



2014



新光合纖

企業社會責任報告書

彩翼飛揚

Recycled Bottle Turned Into Ethical Fashion  
道德時尚的原點\_新纖環保紗

# 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 亮點績效

## 永續經濟

- 2.1 集團概述公司簡介
- 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

## 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

## 關懷社會

- 4.1 友善環境
- 4.2 健康照護
- 4.3 敦親睦鄰

## 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

## 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

隨著環境的變遷以及人們對於生活環境的重視，台灣的法規漸漸與國際接軌，國際大型企業日趨重視企業在社會上如何善盡責任，並要求供應鏈客戶一併遵守，企業社會責任也將是公司經營重要的一環。

過去新合纖在企業社會責任部份，都是低調保守，默默地替社會盡一份力量，秉持著「實事求是，按部就班；公正透明，互信團隊」的核心價值，一步一腳印的穩健成長。在全球經營環境的快速變化，我們必須創新求變，才能「與時俱進」，持續與消費者共創生活新價值。

全球經濟充滿著多重不確定性，延續2013年至今仍未解決的歐美財政及中東軍事問題、中國大陸金融與信用問題導致經濟成長減緩、台灣也接連發生食安與氣爆事件，進而影響消費的意願。所幸隨著油價及原物料的下跌，帶動了內需消費及股市的回溫，景氣逐漸好轉，終端消費者需求升溫。本公司在「穩健經營，積極務實」的既定策略下，持續創新研發、節能減廢以及推動合理化，在全體同仁齊心協力下，2014年整體營收及稅前利益額均有成長。

從電影"看見台灣"的帶領下，對於這土地所蘊含豐富的生命力，令人讚嘆，很慶幸居住在這美麗的寶島。但也很感慨這麼美麗的寶島，卻任由那些違法廠商排放污染造成河川變色、盜墾濫伐造成半禿的山頭。同樣地，全球環境也都面臨嚴重破壞，台東海岸常可看到美日韓及東南亞各國的垃圾，台灣廠商也曾將廢污泥送至國外掩埋，歐美業者因為環保及工資問題，自己停止開採高污染的稀土卻轉向中國大陸購買，中國大陸僅著重在短期利益，而忽略了對環境的衝擊，緊鄰大陸的我們，身受中國的空氣汙染及沙塵暴的危害，成為台灣空氣汙染的主要原因。如果大家仍持續獨善其身，勢必會面臨大自然的反撲自食惡果。

新合纖身為地球公民的一份子，全體員工相信，透過我們的努力和貢獻，運用先進科技的設備與技術，減少製程中的污染物，節能減碳，加強資源回收再利用，不斷努力改善環境，盡一份地球公民的責任。

我們承諾繼續秉持優良傳統，除了追求專業技術的創新，以強化公司的競爭力，同時也善盡企業社會責任，做好環境保護，關懷社會，讓員工擁有穩定的工作與生活，讓股東對公司充滿信心及獲得合理報酬，提供客戶優良的品質及快速的服務，並藉由「企業社會責任報告書」的發行，定期自我審視策略方向及執行成效。



董事長 吳東昇

# 關於本報告書

## 目錄

- 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 亮點績效





## 1.1 報告書概況

新合纖依照GRI指標進行企業社會責任報告書編撰。數據內容統計期間為2014年1月至2014年12月，所載資訊係以台灣立案登記之事業體為主。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。

## 1.2 參考指導綱領

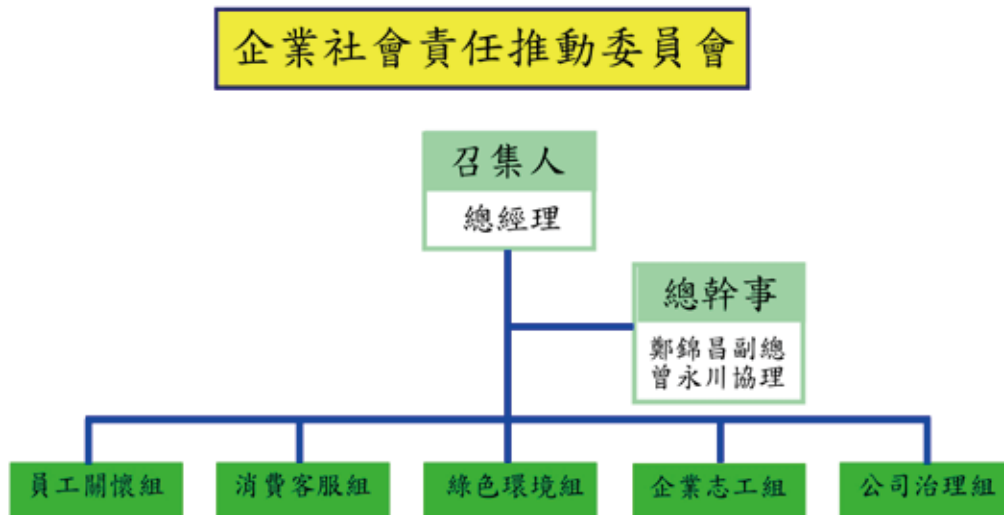
本報告書編輯遵循臺灣證券交易所「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」（於2014年11月26日頒布）規定，及依循Global Reporting Initiative (GRI) 永續性報告第四代指南(G4) 全面(Comprehensive) 選項的要求，行業補充指南及依行業特性參考其他適用之準則，編製前一年度之企業社會責任報告書，其中財務績效係經會計師事務所查核後之資訊。依循GRI G4 的要求，本報告書揭露公司所辨認之經濟、環境及社會重大考量面、管理方針、績效指標及指標之衡量方式。本報告書部分內容涵蓋總公司、台灣及海外營運據點。

## 1.3 撰寫流程

新合纖於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，負責新合纖的企業社新合纖之主要利害關係人包含營運地區居民、股東與投資者、政府機關、客戶、供應商及承攬商、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、企業志工組、公司治理組，分別設置數名組長，負責各項相關之業務推動與報告的編撰。

員工、環保團體，「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2015年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。

新合纖纖維股份有限公司 總管理處 編撰  
電子郵件:ssfc@shinkong.com.tw  
著作權所有，轉載、引用請洽詢。



## 1.4 利害關係人之鑑別與溝通

新光合纖各部門與利害關係人，透過各種有效及流暢的溝通管道，瞭解利害關係人的想法與關注，獲得利害關係人所關心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，利害關係人所關心議題的具體作法及回應，詳見後續各章節內容。

新光合纖與利害關係人之溝通管道與關切議題如下表所示：

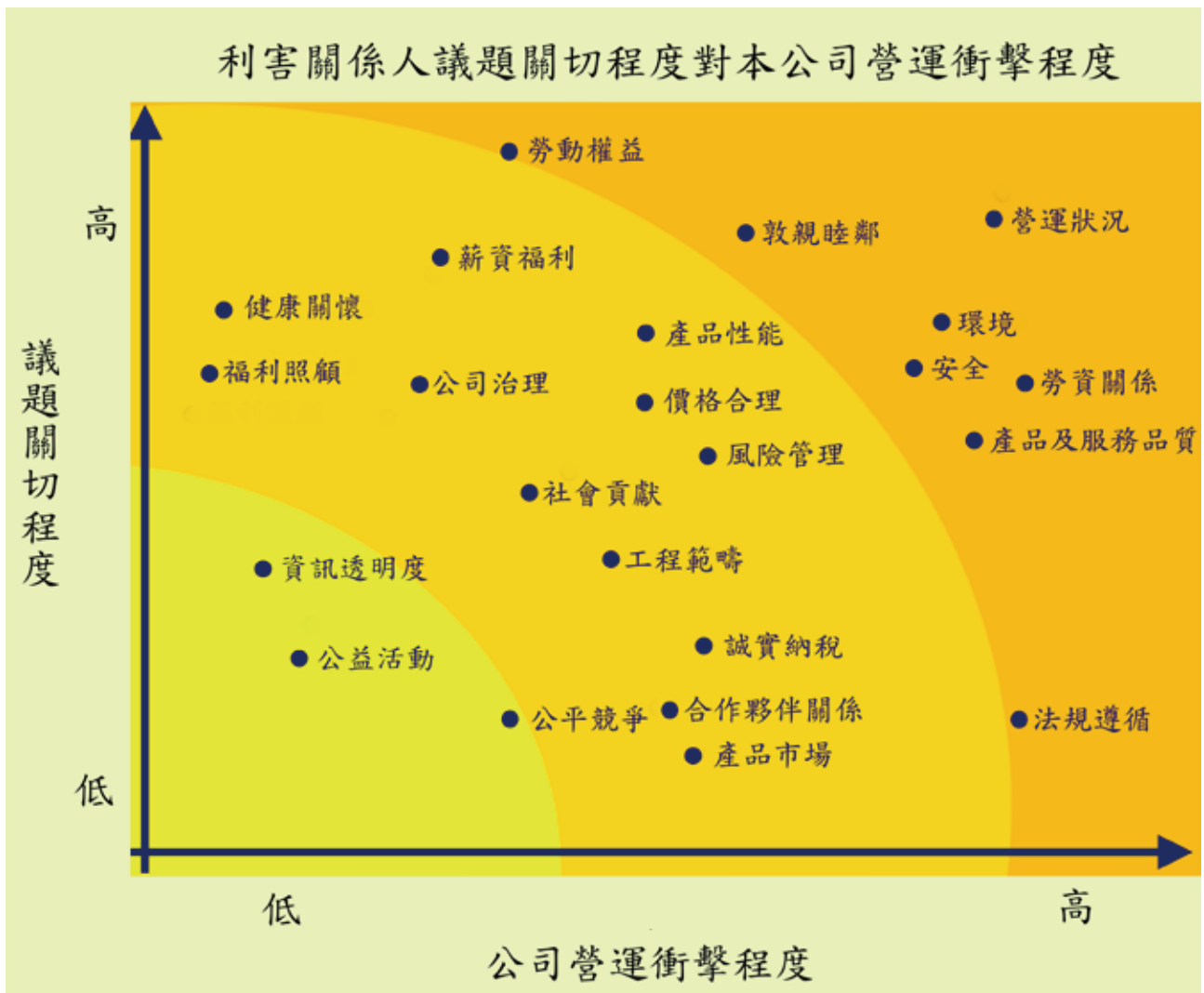
利害關係人	溝通管道	溝通頻率/年	關切議題
營運地區居民	1. 不定期拜訪廠區附近里、鄰長與居民，執行敦親睦鄰工作。	不定期	敦親睦鄰活動
	2. 不定期參與社區巡守隊、志工服務隊、社區發展協會活動，關懷社區居民與社區居民溝通。	不定期	社會公益回饋
政府機關	1. 積極參與各主管機關舉辦之法規說明會、研討會。	不定期	環境會計、遵守法令規章
股東與投資者	1. 每年第二季召開股東大會。	股東會1次	營運狀況
	2. 由財務部解答股東問題、瞭解股東需求。	不定時	股利分配
	3. 公司網站設立「投資人專區」，提供投資人問答集，解答股東常見問題。		公司治理
	4. 即時於「公開資訊觀測站」公告應揭露之報表及資訊。	公司營收公告12次以上，其他項目至少1次以上	股東服務
	5. 設立發言人制度，提供股務代理券商連繫窗口。		
	6. 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。		
客戶	1. 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。	不定期	產品品質
	2. 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。	每月	市場動態
	3. 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1~2次	市況資訊
	4. 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。	1-2次/年	客戶滿意度
	5. 提供服務專線、專人、聯絡電子信箱，建立客訴處理表。	日常進行	客訴處理
	6. 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。		環保需求



利害關係人	溝通管道	溝通頻率/年	關切議題
供應商 及承攬商	1. 與本企業採購及發包人員隨時進行聯繫，充分溝通。	不定期	供應鏈管理
	2. 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	符合工程規範
	3. 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。		廠商安全衛生管理
	4. 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。		合作夥伴關係
員工	1. 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。	每日	意見溝通管道、 就業安全
	2. 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	意見溝通管道、 就業安全、健康 關懷促進
	3. 員工可利用專線1192提出意見、反映問題、溝通事務等。	每日	意見溝通管道
	4. 發行「新纖雙月刊」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。	隨時	意見溝通管道
	5. 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。	不定期	勞資關係和諧
	6. 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。	每月	勞資關係和諧
	7. 透過勞資會議組織，對於管理制度等，提供建言。	每月	勞資關係和諧
	8. 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。	每年	意見溝通管道
	9. 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，期提昇員工工作的品質及效率。	不定期	健康關懷促進
	10. 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。	不定期	意見溝通管道、 就業安全、薪 酬、福利、訓 練、晉升等

## 1.5 重大性議題鑑別

就利害關係人關切的重大性議題方面，經本公司各單位評估後，將此等議題依據「利害關係人關切程度」與「對企業影響性」兩個構面，進行高、中、低三個強度之分析，鑑別其重要性。我們將以精進改善之精神，適度揭露關切議題內容於本報告書中，未來也會持續與利害關係人溝通，將不足之處列為改善重點，致力與利害關係人維持良好互動的溝通橋樑與合作關係。





## 1.6 亮點績效

**6.5億元**

環保支出、  
節約能源投資  
6.5億元

**62%**

垃圾資源回收量  
較去年增加 62%

環保回收料換算  
保特瓶約6億支，  
可繞行  
**地球3圈**

**99%**

CHIP塑膠棧板  
回收比率 99%

**100%**

CHIP木棧板  
回收比率 100%

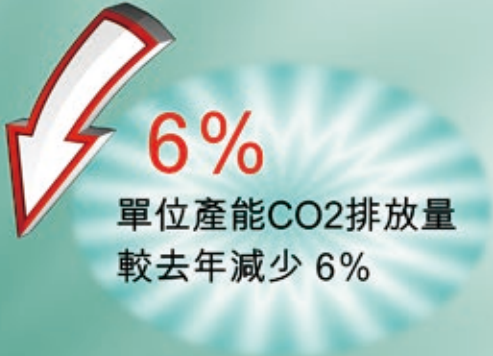
**1.3億元**

支付稅額1.3億元

**5 %**

2014年合併營收  
較去年增加5 %

## 1.6 亮點績效





# 永續經濟

## 目錄

- 2.1 集團概述公司簡介
  - 2.1.1 發展歷程
- 2.2 經營理念
- 2.3 主要產品
  - 2.3.1 組織規模／產能
  - 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 集團概述 公司簡介

### (1) 設立日期

設立日期：  
民國五十六年三月十七日創立

### (2) 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，設立於民國五十六年，並得日商東麗株式會社與三菱商事會社參與投資，初期資本為新台幣二二、五〇〇千元，爾後歷經多次增資，目前實收資本額總計新台幣一六、五九二、八二二、九一〇元整，為臺灣證券交易所登錄上市公司，目前股東總數約12萬餘人。

本公司於五十九年五月建廠完竣，開始生產，不斷擴建新廠房與增添新設備。產能已從初期日產六噸聚合體增加到現在的二、二三九噸，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。

另於八十二年間接投資大陸杭州設立華春公司，生產半延伸絲、聚酯加工絲、工業用紗以供應當地需要；於八十三年投資泰國設立泰新工業公司，生產瓶用酯粒行銷當地及外銷日本、美國、歐洲等地；於九十二年間接投資大陸杭州設立新光工業(杭州)公司，生產工程塑膠、聚酯膠片，行銷當地。更於九十五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。

本公司海外生產據點的設立，係為擴大本公司經營的層面，達到生產優勢、市場接近之目的。此外有鑑於平面顯示器(FPD)是臺灣目前快速成長的主流產業，台灣TFT-LCD產業所需的基礎及關鍵材料，特別是一些塑膠光學薄膜(及其製品)絕大部份仰賴進口，因此新光毅然投入各類光學製程之導入與建立。陸續投資及成立友輝光電(股)公司、新輝光電(股)公司及達輝光電(股)公司，建立新纖成為FPD產業關鍵材料/組件“One-Stop-Shopping”供應者。

本公司近年來積極進行產品結構調整，擴充利基產品比重，並著重產品差別化、高附加價值化，以避開價格競爭。此外，更透過轉投資，以既有業務為基礎，發展相關產業，擴大經營領域並持續推動轉型革新。未來在既有的核心技術下，積極朝新材料領域努力，朝建立一個永續成長的高科技聚酯產業願景邁進。



## 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壹億陸仟萬元，爾後歷經多次增資，2014年底實收資本總額達新台幣166億元，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3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

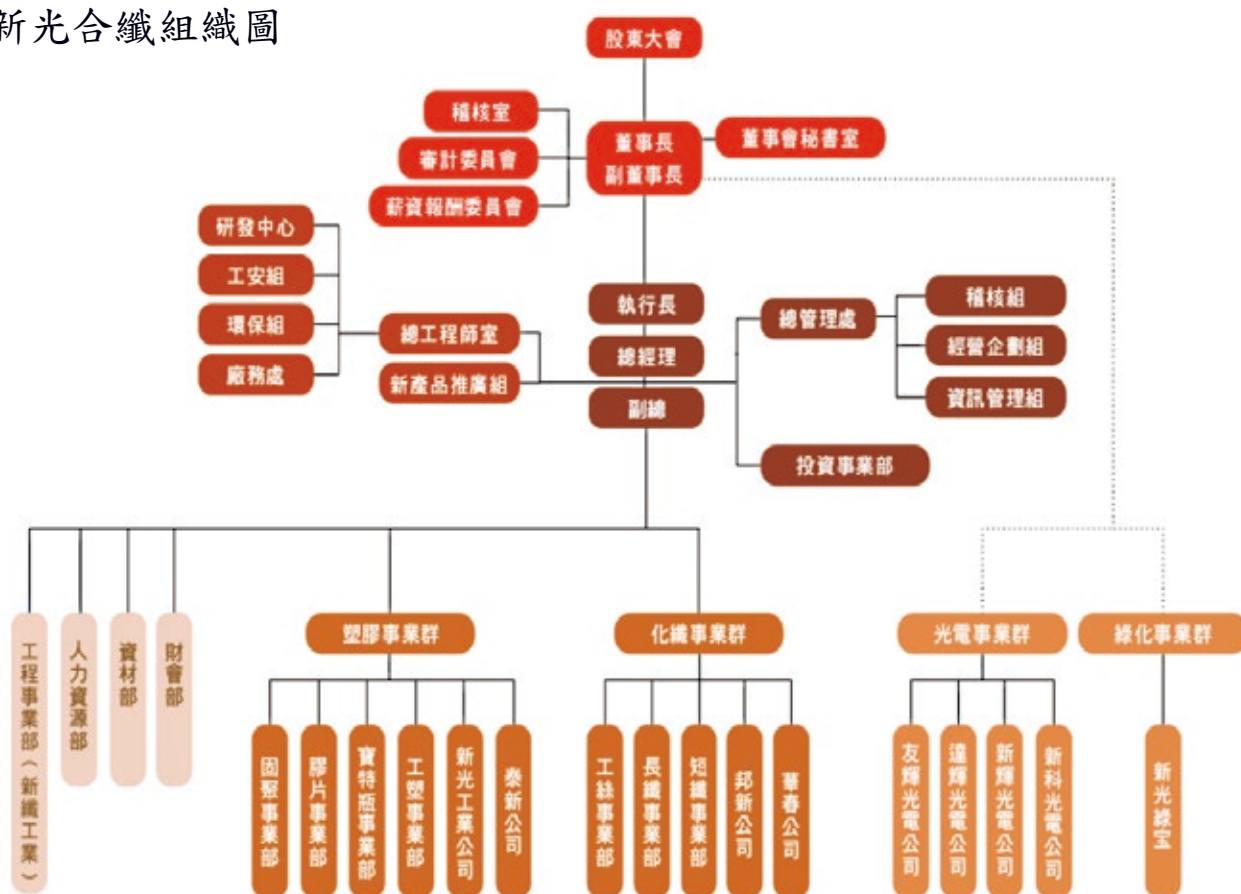
設立年度	1967年
產業項目	塑膠、化纖
全球據點	台灣、中國大陸、泰國、德國
2014年合併營業額	44,350,318千元
2014年臺灣員工人數	1416人
經營理念	實事求是，按部就班；公正透明，互信團隊

## 2.2 經營理念

創辦董事長吳火獅曾以「維持現狀即是落伍，研究發展才有進步」，做為新光事業的座右銘。新合纖最早從「紡織上游原料業」起家，本著「實事求是，按部就班；公正透明，互信團隊」的核心價值理念，在追求企業「永續經營」的過程中，設定好目標，不躁進，按部就班，循序漸進，執行公司策略。並要求組織內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，讓新合纖成為一個員工幸福、社會信賴的優質企業。

# 維持現狀 即是落伍

新合纖組織圖





## 2.3 主要產品及市佔

### 2.3.1 組織規模／產能

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。

2014年主要產品銷售量

項目	數量	單位
聚酯粒	301,453	噸/年
聚酯絲	64,285	噸/年
聚酯棉	25,164	噸/年
工程塑膠	59,599	噸/年





# 新纖第一 領先全球



## 寶特瓶

台灣第一家生產寶特瓶的公司，「寶特瓶」名稱為新合光纖的註冊商標。



## 耐熱瓶

台灣第一家生產耐熱瓶的公司



## 鈦觸媒瓶用酯粒

全球第二大製造且為台灣第一家生產鈦觸媒瓶用酯粒的公司



## 再生聚酯系統認證

- Globa Recycle Standard認證
- Intertek 綠葉標章/再生瓶用聚酯系統認證
- OEKOTEX standard 100 限用物質認證(無毒)br -台灣環保標章



## 4T型斷面之纖維

- 全球唯一可商業化生產4T棉
- 開放式地溝槽設計，提高接觸表面乾爽度
- 可客製化生產
- 輕量保暖、透氣、不悶熱



## 工塑PBT

台灣第一家生產工塑PBT的公司



## 無鹵工程塑膠

台灣第一家生產無鹵工程塑膠的公司



## 聚酯薄膜

台灣第一家生產聚酯薄膜的公司



## 太陽能背板用膜

全球第二大製造且為台灣第一家生產太陽能背板用膜的公司



## TAC膜

台灣唯一生產TAC膜的公司



## 增亮膜

台灣最大的增亮膜生產廠家

## 2.3.2 產品研發與創新

新光合纖自創立以來，始終秉持著創辦人吳火獅先生－"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、研之合作與開發，以期成為深耕台灣之"永續成長的高科技聚酯產業"。

### (1) 厚植研發能量

新光合纖為了落實技術深耕台灣的經營理念，1988年於中壢總廠正式成立研發中心，積極培養專業人才，投入各項新型技術或材料之研究開發工作，多年來亦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年進行組織再造，將研發中心轄下研究單位，依照研發屬性、產品類別劃分為一前瞻材料技術組、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。

### (2) 結合外部資源

新光合纖有鑑於自身資源與技術可能出現有限之處，對外充分善用台灣本身的研發資源進行產、官、學、研之合作，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，新光合纖與國內外品牌或國際知名大廠共同合作開發，以期掌握市場趨勢、滿足客戶需求。



### (3) 創新研發產品

新合纖自詡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、涼爽纖維、麻灰調纖維、異收縮纖維、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。

#### 新合纖最近三年研發之成果：

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





## 2.4 外部協會參與

為提昇企業經營體質，促進與台灣其他同業交流，新纖企業積極參與各產業協會，亦曾擔任過該等組織的理事長、理監事及代表等。

1. 在纖維產業面：積極參與『台灣區人造纖維製造工業同業公會』，並擔任監事，本組織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。也參與『台灣產業紡織品協會』，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。此外亦加入『台北市進出口公會』，該公會每年舉辦很多次各種提升企業競爭力的課程與研討會。

2. 在塑膠產業面：於1992年起積極參與『台灣區塑膠原料工業同業公會』，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。

3. 在其他方面：參與『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。人資部分參與『石垣會』，該會雖為非正式組織，然上市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與交流。從2009年起積極參與『節能企業服務團』，能快速收集外部集團節能相關資訊，有助提升企業競爭力並拉近同業關係。

新纖企業除了透過公會組織將自身營運經驗與同業交流，並參與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分享，期望能對整體產業有所貢獻。



## 2.5 經濟貢獻

新光合纖2014年全年合併營收新台幣443億元（非合併營收238億元），稅前淨利20億元，EPS 0.81元，較2013年全年合併營收增加4.96%（非合併營收減少1.56%），稅前淨利增加3.17%，EPS 0.65元

簡明個體綜合損益表—國際財務報導準則

單位：新台幣千元

項 目 \ 年 度	最近三年度財務資料		
	2012年	2013年	2014年
營業收入	24,870,595	24,192,550	23,820,198
營業毛利	957,524	1,180,993	1,339,165
營業損益	96,842	357,881	437,530
營業外收入及支出	637,238	897,121	983,329
稅前淨利	734,080	1,255,002	1,420,859
繼續營業單位	665,933	1,152,261	1,365,358
本期淨利			
停業單位損失			
本期淨利（損）	665,933	1,152,261	1,365,358
本期其他綜合損益	684,936	1,452,680	-95,771
（稅後淨額）			
本期綜合損益總額	1,350,869	2,604,941	1,269,587
每股盈餘	0.38	0.65	0.81

## 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：

- A. 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，使長短纖產品品質能滿足客戶需求。  
(3)分散市場開發新客戶。
- B. 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：

- A. 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。
- B. 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：

長纖差別化產品比例明顯提升，對經營損益貢獻良多，展望104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，新光長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，長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。

未來長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、細丹尼紗和彈性紗等各種功能性纖維素材的銷售，將持續放量增加。

**Super UV-CUT**  
**AntiSeeThrough**

UV CUT

Super UV-CUT 特殊的乙類纖維含有量二氯化  
钛的超微光材質包圍於一般半光原料中，使纖維比  
一般純光纖維更不容易產生光降解機理，且其  
UV 效果及防透視效果亦比一般純光纖維更佳。

測試樣品：75/72 AntiSeeThrough DTY-20D/CP  
Single Knitted Fabric, 5T, 200g/y  
color in white

測試方法：AATCC183-2004  
測試結果：UPF=340, T-UVAA=2.96%, T-  
UVB=0.28%

測試單位：INTERTEK

**RECO TEX-Cool**

瞬間涼爽散熱纖維

晶球光材質  
半光材質  
Material Semi dull

## 塑膠產品：

103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。

展望後勢固聚酯粒未來2年內，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，將採取差異化的經營策略，同時，篩選客戶及訂單，以期達成年度目標。

在工程塑膠方面，103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4~5%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。

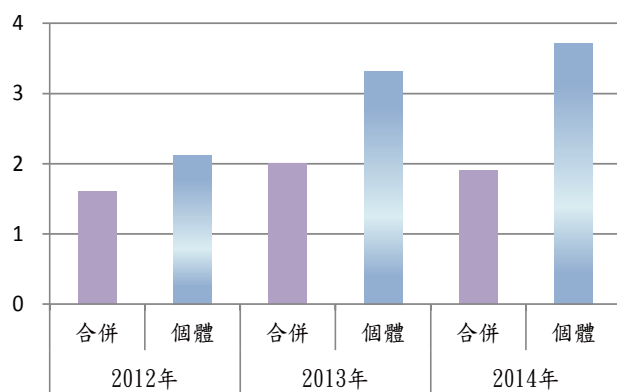


## 2.8 營運績效

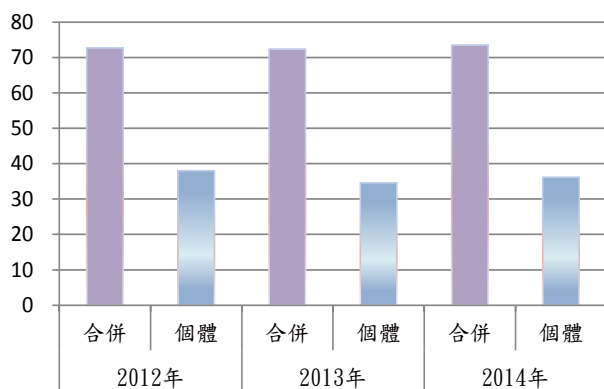
最近3年重要財務結構趨勢(合併+個體財報)

指標	2012年		2013年		2014年	
	合併	個體	合併	個體	合併	個體
負債佔資產比率%	72.7	38.1	72.4	34.6	73.5	36.2
流動比率%	107.1	118.4	109.8	101.9	108.0	115.8
資產報酬率%	1.6	2.1	2.0	3.3	1.9	3.7
權益報酬率%	3.8	2.9	5.2	4.7	5.0	5.3
純益率%	2.9	2.7	4.2	4.8	4.4	5.7
每股盈餘(元)	0.4	0.4	0.7	0.7	0.8	0.8

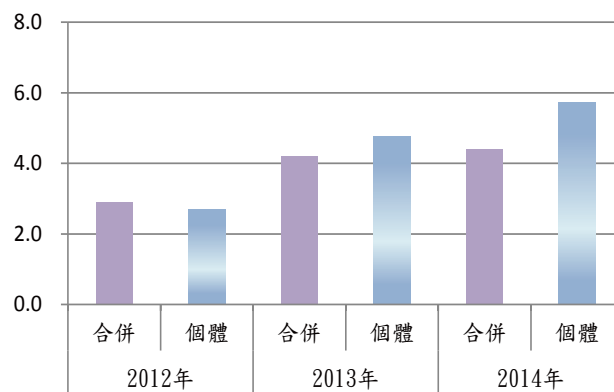
資產報酬率%



負債佔資產比率%

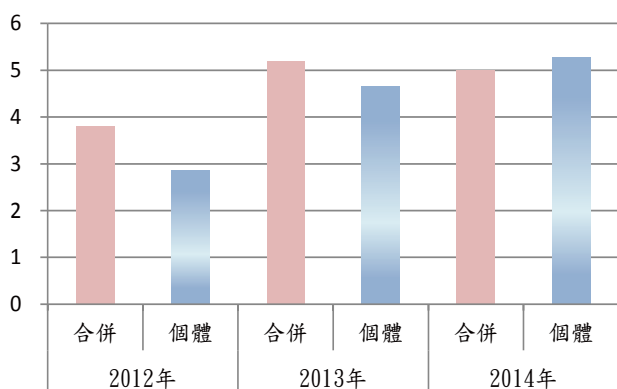


純益率%

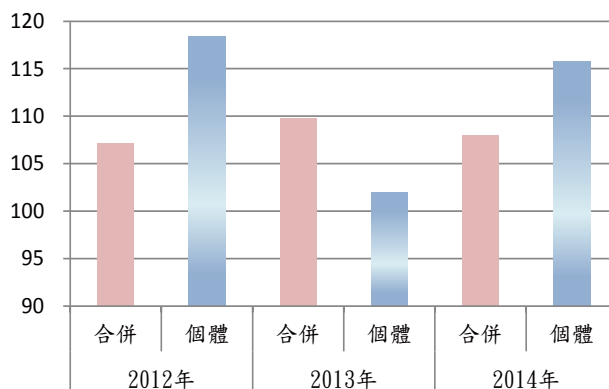




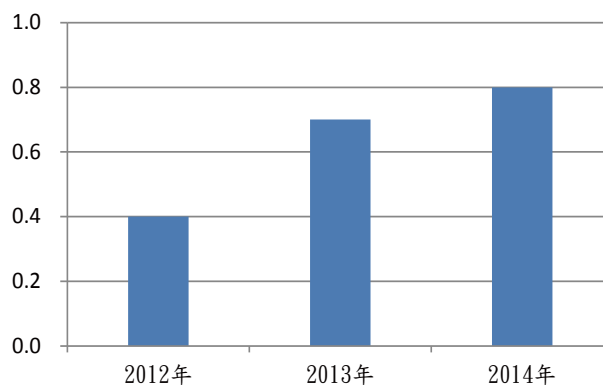
權益報酬率%



流動比率%



每股盈餘 (元)



台灣的化纖產業在全球市場仍扮演著重要角色，面對中國大陸日益壯大之經濟實力及產業的嚴重供過於求，新光合纖積極進行產品結構調整，擴充利基產品比重，並著重產品差別化，高附加價值化，並持續朝新材料領域邁進，以提升產品競爭力。

個體綜合損益表

單位：新臺幣仟元

項目	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
銷售淨額	25,315,628	26,761,599	24,870,595	24,192,550	23,820,198
業成本及費用	24,111,878	25,971,498	24,773,753	23,834,669	23,382,668

## 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所產生之長短期負債，近年因利率由低點呈現緩步上升趨勢，為降低利率變動風險，本公司將視金融利率變動情形，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

本公司營業收入有超過半數來自外銷收入，外銷收入之外幣幣別有美金及其他貨幣，故匯率變動對本公司損益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，致原物料有通膨之壓力，本公司將持續掌握原物料來源並改善製程，以降低通膨對營運之負面影響。

### 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

## 目錄

- 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 節能改善績效
  - 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 環保違規事項
  - 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

我們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。我們認為每一件災害、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。

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，這是我們每一個人的責任。

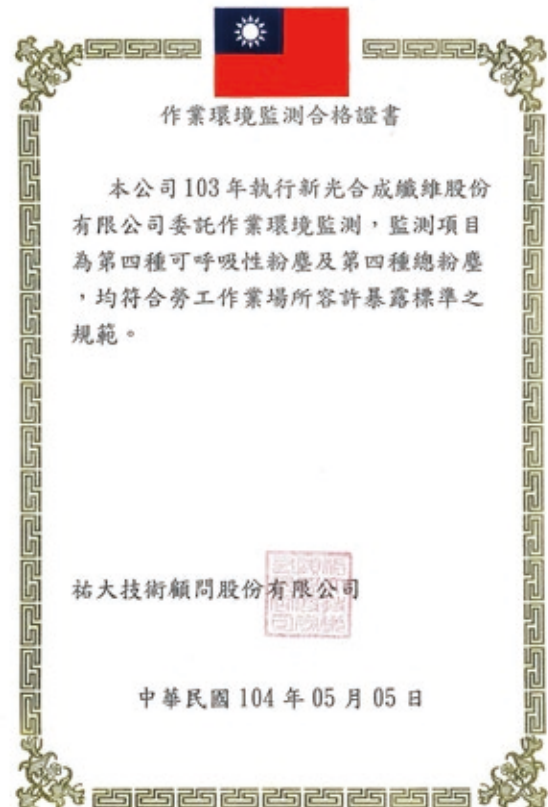
### 3.1.2 環保作業準則

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。

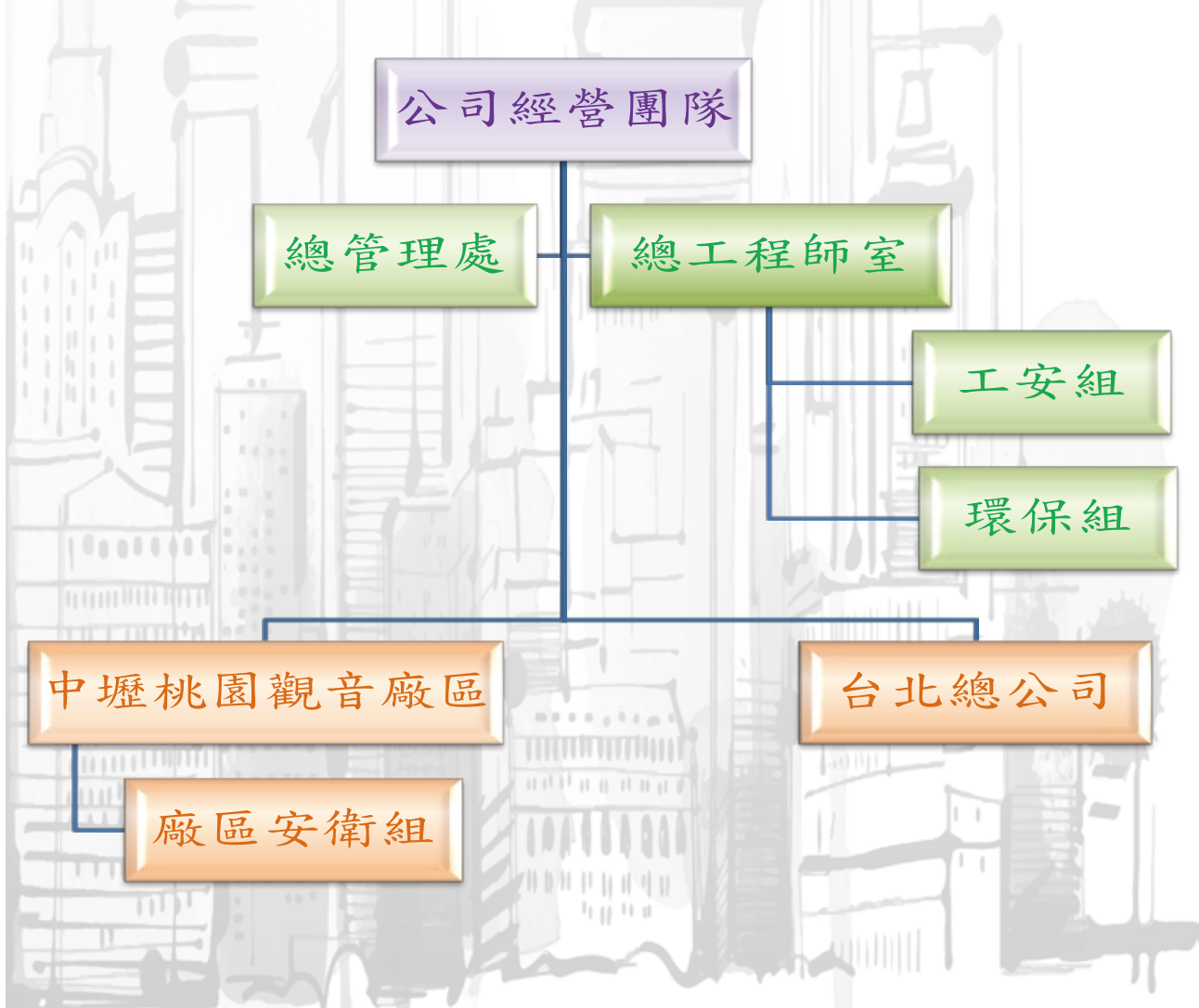


### 3.1.3 安全衛生及環保之組織架構及職掌

新合光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制管理及查核作業，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。

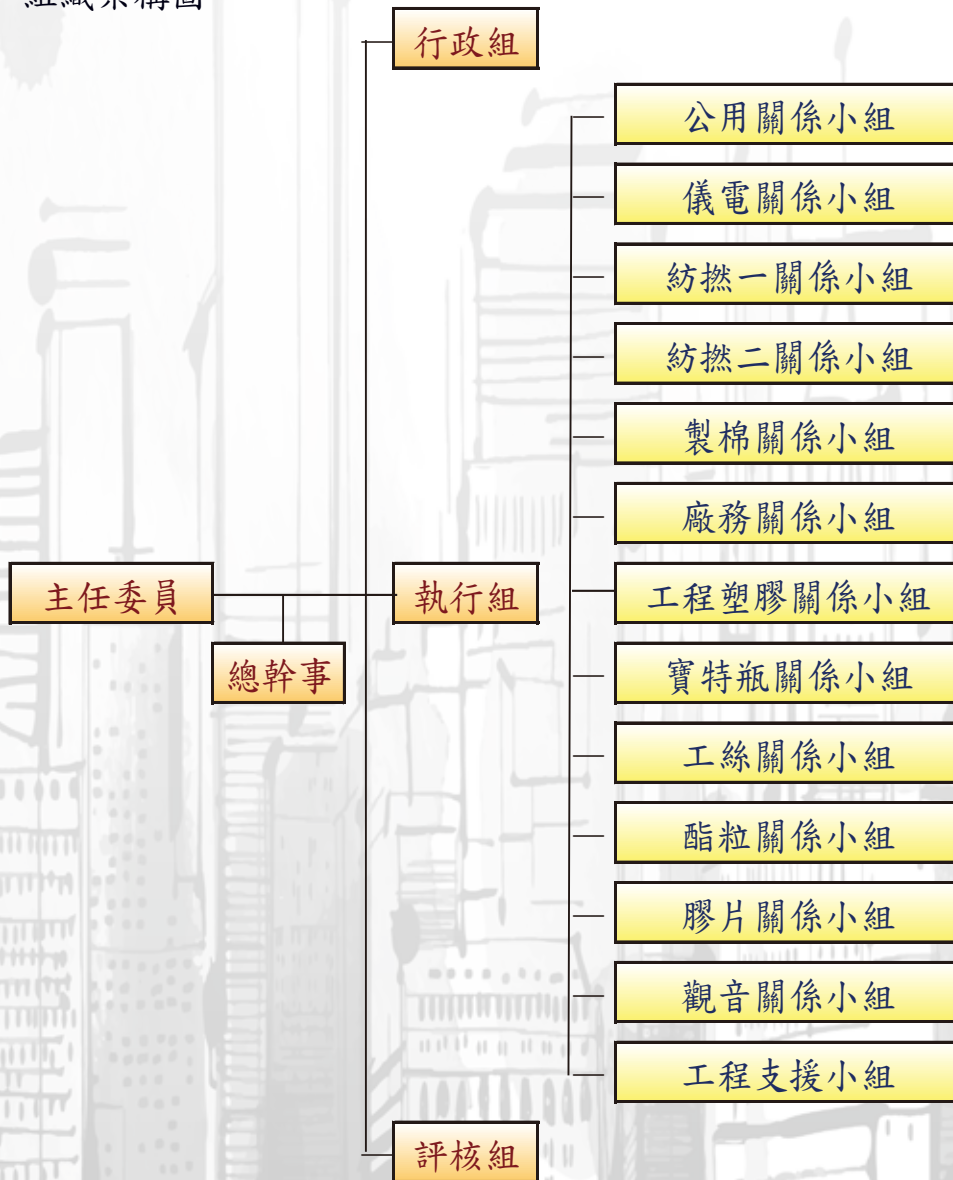
新合光纖安衛環組織圖



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。

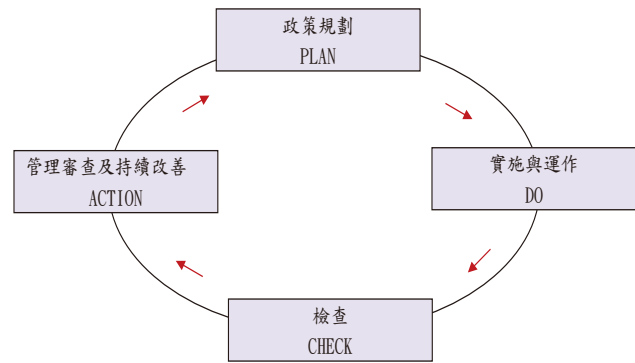
節約能源推行委員會  
組織架構圖





### 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

新合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，配合企業的成長環保支出逐年增加，2014年環保總支出金額為5.2億元。

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，如2014年世足賽的運動衣等成品，在在都可看出本廠對環保議題的努力及用心。



PET 除濕節能系統



熱媒鍋爐燃油改天然氣

### 3.3 節水節能暨溫室氣體減量

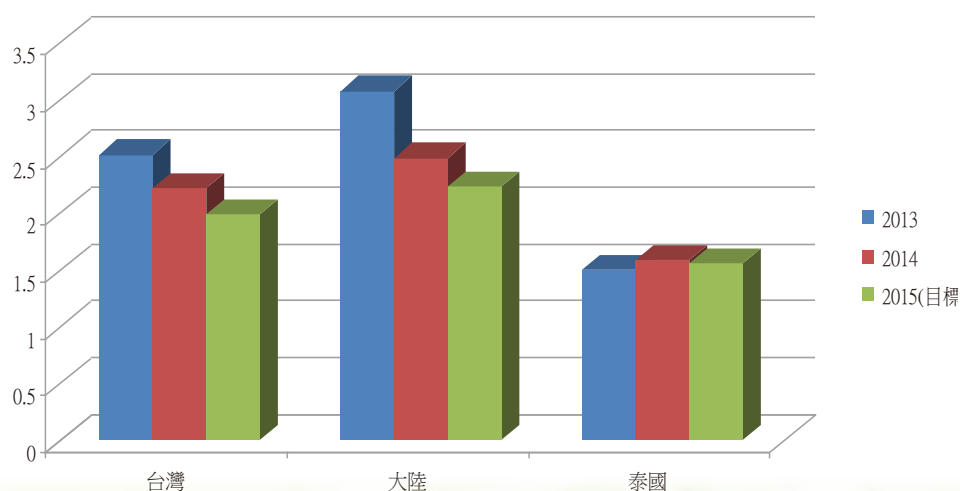
工業革命後人類大量使用石化原料、過度開發濫砍森林、使用含氟氣體等工業活動，溫室氣體大幅增加，地球暖化現象日亦嚴重，氣候變遷所帶來的直接影響包括海平面上升、溫度上升、降雨量大及乾旱等極端氣候變化現象，新光合纖身為地球村的一員，也體認正暴露在氣候變遷風險之下，本著合規精神，配合政府法規及政策要求，實施溫室氣體盤查措施，制定相關政策，積極推動各項減量措施，降低營運造成的環境衝擊，減少氣候變遷所帶來的風險。

#### 3.3.1 節水改善績效

新光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。

(各廠區單位產能用水量如下附圖所示)  
(台灣廠區含中壢總廠、觀音廠、新科光電)

單位產能用水量(噸/噸)



### 3.3.2 節能改善績效

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。

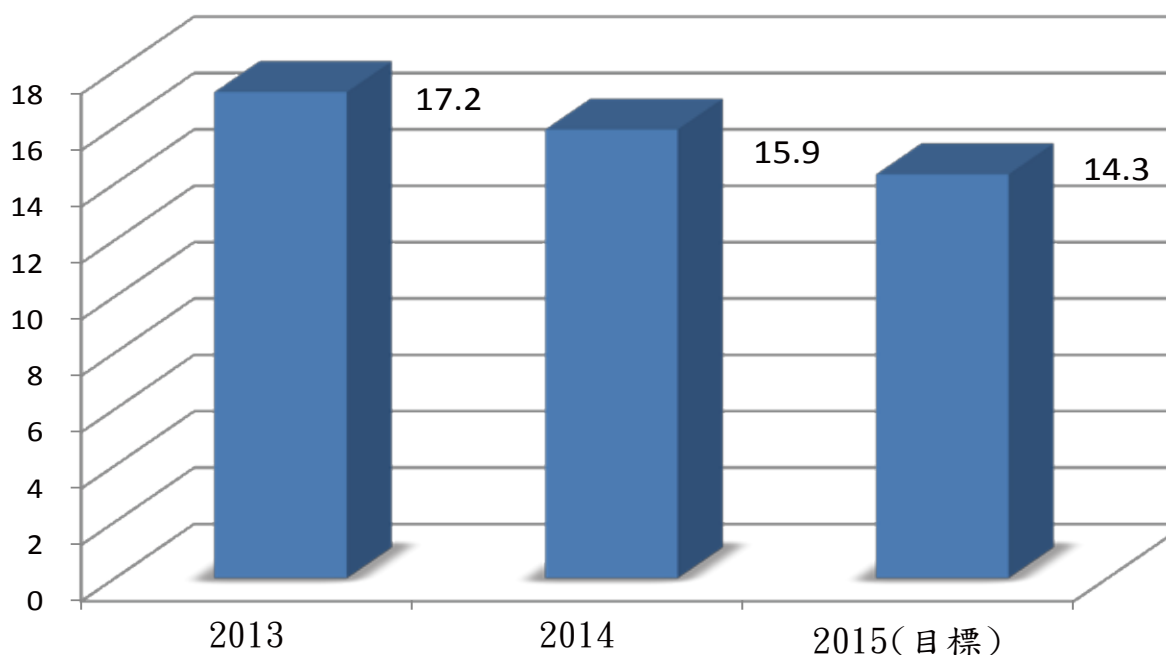
主動參加節能績優廠商選拔，舉辦觀摩研討會及各種輔導計畫等活動，透過特殊節能技術如增設吸收式冷凍機節能，燃油改燃氣鍋爐等大幅降低溫室氣體排放量，減少空氣汙染物，更能減少資源與能源的浪費，降低營運成本，整體的能源效率大幅提高，達到廢熱充分回收再利用及減碳目的，碳氫化合物排放量亦逐年降低，累積至2014年改善件數共208件，投資金額129,563,944元，年效益64,190,038元

新光合纖節約能源方案執行情形

年度	件數	投資金額(千元)	投資效益(千元)
2011年	38	14,278	12,942
2012年	73	29,010	27,461
2013年	57	82,318	15,539
2014年	40	3,956	8,247
歷年合計	208	129,563	64,190

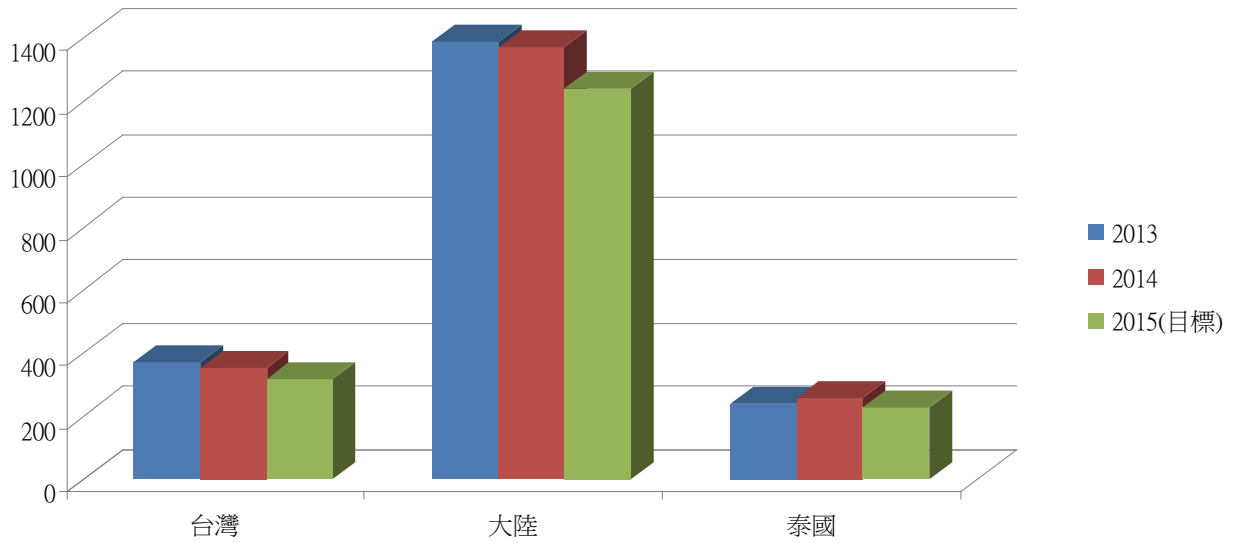
2014年單位用汽、用電如圖所示。

單位產能蒸氣量(噸/噸)





## 單位產能用電量(KWH)



(台灣廠區含中壢總廠、觀音廠、新科光電)

### 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~2014年陸續在中壢廠區投資8,740萬元設置天然氣鍋爐使用，降低燃料油使用量，使單位產能的CO<sub>2</sub>排放量逐年降低。



新光合纖歷年CO2排放量

	單位	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
電力	千度/年	379,518	368,851	348,793	344,531	368,083
CO2排放量	公噸/年	236,439	225,736	213,462	183,291	195,820
煙煤	公噸/年	15,231	16,096	22,783	18,476	22,293
CO2排放量	公噸/年	38,795	40,997	58,038	44,491	53,682
燃料油	公秉/年	31,401	28,886	26,130	15,245	11,966
CO2排放量	公噸/年	93,617	86,398	78,157	47,426	37,226
天然氣	千立方公尺/年			2,852	14,967	21,246
CO2排放量	公噸/年			5,968	28,123	39,922
柴油	公秉/年	167	107	97	93	94
CO2排放量	公噸/年	455	296	269	243	245
汽油	公秉/年	73	71	95	86	103
CO2排放量	公噸/年	164	167	223	195	234
瓦斯	公噸/年	0.8	0.6	13.7	21.2	14.3
CO2排放量	公噸/年	2.5	1.3	43.6	67.5	45.7
冷媒	公噸/年	0.2	2.3	0.6	1.4	2.3
CO2排放量	公噸/年	343	3,289	887	2,059	3,346
乙炔	公噸/年	0.2	0.2	0.2	0.1	0.1
CO2排放量	公噸/年	0.7	0.7	0.5	0.4	0.2
CO2滅火器	公噸/年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
CO2排放量	公噸/年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
化糞池	人年	1,879	1,940	1,315	1,340	1,416
CO2排放量	公噸/年	180	185	126	128	135
六氟化硫	公噸/年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
CO2排放量	公噸/年	5.7	5.7	0	5.7	11.4
CO2總排放量(公噸/年)		370,002	357,077	357,173	306,029	330,667
產量(公噸/年)		800,676	784,061	872,705	809,117	927,738
每單位產能CO2排放量		0.4621	0.4554	0.4093	0.3782	0.3564



### 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年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」，新合纖亦規定自2014年起開始上傳申報溫室氣體排放量，並著手申請第三方查證，以合法規要求。

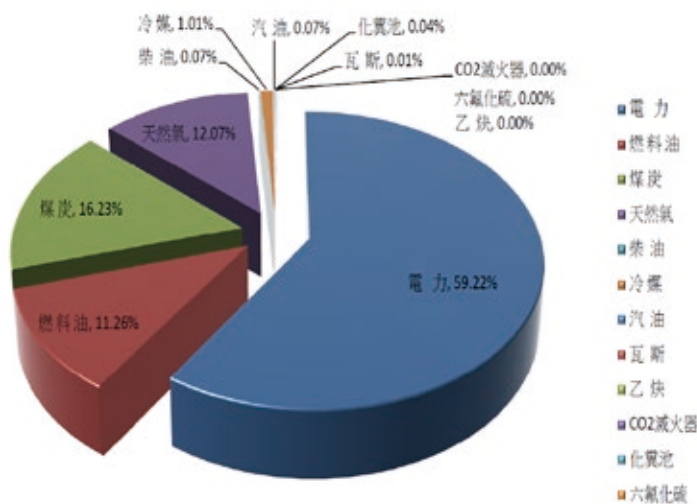




以2014年為例，溫室氣體排放量主要來自電力所產生，佔59.2%，其次為煤炭16.2%，燃料油11.2%。

2014年CO2排放量佔比

		2014年	CO2排放量	百分比
電力	千度/年	368,083	195,820	59.2%
燃料油	公秉/年	11,966	37,226	11.2%
煤炭	公噸/年	22,293	53,682	16.2%
天然氣	千立方公尺/年	21,246	39,922	12.1%
柴油	公秉/年	94	245	0.08%
冷媒	公噸/年	2.3	3,346	1.02%
汽油	公秉/年	103	234	0.07%
瓦斯	公噸/年	14.3	45.7	0.02%
乙炔	公噸/年	0.12	0.16	0.00%
CO2滅火器	公噸/年	0.009	0.009	0.00%
化糞池	人/年	1,416	135	0.04%
六氟化硫	公噸/年	0.0005	11.4	0.003%
CO2總排放量 公噸/年			330,667	100%



## 3.4 辦公室節能減碳

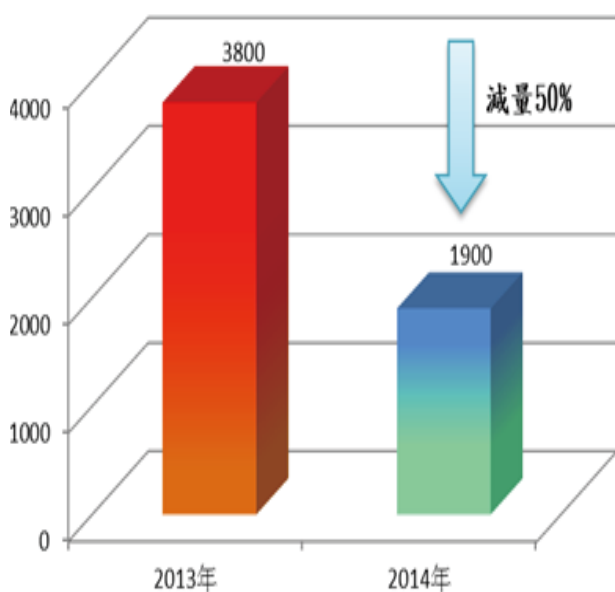
地球上的自然資源是有其極限的，為達永續發展目的，世界各國積極推動資源回收再利用，在環保領域中認為「廢棄物是放錯地方的資源」，只要將日常生活可用的資源回收再利用，不只可以延長自然資源的使用年限，更可以減少處理廢棄物所造成的環境污染問題。

### 3.4.1 辦公室環保及資源回收

新光合纖積極推動辦公室用品回收、生活廢棄物分類回收減量及資源化，如紙張重複使用，要求每位員工自備餐具、水杯，減少使用紙杯及免洗餐具等一次性用品，對環境的保護以及減少資源的耗用，亦有相當助益，2014年推動具體行動如下：

- ◎ 改變用電習慣
  - 午休時間公共電燈及基礎照明關閉
  - 員工離開座位10分鐘以上或午休關閉桌燈
  - 電燈與電器開關處張貼節約能源標語
  - 冷氣溫度設定 $28\pm 1^{\circ}\text{C}$
  - 縮短空調運轉時數1小時
- ◎ 更新用電設備
  - 省電燈泡取代白熾燈泡
  - 採購具環保標章的電器用品，如影印機、電腦、傳真機、冷氣機等
- ◎ 調整用水設備
  - 省水馬桶取代一般馬桶
  - 省水水龍頭取代一般水龍頭
- ◎ 回收減量
  - 自行攜帶水杯開會，內部會議不提供紙杯

2013年與2014年紙杯使用量  
減少成果圖



會議中只提供茶水，  
與會人員自行攜帶環保杯

非正式文件使用廢紙影印，正式文件雙面影印



印表機紙夾裝設回收紙，紙張雙面列印，節省紙資源。



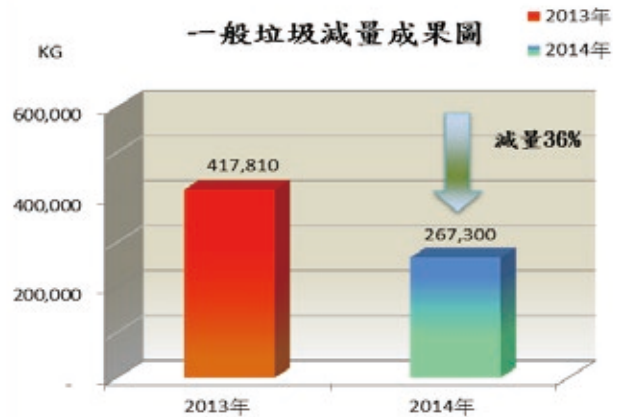
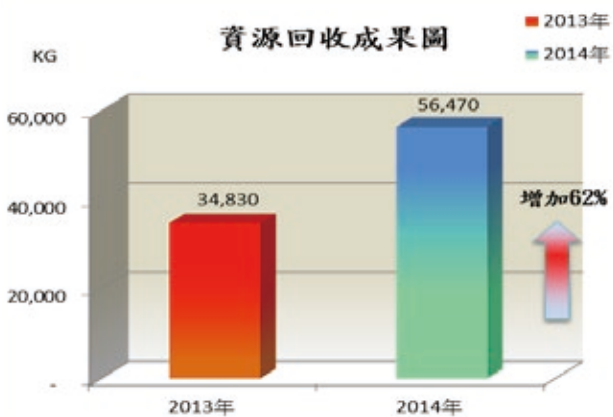
印表機旁張貼標語，提醒員工，紙張雙面列印，節省資源。

◎ 回收再利用

- 公司內實行垃圾分類與資源回收  
設置資源回收專區，並清楚標示廢日光燈管、寶特瓶、廢鐵鋁罐、廢紙、廢塑膠等回收項目

(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：

成果如下：



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



(2). 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). 為了鼓勵社區及民間企業單位響應並落實節能減碳, 環保署自2009年度起推動「節能減碳行動標章」申請活動。

本廠自2012年起參與兩年一次的「節能減碳行動標章」活動, 於2012年得到”績優獎”, 2014年更榮獲最高榮譽獎”特優獎”的殊榮, 肯定本公司落實環境政策, 努力推動節能減碳, 並不遺餘力從事污染防治及節能減碳工作。

2012年參加環保署舉辦之「節能減碳行動標章」活動, 榮獲”績優獎”



2014年參加環保署舉辦之“節能減碳行動標章”活動, 榮獲最高榮譽獎“特優獎”的殊榮



現場單位設資源回

### 3.4.2 燈具節能

根據相關統計資料顯示，辦公室總用電量中約有20%為照明用電，由於目前普遍使用的傳統照明燈具效率較差，隨著節能減碳的國際趨勢興起，世界各國自2008年起陸續將淘汰低效率照明燈具列為首要之務，本企業亦響應政府政策推動室內用照明燈具改善

2014 年度更換LED燈具總計				
項目	T8	緊急照明	避難方向及出口指示燈	總計
更換數量	2,006支	10盞	45盞	
總花費:(元)	922,760	2,500	19,125	944,385
節省用電量:KWH(度)	351,451	920	4,060	356,431
節省電費:(元)	913,773	2,392	10,556	926,721

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





◎ 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。



逃生方向指示燈



緊急逃生出口門燈



緊急逃生照明指示燈



樓層指示燈





## 3.5 工廠環境保護

新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

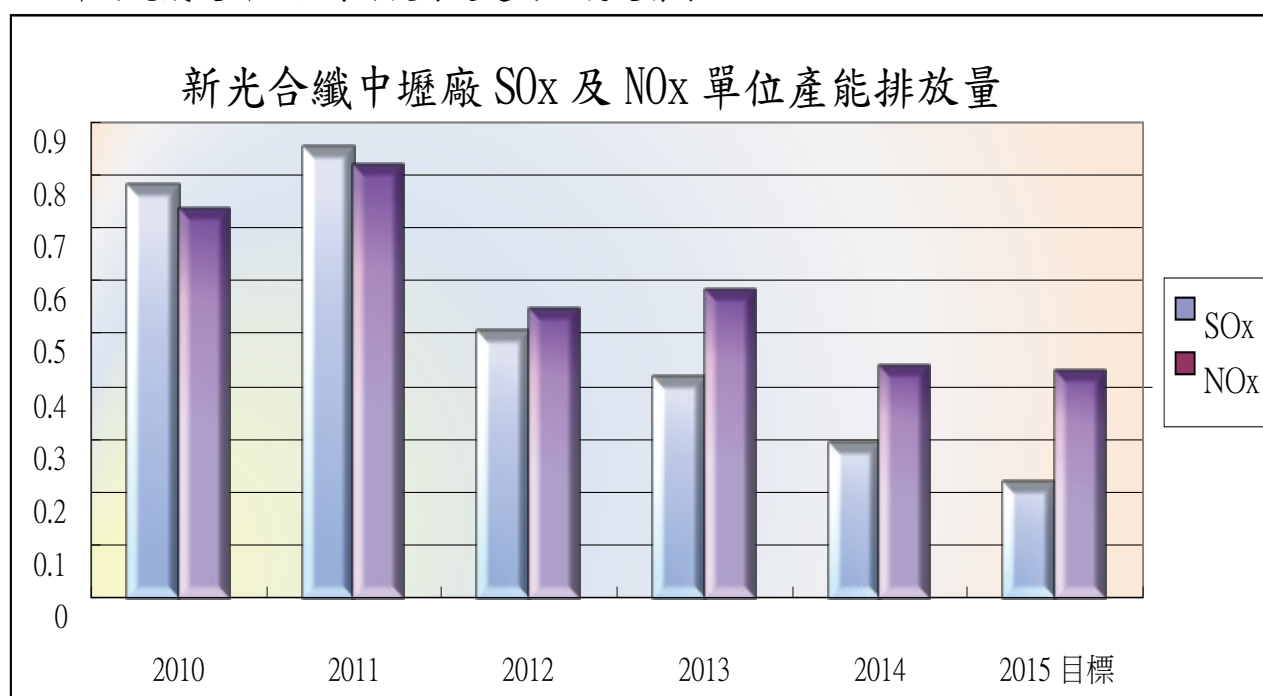
#### (1) 空氣污染防制

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蒸氣鍋爐、一座的燃煤鍋爐、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SOx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。



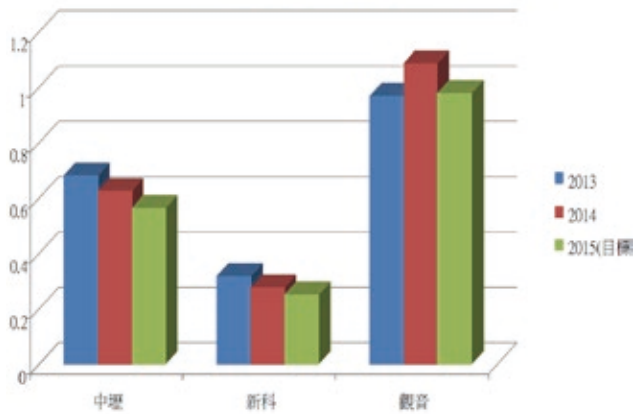
### 3.5.2 水污染防治

新合光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，本新合光纖2014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。

2014年新合光纖之單位產能排放廢水量如下附圖所示。

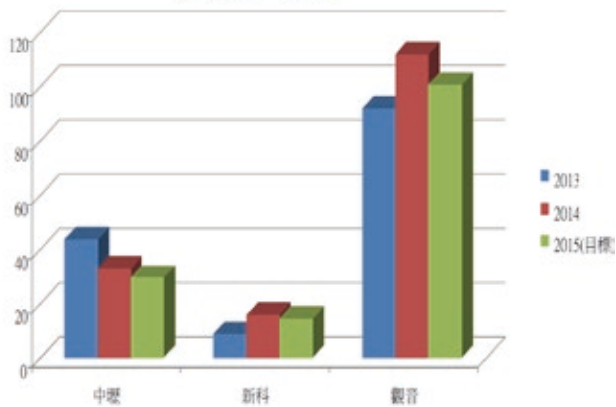
(台灣廠區含中壢總廠、觀音廠、新科光電)

單位產能廢水量 (噸/噸)



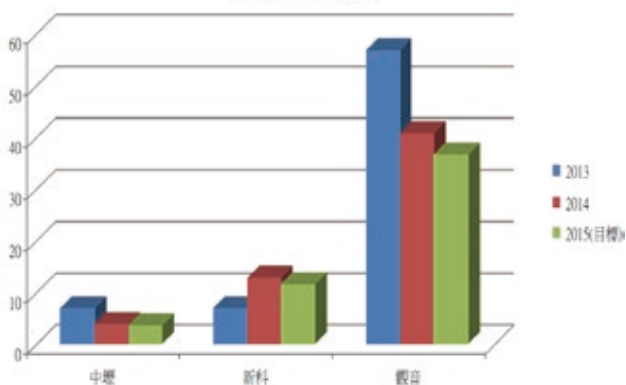
活性床加蓋

排放水平均COD



廢水處理水洗塔

排放水平均SS



放流口

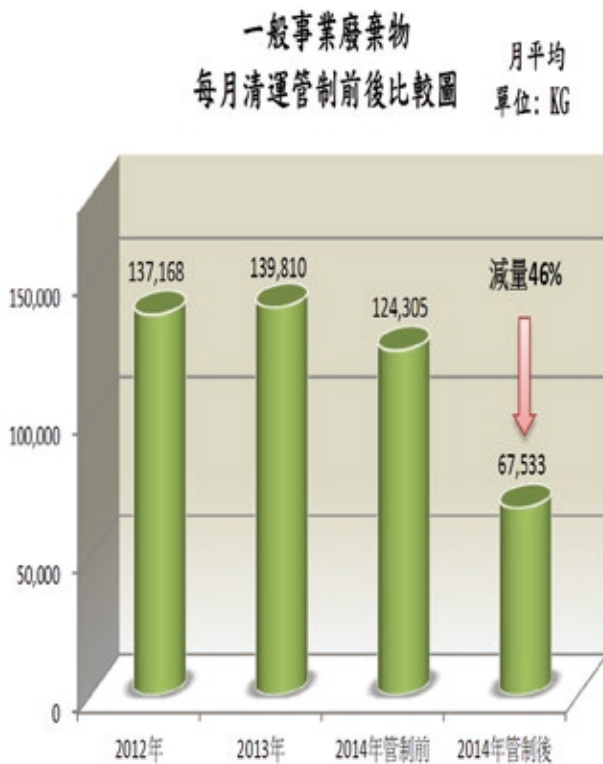
### 3.5.3 廢棄物管理

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，管制前月平均約124噸，管制後月平均約67噸，管制後約減量46%。

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，新合光纖2014於新設汙泥乾燥機，將廠內產生之生物汙泥自85%含水率降至40%以下，朝「減量化」、「資源化」及「再利用」的方向發展，以符合本企業永續發展之理念。現階段已經可將本廠產生之汙泥重量減少50%，估計每月可以減少80~100噸的汙泥清運。



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，防範危害發生。近年來更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，且績效卓著，詳如下表。降低毒化物用量或另尋替代藥品為本廠持續努力之方向，希望減少用量以降低可能危害因子。



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	氯化鈉(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

### 3.5.5 地下水管理

新光合織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、SiO<sub>2</sub>及鐵份，並作推儀圖，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。借由推儀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，顯示新光合織廠區深水井水質及水量，仍呈現穩定狀態。

檢查報告表

編號: 第 三 號      日期: 2014.2.31

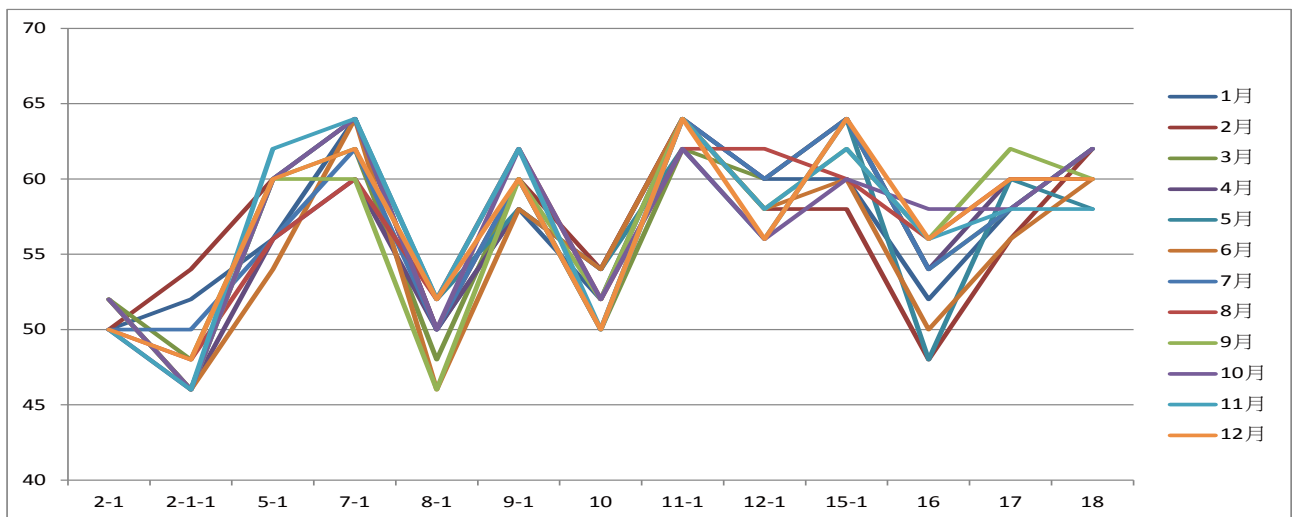
項目	單位	標準	實測值
PH		5.5 ~ 6.3	6.9
電導度	μS/cm	0.7 ~ 4.2	4.50
硬度		0 ~ 0.9	0.92
SiO <sub>2</sub>		0 ~ 0.6	2.0
Fe			0.05

簽名: 衛 傑 傑

2014年深水井動水位

單位: M

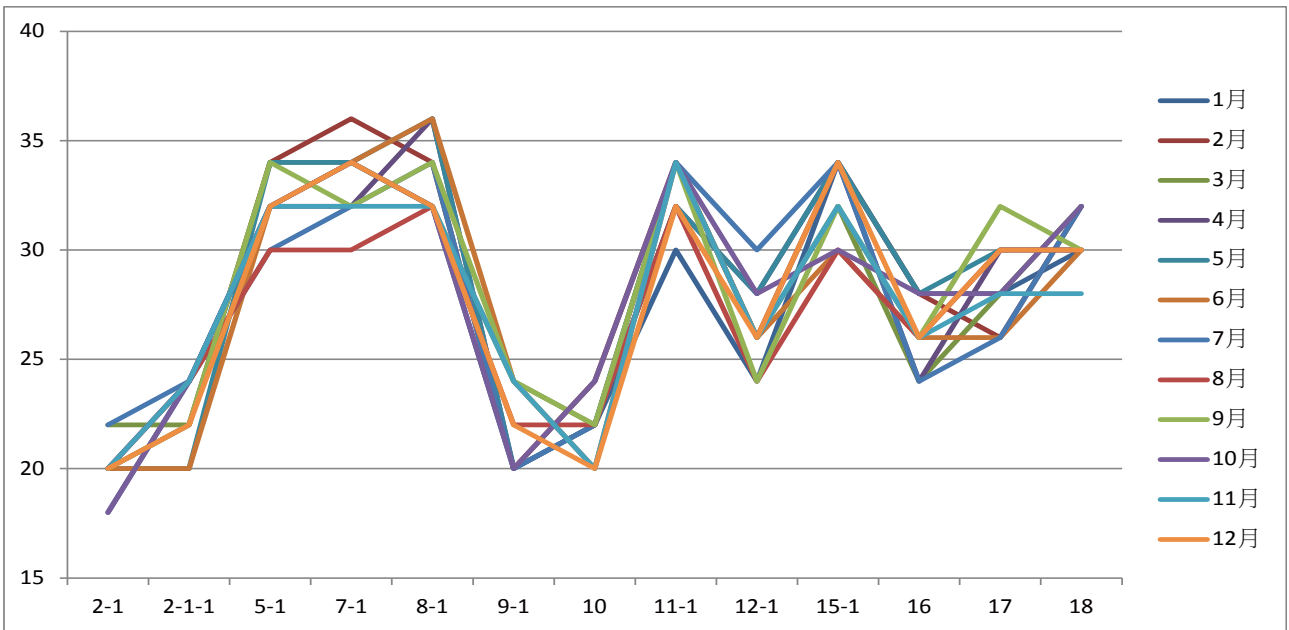
井號	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
2-1	50	50	52	50	52	52	50	50	52	52	50	50
2-1-1	52	54	48	46	46	46	50	48	46	46	46	48
5-1	56	60	60	56	60	54	56	56	60	60	62	60
7-1	64	64	62	60	64	64	62	60	60	64	64	62
8-1	50	50	48	50	52	46	50	52	46	50	52	52
9-1	58	60	60	58	58	58	60	62	60	62	62	60
10	52	54	50	54	54	54	50	52	52	52	50	50
11-1	64	64	62	64	62	64	64	62	64	62	64	64
12-1	60	58	60	60	56	58	60	62	58	56	58	56
15-1	60	58	64	64	64	60	64	60	62	60	62	64
16	52	48	54	54	48	50	54	56	56	58	56	56
17	58	56	58	60	60	56	58	60	62	58	58	60
18	62	62	62	60	58	60	62	60	60	62	58	60



2014年深水井靜水位

單位：M

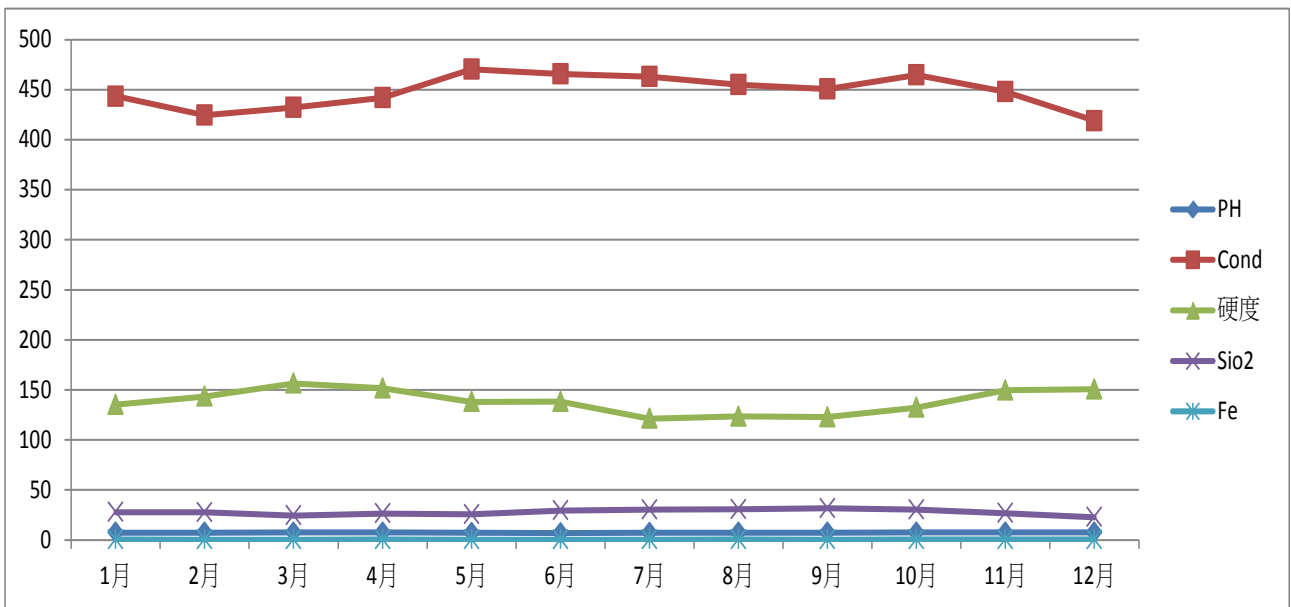
井號	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
2-1	18	20	22	20	20	20	22	20	20	18	20	20
2-1-1	24	22	22	24	20	20	24	24	22	24	24	22
5-1	32	34	34	32	34	32	30	30	34	32	32	32
7-1	34	36	34	32	34	34	32	30	32	34	32	34
8-1	32	34	32	36	36	36	34	32	34	32	32	32
9-1	20	20	24	20	20	24	20	22	24	20	24	22
10	22	24	22	22	22	20	22	22	22	24	20	20
11-1	30	34	34	32	32	34	34	32	34	34	34	32
12-1	24	26	26	28	28	26	30	24	24	28	26	26
15-1	34	34	32	34	34	30	34	30	32	30	32	34
16	28	28	24	24	28	26	24	26	26	28	26	26
17	28	26	28	30	30	26	26	30	32	28	28	30
18	30	32	32	30	30	30	32	30	30	32	28	30





2014年每月原水各項水質之平均數據

原水	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
PH	7.37	7.23	7.44	7.41	7.18	6.78	7.07	7.29	7.36	7.41	7.52	7.40
Cond	443	424	432	441	470	465	463	455	450	464	447	419
硬度	135	143	156	151	138	138	121	123	122	132	149	150
Sio2	27.76	27.57	24.43	26.42	25.63	29.40	30.24	30.67	31.63	30.24	26.78	22.69
Fe	0.395	0.314	0.319	0.461	0.235	0.261	0.306	0.475	0.338	0.383	0.421	0.364



### 3.5.6 環保違規事項

我們致力於遵守政府法規並透過內控方式以預防違反法規之情事再度發生，建廠迄今均無重大洩漏事件發生。然而2014年間仍有部份產線因異味超標而受主管機關裁罰(主要原因與款項如下所示)。

由於中壢總廠附近新建社區大樓日益增加，今後環保重點工作為加強噪音、空污、廢水排放的管控，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，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。

年份	缺失	罰鍰(新台幣)/ 其它處罰	改善方案
2014	新光合纖： 聚三課排放管道P206 異味採樣檢測，超過 排放標準	20萬	1.每周訂期檢測鍋爐煙囪排放之O2含量， 偏低時(≤4.5%)適時給予微調。 2.年底配合鍋爐工檢停爐時，拆檢鍋爐內 部及相關附屬設備是否有異常。

註：係以新台幣20萬元作為揭露標準

### 3.5.7 工廠綠美化

現代人生活步調緊張，常需面對噪音、空氣汙染及種種壓力，許多科學研究顯示，栽培植物有助於放鬆心情、減少壓力同時具有改善落塵及有機揮發物等淨化空氣及降低溫度的功效。為營造員工優質的工作環境，本公司特於室內、外空間進行植栽、綠美化、並定期進行綠化植栽管理。

(1). 於室內種植盆栽，美化環境, 淨化室內空氣，降低室內溫度



(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



廠區花園植樹及草皮，綠美化環境，營造美麗優植的廠區及工作環境





宿舍區廣植樹木，營造一個休閒的空間，讓員工於下班後，能充份放鬆身



廠區道路及人行道綠化，美化環境，同時可淨化空氣、降低噪音及溫度。

(3). 辦公大樓公共區域牆面種植綠牆、建置綠屋頂，種植百香果及水耕番茄，提升空氣淨化，降低室內溫度。



建置綠屋頂，種植百香果及水耕番茄，提升空氣淨化，降低室內溫度。



### 3.5.8 環保與生態共生

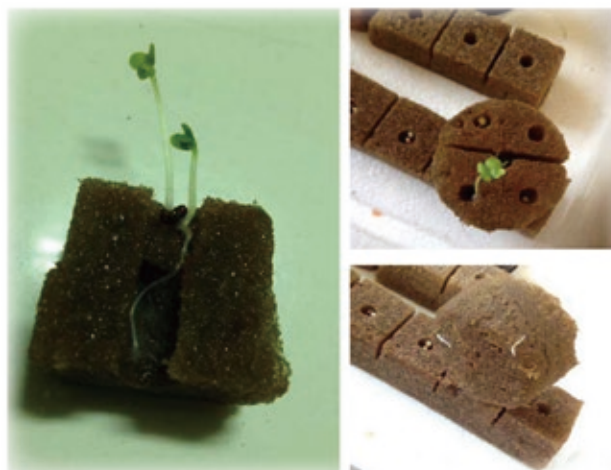
新光綠寶正式成立於2012年，從2009年開始致力於綠色產品的開發，包括省水節能的創意花器、生態魚缸、植生牆、魚菜共生系統、水耕植栽介質、有機廢棄物快速發酵技術及無毒安全農業。

- 水耕栽培

水耕栽培是一種無土栽培的方式之一。新光綠寶應用遠紅外線技術，發展出新一代的水耕栽培介質，廣泛應用於觀葉植物、香草、蘭花與水耕蔬菜的栽培。其特點是完全不需要土壤，而將植物生長所需的各種養分，依其需要量調配成培養液，提供作物吸收利用。水耕栽培對環境有以下幾個益處：



易植棉水耕植物



易植棉用於水耕蔬菜

- ✓ 水耕栽培是一種節能，由植物自主灌溉(Plant Driven)的栽培模式，它完全由植物自行決定水分與養分的吸收，不會有過多灌溉的水資源浪費。
- ✓ 水耕栽培利用科技將土耕植物馴化，在室內光照不足的環境下，由於需求大量空氣，進而散發更多負離子、芬多精及氧氣；同時，依據美國太空總署NASA歷經25年的研究，室內植物可快速分解室內有害的揮發性有機物，在24小時內可排除近87%的室內污染物。
- ✓ 水耕栽培是一種清潔的栽培方式，易植棉可廣泛應用於植物工廠(Plant Factory)，提供可生食之各種鮮蔬，尤其在颱風季節或旱季、梅雨季節時，緩和市場蔬果的缺乏，解決無農耕地之地區的蔬果供應困擾，更可以周年性密集栽培而無連作障害之虞。
- ✓ 水耕栽培由於不需接觸土壤，病蟲害減少，栽培過程中可免除或降低農藥使用，依作物不同，相較於傳統土耕，平均增產2倍產量。
- ✓ 提高產品品質與產量。水耕栽培的過程中，管理簡單，節省勞力，可以解決農村人口老化之問題，而且可擴大經營規模。

- 環保植生牆

新光綠寶植生牆是全世界唯一100%回收寶特瓶蓋的植生牆模組，其優點如下：



新竹縣政府環保植生牆



將傑集團辦公室



台南Newton餐廳



台北總公司

- ✓ 降低室內外溫度，達到節能減碳。

綠地面積每提高10%，周圍平均溫度約可降低0.1至0.2度。芝加哥市政府廳的綠屋頂，讓整體電費降低約10%；由於植物本身會散發濕氣，根據國外學者研究，在植生牆四周，平均溫度較一般磚牆低攝氏6度左右。

- ✓ 淨化空氣，降低室內外空氣污染。
- ✓ 捕捉空氣中的粉塵，減低對人體之危害。

根據國外學者及大學教授研究，綠色植物具有減少塵埃污染（滯塵）的效果。空氣中過多的落塵，微細粒子會進入支氣管內導致呼吸道系統產生疾病，而植生牆的植物葉片正可以有效地吸附大量的塵埃，淨化空氣中有害物質。

- ✓ 綠建築激發人無限創造力。

在都市叢林中活動的人們，心裡非常渴望回到大自然的環境中。國外實驗結果，在有植物佈置的美麗環境中工作或生活，精神狀態較好，頭腦較清楚、工作不易出錯、且能保持著愉悅的心情。



國內外研究顯示，綠化的景觀環境有益於生理與心理，腦內 alpha 波振幅較明顯，降低血壓、肌電及皮膚導電性，可降低壓力及焦慮心情，並提高工作注意力。

#### ✓ 綠療癒的生態療程

根據國內外專家研究，自然景觀或綠色植物對手術後病人恢復健康具有正面效益，疼痛的感覺、負面情緒、住院時間皆有減少的趨勢。當受試者觀看具有自然景觀的窗景或擺設室內植物，生理狀態顯示其焦慮及緊張的心理狀態得到改善。

#### ● 魚菜共生

新光綠寶是台灣少數專注於發展魚菜共生系統的公司；2010年參加台北花博國際室內花卉競賽獲得佳作獎，而生態缸也成為當時爭豔館最熱銷的商品之一。2012年”易”與”印象風綠繪”雙雙榮獲台灣精品獎，其中”易”是台灣第一個魚菜共生獲獎的商品。魚菜共生的特點：



“易”生態魚缸



“印象風綠繪”



景興國中魚菜共生系統



魚菜共生教學

- ✓ 它是一種結合水產養殖與農業耕作，形成共生共榮的永續有機生產模式。
- ✓ 它是植物/生菌/魚生態平衡關係的系統。不需要大量施肥，水產養殖不需常換水，是一種節能的生產模式，用水量僅傳統農業的10%。
- ✓ 魚的排泄物及飼料殘渣是植栽生長的最好養料，而植栽的根系與生菌又是水質處理淨化的最佳生物濾材。
- ✓ 它不使用農藥，同時有水產與農產的收益，對於人類重視食安與糧食危機問題，提供一個有效的解決方案。
- ✓ 它是一個提升居家生活美學與環境教育的最佳教材。



- 有機廢棄物的回收與無毒安全農業的發展

近年來，由於全世界環保問題日益嚴重，新光綠寶不斷致力於整合國內外廢棄物再資源化的技術，包括生活有機廢物處理技術、無公害及二次污染的塑膠、垃圾及廢輪胎資源化技術、植物工廠、高效能設施農業、生物性農藥以及生態攻法的雨水回收系統（海綿城市）等。

由於國內外食安風暴不斷，新光綠寶除加強國內知名的學術機構技術合作外，並廣泛的應用專利技術於有機廢棄物的處理、無毒安全農業、養殖飼料添加、土壤改良與規劃大型的創新營運模式的循環農業。

2015年底預計在新竹新豐鄉的生產基地，利用生物科技、專利技術，建置一座密閉式、無臭味、快速發酵的有機廢棄物的堆肥系統，回收新竹縣有機廢棄物；同時，也會在該基地與澳洲農業國寶級的AutoPot養液灌溉系統合作，建構一座台灣最先進的商業型的AutoPot魚菜共生系統。為無毒、安全及高效能的有機農業盡一分心力。



AutoPot 世界最先進養液灌溉系統



高速發酵堆肥設備



## 3.6 資源回收再利用

新光合纖對於各項原物料之再利用相當重視，從新產品之生產規劃，即對其包裝材料之設計，以能再回收利用或再生作為首要。

對於可再回收利用之物料，已建立各項回收流程、處理領用及帳務管理系統，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：

### 一、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	作業流程	百分比
ERP： 出貨系統 回收系統	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2. 與客戶端經常性聯繫對帳。</li> <li>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。</li> <li>4. 依系統結算分析回收率</li> </ol>	依2014.1-12月資料： Chip木棧板回收率88% Chip塑棧板回收率99% PETC206塑棧板回收率99% PETC214塑棧板回收率100%

### 二、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	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2. 與客戶端經常性聯繫對帳。</li> <li>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。</li> <li>4. 依系統結算分析回收率</li> </ol>	依2014.1-12月資料： POY木棧板回收率72% HTY木棧板回收率40% SDY木棧板回收率21%
ERP： 出貨系統 回收系統	紙箱 洞板 膠帽	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2. 與客戶端經常性聯繫對帳。</li> <li>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。</li> <li>4. 依系統結算分析回收率</li> </ol>	依2014.1-12月資料： 上箱蓋回收使用率14% 下箱體回收使用率18% 洞板回收使用率33% 膠帽回收使用率95%





Chip 塑棧板



Chip 木棧板



化纖 塑棧板



PET 塑棧板



回收品回收



洞板膠帽1



洞板膠帽2



下箱體



# 關懷社會

## 目錄

### 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

a. 員工健檢福利 (台灣廠區)

b. 健康照護福利 (大陸廠區)

### 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，分為安衛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 ISO 14001 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

為即時掌握污染排放源，各生產單位設置固定污染源連續監視系統，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。



煙囪狀況

### 廠區內監測設備設置



放流水pH值連續監控



放流水攝影機，全天候監控放流水質



放流水水質狀況



固定污染源攝影機，全天候監控排放狀況



## (2).影響分析

為防治異味逸散影響鄰近居民，新光合纖每日針對製程及廠區周界每兩小時進行異味巡查1次，每日共計12次，且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。



## (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，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	2011年	2012年	2013年	2014年
井水	2,165,807	2,197,745	2,279,928	2,255,249
自來水	35,902	43,302	47,242	53,214
排放量	641,642	607,881	772,850	809,747
回收水量	740,684	684,160	840,192	782,710
產量	973,057	977,157	925,748	1,042,669

(泰國廠區)

單位：噸

類別	2011年	2012年	2013年	2014年
用水	231,499	231,233	262,706	262,627
回收水量	25,550	25,620	25,550	25,550
排放量	65,700	65,880	65,700	65,700
產量	14,838	158,685	163,979	155,907

(大陸廠區)

單位：噸

類別	2011年	2012年	2013年	2014年
自來水	130,594	122,292	152,571	127,556
產量	48,404	49,275	49,611	51,363



### (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，故對環境沒有造成不良的影響。

## 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。

### a. 員工健檢福利（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。

依法規特殊健康檢查之受檢率均在90%以上，2014年並無職業病異常案例。

- (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及每年均會不定期舉辦健康講座例如：心肌梗塞預防與急救、壓力管理&如何建立友善戰場、職涯規劃、子宮頸癌預防&認識更年期等等健康講座。
- (6)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



特殊(噪音)健康檢查



捐血活動

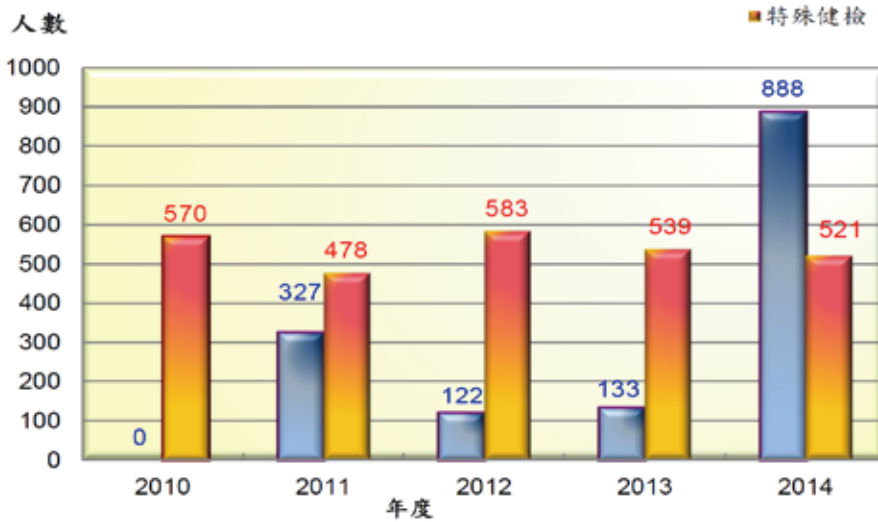


一般健康檢查



駐廠醫護人員提供員工健康指導

一般健檢與特殊健檢統計表





## b. 健康照護福利（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%，2014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。



乒乓球比賽



籃球比賽

## 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。

廠務處定期派員參與村(里)民大會，充分瞭解村(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。



宋屋國小體育班認養



廣仁里



義民里社區發展協會



義民里守望相助隊

# 公司治理

## 目錄

### 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 資訊揭露與資訊安管理
- 5.1.6 防貪管理辦法-排佣條款
- 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
  - A. 評鑑項目：B. 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
  - (1) 承攬商入廠安全管理 (2) 廠區安全巡檢
- 5.3.4 綠色採購





# 公司治理

## 目錄

### 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 人權保障

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

##### (2) 推動消防管理作業

a. 防範設備管線意外

b. 消防業務推動

##### (3) 廠外交通安全

##### (4) 健康監測與關懷

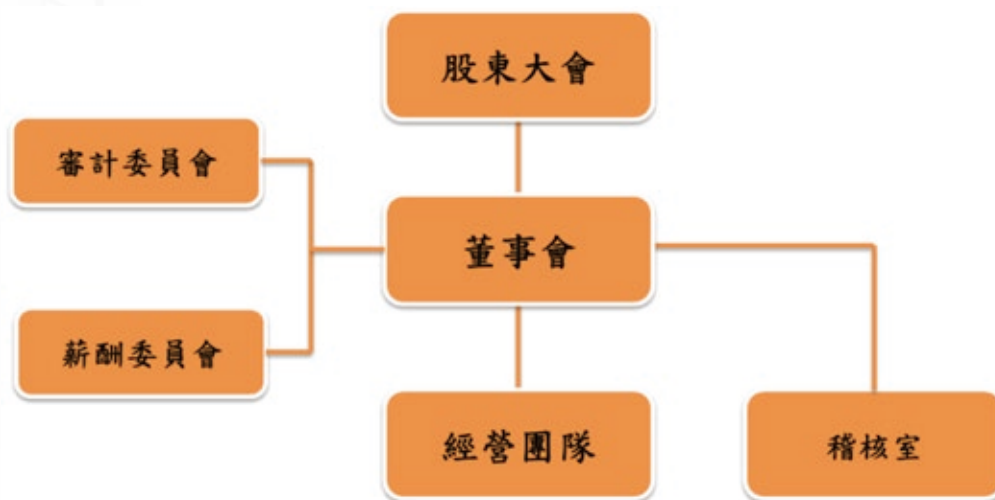


## 5.1 股東：做一個讓投資者信賴的企業

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光合纖長期的目標，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13位董事，其中包含3位獨立董事及2位監察人組成，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

最近年度審計委員會開會3次(A)，獨立董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數(B)	委託出席次數	實際出席率(%) (B/A)(註)	備註
獨立董事	邱賢德	3	0	100%	
獨立董事	曾榮振	3	0	100%	
獨立董事	蔡永欽	3	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。

2014年新光合成纖維及合併報表內所有公司(含新光合成纖維)2014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2.25%及2.14%。

	2011年	2012年	2013年	2014年
新纖	3.34%	3.58%	2.17%	2.25%
合併	2.94%	2.47%	1.80%	2.14%



## 5.1.5 資訊揭露與資安管理

### 資訊揭露

新纖視資訊充分揭露為公司治理不可或缺的要素之一，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，新纖設有中英日文網站<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	關於新纖	認識新纖、新纖定位、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，以為公司員工、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：

### 1. 檔案保存：

定期將ERP/BI系統含網站、資料庫、郵件、虛擬主機及重要檔案備份，並進行異地存放，提升檔案保存安全性。

### 2. 資料安全防護：

在對內防護上，個人電腦端建置病毒、木馬防護機制及資產管理軟體，有效監控軟體安裝及不當上網行為，另外也定期更新系統軟體漏洞，以提升個人電腦防禦力；

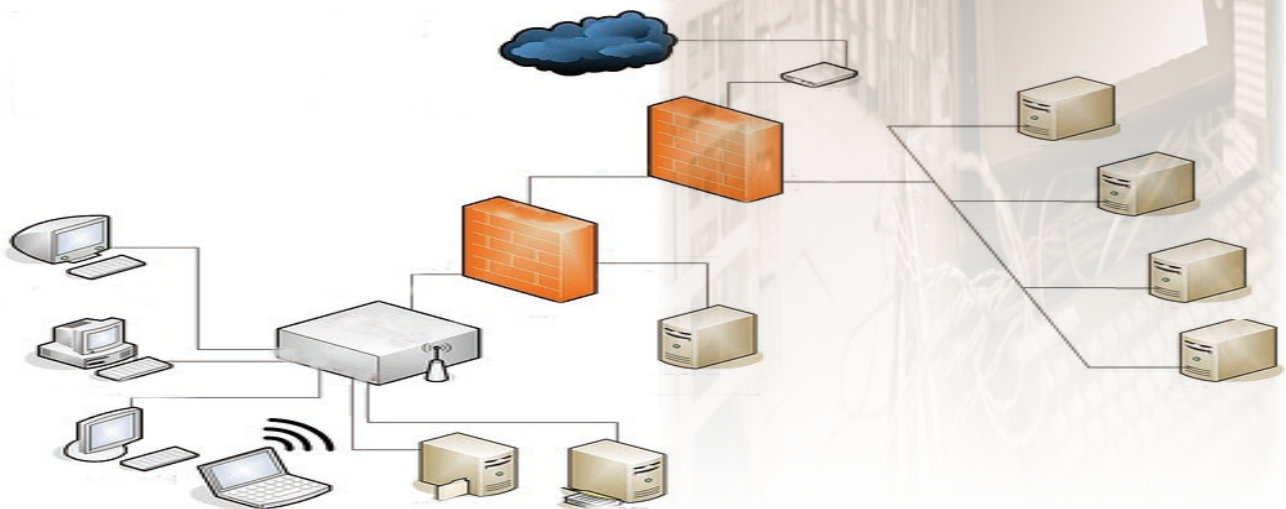
在對外防護上，建置網路防火牆、閘道器及反垃圾郵件機制，嚴格監控異常網路行為，杜絕駭客入侵及個資外洩的風險。

### 3. 系統快速復原：

定期進行異機、異地系統復原的實際演練，提升系統穩定度，確保公司正常營運。

### 4. 伺服器虛擬化：

將24台伺服器虛擬化為3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 防貪管理辦法-排佣條款

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，對排佣、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，新合纖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，以報價最低且交期、品質符合需求之廠商優先採購發包，透過完整的廠商管理機制，汰換不良廠商並培養長期優良廠商。

新合纖設有多个通報管道，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。

集團免付費申訴檢舉專線：0800-588-100

反貪腐信箱：anti-corruption@shinkong.com.tw

### 5.1.7 利害關係人

新合纖主要的利害關係人包括營運地區居民、政府機關、股東與投資者、客戶、員工、供應商及承攬商等，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。

最近5年股利發放狀況表

年度	現金股利	股票股利	合計
2009	0.21	0	0.21
2010	0.35	0.55	0.90
2011	0.32	0	0.32
2012	0.32	0	0.32
2013	0.36	0	0.36
2014	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

#### 業務聯繫與交流

新纖各產品都有相關的營業部門負責銷售，隨時保持與客戶暢通的互動，平時各業務員藉由電話、LINE、SKYPE、EMAIL、視訊與客戶做資訊交流、及各種出貨聯絡事宜。

每月定期或不定期與國內外客戶互相拜訪，除了洽談數量、價格外，並藉此機會交換市場及產業情報、聯絡情感，強化與客戶的關係，每年底及年初盡可能參與客戶或供應商的尾牙及春酒，彰顯對客戶的重視。

#### 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。

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。部分展場雖本公司無法參與展覽，但仍不放棄機會派員參觀。

最近2年參展訊息如下：

一年一次：

日本國際包裝展、Technotex India的高科技紡織展覽、Touch Taiwan顯示器零組件展覽、上海觸控顯示器相關展覽、2014 Fintech Japan高性能薄膜展、2013 ChinaPlas橡塑展、中國國際橡塑展於上海及廣州、上海國際汽車燈具展覽會、中國國際紡織面料及輔料展覽會、亞洲戶外用品展覽會 布料展示、上海Intertek紡織面料展、outdoor retailer面料紗線展。

二年一次：

Techtextil Frankfurt的高科技紡織展覽。

三年一次：

德國舉行的K SHOW展 橡塑料展。

不定期：

Finetech Japan東京顯示器製造技術展。



## 5.2.2 客戶滿意度調查

### 客戶滿意調查

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（或2次以上）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。

新纖相當重視顧客對產品和服務的回饋，因此藉由每年固定的「客戶滿意度」調查，作為營運的重要參考，提高產品的競爭力，期使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。

### 調查期間及對象：

2014 年客戶滿意度調查期間為2013 年11 月至2014 年10 月。調查對象為內銷客戶及外銷客戶；另外針對客戶類型區分為：經銷商、大型直銷客戶、長期客戶、產界代表；

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	93.6	品質	貨物交運特殊狀況配合
大陸-工塑	90.0	品質穩定	交貨運輸
固聚酯粒	94.0	服務態度. 售後服務	品質、透明性、異物
膠片	87.6	業務配合度	貨物交運特殊狀況配合
保特瓶	89.4	銷售服務	品質及交貨要求
長纖	91.3	服務態度	產品規格種類
短纖	88.5	服務態度	出貨時效
工業用紗	91.1	服務態度	產品品質
總平均	90.7		

## 各產品調查結果：

**保特瓶：**評核項目為業務配合度、文件處理、貨物交運等三大項，經調查17家客戶，收回問卷17家，總體滿意度為89.4分，客戶對銷售服務較滿意，對品質及交貨要求需加強管理。

**工程塑膠：**評核項目為品質問題、貨物交運、業務配合度、文件處理等四大項進行調查。總體滿意度為93.60分，其中客戶對於工塑的品質問題滿意度最高，代表客戶對於新光工塑的產品品質穩定度評價甚高；另外對於貨物交運問題則是希望工塑能在交貨及時率及特殊狀況配合狀況仍須改進。

**工程塑膠（大陸）：**評核項目為企業形象、品質、價格、交貨、退貨率、客戶服務等七大項進行調查。總體滿意度為90分，客戶最為滿意的為產品品質穩定性，客戶對於產品的運輸較不滿意要求再改進。

**膠片：**評核項目為業務配合度、文件處理、貨物交運等三大項進行調查，總體滿意度為87.6分，客戶最為滿意的為業務配合度，代表客戶對於膠片處的服務態度評價較高；另外對於貨物交運問題則是希望膠片能在交貨及時率及特殊狀況配合狀況仍須改進。

**固聚酯粒：**評核項目為產品品質滿意度、客訴或抱怨處理時效、交期、營業人員服務態度、售後服務等五大項進行調查，總體滿意度為94.0分，其中部份客戶反應品質較未能符合其期望，亦有少數客戶反應透明性不佳及發現異物，櫃子包裝袋未依規定固定等。針對以上反應，本公司均已快速且妥善的回應，如取樣分析進而改善品質再送樣，快速至客戶處討論異物處理等，均獲客人的諒解，並確實要求工廠依SOP做好櫃子固定。

**長、短纖工業用紗：**評核項目為產品品質、新產品推廣、專業能力、服務態度、出貨時效、客戶反應時效應、處理問題能力及整體服務形象與水準等八大項目進行調查。

**長纖紗：**總體滿意度為91.3分，客戶最為滿意的為業務服務態度與配合度，代表客戶對產品的服務態度評價較高；另外對於產品規格種類太多意見較多，公司極力配合改善。

**短纖紗：**總體滿意度為88.5分，客戶最為滿意的為業務服務態度與配合度，代表客戶對產品的服務態度評價較高；另外對於產品的出貨時效上建議較多，應有改善空間。

**工業用紗：**總體滿意度為91.1分，客戶最為滿意的為業務服務態度與配合度，代表客戶對產品的服務態度評價較高；另外對於產品的品質不穩定建議較多，我司已做多方改善，A級率大幅提高，新光將會持續改善達到最完美為目標。



### 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20%~30%，並針對客戶對於未來無鹵產品的需求持續開發。

### 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，以趨因應社會環境變遷。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，應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，應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。

給地球及下一代

有更好的環境



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。

#### A. 評鑑項目：

- (1). 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。
- (2). 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。
- (3). 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。

#### B. 原、物料採購：

新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。

2014年總採購量 PTA 約350,000噸；MEG 約115,000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。





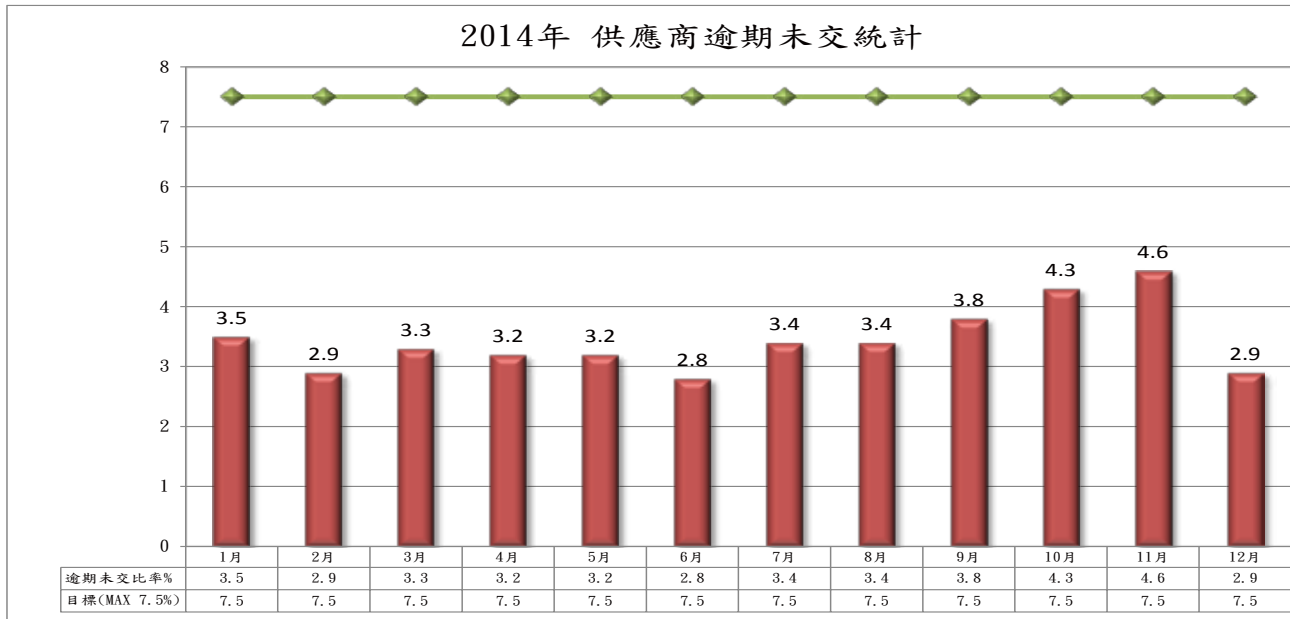
## 5.3.2 廠商管理

### 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

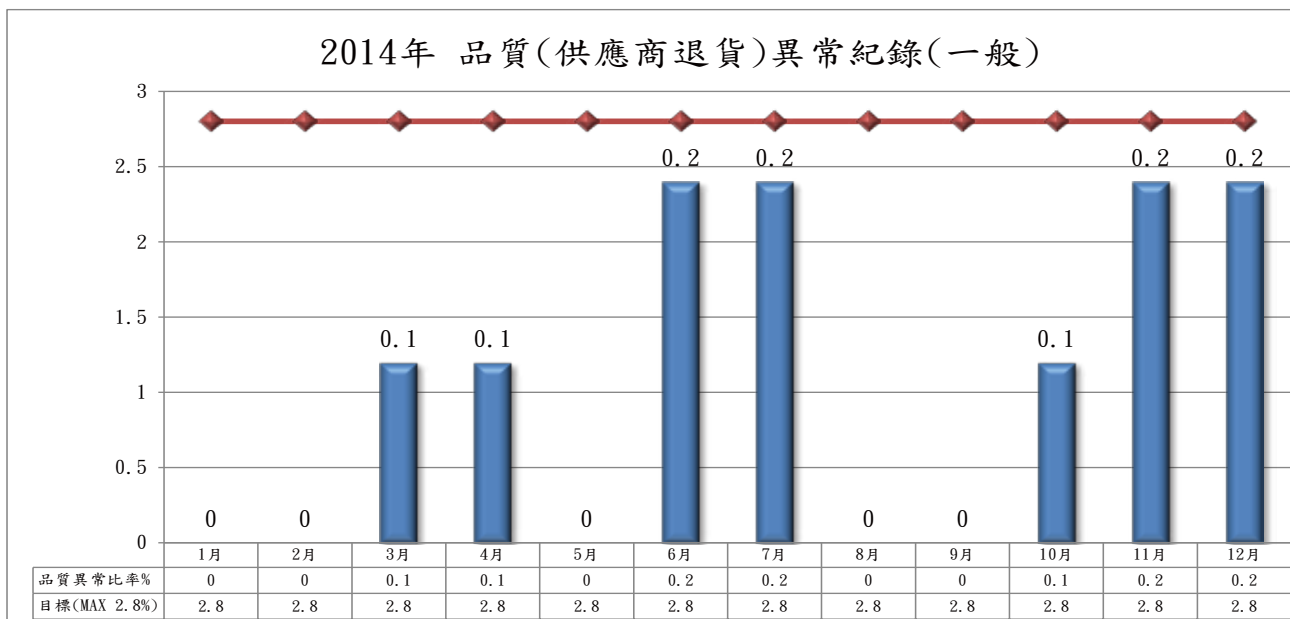
### 交貨達成率

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。



### 交貨品質異常紀錄

交貨品質方面，每年元月採購處列印上年度「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，並積極另尋供應商。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。





### 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。

#### (1) 承攬商入廠安全管理

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。

每日由監工同仁帶至作業區，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。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。



承包商入廠安全叮嚀



承包商入廠走平衡木安全檢查



承包商訓練

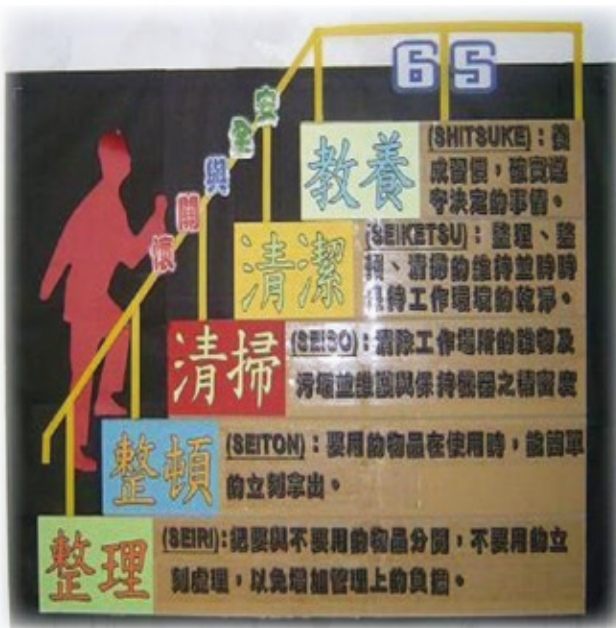


承包商安衛訓練

## (2) 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。

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。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。



6S活動 1



安全巡檢



6S活動 2



6S活動 3



### 5.3.4 綠色採購

新光合纖的環保纖維以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。

新光合纖公司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一，並取得多項環保相關證書，環保原料採購總金額逐年增加，希望能對地球的環境保護盡一份心力。

2014年環保回收料換算保特瓶約6億支，可繞行地球3圈。





## 5.4 員工:提供安全穩定與自我學習成長的工作環境

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，我們建立合理公平的人事制度，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 人權保障

#### (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，我們一直以來遵循國內外人權保障與勞動基準規範，組織公平對待每位成員，包括如下：

- 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。

#### (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，提供公開、公平、公正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”，由全體員工選選舉產生員工代表，成立“員工代表大會”，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

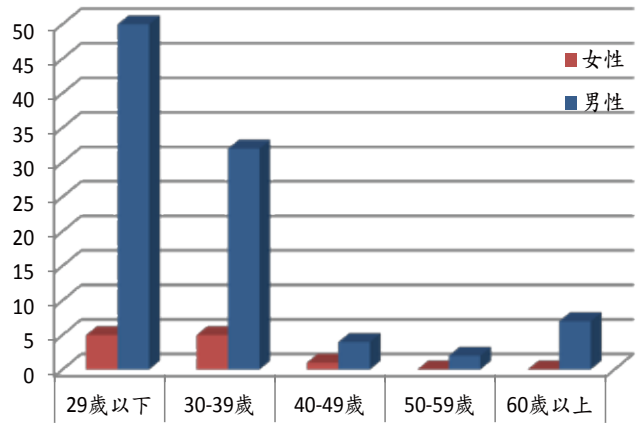
- A. 依照泰國政府頒佈之勞工保護條例，制定泰新廠工作規章
- B. 人員僱用提供公開、公平、公正的工作機會給求職者
- C. 員工資料均妥善保管

### (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。招募作業公開、公平、公正，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，亦合乎並落實法令要求。2014年在員工僱用並未發生違反人權、歧視、性騷擾事件。

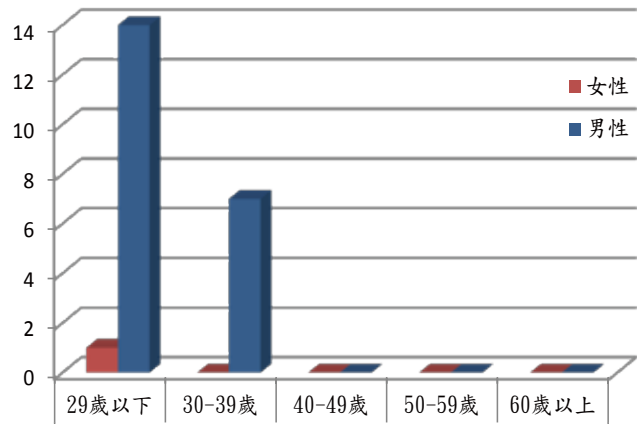
2014年新進同仁年齡別及區域別分佈\_新纖

類別	組別	女性	男性
年齡別	29歲以下	5	50
	30-39歲	5	32
	40-49歲	1	4
	50-59歲	0	2
	60歲以上	0	7
區域別	台灣北部	11	95
合計		11	95
比例		10%	90%



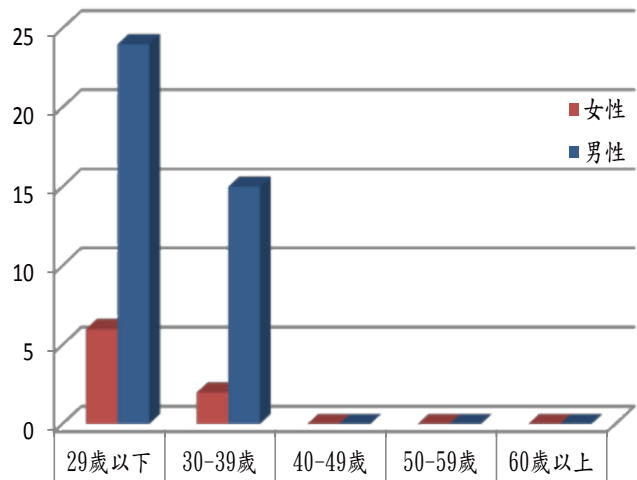
2014年新進同仁年齡別及區域別分佈\_泛亞

類別	組別	女性	男性
年齡別	29歲以下	1	14
	30-39歲	0	7
	40-49歲	0	0
	50-59歲	0	0
	60歲以上	0	0
區域別	台灣北部	1	21
合計		1	21
比例		5%	95%



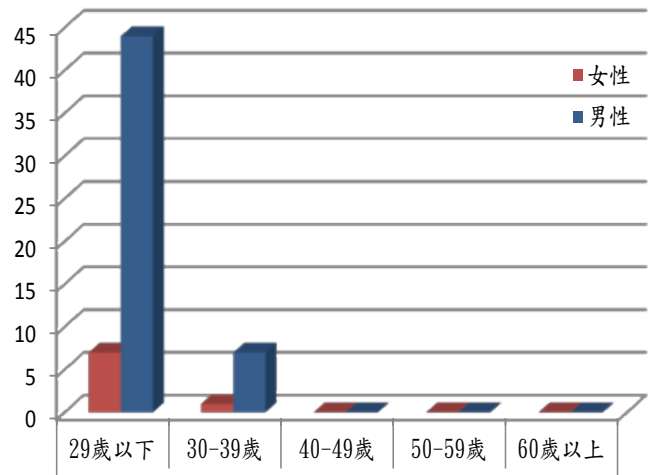
2014年新進同仁年齡別及區域別分佈\_新科

類別	組別	女性	男性
年齡別	29歲以下	6	24
	30-39歲	2	15
	40-49歲	0	0
	50-59歲	0	0
	60歲以上	0	0
區域別	台灣北部	7	37
	其他	1	2
合計		8	39
比例		17%	83%



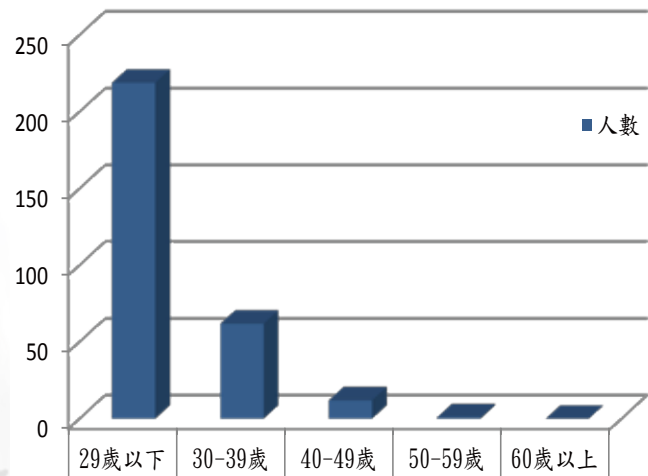
2014年新進同仁年齡別及區域別分佈\_泰新

類別	組別	女性	男性
年齡別	29歲以下	7	44
	30-39歲	1	7
	40-49歲	0	0
	50-59歲	0	0
	60歲以上	0	0
區域別	Rayong	0	27
	Bangkok	0	0
	North	2	6
	East	0	1
	South	0	0
	West	0	1
	Central	1	6
	Northeast	5	10
合計		8	51
比例		14%	86%



2014年新進同仁年齡別及區域別分佈  
杭州華春、新光工業

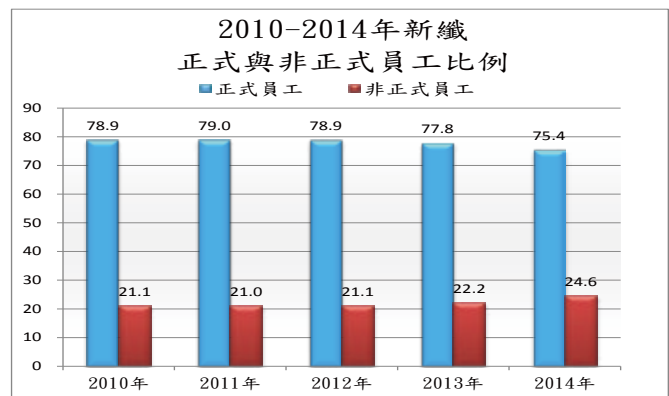
類別	組別	人數
年齡別	29歲以下	219
	30-39歲	62
	40-49歲	12
	50-59歲	1
	60歲以上	0
區域別	浙江省內	27
	浙江省省外	267
合計		294



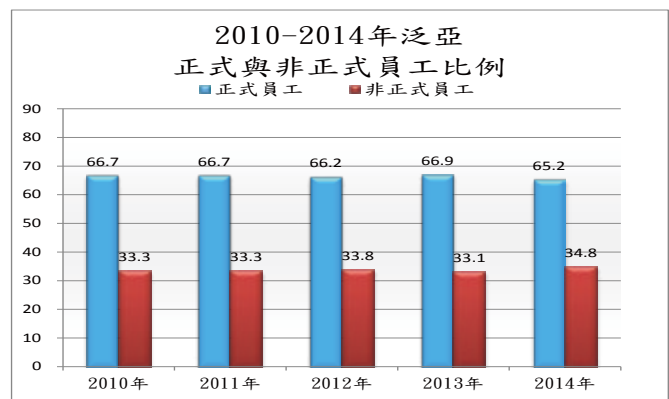


## (2) 人力結構

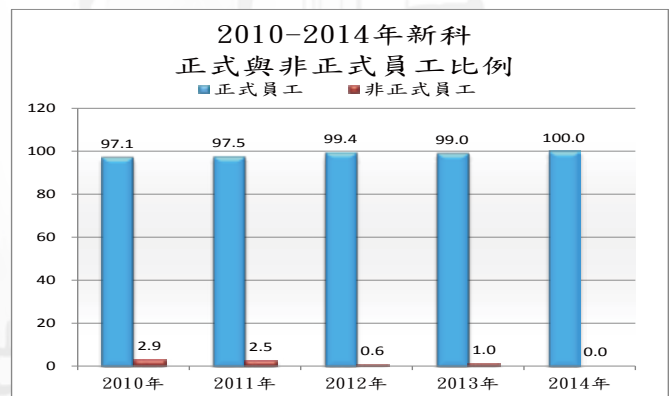
(a). 新纖企業之人力結構：2014年正式人員比率為75.4%，非正式人員(如顧問、定期契約人員、外勞、工讀生)僅佔24.6%，近5年正式人員比例均維持在78%以上，且75%以上均為本國員工。另新纖企業在本國正式員工組成架構，男女所佔比例約為4：1，員工平均年齡為43.9歲，平均年資15.9年。



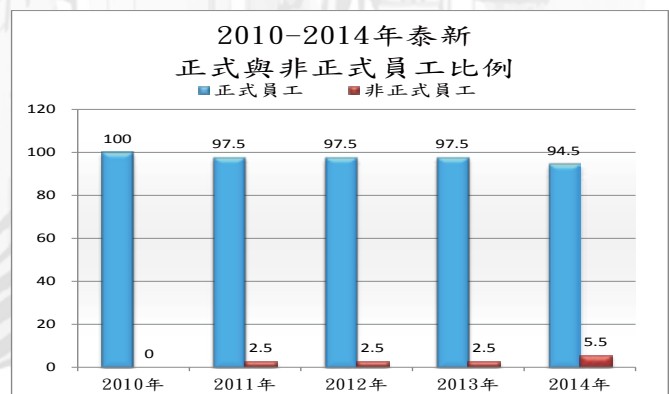
(b). 泛亞企業之人力結構：2014年正式人員比率為65.2%，非正式人員(如顧問、定期契約人員、外勞、工讀生)僅佔34.8%，近5年正式人員比例均維持在66%以上，且66%以上均為本國員工。另泛亞企業在本國正式員工組成架構，男女所佔比例約為6：1，員工平均年齡為41.9歲，平均年資15.9年。



(c). 新科企業之人力結構：2014年正式人員比率為100%，非正式人員(如顧問、定期契約人員、工讀生)僅佔0%，近5年正式人員比例均維持在97%以上，且84%以上均為本國員工。另新科企業在本國正式員工組成架構，男女所佔比例約為12：1，員工平均年齡為36歲，平均年資7.4年。



(d). 泰新之人力結構：2014年正式人員比率94.5%，非正式人員(如外勞、工讀生)僅佔5.5%，近5年正式人員比例均維持在94.5%以上，泰籍員工比例在93.3%以上



(e). 杭州華春、新光工業之人力結構，截至2014年底，正式人員比率為100%，近5年正式人員比例均維持在100%。

另杭州華春、新光工業在本國正式員工組成架構，男女所占比例約為2.3:1，員工平均年齡為34歲，平均年資5.8年。杭州華春、新光工業公司除了由母公司外派台籍幹部(9人)，其餘(438人)全部為中國大陸籍人員。

2014年杭州華春、新光工業人力年齡、年資結構

年齡結構	類別	0-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	合計
	人數	3	143	161	109	18	4	438
	比例	0.7%	32.7%	36.7%	24.9%	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	100	94	130	114	0	0	438
	比例	22.8%	21.5%	29.7%	26.0%	0%	0%	100%

### (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。

新纖企業近5年聘用當地居民擔任資深主管比例平均維持在88%。

2014年新纖企業人力結構

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	經營主管(含)以上	0	0.0%	14	100.0%	14
	一、二級主管	13	10.7%	108	89.3%	121
	基層主管及基層人員	258	28.4%	652	71.6%	910
工作地點	台灣北部	271	25.9%	774	74.1%	1,045
年齡	29歲以下	17	17.3%	81	82.7%	98
	30~39歲	54	16.1%	282	83.9%	336
	40~49歲	100	34.0%	194	66.0%	294
	50~59歲	92	35.1%	170	64.9%	262
	60歲以上	8	14.5%	47	85.5%	55
年資	10年以下	77	18.1%	349	81.9%	426
	11~20年	43	16.7%	214	83.3%	257
	20~30年	129	41.6%	181	58.4%	310
	30年以上	22	42.3%	30	57.7%	52
學歷分佈	博士	1	33.3%	2	66.7%	3
	碩士	7	16.7%	35	83.3%	42
	大專	65	14.6%	379	85.4%	444
	其他	198	35.6%	358	64.4%	556
性別小計		271	25.9%	774	74.1%	1,045

新纖企業近五年聘用當地居民擔任資深主管比例

年度	2010	2011	2012	2013	2014
人數	486	471	462	461	472
當地比例%	84%	90%	89%	89%	86%

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

2014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(含)以上					
	廠處、課級主管	0	0%	12	100%	12
	基層主管及基層人員	13	15.9%	69	84.1%	82
工作地點	台灣北部	13	13.8%	81	86.2%	94
年齡	29歲以下	1	8.3%	11	91.7%	12
	30~39歲	2	5.7%	33	94.3%	35
	40~49歲	4	19.0%	17	81.0%	21
	50~59歲	6	27.3%	16	72.7%	22
	60歲以上	0	0%	4	100%	4
年資	10年以下	2	5.9%	32	94.1%	34
	11~20年	2	8.0%	23	92.0%	25
	21~30年	7	25.0%	21	75.0%	28
	31年以上	2	28.6%	5	71.4%	7
學歷分佈	博士					
	碩士	0	0%	2	100%	2
	大專	3	5.9%	48	94.1%	51
	其他	10	24.4%	31	75.6%	41
性別小計		13	13.8%	81	86.2%	94

泛亞企業近5年聘用當地居民擔任資深主管比例平均維持在79%。

泛亞企業近五年聘用當地居民擔任資深主管比例

年度	2010	2011	2012	2013	2014
人數	35	36	40	39	41
當地比例%	89%	83%	73%	74%	78%

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



### 2014年新科企業人力結構

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(含)以上			3	100%	3
	廠處、課級主管			19	100%	19
	基層主管及基層人員	23	7.8%	272	92.2%	295
工作地點	台灣北部	23	7.3%	294	92.7%	317
年齡	29歲以下	7	6.6%	99	93.4%	106
	30~39歲	4	2.9%	132	97.1%	136
	40~49歲	6	15%	34	85%	40
	50~59歲	5	15.2%	28	84.8%	33
	60歲以上	1	50%	1	50%	2
年資	10年以下	12	5%	230	95%	242
	11~20年	5	12%	34	87.2%	39
	21~30年	5	15.6%	27	87.4%	32
	31年以上	1	25%	3	75%	4
學歷分佈	博士	0	0%	2	100%	2
	碩士	1	7.1%	13	92.9%	14
	大專	9	4.9%	173	95.1%	182
	其他	13	10.9%	106	89.1%	119
性別小計		23	7.3%	294	92.7%	317

新科企業近5年聘用當地居民擔任資深主管比例平均維持在79%。

新科企業近五年聘用當地居民擔任資深主管比例

年度	2010	2011	2012	2013	2014
人數	68	63	65	67	67
當地比例%	85%	79%	86%	88%	82%

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

泰新企業力行本土化政策，聘用當地居民擔任資深主管比例，基層主管以上，泰籍43人，台籍6人，當地居民佔87.8%。

2014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	課長級以上	12	85.7%	2	14.3%	14
	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	109	80.1%	27	19.9%	136
年齡	21-30歲	50	80.6%	12	19.4%	62
	31-40歲	34	72.3%	13	27.7%	47
	41-50歲	29	80.6%	7	19.4%	36
	50歲以上	6	60.0%	4	40.0%	10
年資	1年以內	29	78.4%	8	21.6%	37
	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
學歷分布	大學以上	33	66.0%	17	34.0%	50
	專科	45	81.8%	10	18.2%	55
	高中、職	28	90.3%	3	9.7%	31
	國中	5	71.4%	2	28.6%	7
	國小	8	66.7%	4	33.3%	12

## 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，安定員工生活所需，2014年整體調薪幅度2%。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等條件訂定新進人員薪酬標準，以主要需求製程生產、設備維修、現場作業之高中職學歷起薪24,330元，專科起薪25,550元~26,800元，大學起薪27,550元~37,700元，碩士起薪33,200元~41,200元，均足具競爭力。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。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。

### (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，廠內設有哺乳室；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。

2014年離職同仁年齡別及區域別分佈\_新纖

類別	組別	女性	男性
年齡別	29歲以下	4	21
	30~39歲	3	33
	40~49歲	0	4
	50~59歲	1	3
	60歲以上	0	2
	退休	0	8
區域別	台灣北部	8	71
合計		8	71
比例		10%	90%

2014年離職同仁年齡別及區域別分佈\_新科

類別	組別	女性	男性
年齡別	29歲以下	3	27
	30~39歲	3	19
	40~49歲	0	0
	50~59歲	0	0
	60歲以上	0	0
	退休	1	1
區域別	台灣北部	7	46
	其他	0	1
合計		7	47
比例		13%	87%

2014年離職同仁年齡別及區域別分佈\_泛亞

類別	組別	女性	男性
年齡別	29歲以下	0	10
	30~39歲	0	6
	40~49歲	0	0
	50~59歲	0	0
	60歲以上	0	0
	退休	0	0
區域別	台灣北部	0	16
合計		0	16
比例		0%	100%



近五年新織男性員工流動率(%)

	2010	2011	2012	2013	2014
<30歲	0.6%	1.1%	0.9%	1.8%	2.3%
30~50歲	4.1%	4.2%	3.6%	4.9%	4.5%
>50歲	1.2%	3.0%	1.6%	2.4%	1.2%
總流動率	5.9%	8.3%	6.1%	9.1%	8.0%

近五年新織女性員工流動率(%)

	2010	2011	2012	2013	2014
<30歲	0%	0.3%	1.4%	0%	1.5%
30~50歲	0.7%	0.7%	2.1%	0.7%	1.5%
>50歲	0%	2.4%	2.1%	1.5%	0.4%
總流動率	0.7%	3.4%	5.6%	2.2%	3.4%

說明:2014年新織男性員工整體流動率為8%，女性員工整體流動率為3.4%。

近五年泛亞男性員工流動率(%)

	2010	2011	2012	2013	2014
<30歲	3.4%	3.2%	1.2%	6.2%	13.1%
30~50歲	7.6%	11.6%	5.8%	6.2%	7.1%
>50歲	0%	10.5%	1.2%	1.2%	0%
總流動率	11%	25.3%	8.2%	13.6%	20.2%

近五年泛亞女性員工流動率(%)

	2010	2011	2012	2013	2014
<30歲	0%	0%	0%	0%	0%
30~50歲	0%	8.3%	0%	0%	0%
>50歲	0%	25.0%	0%	0%	0%
總流動率	0%	33.3%	0%	0%	0%

說明:2014年泛亞男性員工整體流動率為20.2%，女性員工無流動率。

近五年新科男性員工流動率(%)

	2010	2011	2012	2013	2014
<30歲	2.45%	15.56%	13.84%	9.00%	11.04%
30~50歲	1.22%	8.89%	4.40%	5.79%	3.47%
>50歲	0.00%	0.63%	0.00%	0.64%	0.32%
總流動率	3.67%	25.08%	18.24%	15.43%	14.83%

近五年新科女性員工流動率(%)

	2010	2011	2012	2013	2014
<30歲	0%	0%	1.26%	0.32%	0.95%
30~50歲	0%	0%	0.31%	0.32%	0.95%
>50歲	0%	0.32%	0.31%	0.32%	0.32%
總流動率	0%	0.32%	1.88%	0.96%	2.22%

近五年泰新員工流動率(%)

	2010	2011	2012	2013	2014
員工人數	156	155	155	155	156
離職人數	33	27	31	42	51
流動率	21.15%	17.42%	20.00%	27.10%	32.69%

### (3) 員工福利照顧

新光合纖公司秉持永續經營的企業精神，把「每位員工視為家庭一份子」的理念，妥善安排使每位員工都能安心的工作以及盡全力發揮所長，在廠區建立基本的吃、住及各項休閒設施，再以員工長期福祉作為考量，積極規劃設置各項完善的福利制度與設施。

公司福利制度，為符合法規、兼顧企業文化、社會民情外，給予員工食、衣、住、行、育、樂等各方面妥善的照顧，及兼顧員工眷屬，讓每位員工生活無後顧之憂。健全的福利制度，依法成立職工福利委員會，負責辦理員工旅遊活動、三節福利品、子女獎助學金、生日禮金、團體保險、團康活動與社團補助等。為能滿足及照顧員工各項工作與生活需求，設有廠務單位，負責承辦管理規劃服務福利等相關業務，並落實執行各項福利活動承辦與成效驗收，同時實施滿意度調查，針對缺點立即展開進行各項服務缺失檢討與改善，以提升福利服務的品質。

新光合纖公司:實施各項員工福利及優惠措施多項優於法令規定者，包含：

#### A. 員工休假福利

提供員工請特休假、事假、病假、婚假、喪假、公假、公傷假、產假、陪产假、產檢假、生理假、家庭照顧假、育嬰假、颱風假以及外派之探親假等各項假別。

#### B. 員工保險福利

除了為員工投保勞工保險、全民健康保險外，以職工福利委員會名義為每位員工投團體意外險、意外醫療險等，並提供關係企業之優惠費用投保各式團體保險(意外險、意外醫療險)，以提供員工可自由選擇更完善之保險規劃福利。

#### C. 員工退休福利

設有勞退監督委員會,監督公司按月提繳勞工退休金與提撥勞工退休準備金，以符合法規及滿足員工需求，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

- (A)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)。
- (B)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。
- (C)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。
- (D)提供育嬰留職停薪制度，員工得依需要提出申請，2014年計有女性2人，男性0人，合計2人提出申請，復職率100%。

#### 育嬰留職停薪申請及復職率

	2012年			2013年			2014年		
	女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計
實際申請育嬰留停人數	2	0	2	1	5	6	2	0	2
當年度應復職人數(A)	2	0	2	1	5	6	2	0	2
當年度申請復職人數(B)	2	0	2	1	5	6	2	0	2
復職率%(B/A)	100%		100%	100%	100%	100%	100%		100%
留存率%	100%		100%	0%	20%	17%	50%		50%

## E. 員工生活福利

- (A) 提供春節、端午節、五一勞動節、中秋節禮金與紀念品。
- (B) 發給每位員工生日、尾牙禮金及紀念品。
- (C) 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。
- (D) 各廠區設置有員工餐廳、宿舍、福利社、圖書館、康樂活動場地。
- (E) 購發關係企業國內上市公司股票之獎勵。
- (F) 提供子女獎助學金。
- (G) 洽詢多家銀行提供優惠房貸。
- (H) 關係企業資源共享及各家特約商店優惠。



國內旅遊



年終聚餐



員工圖書室



健康運動器材



國內旅遊



## F. 員工餐廳福利

- (A) 員工每日伙食之用餐補助。
- (B) 餐廳食材定期安全衛生檢查。
- (C) 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

- (A) 每年規劃精彩年終晚會及摸彩活動。
- (B) 補助各社團活動，例如2014年對於8個社團共補助67萬元。
- (C) 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。
- (D) 針對服務年資滿10年、15年、20年、25年、30年、35年，即依年資發給紀念金幣一枚，以示感謝辛勞。
- (E) 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。





新科職場健康講座



新科生日餐會

## 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。



EMBA 企業參訪

## I. 員工工作安全及家庭照顧

- (A) 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。
- (B) 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

- (A) 為出差及派駐海外人員公費投保意外險、旅行平安險等。
- (B) 派駐大陸及泰國員工醫療補助、探親補助、攜眷赴任補助。
- (C) 派駐大陸及泰國員工出國前健檢及享有二年一次健康檢查的福利。



新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



壓力與自我調適健康講座



新科2014年健康講座



健康運動器材



捐血活動



## 大陸區:杭州華春、新光工業\_員工福利照顧

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系優於法令規定者，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

(A)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)。

(B)部份廠區設哺乳室，提供員工於上班時間之哺(集)乳需要。

(C)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

(A)提供較法定年限更優惠的員工定期健康檢查。

(B)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%，2014年無職業病異常案例。

(C)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。

(D)不定期發送健康衛教資訊，各廠區辦理健康講座。

(E)各廠區配置醫務室及醫護人員，提供醫療服務與諮詢。



## E. 生活福利

- (A) 提供春節獎金、元宵獎金以及端午節與中秋節禮品。
- (B) 規劃春秋季郊遊及年終聚餐等活動。
- (C) 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。
- (D) 關係企業資源分享及特約商店優惠。

## F. 人身安全

- (A) 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。
- (B) 針對員工因工致死亡、致殘、至傷者，優於法令補償。



杭州華春、新光工業公司\_福利活動 1



杭州華春、新光工業公司\_福利活動 2



杭州華春、新光工業公司\_員工餐廳 1



杭州華春、新光工業公司\_員工餐廳 2



## 泰國區:泰新公司\_員工權益與福利

- (A) 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。
- (B) 提供社會保險及團保(醫療保險或意外保險由員工自選)。
- (C) 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)。
- (D) 年度身體健康檢查。
- (E) 教育訓練。
- (F) 生日蛋糕。
- (G) 每季體育活動。
- (H) 年終晚會。
- (I) 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。
- (J) 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\_福利活動1



泰新公司\_福利活動2



泰新公司\_福利活動3



泰新公司\_福利活動4



泰新公司\_福利活動5



泰新公司\_員工健康檢查



## 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

溝通機制的完善與否，與公司的營運成長息息相關。為增進勞資雙方的溝通，我們定期舉辦勞資會議、福利委員會議，並透過資訊平台提供員工自由且開放的表達意見，員工所反應之意見和問題，均能立即得到回應，並得到專人處理與回應，我們會將所有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。

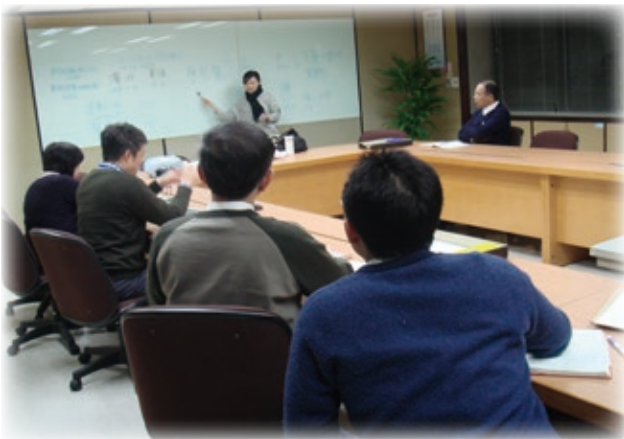
至於跟工作績效有關的溝通，我們藉由每年的績效評核制度，讓員工有機會充分表達想法及意見，讓考績評核的過程更客觀及透明化。此外，主管與員工主動進行績效面談，有與主管一對一晤談的機會，透過面對面的對談及互動，關懷每位員工的工作狀況及需求，提升勞資溝通滿意度。

### 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。



總公司日文課



英語簡報技巧課程

## 教育訓練體系

教育訓練體系	說明
新進人員訓練	公司統一：於到職當天、滿一個月、滿半年及滿一年之訓練課程。 用人單位：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。
其它	例如健康講座：每年不定期由駐廠醫師為工廠同仁講授健康促進之相關講座。

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2014年已成功培育兩屆幹部共80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般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。

新纖企業大學成立以來最近三年訓練相關資料統計

年度	教育訓練總成本(元)	員工人數(不含外勞)	平均每人訓練成本	受訓總人次	平均每人次訓練成本	平均每人訓練時數
2012	6,159,026	1,631	3,776	12,727	483	38.7
2013	3,961,161	1,335	2,967	7,626	519	15.8
2014	1,575,646	1,318	1,195	7,236	217	18.0
最近三年平均	3,898,611	1,428	2,730	9,196	424	24.2



EMBA企業參訪一



EMBA企業參訪二



EMBA師生合影



2014年新纖、泛亞整體合計投入在員工教育訓練的總經費為157萬餘元，訓練總時數23,669小時，人均訓練時數17.96小時。除EMBA課程外，舉例五項：

- 2014年因應職安法修訂，舉辦18小時工廠廠處主管與課級主管安全衛生教育訓練，參加人數61人。
- 2014年新進人員教育訓練176人次。
- 補助取得工作職能證照：例如2014年輻射防護人員3人複訓等。
- LiveABC線上英文課程：參加學員39人，經由一年學習，通過學習補助標準68%。
- 商務英語簡報技巧講座：針對營業人員應用簡報圖表、常用詞彙與句型進行教學，共計約30人參加。

#### 新纖企業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
2012	372	3,434	6,818	3,872	5,628	6,552	26,783	24
2013	208	1,839	6,343	3,637	5,253	4,600	22,029	19
2014	181	1039	3,660	2,627	4,540	3,706	15,753	15

#### 泛亞企業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	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
2012	345	385	745	868	964	3,313	35
2013	532	829	470	352	583	2,808	30
2014	346	394	397	374	512	2,023	21



2014年安全衛生訓練



英語線上課程說明會

泰新企業各職級員工培訓狀況

單位:小時

職稱	人數	教育訓練時數	平均時數
課長級以上	11	131	11.9
班、股長	31	546	17.6
一般員工	105	3,790	36.1
合計	147	4,467	30.3

華春企業員工培訓狀況

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。

華春企業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
2012	476	2,380	27
2013	465	2,325	29
2014	463	2,315	30
最近三年平均	468	2,340	28



華春企業安全理論培訓



華春企業消防演練

2014年新科在員工教育訓練總時數7610.5小時，人均訓練時數28.5小時。舉例三項：

- 2014年因應職安法修訂，舉辦2小時危害性化學品標示及通識規則訓練，計35人次參加。
- 2014年新進人員教育訓練84人次。
- 補助取得工作職能證照：例如2014年固定式起重機9人受訓等。

### 新科光電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
2012	0	385	1,585	923	3,064	1,455	7,413	27.1
2013	0	189	907	512	1,829	761	4,199	15.6
2014	0	646	778	753	4,051	918	7,147	28.5



新進人員半年訓時董事長座談會



泰新急救訓練一



泰新急救訓練二



## (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。

2014年初因應農曆新年即將到來，舉辦各部門拍攝賀歲短片活動，短片透過內部網路與各廠區公開螢幕的播出，藉由資訊分享傳達年節的熱絡氣氛。



2014年各單位製作賀歲短片  
於農曆年前播出



內部網站  
發行雙月刊

## (5) 激勵制度

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年實績情形如下：

### 【2014鼓舞年】

鼓舞大家的一年，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。這回讓我們從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，激發員工效法優良典範並進行企業理念識別(Mind Identity, 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。

同時公司全面性的進行【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，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。

### 【2014提案獎不完活動】

鼓勵員工勇於提出意見，發揮創意，共同改善公司各層面的運作。全年收到的總提案高達1395件，平均每人提案率1.08件，每一件均經過評核也給予員工基本獎金，對於評核具一定效益的可行改善案，更頒發榮譽性獎金表彰員工，公司也因此推動各項合理化改善持續進行。

### 【2014創意競賽活動】

為激勵全體員工對業務上提供具體有效的創新改善，每年持續推行創意競賽活動，鼓勵員工以團體組隊的競賽方式，運用腦力激盪發掘創新或改良現況的可行提案，將具體可行做法提出參賽，2014年獲得的投稿共計161件，經評比效益可行性頒發獎金，以鼓勵員工發揮創意與效益的精神。

### 【聖誕節及過年節慶佈置競賽】

為迎接節慶來臨，營造工作環境的歡樂氣氛，提升大家更愉快輕鬆的工作心情，公司藉由聖誕節及過年節慶，舉辦分組佈置競賽，鼓勵員工發揮巧思設計佈置自己的工作環境，也活絡團隊同仁情誼。

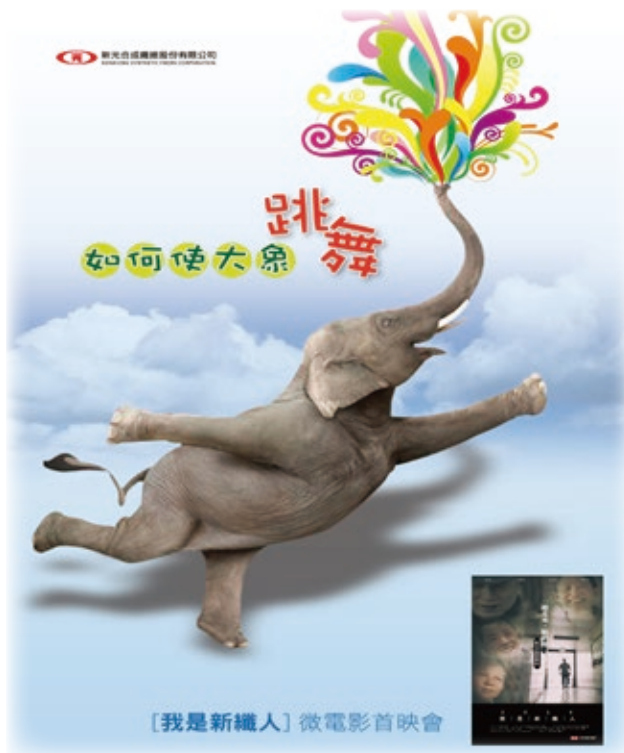


舉辦辦公室【聖誕節及過年節慶佈置競賽】



【新織人風貌】製作自我介紹





【我是新織人】微電影海報



舉辦辦公室【聖誕節及過年節慶佈置競賽】



表揚員工提案獎不完個人獎獎勵



尾牙頒發員工創意競賽得獎獎金



## 5.4.5 工作環境

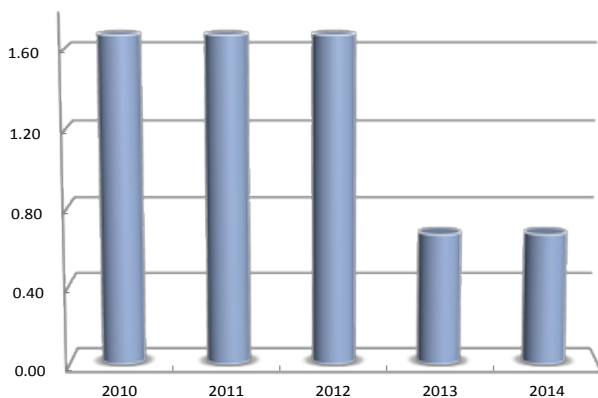
新光合纖長期秉持著關懷社會，服務人群的理念經營事業，對外著重社區服務，對內深刻了解員工是最重要的資產，故對同仁工作環境優質化更是不遺餘力，尋求改善及保護同仁健康與安全，持續的追求改善，激勵同仁創新思考，在在都在印驗公司希望改善同仁的福利、環境、作業等的苦心。

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，特別是對不管理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，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。

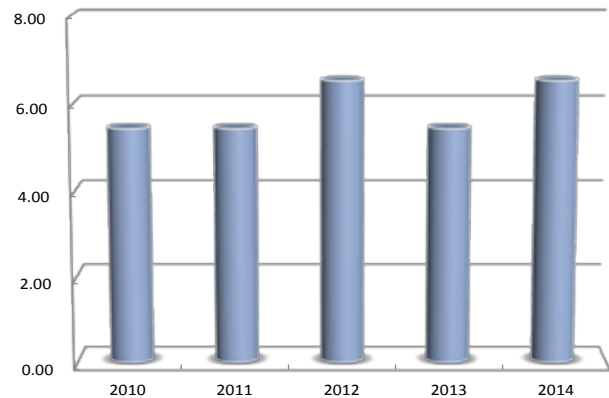
另外在承攬商管理，為保護我們的工作夥伴，從入廠的安全衛生教育訓練，到工程期間的安全巡檢及監工同仁安全叮嚀，每季並持續辦承攬商安全衛生教育訓練，以求藉由不斷提醒提高工作安全意識，消弭職業災害發生可能。

### 員工傷害頻率（泰國區為0）

員工傷害頻率(台灣區)

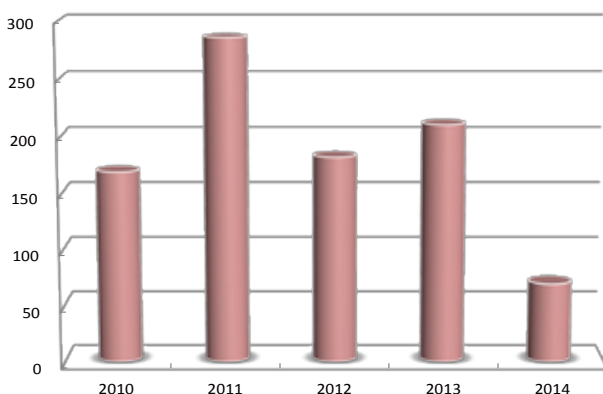


員工傷害頻率(大陸區)

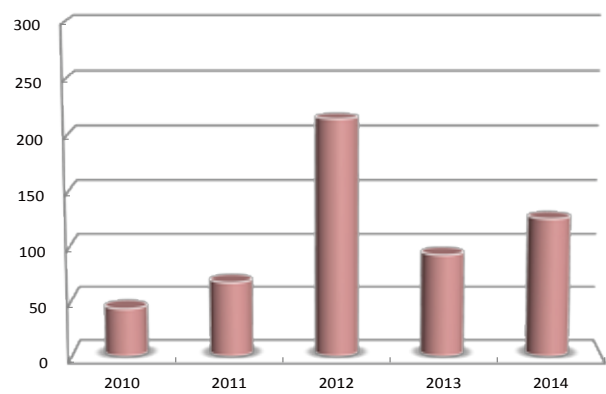


### 員工傷害嚴重率（泰國區為0）

員工傷害嚴重率(台灣區)



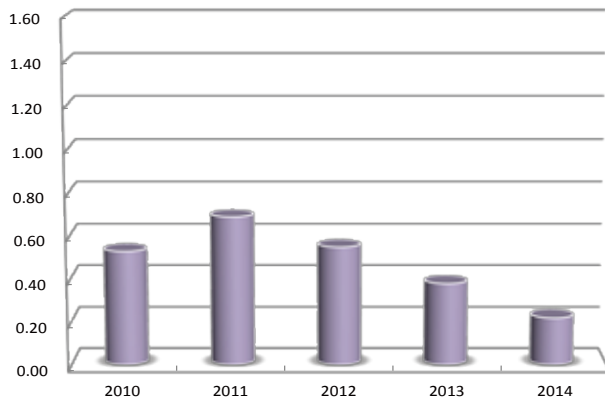
員工傷害嚴重率(大陸區)



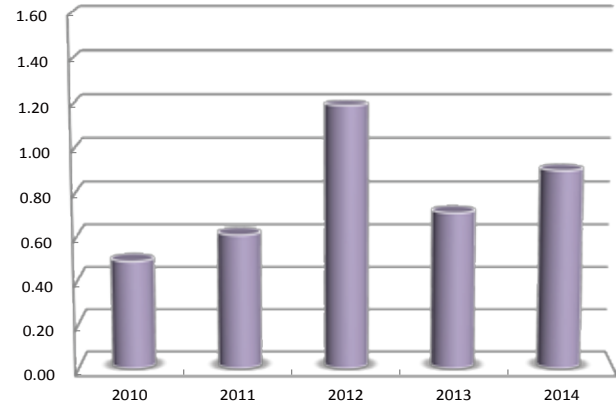
重大職災千人死亡率台灣地區、大陸地區、泰國區均為0

## 綜合傷害指數（泰國區為0）

綜合傷害指數(台灣區)



綜合傷害指數(大陸區)



- 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. 重大職災千人死亡率=(員工死亡人數/總員工人數)×1,000  
4. 綜合傷害指數= $\sqrt{(\text{員工傷害頻率} \times \text{員工傷害嚴重率} / 1,000)}$

### (1) 職場安全衛生

#### A. 加強走動式檢查

除具有臨場指導性外，並有助於凝聚工作團體向心力管理，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，作危害辨識，進行風險評估，找出解決控制的措施，擬定目標及方案進行改善，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，藉由公司最高階主管的參與，希望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。職安署近期推動本質安全設計，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。



## (2) 推動消防管理作業

### A. 防範設備管線意外

由於近年國內大型石化廠工安意外導致環保事件，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梯次消防教育訓練，從平日的防火觀念到發生火災的滅火以及避難作為，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，除了針對機台作業的安全教育外，對於員工上下班的安全叮嚀、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，並於公布欄加強宣導與交通安全有關的海報與標語，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。





#### (4)健康監測與關懷

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。

新光合織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，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。





# 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	Green Partner	Sony 綠色產品認證	2009年通過
3	Intertek Green Leaf	環保纖維產品認證	Recycled 長短纖及酯粒產品通過
4	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
5	ISO-9001	品質保證標準認證	1995年通過
6	ISO-9002	品質保證標準認證	1994/2 所有產品通過
7	OEKOTEX standard 100	無毒紡織品產品認證	長短纖產品通過
8	OHSAS 18001	職業安全衛生管理系統認證	2011/11通過
9	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
10	PET品質認證	可口可樂(Coca Cola)認可瓶用酯粒	1995年通過
11	PET品質認證	雀巢(Nestle)認可瓶用酯粒	2012年通過
12	PET品質認證	美國藥物食品局(FDA)認可瓶用酯粒	1989年通過
13	PET品質認證	日本衛生協會認可瓶用酯粒	2009年通過
14	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”
15	環保標章	環保纖維產品認證	Recycled 長短纖產品通過
16	UL	塑膠材料安全認證	1987年取得UL黃卡
17	SONY green partner	SONY環境關聯管制物質的合格供應商	2004年通過評鑒
18	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
19	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放量、建置碳足跡資料庫
20	ISO-9001 :2008	品質保證標準認證	2010年以前含在新纖品質保證體系下認證.2010年11月以新科光電的品質保證體系認證通過
21	ISO-14001 :2004	環境管理系統認證	2010年以前含在新纖環境管理系統下認證.2010年11月以新科光電的環境管理系統認證通過
22	OHSAS-18001:2007	職業安全衛生管理系統認證	2013年02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
23	UL No: E340158	符合UL安全試驗所美國電器規範合格材料認證	1994/05 首次認證通過
24	FDA	符合美國食品藥品管理局的安全材料認證	1987/04 認證通過
25	HACCP	食品管理系統認證	2014/1 通過
26	ISO 22000:2005	食品管理系統認證	2014/1 通過

附錄二、GRI G4 對照表

	揭露項目	頁次
1. 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	2
G4-2	描述組織對關鍵衝擊、風險及機會	19~21, 24, 68~69
2. 組織概況		
G4-3	組織名稱	11~12
G4-4	主要品牌、產品和服務	15~16
G4-5	組織總部所在位置	11~12, 封底
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經營議題有關的所在國)	12, 封底
G4-7	所有權性質與法律形式	13, 27~28
G4-8	組織所提供服務的市場。 (包括地理位細分, 所服務的行業別和客戶/受惠者)	5~6, 12, 72~73
G4-9	說明組織之規模(包括1. 員工人數、2. 營運據點總數、3. 銷售淨額(私人公司)或營業淨額(公營組織)、4. 總資本額細分為負債和權益(私人公司)、5. 提供產品或服務之數量)	12, 14~15, 18, 22~23
G4-10	a. 依聘僱合約及性別分類的員工總數	80~94
	b. 依聘僱合約與性別分類的正式員工總數	
	c. 依正式員工與非正式員工及性別分類的總勞動力	
	d. 依區域與性別分類的總勞動力	
	e. 組織的主要職位是否大部分由法律上認定為自聘人員或個人擔任(包括承包商的正式員工及非正式員工)	
	f. 聘僱人數的重大變化(如季節性變化)	
G4-11	受勞資雙方團體協約保障之員工比例	80~87
G4-12	描述組織的供應鏈	5~6, 75~79
G4-13	說明期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈之任何重大改變, 包括:	無重大改變
	· 所在地或營運上的改變, 包括廠房、設施啟用, 關閉和擴充	
	· 股本結構變動及其他資本構成, 保有及營運上的改變(民間機構)	
	· 供應商所在位置, 供應鏈的結構或與供應商間關係的變化, 包括選擇和終止	
G4-14	說明組織是否具有因應的預警方針與原則	5~7, 19~24, 68~70
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	38, 79, 114
G4-16	列出組織參與的公協會(如產業公協會), 和國家或國際性倡議組織會員資格, 參與方式包括:	17
	· 在治理機構內佔有席位	
	· 參與專案或委員會	
	· 除定期繳納會費外並提供大額資助	
	· 會員資格具有策略性意義	



<b>3. 鑑別重大考量面與邊界</b>		
G4-17	a. 列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體。	18, 22~23
	b. 說明是否有在組織合併財務報表或等同文件的實體未包含在此說明書中。	
G4-18	a. 界定說明內容和考量面邊界之流程	4~7
	b. 組織如何依循界定說明內容的原則	
G4-19	列出所有在界定說明內容過程中所鑑別出的重大考量面。	7
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，具體如下：	N/A
	· 說明此考量面在組織內部是否重大	
	· 如該考量面並非對組織內部所有實體都具有重大性(如G4-17)，請選擇以下之一方式報告：—在G4-17 中包含的，該考量面不具重大的實體或實體群，或—在G4-17 中所包含的，該考量面具有重大性的實體或實體群	
	· 說明組織內關於該考量面邊界之特殊限制	
G4-21	對每一重大考量面，說明組織外之考量面邊界，具體如下：	4
	· 說明此考量面在組織外是否為重大的	
	· 如果考量面對組織外係屬重大，鑑別考量面為重大之實體、實體群組或元素，另外，描述其地理位置	
	· 說明組織外有關考量面邊界之任何特定限制	
G4-22	說明在以前說明中所提供的任何資訊，有進行重編的影響及原因	N/A
G4-23	說明和先前報告期間相比，在範圍和考量面邊界上的顯著改變	N/A
<b>4. 利害關係人參與</b>		
G4-24	列出組織進行議和的利害關係人群體	5~6
G4-25	就所議和的利害關係人，說明鑑別和選擇的方法	5~7
G4-26	說明與利害關係人議和的方式，包括按不同利害關係群體及形式的議和頻率，並說明任何的議和程序是否特別為編製此報告過程而進行。	5~7
G4-27	說明經由利害關係人議和所提出之關鍵主題和關注事項，及組織如何回應這些關鍵議題和關注事項，包括透過報告。說明提出每一關鍵的關鍵議題和關注事項。說明提出每一項關鍵議題和關注事項的利害關係人群體	5~6
<b>5. 報告概況</b>		
G4-28	提供資訊的報告期間(即會計年度或日曆年度)	4
G4-29	最近一次報告的日期(若有的話)	N/A
G4-30	報告週期。(如每年一次或每兩年一次)	4
G4-31	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人	4
G4-32	a. 說明組織選擇之"依循選項"	4
	b. 說明所選擇"依循選項"之GRI 索引表	115~121
	c. 如報告書經由外部保證/確信，請引用外部的驗證報告。	4

G4-33	a. 說明組織對本報告尋求外部保證的政策和現行作法	4, 114
	b. 如果未在永續報告書附帶保證/確信報告，請說明已提供的任何外部保證的根據與範圍	
	c. 說明組織與保證/ 確信雙方之間的關係	
	d. 說明最高治理機構與管理階層是否參與與尋求永續報告書外部的認證程序	
6. 治理		
G4-34	說明組織的治理單位，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	13, 66~67
G4-35	說明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	13, 66~67
G4-36	說明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	13, 66~67
G4-37	說明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	5~6, 13, 66~67
G4-38	說明最高治理單位及其委員會的組成：	66~67
	· 執行董事或非執行董事	
	· 獨立董事	
	· 治理單位任期	
	· 每個人之其他重大立場和承諾，與承諾的性質。	
	· 性別	
	· 弱勢社會群體的成員	
· 經濟、環境和社會衝擊相關的能力		
· 利害關係人代表		
G4-39	說明最高治理單位的主席是否亦為經營團隊成員（如果是，說明其在組織管理階層的功能和如此安排的原因）	N/A
G4-40	說明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：	66~67
	· 是否以及如何考量多元性	
	· 是否以及如何考量獨立性	
	· 是否以及如何考量經濟、環境和社會議題相關的專業知識和經驗	
	是否以及如何考量利害關係人(包含股東)的參與	
G4-41	說明最高治理單位如何確保避免及管理利益衝突之流程	66~70
	說明是否有向利害關係人揭露利益衝突，至少包括：	
	· 在其他董事會任職	
	· 與供應商和其他利害關係人的交叉持股狀況	
	· 具控制力股東之存在	
· 關係人揭露		
G4-42	說明最高治理單位和高階管理層在發展、核准與更新該組織的宗旨、價值或願景、策略、政策，以及相關的經濟、環境和社會衝擊的目標之角色	66~70

G4-43	說明為發展與提升最高治理單位在經濟、環境和社會議題上的整體知識所採取的措施	5~6, 24, 108~112
G4-44	a. 說明最高治理單位在經濟、環境和社會議題表現的評量流程。說明此評量流程是否為獨立進行及其頻率。說明此流程是否為自我評估	66~112
	b. 說明回應最高治理單位在經濟、環境和社會議題之績效評量而採取的措施，至少應包括成員和組織行為的改變	
G4-45	a. 說明最高治理單位於鑑別與管理經濟、環境和社會產生的衝擊、風險和機會所扮演的角色。包括最高治理單位在實施盡職調查上的角色	66~112
	b. 說明與利害關係人的諮詢，是否用於支持最高治理單位在經濟、環境和社會的衝擊、風險和機會之辨識和管理	
G4-46	說明最高治理單位在檢視組織針對經濟、環境和社會議題風險管理流程的有效性上的角色	66~112
G4-47	說明最高治理單位檢視經濟、環境和社會衝擊、風險及機會之頻率	66~112
G4-48	說明最高層級委員會或職位，其職責為正式檢視及核准組織永續性報告書，並確保涵蓋所有重大考量面	13, 66
G4-49	說明與最高治理單位溝通重要關鍵議題的程序。	13, 66
G4-50	說明向最高治理單位所溝通的重要關鍵議題之性質與總數，及後續所採取的處理和解決機制	13, 66
G4-51	a. 說明最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策：	66~67
	b. 說明有關最高治理機構和最高管理階層在經濟、社會、環境目標的績效標準如何與薪酬政策連結。	
G4-52	說明薪酬決定之流程。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	66~67
G4-53	如適用時，說明如何尋求利害關係人意見，並將其意見與薪酬結合，包含對薪酬政策和提案的投票結果	5~6, 66~67
G4-54	說明在主要營運據點的每個國家中，最高個人年度所得與於該國其他員工年度總收入的中位數(排除最高個人年度所得)比率	N/A
G4-55	說明在主要營運據點的每個國家中，組織中酬薪最高個人年度總收入增加的百分比，與組織在該國其他員工年度總收入增加的百分比的中位數(排除最高個人年度所得)的比率	N/A
<b>7. 道德和誠信</b>		
G4-56	說明組織的價值、原則、標準和行為規範，如行為準則與倫理守則	13, 70, 74
G4-57	說明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	68, 70
G4-58	說明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	70
<b>經濟績效指標</b>		
G4-EC1	產生和分配的直接經濟價值	18, 70, 88~106
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	30, 36~40



G4-EC3	組織確定福利計劃義務的範圍	67, 88-98
G4-EC4	接受政府之財政補助	無
G4-EC5	在重要的營運據點， 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	88
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	84~87
G4-EC7	基礎設施的投資與支援服務的發展與衝擊	57~59, 63
G4-EC8	顯著的間接經濟衝擊，包括衝擊程度	無影響
G4-EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之比例	75
<b>環境績效指標</b>		
G4-EN1	使用的原物料之重量或體積	75
G4-EN2	使用再生原物料之百分比	79
G4-EN3	組織內部之能源消耗量	30~35
G4-EN4	組織外部之能源消耗量	N/A
G4-EN5	能源密集度	30~35
G4-EN6	減少能源的消耗	8~9, 29~40
G4-EN7	降低產品和服務的能源需求	8~9, 30~40, 43, 48~49, 54~55
G4-EN8	依來源劃分的總取水量	58~59
G4-EN9	因取水而受顯著影響之水源	45~47
G4-EN10	水資源回收及再利用的總量及百分比	58~59
G4-EN11	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區， 位於環境保護區或其他高生物多樣性價值的地區	59
G4-EN12	描述組織的活動、產品及服務在生物多樣性方面， 對保護區或其他高生物多樣性價值的地區的顯著衝擊	59
G4-EN13	受保護或恢復的棲息地	59
G4-EN14	依瀕臨絕種的風險程度，說明受組織營運影響的棲息地中， 已被列入IUCN 紅色名錄及國家保護名錄的物種總數	59
G4-EN15	直接溫室氣體排放（範疇1）	31~35
G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量（範疇2）	31~35
G4-EN17	其他間接溫室氣體排放量（範疇3）	N/A
G4-EN18	溫室氣體排放強度	31~35
G4-EN19	減少溫室氣體的排放量	31
G4-EN20	臭氧層破壞物質（ODC）的排放量	41
G4-EN21	氮氧化物（NO <sub>x</sub> ）、硫化物（SO <sub>x</sub> ）、及其它重要氣體排放	41
G4-EN22	依水質及排放目的地所劃分的總排水量	42, 59
G4-EN23	按類別及處理方法劃分的廢棄物總重量	43
G4-EN24	嚴重洩漏的總次數與總數量	無
G4-EN25	說明組織運輸、輸入、輸出被巴賽爾公約附錄之一、二、三與 八則條文，視為有害廢棄物的物質總重量，以及運往國外的百分比	無
G4-EN26	受組織放流水及其他（地表）徑流排放而顯著影響的水體及相關 棲息地的特性，面積，保護狀況和生物多樣性價值	N/A

G4-EN27	降低產品和服務對環境衝擊的程度	26~47
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	54~55
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	47
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	77~79, 111
G4-EN31	按種類說明總環保支出及投資	29
G4-EN32	採用環境標準篩選之新供應商比例	N/A
G4-EN33	供應鏈對環境的顯著實際或潛在負面影響，以及所採取的行動	43~44, 79
G4-EN34	經由正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴之數量	無
<b>勞工實務與尊嚴勞動績效指標</b>		
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	81~89
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	90~97
G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	90, 94
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	80
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	107
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	107~108
G4-LA7	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工	N/A
G4-LA8	工會正式協議中納入健康及安全相關議題	6, 80, 107
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	100~103
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	98~104
G4-LA11	按員工類別與性別劃分，接受定期績效及職業發展檢視的員工比例	101~103
G4-LA12	依性別、年齡層、少數族群和其它多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的組成	80, 81~82
G4-LA13	依員工類別和重要營運據點劃分，女性與男性之基本薪資和薪酬比率	84~87
G4-LA14	針對新供應商使用勞工實務準則篩選的比例	N/A
G4-LA15	供應鏈對勞工實務有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	N/A
G4-LA16	經由正式申訴機制立案、處理和解決的勞工實務申訴的數量	無
<b>人權績效指標</b>		
G4-HR1	載有人權條款或已進行人權篩選之重大投資協議與合約的總數和百分比	N/A
G4-HR2	員工接受與營運相關人權政策的訓練總時數，以及受訓練的員工百分比	N/A
G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	無
G4-HR4	已辨識為可能違或嚴重危急結社自由及集體協商的營運據點或供應商，以及保障這些權利所採取的行動	N/A

G4-HR5	已發現具有嚴重使用童工風險的營運據點和供應商，以及採取有助於杜絕使用童的行動	無
G4-HR6	已發現具有嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商，以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動	無
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	無
G4-HR8	涉及侵害原住民權利的事件之總數，以及組織所採取之行動	無
G4-HR9	接受人權檢視或衝擊評估的營運據點的總數和百分比	無
G4-HR10	針對新供應商使用人權標準篩選的比例	無
G4-HR11	供應鏈對人權有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	N/A
G4-HR12	經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴的數量	N/A
<b>社會績效指標</b>		
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	63
G4-S02	對當地社區具顯著實際或潛在之負面衝擊的營運據點	無
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	無
G4-S04	反貪腐政策和程序的溝通和訓練	70
G4-S05	已確認的貪腐事件和採取的行動	無
G4-S06	按國家和接受者/受益者分類的政治獻金總值	無
G4-S07	涉及反競爭行為、反托拉斯及壟斷行為的法律訴訟的總數及其結果	無
G4-S08	不遵從法律及規定之貨幣罰款及非貨幣之重大懲罰總量	無
G4-S09	針對新供應商使用各考量面指標篩選的比例	N/A
G4-S010	供應鏈對各考量面指標有重大實際或潛在的負面影響以及所採取的行動	N/A
G4-S011	經由正式申訴機制提交、處理、解決各考量面指標的數量。	無
<b>產品責任績效指標</b>		
G4-PR1	為改善健康和安全而進行衝擊評估的主要產品和服務類別的百分比	N/A
G4-PR2	依結果分類，違反有關產品和服務在其生命週期內的健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件數量	無
G4-PR3	依組織資訊與標示程序所劃分的產品與服務資訊種類，以及需要符合此種資訊規定的重要產品及服務類別的百分比	N/A
G4-PR4	依結果類別劃分，違反商敏與服務資訊標示的法規及自願性規範的事件數量	無
G4-PR5	客戶滿意度調查的結果	72~73
G4-PR6	禁止或有爭議產品的銷售	無
G4-PR7	依結果類別劃分，違反有關行銷推廣（包括廣告、推銷、贊助）的法規及自願性準則的事件總數	無
G4-PR8	經證實與侵犯客戶隱私權或遺失顧客資料關的投訴次數	無
G4-PR9	產品與服務的提供與使用，違背法律與規定導致重大罰款之貨幣價值	無





### 台北總公司

地址：台北市南京東路二段123號8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