



2024

Environmental Social Governance

永續報告書 ESG Report

目錄

1、 關於本報告書	5
1.01 經營者的話	5
1.02 關於本公司	5
1.03 報告書資訊	6
2、 永續經營	9
2.01 永續發展策略	9
2.02 推動永續發展機制	9
2.03 董事會及功能性委員會	10
3、 利害關係人與重大主題	16
3.01 利害關係人議合	16
3.02 決定重大主題的流程	17
3.03 重大主題列表	18
3.04 重大主題之管理	18
4、 治理面	20
4.01 經濟績效	20
4.02 誠信經營	20

4.03	風險管理.....	22
4.04	參與各類社團組織.....	23
4.05	供應商管理.....	23
5、	社會面.....	25
5.01	人力發展.....	25
6、	環境面.....	28
6.01	氣候變遷.....	28
6.02	廢棄物管理.....	29
7、	附錄.....	31
7.01	附錄一、GRI 內容索引表.....	31
7.02	附錄二、氣候相關資訊.....	33



1

關於本報告書

- 1.01. 經營者的話
- 1.02. 關於本公司
- 1.03. 報告書資訊

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

當今全球面臨著多重挑戰，對全球經濟和社會造成的衝擊、地緣政治的不穩定、氣候變遷帶來的環境壓力以及供應鏈和貿易的不確定性，嘉裕股份有限公司作為台灣紡織時尚產業的一員，深感企業責任不可或缺。這些挑戰顯示出我們所處時代的複雜性，需要全球共同努力應對，加強環境、社會、治理（ESG）行動，推動綠色和平的未來，並同步將永續理念納入企業核心 DNA，以實現產業轉型與集團永續發展。

1. 整合策略與永續深耕

本公司整合集團旗下資源，形成垂直價值鏈。未來，我們將更進一步強化供應鏈管理，導入環保材料與節能減碳製程，提升整體環境績效與產品差異化。

2. 環境友善與氣候韌性

面對全球暖化與資源競逐，我們積極推動節水減污、能源管理與廢棄物控制，並從原料端選擇循環再生紗線，降低製造過程的碳排放足跡。

3. 社會價值與勞動尊嚴

深耕在地群體，尊重勞工權益，並於專案推動上鼓勵多元包容。我們將持續建構健康工作環境，提升職業安全與員工投入感，以確保每一位同仁都能於安全、友善的環境中成長。

4. 治理透明與利害關係人共識

嘉裕治理架構完善，落實資訊揭露與風險監控。未來，我們將持續與供應商、客戶與社區對話，優化 ESG 績效並提升集團整體價值。

1.02 關於本公司

公司簡介

嘉裕股份有限公司成立於 1969 年，從事紡織成衣產業，涵蓋男女成衣（西服、休閒服）之研發、製造、代工與零售，以誠信貫穿品質環節，萃取超過 50 年穩紮穩打的西服手工工序經驗，以及對於材質的敏銳洞察力，達到「嘉」美豐「裕」的境界。

公司簡介

公司名稱	嘉裕股份有限公司
公司型態	上市公司
組織創立時間	1969/12/12
總部位置	臺北市大安區仁愛路四段 25 號 7 樓
產業類別	紡織纖維
主要產品及服務	男女成衣、服飾與配件及團體制服生產及買賣
實收資本額	1,899,419 仟元
淨銷售額	603,204 仟元
員工人數	229 人

1.03 報告書資訊

相關內容詳見「編製依據」、「報告涵蓋期間、頻率」...等章節。

1.03.1 編製依據

本報告書參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」等規範撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露，相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書為嘉裕股份有限公司出版第 1 本報告書，嘉裕股份有限公司永續報告書每年定期出版，揭露嘉裕股份有限公司報告書 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，同時公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2025 年 8 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日），為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書邊界涵蓋嘉裕股份有限公司母公司本身（以下簡稱嘉裕公司），包含台北辦公大樓（以下簡稱台北總公司）、中壢工廠（以下簡稱中壢廠），未涵蓋合併財報子公司。

報告書統計數據計算基礎

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1:2018 盤查之數據，水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

1.03.4 資訊重編

未重編本報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

未確信本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：財務部

聯絡窗口：王先生

電話：(02)2711-3171

電子信箱：investor@carnival.com.tw

公司 ESG 專區網站：

<https://www.carnival.com.tw/download.php?lang=tw&tb=3&cid=432#>

公司地址：臺北市大安區仁愛路四段 25 號 7 樓



2

永續經營

2.01. 永續發展策略

2.02. 推動永續發展機制

2.03. 董事會及功能性委員會

2、永續經營

2.01 永續發展策略

本公司永續發展主要策略為：

環境保護：著重於減少碳排放、使用再生能源等，各自訂定明確的目標和計畫。

技術創新：強調實現永續發展的技術創新，包括開發環保可回收材質產品等。

企業治理：強化內稽內控制度的建立、財務資訊透明化等措施。

社會責任：提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全、培訓發展等方面的舉措。

鑒於人權與生物多樣性議題於近期日益受到重視，本公司內部建立尊重人權、多元、平等和包容的制度與工作環境，也致力於推動全球人才的共融。此外，本公司深耕社區關係、關懷弱勢群體，促進社會的共好進步。

在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，推動綠色能源和環境保護措施，以應對氣候變遷和生物多樣性衰退等挑戰。我們將透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。同時，我們也將致力於社會回饋，支持社區發展和弱勢群體，促進社會公益事業的發展。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

2.02 推動永續發展機制

相關內容詳見「推動永續發展之治理架構」、「運作方式及執行情形」...等章節。

2.02.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，嘉裕股份有限公司成立永續發展執行小組，本公司以由上而下之方式，建置永續資訊管理組織架構，除以董事會作為最高治理單位外，並以財務部為專(兼)職單位，且得指派公司治理主管或具相當職務之人，以確保本公司永續資訊管理相關工作。永續發展執行小組訂定永續資訊管理作業辦法並經由董事會通過，規範永續發展執行小組之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目

標達成率，每年定期向董事會報告執行成果，董事會必須評估這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，在需要時敦促經營團隊進行調整。

本公司各業務與營運單位之管理階層，應就所負責之永續議題與指標負有永續資訊管理之責任，包含蒐集、記錄、處理、編製、調節、核准以及定期向財務部報告所負責之永續資訊，並依照公司內部職能分工原則，確保永續資訊管理有效執行。

2.02.2 運作情形

除例行的 ESG 策略執行成果報告，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展執行小組須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。2024 年未發生需與董事會溝通之 ESG 重大事項。

2.03 董事會及功能性委員會

相關內容詳見「董事會對永續治理之角色及成果」、「董事會結構及運作情形」... 等章節。

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

相關內容詳見「對永續治理之角色及督導情形」、「督導永續管理之績效評估」... 等章節。

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

1. 董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展執行小組根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

本公司定期每年由永續發展執行小組負責重大議題評估，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。永續發展執行小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由公司治理主管或具相當職務之人彙整資訊呈報給董事會。

2. 永續報導管理

每年度由永續發展執行小組蒐集相關內容及數據資料，而後由公司治理主管或具相當職務之人進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會及薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含永續經營態度、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。2024 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「優」，並提報至董事會。此外，本公司至少每三年聘請外部評估機構進行董事會績效評估一次，最近一次評估時間為 2024 年，以增進董事會運作績效。

績效評估內容包含以下三面向：

一、專業職能與決策效能：獨立董事席次達 3 人，背景涵蓋稅務、法律、金融及會計等多元專業領域。

二、企業內部控制之監督：透過審計委員會定期討論發展策略、營運狀況及重大事項；高階管理層負責監控公司整體風險管理政策，使董事會能更有效掌握並評估企業經營目標的落實情況，強化風險管理及監督。

三、對永續經營之態度：由董事長與經理人共同推動永續發展行動，並定期向董事會報告執行情況，以利策略落實並持續監督。此外，將 ESG 稽核指標納入經理人績效評估，強化 ESG 目標之推動。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。2024 年董事會全體董事進修時數達 60 小時，平均每位董事進修時數超過 8 小時，高於法規建議 6 小時，董事會進修情形可參閱嘉裕公司年報第 23 頁。

董事參與永續發展相關進修情形

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
實體課程	2024/06/13	IFRS 永續揭露準則介紹及國內外碳排淨零趨勢分享	3 小時
實體課程	2024/08/05	董事必知之永續趨勢暨永續報告書之審閱	3 小時
實體課程	2024/08/12	TCFD & SBTi 發展與董事職權	3 小時
論壇/研討會	2024/07/03	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6 小時

2.03.2 董事會結構及運作情形

相關內容詳見「成員及多元化」、「運作情形」...等章節。

2.03.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 2023 年 6 月 28 日至 2026 年 6 月 27 日，由 7 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事有 2 位，占比為 28.57%。

個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳股東會年報第 3~4 頁。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	71.43%
	女性	28.57%
年齡	51 歲(含)以上	100%

2.03.2.2 運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，嘉裕公司致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，本公司已為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。此外，為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。

董事會主要負責監督經營團隊的運作管理，以確保公司妥善營運並持續成長。為落實嘉裕公司 ESG 政策及「關心生活、善用資源、貢獻社會」的企業願景，本公司於 2024 年修訂了「公司治理實務守則」和增訂了「防範內線交易管理辦法」，以進一步提升公司治理績效。

本公司董事會至少每季召開 1 次，2024 年共計召開 5 次董事會，實際出席率達 94.29%。

2.03.2.3 提名與遴選

本公司董事成員採候選人提名制，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性，經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任 7 人，董事任期為 3 年。此外，依據《公司法》規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

2.03.2.4 利益迴避

嘉裕公司之董事依據《公司章程》、《董事會議事規則》及相關法令行使職權。根據《董事會議事規則》的利益迴避規定，對於涉及自身或其代表法人有利害關係的會議事項，董事應在當次會議上說明其利害關係的重要內容。如該利害關係可能損害公司利益，董事不得參與討論及表決，並應予迴避，且不得代理其他董事行使表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。2024 年董事會所有議案均無涉及董事成員的利益衝突。

至於與其他利害關係人之交叉持股情況或具控制力股東及關係人的相關資訊，均已在公開資訊觀測站、公司網站或年報第 40 頁揭露。

2.03.2.5 薪酬政策

1. 董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事薪酬依「董事薪資報酬辦法」規定辦理，經薪酬委員會議並提董事會決議，董事薪酬包含現金報酬(固定)、董事酬勞(變動)等，依董事薪資報酬辦法規定，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。2024 年董事之酬金及發放標準請參考本公司 2024 年年報 12 頁。

本公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，

高階管理階層之退職制度與其他員工相同。2024 年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司 2024 年年報 13~14 頁。

薪酬比率

非主管職員工薪資中位數、平均數

非主管 職員工	2024 年	2023 年	變動率
人數 (人)	246	295	-16.61
薪資中 位數(新 臺幣千 元)	486	540	-10
薪資平 均數(新 臺幣千 元)	557	569	-2.11

本公司非主管職員工薪資之詳細資訊，已揭露於公開資訊觀測站>彙總報表>公司治理>員工福利及薪酬統計>非主管之全時員工薪資/非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

(<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>)。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

本屆功能性委員會任期均為 2023 年 6 月 28 日至 2026 年 6 月 27 日。

1. 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人，成員共 3 位皆為獨立董事，負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。本公司通過該委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。2024 年，薪資報酬委員會共舉行了 4 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第 24 頁及第 25 頁。

2. 審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。2024 年，審計委員會共舉行了 5 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第 17 頁及第 18 頁。



3

利害關係人與重大主題

- 3.01.利害關係人議合
- 3.02.決定重大主題的流程
- 3.03.重大主題列表
- 3.04.重大主題之管理

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為股東與投資者、員工、供應商、客戶。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表。(請參考下方表格)

各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
股東與投資者	資金提供者	1. 法說會 2. 發言人窗口 3. 重大訊息公告 4. 公司官網留言區 5. 投資人信箱	每年	1. 市場形象 2. 經濟績效 3. 法規遵循 4. 環境評估 5. 投資 6. 顧客健康與安全	財務部	法人說明會、舉辦股東會
員工	公司運營重要資產	1. 人事公告 2. 勞資協調會議 3. 職工福利委員會 4. 薪酬委員會 5. 部門會議與績效面談 6. 教育訓練 7. 員工滿意度調查	每季	1. 勞資關係 2. 人才培育 3. 人才吸引與留任 4. 薪資福利 5. 職業健康與安全	管理部	0 起重大職業災害
供應商	供應鏈合	1. 道德行為準則與供應商年度評鑑 2. 重點供應商或配合標案供應商配合檢測規範 3. 檢舉信箱	每月	1. 環境評估 2. 反貪 3. 法遵遵循	採購部	供應商評鑑、

	作夥伴				安排訪廠
客戶	產品 / 服務使用者	1. 客訴與詢問聯絡電話 2711-3171 2. 客戶滿意度調查：facebook 與 instagram 留言、官網留言區 4. 與工、協會密切互動爭取製程改善與自動化資源	每月	1. 產品品質 2. 售後服務 3. 客訴回應	行銷部 全年無品質重大疑慮事件

3.02 決定重大主題的流程

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI 3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

一、了解組織脈絡

本公司考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及國外投資評比機構對產業之關注議題，並參考紡織纖維業資本額前五大企業，經比對於 2023 年永續報告書中重複出現之重大主題，最終彙整出涵蓋 4 個治理面向、3 個社會面向及 3 個環境面向共 10 個永續議題。

二、鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊

1. 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響
2. 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響

三、排定衝擊優先順序

本公司訪談利害關係人及整合內外部結果，有效評估各議題對公司營運的重要性。

四、確定重大主題

本公司根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出本公司共 4 項重大主題，包括治理面向的經營績效及法規遵循；環境面向的廢棄物管理及社會面向的人才培育與發展。本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

永續議題排序

永續議題	正向排序	負向排序	選定為重大主題
經濟績效	1	3	V
誠信治理	5	6	
法規遵循	3	1	V
能源管理	9	10	
廢棄物管理	4	4	V
溫室氣體管理	10	9	
供應鏈管理	6	8	
職業安全衛生	7	5	
人才培育與發展	2	2	V
人權承諾	8	7	

3.03 重大主題列表

根據分析方法的流程，永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出 4 項重大主題，2024 重大主題與前一年相比，係因首年編製永續報告書，故皆為新增主題。

重大主題清單包含

2024 年重大主題清單	前一年度重大主題清單	變動說明
經濟績效	無	新增重大主題
法規遵循	無	新增重大主題
廢棄物管理	無	新增重大主題
人才培育與發展	無	新增重大主題

3.04 重大主題之管理

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。



4 治理面

- 4.01. 經濟績效
- 4.02. 誠信經營
- 4.03. 風險管理
- 4.04. 參與各類社團組織
- 4.05. 供應商管理

4、治理面

4.01 經濟績效

本公司 2023 年合併營收總額為新臺幣 6.03 億元，較 2023 年衰退 60%，其他財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。

1. 產生及分配的直接經濟價值

項目	2024 年度個體
營業收入	443,316
營業外收支	75,336
產生的直接經濟價值 (A)	518,652
營業成本 (成本 + 費用) - (薪資與福利)	264,401
員工薪資與福利支出 (用人費用)	203,633
支付出資人款項 (股東股利 + 利息費用)	46,349
支付政府的款項 (包括稅款及罰金)	5,098
社區投資	0
分配的直接經濟價值 (B)	519,481
留存的經濟價值 (A-B)	(829)

2. 取自政府之財務援助

本公司 2024 年度無取自政府之財務補助。

4.02 誠信經營

相關內容詳見「誠信經營理念、政策、行為規範」等章節。

4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。本公司制定的誠信經營守則由董事會核准後實施。

為讓員工、供應商等利害關係人瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括要求相關利害關係人簽署文件，且針對供應商做盡職調查，以審查及篩選符合誠信經營標準的合作夥伴。

獨立溝通管道

本公司設有獨立溝通管道，包括專線電話、網站、專屬信箱

(audit@carnival.com.tw)、實體意見箱，當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過上述管道匿名舉報；或是對本公司誠信經營規範有疑義時，亦可於上述管道提出問題。受理問題後，專責單位必須按照標準流程處理，並定期將處理狀況回報予申訴人或提問人。若屬舉報事件，應就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至審計委員會。

申訴事件標準處理流程：

受理：收到申訴或舉報後，專責單位將確認資料完整性並立案。

調查：組成獨立調查小組，對申訴或舉報事件進行詳細調查，包括蒐集證據和訪談相關人員。

處理：若調查結果顯示被檢舉人確實有違反法令或公司誠信經營政策與規定，將根據情節輕重進行懲處，如終止僱傭契約、業務往來合約等。

改善：針對事件發生原因，制定並實施改善措施，以預防類似事件再次發生。

回報：調查結果及處理情況將定期回報申訴人或提問人，並向董事會報告。

利害關係人誠信經營標準

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	從業人員行為準則聲明暨承諾書、履行保密義務	100%
新進供應商	簽約前	行為準則聲明暨承諾書	100%
現有供應商	簽約時	行為準則聲明暨承諾書	100%
董事及高階管理層	就任時	誠信聲明書	100%

誠信經營政策承諾

政策規範	引用文獻	核准單位	執行單位	公告連結
誠信經營守則	-	董事會	董事與高階管理層	https://www.carnival.com.tw/download.php?lang=tw&tb=3&cid=420

4.03 風險管理

相關內容詳見「風險管理機制」、「法規遵循」等章節。

4.03.1 風險管理機制

嘉裕公司採取預防性政策進行風險管理，不僅依法建立嚴謹的內控制度，並由內部稽核部門定期與不定期進行查核，以確保執行狀況符合規範。此外，公司設置審計委員會及危機處理小組，專責執行各項風險控管工作。

針對涉及跨部門或跨廠區的重要危機事件，嘉裕公司由董事會制定與核決處理程序，由其指定之高階人員定期或不定期評估管理程序、組織架構、交易流程，以及是否有異常狀況，依其業務性質分由相關單位負責，確保應變行動迅速且高效，以降低對營運的潛在影響。

多年來，除市場風險受外部因素之影響，無法控制外，其他諸如信用風險、流動風險、法律風險、作業風險、現金流量風險等可由內部掌控之風險，均未發生。

4.03.2 法規遵循

本公司 2024 年並無發生任何重大違反公司治理、環境及社會相關法令的情況發生。

註：本公司依據以下標準判定重大違規事件：

1. 事件嚴重性是否對公司營運、財務狀況、聲譽或環境造成重大影響，包含股東重大減資、負面新聞等。

2. 依「臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」第四條第二十六項之規定，單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者為重大事件。

罰鍰事件說明

註：事件發生日以收到主管機關函文之日期為判定標準若發生日採其他標準，請自行修改定義。

4.04 參與各類社團組織

本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

業務相關之公協會組織參與情形

公協會組織	會員身分
台灣區製衣工業同業公會	會員、理事
台灣針織工業同業公會	會員
台北市工業會	會員

4.05 供應商管理

1. 供應商評鑑

2024 年度完成 142 家供應商年度評鑑(占全體供應商 48.63%)，評鑑項目為計分項目為 6 大項，分別為產品品質(20%)、價格評估(15%)、配合度(20%)、交貨準確度(10%)、交期(25%)及專業能力(10%)，總計 100%。本年度評鑑結果為 90 分以上為 A 級廠商：80 家、80 分~90 分為 B 級廠商：48 家、70 分~80 分為 C 級廠：14 家、60 分~70 分為 D 級廠商：0 家、60 分以下為不合格供應商：0 家。



5 社會面

5.01.人力發展

5、社會面

5.01 人力發展

相關內容詳見「人權承諾」、「人力結構」...等章節。

5.01.1 人權政策與承諾

本公司訂定相關人資管理規章，其內容皆符合勞動法令規定，並由專業團隊處理員工之工作、權益相關事宜。同時，建立透明且雙向之溝通管道，傾聽員工心聲並且適時做出反饋。

1. 員工關懷

嘉裕重視勞工身心發展及家庭生活，已成立職工福利委員會，由員工自行規劃各項福利措施、年節補助等活動；提供員工各式商品員購優惠、三節禮金、尾牙抽獎等福利措施，藉此調劑員工身心並加強員工之參與。同時，依法辦理勞工各項保險，以保障員工安全，定期實施在職人員健康檢查、舉辦員工教育訓練，以增進工作技能，保障員工身心健康。

2. 員工健康與安全

嘉裕秉持以人為本的精神，設置勞工安全衛生管理人員，隨時注意工作環境及人身安全措施，同時，提供員工新訓課程、專業證照輔導、高階管理工作坊等訓練計畫，定期實施在職人員健康檢查，舉辦員工教育訓練，以增進員工工作技能，促進員工身心健康，為企業及勞工創造雙贏。

3. 員工溝通與照顧

嘉裕為促進勞資雙向溝通，定期舉辦勞資協商與會議，藉以維護勞工權益及增進勞資正向關係，也傾聽勞工心聲，作為勞工權益改善依據。嘉裕依照「國際人權公約」、「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」、「個人資料保護法」、「女性勞工母性健康保護實施辦法」等法令維護良好之工作環境，保障員工之工作權利。

5.01.2 人力組成

相關內容詳見「員工結構」、「非員工結構」...等章節。

5.01.2.1 員工結構

1. 員工組成

截至 2024 年底止，本公司全體員工共計 229 人，工作地區皆在台灣，男女性占比分別為 17.9%及 82.1%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 42.11%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

5.01.2.2 非員工結構

本公司無非員工工作者。

5.01.3 團體協約

本公司員工未成立工會故未簽訂團體協約者：本章節不適用。

5.01.4 人才培育與發展

1. 績效考核

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。本公司對於績效優異的員工，公司將提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

根據公司內部的「員工考核辦法」，本公司每年進行一次績效評核，每年共計 1 次。這些評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。在每次評核中，公司會與員工深入討論目標的執行情況，並以具體行為案例檢視與改進員工行為，確保符合公司願景的期待。2024 年度績效考核覆蓋率達 100%。

2. 教育訓練

本公司提供員工職涯成長所需培訓，2024 年主管層級每人平均受訓時數為 4 小時；非主管部分，每人平均受訓時數為 43 小時，本公司期盼由主管們營造鼓勵學習精進的工作氛圍，同時鼓勵所帶領的同仁受訓與教育，以提升公司整體學習氛圍，共同向上。

員工教育訓練平均時數

2024 年（單位：小時）	主管	非主管	合計
男性	2 小時	2 小時	4 小時
女性	2 小時	41 小時	43 小時
合計	4 小時	43 小時	47 小時



6 環境面

6.01.氣候變遷

6.02.廢棄物管理

6、環境面

6.01 氣候變遷

1. 氣候監督及治理架構

本公司董事會為最高層級，督導及管理氣候變遷相關策略，而永續發展執行小組負責制定、推動及執行氣候相關行動措施，定期向董事會報告氣候相關的營運成果。

2. 氣候策略

本公司鑑別出的氣候風險與機會項目，以及該項目或轉型行動對本公司業務、策略及財務的影響：本公司永續發展執行小組，對於短、中、長期研擬解決方案。(1)短期:3年內 風險:對於客戶、法令要求及綠色產品、碳排減量等因素，短期會造成公司相關費用提升、淨利減少、現金流量減少。機會:投入永續服務之開發，可影響消費者之永續消費意願。(2)中期:3~5年 風險:為達成年度節電總用電量降低減少溫室氣體排放，公司須定期保養、修繕、更新空調/機器等設備及汰除傳統照明，導入節能效率高之LED照明，將增加公司資本支出，淨利減少、現金流量減少。機會:綠色採購下，提供永續發展趨勢，未來可因應客戶於永續需求，有助於符合節能減碳之需求。(3)長期:5年以上 風險:符合淨零排放趨勢 機會:以綠色循環生產思維，持續改善商品製作程序及技術，並推動綠色環保及創新下，因應未來環保意識觀念及各國逐步注重極端氣候議題發展上，長期有助於提高企業獲利能力，並有效降低營運成本。

1. 極端變化之氣候可能造成氣溫上升、缺水或能源供應不穩定(斷電、限電)等，進而增加營運成本及運輸成本。 2. 轉型行動可能造成原物料成本增加。遵守環境能源及再生能源相關法規，環境維護成本提升。

3. 氣候相關風險鑑別、評估與管理

本公司負責氣候風險機會監督單位審視並核准風險策略執行與風險控管的優先順序後，由負責氣候風險機會鑑別單位召開氣候風險鑑別會議，透過跨功能的組織溝通，依照實體風險、轉型風險、機會等指標，評估氣候變遷事件之立即性/長期性模式對公司營運與價值鏈活動的衝擊，並探討公司在不同地區所受到的風險災害或機會，以鑑別各項風險與機會對本公司的財務影響與適用性。

本公司「風險管理政策與程序」尚在研擬中，內容預計包含氣候相關風險，藉由風險辨識、風險分析、風險監督管理與報告…等流程，分析風險發生機率進行評估，根據評估的風險提出改善計劃。

6.02 廢棄物管理

相關內容詳見「廢棄物管理或減量目標」、「廢棄物產生情況」等章節。

6.02.1 廢棄物管理或減量目標

本公司中壢廠有效掌握廢棄物的來源、產出與管理措施，並針對廢棄物相關的實際與潛在衝擊進行詳細分析與回應，本公司之廢棄物管理政策/減量目標為

1. 透過減量使用、回收再利用等方式，以達到廢棄物產出量最小化與資源再利用最大化。
2. 實際具體措施：(1)公司單面紙張回收再利用 (2)製程中塑膠袋、廢紙箱等資源分類回收。(3)依法落實執行事業廢棄物清運及處理廠商之資格審查與管理。。

在投入方面，公司主要使用上游供應商提供的原料及包裝材料（如棧板、紙箱、塑膠），這些材料在物流與生產過程中可能導致廢棄物的產生；在產出方面，廢棄物總量包括一般廢棄物，對環境可能帶來潛在衝擊。這些衝擊既與公司自身營運活動中產生的廢棄物相關，也與價值鏈上游供應商所產生的廢棄物密切相關。

對於自身營運活動及供應商產生的廢棄物，公司委託合格的第三方處理商進行焚化。

6.02.2 廢棄物產生情況

本公司 2024 年產生之廢棄物總量為 149.026 公噸，範圍為台北總公司及桃園中壢廠，不包含營業門市。廢棄物密集度為 0.3364 公噸/百萬元營業額。其中 0 公噸為有害事業廢棄物、占 0 %；149.026 公噸為非有害事業廢棄物、占 100 %。

本公司主要採焚化、掩埋等方式處理廢棄物。



7 附錄

- 7.01.附錄一
GRI 內容索引表
- 7.02.附錄二
氣候相關資訊

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	關於本公司	5	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	7	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	6	
2-4	資訊重編	資訊重編	7	
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	7	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理	23	
2-7	員工	人力結構	26	
2-8	非員工的工作者	人力結構	26	
2-9	治理結構與組成	成員及多元化	12	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選	13	
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	13	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	對永續管理之角色及督導情形	10	
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展之治理架構	9	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	對永續報導之角色	10	
2-15	利益衝突	利益迴避	13	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作情形	10	
2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修	11	
2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估	11	
2-19	薪酬政策	薪酬政策	13	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	13	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
2-21	年度總薪酬比率	-	-	保密 規定/ 薪資為 企業之 保密範 疇，故 不進行 揭露
2-22	永續發展策略的聲明	經營理念與永續發展 策略/經營者的話	5、 9	
2-23	政策承諾	人權政策與承諾	25	
2-24	納入政策承諾	人權政策與承諾	25	
2-25	補救負面衝擊的程序	補救負面衝擊之措施 及執行有效性	20	
2-26	尋求建議和提出疑慮 的機制	誠信經營理念、政 策、行為規範	20	
2-27	法規遵循	法規遵循	22	
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	23	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	16	
2-30	團體協約	團體協約	26	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流	決定重大主題的流程	17	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	18	
3-3	重大主題管理	重大主題之管理	18	
經濟面				
GRI 201：經濟績 效 2016				
201-1	組織所產生及分配的 直接經濟價值	經濟績效	20	
201-4	取自政府之財務援助	經濟績效	20	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄 物相關顯著衝擊	廢棄物管理或減量目 標	29	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊 之管理	廢棄物管理或減量目 標	29	
306-3	廢棄物的產生	廢棄物產生情況	29	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物產生情況	29	
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	員工教育訓練	26	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	員工教育訓練	26	

GRI 內容索引表說明

使用聲明	嘉裕已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用之 GRI 行業準則

7.02 附錄二、氣候相關資訊

附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候變遷	28
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	6.01 氣候變遷	28
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	28
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.01 氣候變遷	28
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	6.01 氣候變遷	NA

項目	內容	對應章節	頁碼
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	6.01 氣候變遷	NA
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	NA
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	6.01 氣候變遷	NA

