

111 年推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因

推動項目	執行情形(註 1)			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專(兼)職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？	✓		<p>本公司遵循 ESG 政策的願景與使命，於 105 年成立「CSR 委員會」，111 年更名為「永續發展委員會」，為公司內部最高層級的永續發展決策中心，由董事會授權集團總經理擔任主任委員，與各單位高階主管共同檢視公司的核心營運能力，訂定中長期的永續發展計畫。</p> <p>「永續發展委員會」擔任上下整合、橫向串聯的跨部門溝通平台。委員會下設有五個工作小組，經由每季會議辨識公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針、編列各組織與永續發展相關預算、規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。</p> <p>「永續發展委員會」主委於每年第四季及不定期對董事會呈報永續相關議題之目標及政策修訂、該年度執行成果及次年度工作計畫。(報告日期: 111 年 11 月 9 日)</p> <p>公司董事會定期聽取經營團隊報告(包含 ESG 相關議題)，經營階層必須對董事會提擬公司策略，董事會必須評判這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略進展，並在需要時敦促經營團隊進行調整。</p>	無差異同左說明
二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或	✓		<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司風險評估邊界以主要營運據點為主，包含臺灣、越南、大陸、美國及史瓦帝尼。 2. 永續發展委員會依據永續報告書之重大性原則 	無差異同左說明

策略?(註2)		<p>進行分析，與內外部利害關係人溝通，並透過檢視研究報告、文獻及整合各單位評估資料，據以評估具重大性之 ESG 議題訂定有效辨識、衡量評估、監督及管控之風險管理政策及採取具體之行動方案，以降低相關風險之影響。</p> <p>3. 依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策或策略請詳第 42-44 頁及南緯官網永續發展專區。 (https://www.texray.com/csr-tw/?lang=zh-hant)</p>	
<p>三、環境議題</p> <p>(一)公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度?</p>	✓	<p>1. 本公司於永續發展委員會下設立環境永續小組，負責建立環境管理系統(依循 ISO14001)、規劃溫室氣體盤查(依據 ISO14064-1 規範)、並設定節能減碳指標與行動方案，協同海內外廠區執行，確保符合客戶規範及各工廠所在各國之環境相關法規。</p> <p>2. 通過第三方驗證國際相關驗證標準如下： ● ISO 14001 (效期至 2025.11.01，越南隆安廠及平陽廠) ● Oeko-Tex 100 (效期至 2023.11.30，台灣台北總部) (效期至 2023.07.31，越南隆安廠)</p>	無差異同左說明
<p>(二)公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料?</p>	✓	<p>本公司積極推動各項能源減量措施，優先採購具環保標章之節能減碳設備，逐步汰換耗能設備或加裝省電裝置，提升生產能源使用效率，並規劃於各廠區設置太陽能發電系統。本公司以111年為基準年，目標在116年達到單位產品之能源使用量下降5%。</p> <p>本公司致力以創新思維打造具永續價值之產品與服務；從源頭管理由台灣總部訂定綠色採購方</p>	無差異同左說明

		<p>針，優先使用綠色製造的庶務用品，如再生紙、生物可分解塑膠袋；產品開發時推薦客戶採用具永續概念的原物料，如寶特瓶回收製成之紗線/面料、BCI認證棉花；生產製程中落實廢棄物回收與利用，減少不必要之資源浪費，並與價值鏈上下游共同尋求廢棄物減量及再利用技術開發。</p> <p>詳細數據、推動措施及成效追蹤公開揭露於本公司永續報告書。</p> <p>(https://www.texray.com/csrreport/?lang=zh-hant)</p>	
<p>(三)公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施？</p>	<p>✓</p>	<p>本公司自願響應「氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)」建議，由永續發展委員會每年檢視、分析並揭露氣候變遷對於本公司各面向的衝擊、未來因應策略及行動，並針對執行情況與未來計畫，定期向董事會報告。</p> <p>本公司於110年底完成最新一次氣候風險評估，對於轉型風險及實體風險各聚焦出4大風險：溫室氣體排放管制與國際碳定價機制、低碳技術轉型與開發、客戶及市場環保意識崛起及企業名譽；颱風及暴雨的氣候影響、水電資源缺乏、平均氣溫上升、原物料產量減少。</p> <p>為降低前開風險因子，本公司擬定因應策略及機會鑑別，提升組織氣候韌性，朝向永續目標前進。於轉型風險面向，公司擬定再生能源導入、綠色製造及創新的製程調整計畫；在實體風險方面，公司以擬定緊急應變機制及強化基礎措施；機會的作為上，以開發具永續概念的商品及找尋綠色</p>	<p>無差異同左說明</p>

		<p>供應鏈，提升產品能效並推動低碳綠色生產。</p> <p>本公司氣候變遷風險與機會分析之詳細說明，揭露於本公司永續報告書。</p> <p>(https://www.texray.com/csrreport/?lang=zh-hant)</p>	
<p>(四) 公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？</p>	<p>✓</p>	<p>本公司依循台灣證交所「上市櫃公司永續發展路徑圖」規範之溫室氣體揭露時程，逐步將海外廠區納入盤查範圍及外部查證，將於 115 年完成所有廠區範疇一及範疇二之排放盤查、117 年完成外部查證；過去兩年臺灣台北總部及越南廠區皆依據 ISO14064-1 規範進行範疇一與範疇二盤查，越南廠區 111 年已完成第三方查證。</p> <p>本公司以 111 年為基準年，目標在 116 年達到單位產品之溫室氣體排放量及用水量下降 5%，廢棄物總量下降 5%，堅守南緯實業對永續環境的承諾。為達減量目標之主要措施如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 溫室氣體排放：外購電力為主要排放源，現階段以採用低耗能設備、加裝使用自然能源裝置及員工生活習慣養成為主要方法。 ● 用水量：從源頭開始改善生產製程或技術，研發減少生產製程用水之產品，工廠裝設節水設備，並規劃導入雨水回收系統。 ● 廢棄物：落實生產製程中廢棄物回收與利用，並與價值鏈上下游共同尋求廢棄物減量及再利用技術開發。 <p>溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量等過去兩年數據，以及詳細管理政策、推動措施及成效追蹤公開揭露於本公司永續報告書。</p>	<p>無差異同左說明</p>

			(https://www.texray.com/csrreport/?lang=zh-hant)	
<p>四、社會議題</p> <p>(一) 公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？</p>	✓	<p>本公司確實遵守勞基法及相關法規，依循《國際勞工組織核心公約》，制定性別平等、禁用童工、禁止強制勞動及就業歧視等人權相關政策，提供員工透明申訴管道機制。</p> <p>本公司定期透過關注社會重大議題、數據監控及法令規範等方式，檢視自身營運、價值鏈與其他相關活動，以辨識、評估其中面臨之潛在人權風險，根據潛在風險擬定人權議題管理政策及控制計畫，並持續監督、改善計畫執行成果。</p> <p>本公司人權管理政策及具體方案摘要如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 禁止強迫勞動，遵守各營運據點當地法令規範： 落實勞動法性休假制度，鼓勵員工注重工作與生活平衡。 2. 建立安全與健康的工作環境： 協助員工維持身心健康及工作生活平衡。(詳本年報第61頁推動永續發展執行情形-社會議題(三)「提供員工安全與健康之工作環境」相關說明。) 3. 提供基本薪酬保障及多元福利： 有制度的薪資結構與升遷政策，以及各式補助&獎金。(詳本年報第60頁推動永續發展執行情形-社會議題(二)「員工福利措施」相關說明。) 4. 實施人權認證及人權保障相關教育訓練： 各廠區陸續進行WRAP(國際社會責任)、SLCP(社 	無差異同左說明	

		<p>會勞動整合專案)或SMETA(供應商道德資料交換)等具國際人權驗證，並取得相關證照及報告，另每年對員工實施至少一次人權相關訓練課程。</p>	
<p>(二)公司是否訂定及實施合理員工福利措施(包括薪酬、休假及其他福利等)，並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬?</p>	<p>✓</p>	<p><u>員工福利措施</u> 公司設立職工福利委員會，每年公司提撥一定比例之金額，為同仁辦理各項福利事項，包含員工旅遊、結婚喪葬津貼、三節及生日禮金、慶生活動、年度健康檢查...等。 另公司有年度資深員工表揚、有功人員表揚、生日壽星書籍、員工團體保險...等多項其他福利措施；除為員工投保法定之勞工保險和健康保險外，我們亦透過團體保險，為同仁投保其他保險項目，如壽險、醫療(意外醫療與住院醫療)、海外急難救助、傷殘等保險，以此保障員工生活福祉 於休假制度上，本公司訂有相關人事管理辦法，內容涵蓋工時及休假等均符合勞動基準法相關規定。對於同仁遇有育嬰、重大傷病、重大變故等情況，需要一段較長的時間休假時，也能申請留職停薪，以兼顧個人與家庭照顧的需要。 <u>職場多元化與平等</u> 本公司重視穩定及資優人才的招募與留任，人力資源招募、聘僱及晉升時，以惟才適用為主要原則，不因性別、國籍、種族、宗教、階級、年齡、婚姻、社會、地位或任何個人身份特徵而有任何差異。 <u>退休制度</u> 本公司對於編制內之正式從業人員訂有退休管理辦法，適用「勞動基準法」之退休金制度者，本公司每月按員工薪資總額 2%提撥員工退休基金，交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會</p>	<p>無差異同左說明</p>

		<p>名義存入台灣銀行之專戶，其委員會成員不定期召開會議討論相關事項。每位員工其服務年資 15 年以內者（含），每服務滿 1 年可獲得二個基數，超過 15 年者每增加 1 年可獲得一個基數，總計最高以四十五個基數為限。員工退休金之支付，係根據服務年資及其核准退休日前 6 個月平均工資（基數）計算。適用「勞工退休金條例」者，依員工每月薪資百分之六提撥退休金至勞工保險局之個人專戶</p> <p><u>經營績效反映於員工薪酬</u></p> <p>依公司章程所載，年度如有獲利，應提撥百分之二為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放；同時，公司之薪酬政策反映職位貢獻度、個人能力、績效表現，並與經營績效之關聯性成正相關。</p> <p>1. 透過參與市場薪酬調查，本公司依據經濟趨勢及個人績效為依據適時調薪，以維持整體薪酬競爭力。111 年本公司台灣地區包括主管職與非主管職，年度平均調薪幅度約為 2%，其中個人最高達 18%。</p>	
<p>(三)公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？</p>	<p>✓</p>	<p>為維護員工工作環境健康與安全，本公司設有職業安全衛生管理委員會，確保環安衛自主管理機制運作順暢及安全衛生議題的決策處理效率，並施實以下措施：</p> <p>1. 台北總部：</p> <p>(1) 不定期對維護員工工作環境之議題進行討論及檢討。</p> <p>(2) 大樓依消防法規定期檢查。</p> <p>(3) 大樓電梯及車梯每月維護。</p> <p>(4) 大樓每日專人清潔。</p> <p>(5) 大樓定期消毒及除蟲防治。</p> <p>(6) 因應法定傳染病實施進出大門管制、每小時地板、電梯、門把消毒。</p>	<p>無差異同左說明</p>

		<p>2. 各產區工廠設有環安衛專責管理單位：</p> <p>(1) 每日巡檢生產線上各項健康安全防護之落實程度，若有缺失事項發生時，立即通知負責單位要求即刻改善，並由環安衛單位追蹤改善情況，確保員工工作環境安全。</p> <p>(2) 定期或依需求即時辦理環安衛或健康議題相關教育訓練，如消防演習/訓練、安全衛生訓練、勞安會議等…，並定期檢修消防設備。</p> <p>3. 台北總部每年定期舉辦員工健康檢查，讓員工掌握個人身體健康狀態。</p> <p>4. 健康檢查及講座：員工健康是公司最大資產，南緯與區域醫院合作提供員工一年一次健康檢查，及與醫師諮詢服務，並持續舉辦相關健康促進活動及講座，聘請專業護理師或教練至公司進行演講。</p> <p>5. 全球各產區皆重視提供員工安全與健康之工作環境，陸續通過 WRAP(國際社會責任)、BetterWork 與 WCA(工作環境驗廠)等相關國際驗證。。</p> <p>6. 台北總部及各產區工廠有具備急救證書及環安衛證書之人員配置。</p>	
<p>(四)公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？</p>	<p>✓</p>	<p>本公司對各級主管與同仁皆建立完整的職能訓練，包含新人訓練、專業進階訓練、主管訓練等，協助同仁透過多元學習方式持續學習成長。另於2021年起啟動南緯ProjetT計畫，透過系統化、標準化的流程來評估和發展有潛力的員工，並以導師制度、個人發展計畫、部門實習生計畫協助公司內潛力人才之職涯規劃，並使組織人才供應源源不絕。</p> <p>本公司每年定期檢視同仁之工作績效表現，藉由</p>	<p>無差異同左說明</p>

		<p>績效考核成果作為教育訓練的重要參考資訊，並參照工作說明書中員工職涯發展及特殊任務需求等面向，規劃出員工的學習藍圖課程表，以整合企業內外部資源的方式，建構員工未來發展與升遷時所需具備的能力。</p> <p>詳細發展培訓內容與訓練時數公開揭露於本公司永續報告書。</p> <p>(https://www.texray.com/csrreport/?lang=zh-hant)</p>	
<p>(五) 針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序？</p>	✓	<p>本公司在遵循相關法規及國際準則基礎上，制定行為準則，保護顧客健康與安全、客戶隱私、消費者權益及申訴權利。生產環境及產品皆符合當地法規與客戶所制訂之規格及要求規範進行生產，並陸續取得GRS證書(全球回收標準)、OKEO-TEX Standard 100 無毒認證(歐洲環保紡織標準)，以保護消費者健康，此外也接受客戶所要求的各種社會責任驗廠如WRAP(國際社會認證組織標準)、BetterWork、WCA(工作環境驗廠)等。本公司重視客戶意見，除了定期與客戶溝通進行客戶滿意度調查，並訂定「誠信經營守則」、「道德行為準則」等政策，於公司網站上設有吹哨者專區，以保護客戶及消費者權益及申訴權利。</p>	無差異同左說明
<p>(六) 公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？</p>	✓	<p>本公司訂定供應商管理政策與規範，除了確保供應商供貨之品質、價格、交期及企業商譽等基本評鑑標準，要求供應商在環保、職業安全衛生及勞動人權等面向必須符合法規及南緯供應商規範，並依據採購性質制定對應之供應商評鑑、輔導供應商取得相關認證，共創永續發展的合作夥</p>	無差異同左說明

		<p>伴關係。另原物料採購優先選用具 GRS、OEKO-TEX 或 ZDHC 等環保相關認證之供應商。</p> <p>本公司會對供應商進行合作前尋訪、簽約前評鑑與日常評鑑之管理機制。針對評鑑結果優良之廠商，將列為優先採購廠商。對評鑑結果未達 60 分的廠商，若供應商未能於限期內改善，且雙方溝通無效時，將由合格廠商名單中移除。</p> <p>詳細實施情形公開揭露於本公司永續報告書。 (https://www.texray.com/csrreport/?lang=zh-hant)</p>	
<p>五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？</p>	<p>✓</p>	<p>本公司永續報告書編制依循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 最新發布之 GRI 準則 (GRI Standards) 進行揭露，參考 TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)、SASB (Sustainability Accounting Standards Board) 行業準則、上市公司編製與申報永續報告書作業辦法進行編制。</p> <p>本公司永續報告書於評鑑年度 9 月 30 日前上傳至公開資訊觀測站及公司網站。現階段報告書無第三方驗證單位確信，為確保報告書內容正確無誤且符合利害關係人期待，財務數據引用經會計師簽證之財務報表，所有內容皆經南緯實業永續發展委員會呈報本公司董事長核可後對外發布。</p>	<p>無差異同左說明</p>
<p>六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形：無</p> <p>七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：相關訊息均於公司官網揭露。</p>			