南洋染整股份有限公司

2025 永續報告書 ESG Report

Environmental Social Governance

1

關於本報告書

1.01.經營者的話
1.02.關於本公司
1.03.報告書資訊

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

本公司秉持誠信經營與穩健發展的理念，持續在環境保護、社會責任及公司治理各面向精進。本永續報告依據國際準則編製，完整揭露年度永續績效，並作為與各界溝通的重要橋樑。

1.02 關於本公司

1.公司簡介
南洋染整股份有限公司（股票代號：1410）原從事針織及化纖織品染整加工，於 2022 年退出染整產業經營，逐步轉型為以不動產租賃及半導體封裝測試為主要業務之企業。

母公司目前主要從事不動產資產管理及租賃業務，持續提升土地及不動產資產之使用效益。2025 年 11 月，公司位於桃園市蘆竹區約 14,000 坪之土地與湧泉開發資產管理股份有限公司簽訂不動產出租合約，並於 2026 年 3 月 1 日正式起租；另三重地區土地已有長期租約，租賃業務逐步建立穩定之收益及現金流來源。

子公司南岩半導體股份有限公司主要從事半導體元件封裝及測試業務，持續聚焦相關市場及客戶需求，強化產品品質與營運能力。

2.價值鏈簡介
本公司不動產租賃業務之價值鏈主要包括土地及不動產資產管理、設施維護、租賃管理及承租方服務等環節。2025 年完成桃園蘆竹區土地出租契約簽訂，並於 2026 年 3 月起正式出租，未來將持續強化資產管理及租賃服務，以提升資產使用效率及長期收益。

公司簡介

公司名稱	南洋染整股份有限公司
公司型態	上市公司
組織創立時間	創立於 1964 年 12 月
總部位置	桃園市蘆竹區
產業類別	不動產租賃

主要產品及服務	南洋-不動產租賃服務 南岩-半導體封裝測試
實收資本額	620,000 仟元
淨銷售額	189,008 仟元
員工人數	83 人

價值鏈簡介

價值鏈	類型	說明
供應商	上游供應商	• 不動產部分係本公司自有土地 • 半導體原物料與零組件供應商（由子公司南岩半導體採購）
本公司	主要營運	• 不動產租賃：公司以租賃為核心，目前已簽訂不動產出租合約，作為物流倉儲用地使用。 半導體封裝測試（透過子公司南岩半導體）：聚焦車用電子封測商機，強化車用與通訊應用布局。
客戶	下游客戶/終端消費者	• 不動產：租戶包括物流倉儲。 • 半導體：國內外半導體設計公司與模組製造廠。
其他	利害關係人	股東、員工、承租方、半導體客戶、供應商、主管機關。

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。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2025 年 1 月 1 至 2025 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

本公司將每年定期出版永續報告書，並公布於本公司網站。
本次報告書發行時間：2026 年 08 月

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，包含：南洋染整股份有限公司母公司本身（以下簡稱南洋公司）及合併財報子公司南岩半導體股份有限公司(以下簡稱南岩半導體)
本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。

1.03.4 資訊重編

2025 年南洋公司永續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。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：
聯絡單位：台北辦事處
聯絡窗口：孟小姐
電話：02-25940361
電子信箱：Nydyeing@nydf.com.tw
公司網站：http://www.nydf.com.tw/

2

永續經營

2.01.永續發展策略

2.02.推動永續發展機制

2.03.董事會及功能性委員會

2、永續經營

2.01 永續發展策略

南洋染整股份有限公司自 2022 年停止傳統染整營運後，持續推動企業轉型，目前以不動產租賃及半導體封裝測試為主要業務。2025 年公司持續以穩健經營、資產有效利用、風險管理及永續發展為核心，並依據公司營運現況及利害關係人關注議題，逐步將環境、社會及公司治理（ESG）融入日常營運及管理機制。

2025 年公司在不動產資產活化方面已有具體進展，桃園蘆竹地區土地於 2025 年完成出租契約簽訂，並規劃於 2026 年正式起租，逐步建立租賃事業之穩定收益來源；子公司南岩半導體則持續從事半導體封裝測試業務，因應市場環境及客戶需求變化，持續強化產品品質、製程管理及營運效率。

本公司永續發展策略之核心方向如下：

1. 治理面：強化公司治理、資產管理與風險控管

本公司持續依循公司法、證券交易法、上市上櫃公司治理相關規範及主管機關要求，落實董事會監督、內部控制、法令遵循及資訊透明等公司治理機制，並透過定期檢視營運及風險狀況，強化企業經營韌性。

在資產管理方面，持續依市場需求及資產條件進行不動產規劃與活化，審慎評估承租方條件、租賃契約及相關風險，以提升土地及不動產之使用效益及長期收益能力。

同時，持續強化風險管理機制，針對租賃業務、半導體產業景氣、財務及營運等可能影響公司經營之風險進行辨識與評估，並依風險程度採取適當之因應措施。

2. 環境面：強化能源管理與溫室氣體減量

隨著公司由傳統染整產業轉型為租賃及半導體封測業務，營運型態已與過去染整生產模式有所不同。本公司持續關注營運活動所產生之能源使用及溫室氣體排放，並逐步建立能源及碳排放管理機制。

2025 年持續進行溫室氣體排放盤查及相關數據管理，並以 2024 年作為基準年，透過夏季用電管理、尖峰用電控管及日常節能措施，降低能源使用及溫室氣體排放。

未來將持續檢視營運場所之能源使用效率，評估節能設備及管理措施之可行性，並依公司營運狀況逐步推動溫室氣體減量，以降低氣候變遷及能源價格波動對公司營運所造成之影響。

子公司南岩半導體則持續依其封裝測試業務特性，推動製程效率、能源使用及廢棄物管理等相關措施，降低營運活動對環境所產生之影響。

3. 社會面：重視員工權益、人才發展與利害關係人關係

本公司重視員工之工作權益、職場安全及身心健康，遵循相關勞動法令及人權保障原則，提供合理之薪酬福利及良好工作環境，並透過教育訓練及人才培育措施，持續提升員工專業能力。

同時，公司重視與利害關係人之溝通及互動，依不同利害關係人之需求，透過日常業務往來、會議、電話、電子郵件及其他適當管道進行溝通，瞭解其關注事項並適時回應。

在租賃業務方面，持續與承租方及相關合作夥伴維持良好溝通，重視租賃資產之安全、環境及營運管理；在半導體封測業務方面，則持續與客戶及供應商建立穩定合作關係，並重視產品品質、交期及責任供應鏈管理。

4. 事業發展面：穩健推動租賃及半導體雙核心業務

在不動產租賃事業方面，2025 年桃園蘆竹地區土地已完成租賃契約簽訂，未來將持續強化租賃資產管理、承租方關係及契約履行管理，提升資產使用效益及租賃收益之穩定性。

在半導體封裝測試事業方面，子公司南岩半導體持續因應消費性電子及半導體市場變化，強化製程品質、客戶服務及營運效率，並持續關注高頻、車用電子及通訊等應用市場之發展機會，提升企業營運韌性及市場競爭力。

本公司將持續依產業環境、客戶需求及公司資源條件，審慎評估業務發展方向，在維持財務穩健的同時，兼顧環境、社會及公司治理等永續議題。

5. 未來展望：以穩健治理、資產活化及永續經營創造長期價值

面對全球經濟環境、產業景氣及氣候變遷所帶來的挑戰，本公司將持續以穩健經營為基礎，強化公司治理及風險管理，提升不動產資產之使用效率，並持續發展半導體封裝測試事業。

未來將持續推動能源及溫室氣體管理、員工培育、人權保障、供應鏈管理及利害關係人溝通等工作，並依公司營運發展及主管機關相關規範，逐步提升永續資訊揭露之完整性及透明度。

透過「穩健治理、資產活化、環境管理、人才發展及事業韌性」等策略方向，本公司期望在兼顧企業經營績效與利害關係人期待的前提下，持續提升企業長期價值，逐步建立符合公司轉型後發展方向之永續經營模式。

2.02 推動永續發展機制

本公司持續重視永續發展及企業社會責任，並依公司營運特性及發展方向，將永續發展理念逐步融入公司治理、風險管理、環境管理、員工權益及營運管理等面向。

因應公司自 2022 年停止傳統染整業務並轉型為不動產租賃及半導體封裝測試業務，本公司持續依實際營運情形檢視永續發展相關議題，並透過董事會及相關管理機制進行監督與推動。

本公司以「穩健治理、資產活化、環境管理、人才發展及事業韌性」為永續發展主要方向，持續關注利害關係人之期待及公司營運所可能產生之經濟、環境及社會衝擊，並依重大性原則訂定相關管理措施。

在環境面，持續推動能源使用及溫室氣體排放管理，並依公司營運狀況逐步落實節能減碳措施；在社會面，重視員工權益、職業安全、人權及人才發展，並維持與客戶、供應商、承租方及其他利害關係人之良好溝通；在治理面，持續強化公司治理、誠信經營、法令遵循及風險管理，以提升企業經營韌性及長期價值。

2.02.1 推動永續發展之治理架構

本公司由董事會負責監督公司永續發展相關事項，並透過既有公司治理及管理機制，督導永續發展策略之推動及執行情形。

董事會定期聽取公司營運、風險管理、法令遵循及永續發展相關議題之報告，並依公司營運狀況及外部環境變化，督導相關管理措施之執行。

公司日常永續相關事項則由各權責單位依職掌負責推動，包括公司治理、誠信經營、風險管理、環境管理、溫室氣體及能源管理、人力資源、職業安全衛生、供應商管理等相關工作，並依實際執行情形向管理階層及董事會報告。

本公司透過董事會監督及各權責單位分工之方式，將永續發展議題納入公司日常營運及管理決策，並持續依主管機關相關規範及公司營運情形檢視及完善永續治理機制。

2.02.2 運作情形

2025 年度主要推動及執行情形如下：

一、公司治理及誠信經營

持續依公司治理相關法令及公司內部規章辦理各項業務，落實誠信經營、法令遵循、內部控制及風險管理機制，並透過董事會及內部稽核制度進行監督。

二、永續及氣候相關管理

持續進行溫室氣體排放之蒐集與管理，並以 2024 年為基準年推動相關減量措施。2025 年度透過夏季用電管理、尖峰用電控管及日常節能措施，持續降低能源使用及溫室氣體排放。

三、資產及營運管理

因應公司轉型後之營運模式，持續強化不動產資產管理及租賃業務相關控管。2025 年桃園蘆竹地區土地完成租賃契約簽訂，並規劃於 2026 年正式起租，公司持續關注租賃契約履行、承租方關係及資產安全等事項。

四、員工及人權管理

遵循相關勞動法令及人權保障原則，重視員工工作權益、職場安全、人才培育及員工福利，並提供必要之教育訓練及安全工作環境。

五、供應商及利害關係人管理

持續依公司業務特性進行供應商及合作夥伴管理，重視品質、服務、法令遵循及社會責任等事項，並透過適當溝通管道了解利害關係人之需求及關注事項。

六、子公司永續管理

子公司南岩半導體依其半導體封裝測試業務特性，持續進行品質管理、供應商管理、職業安全衛生等相關工作，並依其營運狀況推動永續發展相關措施。

2.03 董事會及功能性委員會

本公司重視永續發展及公司治理，透過董事會監督及相關管理機制，推動公司治理、風險管理、環境、社會及其他永續發展相關事項，並依公司營運情形及主管機關相關規範，持續檢視及完善永續治理機制。

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

本公司以董事會為最高治理單位，負責監督公司永續發展相關事項，並透過董事會議事機制及管理階層之報告，掌握公司永續發展策略、風險管理及相關執行情形，督導公司持續落實永續發展相關工作。

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

本公司董事會為永續發展之最高治理單位，負責監督公司永續發展相關策略及執行情形，並將永續議題納入公司營運及風險管理之考量。

董事會透過定期召開董事會議，聽取公司營運、財務、風險管理、法令遵循及永續發展相關事項之報告，並依公司營運狀況及外部環境變化進行監督及決策。

公司各權責單位則依業務職掌推動相關永續工作，包括公司治理、誠信經營、風險管理、環境及能源管理、溫室氣體管理、人力資源、職業安全衛生及供應商管理等，重要事項依權責提報管理階層或董事會審議及監督。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會績效評估

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、薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含永續經營態度、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。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。

績效評估內容包含以下三面向：

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

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

三、 對永續經營之態度：設置永續發展委員會，由董事長與總經理共同推動永續發展行動，並定期向董事會報告執行情況，以利策略落實並持續監督。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司重視董事及高階管理階層對永續發展相關議題之認識及專業能力，鼓勵董事及管理階層持續參與公司治理、誠信經營、風險管理、永續發展、氣候變遷及相關法令等課程，以掌握主管機關最新規範及永續發展趨勢。

2025 年度董事及高階管理階層依相關規定及公司治理實務需求參與持續進修課程，進修內容涵蓋公司治理、永續發展、風險管理、法令遵循及其他與職務相關之專業課程，持續提升永續治理及監督所需之專業知識與能力。

董事及高階管理階層之進修課程、時數及相關資訊，詳見本公司 2025 年度年報「董事及經理人進修情形」相關揭露。

2.03.2 董事會結構及運作情形

本公司董事會為公司最高治理及決策單位，依公司法、公司章程及相關法令規範執行職權，負責公司重要經營策略、重大決策及永續發展相關事項之監督。董事會成員具備不同之產業經驗及專業能力，透過定期及必要時召開會議，審議公司重要議案，以健全公司治理及提升經營決策品質。

2.03.2.1 成員及多元化

南洋染整股份有限公司董事會由具備財會、金融、法律等專業知識與豐富產業經驗背景之成員組成，兼顧公司轉型所需之專業能力與治理功能。
截至 2025 年底，本公司董事會由 7 位董事（含 4 位獨立董事）組成。

公司於董事提名及選任過程，遵循「公司治理實務守則」與「董事會多元化政策」，考量下列面向：

・性別：鼓勵女性參與，未來將朝董事性別多元化之方向前進，達兩性平權。
・年齡層：涵蓋不同年齡層，以兼顧經驗與不同思維。
・專業領域：涵蓋財務會計、金融、法律及永續發展等專業。
・產業經驗：兼具傳統產業經營經驗及新興產業之專業。

個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳股東會年報第 3-5 頁。

董事會成員結構

面向	比例／人數	說明
性別	71.42% 男性 14.29% 女性 14.29% 法人董事	鼓勵女性參與，逐步提升比例
年齡分布	57.14% 未滿 55 歲 28.57% 55 歲以上 14.29% 法人董事	兼顧經驗與不同思維
專業背景	財會 2 人、法律 1 人、產業經營 3 人、其他 1 人	涵蓋多領域
獨立董事比例	57.14%	符合法令規定

公司將持續依據業務發展與治理需求，逐步推進董事會多元化組成，並適時檢討多元化政策執行情形，以強化董事會決策之全面性與獨立性。

2.03.2.2 運作情形

南洋染整股份有限公司董事會依「公司法」、「證券交易法」及相關法規召開會議，負責審議公司經營方針及監督管理階層執行情形。

1. 會議召開與出席
・董事會每年至少召開四次會議，並視營運及業務需要臨時召開。
・2025 年度共召開 7 次董事會，出席情形均詳載於年報及公開資訊觀測站，確保資訊透明。

2. 功能性委員會
・本公司已依規定設置 審計委員會，由全體獨立董事組成，負責監督財務報表編製、會計師查核、內部控制及法遵等事項。
・本公司設置薪酬委員會，就董事及經理人薪酬政策、制度與實務提出建議，並定期檢視與永續發展目標之連結性。

3. 資訊透明與決策
・董事會所有議案均依程序進行，會議資料於會前提供，並妥善記錄會議過程與決議結果。
・重大議題如資產租賃策略、半導體子公司經營方針與永續發展計畫，均由董事會審議後執行。

4. 績效評估與持續精進
・公司依「上市公司董事會績效評估辦法」辦理董事會績效評估，每年至少一次，並採取內部自評方式進行。
・評估面向包括：董事會結構、運作程序、決策品質、成員參與程度及內部控制監督。
・評估結果將作為後續董事提名、教育訓練與功能提升之參考依據。

透過完善之會議制度、功能性委員會運作及績效評估機制，公司確保董事會能發揮有效之監督與決策功能，並提升整體公司治理品質。

2.03.2.3 提名與遴選

南洋染整股份有限公司董事之提名與遴選程序，依「公司法」、「證券交易法」、主管機關規範及本公司章程辦理，並採行 候選人提名制度。

1. 提名機制
・董事候選人名單由股東、董事會或其他依規定有提名權之人提出。
・公司依董事會多元化政策及公司治理實務守則進行審查，將名單提報股東會進行選任。

2. 遴選原則
・專業背景：具備財務會計、法律、半導體封測等相關專業知識與經驗。
・操守與聲譽：誠信正直，符合法令規範，不具重大不良紀錄。
・多元化：考量性別、年齡層、專業領域及產業經驗，逐步提升女性董事比例，並兼顧傳統產業與新興產業經驗。

3. 遴選流程
・董事會就候選人之學經歷、專業能力與獨立性進行審核。
・通過之名單提交股東會選舉，並依法公開資訊，確保程序透明。
・獨立董事人數與比例均依證交所規定設置，確保公司治理健全。

公司藉由嚴謹之提名與遴選制度，確保董事會成員兼具專業性、多元性及獨立性，以有效執行監督職責並引領公司朝永續發展目標邁進。

2.03.2.4 利益迴避

本公司依「公司法」、「證券交易法」、「公司治理實務守則」及「董事會議事規則」規範董事會成員之職責，建立利益衝突迴避機制，以維護決策之獨立性與公正性。

1. 制度規範
・當董事本人或其代表之法人與會議議案有利益衝突之虞，可能損及公司利益時，該董事應於會議中 說明其利害關係，並依法 不得參與討論及表決，亦不得代理其他董事行使表決權。
・上述情形均依規定載明於董事會會議紀錄，以供查核及後續揭露。

2. 執行情形
・2025 年度公司董事會並未有利害關係議案，董事須迴避討論之情形。
・審計委員會及獨立董事亦依法監督相關程序，確保利益迴避制度落實。

3. 持續精進
・公司將持續強化董事及經理人之利益迴避意識，並透過教育訓練及內部稽核，確保利益衝突管理制度之有效執行。

藉由嚴謹的利益迴避規範與落實，公司確保董事會決策符合誠信治理原則，維護全體股東及利害關係人之權益。

2.03.2.5 薪酬政策

1.董事會薪酬結構與薪酬決定流程
本公司依「公司法」、「證券交易法」及相關規範設置薪酬委員會，負責訂定並檢視董事及經理人之薪酬政策、制度、標準與結構，確保其合理性及透明性。

董事薪酬
本公司董事薪酬包含現金報酬、董事酬勞、及各項津貼等，並由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據，提出建議送董事會核定。
除固定薪資及法定退休/退職給付外，董事酬勞將視公司獲利及績效情形彈性調整，以確保與股東利益一致。2025 年董事酬金級距及發放標準，詳見本公司年報。

高階管理階層薪酬

本公司高階管理階層薪酬由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。薪除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。2025 年高階管理階層之薪資、級距表詳見本公司年報。

(1)索回機制

本公司建立高階主管獎酬之調整與保留機制，若發生重大風險事件或內控缺失，可能影響公司財務健全與商譽，則董事會得依規定調整或追回相關獎金，確保薪酬政策健全與風險控制一致。

(2)薪酬與永續績效的連結

本公司持續推動公司治理與永續經營，將誠信經營、法令遵循、財務健全及風險控管列入高階管理階層績效考核之指標。未來亦將依公司租賃業務及子公司半導體封測業務之發展，逐步導入環境永續、員工培育及社會責任相關指標，確保公司治理與永續發展並進。

(3)董事及高階管理階層離職與退休政策

本公司董事與高階管理階層之離職預告期係依照勞動基準法及相關法規辦理，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除法定之退休金或離職給付外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

2.薪酬比率

2025 年度本公司最高薪酬個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數(排除該最高薪酬個人)之比率，以及薪酬增減幅度，均依規定揭露於公開資訊觀測站「公司治理專區 > 員工福利及薪酬統計」。

本公司非主管職員工薪資之詳細資訊，已揭露於公開資訊觀測站>彙總報表>公司治理>員工福利及薪酬統計>非主管之全時員工薪資/非擔任主管職務之全時員工薪資資訊(https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15)。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

本公司依相關法令及公司治理實務需求，已設置審計委員會及薪酬委員會，以強化公司治理，提升經營透明度與永續發展能力。

1. 審計委員會

・組成：由全體獨立董事組成，並設有召集人一名。

・職責：該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、重要資產或衍生性商品交易、資金貸與或背書保證、內部稽核計畫與執行結果、公司法令遵循情況以及簽證會計師的選任或解任與獨立性等，以及其他依規定應由審計委員會審議之事項。

・運作情形：2025 年度共召開 6 次會議，出席率達 95.8%，相關議案均經充分討論後決議通過。個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第 10 頁。

2. 薪資報酬委員會

・組成：由三名董事組成，均為獨立董事。

・職責：負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。本公司通過該委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。

・運作情形：2025 年度共召開 3 次會議，整體出席率為 88.89%，討論並建議董事及經理人薪酬方案，確保薪酬合理且具市場競爭力。個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第 16 頁。

3. 其他功能性委員會

本公司目前尚未另設其他功能性委員會，惟將視業務發展與永續經營需求，逐步研議設置，以強化永續治理架構。

3

利害關係人與重大主題

3.01.利害關係人議合

3.02.決定重大主題的流程

3.03.重大主題列表

3.04.重大議題之管理

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

本公司重視與利害關係人之溝通及互動，依公司營運特性及業務往來情形，辨識與公司具有重大影響或受公司營運影響之利害關係人，並透過適當之溝通管道，了解其關注事項及需求，作為公司營運管理及永續發展相關政策與措施之參考。

本公司主要利害關係人包括股東及投資人、員工、客戶及承租方、供應商及合作夥伴、政府機關及主管機關等。

因應公司業務轉型後之營運模式，本公司持續依不同利害關係人之特性及關注事項建立適當之溝通方式。對於股東及投資人，透過股東會、公開資訊觀測站、公司網站及重大訊息等方式提供公司營運及財務資訊；對於員工，透過內部會議、教育訓練及日常溝通等方式了解員工需求；對於客戶、承租方及供應商，則透過業務往來、會議、電話及電子郵件等方式維持溝通。

政府及主管機關之溝通則依相關法令及申報規定辦理，並持續關注公司治理、環境、勞動、人權及其他相關法規之最新要求。

本公司將利害關係人所提出之意見及關注事項進行彙整，並由相關權責單位依事項性質進行評估及回應；涉及重大營運、風險或永續議題者，則依公司內部權責及治理機制提報管理階層或董事會討論，以確保利害關係人之意見能適當納入公司決策及永續發展管理。

利害關係人	關係說明	溝通管道	主要關注議題	公司回應與行動
員工	公司運營重要資產	勞資會議、內部公告、員工意見箱、教育訓練、日常溝通	勞動權益保障、薪酬公平、職涯發展、職安	依法召開勞資會議，提供員工培訓與教育訓練；強化職安措施，建立友善職場
股東／投資人	資金提供者	股東會、公開資訊觀測站公告、財報及年報、公司網站	公司經營績效、財務資訊、公司治理、股東權益	定期召開股東會並公開揭露財報；持續更新營運情況，確保資訊透明

客戶／承租方	承租方/產品及服務使用者	合約協商、業務往來、會議、電話、電子郵件	服務品質、契約履行、營運穩定、資產安全	提供公開、公平的租賃方案；子公司持續強化封測品質，提升客戶滿意度
供應商	供應鏈合作夥伴	合約管理、定期聯繫、會議、電話、電子郵件	合作關係、品質、交期、法令遵循、永續責任	簽署誠信經營聲明；建立長期合作關係，確保供應穩定
政府／主管機關	主管機關	公文、申報、主管機關會議	法規遵循、資訊揭露、環境及勞動相關法規	配合法規按時公告申報

3.02 決定重大主題的流程

本公司依循 GRI 3：重大主題 2021 之原則，並參考 AA1000 當責性原則，從公司營運活動、商業關係及利害關係人觀點辨識永續議題，評估各項議題對經濟、環境及人員（包括人權）所產生之實際及潛在、正面及負面衝擊，據以決定重大主題。

考量本公司已自 2022 年停止傳統染整業務，現階段主要業務為不動產租賃及半導體封裝測試，因此重大主題之辨識亦依公司轉型後之營運模式、產業特性及價值鏈進行調整。

重大主題鑑別流程主要包括以下四個步驟：

一、了解組織脈絡

本公司考量公司主要業務、營運據點、組織治理架構、價值鏈、商業關係、產業特性及利害關係人等因素，辨識公司營運所涉及之經濟、環境及社會相關永續議題。

同時參考國際永續發展趨勢、主管機關相關規範、同業關注議題及利害關係人回饋，最終彙整出涵蓋：
治理面向 5 項議題（公司治理、誠信經營、法令遵循、風險管理、資訊透明）；
社會面向 5 項議題（員工權益、人才發展、職安衛生、社區關係、客戶關係與服務）；
環境面向 3 項議題（能源使用、廠房管理之環境影響、廢棄物管理）。
合計 13 項永續議題。

二、鑑別衝擊並評估顯著性

針對辨識之永續議題，本公司評估各議題可能產生之實際或潛在正面及負面衝擊，並考量衝擊發生之可能性、影響程度及對公司營運與利害關係人之重要性。

1. 正面衝擊：如子公司推動半導體封測品質管理體系，並通過 ISO 與車用電子認證，有助提升公司信譽與產業價值鏈永續。

2. 負面衝擊：如租賃資產若未妥善維護，可能影響承租方營運與社區安全；或若子公司未能符合環境安全規範，將導致聲譽與法規風險。

三、排定衝擊優先順序

本公司依據「議題對營運影響程度」與「利害關係人關注度」雙軸分析，進行排序，並以矩陣方式呈現重大性分析結果。排序過程涵蓋管理階層審視與董事會確認，確保符合公司長期發展方向。

四、確定重大主題

本公司彙整衝擊評估及利害關係人關注程度之結果，依重大性原則確認 5 項重大主題：

1. 誠信經營與法令遵循
2. 公司治理與資訊透明
3. 租賃資產之安全與永續管理
4. 半導體封測之品質與責任供應鏈
5. 員工權益與職安衛生

本公司將針對上述重大主題擬定相對應政策與目標，並於後續章節揭露行動方案與績效成果，以回應利害關係人關注，並確保永續治理落實於日常營運之中。

永續議題排序

永續議題	利害關係人關注度（1-10）	對營運影響程度（1-10）	選定為重大主題
誠信經營與法令遵循	9	8	V
公司治理與資訊透明	8	7	V
租賃資產安全與永續管理	7	9	V
半導體封測品質與責任供應鏈	9	9	V
員工權益與職安衛生	8	8	V
資訊安全與隱私保護	8	7	X
股東權益保障	7	6	X
法規遵循與風險管理	7	7	X
能源使用與碳管理	6	6	X
廢棄物管理與循環經濟	6	5	X
在地社區關係與公益參與	7	5	X
人才培育與多元共融	7	6	X
供應商管理與責任採購	8	7	X

3.03 重大主題列表

本公司依據重大主題鑑別流程，綜合評估各永續議題之衝擊程度、發生可能性及利害關係人關注程度，確認對公司營運及利害關係人具有較重大影響之議題，並據以訂定重大主題。

考量本公司目前主要業務為不動產租賃及半導體封裝測試，重大主題之選定亦依公司實際營運情形進行調整，避免將已停止之傳統染整業務相關議題列為主要重大主題。

本公司 5 項重大主題包含：

1. 誠信經營與法令遵循
2. 公司治理與資訊透明
3. 租賃資產安全與永續管理
4. 半導體封測品質與責任供應鏈
5. 員工權益與職業安全衛生

本公司將依重大主題之性質及衝擊程度，持續檢視相關政策、管理措施、目標及執行成果，並透過永續報告書揭露相關管理作為及績效。

3.04 重大議題之管理

本公司針對各項重大主題，制定對應的政策與管理行動揭露如下：

1. 誠信經營與法令遵循
・政策承諾 ：本公司承諾依循「誠信經營守則」及公司治理相關規範， 並遵守國內外相關法令，確保營運合法合規。
・嵌入方式 ：由稽核人員定期檢視法令遵循情形，董事會監督並建立檢舉制度，保障檢舉人權益。
・管理方式 ：要求董事、經理人申報關係人交易，維持零裁罰之法遵績效，並鼓勵員工檢舉不法行為。

2. 公司治理與資訊透明
・政策承諾：落實公司治理守則，提升透明度以維護股東與投資人權益。
・嵌入方式：透過董事會及薪酬委員會執行治理職能，資訊於公開資訊觀測站即時揭露。
・管理方式：持續提升公司治理評鑑表現。

3. 租賃資產安全與永續管理
・政策承諾：確保資產租賃過程中，所有設施符合安全、環保與能源效率之標準。
・嵌入方式：管理部門負責定期檢測，將安全與永續納入評估。
・管理方式：完成資產安全檢測 ，承租方進駐前須符合消防與環保規範。

4. 半導體封測品質與責任供應鏈
・政策承諾：承諾遵循國際標準確保產品與服務品質。

・嵌入方式：由子公司營運團隊管理，優先選擇符合環境與社會責任的供應商。

・管理方式：每年定期檢視供應商在品質、交期、環保等指標上的表現。

5. 員工權益與職業安全衛生

・政策承諾：承諾提供安全健康的工作環境，保障員工權益並促進人才發展。

・嵌入方式：落實職安法規，並規劃員工培訓與關懷計畫。

・管理方式：維持零重大職災，年度平均訓練時數達 12 小時以上。。

4

治理面

4.01.誠信經營

4.02.風險管理

4.03.參與各類社團組織

4.04.供應商管理

4、治理面

4.01 誠信經營

誠信經營為本公司落實公司治理及永續經營之重要基礎。本公司遵循公司法、證券交易法及其他相關法令，並依公司內部規章及誠信經營相關規範辦理各項業務，要求董事、經理人及員工於執行職務時秉持誠信、廉潔及負責任之態度。

本公司透過董事會、內部控制及內部稽核等機制，持續強化誠信經營及法令遵循管理，避免不當利益、利益衝突、舞弊及其他違反誠信經營原則之行為。

同時，本公司重視與客戶、承租方、供應商及其他商業夥伴之公平及誠信交易關係，並要求相關人員遵守公司政策及法令規範，共同維護公司及利害關係人之權益。

4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範

一、誠信經營

本公司秉持「誠信經營、合法合規、永續發展」之核心理念，視誠信經營為企業治理的基石，嚴格遵守《公司法》、《證券交易法》及主管機關相關規範，並依循臺灣證券交易所「上市公司誠信經營守則」建立公司內部行為準則，要求全體董事、經營團隊與員工遵守。

為確保誠信經營理念有效落實，本公司已採取以下政策與措施：

1. 政策承諾

・將「誠信、透明、合規」納入公司治理政策及董事會決策原則。
・禁止任何形式之舞弊、貪腐、內線交易、收受不當利益或不法行為。
・董事會定期檢視誠信經營推動情形，確保治理結構健全。

2. 嵌入政策承諾

・於內部規章、採購契約、供應鏈管理及人力資源政策中，嵌入誠信與合規要求。
・建立檢舉管道及保密機制，鼓勵員工與利害關係人揭露舞弊或不當行為。
・定期辦理教育訓練，提升員工對誠信經營及法令遵循的認知。
・子公司於半導體封測業務亦遵循相同標準，確保在品質、供應鏈管理及營運過程中貫徹誠信原則。且針對供應商做盡職調查，以審查及篩選符合誠信經營

標準的合作夥伴。

藉由上述措施，本公司持續將誠信經營精神內化為組織文化，並透過制度化與教育訓練方式落實於日常營運，確保公司在轉型過程中仍能維持良好之企業治理與永續發展。

二、獨立溝通管道
本公司設有獨立溝通管道，包括電話、信箱、實體意見箱，當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過上述管道舉報；或是對本公司誠信經營規範有疑義時，亦可於上述管道提出問題。
受理問題後，權責單位必須處理並定期將處理狀況回報予申訴人或提問人。若屬舉報事件，應就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。

三、申訴事件標準處理流程：
受理：收到申訴或舉報後，權責單位將確認資料完整性並立案。
調查：對申訴或舉報事件進行詳細調查，包括蒐集證據和訪談相關人員。
處理：若調查結果顯示被檢舉人確實有違反法令或公司誠信經營政策與規定，將根據情節輕重進行懲處，如終止僱傭契約、業務往來合約等。
改善：針對事件發生原因，制定並實施改善措施，以預防類似事件再次發生。
回報：調查結果及處理情況將定期回報申訴人或提問人，並向董事會報告。

4.02 風險管理

面對產業環境、經濟情勢及公司營運模式轉型所帶來之變化，本公司重視風險管理，透過風險辨識、評估、因應及監督機制，降低各項風險對公司營運及財務狀況可能造成之影響。

本公司目前主要業務為不動產租賃及半導體封裝測試，因此持續關注市場及產業景氣、租賃業務、財務、營運、法令遵循、資訊安全、環境及氣候變遷等相關風險。

公司依各項風險之性質及影響程度，由相關權責單位負責辨識及管理，重大風險則依內部權責機制提報管理階層及董事會，以強化公司整體風險管理能力及營運韌性。

4.02.1 風險管理機制

本公司建立風險管理政策，透過董事會與審計委員會之監督，配合內部稽核制度，進行風險辨識、評估與監控。
風險管理範疇涵蓋母公司租賃業務轉型與子公司半導體封測營運，確保公司在不同營運模式下，皆能及時掌握潛在風險並提出應對措施。

一、風險管理架構
・董事會：為公司風險管理最高監督單位，定期檢視風險管理政策與執行情形。
・審計委員會：監督內控與合規狀況，確保財務透明與法令遵循。
・經營管理階層：負責日常營運風險辨識與應變，包括租賃業務推展及半導體封測子公司營運管理。
・稽核部門：定期檢討內控制度與重大風險議題，並向董事會報告改善狀況。

二、主要風險類別與管理方式
1. 營運風險：母公司轉型租賃業務，積極評估資產使用效益，並嚴謹審核承租方以降低租賃風險。子公司半導體封測則強化產能規劃與客戶多元化，降低產業循環波動影響。
2. 財務風險：透過資金管理與嚴謹的投資評估，降低利率、匯率及資金調度不確定性。
3. 法規與合規風險：持續關注上市公司治理準則及半導體產業相關法規，並強化內部教育訓練以降低違規風險。
4. 環境與氣候風險：依照國際趨勢及主管機關要求，持續追蹤租賃資產及半導體封測營運可能產生之能源與碳排議題，逐步建構減碳及節能措施。
5. 資安與資訊風險：隨著半導體封測業務發展，公司導入資安控管機制，保護營運與客戶數據安全。

公司將風險管理與 ESG 議題連結，逐步強化資訊揭露與透明度，確保營運策略、資源配置與永續發展方向一致，並定期檢討與更新，以因應產業與市場快速變動。

三、南洋公司 2025 年重大風險與因應措施
因應國際局勢、產業循環及能源價格波動，本公司將以下列項目識別為重大風險，並採取相應措施：
1. 供應鏈與產業波動風險（子公司半導體封測）
・加強與關鍵材料及設備供應商的長期合作，建立雙向溝通機制，確保供應穩定。

・持續拓展多元化客戶群，降低單一客戶與單一市場的依賴。
・建立產能調度與彈性生產策略，提升對產業景氣循環的韌性。

2. 能源與環境風險
・推動節能設備導入，提升廠區能源使用效率。
・定期追蹤政府環保政策與國際碳管理趨勢，評估對營運的衝擊。

3. 租賃及資產管理風險（母公司）
因應公司轉型後之營運模式，本公司持續關注租賃市場需求、承租方履約能力、租賃契約條件及資產維護等風險。2025 年桃園蘆竹地區土地完成租賃契約簽訂，公司持續依契約及相關管理程序進行租賃資產管理，以維持資產使用效益及租賃收益穩定性。

4. 財務與資金調度風險
本公司持續關注利率、匯率、資金流動性及信用等財務風險，透過財務管理及定期檢視財務狀況，掌握資金需求及財務風險，維持公司財務穩健。

5. 法規與合規風險
・持續遵循上市櫃公司治理規範與產業法規，避免罰則及聲譽損失。
・辦理內部合規與誠信教育訓練，提升員工對相關規範的認知與落實。

4.02.2 法規遵循

南洋公司及其子公司高度重視法令遵循，並將「合法合規」視為公司治理與永續發展的基本原則。公司建立內部控制制度，確保各項業務活動均符合相關法規、主管機關規範要求，並由稽核單位定期檢視其有效性。

在母公司層面，本公司租賃資產相關業務遵循《公司法》、《證券交易法》、《租賃業相關規範》及主管機關之公告規範，並妥善保存契約及財務紀錄，以保障股東及利害關係人權益。

在子公司半導體封測業務方面，公司遵循《勞動基準法》、《職業安全衛生法》、《環境保護相關法規》及國際客戶對品質、環安的規範要求，並定期進行內部稽核及外部認證（如 ISO 9001、ISO 14001 等），以維持營運合規。

2025 年度內，本公司及子公司未發生任何重大違反環境、社會、勞工、人權、產品責任或公司治理相關法規之事件，亦無受主管機關重大處分之情事。公司將持續加強法令遵循之教育訓練，提升全體員工合規意識，確保營運的穩健與永續。

4.03 參與各類社團組織

本公司不以公司名義參與政治選舉公關或進行任何政治捐獻，但仍鼓勵員工履行公民義務。2025 年公司無任何政治捐獻相關支出。
然而，本公司深知產業協作與資訊交流對企業永續經營的重要性，積極強化上下游產業的互動，及時掌握產業動態與政策方向。

在母公司層面，本公司原為從業數十年之染整廠，故有加入紡織工會，目前主要業務已改為資產租賃，本公司關注企業治理、財務透明及投資人關係相關之議題，並透過參與會計、財務及公司治理相關外部培訓課程，掌握最新法規與永續趨勢。

子公司於半導體封測領域，則參與台灣半導體產業協會（TSIA），藉由會員交流與研討，分享半導體永續發展最佳實務，包括節能減碳、人才培育及供應鏈責任管理。並持續透過政府機關、研究單位及客戶提供的交流平台，不僅能夠獲取最新法規、政策及產業趨勢資訊，亦能與利害關係人保持良好互動，共同推動半導體產業永續發展。

4.04 供應商管理

本公司及子公司重視供應鏈夥伴的合作關係，並以誠信經營、責任採購及環境永續為原則。
因母公司主要業務為資產租賃，供應鏈管理需求相對單純，主要以不動產維運、設施管理等合作廠商為主。本公司在選擇合作廠商時，除考量其專業能力與履約品質外，亦重視其財務健全性、法令遵循及誠信經營。

子公司從事半導體封裝與測試業務，供應鏈涵蓋原物料、零組件、設備及技術服務等採購，供應鏈管理成為公司永續經營的重要一環，除考量產品及服務品質、交期、價格及履約能力外，亦重視供應商之品質管理、法令遵循及相關環境與社會責任。

在採購策略上，本公司及子公司優先考量在地供應商，以支持區域經濟發展並降低跨國供應鏈風險。2025 年度，子公司採購支出中，超過 80% 來自台灣在地供應商。

為確保供應鏈永續表現，本公司要求合作供應商遵循相關法令及本公司誠信經營原則，並納入環境及社會面向之篩選標準，包括：

・環境面：遵守節能減碳、廢棄物減量及環境管理規範。
・社會面：落實勞工權益保障、禁止強迫勞動與童工，並遵守職業安全衛生要求。

對於新供應商，本公司透過資格審查、契約條款及自我聲明等方式，確認其是否符合誠信、環境及社會責任要求。若供應商出現違反社會或環境責任的情事，公司將透過溝通、改善計畫及必要時的汰換措施，以降低負面衝擊。

未來，本公司將逐步建立更完善的供應商評估與稽核機制，持續追蹤其在 ESG 方面的表現，與供應商共同打造責任供應鏈，確保產業鏈的韌性與永續發展。

5

社會面

5.01.人力發展

5、社會面

5.01 人力發展

人才是公司持續經營及推動業務發展的重要基礎。本公司重視員工之工作權益、職場安全、專業能力及職涯發展，並依公司營運需求及員工職務內容，提供適當之薪酬福利、教育訓練及工作環境。

因應公司自 2022 年起停止傳統染整業務並逐步轉型，目前主要業務為不動產租賃及半導體封裝測試，所需人力結構及人才需求亦隨公司營運模式調整。母公司目前以資產管理、租賃業務、行政關管理工作為主要人力需求；子公司南岩半導體則依半導體封裝測試業務需求配置相關人員。

本公司尊重並保障員工基本人權，禁止任何形式之歧視、強迫勞動及不當對待，並依相關勞動法令辦理員工之聘僱、薪酬、工時、休假、福利及離職等事項。

在人力發展方面，本公司依員工職務及工作需求提供適當之教育訓練及專業學習機會，鼓勵員工持續提升工作所需之專業能力及管理能力。同時透過日常溝通及內部管理機制了解員工需求，營造良好之工作環境及勞資關係。

本公司亦重視職業安全與健康，依相關法規及公司實際營運情形辦理職業安全衛生相關管理及教育宣導，降低工作環境可能造成之安全及健康風險。

5.01.1 人權政策與承諾

本公司重視並支持國際公認之基本人權原則，遵循《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》及國際勞工組織（ILO）相關基本原則之精神，並依我國勞動相關法令及公司內部規章，保障員工之基本人權及工作權益。

本公司在人員聘僱、薪酬、升遷、教育訓練、工作分配及其他人事管理事項上，以公平、合理及不歧視為原則，不因性別、年齡、種族、宗教、身心狀況或其他個人因素而有不合理之差別待遇。

本公司禁止強迫勞動、童工、人口販運、職場霸凌、性騷擾及其他侵犯人格尊嚴之行為，並透過公司管理制度及相關申訴管道，讓員工能反映工作環境或人權相關問題。

在勞動權益方面，本公司依相關法令保障員工合理之工作時間、休假、薪酬及其他法定權益，並重視員工之意見及溝通。對於員工提出之意見或申訴，由相關權責單位依公司程序處理。

對於供應商及其他商業夥伴，本公司亦鼓勵其遵守相關勞動、人權及職業安全衛生法令，避免其營運活動涉及強迫勞動、童工、歧視或其他重大人權侵害。

本公司將持續關注人權相關法令及國際趨勢，並依公司營運模式及人力結構之變化，檢視現行人權管理措施，逐步強化人權風險辨識及管理。

5.01.2 人力結構

本公司依現行營運模式及業務需求配置人力，母公司主要負責租賃業務及行政管理人力及其他管理職能；子公司南岩半導體則依半導體封裝測試業務之營運需求配置相關人員。

本公司重視人力配置之合理性，依各部門職掌及業務需求進行人力安排，並透過招募、教育訓練及工作經驗累積，持續培養公司所需之專業人才。

在人員聘僱方面，本公司依相關勞動法令及公司內部規章辦理，員工之薪資、福利、工時、休假、退休及其他勞動條件均依適用法令及公司制度執行。

本公司並持續關注員工年齡、性別、職務及工作年資等人力結構，以了解公司人力資源狀況，作為人力配置及人才發展之參考。

5.01.2.1 員工結構

本公司重視員工為企業發展的基礎，並致力於提供穩定、安全且具發展性的工作環境。
截至 2025 年底，南洋公司及其子公司整體員工結構如下：

1. 員工總數與分布
南洋本公司：以租賃業務及行政管理人力為主，員工人數維持在精簡規模。
子公司（半導體封測業務）：為主要營運單位，員工多數集中於生產與品保相關職務。

2. 員工屬性統計
・性別比例：公司致力於性別平等，男性與女性員工比例保持均衡，女性在行政與財會等部門占比高，男性則集中於技術與工程職務。
・年齡結構：以 30–55 歲員工為主，兼具穩定性與專業經驗；同時積極吸引年

輕人才加入，提升技術創新與永續發展能量。
・職務類別：區分為管理、專業技術、行政支援三大類別。
・聘僱型態：以全職正式員工為主，部分依營運需求聘用契約制或派遣人力，並均依法提供保障。

3. 人力資源政策
・公司承諾所有員工皆享有同等勞動條件與保障，不因性別、年齡、種族或宗教而有所差異。
・針對子公司營運規模較大之特性，建立完善的職涯發展與教育訓練制度，確保人才能與公司共同成長。

至 2025 年底，合併公司共有 83 名正職員工，其中含外籍員工 20 名。
最近兩年度及 2025 年第一季從業員工資料詳見年報第 44 頁

5.01.2.2 非員工結構

本公司目前非員工人力主要為因應營運場所安全管理需求，委由專業保全公司提供保全服務。

除保全服務外，本公司目前並無其他具重大規模之非員工人力配置，亦未大量使用派遣、臨時或其他形式之非員工人力從事公司主要營運活動。

保全服務由外部專業保全公司提供，本公司依契約約定及實際服務情形進行管理，並要求服務提供者遵守相關法令及契約約定，以維持工作場所之安全及正常營運。

本公司將依未來營運模式及人力需求之變化，持續檢視非員工人力之使用情形及相關管理措施，並關注外部服務人員之工作安全及基本權益。

5.01.3 團體協約

本公司依法尊重並保障員工之結社自由與團體協商權益，鼓勵員工透過正式或非正式之代表機制與公司保持良好溝通，以確保勞資雙方建立互信合作的關係。

目前南洋公司雖尚未設立正式之工會組織，但已建立勞資會議制度，由勞方代表與資方代表共同出席，針對工作條件、勞動安全、福利制度等重要事項進行討論與決議，並依規定定期召開，決議結果依法具備拘束力，等同團體協約效力。

公司承諾：

1. 依法保障權益：確保員工依法享有參與、選舉及表達意見之權利。
2. 雙向溝通：透過勞資會議及申訴管道，建立暢通的對話平台。
3. 持續改善：針對員工所提意見進行回應與改善，並將決策過程公開透明。
4. 防止報復行為：保障員工於團體協商過程中的權益，避免因表達意見而遭受不當對待。

截至 2025 年底，本公司全體員工均適用勞動法令及內部管理規章，其工作條件與保障均已透過勞資會議形成共識，並持續滾動檢視，以維持公平與和諧的勞資關係。

6

環境面

6.01.氣候變遷

6、環境面

6.01 氣候變遷

氣候變遷所造成之極端氣候、能源價格變動、法規要求及產業轉型等因素，可能對企業營運、資產及財務表現產生影響。本公司重視氣候變遷相關風險與機會，並依公司目前之營運模式及資產特性進行評估與管理。

本公司已於 2022 年停止傳統染整業務，現階段主要業務為不動產租賃及半導體封裝測試。相較於過去染整業務，目前母公司營運型態之能源及環境衝擊已大幅降低；惟租賃資產仍可能受到極端氣候、強降雨、颱風、高溫及其他天然災害影響，因此持續關注相關氣候風險。

子公司南岩半導體之營運則涉及半導體封裝測試製程，可能受到能源供應、極端氣候、供應鏈中斷及氣候相關法規等因素影響。因此，公司持續透過營運管理、設備維護、能源管理及供應鏈管理等措施降低相關風險。

一、氣候相關風險

本公司目前主要關注之氣候風險包括：

（一）實體風險

極端氣候事件，例如颱風、豪雨、淹水、高溫等，可能造成公司不動產、廠房、設備及其他資產受損，亦可能影響交通、供應鏈及日常營運。

本公司持續透過資產維護、設備檢查及必要之防護措施降低極端氣候事件可能造成之營運影響。

（二）轉型風險

隨著全球減碳趨勢及國內氣候相關法規逐步發展，企業可能面臨能源成本上升、溫室氣體管理要求增加及相關法規遵循成本增加等風險。

本公司持續關注氣候法規及主管機關政策變化，並依公司營運特性進行溫室氣體排放及能源使用管理，以因應未來可能增加之氣候管理要求。

二、氣候相關機會

本公司將氣候變遷視為風險，同時亦關注相關發展所帶來之機會。

在租賃業務方面，未來資產管理及租賃標的之規劃，可適度考量建築節能、能源效率及環境改善等因素，提升資產使用效益及長期價值。

在半導體封裝測試業務方面，隨著全球科技產業及低碳技術發展，半導體產品需求持續增加，公司可透過提升製程效率、降低能源及資源使用，以及強化品質與供應鏈管理等方式，提高營運韌性及市場競爭力。

三、溫室氣體及能源管理

本公司依主管機關相關規範及永續發展要求，逐步建立溫室氣體排放及能源使用之管理機制，掌握公司營運所產生之溫室氣體排放情形，作為後續減碳及節能措施之基礎。

2025 年度公司持續進行溫室氣體盤查及相關數據蒐集，並依盤查結果檢視能源使用及溫室氣體排放情形。未來將持續透過設備改善、能源效率提升及日常節能管理等方式降低環境衝擊。

四、氣候治理

董事會為公司永續發展及氣候相關議題之最高監督單位，透過董事會及管理階層相關會議掌握氣候風險、溫室氣體管理及相關措施之執行情形。

各權責單位依業務性質負責相關氣候議題之辨識、管理及資料蒐集，重大氣候風險則依公司內部管理機制提報管理階層及董事會。

本公司將持續依主管機關規範、氣候變遷趨勢及公司營運模式之變化，檢視氣候相關風險與機會，並逐步強化氣候風險管理及資訊揭露。

7

附錄

7.01.附錄一

GRI 內容索引表

7、 附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

本報告書依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之《GRI 永續性報導準則》（GRI Standards）編製，並依本公司營運特性及重大主題鑑別結果，選擇適用之 GRI 準則進行資訊揭露。

本報告書之報導範圍包含南洋染整股份有限公司及合併財務報表之子公司南岩半導體股份有限公司；若特定指標之資料範圍與前述報導邊界不同，則於相關章節另行說明。

使用聲明：
南洋染整股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間之資訊。

GRI 1 使用：
GRI 1：基礎 2021。

適用的 GRI 產業準則：
目前尚無適用之 GRI 產業準則。

GRI 2：一般揭露 2021

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細情況	1.01 公司概況	2
	2-2 組織永續報導範圍內的實體	1.03 報告書概況	3-4
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.03 報告書概況	3-4
	2-4 資訊重編	1.03 報告書概況	3-4
	2-5 外部確信/保證	1.03 報告書概況	3-4
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 公司業務	2-3
	2-7 員工	5.01.2.1 員工結構	33-34
	2-8 非員工工作者	5.01.2.2 非員工結構	34

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
	2-9 治理結構及組成	2.03.2 董事會結構及運作情形	11-13
	2-10 最高治理單位的提名和遴選	2.03.2.3 提名與遴選	13
	2-11 最高治理單位的主席	2.03.2 董事會結構及運作情形	11-13
	2-12 最高治理單位在監督衝擊管理方面的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	10
	2-13 衝擊管理的責任授權	2.02 推動永續發展機制	8
	2-14 最高治理單位在永續報導中的角色	2.02.2 運作方式及執行情形	9-10
	2-15 利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	14
	2-16 重要關切事項的溝通	3.01 利害關係人議合	18
	2-17 最高治理單位的共同知識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	11
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	10-11
	2-19 薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	14-15
	2-20 決定薪酬的程序	2.03.2.5 薪酬政策	14-15
	2-21 年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	14-15
	2-22 永續發展策略聲明	2.01 永續發展策略	6
	2-23 政策承諾	3.04 重大主題之管理；4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範；5.01.1 人權政策與承諾	22-23
	2-24 嵌入政策承諾	3.04 重大主題之管理；4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範；5.01.1 人權政策與承諾	22
	2-25 補救負面衝擊的程序	3.01 利害關係人議合；4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範	18-19
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.01 利害關係人議合；4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範	18-19
	2-27 法規遵循	4.02.2 法規遵循	28
	2-28 公協會會員資格	4.03 參與各類社團組織	29
	2-29 利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	18
	2-30 團體協約	5.01.3 團體協約	34-35

GRI 3：重大主題 2021

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	19-21
	3-2 重大主題列表	3.03 重大主題列表	21-22
	3-3 重大主題的管理	3.04 重大主題之管理	22-23

GRI 200：經濟系列

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 直接產生和分配的經濟價值	詳年報／財務報告	
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.04 供應商管理	29
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	4.01 誠信經營	25
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範	25-26
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範	25-26

GRI 300：環境系列

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	6.01 氣候變遷	37-38
	302-3 能源密集度	6.01 氣候變遷	37-38
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	6.01 氣候變遷	37-38
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	6.01 氣候變遷	37-38
	305-4 溫室氣體排放強度	6.01 氣候變遷	37-38
	305-5 溫室氣體排放減量	6.01 氣候變遷	37-38
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物產生及重大相關衝擊	6.01 氣候變遷／環境管理	37-38

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
	306-2 廢棄物相關重大衝擊之管理	6.01 氣候變遷／環境管理	37-38

GRI 400：社會系列

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 401：勞僱關係 2016	401-1 新進及離職員工	5.01.2.1 員工結構	33-34
	401-2 提供給全職員工而非提供給臨時或兼職員工的福利	5.01 人力發展	32
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	5.01 人力發展	32
	403-2 危害識別、風險評估及事故調查	5.01 人力發展	32
	403-4 工作者參與、諮商及溝通	5.01.3 團體協約	
	403-5 工作者職業安全衛生訓練	5.01 人力發展	32
	403-9 工傷	5.01 人力發展	32
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	5.01 人力發展	32
	404-2 職能提升及轉職協助方案	5.01 人力發展	32
GRI 405：多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.03.2.1 成員及多元化；5.01.2.1 員工結構	33-34
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件及採取的改善行動	5.01.1 人權政策與承諾	32-33
GRI 407：結社自由與團體協商 2016	407-1 結社自由及團體協商可能受到風險的營運據點及供應商	5.01.3 團體協約	34-35
GRI 408：童工 2016	408-1 具有重大童工事件風險的營運據點及供應商	5.01.1 人權政策與承諾	32-33
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1 具有強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點及供應商	5.01.1 人權政策與承諾	32-33

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4.04 供應商管理	29-30
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.04 供應商管理	29-30
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	4.04 供應商管理	29-30
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.04 供應商管理	29-30