

3.1.4 化學品管理

- + 人員訓練與應變管理：定期對化學品作業人員實施危害通識與防護具穿戴訓練，並每半年進行化學品洩漏應變演練與檢討，持續強化現場人員應變能力。
- + 廠區查核輔導管理：由總部永續暨職安衛管理處主導，定期對各廠進行化學品使用、儲存與標示等面向的稽核與輔導，每季一次，確保符合法規與客戶規範要求。

採購與供應商管理

為強化化學品源頭管理，儒鴻優先採購符合 ZDHC MRSL 規範的化學品，並鼓勵供應商主動完成產品驗證；對尚未驗證者，則要求提供產品合規保證書，確保供應來源的化學品安全與合規。儒鴻定期舉辦化學品供應商大會，向合作夥伴清楚說明化學品管理辦法、採購政策與風險案例，並提供雙向溝通平台，協助供應鏈從原料紗線至製程製劑商充分理解儒鴻對化學品安全的規範與期待。

截至 2024 年，大園廠與越南布廠所使用之化學品通過 ZDHC MRSL 認證（Level 1~3）比例已達 90% 以上，顯示供應鏈合作成效顯著；今年共有 24 家供應商、12 家協力廠，累計 55 人次參與供應商大會，深化夥伴對儒鴻化學品管理政策的理解與承諾。

化學品 MRSL 及產品 RSL 管理

儒鴻持續強化化學品管理制度，建置集團化學品資料庫，整合各項資訊如危害類別、法規列管及認證狀況，提升採購與使用效率。同步制定自有 MRSL/RSL 標準與驗收程序，定期審視合規性並針對高風險化學品主動提供替代建議，降低未來禁用風險。

此外，每年定期送測高使用量化學品與主要產品，並依規範進行抽查與廢水檢測，確保端對端合規。

2023 年各織布廠皆通過 Higg FEM Level 1 驗證，持續朝更高等級精進；大園與越南布廠亦完成 bluesign® 換證，越南布廠更取得 InCheck Level 1 認證，展現管理成效。

存儲與標示管理

儒鴻依據職業安全法規與 GHS 標準，落實化學品分區存放與清楚標示管理。液體化學品依性質分類儲存於具防漏設施的圍堰中，並限制人員進出。所有容器均貼有中文危害標示，廠區亦設置化學品清單與 SDS 供即時查閱，並定期更新。2024 年度未發生因存儲與標示不當導致之危害事件，

2024 年度未發生化學品洩漏相關危害事件，且各廠查核缺失均已完成改善，改善率達 100%。

3.2 勞動人權保障

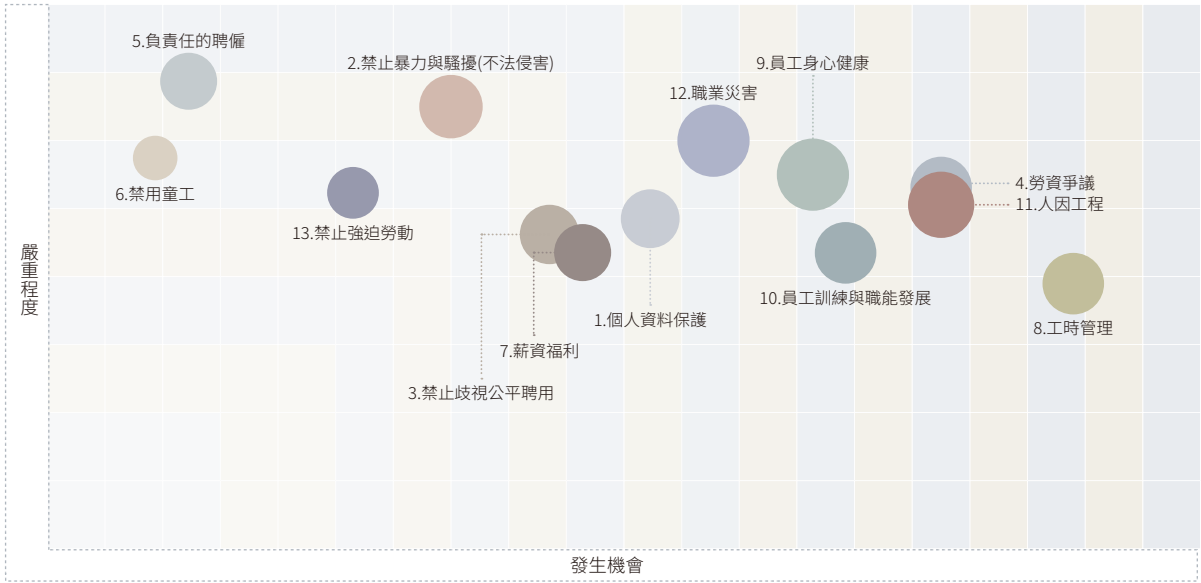
我們十分重視職場環境的多元包容性及安全，透過完善的職安衛管理機制保障勞工安全健康，儒鴻致力提供同仁良好的工作條件與環境，使同仁擁有熱忱、創新及負責任工作態度，與公司共同成長。

儒鴻於 2017 年正式訂定《儒鴻人權政策》，完善企業的人權管理標準，對工廠同仁亦給予最好的技能訓練及生活福利，盡可能確保同仁無後顧之憂，以平等的績效考核和升遷制度，確保每位同仁獲得符合其個人能力的待遇與發展機會，使所有同仁皆受到尊重、公平的對待。

儒鴻利用《國際人權法典》、《國際勞工組織基本公約的核心勞動標準》與《儒鴻人權政策》，同時參考紡織產業常見人權風險，提出 14 項人權議題，對議題設立人權目標、建立評估指標進行風險評估，並推動預防性的減緩措施與事件發生補救措施。



本年度我們從上述權議題中，依據儒鴻內部的實際情況，辨識出屬於儒鴻需要關注的轄下 13 項人權議題，據此啟動儒鴻企業人權議題調查，邀請 ESG 委員會委員、永續報告書各組別成員、以及內部人權專員填寫問卷，並回收 18 份有效問卷，依據議題的「發生機率」（包含發生機率與頻率）與未落實的「嚴重程度」（包含影響範圍、可補救性與量化影響金額），繪製人權議題風險矩陣圖，藉經手相關人權議題業務的同仁觀點進行重大性排序，我們將依此排序優先對重大程度較高之議題面向進行管理與改善。



十 儒鴻重大人權議題及減緩、補救措施

重大性	人權議題	目標	風險評估指標	減緩措施	補救措施
√	勞資爭議	合乎各國法規、盡力協調勞資權益	申訴案件、勞資調解案件	1. 根據當地勞動、衛生安全等法規，以及相關國際勞工法規及標準，訂定相應政策及程序。 2. 透過業務會議、產銷會議等進行雙向溝通，每年進行全體員工滿意度調查。 3. 訂立「申訴處理辦法」，透過申訴電話或信箱接收申訴及反饋，由專責人員協助理。 4. 針對勞資爭議議題，儒鴻依據當地勞動相關法規與國際標準，訂定申訴處理機制並透過會議與調查等方式與員工溝通，詳細措施與執行情形請參見本報告書 2.3.3「同仁意見溝通」。	1. 依法定程序進行勞資協商。 2. 提供法定資遣費。
√	工作環境安全（人因工程／職業災害）	降低職業災害與職業病發生風險 事故發生時將事故傷害降到最低	1. 職業危害風險評估 2. 健康檢查報告	1. 導入 ISO45001 職業安全衛生管理系統，檢核健康安全衛生管理，防範因工作導致的傷害與疾病。 2. 投資設備汰舊換新，導入自動化設備，改善工作環境，減少職業災害與職業病發生機率。 3. 確保維持良好舒適的工作環境，定期進行環境監測。 4. 進行個人防護具使用、化學品危害及管理、機械安全、消防、緊急應變等職業衛生安全教育訓練。 5. 對入廠承攬商進行訓練與考核，保護承攬商人員廠內作業安全。 6. 導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，透過設備更新、自動化導入與環境監測優化工作條件，並針對員工及承攬商定期實施職安衛相關教育訓練與化學品管理，相關內容詳見 3.1「勞工安全與健康」、3.1.2「職安衛教育訓練」及 3.1.4「化學品管理」。	依據事故通報處理程序，進行事故調查並訂立改善措施。
√	員工身心健康	提升員工身心健康，減少流動率	員工滿意度調查	1. 依法規提供生理假、產檢假、家庭照顧假等健康管理假別，提供完善的孕期、育兒福利制度。 2. 設置護理室（備有 AED 自動體外心臟去顫器）與哺乳室，聘用護理人員與特約醫師，辦理勞工健康保護事項。 3. 執行年度健康計劃、舉辦健康相關講座與活動。 4. 設置瑜珈教室、羽球場及健身房，提供員工多元化健身器材。 5. 幸福日提早 1 個小時下班。 6. 補班日不補班。 7. 提供多元健康假別與孕期福利，設置護理與哺乳設施並執行年度健康計畫，同時設有運動設施與彈性福利措施以提升員工福祉，相關作法詳見 2.3「薪酬福利與關懷」及重大議題矩陣與邊界。	審核員工健康檢查結果、提供健檢報告諮詢及異常追蹤。
√	工時管理	工時符合當地法規要求	出勤系統	1. 遵守當地加班法規，絕不強迫無意願之員工進行勞務行為。 2. 追蹤打卡系統紀錄出勤統計，若有異常，即時提醒主管關心員工加班情況。 3. 以電腦程式管控，提醒後，強制關閉未申請加班同仁之電腦。	制定合理生產計劃、適度調整工作事項與增加人力。
√	禁止暴力及騷擾（不法侵害）	避免職場不法侵害之情況	申訴案件	1. 訂定「性騷擾防治措施及懲戒辦法」 2. 禁止任何形式之暴力、騷擾、虐待，無論是口頭、精神上、肢體上或是職場霸凌。 3. 對員工及主管進行教育訓練，識別暴力、騷擾等不法侵害，以及如何面對不法侵害之申訴及處理程序。 4. 禁止任何形式之暴力與騷擾，訂有性騷擾防治及申訴辦法，並定期對全體員工與主管實施相關教育訓練，強化識別與處理能力，相關作法詳見 2.3.3「同仁意見溝通」、3.2.1「人權議題倡導與管理」及 3.3「社區與社會共榮」。	立即糾正行為人，進行改正與補救措施，並按公司工作規則等內部辦法進行懲處。

重大性	人權議題	目標	風險評估指標	減緩措施	補救措施
√	員工訓練與職能發展	提升員工職涯發展	1. 年度教育訓練計畫 2. 培訓後滿意度調查 3. 績效考核	1. 提供員工各種職能相關之教育訓練。 2. 導入線上教學平台，每年新增各式課程，上課時地不受限。	1. 訓後測驗未及格之同仁需重新考試。 2. 根據滿意度調查調整訓練計畫內容。 3. 進行績效考核改善計畫。
√	個人資料保護	建立存儲與監管機制，防止員工個人資訊遭洩漏	申訴案件	1. 增訂「資訊安全政策」，設置專責人員，負責監督管理資訊安全事項、保護員工個人資訊。 2. 全體員工進行年度資訊安全教育訓練與考核，不定期資訊安全知識宣導。 3. 增訂「資訊安全政策」，設置專責人員負責個資保護與資安管理，並辦理年度教育訓練與宣導，以強化全體員工資安意識，相關措施詳第 1.2.2「永續風險與機會」。	1. 通知當事人。 2. 啟動調查程序防止洩漏擴大或再次發生。
√	禁止歧視公平聘用	確保整個聘雇流程皆公平公正	1. 申訴案件 2. 績效考核	1. 遵循《性別平等工作法》，及各品牌之道德行為準則，將相關道德規範公布於各廠區，我們確保同仁不會因為性別、性別認同、種族、宗教、年齡、殘疾、疾病、婚姻狀況、懷孕、性取向、國籍、政見、社會或種族出身，或其他方面而在聘用、薪酬、福利、晉升、獎懲、離職或者退休等方面受到歧視或是不平等待遇。 2. 制定性騷擾防治辦法，設置申訴管道。	立即糾正行為人，進行改正與補救措施，並按公司工作規則等內部辦法進行懲處。
√	薪資福利	以薪資福利激勵員工，提升員工生活品質，並減少流動率	1. 留任率 2. 薪資調查 3. 員工滿意度調查	建構具市場競爭力的薪資福利制度，依據營運績效與員工表現核定獎酬，並設立托嬰中心與提供相關補助，協助同仁平衡工作與家庭需求，詳見 2.3「薪酬福利與關懷」。	根據滿意度調查進行員工福利項目調整。
	負責任聘僱	確保移工聘僱沒有因為異地工作而遭到剝削	1. 招聘程序 2. 仲介公司盡職調查	實施「零付費」聘用政策，保障外籍移工免於招募過程的經濟負擔，並確保其人身自由與資訊透明，同時對配合仲介進行盡職調查，詳見 3.2.1「人權議題倡導與管理」。	立即補還誤收之費用。
	禁止強迫勞動	無強迫勞動之情況	申訴案件	遵守政府勞動法令及國際規範，不強制或脅迫任何無意願人員進行勞務行為，並且禁止限制任何人員的行動自由，包含禁止扣押任何個人的證件。	立即糾正行為人，進行改正與補救措施，並按公司工作規則等內部辦法進行懲處。
	禁用童工	確保沒有雇用童工	招聘程序	1. 本公司禁止在任何營運據點與供應鏈中，雇用未滿當地就業年齡之童工，並且確保孩童不會進入工作場所。 2. 制定招募及面試程序，以身分文件、訪談等方式，核實應聘者年齡。	1. 馬上停止工作並依法資遣。 2. 通知其監護人。
	集會結社自由	員工可自由參加社團	1. 申訴案件 2. 員工滿意度調查	尊重員工集會結社自由，依法保障工會參與權，並鼓勵成立社團、提供補助以促進同仁交流，詳見 2.3「薪酬福利與關懷」及 2.3.3「同仁意見溝通」。	立即糾正行為人，進行改正與補救措施，並按公司工作規則等內部辦法進行懲處。
	供應商人權議合	符合當地法規及儒鴻行為準則	1. 行為準則簽署情形 2. 當地政府裁罰紀錄 3. 內部查核報告 4. 外部第三方查核報告	過簽署行為準則、教育訓練、稽核與評核機制，強化供應商人權、健康安全及環境管理要求，確保其遵循相關法規與永續責任，詳見 1.3.2「誠信經營理念」與 3.2「勞動人權保障」。	1. 依據內外部稽核報告追蹤缺失進行改善。 2. 針對重要違反人權之供應商實行罰則，或是除名淘汰。

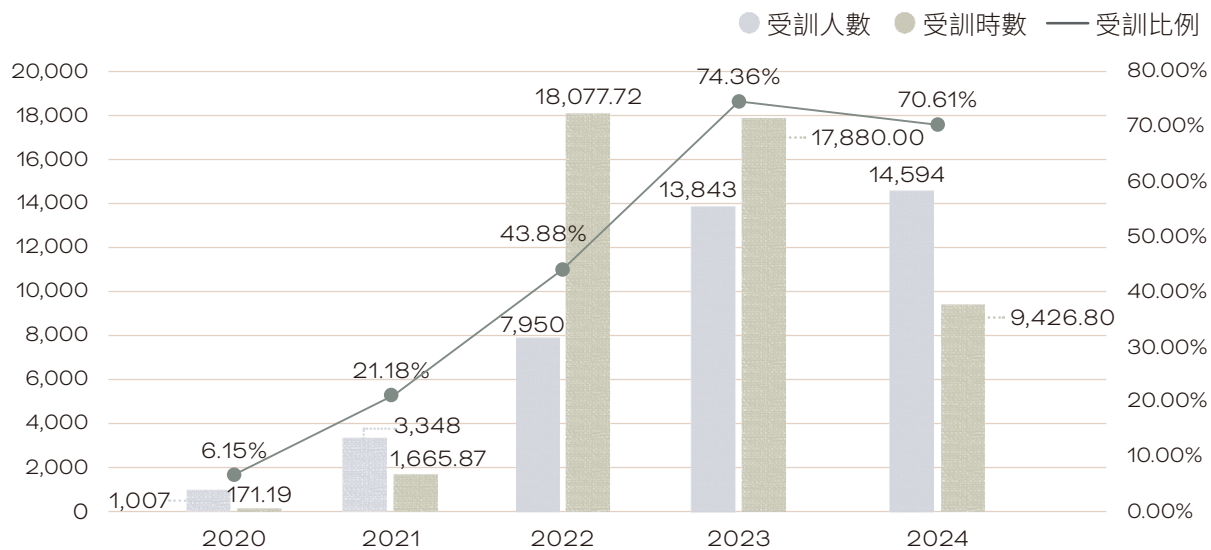
2024 年儒鴻沒有違反勞動、人權法規紀錄。

3.2.1 人權議題倡導與管理

響應國際對人權議題越發重視，儒鴻期望透過強化同仁對自身權益的理解，以建立平等、平權的工作環境。定期辦理人權相關教育訓練，鼓勵每一個職位同仁都參與，內容包含勞工就業自由、工時、薪資、童工等議題。

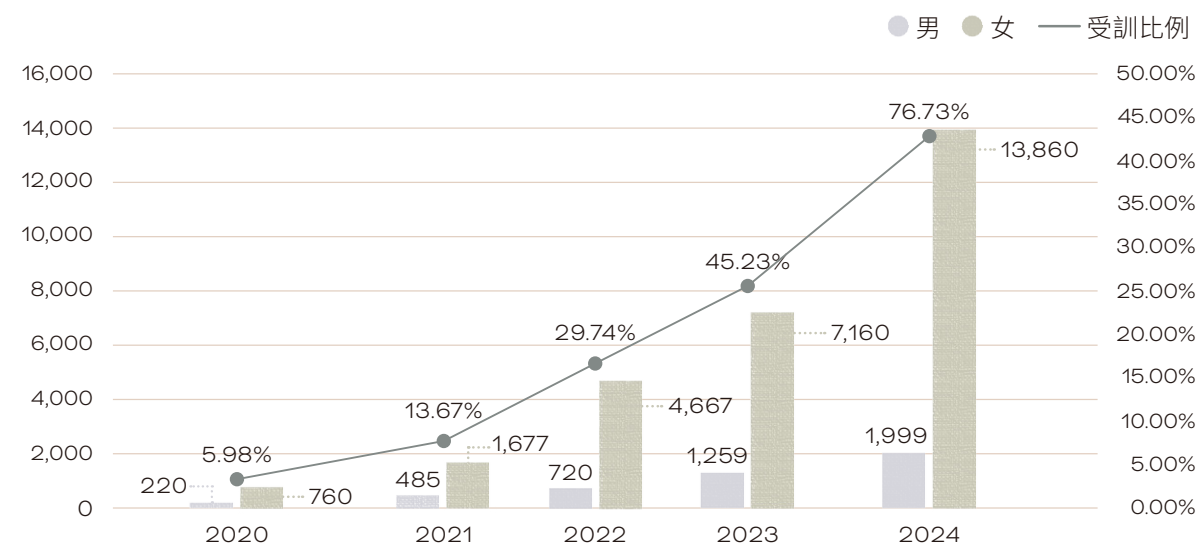
本年度總部參加並通過「人權與社會政策」訓練之比例達 94.4%。越南、柬埔寨及印尼廠區因受到疫情影響，導致受訓比例降低，但疫情後已逐步恢復。

十 人權議題訓練狀況



十 性騷擾防治教育講習

本年度總部參加並通過「性騷擾防治」訓練之比例達 94.5%。越南、柬埔寨及印尼地區，因公司鼓勵所有職位同仁參加訓練，因此受訓比例也逐步提升。



移工 " 零費用 "

為了改善外籍同仁來臺工作條件以及避免移工與仲介間的不平等關係，儒鴻於 2017 年起響應品牌客戶 Patagonia 與 lululemon 之「移工無需自行負擔費用 (No fees)」之行動方案，藉由提出詳細的工作計畫以及文件管理系統的建置，持續與品牌相互溝通及合作，致力於消除供應鏈內一切形式的人口販運、強迫勞動及各種形式的剝削。

2019 年底開始「零費用」之專案自 2020 年 1 月 1 日起生效，儒鴻臺灣各廠自此聘用的外籍移工正式適用「零費用」專案，每位在臺灣現正聘用的移工皆無須再負擔招募相關的費用、簽證費、居留證及體檢費等費用。於此同時，儒鴻也保證每位移工得以自行保管其身分證、護照及銀行存摺等私人證件，並享有充分的遷徙自由，並讓所有移工在離開母國前，都能以其本國語言獲悉所有聘用條件，以確保每位移工的權益受到保障。

社會勞工整合計畫

隨著經濟全球化的發展，在技術進步的推動之下，全球供應鏈不斷擴大，並為經濟增長、創造就業機會及減少貧窮做出了貢獻。與此同時，勞工在全球供應鏈中的勞動條件也面臨了許多挑戰。因此，在許多品牌、製造商、政府部門、行業協會、民間社會組織及驗證公司的合作過程中，促成了社會勞工整合計畫 (Social and Labor Convergence Project, SLCP)，期望可以藉由提供一個整合性的工具，讓所有利害關係人能更好地掌握全球供應鏈中的勞動狀況。

SLCP 的查驗項目主要為九大項，分別為工作時間、招聘與雇用、工資和福利、員工待遇、員工參與、健康和 safety、終止僱傭關係和管理系統等，並透過執行融合評估框架 (Converged Assessment Framework) 來減少行業在社會條件上的重複稽核，從而減少資源的浪費，讓更多資源可以挹注在改善工作條件的環節之中。

儒鴻於 2019 年導入 SLCP，並透過可持續服裝聯盟 (Sustainable Apparel Coalition, SAC) 所設立的 Higg 平台上進行工廠社會勞工模塊 (Facility Social & Labor Module, FSLM) 的填寫及驗證。因此，儒鴻可以在 Higg 平台上將 SLCP 評估的結果整合到 FSLM 中，向品牌商公開透明地分享工廠的社會和勞動條件。我們也將驗證的結果分享給許多的品牌客戶，減少了工廠在社會層面的驗廠疲勞及客戶的重複查驗作業。



移工的意見很重要－移工意見收集專案

儒鴻與各品牌夥伴合作，舉辦了多次移工意見收集專案，積極參與並致力於降低強迫勞動風險的實踐，遵照國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 所提供之十一項強迫勞動指標，共同與品牌夥伴了解並鑑別在供應鏈中，強迫勞動的風險，履行負責任招聘之目標。在專案進行的過程中，儒鴻藉由多元開放式的對話管道，積極蒐集移工們的回饋並持續進行改善，營造讓所有工人都能獲得免於危害、安全公平的工作環境與生活條件。



3.3 社區與社會共榮

自儒鴻企業成立以來，以「取之於社會、用之於社會」為宗旨，在社會資源的支持與利害關係人的信任下不斷成長茁壯。我們結合自身產業特色，聚焦四大主軸，投入經費與人力，回饋與社會。「世代教育」部分，我們透過優先提供清寒優秀同學獎學金與舉辦、贊助服裝設計競賽，提供舞台給相關領域學生發揮，藉此專注於優質教育 (SDG 4) 與消滅一切形式貧窮 (SDG 1) 之目標；「弱勢關懷」部分，我們透過發起同仁之物資捐贈或資金捐助方式，希望能對於消除飢餓 (SDG 2) 與減少不平等 (SDG 10) 之目標有貢獻；「運動員扶持」部分，我們除了贊助運動員訓練經費，並就產業專長提供機能布料並設計競賽服裝，藉此推廣運動，確保健康生活方式與福祉 (SDG 3) 之目標；「環保減碳」部分，我們則號召同仁參與海洋與山林環境維護活動，並參加節能活動，為海洋生態 (SDG 14) 目標貢獻一份心力。

本年度於各主軸，共計投入經費約 867 萬元；志工人次約 87 人；推估受惠人次約 784 人。

