊在聚陽都獲得妥善的保密與管理，並透過多面向的管控機制來落實，讓資訊受到完整的防護。2023年並無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料事件發生。

2.4 供應鏈管理

供應鏈管理政策

在成衣業，供應鏈管理是一個至關重要的領域，直接影響到企業的生產效率、產品品質和客戶滿意度。一個有效的供應鏈管理政策不僅能夠確保及時交貨和庫存優化，還能夠促進生產過程中的效率提升和成本降低。因此，聚陽致力於建立一套全面的供應鏈管理政策，確保業務運作順利、高效，並實現長期的可持續發展。

聚陽透過供應商行為準則、供應商評鑑、供應商永續問卷調查等機制促使供應鏈廠商遵守各項商業及永續準則，以善盡供應鏈永續責任。為維持聚陽與供應商間的長期合作關係，聚陽要求主副料供應商需簽署「供應商承諾書」遵循聚陽供應商管理政策規範，其內容包含供應商須遵守當地及進口國家之法律規定(主要為當地職業安全衛生、國際勞工組織基本公約的核心標準等議題)、禁用童工規範、確保集會結社自由、禁止歧視、確保皆符合當地勞動及環保規範、公平競爭及聘僱、平等及合理的紀律管教、工作報酬、落實工作安全措施等，並以此作為供應商篩選條件之一，我們亦定期檢視主副料廠商的環保紡織品與環境永續相關認證，「供應商承諾書」要求供應商符合以下項目規範：

- 社會責任規範
- 限制物質及禁用材料規範
- 保密規範
- 禁用衝突礦產承諾
- 反貪腐及反賄賂規範
- 註: 社會責任規範包含勞動人權、ZDHC禁用物質
- 智慧財產權保護規範
- 規範、勞動安全、反歧視。

聚陽透過每年對核心供應商(註)的永續問卷，主要以客戶指定原物料、聚陽自行採購原物料、特工廠及設備供應商進行調查，瞭解供應商現行於環境、社會及治理三個ESG面向上的現況及可待改善加強部分，也透過永續問卷回饋統計分析，擬定優先執行改善的面向，協同供應鏈夥伴一起行動，朝向永續發展之路邁進，今年核心供應商永續問卷回收率為77%，相關分析如下：

設置有ESG專責單位的核心供應商佔：

56%

完成永續成衣聯盟(SAC)發布之永續性測量工具「Higg FEM」自檢的核心供應商佔：

78%

原物料或成品有通過第三方環保認證的核心供應商佔：

78%

71% 有進行勞動人權稽核

制定DE&I相關的政策的核心供應商佔：

59%

核心供應商經勞動行為守則稽核合格：不合格比例為0

100%

2023年永續問卷調查結果可歸納出後續供應商管理政策執行重點：



註：核心供應商定義：以採購金額前20大供應商為主，另如未進前20大但開發能力佳之供應商，也會評估納入核心供應商名單

永續紡織品

聚陽非常重視原料追溯和認證。在推動綠色產品方面，推動使用環保材質，如責任棉花、回收聚酯及尼龍等，透過層層把關及第三方溯源管理，確保產品原料與生產過程皆符合無毒、無害、環境永續的目標。

聚陽也積極參與政府環保政策，協助供應鏈優化生產流程，達成綠色製程之目標。公司在每季與國際品牌的會議中，適時檢視環保材質的開發應用，逐年與品牌客人成長，達成中長期的綠色宣言，建立永續時尚產業。回收與生質紡織品的應用可有效的減少化石能源消耗、增加能源再生性。生物可降解的紡織品，如:非營利組織良好棉花發展協會(Better Cotton Initiative, BCI)、環保纖維素纖維，可創造完整的循環週期，廢棄後可回歸大自然，做為自然界的養分，有效減少對環境的衝擊，延續地球生命。

此外，為了減少有毒物質的排放，聚陽強化與使用無毒化學助劑的供應商合作，其無毒化學助劑如：無氟撥水劑、環保型除臭藥劑。供應鏈也已導入系統性的廢水及廢氣處理設備，透過管控染料助劑和化學品使用，提升原料的安全與使用效能，降低污染的產生。

- 購買4,700萬碼重視永續及環保的良好棉花發展協會所認證的棉花(BCI)，減少環境衝擊，該協會認證的棉花佔2023年棉花總採購金額的59%。



- 購買870萬碼環保型纖維素纖維，減少50%碳排放及水資源使用，並取得歐盟各國政府環保單位核准的對改善環境發揮積極效用的生態標籤EU Eco label，有效減少環境衝擊。
- 購買3,413萬碼寶特瓶回收面料，有效減少塑膠廢棄物及石油的消耗，增加產品生命週期，其佔2023年聚脂纖維總採購金額的25%。



原物料管理

快時尚的興起帶來了新的挑戰聚陽通過與供應鏈夥伴的緊密合作和持續創新，為客戶提供高品質高效率的產品和服務。同時，聚陽也堅定地致力於推動綠色產品和可持續發展，將環保理念融入到產品開發和生產製造的每一個環節中。

聚陽在成衣裁片耗損料的回收再製計畫，通過前端的分類、收集和回收工作，顯著減少成衣製程中產生的廢棄物量。同時與協力廠商合作，採用聚酯物理回收技術，將廢料轉化為符合GRS認證的回收聚酯纖維，以重新投入生產流程中，實現閉鎖循環的目標。有助於減少對化石原料的需求，還能大幅降低生產過程中的碳排放量。

而有經過第三方標準認證之原物料總重量佔所有完成成品之原物料總重量約為25%，主要為BCI及具有GRS認證之環保材料。以下彙整近年原料使用佔比。

項目	原物料使用佔比		
	2021	2022	2023
棉花	39%	42%	30%
聚合物	46%	46%	58%
人造絲	13%	10%	8%
其他	2%	2%	4%



OCS有機物含量標準認證



MUL Scope(GRS and RCS)
全球有機紡織認證及全球回收標準認證



BCI



European Flax



OEKO-TEX 認證

循環經濟

隨著全球永續發展的趨勢，有效地善用資源、實現循環經濟已成為聚陽持續推動的重要議題。根據《全球塑膠公約》的提出，致力將世界引向「零塑膠」的未來。減塑和再利用對各行各業產生深遠影響，而對成衣製造業而言，單一成份的成衣裁片廢料回收並再利用，在實現循環經濟方面扮演著至關重要的角色。

以往成衣由多種原料混合而成，而未被使用的裁片下腳料通常被視為廢棄物，直接丟棄或焚燒，對環境造成極大傷害以及資源浪費。在裁片回收紗的製作過程中，成衣裁片廢料首先經過壓碎、綜合等處理，再進行紡織，最後生產出可再利用

的紗線。從製造紗線到生產成品的過程中，裁片廢料回收紗相比傳統的成衣製造方式更環保，可顯著降低能源和水資源消耗，且透過回收廢料達到減少廢棄物的產生，也延長資源的使用壽命，實現循環經濟的理念。



聚陽與集盛於2022開始攜手合作100%聚酯廢布回收紗，此技術可將生產製程中的廢碎布轉化為回收紗。不僅解決了聚酯廢布廢料的處理問題，同時實現對資源的最大化利用。對生產者、品牌商、消費者、環境皆是共贏。另外此回收紗也結合集盛的麻花工藝，可針對不同客戶進行花紋客製化，追求創新產品的過程也為發展永續紡織品盡一份心力。

透過回收聚陽成衣廠中的製程廢碎布料，在達到穩定循環生產的狀況下，預計每年可減少約7,500噸的廢棄物，大約可堆滿2萬座籃球場，相較於非回收材料約可減碳95%。

聚陽近年持續投入發展環保布料，將「永續時尚」理念導入企業核心，認為本次將成衣廠紡織廢碎料交給集盛發展成永續紗線，對於未來成衣回收技術而言是突破性的進步。此外，成衣廢布回收紗也將拓展其他商機，除積極尋找海外合作對象外，也將嘗試不同型態的紗線。



Chapter



綠色生產



100%

各營運據點100%符合當地飲用水及廢水處理標準，無違反廢汙水排放相關事件

↓ 17%

2023年每生產單位水使用量較基準年(2020)下降17%



41%

再生能源(占總用電比)

568 MWH

太陽能發電量達568 MWH

100%

6個生產據點100%綠電使用



落實綠色採購機制

為響應政府綠色消費行動，落實綠色採購機制

100%

完成100%自有工廠Higg Index環保項目第三方驗證

ISO14064-1

完成ISO14064-1溫室氣體盤查及查證



2050 淨零目標

設定2050年淨零目標、啟動能源轉型、導入再生能源

↓ 72%

2023年化石燃料使用量較基準年(2020)下降72%

導入TCFD

導入氣候風險財務揭露架構(TCFD)，辨識重大氣候風險，訂定減緩策略與相應措施"



100%

符合ZDHC標準，有濕製程之營運據點生產廢水處理符合ZDHC規範，無危害物汙染排放

全球暖化及氣候變遷為全球須共同面對的重要議題，聚陽身為地球公民的一分子，秉持善盡社會責任理念，制定永續發展策略，積極投入節能減碳、水資源管理、空氣污染防治及廢棄物管理等相應資源，落實推動守護環境的行動方案，以達2050淨零碳排目標。世界更好，地球更美，是聚陽追求永續的最終目標。

3.1 環境管理

永續政策與目標

2050淨零碳排已為全球共識，聚陽也與國際和我國政府同步，主動訂定2050淨零目標，規劃中長期的減碳作為外，也更全面地推動各項環境政策，同時依據TCFD框架辨識風險並擬定氣候調適方案，以降低氣候變遷相關衝擊與風險。透過積極的管理作為，逐步往淨零碳排目標邁進，並與環境共生、共榮。

項目	方針	政策	目標	執行項目
能源政策及碳排放管理	● 遵循當地法令規範 ● 關注全球氣候變遷趨勢，制定節能減碳短中長期目標與方案 ● 能源轉型，逐步推廣再生能源計畫 ● 教育與宣導節能概念與習慣	● 遵守集團下營運單位所在各國之相關能源及碳排放相關法規 ● 全集團使用低能耗機器及設備，逐步能源轉型，將鍋爐燃料替換成更潔淨的能源及並增加再生能源使用比例 ● 研究綠色能源，並規劃資源予以投入 ● 提高能源使用效率，降低能源消耗 ● 積極造林藉以減少大氣中二氧化碳濃度	● 2050年淨零碳排 ● 以2020年為基準年，2030年達到單位產品溫室氣體排放下降50% ● 以2020年為基準年，2025年達到化石燃料使用量下降72% ● 2025年全營運據點禁用煤作為燃料 *2024全營運據點已停止使用煤	● 導入ISO-14064溫室氣體盤查及查證 ● 投資I-REC(再生能源憑證) ● 運用現有空間設置太陽能發電系統及太陽能節能設備 ● 逐漸淘汰柴油及燃煤鍋爐 ● 推動定期能源自檢及節能活動以提高能源效率 ● 推動能源管理電力預警系統，即時掌握監控工廠電力使用狀態
水資源管理	● 追蹤各營運據點水風險等級 ● 掌握工廠水資源資料 ● 提高用水使用效率 ● 教育與宣導省水概念與習慣	● 建立定期水風險追蹤機制，並作因應 ● 掌握工廠取水量及水平衡資料 ● 透過各項管理方法及設備優化提高用水效率 ● 充份利用雨水或廢水循環再利用，節省水資源 ● 教導同仁節水方法，充份利用水資源	以2020年為基準年，2025年達到單位產品用水量下降5%	● 總部導入ISO-14046水足跡盤查及查證 ● 換用各種節水設備，例如：將高流量水龍頭替換為低流量水龍頭 ● 雨水蒐集與利用 ● 推動定期節水自檢 ● 利用世界資源研究中心(World Resources Institute, WRI) 進行水質風險評估，掌握工廠所在地用水風險
廢水管理	● 遵循ZDHC及當地法令規範，符合廢水排放標準 ● 落實廢水管理，防止廢水污染環境	● 定期檢測、維護，確保廢水處理設施適當運作 ● 訂定並落實改善循環，以避免廢水污染及影響週遭環境	廢水符合規範，無違反法規事例	● 遵守全球標準ZDHC 以及集團下營運單位所在各國之相關廢水處理及排放法規 ● 每年依規範透過廢水排放檢測，確保廢水之各項數值合規，確保廢水不影響週遭環境及居民的生活 ● 維護廢水處理設施，避免廢水不當外流，影響週遭環境

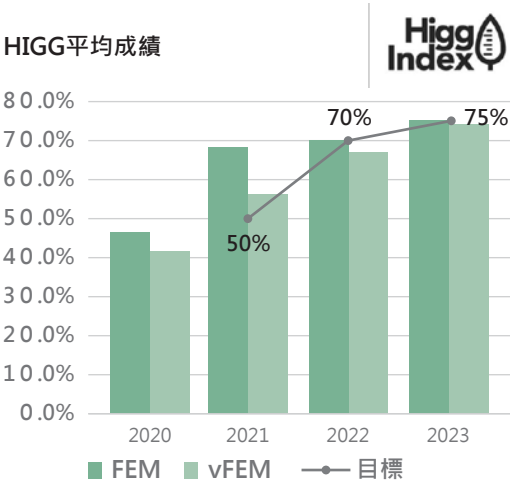
項目	方針	政策	目標	執行項目
化學品管理	● 遵循ZDHC 及當地法令規範 ● 落實化學品物質安全管理	● 遵守國際上化學品有害處理及分級管理制度 ● 遵守ZDHC的RSL和MRSL要求 ● 強化化學品使用及危機應變的教育訓練，避免相關危害發生	● 自有工廠及一階核心供應商100%遵守ZDHC的禁用化學品規範 ● 自有工廠無違反法規事例	● 透過ZDHC化學品管制清單盤點與管理化學品的使用 ● 採購化學品時，檢核是否符合RSL及MRSL要求 ● 定期辦理化學品緊急洩漏演練 ● 定期對化學品管理人員進行教育訓練
廢棄物管理	● 致力廢棄物減量 ● 防治有害廢棄物污染 ● 落實垃圾分類，提高資源再利用	● 營運據點遵守當地法規要求，以合法方式處理廢棄物 ● 提高物料使用率，減少生產所產生的廢棄物 ● 致力推動廢棄物再利用，減少廢棄物產生 ● 與廢棄物處理廠商合作，將廢棄物升級再造	以2020年為基準年，2025年達廢棄物總量下降5%	● 持續改善製程，使製程能資源消耗降低，廢棄物減量 ● 與上游供應商合作，開發製程廢布回收紗，以降低廢棄物量，創造循環經濟動能 ● 定期進行廢棄物管理教育訓練，提升員工資源回收觀念，並於廠區內確實執行垃圾分類，減少一般生活垃圾量 ● 與合格廢棄物處理廠商合作將廢棄物再造，推動循環經濟 ● 定期辦理教育訓練
空氣排放管理	● 遵循當地空氣污染相關法令規範 ● 落實源頭管制，末端防治設備有效處理	● 遵守營運據點當地政府空氣污染檢測標準，強化尾端空氣排放處理設備 ● 逐步將鍋爐燃料替換成較潔淨能源	● 2025年起停止使用煤作為鍋爐燃料 *2024全營運據點已停止使用煤 ● 無違反空氣污染法規事例	● 定期檢測空氣污染排放 ● 為降低鍋爐產生的空氣污染，全生產據點逐步替換鍋爐燃料，改採用極低空污的電鍋爐 ● 加強鍋爐空氣污染防治設備，確保空氣污染排放濃度皆符合法規要求

環境管理系統

自2016年起，聚陽所有自有工廠開始依循永續成衣聯盟(Sustainable Apparel Coalition, SAC)推出的Higg Index進行環境管理自評及第三方查證，包含環境管理、能源、用水、廢棄物、廢氣排放、廢水及化學品管理等7大面向，透過各廠區的數據建立，每年全面性的對於工廠的環境績效進行量化、標準化及系統化地衡量生產製程和營運過程對環境與社會的影響，藉以持續降低對環境的影響。

聚陽總部於2022年開始編列預算，支持工廠依照第三方查核結果進行優化環境管理相關改善，另外，亦有專人每年安排教育訓練並提供專業建議，輔導工廠改善，主要改善作為在於強化工廠環境管理文件、優化污染防治設備及廢棄物管理等。2023年第三方查證後成績與2020年相比大幅提升80%，而各廠第三方查證後成績達到目標分數75分。

HIGG平均成績



3.2

資源及溫室氣體減量



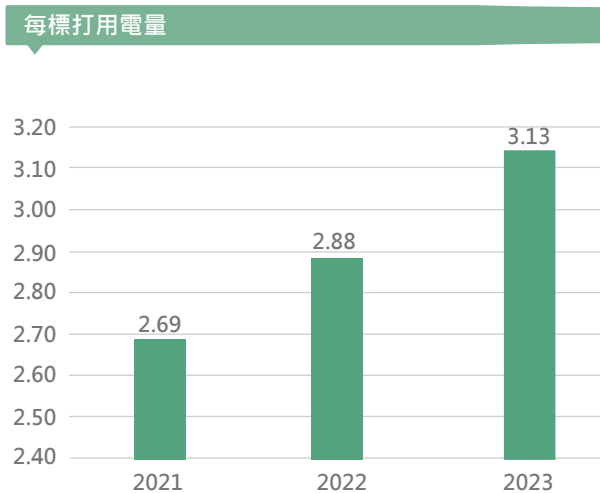
煤、天然氣及柴油
化石燃料使用量與基準年
(2020年)相比減少：

72% ↓

能源管理

聚陽自2020年起即開始積極地進行能源轉型，除設定內部短、中、長期目標，也響應國際倡議，制定逐步淘汰化石燃料計畫，將化石燃料分階段的以電力及生質燃料來做為替代能源。2023年主要減少的前3大化石燃料分別為煤、天然氣及柴油，與基準年(2020年)相比化石燃料使用量減少72%，此3種能源皆為工廠的鍋爐燃料，聚陽替換上述化石燃料為生質燃料、廢棄物衍生性燃料和電力，以減少碳排放。

另外，電力為聚陽能源使用中占比最大的種類，除了持續執行相關節能作為外，亦逐步提高再生能源的使用量，以降低用電的碳排放，我們每年會進行調整，以確保我們的節能措施持續有效。此外，總部每年編列節能預算以支持推動節能計畫，並持續搭配獎勵機制，針對節能成效優異的營運據點予以表揚，鼓勵各營運據點持續投入節能減碳。2023年聚陽每生產單位用電量為 3.13 度，每百萬元營業額能源使用量為 11.07GJ，分別較上一年度增加 9% 以及 7%，主要原因是印尼生產據點擴大生產線以及部分生產據點進行鍋爐能源替換，將燃油 / 天然氣鍋爐替換為電鍋爐，以及北越生產據點增設全廠房空調。



每標打電力使用量 單位: Kwh/每標打

註：標打為標準工時下的訂單打數，1標打等於12標件數

各據點總能源使用量

單位：GJ

國家	年度	非再生 能源電力	再生 能源電力	柴油	汽油	液態瓦斯	煤	天然氣	廢棄物 衍生燃料	木頭	總計
菲律賓	2020	2,758	0	319	0	0	0	0	2,467	0	5,544
	2021	3,040	0	260	0	0	0	0	4,383	0	7,683
	2022	2,882	0	341	0	0	0	0	4,162	0	7,385
	2023	2,291	0	288	0	0	0	0	3,329	1,584	7,492
中國	2020	6,491	0	5,412	0	0	0	13,542	0	0	25,445
	2021	5,997	0	5,335	180	0	0	12,340	0	0	23,853
	2022	5,556	1,020	1,859	219	0	0	10,749	0	0	19,403
	2023	4,062	1,938	0	311	0	0	5,439	0	0	11,750
越南	2020	49,483	0	7,851	2,070	1,595	0	0	11,075	0	72,075
	2021	56,255	0	8,958	966	547	0	0	14,865	0	81,590
	2022	61,041	0	9,858	2,134	184	0	0	20,111	0	93,328
	2023	66,610	0	13,057	2,236	90	0	0	19,725	0	101,718
柬埔寨	2020	29,639	0	3,283	0	437	0	0	11,970	0	45,330
	2021	30,172	0	2,374	0	235	0	0	10,658	0	43,439
	2022	29,571	0	2,013	18	358	0	0	13,002	7,006	51,969
	2023	29,987	0	1,505	0	308	0	0	12,018	16,075	59,893
印尼	2020	42,519	0	483	3,093	0	88,467	0	7,502	0	142,064
	2021	50,044	0	447	3,581	0	82,807	0	13,953	0	150,832
	2022	54,096	0	417	3,980	0	29,940	0	21,393	45,084	154,910
	2023	70,018	0	478	4,698	0	13,853	0	26,205	56,507	171,759
臺灣	2020	6,607	0	0	0	0	0	0	0	0	6,607
	2021	5,948	0	0	0	0	0	0	0	0	5,948
	2022	5,556	0	680	0	0	0	0	0	0	6,236
	2023	5,709	165	790	0	4	0	0	0	0	6,668
總計	2020	137,498	0	17,349	5,162	2,033	88,467	13,542	33,015	0	297,066
	2021	151,455	0	17,375	4,728	781	82,807	12,340	43,860	0	313,345
	2022	158,702	1,020	15,166	6,351	543	29,940	10,749	58,668	52,091	333,230
	2023	178,677	2,103	16,118	7,245	402	13,853	5,439	61,277	74,166	359,280

註：

- 能源換算根據臺灣能源局能源產品單位熱值表統計以及 IPCC 資料
- 能源計算分類，電力為非再生能源電力（外購電力）及再生能源電力（太陽能電力）：消耗總量 180,780GJ；供熱為柴油、汽油及液態瓦斯：消耗總量 23,765GJ；蒸汽為煤、天然氣、柴油、木頭及廢棄物衍生性燃料：消耗總量 154,735 GJ
- 非再生能源消耗總量 357,177GJ；再生能源消耗總量 2,103GJ；能源消耗總量 359,280 GJ

2023年已購買再生能源憑證：

19,817 千度

減少 CO₂e 碳排放量：

9,800 公噸

已達全綠電營運據點佔：

41 %

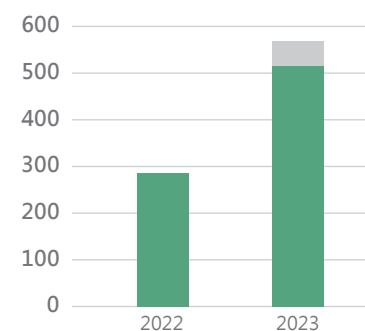


再生能源

為達成2050年淨零碳排目標，聚陽藉由每年統計能源使用量，找出關鍵影響因子，規劃中長期目標與行動方案，推行適合工廠的節能方案，且每年持續進行耗能設備汰換，此外，亦導入再生能源使用，利用海外營運據點多位於東南亞國家日照充足優勢，推動太陽能板路燈計畫，以供工廠夜晚照明使用，已陸續於越南及柬埔寨工廠周圍安裝太陽能路燈。

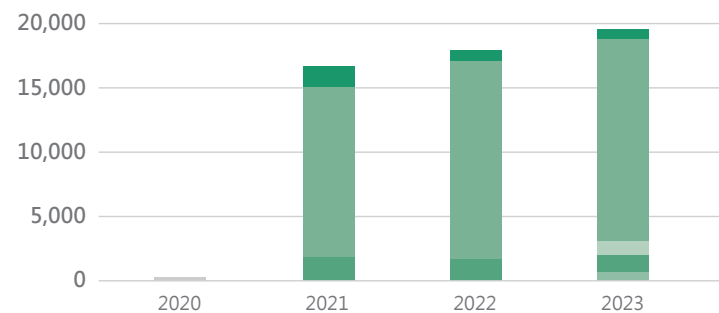
另2021年起，聚陽在中國的生產據點與當地政府合作，推動太陽能屋頂發電計畫，於2022年起進行太陽能發電合作計畫，租賃屋頂建置太陽能供聚陽工廠使用。而2023年聚陽於臺灣總部嘉義研發中心建置第一座太陽能發電廠，自發自用並將餘電賣給台電，共計出售的電力共8,653.55 KWh同時亦開始評估其他海外營運據點太陽能發電站設置。另一方面，聚陽於2019年啟動綠電憑證-碳抵消專案，以投資及支持再生能源產業發展。於2023年已購買19,817千度之再生能源憑證，可減少約9,800公噸CO₂e碳排放量，已達到41%的再生能源使用量。

太陽能發電量 單位：MWh



■ 臺灣 ■ 中國

再生能源憑證購買量 單位：MWh



■ 臺灣 ■ 印尼 ■ 柬埔寨 ■ 越南 ■ 中國 ■ 菲律賓



溫室氣體盤查

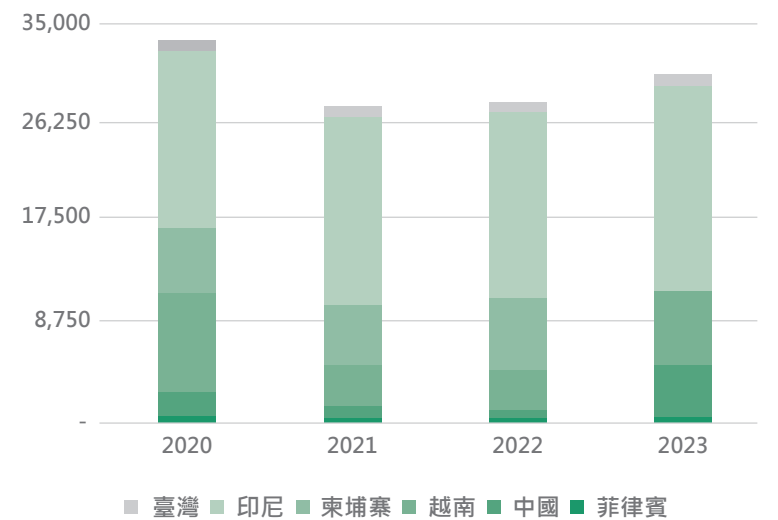
每年的溫室氣體盤查是聚陽檢視整體碳排放量及減碳作為成效的第一步，藉以滾動式修正減碳策略。而因產能擴增及新建廠房，因此溫室氣體整體排放較前一年微幅上升3%，但考量產能增長比例，2023年聚陽每單位產品溫室氣體排放與基準年相比下降-21%，顯示聚陽持續精進減碳作為，有效的降低溫室氣體排放量。為強化供應鏈溫室氣體盤查的完整性，於2022年起，聚陽從臺灣據點開始盤查揭露範疇三之數據，並陸續推動到海外各生產據點，於以原物料採購、能源上游相關活動、商品運輸及商務旅行行為主的範疇三價則較前一年上升28%，主要因素為後疫情時代開始進行商務旅行來查訪客戶及供應商。聚陽致力落實溫室氣體減量作為，包括製程方面加速汰換老舊設備、減量使用化石燃料以及推動節能專案和擴大使用再生能源等。

2023年聚陽每單位產品溫室氣體排放與基準年相比下降：

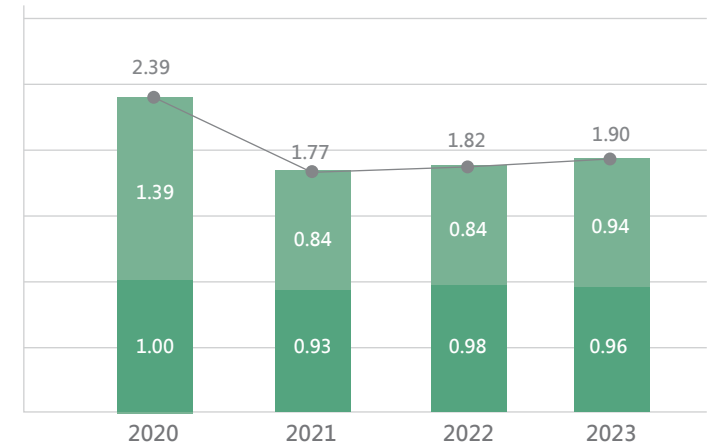
-21% ↓



聚陽整體及各區溫室氣體排放量(範疇一及範疇二) 單位：公噸CO₂e



聚陽全集團範疇一及範疇二溫室氣體每標打產品二氧化碳當量排放



■ 排放強度(公斤CO₂e /每標打)-市場別
■ Scope2 能源間接溫室氣體排放(公斤)-市場別
■ Scope1 直接溫室氣體排放量(公斤)

註：

- 標件為標準工時下的生產一件的時間，1標打等於12標件
- 範疇一排放來源為柴油、煤、天然氣、液化石油氣、汽油、廢棄物衍生性燃料、木頭..等，範疇二排放來源為外購電力
- 電力排放係數以台灣能源局112年公告0.494公斤二氧化碳當量/度電計算
- 溫室氣體包含CO₂、CH₄、N₂O、PFCs、HFCs、SF₆和NF₃
- 範疇二溫室氣體排放量為市場別數據

水資源管理

由於水資源一直為紡織成衣業的重要議題之一，且依據世界資源研究中心(World Resources Institute, WRI) 的水風險評估工具，鑑別聚陽各營運據點所在區域的水壓力等級，鑑別結果位於越南北部營運據點為高壓力水源取水區。因此為了預防水源嚴峻的困境，聚陽積極執行各項節水措施，以及評估使用回收水及雨水的機會，逐步提升水資源的重複利用率，避免過度耗損自然水資源。

聚陽總部透過進行ISO 14046水足跡認證，來掌握辦公室用水狀況，更有效地找出節水機會；海外營運據點除了使用節水設備外，位於菲律賓和越南的生產據點，則是利用雨季時，將雨水回收再使用於清潔用水。聚陽節水目標以2020年為基準年，計劃於2025年達成單位產品節水5%，2023年每單位產品水使用量較2020年下降17%。

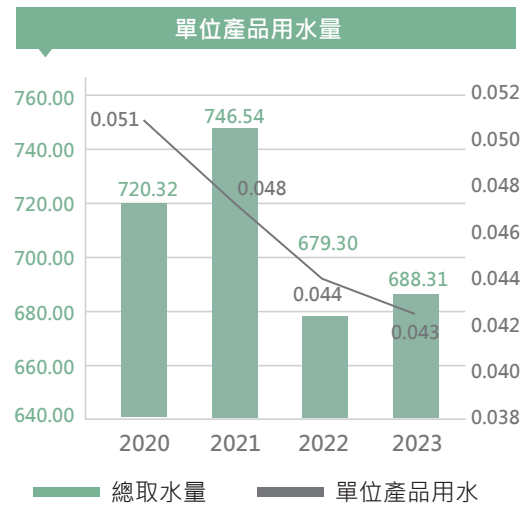


越南雨水回收

取水量 單位：百萬公升

水源	年度	第三方的水	地下水	地表水	總用水量
菲律賓	2020	5.40	5.70	18.00	29.10
	2021	4.51	8.90	11.13	24.54
	2022	4.29	7.41	0.01	11.71
	2023	3.58	7.26	0.69	11.53
中國	2020	45.88	0.00	0.00	45.88
	2021	44.86	0.00	0.00	44.86
	2022	29.98	0.00	0.00	29.98
	2023	22.55	0	0	22.55
印尼	2020	132.76	37.21	0.00	169.97
	2021	146.25	52.92	0.00	199.18
	2022	114.74	88.40	0.00	203.14
	2023	140.29	84.92	0	225.21
*越南	2020	180.38	61.34	0.00	241.71
	2021	193.61	50.80	0.00	244.42
	2022	171.76	62.83	0.00	234.59
	2023	181.39	56.85	0	238.24
柬埔寨	2020	220.42	0.00	0.00	220.42
	2021	222.83	0.00	0.00	222.83
	2022	186.81	0.00	0.00	186.81
	2023	179.41	0	0	179.41
臺灣	2020	13.23	0.00	0.00	13.23
	2021	10.72	0.00	0.00	10.72
	2022	13.06	0.00	0.00	13.06
	2023	11.37	0	0	11.37

- 2023 年總用水量為 688.31 百萬公升，由第三方的水 538.59 百萬公升、地下水 149.03 百萬公升及地表水 0.69 百萬公升所組成。
- 聚陽所有營運據點第三方的水 (自來水) 皆使用來自當地供水商之乾淨淡水水源。
- 越南地區之越南北部營運據點，經辨別為具水資源壓力地區，取水量為 127.86 百萬公升 (由地下水 56.85 百萬公升及第三方的水 (自來水) 71.01 百萬公升組成)，水資源壓力地區為根據世界資源研究所 WRI Water Atlas Tool 中 Water Stress 位於 High(40%-80%) 與 Extremely High(>80%) 之地區) 判別。
- 地表水取水量為雨水；第三方的水取水量為自來水。
- 第三方的水 (自來水) 取水數據來自水費單，地表水 (雨水) 及地下水取水數據來自廠區抄表紀錄及地下水稅單 (部分印尼工廠)。



- 總取水量，單位：百萬公升
- 單位產品用水量，單位：噸/每標打
- 標件為標準工時下的生產一件的時間，1標打等於12標件

3.3 落實環境管理

廢棄物管理

聚陽各營運據點持續優化廢棄物管理，積極與員工宣導廢棄物分類回收觀念，提升物料使用率，藉以減少廢棄物的產生，另外，為達到資源循環永續利用，確保廢棄物能妥善處理，避免環境污染，聚陽積極與客戶合作，執行「零廢棄物掩埋」計畫，落實廢棄物分類、製定管理程序文件以及零掩埋處置。同時亦與當地核可廢棄物處理商合作，將生產廢棄物導入經濟循環的一體，2023年度未發生任何不當傾倒廢棄物事件。

2023年廢棄物總量

單位：公噸

國家	一般廢棄物	有害廢棄物	廢棄物總量
菲律賓	1,168.50	14.00	1,182.50
中國	18.60	0.20	18.70
越南	3,458.40	1,217.20	4,675.60
柬埔寨	1,835.30	3.20	1,838.50
印尼	2,003.80	2.20	2,006.10
臺灣	65.50	0.00	65.50
總計	8,550.10	1,236.80	9,787.90

註：

- 台灣據點：係以集團Oracle系統統計數據，數據來源為廢棄物廠商之移轉紀錄。
- 海外據點：係以集團Oracle系統統計數據，數據來源係透過第三方平台Worldly申報廢棄物數據，並配合其協作之查證公司進行相關數據之審查。

2023年各營運據點廢棄物處理方法

單位：公噸

類別	項目	菲律賓	中國	越南	柬埔寨	印尼	臺灣
一般廢棄物	焚化	1,166.29	0.00	2,566.53	0.00	85.11	65.49
	掩埋	0.18	0.00	333.36	920.00	482.60	0.00
	其他	0.00	7.72	119.95	860.30	775.41	0.00
	焚化	2.05	10.84	138.89	55.03	31.49	0.00
	掩埋	0.00	0.00	38.49	0.00	602.64	0.00
	其他	0.00	0.00	261.18	0.00	26.59	0.00
有害廢棄物	焚化	0.00	0.00	0.30	0.00	0.00	0.00
	掩埋	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	其他	10.20	0.00	0.00	2.41	0.00	0.00
	焚化	0.06	0.00	0.00	0.00	0.60	0.00
	掩埋	3.67	0.00	1,215.00	0.26	1.20	0.00
	其他	0.07	0.18	1.91	0.54	0.44	0.00

廢水管理

聚陽海外營運據點以符合當地環保法規要求之標準處理廢水，營運據點中含水洗製程的工廠均設有污水處理設備，處理工業廢污水，並參考國際標準之危害化學物質零排放準則(ZDHC)管理廢水排放，依規範定期檢測排放的廢水成份並做改善，以避免生產廢水對環境的衝擊，另生活廢水亦依規定排放至當地政府設置之污水處理廠進行處理。水污染最有效的處理方式為從源頭管理進行預防，透過導入禁用限制化學品制度以及定期監控廢水的水質標準，避免污染排放，影響當地環境。2023年，無違反廢污水排放相關事件。

空氣污染管理

為了盡可能地降低營運活動對空氣產生的負面影響，聚陽訂定了長期鍋爐轉型計劃，從短期更換使用更為潔淨的生質燃料和提升原有空氣汙染防制裝置之效能，到中長期將現有的燃油鍋爐/生質燃料鍋爐逐步更換成電鍋爐，從根本解決廢氣排放對大氣與環境的危害，目標於2030年全數更換為電鍋爐。另外，各營運據點皆遵循當地法令規範，確保符合當地空氣汙染氣體排放標準，落實源頭管制，末端防治設備有效處理，每年進行鍋爐定期檢測，檢測結果皆符合當地政府空氣汙染檢測標準。2023年無違反當地空污法案事件。



越南工廠鍋爐空氣汙染防制設備

化學品管理

聚陽的化學品管理政策以ZDHC(Zero Discharge of Hazardous Chemicals Foundation) 的標準為基礎，依循綠色化學品原則，從原物料及化學品的採購、使用和存放，相關的有害廢棄物處理等都進行妥善的管理，而要做好化學品管理則需聚陽及供應鏈夥伴共同參與和遵守相關規範，方能建立一個對環境友善的生產流程，亦能生產對消費者友善的商品。

依化學品採購策略，聚陽優先選擇符合ZDHC規範的供應商，並要求供應商簽署ZDHC的禁用物質清單同意書，於供應商的採購單中加註遵守禁用物質清單RSL(Restricted Substance List) 及生產禁用物質清單MRSL(Manufacturing Restricted Substance List) 的規定，將化學品要求轉化為商業條款，強化供應商的執行成效。依據發行給關鍵一階供應商的問卷回饋，已有68%的供應商導入禁用物質清單的化學品管理制度，未來亦將透過ZDHC平台對供應商的管理成果進行查核。

在原物料方面，要求布料、拉鏈及鈕釦等主副料配件的供應商必須要遵守ZDHC的禁用物質清單RSL以及生產禁用物質清單MRSL規範，銷售予聚陽的各項原物料皆需符合化學物質的含量標準。

各營運據點在生產流程中所使用的化學品，透過合規的化學品存放作業防止化學品洩漏，和定期教育訓練及提供個人防護設備來降低化學品對同仁產生健康危害；而化學品使用所產生的有害廢棄物，亦透過當地政府許可的有害廢棄物處理廠商運出並妥善處理，2023年無違反化學品法規事例及化學品洩漏事件，產品皆符合ZDHC的化學品排放標準。



柬埔寨化學品倉庫



柬埔寨化學品倉庫

聚陽官方網站 – 供應商規範

<https://www.makalot.com.tw/supplier-management/regulations>



Chapter



幸福職涯



10.6 小時/人

臺灣總部導入全方位學習平台分為與、時、聚、進四大構面，讓同仁與公司共同成長，2023年全集團人均10.6小時教育訓練時數



13,084 位

女性致能專案：於柬埔寨/越南/印尼員工推行P.A.C.E.女性教育專案，目標2025年達1萬5仟位女性同仁參與，2023年累計已 13,084 位

75 %

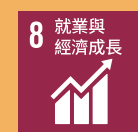
聚陽全球女性幹部比例為75%

83.33 %

完善代理人及家庭照顧機制，提升女性育嬰假留任意願，留任率達83.33%

薪資福利制度

建構多元、平等、共融的性別友善的工作環境以及同工同酬的薪資福利制度



37,266 個

全球創造約37,266工作機會，並透過營業活動幫助台、柬、印、越、菲、中各地經濟發展

弱勢族群就業

各營運據點提供弱勢族群就業機會



「全員經營，與時俱進」是聚陽一直以來的經營理念。

「**全員經營**」：秉持聚陽核心價值觀「誠信、團隊、分享」與聚陽人一同共創、共享，提供同仁具競爭力的薪酬及世界級的工作舞台，打造出「讓員工有歸屬感」的永續企業。

「**與時俱進**」：我們堅信企業的持續成長與員工能得到多元良好的學習發展、提供與時俱進的環境是密不可分的重要關鍵。對此，我們積極整合內、外部資源，「持續營造自主學習氛圍」並「打造重視人才多元學習發展的平台」。透過系統化的學習與職涯規劃，讓每位聚陽人都能適才適所、充分發揮潛能，在工作中不斷學習多元成長。



4.1 人才任用與發展

聚陽以「全球行銷、機能流行、快速反應、垂直整合」為發展主軸，著重在培育具有創新思維、彈性、韌性的多元文化與人才。聚陽堅持的信念是「持續的學習與成長」，透過不斷創新的經營模式，創造產業新價值。

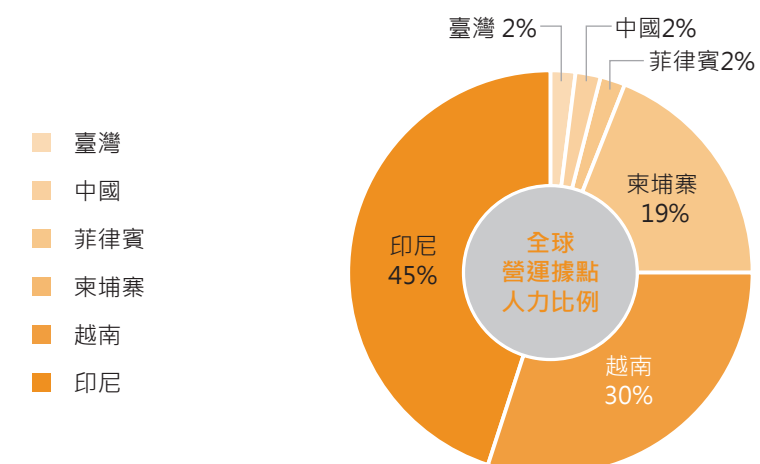
2023年全球營運據點人力結構

全球營運據點	女	男	總人數
臺灣	589	221	810
柬埔寨	5,875	1,055	6,930
中國	429	126	555
印尼	13,240	3,648	16,888
菲律賓	555	188	743
越南	9,738	1,600	11,338
中美洲	-	2	2
總計	30,426	6,838	37,266
比例	82%	18%	100%

註：上述全體員工皆為全職正職員工



員工年齡分布	臺灣	柬埔寨	中國	印尼	菲律賓	越南
30歲以下	21.48%	31.62%	0.72%	63.18%	11.69%	35.81%
30-50歲	65.56%	66.23%	36.04%	36.18%	68.74%	60.11%
50歲以上	12.96%	2.15%	63.24%	0.64%	19.57%	4.08%



招聘政策

聚陽重視人才多樣性，招聘也秉持多元平等原則，不會因其種族、膚色、人種、語言、宗教、年齡、國籍、社會、地位、性別、性傾向、身心狀態或政治立場而有所不同。聚陽各營運據點目前聘用外國籍人數共141人，身心障礙人數共139人，提供平等就業機會予弱勢族群，依照其需求提供友善的工作時間、動線跟環境。

除透過一般招募方式外，同時也開發多元化管道，如：大專院校校園徵才、外貿協會培訓中心ITI招募國際貿易業務人才、紡織產業綜合研究所摩根計畫招聘紡織專業人才、產學合作、建教合作、暑期實習、同仁推薦等，引進主動積極的優秀人才加入團隊，以績效導引獎酬分配，共創佳績並共享經營成果，持續努力成長。

各海外營運據點依據組織發展所需的人力進行規劃招聘，加速組織管理當地化，深化與在地的連結。對外透過各營運據點所在的人力招募管道，如：徵才廣告、廣播宣傳、當地電台/電視台新聞採訪、招工園遊會、技能培訓學校招募、與職訓中心合作等，介紹公司良好的管理制度並推廣具競爭力的員工薪酬福利以吸引人才；對內也歡迎員工介紹並給予獎金鼓勵，以「選、育、用、留」的發展規劃，培育人才，提升競爭力。

新進員工數與比率

新進員工統計	年齡	臺灣		柬埔寨		中國		印尼		菲律賓		越南	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
女	30歲以下	35	20.11%	402	20.14%	1	33.33%	2,786	49.27%	21	29.58%	1,772	53.93%
	30-50歲	25	4.71%	572	14.53%	31	19.02%	1,462	20.82%	21	5.36%	1,720	24.41%
	50歲以上	1	0.95%	3	2.83%	35	13.94%	2	2.04%	2	1.64%	142	31.00%
男	30歲以下	12	6.90%	113	27.16%	-	-	1,157	53.86%	2	11.76%	676	90.37%
	30-50歲	13	2.45%	64	9.41%	7	18.92%	273	21.23%	3	2.29%	380	37.85%
	50歲以上	1	0.95%	1	5.00%	11	11.00%	4	5.00%	-	0.00%	3	5.56%
總計		87	10.74%	1,155	16.67%	85	15.32%	5,684	33.66%	49	6.59%	4,693	41.39%

* 印尼: 生產線數擴增導致新進離職比例較高; 越南因生產調整影響

當地籍主管比例

2023年營運據點	臺灣	柬埔寨	中國	印尼	菲律賓	越南	總計
主管總人數	40	489	42	501	57	539	1,668
當地籍主管人數	39	442	42	440	57	475	1,495
比例	98%	90%	100%	88%	100%	88%	90%

* 「當地籍主管階層」的定義：海外營運據點為「組長」職以上；臺灣地區為「部級」以上主管。
* 「當地」的定義：國籍為營運據點所在之國籍。

當地化管理實施策略

目前聚陽海外營運據點基層主管皆有聘用當地籍人員，且設有海外管理人才儲備計畫及潛質人才發展計畫，依據職務能力要求，持續進行相關訓練，培育當地多元人才。

臺灣女性員工比例

女性多元化指標	百分比(%)
女性佔總員工(%)	79.4%
女性佔所有主管(%)	71.1%
女性佔基層主管(%)	72.9%
女性佔高階主管(%)	61.3%
女性佔可創營收之單位(%)	90.0%

離職員工數與比率

離職員工統計	年齡	臺灣		柬埔寨		中國		印尼		菲律賓		越南	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
女	30歲以下	20	11.49%	610	30.56%	24	36.92%	4,021	71.11%	4	5.63%	1,136	34.57%
	30-50歲	40	7.53%	732	18.59%	18	8.45%	2,642	37.62%	16	4.08%	1,244	17.66%
	50歲以上	4	3.81%	2	1.89%	29	9.24%	6	6.12%	1	0.82%	135	29.48%
男	30歲以下	5	2.87%	106	25.48%	5	20.00%	1,624	75.61%	-	-	521	69.65%
	30-50歲	7	1.32%	90	13.24%	3	6.82%	515	40.05%	2	11.76%	263	26.20%
	50歲以上	1	0.95%	1	5.00%	4	3.36%	8	10.00%	-	0.00%	2	3.70%
總計		77	9.51%	1,541	22.24%	83	14.95%	8,816	52.20%	23	3.10%	3,301	29.11%

* 印尼: 生產線數擴增導致新進離職比例較高; 越南因生產調整影響

【與時聚進學院】多元彈性的人才發展

聚陽相信不斷創新的經營模式，來自於「持續與時俱進且促動多元的學習與成長」。公司重視「經驗傳承-Mentoring」由高階主管帶頭經驗分享，讓同仁能力加成。結合員工個人發展計劃(Individual development plan, IDP)及職涯發展需求，提供專業職及管理職並行的雙軌發展，公司與員工相輔相成共同成長。



78 人次參與

2021年起「AI經理人課程」

72 人次參與

2023年「【AI進階】實作課程」

110 人次參與

2023年各部門推廣「ChatGPT」



亮點

面對數位轉型浪潮，聚陽進行長期資訊策略的規劃與發展，在2021年將資訊部升格為資訊處，並建置與引進新興職類的科技專業人才，如資訊安全人員、AI人工智慧工程師等。同時成立數位轉型部，負責主導公司數位創新的戰略制定，建構數位發展架構；並在內部推廣數位科技的知識與技能，2021年起開辦「AI經理人課程」，共2個班次、78人參與，從執行長到中、高階主管皆參與其中，2023年拓展至基層同仁，辦理「【AI進階】實作課程」，共2班次、72人參與，並於各部門推廣「ChatGPT」，共110人次參與，將持續推展至全體員工。



人才培育

聚陽每年的訓練計畫從核心價值觀與公司策略展開，透過多元的人才培育機制，提供全方位的學習體驗。員工在成為聚陽人的第一天，即配有「專屬學長姊」與啟用豐富的線上專業課程；並定期舉辦新人活力營、新人學習團隊，讓新進同仁在活動中，潛移默化地體會與認同聚陽價值觀，亦相互認識、合作，建立自我人脈。

2023年起恢復實體課程，公司也積極創新人才培育模式，推動敏捷學習方案，在實體課程之外，導入多元學習資源與直播同步學習，提供同仁更多樣、彈性，不受時間與地域限制的學習機會。

15,223 人次

訓練課程總參與人次

488 班次

訓練課程共計班次

13,594.88 小時

總訓練總時數

16.78 小時

平均每位同仁的受訓時數

738 萬元以上

全年度訓練費用

多元人才培育模式

2023年度公司舉辦的訓練課程(含內部及外部訓練)總參與人次為15,223人次，共計488個班次，總訓練總時數為13,594.88小時，平均每位同仁的受訓時數16.78小時，而全年度訓練費用超過738萬元。



2023臺灣地區聚陽學園訓練時數

	全體員工			依員工類別		依員工性別	
	人數	總人次	總人時數	管理階層	非管理階層	男	女
在職訓練	108	4,797	1,753.03	25.92	1,727.11	584.52	1,168.51
新人學院	223	6,350	1,436.81	4.35	1,432.46	348.61	1,088.20
管理學院	34	960	3,853.50	624.75	3,228.75	846.75	3,006.75
學習發展	123	3,116	6,551.54	261.59	6,289.95	1,385.07	5,166.47
總計	488	15,223	13,594.88	916.61	12,678.27	3,164.95	10,429.93

2023臺灣地區員工訓練平均時數

	管理階層			非管理階層			全體員工		
	男	女	總數	男	女	總數	男	女	總數
2023	11.03	27.63	18.33	50.89	5.04	16.68	14.32	17.71	16.78

*每位員工平均訓練時數 = 實體課程及線上課程訓練總時數 / 年底員工總人數

*教育訓練人數計算不含4位按摩師，非台籍員工



海外員工訓練計劃

聚陽秉持以人為本的精神，同樣於各海外營運據點，提供員工各種培訓和發展機會，包含在職培育、廠紀廠規、工作規範守則、技能提升、溝通技巧等課程，並透過自我提升，強化組織向心力及競爭力。在例行性訓練安排之外，海外營運據點工廠積極參與當地國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 所推行的「最佳工廠計畫 (Better Work)」專案內相關技能管理培訓、勞動人權等課程，並協同品牌客戶推動員工訓練計畫(P.A.C.E及HERProject)。

為推展海外營運據點員工教育效能，我們與廠商合作開發海外員工線上教育APP，開發多元自主學習管道，提高員工學習效率，目前導入工廠試行，逐步編制線上e-learning取代部分實體課程，未來將實行至各區。

教育訓練時數

海外營運據點	總時數	女性員工人均時數	男性員工人均時數	人均時數/年
柬埔寨	18,911.50	2.53	3.81	2.73
中國	1,735.50	3.07	3.33	3.13
印尼	191,391.50	11.90	9.27	11.33
菲律賓	964.00	1.32	1.22	1.30
越南	168,065.80	13.97	20.02	14.82

*每位員工平均訓練時數 = 訓練總時數 / 該地區年底員工總人數

HERproject 建構女性賦權能力

國際非營利組織「企業社會責任協會」(Business for Social Responsibility, BSR)所致力推動的「女性計畫」(HERproject)，致力於改善女性員工的工作及生活條件，透過教育、培訓及小組團體活動的方式來建立強化與改善。由於海外營運據點以年輕女性員工佔比居多，她們的健康知識因所受教育而有限，我們偕同第三方參與HERhealth的女性健康計畫，以女性員工自身健康包含正確的健康知識出發，提升衛生習慣的認知與營養知識的養成。尤其於疫情期間，對於獲得預防、治療、保持健康所需的資訊及服務甚為重要。經由專業計劃的推行，讓員工建構對健康的基礎認知，進而提升她們的健康意識；並了解到由醫療檢查及諮詢可預防並即早治療健康問題；維護良好的衛生習慣減少健康風險。同時加強廠內管理體系，將外部醫療資源串連，獲得更多元化協助，促進女性員工對自身及家庭健康的管理能力。





P.A.C.E. 提升女性員工自主力

聚陽與品牌客戶合作「P.A.C.E.」(Personal Advancement and Career Enhancement)教育計畫，自2010年起，陸續於各海外營運據點推行針對女性員工設計的教育計畫。希望女性員工一方面持續在工作上努力與付出，一方面也能有追求對等權力和工作機會的信心與能力。聚陽秉持以人為本理念，除提供工作的機會及收入，更將教育視為不可缺少的一環，期許透過教育的影響來提升員工自我的發展與進步。實現由女性的力量逐步產生系統性的影響，達成促進女性賦權。

- 目標為於2025年共1萬五千人參加此教育計畫。此計畫的目的與精神為支持全球服裝行業的女性，透過 P.A.C.E. program計畫，讓生產據點的女性員工們，提昇自己知識與技能並進而能改善生活。
- 藉由P.A.C.E.課程，學習到如何與工廠主管溝通、適當安排自己的時間、管理壓力、衛生教育及理財知識等。而自我能力的提升，同時增進與家人或同事主管的溝通，建立更良好的關係;其中理財概念的強化更可改善家庭生活，創造良性的正向循環。激發女性員工的潛能，帶出自信心進而增進工作效率，提高生產力和創造力; 更有能力管理自身及家庭生計，提升社會經濟上的地位。
- 聚陽持續於印尼、柬埔寨及越南三大營運據點推展，每年增加參與人數，讓更多女性員工受惠，發揮其課程所帶來的對員工及擴及到社會面的影響力。2023年各區課程已正常重啟，內部將持續開發線上教育APP的運作，進而規劃後續線上課程之可行性。



4.2 薪酬與福利

薪資政策與績效制度

聚陽秉持經營成果共享及照顧同仁的理念，每年依公司整體獲利狀況規劃並提供同仁具高度市場競爭力的薪酬水準，由薪酬委員會，負責協助董事會在公司經營績效、個人表現、同業水準及未來風險等綜合考量下，定期評估以確保薪酬合理性與公平性。聚陽很榮幸能名列台灣高薪100指數成分股，也是金管會於2023年進行「非擔任主管職務之全時員工薪資」調查中，蟬連紡織業中平均年薪及中位年薪最高的企業。

聚陽的薪酬福利符合各地所適用的法令規定，依據員工專業知識及技術、過去經驗、學歷、及績效表現來決定待遇，且不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻等而有差別待遇，致力打造公平且多元化的工作環境。

為提升外部市場競爭力，利於優質人才引進；同時提高員工每月可支配所得，以因應民生物價上漲，在2022~2023年進行結構性調薪，即在總年薪水準不受影響下，提高每月經常性給付薪資，2022全年平均調薪達8%以上、2023年全年平均調薪達5%以上。

績效管理制度是公司人才發展的核心，以目標管理(Management by Objectives, MBO)連結公司整體策略目標與員工個人關鍵績效指標(Key Performance Indicators, KPI)，建立「績效導向」的人才激勵環境。搭配每半年組織與個人的績效評估，檢視與衡量員工之能力發展，促進員工與主管在工作目標及職涯發展規劃達成共識。績效不彰者，將另輔以重點改善計畫，協助同仁提升工作效能。依據組織與個人績效表現、職責承擔程度以及未來發展潛力，提供調薪、差異化獎金制度及購股獎勵金，以期吸引、留任與激勵優秀的同仁，2023年臺灣總公司正式員工皆參與績效評估。

績效評估項目

評估項目	目的
工作成效	評估員工個人績效指標的完成進度
核心職能	結合聚陽價值觀，針對不同階層的員工，設計對應的核心職能指標，作為評量員工行為表現的參考。
未來發展	評估員工個人績效指標的完成進度

聚陽已建構完善績效連結薪酬獎勵制度，透過每年定期的績效評估作業，持續提升兩者連結，以加強差異化薪酬，並達到優化薪酬制度之目的。

非主管職務員工薪資資訊：

年薪平均數	1,508,000元
薪資中位數	1,381,000元

* 上表為統計聚陽臺灣資訊。

聚陽海外營運據點提供優於法令的薪酬福利，透過年度績效考核，調升加級津貼或升遷，每月另會依據營運據點的績效、團體及個人表現給予獎金。留任技能成熟的員工並持續提升薪資水準已成產業競爭力的趨勢。

基層人員薪資與當地政府公告之基本薪資之間的比例

營運據點	臺灣	印尼	柬埔寨	中國	菲律賓	越南
基層人員的起薪水準與當地基本薪資比例	145%	108%	103%	155%	105%	117%

* 上述為海外營運據點之直工薪資

* 公司各營運據點薪資政策皆秉持同樣原則，一視同仁不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻等有所不同

全方位關懷與福利

為達「工作、生活間最佳平衡」，聚陽用心在規劃各項員工全方位關懷與福利制度，透過多元溝通管道等措施，實踐並深化「誠信、團隊、分享」的企業文化。

多元獎勵及福利措施

福利制度

優於法律規範的福利制度，包括樂活充電假、新人預先給假、生日禮金、三節禮金、婚喪喜慶、社團補助、每年全體員工健康檢查。



領先同業薪酬水準



勞健保



員工協助方案(EAPs)



五星級春酒餐會



同仁持股信託計劃



勞工退休準備金提撥



樂活充電假



三節禮券、壽星紅包



績效導向獎金制度



員工團體保險



家庭日



優良哺集乳室



多元獎勵方案



年度專業醫療機構
全套健檢



專業進修補助



員工旅遊休假及補助



全面激勵方案

秉持「即時獎勵、立即分享、直接回饋」的核心精神，鼓勵團隊、同仁於公司整體發展策略與重要績效指標之具體執行成效與優異表現，正向強化同仁的優秀行為，塑造主動積極工作氛圍。2023年獎勵提案涵蓋以財務及客戶構面、內部流程創新與改善、ESG推展及學習與成長的各面向，包含台北總部各處及海外營運據點共為59件，獎勵金總計達400萬元。

員工持股信託制度

試用期滿同仁可依個人意願參與員工持股會，公司每月額外補助員工自提金額的50%（依職等設有補助上限），協助員工加速累積持有公司股票。



為了促進員工「共同經營、共享成果」的核心理念，聚陽視需求不定時推行或調整員工增加持股獎勵相關計畫，透過開辦說明會與同仁進行的雙向溝通，使同仁充分了解在聚陽除以員工身分投入工作獲得獎金及分紅報酬外，還能藉由持有公司股票增加股東身分，落實「共同持有、共同經營、共享經營成果」之公司持股核心精神，鼓勵同仁長期持有公司有價證券。

入會率：2023年符合入會資格的員工，入會人數比率達98%以上

自提率：自願從每月薪資提撥部分薪資投入員工持股會人數比率達95%以上

三「心」職場，幸福永續

我們堅信人才為企業經營最重要的根本，並致力於建構友善健康的職場環境，提升「員工幸福感」，以期塑造一個真正「屬於全體同仁的公司」。自2011年起即獲得衛生福利部國民健康署《健康職場自主認證》最高等級「健康促進標章」，至今連續通過「健康促進標章最高等級」展延。

「大心」的健康照顧

● 健康管理計畫

每年免費提供優於法令、客製化分齡的年度健康檢查套組（如：腫瘤標記/組織發炎篩檢、心血管疾病風險評估、乳房超音波等）及「有薪健檢假」，並開放眷屬以優惠價格一同參與，2023年應檢人員健檢參與率達99%。此外，提供同仁及眷屬流感疫苗自費接種服務，截至112年共605人次預約使用。112年起不定期辦舉健康講座及紓壓手作課程，開放同仁自由報名參加，進而提升同仁正確健康意識，落實個人健康管理；112年共舉辦16場次活動，共計523人次參與。

● 專設護理師及護理站

規劃及實施職業健康教育，提供相關健康護理資訊，隨時照護同仁的身心健康。

● 安排特約醫師及診所服務

每月1次特約醫師諮詢服務，2023年共105人次參與；特約診所除可提供便利且優惠的就醫資源外，每年亦合作辦理職場流感疫苗接種，開放同仁及眷屬預約使用，2023年預約人次共107位。

EAP（員工諮詢服務）

與外部專業顧問合作，協助同仁解決工作相關或個人困難問題，服務包含生活、工作、理財、法律、醫療、管理等面向。2023年員工協助方案服務升級，提升同仁免費使用次數，同仁使用率為1.8%，使用服務同仁的回覆問卷中，100%的同仁皆肯定EAP的專業服務，非常同意(5分)接受EAP服務後，有助於解決自身各項需要協助的議題，整體服務100%同仁皆為滿意(4分以上)。

● 母性保護計畫

同仁在孕期及產後皆由專業醫護人員進行健康諮詢及工作場所安全評估，並提供產假及陪產假、育嬰假、家庭照顧假、生育獎勵補助。設置完善的專屬哺集乳室，每位產後媽媽平均每天使用哺集乳室2～3次。哺集乳室榮獲台北市政府衛生局頒發「優良哺集乳室認證」，最高等級三年期。

臺灣總部育嬰假申請及復職統計

2023年臺灣總部	女性	男性	總計
符合育嬰留停申請人數	63	19	82
育嬰留停申請人數	39	1	40
申請率	61.90%	5.26%	48.78%
請育嬰留停應復職人數	11	1	12
實際復職人數	10	1	11
復職率	90.91%	100.00%	91.67%
上一年度復職人數	12	0	12
上一年度滿一年復職人數	10	0	10
留任率	83.33%	-	83.33%



哺集乳室

*女性未復職人數：未復職原因育嬰假區間尚未期滿，或因家庭因素，自願選擇不復職。

● 全員團保並同時照顧眷屬

聚陽同仁全員由公司全額補助加入團險，關懷同仁同時也讓眷屬以最優惠費率得到最完善的照顧。2023年共有135次申請案件，同仁在傷病之餘，有更全面的保障。

● 各項人權保障計畫

落實職場不法侵害預防，設立異常工作負荷促發疾病預防計畫，並依勞動部異常工作負荷指引執行因人因性危害預防計畫。此外，聚陽明訂「員工急難救助辦法」，並提供「因病休養照護津貼」，保障同仁的健康權益。



「用心」的健康促進

聚陽健康新生活持續推動

延續2022年的【聚陽人健康新生活】，2023年的包含【知識-健康小學堂】、【減重-斷絕體脂肪】、【輔助-健康管理】及【飲食-美味健康吃】四大面向，分階段逐步推近，透過多元且趣味的活動，培養同仁的健康觀念與運動習慣，提升參與率，進而促成全員動起來。

「貼心」的健康紓壓

工作生活平衡

每年提供優於法令的休假天數，並由主管帶頭落實安排假期。新人到職即擁有聚陽專屬「3天全薪樂活充電假」，鼓勵同仁工作與生活平衡，增進身心健康，2023年同仁100%皆有使用樂活充電假，休假時間使用比例達100%（每人3天，100%同仁使用3天）。

【知識-健康小學堂】

287 人 | 參與9堂課程

【輔助-健康管理】

81 人 | 參與健康檢後報告解說

96 人 | 參與子宮抹片檢查

321 人 | 累計眷屬加保人數

【飲食-EAT起吃健康】

161 人 參與

556 人 總計

【減重-斷絕體脂肪】

103.2 kg | 總減重

37.1 % | 總減脂

知識-健康小學堂

邀請外部專家，分享快速便當料理、辦公室酸痛找回筋骨軟Q方式、跟著譚敦慈過無毒生活、正念減壓、ENJOY OUTDOOR、一句教養、拒當夢想家，想要一夜好眠、CPR+AED訓練等健康知識，共舉辦9堂課程，287人次參與。

輔助-健康管理

健康檢後辦理報告解說一對一詢共四次，參與人數為81人、子宮抹片檢查參與人數為96人，提供眷屬與同仁一樣的完整保險內容目前累計眷屬加保人數為321人。

飲食-EAT起吃健康

由護士精選低卡健康餐，減油、減鹽、多青菜的原則，提供同仁吃的健康無負擔；參與人數161位(27%)，總計556人次；參與同仁給予回饋，每周都有不同的美味餐點，不用去買便當好方便。

減重-斷絕體脂肪

揪團報名減脂比賽，為期3個月，報名共29團（87位同仁參與），>60%參賽同仁體重、體脂下降；總減重103.2kg、總減脂37.1%

【活氧按摩站】

44.7 % | 預約使用比例

3,145 人 | 總預約人次

【社團補助】

33 個 | 社團數量

373 人 | 參與社團

【藏經閣】

366 次 | 2023年借閱次數

活氧按摩站

聘雇專業視障按摩師，一方面提供弱勢族群就業機會，另一方面提供同仁專業按摩服務。同仁可於上班時間預約，享受按摩服務，舒緩工作中的疲勞與壓力感，2023年共計44.7%同仁預約使用，預約人次達3,145人。

社團補助

鼓勵同仁提出休閒興趣/運動社團申請，每個社團補助津貼上限1萬元，讓同仁在工作之餘亦擁有多元生活。2021年至2023年，累積33個社團，共373人次同仁參與社團活動。

藏經閣

定期上架新書及雜誌，涵蓋商業、理財、保健、生活、文學等各領域，供同仁自由借閱，閒暇之餘調劑身心、自我充電，2023年借閱次數366次。

全員共識營

每年一次全體同仁共同參與的大型活動，提供同仁與公司雙向互動機會，清楚傳達公司的願景目標及理念文化，凝聚同仁向心力。2023年度，將公司企業文化融入團體競賽中，以趣味運動會的形式，在享受遊戲樂趣的同時，也建立起齊心協力及雙贏思維，引發同仁討論及迴響。

【紓壓手作課程】

16 場 | 2023年舉辦場次

523 人 | 2023年總參與人次

4.8 分 | 滿意度(滿分5分)

【聚陽理念文化行動集點卡】

98 % | 同仁參與比例

9,156 人 | 累計人次

12,647 點 | 全年累積點數

紓壓手作課程

舉辦各類放鬆紓壓及有趣好玩的手作課程，促進同仁身心健康，提升愉快的工作氣氛，2023年度共舉辦16場次活動，共計523人次參與，滿意度4.8(滿分5分)。

包場藝文活動

2023年共8場本土藝文團體包場活動，其中包含贊助灣聲樂團《懷舊系列III原力音樂會》、《臺瘋音樂會》等5場、贊助〈兩廳院〉親子計畫1場、贊助1場〈全民大劇團〉表演活動、另同步贊助1場〈台灣音樂世紀樂團〉表演。除支持本土藝文團體的持續發展外，更提供聚陽同仁踴躍索票攜帶親友眷屬一同欣賞優質表演。

聚陽理念文化行動集點卡

多元、有趣的集點方式，搭配獎勵機制及公開表揚，鼓勵同仁積極參與各項公司活動，落實核心價值。2023年舉辦共計98%同仁熱情參與，累計9,156人次，全年度累積點數12,647點，整體反應佳，顯示有助於鼓勵同仁積極主動參與各項活動，真正落實核心價值觀行為於日常工作中。

海外員工關懷

各海外營運據點除了提供基本工作薪資福利外，定期舉辦各類慶祝及關懷活動，讓全體員工共同參與，建立除工作外的團隊聯結，增進彼此交流，凝聚對公司的向心力，更樂在工作。

各項福利及津貼

- 婚喪喜慶及生育補助津貼。
- 提供員工子女獎助學金。

節慶慶祝活動

- 當地節慶(新年、中秋節、端午節等)，提供實用民生必需品或禮盒。
- 同歡慶祝活動：春節晚會、婦女節/勞動節活動、開齋晚會、耶誕晚會

工廠年度活動

工廠定期舉行團康休閒娛樂活動、運動會、團隊競賽、員工旅遊，加強團隊關係與凝聚力。

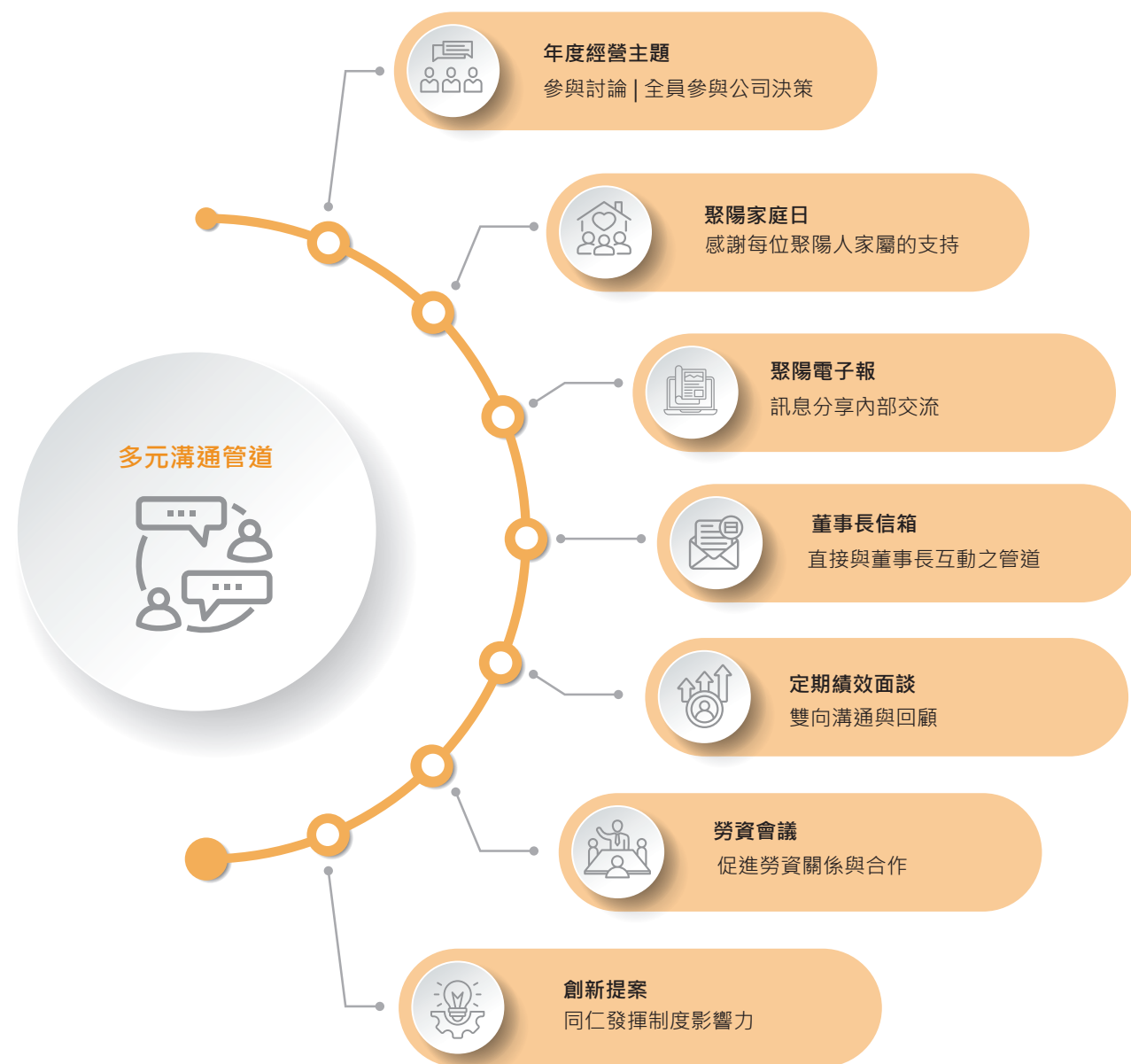
清寒送暖

扶助弱勢員工，提供生活費用及物資給經濟狀況清寒及家中有重病成員的員工。另有提撥清寒員工一部分公益定期存款協助理財。



4.3 員工關係管理

聚陽以多元溝通管道，建立誠信和諧的工作氛圍，保持良好的勞資互動。鼓勵同仁多元思考，充分表達意見，除依循行政體系反應其意見外，同時於內部設置各類型溝通機制/管道，提供多方面的溝通方式，凝聚共識以達雙贏的勞資關係。各營運據點依據法令規範，定期召開勞資會議及團體協議訂定，勞資雙方共同討論溝通。各營運據點依據法律規範，員工皆受團體協約保障。2023年無發生勞資糾紛之情事，亦未有因勞資糾紛而遭受損失之狀況。



年度經營主題

每年年度主題由全員參與討論，結合公司策略與方向，共同訂定，讓同仁更清楚公司未來營運目標與方向。



勞資會議

1. 每季辦理，由各部門同仁選定勞資方代表依提案進行討論。
2. 設有專用「申訴/舉報信箱」，可向人力資源部門直接受理申訴。
3. 定期召開「勞資會議」及「職業安全衛生委員會」。勞資雙方溝通管道，提供同仁多方勞資及安全衛生議題之提案與互動機會。



創新提案獎勵制度

員工可隨時提出對公司或工作上的改善建議與可行方案。



定期績效面談

每年定期績效評估，同仁可與主管共同檢視或討論訂定未來發展計畫，或有需提升改善的工作成效，進行雙向的溝通與回饋。



聚陽家庭日

每年舉辦不同主題型態的「聚陽家庭日」2023年進行「臺北兒童新樂園」包場活動，透過各項遊樂設施、胖卡市集、舞台表演等活動，讓同仁與眷屬齊聚一堂，共創美好回憶，並用繽紛燦爛的煙火秀打造活動結尾閉幕，感受聚陽的價值觀與企業文化。



聚陽電子報

公司政策動態、時事趨勢、好書、藝文活動、保健及生活常識、職場技巧等分享，期待加強員工間及與主管間之交流互動。



董事長信箱

公司內部企業平台設法蘭克信箱，由董事長親自收件。

勞資協調計畫

透過勞資雙方定期會議與培訓，溝通討論員工提供的建議或問題，推動工作場所的持續改進。

目標為加強有效的勞資溝通，促進內部協調與整合，增強團隊的凝聚力和合作能力。

各海外營運據點提供透明溝通的管道，建立良好的勞資互動與信賴關係。依據當地法令規範組成工會或勞資委員會代表，每月定期召開溝通協調會議，針對內部各項議題進行討論，與各相關部門溝通取得共識或決議。

除勞資委員會外，員工可透過意見箱及申訴程序提出意見需求，進而取得解決方案及回饋，各產區同時有參與客戶勞資協調計畫(workplace cooperation program)，強化員工與管理層間的溝通及申訴處理，了解雙方的需求，提升內部的管理並加強員工對公司的認同。各營運據點落實申訴管理，每月檢視各項申訴，與相關部門溝通互動確實處理，並即時回饋員工。

4.4 職業安全衛生管理

聚陽為建立並提供友善及安全的工作環境，力行職業安全衛生管理，促進工作場所安全健康，依據職業安全衛生法規，訂定政策與執行預防計畫，以降低危害控制風險持續改善。此管理政策涵蓋範圍為各營運據點員工及受工作場域人員監督管理之勞動人員，並配合最新法令政策調整。

總部

「職業安全衛生委員會」

- 每季定期召開會議，審議、協調及安全衛生建議事項。
- 專人執行及督導(職業安全衛生管理員、業務主管)安全衛生管理。

人因性危害防止計畫

- 各單位問卷調查評估。
- 工作環境評估及改善。

異常工作負荷促發疾病計畫

- 防止員工長時間工作等異常工作負荷而促發疾病。
- 確保工作者身心健康，達到過勞防護及壓力管理之目的

職場空氣品質環境監測

依法定期進行職場環境監測，臺灣總部辦公環境每半年進行空氣品質(CO₂)檢測——經專業單位產出報告，整體平均值約1,000PPM以下(法規容許濃度為5,000PPM以下)。

設立執行職務遭受不法侵害申訴與處理辦法

- 提供所有員工執行職務過程中，免於遭受職場暴力之工作環境。

母性健康保護計畫

- 防止母性勞工從事有健康危害之虞的工作
- 危害評估與控制、醫師會談、風險管理，確保同仁健康及權益。

員工健康管理改善及諮詢

職業安全四大計劃(不法侵害、人因危害、母性保護、異常工作負荷)，配合員工檢康檢查及每月醫師諮詢服務，以預防及改善職業安全衛生項目及需求。

職場飲用水品質監測

為使同仁有安全飲用水品質，臺灣總部辦公室飲水設備，除每月更換濾心外，每三個月委託專業檢驗中心(SGS)，定期進行飲用水大腸桿菌數值監測，檢測數值均於1 MPN/100ML以下(法規合格標準為6MP-N/100ML)。

電箱定期檢測

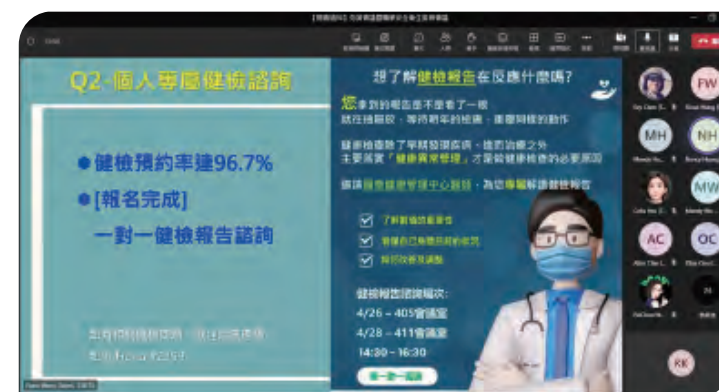
- 每半年定期進行各樓電力箱自檢，量測電流、溫度是否異常，線路配置是否符合法規。
- 若檢測結果異常或不合格，即列入當期改善追蹤目標，於當季需改善完成並進行複查，以確保用電安全。

消防安全防護計劃

為確保消防安全，依法制定消防防護計畫書，配置防火管理人，並編製自衛消防編組(包含通報班、滅火班、避難引導班、安全防護班、救護班)。定期進行教育訓練及檢查，防護計劃每年定期送交消防局備查。

海外據點

1. 遵守當地的職業安全規範，訂定作業方針與程序，並設立安全衛生委員會。
2. 每年進行風險評估及改善，預防工作事故減少職業危害，落實安全衛生相關的教育訓練、提供個人安全防护設備。
3. 第三方機構稽查證確認安全衛生項目的合規性，確保符合當地規範及客戶要求。
4. 每年提供免費健檢，並設有醫護室及聘請合格醫護人員進行緊急救護，亦與鄰近醫院合作，確保員工受傷時能在第一時間內得到專業妥善的醫療照顧。
5. 對潛在職業危害，員工可暫離循申訴機制向直屬主管或人事部門反應，並免於處份。



台北總部職業安全衛生委員會(2023Q2線上會議)



越南職業安全衛生培訓

聚陽為強化營運據點的安全系統，自 2019 年開始開發電力安全預警系統，透過系統進行電力監控，掌握用電品質安全，如有異常或預警，即時處理因應以降低危害風險，同時更進一步優化系統功能做為 EMS 能源系統管理，由各區的用電分析找出用電熱點及可行的節能對策，減少浪費提升生產效益，目前已將系統推展導入至越南、印尼及柬埔寨，未來將拓展至各營運據點。

各營運據點每月定期自檢各項電力系統設備，確認安全狀態及合規度，如有損壞或超過標準，依其著手改善維持安全，並列入績效指標定期評量，檢視提升落實完整性。

海外營運據點工廠亦有加入消防電氣建築檢驗專案 The Life and Building Safety (LABS) initiative 的倡議，此計畫著重在遵守消防、電氣和建築的標準提供更安全的工作條件，透過專業第三方實地評估檢視及鑑別風險，給予建議及改善預防措施，並與核可外部單互動擬定解決方法以符合標準。



各營運據點	臺灣	印尼	柬埔寨	中國	菲律賓	越南
電力自檢完成度	100%	83%	72%	82%	100%	100%

2023年各營運據點的工傷統計

各營運據點	臺灣	印尼	柬埔寨	中國	菲律賓	越南
事件數占比	2.8%	87.0%	0.8%	0.6%	0.0%	9%

歷年員工職業傷害統計

歷年員工職業傷害統計	臺灣	印尼	柬埔寨	中國	菲律賓	越南
2021可記錄之職業傷害比率	1.32	0.86	0.06	0.00	0.00	1.51
2022可記錄之職業傷害比率	1.30	0.71	0.64	0.86	0.00	0.69
2023可記錄之職業傷害比率	7.79	0.41	0.00	0.00	0.00	2.67

台灣地區：「2023年職災申請共有10位，其中上下班交通事故3位、執行職務7位」

本職災包括執行職務及上下班通勤交通事故，其中執行職務多為辦公區域跌倒事故，故公司內部加強進行上下樓梯及辦公區域嚴禁奔跑及通勤交通等安全宣導，以期避免類似事件發生。

註：

1. 2018~2023年皆無職業傷害造成之死亡比率及嚴重的職業傷害比率
2. 可記錄之職業傷害比率=職業傷害數÷工作總時數×1,000,000
3. 職業傷害類型，多為工作中操作車縫機台不慎誤傷，均已當場由駐廠醫護即時處理。



Chapter



社會共榮



投入社會共榮 約 **1,634** 萬元

1 消除貧窮



弱勢受益孩童

累計共 **4,343** 人次

弱勢家庭受益數

416 個家庭

4 教育品質



人才培育

16 個活動/專案

產學合作學校及受惠學生數

29 所 **1,138** 人

2 消除飢餓



聚陽好食 **2,746** 公斤

實施較具彈性的農業做法，幫助維持生態系統，逐步改善土地和土壤，維持生物多樣性。宜蘭五十二甲溼地使用自然農法，保護耕地，為下個世代留下有機農地，遠離糧食危機，產出天然健康聚陽好食2,746公斤

15 陸地生態



13 氣候行動



愛箱送減碳行動

成功啟動物資循環

3,924 公斤

減碳

8,084 公斤

公益團體及偏鄉學校受益

65 個

15 陸地生態



於臺灣海岸線種植

14,100 棵樹

減碳約 **310** 公噸

截至2023年止，與慈心基金會之植樹減碳排專案，已於台西海岸、桃園觀音、新北金山、新北萬里、宜蘭壯圍及台江國家公園種植達14,100棵樹，約可吸收310公噸/年二氧化碳。此外，創造海岸綠地，減緩海岸流失，增加海岸生態及物種多樣性。

環境教育觸及人次累計

753,559 人次

環境教育，聚陽攜手上下游供應鏈，邀請客戶及供應商夥伴一同參與，觸及人次累計共753,559人次



有賴於全球合作夥伴們的持續支持，聚陽方能有豐碩的經營成長，聚陽和基金會本著回饋社會的初心，希望能成為一份穩定社會的力量，支持著我們長久合作的學校、公益及守護環境的夥伴，幫助社會、人們及環境更好。相信透過聚陽的付出及投入，能夠一直和社會共好，讓世界更好！

We Fit the World, We Better the World



青年培力

數位創新，「人才」增能：促進產學合作，將聚陽紡織專業結合數位創新，傳承年輕世代，向下紮根，拓展國際需求。

拓展視野，孕育「專才」：連結大學院校人才與聚陽及成衣產業，安排業師指導，提供學子與產業接軌機會。

多元學習，培育「通才」：建構學子進入職場軟實力，給與多元學習機會，培育社會所需人才。

永續教育，播種未來世代：推廣小學永續/藝術/情緒感知等教育課程，與孩子談永續、建立孩子「永續素養」，種下永續種子在孩子心中。培育未來世代的永續改革力量。



幸福社會

翻轉未來：提供穩定資源，幫助弱勢家庭及孩童，改善生活環境，安心就學。

社會扶助：關懷社會弱勢族群，提供就業機會、培育工作技能以及經濟援助，捐助民生物資。

文化留傳：發揚臺灣傳統古典音樂，傳承藝術文化。

健康關懷：關懷弱勢兒童健康，定期舉辦社區捐血活動，充沛國家血液資源。



永續環境

守護土地及創生地方：推動自然農法同時亦守護當地文化傳統。保育溼地，豐富生態，並讓傳統文化留存。

減碳行動：以植樹、推動能源轉型及啟動物資循環行動進行減碳。

環境教育：推動線上及線下環境教育，向下扎根，發揮影響力。

5.1 青年培力

聚陽怎麼做

服裝是以「人」為核心的產業，即便已進入AI數位時代，部份工段已可結合先進科技自動化完成，但「人」在服裝開發及製程中，依然是重要不可或缺的角色。紡織業已非昔日夕陽產業，如何將永續元素注入快時尚，這有賴持續培育產業人才。聚陽長期與大學院校合作，為培育未來永續人才，不遺餘力，導入創新科技，傳承專業，持續活化紡織產業！



數位創新，「人才」增能

秉持孕育結合數位與紡織的角度，透過產學合作不斷致力於產業人才培育

- 2023年經濟部工業局產業人才扎根計畫_智慧時尚數位服裝人才養成，課程專題：運動休閒服飾企畫，本專題研究將透過案例分析、收集資料、實際體驗等，透過3D CLO進行設計與模擬。
- 專題研究-智能吸濕特性之複合電極材料開發及其心電圖智慧衣應用(II)與國立臺灣科技大學邱智瑋教授團隊合作，嘗試開發將具有吸水特性的材料加入碳漿形成薄膜，測試其吸濕性、水洗性、導電性，希望能使這項商品投入應用於市場。由第一期專題研究中發現奈米碳漿為主體加入吸濕材料(氯化鋰、凹凸棒土、矽膠)具有良好的導電性及微量吸濕效果，於第二期專題研究將改善其配方並對水洗牢度進行測試與試量產印刷。

拓展視野，孕育「專才」

與多校合作，舉辦研討會、講座&工作營，邀請產業專家進行分享，以增進學子國際觀及視野

- 基金會贊助成大工業與資訊管理學系之「課程專題成果發表獎勵金」活動，今年已是第4個學年度，與系所老師洽談進行專題講座，獲得同學好評，也進一步了解產業動態。



- 2023聚陽資訊營隊：透過學校結合聚陽資訊營暑期實習計畫，廣納來自各校的資訊人才，不限任何科系背景，都能在聚陽找到職涯探索及企業接軌的機會！透過八週學長姊帶領與專業領域主管的技術指導，體驗企業工作模式、提升實戰/實務經驗，更確立未來工作方向！參與的學生整體反應佳，滿意度達5分，並且反映透過營隊更顛覆對成衣業的想像。透過創新活潑、熱情且紮實的實習歷程，讓參與的學生更了解成衣業的Know-How，聚陽將持續進行專案執行與落地，增進跨部門合作、共享成果！



- 獎學金贊助_中華民國品質協會聚陽人文發展教育基金會自民國105年起每年提供新台幣10萬元，設置「聚陽產學應用論文獎」，該獎項係配合中華民國品質學會每年舉辦之「國際品質管理研討會(ISQM)」，就投稿論文中擇優獎勵，112年舉辦第八屆聚陽產學應用論文獎，評審循例委託成大品質與創新研究中心主任呂執中教授籌組評審委員會辦理，評選出前3名及佳作6名，其中第一名及第二名均為紡織成衣產業相關之論文。

多元學習，培育「通才」

強化學生對聚陽及成衣產業的連結，校際合作

- 透過成大職涯教練計畫，由聚陽同仁擔任學子的教練mentor，即時提供學子對於產業或職場應對疑問的解答，讓學子進入職場前獲得各式軟技能，降低不安，並引領學子畢業前順利找到適才適所的切入點並與社會接軌。
- 透過企業參訪讓學員由淺入深地探索聚陽的智慧創新、數位轉型和重要成就，讓參訪學員了解成衣產業不只是傳統產業，多數學員反映「顛覆成衣傳產的既定印象」、「聚陽的數位發展與創新技術讓人印象深刻」，更深刻了解聚陽的企業文化，並且更感受到科技業不是唯一的工作選項，未來將聚陽和紡織成衣業列入求職清單。
- 企業說明會提供學生了解產業的機會，藉由高階主管至校園的分享與互動，讓學生了解到聚陽與國際接軌也同時落實數位應用，重視環境永續以及社會共好，透過不間斷的校園傳遞，讓校園學子更願意投入成衣產業！
- 人才培育對產業永續發展十分重要，因此能透過產業技術經驗的傳承，培育 台灣紡織產業的新血刻不容緩。為協助學子在校期間即能與未來職涯接軌，2023聚陽文教基金會與世才管理顧問結合9所學校13個系所，包含紡織、服設、工管、商管、資管、文學等產業之相關系所共同合作舉辦【聚陽青年展



翼計畫】，協助同學在探索與實踐夢想的路上更能發揮自身優勢。透過計畫提供學生不同面向的系統性訓練，由自我探索出發至職場核心職能及設計思考，對於社會及企業建立創新模式，使學生投入職場前已具備職場所需軟能力，有助於產業的發展。



永續教育，播種未來世代

紮根未來世代永續素養

- 2023年投入【一起永續Bar專案】結合聚陽成衣製造本業，利用剩餘布料及輔料至國小推動永續教育。希望孩子們從小在學校就有機會接觸永續議題、吸收永續概念、落實永續生活。從認知、行動到思辨，向下紮根，培育未來世代的永續改革力量。
- 1. 期透過此專案解決【非山非市】教育資源不對等、沒有藝術專任老師、夏季失落及孩童情緒感知等社會議題，讓孩子透過廢棄材料運用，發揮自己的想像力與創造力，將舊衣改造為獨一無二的拼貼布包、掛畫及班服，藉由此活動建立孩子的「永續素養」，在孩子心中種下永續的種子。
- 2. 供學校老師【永續課程-教師研習】，讓永續觀念持續於校園發酵，並進駐永續行動車，提供學期中所有永續藝術課程所需廢料使用。
- 3. 招募聚陽志工前進校園，透過公司提供公假支持同仁自發性的參與志工活動，鼓勵同仁投身公益。
- 4. 成果：

活動	日期	學校	目標	受眾人數
永續美學夏令營隊	7/6-7/7	汐止保長國小	學生	30
	7/10-7/11	三峽成福國小		32
	7/27-7/28	三峽民義國小		30
	8/21-8/22	新店屈尺國小		25
永續行動Bar學期活動	9/13	成福國小教師研習	老師	15+195
	9/22	屈尺國小教師研習	受眾-全體學生	20+100
情緒講座	11/9	成福國小	老師+學生	60
	11/23	屈尺國小		60
總計				567



人才是永續經營的關鍵，青年是企業發展的基石，聚陽將永續思維融合為企業文化的DNA，用誠信來相待、用團隊來作戰、用分享來回饋青年培力，並引領學用合一。積極尋才、扎實育才，是聚陽對人才培育不變的目標，期望繼續整合各方產官學資源，發揮聚陽影響力，並攜手外部合作，帶領青年學子們一起超越自我、與時俱進，一起找尋自己不一樣的路，讓世界更美好！

5.2 幸福社會

聚陽怎麼做

家庭失能、貧富不均的問題，使得社會上永遠都有一群需要幫助的人們，我們持續付出愛與關懷，伸出援手，希望能改善他們生活，讓孩子們有受教育的機會，進而翻轉未來！然而，健康才是一切的根本，聚陽亦關懷育幼院孩童健康，並且定期舉辦捐血活動，盼能照顧社會需要的人們。聚陽亦希望透過藝文推廣，將文化留傳，讓社會大眾更喜愛臺灣本土音樂，期能扶植臺灣音樂文化，發光發熱！

翻轉未來

家庭失能、貧富不均的問題，使得社會上永遠都有一群需要幫助的孩子及家庭，聚陽持續付出我們的愛與關懷，投入資源，協助我們長期合作的公益夥伴，照顧這些孩子們，讓他們仍能健康成長、正常就學。教育是翻轉命運之鑰，聚陽希望透過各項教育學習方案的引導，提昇孩子們的學習動機。另聚陽志工每年亦透過志工活動，陪伴並與孩子們分享在社會上自立的技巧，期盼他們能更勇敢面對挑戰，翻轉自己未來的人生！

受益孩童人次

公益團體	合作起始年	2023年人次	累計人次
家扶基金會	2008	106	1,703
中華育幼機構兒童關懷協會CCSA	2008	97	1,573
樂活育幼院	2016	97	723
失親兒基金會	2019	123	344
加總		423	4,343



62 人次

2023年度認養臺灣兒童

1,054 人次

已累計認養臺灣兒童人次

44 人次

2023年度認養柬埔寨及越南兒童

860 人次

已累計認養柬埔寨及越南兒童人次

99.6 萬元

2023年度贊助金額臺幣

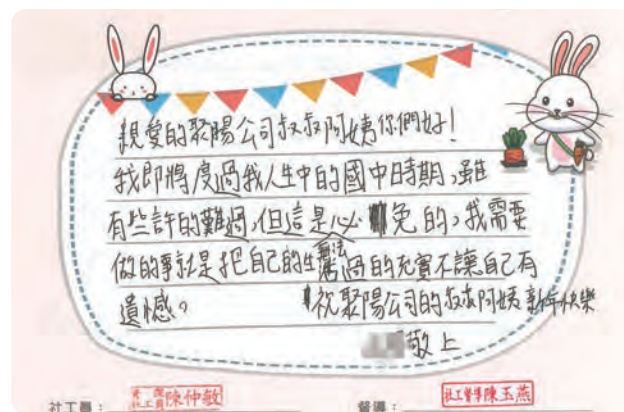
1,793 萬元

已累計贊助金額臺幣

聚陽寶實專案，扶助關懷弱勢 - 家扶基金會

聚陽與家扶基金會合作至今已超過17年了，同仁們持續地給與聚陽寶實支持，是讓此專案長長久久的關鍵，也才能提供穩定的資助予需要幫助的弱勢家庭孩子。

公司與同仁共同認養國內及海外弱勢家庭孩童，每月捐助予每位兒童金額NTD700~1,000元 - 員工只要參與認養，公司則補助一半金額，與員工共同扶助。欲資助家扶弱勢孩童的同仁，不需另外安排匯款，公司即可協助從薪資直接扣款，提供同仁更便利的管道來參與公益。



用愛關懷受虐兒專案合作 - 家扶基金會

聚陽已連續5年無償提供家扶基金會製作“用愛包圍受虐兒”專案宣傳品之小方巾，每年皆協同聚陽越南生產據點，依家扶需求捐助約1~2萬件(至今已累積製作6萬4千件小方巾)，小方巾除圖樣由家扶設計，所有原料、製作及物流費用全數由聚陽負責完成並交付給家扶。聚陽整合核心能力以實際行動響應家扶基金會「兒童保護」服務，關心兒少安全，幫助無助受虐兒！



樂活天使，自立飛翔 - 中華育幼機構兒童關懷協會(CCSA) X 樂活育幼院 X 聚陽

97 人次
2023年受益人次

723 人次
累計人次



聚陽長期與中華育幼關懷協會合作，每年皆安排志工活動與育幼院小朋友互動，希望能夠透過活動鼓勵並關懷孩子們。2016年起，樂活育幼院成為聚陽長期合作夥伴，我們希望透過每年固定的志工活動，更加瞭解孩子們的需求，進而幫助他們。聚陽與CCSA及院方推動“快樂長大，伴陽出發！”計劃，透過一日小旅行的規劃及執行和職業體驗，讓孩子們學習自立所需要的溝通、安排事務技巧以及職場上所需具備相關能力。2023年初的第一場活動，我們延續2022年的理財教育主題，邀請聚陽的金融夥伴-滙豐銀行-共同舉辦“一日小小銀行家”活動，讓孩子們實地前往滙豐銀行學習銀行業相關的知識，讓他們如何判斷偽鈔和了解外匯等金融常識，幫助孩子們透過活動對銀行業工作有初步的認識！而下半年則以“一日小小廣播員”為體驗主題，說故事的能力是進入職場很重要的技能，透過廣播員工作介紹，讓孩子們了解如何運用聲音起伏，傳達不同的情緒，並且能自信表達，講出動人的故事。長期陪伴樂活孩子的聚陽志工們，十分感動於孩子們積極參與的態度並且樂在學習，相信這些種種累積的體驗及知識，皆能夠成為他們未來進入社會自立生活的養分。



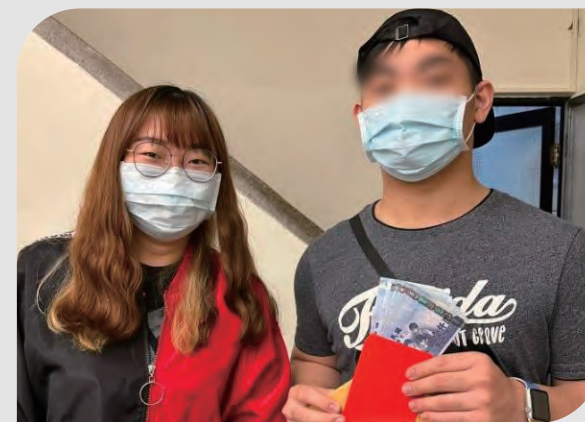
1,573 人次
自立少年扶助計劃
累計人次

97 人次
2023年受益人次



自立少年扶助計劃-中華育幼機構兒童關懷協會(CCSA)

針對15~18歲因適應不佳或達機構服務年齡需結案離開育幼院的青少年，聚陽協助針對繼續就學或就業、生活醫療及助學激勵方面持續補助，以幫助失家青少年獲得適切協助，讓他們生活更穩定、專注學業、完成學歷並能自我提升，以面對生活適應挑戰，逐步邁向穩定自立。



北區李瑾筠組長頒獎給獲獎少年羅○璋



東區張君豪社工頒獎給少女黃○嫻

68 人次

2023年助學金受益人次
(34名學童，每人獲一年兩學期補助)

55 人次

心願圓夢計劃達成人次



幫助失親兒。穩定就學 - 失親兒基金會

頓時失去父母親的孩子，無論在經濟或是心理上，皆會受到極大的影響，失親兒基金會主要為提供支持和關懷予失親家庭的孩子們，而聚陽透過定期提供助學金，幫助宜蘭地區共34位國中小學失親的孩童，讓他們能持續就學、安心學習。

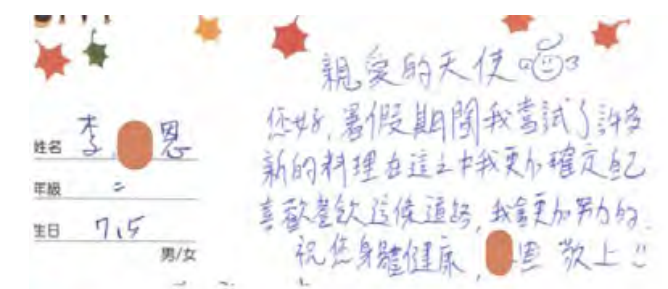
另聚陽與GC贈物網共同合作，啟動【心願圓夢計畫】，讓失親的孩子們寫下夢想心願卡，聚陽號召同仁們認領孩子的心願禮物，彼此雖然不認識，但從孩子單純的文字中，聚陽同仁們亦能熱情回應孩子，寫下祝福卡片。同仁們在贈禮相見歡活動裡與孩子們直接互動，從小失親的他們有些羞澀、防備，但經由小遊戲活動破冰相處後，從他們淺淺的笑容，感受到他們收到禮物後的開心，以及對聚陽哥哥姐姐的感謝。透過心願禮物活動，不僅是滿足孩子心願，而是希望鼓勵失親孩子們未來亦能成為助人的那雙手。



66

親愛的天使，您好：
您好，暑假期間我嘗試了許多新的料理，在這之中我更加確定自己喜歡這條道路，我會更加努力的，祝您身體健康。

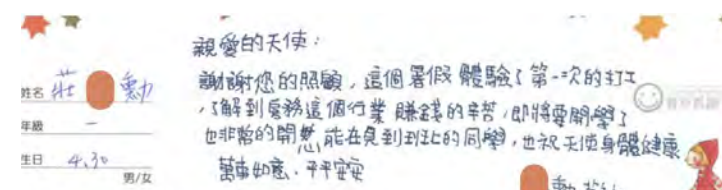
99



66

親愛的天使，您好：
謝謝您的照顧，這個暑假體驗了第一次的打工，了解到房務這個行業賺錢的辛苦，即將要開學了，也非常開心能再見到班上的同學，也祝天使身體健康，萬事如意，平平安安。

99



社會扶助

社會上存在的問題，多半源自於經濟匱乏和生活困難，悲劇不時在我們身邊上演著，聚陽本著取之社會、用之社會的精神，希望改善社會一角需要幫助的朋友們生活狀況，與公益及其他企業夥伴合作，提供就業機會、培育工作技能，並針對海外工廠社區週遭生活困頓的家庭及弱勢機構提供經濟援助和捐助民生物資，聚陽期盼透過我們長期的協助，能夠帶給受助單位無論設備環境上或是弱勢朋友心靈上的正向改變，給與社會更多溫暖。

2,991 件
成功分享物品份數

10,402 件
累計成功分享物品份數

26 間
受益公益團體/偏鄉學校

65 間
累計受益公益團體/偏鄉學校



一起分享愛，減廢愛地球－贈物網

聚陽持續與社會企業“GC贈物網”合作減碳行動-愛箱送計劃，2023年舉辦了“不用換季的懶人衣櫃收納法”講座，邀請收納達人廖心筠老師與同仁們分享正確的收納衣櫃方法，如何收納環境、活用空間，生活才能更舒適。另並持續舉辦愛箱送活動，並且邀請客戶及供應商夥伴們(共11家)共同響應，提供方便管道讓大家將家中用不到的物品捐出，透過贈物網平台，媒合真正需要物品的公益團體或個人。此外，贈物網平台亦任用弱勢僱員從事整理物品的服務，提供弱勢夥伴工作機會。

贈物網平台讓資源較缺乏的單位能夠優先索取物資，更精準地媒合需求。透過贈物網取得好物的單位有許多公益團體及偏鄉學校，如毛毛蟲兒童哲學基金會則是利用聚陽同仁捐出的好物，作為其巡迴偏鄉說故事活動中，與孩子們互動的小禮物。透過贈物網平台，讓這些原本可能閒置在家已久的好物，發揮更大價值，達到加乘效果！



新漾基金會感謝聚陽同仁贈送實用文具、全新溫暖襪子 透過新漾物資兌換處 分享給社區弱勢家庭 創造共好社區互助網



海外營運據點公益活動

越南

社區關懷

- 荔枝為越南北部盛產的水果，但由於地處偏遠，行銷不易，農產品銷售常常不理想而影響農民生計，聚陽在北越的生產據點為政府設立農產品宣傳看板，增加曝光度，幫助當地農民順利銷售並推廣，提高農民收入、改善農民生活。
- 定期關懷工廠週遭弱勢機構社會中心，依據其需求提供相關民生物資，並每月前往訪視，關懷機構內長輩及孩子們、改善生活環境與條件。

熱心熱血，捐血救人

與當地紅十字會共同舉辦捐血活動，號召員工一同加入，一人一袋，捐出寶貴熱血。

貧寒家庭獎學金捐助

現今社會，豐衣足食、正常就學之於一般家庭的孩子可說是十分理所當然，但對貧困家庭長大的孩子，並非如此，更何況是位於東南亞國家偏鄉地區，為了鼓勵這些經濟條件不佳的孩子努力向學，聚陽提供獎學金鼓勵成績優異的貧困學童，讓他們在求學的道路上更安心。

柬埔寨

改善當地學校設施

為讓當地孩子們能有較安適的學習環境，提高學習意願和學習效果，我們幫助資源缺乏的當地小學將破損但仍使用的課桌椅換新，讓孩子們能在較舒適的學習環境中學習與成長。除此之外，過去學校提供給孩子們洗手的水並不安全，而使生病情況時常發生，我們提供全新的水塔、供水設施、洗手台，讓孩子們可以有較為安全、衛生的水源，避免因水而影響健康。

捐助弱勢育幼院團體

柬埔寨偏鄉育幼院機構物資缺乏，聚陽每年皆安排探視這些失去親人的孩子，並提供生活物資及學用品。



菲律賓

捐助弱勢銀髮之家及學校

聚陽菲律賓生產據點為長期幫助當地弱勢團體與人們，特別於十餘年前成立慈善基金會，為社區學校及弱勢銀髮之家提供民生所需物資及學習用品，聚陽菲律賓內部志工們也會在假日前往關心弱勢人們的生活狀況，以了解其實際所需。



印尼

捐助弱勢育幼院團體

印尼偏鄉的經濟受到環境限制而未能發展起來，也因此，偏鄉仍有許多因各種原因而失去雙親的孩子，會由各地的慈善單位協助照顧。聚陽每年都會捐助鄰近幾個當地育幼院並探視院童提供必要的生活物資。近年來，更選定長期支援的育幼院，評估生活及教育環境，逐年為育幼院提升生活環境，例如將長年未清潔的髒污地毯及破損的地板整修為易清洗、光亮的磁磚地地板，讓孩子們擁有清潔舒適的居住環境及活動空間。



文化留傳

聚陽人文發展教育基金會(簡稱:聚陽基金會)以回饋社會、以人為本的創立宗旨，自2020年起的新冠疫情肆虐全球、市場景氣不佳，各項藝文活動、公益活動受衝擊波及甚鉅，故聚陽基金會在逐漸復甦之後，積極執行回饋社會等關懷行動，為社會帶來各項實質面良善影響。

聚陽人文發展教育基金會自2017年起持續支持本土樂團-灣聲樂團發展，隨著疫情趨緩、防疫政策解封，各藝文展演活動陸續復工，於2023年預計共贊助五場音樂會。



另響應政府培養民眾接觸文化藝術活動，聚陽人文發展教育基金會搭配永續教育願景，與國家兩廳院舉辦親子共築藝術活動，邀請親子體驗表演藝術。基金會亦與台灣音樂世紀樂團關懷弱勢社區與偏鄉學校，在支持本土音樂家之餘，希望讓偏鄉學童亦能接受音樂藝術教育；而其他響應政府培養藝文消費習慣如支持贊助全民大劇團的演出。

聚陽人文發展教育基金會積極配合政府政策，期許讓更多民眾能夠透過藝文活動以實際行動支持台灣藝文產業，邀請聚陽同仁、親友及合作夥伴一同欣賞演出，藉此播撒藝術及文化的種子，讓社會大眾了解台灣流行文化的演變，進而提升藝文競爭力，希望共同協助將台灣藝文產業推向世界舞台。

健康關懷

「健康寶貝，我們醫起呵護」醫療勸募計劃-樂活育幼院

大部份育幼院童受原生家庭影響，學習動機較低，但教育是翻轉最快的途徑，聚陽希望能協助資助助學金，讓孩子們能穩定就學。此外，因原生家庭的匱乏與照顧功能的不健全，部份孩子的健康狀況較差，發展遲緩，且伴隨著情緒、學習障礙和注意力缺失過動等症狀。因此，聚陽補助醫療相關費用，幫助院方安排孩子定期體檢和就醫，維護孩子們的健康。

2023年受益人次 **20** 人次



熱心熱血，捐血救人 - 臺北捐血中心和海外當地政府

捐血是聚陽投入公益的第一個活動，至2023年已經超過16個年頭，每年舉辦2~3次的捐血活動，疫情期間，聚陽仍排除萬難，與捐血中心合作完善防疫措施，持續舉辦，在熱血的聚陽人及熱情的社區民眾一同響應下，捐血量屢創新高。另除了聚陽臺灣總部外，更於海外工廠所在社區週遭與當地政府合作，分享及奉獻聚陽人的熱情熱血！

2007~2023總捐血量及人次

4,033 袋
總捐血量(袋數)

3,050 人次
總捐血人次



5.3

永續環境

聚陽怎麼做

2023年，是個創下史上極度高溫記錄的一年，聯合國秘書長以**全球沸騰時代 (the era of global boiling)**和**氣候崩潰 (Climate breakdown)**高聲疾呼世界各國共同解決氣候問題的迫切性。極端氣候帶來的氣候災害已造成世界各地死傷狀況頻傳，人類如何能夠達成2050年降溫1.5°C的目標，需要有更積極的減碳計劃和配套執行方案。聚陽身為全球公民一份子，為了讓未來我們生存的環境不再惡化，多年來持續與環保相關合作夥伴投入**土地守護、減碳行動及環境教育**，設定目標，並攜手上下游供應商及客戶共同響應，期盼透過我們的行動，讓更多人了解如何守護生態，更加友善地球！



土地守護及創生地方

支持自然農法，友善生態，創生地方－荒野保護協會

支持自然農法、友善生態-宜蘭五十二甲

聚陽與荒野保護協會一起在宜蘭五十二甲推動自然農法，至2023年已經是第九年了，感謝聚陽的好夥伴-荒野保護協會，帶著我們守護這片土地，讓生態更加豐富，這美麗的溼地在沒有化學肥料及農藥破壞下，讓可愛的水鳥駐足停留，近年來能看見不少保育類水鳥出現，十分令人振奮！

天然健康的聚陽米於2022年轉型為“聚陽好食”，五十二甲溼地除了種植稻米，亦種下了蓮花，產出了蓮子，至今共收成了2,746公斤，聚陽好食除了分享予長期資助的樂活育幼院，讓孩子們能夠吃的更健康之外，更分享予聚陽的客戶及供應商夥伴，希望邀請其一同友善土地和愛護環境！

另每年我們定期舉辦志工活動，和荒野保護協會的夥伴們一起回到宜蘭五十二甲—聚陽好食的家，帶著聚陽大小小志工於假日時進行農事體驗和溼地保育活動。這裡充滿著聚陽人一同守護這塊土地的回憶，謝謝我們的綠色夥伴－荒野保護協會，幫助聚陽為友善土地盡一份心力！

聚陽好食至今共收成：**2,746** 公斤



地方創生-傳承利澤簡文化傳統

此外，聚陽希望在守護五十二甲環境的同時，亦能夠將當地社區利澤簡的文化傳統留存於下一代，並且讓來到此處旅遊的人們為此駐足。荒野保護協會於2023年承租下具有百年歷史的利生醫院作為環教基地，成為推動環境教育及陳列、展示當地文史資料的重要據點，讓造訪的旅客及參與活動的民眾們，更加了解利澤簡的前世今生。此外，荒野保護協會和聚陽號召志同道合的志工夥伴，討論並編寫劇本，以行動劇演出五十二甲和利澤簡的故事，“**穿越五十二甲**”是第二部作品，於**華德福實驗學校、利澤國中、岳明國小和稻浪音樂會**演出共**4個場次**，**觸及人次共474人**觀賞。透過志工們的努力排練，表現出自然且觸動當地社區長輩和居民們的回憶，十分令人感動！聚陽希望透過我們的協助，能夠繼續守護利澤簡的人文傳統和生態環境，讓這個有著它獨特風情的地方，更加生氣蓬勃！

行動劇 穿越五十二甲

演出場次：**4** 場

觀賞觸及人次：**474** 人





14,100 株樹

自2023年啟動至今已累計
種植數量

310 公噸
共可吸收二氧化碳

減碳行動

聚陽採取實際行動，與慈心基金會合作植樹抵消碳排放；總部及海外各營運據點連續一週響應關燈一小時活動，共同減碳；與社會企業贈物網聯手，啟動物資循環，一起分享愛，減廢愛地球。減碳愛地球並非一句口號，是所有人都需肩負的責任，讓我們一起攜手，朝向零碳生活邁進！

植樹減碳，環保愛地球

總部減碳計劃－慈心基金會

2016年開始，聚陽偕同慈心基金會於台西海岸造林，藉由慈心專業的種樹經驗及對樹苗悉心照料，讓台西海岸的植樹存活率高達七成。因此契機，我們訂下2025年環繞全臺灣種植2萬棵樹木的目標，希望能有助於改善海岸線倒退問題。植樹減碳計劃啟動至今(2023年)已累計種植了14,100株樹，總共可吸收約310公噸二氧化碳（註：依據歐盟環境署碳排放量報告資訊，以一顆樹，一年吸收22公斤的二氧化碳計），聚陽號召同仁及親友志工夥伴，於2023年於宜蘭壯圍進行種樹活動，透過我們一步一腳印，將逐步完成環繞臺灣植樹造林的目標，聚陽希望能號召更多夥伴一同守護海岸線，延緩地球暖化。

聚陽的種樹足跡



海外營運據點環保活動

聚陽海外生產據點每年持續與當地政府合作捐贈樹苗及植樹活動，希望協助當地保有生態環境，植樹減碳。2023年柬埔寨營運據點更於紅樹林地區進行植樹，除了減碳外，也穩固海岸、防止侵蝕和生態保育，創建多贏的策略。印尼營運據點也不定期邀集同仁清除週遭河流的布袋蓮等遮蓋河面的植物，還給河流一個良好的生態環境。聚陽將持續與外部合作，為調適氣候變遷的影響盡一分力。

Earth Hour關燈一小時

聚陽持續每年參與全球Earth Hour關燈一小時活動，2023年聚陽總部及海外各營運據點於3/20~24連續5天於午休時間，關燈一小時。我們希望藉由這看似微小的行動，串聯起大家的力量，守護我們美麗的地球！

一起分享愛，減廢愛地球－贈物網

聚陽持續與社會企業“贈物網”合作減碳行動-愛箱送計劃，每年舉辦斷捨離和有效收納主題相關講座，讓同仁們更有適時捨物並且減少浪費的觀念。同時亦邀請客戶及供應商夥伴們(共11家)共同響應愛箱送活動，提供方便管道讓大家將家中用不到的物品捐出，透過贈物網平台，媒合真正需要物品的公益團體或個人。2023年總共捐出了2,991件的全新或二手好物，讓好物循環再生，發揮價值，減廢(廢棄物)亦減費(浪費)，減碳愛地球！

10,402 件

成功分享物品份數

65 間

受益公益團體/偏鄉學校

3,924 KG

啟動物資循環總重量

(引用自《環保署臺灣碳足跡資訊網》每減少1公斤垃圾產出量約減少2.06 公斤CO₂ 產生)

8,084 KG

為地球減少碳排放量



環境教育

環境教育一直都是聚陽與荒野保護協會合作以來推動的重點，我們希望透過一次次志工活動的舉辦，讓更多人能了解友善環境、生態保育的重要性。然而全球各地乾旱、急凍及洪水等天災頻仍發生，讓人們更加有感氣候變遷帶來的威脅，因此，擴大推動環境教育，如何讓更多人了解如何愛護環境、守護地球，是聚陽的下一步。而令人振奮的是2021年起聚陽有機會開始與教育界KOL(Key Opinion Leader)台大教授葉丙成老師所創辦的

幫你優團隊合作，並且偕同我們的長期合作夥伴-荒野保護協會，於幫你優線上遊戲教育平台—PaGamO，向國中、小和高中職學生推廣環境保護的知識及概念。2023年以“減碳綠生活”為主軸，更結合聚陽核心本業相關主題——“打造環保時尚服飾”，讓孩子們了解服飾時尚業如何能更環保的知識。活動自5月起跑至10月結束，共分為六次任務讓學童於線上學習，共計約23萬人次參與答題任務。孩子們透過遊戲，有效學習如何愛護地球，並且更加了解唯有環境永續，人類才得以與地球共存。

聚陽將持續推動此計劃至2025年，目標達成100萬觸及人次，至2023年已累計75萬人次，盼能種下環保概念的種子於下一代代心中。聚陽亦攜手上下游供應鏈，邀請客戶及供應商夥伴一同參與，發揮正向影響力，共創永續力！



志工活動同仁回饋

樂活育幼院-一日小小銀行家職業體驗活動

讓小朋友除了學習體會理財也可感受到人的溫暖及帶著聚陽夥伴們的愛結束一天正能量的學習。

銀行體驗很棒，孩子們很開心，也很熱情參與活動，說過內容的他們一下就記住了，學習力很棒，感謝滙豐銀行滿滿的熱情與用心安排活動！



荒野保護協會-農作採收樂活動

第一次參加稻米採收，天氣非常熱，有機耕作雜草非常多，篩選出稻米真不容易，這次汗水直流的體驗，孩子一開始很抗拒，結果一下場樂在其中探索，過程中還開心的跟我分享那裡很多稻米可以採收，打穀是很難得的體驗，也可以深刻感受到粒粒皆辛苦，好好惜福與感恩。



慈心基金會植樹活動

在海灘地種樹不僅有助於保護國土，還有助於維護生態平衡和促進生態多樣性，以及緩解全球環境問題。讓我們一起繼續為了我們的地球做出積極的貢獻，保護我們的自然資源和環境。



Appendix 附錄



GRI內容索引表

使用聲明

聚陽實業股份有限公司已參考GRI準則報導「報導期間2023/1/1-2023/12/31」期間內，GRI內容索引表中引述的資訊。

使用的GRI 1

GRI 1：基礎2021

一般標準揭露

GRI 2：一般揭露

GRI準則	編號	項目名稱	對應章節	頁碼
1.組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	關於報告書	4
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	4
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	4
	2-4	資訊重編	關於報告書	4
	2-5	外部保證/確信	附錄-查證聲明書	132
2.活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1營運發展	22
	2-7	員工	4.1人才任用與訓練發展	76
	2-8	非員工的工作者	4.1人才任用與訓練發展	76
3.治理	2-9	治理結構及組成	1.1營運發展	22
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.1營運發展	22
	2-11	最高治理單位的主席	1.1營運發展	22
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1營運發展	22
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1營運發展	22
	2-14	最高治理單位位於永續報導的角色	1.1營運發展	22
	2-15	利益衝突	1.1營運發展	22

GRI準則	編號	項目名稱	對應章節	頁碼
3.治理	2-16	溝通關鍵重大事件	重大主題及利害關係人	10
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.2公司治理	26
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.2公司治理	26
	2-19	薪酬政策	4.2薪酬與福利	85
	2-20	薪酬決定流程	4.2薪酬與福利	85
	2-21	年度總薪酬比例	4.2薪酬與福利	85
4.策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	6
	2-23	政策承諾	1.2公司治理	26
	2-24	納入政策政策	1.2公司治理	26
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2公司治理	26
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2公司治理	26
	2-27	法規遵循	1.2公司治理	26
	2-28	公協會的會員資格	重大主題及利害關係人	10
5.利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	重大主題及利害關係人	10
	2-30	團體協約	重大主題及利害關係人	10

GRI 3：重大主題

編號	項目名稱	對應章節	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	重大主題及利害關係人	10
3-2	重大主題列表	重大主題及利害關係人	10
3-3	重大主題管理	重大主題及利害關係人	10

15項重大主題揭露

治理

重大主題	GRI準則	編號	項目名稱	對應章節	頁碼
經濟績效	GRI 201 經濟績效2016	201	主題管理揭露	1.1營運發展	22
		201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1營運發展	22
公司治理	GRI 205 反貪腐 2016	205	主題管理揭露	1.2公司治理	26
		205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.2公司治理	26
資訊揭露 與溝通	GRI 418 客戶隱私 2016	418	主題管理揭露	1.3風險管理	34
		418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.3風險管理	34
永續供應鏈	GRI 204 採購實務 2016	204	主題管理揭露	2.4供應鏈管理	57
		204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.4供應鏈管理	57
	GRI301 物料2016	301	主題管理揭露	2.4供應鏈管理	57
		301-1	所用物料的重量或體積	2.4供應鏈管理	57
	GRI 308 供應商環境評估 2016	308	主題管理揭露	2.4供應鏈管理	57
		308-1	使用環境標準篩選新供應商	2.4供應鏈管理	57
	GRI 414 供應商社會評估 2016	414	主題管理揭露	2.4供應鏈管理	57
		414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.4供應鏈管理	57
	循環經濟		自訂		

環境

重大主題	GRI準則	編號	項目名稱	對應章節	頁碼	
減碳與 能源管理	GRI 305 排放 2016	305	主題管理揭露	3.2資源及溫室氣體減量	66	
		305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2資源及溫室氣體減量	66	
		305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2資源及溫室氣體減量	66	
		305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.2資源及溫室氣體減量	66	
		305-4	溫室氣體排放強度	3.2資源及溫室氣體減量	66	
	GRI 302 能源 2016	302	主題管理揭露	3.2資源及溫室氣體減量	66	
		302-1	組織內部的能源消耗量	3.2資源及溫室氣體減量	66	
		302-3	能源密集度	3.2資源及溫室氣體減量	66	
	廢污水和 廢棄物管理	GRI 303 水與放流水 2018	303	主題管理揭露	3.2資源及溫室氣體減量	66
			303-1	所用物料的重量或體積	3.2資源及溫室氣體減量	66
303-2			主題管理揭露	3.2資源及溫室氣體減量	66	
303-3			使用環境標準篩選新供應商	3.2資源及溫室氣體減量	66	
GRI 306 廢棄物 2020		306	主題管理揭露	3.3落實環境管理	71	
		306-3	使用社會標準篩選新供應商	3.3落實環境管理	71	

環境

重大主題	GRI準則	編號	項目名稱	對應章節	頁碼
員工照顧與關懷	GRI 401 勞雇關係 2016	401	主題管理揭露	4.1人才任用與訓練發展	76
		401-1	新進員工和離職員工	4.1人才任用與訓練發展	76
		401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.2薪酬與福利	85
		401-3	育嬰假	4.2薪酬與福利	85
人才發展與傳承	GRI 202 市場地位 2016	202	主題管理揭露	4.1人才任用與訓練發展	76
		202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.1人才任用與訓練發展	76
		202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1人才任用與訓練發展	76
	GRI 404 訓練與教育 2016	404	主題管理揭露	4.1人才任用與訓練發展	76
		404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.1人才任用與訓練發展	76
職業健康與安全管理	GRI 403 職業安全衛生 2018	403	主題管理揭露	4.4職業安全衛生	96
		403-1	職業安全衛生管理系統	4.4職業安全衛生	96
		403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.4職業安全衛生	96
		403-3	職業健康服務	4.4職業安全衛生	96
		403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.4職業安全衛生	96
		403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4職業安全衛生	96
		403-6	工作者健康促進	4.4職業安全衛生	96
		403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4職業安全衛生	96
		403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4職業安全衛生	96
		403-9	職業傷害	4.4職業安全衛生	96
		403-10	職業病	4.4職業安全衛生	96

重大主題	GRI準則	編號	項目名稱	對應章節	頁碼
多元共融	GRI 406 反歧視 2016	406	主題管理揭露	1.3風險管理	34
		401-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	1.3風險管理	34
	GRI 407 結社自由與團體協商 2016	407	主題管理揭露	1.3風險管理	34
		407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	1.3風險管理	34
	GRI 408 童工 2016	408	主題管理揭露	1.3風險管理	34
		408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	1.3風險管理	34
	GRI 409 強迫或強制勞動 2016	409	主題管理揭露	1.3風險管理	34
		409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	1.3風險管理	34
	GRI 405 員工多元化與平等機會 2016	405	主題管理揭露	4.1人才任用與訓練發展	76
		405-1	治理單位與員工的多元化	4.1人才任用與訓練發展	76
		405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.2薪酬與福利	85
	GRI 413 當地社區 2016	413	主題管理揭露	5.社會共榮	102
		413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.社會共榮	102
	GRI 304 生物多樣性 2016	304	主題管理揭露	5.3永續環境	116
		304-3	受保護或復育的棲息地	5.3永續環境	116

其他-非GRI準則指標

重大主題	GRI準則	編號	項目名稱	對應章節	頁碼
品質提升與管理		NA		2.2品質管理	51
風險控管		NA		1.3風險管理	34
數位轉型		NA		2.1創新研發	44
客戶關係經營		NA		2.3客戶服務	55
技術與產品創新		NA		2.1創新研發	44

SASB索引表

SASB重大主題	SASB對應指標	指標類別	對應章節	頁碼
NA	CG-AA-000.A 一階與一階以外之供應商數量	量化數據	2.4供應鏈管理	57
供應鏈環境影響	CG-AA-430a.1. 一階與一階以外之供應商符合廢水排放許可和/或合約的百分比	量化數據	2.4供應鏈管理	57
	CG-AA-430a.2. 一階與一階以外之供應商完成永續成衣聯盟(SAC)發布之永續性測量工具「Higg Index FEM」評估或類似環境數據評估的百分比	量化數據	2.4供應鏈管理	57
供應鏈勞動條件	CG-AA-430b.1. 一階與一階以外之供應商已完成勞動相關行為準則稽核之百分比；由第三方單位完成稽核之百分比	量化數據	2.4供應鏈管理	57
	CG-AA-430b.2. 供應商勞動相關行為準則稽核後不合格的比率和相關改善行動的比率	量化數據	2.4供應鏈管理	57
	CG-AA-430b.3. 描述供應鏈中最大的勞工、環境、健康與安全風險	描述與分析	2.4供應鏈管理	57
原物料採購	CG-AA-440a.1. 描述原物料採購相關的環境與社會風險	描述與分析	2.4供應鏈管理	57
	CG-AA-440a.2. 有獲得第三方認證，達成環境和/或社會永續發展標準的原材料百分比	量化數據	2.4供應鏈管理	57
產品中的化學品管理	CG-AA-250a.1. 遵守限用物質法規的描述說明	描述與分析	3.3落實環境管理	71
	CG-AA-250a.2. 評估和管理產品中與化學品相關的風險 和/或危害的描述說明	描述與分析	3.3落實環境管理	71



安侯建業聯合會計師事務所

KPMG

台北市110615信義路5段7號68樓(台北101大樓)
68F., TAIPEI 101 TOWER, No. 7, Sec. 5,
Xinyi Road, Taipei City 110615, Taiwan (R.O.C.)

電話 Tel + 886 2 8101 6666
傳真 Fax + 886 2 8101 6667
網址 Web kpmg.com/tw

會計師有限確信報告

聚陽實業股份有限公司 公鑒：

本會計師接受聚陽實業股份有限公司（以下簡稱「聚陽公司」）之委託，對聚陽公司民國一一二年度（2023年度）永續報告書（以下簡稱「報告書」）中所揭露之特定績效指標（以下簡稱「確信標的資訊」）執行有限確信程序並出具報告。

確信標的資訊與適用基準

聚陽公司依據全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board，「GSSB」）發布之全球永續性報告協會準則（Global Reporting Initiative Standards，「GRI Standards」）所揭露之確信標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

管理階層之責任

聚陽公司應設定其永續績效和報導目標，包括辨識利害關係人及重大性議題，並依前述適用基準編製及允當表達民國一一二年度（2023年度）報告書內所涵蓋之確信標的資訊，且負責建立及維持與報告書編製有關之必要內部控制，以確保報告書所報導之確信標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師係依據財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃並執行工作，以對第二段所述之確信標的資訊是否存在重大不實表達出具有限確信報告。另，本會計師執行有限確信時，對與有限確信攸關之內部控制取得必要之瞭解，以設計當時情況下適當之有限確信程序，惟其目的並非對聚陽公司民國一一二年度（2023年度）永續報告書之相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。此外，本會計師所隸屬會計師事務所遵循品質管理準則，維持完備之品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。

~ 1~



所執行程序之彙總說明

本會計師係針對第二段所述之確信標的資訊執行有限確信工作，主要執行之確信程序包括：

- 取得聚陽公司民國一一二年度（2023 年度）報告書，並閱讀其內容；
- 訪談聚陽公司管理階層及攸關員工，以瞭解用以蒐集及產出確信標的資訊之相關作業流程與資訊系統；
- 基於對上述事項所取得之瞭解，就報告書揭露之特定資訊執行分析性程序，或於必要時檢視核對相關文件，以獲取足夠及適切之有限確信證據。

上述確信程序係基於本會計師之專業判斷，包括辨識確信標的資訊可能存有重大錯誤或不實表達之範圍並評估其潛在風險，設計足夠且適切之確信程序暨評估確信標的資訊之表達。本會計師相信此項確信工作可對本確信報告之結論提供合理之依據。惟本會計師對於有限確信案件風險之瞭解及考量低於對合理確信案件者，所執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件者不同，其範圍亦較小，因此有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。

先天限制

聚陽公司民國一一二年度（2023年度）報告書內容涵蓋非財務資訊，對於該等資訊之揭露內容可能涉及聚陽公司管理階層之重大判斷、假設與解釋，故不同利害關係人可能對於該等資訊有不同之解讀。

結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現第二段所述確信標的資訊有未依適用之適用基準編製而須作重大修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，聚陽公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

安侯建業聯合會計師事務所

會計師：

于紀隆



事務所地址：台北市信義路五段七號六十八樓

民國一一三年八月二日

~1-1~



附件一：確信標的資訊彙總表

編號	報告書 對應章節	確信標的資訊	適用基準																																																								
1	1.2 公司治理	■ 誠信治理規範 聚陽訂定「誠信經營守則」和「誠信經營暨道德行為準則」，明確公司政策、公司董事、監察人、經理人及員工應遵循之規定，以建立誠信經營文化並予以落實，適用範圍包含總公司、子公司、董事、經理人及員工等全體公司的成員。 ■ 遵法守紀與反貪腐 聚陽承諾位於各國的營運據點，都確實遵守各國各地方的投資、稅法、勞動法、環境及安全衛生等各項相關法規。2023年聚陽各地營運據點並無未符合法遵的案例。 聚陽的「誠信經營暨道德行為準則」明訂嚴禁賄賂之反貪腐條款，要求每位聚陽管理者及同仁禁止客戶、供應商或與業務相關的第三方代表提供賄賂、捐贈、禮品、恩惠或類似的任何形式的給付，遵法守紀；且為貫徹集團誠信之核心價值及道德行為標準，公司亦訂定「集團舉報(違紀)管理辦法」於公司網站揭露檢舉受理管道。每年一次篩選主力供應商以郵件宣達聚陽「謝絕餽贈」之反賄政策，2023年本公司共計252家主力供應商，已100%發函。 2023年聚陽沒有違反公司治理、反貪腐及賄賂等事件。 ■ 誠信教育訓練 為建立誠信經營文化，我們推行全員的「誠信經營暨道德行為準則」教育訓練及溝通，包括： - 透過線上課程或宣導文件，2023年全體董事成員15人皆進行溝通，比例為100%；其中5位董事接受訓練，比例為33%。 - 臺灣總公司(含派駐海外)受訓員工共計758人，比例為94%： - 高階主管計49人完成反貪腐相關的溝通及訓練，比例為6% - 中基層員工計709人完成反貪腐相關的溝通及訓練，比例為88% 註:比例計算係以各類別完成人數/2023.12.31臺灣總公司(含派駐海外)人數 - 海外營運據點也完成內部反貪腐宣導並張貼、公告行為守則於公告欄 - 新進同仁也透過新人訓練課程充分了解公司誠信經營政策、防範方案、正確的行為指引	GRI 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練																																																								
2	4.1 人才任用與發展	■ 2023台灣地區聚陽學園訓練時數 <table><tr><th></th><th colspan="3">全體員工</th><th colspan="2">依員工類別</th><th colspan="2">依員工性別</th></tr><tr><th></th><th>班次</th><th>總人次</th><th>總人時數</th><th>管理階層</th><th>非管理階層</th><th>男</th><th>女</th></tr><tr><td>在職訓練</td><td>108</td><td>4,797</td><td>1,753.03</td><td>25.92</td><td>1,727.11</td><td>584.52</td><td>1,168.51</td></tr><tr><td>新人學院</td><td>223</td><td>6,350</td><td>1,436.81</td><td>4.35</td><td>1,432.46</td><td>348.61</td><td>1,088.20</td></tr><tr><td>管理學院</td><td>34</td><td>960</td><td>3,853.50</td><td>624.75</td><td>3,228.75</td><td>846.75</td><td>3,006.75</td></tr><tr><td>學習發展</td><td>123</td><td>3,116</td><td>6,551.54</td><td>261.59</td><td>6,289.95</td><td>1,385.07</td><td>5,166.47</td></tr><tr><td>總計</td><td>488</td><td>15,223</td><td>13,594.88</td><td>916.61</td><td>12,678.27</td><td>3,164.95</td><td>10,429.93</td></tr></table>		全體員工			依員工類別		依員工性別			班次	總人次	總人時數	管理階層	非管理階層	男	女	在職訓練	108	4,797	1,753.03	25.92	1,727.11	584.52	1,168.51	新人學院	223	6,350	1,436.81	4.35	1,432.46	348.61	1,088.20	管理學院	34	960	3,853.50	624.75	3,228.75	846.75	3,006.75	學習發展	123	3,116	6,551.54	261.59	6,289.95	1,385.07	5,166.47	總計	488	15,223	13,594.88	916.61	12,678.27	3,164.95	10,429.93	GRI 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數
	全體員工			依員工類別		依員工性別																																																					
	班次	總人次	總人時數	管理階層	非管理階層	男	女																																																				
在職訓練	108	4,797	1,753.03	25.92	1,727.11	584.52	1,168.51																																																				
新人學院	223	6,350	1,436.81	4.35	1,432.46	348.61	1,088.20																																																				
管理學院	34	960	3,853.50	624.75	3,228.75	846.75	3,006.75																																																				
學習發展	123	3,116	6,551.54	261.59	6,289.95	1,385.07	5,166.47																																																				
總計	488	15,223	13,594.88	916.61	12,678.27	3,164.95	10,429.93																																																				



編號	報告書 對應章節	確信標的資訊	適用基準																																																						
		■ 2023台灣地區員工訓練平均時數 <table><tr><td colspan="2"></td><td>2023</td></tr><tr><td rowspan="3">管理階層</td><td>男</td><td>11.03</td></tr><tr><td>女</td><td>27.63</td></tr><tr><td>總數</td><td>18.33</td></tr><tr><td rowspan="3">非管理階層</td><td>男</td><td>50.89</td></tr><tr><td>女</td><td>5.04</td></tr><tr><td>總數</td><td>16.68</td></tr><tr><td rowspan="3">全體員工</td><td>男</td><td>14.32</td></tr><tr><td>女</td><td>17.71</td></tr><tr><td>總數</td><td>16.78</td></tr></table> *每位員工平均訓練時數＝實體課程及線上課程訓練總時數／年底員工總人數 *教育訓練人數計算不含4位按摩師，非台籍員工 ■ 海外員工訓練計劃 <table><tr><th>海外營運據點</th><th>總時數</th><th>女性員工人均時數</th><th>男性員工人均時數</th><th>人均時數/年</th></tr><tr><td>柬埔寨</td><td>18,911.50</td><td>2.53</td><td>3.81</td><td>2.73</td></tr><tr><td>中國</td><td>1,735.50</td><td>3.07</td><td>3.33</td><td>3.13</td></tr><tr><td>印尼</td><td>191,391.50</td><td>11.90</td><td>9.27</td><td>11.33</td></tr><tr><td>菲律賓</td><td>964.00</td><td>1.32</td><td>1.22</td><td>1.30</td></tr><tr><td>越南</td><td>168,065.80</td><td>13.97</td><td>20.02</td><td>14.82</td></tr></table> *每位員工平均訓練時數＝訓練總時數／該地區年底員工總人數			2023	管理階層	男	11.03	女	27.63	總數	18.33	非管理階層	男	50.89	女	5.04	總數	16.68	全體員工	男	14.32	女	17.71	總數	16.78	海外營運據點	總時數	女性員工人均時數	男性員工人均時數	人均時數/年	柬埔寨	18,911.50	2.53	3.81	2.73	中國	1,735.50	3.07	3.33	3.13	印尼	191,391.50	11.90	9.27	11.33	菲律賓	964.00	1.32	1.22	1.30	越南	168,065.80	13.97	20.02	14.82	
		2023																																																							
管理階層	男	11.03																																																							
	女	27.63																																																							
	總數	18.33																																																							
非管理階層	男	50.89																																																							
	女	5.04																																																							
	總數	16.68																																																							
全體員工	男	14.32																																																							
	女	17.71																																																							
	總數	16.78																																																							
海外營運據點	總時數	女性員工人均時數	男性員工人均時數	人均時數/年																																																					
柬埔寨	18,911.50	2.53	3.81	2.73																																																					
中國	1,735.50	3.07	3.33	3.13																																																					
印尼	191,391.50	11.90	9.27	11.33																																																					
菲律賓	964.00	1.32	1.22	1.30																																																					
越南	168,065.80	13.97	20.02	14.82																																																					
3	3.2 資源及溫 室氣體減 量	■ 2023年各據點總能源使用量（單位：GJ） -非再生能源電力 - 菲律賓：2,291 - 中國：4,062 - 越南：66,610 - 柬埔寨：29,987 - 印尼：70,018 - 臺灣：5,709 - 總計：178,677 -再生能源電力 - 菲律賓：0 - 中國：1,938 - 越南：0 - 柬埔寨：0 - 印尼：0 - 臺灣：165 - 總計：2,103 -柴油 - 菲律賓：288 - 中國：0 - 越南：13,057 - 柬埔寨：1,505 - 印尼：478 - 臺灣：790	GRI 302-1 組織內部的 能源消耗量																																																						



編號	報告書 對應章節	確信標的資訊	適用基準
		- 總計：16,118 -汽油 - 菲律賓：0 - 中國：311 - 越南：2,236 - 柬埔寨：0 - 印尼：4,698 - 臺灣：0 總計：7,245 -液態瓦斯 - 菲律賓：0 - 中國：0 - 越南：90 - 柬埔寨：308 - 印尼：0 - 臺灣：4 總計：402 -煤 - 菲律賓：0 - 中國：0 - 越南：0 - 柬埔寨：0 - 印尼：13,853 - 臺灣：0 總計：13,853 -天然氣 - 菲律賓：0 - 中國：5,439 - 越南：0 - 柬埔寨：0 - 印尼：0 - 臺灣：0 總計：5,439 -廢棄物衍生燃料 - 菲律賓：3,329 - 中國：0 - 越南：19,725 - 柬埔寨：12,018 - 印尼：26,205 - 臺灣：0 總計：61,277 -木頭 - 菲律賓：1,584 - 中國：0 - 越南：0 - 柬埔寨：16,075	



編號	報告書 對應章節	確信標的資訊	適用基準																																			
		• 印尼：56,507 • 臺灣：0 • 總計：74,166 -各據點總計 • 菲律賓：7,492 • 中國：11,750 • 越南：101,718 • 柬埔寨：59,893 • 印尼：171,759 • 臺灣：6,668 • 總計：359,280 註： 1. 能源換算根據臺灣能源局能源產品單位熱值表統計以及 IPCC 資料 2. 能源計算分類，電力為非再生能源電力(外購電力)及再生能源電力(太陽能電力)：消耗總量180,780GJ；供熱為柴油、汽油及液態瓦斯：消耗總量23,765GJ；蒸汽為煤、天然氣、柴油、木頭及廢棄物衍生性燃料：消耗總量154,735 GJ 3. 非再生能源消耗總量357,177GJ；再生能源消耗總量2,103GJ；能源消耗總量359,280 GJ																																				
4	3.2 資源及溫 室氣體減 量	■ 2023年聚陽每生產單位用電量為3.13度，每百萬元營業額能源使用量為11.07 GJ • 每標打電力使用量(單位: kWh / 每打) - 2021：2.69 - 2022：2.88 - 2023：3.13 註：標打為標準工時下的訂單打數，1標打等於12標件數	自訂主題 每標打平均 用電量&一 定營業額的 平均能源使 用量																																			
5	3.2 資源及溫 室氣體減 量	■ 2023年各據點取水量 (單位：百萬公升) <table border="1"><thead><tr><th>水源</th><th>菲律賓</th><th>中國</th><th>印尼</th><th>越南註3</th><th>柬埔寨</th><th>臺灣</th></tr></thead><tbody><tr><td>第三方的水</td><td>3.58</td><td>22.55</td><td>140.29</td><td>181.39</td><td>179.41</td><td>11.37</td></tr><tr><td>地下水</td><td>7.26</td><td>-</td><td>84.92</td><td>56.85</td><td>-</td><td>-</td></tr><tr><td>地表水</td><td>0.69</td><td>-</td><td>-</td><td>-</td><td>-</td><td>-</td></tr><tr><td>總用水量</td><td>11.53</td><td>22.55</td><td>225.21</td><td>238.24</td><td>179.41</td><td>11.37</td></tr></tbody></table> 註： 1. 2023年總用水量為688.31百萬公升，由第三方的水538.59百萬公升、地下水149.03百萬公升及地表水0.69百萬公升所組成。 2. 聚陽所有營運據點第三方的水(自來水)皆使用來自當地供水商之乾淨淡水水源。 3. 越南地區之越南北部營運據點，經辨別為具水資源壓力地區，取水量為127.86百萬公升(由地下水56.85百萬公升及第三方的水(自來水)71.01百萬公升組成)，水資源壓力地區為根據世界資源研究所 WRI Water Atlas Tool 中 Water Stress 位於 High(40%-80%)與 Extremely High(>80%)之地區)判別。 4. 地表水取水量為雨水；第三方的水取水量為自來水。 5. 第三方的水(自來水)取水數據來自水費單，地表水(雨水)及地下水取水數據來自廠區抄表紀錄及地下水稅單(部分印尼工廠)。	水源	菲律賓	中國	印尼	越南註3	柬埔寨	臺灣	第三方的水	3.58	22.55	140.29	181.39	179.41	11.37	地下水	7.26	-	84.92	56.85	-	-	地表水	0.69	-	-	-	-	-	總用水量	11.53	22.55	225.21	238.24	179.41	11.37	GRI 303-3 取水量
水源	菲律賓	中國	印尼	越南註3	柬埔寨	臺灣																																
第三方的水	3.58	22.55	140.29	181.39	179.41	11.37																																
地下水	7.26	-	84.92	56.85	-	-																																
地表水	0.69	-	-	-	-	-																																
總用水量	11.53	22.55	225.21	238.24	179.41	11.37																																

編號	報告書 對應章節	確信標的資訊	適用基準																																
6	3.3 落實環境 管理	■ 2023年廢棄物總量 (單位：公噸)	GRI 306-3 廢棄物的產生																																
		<table><tr><th>國家</th><th>一般廢棄物</th><th>有害廢棄物</th><th>廢棄物總量</th></tr><tr><td>菲律賓</td><td>1,168.50</td><td>14.00</td><td>1,182.50</td></tr><tr><td>中國</td><td>18.60</td><td>0.20</td><td>18.70</td></tr><tr><td>越南</td><td>3,458.40</td><td>1,217.20</td><td>4,675.60</td></tr><tr><td>柬埔寨</td><td>1,835.30</td><td>3.20</td><td>1,838.50</td></tr><tr><td>印尼</td><td>2,003.80</td><td>2.20</td><td>2,006.10</td></tr><tr><td>臺灣</td><td>65.50</td><td>0.00</td><td>65.50</td></tr><tr><td>總計</td><td>8,550.10</td><td>1,236.80</td><td>9,787.90</td></tr></table>		國家	一般廢棄物	有害廢棄物	廢棄物總量	菲律賓	1,168.50	14.00	1,182.50	中國	18.60	0.20	18.70	越南	3,458.40	1,217.20	4,675.60	柬埔寨	1,835.30	3.20	1,838.50	印尼	2,003.80	2.20	2,006.10	臺灣	65.50	0.00	65.50	總計	8,550.10	1,236.80	9,787.90
		國家		一般廢棄物	有害廢棄物	廢棄物總量																													
		菲律賓		1,168.50	14.00	1,182.50																													
		中國		18.60	0.20	18.70																													
		越南		3,458.40	1,217.20	4,675.60																													
		柬埔寨		1,835.30	3.20	1,838.50																													
		印尼		2,003.80	2.20	2,006.10																													
		臺灣		65.50	0.00	65.50																													
		總計		8,550.10	1,236.80	9,787.90																													
備註：																																			
1. 台灣據點：係以集團 Oracle 系統統計數據，數據來源為廢棄物廠商之移轉紀錄。																																			
2. 海外據點：係以集團 Oracle 系統統計數據，數據來源係透過第三方平台 Worldly 申報廢棄物數據，並配合其協作之查證公司進行相關數據之審查。																																			



聚陽實業股份有限公司
112 年度永續報告書