

2015年
新光合纖
企業社會責任報告書

目錄

關於本報告書

- 1.1 報告書概況
- 1.2 參考指導綱領
- 1.3 撰寫流程
- 1.4 利害相關人之鑑別與溝通
- 1.5 重大性議題鑑別
- 1.6 CSR 數據速讀

關懷社會

- 4.1 友善環境
- 4.2 健康照護
- 4.3 敦親睦鄰

永續經濟

- 2.1 公司簡介 集團概述
- 2.2 經營理念
- 2.3 主要產品
- 2.4 外部協會參與
- 2.5 經濟貢獻
- 2.6 長短期業務發展計劃
- 2.7 營運策略與展望
- 2.8 營運績效
- 2.9 風險管理與因應對策

公司治理

- 5.1 股東：做一個讓投資者信賴的企業
- 5.2 客戶：做一個與客戶共同成長的企業
- 5.3 供應商及承攬商：營造一個誠信互惠、公平往來的環境
- 5.4 員工：營造一個健康、安全、有自我挑戰性的工作環境

關心地球

- 3.1 環境保護的承諾
- 3.2 環保支出
- 3.3 節水節能暨溫室氣體減量
- 3.4 辦公室節能減碳
- 3.5 工廠環境保護
- 3.6 資源回收再利用

附錄

- 附錄一：台灣廠所具備的第三方認證
- 附錄二：GRI G4 對照表

董事長的話



董事長 吳東斌

2015年國內工安意外頻傳，從年初新屋保齡球館大火造成多名消防隊員死傷，隨即在二月發生復興空難，4月發生中捷鋼樑倒塌事件，6月又發生八仙塵爆造成數百人傷亡。每一事故的發生都是一連串的疏失所導致，除了造成人力物力鉅額的損害外，更嚴重傷害到企業的形象，提醒我們落實企業社會責任及永續經營的重要性。

我們持續以正面積極的態度，落實企業社會責任，透過發行企業社會責任報告書，其目的除了讓社會大眾瞭解我們做了哪些外，更重要是用來自我檢視還有哪些可以再加強、再精進。2015年在各界監督與指導，以及員工的齊心努力，新光合纖沒有發生工安環保的行政裁罰。未來仍將以務實、負責的態度，發揮影響力，結合上下游合作夥伴共同航向永續之未來。

2015年由於恐怖活動蔓延、歐債問題、美國近十年來首次升息以及全球大宗商品價格暴跌等等，導致全球企業面臨更嚴峻的挑戰。新光合纖面對此逆境，依舊站穩腳步，以精實的精神，做好成本控管、風險管理，並持續投資創新產品，獲得客戶支持與信心，在公司全體同仁的共同努力下，使得各事業單位在逆勢的環境中獲利持續成長。

企業經營除了追求獲利外，更要思索對利害關係人以及環境有何影響。前幾年的【看見台灣】是以高空俯瞰台灣，掀開了台灣各種不堪，卻都選擇視而不見的真相。長期的環境影響較不易被人們所察覺，透過【老鷹想飛】這部拍攝時間超過23年的記錄片帶領下，讓我們省思人類與老鷹都是位於食物鏈上層，老鷹消失，代表環境正在改變。當老鷹的食物來源出了問題，讓我們不禁擔心，在同樣土地生活的人類將會如何？

近年受氣候變遷影響，全球災難不斷，各國都開始重視減碳問題，2015年巴黎氣候峰會結束後，美國設定在2025年碳排放量要比2005年減少26-28%為目標，中國大陸宣示單位GDP的二氧化碳排放比例在2030年前較2005年水平下降60-65%。由於已開發國家的長期工業發展，已讓地球受到嚴重的傷害，我們人類面對氣溫上升的挑戰，已經沒有太多喘息的空間。而且「世界工廠」仍舊大量發展工業，不僅汙染自己的土地，也將有毒廢氣、廢水排出在地球循環中，造成其他地區以及海洋生態的破壞。地球有她的生命週期，毀滅了，可以重新開始，但是人類呢？

身為地球的一份子，新纖還有很多改善的空間，我們不能就此停下腳步，透過「實事求是，按部就班；公正透明，互信團隊」的核心價值，長期下來所形成的企業文化，讓各界看到“新光合纖”就是品質及信賴的保證，未來除了追求專業技術的創新，以強化公司的競爭力外，更將善盡企業社會責任，朝永續經營的目標邁進，並透過發行的「企業社會責任報告書」來自我審視所擬訂的策略方向及執行成效。

關於本報告書

1.1 報告書概況

1.2 參考指導綱領

1.3 撰寫流程

1.4 利害相關人之鑑別與溝通

1.5 重大性議題鑑別

1.6 CSR 數據速讀

1.1 報告書概況

本報告書為新光合纖發行第二本報告書，報告書內容依循GRI於2013年發佈的第四代綱領 (GRI-G4) 撰寫，詳實介紹新光合纖於企業永續發展及社會責任實踐的永續作為。

發行週期：

每年一次

資料期間：

2015年1月1日至2015年12月31日止

報告書發行

上一次報告書發行日期：2015年6月 發行

2015年企業社會責任報告書：2016年6月 發行

2016年企業社會責任報告書：2017年6月 預定發行

報告範疇：

內容所載資訊係以新纖公司為主體，不含台灣、泰國、中國轉投資公司及子公司。其他若有資訊揭露範圍與前述不符者，於該章節中另行說明。財務數據來源經會計師認證後公開，部份統計數據引用相關網站公開發表的資訊，並以慣用的文字、數值描述方式表現，若有例外，於報告中特別說明。本報告書確信的原則依循政府規範辦理，並積極尋求外部認證的程序。

對於本報告書有任何指教與建議

歡迎您與我們聯繫

聯絡方式：

新光合成纖股份有限公司/總管理處

地址：台北市南京東路二段123號14樓

電話：02-2507-1251

傳真：02-2507-2264

網站：<http://www.shinkong.com.tw/>

E-mail：ssfc@shinkong.com.tw

1.2 參考指導綱領

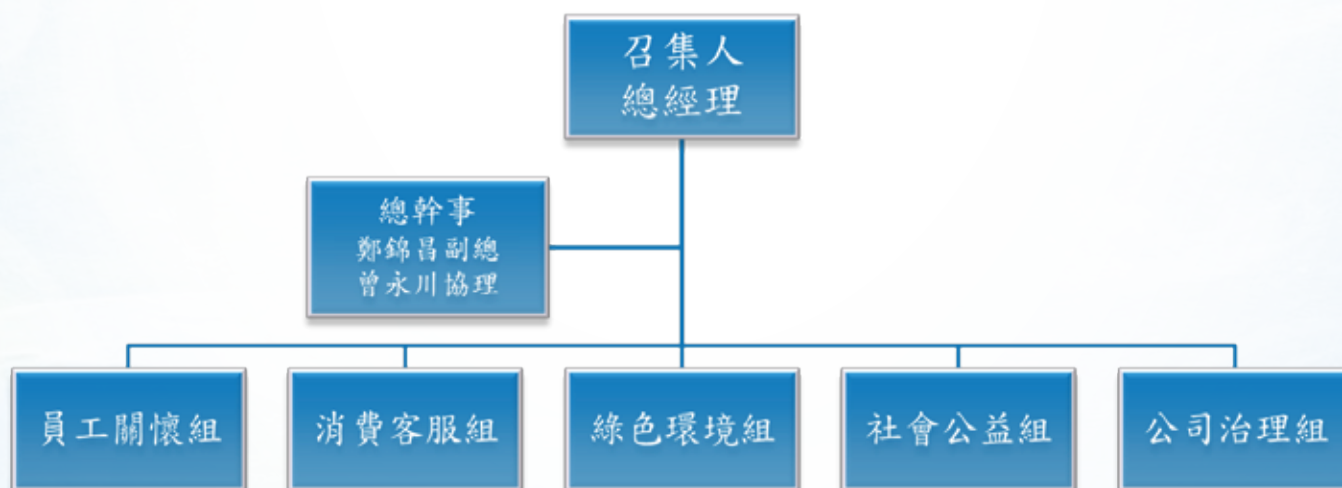
本報告書內容採用全球永續性報告協會GRI的G4指南為依據，按核心選項所列的指導方針及架構及依據利害關係人所關切的議題編寫，揭露本公司所施行的企業社會責任相關報告，涵蓋經濟、環境、社會及治理績效等重大考量面的資訊。

1.3 撰寫流程

新光合纖於2015年初成立「企業社會責任推動委員會」，整合及推動企業的社會責任工作，由羅時銓總經理擔任召集人，鄭錦昌副總經理及總管理處曾永川協理擔任總幹事，負責社會責任策略擬訂及績效監督。下設有員工關懷組、消費者客服組、綠色環境組、社會公益組、公司治理組，負責各項相關之業務推動與報告的編撰。

「企業社會責任推動委員會」成員對於各利害關係人所關心議題，經長期溝通、協調後整理成報告、提報主要利害關係人所關切的議題，並於年初開會討論決定企業社會責任報告書之主題與編訂順序。最後，企業社會責任報告書的內容整理、彙總後，呈報召集人，並經核示，以確認企業社會責任報告書所揭露之議題符合利害相關人之需求。

企業社會責任推動委員會



1.4 利害關係人之鑑別與溝通

利害關係人定義為對公司產生影響或受公司影響的個人、團體。

各部門依照業務性質，接觸不同的面向，依據依賴性、責任、影響、多元觀點、張力，鑑別利害關係人，列舉主要的利害關係人經討論後，鑑別新纖的利害關係人包括社區鄰里、客戶、員工、股東與投資者、供應商與承攬商、政府機關。

新光合纖重視所有利害關係人的意見與建議，建立多元且有效的溝通管道，除了主動聯繫利害關係人，瞭解他們的想法與關注，同時也藉由更多的交流，獲得利害關係人所關切的議題及回饋的寶貴意見，除了做為企業社會責任報告書內容呈現的依據，也是公司未來在推動企業社會責任，擬定策略與目標的參考。同時也讓利害關係人明瞭新光合纖在企業社會責任各領域的努力方向與績效。

利害關係人	關切議題	溝通管道	溝通頻率/年
社區鄰里	<ul style="list-style-type: none"> • 敦親睦鄰 • 社會貢獻 • 公益活動 	<ul style="list-style-type: none"> • 不定期拜訪廠區附近里、鄰長與居民，執行敦親睦鄰工作。 • 不定期參與社區巡守隊、志工服務隊、社區發展協會活動，關懷社區居民與社區居民溝通。 	<ul style="list-style-type: none"> • 不定期
政府機關	<ul style="list-style-type: none"> • 政令宣導 • 法規遵循 • 誠實納稅 	<ul style="list-style-type: none"> • 積極參與各主管機關舉辦之法規說明會、研討會。 	<ul style="list-style-type: none"> • 不定期
股東、投資者	<ul style="list-style-type: none"> • 營運狀況 • 公司治理 • 雙向溝通 	<ul style="list-style-type: none"> • 每年第二季召開股東大會。 • 由財務部解答股東問題、瞭解股東需求。 • 公司網站設立「投資人專區」，提供投資人問答集，解答股東常見問題。 	<ul style="list-style-type: none"> • 1次 • 不定期
股東、投資者	<ul style="list-style-type: none"> • 雙向溝通 • 資訊透明 • 訊息揭露 	<ul style="list-style-type: none"> • 即時於「公開資訊觀測站」公告應揭露之報表及資訊。 • 設立發言人制度，提供股務代理券商連繫窗口。 • 每月10日公告上月營收，若遇公告季損益月份(1、4、8、11月)則為每月15日公告。 	<ul style="list-style-type: none"> • 公司營收公告12次以上，其他項目至少1次以上

客戶

- 產品、服務品質
- 意見交流

• 每周不定期拜訪客戶討論客戶需求及業界動態，並同時了解新光產品客戶使用狀況，將客戶建議事項回饋給工廠。

• 每月會與經銷商開會討論市場動態及業界消息或透過網際網路了解業界最新資訊及原料資料。

- 不定期
- 每月

客戶

- 價格合理
- 產品性能
- 意見交流

• 每年定期參展或是研討會，了解未來市場最新動態及同業資訊。

• 每年定期對客戶進行滿意度調查，並將回饋的資料彙整後，開會檢討改進。

- 每年
- 1~2次

客戶

- 營運狀況
- 申訴管道
- 產品品質

• 提供服務專線、專人、聯絡電子信箱，建立客訴處理表。

• 針對業界環保要求，秉持不使用、不生產、不交貨三不原則提供客戶環保產品。

- 日常進行

供應商、承攬商

- 合作夥伴關係
- 工程規範
- 安全

• 與本企業採購及發包人員隨時進行聯繫，充分溝通。

• 承攬商於接案時，都會提供工程規範或施工需求給承攬商，並簽回確認已知悉個案狀況；除確保施工品質外，也合理確保承攬商能做好施工安全的防護。

- 不定期

供應商、承攬商

- 工安宣導
- 防貪訴求
- 公平競爭

• 由工安組定期及不定期辦理廠商安全說明會，加強雙向溝通與宣導。

• 公司設有防貪腐信箱及投訴專線，接受廠商投訴及檢舉，做到正直、誠實的合作夥伴關係。

- 不定期

員工

- 勞資關係
- 雙向溝通

•透過每日早會，進行雙向溝通，主管對部門同仁就各項規定及注意事項，工作指導與工作安全之宣導，員工亦可反映工作狀況問題給直屬主管建議。

•員工可利用專線1192提出意見、反映問題、溝通事務等。

•每日

員工

- 雙向溝通
- 勞資關係
- 健康關懷

•內部網路設有討論中心，員工皆可隨時提出對公司的建議與發表、討論與回應，相關單位也彙集意見瞭解及回覆。公司方面也藉此平台提供強調工作安全、促進員工健康關懷的宣導資訊給同仁。

•隨時

員工

- 溝通平台
- 勞資關係

•發行「新織雙月刊」以網頁型式在公司內部上刊登並email給全體員工，提供員工瞭解公司各項運作動態與進行的活動。

•透過勞資會議組織，對於管理制度等，提供建言。

- 隨時
- 每月

員工

- 薪資福利
- 福利照顧
- 意見溝通

•由公司代表出席各項勞雇關係溝通之會議，透過工會理監事會議、會員代表大會等，讓員工充分表達意見，與回應作法。

•員工透過加入福委會、工會等組織，參與活動規劃之建議、員工意見反映與改善、提出想法等等。

- 不定期
- 每月

員工

- 創新激發
- 員工教育
- 勞資關係

•為鼓勵員工發揮創意，辦理創意競賽活動，提供更多發想的空間與機會並給予獎勵。

•新進人員訓練舉行座談會，讓同仁對於生活、工作的適應、對各項內部制度的狀況等等，提出問題與建議，透過說明與協助，讓新進同仁盡快融入大家庭。

- 每年
- 不定期

員工

- 福利照顧
- 健康關懷

•由駐廠醫師提供員工關懷健康議題，增進員工健康知識、飲食與運動習慣改變，透過頻繁的社團活動，發揮彼此間相互影響之力量。員工諮詢身心健康狀況的說明與建議，讓同仁得到慢性病的機率亦相對降低，期提升員工工作的品質及效率。

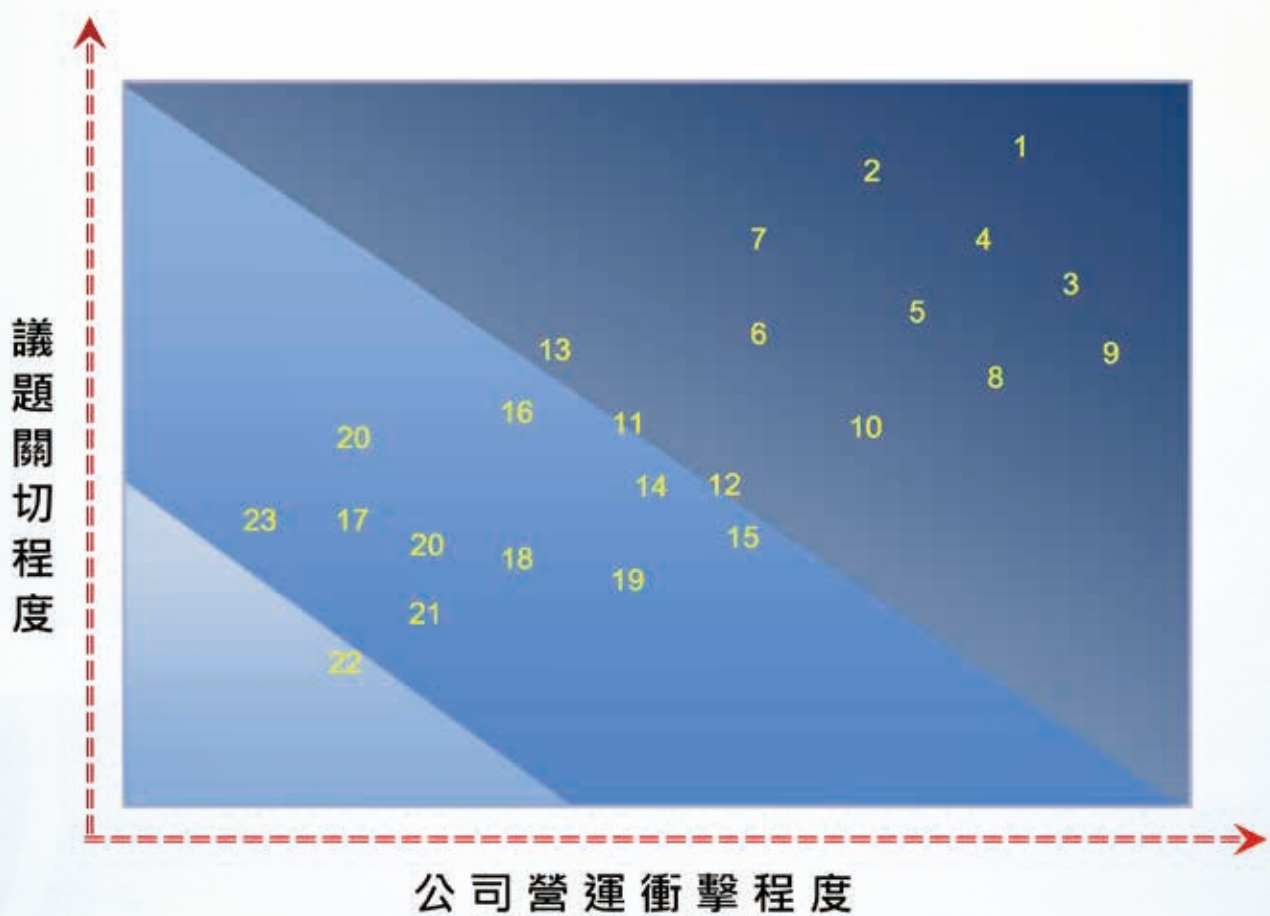
•不定期

1.5 重大性議題鑑別

確認利害關係人後，各部門透過平常和利害關係人的交流互動與業務上的往來，了解利害關係人關切的治理、經濟、環境、及社會等議題，和衡量利害關係人關切的程度與對公司營運衝擊的程度，依高、中、低三個強度分析，同時參考GRI-G4的考量面，鑑別其重要性並排列出優先順序、彙整歸納相關的議題，最後鑑別出23個利害關係人關切的議題。


前10項屬高度影響的重大性議題，並於報告書中揭露其績效成果。

- | | | | | |
|-----------|----------|----------|----------|-------------|
| 1. 勞動權益 | 2. 薪資福利 | 3. 公司治理 | 4. 社會貢獻 | 5. 環境 |
| 6. 勞資關係 | 7. 福利照顧 | 8. 安全 | 9. 風險管理 | 10. 健康關懷 |
| 11. 資訊透明度 | 12. 合作夥伴 | 13. 公益活動 | 14. 法規遵循 | 15. 產品及服務品質 |
| 16. 營運狀況 | 17. 產品市場 | 18. 工程範疇 | 19. 誠實納稅 | 20. 公平競爭 |
| 21. 價格合理 | 22. 產品性能 | 23. 敦親睦鄰 | | |





1.6 CSR 數據速讀


 環保支出 **6.2億元**

 綠色認購電力 **10萬度**

 環保原料採購換算寶特瓶 **7億支**
可堆疊 **30萬座101大樓**

 中壢廠單位產能排放量 SOX減少 **38%**
NOX減少 **9%**

 累積節能改善投資 **1.55億元**
效益累積 **7203萬元**

 燃料油減少 **2378公秉**

 資源回收量年增 **24%**

 一般垃圾產出量年減 **24%**

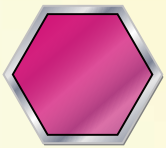
1.6 CSR 數據速讀



燈具改善年節省用電 **55萬度**



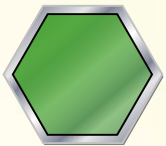
年度節電率 目標 **1%以上**



牙泥產生量年減 **30%**



累計取得EMBA學分者 **115名**



棧板回收率 **73-99%**



客戶滿意度 **93.2%**
比前一年度增加 **2.5%**



台灣自來水使用量年減 **16%**



台灣井水使用量年減 **10.3%**

永續經濟

2.1 公司簡介 集團概述

2.1.1 發展歷程

2.2 經營理念

2.3 主要產品

2.3.1 產能/產量

2.3.2 產品研發與創新

2.4 外部協會參與

2.5 經濟貢獻

2.6 長短期業務發展計畫

2.7 營運策略與展望

2.8 營運績效

2.9 風險管理與因應對策

2.1 公司簡介 集團概述

一、設立日期

西元1967年3月17日募集創立



二、公司沿革

新光合成纖維股份有限公司由故董事長吳火獅先生發起，設立於1967年，並得日商東麗株式會社與三菱商事會社參與投資，初期資本為新台幣 22,500 仟元，爾後歷經多次增資，目前實收資本額總計新台幣 16,184,093 仟元整，為臺灣證券交易所登錄上市公司，股東總數約12萬餘人。

本公司於1970年5月建廠完竣，開始生產，不斷擴建新廠房與增添新設備。目前共有中壢、觀音二個廠區生產各類產品。產品包含化纖、塑膠二大類，計有聚酯粒、半延伸絲、聚酯原絲、聚酯棉、聚酯加工絲、工業用紗、瓶用酯粒、工程塑膠等種類繁多，以優良的品質與完善的服務，深受國內外客戶好評。

另為擴大經營的層面，達到生產優勢及貼近市場之目的，本公司於1993年間接投資大陸杭州設立杭州華春化纖染織有限公司，生產半延伸絲、聚酯加工絲、工業用紗以供當地需要；於1994年投資泰國設立泰新工業(股)有限公司，生產瓶用酯粒行銷當地及外銷日本、美國、歐洲等地；於2003年間接投資大陸杭州設立杭州新光工業有限公司，生產工程塑膠、聚酯膠片，行銷當地。

有鑑於光電產業是臺灣的主流產業之一，其產業所需的基礎及關鍵材料塑膠光學薄膜(及其製品)仍大部份仰賴進口，因此於2006年透過海外併購方式，於德國取得“LOFO HIGH TECH FILM GmbH”，跨足TFT-LCD之上游關鍵原料TAC膜之生產，投入各類光學製程之導入與建立，並陸續投資成立友輝光電(股)公司、新輝光電(股)公司及達輝光電(股)公司，以期建立新纖成為光電產業關鍵材料/組件之“One-Stop-Shop”供應者。

為發展多角化經營理念，本公司於2007年陸續投資瑞興商業銀行股份有限公司(原稻江銀行)，加上2004年購入之新光證券及近年成立之新光保險代理人股份有限公司、新光財產保險代理人股份有限公司等，組成金融證券事業部。此外於2011年跨足不動產業及2015年開始營運之新光國際租賃股份有限公司等，以期擴大公司規模及增加公司收入來源。

2.1.1 發展歷程

新光合成纖維股份有限公司由故董事長吳火獅先生等發起，創立於1967年，復徵得日商東麗株式會社與三菱商事株式會社參與投資，初期資本額為新台幣1億6000萬元，爾後歷經多次增資，2015年底實收資本總額達新台幣161億元，係台灣證券交易所登錄第一類股票上市公司之大型企業。

本公司於1970年5月建廠完竣正式生產，歷經多次擴建，至今台灣主要工廠共有兩處；此外，在中國大陸及泰國亦設有生產工廠。新光合纖產品涵蓋化纖和塑膠兩大類，產品主要包括半延伸絲、聚酯全延伸絲、聚酯棉、聚酯加工絲、工業用紗、聚酯粒、瓶用酯粒、寶特瓶、寶特瓶瓶胚、工程塑膠、光學薄膜、聚酯薄膜、聚酯膠片等產品。

新光合纖公司概述

設立年度	1967年
產業項目	塑膠、化纖
全球據點	台灣、中國大陸、泰國
總公司地址	台北市南京東路二段123號8、12樓
2015年實收資本額	16,184,093仟元
2015年合併營業額	36,971,097仟元
2015年臺灣員工人數	1501人
經營理念	實事求是，按部就班；公正透明，互信團隊



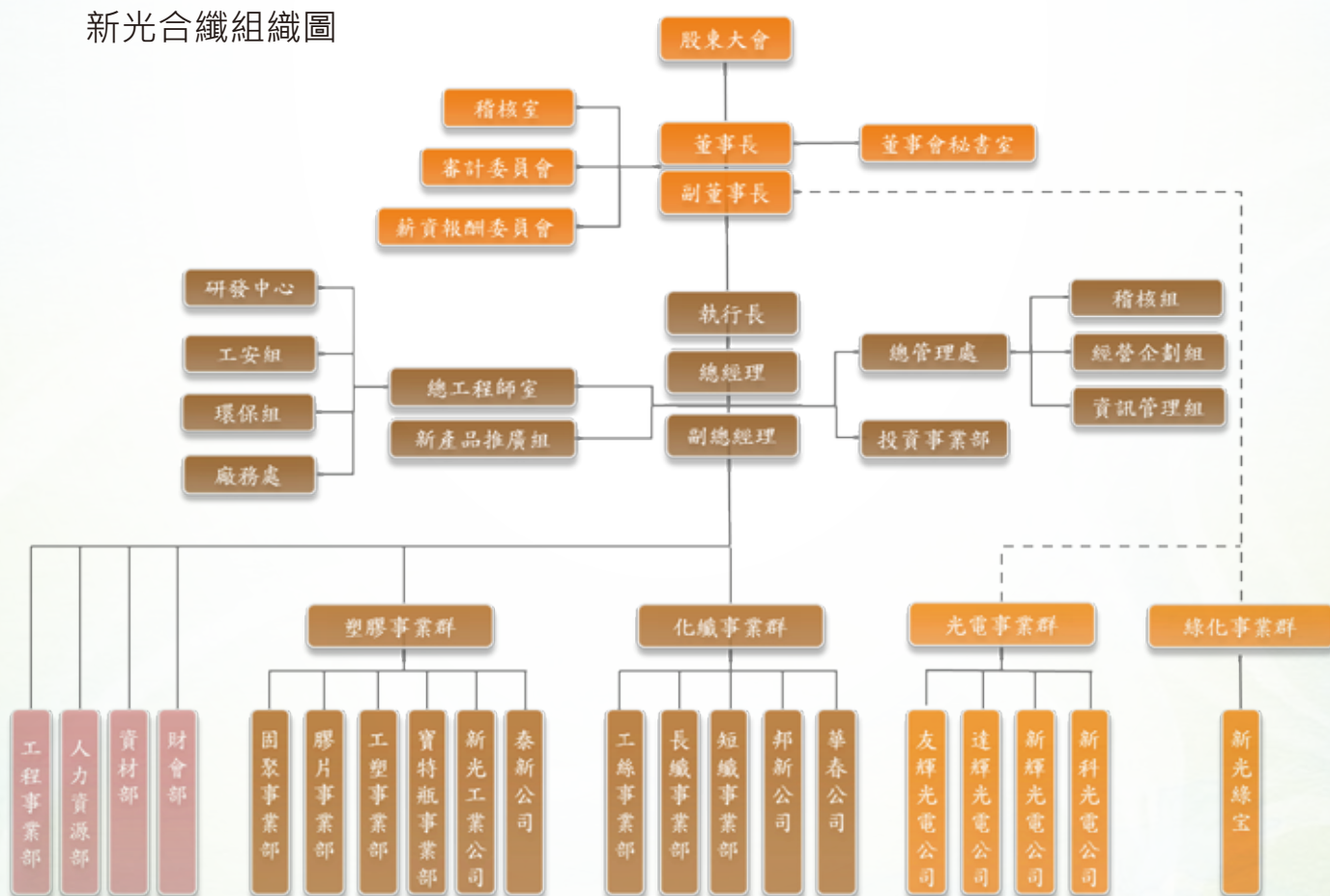
2.2 經營理念

維持現狀 即是落伍

新光合纖自創立以來，秉持故董事長吳火獅先生所揭示的『維持現狀即是落伍，研究發展才有進步』，作為本公司永續經營的座右銘。在面對詭譎多變的國際政經變局之中，新光合纖持續強化各種核心優勢，不斷自我要求創新、超越，並實踐「實事求是，按部就班；公正透明，互信團隊」的核心價值，以達成本公司之願景，成為永續成長的高科技聚酯產業的典範。

並要求所有同仁任何作為均須秉持公正且透明公開之方式，建立互信，讓新光合纖成為一個員工幸福、社會信賴的優質企業。

新光合纖組織圖



2.3 主要產品

2.3.1 產能/產量

新光合纖為了強化經營體質，提升市場競爭力，經過多年來創新研發，跳脫傳統紡織應用的領域，發展出各式各樣高附加價值的差異化纖維產品及延伸聚酯材料的應用。有多項產品率先台灣企業生產，引領其他企業仿倣。

本公司近年積極進行產品結構調整及擴充利基產品比重，並著重產品差別化及高附加價值化，且持續朝新材料領域邁進。

最近二年度生產量值表

單位：噸、仟元

主要商品	2014 年			2015 年		
	產能	產量	產值	產能	產量	產值
聚 酯 粒	802,473	676,957	24,860,929	796,043	709,726	20,605,844
聚 酯 絲	88,228	86,631	5,702,003	87,838	84,000	4,935,806
聚 酯 棉	29,824	25,672	1,214,207	29,214	24,536	985,904
工程塑膠	90,750	74,288	4,156,703	90,750	70,027	3,269,652
合 計	1,011,275	863,548	35,933,842	1,003,845	888,289	29,797,206



2.3.2 產品研發與創新

新光合纖始終秉持創辦人吳火獅先生『維持現狀，即是落伍；研究發展，才有進步』的創業理念，持續不斷的投入新產品開發，積極提升技術層次與創造附加價值，同時充分運用台灣本身的研發資源進行產、官、學之合作與開發，以期成為深耕台灣『永續成長的高科技聚酯產業』。

一、整合研發資源提升研發能量

新光合纖為了落實技術深耕台灣的經營理念，並做為公司技術與人力傳承的訓練中心，於1988年在中壢總廠正式成立研發專責單位，積極培養專業人才，投入各項新技術或新材料之研究開發工作，多年來持續投入資金建置各項分析儀器與試驗設備。

2005年成立「研究發展委員會」，由總經理親自擔任主任委員，由各事業群負責人擔任常務委員，藉以發揮橫向協調功能、充分反應市場需求，即時將客戶需求轉化為研發策略，有效掌握市場商機。2011年進行研發組織再造，期望進一步提升研發能量，朝高值化產業邁進，將研發中心轄下研究單位，依照研發屬性、產品類別劃分為 - 前瞻材料技術組、合成與加工技術組、纖維技術組、分析技術組，確立目前產品導向的研發體系。



二、結合外部研發資源

新光合纖有鑑於自身資源與技術可能出現不足之處，善用外部研發資源進行產、官、學之合作案，例如：工業技術研究院、中華民國紡織業拓展會、紡織產業綜合研究所、中山科學研究院、清華大學、臺灣大學、臺灣科技大學等單位，共同合作開發新產品及引進新技術，藉以提升技術水平與加快研發速度。

另一方面，新光合纖也經常與國外品牌大廠共同合作開發，以期掌握市場趨勢，滿足客戶需求。在光學膜領域則整合集團上下游資源，期望在聚酯材料的製造到加工的技術層次能有所精進。

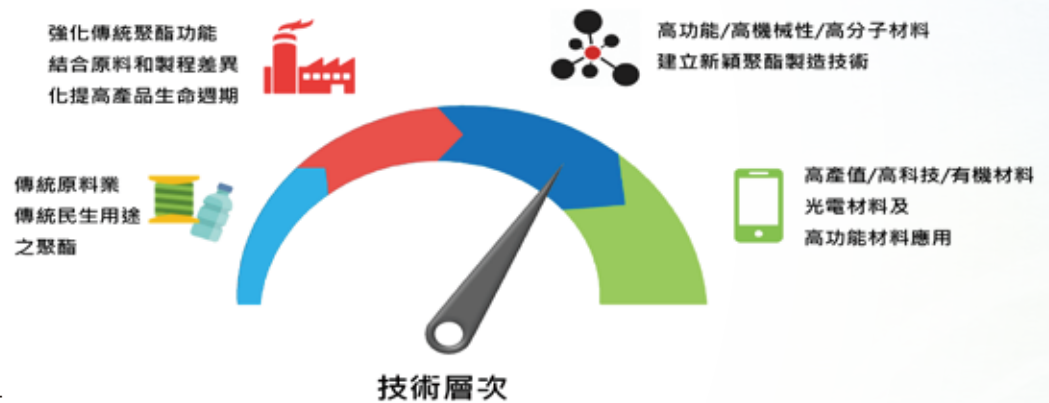
三、創新研發產品

新光合纖自許為高技術及高附加價值的材料供應商，多年來為國內中下游客戶提供品質穩定、高性價比的聚酯產品，對國內各個相關產業鏈原料來源自主化做出重大貢獻，憑藉的即是歷經多年來孜孜不息的投入研發。

新光合纖近年來已跳脫傳統紡織應用的領域，發展出各式各樣更高附加價值的差異化纖維產品，諸如：汽車用輪胎簾布工業用紗、耐燃工業用絲、安全氣囊用紗、高強力工業用絲、Anti-wicking工業用絲、工業用絲色紗、海事纜繩工業用絲等工業纖維，以及具有抗紫外線、防穿透、吸濕排汗、蓄熱保溫、耐燃、舒適涼爽親水性纖維、低溫易染纖維、保特瓶回收纖維、BREEZE涼爽纖維、麻灰調纖維、異收縮纖維、4T溫泉紗、撥水紗、色紗、抗勾紗等差異化機能性纖維，差異化程度已達百分之七十以上。

除了差異化纖維產品外，新光合纖的產品線亦隨著聚酯材料的應用不斷延伸，從傳統民生用途之聚酯粒、寶特瓶、膠片擴展到工程塑膠、光學薄膜等高科技材料產業領域，諸如3C/家電/車用零組件(外殼、連接器、管材、風扇、擋泥板、燈罩...)、光電用/工業用特性薄膜(光學膜、電器絕緣膜、保護膜、離型膜、食品包裝膜、遮陽膜、膠帶用膜、標籤/貼合/印刷用膜...)等，成為電子、汽車、光電產業高附加價值的材料供應商。

研 發 佈 局



最近三年研發之成果

	化纖產品	塑膠產品		
已量產	抗靜電纖維	彈性纖維	導電性披覆膠片	PBT彈性體
	CD環保纖維	超細纖維	透明印刷盒用膠片	可雷雕工程塑料
	蓄熱保溫纖維	防穿透纖維	車用絕緣性工程塑料	生醫類工程塑料
	機能型環保纖維	散熱涼爽纖維	車用耐水解工程塑料	抗靜電披覆膠片
	聚酯色紗工業纖維	易收縮加工絲	無鹵防火級工程塑料	Sb-free環保聚酯
	仿麻差異化加工絲	多色調加工絲	快速吸熱吹瓶用酯粒	
	高強低熱縮不織布棉	高吸濕聚酯纖維	Easy Punching 膠片	
	輕量化細丹尼加工絲	耐磨耗工業用絲	家電用高穩定性工程塑料	
	高伸度(50%)不織布棉		低乙醛含量礦水瓶用酯粒	
	遠紅外線大中空保暖棉		照明燈具用高耐熱型工程塑料	
	低溫易深染環保型纖維			
	MVS專用1.1~1.2D吸排棉			
	可量產	舒暖高透氣4T新柔棉、4T毛條	高週波黏合用酯粒、LCP聚酯、PET-G聚酯	
		合成羽絨、撥水紗、環保工業用絲	耐高溫工程塑膠、霧面聚酯膠片、PEN聚酯	

2.4 外部協會參與

新纖企業除了積極參與各產業協會外，並熱烈參加各種研討會及國際性會議，將最新市場商情、供需變化及技術資訊與業界相互分享，期望能對整體產業有所貢獻。

一、纖維產業面：積極參與

1. 台灣產業紡織品協會：

2004年加入該協會，除了可取得產業紡織市場訊息外，亦可與同業做新技術之交流。

2. 台灣區人造纖維製造工業同業公會：

1969年加入該公會，並擔任監事，公會定期提供政府對人纖業的法令宣導、法令草案請會員提供建議及為會員發聲爭取權益、交流平台、國內外展示及發表會協助等。

3. 杭州市台灣同胞投資企業協會：

大陸華春公司從2012年起加入該協會，與台商做充分的交流。

二、塑膠產業面：積極參與

1. 台灣區塑膠原料工業同業公會：

1992年加入該公會，除了可以分享市場訊息外，亦可取得海外參展補助、傾銷抗告費用補助。



三、其他方面：

1. 節能企業服務團：

從2009年起積極參與，除了能快速收集外部集團節能相關資訊外，亦有助提升企業競爭力並拉近與同業關係。

2. 內部稽核協會：

對於稽核法令的修訂以及稽核專業技能的交流都有很大的幫助。

3. 石垣會：

該會雖為非正式組織，然各公司人事主管齊聚一堂，對於人事相關議題都能獲得熱烈的討論、交流與分享。

4. 台灣平面顯示器材料、元件產業協會(TDMDA)：

2007年加入該協會，協助廠商積極投入研發、加速產業升級與合作，提供業者一個跨領域、有效率、上下游交流的平台，包括商機媒合平台、整合性技術研發平台、材料檢測平台、人才培訓平台、產業資訊平台、專利資訊平台、國際交流平台等。

5. 匯智俱樂部-化工產業高值化交流平台：

2015年加入該俱樂部，該俱樂部主要係整合學研單位、業界技術、市場趨勢的資訊交流平台，藉以提昇公司產品的發展與競爭力，朝向「高值化」或「特殊品級」的功能性材料產品發展，並結合跨產業的力量。



2.5 經濟貢獻

新合纖2015年全年合併營收新台幣369.7億元（非合併營收208億元），稅前淨利10.77億元，EPS 0.46元，較2014年全年合併營收減少73.79億元（非合併營收減少30.19億元），稅前淨利減少9.59億元，EPS減少0.35元

簡明個體綜合損益表—國際財務報導準則

單位：新台幣仟元

年度 項目	最近四年度財務資料			
	2012年	2013年	2014年	2015年
營業收入	24,870,595	24,192,550	23,820,198	20,800,919
營業毛利	957,524	1,180,993	1,339,165	1,542,013
營業損益	96,842	357,881	437,530	690,375
營業外收入及支出	637,238	897,121	983,329	142,337
稅前淨利	734,080	1,255,002	1,420,859	832,713
繼續營業單位 本期淨利	665,933	1,152,261	1,365,358	748,989
停業單位損失				
本期淨利（損）	665,933	1,152,261	1,365,358	748,989
本期其他綜合損益 （稅後淨額）	684,936	1,452,680	(95,771)	(1,019,224)
本期綜合損益總額	1,350,869	2,604,941	1,269,587	(270,235)
每股盈餘	0.38	0.65	0.81	0.46

2.6 長短期業務發展計劃

化纖產品市場日趨競爭，尤其大陸業者的崛起，使台灣化纖業面臨有史以來最嚴峻的挑戰。為使化纖業務能持續生存獲利，本公司已著手進行之長短期計劃如下：

短期計劃：

- 1.提高差別化產品比例、增加獲利產品銷售。
- 2.落實品質改善計劃，使長短纖產品之品質能滿足客戶需求。
- 3.分散市場開發新客戶。

長期計劃：

- 1.提高產業用、家飾用纖維銷售比例。
- 2.和大廠策略聯盟，合作開發利基性新產品。
- 3.排除貿易障礙，平反反傾銷案件。
- 4.推動電子商務，改善行政效率。



塑膠產品方面，由於市場之需求已朝多樣化發展，故本公司亦著手進行相關計劃，以符合客戶需求：

短期計劃：

- 1.強化差異化產品，符合客戶及市場需求。
- 2.提高產品附加價值增加利潤。
- 3.分散市場。

長期計劃：

- 1.加強開發新產品，提昇獲利率。
- 2.開發新市場，提高市場佔有率。
- 3.加強服務客戶，提昇客戶滿意度。



2.7 營運策略與展望

化纖產品：

化纖差別化產品比例明顯提升，對經營損益貢獻良多，展望2016年的市況應可順利達成今年的營運目標。

1. 度過金融風暴和歐債衝擊，景氣已趨復甦，也因市場原料供需問題，聚酯原料價格也隨之波動，新光化纖產品亦能充分反映原料波動，後市仍可樂觀看待。
2. 本公司差別化產品開發已明顯收效，目前佔總銷售量約40%~50%，將再提高差別化產品比例，以增加產品獲利。
3. 本公司新的經營管理制度已發揮營運綜效。展望新的一年，化纖產品將持續保持過去所建立起來的優勢，強化利基產品的銷售提高獲利。

未來化纖產品的主要營運策略如下：

工業用紗：

1. 增加色紗，撚紗和抗UV等差別化產品銷售提高獲利。
2. HMLS紗已獲得歐、美、日等多家國際輪胎大廠認證通過，未來銷售將漸入佳境，獲利可期。

衣著用纖維：

1. 順應綠色環保時代潮流，持續拓展環保纖維的市場。
2. 配合運動品牌市場的繼續擴大，將持續擴大產能，做為今年之重點策略目標。
3. 色紗、環保紗、複合紗、細丹尼紗、彈性紗、十字及中空MVS纖維和4T纖維等各種功能性纖維素材的銷售將持續放量增加。

塑膠產品：

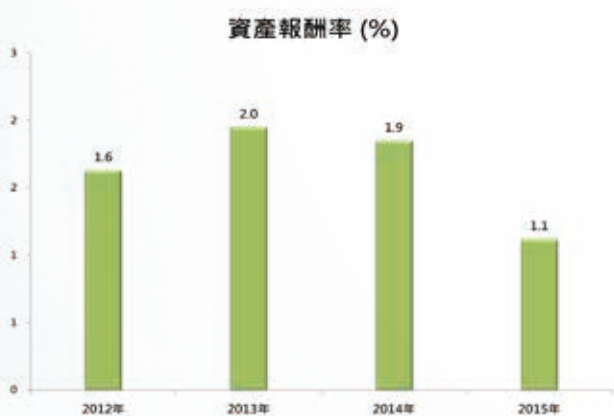
2015年瓶用酯粒銷售地區，除自用(泛亞)外，尚有日本、內銷、中東非、南美及中亞等市場。展望後勢，PET固聚酯粒仍將面臨全球嚴重供過於求的態勢及國內外同業低價競銷，將採取差異化(產品)的經營策略，同時擴大日本市場銷售量，以期達成2016年度目標。

在工程塑膠方面，2015年銷售目標在汽車零組件及雲端應用。全球汽車銷售今年預期可以維持5~8%的年成長率，汽車連接器需求相對地跟著成長，所需要的工塑PBT也持續增加。4G通訊的推廣，帶動基地台及光纖佈建，今年光纖應用的PBT需求將會明顯增加。這兩大領域的需求將可以補足3C產業低迷的現況。

2.8 營運績效

最近4年重要財務結構趨勢(合併財報)

指標	2012年	2013年	2014年	2015年
負債占資產比率 (%)	72.7	72.4	73.5	74.7
流動比率 (%)	107.1	109.8	108.0	102.0
資產報酬率 (%)	1.6	2.0	1.9	1.1
權益報酬率 (%)	3.8	5.2	5.0	2.4
純益率 (%)	2.9	4.2	4.4	2.4
每股盈餘 (元)	0.4	0.7	0.8	0.5



2.9 風險管理與因應對策

一、財務風險管理與因應對策

在財會方面所面臨的風險包括：利率、匯率變動、通貨膨脹

1. 利率變動之影響及因應措施：

本公司的利率風險係來自支應經營活動所產生之長短期負債。為降低利率變動風險，本公司以營運活動之現金收入支應資金需求外，將視金融利率變動情況，適時調整長短期資金運用，以降低對損益之衝擊。

2. 匯率變動之影響及因應措施

本公司營業收入超過半數來自外銷收入，製造成本及資本支出亦有部分係以外幣計價，收付之外幣有美元、歐元及其他貨幣，故匯率變動除自然避險外，對本公司損益多少會產生有利或不利的影響，故本公司除隨時蒐集及掌握匯市變動資訊外，並利用衍生性金融商品工具之操作以規避匯兌風險。

3. 通貨膨脹之影響及未來因應措施

近年因油價及天然資源價格大幅變動，致原物料價格隨之變動，對全球經濟產生不利影響，亦可能對本公司營運產生負面影響。本公司將持續掌握原物料來源並改善製程，以降低通膨或通縮對營運之負面影響。

二、信用風險管理與因應對策：

信用風險係指交易對方拖欠合約義務而造成本公司財務損失之風險。本公司採行之政策係僅與信譽卓著之對象進行交易，並於必要情形下取得足額之擔保以減輕因拖欠所產生財務損失之風險。為減輕信用風險，本公司管理階層指派專責團隊負責授信額度之決定、授信核准及其他監控程序以確保逾期應收款項之回收已採取適當行動。

此外，本公司於資產負債表日會逐一複核應收款項之可回收金額以確保無法回收之應收款項已提列適當減損損失。據此，本公司管理階層認為本公司之信用風險已顯著減少。

應收帳款之對象涵蓋眾多客戶，分散於不同產業及地理區域。本公司持續地針對應收帳款客戶之財務狀況進行評估。帳款無法收回之可能性極小，故信用風險之集中度有限。

三、資本風險管理：

本公司進行資本管理以確保能夠於繼續經營之前提下，藉由將債務及權益餘額最適化，以使股東報酬極大化。本公司之整體策略並無重大變化。本公司資本結構係由淨債務（即借款減除現金及約當現金）及權益（即股本、資本公積、保留盈餘及其他權益項目）組成。

本公司主要管理階層每年重新檢視本公司資本結構，其檢視內容包括考量各類資本之成本及相關風險。本公司依據主要管理階層之建議，將藉由支付股利、發行新股、買回股份及發行新債或償付舊債等方式平衡其整體資本結構。

關心地球

3.1 環境保護的承諾

3.1.1 安全衛生環境保護政策

3.1.2 環保作業準則

3.1.3 安全衛生及環保
之組織架構及職掌

3.1.4 安衛環管理系統

3.2 環保支出

3.3 節水節能暨溫室氣體減量

3.3.1 節水改善績效

3.3.2 節能改善方案

3.3.3 使用潔淨能源

3.3.4 溫室氣體排放量盤查

3.4 辦公室節能減碳

3.4.1 辦公室環保及資源回收

3.4.2 燈具節能

3.5 工廠環境保護

3.5.1 空氣污染防治

3.5.2 水污染防治

3.5.3 廢棄物管理

3.5.4 毒化物管理

3.5.5 地下水管理

3.5.6 環保違失

3.5.7 工廠綠美化

3.5.8 環保與生態共生

3.6 資源回收再利用

3.1 環境保護的承諾

3.1.1 安全衛生環境保護政策

新光合纖深信環境保護與工業發展並重；確保產品安全，確保員工、包商、廠區與社區安全是企業社會責任，更是企業競爭力的一部份。每一件災害、事故，不論多大多小都是可以避免防範的；透過企業的價值觀，運用組織與制度的力量，讓企業內各廠的工作水平達到可接受之標準；要達到此目標，所有主管都必須對制度有適度的參與及瞭解，提供足夠的訓練，要求制度徹底的執行與不斷改善來確保政策與目標之達成；另外我們也將致力於對客戶的安全衛生關懷。

所有同仁必須隨時充實自己的專業，以安全衛生環保為做任何決定的最基本考量，徹底瞭解制度精神及貫徹制度的執行，對問題以追根究柢的態度面對，並以最佳作業模式不斷改善進步。以身作則、從我做起，維護同事、鄰居、自我的安全；維護自然環境的清潔；維護公司資產；以永續經營為目標，這是企業內每一個人的責任。

3.1.2 環保作業準則

新光合纖追求以最少的能源與資源生產物美價廉的製品，共同為發展台灣經濟、繁榮社會而努力，多年來在追求經濟成長之際，我們也一直堅持「環保與經濟並重」的理念，積極推動污染防治及環境保護，我們的作業準則為：

1. 在建廠設計階段即以最佳可行技術(Best Available Technology, BAT)及最佳可行控制技術(Best Available Control Technology, BACT)的理念，採用最先進及能源效率最佳之製程及污染防制設備；運轉以後即嚴格控管水資源及能源的耗用，並不斷檢討改善。
2. 積極推動各項環保改善作業，定期掌握各項指標執行情形及檢討目標達成進度，對於績效落後之廠處加強輔導，績效良好之廠處則予以鼓勵，提升員工參與感及成就感。
3. 對於廠址所在地之空氣、土壤、地下水、居民健康等環境議題都非常在意且關切，並以零污染為目標。



3.1.3 安全衛生及環保之組織架構及職掌

新光合纖為強化安衛環管理，在符合法規的前提下，安全衛生依公司規模及性質設置安衛組織，從總機構至各廠均設置直接隸屬雇主或廠區最高主管之一級管理單位及管理人員，協助規劃、建議、協調、審議及推動安全衛生相關事項，並指導有關部門實施。

另設環保單位管理相關環保申報宣導事務，並協助現場執行單位相關污染防治管理及查核作業，以期達到安全衛生與環保零災害、零污染，建立員工能安心工作，且達到環境保護並關懷鄰里的目標。

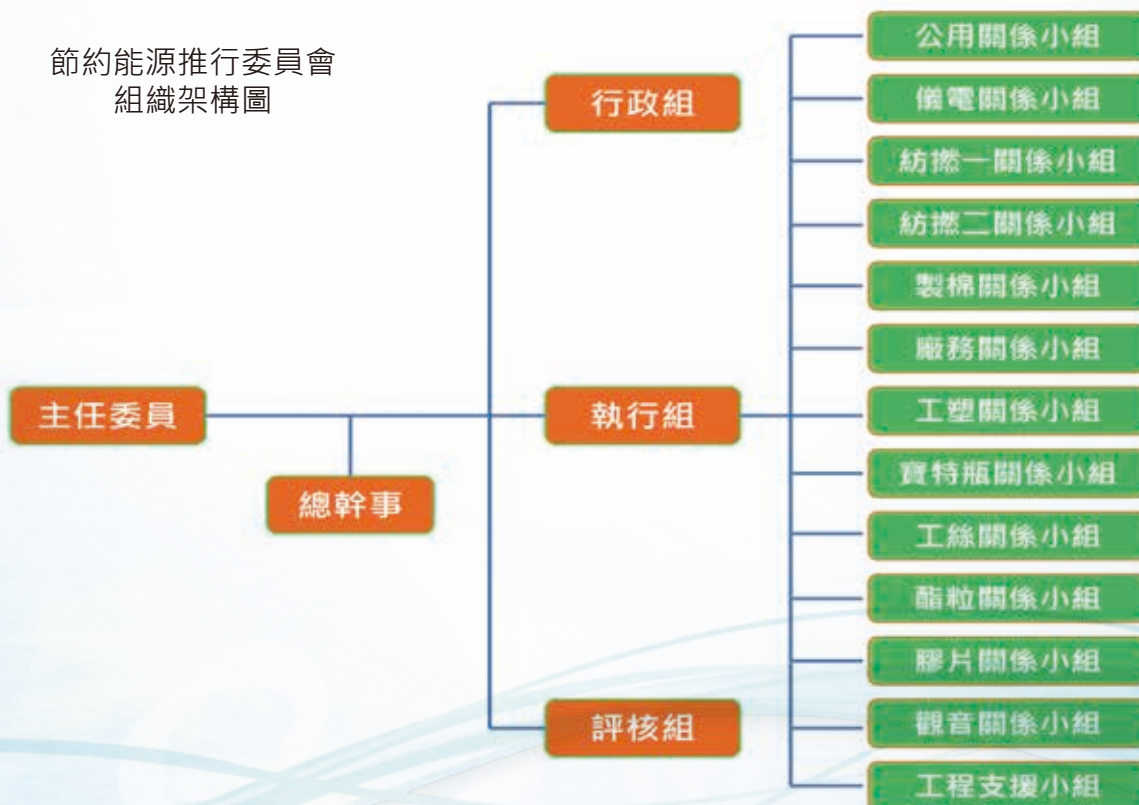
新光合纖安衛環組織圖



近年來新光合纖公司為提高能源使用效率及減少二氧化碳排放，以提升企業整體競爭力，積極投入節能減碳工作，2002年成立能源查核委員會，由總經理擔任總召集人，統籌推動各廠節水節能及污染防治工作，歷年來也透過與工研院與綠基會之能源使用技術指導，推動多項節水計畫與節能措施，改善製程流程/減少能源耗用，使用清潔燃料減少碳排放、減廢與資源回收再利用及綠色產品開發等項目，都能獲得各界之肯定。

2007年成立節能服務團，整合企業內各廠資源持續推動節能減碳工作，並著手針對產品與上下游合作，進行產品碳足跡的揭露，建立碳標章研討降低成本，提早因應碳相關管制措施，善盡企業社會責任，回應社會關切的碳排放議題。歷年節省能源及減碳措施之具體做法與績效，能源使用效率能充分提高，節省大幅之動力費，減少碳排放，使新光合纖更具競爭力。

節約能源推行委員會
組織架構圖



3.1.4 安衛環管理系統

為落實安衛及環保管理，新合光纖分別於2000年及2014年建置並取得ISO14001環境管理系統及OHSAS18001職業安全衛生管理系統，透過管理系統要求不斷的發掘問題研討改善，並予文件制度化，每年接受BVC的外部追蹤稽查，頗受好評。

3.2 環保支出

綠色電力認購

綠色電力是指生產電力過程中，它的二氧化碳排放量為零或趨近於零，因相較於其他方式(如火力發電)所生產之電力，它對於環境衝擊影響較低可以幫助我們邁向更乾淨的未來。2015年度新合光纖(股)公司為環境盡一份心力，累計認購綠色電力共達100,000度，並獲經濟部能源局頒發綠色電力標章及感謝狀。

新合光纖每年均提報工廠環保支出，包括污染防制相關支出與為防制污染所產生的相關費用例如：

1. 相關監測所產生的支出費用。
2. 由末端防制技術或措施所產生的污染防制費用。
3. 或由製程本身的改變所產生的污染防制費用。
4. 末端有關廢氣、廢水、廢棄物或噪音等之防制與處理費用。

除一般例行性運作將產生的製程防制費用外，本廠會利用在年度資本支出審查會或環境管理計畫，將有關環境保護增設或修改製程設備費用，於檢討會中確認後按計畫實施。

完工運轉後也會詳實評估其實質效益，將公司的環保具體作法忠實的呈現給社會大眾，藉以瞭解本公司對於環境的保護及改善的努力。

本公司於1999年起每年進行環境支出統計，配合企業的成长環保支出逐年增加，2015年環保總支出金額為6.2億元。

該筆支出包含購買環保酯粒、新購污染防治設備、折舊、處理費用，本公司環保紗均銷售到下游製程的公司，做成相關的消費性產品，在在都可看出本公司對環保議題的努力及用心。



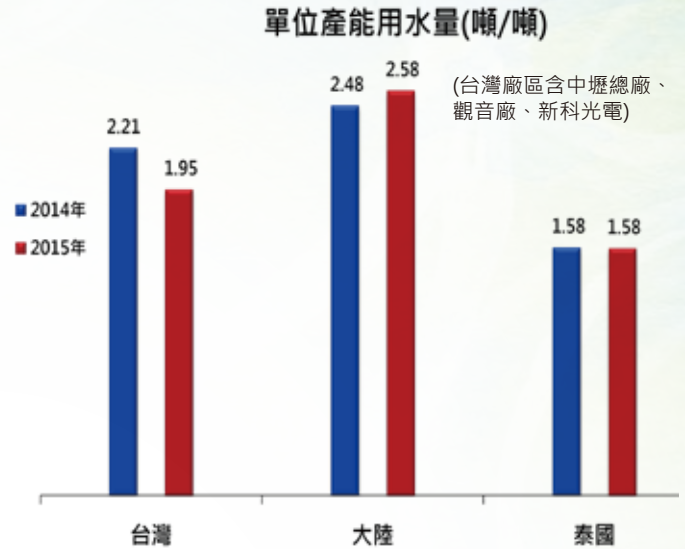
經濟部能源局
Bureau of Energy,
Ministry of Economic Affairs

採購廠家名稱	戶名	採購量(度)
	台塑工業股份有限公司	100,000
	財團法人台灣電力研究院試驗中心	100,000
	華城建設實業有限公司	100,000
	臺灣鋼鐵股份有限公司	100,000
	財團法人華聯股份有限公司	100,000
	裕民地產股份有限公司	100,000
	台灣航運股份有限公司	100,000
	台灣三業電機股份有限公司	100,000
	藍新資訊股份有限公司	100,000
	新統電力股份有限公司	100,000
	聯華科技股份有限公司	100,000
	聯華實業股份有限公司	100,000
	臺灣銀行股份有限公司	100,000
	台灣石華糖股份有限公司	100,000
	華城建設股份有限公司	100,000
	遠東電信股份有限公司	100,000
	華成紙業股份有限公司	100,000
	弘益企業股份有限公司	100,000
	財團法人台灣電子檢驗中心	100,000
	臺灣人壽保險股份有限公司	100,000
	廣源地產股份有限公司	100,000
	志威聯代大新	100,000
	新光合成纖維股份有限公司	100,000
	大富證券股份有限公司	100,000
	嘉新化學工業股份有限公司集團	100,000
	明華國際工業股份有限公司	100,000
	遠東百貨股份有限公司	100,000
	寶聯鋼鐵股份有限公司	100,000
	嘉惠電力股份有限公司	100,000
	廣城實業有限公司	100,000
	益勤股份有限公司	100,000
	普德企業有限公司	100,000
	財團法人華聯股份有限公司	100,000
	台灣石和工業股份有限公司	100,000
	志威聯代大新	100,000

3.3 節水節能暨溫室氣體減量

各廠區單位產能用水量

工業革命後人類過度開發導致森林逐漸減少、大量使用化石燃料、使用含氟氣體等工業活動，溫室氣體大幅增加，地球暖化現象日亦嚴重，氣候變遷所帶來的直接影響包括海平面上升、溫度上升、降雨量大及乾旱等極端氣候現象等影響，新合纖身為地球村的一員，也體認到正暴露在氣候變遷風險之下，本著合規精神，配合政府法規及政策要求，實施溫室氣體盤查措施，制定相關政策，積極推動各項減量措施，降低營運造成的環境衝擊，減少氣候變遷所帶來的風險。



3.3.1 節水改善績效

新合纖台灣廠區用水來源主要可分為地下水及自來水等，泰國及中國大陸廠區僅使用自來水，在水資源有限的條件下，為能做最有效的使用，藉由製程用水減量、節水管理措施及降低蒸發損失等措施，降低用水需求。另為能永續利用水資源，除進行廢水回收再利用措施，用水量已有逐年下降之趨勢，大陸廠區因2015年生產特殊規格產品導致單位產能用水量高於2014年，但隨即實施多項節能措施改善，改善項目如3.3.3.2所述。

3.3.2 節能改善方案

早期改善方式為各廠自行針對製程能源使用減量、能源重複使用、廢熱回收、設備效率提升及能源管理措施等進行改善，因未有跨廠整合而無法發揮最大能源使用率，近年來積極推動各項節能減碳措施，減少溫室氣體排放量，節省水資源回收再利用，成立「能源管理委員會」落實公司內部能源的有效管理，並於每月定期召開會議，討論能源相關的目標與績效。

主動參加節能績優廠商選拔，舉辦觀摩研討會及各種輔導計畫等活動，透過特殊節能技術如增設吸收式冷凍機節能，燃油改燃氣鍋爐等大幅降低溫室氣體排放量，減少空氣汙染物，更能減少資源與能源的浪費，降低營運成本，整體的能源效率大幅提高，達到廢熱充分回收再利用及減碳的目的，碳氫化合物排放量亦逐年降低。

新合纖依「能源管理法」第9條及第12條規定，屬經濟部列管之生產性質行業能源用戶；經濟部2014年8月1日函，經能字第10304603580號公告之「能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫規定」，新合纖2016年「年度節電率」應達1%以上。

新合纖於2015年12月以內行文通知各單位「勵行節電，以年度節電率1%以上為目標」((104)新纖廠字第2015102號)，及節能會議說明2016年之節能目標應符合經濟部規定「年度節電率」須達1%以上，經核算2016年計畫目標節電率1.56%，已符合主管機關規定，並於2016.3.15上傳經濟部能源資訊網備查。



3.3.2.1 節能改善績效

累積至2015年完成改善件數共223件，投資金額達154,806仟元，實收效益達72,034仟元

新合纖節約能源方案執行情形			
實施年度	件數	投資金額(仟元)	投資效益(仟元)
2011年	38	14,278	12,941
2012年	73	29,010	27,461
2013年	57	82,318	15,539
2014年	40	3,956	8,247
2015年	15	25,242	7,844
2011~2015年合計	223	154,806	72,034

中壢廠單位成品碳排放由2011年0.46噸/噸降至2015年0.37噸/噸；實際熱原單位逐年下降，由2011年生產每噸產品需1,613,100KCAL熱量，下降至2015年1,437,700KCAL/T熱量。

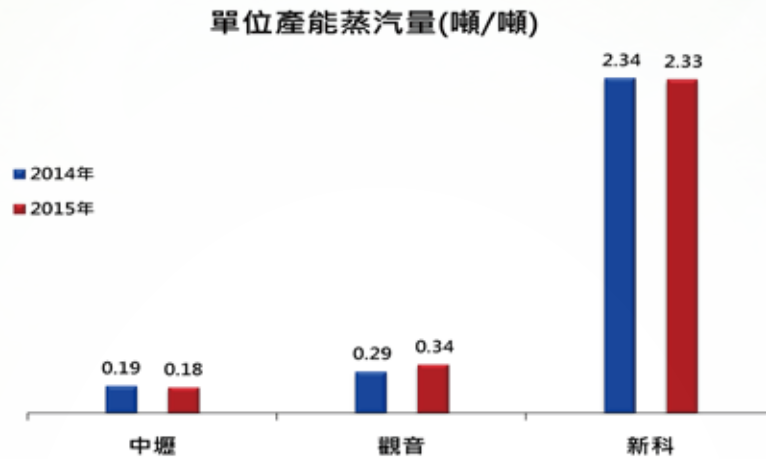
中壢廠2011年至2105年碳排放與熱原單位月均值

項目	單位	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
產量	T	65,338	72,725	67,426	77,312	79,634
CO2排放量	Ton-CO2	29,756	29,764	25,502	27,556	29,278
單位成品CO2排放	Ton-CO2/T	0.46	0.41	0.38	0.36	0.37
熱原單位	10 ³ KCAL/T	1,613.1	1,450.5	1,562.3	1,441.8	1,437.7



3.3.3.2 2015年單位用汽量、用電量

觀音廠區因2015年產量比2014年減少13.63%，再加上冬季打料(BDO)為求穩定改用蒸汽加熱（與產量無關），所以單位產能蒸汽量較2014年高出少許。針對於蒸汽能耗部份各單位已針對卻水器及管路保溫進行檢查，發現故障或保溫脫落立即檢修，將能耗降至最低。

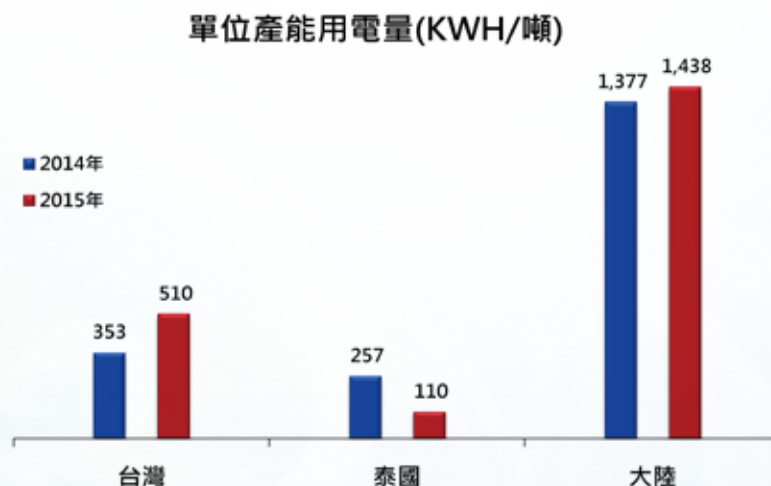


註：大陸及泰國廠區未使用蒸氣

2015年因大陸廠區生產特殊規格產品：如加工絲重交絡海島紗、CD 2tone、POY海島色紗..等，使得單位產能用電量高於2014年，有鑒於此，隨即進行眾多節能改善工程，改善完成項目如下：

- 1.加工機台增設TWINS機台，產量提升，能耗降低。
- 2.紡絲POY 6END改9END3.5線，增加產量，能耗降低。
- 3.紡絲HTY 4END改8END 共14台，增加產量，能耗降低(已完成11台)。
- 4.加工機吸紗馬達用後自停節能改造。
- 5.華春壓空系統排水直排改為電磁閥控制定時排放，減少壓空浪費。
- 6.用役冷卻水泵節能改造原需開2台水泵，改為一台節能型水泵或大改小。

台灣地區則是因新科光電生產高耗能的特殊產品，數據上來看雖然單位產能用電量較2014年高，但是實際上每月各廠處用電量都會在節約能源會議中檢討，力求將各產品能耗降至最低，以維持公司永續發展及競爭力。



3.3.3 使用潔淨能源

新光合纖為使地球環境永續生存，積極減少能源耗用與溫室氣體排放，自2012年~2015年陸續在中壢廠區投資8,740萬元設置天然氣鍋爐使用，未來仍持續規劃逐步更換，降低燃料油使用量，維持單位產能的低CO2排放量。

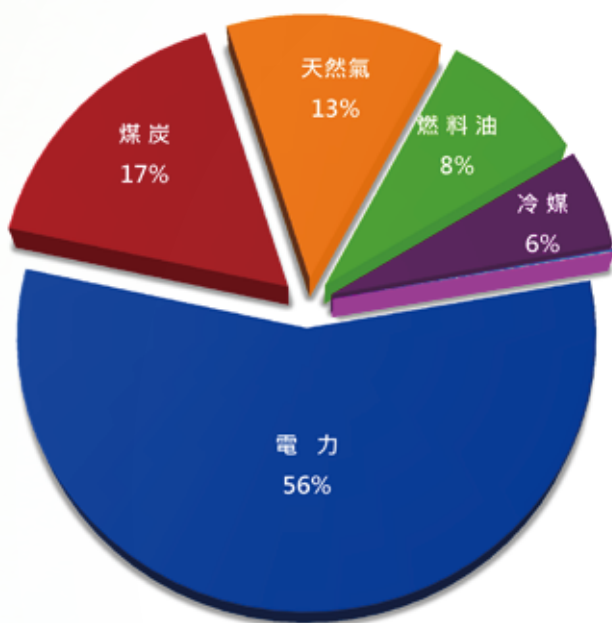
2011~2015年新光合纖中壢廠CO2排放量						
	單位	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
電力	千度/年	368,851	348,794	344,531	368,083	379,290
CO2排放量	公噸/年	225,737	213,462	183,291	195,820	197,610
煙煤	公噸/年	16,096	22,783	18,476	22,293	24,438
CO2排放量	公噸/年	40,997	58,038	44,491	53,682	58,847
燃料油	公秉/年	28,886	26,130	15,245	11,966	9,588
CO2排放量	公噸/年	86,398	78,157	47,426	37,226	29,828
天然氣	千立方公尺/年		2,852	14,967	21,246	23,441
CO2排放量	公噸/年		5,968	28,123	39,922	44,045
柴油	公秉/年	107	97	93	94	116
CO2排放量	公噸/年	296	269	243	245	302
汽油	公秉/年	71	95	86	103	102
CO2排放量	公噸/年	167	223	195	234	232
瓦斯	公噸/年	0.55	13.66	21.185	14.34	15.4
CO2排放量	公噸/年	1.3	43.6	67.5	45.7	49.0
冷媒	公噸/年	2.3	0.6	1.4	2.3	14.2
CO2排放量	公噸/年	3,289	887	2,059	3,346	20,277
乙炔	公噸/年	0.20	0.16	0.12	0.12	0.20
CO2排放量	公噸/年	0.66	0.52	0.39	0.16	0.20
CO2滅火器	公噸/年	0.004	0	0.011	0.009	0
CO2排放量	公噸/年	0.004	0.004	0.011	0.009	0
化糞池	人年	1,940	1,315	1,340	1,416	1,506
CO2排放量	公噸/年	185	126	128	135	144
六氟化硫	公噸/年	0.000	0	0.000	0.001	0
CO2排放量	公噸/年	5.7	0	5.7	11.4	0
CO2總排放量(公噸/年)		357,077	357,173	306,029	330,668	351,335
產量(T/年)		784,061	872,705	809,117	927,738	955,610
每單位產能CO2排放量		0.46	0.41	0.38	0.36	0.37

3.3.4 溫室氣體排放量盤查

聯合國1992年制定氣候變化綱要公約，1997召開京都會議開始管制各會員國溫室氣體排放量，2005年京都議定書生效，台灣雖非會員國，為因應全球減量趨勢，2006年制定溫減法草案，推動國內溫室氣體盤查及自願減量措施。

新光合纖自2006年起，為善盡社會責任，自動申報溫室氣體盤查資料及減量措施，環保署於2012年發布訂定「溫室氣體排放量申報管理辦法」及公告「公私場所應申報溫室氣體排放量之固定污染源」，新光合纖依規定於「環保署國家溫室氣體登錄平台」上傳2014年溫室氣體排放量，並透過第三方查證於2015年8月取得符合法規要求認證。

2015年中壢廠CO2排放比



2015年中壢廠溫室氣體排放量主要來自電力所產生，佔56%，其次為煤炭17%，燃料油8%。



2015年中壢廠CO2排放量佔比

	單位	年用量	CO2排放量(T)	百分比
電力	千度/年	379,290	197,610	56%
煤炭	公秉	24,438	58,847	17%
天然氣	公噸	23,441	44,045	13%
燃料油	千度	9,588	29,828	8%
冷媒	公秉	14	20,277	6%
柴油	千立方公尺	116	302	0%
汽油	公噸	102	232	0%
瓦斯	公秉	15	49	0%
乙炔	公噸	0	0	0%
CO2滅火器	公噸	0	0	0%
化糞池	公噸	1,506	144	0%
六氟化硫	人	0	0	0%
CO2 總排放量 公噸/年			351,335	100%

3.4 辦公室節能減碳

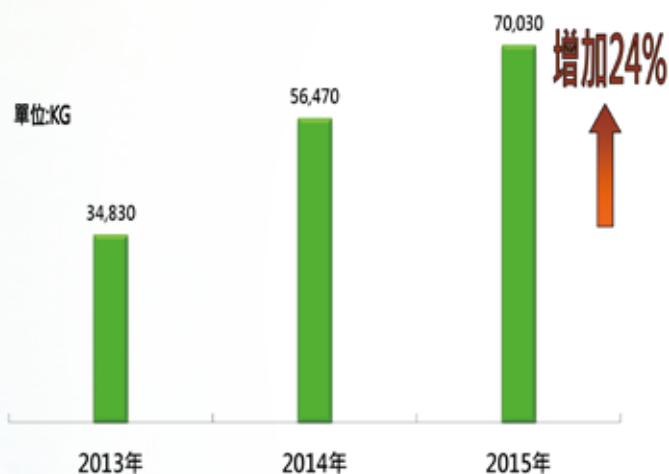
大自然的資源不是無窮無盡的，本著清淨在源頭的理念，公司戮力推行及倡導垃圾分類和維護自然生態的重要，主張清淨在源頭，要以人為本，從小我的思想及行為紮根做起，落實節能減碳是每個地球村人民責無旁貸的責任，唯有將垃圾轉為資源讓自然回歸自然，才能擁有一個永續、清淨、美麗的地球。

3.4.1 辦公室環保及資源回收

資源回收及環保是“綠金綠地”的信念，是一種價值、更是一種新綠活，本公司積極推動辦公室節能減碳及資源回收，活動項目及成效如下。

3.4.1.1 落實一般垃圾的分類，設立資源回收區，並公告分類方法與設立管制機制

2013年至2015年資源回收成果圖



•垃圾場設資源回收區，依廚餘、便當盒、一般垃圾及廢塑膠...等分類，推動廚餘再生利用，廚餘由附近養豬戶回收再生利用



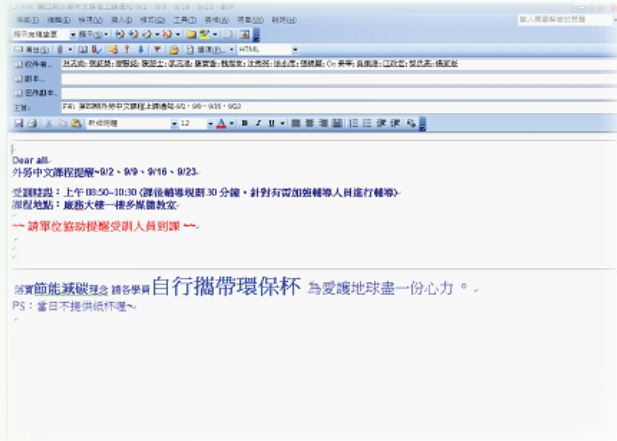
•現場單位設資源回

2013年到2015年一般垃圾減量圖



3.4.1.2 開會時不提供紙杯,鼓勵員工自備環保杯、紙張使用雙面列印或反覆重複使用

•會議通知時，提醒與會人員自行攜帶環保杯。



•印表機旁張貼標語，提醒員工，紙張雙面列印，節省資源。



•會議中只提供茶水，與會人員自行攜帶環保杯。



•印表機紙夾裝設回收紙，紙張雙面列印，節省紙資源。



3.4.1.3 綠色採購

採購大愛科技.....等環保料，2012年、2013年、2014年連續三年榮獲桃園縣綠色採購績優企業獎。從製程的源頭做起，期使達到綠色生產、綠色供應鏈的目標，為環境保護盡一份心力。

2012年綠色採購，榮獲桃園縣政府頒發“綠色採購績優企業獎”

2013年綠色採購，榮獲桃園縣政府頒發“綠色採購績優企業獎”

2014年綠色採購，榮獲桃園縣政府頒發“綠色採購績優企業獎”

2015年獲邀參加桃園縣“綠色採購績優企業獎”



3.4.1.4 採取責任分區制度, 隨手關閉不需使用之照明燈具

- 於電燈開關處貼上“ 隨手關燈” 提醒標示, 提醒 進出人員隨手關燈節約能源
- 辦公室照明增設拉線開關(自主管理)



3.4.1.5 廠區路燈由原136盞332W水銀燈更改為122盞LED路燈, 節省用電量146,254(KWH/ 年), 節省電費約38.8萬/年。



3.4.2 燈具節能

2015年度更換LED燈具總計

項目	T8型 日光燈	路燈 (水銀燈)	緊急照明燈	避難方向、 出口指示燈	總計
更換數量	1,935支	155盞	56盞	58盞	
總花費(千元)	735	1,668	14	25	2,442
節省用電 KWH(度)	339,012	203,761	5,150	5,233	553,156
節省電費(千元)	943	498	14	14	1,468

◎ 公共區域水銀燈具更新為LED燈



◎ 常開之逃生方向指示燈、出口指示燈、樓層指示燈更換為LED燈、
緊急逃生照明指示燈更換為全自動緊急照明LED燈。



樓層指示燈



逃生方向指示燈



緊急逃生出口門燈



緊急逃生照明指示燈

◎ 公共區域T8電子式日光燈具更新為T8型LED，新設燈具也全部採用T8型LED省能日光燈。



3.5 工廠環境保護

新光合纖為追求永續發展，長期注重環保之經營理念，以遵守法規持續改善精神期望做好環境保護工作。本廠採用較佳的製程技術及污染防制設備，持續尋求外部支援，與專家接觸並配合現場製程管理。

除污染防制設備操作外、如空污及水污等各項的監測費用，我們也不斷的投入，以確認達到各項污染排放符合法令標準，維護廠區周遭居民的信心。

3.5.1 空氣污染防治

1. 空氣污染防制

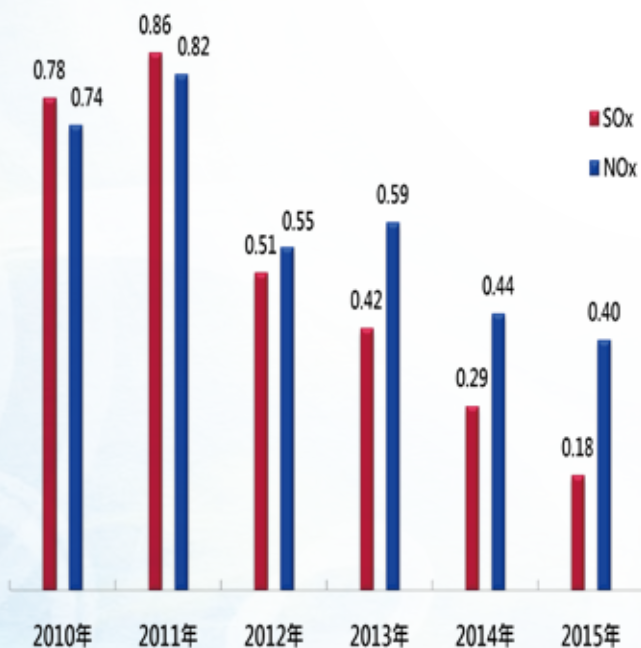
新光合纖主要產品為合成纖維等聚酯產物，是石化產業的下游產業，難免使用高溫高壓的製程技術，例如在中壢廠即有兩座的燃油蒸氣鍋爐、一座的燃煤蒸氣鍋爐、七座熱媒鍋爐及三座發電機，計有九支的排放管道或稱煙囪。

每套製程也分別有旋風集塵器，或洗滌塔，或是選擇性觸媒還原設備之防治設備，聚合製程產生的VOCs，則再配管導入鍋爐採破壞型的燃燒法。為確認防治效果及周界外空污狀況，依法規委請環保署認可之檢測公司定期實施檢測，在確認無產生疑慮如臭氧ODC等，未檢測及建立數據外，檢測重點在許可證要求的粒狀污染物、硫氧化物、氮氧化物及揮發性有機物等項目，以確保周界內外同仁及周遭居民都能在安全無虞的生活空間。

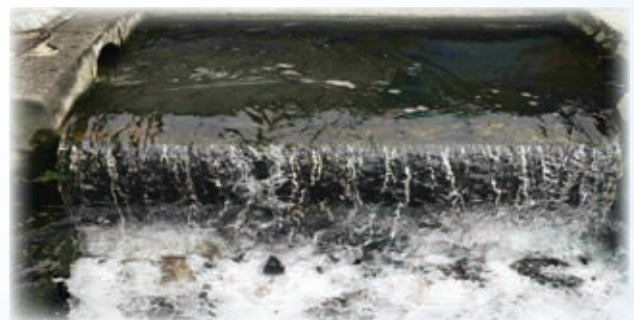
2. 空污防制設備投資改善

在設備的更新改善方面，對於較老舊鍋爐如P201及P203，進行汰舊換新工程；近年為響應清潔生產，我們與中油接洽，引進天然氣管線，陸續投資更新熱媒鍋爐，以清潔能源的天然氣替代原使用的重油，此將有助降低Sox的排放，目前六線的聚合線已完成四線的改造，剩餘的兩線預計在2016年將完成更新，屆時將使得週遭的空氣更清淨。

新光合纖中壢廠SOx及NOx單位產能排放量



活性床加蓋

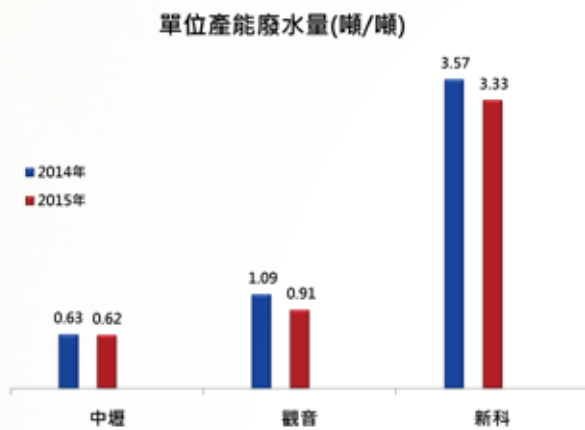


放流口

3.5.2 水污染防治

新光合纖針對各廠區所發生之廢水，均依廢水發生源的特性，妥善規劃廢水處理設施，包括中和、沉澱及浮除等物理化學處理，以及活性污泥生物處理方式，並設置專責之廢水處理部門及人員，定期實施教育訓練，有效管理廢水處理，使排放水質符合國家放流水的標準，再依水污染防治法規規定採取河川放流(排放至桃園老街溪)，或由工業區污水處理廠處理後(觀音廠區)放流等方式，排放至鄰近承受水體，本新光合纖2015年度平均每日放流量為1,700噸，放流至承受水體之水質皆符合放流水標準，2015年新光合纖之單位產能排放廢水量如下附圖所示。

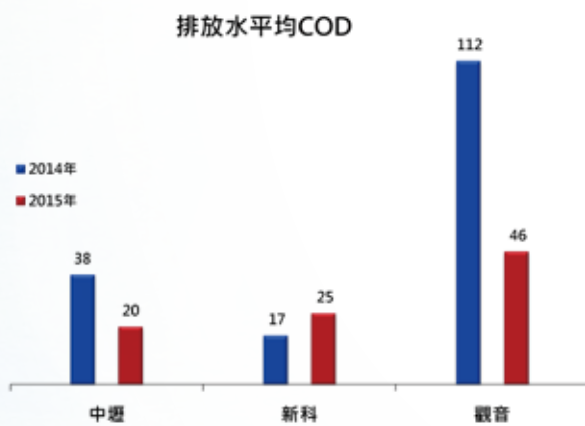
(台灣廠區含中壢總廠、觀音廠、新科光電)



活性床加蓋



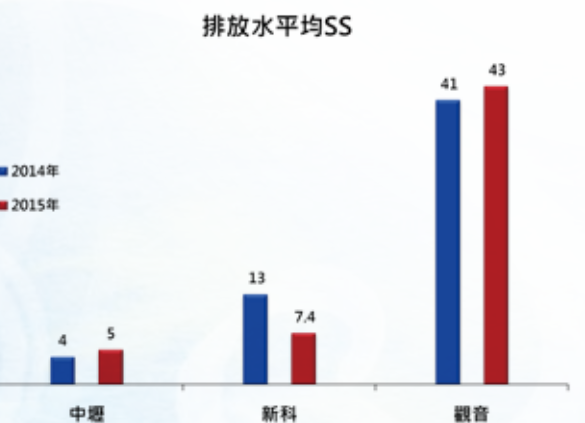
廢水處理水洗塔



排放水COD說明：

台灣廠區的中壢廠及新科光電排放水的最終承受水體為河川，根據水污法規定排放標準為COD 100以下，方可進行排放，2015年中壢廠排放COD平均為19.6，新科光電排放COD平均為24.2，低於國家標準許多。

觀音廠處於觀音工業區，其排放水依規定，屬觀音工業區廢管處納管，其COD排放標準為COD560以下，方可進行排放，2015年觀音廠排放COD平均為114，也低於排放標準許多。



排放水SS說明：

台灣廠區的中壢廠及新科光電排放水的最終承受水體為河川，根據水污法規定排放標準為SS 30以下，方可進行排放，2015年中壢廠排放SS平均為4，新科光電排放SS平均為7，低於國家標準許多。

觀音廠處於觀音工業區，其排放水依規定，屬觀音工業區廢管處納管，其SS排放標準為480以下，方可進行排放，2015年觀音廠排放SS平均為43，也低於排放標準許多。

3.5.3 廢棄物管理

一般事業廢棄物：

本公司自2014年起推行垃圾分類政策，輔導現場作業人員落實分類，2015年較2014年減量13%。



• 垃圾場設資源回收區，依廚餘、便當盒、一般垃圾及廢塑膠...等分類，推動廚餘再生利用，廚餘由附近養豬戶回收再生利用



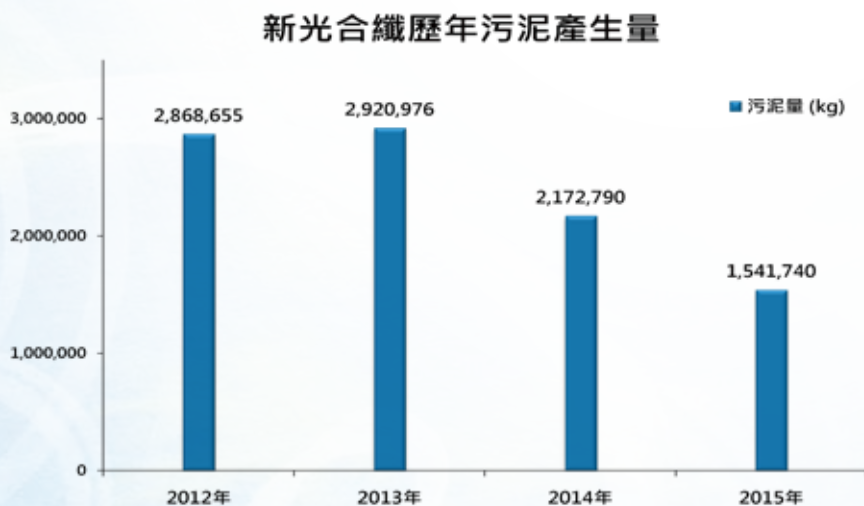
汙泥減量：

人類成長與經濟發展全拜資源利用及貢獻，但也伴隨著大量事業廢棄物產出，優良的企業必須對產出之廢棄物作循環再利用與有效管理，有鑑於此，新光合纖新設之汙泥乾燥機將廠內產生之生物汙泥朝「減量化」、「資源化」及「再利用」的方向發展，含水率自85%降至40%以下，以符合本企業永續發展之理念。

2015年汙泥產生量與2014年比較，已減少30%的汙泥產出，減少汙泥量為630噸，未來將朝減量50%的目標邁進。

新光合纖歷年汙泥產生量

年度	2012年	2013年	2014年	2015年
汙泥量 (kg)	2,868,655	2,920,976	2,172,790	1,541,740



汙泥乾燥機

3.5.4 毒化物管理

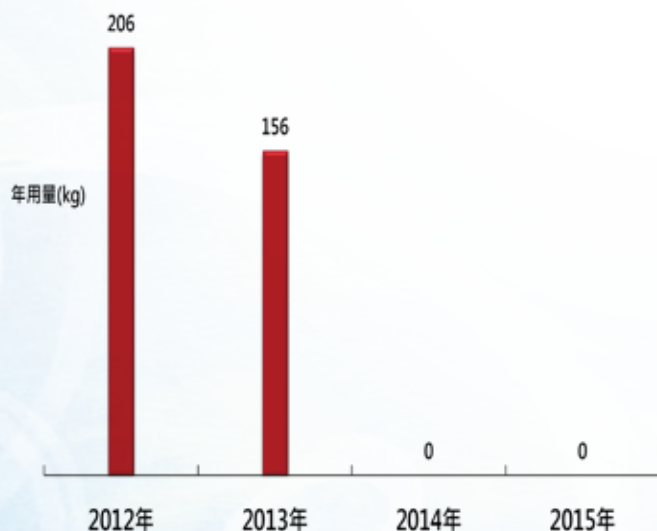
新光合成纖維（股）公司各廠區之毒性化學物質運作之場所及設施，皆依據毒性化學物質管理法規定，取得主管機關核發相關文件，並依相關規定運作，防範潛在危害發生。針對法規規範之毒性化學物質和對環境影響較大之有機溶劑，本廠已制定作業程序書“11-3360-005 危險物及有害物質運作管制與監測”予以有效管控。

新光合成纖維（股）公司的環境政策承諾減少有毒物質使用，降低毒化物用量或另尋替代藥品為工廠持續努力之方向，近年來戮力於尋找替代藥品、或改善檢驗方法，以降低毒性化學物質之使用，減量績效卓著。

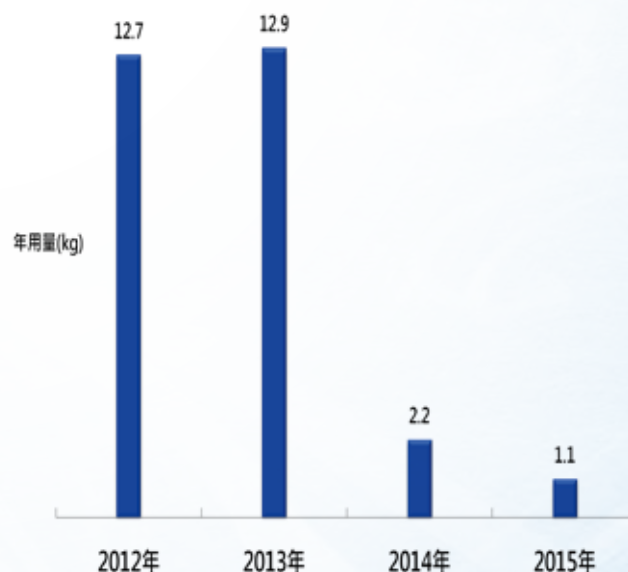
桃園縣政府核發之毒性化學物質核可文件

核可文件號碼	毒性化學物質	有效期限
098-03-J0065	二甲基甲醯胺(098-1)95% w/w	105/06/15
097-03-J0066	吡啶(097-1)95% w/w	105/06/15
069-03-J0010	鄰-二甲苯(069-2)99% w/w	105/06/15
066-03-J0061	甲醛(066-1)37% w/w	105/06/15
064-03-J0023	三氯乙烯(064-1)99.5% w/w	105/06/15
063-03-J0013	四氯乙烯(063-01)99% w/w	105/06/15
055-03-J0171	重酪酸鉀(055-02)99.5% w/w	105/06/15
046-03-J0105	氰化鈉(046-1)95% w/w	105/06/15
045-03-J0040	三氧化二砷(045-01)99.5% w/w	105/06/15
038-03-J0032	苯胺(038-1)99% w/w	105/06/15
054-03-J0019	三氯甲烷(054-01)95% w/w以上	107/10/31

二甲基甲醯胺近3年用量比較



pyridine近3年用量比較



3.5.5 地下水管理

新光合纖為有效掌握地下水品質，自建廠之初即執行地下水監測；每日送測地下水水質，長期記錄pH、電導度、硬度、SiO₂及鐵份，並作推移圖，經由前後水質的比對來判斷地下水是否遭受汙染及水質變化情形。

每月記錄地下水動、靜水位並作成推移圖追蹤留查，動水位為深水井泵抽取時井水的水位，靜水位為深水井泵停止時井水的水位。借由推移圖來判斷水位變化情形，若每月水位變化不大，則該口井則可繼續使用，若水位變化加劇則該口井必須考慮減少抽取量或停止抽取，來延長深水井的壽命。

經過下列圖表比對後，顯示新光合纖廠區深水井水質及水量，仍呈現穩定狀態。

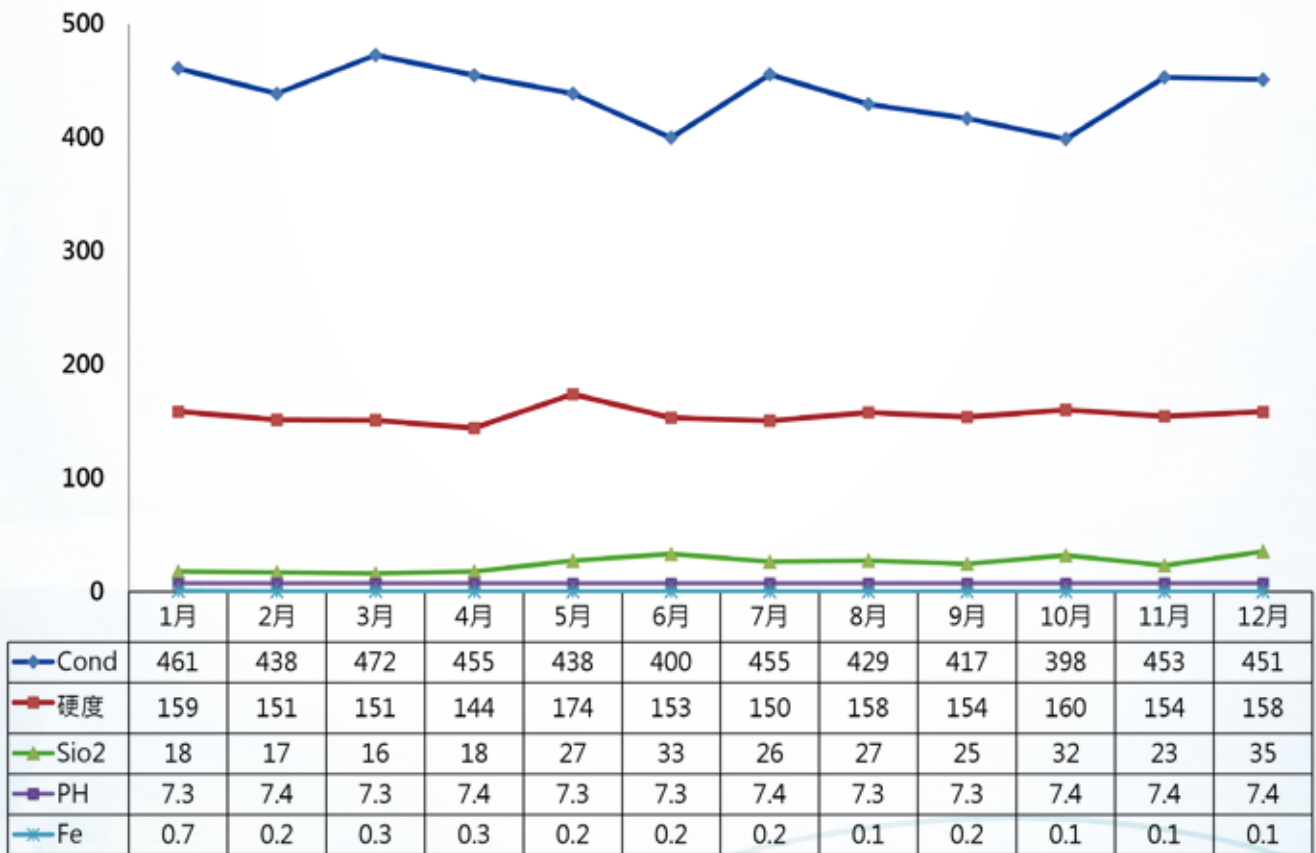
檢查報告表

編號No: _____ 日期: 2015年 3月 17日
 位置: 廠二 號 檢定: 品 檢 課

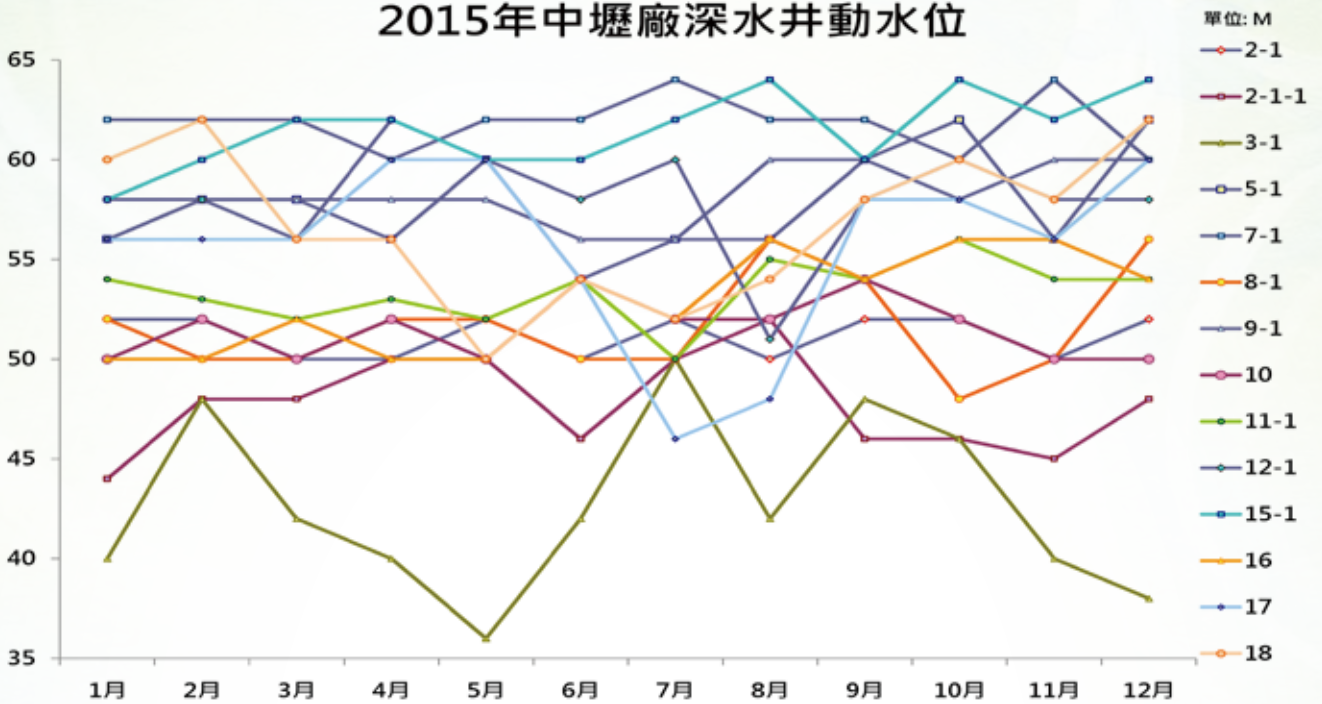
項目	純水	加壓水	軟水	冷卻水	廢水
PH	7.4	7.4	7.3	7.7	7.3
Cond	461	438	472	455	451
硬度	159	151	151	144	174
NaCl					
SiO ₂		18			17
P					
M					
Fe					0.2

李志明 品檢課
鍾清湖 品檢課

2015年中壢廠每月原水各項水質之平均數據



2015年中壢廠深水井動水位

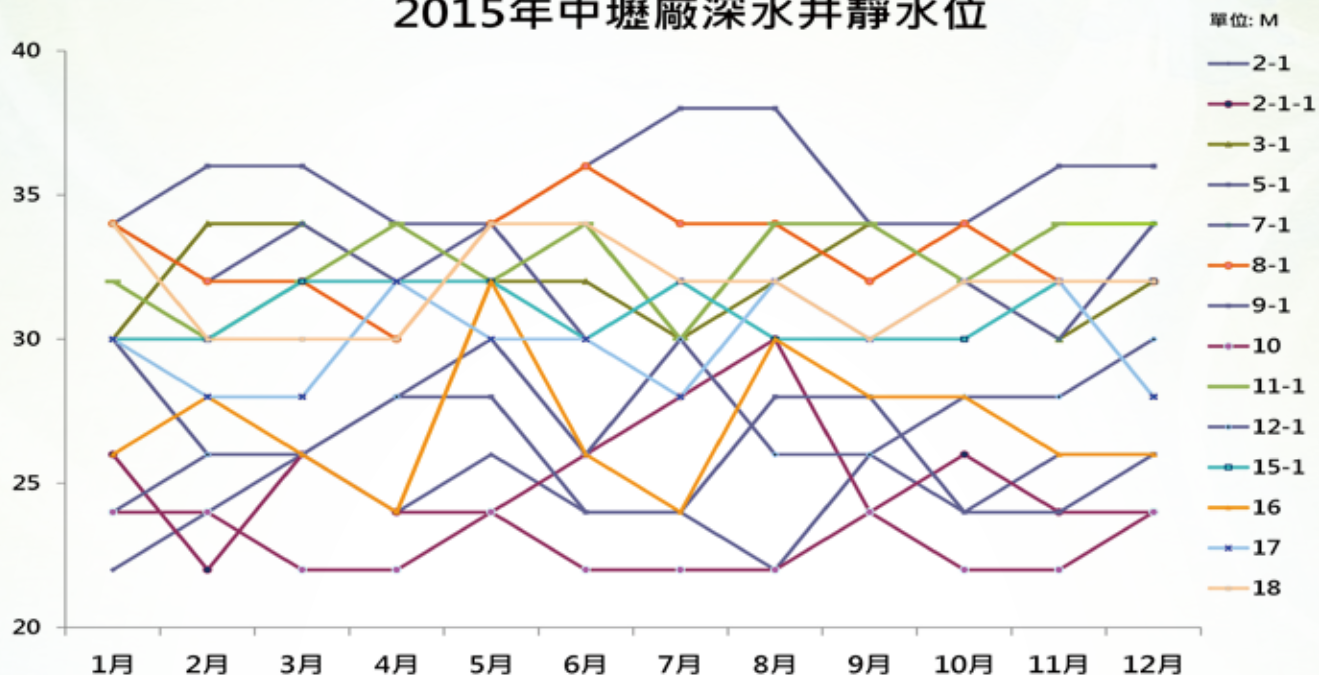


2015年深水井動水位

單位:M

井號	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
2-1	52	52	50	50	52	50	52	50	52	52	50	52
2-1-1	44	48	48	50	50	46	50	52	46	46	45	48
3-1	40	48	42	40	36	42	50	42	48	46	40	38
5-1	56	58	58	56	60	54	56	56	60	62	56	62
7-1	62	62	62	60	62	62	64	62	62	60	64	60
8-1	52	50	50	52	52	50	50	56	54	48	50	56
9-1	56	58	58	58	58	56	56	60	60	58	60	60
10	50	52	50	52	50	54	52	52	54	52	50	50
11-1	54	53	52	53	52	54	50	55	54	56	54	54
12-1	58	58	56	62	60	58	60	51	58	60	58	58
15-1	58	60	62	62	60	60	62	64	60	64	62	64
16	50	50	52	50	50	54	52	56	54	56	56	54
17	56	56	56	60	60	54	46	48	58	58	56	60
18	60	62	56	56	50	54	52	54	58	60	58	62

2015年中壢廠深水井靜水位



2015年深水井靜水位

單位: M

井號	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
2-1	22	24	26	24	26	24	24	22	26	24	26	26
2-1-1	26	22	26	24	24	26	28	30	24	26	24	24
3-1	30	34	34	32	32	32	30	32	34	32	30	32
5-1	34	36	36	34	34	36	38	38	34	34	36	36
7-1	34	32	34	32	34	30	32	32	30	32	30	34
8-1	34	32	32	30	34	36	34	34	32	34	32	32
9-1	24	26	26	28	28	24	24	28	28	24	24	26
10	24	24	22	22	24	22	22	22	24	22	22	24
11-1	32	30	32	34	32	34	30	34	34	32	34	34
12-1	30	26	26	28	30	26	30	26	26	28	28	30
15-1	30	30	32	32	32	30	32	30	30	30	32	32
16	26	28	26	24	32	26	24	30	28	28	26	26
17	30	28	28	32	30	30	28	32	30	32	32	28
18	34	30	30	30	34	34	32	32	30	32	32	32

3.5.6 環保違失

2015年均無因異常而遭受主管機關裁罰之情事。

為善盡企業社會責任與為社區營造清淨環境，致力於降低污染是我們企業的使命，而遵守政府法令規定並透過內部管理控制的方式，以預防違反環保法規之事件發生更是我們的天職。新光合纖製程管理的理念是「為防止環保異常發生，即使犧牲生產都在所不惜」。也就是存在這種理念，才使得近年各生產製程均無重大洩漏異常事件發生，無造成居民的困擾。

由於中壢總廠地處非工業區，臨近省道，目標顯著，近年附近新建社區大樓日益增加，由於新住民增加，難免對住家附近的工廠會特別注意，故本廠會更加自我要求，在環保重點工作為加強噪音、空污、廢水排放的管控，除遵守法規後，各廠區加速設備汰舊更新以及防制設備必要的增設，強化廠區管理措施與敦親睦鄰工作，以預防發生違反法規之情事，並持續節能減廢降低對環境污染。

3.5.7 工廠綠美化

綠化是締造環保工廠的重要環節，許多科學研究顯示，綠美化不僅提高空氣的質量、濕度、過濾空氣外同時更可降低汙染和噪音、舒緩心情、減少壓力，具有隔音、消塵、降溫等功能。

為了為員工營造綠色的空間及清境的工作環境本公司，本公司特於辦公室內、外空間進行植栽、綠美化、並定期進行綠化植栽管理。

- 1.辦公大樓公共區域牆面種植綠牆、室內及庭園種植盆栽，提升空氣淨化、降低室內溫度，美化環境。



2.廠區花園及宿舍生活區生態化之營造—多層次植栽，綠美化廠區環境



3.辦公大樓公共區域牆面種植綠牆、建置綠屋頂,種植水耕番茄,提升空氣淨化,降低室內溫度。

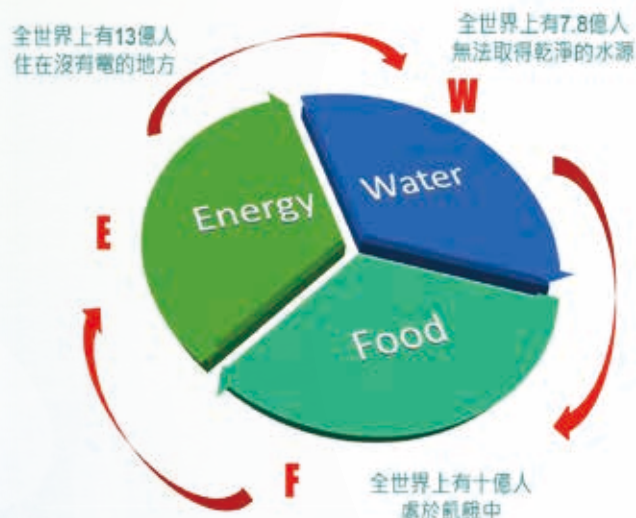


3.5.8 環保與生態共生

新光綠寶正式成立於2012年，從2009年開始致力於綠色產品的開發，從省水節能的創意花器、生態魚缸、植生牆、家庭式魚菜共生系統(Home Aquaponics systems)與水耕植栽介質的開發到整合國內外農業、環保相關技術，已經成功轉型為一個以技術輸出為主的公司。未來將以「提供健康、環保與科技的時尚農業完整解決方案」為願景。



人類面臨的 FEW 問題 (Food, Energy, Water)



未來人類面臨的挑戰

未來人類面臨最大的挑戰，簡單的說就是 FEW(Food,Energy,Water)的問題。俗話說：「民以食為天。」近年來國內發生嚴重的食安風暴，人心惶惶，吃得不安全、不安心外；依據聯合國最新發表一份報告顯示，全世界有超過10億人處於營養不良的飢餓狀態。此外，在水資源和能源方面，全世界有13億人的生活沒有電力，7.8億人無法獲得安全的飲用水。因此，食物、水資源、能源三者都與農業、貧窮息息相關。未來要解決人類面臨的問題，必須從宏觀的思維，深入了解水資源、食物、能源與農業微妙、互動與循環的關係。

全球環境與農業面臨之挑戰

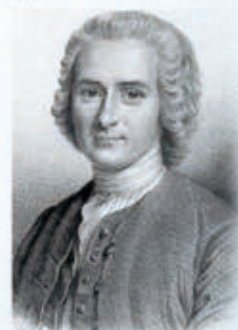
農業帶動人類文明的發展，法國思想家盧騷曾說過：「一切技術中，最早與最令人尊敬的就是農業。」21世紀全球環境與農業面臨之挑戰主要來自四方面：

- 1.環境惡化。
- 2.天然資源減少。
- 3.人口增加。
- 4.糧食短缺。

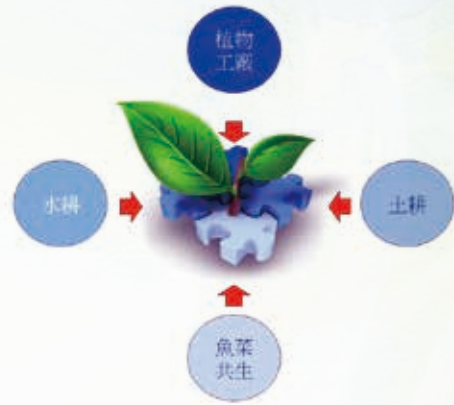
一切技術中，最早與最令人尊敬的就是“農業”
"Agriculture is the earliest and most honorable of arts."

(from "Emile, or, Treatise on Education", 1762)

盧騷 (Jean-Jacques Rousseau, 1712-1788)



面臨這些嚴苛的挑戰，因應未來環境變遷、不同環境因緣的需求，新光綠宝這幾年不斷致力於整合健康、安全、低耗能與高效能，對環境、生態友善的的農業技術。2016年下半年將在新竹寶山地區，建立一個示範農場，展現全方位的農業解決方案，包括：



1.發展無臭味、高效能的有機肥高速發酵技術

全台灣一年可產出約1400萬公噸的有機廢棄物，如何快速回收這些有機廢棄物，並轉換為高效能的有機肥，以提高作物的生產量與生產品質，是當前國內最重要的環保議題。新光綠宝這幾年不斷整合相關技術，希望將廢棄物再循環、回收利用，形成一種對環境友善、生生不息的生態循環農業。

這種高效能的有機肥高速發酵技術結合新的生物科技，並搭配專利的設備技術，除可有效降低廢棄物處理時的惡臭問題，避免居民抗爭，還可以縮短有機肥的發酵時間，從傳統的90天到180天的縮短到僅僅4天的發酵時間；且所生產的有機肥品質安定，含有豐富的營養，可有效提高作物的產量；同時可以改良已經酸化、缺乏有機質的台灣土地。這項成熟技術未來還可以輸往東協與大陸地區。



2.推廣無毒、安全的有機栽培

除發展前述基肥以外，本公司為減低農民對農藥的依賴，經過這幾年技術整合，已經成功發展各種有機質液態肥料（追肥），除可提高植株的抵抗力及提升作物產量外，這種無毒、安全的病蟲害防治的酵素，預期未來將逐步取代危害健康的農藥。

綠宝生技：酵素胺基酸

30多年成熟實效的病蟲害防治技術



綠宝生技：酵素胺基酸



酵素胺基酸是由植物或十數種中藥萃取而成，養分：

- ☐ 植物性蛋白
- ☐ 動物性蛋白
- ☐ 腐植酸
- ☐ 礦物質
- ☐ 甲殼素



3. 建構台灣第一座商業型的 AutoPot 水耕栽培系統與魚菜共生系統

有鑑於國內外魚菜共生系統無法成功的商業推廣，同時為避免傳統水耕栽培使用循環養液最終廢棄時排放所造成的環境污染，新光綠寶將於2016年下半年引進澳洲國寶級的 AutoPot 系統，它具有下列對環境友善的優點：

- 採節能省水的植物自主灌溉系統(Plant Driven Self watering system)。AutoPot裡的每一個植栽盒將依據自己需求，利用毛細作用自動吸取養分與水分。
- 不排液。養分完全被植物吸收、利用，無環境污染的憂慮。
- 不循環。獨立植栽盆給液設計，避免植株間的交互感染。
- 不回收。減少養液的後處理，PH與EC等幾乎不需調整。
- 採用潮汐灌溉（有氧活水灌溉），保有蔬菜原有風味。
- 高產值的魚產與蔬果產量，魚菜共生理想的完美實現。
- 系統維護容易。



上面種香瓜
下面種薑

再將魚池的廢水引用來灌溉
(不再循環)



4.推動全新環控的高科技植物工廠

面對全球環保意識抬頭、糧食不足、食品安全疑慮以及資源匱乏的未來，農業低靡的前景令人擔心，因此，劃時代新農業生產技術的出現受到大家的期待。



植物工廠指的是在設施內透過環境的控制（光、環境、濕度、二氧化碳濃度、養分、水分等）對植物進行栽培，使蔬菜等作物可進行全年、計畫性生產。「植物工廠」這種農業生產模式由於不受天候影響，具備定期、定品質、定量生產農作物的特點，在糧食危機以及地球暖化、氣候變遷的今日，顯得格外重要。

新光綠寶除自行開發植物工廠所需的奈米有機質液肥，取代傳統的化學肥料來改善蔬菜的風味與品質外，另發展專利、無毒（無塑化劑）的「易植棉」水耕栽培介質，並積極整合國內著名的植物燈生產廠家，未來將利用回收的舊貨櫃，建立台灣第一座零排放、零回收的高科技、環保與高產能的貨櫃型植物工廠。

環境教育與人才培育

臺灣「環境教育法」於2010年通過，並於2011年6月5日正式實施，使臺灣成為全球第六個有環境教育立法的國家。該法設立的目的，主要是為促進國民瞭解個人及社會與環境的相互依存關係，增進全民環境倫理與責任，進而維護環境生態平衡、尊重生命、促進社會正義，培養環境公民與環境學習社群，以達到永續發展。

新光綠寶未來會將前述各項農業技術整合並展示於新竹寶山基地，該基地佔地約3.5公頃，環境優美，園區並有三家高級餐廳配合；未來食品安全將可以從生產端直接到餐廳的消費端，在園區內完整的呈現出來；此外，新竹寶山的各種高科技的農業設施，無論是零臭味、高效能的有機肥高速發酵技術，或是智能型的AutoPot魚菜共生系統，或是高產量貨櫃型的植物工廠，都將是環境教育最佳的活教材，除可以提供各大專院校學習，培養優異的農業人才，提升國內農業技術外，也可以搭配各項環境教育課程，成為內最佳的環境教育中心之一。目前新光綠寶已經與成功大學合作，預計2016年10月份正式在園區舉辦環境教育課程。

健康、環保與科技

新光綠寶經過三年多的努力，我們已經成功整合各項環保與農業技術，未來我們將以「提供健康、環保與科技時尚農業完整解決方案」為公司發展的願景，並藉由新竹基地，拋磚引玉，推廣國內環境教育與人才培育，表達我們重視環境生態與企業的社會責任，對台灣這塊土地略盡一點微薄之力。



3.6 資源回收再利用

新光合纖對於各項原物料之回收再利用相當重視，除已實施之各項回收項目外，並於開發新產品過程中，原物料均以能再回收利用或再生作為前提，積極配合世界環保政策。

目前可再回收利用之物料，除已建立各項回收流程、處理領用及帳務管理系統外，並與客戶端經常性聯繫對帳，落實各項目標。實施多年以來，除能提升材料之使用效率，降低能源之耗損，亦減少生產成本及有關廢棄物清理之環保問題。

以塑膠、化纖兩大類成品之包裝材料回收利用，各項現況說明如下：

1、塑膠類成品：

此類成品包裝材料回收利用為內銷棧板，區分為木棧板及塑膠棧板。

各項作業如下表說明分析：

管理系統	回收別	作業流程	百分比
ERP： 出貨系統 回收系統	棧板	1.內銷出貨後經由管理系統連結，記錄可回收種類、數量及客戶別。 2.與客戶端經常性聯繫對帳。 3.回收清點後，登入管理系統，記錄已回收種類、數量及客戶別。 4.依系統結算分析回收率	依2015.1-12月資料： Chip木棧板回收率87% Chip塑棧板回收率99% PETC206塑棧板回收率93% PETC214塑棧板回收率95%



木棧板



塑棧板



2、化纖類成品：

此類成品包裝材料回收利用為內銷木棧板、包裝紙箱及洞板膠帽。
各項作業如下表說明分析：

管理系統	回收別	作業流程	百分比
ERP： 出貨系統 回收系統	木棧板	1.內銷出貨後經由管理系統連結， 記錄可回收種類、數量及客戶別。 2.與客戶端經常性聯繫對帳。 3.回收清點後，登入管理系統， 記錄已回收種類、數量及客戶別。 4.依系統結算分析回收率	依2015.1-12月資料： POY木棧板回收率79% HTY木棧板回收率82% SDY木棧板回收率73%
ERP： 出貨系統 回收系統	紙箱 洞板 膠帽	1.內銷出貨後經由管理系統連結， 記錄可回收種類、數量及客戶別。 2.與客戶端經常性聯繫對帳。 3.回收清點後，登入管理系統， 記錄已回收種類、數量及客戶別。 4.依系統結算分析回收率。	依2015.1-12月資料： 上箱蓋回收使用率6% 下箱體回收使用率13% 洞板回收使用率46% 膠帽回收使用率106%



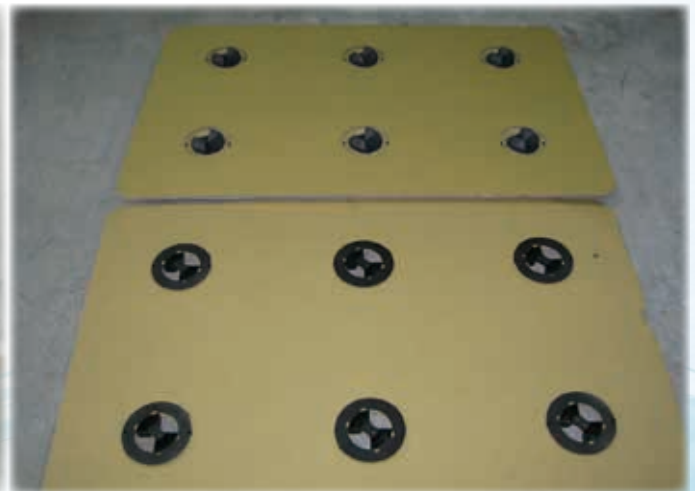
膠帽



木棧板



下箱體



洞板膠帽

關懷社會

4.1 友善環境

4.1.1 環保專責單位

4.1.2 環境影響評估

1.空氣品質 2.影響分析

3.用水議題 4.生態影響

4.2 健康照護

1.健康照護 (台灣廠區)

2.健康照護 (大陸廠區)

3.健康照護 (泰新廠區)

4.3 敦親睦鄰

4.3.1 訪視溝通，建立互信互助橋樑

4.3.2 參與地方活動，回饋社區鄰里

4.1 友善環境

4.1.1 環保專責單位

隸屬於總工程師室的工安環保組，專責處理工安環保事務，分為工安及環保兩組處理行政業務及環境檢測維護等作業，強調生產品質與工安環保兼籌並顧，確實做到『生產不污染，成長不破壞』。

各事業部在從事開發與生產(營運)過程中，從構思、可行性評估及研發、設計之起始階段，即以「源頭減廢、清潔生產」及「建立安全舒適之作業環境」，作為安環管理之基本理念。

生產期間則督促所屬各單位做好減廢、製程改善、資源回收及再利用等工作，並遵守政府法令規定及持續改善，並積極做好敦親睦鄰，落實執行安全衛生工作及 ISO14001環境管理系統，以品質-「零缺點」、環境-「無污染」、作業-「零災害」為本公司之工安環保標竿。

4.1.2 環境影響評估

1. 空氣品質

為即時掌握汙染排放源，各生產單位設置固定汙染源連續監視系統，掌握煙囪排放情況，並連續紀錄空汙防制設備pH值及水洗流量，確保設備運轉正常，維護當地空氣品質。

廠區內監測設備設置



固定汙染源攝影機，
全天候監控排放狀況



放流水攝影機，
全天候監控放流水質



放流水水質狀況



放流水pH值連續監控

2.影響分析

為防治異味逸散影響鄰近居民，新光合纖每兩小時針對製程及廠區周界進行巡查1次，共計12次，並即時於公司平台內報告當日查核結果。

讓公司每位員工同步收到相關資訊，若有異味立即改善，並要求異味發生廠處一級主管提出專案改善報告，督促廠處需儘速消弭異味，執行迄今廠區異味管制已頗具明顯成效，異味源數已逐年減少。

(0407)警衛室執勤業務回報專區 > 閱讀文章	
發表人	內容
新福中德守衛 已發表文章：2246 本討論區活躍度： (0+336)/337	文章標題： 10/31中壢廠警衛室回報夜間勤務正常 發表時間： 2015/10/31 AM06:12 附加檔案： 一.延平路三段314.428巷至毓梅路及巨鼎物流後方水溝巡視正常。 二.廠區內外及水溝巡室正常。

警衛巡查回報



3.用水議題

隨著氣候異常頻率增加，台灣也面臨了水資源供給需求無法取得平衡的風險，包括建廠、日常運作等，都可能面臨到水資源是否充足的挑戰。對此，新光合纖積極在日常生產中，努力做好水資源控管，為了充分利用水資源，我們除了積極透過設備與技術的改善，增加水資源再生運用外，亦鼓勵各單位能持續加強研究，來因應未來可能越來越稀有的水源。

目前新光合纖台灣廠區用水來源主要為自來水、井水水源，近年來積極推動節水及尋找最佳用水控制與管理方案，以減低水資源耗用對環境的影響。



各廠區水資源使用狀況

台灣廠區含中壢總廠、觀音廠、新科光電

單位：噸

類別	2012年	2013年	2014年	2015年
井水	2,197,745	2,279,928	2,255,249	2,024,590
自來水	43,302	47,242	53,214	44,659
排放水量	607,881	772,850	809,747	799,119
回收水量	684,160	840,192	782,710	647,956
產量	977,157	925,748	1,042,669	1061,230

大陸廠區

單位：噸

類別	2012年	2013年	2014年	2015年
自來水	122,292	152,571	127,556	129,219
產量	49,275	49,611	51,363	50,125

泰國廠區

單位：噸

類別	2012年	2013年	2014年	2015年
用水	231,233	262,706	262,627	254,055
回收水量	25,620	25,550	25,550	25,550
產量	158,685	163,979	155,907	161,297

4.生態影響

新光合纖廠區為避免生產過程中對鄰近社區環境造成衝擊，均有進行環境影響評估，持續進行環境影響監控措施，並與鄰近廠區居民持續維持友好關係，了解當地居民心聲與需要，重視當地環境保護，以多種管道保持溝通，融入當地社區，目前各廠址未在生態保護區內，亦未在環境保護區域生物豐富多樣的地區，廠址附近未有瀕臨絕種之生態物種，工廠產生各項廢氣、廢水、廢棄物均遵守政府相關規定進行處理及符合標準後排放，故不對環境造成影響。



4.2 健康照護

為充分掌握同仁工作的環境及評估危害因子暴露情況，做為工作環境改善之依據，本公司於外部委請專業監測顧問公司，為我們施作工作場所作業環境監測，如噪音、空調作業區二氧化碳、粉塵、特定化學及有機溶劑等，除特殊區域噪音值偏高以配帶防護器具防護外，其餘均可確認低於法規標準值。

但公司不以此為滿足，仍積極尋求更好的方式或設備，設法改善同仁之作業環境品質。新光合纖認為員工為公司最重要的資產，長期為員工創造一個良好安全衛生、工作無虞的工作環境為己任。

公司自1967年開廠至今，為營造安全健康職場的環境，在公司之全力支持下，大小改善仍持續進行。依循法規，定期委外為同仁實施健康檢查，在特殊作業環境下工作的同仁另有安排特殊健康檢查，並予追蹤，以維護同仁身體健康。

辦理多場次的健康講座，並安排駐廠醫師做為同仁健康的指導與諮詢，使同仁能在工作崗位上奉獻所長，共同為公司成長而努力，達到永續發展的目標。



特殊(噪音)健康檢查



健康檢查

1. 健康照護 (台灣廠區)

(1)提供每位員工優於法定的員工定期健康檢查。(雇主對在職勞工，應依下列規定，定期實施一般健康檢查：一、年滿65歲者，每年檢查1次;二、40歲以上未滿65歲者每3年檢查1次;三、未滿40歲者，每5年檢查1次。)自2011年起每年針對機械、儀電保全部門之值夜同仁施行健康檢查；另安排公司、工廠所有幹部每2~3年至新光醫院做全身健康檢查。後續均會安排勞工個人健康指導。

(2)對於從事噪音、特定化學物質等特別危害健康的作業員工，主動安排進行特殊健康檢查及實施健康分級管理，例如：口腔黏膜等代謝症候群及癌症篩檢項目。

前項健康分級管理，屬於第二級管理以上者，應由醫師註明其不適宜從事之作業與其他應處理及注意事項；屬於第三級管理或第四級管理者，並應由醫師註明臨床診斷。針對屬於第二級管理者，應提供勞工個人健康指導；第三級管理以上者應請職業醫學科專科醫師實施健康追蹤檢查，必要時應實施疑似工作相關疾病之現場評估，且應依評估結果重新分級，並將分級結果及採行措施依中央主管機關公告之方式通報；屬於第四級管理者，經醫師評估現場仍有工作危害因子之暴露者，應採取危害控制及相關管理措施；健康追蹤檢查之紀錄及保存。依法特殊健康檢查之受檢率均在90%以上，2015年新纖、泛亞、新科均無職業病異常案例。

(3)員工及眷屬可至關係企業新光醫院、合約天成醫院住院及健康檢查享有優惠折扣。

(4)各廠區設置員工健身及娛樂設施，如籃球場、排球場、網球場、桌球室、撞球場、健身房...等運動場所。

(5)醫務室不定期發送健康衛教資訊。

(6)每年均會不定期舉辦健康講座，2015年新纖、泛亞辦理實績包括：三高（高血壓、高血糖、高血脂）健康講座、捐血活動、特殊健康檢查(噪音、粉塵)、機械儀電保全值夜人員健康檢查、心肺復甦術教育訓練、AED操作方式教育訓練、職場心理健康促進講座「生活適應系列--優質溝通技巧、人際關係促進」、辦理4大癌篩檢查(腸癌篩檢、口腔癌篩檢、女子宮頸癌篩檢、婦女乳癌篩檢)、員工個人健康指導等等活動。

(7)廠區配置醫務室及醫護人員，提供醫療與諮詢服務，並不定期辦理體重管理、戒煙門診、預防保健等各項健康促進活動。



CPR+AED急救訓練



捐血活動



健康講座



健康講座

2.健康照護（大陸廠區）

- (1)提供較法定年限更優惠的員工定期健康檢查。
- (2)對於從事噪音、特定化學物質等特別危害健康作業員工，主動安排進行特殊健康檢查及實施健康分級管理，例如：高密度脂蛋白膽固醇、甲型胎兒蛋白、癌胚胎抗原及口腔黏膜等代謝症候群及癌症篩檢項目。歷年特殊健康檢查之受檢率均在100%，2015年無職業病異常案例。
- (3)廠區設置員工健身及娛樂設備，如籃球場、桌球室、乒乓球桌等。
- (4)不定期發送健康衛教資訊，各廠區辦理健康講座。
- (5)各廠區配置醫務室及醫護人員，提供醫療服務與諮詢。



大陸廠區健康檢查



籃球比賽



乒乓球比賽

3. 健康照護 (泰新廠區)

提供年度健康檢查



健康檢查



急救訓練

4.3 敦親睦鄰

4.3.1 訪視溝通，建立互信互助橋樑

為落實敦親睦鄰工作，本企業由廠務處專責推動各項敦親睦鄰工作，每月定期或不定期派員拜訪政府機關、環保或地方團體、村里辦公室、毗鄰住戶、地方人士等，聽取地方心聲。廠務處定期派員拜訪鄰近里長，藉此瞭解里民的需求與意見，對於提出的問題均詳細答覆說明，並主動向鄰里宣導企業推動的政策，使其瞭解企業對於社區民眾用心，搭起互信互助的共容關係。

4.3.2 參與地方活動 回饋社區鄰里

新光企業秉持取之於社會用之於社會之理念，因此自企業成立以來，便持續投入地方活動，舉凡廠區鄰近機關、學校團體舉辦的大型活動或公益活動，如地方籃球錦標賽、廟會活動、學校校慶運動會、村里民自強活動、元宵燈節活動、重陽敬老活動、中秋聯歡活動、婚喪喜慶等，皆派員協助活動辦理，提供適當贊助使活動順利進行，並與地方保持良好互動關係



公司治理

5.1 股東：做一個讓投資者信賴的企業

5.1.1 公司治理之架構

5.1.2 董事會

5.1.3 審計委員會

5.1.4 薪酬委員會

5.1.5 資訊揭露與資訊安全管理

5.1.6 道德行為準則與防貪管理辦法--排僱條款

誠信經營--誠信經營推動小組

5.1.7 利害關係人

5.1.8 股東

5.1.9 股利政策

5.2 客戶：做一個與客戶共同成長的企業

5.2.1 與客戶互動暢通

5.2.2 客戶滿意度調查

5.2.3 產品安全衛生責任

5.2.4 遵循法規

5.3 供應商與承攬商：營造一個誠信互惠、公平往來的環境

5.3.1 供應商及承攬商

評鑑項目、原、物料採購

5.3.2 廠商管理

供應商評核、交貨達成率、交貨品質異常紀錄

5.3.3 承攬商安全

承攬商入廠安全管理、廠區安全巡檢

5.3.4 綠色採購

5.4 員工：營造一個健康、安全、有自我挑戰性的工作環境

5.4.1 工作人權

員工僱用、人力結構、當地主管比例

5.4.2 員工權益與福利

1.員工薪酬

2.良好的工作保障、

3.員工福利照顧

a.員工休假福利 b.員工保險福利 c.員工退休福利 d.員工婚喪撫育福利

e.員工生活福利 f.員工餐廳福利 g.員工關係促進 h.員工自主學習福利

i.員工工作安全及家庭照顧 j.員工派外福利

4.退休措施

5.4.3 關懷員工意見，維繫勞資和諧關係

5.4.4 人才培訓

1.教育訓練與職涯發展 2.職涯規劃 3.警衛人員訓練

4.內部平台資訊分享 5.激勵與創新制度

5.4.5 工作環境

1. 職場安全衛生

a.加強走動式檢查 b.訂定自動檢查計劃

c.製程危害分析與管理 d.緊急應變演練推動

e.實施安全關懷日活動 f.持續進行人員安全衛生教育訓練

g.改善人因、過勞、職場暴力及健康促進之措施

2. 推動消防管理作業

a.防範槽體管線意外

b.消防業務推動

3. 廠外交通安全

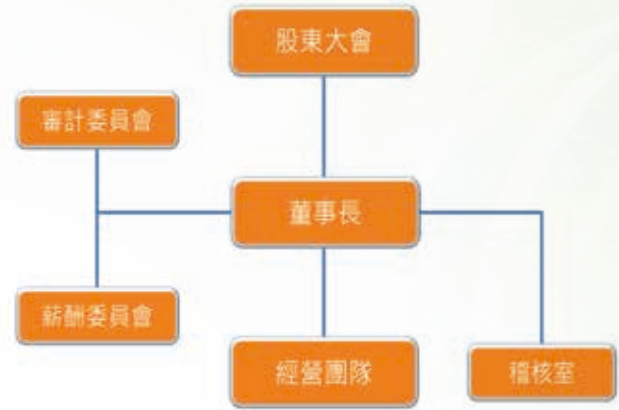
4. 作業環境監測與員工健康關懷

5.1 股東：做一個讓投資者信賴的企業

股東是我們沉默的夥伴，讓全體股東獲得合理的投資報酬為新合纖長期的目標，唯有企業持續的獲利，才能讓投資者信賴，也只有當企業擁有足夠的利潤，才更有能力照顧員工，並創造更多的社會回饋，進而為利害關係人奉獻貢獻，帶動社會與企業共同成長，達成企業永續經營的目標。

5.1.1 公司治理之架構

新纖堅持營運透明，致力於追求股東價值極大化，確保利害關係人之合法權益，並相信健全有效率之董事會是優良公司治理的基礎。因此本公司設立之審計委員會及薪酬委員會，分別協助董事會履行其監督職責。各委員會的組織章程皆經董事會核准，且各委員會的主席定期向董事會報告其活動和決議。審計委員會完全由獨立董事所組成。



5.1.2 董事會

新纖公司董事會由12位董事，其中包含3位獨立董事，皆循公司法及公司章程等規定提請股東會選舉產生，任期三年。

董事會之運作均依照相關法令、公司章程及董事會議事規範之規定行使職權。董事及監察人其在各領域的經營專長及豐富的產學業經驗，監督管理善盡執行義務以健全公司營運制度及保障投資人權益。

5.1.3 審計委員會

職稱	姓名	目前兼任本(他)公司之職務及經歷
獨立董事	邱賢德	新鴻股份有限公司董事長、執業律師
獨立董事	曾榮振	律師、台中地方法院檢察官、執業律師、內政部主任秘書、台灣省政府顧問、花蓮縣副縣長、中央選舉委員會委員、長榮航空公司顧問、元富證券顧問
獨立董事	蔡永欽	新光兆豐(股)公司副總經理、優派人力資源顧問公司董事、新光人壽財務部經理、新光人壽總務部協理、微米科技公司董事、聯發生技公司獨立董事、元富證券顧問

2015年審計委員會，獨立董事出席統計

職稱	姓名	開會次數(A)	實際出席次數(B)	委託出席次數	實際出席率(%) (B/A)(註)
獨立董事	邱賢德	7	7	0	100%
獨立董事	曾榮振	7	7	0	100%
獨立董事	蔡永欽	7	7	0	100%

5.1.4 薪酬委員會

董事會於其下設立薪酬委員會。協助董事會訂定董監事及經理人績效評估與報酬的政策、制度、標準與結構，相關績效考核、薪資、獎金、員工紅利制度暨董監事酬勞金發放方式等案，皆定期由薪酬委員會進行評估檢討後，將建議提交董事會討論。

2015年新光合成纖維及合併報表內所有公司(含新光合成纖維)2015年度支付董事、監察人、總經理及副總經理酬金，占盈餘分配年度的稅後純益比例，分別為3.93%及4.73%。

5.1.5 資訊揭露與資訊安全管理

資訊揭露

新織視資訊充分揭露為公司治理不可或缺的要害之一，提供內、外部利害相關人多元化的溝通管道，降低資訊不對稱所形成的認知落差。

為使資訊充分透明，新織設有中英日文網站 <http://www.shinkong.com.tw>、股東服務專線，定期或不定期於公開資訊觀測站及新光合成纖維網站揭露相關資訊。

	類別	揭露內容
公司網站	關於新織	認識新織、新織定位、團隊、詳細說明產品功能、特色、規格、用途，及任何問題之相關負責人及環境與資源等。研究發展：技術研發成果、榮耀展望等。
	投資人關係	股東服務：內含股務資訊、財務資訊、股東會資料。公司治理：內含公司章程、財務規章、董事會議事規則、公司內部重要規章，並揭露董事會成員資料、董事會重大決議、內部稽核組織及運作及獨立董事選任等相關資訊。
	客戶服務	客戶服務、產品製造、電子商務
股東權益	股東服務專線、電子郵件信箱	本公司設有股東服務專線與電子郵件信箱，公佈企業網站上，方便投資人直接與公司聯絡，公司並指派專人回答股東提問。
	重要消息即時提供	每月營收與銷量資料、每季內銷廠盤調價結果，均會在第一時間公開至公開資訊觀測站，資訊透明公開且具時效性。
	投資人互動	設有專人接待來訪之投資人，負責廠區參觀及疑難解答，管理階層亦積極參與投資人座談及法人說明會。



資訊安全管理

嚴密控管資訊安全，確保日常營運正常運作，為公司員工、客戶、供應商等提供安全和妥適的服務，達到資訊安全零風險。

我們提供全球領導品牌客戶產品與服務，相當重視資訊的安全與保障。對此，我們針對資訊的機密性與完整性，採取嚴密的控管措施如下：

安全防護：

•對內防護：

個人電腦端以「網域控制台伺服器」進行群組原則 (Group Policy) 套用，強制使用者定期變更密碼、安裝資產管理軟體及系統安全性更新，同時預載病毒、木馬防護機制，主動監控及定期整機掃描，有效控管軟體安裝、不當上網行為以提升個人電腦防禦力。

•對外防護：

建置網路防火牆、閘道器及反垃圾郵件機制，嚴格監控異常網路行為，杜絕駭客入侵及個資外洩的風險。

資料備份及存放：

•備份方式：依資料重要性、存取特性決定備份頻率

每日備份：資料庫、郵件

每週(月)備份：ERP網站、BI系統、虛擬主機、重要檔案

•存放方式：備份資料先存放至儲存櫃 (Storage)，每月再備份至碟帶並進行異地存放，提升檔案保存安全性。

系統快速復原：

定期進行異機系統復原的實際演練，提升系統穩定度，確保公司正常營運。

伺服器虛擬化：

將24台伺服器虛擬化為4台，以便於集中管理。將資料儲存設備建立容錯機制，確保資料安全及快速復原。



5.1.6 道德行為準則與防貪管理辦法-排僱條款

為明確落實反貪腐之公司政策，茲依據中華民國法律及參照美國FCPA外國反貪腐法案之相關內容，對排僱、利益輸送之禁止、贈受財物等事宜要求供應商及承攬商，簽署廠商承諾書。

供應商及承攬商不可直接或間接支付或承諾支付包括佣金、酬勞、回扣、賄款、退款、或任何其他利益，以現金或約當現金給新光員工主導下的任何人或中間人。如立書人違反此條款，新合成纖維公司有權要求立書人支付特定金額的賠償，賠償金額可為立書人所支付或承諾支付的佣金、酬勞、回扣、賄款、退款、或任何其他利益總金額的五倍。

供應商及承攬商不可直接或間接對國內外政府官員，進行不當的餽贈、邀宴或其他形式的利益輸送，以誘導政府官員作出違背職務的行為或政策，使立書人得予從中謀取不法利益或所得。新光以公平、公正、公開採購發包機制，透過完整的廠商品質管理，汰換不良廠商並培養長期優良廠商。

鑑於外部經營環境對企業社會責任要求日趨重視，為導引公司員工之行為符合道德標準，是以擬訂「道德行為準則」，以明確防貪、反貪之公司政策，維持一貫良善道德之企業文化。

新合成纖維設有多個通報管道，供利害相關人通報貪腐等不法行為，並有獨立的調查機制，進行相關調查及查證行動。公司於反貪腐廠商承諾書，累計已簽署千餘份。

2015年無因違反商業道德議題或貪腐舉報之案件。

集團免付費申訴檢舉專線：0800-588-100

反貪腐信箱: anti-corruption@shinkong.com.tw

5.1.6.1 誠信經營—誠信經營推動小組

新纖公司為恪遵法令及謹守道德規範之企業，為建立誠信經營之企業文化及良好之風險控管機制，以健全企業之永續經營及發展，將於2016年3月設置跨單位之誠信經營推動小組，隸屬於董事會，辦理作業程序及行為指南之修訂、執行、解釋、諮詢服務暨通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行，並定期向董事會進行報告。

誠信經營小組主要職掌事項：

- 1、協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
- 2、訂定防範不誠信行為方案，並於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
- 3、規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
- 4、誠信政策宣導訓練之推動及協調。
- 5、規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
- 6、協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。

5.1.7 利害關係人

新光合纖主要的利害關係人包括社區鄰里、客戶、員工、股東與投資者、供應商與承攬商、政府機關。本著尊重利害關係人權益並透過適當溝通方式及利害關係人之參與，瞭解其合理期望及需求，並妥適回應利害關係人所關切之重要議題。

5.1.8 股東

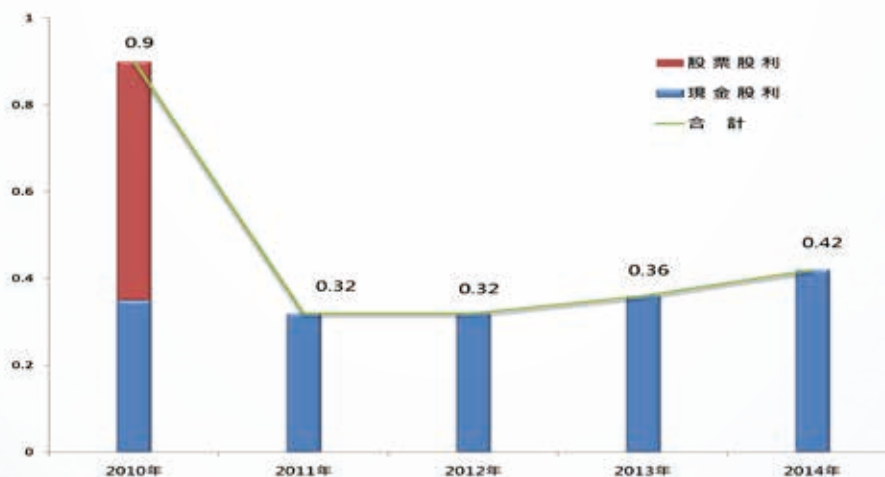
本公司在營業上所處環境尚具成長性，將掌握經濟環境，以求永續經營及長遠發展。董事會擬定盈餘分配議案時，將著重股利之穩定性與成長性。本公司設有發言人及股務代理機構，將公司之營運、財務等狀況向股東報告說明外，並在公司的網站上建立「投資人服務」專區，以財務資訊、公司治理及股東專欄等項目，將相關財務報表、公司規章及重大資訊公告等，以最快速的方式將訊息提供給股東參考。

5.1.9 股利政策

本公司年度決算如有盈餘，於完納一切稅捐及彌補以前各年度累積虧損後，如有餘額，應先提百分之十為法定盈餘公積及依法提特別盈餘公積，以及不低於百分之一之員工紅利；不逾百分之五之董事酬勞，並得提撥保留盈餘。其餘併同期初保留盈餘作為優先提撥特別股現金股利，次提撥普通股股息及紅利之分派，其中普通股股息之現金股利不低於百分之二十。

本公司在營業上所處環境尚具成長性，將掌握經濟環境，以求永續經營及長遠發展。董事會擬定盈餘分配議案時，將著重股利之穩定性與成長性。其中現金股利之比率，則在前項規定範圍內，參酌當年度資金狀況研擬之。

最近5年股利發放狀況表



年度	現金股利	股票股利	合計
2010年	0.35	0.55	0.90
2011年	0.32	0	0.32
2012年	0.32	0	0.32
2013年	0.36	0	0.36
2014年	0.42	0	0.42

5.2 做一個與客戶共同成長的企業

5.2.1 與客戶互動暢通

業務聯繫與客戶交流：

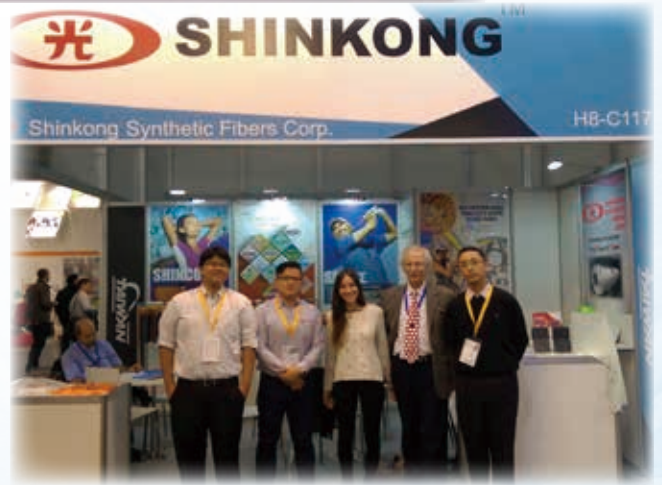
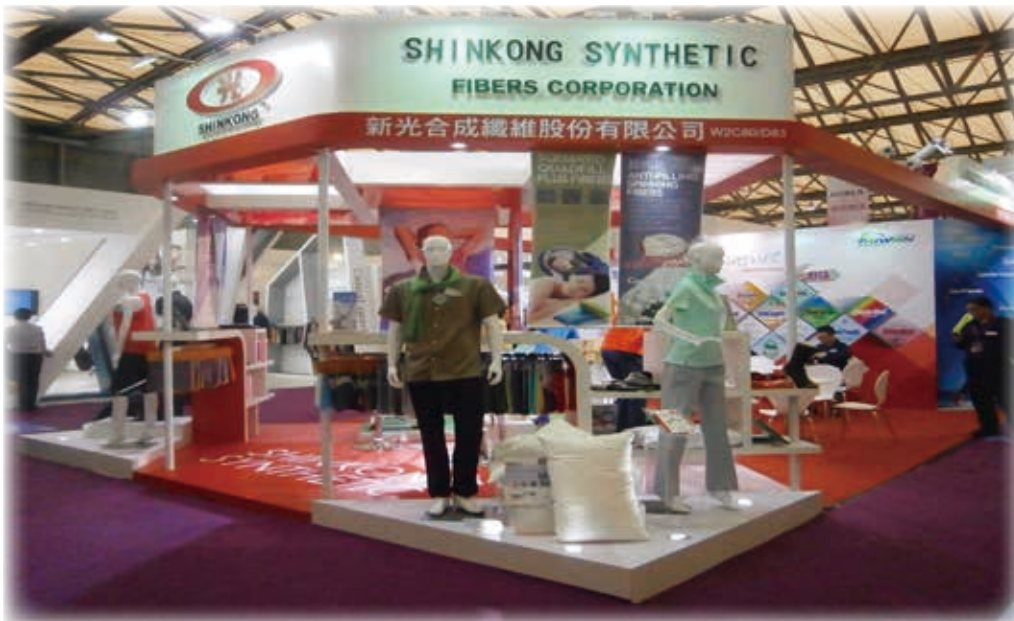
營業部門人員，隨時與客戶保持暢通的互動，平時藉由電話、EMAIL、視訊等與客戶做出貨事宜聯繫、市場資訊交流，建立即時溝通的管道。

新纖致力成為客戶信賴的事業夥伴，為強化與客戶的關係，營業部門人員不定期與國內外客戶互相拜訪，藉此交流市場資訊及產業情報訊息、並針對現有或新產品進行意見交換，及提供技術服務。

參展與參觀成效：

新纖除了參加供應商會議及各種公會組織外，每年都積極參展（或參觀）國內、外具有規模的大型展覽，並透過展會與上下游供應商或客戶密切的互動，除了強化與客戶的關係及瞭解產品的趨勢與市場狀況，更能夠提升新纖在產業上的知名度。

參加產品展覽會例如中國國際紡織面料及輔料博覽會、亞洲戶外用品展會、TITAS、HOMETEXTILE Frankfurt、Technotex India、Tectextil China、Tectextil Frankfurt、Tectextil North America、上海國際汽車燈具展覽會、2015 Fintech Japan、PROPAK、在每一次的展會都能獲得良好的成果，持續精進新纖的新產品開發策略，以符合市場期待，並協助客戶轉型。我們以新產品價值體系回應顧客需求。



5.2.2 客戶滿意度調查

客戶滿意調查

顧客對產品和服務的回饋，為新纖營運的重要參考指標，依每年的「客戶滿意度」調查，藉以提昇產品的競爭力，期許客戶滿意度能夠不斷提升，鞏固客戶關係，達成客戶及公司雙贏及共同成長的合作關係。

在回應客戶滿意度的部分，新纖海內外各事業部針對需求，各自擬定不同的評核項目及重要性的權數，除了平時不定期拜訪客戶，瞭解客戶的需求與意見回饋外，每年作定期性1-2次的客戶滿意度調查與分析，繼而依據分析顯示結果，針對顧客不滿意的項目提出改善行動方案，做為內部營運的改善參考，藉以提昇公司的信譽與服務品質，尤其是客訴產生時，更以第一優先處理，立即成立客服團隊，指派售後服務人員、現場生產人員、技術人員快速到現場處理。

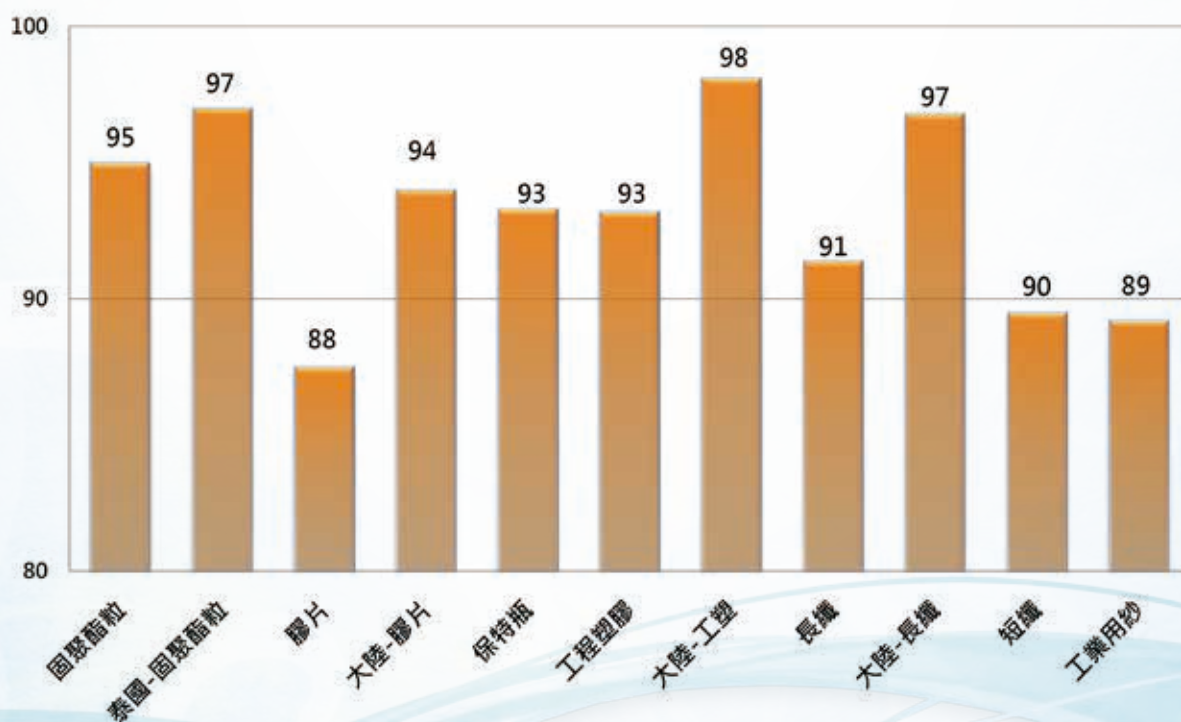
問卷發放的對象、頻率、調查期間：

問卷發放的對象以國內外主要交易客戶及潛力客戶為主，每年最少調查次數 1次。

2015 年客戶滿意度調查期間為 2015年1月至 2015年12月。

問項包括「非常滿意」、「滿意」、「尚可」、「不滿意」、「非常不滿意」分別賦予5、4、3、2、1 相對分數，經加權公式計算滿意值SV(Satisfaction Value)，SV 值愈大，滿意度愈高，當SV 值大於80 可認定對該受測項目滿意，若SV 值70到80之間表示尚可。小於70表示客戶對該受測項目不滿意。

各產品客戶滿意度調查表





各產品客戶滿意度調查結果彙總表

產品	總體分數	滿意事項	不滿意事項
工程塑膠	93	業務配合度	交貨運輸
大陸-工塑	98	品質、售後服務	交貨運輸
固聚酯粒	95	服務態度、售後服務	交貨品質
泰國-固聚酯粒	97	服務態度、售後服務	交貨品質
膠片	88	業務配合度	產能不足
大陸-膠片	94	服務態度、售後服務	交貨品質
保特瓶	93	銷售服務	品質及交貨要求
長纖	91	服務和專業能力	出貨時效
大陸-長纖	97	服務和品質	產品單價偏高
短纖	90	專業度與服務能力	出貨時效
工業用紗	89	服務和品質	
總平均	93		



5.2.3 產品安全衛生責任

新光工程塑膠 → 環保材料的先驅

自1988年自行投資生產工程塑膠系列產品，成功的成為台灣第一家生產，也是品質最佳的工程塑膠製造商。

新光工程塑膠採用無鎘、無鉛等ROHS法規等所規範的無毒製成管理，對於有害物質新光工程塑膠秉持不購買、不生產、不銷售三不原則，堅持對於地球環境保護及對客戶有更高的自我期許。近期新光工程塑膠針對REACH法規要求，完全滿足目前最新版以及未來法規的要求。

2002年歐盟針對阻燃產品有減少戴奧辛的毒害以及環保意識的抬頭，對於阻燃產品有無鹵化的需求，新光工程塑膠是台灣第一家開發無鹵工程塑膠產品並量產商業化的供應商。

目前新光無鹵產品佔整體銷售量約20%~30%，並針對客戶對於未來無鹵產品的需求持續開發。

針對綠色地球的概念，與知名運動品牌配合寶特瓶回收酯粒改性工程塑膠專案，以期減少廢棄物對地球的危害。



5.2.4 遵循法規

由於工安衛生與環保等法規不斷新增或修改，以因應社會環境變遷。各相關權責單位會隨時注意標準及法規之新增與異動情形，積極參與各機關團體或政府所舉辦之各項講習活動或訓練，以取得最新標準或法規之文字檔或電子檔。

取得最新標準或法規後，確認其要求內容與本公司之相關性與符合情形並填入標準及法規變更通知單；各廠區如有不符合環境考量面或安全衛生相關之標準或法規時，將其列為重大環境考量面或安全衛生不可接受風險並加以管制及改善；各產品所屬事業部需負責查核相關產品是否符合銷售地區或客戶的標準或法規要求，以確保本公司各項活動、產品和服務，都能在符合各級政府機關的法令規章、標準或相關團體要求下進行，鑑別和取得各項標準及法規管理執行，以符合法規及客戶等之要求。



由於食安問題嚴重，配合政府法規於產品外包裝箱、袋標示警語。



5.3 供應商及承攬商：營造一個誠信互惠、公平往來的環境

5.3.1 供應商及承攬商

為有效地掌握供應商及承攬商之品質、價格、交期、配合度，使得採購、生產作業能有效地進行。針對供應商及承攬商的資料、規模、實績、評鑑及評核彙總。

評鑑項目：

- a.品質保證：針對供應商及承攬商品質保證作業的審查與瞭解。
- b.生產設備及技術：確認供應商工程承製能力、生產設備及技術是否符合本公司的品質要求。
確認供應商及承攬商交期是否穩定、價格是否合理、現場環境是否整齊等。
- c.供應商及承攬商選擇標準：在交貨品質、價格、交期、及其他相關因素皆能符合要求，則列為合格供應商及承攬商。

近年來國際社會對於工廠人權的關注逐漸升高，新光合纖公司以行動支持聯合國世界人權宣言，要求所有供應商達到國際人權標準，建立一個保護環境、重視社會責任、勞動人權、安全、永續性發展的供應鏈。

原、物料採購：

新光合纖主要大宗原料為 PTA (純對苯二甲酸) 及 MEG (乙二醇)，提供生產聚酯，再經由抽絲加工成聚酯纖維，或切粒製成聚酯粒的主要原料。

2015年總採購量 PTA 約360,000噸；MEG 約125,000公噸，為了減少各項原料的運輸能耗與溫室氣體排放，提升資源使用效率，並有助於採購國當地的經濟發展，近年來均為國內採購。



5.3.2 廠商管理

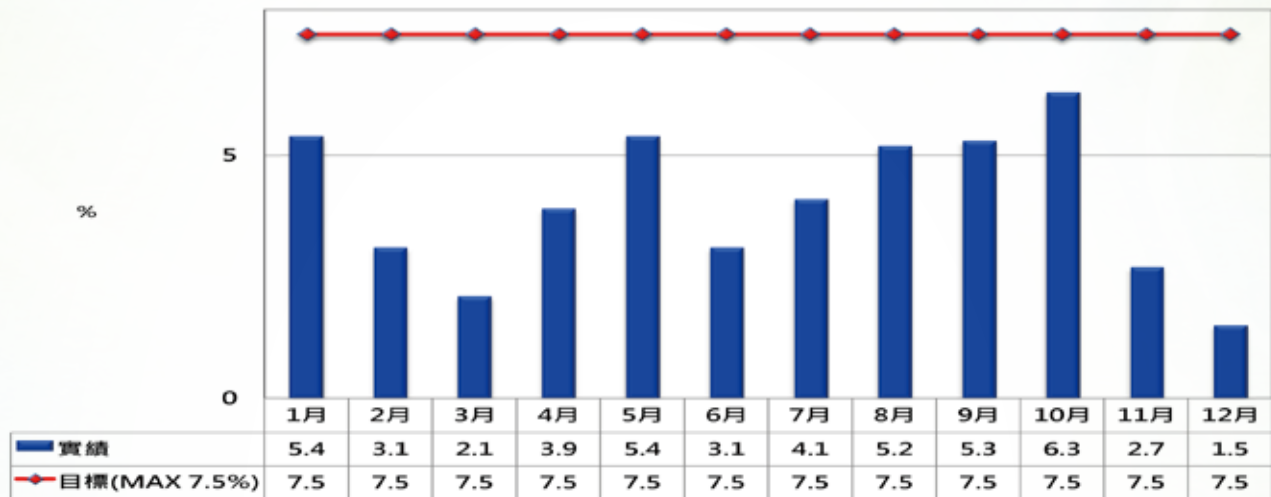
供應商評核

供應商之認證由新光相關單位執行，並做定期評核。合格供應商資料如有變更需立即更新。環境管制物質之原料供應商每年依「供應商自我評核表」自評。將每月進料情形依供應商別或原物料表做統計，檢討分析及備查，以便作為評價之依據。

交貨達成率

每月列印「採購處廠商逾期未交統計表」。資材部主管可就逾期交貨之廠商處以停止報價之處分。

2015年供應商逾期未交統計

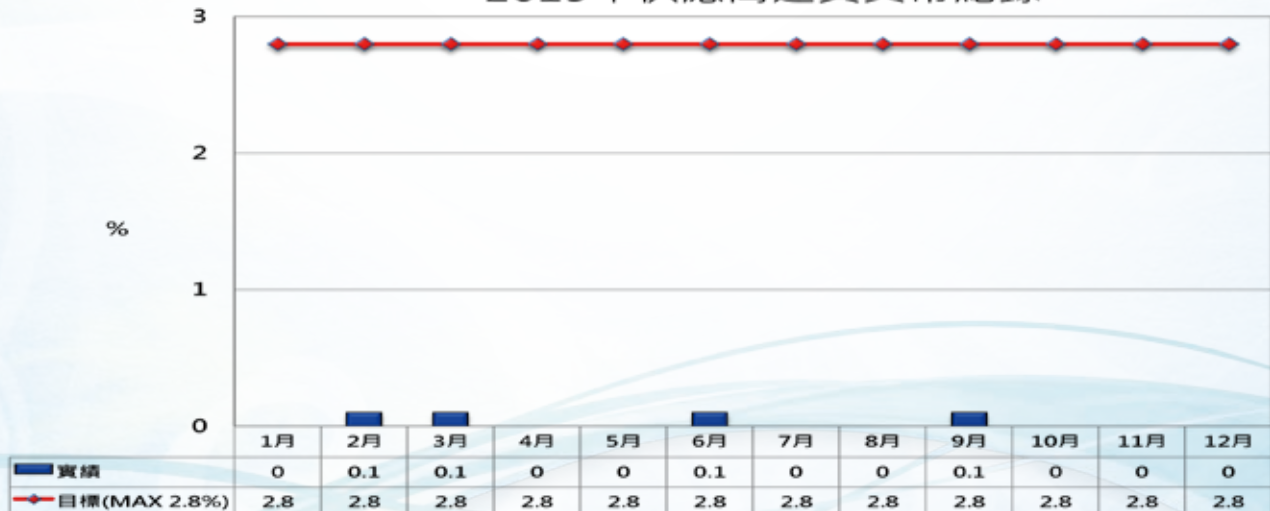


交貨品質異常紀錄

交貨品質方面，每年1月採購處列印去年度「採購處廠商退貨異常紀錄表」，資材部主管可就退貨異常次數每年達3次(含市場退貨，對客戶造成的困擾)之廠商處以停止一個月報價之處分，每年達5次以上之廠商處以停止三個月報價之處分，並續極另尋供應商。

透過完整的供應商管理系統，確保供應商品質、成本、交期、服務、管理皆能滿足需求。

2015年供應商退貨異常紀錄



5.3.3 承攬商安全

新光合纖長期以來均認為承攬商是我們工廠同仁的一份子，在所有的公傷或災害均可預防的前提下，發包前均會考量施工區域作業的危害可能，在簽定承攬合約時，都會要求承攬除須遵守現有安全衛生環保相關法規外，另應遵循本廠的作業準則。足額保險要求，維護承攬商員工之權益保障。

承攬商入廠安全管理

每一位承攬商員工入廠前須受過安全衛生教育訓練合格並簽名確認後，才具有入廠資格，承攬人員裝備、車輛、物料、施工火氣設備、機械設備或電器等皆須經過警衛門禁作業，由行走獨木橋確認人員精神狀況及安衛檢查合格，以避免不符安衛規定的狀況進入廠內而發生災害。

承攬商員工進出大門，經過門禁管理系統登記管制，再由監工同仁帶領至作業區，作業前告知承攬人作業場所可能潛在危害，提升人員施工安全；每日工程作業結束，確認環境後再統一由監工帶出。除監工外，安全衛生管理人員及各級主管，也將於承攬商工程區進行作業時，執行重點性稽核，對於稽核異常事項進行檢討，並擬定改善計劃至缺失改善完成，以維護承攬商工作安全，落實安全衛生政策管理。

承包商訓練



承包商入廠走平衡木安全檢查



承包商入廠安全叮嚀



承包商安衛訓練

廠區安全巡檢

為維護廠區的安全與環境，除每周一、四下午的安環人員定期檢查外，每日安環人員均安排不定期的安全巡檢，進行製程安全作業檢查，尤其工程區更是檢查重點，動火、吊裝、高架與局限空間作業施工場所，確認人員是否依照施工安全規定作業，穿帶防護器具等。

檢查有缺失即拍照並以e-mail通知限期改善，優點則拍照加分鼓勵，加扣分列入廠區安全衛生競賽成績，以保障廠區的安全。預計2016年中巡更系統電腦化，減少人為錯誤，強化巡查功能。

另廠內持續推動6S活動，即整理、整頓、清掃、清潔、教養及安全，日本有這麼一句話：「6S是企業最佳的推銷員」，藉由5S + 1S活動對人、材料、設備、方法、環境來徹底實踐並達成效率化之生產，以提昇總體競爭力。

安全巡檢



安全巡檢



6S活動

6S活動

5.3.4 綠色採購

綠色採購是近年被關注的重點議題，新光合纖深刻瞭解，採購對企業供應鏈的環境績效影響甚鉅，而採購部門對供應商的綠色標準要求，有助於促進供應商積極研發和應用綠色技術、採用環保節能材料，進而提升供應商環境意識、改善環境行為、提高環境管理水準。

新光合纖新開發的環保纖維，主要使用聚酯寶特瓶回收料為原料，並經特殊聚合紡絲製程技術，生產出具有品質良好的寶特瓶再生聚酯纖維，使用寶特瓶回收料可減少寶特瓶廢料對於環境的污染，減少石化原料的使用，降低CO2及能源的損耗和減少環境暖化危機---保護地球，新光合纖長期致力於環境的保護並將環境保護政策列為公司經營的首要項目之一，並取得多項環保相關證書，其他物料、機器、零配件，除特殊國內無產製，需向國外訂購以外，大部份為國內採購，2015年合計約佔61%。希望能對地球的環境保護盡一份心力。

" 2015年環保原料採購量換算寶特瓶約7億支，可堆疊成300,000座台北101大樓。"

7億支 寶特瓶

||

300,000座
台北101



















5.4 員工：營造一個健康、安全、有自我挑戰性的工作環境

基於公司核心價值，提升產業競爭能力，具體實現企業的價值，同時為追求公司願景下，我們秉持適才適所，激勵員工發揮潛能，達成人盡其才，員工在此獲得工作成就感與自我肯定，開創個人生涯發展。人力資源的運用，我們建立合理的人事制度，維繫公司內部組織管理的健全和發揮功能綜效，促進員工與公司共存共榮共同成長。

5.4.1 工作人權

1. 台灣區：新光合纖公司、泛亞聚酯公司、新科光電公司

從人權保障的觀點出發，尊重人權保障與依據勞動基準法規範，組織公平對待每位成員，包括：

- a. 強迫或強制勞動禁止、童工僱用禁止、就業及職業歧視禁止。
 - b. 結社自由與集體協商權利，透過工會表達員工心聲提出對公司的建議，維護勞工權益，協助勞資雙方從內部推動企業落實企業社會責任。
 - c. 公司依據政府勞動相關法令訂定勞動條件據以執行，並宣導員工認知遵循。
 - d. 性騷擾防治措施申請及懲戒辦法之訂立，保障員工安全無虞的工作環境。
- 2015年本公司並無任何人權相關的申訴案件。

2. 大陸區：杭州華春公司、新光工業公司

杭州華春、新光工業嚴格遵守國家法律、法規及人權相關規範，公平對待所有員工，包括：

- a. 依照政府勞動相關法令制訂勞動條件。
- b. 遵守《勞動法》、《勞動合同法》以及各項相關規定，提供公平、公正、公開的工作機會予所有求職者。
- c. 設立多元申訴管道，員工認為權益受侵害或不當處置時可隨時隨地申訴。
- d. 各公司設有「員工代表大會」，由全體員工選舉產生員工代表，予以討論及決議各項與員工切身利益相關事宜。
- e. 加強性騷擾防治宣導，將性騷擾處罰等納入《員工獎懲條例》，對發生類似事件進行嚴肅處理，並提供員工明確之申訴管道，確保員工權益。
- f. 訂定「個人資料管理辦法」，妥善保管及處理員工個人資料。
- g. 訂定「員工申訴作業要點」，建立暢通之申訴管道。

3. 泰國區：泰新公司

- a. 依照泰國政府之勞工保護條例，制定泰新廠工作規章。
- b. 人員僱用提供公平、公正、公開的工作機會給求職者。
- c. 員工資料均妥善保管。



健行科大產學實習，
電機系主任與老師到廠訪視

5.4.1.1 員工僱用

針對未來產業發展的人力需求，持續透過多元的招募管道，延攬業界及各級學校，學歷、專業、資歷適足的人員，我們秉持專才專業、適才適所的理念。招募作業公平、公正、公開，不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、黨派、性傾向、外貌、身心障礙、婚姻狀態等而有所差別。在任用、晉升及各項人員管理上，秉持公平原則，訂定明確規範、享有公平待遇。在身心障礙人士的僱用上，新纖符合身心障礙者權益保障法規定之員工比例。

2015年台灣、大陸、泰國區在員工僱用上並未發生違反人權、歧視、性騷擾事件，僱用流程均透過身份證查詢機制，無任何僱用童工情事。2015年強化與在地政府就業服務機構和大專院校產學合作，一方面積極參與就業徵才活動，爭取在地優秀進入公司服務，另一方面提供產學實習合作機會，儲備培訓人才。

新進人員年齡別及區域別分佈

新纖

類別	組別	男性	女性
年齡別	未滿20歲	0	0
	20-29歲	77	11
	30-39歲	13	2
	40-49歲	12	2
	50-59歲	88	10
	60歲以上	21	2
區域別	台灣北部 (基北北桃竹)	211	27
	其他	0	0
合計		211	27
比例		89%	11%



泛亞

類別	組別	男性	女性
年齡別	未滿20歲	0	0
	20-29歲	12	0
	30-39歲	13	0
	40-49歲	1	0
	50-59歲	0	0
	60歲以上	0	0
區域別	台灣北部 (基北北桃竹)	26	0
	其他	0	0
合計		26	0
比例		100%	0%

新科

類別	組別	男性	女性
年齡別	未滿20歲	0	0
	20-29歲	25	6
	30-39歲	15	1
	40-49歲	1	0
	50-59歲	0	1
	60歲以上	0	0
區域別	台灣北部 (基北北桃竹)	41	8
	其他	0	0
合計		41	8
比例		84%	16%

新進人員年齡別及區域別分佈

杭州華春、新光工業

類別	組別	男性	女性
年齡別	未滿20歲	8	0
	20-29歲	143	26
	30-39歲	49	10
	40-49歲	12	6
	50-59歲	1	0
	60歲以上	1	0
區域別	浙江省內	21	5
	浙江省外	193	37
合計		214	42
比例		84%	16%

泰新

類別	組別	男性	女性
年齡別	未滿20歲	0	0
	20-29歲	24	7
	30-39歲	7	1
	40-49歲	1	0
	50-59歲	0	0
	60歲以上	0	0
區域別	Rayong	7	1
	Bangkok	1	1
	North	6	0
	East	2	2
	South	2	2
	West	1	0
	Central	4	1
	Northeast	9	1
合計		32	8
比例		80%	20%

5.4.1.2 人力結構

新纖企業之人力結構：

2015年正式人員比率為74.1%，非正式人員(如顧問、定期契約人員、外勞、工讀生)僅佔25.9%，近5年正式人員比例均維持在74%以上，且正式人員100%均為本國員工。另新纖企業在本國正式員工組成架構，男女所佔比例約為4：1，員工平均年齡為43.5歲，平均年資15.4年。



泛亞企業之人力結構：

2015年正式人員比率為66.4%，非正式人員(如顧問、定期契約人員、外勞、工讀生)僅佔33.6%，近5年正式人員比例均維持在65%以上，且正式人員100%均為本國員工。另泛亞企業在本國正式員工組成架構，男女所佔比例約為6：1，員工平均年齡為41.8歲，平均年資15.7年。



新科企業之人力結構：

2015年正式人員比率為82.4%，非正式人員(如顧問、定期契約人員、外勞、工讀生)僅佔17.6%，近5年正式人員比例均維持在80%以上，且正式人員100%均為本國員工。另新科企業在本國正式員工組成架構，男女所佔比例約為9：1，員工平均年齡為36.8歲，平均年資8年。



泰新之人力結構：

2015年正式人員比率98.7%，非正式人員(如外勞、工讀生)僅佔1.3%，近5年正式人員比例均維持在94%以上，泰籍員工比例在93%以上。在正式員工組成架構，男女所佔比例約為3：1。員工平均年齡為35.12歲，平均年資8.84年。



杭州華春、新光工業之人力結構：

截至2015年底，正式人員比率為100%，近5年正式人員比例均維持在100%。

杭州華春、新光工業在本國正式員工組成架構，男女所佔比例約為2.4：1，員工平均年齡34.4歲，平均年資6.4年。杭州華春、新光工業公司除了由母公司外派台籍幹部，其餘全部為中國大陸籍人員。



5.4.1.3 當地主管比例

隨著企業持續發展，我們創造在地穩定的就業機會，對於基層新進人員之招募，均優先錄取當地居民，以回饋地方。除了雇用當地居民，創造就業外，我們也給予當地居民同等的發展及表現機會，亦積極培養當地居民成為優秀資深幹部。

當地居民擔任資深主管比例

新織					
年度	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
人數	471	462	461	472	481
當地比例(%)	90%	89%	89%	86%	84%

備註：1.以基層主管以上，年資5年(含)以上者計。

2.當地定義為基隆-新竹計，以戶籍地為準。

2015年新織企業人力結構

類別	組別	女性		男性		合計
		人數	佔該組比例	人數	佔該組比例	
職位	協理級以上	1	6.7%	14	93.3%	15
	廠處主管	6	15.0%	34	85.0%	40
	基層主管	18	4.7%	368	95.3%	386
	基層人員	252	29.9%	591	70.1%	843
工作地點	台灣北部	277	21.6%	1007	78.4%	1284
年齡	29歲以下	15	11.1%	120	88.9%	135
	30~39歲	51	12.8%	347	87.2%	398
	40~49歲	100	28.1%	256	71.9%	356
	50~59歲	95	29.7%	225	70.3%	320
	60歲以上	16	21.3%	59	78.7%	75
年資	10年以下	77	14.9%	439	85.1%	516
	11~20年	38	12.6%	263	87.4%	301
	20~30年	127	34.0%	247	66.0%	374
	30年以上	35	37.6%	58	62.4%	93
學歷分佈	博士	1	33.3%	2	66.7%	3
	碩士	10	20.0%	40	80.0%	50
	大專	72	11.1%	579	88.9%	651
	其他	194	33.4%	386	66.6%	580
性別小計		277	21.6%	1007	78.4%	1284

當地居民擔任資深主管比例

泛亞					
年度	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
人數	36	40	39	41	40
當地比例(%)	83%	73%	74%	78%	83%

備註：1.以基層主管以上，年資5年(含)以上者計。

2.當地定義為基隆-新竹計，以戶籍地為準。

2015年泛亞企業人力結構

類別	組別	女性		男性		合計
		人數	佔該組比例	人數	佔該組比例	
職位	協理級以上					
	廠處主管	0	0.0%	6	100%	6
	基層主管	0	0.0%	31	100%	31
	基層人員	13		50		63
工作地點	台灣北部	13	13.0%	87	87.0%	100
年齡	29歲以下	1	7.1%	13	92.9%	14
	30~39歲	2	5.3%	36	94.7%	38
	40~49歲	1	5.6%	17	94.4%	18
	50~59歲	9	37.5%	15	62.5%	24
	60歲以上	0	0%	6	100%	6
年資	10年以下	2	5.1%	37	94.9%	39
	11~20年	2	8.0%	23	92.0%	25
	20~30年	5	19.2%	21	80.8%	26
	30年以上	4	40%	6	60%	10
學歷分佈	博士					
	碩士	0	0.0%	2	100%	2
	大專	3	5.5%	52	94.5%	55
	其他	10	23.3%	33	76.7%	43
性別小計		13	13.0%	87	87.0%	100

當地居民擔任資深主管比例

新科					
年度	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
人數	63	65	67	67	56
當地比例(%)	79%	86%	88%	82%	100%

備註：1.以基層主管以上，年資5年(含)以上者計。

2.當地定義為基隆-新竹計，以戶籍地為準。

2015年新科企業人力結構

類別	組別	男性		女性		合計
		人數	佔該組比例	人數	佔該組比例	
職位	協理級以上	3	100%	0	0.00%	3
	廠處主管	7	100%	0	0.00%	7
	基層主管(課/股/班)	60	100%	0	0.00%	60
	基層人員	229	89.4%	27	10.6%	256
工作地點	台灣北部	299	91.7%	27	8.3%	326
	其他	0	0%	0	0%	0
年齡	20-29歲	90	91.8%	8	8.2%	98
	30-39歲	141	95.9%	6	4.1%	147
	40-49歲	37	88.1%	5	11.9%	42
	50-59歲	30	81.1%	7	18.9%	37
	60歲以上	1	50%	1	50%	2
年資	未滿10年	216	93.1%	16	6.9%	232
	10~19年	50	92.6%	4	7.4%	54
	20~29年	31	83.8%	6	16.2%	37
	30年以上	2	66.7%	1	33.3%	3
學歷分佈	博士	1	100%	0	0%	1
	碩士	14	87.5%	2	12.5%	16
	大專	185	95.9%	8	4.1%	193
	其他	99	85.3%	17	14.7%	116
性別小計		299	91.7%	27	8.3%	326

當地居民擔任資深主管比例

泰新		杭州華春、新光工業	
年度	2015年	年度	2015年
人數	44	人數	40
當地比例(%)	88%	當地比例(%)	51%

備註：1.以基層主管以上，年資5年(含)以上者計。

2.泰國當地定義以泰國國籍為準，包含全國77府。

3.華春當地定義以中國國籍為準。

2015年泰新企業人力結構

類別	組別	男性		女性		合計
		人數	佔該組比例	人數	佔該組比例	
職位	課長以上	13	86.7%	2	13.3%	15
	班、股長	23	65.7%	12	34.3%	35
	一般員工	84	79.2%	22	20.8%	106
工作地點	曼谷公司	10	52.6%	9	47.4%	19
	羅勇工廠	110	80.3%	27	19.7%	137
年齡	21-30歲	50	80.6%	12	19.4%	62
	31-40歲	35	72.9%	13	27.1%	48
	41-50歲	29	80.6%	7	19.4%	36
	50歲以上	6	60.0%	4	40.0%	10
年資	1年以下	30	78.9%	8	21.1%	38
	1-3年	20	74.1%	7	25.9%	27
	3-5年	6	85.7%	1	14.3%	7
	5-7年	3	50.0%	3	50.0%	6
	7-10年	11	78.6%	3	21.4%	14
	10年以上	50	78.1%	14	21.9%	64
學歷分佈	大學以上	33	66.0%	17	34.0%	50
	專科	46	82.1%	10	17.9%	56
	高中、職	28	90.3%	3	9.7%	31
	國中、小	13	68.4%	6	31.6%	19
性別小計		120	76.9%	36	23.1%	156

2015年杭州華春、新光工業人力年齡、年資結構

年齡結構	類別	18-19歲	20-29歲	30-39歲	40-49歲	50-59歲	60-69歲	合計
	人數	4	151	160	111	16	4	446
	比例	0.7%	32.4%	37.2%	24.7%	4.1%	0.9%	100%
年資結構	類別	1年內	1-3年	3-10年	10-20年	20-30年	30年以上	合計
	人數	101	95	125	125	0	0	446
	比例	22.7%	21.3%	28.0%	28.0%	0.0%	0.0%	100%

5.4.2 員工權益與福利

1. 員工薪酬

在企業體內每一階層、功能類別人員，均給予明確的方向與目標，在相互合作下，達成企業整體目標與績效，根據營運績效的達成，我們提供具業界競爭力之薪資，並且不定期進行業界薪資調查，安定員工生活所需。任用薪資方面，同工同酬，計值給俸，新進人員依據職務所需人才之學經歷背景、專業知識技術、專業年資及個人績效表現以核定薪資水準，起薪皆優於各營運地之法定標準。任用後根據工作績效表現，按管理制度調薪與升遷，給予相對應之薪酬，2015年新織、泛亞整體調薪幅度0.8%。

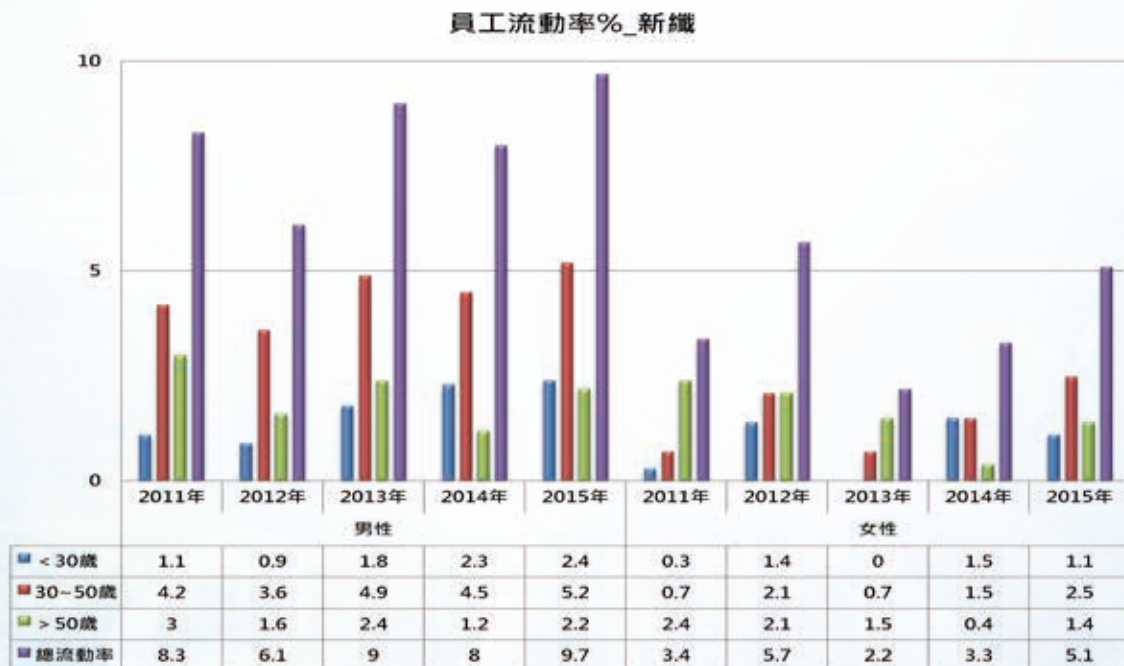
本企業建立適用的績效衡量指標來評價薪酬，以回饋員工之付出並激勵員工發揮潛能，達致企業、員工雙贏。每年進行一次員工績效考核，2015年新織、泛亞、新科績效評核參與比例90%以上，評核對象為正職本國籍任職滿半年以上之在職同仁。

2. 良好的工作保障

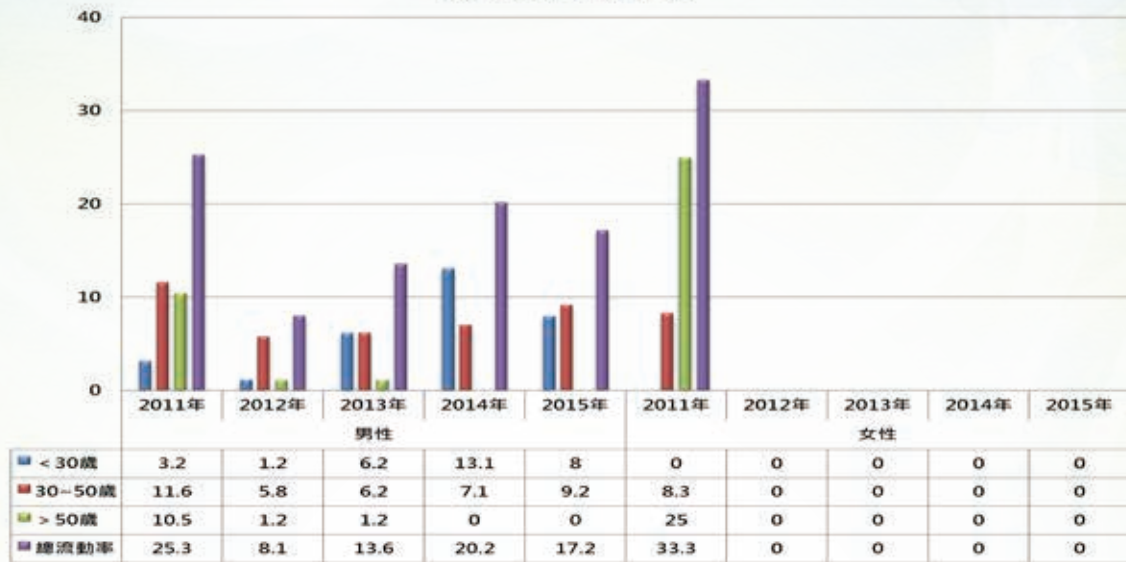
為順應國內外環境產業變遷與科技技術之創新，本企業持續進行建立扁平化、有彈性、互信之組織架構與運作，確保員工在組織中能進行充分溝通、獲得組織支援，迅速回應產業環境變化及客戶需求。我們也藉由建構完善的人事制度，加上人性化的管理精神，遵守各項勞動法規，維持員工工作保障，更持續追蹤法規動態，據以調整內部管理制度。

儘管因為產業屬性因素，男性員工多於女性，但我們在工作制度與環境中，致力建構對女性員工友善的軟、硬體環境。在硬體方面，為尊重女性員工權益，我們依循《性別工作平等法》的精神，廠內設置哺乳室；而在軟體部份，我們也依據性騷擾防治法的內容，舉辦相關教育訓練，對主管及員工實施性騷擾防治教育訓練，來預防性騷擾事件發生。在原住民僱用及照顧方面，我們依法保障其工作權及經濟生活，多元尊重與平等對待，無種族歧視與違反原住民權利相關情事。

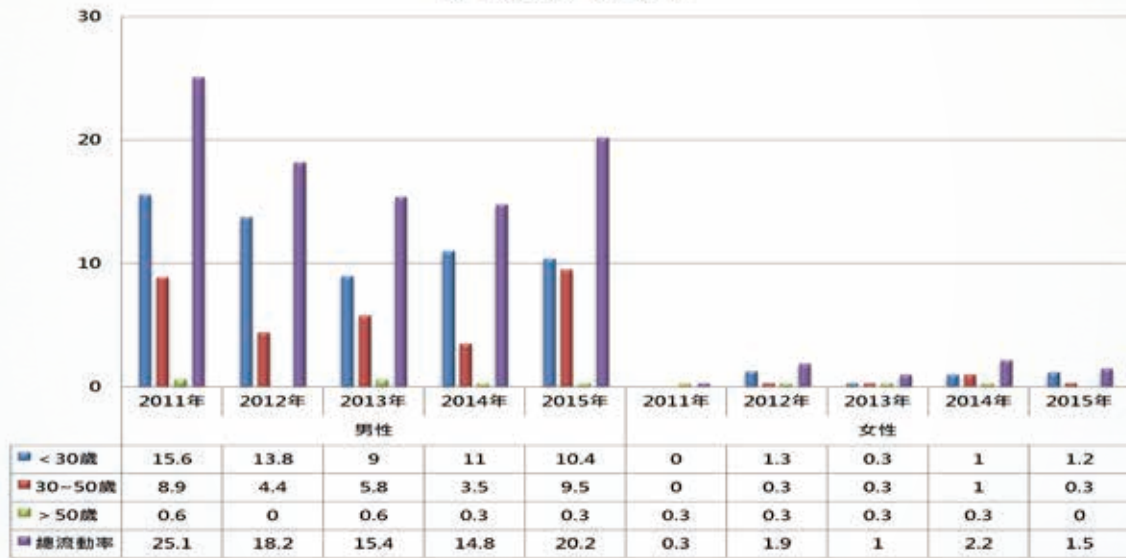
員工流動率 %



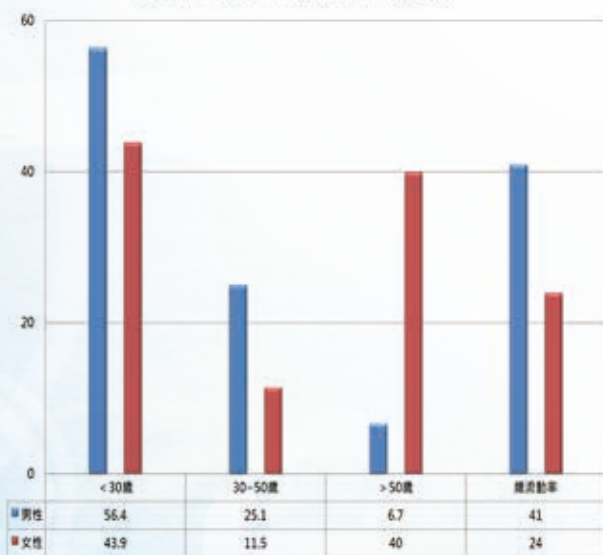
員工流動率 %_泛亞



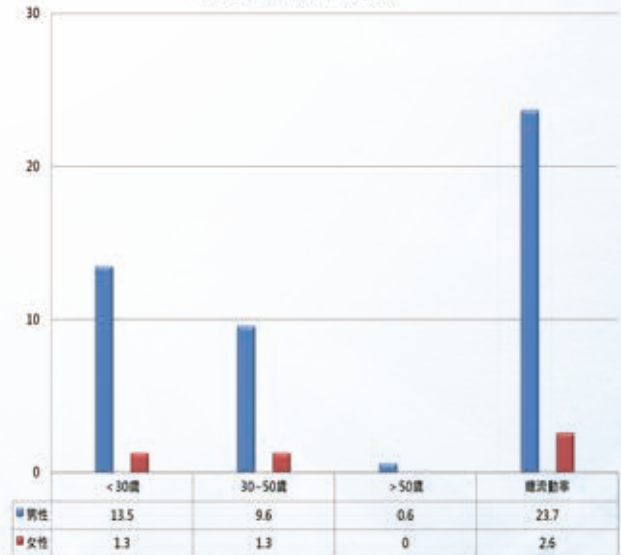
員工流動率 %_新科



2015年員工流動率 %_杭州華春、新光工業



2015年員工流動率 %_泰新



滿足員工需求，使員工於達到法定退休條件時，可依法給付領取退休金，另提供員工退休優厚的紀念品。

d.員工婚喪撫育福利

- (1)在職員工本人或親屬發生結婚或喪亡時，公司致贈賀金(奠儀/品)，並補助各級主管致贈賀金(奠儀)。
- (2)為符合法規要求及照顧哺乳同仁，在各廠區設有集(哺)乳室，提供員工方便於上班時間之集(哺)乳需求使用。
- (3)依法提供育嬰假，凡符合條件之員工得依育嬰需要調整工時。
- (4)提供育嬰留職停薪制度，員工得依需要提出申請，2015年計有女性3人，男性1人，合計4人提出申請，復職率50%。

2015年新光合纖 育嬰留職停薪申請及復職率

	2013年			2014年			2015年		
	女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計
實際申請育嬰留停人數	1	5	6	2	0	2	3	1	4
當年度應復職人數(A)	1	5	6	2	0	2	1	1	2
當年度申請復職人數(B)	1	5	6	2	0	2	1	0	1
留存率%	0%	20%	17%	50%		50%	100%		
復職率%(B/A)	100%	100%	100%	100%		100%	100%	0%	50%

e.員工生活福利

- (1)提供春節、端午節、五一勞動節、中秋節禮金。
- (2)發給每位員工生日、尾牙禮金。
- (3)補助員工國外旅遊，並辦理國內旅遊及年終聚餐摸彩等活動。
- (4)各廠區設置有員工餐廳、宿舍、福利社、圖書館、康樂活動場地。
- (5)購發關係企業國內上市公司股票之獎勵。
- (6)提供子女獎助學金。
- (7)洽詢多家銀行提供優惠房貸。
- (8)關係企業資源共享及各家特約商店優惠。



員工旅遊

f.員工餐廳福利

- (1)員工每日伙食之用餐補助。
- (2)餐廳食材定期安全衛生檢查。
- (3)特殊節日(潑水節)及春節期間出勤加菜，以慰勞員工辛勞。

g.員工關係促進

- (1)每年規劃精彩年終晚會及摸彩活動。
- (2)補助各社團活動，7個社團(慢壘、網球、羽球、撞球、釣蝦、釣魚、保齡球)共補助72萬餘元。
- (3)舉辦廠慶活動，鼓勵運動風氣，並表揚優良從業人員，頒給獎狀及獎勵金。
- (4)針對資深優秀員工，服務年資滿10年、15年、20年、25年、30年、35年，發給紀念金幣，以示感謝辛勞。
- (5)辦理各項旅遊健行、運動比賽、生活講座，增進員工之身心健康。



廠慶活動_趣味競賽



廠慶活動_掃街活動



旺年會



烤肉活動



企業盃慢壘賽



保齡球賽

h.員工自主學習福利

提供完整教育訓練及進修學習機會，2008年新纖企業大學與中原大學簽訂EMBA在職進修合作,同時多鼓勵員工取得專業證照，取得證照後給予相對獎勵，亦可作為員工晉升加分的依據。

i.員工工作安全及家庭照顧

- (1)提供吸濕排汗及保暖之工作制服，並提供安全鞋，保護員工工作安全。
- (2)針對員工因公死亡者，發給優於法令之死亡撫恤金，不以勞保給付抵充（法令規定可抵充）；另針對非因公死亡者，發給優厚撫恤金。

j.員工派外福利

- (1)為出差及派駐海外人員公費投保意外險、旅行平安險等。
- (2)派駐大陸及泰國員工醫療補助、探親補助、攜眷赴任補助。

新光合纖公司持續加強健康促進、健康資訊宣導、健康飲食管理、心理健康關懷、公益活動、體適能促進及設置運動休閒設施。

新光合纖公司健康促進制度

健康促進類別	管理辦法
飲食衛生	職工福利社章程
休閒活動	職工福利社章程
休閒設施	職工福利社章程
兩性平權	性騷擾防制辦法
公益活動(捐血活動)	公告



英文教學



日文教學



EMBA在職進修



六標準差課程

大陸區:杭州華春、新光工業_員工福利

杭州華春、新光工業為讓每一位員工安心工作並全力發揮其專長，持續秉持「視員工為家庭成員」的理念，興建初始，必先健全基本的食、宿及休閒設施，再以員工長期福祉作為考量，積極規劃各項完善的福利制度。

企業福利制度除兼顧企業文化、國家法令、社會民情、國際趨勢與世界潮流外，給予員工食、衣、住、行、育、樂等各方面適當的照顧，並兼顧其眷屬，使員工生活無後顧之憂。同時，各廠區均依法成立職工福利委員會，負責辦理旅遊活動、福利品、團體保險等。為能服務及照顧員工各項生活需求，在廠區設有總務課，負責後勤支援與福利服務等相關業務，並為瞭解總務課的服務成效，本企業每年辦理管理處績效評核及服務滿意度調查，提升服務品質。

杭州華春、新光工業實施各項員工福利及優惠措施已有多項優於法令規定者，包括：

a. 休假福利

提供員工請年休假、婚假、喪假、工傷假、陪产假、產檢假、產假、哺乳假、病假、事假等各類假別。

b. 保險福利

全體員工依法參加社會保險，讓員工自由選擇更完善之保險規劃。

c. 婚育福利

- (1) 員工本人或親屬發生結婚或喪亡時，公司致贈賀金(奠儀/品)，並補助各級主管致贈賀金(奠儀)。
- (2) 部份廠區設哺乳室，提供員工於上班時間之哺(集)乳需要。
- (3) 依法提供撫育假，符合條件之員工得依撫育需要調整工時。

d. 健康照護福利

- (1) 提供較法定年限更優惠的員工定期健康檢查。
- (2) 對於從事噪音、特定化學物質等特別危害健康作業員工，主動安排進行特殊健康檢查及實施健康分級管理，例如：高密度脂蛋白膽固醇、甲型胎兒蛋白、癌胚胎抗原及口腔黏膜等代謝症候群及癌症篩檢項目。歷年特殊健康檢查之受檢率均在100%，2015年無職業病異常案例。
- (3) 廠區設置員工健身及娛樂設備，如籃球場、桌球室、乒乓球桌等。
- (4) 不定期發送健康衛教資訊，各廠區辦理健康講座。
- (5) 各廠區配置醫務室及醫護人員，提供醫療服務與諮詢。



華春公司_尾牙



華春公司_員工旅遊

e.生活福利

- (1)提供春節獎金、元宵獎金以及端午節與中秋節禮品。
- (2)規劃春秋季郊遊及年終聚餐等活動。
- (3)廠區設置員工餐廳、單身宿舍及眷屬宿舍、販賣部、圖書館、娛樂活動場地。
- (4)關係企業資源分享及特約商店優惠。

f.人身安全

- (1)提供難燃布料之作業服裝，並提供安全皮鞋，耳塞保護人身安全。
- (2)針對員工因工致死亡、致殘、至傷者，優於法令補償。



華春公司_趣味競賽



華春公司_忘年晚會

泰國區:泰新公司_員工權益與福利

- (1)依照泰國勞工保護條例所制定之最低工資，提供保障薪資，試用期滿後(119天)予以調薪，並依公司晉升辦法於每年7月調整優秀員工職務及薪資。
- (2)提供社會保險及團保(醫療保險或意外保險由員工自選)。
- (3)婚喪喜慶補助，員工本人及親屬發生結婚或喪亡，公司致贈賀金(奠儀/品)。
- (4)年度身體健康檢查。
- (5)教育訓練。
- (6)生日蛋糕。
- (7)每季體育活動。
- (8)年終晚會。
- (9)休假福利依照勞工保護條例，工作滿1年享有6天特休假，滿2年8天，滿4年10天，婚、喪假，公傷假，事、病假，產假及僧侶假。
- (10)在泰國法令未完善規範下，泰新主動訂定以比照資遣辦法訂立退休制度，最高給付10個月全薪當做退休金。另外成立退職金制度，由員工薪資提撥3%，公司相對提撥3%，委託盤谷銀行投資，退休時全額領回。



泰新公司_藤球比賽



泰新公司_趣味競賽

4.退休措施

新纖、泛亞按勞基法規定來辦理員工退休事宜，成立勞工退休準備金監督委員會，來審議及監督退休金的運用情形，並按月提撥退休金至退休金專戶，確保退休員工權益，對於適用及選擇勞退新制的員工，依「勞工退休金條例」每月提繳退休金至勞工個人退休金專戶。

新科按勞基法規定來辦理員工退休事宜，確保員工權益，對於適用及選擇勞退新制的員工，依「勞工退休金條例」每月提繳退休金至勞工個人退休金專戶。

5.4.3 關懷員工意見，維繫勞資和諧關係

1.勞資溝通

依據工會法與團體協約法之規定，員工可自由組織與參加工會，我們不以任何方式介入組織或集體談判的建立、運作或管理，也無違反結社自由和集體協商之情事。企業工會為獨立運作的員工組織，行使其結社自由及集體談判權力，勞資雙方簽署團體協約，也遵循勞資雙方簽訂之團體協約保障員工。

我們也相當重視傾聽員工聲音，提升勞資溝通滿意度，為增進勞資雙方的溝通，我們每月辦理福利委員會議，每季辦理勞資會議、退休金監督委員會議等，並透過資訊平台提供員工自由且開放的表達意見，或透過工會傳達反映問題等，均能有所處理與回應，我們會將建議的回覆及處理狀況，公布在公司內部網站中，讓員工隨時查閱處理狀況。

藉由多元的溝通管道，員工及時反映人權或勞動實務的意見與申訴，為讓員工瞭解工會運作情形、職業安全、勞動法令、個資保護等自身人權相關權益等，我們透過不同方式宣導，例如新進人員訓練、廠內相關管理會議等。

對於有重大營運變化，在執行可能影響員工權利的重大營運變化前，透過福利委員會議、定期勞資會議、各項管理會議、廠區會議等，說明公司營運情形，依循相關法規做適當通知，近幾年並無任何影響員工權利的重大營運變化。

依法規定終止勞動契約者，其預告期間依下列規定辦理：
繼續工作三個月以上，未滿一年者，於十日前預告之。
繼續工作一年以上，未滿三年者，於二十日前預告之。
繼續工作三個月以上者，於三十日前預告之。



獲勞動部專刊表揚團體協約簽訂單位



工會辦理勞工安全衛生教育訓練

2.績效面談

工作績效有關之溝通，我們藉由每年的績效評核制度，讓員工有機會充分提出表達想法及意見，讓考績評核的過程更客觀及透明化。此外，透過主管與員工主動進行績效面談，一對一晤談的機會，傾聽與關懷每位員工的工作狀況及需求。

5.4.4 人才培訓

公司在追求成長獲利的同時，也致力於協助員工與公司共同成長，為員工打造持續學習與成長的環境。我們以企業需求結合個人生涯發展為主要導向，激發員工之潛能、提供員工專業訓練、不同領域輪調機會及適度的工作挑戰，培育員工由深而廣的能力，使公司擁有充足知識、技術能力、視野與擔當的人才，讓員工可以和企業同步提升與成長。

1. 教育訓練與職涯發展

人才的培育是企業永續經營的基礎，企業在追求成長獲利的同時，也致力於協助員工與公司共同成長，為員工打造持續學習與成長的環境。我們以企業需求結合個人生涯發展為主要導向，提供員工強化專業技能，除了協助員工尋求適當的職涯發展方向，也將人才管理與發展，列為重要的管理指標，讓員工可以和企業同步提升與成長。針對未來產業發展的人力變化與需求，我們也透過建立人力資源輪調制度、留才方案、規劃接班人力，及強化中、高階主管人才培育等行動，並依據企業未來發展方向，提供專業課程來強化組織運作效能，擴大人力資源綜效，確保擁有根基雄厚的人力資產。

本公司為因應國際化發展，提昇員工與公司整體的競爭力，2008年起成立新纖企業大學，鼓勵終身學習，每一位新纖人都是講師，也都是學生，全員參與，相互學習與成長，員工職涯發展，落實知識傳承、培養專業技能、強化競爭優勢、提升創新能力，藉由終身學習提高工作績效與達成組織目標。

新纖企業大學不僅已成為新纖人終身學習的具體實踐，同時也兼顧知識性與發展性的教育形態，讓個人生涯規劃與公司發展策略能夠相互結合。未來，希望持續透過新纖企業大學的模式，有效推動人才培育，落實知識管理，提升新纖集團整體競爭優勢。

為提昇企業整體人力素質、培育專業經營管理人才及滿足組織運作能力需要，自2008年成立新纖企業大學EMBA學分班，整合新纖集團與中原大學教育資源與實務個案研討，配合企業幹部培育之需求及員工生涯之規劃，利用兩年學習八科碩士學分課程具有整體性的產學合作模式。至2015年已成功培育三屆幹部共115名完成EMBA碩士學分班結業，多數人員學成後也都表示所學對於其在管理實務層面的應用，都有很大的助益，公司估算投入於EMBA班的平均費用每名人員約10萬餘元。幹部當中更有自EMBA班結業後，再接再厲自行考取中原大學企管系在職進修碩專班就讀，並取得正式學位者。

2015年新纖、泛亞整體合計投入在員工教育訓練的總經費為367.5萬餘元，訓練總時數31,268小時，受訓總人次9,176人，人均訓練時數22.59小時。



教育訓練體系	說明
新進人員訓練	共通：於到職當天、滿一個月、滿三個月辦理訓練課程。 專業：用人單位根據工作專長與應用，輔導新進人員有關工作學習與生活適應之事宜。
ON JOB TRAINING(OJT)	由各單位排定專業技術、工作專長、工安環保、SOP教導等課程。
OFF JOB TRAINING(OFF JT)	各單位依業務需要，選派人員參加外訓。
管理技能	階層別訓練：依公司政策方針統一辦理 依職能別：針對各職能別人員業務所需辦理
專業技術講習	依法規實際從事該業務人員派訓取得結業證明或證照，申請參加外界舉辦之課程或訓練。
語文訓練	e-learning英語線上課程與達到學習標準之補助。 因應商務應用辦理英、日文企業包班課程。
公司工廠實習	提升實務應用的廣度與深度，助於儲備未來輪調或內部管理需要的瞭解。
其他	專題講座。

新纖公司最近三年各職級員工培訓狀況

單位:小時

年度	協理級 以上	廠處級 主管	課長級	股長班長	八職等 (儲備人員 不含股長)	九職等 以下 (不含班長)	合計	平均受訓 時數(不含 外勞)
2013	208	1,839	6,343	3,637	5,253	4,600	21,880	24
2014	181	1,039	3,660	2,627	4,540	3,706	15,753	19
2015	289	969	5,979	5,196	8,171	4,842	25,446	20

泛亞公司最近三年各職級員工培訓狀況

單位:小時

年度	廠處級 主管	課長級 主管	股長班長	八職等 (儲備人員 不含股長)	九職等 以下 (不含班長)	合計	平均受訓 時數(不含 外勞)
2013	532	829	470	352	583	2,766	30
2014	346	394	397	374	512	2,023	21
2015	350	523	604	627	668	2,772	28

新科公司最近三年各職級員工培訓狀況

年度	廠處主管	課長級	股長班長	八職等 (不含股長)	九職等 以下 (不含班長)	合計	平均受訓 時數
2013	189	908	512	1,829	761	4233	15.6
2014	646	778	753	4,052	918	761	28.5
2015	10	81	267	954	568	1,918	7.1

泰新公司-2015年各職級員工培訓狀況

職稱	人數	教育訓練時數	平均時數
課長級以上	15	33	2.2
班、股長	28	460	16.4
一般員工	113	2,760	24.4
統計	156	3,253	20.9

華春公司近三年員工訓練情況統計

年度	員工人數	受訓總人次	平均每人訓練時數
2013	465	2,325	29
2014	463	2,315	30
2015	482	2,410	32
最近三年平均	470	2,350	29

杭州華春、新光工業以企業需求結合個人生涯發展為主要導向，提供員工強化專業技能，讓員工可以和企業同步提升與成長。針對未來產業發展的人力變化與需求，我們也透過建立人力資源輪調製度、留才方案、規劃接班人力，及強化中、高階主管人才培育等行動，並依據企業未來發展方向，提供專業課程來強化組織運作效能，擴大人力資源綜效，確保擁有根基雄厚的人力資產。

教育訓練體系	說明
新進人員訓練	公司統一：於到職當天進行公司、廠處、課三級教育訓練。
在崗訓練	由各單位排定專業技術、工作專長、工安環保、SOP教導等課程。
離崗訓練	各單位依業務需要，選派人員參加外訓。
區域專項訓練	轉正開發區組織專項技能訓練，接洽、派員工參加類似訓練。
專業技術講習	依法規實際從事該業務人員派訓取得結業證明或證照，申請參加外界舉辦之課程或訓練。
專項實踐訓練	定期組成消防、安全實地培訓；不定期進行相關演練。
公司工廠實習	提升實務應用的廣度與深度，助於儲備未來輪調或內部管理需要的瞭解。
其他	例如健康講座：每年不定期由駐廠醫師、消費、環境等專業人員為工廠同仁講授相關講座。

2. 職涯規劃

基於尊重每一位員工的基本特質，讓員工掌握自我學習發展目標及規劃，員工可與直屬主管共同討論並訂定個人發展計劃，以達到持續發展與終身學習的目標。

工作輪調：鼓勵多方嘗試與學習，可以幫助員工對整體公司營運有更全盤性的了解，進一步達到全方位之未來人才培育，因此本公司將持續進行人員之輪調制度。

海外派駐：本公司於大陸及泰國轉投資設立華春、泰新、新光工業等海外子公司，故海外管理幹部之派駐，除了提昇職務歷練、管理技能及培養員工成為國際化人才之外，亦提供員工接觸不同國度人文制度的機會，體驗國外的生活與工作環境。同時，公司方面也照顧派外幹部及其眷屬，設有相關福利與安定措施，讓派外人員無後顧之憂。

3. 警衛人員訓練

新合光纖公司所屬各廠區及新光南京大樓之門禁安全管理，均由企業內部警衛同仁負責，警衛同仁是廠區、辦公大樓之人、車、物品進出的第一道關卡。依規定，所有警衛人員須受過完整的警衛專業課程訓練，包含：工業安全（消防、急救、安全與衛生）、警衛工作規範、出入廠管理規則及相關規定、相關法令常識（刑法、民法）、車輛交通指揮等，同時，每月進行相關業務教育訓練，以維持其良好的專業水準。

另外，也針對執勤中現場實例及案例研討進行分享，包括：緊急事故應變處理、電話禮儀、執勤禮儀等訓練，以避免逾越勤務守則或侵犯人權之事件。

警衛人員更肩負廠區環境噪音監測工作，利用每日巡邏廠區共計12次之機會，同時監測廠區內外噪音及異常排放問題。除與附近里民建立良好溝通關係外，並建立異常記錄及通報機制，適時提供相關資料做為改善依據。

4. 內部平台資訊分享

我們透過內部網路發行新合光纖雙月刊，自1986年11月創刊至今，提供內部訊息雙向溝通互動之管道，連包括海外子公司的活動報導都在內，長期以來透過定期的出刊，已成為大家工作中不可或缺的重要資訊即時分享，充分交流與活絡大家的情誼。

我們也透過內部網路“新合光纖企業大學”，持續收錄經驗傳承教材、教育訓練學習資源等，讓全體員工共同擁有持續學習的利用機會。



新合光纖雙月刊



EMBA企業參訪



產學合作參訪

5. 激勵與創新制度

深化員工「維持現狀即是落伍，研究發展才有進步」的座右銘，並獎勵員工主動進行改善、促成內部變革，本公司長期以來皆對於表現優秀同仁選拔模範勞工表揚，實施各項提案改善獎勵制度等，以正面積極開放的態度，獎勵員工發揮創意精神，採納可行建議，運用於作業流程之改善與落實品質提昇。

2014年起推動鼓舞年與創意競賽

陸續進行一系列的創新活動，試圖擺脫既有思維與慣性，呈現員工正面、積極且具有創造力的改變，主要傳達我們的組織不是只有冷冰的管理數字、獲利評比等價值，我們公司還有許多重要的組織價值，是無法以利潤衡量或是以數字來量化的，主管在評量部屬之餘，多給大家即時的鼓勵與獎勵，促成雙方成就良好的互動與凝聚力，讓我們從各個角落中發掘對公司正面價值的典範，以員工為主題，拍攝了四部不同風格的【我是新織人】微電影，從優秀模範員工現身說法，激發員效法優良典範並進行企業理念識別(MindIdentity, MI)及文化之形塑，更展現員工的熱情向心與凝聚認同，融入企業對員工的關懷與重視，激勵及鼓舞員工樂於工作，提振員工與企業願景的雙重實踐。

同時公司全面性進行【新織人風貌】活動，藉由介紹自己，鼓舞大家透過正面樣貌的尋找，看到新織人正面、快樂、有朝氣的風貌，鼓勵員工勇於表達、發揮創意、以不同的角度思考來突破現狀，拉近彼此認識，更進一步凝聚一個更有動能的新織公司文化。



擴大績效會議頒獎



創意競賽發表



【我是新織人】微電影

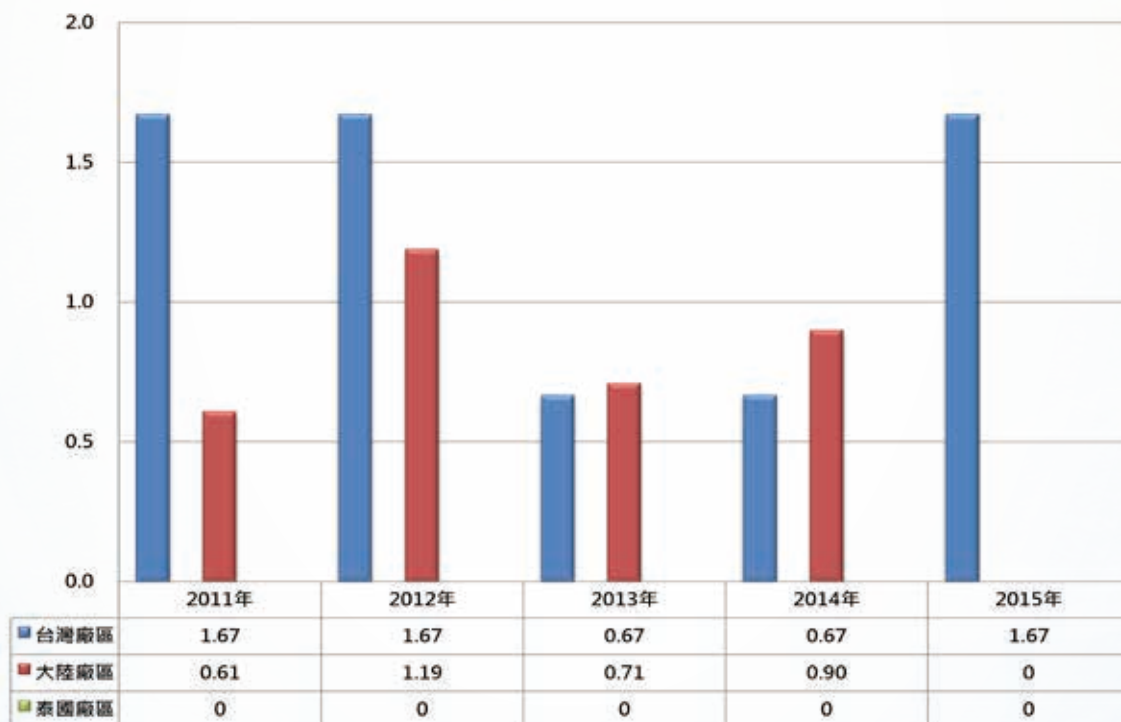
5.4.5 工作環境

新光合纖長期秉持著關懷社會，服務人群的理念經營事業，對外著重社區服務，對內深刻了解員工是最重要的資產，故對同仁工作環境優質化更是不遺餘力，尋求改善及保護同仁健康與安全，持續的追求改善，激勵同仁創新思考，在在都在印驗公司希望改善同仁的福利、環境、作業等的苦心。

公司每三個月至少辦理1次安全衛生委員會議，由廠區最高主管召開，委員由各廠廠長、保全主管代表、安全衛生管理人員、醫護人員及勞工代表擔任參加，勞工代表至少維持1/3以上的比例，共同討論廠區所有安全衛生活動，對各實施計畫及執行結果的審議及建議，特別是對不管人員或是設備的災害，都請發生主管與會現身說法，並提出改善說明，以能透徹檢討改善，透過公傷調查及檢討，防範再發，雖然產線因為有職務代理人，故無因公傷導致產出的降低，也深刻了解每位同仁都是公司資產、家中的支柱，絕對需要我們用心防範災害的發生，也期望在這資訊不斷創造的時代，改善製程與技術，研討改進以使同仁能在安全無虞的工作環境安心工作。

另外在承攬商管理，為保護我們的工作夥伴，從入廠的安全衛生教育訓練，到工程期間的安全巡檢及監工同仁安全叮嚀，每季並持續辦承攬商安全衛生教育訓練，以求藉由不斷提醒提高工作安全意識，消弭職業災害發生可能。

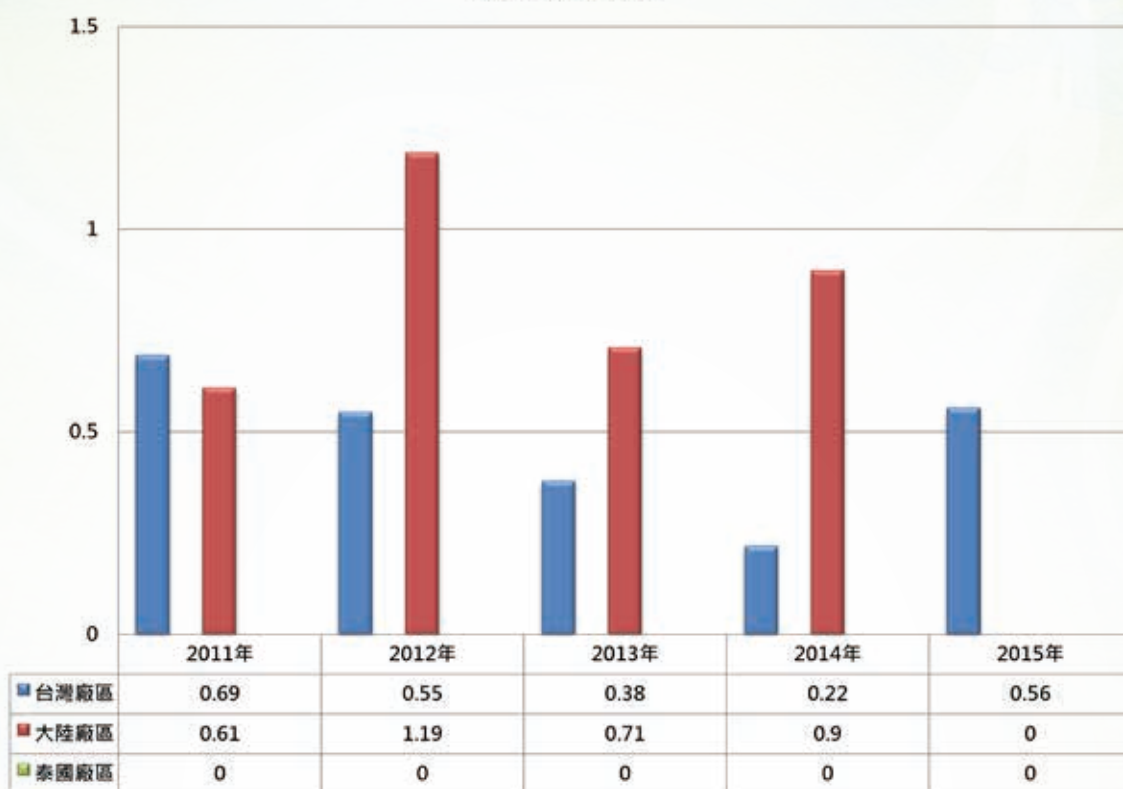
員工傷害頻率



註:

1. 員工傷害頻率 = 失能傷害件數×1,000,000/總經歷工時
2. 員工傷害嚴重率 = 失能傷害損失日數×1,000,000/總經歷工時
3. 綜合傷害指數 = $\sqrt{(\text{員工傷害頻率} \times \text{員工傷害嚴重率} / 1,000)}$
4. 重大職災千人死亡率 = $(\text{員工死亡人數} / \text{總員工人數}) \times 1,000$

綜合傷害指數



員工傷害嚴重率



1. 職場安全衛生

a. 加強走動式檢查

加強主管走動式的管理，除具有臨場指導性外，並有助於凝聚工作團體向心力，對於鼓勵士氣及獲得現場資訊有相當大的幫助。近年來積極推動各廠處主管撥時進行走動式檢查管理，進行安全、品質、工作效率、績效的直接觀察，或藉由直接作業人員的交談，表達對部屬的關懷。



b. 訂定自動檢查計劃

利用對工作場所之機械設備，依法令規定定期、重點、作業檢查做規範，以防止職業災害發生，保障員工安全健康，在災害發生前找出不安全的環境及設備，不正常管理及不安全的行為加以改善，以防範及降低人員的傷亡及財產的損失。

c. 製程危害分析與管理

新光合纖於2012年導入OHSAS 18001職業安全衛生管理系統，遵守PDCA的手法，及莫非定律提到「凡是可能發生的事，終於會發生」，我們評估找尋每個工作場所，有可能造成傷害的潛在因素，實施危害辨識，進行風險評估，找出解決控制的措施，擬定目標及計畫方案進行改善，並藉由文件作業管制，予以文件化，使現場同仁遵守施行預防，防止傷害事件的再次發生，透過稽核等符合性的確認與評估，送管理審查會審議定案追蹤，且貫徹ISO的精神，持續進行改善。

d. 緊急應變演練推動

新光合纖在人員或設備災害的防止，在軟硬體方面均不斷的努力進行改善。在硬體部份如廠區桶槽及管線查檢，定期由各廠處安排巡檢，提報列表安排時程修復；建築物在每次的地震等天然災害發生後，都會要求有巡檢回報，有損壞部分立即修復。軟體部份，除強化安衛活動SOP訂定管理，鼓勵提報危險因子予以消弭外，緊急應變演練的推動更是持續不斷的展開，藉由事前的模擬，提出事故發生各單位個人的處置及連絡流程等，照劇本實際演練、通報及加強救災熟悉度，以期人員無論在各等級災害發生時，均能快速的進入狀況，處理異常狀況，遏止災害擴大。



e. 實施安全關懷日活動

持續推動每週三的本廠安全關懷日，藉由廠區最高主管的參與，喚起同仁對於工安的重視，利用交接會議，提出個人工作安全心得及教育提醒，著重同仁的工作安全細節，藉以提升作業場所安全認知等級，提高同仁安全意識。



f. 持續進行人員安全衛生教育訓練

本廠安衛人員除依規定參加職安署舉辦之在職訓練課程外，並時常參加國內同業或學術機構舉辦環保相關之研討會或觀摩會。外部尋求專家學者，進廠辦理工安相關技術、知識、經驗或法規等內容之訓練，並不定期利用與廠內各負責單位開會實施宣導，進行技能知識交流，使成為日常習慣絕不鬆懈。配合職安署推動本質安全設計理念，落實工廠安全管理，從源頭來進行風險預防，杜絕可能的傷害發生。

g. 改善人因、過勞、職場暴力及健康促進之措施

配合職安新法的規定，將陸續推動：

- (1) 重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防；
- (2) 輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防；
- (3) 執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防；
- (4) 避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項，並對以上事項，妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，以符合法令規定，保障員工安全與健康。



2.推動消防管理作業

a.防範槽體管線意外

由於近年國內大型石化廠工安意外導致災害或環保事件，新光合纖加速推動全廠各單位逐一清查老舊管線與桶槽，有問題者立即檢修或汰換。且為防範危險或可燃性物體發生洩漏、火災或爆炸等意外，本廠除添購瓦斯偵測器定期舉行消防教育，施以處理意外訓練，及實行自衛消防編組人員訓練外，並每季各廠安排實施一次緊急應變實際演練，全廠各單位派員觀摩與學習。

b.消防業務推動

響應消防口號「自己的財產自己救」精神，新光合纖每半年均辦理1梯次消防系列教育訓練，從平日的防火觀念到發生火災的滅火以及避難逃生作為，均由專業人員深入淺出的細心教導，希望能在星火未燎原之前即予撲滅，避免工廠的損失。平日加強廠區易燃物品隔離及危險物品管理，並持續對廠區消防設備檢查，以維護正常運作，尤其桶槽區及消防警報系統的定期檢查及確認，更是我們的查核重點。



3.廠外交通安全

新光合纖對於員工的安全宣導教育，不僅針對生產作業區的安全教育，對於員工平日上下班的安全叮嚀、宣導更是不遺餘力，每月不定期安排同仁於下班期間在機車棚出口處，逐一進行安全叮嚀，並加強公布欄之於交通安全有關的海報與標語宣導，尤其是同仁在紅綠燈等待時，切勿看到綠燈就往前衝，須確認左右來車的狀況，在安全無慮的情況下再行駛；希望同仁們能快快樂樂的上班，平平安安的回家，滿足常看到一家和樂團圓吃晚餐的交通安全宣導片。



4.作業環境監測與員工健康關懷

為確實了解同仁工作的環境及評估危害因子暴露情況，做為工作環境改善之依據，本公司定期委請外部專業監測顧問公司，為我們工作場所施作作業環境監測，如噪音、空調作業區二氧化碳、粉塵、特定化學及有機溶劑等，除特殊區域噪音值偏高以配帶防護器具防護外，其餘均可確認低於法規標準值。但公司不以此為滿足，仍積極尋求更好的方式或設備，設法改善同仁之作業環境品質。

新光合纖始終認為員工是公司最重要的資產，以為員工創造一個良好安全衛生的工作環境為己任，公司自1967年開廠至今，在公司之全力支持下，大小改善仍持續進行。依循法規，定期委託外部醫院為同仁實施健康檢查，另在特殊作業環境下工作的同仁均有安排特殊健康檢查，並予追蹤，以維護同仁身體健康。辦理多場次的健康講座，並安排駐廠醫師做為同仁健康的指導與諮詢，使同仁能安心的在工作崗位上奉獻所長，共同為公司成長而努力，達到產業永續發展的目標。



附錄

附錄一：台灣廠所具備的第三方認證

附錄二：GRI G4 對照表

附錄一、台灣廠所具備的第三方認證

項次	認證類別	內涵	其他
1	Global Recycle Standard	環保纖維產品認證	Recycled 長短纖及酯粒產品通過
2	Intertek Green Leaf	環保纖維產品認證	Recycled 長短纖及酯粒產品通過
3	OEKOTEX standard 100	無毒紡織品產品認證	長短纖產品通過
4	Green Partner	Sony 綠色產品認證	2009年 通過
5	PET品質認證	可口可樂(Coca Cola)認可瓶用酯粒	1995年 通過
6	PET品質認證	雀巢(Nestle)認可瓶用酯粒	2012年 通過
7	PET品質認證	美國藥物食品局(FDA)認可瓶用酯粒	1989年 通過
8	PET品質認證	日本衛生協會認可瓶用酯粒	2009年 通過
9	UL	塑膠材料安全認證	1987年 取得UL黃卡
10	UL No: E340158	符合UL安全試驗所美國電器規範合格材料認證	1994年5月 首次認證通過
11	FDA	符合美國食品藥品管理局的安全材料認證	1987年4月 認證通過
12	HACCP	食品管理系統認證	2014年1月 通過
13	節能減碳行動標章	環保及社會責任認證	2012年 得到 " 績優獎" ,2014年榮獲最高榮譽獎 " 特優獎"
14	環保標章	環保纖維產品認證	Recycled 長短纖產品通過
15	PAS 2050:2011	2項產品碳足跡查證 (以產品類別區分)	2011年 取得 · 盤點2項主要產品的生產過程產生碳排量、建置碳足跡資料庫
16	ISO-9001	品質保證標準認證	1995年 通過
17	ISO-9001 :2008	品質保證標準認證	2010年以前含在新織品質保證體系下 證,2010年11月以新科光電的品質保證體系 認證通過
18	ISO-9002	品質保證標準認證	1994年2月 所有產品認鎮通過
19	ISO-14001	環境管理系統認證	2000年 通過 · 確保工廠作業流程符合國際 環保標準
20	ISO-14001 :2004	環境管理系統認證	2010年以前含在新織環境管理系統下 證,2010年11月以新科光電的環境管理系統 認證通過
21	ISO 22000:2005	食品管理系統認證	2014年1月 通過
22	ISO/TS16949	汽車業品質管理系統認證	2009年 通過 · 具備對汽車材料的嚴格製 程、設備之能力
23	OHSAS 18001	職業安全衛生管理系統認證	2011年11月 通過
24	OHSAS-18001	職業安全衛生管理系統認證	2013年 通過 · 確保員工權益與工作安全
25	OHSAS-18001:2007	職業安全衛生管理系統認證	2013年2月以新科光電的職業安全衛生管理 系統認證通過 · 確保員工權益與工作安全

附錄二、GRI G4 對照表

	揭露項目	參考章節
策略與分析		
G4-1	組織的最高決策者對其組織與策略的永續性之相關聲明	董事長的話
組織概況		
G4-3	組織名稱	2.1.1 發展歷程
G4-4	主要品牌、產品和服務	2.3 主要產品及市佔
G4-5	組織總部所在位置	1.1 報告書概況
G4-6	公司營運所在國家數量及國家名(包括主要營運所在國或與永續發展議題有關的所在國)	2.1 公司簡介
G4-7	所有權性質與法律形式	2.1 公司簡介
G4-8	組織所提供服務的市場。	2.1 公司簡介
G4-9	組織規模	2.1 公司簡介 2.3 主要產品及市佔 5.1 股東：做一個讓投資者信賴的企業
G4-10	員工總數、正式員工總數、依正式員工、區域與性別分類的總勞動力、及就業人數的重大變化等	5.4.1.3 人力結構 5.4.1.4 當地主管比例
G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	5.4.3 關懷員工意見
G4-12	描述組織的供應鏈	2.3 主要產品及市佔 5.3.1 供應商及承攬商
G4-13	報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	2.2 經營理念 2.3 主要產品及市佔
G4-14	組織是否具有因應的預警方針與原則	5.1 股東：做一個讓投資者信賴的企業
G4-15	列出經組織簽署認可，由外部所制訂的經濟、環境和社會規章、原則或其他倡議	3.1.4 安衛環管理系統 附錄一
G4-16	組織參與的公協會(如產業公協會)，和國家或國際性倡議組織的會員資格	2.4 外部協會參與
鑑別重大考量面與邊界		
G4-17	合併財務報表中的相關組織。	附錄三
G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程，組織如何依循界定說明內容的原則	1.4 利害關係人之鑑別與溝通
G4-19	列出所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面。	1.5 重大性議題鑑別
G4-20	針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界	1.5 重大性議題鑑別
G4-21	針對每一重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界	1.5 重大性議題鑑別
G4-22	對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因	無
G4-23	和先前報告期間相比，在範圍和考量面邊界上的顯著改變	無，採用GRI G4指引

利害關係人議和		
G4-24	組織進行議和的利害關係人群體清單	1.4 利害關係人之鑑別與溝通
G4-25	議和的利害關係人，鑑別和選擇的方法	1.4 利害關係人之鑑別與溝通
G4-26	與利害關係人議和的方式和頻率	1.4 利害關係人之鑑別與溝通 5.1.5 資訊揭露與資安管理
G4-27	經由利害關係人議和所提出之關鍵主題和關注事項，以及組織如何回應這些關鍵議題和關注事項	1.4 利害關係人之鑑別與溝通 4.1 友善環境
報告書基本資料		
G4-28	提供資訊的報告期間	1.1 報告書概況
G4-29	上一次報告的日期	1.1 報告書概況
G4-30	報告週期。(如每年一次或每兩年一次)	1.1 報告書概況
G4-31	聯絡資訊	1.1 報告書概況
G4-32	a. 組織選擇之"依循選項" b. 所選擇"依循選項"之GRI 索引表	1.1 報告書概況 附錄二
G4-33	組織對本報告尋求外部保證的政策和現行作法	1.1 報告書概況
治理		
G4-34	組織的治理單位，包括最高治理機構的委員會。鑑別那些委員會分別負責經濟、環境和社會衝擊的決策	1.3 撰寫流程 5.1.1 公司治理之架構
G4-35	最高治理單位針對經濟、環境和社會議題，授權委任給高階管理階層和其他員工的流程	1.3 撰寫流程 5.1.1 公司治理之架構
G4-36	組織是否任命經營管理階層負責經濟、環境和社會議題，並是否直接向最高治理單位報告	1.3 撰寫流程 5.1.1 公司治理之架構
G4-37	利害關係人和最高治理單位在經濟、環境和社會議題上諮詢的流程。如果協商是被授權，描述由誰和任何反饋給最高治理單位的流程	董事長的話 5.1.1 公司治理之架構
G4-38	最高治理單位及其委員會的組成	5.1.1 公司治理之架構
G4-39	最高治理單位的主席是否亦為經營團隊成員	5.1.1 公司治理之架構
G4-40	最高治理單位及其委員會的提名與遴選流程，以及最高治理單位成員的提名和遴選的準則，包括：多元性、獨立性、專業知識及利害關係人的參與	5.1.1 公司治理之架構
G4-52	薪酬決定之流程。說明是否有薪酬顧問參與薪酬的制訂，以及他們是否獨立於管理層。說明薪酬顧問是否與組織有關係	5.1.4 薪酬委員會
倫理與誠信		
G4-56	組織的價值、原則、標準和行為規範，如行為準則與倫理守則	2.2 經營理念 5.1.6 道德行為準則與防貪管理辦法-排僱條款 5.1.6.2 誠信經營—誠信經營推動小組
G4-57	倫理與合法行為徵詢意見及組織誠信相關事務之內外部機制，如服務熱線或諮詢熱線	5.1.6 道德行為準則與防貪管理辦法-排僱條款
G4-58	對於舉報有違倫理或不法行為及組織誠信有關問題的內、外部機制，如透過直屬管理向上報告，舉報機制或專線	5.1.6 道德行為準則與防貪管理辦法-排僱條款

類別:經濟		
經濟績效		
G4-DMA	管理方針	董事長的話 2.2 經營理念
G4-EC1	產生和分配的直接經濟價值	2.1.1 發展歷程 2.3 主要產品及市佔 2.5 經濟貢獻 2.8 營運績效 5.1.9 股利政策 5.4.2 員工權益與福利
G4-EC2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會	3.3 節水節能暨溫室氣體減量 5.2.3 產品安全衛生責任
G4-EC3	組織確定福利計劃義務的範圍	5.4.2 員工權益與福利
市場形象		
G4-EC6	在重要營運據點雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.4.1.4 當地主管比例
採購實務		
G4-DMA	管理方針	5.3.1 供應商及承攬商
G4-EC9	重要營運據點，採購支出來自當地供應商的比例	5.3.1 供應商及承攬商
類別:環境		
原物料		
G4-EN1	使用的原物料之重量或體積	2.3.1 產能/產量
G4-EN2	使用再生原物料之百分比	5.3.1 供應商及承攬商
能源		
G4-EN3	組織內部之能源消耗量	3.3.1 節水改善績效 3.3.2 節能改善績效
G4-EN5	能源密集度	3.3.1 節水改善績效 3.3.2 節能改善績效
G4-EN6	減少能源的消耗	3.3.1 節水改善績效 3.3.2 節能改善績效
G4-EN7	降低產品和服務的能源需求	3.3 節水節能暨溫室氣體減量 3.4 辦公室節能減碳
水		
G4-EN8	依來源劃分的總取水量	3.3.1 節水改善績效 3.5.2 水污染防治
G4-EN9	因取水而受重大影響之水源	3.3.1 節水改善績效 3.5.5 地下水管理
生物多樣性		
G4-EN11	組織所擁有、租賃、管理的營據點或其鄰近地區，位於環境保護區或其他高生物多樣性價值的地區	4.1.2 環境影響評估
排放		
G4-DMA	管理方針	3.3 節水節能暨溫室氣體減量
G4-EN15	直接溫室氣體排放 (範疇1)	3.3.4 溫室氣體排放量盤查
G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量 (範疇 2)	3.3.4 溫室氣體排放量盤查
G4-EN19	減少溫室氣體的排放量	3.3 節水節能暨溫室氣體減量
G4-EN20	臭氧層破壞物質 (ODC) 的排放量	3.5.1 空氣污染防治

G4-EN21	氮氧化物 (NO _x)、硫化物(SO _x)、及其它重要氣體排放	3.5.1 空氣污染防治
廢污水和廢棄物		
G4-DMA	管理方針	3.5.2 水污染防治
G4-EN22	依水質及排放目的地所劃分的總排放量	3.5.2 水污染防治
G4-EN23	按類別及處理方法劃分的廢棄物總重量	3.5.3 廢棄物管理
G4-EN24	嚴重洩漏的總次數與總數量	3.5.6 環保違失
產品和服務		
G4-EN27	降低產品和服務對環境衝擊的程度	2.3.2 產品研發與創新 3.1.1 安全衛生環境保護政策 5.2.3 產品安全衛生責任
G4-EN28	按類別說明回收已售出的產品及產品的包裝材的百分比	3.6 資源回收再利用
法規遵循		
G4-EN29	違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	3.5.6 環保違失
交通運輸		
G4-EN30	為組織營運而運輸產品、其他商品、原料以及員工交通所產生的重大環境衝擊	5.3.3 承攬商安全
整體情況		
G4-EN31	按種類說明總環保支出及投資	3.2 環保支出 3.5 工廠環境保護 5.3.4 綠色採購
類別: 社會		
勞僱關係		
G4-DMA	管理方針	5.4 員工: 提供安全穩定與自我學習成長的工作環境
G4-LA1	按年齡組別、性別和地區劃分新進員工和離職員工總數及比例	5.4.1.2 員工僱用 5.4.1.3 人力結構
G4-LA2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利	5.4.2 員工權益與福利
G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	5.4.2 員工權益與福利
勞/資關係		
G4-LA4	是否在集體協商中具體說明有關重大營運變化的最短預告期	5.4.3 關懷員工意見，維繫勞資和諧關係
職業健康與安全		
G4-LA5	在正式的勞工健康與安全管理委員會中，協助監督和建議職業健康與安全有關規劃的勞方代表比例	5.4.5 工作環境
G4-LA6	按區域與性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失天數比例及缺勤率，以及因公死亡總人數	5.4.5 工作環境
訓練與教育		
G4-LA9	按員工類別與性別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數	5.4.4 人才培訓
G4-LA10	加強員工的持續受聘能力以及協助員工管理職業退休生涯的職能管理及終生學習計畫計畫	5.4.4 人才培訓

保全實務		
G4-HR7	保全人員在營運有關之人權政策方面，接受訓練的百分比	5.4.4 人才培訓
當地社區		
G4-S01	營運據點中，已執行當地社區議和、衝擊評估和發展計畫的據點百分比	1.4 利害關係人之鑑別與溝通 4.3 敦親睦鄰
反貪腐		
G4-S03	已進行貪腐風險評估的營運據點總數及百分比，以及所鑑別出的顯著風險	5.1.6 道德行為準則與防貪管理辦法-排僱條款 5.1.6.2 誠信經營—誠信經營推動小組
G4-S04	反貪腐政策和程序的溝通和訓練	5.1.6 道德行為準則與防貪管理辦法-排僱條款 5.1.6.2 誠信經營—誠信經營推動小組
G4-S05	已確認的貪腐事件和採取的行動	5.1.6 道德行為準則與防貪管理辦法-排僱條款 說明:2015年無因違反商業道德議題或貪腐舉報之案件。
法規遵循		
G4-S08	違反法規被處巨額罰款，以及所受罰款以外之制裁的次數	3.5.6 環保違失 5.1.6 道德行為準則與防貪管理辦法-排僱條款 說明:2015年無違反法規被處巨額罰款事項
供應商社會衝擊評估		
G4-S09	針對新供應商使用各考量面指標篩選的比例	5.3.1 供應商及承攬商
產品及服務標示		
G4-PR5	客戶滿意度調查的結果	5.2.2 客戶滿意度調查
顧客隱私		
G4-PR8	經證實與侵犯客戶隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數	2015年無洩漏客戶隱私或失竊、遺失客戶資料事項
法規遵循		
G4-PR9	因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的金額	2015年無違反產品與服務提供，法規之案件發生

附錄三:轉投資事業	持股比例
泛亞聚酯工業	100%
新星興業	100%
新纖工業	100%
新工環保	100%
MAXIMA PACIFIC LTD.	100%
SSFC INVESTMENT LTD.	100%
新輝光電	100%
新纖開發股份有限公司	100%
騏鑑人力資源管理顧問有限公司	100%
新鑫資產管理	100%
新建股份有限公司	100%
新光綠寶股份有限公司	100%
新光國際租賃股份有限公司	100%



台北總公司

地址：台北市南京東路二段123號9樓、14樓

電話：02-2507-1251



中壢廠

地址：桃園市平鎮區延平路三段223號

電話：03-493-2131



觀音廠

地址：桃園市觀音區國建三路9號

電話：03-483-6745



泰國泰新公司

地址：No.54,7 th Floor,Harinhorn Bldg

North Sathornrd,Bangrak,Bangkok 10500

電話：+66-2-266-3294-99



中國華春公司/新光工業

地址：杭州市白楊街道6號大街766號

電話：+86-571-8691-0566



新科光電

地址：桃園市大溪區仁善里松樹21-7號

電話：03-380-1794