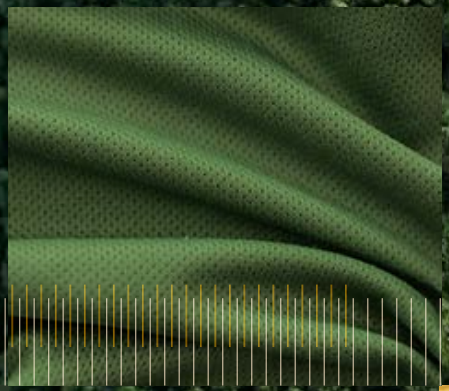
TAINAN ENTERPRISES CO., LTD.

2025 SUSTAINABILITY REPORT

TAINAN ENTERPRISES CO., LTD.

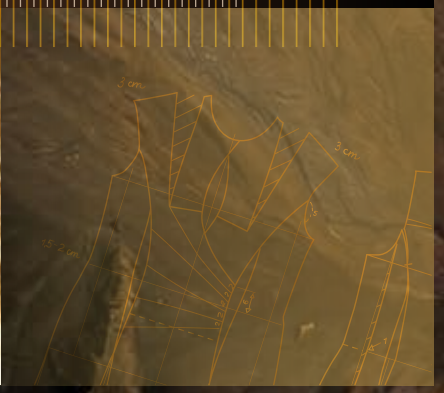
台南企業 企業永續報告書













目錄 CONTENTS

關於本報告書 2
董事長的話 3
永續績效亮點 4
永續發展藍圖與重大主題 5

附錄一、GRI Standards 揭露項目對照表 88
附錄二、永續會計準則委員會 (SASB) 對照表 93

1 公司治理 15

1.1 關於臺南企業 16
1.2 公司治理 19
1.3 誠信經營 21
1.4 風險管理 22
1.5 IFRS S2 氣候相關風險與機會管理 24

2 價值鏈與循環經濟 27

2.1 臺南企業的價值鏈 28
2.2 永續產品與政策 30
2.3 永續夥伴關係 33
2.4 產品安全 36

3 環境永續 39

3.1 營運環境管理 40
3.2 氣候行動與溫室氣體減量策略 42
3.3 水資源管理 49
3.4 廢污水與廢棄物管理 51
3.5 化學品管理 54

4 員工福祉 55

4.1 員工檔案 56
4.2 員工薪酬福利 60
4.3 員工權益促進 62
4.4 職業安全與健康 66
4.5 職涯管理與學習 70

5 社會共榮 75

5.1 永續設計 76
5.2 永續教育 85

關於本報告書

本報告書為臺南企業股份有限公司（以下簡稱臺南企業）所發行之永續報告書，向社會大眾及利害關係人揭露公司在環境面（Environmental）、社會面（Social）、公司治理面（Governance）三大面向所做的努力、執行績效及未來策略目標。期望藉由本報告讓利害關係人瞭解臺南企業在企業永續發展以及社會責任上追求持續努力的決心。

臺南企業公司網站



編制原則

本報告書已依循全球永續報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 出版之 GRI 通用準則 2021 進行編製。

報告書期間

揭露數據及內容 2025 年 1 月 1 日至的資料為主，部分數據追溯 2024 年前資訊或至 2026 年最近資訊，將於揭露處額外說明。

報告書邊界與範疇

報告內文所描述之資訊範圍涵蓋臺南企業台灣、中國、印尼、柬埔寨與越南各營業據點。2025 年臺南企業未有顯著之規模、結構、所有權及供應鏈之重大變化，本報告書各主題若有資訊重編處，將於該段落註記。

資訊計算基礎

本報告書各項資訊及統計數據來自於自行統計與調查的結果，營運績效章節部分財務數字係引用經會計師簽證之財務報表。報告中所有財務數字以新臺幣為表達單位，數據資訊的蒐集、量測與計算方法，係以符合法規要求為主要依據，如法規無特別規定，則以國際標準為準，如無國際標準可適用，則參考產業標準或產業慣例。

報告書發行

本報告書為臺南企業股份有限公司第四本報告書，每年定期於公司網站發行。

- 現行發行版本：2026 年 8 月發行
- 上次發行日期：2025 年 8 月
- 下次預定發行日期：2027 年 8 月

意見回饋

臺南企業股份有限公司
地址：臺北市中正區杭州南路一段 15 之 1 號 18F
聯絡單位：臺南企業 永續發展部
電話：(02)2391-6421
Email: sustainability@tai-nan.com

董事長的話

致各位利害關係人：

2025 年，全球經濟仍處於高度不確定的環境之中。通膨壓力、關稅政策調整、地緣政治風險，以及全球供應鏈重組持續影響國際市場，品牌客戶亦持續調整庫存與採購策略，使成衣產業面臨新的挑戰。然而，我們始終相信，企業的競爭力不僅來自營運績效，更來自面對變局時的韌性，以及持續創造長期價值的能力。

面對市場變化，臺南企業秉持穩健經營的理念，持續強化全球生產布局、深化與品牌客戶的合作夥伴關係，並透過數位化管理、供應鏈整合及製程優化，提升整體營運效率與組織韌性。我們相信，唯有兼顧經濟、環境與社會價值，才能建立企業長期且永續的競爭優勢。

在環境永續方面，我們持續推動節能減碳與低碳轉型。2025 年，各生產據點持續落實溫室氣體盤查及能源管理，並積極推動能源效率提升與再生能源應用。臺南廠太陽能系統正式投入運轉，成為公司邁向低碳營運的重要里程碑；同時，我們亦持續提升環保材料的應用比例，降低產品生命週期對環境的影響，逐步朝淨零排放目標邁進。

在人與社會方面，我們持續將員工視為企業最重要的資產，透過完善的人才培育、職業安全衛生管理及多元溝通機制，打造安全、健康且具包容性的工作環境。各海外生產據點持續依循國際勞動標準推動管理制度，並透過教育訓練及能力建構，提升組織因應快速變化環境的能力。同時，臺南企業文化藝術基金會持續推動永續人才培育及在地合作計畫，深化產學合作，攜手社會共同創造正向影響力。

在公司治理方面，我們持續完善永續治理架構，將永續發展議題納入經營決策與風險管理機制，強化資訊透明度及管理效能。面對國際品牌對供應鏈透明度及責任採購的要求，我們持續提升供應鏈管理能力，深化人權、環境及公司治理管理措施，攜手供應鏈夥伴共同建立更具韌性的永續供應鏈。

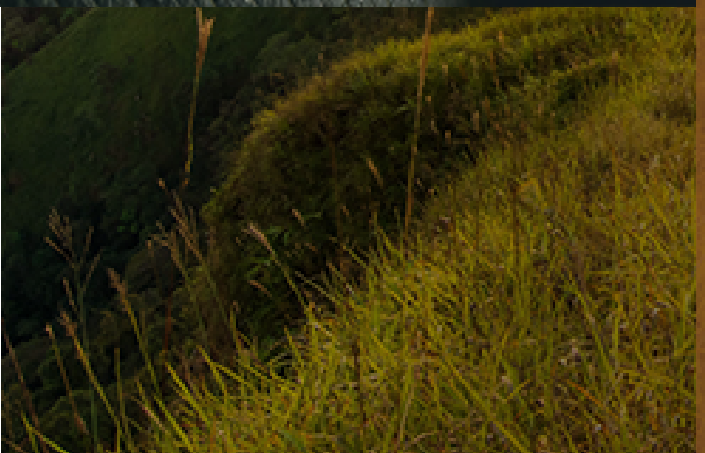
展望未來，全球產業環境仍充滿挑戰，但永續發展已成為企業經營不可逆的趨勢。臺南企業將持續秉持「穩健經營、長期發展」的核心理念，以創新思維推動數位轉型與永續治理，提升企業韌性與競爭力，持續為客戶、員工、股東及所有利害關係人創造長期價值，攜手邁向更加永續的未來。

臺南企業董事長 楊青峯



永續績效亮點





治理面

- 建立人權盡職調查流程及供應商管理政策，強化營運據點與供應鏈之人權、環境及職業安全管理。
- 旗下八廠通過 GRS、RCS、GOTS、OCS、FSC、European Flax 等國際認證
- 投入 8 大國內外知名公協會
- 從業道德違反事件 0 件

員工面

- 榮獲 1111 人力銀行「2025 幸福企業－製造業銀獎」。
- 完成全體工廠人權檢核，未發現童工、強迫勞動或歧視事件。
- 柬埔寨、越南、高青工廠推行 RISE 教育專案，訓練員工達 7360 人次

環境面

- 制定循環經濟與廢棄物管理政策及生物多樣性政策，將資源循環與自然環境保護納入營運及供應鏈管理。
- 臺南廠建置 68.97 kWp 屋頂太陽能光電系統，2025 年產生 104.595 MWh 綠色電力。
- 雅加達廠鍋爐全面使用生質燃料，完全煤炭汰除 2025 年未發生違反當地環保法規之裁罰事件。
- 獲內政部消防署 114 年職場消防安全 SDGs 揭露指南評選「潛力獎」

社會共榮面

- 獲頒文化內 ZZ 容策進院《ESG for Culture 影響力獎》「資源協助獎」串聯 47 間企業與學校，推動永續教育與臺南在地文化行動。
- 連結 64 名大學生及 72 名小學生，共同發展 7 項在地永續文化行動。
- 辦理永續文化成果展，為期 78 天、累計參與 2,111 人次，並完成 8 支在地故事短片。

永續發展藍圖與重大主題

企業價值鏈與永續發展策略

臺南企業是時尚供應鏈的一員，紡織 / 時尚是勞力密集，且環境衝擊程度高的產業，對社會與環境的永續發展責無旁貸，公司秉持著「真」、「善」、「美」的創辦理念，因應時空環境的變遷，制定相關管理機制及目標，以「技術創新與供應鏈管理」、「水資源與能源替換」、「多元友善的職場陪伴」、「行動落實社會責任」為四大策略基石，真誠善待每一位員工、用心關懷每一塊土地，打造永續企業。







環境 E

	基礎奠定期 2018-2022	成長發展期 2023-2035	目標達成期 2036-2050
政策方針	實現能源自給與溫室氣體顯著削減，邁向環境友善的零碳營運： 長期目標是最大化再生能源使用，實現廠區的電力自主，並透過多種途徑達成範疇二碳中和，確立企業對氣候行動的承諾。	建立環境管理系統，啟動核心資源盤點與初步減量計畫： 透過國際認證建立標準化的管理框架，並對溫室氣體和水資源進行盤查、導入製程水回收，同時啟動能源轉型計畫 (導入生質燃料)。	積極推動能源轉型與效率提升，達成關鍵環境指標驗證： 加速綠電導入、自建再生能源設施，並完成全面的溫室氣體盤查驗證，實現主要溫室氣體來源（煤炭）的徹底汰除，朝向低碳營運邁進
階段目標	能源汰換專案 • 工廠 100% 建設太陽能電廠 • 工廠綠電比例達 60%。 • 透過碳權交易、綠電憑證達成範疇一、二碳中和。 水資源管理 • 以 2025 年為基準年，2030 年用水密度（總用水量／每百萬元營業額）較基準年降低 10%。	管理系統 • 工廠 100% 獲得 Higg FEM 認證。 • 工廠 100% 溫室氣體 (範疇一、二) 自盤。 能源汰換專案 (溫室氣體減量) • 煤鍋爐工廠開始導入生質燃料以汰換煤炭。 水資源管理專案 • 具水洗製程之工廠 100% 回收製程用水。	管理系統 • 工廠 100% 完成溫室氣體盤查驗證 能源汰換專案 (溫室氣體減量) • 工廠 50% 建設太陽能電廠 (已達成 25%) • 工廠電力綠電比例達 30% • 煤鍋爐工廠 100% 汰除煤 (2025 年已全面淘汰) 水資源管理 • 2030 年用水密度降低 10%



	基礎奠定期 2018-2022	成長發展期 2023-2035	目標達成期 2036-2050
政策方針	實現全方位員工關懷、持續發展與深度社區夥伴關係，塑造以人為本並與社區共榮的企業文化。	奠定勞工權益、員工關懷與初步社區連結政策基礎，接軌國際標準。	全面深化員工福祉計畫，啟動總部人才發展策略並積極推動社區共榮發展。
階段目標	勞工照顧： • 工廠 100% 推展勞工陪伴照顧計畫。 • 教育專案觸及所有廠區工人。 總公司： 持續推動員工職涯發展計畫。 社區參與： 完成布料銀行與舊衣再生倡議。 社區人才培育： 發展「小南人永續行動」系列計畫原型，累積首波地方永續教育人才。	勞動人權： • 75% 工廠加入國際社會責任認證 (WRAP) 或國際勞工組織 Better Work。 • 全面提供工廠員工優質飲用水 員工照顧： 50% 工廠啟動勞工陪伴照顧計畫。 社區參與： 推進產業實驗場域，深化單一產業（如成衣製造）對永續專案的實作與教育轉譯。 社區人才培育： 延續「小南人永續行動」系列計畫，以可複製教案為核心，強化地方→全臺的擴散力，形成「地方教育即企業責任場域」新模式。	勞動人權： 工廠已 100% 加入 WRAP 或 Better Work。 勞工照顧： 75% 廠區啟動勞工陪伴照顧計畫 (含懷孕照顧計畫、教育專案) 總公司： 啟動員工職涯發展計畫 社區參與： 與公司／其他集團企業建立「教育型 ESG 長鏈」，創造人才內循環。 社區人材培育： 培育具備社會創新、產業

治理

G



	基礎奠定期 2018-2022	成長發展期 2023-2035	目標達成期 2036-2050
政策方針	實現產品永續材質全面認證與高比例應用，並建立全面整合的永續發展治理模式，確保企業永續韌性與領導地位。	建立產品永續性與供應鏈追溯機制，並初步建立永續發展治理框架。	擴展永續材質認證廣度與產品應用比例，強化永續發展風險管理與資訊透明度，並持續完善永續治理框架。
階段目標	治理框架： 將永續發展目標整合至所有主要業務部門的年度營運計畫與預算中。建立內部永續發展提案機制，鼓勵員工提出創新解決方案並給予獎勵。 將 ESG 績效指標納入所有相關部門的年度績效考核中。 資訊透明度： 利用數位化工具（如永續發展儀表板）實時披露關鍵 ESG 數據。 建立與投資者、客戶、非政府組織、社區等關鍵利害關係人定期且制度化的深度對話機制 製程管理： 所有工廠 100% 獲回收、棉、亞麻、林木纖維可追溯性認證 產品認證： 獲認證產品比例達 80%	治理框架： 成立「永續治理小組」至少年季一次檢視公司永續治理目標與政策。永續發展目標納入高階管理層的定期會議議程。 資訊透明度： 依循國際永續報告準則 (如 GRI Standard) 編撰第一份永續報告書。 製程管理： 工廠開始導入可追溯性製程管理，納入可追溯性製程管理。 產品認證： 由總公司推動工廠獲得回收纖維、棉認證 (目標：50% 工廠獲回收纖維認證；20% 工廠獲有機棉認證)	治理框架： 將氣候相關風險與機會、SASB 準則及供應鏈人權風險納入企業全面風險管理體系，並依 IFRS S2 架構持續強化氣候相關資訊揭露。 建立整合性的 ESG 數據平台，實現數據的即時追蹤與分析，以支持決策。 資訊透明度： 實現年度永續報告書第三方驗證，提升報告可信度。 製程管理： 拓展認證纖維至回收材、棉、亞麻、林木纖維。 工廠：75% 工廠獲回收纖維、有機棉、亞麻、林木纖維之可追溯性認證 (2025 年：回收纖維 75%、 棉 37.5%、 亞 麻 25%、林木 37.5%) 產品認證： 獲認證產品達總量 50% (2025 年：已達 30%)。

利害關係人議合

臺南企業根據國際標準 AA1000 SES 利害關係人議合標準同時參考國內外永續議題發展趨勢及營運需求，定義出 8 類主要利害關係人，包括員工、股東 / 投資人 / 銀行、供應商 / 外包商 / 代工廠、客戶 / 品牌商、政府、社區、非政府組織、媒體等，並針對利害關係人所關注之議題，以及各項議題之永續發展對社會、環境、經濟的影響程度，制定各項議題之重大性排序，並將結果納入公司永續經營策略規劃之考量，使未來的營運與推動更加完善。

利害關係人	意義	重視主題	議合管道與頻率	臺南企業回應
員工	員工是臺南企業最重要的資產，建立良好的勞資關係與工作環境，與員工成長、創造價值。	• 化學品管理 • 勞工權益與福祉	1. 每年至少 2 次，定期主管 / 員工溝通會議 2. 每季勞資方定期對談 3. 每年教育訓練與宣導 4. 每季職業安全會議 5. 即時員工意見箱	1. 臺南企業重視每位員工權利，嚴格禁止雇用童工，並採納國際勞工組織 (ILO, International Labour Organization) 訂定的標準，每年定期由第三方進行驗證，確保員工權益、招募與離職流程合規。 2. 人資會向新到職員工進行教育訓練，告知員工權益，並公告權益內容供員工隨時查詢。
股東 / 投資人 / 銀行	投資人對臺南企業的支持與督促是我們持續營運的根基，資訊透明化、不斷與投資人溝通議合，使所有投資人的意見能被看見。	• 能源與溫室氣體排放 • 產品永續性與創新 • 公司治理與倫理	1. 每年召開股東常會 2. 定期更新公司網站、公開資訊觀測站等資訊 3. 不定期以電話、信件回覆股東	1. 2020 年起，每年發行永續報告書 2. 每年固定將將環境績效、勞動權益、相關法規合規遵守，以及當地社會關懷的執行成果，揭露於企業永續報告書、公司網站供瀏覽與下載。
供應商、 外包商、 代工廠	供應商／外包商／代工廠對臺南企業的生產有直接的影響，密切的合作與管理以打造永續供應鏈。	• 供應鏈管理與透明度 • 水資源管理 • 化學品管理 • 產品永續性與創新 • 公司治理與倫理	1. 即時電話、信件溝通 2. 每季外包商會議 3. 專案輔導稽核 4. 每年廠商簽署供應商行為準則 5. 每年供應商填寫 C-TPAT 自評問卷	1. 本公司已將公司章程揭露於中文官方網站上，供瀏覽與下載。 2. 臺南企業訂有《員工行為準則》及《反賄賂與企圖利誘政策》，禁止任何賄賂、收受不正利益之情事發生。若有任何疑似貪腐不法利益行為，請聯絡： 稽核室 朱珍琪小姐 電話：(06)2307-911 #151 信箱：aifa@tai-nan.com 3. 每年揭露與供應商溝通之情形於永續報告書



利害關係人	意義	重視主題	議合管道與頻率	臺南企業回應
客戶／品牌商	臺南企業運用專業與技術，嚴格把關產品品質，給予客戶最優質的產品，並進行產品開發，與客戶協力開拓市場。	• 供應鏈管理與透明度 • 水資源管理 • 能源與溫室氣體排放 • 廢棄物管理與循環經濟 • 化學品管理 • 勞工權益與福祉 • 產品永續性與創新	1. 每季 / 每年驗廠 2. 每季客戶會議 3. 即時電話、信件溝通	1. 各工廠每年利用 Higg FEM (環境管理模組) 平台，將環境數據分享給客戶，包含水資源管理、廢污水和廢棄物管理、能源管理、法規合規情形、溫室氣體排放等範疇。 2. 臺南企業簽署客戶的供應商行為守則，承諾無強迫或強制勞動，並採納國際勞工組織 (ILO, International Labour Organization) 訂定的標準，每年定期由第三方進行驗證，將驗證結果分享給客戶。
政府	臺南企業遵循政府、主管機關制訂的相關法規，全力配合政府法規的推動與執行。	• 水資源管理 • 能源與溫室氣體排放 • 廢棄物管理與循環經濟 • 化學品管理 • 勞工權益與福祉 • 公司治理與倫理	1. 不定期參與座談會、研討會 2. 即時透過公文、信函溝通事宜 3. 定期申報廢污水、廢棄物排放	1. 各工廠依據當地法規，向政府申報廢污水排放與廢棄物處理，並關注法規制定狀態，配合政府的法規推動與執行。 2. 臺南企業自主內部規劃溫室氣體盤查，並因應政府溫室氣體盤查時程規劃要求以接露企業個體及子公司溫室氣體排放量。 3. 臺南企業各營運據點根據當地法規申報職災公傷事件，並依法定期進行職業安全會議，檢視與檢討工廠安全。



利害關係人	意義	重視主題	議合管道與頻率	臺南企業回應
社區	對社區的關懷與經營是企業除了營運獲利以外，最重要的根本之一，唯有當地社區的支持，臺南企業才有辦法扎根在地，放眼國際。	• 能源與溫室氣體排放 • 廢棄物管理與循環經濟 • 化學品管理 • 勞工權益與福祉	1. 每年定期訪視鄰近社區，辦理社區活動 2. 即時以電話及電子郵件溝通	1. 柬埔寨廠、印尼雅加達廠、梭羅廠每年對當地的孤兒院捐贈物資，並到現場與孩子們同樂。 臺南企業文化藝術基金會扎根於臺南，近期開花結果於全國各地，關懷當地，提升社區發展的韌度 2. 臺南企業每年對各廠進行溫室氣體盤查，並使用 In-EMS 雲端能源管理系統，觀察用電、溫度、濕度等數據，偵測設備能耗效率，制訂汰換計劃，管理溫室氣體排放，降低對當地社區環境的影響。
非政府組織	非政府組織與公協會所提供的資源是臺南企業持續穩健成長的養分，我們積極參與各項事務，一同創造產業價值。	• 廢棄物管理與循環經濟 • 化學品管理 • 勞工權益與福祉 • 產品永續性與創新	1. 不定期電話、信件聯絡 2. 每年定期更新資訊於公司網站	臺南企業每年透過永續報告書，持續將環境績效 (含水資源管理)、勞動權益、相關法規合規遵守、創新技術，以及當地社會關懷的執行成果揭露於公司網站，供瀏覽與下載。
媒體	媒體的監督與建議促使臺南企業不斷前進，我們虛心接納媒體的聲音、回應社會大眾的要求。	• 廢棄物管理與循環經濟 • 勞工權益與福祉 • 公司治理與倫理	1. 不定期電話、信件聯絡 2. 不定期公布資訊於公司網站 3. 不定期參與獎項與活動	1. 公司章程揭露於中文官方網站上，供瀏覽與下載。 2. 每年固定將勞動權益、相關法規合規遵守、創新技術，以及當地社會關懷的執行成果揭露於企業永續報告書中，放於公司網站供瀏覽與下載。 3. 臺南企業不定期參加媒體辦理的企業社會責任相關獎項，向媒體報告公司在當地社會關懷的執行成果。

辨識與回應重大主題

臺南企業致力於將永續發展融入營運，其鑑別重大永續議題的流程首先透過綜合考量多方因素初步篩選出多項議題，再經由內部管理層評估這些議題的潛在影響程度與發生可能性。有鑑於全球供應鏈可預期地因關稅戰、地緣政治之不確定性，以及氣候變遷造成的天災等，而面臨更加動蕩的局面，2024 年我們重新調整了重大主題如下表八項，作為未來永續營運的重要依據，本報告沿用 2024 年鑑別結果。

	重大主題	主要措施與重點
1.	供應鏈管理與透明度	制定供應商行為準則、強化供應鏈資訊揭露與產品追溯。
2.	水資源管理	導入節水設備與技術、廢水處理與回收再利用、遵循 ZDHC 廢水指南。
3.	能源與溫室氣體排放	導入節能措施、逐步使用再生能源、定期進行溫室氣體盤查（範疇一、二、三）、設定減量目標。
4.	廢棄物管理與循環經濟	遵循廢棄物法規、開發與採用循環材料、探索循環經濟模式。
5.	化學品管理	遵循 ZDHC 等國際標準、建立完善的化學品管理制度（採購、儲存、使用、廢棄）、提供員工化學品安全教育訓練。
6.	勞工權益與福祉	實踐公平勞動、提供安全健康工作環境、促進員工發展與關懷（福利、心理諮商）、發展關懷陪伴專案。
7.	產品永續性與創新	積極開發與採用永續材料、推動循環設計。
8.	公司治理與倫理	建立完善的公司治理架構（董事會、審計委員會、薪酬委員會）、遵循最高商業倫理標準、建立完善的風險管理機制、嚴格遵守所有相關法規。

重大主題衝擊邊界與管理方針

面向｜環境

主題	間接衝擊 供應鏈	直接衝擊 廠區	直接衝擊 總部	間接衝擊 客戶	衝擊影響說明	管理方針	GRI 對照	SDG 對照
能源與溫室氣體排放	●	●	●	●	溫室氣體排放量與氣候變遷之衝擊相關，下游廠商對溫室氣體之排放也有所要求，因此對下游及廠區都會造成負面影響。	臺南企業溫室氣體減量承諾：以 2018 年為基礎，至 2030 年前，每單位營業額排放量 (範疇一、二) 降低 30%。 能源替換計畫：完全汰除煤炭鍋爐、工廠建設太陽能電腦以增加綠電使用比例。	GRI 305	
					2025 年實績：臺南廠建置太陽能電廠 柬埔寨廠成功汰換煤炭	2035 年目標：工廠 100% 完成溫室氣體盤查查驗 能源汰換專案： - 所有工廠汰除煤炭 工廠綠比例達 30% 50% 工廠設置太陽能電廠	2050 年目標：能源汰換專案： 透過碳權抵換，綠電憑證達成籌畫一、二碳中和 工廠 100% 建置太陽能電廠 工廠使用綠電比例達 60%	
水資源管理		●			廢污水與廢棄物的排放，會對廠區附近環境造成負面影響。	廢水：各廠定時檢測水質、每年進行 ZDHC 有害化學物質零排放計劃之廢水檢測，確保所有排出的水皆符合廢水排放標準。 製程水回收：工廠已導入水回收系統，透過重新利用製程水，以降低新鮮水的使用比例。	GRI 303 GRI 306	
					2025 年實績：臺南企業水洗製程水已達 100% 回收，重新供水洗、廠內公共設施 (洗手間、園藝、清潔) 使用，回收水源佔總用水量約 60%.	2035 年目標：臺南企業水洗製程水已達 100% 回收，重新供水洗、廠內公共設施 (洗手間、園藝、清潔) 使用，回收水源佔總用水量約 60%.	2050 年目標：臺南企業水洗製程水已達 100% 回收，重新供水洗、廠內公共設施 (洗手間、園藝、清潔) 使用，回收水源佔總用水量約 60%.	
化學品管理	●	●	●	●	成衣水洗為會使用化學品，對操作的工人及水洗廠周遭的環境造成衝擊。	工廠內：嚴格遵守法規，制定完整的化學品安全採購、儲存、使用與廢棄處理政策，並定期為操作員工提供教育訓練，確保員工權益福祉。 工廠外：利害關係人提供充分資訊，且積極尋找替代方案，採購具認證的綠色化學品，追求更高的安全與環保標準。	GRI 403-10	
					2025 年實績：2025 年臺南企業各廠區無違反化學品規範、政策之事件發生。 綠色化學品達 25%。	2035 年目標：無違反法規、政策事件發生。 綠色化學品達 30%	2050 年目標：無違反法規、政策事件發生。 綠色化學品達 50%	

面向｜社會

主題	間接衝擊 供應鏈	直接衝擊 廠區	直接衝擊 總部	間接衝擊 客戶	衝擊影響說明	管理方針	GRI 對照	SDG 對照
勞工權益與福祉	●	●	●	●	強制勞動將會違反國際勞工組織 ILO 訂定的標準，不但會對整體價值鏈造成影響，勞資關係不良，也會對公司造成不良影響。	以國際勞工組織 ILO 訂定的標準，禁止以權力、威脅等各種方式逼迫員工勞動或限制員工移動，且每年定期由第三方進行檢核，確保員工權益、招募與離職流程合規，並執行人權精進專案，實現社區共榮計畫。	GRI 401 GRI 402 GRI 404 GRI 405 GRI 408 GRI 409	
	2025 年實績：所有工廠已加入國際社會責任認證				2035 年目標：工廠：至少 75% 廠區啟動勞工陪伴照顧計畫。 總公司：持續員工職涯發展計畫。	2050 年目標：工廠：100% 推展勞工陪伴照顧計畫，使教育專案觸及所有工人。 總公司：持續推動員工職涯發展計畫。		

面向｜治理

主題	間接衝擊 供應鏈	直接衝擊 廠區	直接衝擊 總部	間接衝擊 客戶	衝擊影響說明	管理方針	GRI 對照	SDG 對照
供應鏈管理與透明度	●	●	●	●	不符合相關法規之規範會對整體價值鏈造成負面影響。	建立產品永續性與供應鏈追溯機制，強化永續發展風險管理與資訊透明度，確保臺南企業的企業永續韌性。	自訂重大主題	
	2025 年實績：臺南企業水洗製程水已達 100% 回收，重新供水洗、廠內公共設施 (洗手間、園藝、清潔) 使用，回收水源佔總用水量約 60%.				2035 年目標：臺南企業水洗製程水已達 100% 回收，重新供水洗、廠內公共設施 (洗手間、園藝、清潔) 使用，回收水源佔總用水量約 60%.	2050 年目標：臺南企業水洗製程水已達 100% 回收，重新供水洗、廠內公共設施 (洗手間、園藝、清潔) 使用，回收水源佔總用水量約 60%.		
公司治理與倫理	●	●	●	●	公司治理為企業營運之根本，公司體質之良好及完善與否，皆會影響到整體價值鏈。	建立整合性的永續治理模式，確保企業永續的領導地位。	自訂重大主題	
	2025 年實績：依 IFRS S2 架構揭露氣候相關風險與機會，並參考 SASB 產業準則揭露相關指標。				2035 年目標：建立整合性 ESG 數據平台，實現數據的即時追蹤與分析，以支持決策	2050 年目標：藉由數位化工具即時揭露 ESG 資訊，建立與投資人、客戶、非政府組織、社區等關鍵利害關係人的深度對話機制。		
產品永續性與創新		●	●		技術創新能提高生產效率、降低成本，反之則對工廠端及總部有相對應之風險。	由總公司主導推動工廠獲得認證以生產永續認證產品。	自訂重大主題	
	2025 年實績：獲認證產品達 30%。				2035 年目標：獲認證產品達 50%。	2050 年目標：獲認證產品達 80%。		



01

CHAPTER.

公司治理

1.1 關於臺南企業

1.2 公司治理

1.3 誠信經營

1.4 風險管理

1.5 IFRS S2 氣候相關風險與機會管理

1.1 關於臺南企業

1.1.1 公司簡介

臺南企業成立於 1961 年 8 月，是一家專業的成衣代工生產廠商，主要產品涵蓋褲類、襯衫、洋裝、裙子、夾克、背心及外套等。初期以承接美國 K-mart 等量販店的中低價位成衣訂單為主，自 1985 年起，透過承接德國 Conex 訂單，成功轉型進入中高價位成衣市場。目前主要客戶包括 J Crew、Ann Taylor、Reitmans、Macy’s、Talbots、Roots 等中高價位品牌。

為因應台灣勞工與土地成本的上升，臺南企業積極拓展海外生產據點，現已涵蓋印尼、中國、柬埔寨及越南等地。臺南廠區作為新產品設計中心與高價產品生產基地，同時負責將台灣的製程與管理經驗移轉至海外各廠。中國廠則主要負責內銷訂單與快速反應訂單，並憑藉語言優勢成為人才培訓基地。印尼、柬埔寨及越南廠區因其勞工素質及成本優勢，成為主要生產基地。透過製造分散、人員訓練與設計等機能的全球佈局，臺南企業在全球成衣市場中已建立獨特的競爭優勢。

多元商品經營策略

臺南企業近年積極推動垂直整合，透過與設計師團隊緊密合作，精準掌握市場流行趨勢。不僅持續開發多元品項，更逐步將成衣版圖拓展至針織類產品及運動服飾。公司運用豐富的中高階服飾製作經驗，迅速因應瞬息萬變的消費市場需求，並滿足客戶一次性採購的多元要求。展望未來，臺南企業將持續優化產能調配與效率導向的作業模式，以與時俱進。

公司基本資訊

公司名稱
臺南企業股份有限公司

股票代號
1473

成立日期
1961 年 8 月

董事長
楊青峯

總經理
蘇炯忠

總部位置
臺南市歸仁區中山路三段 320 號

員工人數
9177 人

2025 年總營業收入
6,677,661 (仟元)



企業社會責任實踐

臺南企業始終致力於落實並體現企業社會責任。

在全球營運據點，我們不僅重視人權、工安、女性員工關懷與環境保護，更積極推動各項專案計畫，以促進員工快樂工作與健康生活。

在總公司與海外工廠，我們透過「永續發展部」，推動環境、社會與治理專案計畫；而在台灣，我們於 2001 年成立臺南企業文化藝術基金會，積極參與教育、文化、環保及社會關懷行動，我們始終堅信並實踐「真善美」的信念，秉持初衷，始終如一。

1.1.2 經營成效

過去三年獲利情形

（單位：台幣仟元）

財務績效	2023	2024	2025
資產總額	5,434,361	5,880,297	5,317,501
總負債額	1,735,492	1,736,539	1,517,422
權益總額	3,698,869	4,143,758	3,800,079
營業收入	6,508,300	7,446,360	6,677,661
營業成本	(5,345,401)	(6,080,962)	(5,630,916)
營業毛利	1,162,899	1,365,398	1,046,745
營業費用	(876,542)	(993,797)	956,452
業外收入與支出	73,861	148,821	35,412
稅前淨利	360,218	520,422	125,705
所得稅	(48,749)	(79,100)	(42,277)
稅後淨利	311,469	441,322	83,428

臺南企業經營據點



1.1.3 參與國內外之組織

國家	公協會 (同業公會)
台灣	台灣區製衣工業同業公會 財團法人中華民國紡織業拓展會 財團法人紡織產業綜合研究所 臺南市工業會 良好棉花 (Better Cotton Initiative) 紡織交易所 (Textile Exchange) 歐洲亞麻與麻纖維聯盟 (Alliance for European Flax-Linen and Hemp)
柬埔寨	柬埔寨製衣廠協會 (GMAC) 紡織交易所 (Textile Exchange) 森林管理委員會 (Forest Stewardship Council)
印尼	國際勞工組織 Better Work (International Labor Organization) 紡織交易所 (Textile Exchange) 歐洲亞麻與麻纖維聯盟 (Alliance for European Flax-Linen and Hemp) 森林管理委員會 (Forest Stewardship Council)
越南	越南紡織服裝協會（Vietnam Textile & Apparel Association，VITAS） 紡織交易所 (Textile Exchange) 森林管理委員會 (Forest Stewardship Council)

1.2 公司治理

近年公司治理已成為企業利害關係人關注的焦點，良好的公司治理應包含健全的董事會、透明化的財務、企業誠信文化與有效內部稽核。建立完善的公司治理制度，有助於降低企業的經營風險，提升企業的競爭力，營造公司和股東的長遠利益。

1.2.1 董事會

臺南企業股份有限公司設董事 11 席，其中含獨立董事 3 席，任期三年，董事名額中，獨立董事人數不得少於 3 人，且不得少於董事席次五分之一，全體董事選舉採候選人提名制度，由股東就董事候選人名單中選任之。2023 年 6 月 21 日臺南企業舉行董事會改選，任期至 2026 年 6 月 20 日為止。

董事會成員平均年齡為 63.6 歲，並有其中有 5 位女性董事，女士占比達 45.5%。各成員學經歷、專業知識、支付酬金之揭露，可參閱 2025 年度年報，而年報可在公開資訊觀測站或本公司投資人關係網站中下載取得。

董事會績效評估範圍包含董事會、個別董事成員和功能性委員會。評估方式透過內部自評、董事成員自評、同儕評估。2025 年績效評估結果皆正常運作，表現良好。

依「董事會議事規範」之規定，為避免最高治理者利益衝突，董事對於會議事項，若與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論與表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。此外，董事會應至少每季召開 1 次，以審核企業經營績效和討論公司發展策略及重大投資議題。第 22 屆董事會任期為 2023 年 6 月 21 日至 2026 年 6 月 20 日為止，2025 年度共開會 6 次，全體董事之董事會實際出席比率為 98.48%。

本公司內部關鍵重大資訊處理及揭露一切接依主管機關規定辦理，2025 年共公布 20 則重大資訊。

董事會成員每年針對公司治理、企業經營、法規、財務等面向持續進修，2025 年董事會進修情形如下：

進修主題	進修人員	時數
2025/08/11 製造業的 AI 轉型新知	翁曉薇、王博雅、楊青峯、佘日新、黃銘裕、瑞木正、楊富琴、楊媖媖、李俐瑩、吳道昌、謝幼琴	3
2025/05/08 最新稅法變革對企業營運的影響與因應	翁曉薇、王博雅、楊青峯、佘日新、黃銘裕、瑞木正、楊富琴、楊媖媖、李俐瑩、吳道昌、謝幼琴	3

1.2.2 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會依據其專業，訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並依據本公司之經營績效與組織經營對於社會與環境之影響，定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬，以深植臺南企業股份有限公司的企業倫理與文化，追求永續經營。2025 年臺南企業薪資報酬委員召集人與成員實際出席率 100%。

1.2.3 審計委員會

依照「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」規定，於 2017 年 09 月 22 日設立審計委員會，旨在協助董事會執行其監督職責及負責公司法、證券交易法及其他相關法令所賦予之任務。委員會由全體 3 位獨立董事組，至少每季召開 1 次委員會。本公司於 2025 年共召開 4 次審計委員會，審委會委員實際出席率為 100%。



1.2.4 永續推行單位

臺南企業以董事會為最高永續治理單位，負責監督、指導相關議題政政策。2014 年，設立企業社會責任專職單位「永續發展暨品保部」，負責推行與執行環境保護、節能減碳、人權、工作環境安全衛生等永續發展相關議題事項；2024 年，為進一步實現專責化，永續發展暨品保部拆分為「永續發展部」、「品保部」，由永續發展部負責制訂臺南企業永續相關政策及管理方針，管理海外子公司在環境與社會面相的合規與責任表現，每年定期向董事會報告永續發展相關行動的實行狀況。

1.3 誠信經營

臺南企業一直以來以誠信為企業經營的最基本原則，嚴格遵循上市上櫃公司治理實務守則、上市上櫃公司誠信經營守則，並訂定《誠信經營守則》、《員工行為準則》等規章辦法，加上薪酬制度、內部控制制度、授權制度、職能分工等措施，配合內部稽核作業及相關懲處規定，建置有效之公司治理架構及相關道德標準及事項，落實公司各部門誠信經營。

此外，為加強員工意識，臺南企業也訂立《反賄賂與企圖利誘政策》，明確闡明我們的責任，恪守反賄賂和腐敗的立場，並為所有工作人員提供有關如何識別和處理賄賂及腐敗問題的訊息與指導。

除對內部的嚴格要求，臺南企業也要求供應商及外包商簽署《供應商行為守則》或《供應商社會責任承諾書》，對勞工權利及反恐安全等面向作出承諾，詳細供應商管理之揭露，請見 2.2 永續夥伴關係。



臺南企業 2025 年
無發生任何已確認之貪腐事件。

法規遵循

遵循當地法規要求是臺南企業最基本的管理方針，各廠定期盤查法規許可證的有效性，鑑別出工廠應遵守的當地法規條文，訂定計畫並定期追蹤更新情況，以符合最新法規需求。2025 年，臺南企業無經濟、環境重大違規受罰。

1.4 風險管理

為確保本公司之穩健經營與永續發展，於 2022 年 11 月通過風險管理政策與程序辦法，以強化整體營運之控管，由董事會、審計委員會、總經理、稽核室各單位共同參與推動執行。

根據風險管理政策與程序辦法，臺南企業識別風險之類別包括

風險類別	風險說明	可能衝擊	對應管理措施與預期效益
市場風險	客戶需求變化、市場變化及競爭加劇，導致客戶需求變化，而訂單減少或應收帳款無法回收。	中 - 高：營收減少、市場份額流失、品牌聲譽受損、產品開發方向偏離市場需求，進而影響企業獲利能力	市場趨勢分析與快速應變：持續監控紡織服飾產業的消費趨勢與技術發展，快速調整產品策略與生產排程，以因應客戶對高彈力布種等新興材料的需求變化。 健全信用風險管理：建立完善的客戶信用評估機制，定期檢視主要客戶的財務狀況與付款記錄，降低應收帳款呆帳風險。 多元化客戶結構與市場拓展：積極開拓新客戶與新市場，降低對單一或少數主要客戶的依賴，分散營運風險，並拓展新的成長機會。 客戶滿意度追蹤與回饋：定期收集客戶意見與回饋，並將其納入產品研發與服務優化流程，確保產品符合市場需求並提升客戶滿意度。 建立長期合作夥伴關係：致力於與客戶建立穩固且互信的長期合作夥伴關係，而非僅限於單次交易。
財務風險	大環境變動，對公司營收、成本及獲利能力造成不利影響。	中 - 高：市場需求急凍、供應鏈中斷、投資虧損及融資成本增加，影響企業獲利與資金流動性。	因應市場變化：面對如全球經濟下行或主要出口市場貿易壁壘升高導致紡織服飾消費需求急凍的狀況，公司靈活調整策略，並隨著國際貿易情勢趨穩或新興市場需求浮現，逐步恢復正常營運。 優化投資組合：全球股債市波動加劇或特定區域經濟體衰退導致的投資虧損，公司會更審慎評估投資標的，並採多元化配置策略以分散風險。 重大資本支出評估：針對印尼新廠等重大資本支出，進行效益評估，以提升實現可能性 。 融資策略調整：在美元利率偏高的環境下 ，設定因應對策，避免因利率產生負面影響 ，確保資金成本可控。

風險類別	風險說明	可能衝擊	對應管理措施與預期效益
供應鏈風險	全球貿易政策變動（如關稅戰）、地緣政治不穩定、原物料供應短缺或價格波動、物流中斷、供應商管理問題、以及產品可追溯性需求增加等因素，影響原物料、半成品或成品的及時供應與成本。	高：生產延誤、成本增加、訂單無法如期交付、客戶滿意度下降、合規風險、品牌聲譽受損、甚至喪失市場競爭力	多元化供應商策略：積極開發並維持多個合格供應商，降低對單一供應商的依賴，以應對突發事件或地緣政治風險。 在地採購：優先考慮與地緣鄰近或國內供應商建立合作關係，減少長途運輸風險、縮短交貨時間，並能更靈活應對國際貿易政策變動或突發事件，降低供應鏈中斷風險。 強化物流與運輸管理：與多家國際物流夥伴合作，評估不同運輸路線及模式的風險，並制定應急計畫以應對港口關閉、航運延誤等物流中斷事件。 提升產品可追溯性：導入數位化管理系統，從原物料採購到最終產品交付，確保供應鏈各環節的資訊透明與可追溯性，符合國際法規及客戶要求（如環保、勞工權益等）。 品質與合規標準協同：與供應商建立緊密合作關係，共同確保所有供應環節符合臺南企業的品質標準及國際貿易、環境保護等相關法規。
人才風險	企業內部人才結構與發展無法滿足公司策略目標與市場競爭需求，或關鍵人才流失導致營運停滯。	中：影響創新能力、專案執行效率及企業競爭力。	員工職涯發展與培育：透過設計思考工作坊等方式，促進主管與員工共同設計個人成長計畫，提升員工對公司的歸屬感與承諾。 建立人才梯隊：發展內部人才培養機制，確保關鍵職位的繼任計劃，降低人才流失的衝擊。 激勵與留任機制：建立具競爭力的薪酬福利體系和績效激勵機制，吸引並留住優秀人才。
氣候變遷風險	氣候變遷對營運地點、供應鏈、原物料取得、法規遵循及市場需求可能造成的實體與轉型風險。	高：增加營運成本、供應鏈中斷、合規風險及品牌形象受損。	臺南企業已將氣候變遷風險納入公司整體風險管理框架。詳細的風險識別、評估與管理策略，請參閱 1.5 IFRS S2 氣候相關風險與機會管理 報告。
資訊安全	資訊系統遭受未經授權的存取、使用、揭露、破壞、修改或中斷，導致資料外洩、系統癱瘓或營運中斷。	極高：導致資料遺失、客戶隱私洩露、財務損失、法律責任及品牌聲譽嚴重受損。	設立資訊安全委員會：於 2022 年設立資訊安全委員會 ，統籌資訊安全及保護相關政策制定、執行、風險管理與遵循度查核。 高層監督：由企業資訊安全組織最高主管每半年向董事會審計委員會彙報資安管理成效、資安相關議題及方向 。審計委員會肩負監督治理企業資訊安全之責，並由具資安領域背景的審計委員監督評核資安管理機制。 預防性措施： 每年在臺北、臺南備援機房執行資訊層面的企業持續營運演練。對重要系統資料每日、每週執行異地備份、保管與測試 每年委外進行弱點掃描，並納入資安例行作業中。 提升資安意識：每季對同仁進行針對外界資安事件的加強教育訓練與宣導，並隨機抽樣。 專業能力培養：定期安排資訊處系統管理同仁，外訓資安相關課程與考取證照 ，確保專業技能與時俱進。

1.5 IFRS S2 氣候相關風險與機會管理

臺南企業已將氣候變遷相關風險與機會識別為重要企業風險。本公司參考國際財務報導準則第 S2 號「氣候相關揭露」（IFRS S2）之架構，從治理、策略、風險管理、指標與目標四項核心內容，揭露氣候相關風險與機會之管理方式及具體實踐，並結合永續發展藍圖，持續降低營運衝擊、提升企業韌性及掌握低碳轉型機會。

本節氣候相關資訊之報導範圍涵蓋臺南企業及本永續報告書所納入之主要營運據點；各項指標實際涵蓋範圍如與合併財務報表編製範圍不同，於相關數據或表格註解中另行說明。

一、治理 (Governance)：

臺南企業已建立完善的氣候變遷治理架構，確保氣候相關議題融入公司策略與決策。

- 由總經理室轄下之永續發展部擔任氣候相關風險與機會管理的整合單位，負責跨部門統籌、規劃、執行及追蹤氣候相關事宜。
- 永續發展部定期向總經理報告氣候變遷相關議題。
- 永續發展部每年匯整各單位氣候風險鑑別結果，定期向董事會報告，確保高層掌握並指導潛在氣候相關風險與機會的應對。

二、風險管理 (Risk Management)：

為提前因應業務流程中各種與氣候變遷相關的實際風險與潛在機會，臺南企業建立了系統化的風險管理機制：

- 公司每年定期鑑別氣候變遷相關風險與機會，並重新評估其潛在衝擊影響。
- 系統化地將策略和因應行動，融入年度執行計畫。

氣候相關風險與機會之鑑別結果，依發生可能性及潛在衝擊程度進行評估，並納入公司整體風險管理及年度永續行動規劃。各權責單位研擬因應措施，由永續發展部彙整及追蹤；重大議題依公司治理程序提報管理階層或董事會。

三、策略 (Strategy)

臺南企業在策略規劃和決策過程中已整合氣候相關因素，以應對氣候變遷對業務可能產生的影響。

透過對氣候變遷的評估與情境分析，我們盤點公司資源，規劃風險管理方針，旨在增強公司的彈性與適應能力 ，並把握氣候變遷所帶來的轉型機會。

臺南企業將氣候相關因素納入策略規劃與營運決策，並透過情境分析評估轉型風險、實體風險及氣候相關機會對營運據點、供應鏈、產品市場與成本結構之可能影響。

短期影響包括能源與原物料成本、法規遵循及客戶要求；中長期影響包括低碳設備與再生能源投資、供應鏈調整、極端天氣造成之營運中斷，以及永續產品需求增加所帶來之市場機會。

公司目前以定性方式評估氣候相關風險與機會之潛在財務影響，並持續強化能源、排放及營運數據品質，作為未來量化財務影響與評估氣候韌性之基礎。

四、指標和目標設定 (Metrics and Targets)：

臺南企業已設定具體的氣候相關指標與目標，以衡量和監控氣候變遷的影響和管理成效：

溫室氣體排放：

- 短中期目標：以 2018 年為基準年，設定 2030 年每百萬經濟績效之範疇一、範疇二溫室氣體排放密度降低 30%。
- 長期目標：達成範疇一、二碳中和。

產品永續性與認證：

- 中期目標：至 2035 年，GOTS、OCS、RCS、European Flax、FSC 等綠色認證產品比例達 50%
- 長期目標：以 2050 年，GOTS、OCS、RCS、European Flax、FSC 等綠色認證產品比例達 80%

供應鏈韌性：將研擬制定在地採購、產品可追溯性相關指標。

除溫室氣體排放目標外，公司亦以 2025 年為基準年，設定於 2030 年將用水密度、廢棄物密度及能源密度分別降低 10%，並透過年度數據追蹤及各營運據點改善計畫，檢視目標達成進度。相關政策、指標定義及年度執行情形請見第三章『環境永續』。

情境分析

低碳轉型情境：符合 1.5° C

情境假設：全球各國積極推動更嚴格的減碳政策、碳稅 / 碳費顯著提高、再生能源與低碳技術發展迅速、消費者對永續產品需求與支付意願顯著提升。

潛在風險	潛在機會
轉型成本壓力 為符合日益嚴格的法規及市場期待，公司需投入更多資源於低碳生產技術導入、能源汰換、綠色產品認證（如 GOTS, OCS, GRS, RCS, FSC, European Flax）取得，以及範疇三排放管理（包括對原物料供應商的碳足跡要求），將導致短期內運營成本上升。	**多元化服飾市場擴大** 隨著消費者健康意識與生活型態的轉變，小量、多元化的成衣需求，有利於本公司多元化訂單的增長。
碳關稅 / 邊境調整機制衝擊 歐美主要出口市場可能實施更嚴格的碳邊境調整機制，增加產品出口成本，進而影響產品的價格競爭力。	**綠色產品溢價與競爭優勢** 積極開發與推廣使用回收材質、環保染整等永續產品線，並通過國際權威產品認證，將能吸引更多具永續意識的國際品牌客戶，進而提升市場份額及產品溢價空間。
供應鏈合規風險 若供應鏈夥伴未能及時配合減碳要求或取得相關環保認證，可能影響供應鏈的穩定性，或迫使公司承擔額外的供應商轉換成本。	**營收成長潛力** 透過符合並超越主要客戶的永續採購要求，特別是來自歐美等追求綠色供應鏈的品牌客戶，預期可獲取更多訂單，有效驅動營收增長。
	營運成本優化 大力投資於能源效率提升（如能源汰換）及提升綠電比例，長期而言將顯著降低能源消耗與營運成本，提升企業營運效率。

高溫 / 氣候失控情境：高排放情境 /4° C 升溫

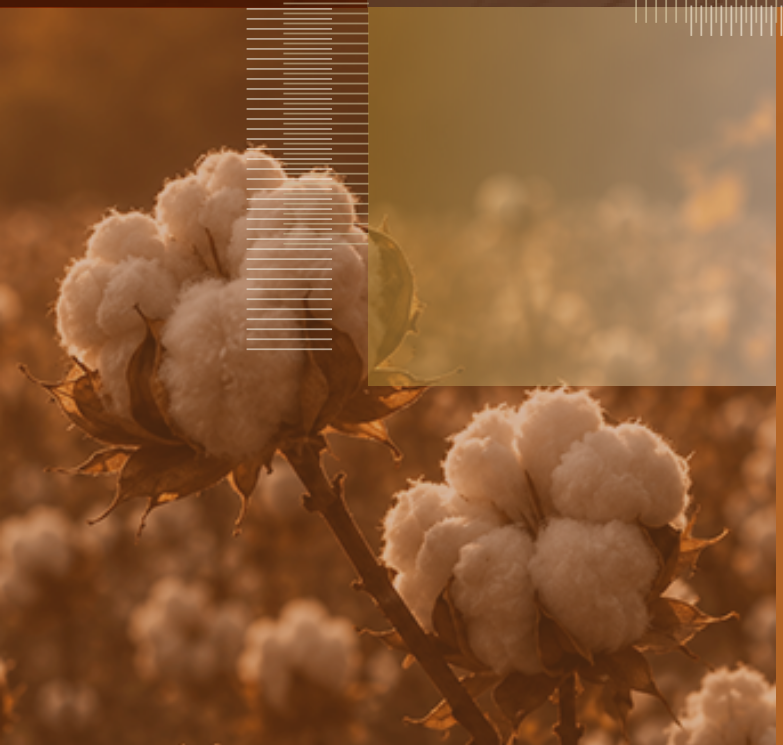
情境假設：全球減碳進程緩慢，導致氣候變遷持續惡化，極端天氣事件（如熱浪、洪災、旱災、強颱）的發生頻率和強度均顯著增加。

潛在風險	潛在機會
核心產品訂單衝擊 為符合日益嚴格的法規及市場期待，公司需投入更多資源於低碳生產技術導入、能源汰換、綠色產品認證（如 GOTS, OCS, GRS, RCS, FSC, European Flax）取得，以及範疇三排放管理（包括對原物料供應商的碳足跡要求），將導致短期內運營成本上升。	**多元化服飾需求增長** 儘管整體秋冬訂單受影響，但針對夏季或暖冬市場的輕薄、透氣、吸濕排汗、降溫等創新機能服飾需求將顯著增加。臺南企業憑藉多元的產品生產能力和研發優勢，可抓住此市場轉變帶來的機會，調整產品組合以應對新的消費趨勢。
實體資產損害加劇 洪災、暴雨等極端事件發生頻率增加，可能導致工廠淹水停工、原料與產品發霉變質，大幅增加維修與重置成本。	**韌性與復原方案價值突顯** 公司提前建立的多核心生產基地、多元化運輸計畫，以及強化的供應鏈韌性措施，將在極端天氣事件導致供應鏈中斷時展現其關鍵價值，有效維持營運的連續性，並可能因此獲得客戶的青睞。
供應鏈中斷風險提升 極端天氣事件可能影響原物料產地（如棉花、羊毛）的收成，導致產量下降、價格飆升；或造成運輸受阻，進一步加劇供應鏈的不穩定性。	
能源與水資源供應不穩 氣溫升高導致電力需求激增，限電風險提高；長期旱災可能導致水資源供應不穩定，直接影響生產製程的順暢。	
勞動效率與工安風險 高溫氣候可能影響工廠作業環境，導致工人效率下降，並增加工安風險，進而影響生產力。	

02

CHAPTER.

價值鏈與循環經濟



2.1 臺南企業的價值鏈

2.2 永續產品的政策

2.3 永續夥伴關係

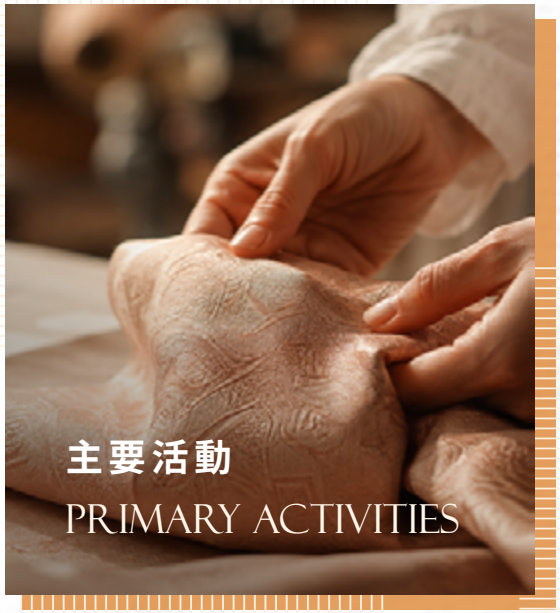
2.4 產品安全

2.1 臺南企業的價值鏈

進貨流程

原料採購與管理
採購主要布料及輔料（如鈕釦、拉鍊、車縫線、標籤等），運送至旗下工廠。

倉儲與物料處理
工廠對於來自各地供應商的各種布料、輔料進行接收、分類、儲存與管理，確保生產線的順暢。



生產營運

設計與研發 (R&D)
設計團隊緊密掌握全球市場脈動，開發符合時尚趨勢的新產品，並拓展至針織品與運動服飾。

樣品製作與生產排程
根據客戶需求進行樣品開發，並精確規劃生產排程，確保高質量服裝產品的及時且具成本效益的生產。

成衣製造與組裝
在台灣、印尼、中國、柬埔寨、越南等地的全球生產基地，進行裁剪、縫製、組裝等工序。

品質檢測與控制
嚴格執行品質控制，從原料到半成品再到最終成品，確保產品符合客戶的高標準要求。

永續生產
積極應用永續原物料，朝向綠色營運模式發展，符合綠色消費市場需求。

出貨流程

成品倉儲與庫存管理
對完成的成衣產品進行包裝、入庫與庫存管理。

全球運輸與配送
將成品運送至主要客戶所在市場，如美國、加拿大和日本，涉及跨國物流

市場行銷與管理

客戶關係管理
與主要客戶建立長期穩固的合作夥伴關係。

客戶支援
針對客戶可能提出的產品問題、修補需求或訂單調整提供支援與協商。

承接訂單
依據客戶需求提供廣泛的產品選擇，從褲類、襯衫到洋裝和外套，承接各種成衣代工訂單。

基礎建設

公司治理與管理
企業的整體策略規劃、財務管理、法律事務、品質管理體系等，確保公司穩定運作。

全球據點管理
管理亞洲五個國家、八個主要生產基地，實現跨國協同作業。

技術發展

製程改善與設備更新
積極改善製程與設備，提高生產效率和品質一致性。

數位轉型與 IT 系統
建立 EPS 系統，邁向智慧製造與供應鏈管理優化。

永續技術研發
研發永續原物料的應用，並探索更環保的生產流程。



採購

供應鏈管理
與供應商建立長期合作關係，確保供應鏈的穩定性、效率和可追溯性。

永續採購
重視永續環保與社會責任，確保供應商符合相關的環境和勞工標準。

人力資源管理

人才招募與培訓
招募並培訓縫製員、設計師、生產管理人員等各類人才，提供在職訓練以提升技能。

員工福利與發展
建立和諧的成長環境，重視員工發展與福利，如提供轉正機會、完善的教育訓練。

2.2 永續產品與政策

臺南企業的永續產品政策核心，旨在透過推動產品採用嚴謹的國際永續認證，提升永續性材料的使用比例，以確保產品在環境、社會和化學品管理方面都符合高標準，並逐步實現從原材料源頭到產品的全面永續發展，具體執行方式與成果如下：

回收材

以全球回收標準 (GRS，Global Recycled Standard) 逐步取代回收聲明標準 (RCS，Recycled Claim Standard)

認證名稱 / 條件	全球回收標準 Global Recycled Standard (GRS)	回收聲明標準 Recycled Claim Standard (RCS)
最低材料含量	20%	5%
環保要求	O	X
社會責任要求	O	X
化學品要求	O	X

我們永續發展的政策，鼓勵回收產品逐漸要達到 GRS 標準，意即可追溯的回收成分，需至少要達到 20% 以上，且每年都必須接受第三方的檢驗，確保工廠在勞動安全、環境保護、化學品管理、製程管理等方面均合乎標準。



為達到此目的，我們們在總公司與工廠，積極安排教育訓練，鼓勵開發部門積極投入 GRS 款式的開發。自 2022 年起，GRS 逐漸取代 RCS，仍在 2025 年 5 月 , 就達到 83,529 的出口量。

RCS2022 至 2025 年 5 月交易數量 (件數)

2022	2023	2024	2025	
21,384 件	17,070 件	2,430 件	40,556 件	RCS 已逐漸被 GRS 取代

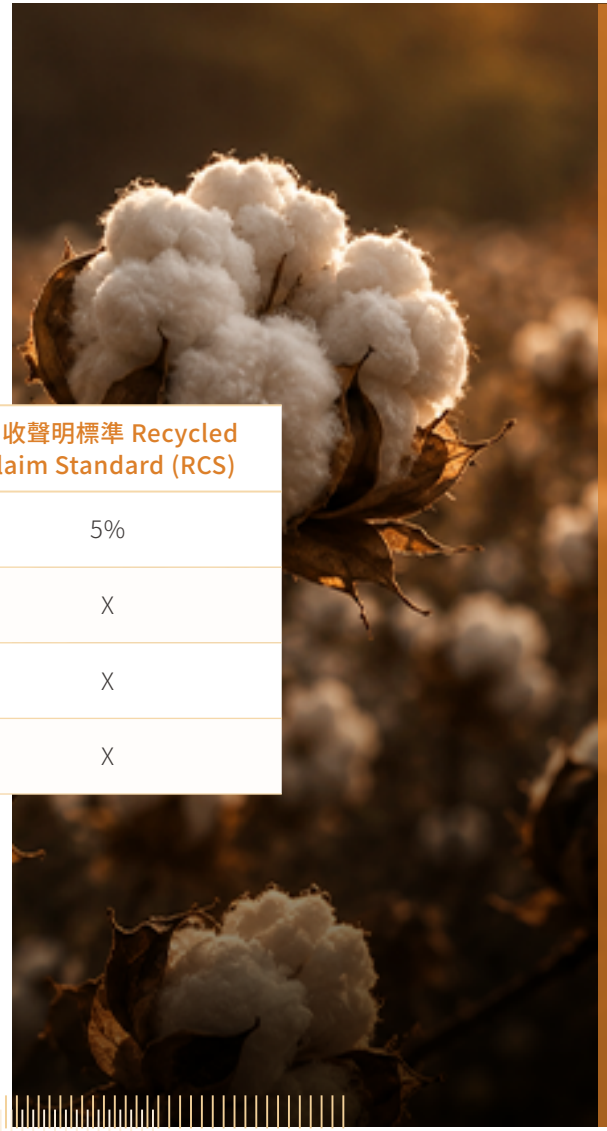
GRS 2024 年至 2025 (件數)

2024 與之前綜合	2025 年
144,186 件	319,441 件

有機棉

全面導入全球有機紡織品標準 (GOTS，Global Organic Textile Standard) 與有機含量標準 (OCS，Organic Content Standard)

認證名稱 / 條件	全球回收標準 Global Recycled Standard (GRS)	回收聲明標準 Recycled Claim Standard (RCS)
最低材料含量	20%	5%
環保要求	O	X
社會責任要求	O	X
化學品要求	O	X



克服痛點

簡化交易證明 (Transaction Certificate) 申請流程，實現供應鏈透明

從過去的申請經驗中，我們發現申請交易証的流程非常複雜，而導致纖維的可追溯性難以推動，因此永續發展部著力於完善內部申請 ,GOTS、GRS、OCS、RCS 交易證的流程，並於 2025 年建立全新的 SOP 辦理辦法，讓複雜難懂的申請程序得到一定的簡化與透明化。

透過此革新，2025 年至 5 月為止，公司的 OCS、GOTS 有機棉認證，僅半年研達到 61,842，遠超過去之總合，未來我們將全面推動 AI 輔助，自動化申請流程。

OCS 與 GOTS 有機棉交易數量 (件數)

2024 與之前綜合	2025 年
2,400 件	263,858 件

2025 年臺南企業成衣廠認證情形

	GRS	RCS	GOTS	OCS	EUROPEAN FLAX	FSC
中國高青		●				
柬埔寨	●	●		●		●
金速旺	●			●		
雅加達		●	●		●	●
梭羅		●			●	
越南		●				●



2.3 永續夥伴關係

臺南企業為客戶提供良好商品和服務，並選擇合法、合乎人道及道德準則的供應商合作。我們制定供應商行為準則作為透明、合乎道德和責任採購的基礎，為保障人權不受侵犯，防範強迫或強制勞動事件的發生，我們定期更新《供應商社會責任承諾書》，要求供應商每年簽署，內容以 WRAP 國際社會責任認證的 12 點原則為基準，綜合人權、環境與出貨安全的相關規範，並承諾遵守依據 C-TPAT 美國海關商貿反恐聯盟的工廠與出貨安全管理準則所編製出的《供應商反恐守則》。同時填寫「供應商反恐安全自評問卷」、提供 C-TPAT、AEO 等認證，評估供應商的風險程度，也增加與供應商的透明度及信賴度。

繳交上述承諾書、守則與自評表的潛在供應商將有資格進入供應商選評階段，臺南企業將評估其生產品質、配合度，以及付款條件，區分成 A、B、C、D 等級， 若得分 D 級，供應商取消供貨資格。而供應商對環境與社會的影響也納入考量，以有效篩選出合乎臺南企業永續經營理念的供應商。

臺南企業的商業夥伴須嚴謹遵守本公司的《供應商行為守則》，包含工時、薪資合理，以及員工的雇用、資通訊安全與隱私權保護等，要求供應商應依相關法令及契約約定，妥善保護業務往來所涉之資訊與個人資料，避免未經授權之存取、洩漏或不當使用。

且臺南企業嚴格禁止使用具強制勞動風險的產品，若發現供應鏈、上游廠商有發生任何強迫 / 強制勞動事件、違反《供應商行為守則》或《供應商社會責任承諾書》，臺南企業將告知違規廠商與品牌客戶，請廠商進行改善措施。



為減緩生產對地球環境的危害，臺南企業除了重視開發綠色永續的布料外，同時鼓勵供應商取得綠色認證，如 RCS、OEKO-TEX、BLUESIGN 等，增加回收材料的使用、取得符合 OEKO-TEX、BLUESIGN 規範的化學品，利用產品生命週期階段評估對環境、社會及勞工績效的影響，並持續進行改善，與客戶一同合作推動永續經營，奠定綠色經濟的基礎。

供應商評估內容

環境

符合當地環境法規，擁有廢水、廢棄物、排放等許可證，並且每年追蹤一次各項環境評估內容，監測環境品質，打造出良好的工作環境。

社會

按照當地勞動相關法規或國際勞工組織 (ILO) 規章，符合社會制度規範，給予員工工作保障。



供應商簽署內容

社會	禁止使用童工、強迫勞動
	禁止歧視、任何形式侮辱人格的行為
	提供合理薪資，至少滿足工人基本需要和最低薪資標準
環境	遵守當地環境規範
反恐安全	設置一套安全檢驗流程以確保貨物進出安全
	建立安全系統及流程管制出入口，並設有可疑人士未經授權進入之通報流程
	設置資訊安全系統保護公司資訊，以防軟硬體設備遭誤用
	設立防止人口販運與走私的安全流程

供應商環境管理

臺南企業將水洗廠列為環境面重點管理供應商，要求合作水洗廠遵守當地環境法規，建立能源、溫室氣體、水資源、廢水、廢棄物及化學品管理機制，並配合公司或品牌客戶進行環境資料揭露及第三方評估。公司定期檢視其相關許可、評估結果及改善情形；若發現不符合事項，將要求供應商提出改善計畫並持續追蹤。

2025 年，臺南企業納入環境管理追蹤之合作水洗廠共 1 間，已完成 Higg Facility Environmental Module 驗證評估（Higg vFEM），評估內容涵蓋能源、溫室氣體、水資源、廢水、廢棄物及化學品等環境管理面向。該水洗廠亦納入 ILO Better Work 評估及改善機制，持續接受勞動條件、職業安全衛生及勞資關係等社會面管理評估。

2025 年管理項目	成果
納入環境管理追蹤之合作水洗廠	1 間
完成 Higg vFEM 之合作水洗廠	1 間，完成率 100%
納入 ILO Better Work 評估及改善機制之合作水洗廠	1 間，涵蓋率 100%

2.3.1 供應商輔導

臺南企業注重與供應商的合作及成長，每年度都會輔導供應商通過品牌稽核，成為國際品牌的合格廠商，內容包含品質、人權、環境安全及衛生。期望透過此輔導與供應商一同拓展市場，提升國際化能力，互相扶持成長。

年度	供應商類型	輔導成效
2020	印尼 Green Fashion 水洗廠	通過 Disney FAMA 驗廠。 Gap Inc Water Quality Programme
2021	越南 Tatsu Garment Joint Stock Company	成為 JC Penney 供應商
2023	孟加拉 Arunima/DMC 成衣廠	成為 Macy’s 供應商
2024	柬埔寨奇欣水洗廠	成為 AEO 供應商
2025	2025 年無新增案例	2025 年無新增案例



2.4 產品安全

2025 年，臺南企業越南廠及柬埔寨廠取得 OEKO-TEX® STANDARD 100 認證，認證產品均屬 Product Class II，適用於直接接觸皮膚之成衣產品。認證範圍涵蓋多類針織、梭織及丹寧成衣，以及證書所列之縫線、標籤、襯布、拉鍊、鈕扣等配件，代表相關產品依 OEKO-TEX® STANDARD 100 之測試方法及有害物質要求完成評估。

持證單位	證書編號	主要認證產品範圍	產品級別	有效期限
Tainan Enterprises (Vietnam) Co., Ltd.	23.HVN.90941	以針織網布、梭織布及丹寧布製成之襯衫、上衣、褲裝、裙裝、洋裝、外套、連身服及背心等成衣，包含證書所列配件	Product Class II	2026/05/31
Tainan Enterprises (Cambodia) Co., Ltd.	TP020 221118	以棉、彈性纖維、聚酯纖維及嫘縈等梭織布製成之燈芯絨外套、褲裝、斜紋外套、丹寧褲及短褲等成衣，包含部分成衣水洗產品及證書所列配件	Product Class II	2026/07/31



越南，柬埔寨，高青廠於自 2022 年底起計畫至 FA23 起開始進行 OEKO-TEX® STANDARD 100 (與 RSL) 產品安全成衣測試，要求主副料供應鏈持證與成衣終端出貨認證。

2.4.1 OEKO-TEX® STANDARD 100 成衣測試（共 28 項）

項次	測試項目	內容
1.	pH 值 pH value	依 ISO 3071(KCl 溶液)
2.	甲醛 Form aldehyde	定性 : 變色酸 (chromotrope acid) 反應 定量 : 游離和可部分釋放含量 (free & partially releasable – JIS L 1041 -2011)
3.	重金屬 Heavy Metals	
3.1	人造酸汗液 Extraction with Artificial acid sweat solution	(artificial acid sweat solution – ISO 105-04)
3.2	樣品總消解 Total Digestion of the Samples	酸化學消化 (acid digestion – ICP-OES, ICP-MS or AAS)
3.3	鉻 (VI) Chromium(VI)	人造酸汗液 (artificial acid sweat solution – ISO 105-04; UV/VIS spectroscopy or IC.)

項次	測試項目	內容
4.	殺蟲劑含量 Pesticides	淨化提取 (GC-MS & LC-MS)
5.	氯化苯酚 & 邻苯基本酚 (OPP) Chlorinated Phenols & Ortho-Phenylphenol	鹼性水溶液 (DIN 50009), 提取游離酚和水解酚被乙酰化 (free phenols & hydrolysed phenolesters, acetylated; GC-MS)
6.	增塑劑 (邻苯二甲酸酯)/ 硅氧烷 Phthalates/ Siloxanes)	四氫呋喃提取 , 正乙烷沉澱聚合物 (tetrahydrofuran; precipitation of polymers with n-hexane; GC-MS)
7.	有機錫化合物 Organic Tin Compounds	乙醇 / 乙酸 & 托普隆提取 , 四乙基硼酸鈉衍生化 (ethanol/ acetic acid solution & tropolone; derivatisation with sodium tetraethylborate; GC-MS)

項次	測試項目	內容
8.	短鏈和中鏈氯化石蠟 (SCCP & MCCP) Short & Medium Chained Chlorinated Paraffins	短中鏈氯化對羥基苯甲酸的方法 -EI（short & medium chained chlorinated paraffine on extraction with dichloro-methane/ n-hexane; GC-MS; EI mode） 定量存在同族元素 -CI (SCCP & MCCP congeners)
9.	全氟和多氟化合物 (PFCs)/ 全氟和多氟烷基物質 (PFAS) Per- and Polyfluorinated Compounds/ Per- and Polyfluoroalkyl Substances	甲醇 (methanol; LC-MS & GC-MS)
10.	富馬酸二甲酯 (DMFu) Dimethylfumarate	丙酮 , 預濃縮 (acetone; preconcentration; GC-MS)
11.	著色劑 Humanecological Critical Colorants	
11.1	裂解芳胺和苯胺 Cleavable Arylamines and Aniline	偶氮染料 (azo dyes; ISO 14362-1 & 14362-3) 裂解 & 游離化學殘留 (cleavable & residual in free manner)
11.2	與人類生態關鍵性相關染料 & 顏料 Dyestuff & Pigments with Human Ecologically Critical Properties (Allergenic, Carcinogenic)	染料 & 著色劑過熱氯苯 (chlorobenzene extraction; LD-DAD or LC-MS)

項次	測試項目	內容
12.	氯化苯和氯化鉀苯 Chlorinated Benzenes and Toluenes	二氯甲烷超生波浴化提取 (ultrasonic bath extraction with dichloromethane; GC-MS)
13.	多環芳香烴 (PAH) Polycyclic Aromatic Hydrocarbons	甲苯提取 (extraction with toluene; GC-MS)
14.	溶劑殘留物 Solvent Residues	甲醇提取 (extraction with methanol; GC-MS)
15.	紫外線穩定劑 UV Stabilisers	四氫呋喃提取 (extraction with tetrahydrofuran; LC-DAD, LC-MS, GC-MS).
16.	禁用阻燃劑 Banned Flame Retardants	甲苯提取 (extraction with toluene; GC-MS)
17.	揮發性有機化合物 (VOC), 乙二醇和甲酚 Volatile Organic Compounds, Glycols Cresols and Chlorinated Solvents	熱吸附 (thermodesorption; 釋放物 (trapping material; GC-MS)
18.	喹啉 Quinoline	熱牽引 (hot extraction; LC-MS or GC-MS)
19.	N- 亞硝胺和 N- 亞硝基物質 N-nitrosamines and N-nitrosatable Substances	遷移至唾液 (migrate to saliva solution); 酸化反應 : 亞硝酸 (acidification to N-nitrosamines; LC-MS)
20.	表面活性劑和濕潤劑殘留物 (烷基酚 , 烷基酚乙氧基酯) Surfactants and Wetting Agent Residues (Alkyphenols, Alkyphenol Ethoxylates)	甲醇提取 (extraction with methanol; LC-MS, GC-MS)

項次	測試項目	內容
21.	二氮烯二甲酰胺 Azodicarboxamide (ADCA)	乙酸乙酯 /DMSO 提取 (extraction with ethylacetate/ DMSO; LC-DAD)
22.	轉基因生物 (GMO) Genetically Modified Organisms	轉基因棉花概率 (optimize probability of unknown genetically modified cotton events)
23.	釋放 Emission	釋放艙 (emission chamber; ISO 16000-3, 16000-6, 16000-9)
24.	苯酚 Phenol	甲醇提取 (extraction with methanol; HPCL-FLD)
25.	雙酚 Bisphenols	四氫呋喃提取 , 沉澱 (extraction with THF, precipitation; HPLC-MS)
26.	色牢度 Colour Fastness	基本 (ISO 105-A01, ISO 105-A03); 耐水色牢度 (ISO 105-E01); 耐酸性 & 鹼性汗液色牢度 (ISO 105-E04) 耐磨摩擦色牢度 (ISO 105-X12) 唾液和汗液色牢度 (64 LFGB), BVL B 82.92-3 (DIN 53160-1), B 82.02-13 (DIN 53160-2)
27.	氣味 Odour	乾燥器 (desicator of set humidity)
28.	石棉纖維 Asbestos Fibres	250 倍放大氣偏光顯微鏡 (polarizing microscope, at least 250-fold magnification)



2.4.2 基本產品測試

耐久性

縮率、歪斜、洗後外觀

色牢度

水洗色牢度、乾洗色牢度、摩擦色牢度、日曬色牢度、汗漬色牢度、水漬色牢度、氯漂色牢度、非氯漂色牢度、熱壓燙色牢度

物性

紗支、密度、克重、拉伸強力、撕破強力、接縫滑移、接縫強力、頂破強力、布料扭率、耐磨、抗起毛球性

安全性（無毒）

甲醛測試、pH 值測試、拒水測試、拒油測試、防污測試、阻燃測試、纖維成份分析、禁用偶氮染料測試



03

CHAPTER.

環境永續

3.1 營運環境管理

3.2 氣候行動與溫室氣體減量策略

3.3 水資源管理

3.4 廢污水與廢棄物管理

3.5 化學品管理

3.1 營運環境管理

臺南企業深耕成衣產業六十年，始終秉持「真、善、美」的核心精神，致力於環境保護與產業永續發展。作為成衣供應鏈的重要一員，我們深知傳統製程中，有使用化學品、高耗能燃料等，對環境造成相當衝擊，因此我們積極推動綠色管理，將其視為企業營運的關鍵目標。



核心綠色管理策略

為降低製程中的能耗、廢氣與廢棄物排放，臺南企業採取了多項積極措施：

能源管理系統： 我們以系統化的方式管理工廠的能源使用，定期追蹤柬埔寨、越南、印尼各廠區的能源使用量，掌握能源消耗狀況，為節能減排提供數據基礎。

化學品管理最佳化：水洗製程中需使用化學品，因此我們嚴格實施化學品管理，從源頭篩選、追蹤使用量，並尋求更環保的替代品，以降低對環境的潛在衝擊。

廢水回收再利用：內建水洗廠建置廢水回收系統，大幅減少製程用水量，有效緩解水資源壓力。

環境管理方針與培訓：臺南企業制定了嚴謹的環境管理方針，並定期對員工進行培訓與節能意識宣導，持續提升各工廠的環境管理機制與全員參與度。

透過這些努力，臺南企業在環境保護方面取得了顯著成效。

2025 年，臺南企業各工廠均未違反當地環保法規，也無因此受到裁罰，這充分展現了我們在環境管理上的決心與執行力。

環境項目管理方針

臺南企業致力於全面的環境管理，並積極響應全球產業的永續倡議，透過以下關鍵策略，確保營運活動符合永續發展原則，同時所有工廠與 Higg Index Faciity Environmental Module (FEM) 的標準對齊，追求持續改善：

環境項目	管理方針	Higg FEM 連結
能源管理	建立雲端能源管理系統，隨時隨地監控各廠區的用電狀況，即時發現並處理異常耗能點，有效提升能源使用效率。	能源使用與溫室氣體排放 (Energy Use & GHG Emissions)：Higg FEM 要求企業精確追蹤、監控並優化能源績效，以降低碳排放。
水資源管理	宣導節水標語，積極導入節水機台及建置完善的廢水回收系統，大幅減少製程用水量。	水資源使用 (Water Use)：Higg FEM 關注企業的水資源消耗量，鼓勵採取節水措施及循環利用。
廢水防治	嚴格執行廢水處理系統的保養與維護，並定期檢測內部及外部廢水排放，確保排放水質符合環保標準。	廢水 (Wastewater)：Higg FEM 評估企業的廢水管理措施，包括處理、排放水質監控及符合法規情況。
廢棄物管理	推動廢棄物分類回收，定期記錄廢棄物清運量，並嚴格檢查存放位置的整潔與分類，力求廢棄物減量與資源再利用。	廢棄物 (Waste)：Higg FEM 指導企業實踐廢棄物減量、分類、回收及安全處理，推動循環經濟。
空氣排放管理	定期保養與維護相關設備系統，並定期檢測外部固定污染源的排放狀況，確保空氣品質。	空氣排放 (Air Emissions)：Higg FEM 著重於企業對空氣污染物排放的監測、管理與控制，以符合排放標準。
化學品管理	對化學品實施嚴格管理，定期檢視化學品使用是否符合顧客及法規要求，並建立完善的化學品儲存區管理機制，確保其安全與環保。	化學品管理 (Chemical Management)：Higg FEM 針對化學品的採購、儲存、使用、廢棄等各環節進行評估，旨在降低化學風險。
作業環境安全	高度重視員工的作業環境安全，定期舉辦環境安全相關教育訓練及演練，並進行內部檢查，涵蓋建築物安全、職業健康衛生安全等面向，保障員工健康與安全。	員工健康與安全 (Worker Health & Safety)：此項目雖更直接連結 Higg FSLM (Facility Social & Labor Module)，但安全的作業環境是整體永續營運的基礎，也是 Higg Index 框架中不可或缺的一環。



3.2 氣候行動與溫室氣體減量策略

面對全球日益嚴峻的氣候變遷挑戰，臺南企業秉持負責任的企業公民精神，將氣候行動視為永續發展的核心戰略之一。

我們深知工業活動對環境的影響，因此致力於透過精實的能源管理與創新，積極推動溫室氣體排放的實質減量，為地球的永續發展貢獻心力。



一、臺南企業溫室氣體減量承諾

臺南企業堅定承諾永續發展，並將溫室氣體減量納入企業營運的關鍵績效指標。透過全面的內部盤查，我們發現廠區最主要的溫室氣體排放源來自後整環節用於生產蒸氣的鍋爐，特別是燃煤鍋爐。

為此，我們設定了明確的減量目標：

- 排放強度目標：以 2018 年為基準年，預計於 2030 年前，每百萬經營業額之範疇一、範疇二溫室氣體排放密度降低 30%。
- 階段成果：截至 2025 年，本公司已完成主要營運據點溫室氣體盤查及能源使用資料整合，持續提升盤查覆蓋率與數據品質，作為後續減碳策略規劃之依據。

這項承諾引導著我們的每一步行動，確保企業在持續成長的同時，能有效降低對環境的衝擊。

二、行動方法：多元並進的減量路徑

為達成上述減量目標，臺南企業採取了多元且積極的溫室氣體減量策略，重點聚焦於能源結構轉型與效率提升：

逐步淘汰燃煤鍋爐，轉型潔淨能源

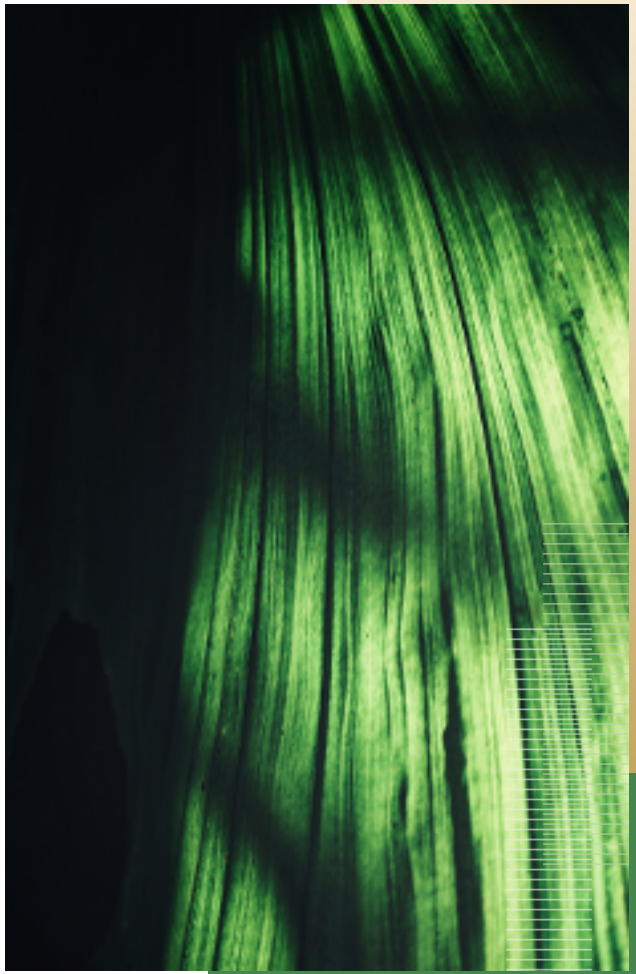
1. 自 2018 年起，我們啟動了燃煤鍋爐的淘汰計畫。位於雅加達和柬埔寨的工廠已逐步減少煤炭使用，並積極導入更為潔淨的生質能與電鍋爐作為替代燃料。
此項策略已取得突破性進展：柬埔寨廠已於 2022 年率先實現完全停止採購和使用煤炭，2025 年隨著雅加達廠停止採購煤炭，我們正式完成汰換計畫。

2. **積極部署再生能源，提升綠電使用比例**

- 我們持續尋找並投資替代能源方案，致力於提升廠區的綠色電力自給能力。
- 臺南廠太陽能電廠建置： 臺南廠太陽能光電廠已於 2025 年 1 月正式啟用，裝置容量為 68.97 kWp；2025 年發電量為 104.595 MWh，約可替代臺南廠 10% 的用電量，並降低約 9% 的溫室氣體排放。
- 柬埔寨廠太陽能建置計畫： 該廠區的太陽能建置計畫已於 2026 年啟動，未來將進一步擴大再生能源的應用。
- 透過自有再生能源的部署，我們正穩步邁向高比例綠電使用的目標，為實現範疇二碳中和奠定堅實基礎。

3. **精實能源管理，優化製程效率**

- 我們持續提升能源管理能力，定期蒐集各廠區的能源數據，並對高耗能設備與製程環節進行精準識別與管理。
- 透過持續的製程改善、設備更新與能源效率優化，我們不僅提高了生產效率，也有效節省了能源消耗，從而降低了整體溫室氣體排放。



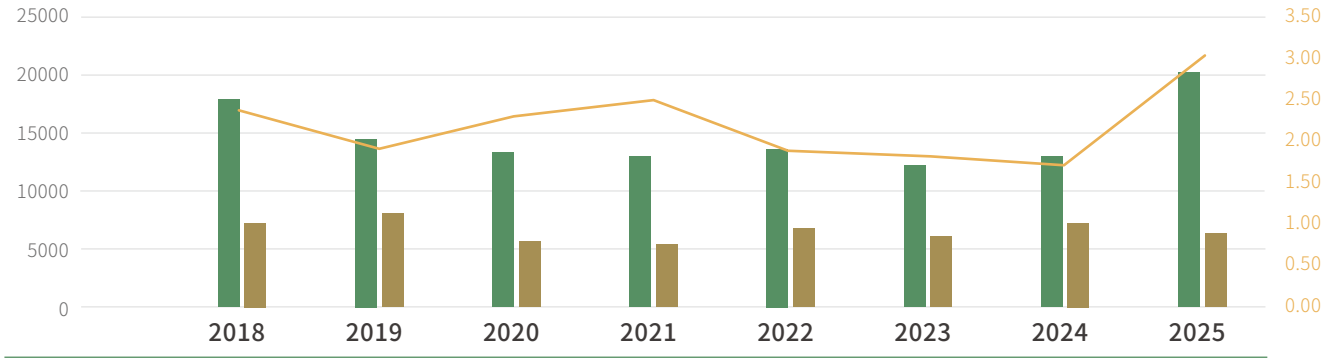
三、成果驗證：邁向永續的實質進展

臺南企業透過內部溫室氣體盤查，揭露各廠溫室氣排放量範圍涵蓋範疇一及範疇二。2025 年，全集團溫室氣體排放總量範疇一為 10600.96 公噸 CO_2e、範疇二為 9960.91 公噸 CO_2e，總能量消耗量共計 104,787.11 千兆焦耳。

我們的努力已轉化為實質的環境效益：

- 煤炭採購量： 2025 年已全數淘汰煤炭。
- 生質能比例提升：隨著煤炭全面退場，2025 年度因海外據點生質燃料使用數據蒐集完整度提升，相關活動數據較往年完整，故溫室氣體排放量較前一年度增加。此變動主要反映盤查品質改善，而非營運活動顯著增加。

溫室氣體排放密集度（排放量 / 百萬營收）



	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
CO_2e(ton)	17303	14753	13543	13443	13935	12235	12855	20562
營業額 (百萬)	7510.7	7644.5	5907.9	5599.5	7321.9	6508.3	7448.4	6677.7
CO_2e/ 營業額	2.30	1.93	2.29	2.40	1.90	1.88	1.73	3.08



這些里程碑是我們持續推進氣候行動的最佳證明。

未來我們將持續投入資源，不斷深化我們的減碳策略，並積極探索更多創新技術，以期在 2050 年實現我們的零碳願景，為創建一個更潔淨、更永續的地球環境做出更大貢獻。



臺南企業
歷年溫室氣體排放量

單位：CO_2e

	臺南廠			印尼雅加達廠			印尼梭羅廠			柬埔寨廠		
年度	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
範疇一	94	75	92	4024	2678	8884	153	172	1023	466	462	359
範疇二	386	305	338	1810	2104	1772	1330	1490	2347	2914	2885	2724
合計	480	380	430	5834	4781	10656	1484	1662	3370	3380	3347	3083

	金速旺廠			中國高青廠			越南廠			合計		
年度	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
範疇一	151	196	187	708	341	14	169	174	41	5677	4097	10600
範疇二	604	782	896	535	258	1020	910	935	864	8489	8759	9961
合計	755	977	1083	1243	599	1034	1079	1108	905	14255	12855	20561

* 僅統計製程使用能源。
* 依據行政院環境部（原行政院環保署）發布之《溫室氣體排放係數管理表》6.0.4 版進行排放係數轉換。
* 臺南廠外購電力依經濟部能源署 114 年公告之電力排放係數進行轉換。
* 各廠區外購電力排放係數均採用當地電力供應機構公布之排放係數。
* 高青廠蒸汽依據《工業其他行業企業溫室氣體排放核算方法與報告指南（試行）》公式 17 計算。
* 高青廠蒸汽熱焓值參考美國國家標準暨技術研究院（NIST）公開之蒸汽熱焓值對照表。

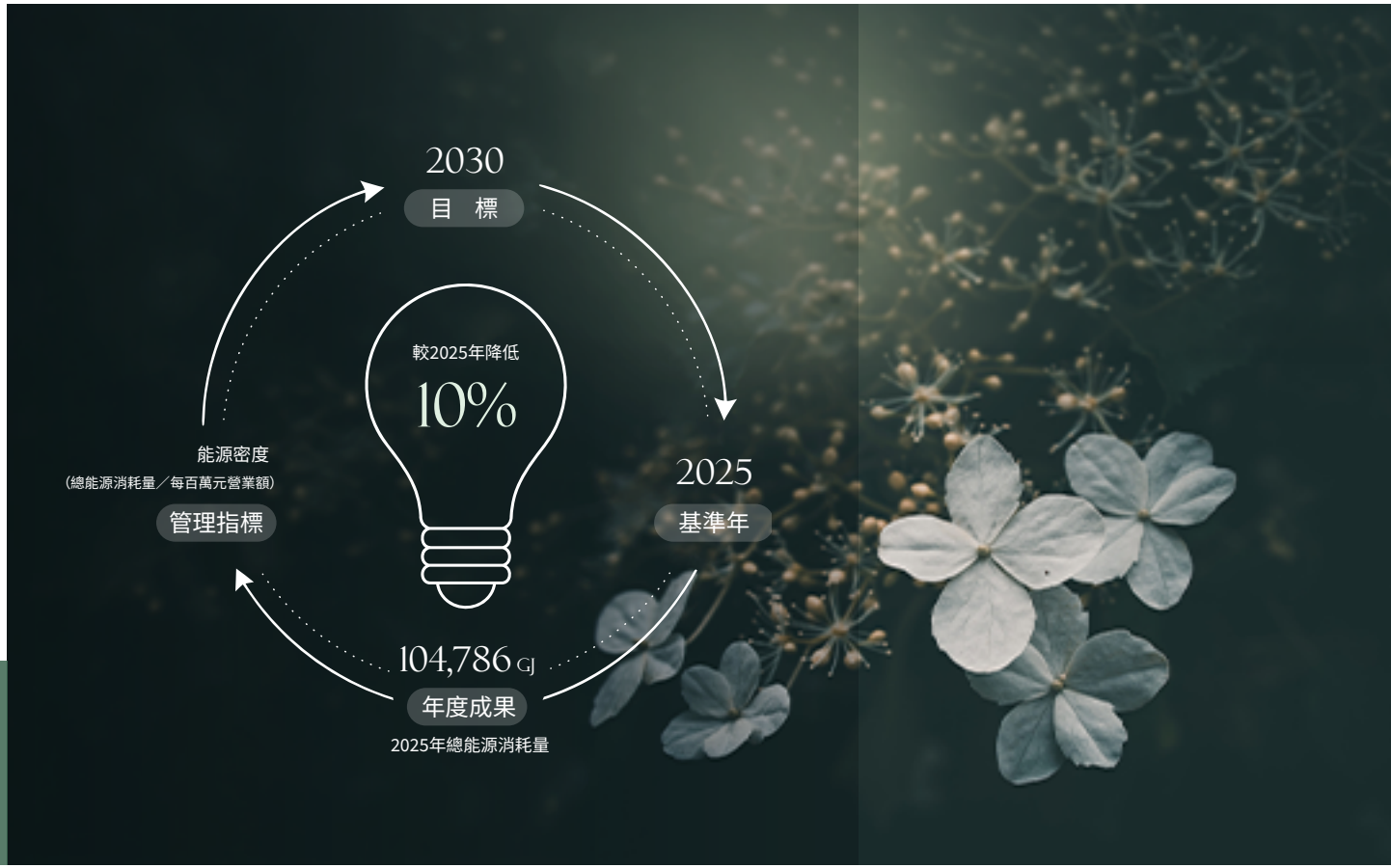
能源管理政策與目標

臺南企業以提升能源使用效率、降低化石燃料依賴及增加再生能源使用為能源管理方向，定期盤點各營運據點之電力、燃料、蒸汽及再生能源使用情形，並透過設備效率管理、高耗能設備汰換、製程改善、太陽能發電及生質燃料替代等措施，降低營運活動之能源消耗與溫室氣體排放。

臺南企業以 2025 年為基準年，設定於 2030 年將能源密度（總能源消耗量／每百萬元營業額）較基準年降低 10%。

公司將逐年檢視能源使用情形與目標達成進度，並優先針對高耗能設備及製程推動改善計畫。

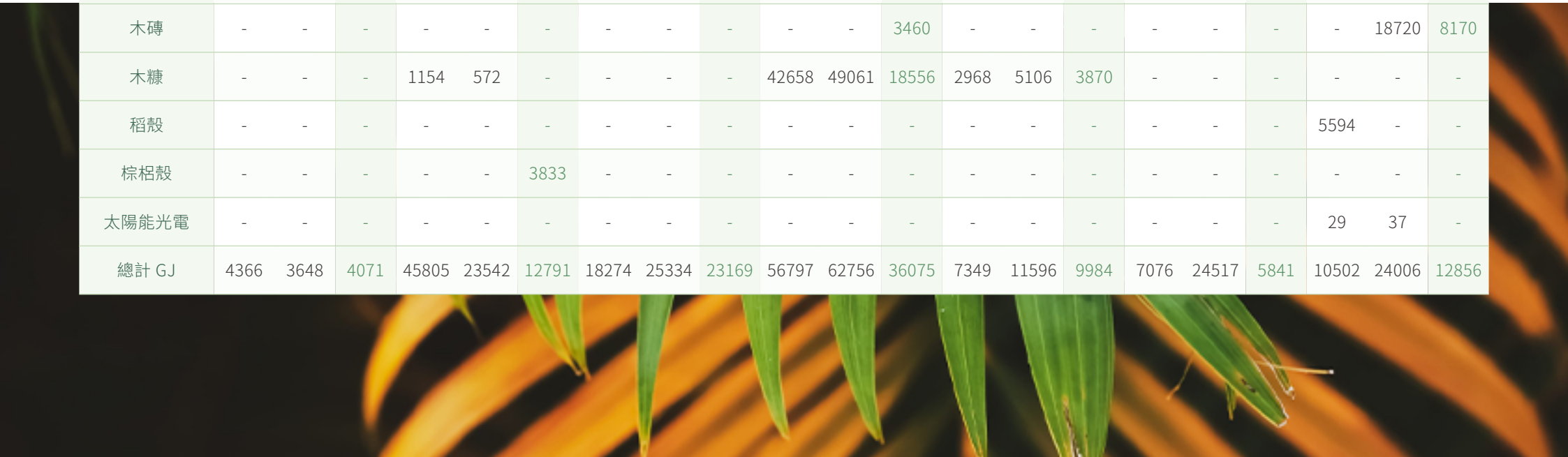
2025 年總能源消耗量為 104,786 GJ；本年度太陽能發電量尚未納入總能源消耗量計算，後續將持續完善再生能源數據蒐集與統計範圍。



臺南企業各廠歷年能源使用量

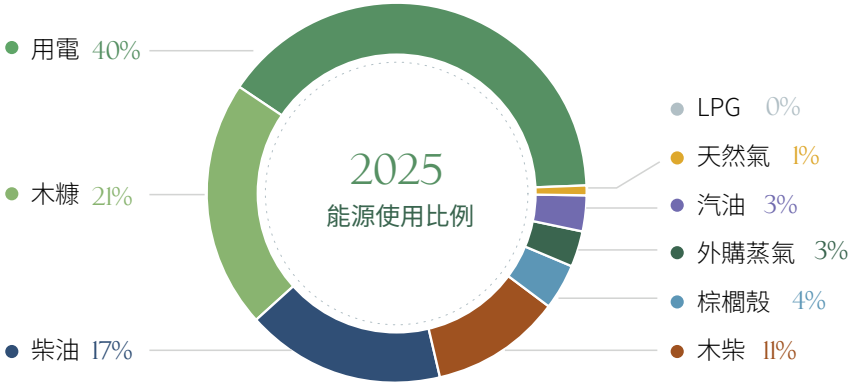
單位：GJ

廠區	臺南廠			印尼雅加達廠			印尼梭羅廠			柬埔寨廠			金速旺廠			中國高青廠			越南廠		
年度	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
外購電力	2804	2425	2456	7485	9309	7334	4787	7627	8448	13502	12863	12629	2797	3239	4153	2820	2727	2459	4838	5168	4597
煤炭	-	-	-	35769	12089	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
外購蒸汽	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3922	21439	3171	-	-	-
天然氣	1021	710	899	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	67	-	-	-	-	-	-	-
液態石油氣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	142	-	-	-	-	-	-	-	-	-
柴油	200	142	253	853	854	938	12595	16492	13587	382	226	890	1270	1614	1698	-	-	-	70	81	89
汽油	341	371	463	589	718	686	865	1215	1134	227	606	399	314	1570	263	333	351	210	-	-	-
木磚	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3460	-	-	-	-	-	-	-	18720	8170
木糠	-	-	-	1154	572	-	-	-	-	42658	49061	18556	2968	5106	3870	-	-	-	-	-	-
稻殼	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5594	-	-
棕梠殼	-	-	-	-	-	3833	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
太陽能光電	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	29	37	-
總計 GJ	4366	3648	4071	45805	23542	12791	18274	25334	23169	56797	62756	36075	7349	11596	9984	7076	24517	5841	10502	24006	12856



	2023	2024	2025
外購電力	39034	43358	42076
煤炭	35769	12089	0
外購 蒸汽	3922	21439	3171
天然氣	0	777	899
柴油	1021	19408	17455
汽油	15371	4832	3155
生質能	5637	73459	37888
太陽能光電	29	37	-
總計 GJ	150188	175399	104786

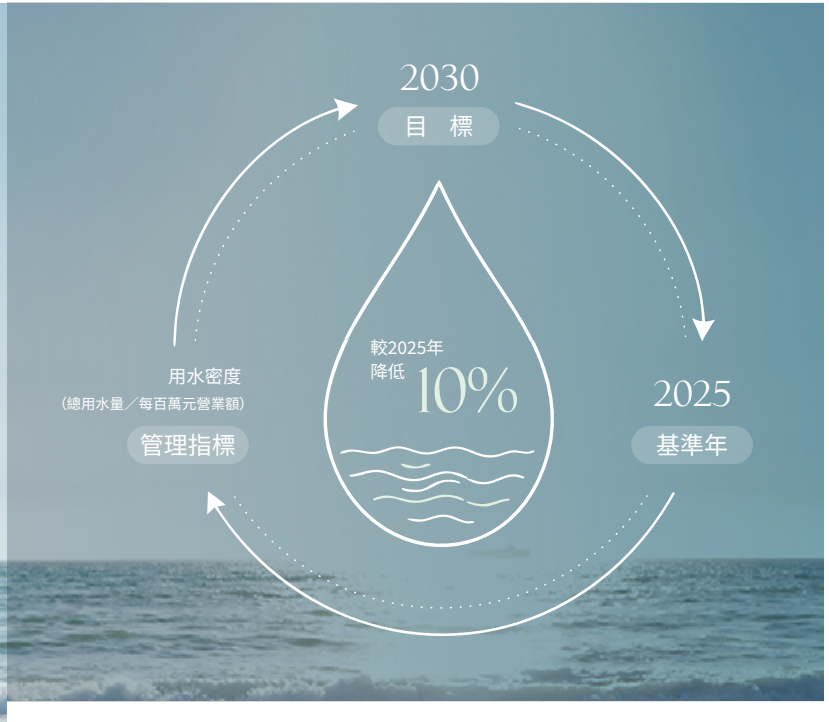




僅統計製程使用能源
* 依行政院環保署發布的溫室氣體排放整理表 6.0.4 版熱值轉換
* 生物質燃料依 EUBIA 轉換
* 2025 年太陽能電力未計入

3.3 水資源管理





水資源管理政策與目標

臺南企業將水資源使用效率、製程用水回收及放流水品質列為水資源管理重點，並優先針對具水洗製程及位於水資源高風險地區之營運據點進行管理。各廠定期盤點取水量、用水量及回收水量，並透過節水設備、製程改善、廢水回收與水質監測等措施，降低營運活動對水資源之影響。

臺南企業以 2025 年為基準年，設定於 2030 年將用水密度（總用水量／每百萬元營業額）較基準年降低 10%。公司將每年追蹤用水量及營業額變化，檢視目標達成進度，並針對用水量較高或位於水資源高風險地區之營運據點研擬改善措施。

全球水資源的永續性正遭受挑戰，主要來自於可用水的不足與水污染。臺南企業深知，有效的水資源管理不僅是企業的責任，更是維持永續競爭力的重要基石。

水資源管理是我們永續發展重大主題，為積極響應聯合國 2030 年永續發展目標（SDGs），臺南企業在柬埔寨的水洗廠，已引進及廢水回收技術，同時透過改善水洗製程，減少製程的用水量。這些具體行動帶來了顯著成效：臺南企業 2025 年的總用水量為 249.45 百萬公升。



臺南企業歷年用水量

單位 : 百萬公升

	臺南廠	印尼雅加達廠	印尼梭羅廠	柬埔寨廠	金速旺廠	中國高青廠	越南廠	合計
2023	16.99	40.27	29.78	221.85	7.94	15.68	64.23	396.74
2024	25.34	44.97	39.76	93.78	20.87	13.73	60.63	299.08
2025	27.97	33.48	33.55	36.09	21.10	15.75	81.51	249.45

註：柬埔寨廠之數值僅統計總取水量，因廠內已設置回收系統，故取水量並不等於總用水量。

臺南企業用水來源

單位 : 百萬公升

	臺南廠		印尼雅加達廠		印尼梭羅廠		柬埔寨廠		金速旺廠		中國高青廠		越南廠	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
自來水	25.34	27.97	44.97	33.48	39.76	33.55	0.70	1.23	20.87	21.10	13.73	15.75	NA	NA
地下水	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	60.63	81.51
地表水	NA	NA	NA	NA	NA	NA	93.08	35.96	NA	NA	NA	NA	NA	NA

3.4 廢污水與廢棄物管理

柬埔寨廠水資源風險評估

柬埔寨廠因有水洗製程，是用水量較大的工廠，因此我們依照全球水風險評估工具 WRI Aqueduct，將柬埔寨廠識別為 High Risk 風險區，主要面臨的風險為缺水、廢水排放、飲用水質、水患等，且因廠內水洗廠用水量較大，柬埔寨廠設定省水 KPI 並定期管控績效，每年亦針對用水量及相關風險調整下一年度目標，以提升缺水或限水時的應變能力。詳細水資源風險分析請見下表。

項目	內容	採取措施後的剩餘風險
缺水	根據全球水風險評估工具 WRI 評估，柬埔寨廠區所在城市為缺水之高風險地，而柬埔寨廠區用水量較大，為提升缺水時之應變能力，柬埔寨廠區已在 2021 年回收水設備完成升級達到 100 %回收製程及民生污水，區分回收水等級回用製程及民生用水。	低度風險
廢水排放	柬埔寨廠每年進行 ZDHC 之廢水檢測、追蹤廢水水質，並已超越當地法規之要求標準，且已達到零污水直接排放。過去幾年間皆無水污染事件。	低度風險
飲用水質	柬埔寨廠區之飲用水使用過濾設備並依法規定期檢驗確保水質安全無虞。	低度風險
水患	根據 WRI 分析結果，柬埔寨廠區位於淹水高風險區域，然而臺南企業針對天然災害，均有緊急應變之管控流程。近年來廠區並未因淹水而造成損失。	低度風險

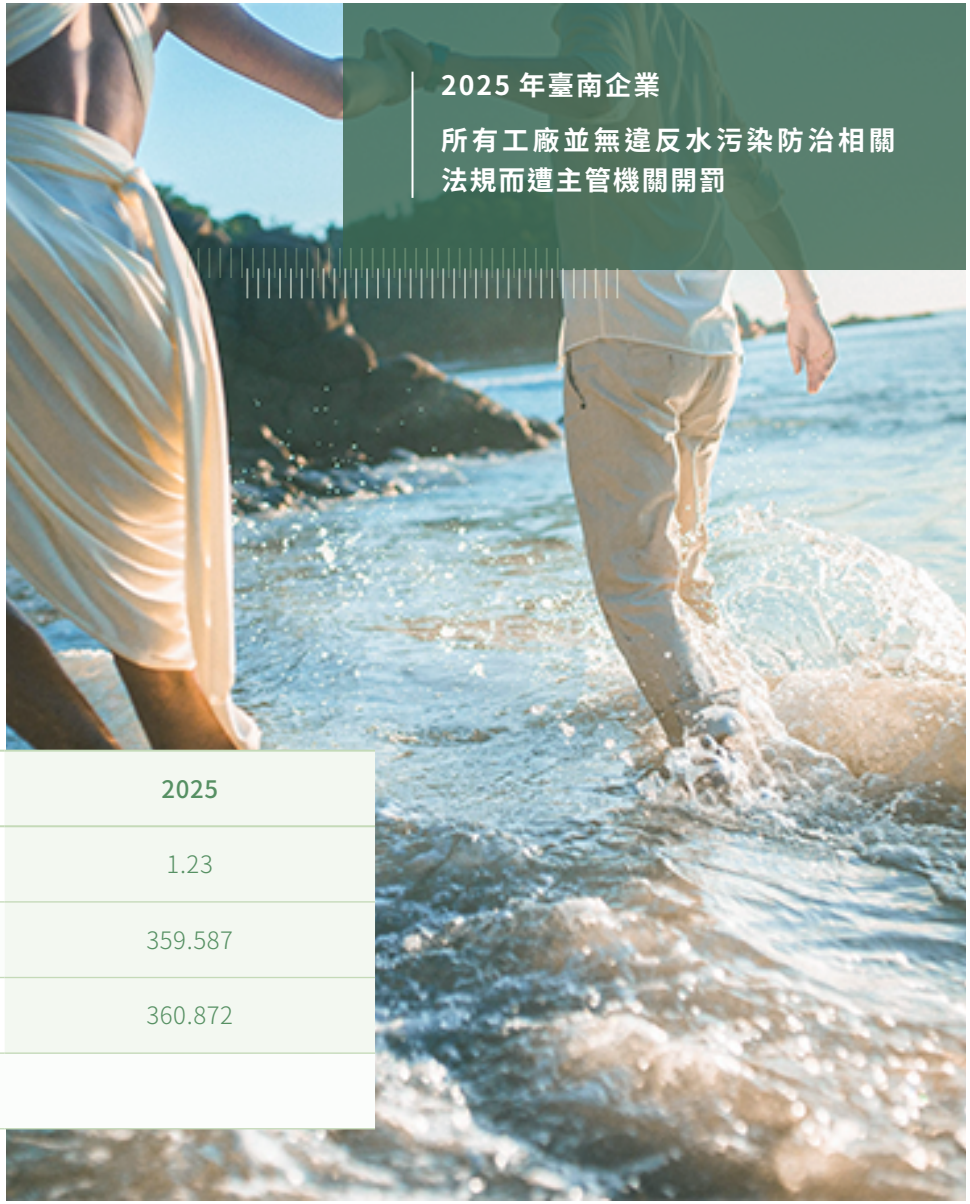


廢水管理與監控

水洗是成衣製程中最耗水的環節，臺南企業建立完整的廢水作業程序，每日定時檢測水質，確保所有排出的水皆符合當地的廢水排放標準，以降低廢水排放導致的環境危害。臺南企業不僅符合當地法規要求，並要求放流水品質優於當地廢水排放標準，每年規劃水洗廠進行 ZDHC（Zero Discharge of Hazardous Chemicals）有害化學物質零排放計劃之廢水檢測，追蹤廢水的水質狀況，掌握所有在生產製造中添加的化學物質，並以執行可持續化學品為目標，一同為改善環境和全人類的健康而努力。

零污水排放水洗廠

臺南企業柬埔寨廠設有水洗廠，水資源的取用為重要的管理項目。為減少廢水對環境的污染和傷害，並達成水循環再利用，臺南企業柬埔寨廠因此建立「車間冷凝水回收」及「製程廢水回收利用系統」，將製程中產生的污水回收處理，再輸入淨水池，以持續回用，工廠也於 2021 年達到「零污水排放」，100 %回收製程及民生污水，區分回收水等級回用製程及民生用水。



柬埔寨廠（含水洗）

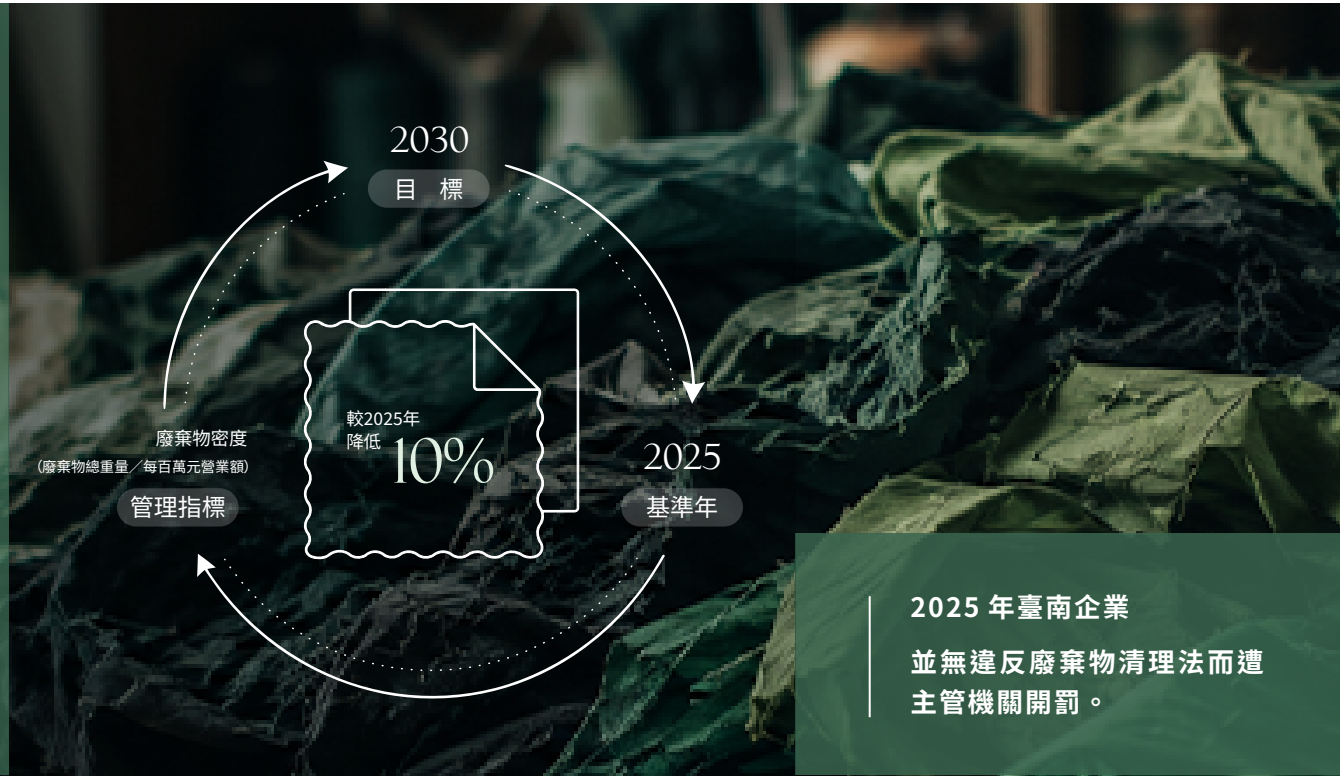
水源	2023	2024	2025
自來水	221.524	0.07	1.23
地表水 (含回收水)	117.146	204.365	359.587
總用水量	338.358	204.43541	360.872
廢污水排放量	製程及民生污水 100%回收再利用		

單位 : 百萬公升

廢棄物管理與循環經濟政策

臺南企業以源頭減量、分類回收、資源再利用及合法處理為廢棄物管理原則。各營運據點依廢棄物性質進行分類、標示、儲存及清運，並委由符合當地法規要求之合格清運或處理單位進行後續處置。公司亦透過包裝材料回收、布料邊角料再利用、替代燃料及永續原料使用等措施，降低廢棄物最終處置量並推動循環經濟。

臺南企業以 2025 年為基準年，設定於 2030 年將廢棄物密度（廢棄物總重量／每百萬元營業額）較基準年降低 10%。公司將定期追蹤一般事業廢棄物與有害事業廢棄物之產生及處理情形，並依各營運據點之廢棄物組成研擬減量及資源化措施。



2025 年臺南企業

並無違反廢棄物清理法而遭主管機關開罰。

廢棄物管理

臺南企業建立廢棄物管理機制，以達到安全化、衛生化、無害化以及資源化之目標。各廠定期宣導員工廢棄物分類，張貼廢棄物分類回收標語，提高員工垃圾分類意識進而提升可回收廢棄物比例，落實廢棄物管理，並交由合格清運商處理，其廢棄物清運商均以符合當地法規要求的方式處理廢棄物。

廢棄物種類分為一般事業廢棄物及有害事業廢棄物，前者為食物、紙箱、塑膠垃圾等，後者則是廢水汙泥、化學品容器、鍋爐燃燒灰燼等。臺南企業為確保合法隔離、儲存、處理廢棄物，制訂相關處理措施管理廢棄物，不僅守護員工的職場工作安全，也保護自然環境不受污染，給予社會大眾一個安全的社會環境 。

臺南企業各廠廢棄物量

單位 : 公噸

	2023	2024	2025
一般事業廢棄物	831.48	1112.656	516.63
有害事業廢棄物	248.78	467.33	0.0009

註：本公司各營運據點產生之廢棄物主要為布料邊角料、包裝材料及一般事業廢棄物。部分生產據點將布料邊角料作為替代燃料進行能源回收，以降低最終處置量；有害廢棄物則依當地法規委託合格單位處理。

3.5 化學品管理

臺南企業重視化學品管理及其使用安全性，要求符合相關化學品管理法令，導入前評估化學品是否遵守國際間化學品規範、ZDHC 生產限用物質清單 (MRSL)，以及品牌客戶限用物質清單 (RSL)，導入後建立化學品清單、定期追蹤化學品使用量使用 BVE3 平台分享每月使用情況給客人，同時也定期辦理員工訓練，認識物質安全資料表（MSDS）、化學品危害標誌及個人防護設備使用，確保員工在使用化學品時，都有相對應的安全知識下使用。

終端製程廢水也定期檢測 ZDHC 生產限用物質清單 (MRSL) 參數是否有含有限用物質，實施源頭管理及後端追蹤降低化學物質排出造成的生態危害，並逐漸完備管理架構及健全化學品管理，透過計畫逐年推動化學品管理策略的能量建置與制度落實，回應實踐聯合國國際行動為我國實踐全球公民責任的國家政策，積極針對 SAICM 指標發起行動，以提升化學品管理制度與推廣環境友善產品。

1. **制定化學品管理方針**

為了強化對化學品的管理，各工廠制定一套全面性的化學品管理政策，接觸化學品的工作人員必須瞭解其責任，掌握生產過程中的化學品品項、化學品安全處理、使用和儲存的流程，以防止環境污染或人體直接接觸化學品。

2. **化學品庫存管理**

保存化學品庫存記錄，以確保各工廠對使用之化學品充分掌握，因此會定期實施檢查庫存清單中所有化學品類型，包括生產過程中所使用的化學品（生產、現場清潔劑和廢棄物處理的化學品）、所有設備使用的化學品及工廠運營與維護使用的化學品等。

庫存清單內容詳細記載識別化學品的資料，包含化學品名稱、類型、供應商名稱與類型、MSDS、功能、用途、危害分類、儲存條件與地點、數量以及使用量。並定期進行一次化學品清單檢查。

3. **化學品安全使用培訓**

定期舉辦員工教育培訓，涵蓋的主題包括化學危害及識別、MSDS/SDS、標牌、相容性、風險、妥善儲存、處理方式，以及個人防護裝備（PPE）的使用，教導出現緊急情況、事故或洩漏時須採取的應對方法，教育化學品儲存區域的進入限制、儲罐內化學品對環境的潛在影響、內在使用，對負責儲存與運輸監測的員工提供切實的保護措施，並確保所有負責化學品相關操作的工作人員參加培訓。

化學品導入前	化學品導入後	最終排出
確認化學品 ZDHC 生產限用物質清單，品牌 RSL 合規性	• 制定化學品管理方針：化學品庫存管理，使用 BVE3 平台，分享每月化學品使用情況給品牌客戶，並提供 INCHECK 報告，以利了解工廠化學品 MRSL 使用，來減少對環境的影響。 • 化學品安全使用培訓 (MSDS 介紹，個人防護裝備（PPE）的使用)	廢水：水洗廠定期依照 ZDHC 廢水指南檢測廢水，並上傳至 ZDHC Gateway 產品：定期檢測限用物質清單 RSL 符合性

04

CHAPTER.

員工福祉

臺南企業致力塑造一個以「家」為核心價值的職場環境，希望身為臺南企業的每一份子，都能受到全面且妥善照顧與關懷，讓每個人能夠安心發揮所長，藉此將觸角延伸至員工家庭，進而提升整體幸福感。

4.1 員工檔案

4.2 員工薪酬福利

4.3 員工權益促進

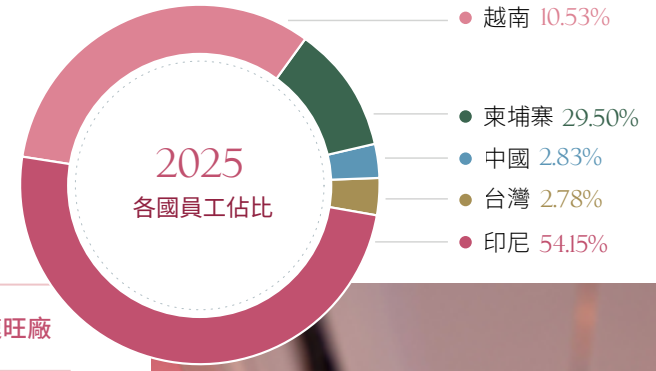
4.4 職業安全與健康

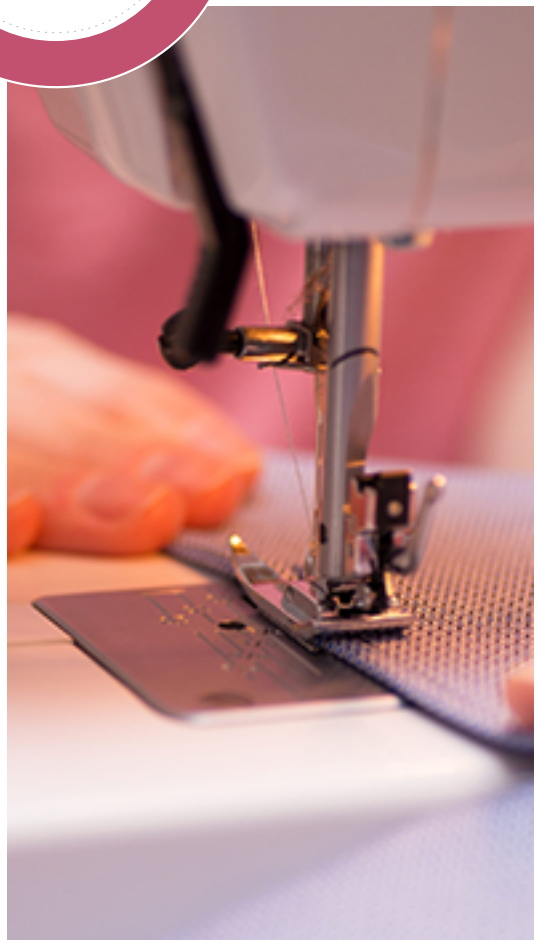
4.5 職涯管理與學習

4.1 員工檔案

2025 年在職員工年齡區分與性別比例

	年齡層	臺北辦公室	臺南廠	中國高青廠	印尼雅加達廠	印尼梭羅廠	越南廠	柬埔寨廠	金速旺廠
男	30 歲 (含) 以下	3	0	2	27	327	133	236	158
	31-50 歲	16	4	7	158	166	78	300	181
	51 歲 (含) 以上	14	5	15	14	4	10	21	5
女	30 歲 (含) 以下	18	3	3	396	1288	310	359	169
	31-50 歲	100	32	154	1213	1307	421	877	335
	51 歲 (含) 以上	37	23	79	43	26	14	48	38
各廠總人數		188	67	260	1851	3118	966	1841	886
總員工數		9177	9177	9177	9177	9177	9177	9177	9177
男性比例		18%	13%	9%	11%	16%	23%	30%	39%
女性比例		82%	87%	91%	89%	84%	77%	70%	61%





新進離職員工人數與性別比例

新進員工

		臺北辦公室		臺南廠		中國高青廠		印尼雅加達廠		印尼梭羅廠		越南廠		柬埔寨廠		金速旺廠	
年齡層	性別	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
30 歲 (含) 以下	男	3	6%	0	0%	0	0%	0	0%	138	20%	55	19%	57	33%	10	20%
	女	10	20%	2	25%	0	0%	0	0%	32	5%	110	38%	59	35%	14	29%
31-50 歲	男	7	14%	0	0%	1	14%	0	0%	0	0%	25	9%	36	21%	11	22%
	女	16	32%	6	75%	2	29%	0	0%	357	51%	95	33%	19	11%	14	29%
51 歲 (含) 以上	男	3	6%	0	0%	1	14%	0	0%	173	25%	1	0%	0	0%	0	0%
	女	11	22%	0	0%	3	43%	0	0%	0	0%	2	1%	0	0%	0	0%
	合計	50		8		7		0		698		288		171		49	

離職員工

		臺北辦公室		臺南廠		中國高青廠		印尼雅加達廠		印尼梭羅廠		越南廠		柬埔寨廠		金速旺廠	
年齡層	性別	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
30 歲 (含) 以下	男	3	9%	0	0%	2	2%	1	2%	193	16%	48	25%	23	25%	204	28%
	女	8	23%	5	45%	2	2%	9	38%	42	3%	121	35%	32	35%	178	25%
31-50 歲	男	3	9%	0	0%	2	2%	0	4%	0	0%	17	13%	12	13%	136	19%
	女	14	40%	5	45%	48	37%	7	55%	655	53%	90	32%	25	27%	192	27%
51 歲 (含) 以上	男	2	6%	0	0%	9	7%	0	0%	336	27%	3	1%	0	0%	3	0%
	女	5	14%	1	9%	68	52%	0	0%	1	0%	1	36%	0	0%	9	1%
	合計	35		11		131		17		1277		280	100%	92	100%	722	100%

員工離職率及變化趨勢

為持續掌握人力結構及員工流動情形，臺南企業統計總公司之員工離職資料。2024 年整體離職率為 18.10%，2025 年為 30.89%；2025 年整體離職率較前一年度增加 12.79 個百分點。依性別觀察，男性離職率由 2024 年的 36.11% 下降至 2025 年的 25.71%，女性離職率則由 14.37% 增加至 32.05%。

依離職人員年齡分布觀察，2025 年離職人數增加主要集中於 30 至 50 歲及 50 歲以上員工；其中 30 至 50 歲離職人數由 20 人增加至 31 人，50 歲以上離職人數由 7 人增加至 19 人。公司將持續追蹤不同性別及年齡層之人員流動情形，作為人力配置及留任措施規劃之參考。

年度	男性離職人數	男性離職率	女性離職人數	女性離職率	總離職人數	整體離職率
2024 年	13 人	36.11%	25 人	14.37%	38 人	18.10%
2025 年	9 人	25.71%	50 人	32.05%	59 人	30.89%

離職人員年齡分布

年度	未滿 30 歲	30 至 50 歲	50 歲以上	合計
2024 年	11 人	20 人	7 人	38 人
2025 年	9 人	31 人	19 人	59 人

註：
1. 本表資料範圍為臺北辦公室及臺南辦公室。
2. 離職率＝該類別年度離職人數 ÷ 該類別年末員工人數 ×100%。
3. 年齡層資料呈現離職人數分布，不另計算各年齡層離職率。



在職管理階層比例

	臺南廠	中國高青廠	印尼雅加達廠	印尼梭羅廠	越南廠	柬埔寨廠	金速旺廠
當地主管	9	42	1851	364	151	122	886
外籍主管	0	1	16	11	18	33	12
當地比例	100%	98%	99%	97%	89%	79%	98.64%
外籍比例	0%	2%	1%	3%	11%	21%	1.36%
男	1	9	205	121	60	87	339
女	8	34	1662	254	109	68	564
性別比	1:7	1:3.78	1:8.11	1:2.1	1:1.82	1.2	1:1.66

員工多元化

臺南企業持續關注與保障弱勢及相關族群平等的就業機會，遵循政府《身心障礙者權益保障法》及《原住民族工作權保障法》之規定，提供身心受限者合適的工作機會，促進包容且永續的經濟成長，在薪資和福利上也一視同仁。臺南企業員工組成多以本國籍為主，主要生產營運據點以優先聘用當地員工為原則，除創造當地就業機會刺激地方繁榮外，亦有助於人員穩定性，除少數產線工作因無法順利招募本國人，始引進外籍人員補充人力。



4.2 員工薪酬福利

4.2.1 薪酬制度

在對外招募新進人員起薪上，遠優於法令所訂基本工資，且提供相當具有競爭性的薪資水準，根據薪資調查資料顯示 (參考主計處、異業或同業間或外部顧問公司調查結果) 本公司薪資相較於同業市場，高於一般平均值。

激勵員工共享經營成果

為激勵全體同仁工作士氣，並肯定員工對公司的付出與努力，臺南企業每年均會檢視整體經營績效，並視當年盈餘狀況核發一定比率作為員工分紅，使員工感受到公司重視人才的心意。另外本公司特別提供高額信託補助金，以鼓勵員工參加持股信託，讓同仁透過長期投資，累積個人財富，以保障未來退休或離職生活。

4.2.2 福利與退休

臺南企業致力塑造讓員工可充分發揮才能的工作環境，並恪守相關法令、制定各項員工政策，讓每一位員工都能受到全面妥善的照顧與關懷，更透過多元福利措施照顧員工生活，提升生活品質、身心健康並促進同仁間的情感。台灣辦公室依《職工福利金條例》成立「臺南企業股份有限公司職工福利委員會」，並定期召開會議，檢視與規劃福利制度，針對同仁需求持續發展多元化。



退休金制度

為保障同仁未來退休生活，臺南企業依據《勞動基準法》、《勞工退休金條例》等規定，制定《同仁退休實施辦法》，除明確規定退休條件，亦遵照相關法令提撥員工退休準備金。凡具有舊制年資之同仁，每月均依提資總額撥薪一定比率退休準備金，並以該退休準備金委員會名義匯入銀行專戶。對於適用新制年資同仁則按薪資 6%，將退休金存入勞保局員工個人帳戶。

本集團海外子公司係按當地政府規定的養老保險及自願性提列退休金準備制度，每月依當地員工薪資總額 5% ～ 22% 提撥退休金準備金及養老保險金，每位員工之退休金由政府管理統籌安排。



健康檢查

員工的身體健康一直以來都是臺南企業最重視的部分，為企業發展良好健全之基本，臺南企業不僅補助員工健康檢查，也在各廠聘用專業醫護人員，給予員工健康諮詢，衡量其工作量與身體狀況，一同守護員工的健康。

國家	退休制度
台灣	員工符合退休條件者，退休金之支付係根據服務年資及退休前 6 個月之平均薪資計算。本公司按月就薪資總額 7.5% 提撥退休基金，以勞工退休準備金監督委員會之名義專戶儲存於臺灣銀行。 本公司及國內子公司就員工選擇適用《中華民國勞工退休金條例》所訂之勞工退休金制度部分，每月按薪資之 6% 提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶，員工退休金之支付依員工個人之退休金專戶及累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。
印尼	員工進入退休年齡且經公司核准後，其退休申請將根據印尼 2003 通過的勞動部勞動法 13 號進行審理。
越南	根據越南當地法律規定，訂有退休福利之辦法。依據越南社會保險法之條文內容，首備條件需要繳滿至少二十年的社會保險費，男性滿六十歲，女性滿五十五歲，即具備領取養老金之資格。若為從事高危險工作滿十五年者，且男性滿五十五至六十歲，女性滿五十至五十五歲，同樣具備資格。另具兩種特殊情況，其一雖員工僅年滿五十至五十五歲，但已繳滿至少二十年的社會保險費，那麼一樣具備領取養老金之資格。若已繳滿至少二十年的社會保險費後停止工作者，男性滿五十五歲，女性滿五十歲，即有權領取養老金。若為從事高危險工作滿十五年者，且男性滿五十五至六十歲，女性滿五十至五十五歲，同樣有權申請。
中國	依國家法定要求，員工進入退休年齡並辦好手續後，政府社保部門將會每月發放退休金入個人社保卡內。

4.3 員工權益促進

我們希望提供良好的工作條件，充份照顧員工身心健康，使員工能心無旁騖並樂於工作，故根據相關法規承諾維護員工的人權，尊重所有員工。臺南企業廣納各方人才，並尊重勞工權益，落實平等對待，內容包含：

1. 在勞資雙方協議中明確規範勞資雙方之權利義務，與員工行為或倫理守則。
2. 依據《勞動基準法》訂定《工作規則》與各項人事管理規章。
3. 制定《性騷擾防治措施及懲戒辦法》，建立申訴信箱與申訴專線，提供員工在合法權益受到侵害時之溝通管道。維護兩性工作平等及人格尊嚴，保護員工免於性騷擾。

各廠營運國家重大營運變化預告期

國家	重大營運變化預告期
台灣	根據《勞動基準法》，本公司依員工的年資，遵守對應的最短預告期。
柬埔寨	同《柬埔寨勞工法》規定，依照永久合約勞工的年資做為對應的最短預告期；針對固定合約勞工則為 15 天。
越南	依據《越南勞動法》規範，本公司至少於 45 天前通知不定期勞動契約的勞工；定期勞動契約勞工則遵照法規中契約期限對應的最短預告期實施。
印尼	如《印尼勞動法》規定，在企業終止僱用關係前，須提早 14 天通知員工。

4.3.1 員工福利與照顧

員工是最重要的資產，本公司致力打造一個友善、安全健康、尊重人權、免於歧視與騷擾的工作環境。為確實瞭解員工需要，總公司建立多元雙向溝通管道，以傾聽員工的心聲，設置溝通信箱：hrservices@tai-nan.com，讓員工的聲音可以被傾聽並且得到回覆，作為提升本公司管理之效。

工廠員工則可向申訴處理委員會投書申訴，調查與審議過程以保密方式處理 , 案件作成書面記錄 , 公司不得處罰提出申訴之員工。申訴類別分為 :

A 級	有關違反公司行為的重大問題 (如違反 ESG 人權，如歧視、強迫勞動、童工、騷擾或虐待等) 此申訴案子公司應立即回報總部人資與 CSR，由總部立案，並隨時回報最新進度。
B 級	有關子公司規章制度 (如個人和工會提出與改善員工福利 , 安全健康等工作條件相關的建議) 由子公司人資召集會議決策與處理。
C 級	有關子公司各部門單位內之意見或建議，由當地人資立案並交由相關部門最高主管負責處理。
D 級	申訴與反映事項經查證屬實且馬上可以處理；則由子公司人資承辦人立案並協調處理。

4.3.2 人權評估

人權教育訓練

地區	課程名稱	時數	受訓人次
台灣	新人訓 New Employee Training	1	4
	性騷擾防治 Sexual Harassment Prevention	8	328
	消防逃生演練 Fire Drill	1	50
	反恐教育宣導 Anti-Terrorism Education and Training	1	22
	化學品及個人防護用品 Chemical and Presonal Protection Equipment	4	1
	資訊安全宣導 Information Security Training	3	1
中國高青廠	新人訓 New Employee Training	0.5	1
	性騷擾防治 Sexual Harassment Prevention	0.5	7
	員工守則 Employee Code of Conduct	45 mins	535
	員工申訴機制 Employee Complaint Mechanism	1	233
	反歧視 Anti-Discrimination	0.5	267
印尼梭羅廠 Solo1	新人訓 New Employee Training	45 mins	16
	崗位培訓 Job Training	45 mins	547
	性騷擾防治 Sexual Harassment Prevention	45 mins	267
	員工守則 Employee Code of Conduct	1	1933
	反歧視 Anti-Discrimination	1	100
	HIV 防治 HIV Prevention	1	500
印尼梭羅廠 Solo2	新人訓 New Employee Training	1	1933
	崗位培訓 Job Training	1	1933
	性騷擾防治 Sexual Harassment Prevention	1	1933
	員工守則 Employee Code of Conduct	1	70
	反歧視 Anti-Discrimination	1	1933
	HIV 防治 HIV Prevention	1	1933
印尼雅加達廠	新人訓 New Employee Training	1	1933
	性騷擾防治 Sexual Harassment Prevention	1	1933
	員工守則 Employee Code of Conduct	1	1933
	員工申訴機制 Employee Complaint Mechanism	0.5	14
	反歧視 Anti-Discrimination	1.5	16
	HIV 防治 HIV Prevention	0.5	16
柬埔寨廠	新人訓 New Employee Training	0.5	602
	崗位培訓 Job Training	1	720
	性騷擾防治 Sexual Harassment Prevention	0.5	20
	員工守則 Employee Code of Conduct	1	1311
	員工申訴機制 Employee Complaint Mechanism	1	880
	反歧視 Anti-Discrimination	1.5	16
	HIV 防治 HIV Prevention	0.5	16
	主管培訓 Supervisor Training	0.5	8
	其他：人權教育訓練 Other:Human Rights Training	0.5	6
越南廠	新人訓 New Employee Training	2	441
	性騷擾防治 Sexual Harassment Prevention	2	319
	員工守則 Employee Code of Conduct	2	83
	員工申訴機制 Employee Complaint Mechanism	0.5	298
	反歧視 Anti-Discrimination	2	844
	主管培訓 Supervisor Training	1.5	542
金宿旺廠	新人訓 New Employee Training	0.5	542
	崗位培訓 Job Training	0.5	950
	性騷擾防治 Sexual Harassment Prevention	0.5	950
	員工守則 Employee Code of Conduct	0.5	950
	員工申訴機制 Employee Complaint Mechanism	2	40
	反歧視 Anti-Discrimination	2	125
	HIV 防治 HIV Prevention	8	889
	主管培訓 Supervisor Training	1	871

人權檢核

國際社會責任認證

臺南企業股份有限公司深耕紡織成衣製造產業六十餘年，始終將企業社會責任視為責無旁貸之要務。我們深切關注海內外生產基地勞工的基本人權、職業安全衛生以及女性員工權益，並致力於推動更進一步的關懷與生活福祉專案計畫。

為落實對勞工權益及生產環境的承諾，臺南企業旗下共 五家工廠 已加入並通過「國際社會責任認證」(Worldwide Responsible Accredited Production，WRAP)，並榮獲最高等級的金色證書。

這五家工廠分別是：

1 **臺南企業股份有限公司**
總公司兼臺南工廠，2022 年加入

2 **宜興高青製衣有限公司**
中國江蘇工廠，2022 年加入

3 **印尼臺南企業股份有限公司**
印尼雅加達廠，2019 年加入

4 **臺南企業（柬埔寨）股份有限公司**
柬埔寨工廠，2019 年加入

5 **金速旺實業有限公司**
柬埔寨工廠，2018 年加入



WRAP 是一個國際性的社會責任認證組織，其以 12 項企業社會責任原則為基礎，嚴格規範製造商的生產標準，認證範圍廣泛，涵蓋勞工權益、健康安全、環境管理、法規遵循乃至海關安全等多個面向。

臺南企業透過 WRAP 十二項原則，具體實踐以下社會責任承諾：

編號	原則名稱	簡述
1	符合法律及生產法規	遵守營業所在地之法律規範及相關國際法規。
2	禁止使用強迫勞動	嚴格遵守自願勞動原則，杜絕任何形式的強迫勞動。
3	禁止聘用童工	嚴格遵守最低勞動年齡規定，不僱用童工。
4	禁止騷擾或虐待勞工	提供免於任何形式騷擾、虐待和體罰的工作環境。
5	符合薪酬與福利規定	確保員工獲得符合當地法定標準之薪酬與福利。
6	符合工作時間規定	工作時數與工作日數不超過當地法律規定，並確保員工有休息時間。
7	禁止歧視	以員工工作表現為依據，不因個人特徵而有差別待遇。
8	符合健康與安全標準	提供安全健康的工作環境，若提供住宿則確保宿舍安全衛生。
9	保障結社自由及集體談判權	尊重員工自由結社及集體談判的權利。
10	符合環境管理法規	遵守營運相關的環境管理法規與準則，積極保護環境。
11	符合海關規定	遵守適用的海關法令，建立防止非法轉運的程序。
12	符合安全規定	維持保全政策與程序，防止未經許可的貨物出口。

此外，為展現對所有生產基地勞工福祉的承諾，臺南企業旗下其他尚未加入 WRAP 認證的工廠，皆已加入由聯合國勞工組織與世界銀行集團成員國際金融公司 (International Finance Corporation) 共同創建之「Better Work」責任標準。Better Work 旨在改善全球紡織和服裝產業的工作條件和尊重勞工權利，透過其全面的評估、諮詢和培訓計畫，協助工廠提升在勞動標準和商業競爭力方面的表現。

	臺南廠	高青	柬埔寨	金速旺	越南	雅加達	梭羅一廠	梭羅二廠
WRAP	●	●	●	●		●		
Better Work			●	●	●	●	●	●



透過同時參與 WRAP 和 Better Work 等國際責任標準，臺南企業展現了對所有生產基地勞工權益和福祉的堅定承諾，致力於建立一個負責任且永續的企業。

4.4 職業安全與健康

員工是公司重要資產，我們希望所有員工都能擁有健康的身心。臺南企業提供員工全方面照護，每年定期健康檢查，提供優於法規之檢查項目，主動替所有員工的健康把關，由護理師採取分級管理，對於潛在健康風險員工，給予關懷追蹤。另訂定《人因性危害預防管理作業》、《預防職場暴力及申訴管理作業》，來預防員工過度操勞、工作過度負荷，建立安全的工作環境。

職場健康促進

我們相信員工健康是企業永續發展最重要的核心元素，本公司逐步推動職場健康促進，改善員工的身心健康狀況並提升工作環境品質，藉由各項健康管理促進活動，打造幸福的健康職場，讓同仁樂於工作，樂於臺南企業。

臺南企業於各工廠成立安全衛生委員會，以負責各廠相關政策與行動之研訂、督導、執行與追蹤。委員會定期召開會議，由委員代表及員工代表組成，以確保管理系統之運作，並持續追蹤問題改善結果，進行審查、確認。

各地安全衛生委員會

國家	廠區	員工代表人數	委員會人數	開會頻率
台灣	臺南廠	7	12	每季
印尼	雅加達廠	6	6	每月
印尼	梭羅廠	22	37	每月
柬埔寨	柬埔寨廠	5	20	每季
柬埔寨	金速旺廠	1	11	每月
中國	高青廠	13	18	每月
越南	越南廠	4	30	每兩月





工傷比例

2025	臺南廠	雅加達廠	梭羅廠 1	梭羅廠 2	柬埔寨廠	金速旺廠	越南廠	高青廠
總經歷工時	131856	2120	2120	2120	1856	1959282	2218985	564945.5
工傷事故	1	10	24	11	17	2	0	3
總損工時數	4	488	178.5	134	93	180		656
缺勤率 / 男	0.18%	2.60%	6	1	3	1.18%	1.27	0.00018%
缺勤率 / 女	3.25%	20%	7	1	2	2%	4.03	0
因公死亡數	0	0	0	0	0	0	0	0

工傷率 (IR) ＝職業傷害 (件) X 1,000,000 / 總經歷工時
損失日數比例 (LDR) ＝總損失工作日 (天) X 1.000,000 / 總經歷工時
4.31=1000000x/5919360

工傷事故多為針扎輕傷，工廠已加強宣導正確使用縫紉機器，並要求使用擋針機以保護手指。針對較為嚴重的工傷意外，各廠管理人員配合醫護人員立即處理，同時加強安全操作教育及各設備定期的檢查保養，並替換老舊或缺少防護的設備，降低工傷事故再次發生的可能。

為提升工廠作業安全，臺南企業每年定期向員工進行職業安全衛生培訓，除了向相關崗位的新進員工進行基本安全培訓外，也持續追蹤政府法規及客戶要求規範的變動，對員工更新安全規則與訓練。訓練內容包含機器操作安全、個人防護用具使用、化學品使用安全、作業安全、急救訓練、衛生宣導等議題。

職業安全培訓

地區	課程名稱	時數	受訓人次
台灣	反恐安全培訓 Anti-Terrorism Training	0.5	69
	消防逃生演習 Fire Safety and Evacuation Drills	1	138
	化學品及個人防護用品 Chemical and Personal Protective Equipment	1	4
	資訊安全宣導 Information Security	1	19
中國高青廠	急救訓練 First Aid Training	0.75	366
	消防及逃生疏散 Fire Safety and Evacuation Drills	0.75	366
	機器操作安全 Machinery Operation Safety	0.5	16
	安全資格培訓 Safety Qualification Training	16 s	6
	反恐知識培訓 Anti-Terrorism Training	0.75	366
	品檢員在職培訓 Quality Inspector On-the-Job Training	1	237
	化學品及個人防護用品 Chemical and Personal Protective Equipment	0.5	2
	資訊安全 Information Security	0.75	366
印尼梭羅廠 Solo1	急救訓練 First Aid Training	1	20
	消防及逃生疏散 Fire Safety and Evacuation Drills	2	1513
	機器操作安全 Machinery Operation Safety	0.5	40
	反恐知識培訓 Anti-Terrorism Training	0.5	809
	化學品及個人防護用品 Chemical and Personal Protective Equipment	0.5	3
	資訊安全 Information Security	1	708
	MSDS Training	0.5	9
	廢棄物處理訓練 Waste Management Training	0.5	12
	職業安全 - 基礎 Occupational Safety - Basic	1	21

地區	課程名稱	時數	受訓人次
印尼梭羅廠 Solo1	急救訓練 First Aid Training	1	20
	消防及逃生疏散 Fire Safety and Evacuation Drills	2	1513
	機器操作安全 Machinery Operation Safety	0.5	40
	反恐知識培訓 Anti-Terrorism Training	0.5	809
	化學品及個人防護用品 Chemical and Personal Protective Equipment	0.5	3
	資訊安全 Information Security	1	708
	MSDS Training	0.5	9
	廢棄物處理訓練 Waste Management Training	0.5	12
	職業安全 - 基礎 Occupational Safety - Basic	1	21
印尼梭羅廠 Solo2	急救訓練 First Aid Training	1	18
	消防及逃生疏散 Fire Safety and Evacuation Drills	2	1140
	機器操作安全 Machinery Operation Safety	0.5	21
	反恐知識培訓 Anti-Terrorism Training	0.5	1087
	化學品及個人防護用品 Chemical and Personal Protective Equipment	0.5	5
	資訊安全 Information Security	1	992
	MSDS Training	0.5	10
	廢棄物處理訓練 Waste Management Training	0.5	7
	職業安全 - 基礎 Occupational Safety - Basic	1	16

地區	課程名稱	時數	受訓人次
印尼雅加達廠	急救訓練 First Aid Training	1	45
	消防及逃生疏散 Fire Safety and Evacuation Drills	0.5	2.713
	機器操作安全 Machinery Operation Safety	0.5	30
	反恐知識培訓 Anti-Terrorism Training	0.5	2.713
	化學品及個人防護用品 Chemical and Personal Protective Equipment	0.5	20
	資訊安全 Information Security	0.5	30
	廢棄物處理訓練 Waste Management Training	0.5	30
	職業安全 - 基礎 Occupational Safety - Basic	1	30
	職業與安全 - 高階 Occupational Safety - Advanced	1	20
柬埔寨廠	急救訓練 First Aid Training	1	2523
	消防及逃生疏散 Fire Safety and Evacuation Drills	1	2523
	機器操作安全 Machinery Operation Safety	1	36
	安全資格培訓 Safety Qualification Training	1	45
	反恐知識培訓 Anti-Terrorism Training	1	80
	品檢員在職培訓 Quality Inspector On-the-Job Training	1	34
	化學品及個人防護用品 Chemical and Personal Protective Equipment	1	31
	資訊安全 Information Security	1	54
	MSDS Training	1	31
	廢棄物處理訓練 Waste Management Training	1	153
	職業安全 - 基礎 Occupational Safety - Basic	1	19
	職業與安全 - 高階 Occupational Safety - Advanced	1	10
	職業安全培訓 Other:Occupational safety Training	1	16

地區	課程名稱	時數	受訓人次
越南廠 Vietnam Factory	急救訓練 First Aid Training	1	878
	消防及逃生疏散 Fire Safety and Evacuation Drills	1	900
	機器操作安全 Machinery Operation Safety	1	17
	安全資格培訓 Safety Qualification Training	1	42
	反恐知識培訓 Anti-Terrorism Training	0.5	878
	品檢員在職培訓 Quality Inspector On-the-Job Training	1	31
	化學品及個人防護用品 Chemical and Personal Protective Equipment	1	42
	資訊安全 Information Security	1	5
	MSDS Training	1	22
	廢棄物處理訓練 Waste Management Training	1	2
	職業安全 - 基礎 Occupational Safety - Basic	0.5	859
	職業與安全 - 高階 Occupational Safety - Advanced	1	30
金宿旺廠 Gin-Sovann Factory	急救訓練 First Aid Training	2	25
	消防及逃生疏散 Fire Safety and Evacuation Drills	1	980
	機器操作安全 Machinery Operation Safety	1	1036
	反恐知識培訓 Anti-Terrorism Training	2	980
	品檢員在職培訓 Quality Inspector On-the-Job Training	1	69
	化學品及個人防護用品 Chemical and Personal Protective Equipment	1	7
	資訊安全 Information Security	2	41
	MSDS Training	1	7
	廢棄物處理訓練 Waste Management Training	1	980
	職業安全 - 基礎 Occupational Safety - Basic	1	980

4.5 職涯管理與學習

員工是企業最重要的資產，臺南企業作為以女性為勞動主力的成衣企業，致力於在各廠區營造支持性、具包容性的工作環境。

由於海外的員工多以年輕的女性勞動力為主，因此我們透過「多元友善職場陪伴計畫」我們為懷孕員工提供即時的健康照護與支持，以及在海外工廠推動針對女性工人的 HerProject、Pace 計畫，最後更升級至涵蓋所有工人的 RISE 再教育計畫，為柬埔寨、中國、越南、印尼廠區的工人，提供提升技能與發展機會。此外，我們引以為傲的是，印尼部分工廠已獲得公平貿易 (Fair Trade) 認證，這不僅代表我們對公平勞動的承諾，更體現我們對所有員工的尊重與關懷。透過「多元友善職場陪伴計畫」，我們期望建立一個讓每個人都能安心工作、共同成長的職場。

臺灣總公司育嬰假執行情形	男性人數	女性人數	Total
2025 年度實際使用育嬰假的員工總數	0	6	6
2025 年度育嬰假後應該復職的員工總數 (A)	0	5	5
2025 年度休完育嬰假後，在報到期間復職的員工總數 (B)	0	3	3
2024 年度休完育嬰假後，在報到期間復職的員工總數 (C)	0	0	0
2024 年度休完育嬰假後且復職後十二個月仍在職的員工總數 (D)	0	0	0
復職率 (B/A)	0%	60%	60%
留任率 (D/C)	0%	0%	0%

懷孕員工照顧計畫

計畫起始：2024 年 12 月

地點：臺南企業雅加達廠 (印尼臺南企業股份有限公司)

1 懷孕員工醫務室

工廠內為懷孕員工設立專責醫務室，聘請專業護理師提供照顧

2 懷孕員工工作再分配政策

為避免懷孕員工從事整燙等較高風險的工作，工廠明定政策，禁止懷孕員工於高風險部門工作，原先從事高風險工作的的同仁，將會指派至低風險之部門。此外，懷孕、哺乳期之員工額外給予休息時間、避免安排加班。

3 求助熱線及 HR 臨場關懷

工廠在得知員工懷孕後，會主動提供額外求助熱線及專屬 Whats app 帳號，讓員工可即時聯絡 HR 與護理師。

員工賦權教育計畫

2024 年起，中國高青廠、柬埔寨廠、越南廠啟動 RISE 再教育計畫，提供包括個人自我管理、財務管理、溝通技巧等個人福祉提升課程。

員工發展計畫

臺南企業致力於打造學習型組織，透過完整的訓練體系規劃，從新進人員、核心職能、管理職能、策略性訓練至自我發展，依不同職等、職務及發展階段提供多元訓練資源，協助員工強化專業技能、管理能力與策略思維，進而實現個人職涯成長與組織永續經營之目標。



一、共通訓練：分層分級，系統化培育

訓練類別	原文內容
新人引導課程	**對象：新進人員** 課程內容包括公司文化介紹、成衣產業核心職能課程、ERP 系統操作、產品研發與產銷流程，協助新人快速融入組織文化與工作環境。 2025 年辦理入職訓練課程 23 班，累計訓練時數達 152 小時，參與人數達 38 人次。
核心職能訓練	**對象：各部門正職員工** 課程內容包含 OJT、專業職能訓練如織品、打版、水洗、簡報課程等設計核心訓練課程。 2025 年開設共 7 門課程，累計訓練時數 169 小時，參與人次 72 人。

二、策略性能力建構訓練：強化企業永續治理與未來競爭力

計畫一	說明
計畫名稱	永續設計實踐力養成：碳排思維與創新開發訓練專案
計畫說明	為強化永續發展與產品責任實踐能力，2025 年度臺南企業辦理「永續設計與創新研發實務課程」共 1 班次，培訓員工 9 人次。課程聚焦於將永續設計理念導入產品研發流程，涵蓋環保材料選擇、減量設計、產品延續性策略等重點，並結合「碳排思維」與「創新開發」工具，協助同仁強化碳管理與綠色設計的實務應用能力。課程內容導入國際標準 ISO 14064 與 ISO 14067，建構與國際永續標準接軌的研發實力。 本訓練計畫已納入公司永續治理長期規劃，為 ESG 策略推動與人力資源政策之重要組成，透過制度化訓練、外部認證與跨部門推動，展現公司對專業治理、責任製造與永續價值鏈的高度承諾，確保能持續回應利害關係人關注，並符合政府及資本市場對企業治理之期許。
員工參與比例	2025 年度達 100 %。

透過策略性能力建構訓練，公司成功推動 AI 與 ESG 並行的雙軌發展人才策略，不僅提升員工對新科技的理解與應用信心，也為未來導入數據治理、智慧製造與 AI 輔助決策等項目奠定基礎。

類別：基礎專案



4.5.2 績效考核

臺南企業很早建立良好的職務體系，結合專業職能與管理職的雙軌晉升系統，讓員工能在本身專長、能力及知識領域上，獲得最大的發揮空間。若是具有潛力的優勢人才，公司能勇於拔擢升任主管工作，讓他們接受更有挑戰性的工作。近年來，主管年輕化趨勢逐漸受到經營階層的重視。此外，針對特別優秀的專業人才，亦透過不定期辦理專案晉升，以激勵同仁工作士氣。

臺南企業每年定期執行績效考核作業，凡任職 (含復職) 滿一年以上者，皆須接受績效評核。依據每個員工的工作績效表現評核等第，再參酌當年度的營運成果，給予適當的獎勵措施，不因性別而有差異或不公平之情形。



員工滿意度調查

為持續掌握員工對組織發展之認同度與工作體驗，本公司每年定期辦理員工滿意度調查，透過制度化溝通機制，傾聽員工對職涯發展、工作內容、主管領導、組織文化及整體工作環境之回饋。

公司重視每位員工於職場中的感受與成長需求，並將調查結果作為優化人力資源制度、完善人才培育機制及打造正向職場環境的重要依據。透過持續檢視與改善，期望建立具信任、支持與成長性的工作環境，促進員工與企業共同發展，落實永續人才管理理念。

項目	調查內容
對象	臺北及臺南全體辦公室員工
題目	職務、職涯、主管與文化等四大面向滿意度
調查人數	191 人
覆蓋率	70%（以有效正職人數計）
負責調查單位	人力資源部
調查頻率	每年定期執行一次
調查期間	2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日
整體滿意度	平均滿意度達 8.0 分（滿分 10 分）

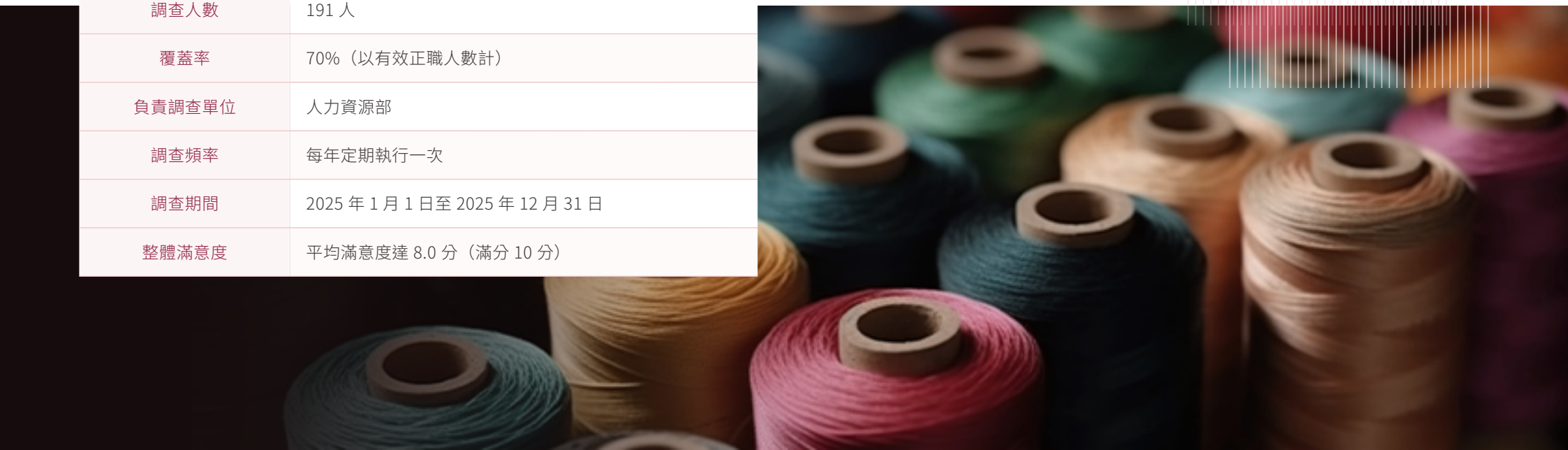
調查結果

員工對工作內容、發展機會及主管互動整體滿意度良好，並對海外輪調及跨域歷練機會展現高度參與意願，反映員工對公司發展方向、人才培育制度及長期職涯成長機會具正向認同。

員工對未來職涯發展之清晰度仍有持續提升空間，部分同仁期待公司能提供更明確的職涯發展路徑、職務能力要求及晉升方向，以協助員工更具體規劃個人職涯目標。

員工對直屬主管之管理方式與團隊互動整體評價良好，顯示主管在日常溝通、工作支持及團隊管理方面已建立良好的互動基礎。

員工對公司整體文化及支持系統持正向看法，認同公司所提供之工作環境與發展資源；同時，部分員工建議持續提升跨部門溝通協作效率，以促進組織整體運作效能。





1

提升改善方案／改善方案與未來推動方向

根據 2025 年調查回饋，本公司擬定以下改善重點，並將於明年度持續追蹤成效：依據 2025 年度員工滿意度調查結果，公司將持續以員工需求為核心，規劃人才發展及組織優化措施，並透過制度化管理機制追蹤改善成效。

2

強化職涯發展與訓練追蹤機制

現行績效評估制度已納入「未來目標」及「訓練需求」等職涯發展項目，公司將持續強化職涯發展與人才培育追蹤機制，並結合年度績效評估結果，作為人才盤點、內部輪調及個人發展計畫（IDP）推動之依據。

3

強化中階主管領導能力培育

針對員工於溝通協調、激勵管理及工作分配等面向之回饋，公司將規劃中階主管領導力培訓課程，提升主管於團隊管理、人才培育及跨部門協作上的管理能力，建立支持員工成長的正向領導文化。

4

建構透明化人才發展與輪調機制

公司將持續完善內部人才發展制度，包括內部職缺、輪調機會、職務能力要求及參與條件，鼓勵員工主動探索多元發展方向，提升人才流動與組織活力。

5

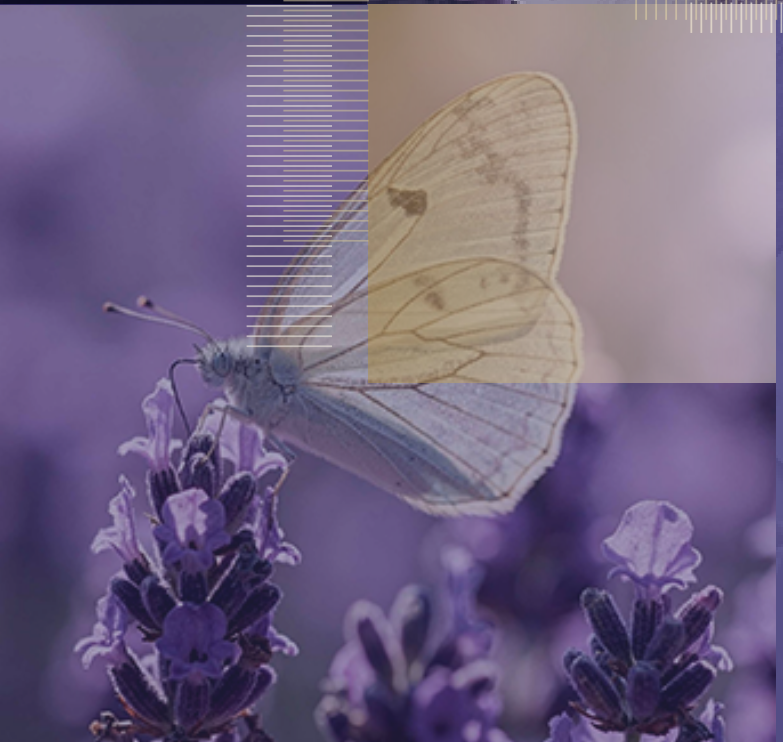
建立年度追蹤與持續改善機制

公司將持續每年執行員工滿意度調查，透過量化數據與員工回饋檢視改善措施成效，重點追蹤「主管管理滿意度」、「跨部門合作」等關鍵指標之變化，並依據分析結果持續優化人力資源政策，打造具成長性及永續性的職場環境。

05

CHAPTER.

社會共榮



5.1 永續設計

5.2 永續教育

5.1 永續設計

以企業責任回應城市的未來

臺南企業文化藝術基金會以「企業真實議題」與「在地文化素材」作為永續教育的起點，串聯企業、學校與社區，將產業現場面臨的資源使用、環境轉型與人才培育挑戰，以及臺南的風土、農漁與生活文化，轉化為可被學習、實踐、創作與擴散的公共教育行動。

本計畫不僅回應企業 ESG 責任，更透過跨世代共學、文化創意轉譯與公共展覽等方式，擴大民眾對地方文化與永續議題的參與，讓永續不再只是報告中的指標，而是進入校園、家庭與城市生活的具體行動。



在城市裡，讓永續與文化慢慢走進生活

我們相信，永續不是單一企業的任務，文化也不是少數人的專屬，而是一座城市共同學習、共同創造與共同改變的過程。

臺南企業**每年固定投入新台幣 300 萬元**，透過捐贈方式支持臺南企業文化藝術基金會之營運與專案推動。

2025 年基金會執行「小南人永續行動計畫」及「食農教育行動」兩項計畫，運用地方風土、農漁與生活文化素材，結合文化創意、教育推廣及公共展覽，持續支持國內文化發展並擴大文化參與。

2025 年支持文化發展之方式與投入

支持主體	臺南企業股份有限公司
執行單位	財團法人臺南企業文化藝術基金會
年度投入	新台幣 300 萬元
支持方式	由公司捐贈基金會，支持其營運及文化、教育專案推動
年度計畫	小南人永續行動計畫、食農教育行動
文化發展內容	地方風土與農漁文化、食農與生活文化、文化創意轉譯、影像敘事、原創教材及公共展覽
成果揭露方式	揭露合作單位、參與人數、課程與活動、展覽人次、創作成果及媒體傳播等量化成果



面對全球淨零轉型挑戰，我們深信教育與文化是連結在地、促進改變的關鍵起點。本計畫延續過去三年的能量，進一步串聯企業、學校與社區，結合臺南豐富的風土、歷史、人文與產業特色，透過社會設計、影像敘事、原創教具及展覽策劃，將永續議題轉譯為可理解、可參與的文化行動。

我們期望讓臺南的小學生在探索在地與落地實踐中，認識並傳承地方獨有的文化與永續價值，讓這份精神在世代間循環不息。

1 小南人永續行動計畫

－以地方文化素材培養具永續轉譯能力的青年世代





透過與成功大學 iLink 南區區域資源整合中心合作，基金會推動「跨世代產學永續專案企劃與實作課程」，引導大學生接觸企業真實永續挑戰，並運用臺南在地風土、農漁資源與生活文化進行議題研究、專案設計、溝通表達及公共倡議。

成功招募 30 名跨系所學生與 7 名引導生，共同參與企業永續議題分析、提案設計與跨世代教案轉譯，將在地文化內容轉化為具實務性、教育性與公共溝通價值的學習方案。

執行策略：跨域橋接、文化轉譯與世代共學

本計畫採取「教育為介面、企業為場域、學生為行動者」的核心架構，發展出「企業出題 × 大學生解方 × 小學生擴散」的三階層創新循環教育模式：

- 跨域協作：扮演「解方經紀人」角色，媒合成功大學等大專院校、在地企業與專業團隊（如樂土、富樂夢、工研院等），共同發展兼具地方特色與公共價值的行動方案。
- 文化轉譯：以 SDGs 第 17 項「多元夥伴關係」為指引，運用設計思考，將企業永續議題與地方生活經驗轉譯為學童易懂、可參與的教案與文化創意內容。
- 低廢策展：實踐「循環展覽」理念，以再利用材料取代一次性展具，透過展覽設計與公共展示，打造兼具文化參與及低碳示範的策展模式。





計畫目標：建構兼具文化參與與永續教育的新典範

- 培育未來永續人才：訓練大學生成為具備實戰力的專案管理與文化轉譯人才，並賦能小學生成為永續行動種子。
- 深化在地文化認同：引導學生認識臺南農漁資源、產業特色與文化底蘊，將永續理念與地方價值結合。
- 模式規模化與複製：建立可轉譯、可擴散的文化與永續教育模組，讓地方經驗能被看見、分享並擴大影響力。

專案執行階段





培養永續轉譯者，讓 ESG 與地方文化成為孩子聽得懂的語言

永續教育最大的挑戰，在於如何將抽象、專業的企業 ESG 議題，以及地方文化與生活經驗，轉化為孩子能理解、能感受、能行動的學習內容。基金會透過 DFC 臺南永續人才培力工作坊，訓練大學生運用「感受、想像、實踐、分享」四步驟，將企業永續挑戰與在地素材轉化為具童趣、文化連結與行動力的教學方案。

此模式使大學生從知識接收者轉變為教學設計與文化轉譯者，也讓小學生從被動學習者轉變為永續行動與地方文化參與者。

從觀察者到文化敘事策劃者，讓行動被看見

在永續行動的推動中，我們不僅關注實踐本身，更重視如何透過影像敘事，讓地方經驗與改變的力量被清晰地看見與理解。透過影片設計工作坊，基金會將手機拍攝技巧、素材蒐集架構與基礎後製方法，建立完整影像製作流程並傳遞給大學生。由稜鏡影像工作室林彥廷導演以實戰經驗為引導，帶領大學生學習如何在有限設備下捕捉行動現場與地方文化的關鍵畫面，並透過敘事節奏與剪輯邏輯，將零散紀錄轉化為結構完整的故事。

這不僅是技術訓練，更是從觀察者轉變為具策劃能力之影像與文化敘事者的歷程。最終產出 8 支永續行動宣傳短片，使大學生的實踐成果與在地故事得以被更多人看見與聽見。





從實踐到分享，擴大校園與社區的文化參與

如果說「實踐」是永續行動的骨幹，那麼「分享」就是讓地方經驗進入公共文化參與的關鍵。本計畫特別與臺灣童心創意行動協會（DFC Taiwan）合作，辦理口語表達培訓課程，強化學生將行動與地方故事轉化為公共敘事的能力。

在 DFC 專業講師引導下，大學生帶領「小小宣傳大使」進行分享準備的實戰演練，將暑期校園行動成果進行結構化梳理，學習如何設計具吸引力的開場、清晰說明問題解決歷程，並以具號召力的結尾邀請同儕加入。透過敘事訓練與反覆練習，孩子不僅提升口語表達能力，也學會將行動經驗與在地內容轉化為能引發共鳴與影響力的公共故事。

從實踐到敘事
擴大社會與文化影響力

培訓結束後，每一位「小南人」正式授證成為 SDGs 校園宣傳大使。我們與在地小學緊密配合，將四天營隊的扎實歷程轉譯為具互動性、趣味性與在地連結的分享模組。這不只是一場專題報告，更是一次成功的同儕教育與文化參與實踐——透過學童的視角與語言，將複雜的永續議題及地方經驗轉化為能打動同儕的生動故事。

在「拯救小南星 IMPACT LOCAL 成果展」中，基金會不只展示學生與企業共創成果，也將展覽視為公共文化參與及永續實踐的場域。

展場大量運用回收果菜籃、廢棄木料、庫存雙透布等城市剩餘資源，重新設計為展檯、展牆與展示模組，取代一次性展具，實踐可重組、可重複使用的低碳策展模式，並以創意展示提升觀眾的參與及理解。

展覽不只是成果呈現，更是企業支持文化創意、公共參與、循環設計與環境教育的具體示範。



1.

臺南企業文化藝術基金會媒合 8 個企業／學校單位，招募來自不同大學

2.

Tainan Re-Action －小南人永續共學行動累計串聯 47 間企業與學校單位，挑戰 SDGs 與地方議題如何轉化為可參與的教育及文化行動。



3.

社區民眾投入回饋服務時數累計達 1,385 小時；企業投入回饋服務時數累計達 544 小時。



2025 關鍵績效指標暨文化參與成果

4.

大學生培力課程共計 5 場工作坊，總時數累計 32 小時。

5.

小南人永續實習課程總累計達 70 堂課程。

6.

辦理永續行動開幕式 1 場，參與人次計 114 人次。

7.

辦理永續與文化成果展覽 1 場，為期 78 天，參與人次計 2,111 人次。

8.

拍攝永續行動與在地故事短片共計 8 支。

9.

媒體（平面、網路、電台、電視、部落格等）露出 4 則；自媒體操作（如社群網站／頻道經營）3 個。





2025 年
支持文化發展成果摘要

年度資源投入	新台幣 300 萬元
年度執行專案	2 項：小南人永續行動計畫、食農教育行動
年度合作及參與	媒合 8 個企業／學校單位；64 名大學生、72 名小學生參與
公共文化參與	• 開幕式 1 場：114 人次 • 成果展覽 1 場：2,111 人次
文化創意產出	• 7 項在地永續與文化行動 • 8 支影像作品 • 1 套原創食農教育桌遊工具包
累積合作與投入	• 累計串聯 47 間企業與學校 • 社區服務 1,385 小時、企業服務 544 小時
傳播成果	• 媒體露出 4 則 • 自媒體管道 3 個

5.2 永續教育

2 食農文化教育行動
－從校園剩食議題出發





為使永續與文化教育更貼近兒童生活經驗，基金會延伸議題式桌遊《幸福餐之謎——剩食怎麼辦》的核心理念，重新優化遊戲機制與內容，發展出《SOS 拯救食光小學！》原創食農文化與永續教育桌遊工具包。此教具以校園營養午餐與剩食問題為核心，整合企業資源、食農專家與小學端教學經驗，將飲食、農業、資源使用與生活文化轉化為可在課堂實際操作的文化創意教材。

在臺灣小學現場，營養午餐不僅是日常生活的重要組成，也承載飲食習慣、食材來源與在地食農文化。然而，剩食問題亦成為普遍且棘手的教育議題。相關資料指出，許多學校每日剩食量仍介於 15% 至 30% 之間，常見原因包含菜色與學生偏好落差、用餐時間過短，以及菜單規劃與資訊透明度不足。

《SOS 拯救食光小學！》透過角色扮演、問題討論與行動提案，引導學生理解剩食、廚餘、挑食、用餐時間與菜單決策等校園真實議題。學生不只是學習環境知識，也在遊戲情境中練習理解不同角色立場、認識食物與資源的文化脈絡，並提出具體可行的行動方案。



擴大文化與教育影響：教師社群推廣與教學應用

為擴大《SOS 拯救食光小學！》桌遊於校園中的實際應用，基金會主動與教育社群及教師組織合作，分別前往「無所事室」、「稚葉新創」與「永續教科書工作坊」進行示範教學與內容分享。透過向不同背景的教師與教育工作者說明桌遊的核心目標、文化及教學價值與課室操作方式，協助第一線教師快速理解教材特色，並提升食農文化與永續議題式桌遊的應用意願。

此外，基金會亦辦理小學教師研習工作坊，讓教師實際分組試玩卡牌，體驗議題式桌遊流程，進一步探索剩食、飲食與食農文化在課堂中的教學可能。教師不僅能理解教材操作方式，也能思考如何結合課綱、班級經營與校園午餐現場，將食農文化教育轉化為可長期推動的校園課程。

成果展現：讓食農文化與永續從餐桌走進公共場域

基金會於 2025 年 10 月 24 日在南門公園舉辦《SOS 拯救食光小學！》成果發表展示，以「一份午餐也能改變世界」為核心概念，邀請民眾走進「食光小學」，體驗校園午餐的真實難題，並透過互動展區將食農、飲食文化與剩食問題轉化為一場可參與、可討論、可行動的公共文化體驗。

成果展呼應 SDG 2 消除飢餓、SDG 12 責任消費與生產、SDG 13 氣候行動，以寓教於樂的方式推動食農文化與校園永續教育，並鼓勵社會大眾共同參與「從餐桌開始的永續實踐」。展覽以原創桌遊《剩食救援任務》為核心，讓參與者從遊戲中理解「吃不完」背後的真實原因，進一步思考食物、生活文化與永續行動之間的連結。

展區設計融合「教育 × 創意 × 永續」，規劃三大主題展區：故事展示區以漫畫式情境重現「廚餘山爆炸」的校園事件，並介紹桌遊設計理念；角色桌遊體驗區讓觀眾化身不同角色，體驗彼此的困境與心聲；行動承諾牆則邀請觀眾留下「我的改變宣言」，將惜食與文化參與轉化為具體實踐。



從一座城市出發，讓永續與文化的風景在更多地方被看見

小南人的經驗告訴我們，當永續教育扎根於真實場域、連結企業議題與地方文化，並讓孩子成為行動者，改變就會發生。這套以「地方出題 × 跨世代共學 × 文化轉譯 × 行動擴散」為核心的學習模式，已在臺南累積可被驗證的成果與方法。

下一步，我們將把這份經驗帶往城市尺度更大、產業樣貌更多元的臺北，啟動「小北人計畫」。

在延續小南人精神的同時，將因應首都的城市文化與產業結構，重新調整議題切入點與合作模式，讓永續學習回應不同城市的真實挑戰與文化脈絡。

小北人計畫將同樣以教育為介面、企業為場域、孩子為行動者，串聯在地企業、學校與社群，讓永續與文化不只是被理解，而是被實際參與、被共同實踐。我們期待，透過城市間的經驗轉譯與模式複製，讓地方文化與永續行動在不同城市持續生根、擴散。



從 臺南 ——————— 臺北

我們相信，每一座城市

都值得擁有屬於自己的永續文化學習風景

附錄一、GRI Standards 揭露項目對照表

使用聲明	臺南企業股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 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

GRI2：一般揭露 2021

對應 GRI 與揭露項目	相關章節	頁碼	省略說明
組織及報導實務			
2-1 組織詳細資訊	1.1 關於臺南企業	16	
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	2	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2	
2-4 資訊重編	關於本報告書	2	
2-5 外部保證 / 確信			無外部保證
活動與工作者			
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於臺南企業	16	
2-7 員工	4.1 員工檔案	56	
治理			
2-9 治理結構及組成	1.2 公司治理	28	
2-10 最高治理單位的提名與遴選	1.2 公司治理	28	

對應 GRI 與揭露項目	相關章節	頁碼	省略說明
2-11 最高治理單位的主席	1.2 公司治理	28	
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 公司治理	28	
2-13 衝擊管理的負責人	1.2 公司治理	28	
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.2 公司治理	28	
2-15 利益衝突	1.2 公司治理	28	
2-16 溝通關鍵重大事件	1.2 公司治理	28	
2-17 最高治理單位的群體智識	1.2 公司治理	28	
2-18 最高治理單位的績效評估	1.2 公司治理	28	
2-19 薪酬政策	1.2 公司治理	28	
2-20 薪酬決定流程	1.2 公司治理	28	
策略、政策與實務			
2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	3	
2-23 政策承諾	1.3 誠信經營 2.2 永續夥伴關係 4.3 員工權益促進	21 30 62	
2-24 納入政策承諾	1.3 誠信經營 2.2 永續夥伴關係 4.3 員工權益促進 4.4 職業安全與健康	21 30 62 66	
2-25 補救負面衝擊的程序	4.3 員工權益促進	62	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	4.3 員工權益促進	62	
2-27 法規遵循	1.3 誠信經營	21	

對應 GRI 與揭露項目	相關章節	頁碼	省略說明
2-28 公協會的會員資格	1.1 關於臺南企業	16	
利害關係人議合			
2-29 利害關係人議合方針	永續發展藍圖	5	

GRI 3：重大主題 2021			
對應 GRI 與揭露項目	**相關章節**	**頁碼**	**省略說明**
3-1 決定重大主題的流程	永續發展藍圖	5	
3-2 重大主題列表	永續發展藍圖	5	

重大主題 GRI 對照

自定重大主題			
重大主題	**章節主題**	**頁碼**	**省略說明**
公司治理與倫理	1.2 公司治理	28	
產品永續性與創新	2.2 永續產品與政策	30	
供應鏈管理與透明度	2.3 永續夥伴關係	33	
化學品管理	3.5 化學品管理	54	

重大主題：能源與溫室氣體排放

對應 GRI 與揭露項目		相關章節	頁碼	省略說明
305 排放	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.2 氣候行動與溫室氣體減量策略	42	
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.2 氣候行動與溫室氣體減量策略	42	
	305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放		尚未統計範疇三	
	305-4 溫室氣體排放密集度	3.2 氣候行動與溫室氣體減量策略	42	
	305-5 溫室氣體排放減量	3.2 氣候行動與溫室氣體減量策略	42	

重大主題：水資源管理

對應 GRI 與揭露項目		相關章節	頁碼	省略說明
303 水與放流水 2018	303-3 取水量	3.3 水資源管理	49	
	303-4 排水量	3.3 水資源管理	49	
	303-5 耗水量	3.3 水資源管理	49	

重大主題：廢棄物管理與循環經濟

對應 GRI 與揭露項目		相關章節	頁碼	省略說明
306 廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.4 廢污水與廢棄物管理	53	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.4 廢污水與廢棄物管理	53	
	306-3 廢棄物的產生	3.4 廢污水與廢棄物管理	53	

重大主題：勞工權利與福祉

對應 GRI 與揭露項目		相關章節	頁碼	省略說明
401 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	4.1 員工檔案	56	
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	4.3 員工權益促進	62	
	401-3 育嬰假	4.3 員工權益促進	62	
	402-1 關於營運變化的最短預告期	4.3 員工權益促進	62	
404 訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	4.5 職涯管理與學習	70	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	4.5 職涯管理與學習	70	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.5 職涯管理與學習	70	
405 員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	4.1 員工檔案	56	
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.2 員工薪酬福利	60	
408 童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.3 員工權益促進	62	
409 強迫或強制勞動	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	4.3 員工權益促進	62	

附錄二、永續會計準則委員會 (SASB) 對照表

臺南企業參考永續會計準則委員會（SASB）服飾、配件及鞋類產業準則，揭露與產品化學物質管理、供應商環境與勞動管理及原物料採購等議題相關之產業指標。本表揭露內容以 2025 年度資料為主；個別指標之實際涵蓋範圍或不適用情形，於對應內容中另行說明。

指標	指標說明	指標代碼	對應內容
NA	一階與一階以外之供應商數	CG-AA-000.A	一階供應商數量 : 4 間 一階以外供應商數量 : 27 間
產品化學物質管理	描述限制物質管理流程	CG-AA-250a.1	環境永續章節 化學品管理
	化學物質風險評估與管理	CG-AA-250a.2	環境永續章節 化學品管理
供應商環境面管理	第一階供應商持有廢水處理執照 / 合約之百分比	CG-AA-430a.1	100% 第一階供應商皆有廢水排放執照，並遵循當地廢水排放規範。臺南企業也透過第三方驗證報告，定期追蹤其廢水排放水質。
	第一階供應商使用 SAC Higg 指數環境管理模組 (FEM) 或環境數據評估之百分比	CG-AA-430a.2	100% 第一階供應商皆有使用 Higg 指數環境管理模組 (FEM)，臺南企業定期追蹤其環境管理成效。
供應商勞動情況	第一階供應商通過勞動行為準則驗證之百分比 第一階以外的供應商通過勞動行為準則驗證之百分比 審核由第三方驗證人員進行之百分比	CG-AA-430b.1	• 100% 臺南企業合作的水洗廠皆納入 ILO Better Work 評估及改善機制。 • 不適用，布廠、副料廠等原料供應商皆為通過客戶供應商行為守則要求的廠商，而臺南企業仍每年定期請原料供應商簽署《供應商社會責任承諾書》。 • 100% 臺南企業合作的水洗廠皆通過第三方驗證公司審核
	第一階供應商合規情形 不合格比例	CG-AA-430b.2	不合格比例：0% 我們要求不合格的供應商繳交缺失改善報告，審核內容並持續追蹤改善執行進度。
	描述供應商重大的勞動風險、環安衛風險	CG-AA-430b.3	價值鏈革新 永續夥伴關係
原物料採購	描述主料採購的環境、社會面風險	CG-AA-440a.1	價值鏈革新 永續倡議
	原料通過第三方環境 / 社會 / 永續準則核可之百分比	CG-AA-440a.2	RCS、GRS、Master of Linen 認證／ 20%

註 :

1. 第一階供應商：此類供應商根據本公司的業務性質定義為「水洗廠」。第一階以外的供應商為布廠、副料廠等原料供應商。
2. 2025 年第一階供應商共 4 間；其中納入本年度環境管理追蹤及 Higg vFEM 成果揭露之合作水洗廠為 1 間。兩項數據之差異係因統計目的及管理追蹤範圍不同。
3. 本表所列數據為 2025 年度最新資料，除另有說明外，尚未取得第三方確信或保證。第一階及第一階以外供應商之定義與統計範圍，依本表各指標之說明辦理。

2025

SUSTAINABILITY REPORT



台南企業股份有限公司
TAINAN ENTERPRISES CO., LTD.

地址	台北市杭州南路一段 15 之 1 號 18F
聯絡單位	臺南企業永續發展部
電話	(02)2391-6421
Email	Sustainability@tai-nan.com
公司網址	https://www.tai-nan.com