



嘉裕股份有限公司
CARNIVAL INDUSTRIAL CORPORATION



2025

Environmental Social Governance

永續報告書

E S G R e p o r t

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	6
1.03 報告書資訊	9
2、利害關係人與重大主題	12
2.01 利害關係人溝通	12
2.02 決定重大主題的流程	14
2.03 重大主題列表	15
2.04 重大議題之管理	16
3、永續經營(治理)	20
3.01 董事會及功能性委員會	20
3.02 推動永續發展機制	25
3.03 誠信經營	26
3.04 風險管理	27
3.05 參與各類社團組織	27

4、經濟面	29
4.01 經濟績效	29
5、社會面	31
5.01 人權維護	31
5.02 勞雇關係	33
5.03 訓練與教育	37
5.04 社會參與	39
6、環境面	41
6.01 溫室氣體管理	41
6.02 廢棄物管理	43
6.03 氣候相關資訊	44
7、 附錄	47
7.01 附錄一、GRI 內容索引表	47
7.02 附錄二、氣候相關資訊	50

- 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、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與國際貿易的不確定性，嘉裕股份有限公司作為台灣紡織時尚產業的一員，深刻體認企業在追求穩健經營與創造經濟價值的同時，亦肩負環境保護、社會責任及公司治理之責任。我們相信，唯有將永續理念融入企業經營決策與日常營運之中，才能提升企業韌性，回應利害關係人的期待並為企業及社會創造長期價值。

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，我們將以核心營運為基石，持續推動導入環保材料與節能減碳製程，在維持高標準產品品質的同時，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之實體與轉型風險，我們完成溫室氣體盤查作業作為未來減碳規劃之重要基礎、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。

3.社會價值與勞動尊嚴

「人」為企業最重要的資產，我們建立穩健且友善的職場環境，並由專責單位處理員工之工作與權益相關事宜。同時，建立透明且雙向的溝通管道，傾聽員工心聲並適時作出反饋，以確保每一位同仁都能在安全、友善的環境中成長。

4.治理透明與利害關係人共識

嘉裕持續精進公司治理制度，並依循董事會通過之《公司治理實務守則》及《誠信經營守則》，落實資訊揭露及風險管理機制。未來，我們將持續透過多元的溝通管道，與客戶、供應商、員工、股東及社區保持良好互動，將其關注議題納入經營管理與永續推動方向之參考。

展望未來，嘉裕將持續關注永續發展趨勢及產業變化，穩健推動環境、社會及治理各項工作，逐步強化永續管理能力並將永續發展理念融入企業經營之中，以提升企業韌性與競爭優勢，為股東、員工、客戶及其他利害關係人創造長期價值。

1.02 關於本公司

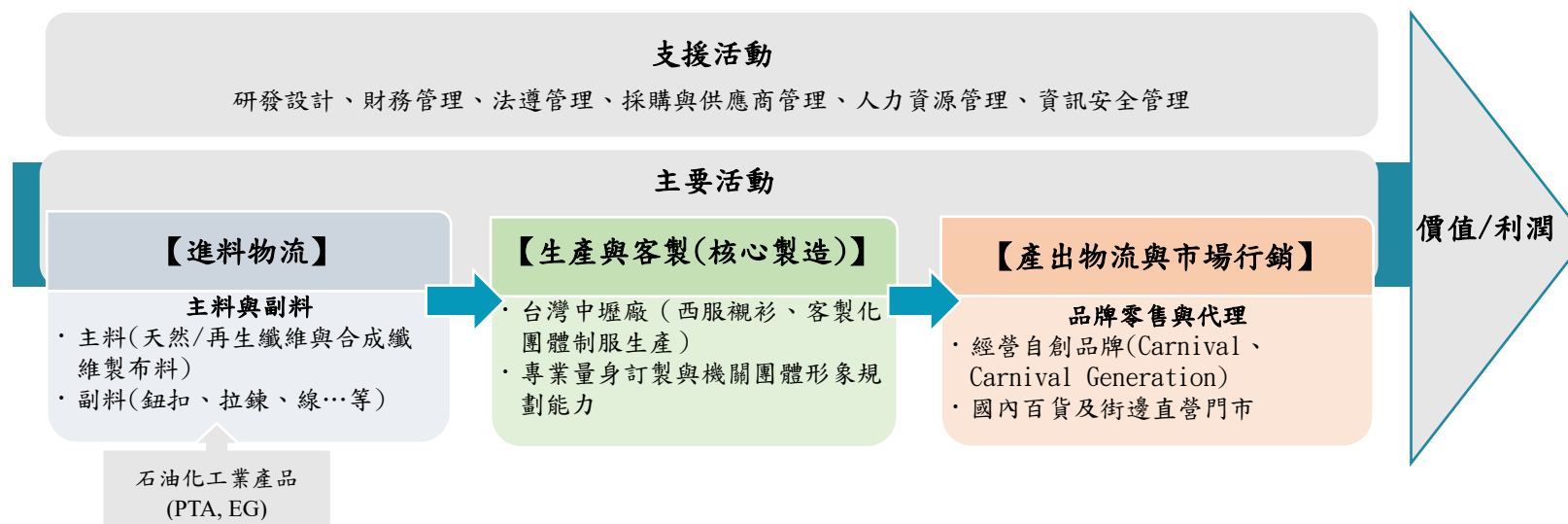
1.02.1 公司簡介

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	403,828 仟元
員工人數	222 人

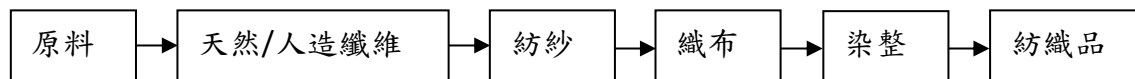
1.02.2 產業價值鏈

本公司價值鏈體系以高度垂直整合為核心，經營市場以台灣為主，從事高品質成衣之研發、製造及買賣業務。我們透過自身的設計與製造實力，將優質布料與成衣副料轉化為橫跨 B2B 與 B2C 的多元化紡織產品與服務。透過此一完整價值鏈的流暢運作，將傳統製造端延伸至終端品牌零售，極大化營運綜效與品牌價值。



- **進料物流(Inbound Logistics):**本公司營運雖不直接涉及紡紗與織布，但整體產業價值鏈仍緊密連結上游源頭(石化工業產品)所延伸之天然、再生與合成纖維原料。透過與國內外優秀布廠及副料供應商維持長期穩定的契約關係，採購符合標準之成品布料與成衣副料，並進行嚴格的進料檢驗確保品質與供應穩定性，為後續中壢廠的裁剪、縫製與客製化製程提供堅實基礎。
- **生產與客製/核心製造(Operations):**核心製造實力展現於專業的成衣生產及客製化設計。本公司產品主要由台灣中壢廠將布料進行裁剪與縫製加工，並依款式設計需求將部分製程(如繡印花、染整加工等)委由外部專業加工廠協助辦理，以維持製造流程之標準化與供應彈性。同時，此階段亦包含為企業、金融機構及政府機關的團體制服專案與標案，以及企業禮贈品的客製化設計、形象規劃與生產整合服務。
- **產出物流與市場行銷(Outbound Logistics & Marketing/Sales):**開發完成的製品透過強大的雙軌通路交付市場。在成品運輸與交付環節，本公司與物流合作夥伴協同運作，負責將產品有序遞送至各據點以迅速回應市場需求。
 - B2C 市場(零售服飾)：經營自創品牌 Carnival 及 Carnival Generation，透過全台現有 19 間店櫃(含 4 間直營獨立門市)，提供正裝、休閒服飾與一對一專業量身訂製服務。
 - B2B 市場(團體承製)：為企業、金融機構、機關團體等提供客製化的團體制服與多元化整合服務方案。

嘉裕產業鏈



上游為聚酯纖維業，主要生產原料為 PTA(純對苯二甲酸)、EG(乙二醇)，係來自石油化工業的產品；中游為天然纖維與人造纖維之製程、紡紗、織布與染整業；下游為成衣、服飾、窗簾等紡織品製造業。本公司屬紡織產業鏈下游之成衣製造業者。

本公司與供應商維持長期穩定之契約關係，在篩選原物料供應商時，除注重布料與副料之品質外，亦將其法規遵循與誠信經營納入評估。主要供應商大多位於國內(在地採購比例約 85%)，有助於縮短運輸路徑以降低對環境之衝擊影響並促進在地產業發展。此外，本公司針對供應商地理分布進行常態性風險評估，內容涵蓋政治穩定性、自然災害及合規風險，以強化供應鏈之風險管理能力。目前多數供應商已採用先進自動化生產技術，有效提升生產效率並降低對人工勞力的依賴。

2025 年度原物料一級供應商 29 家；二級供應商 94 家。

本年度於價值鏈和其他商業關係相較前一期報導期間無顯著變化。

1.03 報告書資訊

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、頻率及聯絡人

本公司永續報告書每年定期出版(每年乙次)

本次報告書發行時間：2026 年 8 月(揭露 2025 年度相關資訊)

本報告書之報導期間與合併財務報表一致，皆為 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）。為提升資訊完整性與可比較性，部分章節內容將涵蓋報導期間以外之資訊，並於相關章節中另行註明。

若對本報告書內容有任何疑問，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：財務組

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=7&cid=-1>

公司地址：臺北市大安區仁愛路四段 25 號 7 樓

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書之報導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）及門市，未涵蓋合併財務報表中之子公司。

本公司有編製並公開經會計師查核之合併財務報表，惟考量子公司營運規模相對有限，對本公司整體永續重大主題與績效評估未構成重大影響，故本報告書未將其納入報導範疇。財務資訊將以合併財務報表之揭露內容為主。其餘資料若有範疇不一致之情形將於本報告書中特別說明。

本年度報告書之報導邊界與前一年度一致，未有重大變動。

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

本報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

- 
- 2.01.利害關係人溝通
 - 2.02.決定重大主題的流程
 - 2.03.重大主題列表
 - 2.04.重大議題之管理

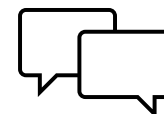
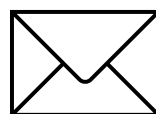
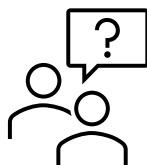
2 利害關係人與重大主題

2、利害關係人與重大主題

2.01 利害關係人溝通

嘉裕公司參考 AA1000 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，結合日常業務交流情形、國內外永續議題發展趨勢以及同業永續議題，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的利害關係人分別為股東與投資者、員工、供應商、客戶。

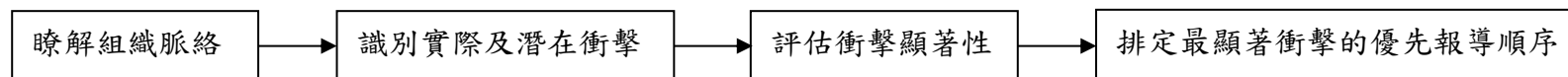
為瞭解及回應利害關係人關注之事項，本公司提供多元的溝通管道確保利害關係人能隨時提出意見，議合類型包含參與(如勞資協調會議、職工福利委員會、部門會議與績效面談、與工協會密切互動)、諮詢(如法說會、發言人窗口、公司官網留言區、投資人信箱、滿意度調查、道德行為準則與供應商年度評鑑、檢舉信箱、客訴與詢問聯絡電話)與資訊傳遞(如重大訊息公告、人事公告、教育訓練、供應商配合檢測規範)，以掌握其關心的永續議題並給予回應。



2025 年各利害關係人溝通機制與關注議題

利害關係人	重要關注議題	公司的主要責任	負責單位	溝通管道與回應方式
股東與投資者	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	1.掌握國際政經情勢與流行趨勢推出商品與服務 2.制定股利政策 3.遵循主管機關之最新法令修訂，配合即時充足的資訊揭露 4.提出穩健的經營策略，維護公司信用與經營績效	財務組	1.法說會(每年) 2.發言人窗口(不定期) 3.重大訊息公告(不定期) 4.公司官網留言區(不定期) 5.投資人信箱(不定期) investor@carnival.com.tw
員工	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	1.遵循主管機關之最新法令修訂與教育訓練 2.提供充分教育訓練與在職進修資源 3.建立即時透明的勞資溝通管道	人資組	1.人事公告(不定期) 2.勞資協調會議(每季) 3.職工福利委員會(每季) 4.薪酬委員會(每年) 5.部門會議與績效面談(每年) 6.教育訓練(不定期) 7.員工滿意度調查(每年)
供應商	1.環境評估 2.反貪 3.法遵遵循	1.提供品質無虞的產品 2.提供符合法遵與主管機關要求的作業程序 3.減少生產過程中之碳排 4.重視廢棄物管理 5.符合 ISO 規範	採購組	1.道德行為準則與供應商年度評鑑(每年) 2.重點供應商或配合標案供應商配合檢測規範(不定期) 3.檢舉信箱(不定期)
客戶	1.產品品質 2.售後服務 3.客訴回應	1.掌握產能規劃與生產資訊 2.生產資訊透明化 3.執行個資保護 4.著眼技術發展規劃 5.應對與服務客戶	行銷組	1.客訴與詢問聯絡電話 2711-3171(不定期) 2.客戶滿意度調查：facebook 與 instagram 留言、官網留言區(不定期) 3.與工、協會密切互動爭取製程改善與自動化資源(不定期)

2.02 決定重大主題的流程



- 一、瞭解組織脈絡：本公司依據 GRI 準則，考量企業營運要項及組織內部發展目標，同時關注國際永續趨勢、產業價值鏈特性及國內同業標竿之永續議題，結合日常業務執行中利害關係人關注議題，彙總出涵蓋 1 個經濟面向、3 個環境面向及 7 個社會面向，共 11 個永續議題。
- 二、識別實際及潛在衝擊：針對前項永續議題，本公司向內外部利害關係人發放調查問卷，共計回收 26 份有效回饋。此階段旨在藉由利害關係人對各議題之關注程度評分，作為識別公司營運對環境、人群（含人權）及經濟產生潛在衝擊的重要參考指標。
- 三、評估衝擊顯著性：由永續發展執行小組彙整問卷之關注度結果，結合內部實務情況針對各議題之嚴重性及發生可能性界定各項議題之顯著性排序。
- 四、排定最顯著衝擊的優先報導順序：依據顯著性評估結果，最終挑選出 5 項重大主題，作為 2025 年度永續報告書之重大主題。

面向	永續議題	重大主題
經濟面	經濟績效	V
環境面	能源	
	排放	V
	廢棄物	V

面向	永續議題	重大主題
社會面	勞雇關係	V
	職業安全衛生	
	訓練與教育	V
	員工多元化與平等機會	
	顧客健康與安全	
	行銷與標示	
	客戶隱私	

利害關係人問卷



2.03 重大主題列表

相較於上一年度，2025 年度重大主題減少「法規遵循」並新增「勞雇關係」及「排放」。

2025 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	經濟績效	無異動
-	法規遵循	鑑於「法規遵循」已納入 GRI2 一般揭露(GRI2-27)之必選揭露項目，為避免重複性敘述，將其移出重大主題清單，但仍於報告書中維持常態性揭露，確保資訊透明。
排放	-	考量國際減碳趨勢及環保法規日漸嚴峻，經永續發展執行小組評估後，此項議題納入年度重大主題以強化管理績效之揭露。
廢棄物管理	廢棄物管理	無異動
勞雇關係	-	本公司對人才發展與員工權益之重視，經永續發展執行小組評估後，此項議題納入年度重大主題以強化管理績效之揭露。
訓練與教育	人才培育與發展	參考 GRI 相關主題名稱進行調整，將「人才培育與發展」更名為「訓練與教育」，以提升報導之一致性。名稱調整不影響重大主題之範疇、管理作法及績效指標。

重大主題	利害關係人	負責單位	溝通結果
經濟績效	股東與投資者 員工	財務組	投資者、股東及員工關注公司之經營績效、獲利能力及長期發展情形，本公司持續強化營運管理及獲利能力，以回應利害關係人期待並創造長期價值。
排放	股東與投資者 供應商	財務組	因應投資者、股東及供應商對氣候變遷與低碳營運之關注，本公司持續推動溫室氣體盤查及節能減碳措施，以回應利害關係人期待。
廢棄物管理	股東與投資者 供應商	財務組	因應投資者、股東及供應商對環境保護及資源循環利用之關注，本公司持續推動垃圾分類、資源回收及廢棄物減量措施，以降低營運活動對環境之影響。
勞雇關係	員工	人資組	員工滿意度調查，調查結果將作為公司推動相關政策與管理機制優化之參考依據。 透過多元的溝通管道即時傾聽同仁心聲並積極回應，藉此建立平等互信的勞資關係。
訓練與教育	員工	人資組	透過持續投入培訓資源，協助同仁將所學專業轉化為實質工作績效，在提升同仁職場競爭力的同時，也為投資人與客戶創造企業經營價值。

2.04 重大議題之管理

經濟面

議題	經濟績效
衝擊說明	正面衝擊：公司穩健獲利對員工生計及投資者權益具顯著正面衝擊。 負面衝擊：經營績效下滑可能影響員工薪酬與就業穩定性、供應商合作機會及投資者權益，進而對相關利害關係人產生負面影響。
政策或承諾	本公司持續秉持永續經營理念，聚焦品牌核心價值之傳遞與推廣，深耕內銷市場，並以「加深品牌力推廣」、「資產持續活化」及「營運基礎架構優化」三大主軸，全面強化營運體質與獲利能力。
管理行動	加深品牌力推廣：強化產品線多元發展，並拓展企業禮贈品業務，提供客戶更多元之客製化商品與整合服務方案。 資產持續活化：規劃投入廠區營運據點改造，分階段規劃活化運用方案，逐步提升整體資產使用效率與資產價值。 營運基礎架構優化：持續推動數位轉型，提升品牌行銷效益與整體消費體驗。
追蹤行動有效流程	透過每月損益分析與每季合併財報審核，定期檢視經營績效及各項營運策略執行成果，作為評估管理措施有效性之依據。 2025 年合併營業收入達新台幣 4.04 億元，稅後淨利 1.17 億元；每股稅後盈餘為 0.62 元。

社會面

議題	勞雇關係
衝擊說明	正面衝擊：提供穩定就業機會與合理薪酬福利，可提升員工生活品質及經濟安全，穩定企業核心人力。 負面衝擊：若福利政策低於法規要求，會增加整體員工的流動率。
政策或承諾	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。並建立透明且雙向之溝通管道，傾聽員工心聲並適時作出反饋。
管理行動	提供優於法律要求之福利。 每年定期舉辦家庭日等凝聚活動，強化同仁向心力。 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。
追蹤行動有效流程	定期進行員工滿意度調查。 定期召開勞資會議，建立暢通的意見反映機制。

議題	訓練與教育
衝擊說明	正面衝擊：透過多元教育訓練及專業課程，提升員工專業能力與工作績效，不僅促進個人職涯成長，並能增加企業競爭力與創新能力。 負面衝擊：培訓方向若未能緊扣事業與前瞻性發展，恐導致同仁專業技能與變動的市場脫節，限制員工發展並影響整體營運效率。
政策或承諾	本公司重視員工教育訓練，針對不同屬性員工，加強專業知識或技能訓練。
管理行動	不定期指派員工參加公司內部及外部訓練，針對不同部門需求提供專業課程。
追蹤行動有效流程	每年追蹤同仁總受訓時數與參訓人次。

環境面

議題	排放
衝擊說明	正面衝擊：透過溫室氣體排放管理，可降低營運活動對氣候變遷之負面影響，促進環境永續發展並提升利害關係人對公司環境管理之信任。 負面衝擊：營運過程所產生之溫室氣體排放，可能加劇全球暖化及氣候變遷，對生態環境及社會造成負面影響；若管理不當，亦可能增加法規遵循及轉型風險。
政策或承諾	本公司嚴格遵守環境保護法規，致力於提升能源使用效率以減少碳排放；具體之量化減量目標，預計於 2027 年完成基準年(2026 年)合併公司數據盤查後正式研議發布。
管理行動	設備定期保養、修繕與汰換，逐步更新高效率空調、機器設備及照明系統，以提升能源效能並降低長期碳排風險。
追蹤行動有效流程	每年定期進行溫室氣體盤查，統計範疇一與範疇二之實際排放量，以作為後續設定減量目標與評估管理成效之依據。

議題	廢棄物管理
衝擊說明	正面衝擊：透過推動廢棄物減量、分類回收與資源化管理，可減少廢棄物對環境之負荷、降低資源耗用，並促進資源循環再利用，對環境永續發展產生正面衝擊。 負面衝擊：營運產生之一般垃圾與製程廢料若未妥善處理，可能造成土壤、水體或環境污染，並面臨環境保護相關罰則與營運風險，進而產生負面衝擊。
政策或承諾	本公司嚴格遵守環境保護法規，營運過程所產生之廢棄物，皆依法妥善處理。
管理行動	委託合格的第三方清運商執行廢棄物處理，確保廢棄物依法清運及妥善處理。 透過減量使用、回收再利用等方式，達到廢棄物產出量最小化與資源再利用最大化。
追蹤行動有效流程	依法落實事業廢棄物清運及處理廠商之資格審查與管理。 定期統計廢棄物總重量，作為後續設定減量目標與評估管理成效之依據。



3.01.董事會及功能性委員會
3.02.推動永續發展機制

3 永續經營(治理)

3、永續經營(治理)

3.01 董事會及功能性委員會

3.01.1 董事會結構及運作情形

嘉裕公司以董事會為最高治理單位，董事會由 7 位具有豐富產業經驗及學術專業人士所組成，其中含有 3 位具有財務、會計、管理及法律等專業能力之獨立董事，各董事均依公司法、嘉裕公司章程及其他相關法令之規定行使董事職權，本屆董事會任期為 2023 年 6 月 28 日至 2026 年 6 月 27 日。本公司相信公司治理的多元化方針有助於提升公司整體表現，目前董事會中已包含 2 名女性董事(占比約 28.57%)，協助公司在決策上更具多元性與全面性。個別成員之兼任情形請參閱年報第 3-4 頁。

本公司董事會每季至少召開一次會議，2025 年度共召開五次會議，整體出席率為 100%，積極參與永續發展相關議題之監督與決策，強化公司治理職能，以確保資訊揭露的正確性與制度執行的一致性。

本公司依規定設置審計委員會與薪資報酬委員會，負責相關專業監督與決策；尚未設置永續發展委員會，永續相關議題之監督與決策由董事會全體負責。

董事會的組成

多元化類別	分類	人數	占比
性別	男性	5	71.43%
	女性	2	28.57%
年齡	30-50 歲	1	14.29%
	51 歲(含)以上	6	85.71%
國籍	本國籍	7	100%
	外國籍	0	0%

3.01.2 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，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。

本公司董事長係依公司法第208條及本公司章程規定，董事組織董事會，由三分之二以上董事之出席，及出席董事過半數之同意，互選一人為董事長。

3.01.3 利益迴避

本公司董事長為台元紡織(股)代表人陳陞先生，董事長對內為股東會、董事會的主席；總經理陳盈璋先生為高階管理階層中的最高主管，且兩者非同一人。詳細資料請參閱年報第3、11頁。

嘉裕公司之董事依據《公司章程》、《董事會議事規範》及相關法令行使職權。根據《董事會議事規範》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。

2025年全體董事及經理人參加董事會，針對與自身或其代表之法人有利害關係之議案，均遵循法令予以迴避，未加入討論與表決。

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39頁揭露。

3.01.4 功能性委員會結構及運作情形

1.薪資報酬委員會(本屆任期 2023/6/28 至 2026/6/27)

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薪酬政策、制度、標準和結構。本公司透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。

2025 年薪資報酬委員會共召開 2 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參閱[年報](#)第 25 頁。

2.審計委員會(本屆任期 2023/6/28 至 2026/6/27)

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。負責協助董事會履行其監督公司在執行有關公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司法令遵循情況及公司對現存或潛在風險之管控。

2025 年審計委員會共召開 4 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參閱[年報](#)第 16-17 頁。

3.01.5 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。2025 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，以增進董事會運作績效，最近一次評估時間為 2024 年，共分 4 大構面，各構面平均分數為 4.66 分(滿分 5 分)，評估報告請參閱[本公司官網](#)。

(1)董事會績效評估項目：對公司營運之參與程度、董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制。

(2)個別董事成員績效評估項目：公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制。

(3)功能性委員會績效評估項目：對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制。

(4)外部評估機構評估項目：董事會專業職能、董事會決策效能、董事會對內部控制之重視程度與監督、董事會對永續經營之態度。

3.01.6 董事持續進修

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。2025 年董事會全體董事進修時數達 57 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，董事會進修情形請參閱股東會年報第 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	參與人數	時數/人
論壇/研討會	2025/07/09	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	6 小時
實體課程	2025/08/04	國際 IFRS 永續揭露準則解析與企業因應對策	1	3 小時
實體課程	2025/06/19	全球供應鏈中的勞工人權趨勢與企業實務分享	1	3 小時
論壇/研討會	2025/11/27	UNFCCC COP30 後自然議題觀察暨自然正向轉型研討會	1	3 小時

3.01.7 薪酬政策

本公司設有薪資報酬委員會，委員會由獨立董事組成，至少每年召開兩次會議，必要時可另行召開，負責檢討董事及經理人薪資報酬政策、制度及執行情況，並向董事會提出建議。2025 年度支付董事(含獨立董事)之酬金請參閱年報第 12、14 頁。

酬勞分派政策	
董事 (含獨立董事)	- 一般董事：固定薪資、獎金及董事酬勞。獎金依當年度經營狀況及績效發給；董事酬勞係依據本公司章程規定提撥比例內，並由薪資報酬委員會考量整體董事會表現、公司經營績效、公司未來營運及風險胃納，擬具分派建議，由董事會核定，並於送請股東常會通過後，一般董事平均分派之。 - 獨立董事：固定薪資及車馬費。
經理人 (高階管理階層)	固定薪資、三節及績效獎金、員工酬勞等。績效獎金依本公司經理人績效評估辦法，各項績效指標達成情形計算。員工酬勞係依據本公司章程規定提撥比例內並考量經理人年度績效表現，由薪資報酬委員會擬具經理人分派建議，由董事會核定之。

- 本公司最高治理單位及高階管理階層依公司政策執行關於環境、經濟、人群之事項，薪酬主要依據職責範圍、專業能力、市場薪酬水準及經營績效等因素決定，尚未建立與經濟、環境及人群衝擊目標直接連結之績效指標。
- 本公司最高治理單位成員及高階管理階層之薪酬及退休相關制度，均依勞動基準法、公司章程及本公司董事薪資報酬辦法辦理，未訂定特殊離職金及特殊退休福利政策。

3.01.8 薪酬比率

本公司薪酬最高個人與其他員工之薪酬比較情形如下。統計對象以 2025 年度全年在職且完整支領薪酬者為基準，不適用於兼職人員；若員工非全年任職，則不列入該年度中位數之計算母體中，以確保比較基礎之一致性。

項目	比率
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬中位數的比率	5.83
報導組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	0.83

註：本公司薪酬最高的個人為總經理。

本公司非擔任主管職務之全時員工薪資資訊，請參閱公開資訊觀測站。

索引路徑：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>)

3.02 推動永續發展機制

3.02.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，本公司建置由上而下之永續治理架構，以董事會為最高治理單位，負責核定永續策略目標及具體推動計畫，並對營運過程中所涉及之環境(如溫室氣體排放)、社會人權(如勞雇關係、教育訓練)等永續相關衝擊之管理情形，負最終監督責任。

本公司依據經董事會通過之「永續資訊管理作業辦法」，由各業務與營運單位之管理階層，就所負責之永續議題與指標負管理之責（包含資訊之蒐集、記錄、處理、編製、調節、核准與執行），落實內部職能分工。並設置永續發展執行小組，以財務組為專(兼)職單位負責整合永續發展資訊後，由公司治理主管或具相當職務之人定期向董事會報告(2025 年共計 4 次)，以確保最高治理單位實時掌握執行情況。

本公司依規定設置審計委員會與薪資報酬委員會，負責經濟議題相關專業事項之監督與審議；目前未設置永續發展委員會，永續發展議題之監督與決策由董事會全體負責，董事會透過定期會議，就公司對經濟、環境與社會衝擊之鑑別、管理程序及執行情形提供指導與監督意見。

有關 2025 年度永續發展相關議題與董事會溝通情形如下：

開會日期	議案內容	決議結果
2025/3/5	與各利害關係人溝通定期報告	洽悉
	永續發展推動規劃報告	洽悉
	溫室氣體盤查及查證時程規劃報告	洽悉
2025/5/7	溫室氣體盤查及查證時程規劃報告	洽悉
2025/8/6	本公司民國一一三年度永續報告書	經全體出席董事決議通過
	溫室氣體盤查及查證時程規劃報告	洽悉
2025/11/5	擬修訂本公司「永續發展實務守則」	經全體出席董事決議通過
	溫室氣體盤查及查證時程規劃報告	洽悉

3.02.2 運作情形

本公司明訂內部規章與核決權限，當發生或識別具重大性之突發事件，主辦部門將依事件性質召集相關單位研議，彙整資訊並取得共識後向管理階層呈報；如事件依法規或內部規範須提報董事會或股東會，則依程序提送審議並作成決議，以作為後續因應與執行依據。對外溝通方面，本公司已訂定董事會通過之《內部重大資訊處理作業程序》，依循「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」，若發生該程序規定之關鍵重大事件，將即時於公開資訊觀測站發布重大訊息，必要時並召開重大訊息說明記者會。藉此針對受事件影響之個別利害關係人(如員工、客戶、供應商或投資人)，依其重大議題之性質(如勞工權益保障、環境污染、資通安全等)進行即時揭露，確保溝通管道暢通與資訊透明。

本年度公司營運未發生重大潛在和實際負面衝擊事件。

3.02.3 永續治理之角色及督導情形

本公司永續報告書由永續發展執行小組負責蒐集相關內容與數據資料，並由公司治理主管或具相當職務之人進行彙整與檢視，完成後提報董事會進行審閱與核准。董事會於審閱過程中，檢視報告書所揭露之資訊（包括公司之重大主題），以確認其能適當反映公司於報導期間之永續相關作為與績效，並於核定後對外發行。

3.03 誠信經營

本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」、「上市上櫃公司誠信經營守則」訂有經董事會通過之《誠信經營守則》及《道德行為準則》並揭露於公司官網及內部網站，透過教育訓練、會議宣導及供應商年度評鑑，落實誠信經營並防範不誠信行為。另外，公司訂有「檢舉辦法」設置檢舉電話及專屬信箱，鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信或不當行為。相關案件由專責單位受理，並依規定嚴格保護檢舉人身分及檢舉內容之機密性，確保檢舉人不因檢舉而遭受不當處置。有關推動誠信經營執行情況，請參閱本公司年報第 33-35 頁。

3.04 風險管理

3.04.1 風險管理機制

本公司採取預防性政策進行風險管理，依法建立嚴謹的內控制度，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。

3.04.2 法規遵循

本公司 2025 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，重大違規事件判定標準如下：

- 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，包括股東重大減資、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。

3.05 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。

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



4.01.經濟績效

4 經濟面

4、經濟面

4.01 經濟績效

回顧 2025 年度，全球紡織成衣產業持續受市場環境變動影響，包括原物料價格波動、環保法規日益趨嚴，以及消費型態與需求結構轉變等多重因素交織。在整體經營環境充滿挑戰之情勢下，嘉裕面臨採購成本上升、正裝服飾需求下滑，以及運動與休閒服飾逐漸成為產業成長主流之趨勢，積極調整商品策略與市場布局，以因應快速變化之市場需求。嘉裕 2025 年度合併營業收入較前一年度減少 33%，達新台幣（以下同）4.04 億元；稅後淨利為 1.17 億元，較前一年度增加 2.71 億元，其他財務績效說明與分析，請詳閱本公司合併財報。

1. 產生及分配的直接經濟價值

單位:新台幣仟元

項目		2025 年度個體
產生的直接經濟價值	營業收入	401,926
	營業外收支	84,575
分配的經濟價值	營業成本(成本+費用)-(薪資與福利)	217,328
	員工薪資福利(用人費用)	188,114
	支付出資人款項(股東股利+利息費用)	5,884
	支付政府的款項(包括稅款及罰金)	4,984
	社會投資	0
留存的經濟價值		70,191

本公司 2025 年度無取自政府之財務補助。

2. 確定給付制義務與其他退休計畫

本公司依法令規定設立「勞工退休準備金監督委員會」，負責審核及監督公司勞工退休準備金提撥及支用狀況。每年依精算師精算報告定期提撥退休準備金並儲存於臺灣銀行專戶，提撥比例符合法令相關規定，以保障勞工權益。2005 年 7 月 1 日起併行採用政府新制退休辦法，依勞工薪資總所得提撥 6% 至員工個人退休金專戶；有自願提繳退休金者，另依自願提繳率自員工每月薪資中代為扣繳至勞保局之個人退休金專戶。

(1) 適用勞動基準法退休規定者，於符合勞動基準法退休條件並辦理退休時，才得以請領退休金。

(2) 適用勞工退休金條例者，自申報日起，由公司依據從業員工資按月提撥至勞保個人帳戶，其選擇勞工退休金條例前之工作年資，則予以保留，直至符合勞動基準法之退休規定並辦理退休時，才得以請領退休金。

(3) 從業員於 2005 年 7 月 1 日到職者，一律適用勞工退休金條例。

- 
- 5.01.人權維護
 - 5.02.勞雇關係
 - 5.03.訓練與教育
 - 5.04.社會參與

5 社會面

5、社會面

5.01 人權維護

5.01.1 人權政策與承諾

本公司由人資單位依法訂有健全的員工僱用條例，尊重對待每位員工及應徵者；除讓所有員工依法參加勞健保、享有退休金提撥外，更進一步提供員工完善的教育訓練、免費健康檢查；且依照國際人權公約之標準(包含《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等)及法律規定，訂定經總經理核准之嘉裕股份有限公司人權政策並揭露於[公司官網](#)，本政策適用於所有員工及派遣人員，及法律規定保障員工有不受騷擾或歧視之權利，不因性別、宗教、國籍、膚色而受到不平等對待。報酬方面，如最低薪資、加班時數等，皆符合國家法令規範。另外，提供就業機會予身心障礙人士，且禁止雇用童工或強迫勞工等違法行為。

本公司 2026 年進行人權盡職調查，由人資單位參考人權相關國際準則並依公司營運現況鑑別出 15 項人權議題。經由科長級以上員工進行內部問卷調查蒐集其對人權風險之意見後，依發生可能性及衝擊程度參考問卷調查結果，歸納出 3 項高風險人權議題，據此擬定減緩與補救措施並定期追蹤改善成效，降低人權衝擊。

風險描述	補救措施	風險減緩
言論自由	建立多元溝通管道，包括員工意見信箱、內部檢舉與申訴機制及定期勞資會議，鼓勵員工提出建議與反映意見，尊重員工之言論自由與意見表達權利。	透過不定期教育訓練影片或宣導職場尊重與溝通文化。
工作與勞動條件保障	遵循勞動相關法令，訂定合理薪資、工時、休假及福利制度，禁止任何形式之強迫勞動、歧視或不當管理行為，保障員工平等就業權益。	如有延長工時情形，依法給予加班費或補休。 定期檢視人力配置與工時管理，以降低超時工作與過勞風險。
安全與健康的工作環境	遵循相關法令訂有職業安全衛生管理制度，並設置職業安全衛生管理專責單位，定期辦理安全衛生教育訓練、緊急應變演練及健康促進活動，提升員工安全意識與健康管理能力。 每 1~2 年提供員工免費健康檢查，每月辦理健康講座活動，及依法定期提供醫師及護理師臨場服務。	為全體員工投保團體保險。 若發生職業安全或健康相關事件，提供必要之醫療協助與關懷措施、及依法給予假勤與薪資補償。

本公司致力將人權政策承諾納入內部日常營運活動中，為確保全體同仁、派遣人員及管理階層深刻理解並共同遵守，公司透過公司網站、辦公環境公告及內部教育訓練，積極落實人權意識之宣導。並由各業務與營運單位主管依內部職能分工原則，將人權友善環境等規範融入日常管理流程中，確保組織內部營運活動皆符合政策承諾之精神。

5.01.2 溝通平台、減緩及補償措施

本公司設有多元且獨立之溝通管道，包括專線電話、網站、專屬信箱，供員工、供應商及其他利害關係人溝通各項人權事件。案件由專責單位依序辦理並適時回饋處理進度。

針對檢舉案件，本公司建立標準化案件處理流程，包括通報、調查、處理及結案等階段，並依案件性質由權責單位負責執行。稽核室負責受理內外部利害關係人之檢舉案件；人資單位則負責職場相關申訴案件。公司對檢舉人身分及內容嚴格保密，避免其遭受不當對待或報復，經調查確認之案件，將視情節採取適當之補救及改善措施，並透過後續追蹤與監督機制，以確保相關處理措施確實執行並持續改善避免類似情形再次發生。2025 年度本公司內部申訴機制與外部檢舉管道均未發現或接獲人權侵害事件，故本年度並無針對特定受害者進行賠償、減緩或實質補救措施之實績案件。

5.02 勞雇關係

5.02.1 員工結構

本公司截至 2025 年底止所聘僱之員工總數共計 222 位，相較前一年度並無顯著波動 (2024 年底員工總數共計 247 位)。全體員工工作地區皆位於台灣，無其他地區員工。由於公司從事成衣製造與零售業務，女性員工占總員工數約 82%，主要集中於生產製造及零售通路銷售相關職務。此外，為配合生產作業之訂單需求及人力配置規劃，聘用部分臨時員工(外籍勞工)協助生產。

員工組成

項目	男		女		總人數
	人數	比例	人數	比例	
員工總數	40	18.02%	182	81.98%	222
永久聘雇員工總數	28	18.67%	122	81.33%	150
兼職員工的員工總數	0	0.00%	4	100%	4
臨時員工總數	12	17.65%	56	82.35%	68
無時數保證的員工總數	0	0.00%	0	0.00%	0
全職員工的員工總數	40	18.35%	178	81.65%	218

計算基準：2025 年 12 月 31 日止在職人數。

兼職員工：定義為部分工時人員。

臨時員工：定義為約聘人員及外籍勞工，簽署定期合約。

本公司無「無時數保證員工」情形。

全職員工：包含永久聘僱員工、外籍勞工及約聘人員。

新進員工數與比率：2025 年新進率 31%，合計 68 人到職

類別		2025 年	
		人數	比例
年齡	30 歲以下	6	9%
	30-50 歲	40	59%
	50 歲以上	22	32%
性別	男	11	16%
	女	57	84%
國籍	本國籍	56	82%
	外國籍	12	18%
合計		68	100%

新進率=當年度新進員工人數/ 當年底在職員工總人數

離職員工數與比率：2025 年離職率 39%，合計 87 人離職
2024 年離職率 69%，合計 171 人離職

類別		2025 年		2024 年	
		人數	比例	人數	比例
年齡	30 歲以下	11	13%	51	30%
	30-50 歲	47	54%	84	49%
	50 歲以上	29	33%	36	21%
性別	男	15	17%	54	32%
	女	72	83%	117	68%
國籍	本國籍	73	84%	158	92%
	外國籍	14	16%	13	8%
合計		87	100%	171	100%

離職率=當年度離職員工人數/ 當年底在職員工總人數

2025 年離職率 39%、總計離職人數 87 人，相較前一年度離職率 69%、總計離職人數 171 人為顯著下降，係因 2024 年間調整事業營運策略，縮小複合餐飲事業營運規模，使該事業單位人員於 2024 年度間離職人數共 79 人、佔 2024 年度離職總人數 46%。排除該事業縮減而離職之人數影響後，則兩年度離職率並無顯著差異。

5.02.2 非員工結構

本公司截至 2025 年底非員工的工作者共計 9 位。近二年非員工工作者人數並無重大變化。

類型	人數
清潔人員	1
保全人員	3
其他外包人員	5

其他外包人員係指非屬清潔及保全服務之外包支援人力。

5.02.3 員工權益及福利

本公司重視勞雇關係之建立與維護，視員工為企業永續發展的重要夥伴，秉持「以人為本、合法平等」之管理原則，致力提供公平、尊重且友善的工作環境。在人力資源管理方面，公司依循相關勞動法令、內部規章與管理需求，建立涵蓋人才招聘、聘用、薪酬福利、績效評核、職涯發展與升遷等各項措施，確保員工享有平等的工作機會與發展空間，不因性別、年齡、種族、宗教、政治立場或其他個人背景而受到差別待遇，維護員工合法權益。

為建立良好勞雇關係，本公司透過員工滿意度調查、員工意見反映管道及相關福利措施等提升員工認同感與向心力，並致力於發展穩定且和諧的勞雇關係，以支持企業永續經營與長期發展。

重要營運據點與本報告書之報導邊界相同。

營運據點	全職員工(不包含兼職員工)的標準福利說明	
全公司	團體保險	本公司為所有員工均投保團體保險（含人壽、醫療、傷殘保險），公務出差投保旅行平安險，以保障員工安全
	育嬰假	本公司依《性別平等工作法》辦理育嬰留職停薪制度
	退休制度	本公司依《勞動基準法》及《勞工退休金條例》分別依舊制與新制的相關規定，提撥勞退金與辦理員工退休
	員工持股	本公司無員工持股計畫
	健康關懷	本公司定期實施在職人員健康檢查及舉辦健康護理諮詢講座、醫護人員臨場服務等，以保障員工身心健康
	教育訓練	本公司不定期舉辦實體或線上教育訓練課程，以提升員工專業技能、促進多元職涯發展

公司每年定期舉辦「籃球家庭日」，邀請同仁及其親友免費參加觀賽活動，進場為關係企業球隊加油。為鼓勵同仁參與活動並增加陪伴家人的時間，針對參加活動之員工提供額外的「福利假」機制。2025 年全員工合計共 54 人次、員工眷屬合計 43 人次參與，總計核發 174 小時福利假，同仁實際使用共 156 小時。透過家庭日與福利假的配套措施，具體落實對同仁職場環境與家庭照顧之支持。

育嬰假的復職與留任情形

本公司依《性別平等工作法》辦理育嬰留職停薪制度。2025 年符合育嬰留停資格的男性員工有 5 位、女性員工則有 11 位，其中有 3 位員工申請育嬰留停。

項目	男	女
符合育嬰留停申請資格人數	5	11
當年度實際申請育嬰留停人數	0	3
育嬰留停申請率	0.00%	27.27%
當年度育嬰留停後實際復職人數	0	1
育嬰留停復職率	0.00%	33.33%

2024 年度育嬰留停後復職之員工 0 人，故 2025 年度復職後滿 12 個月之留任為 0，留任比例 0。

5.02.4 團體協約

本公司雖未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道，勞資會議之決議適用所有員工。

5.03 訓練與教育

5.03.1 績效考核

根據公司內部的「員工績效考核辦法」，公司每年進行一次績效評核，評核中除了依年度達成狀況與工作整體績效表現進行評核外，也透過與主管的面談，提供同仁未來改善或職務發展之建議，並擬定或修正下一年度的績效考核目標。2025 年度定期接受績效考核人數共計 146 人。

類別		人數	比例
職級	主管	14	9.59%
	非主管	132	90.41%
年齡	30 歲以下	8	5.48%
	30-50 歲	70	47.95%
	50 歲以上	68	46.57%
性別	男性	27	18.49%
	女性	119	81.51%
合計		146	100%

5.03.2 教育訓練

嘉裕公司視員工為企業永續發展的重要資產，重視人才培育與職涯發展，並依據組織發展需求、法令規範及員工職務需求，規劃多元化教育訓練課程，協助員工持續精進專業知識與技能、提升管理能力及強化職場適應力。2025 年度共辦理教育訓練 1,328 小時，以 2025 年 12 月 31 日全職員工 218 人為計算基準，平均每位員工訓練時數約 6.09 小時。訓練內容涵蓋專業技能、內部管理、法定證照及其他職能發展課程，以提升員工能力與組織競爭力。

- 依員工性別區分平均訓練時數：男性員工平均訓練時數為 5.15 小時；女性員工平均訓練時數為 6.30 小時。
- 依主管及非主管區分平均訓練時數：主管員工平均訓練時數為 11.66 小時；非主管員工平均訓練時數為 5.56 小時。

人才培育及發展措施主要涵蓋以下類型：

- 1.新進人員培育與職場適應：透過新人教育訓練、職前引導及在職訓練，協助新進員工了解企業文化、工作流程及職務內容，加速融入組織並熟悉工作環境，提升工作適應能力與執行效率。
- 2.專業職能與在職訓練：透過內部或外部講師授課、工作指導、專案交流及跨部門合作機會，促進知識傳承與組織學習，強化員工職務所需之專業知能。當員工因業務需求進行職務調整或工作內容變更時，也會透過主管輔導及工作交接機制，協助員工順利適應新職務要求與職涯發展潛力。員工亦可依職務需求申請外部專業訓練課程，增加與外部專業人員互動學習機會。
- 3.法定訓練及專業認證發展：配合法令規範及業務需求，安排職業安全衛生、專業證照及持續教育等訓練課程，確保員工具備執行職務所需之資格與能力，並鼓勵持續精進專業知識。
- 4.健康促進與員工福祉發展：公司重視員工身心健康與工作生活平衡，除規劃健康促進及通識發展相關課程外，亦定期安排護理師及醫師臨場服務，提供健康諮詢、健康風險評估及衛教宣導等資源，協助員工建立健康管理觀念。此外，亦邀請專業講師辦理金融理財相關課程，提升員工財務知能與生活品質，展現公司對員工全方位發展與福祉照顧的重視。

課程種類	總訓練時數
法定訓練及專業認證發展訓練課程	93.50
專業職能訓練課程	1,059.50
在職訓練課程	67.00
健康促進與員工福祉發展訓練課程	108.00
合計	1,328.00

公司將持續優化人才發展制度與學習支持機制，打造多元、友善且具發展性的學習環境。

本公司依相關法規提撥舊制與新制退休金，對於申請退休或終止勞雇關係之員工，均依法辦理相關作業程序，包含勞動法令規定之權益說明、離職手續、退休金或退職金給付等事項，確保員工相關權益獲得妥善保障。

5.04 社會參與

嘉裕公司深知企業營運與在地社群的共生關係，以門市及營運據點所在地之行政區域為主要關注社區範圍，2025 年首次將環保理念融入家庭日活動，與關係企業一同邀請同仁及其親友前往新北市海岸進行淨灘，活動共 63 人參與，清理海洋廢棄物合計約 33 公斤，經現場分類後由清潔隊協助清運與環保處理。透過活動過程提升員工對海洋污染與減塑行動的認識，守護在地社區環境品質。除了環境守護，公司亦進一步結合本業資源，於 2026 年響應位於門市所在地新北市新店區（裕隆城）舉辦之「愛心義賣公益捐伊甸」活動，由公司捐贈 2026 年春夏新品皮衣一件予藝人現場穿著展示後加入義賣行列，將本業產品價值轉化為公益資源，傳遞「服飾續用」的永續意識。此次活動逾 500 名民眾熱情響應，加入本公司產品義賣所得後，活動最終累計募集 25 萬元，將全數投入伊甸基金會「愛圍爐」專案，實質支持弱勢族群關懷。



愛心義賣公益捐伊甸活動



綠色企業標章(淨灘活動)



6.01.溫室氣體管理

6.02.廢棄物管理

6.03.氣候相關資訊

6 環境面

6、環境面

6.01 溫室氣體管理

6.01.1 溫室氣體排放量

嘉裕公司依據 ISO 14064-1：2018 標準及環境部溫室氣體排放盤查指引執行溫室氣體盤查作業。由於本公司非屬範疇三強制揭露對象，相關盤查項目係依據數據可得性進行評估後選取，並據以計算其排放量。

項目		2025 年排放量(噸 CO2e)	2024 年排放量(噸 CO2e)
範疇一：直接溫室氣體排放		56.5205	46.8156
範疇二：能源間接溫室氣體排放		727.2482	668.1400
範疇一、範疇二合計		783.7687	714.9556
營業額(新台幣百萬元)		401.926	443
密集度 (噸 CO2e/營業額新台幣百萬元)		1.9500	1.6139
範疇三 其他間接溫室氣體排放	購買產品及服務(自來水)	0.8985	-
	燃料與能源相關活動	180.3034	-
	營運產生廢棄物	14.9232	-
	商務旅行	9.7979	-

註 1:2025 年度溫室氣體盤查採用營運控制法，盤查範圍:台北總公司、桃園中壢廠、復興旗艦館、博愛門市、惠中門市、嘉義門市。

2024 年度溫室氣體盤查範圍:台北總公司、桃園中壢廠。

註 2:範疇一、範疇二及範疇三計算所包括的氣體種類包括：二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、六氟化硫、氫氟碳化物、三氟化氮、全氟碳化物。

註 3:採用全球暖化潛勢 GWP 潛勢（AR6, IPCC 2021）比率的來源

註 4:依行政院環境保護署國家溫室氣體登錄平台 2024 年 2 月 5 日最新公告之「溫室氣體排放係數」。

註 5 外購電力採用台灣電力公司公告 2024 年度公告之電力排碳係數資料。

註 6:盤查範圍僅執行個體場域，因此營業額(新台幣百萬元)係依據台灣個體營業額為主。

6.01.2 溫室氣體減量措施

隨著全球環境變遷，能源與環保已是全球共同議題，本公司密切關注氣候變遷議題及未來發展趨勢，積極推動節能減碳措施如下：

- 1.持續加強內部宣導，深植員工環保概念。
- 2.持續進行設備定期保養、修繕與汰換，逐步更新高效率空調、機器設備及照明系統。
- 3.中午休息時間按時分區熄燈休息，採部分照明，避免能源浪費。
- 4.隨手關閉未使用空調設備，並且定期清洗冷氣濾網，維持冷氣效率、降低耗電。

具體之量化減量目標，依金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」規定，預計於 2027 年完成基準年（2026 年）合併公司數據盤查後再做研議。

6.01.3 臭氧層薄化物質（ODS）的排放

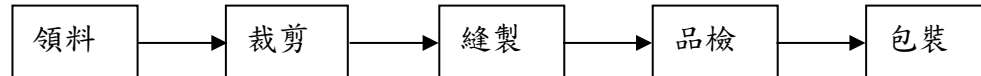
本公司於中壢廠、嘉義門市與博愛門市之部分分離式冷氣填充 R-22 冷媒，以冷氣(住宅及商用建築冷氣機)冷媒逸散排放因子 3%計算，約有 0.00089 公噸氟氯烴 (HCFCs)氣體，依其臭氧破壞潛勢 0.055 換算為 CFC-11 當量約 0.00005 公噸。

6.01.4 氮氧化物（NO_x）、硫氧化物（SO_x），及其顯著的氣體排放

本公司致力於減輕製程中對空氣污染之衝擊，營運環境設施皆採用電力驅動，除緊急備援發電機每年定期測試運行外，無其他顯著固定源排放；空氣污染物可能來源主要為公務車輛之移動源排放。經評估該類排放規模有限，對整體營運及環境影響未達重大性門檻，故本年度不進行 NO_x 及 SO_x 之量化揭露。

6.02 廢棄物管理

6.02.1 廢棄物管理



非製程產出之廢棄物
廢木材棧板
生活垃圾
廢塑膠
廢紙
廢木材
廢鐵

本公司所產生之廢棄物皆為非有害廢棄物，主要為成衣加工製程產生之廢紡織製品或其下腳料、上游供應商提供之原料及包裝材料(如棧板、紙箱、塑膠)以及日常營運所產生之生活廢棄物。本公司嚴格遵守當地環境保護法規，有關事業廢棄物產出、貯存及流向等相關內容皆依規定申報。公司之事業廢棄物及一般廢棄物皆委託合格的第三方清運商執行廢棄物處理。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。具體方式包括：

- 減量措施：推動單面紙重複使用及簽核流程數位化降低紙張垃圾產生、優化排版（Marker）作業減少裁剪布料時產生的下腳料。
- 廢棄物處置：進料後的廢木材棧板、製程中塑膠袋及廢紙箱等交付合格清運商進行資源回收與再製、依法落實廢棄物清運及處理廠商之資格審查與管理。

6.02.2 廢棄物產生情況

據點	類別	對應價值鏈活動	2025 年 (公噸)	處置方式
台北總公司	一般廢棄物	支援活動	1.2136	離場
中壢工廠	一般廢棄物	支援活動/生產與客製	16.5280	
	廢紡織製品或其下腳料	生產與客製	17.7100	
	廢木材	進料物流	12.21	
門市	一般廢棄物	產出物流與市場行銷	4.9051	
總計			52.5667	-

註 1:本年度廢棄物計算場域：台北總公司、桃園中壢廠、復興旗艦館、博愛門市、惠中門市、嘉義門市。

註 2:桃園工廠一般廢棄物由第三方清運業者廢棄物請款單數據計算；事業廢棄物由廢棄物清運申報資料計算。

台北總公司廢棄物以三日平均重量預估全年總量；門市廢棄物以當月給薪人數*環境部公告每人當月日平均廢棄物使用量。

註 3:廢棄物密集度 0.1308(噸/百萬元)，係依據台灣個體營業額為主。

6.03 氣候相關資訊

項目	執行情形																																							
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。	本公司以董事會為最高治理單位，負責核定本公司永續策略目標及具體推動計畫，並監督公司永續相關治理架構之運作。本公司設置永續發展執行小組，以財務單位為專（兼）職單位，負責制定、推動永續發展（包括氣候相關議題）計畫、整合企業風險評估，就永續議題進行相關風險管理作業，並至少每年一次向董事會報告，以確保董事會掌握公司氣候相關風險與機會管理之執行情況。 董事會透過定期會議，就公司營運狀況、風險管理、法令遵循、重大議題評估，以及鑑別與管理公司對經濟、環境與人權衝擊之相關程序與執行情形結果提供指導與監督意見；並評估永續相關策略之適切性與可行性，持續檢視執行進展，並於必要時敦促經營團隊進行調整，以確保永續相關衝擊獲得妥善管理。																																							
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)。	本公司依時間範圍劃分短期（3年以內）、中期（3-5年）及長期（5年以上），評估氣候相關風險與機會對營運及財務之潛在影響，並據以規劃及推動因應措施，以降低氣候變遷衝擊並提升整體氣候韌性。 <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">風險類別</th><th>時間範圍</th><th>潛在財務影響</th><th>因應策略</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">轉型風險</td><td>溫室氣體總量管制與碳稅、碳費</td><td>短期</td><td>碳費與能源相關成本上升，導致整體營運成本增加</td><td>定期進行溫室氣體盤查</td></tr> <tr> <td>客戶及市場環保意識提升</td><td>短期</td><td>若未符合客戶低碳與環保要求，可能導致訂單流失及營收減少；短期內亦可能增加改善成本</td><td>改善產品製作程序及技術，提升產品環保與低碳表現，以維持客戶合作關係與市場競爭力</td></tr> <tr> <td>淨零排放趨勢</td><td>長期</td><td>因設備更新資本支出增加</td><td>持續進行設備定期保養、修繕與汰換，逐步更新高效率空調、機器設備及照明系統，以提升能源效率並降低長期碳排風險</td></tr> <tr> <td rowspan="2">實體風險</td><td>極端氣候引發異常高溫，導致缺水或能源供應不穩定（斷電、限電）</td><td>中期</td><td>生產與營運中斷風險上升，導致營收減少及營運成本增加</td><td>購置節能設備並提升能源使用效率，以降低對能源供應不穩定之衝擊</td></tr> <tr> <td>旱災造成供應鏈中斷</td><td>長期</td><td>原料取得不穩定，導致成本上升</td><td>透過定期庫存管理及供應商評鑑，提高對突發原料短缺事件之應變能力</td></tr> <tr> <td rowspan="2">機會</td><td>推動低碳綠色生產</td><td>中期</td><td>推出符合客戶期望之綠色產品，帶動營收成長</td><td>改善產品製作程序及技術，提供更環保、低碳的產品</td></tr> <tr> <td>提升能源使用效益</td><td>中期</td><td>用電成本下降，提升營運效率</td><td>推動公司內部各項節能減碳方案，提升能源使用效率，減少碳排放</td></tr> </tbody> </table>				風險類別		時間範圍	潛在財務影響	因應策略	轉型風險	溫室氣體總量管制與碳稅、碳費	短期	碳費與能源相關成本上升，導致整體營運成本增加	定期進行溫室氣體盤查	客戶及市場環保意識提升	短期	若未符合客戶低碳與環保要求，可能導致訂單流失及營收減少；短期內亦可能增加改善成本	改善產品製作程序及技術，提升產品環保與低碳表現，以維持客戶合作關係與市場競爭力	淨零排放趨勢	長期	因設備更新資本支出增加	持續進行設備定期保養、修繕與汰換，逐步更新高效率空調、機器設備及照明系統，以提升能源效率並降低長期碳排風險	實體風險	極端氣候引發異常高溫，導致缺水或能源供應不穩定（斷電、限電）	中期	生產與營運中斷風險上升，導致營收減少及營運成本增加	購置節能設備並提升能源使用效率，以降低對能源供應不穩定之衝擊	旱災造成供應鏈中斷	長期	原料取得不穩定，導致成本上升	透過定期庫存管理及供應商評鑑，提高對突發原料短缺事件之應變能力	機會	推動低碳綠色生產	中期	推出符合客戶期望之綠色產品，帶動營收成長	改善產品製作程序及技術，提供更環保、低碳的產品	提升能源使用效益	中期	用電成本下降，提升營運效率	推動公司內部各項節能減碳方案，提升能源使用效率，減少碳排放
風險類別		時間範圍	潛在財務影響	因應策略																																				
轉型風險	溫室氣體總量管制與碳稅、碳費	短期	碳費與能源相關成本上升，導致整體營運成本增加	定期進行溫室氣體盤查																																				
	客戶及市場環保意識提升	短期	若未符合客戶低碳與環保要求，可能導致訂單流失及營收減少；短期內亦可能增加改善成本	改善產品製作程序及技術，提升產品環保與低碳表現，以維持客戶合作關係與市場競爭力																																				
	淨零排放趨勢	長期	因設備更新資本支出增加	持續進行設備定期保養、修繕與汰換，逐步更新高效率空調、機器設備及照明系統，以提升能源效率並降低長期碳排風險																																				
實體風險	極端氣候引發異常高溫，導致缺水或能源供應不穩定（斷電、限電）	中期	生產與營運中斷風險上升，導致營收減少及營運成本增加	購置節能設備並提升能源使用效率，以降低對能源供應不穩定之衝擊																																				
	旱災造成供應鏈中斷	長期	原料取得不穩定，導致成本上升	透過定期庫存管理及供應商評鑑，提高對突發原料短缺事件之應變能力																																				
機會	推動低碳綠色生產	中期	推出符合客戶期望之綠色產品，帶動營收成長	改善產品製作程序及技術，提供更環保、低碳的產品																																				
	提升能源使用效益	中期	用電成本下降，提升營運效率	推動公司內部各項節能減碳方案，提升能源使用效率，減少碳排放																																				

項目	執行情形
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	極端氣候事件可能引發異常高溫，進而導致斷電或限電情形造成營運據點停工或設備受損，影響出貨進度並使營收下降；另旱災亦可能造成上游原物料價格上漲及交期延長，導致供應不穩並增加營運成本。為降低相關衝擊，本公司持續提升能源使用效率並加強庫存管理，以減緩極端氣候事件對營運及財務之影響。 在轉型風險方面，因應低碳轉型及相關政策趨勢，短期內可能因製程改善及設備更新而增加部分營運成本；惟透過逐步汰換高耗能設備、提升製程效率及推動節能措施，預期可降低轉型風險對公司長期財務之影響。
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。	本公司設置永續發展執行小組，以財務單位為專（兼）職單位，並依循本公司「永續資訊管理作業辦法」由永續發展執行小組負責制定及推動永續發展(包括氣候相關議題)計畫並蒐集各業務與營運單位所負責之永續議題與指標，進行彙總並整合企業風險評估。
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。	本公司尚未使用情境分析評估氣候變遷風險。
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。	本公司目前尚未有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，後續將視其必要性再納入規劃。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	無使用內部碳定價
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。	擬依主管機關規範之時程，於 2027 年揭露 2026 年合併公司之盤查資訊時，設定氣候相關目標。
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	請參閱年報第 31-32 頁。

The background of the slide features a close-up, slightly angled view of a desk. On the left, a portion of a silver laptop is visible. In the center and right, there are several sheets of paper. One sheet is white with faint horizontal lines, and another is yellow. A wooden clipboard with a silver clip is positioned on the right side, holding the yellow paper. An orange pencil lies horizontally on the yellow paper. The overall lighting is soft and natural, creating a professional and organized atmosphere.

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、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表說明

使用聲明	嘉裕已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用之 GRI 行業準則

GRI 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	1.02.1 公司簡介	6	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	10	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率及聯絡人	9	
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	10	
2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	10	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02.2 產業價值鏈	6	
2-7	員工	5.02.1 員工結構	33	
2-8	非員工的工作者	5.02.2 非員工結構	34	
2-9	治理結構與組成	3.01.1 董事會結構及運作情形	20	
		3.01.4 功能性委員會結構及運作情形	22	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.01.2 提名與遴選	21	
2-11	最高治理單位的主席	3.01.3 利益迴避	21	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.02.1 推動永續發展之治理架構	25	
2-13	衝擊管理的負責人	3.02.1 推動永續發展之治理架構	25	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	3.02.3 永續治理之角色及督導情形	26	

2-15	利益衝突	3.01.3 利益迴避	21	
2-16	溝通關鍵重大事件	3.02.2 運作情形	26	
2-17	最高治理單位的群體智識	3.01.6 董事持續進修	23	
2-18	最高治理單位的績效評估	3.01.5 績效評估	22	
2-19	薪酬政策	3.01.7 薪酬政策	23	
2-20	薪酬決定流程	3.01.7 薪酬政策	23	
2-21	年度總薪酬比率	3.01.8 薪酬比率	24	
2-22	永續發展策略的聲明	1.01 經營者的話	5	
2-23	政策承諾	5.01.1 人權政策與承諾	31	
2-24	納入政策承諾	5.01.1 人權政策與承諾	31	
2-25	補救負面衝擊的程序	5.01.1 人權政策與承諾	31	
		5.01.2 溝通平台、減緩及補償措施	32	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	5.01.2 溝通平台、減緩及補償措施	32	
2-27	法規遵循	3.04.2 法規遵循	27	
2-28	公協會的會員資格	3.05 參與各類社團組織	27	
2-29	利害關係人議合方針	2.01 利害關係人溝通	12	
		2.03 重大主題列表	15	
2-30	團體協約	5.02.4 團體協約	36	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	2.02 決定重大主題的流程	14	
3-2	重大主題列表	2.03 重大主題列表	15	
3-3	重大主題管理	2.04 重大議題之管理	16	
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	4.01 經濟績效	29	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.03 氣候相關資訊	44	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.01 經濟績效	29	
201-4	取自政府之財務援助	4.01 經濟績效	29	
GRI 305：排放 2016				

305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.01.1 溫室氣體排放量	41	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.01.1 溫室氣體排放量	41	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.01.1 溫室氣體排放量	41	
305-4	溫室氣體排放強度	6.01.1 溫室氣體排放量	41	
305-5	溫室氣體排放減量	6.01.2 溫室氣體減量措施	42	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	6.01.3 臭氧層薄化物質(ODS)的排放	42	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.02.1 廢棄物管理	43	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	2.04 重大議題之管理	18	
		6.02.1 廢棄物管理	43	
306-3	廢棄物的產生	6.02.2 廢棄物產生情況	43	
306-4	廢棄物的處置移轉	6.02.2 廢棄物產生情況	43	
306-5	廢棄物的直接處置	6.02.2 廢棄物產生情況	43	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.02.1 員工結構	33	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.02.3 員工權益及福利	35	
401-3	育嬰假	5.02.3 員工權益及福利	36	
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	5.03.2 教育訓練	37	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.03.2 教育訓練	37	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.03.1 績效考核	37	

7.02 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。	6.03 氣候相關資訊	44
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)。	6.03 氣候相關資訊	44
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.03 氣候相關資訊	44
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。	6.03 氣候相關資訊	44
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。	6.03 氣候相關資訊	44
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。	6.03 氣候相關資訊	44
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.03 氣候相關資訊	44
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。	6.03 氣候相關資訊	44
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	6.01.1 溫室氣體排放量	41
9-1-2	最近二年度公司溫室氣體確信資訊。	依「上市櫃公司專屬路徑圖」，本公司實屬資本額 50 億元以下之公司，個體公司(母公司)擬於 2028 年完成查證確信。	44
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.01.2 溫室氣體減量措施	42

