

2022 新光合纖

永續報告書

Sustainability Report



目錄

關於本報告書	1
董事長的話	2
2022 績效總覽	4
永續發展藍圖	6
重大主題管理	7
利害關係人議合	10
企業永續短中長期目標	11

3

永續人力 52

3.1 員工管理	54
3.2 人才培育	58
3.3 員工關懷	67
3.4 勞資溝通	74
3.5 職場安全	76



1

永續治理 12

1.1 公司治理	14
1.2 誠信守法	29
1.3 風險控管	33

4

永續環境 88

4.1 綠色營運	91
4.2 能資源管理	95
4.3 污染防治	100

2

永續生產 40

2.1 深耕技術	42
2.2 綠色創新	44
2.3 顧客關係	47
2.4 永續供應鏈	50

5

在地參與 106

附錄 -GRI 準則對照表	108
附錄 -SASB 對照表	114
附錄 -TCFD 對照表	115
附錄 - 永續報告書查證聲明書	116



新光合成纖維股份有限公司

2022 永續報告書

關於本報告書

新光合成纖維股份有限公司（以下簡稱新光合纖或本公司）以「永續發展的高科技聚酯產業」為願景，始終秉持「永續發展、環保綠能、誠心關懷」的核心價值觀，竭力為客戶提供高品質的產品和服務。本公司秉承「追求卓越，持續進步」的理念，新光合纖將不斷提升專業，推出創新產品，承擔社會責任，並努力實現永續經營。

報告時間／

本報告書揭露 2022 年度（2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）新光合纖於公司治理、環境永續與社會承諾等各項重大主題之行動及績效資訊。同時發佈於新光合纖官方網站「ESG 社會責任專區」中。

- 上一次報告書已於 2022 年 6 月出版。
- 下一次報告書預於 2024 年 6 月出版。

報告邊界／

本報告書揭露之資料，涵蓋 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，新光合纖於公司治理、環境永續與社會承諾等各項重大主題之行動及績效資訊，內含各利害關係人回饋之關切議題，報告邊界設定包含新光合纖為主體，財務數據來源經會計師簽證與財報數據一致，佔合併財務報表整體營收 100%，本報告書中資訊內容若有特定揭露範疇將在報告書中附註說明。

報告書撰寫原則／

本報告書係參照全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所出版的 2021 年版 GRI 準則進行編撰。報告資訊亦與上市公司編製與申報永續報告書作業辦法以及聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)、氣候相關財務揭露 (TCFD) 架構、可持續發展會計準則 (SASB) 等準則國內外標準相呼應。

外部保證／

本報告書經由第三方單位德國萊因 TÜV Rheinland 查證，確認此報告書依循 GRI 準則 2021 年版與 AA1000 AS 第一類型中度保證等級進行揭露，查證聲明書請詳見於本報告書附錄。



聯絡資訊／

為持續提升新光合纖永續報告書之品質與內容、社會責任各項表現、促進與利害關係人間溝通，任何建議指教歡迎與本公司窗口聯繫：

公司地址 | 台北市大安區仁愛路三段 136 號 5 樓

公司官網 | <http://www.shinkong.com.tw>

ESG 專區 | <https://csr.shinkong.com.tw/>

聯繫人 | 周雲彬 (02)2507-1259 分機 7813

董事長的話

面對全球經濟環境的不穩定，新光合纖秉持持續多角化產品行銷策略，朝產品差異化與高附加實用價值的產品方向發展，並在互信團隊的企業文化下穩健成長，以滿足客戶需求，並以提供最佳售後服務享譽於業界，無限延伸的視野，快速彈性的調整因應，是新光合成纖維公司一路以來的經營方針，相信這也是新光合纖能拿下 2022 年金質獎的基礎。

今年持續在聚酯產業、光電產業、金融證券與 ESG 多元面向深耕，所幸集結全體同仁、供應商、股東們對新光合成纖維集團的信賴與支持，新光合纖營運表現成果穩紮穩打，繼續往百年大廠邁進。

新光合纖持續推動的「產業智慧化」(工業 4.0)，已邁入第七年，除了生產智慧化外，將更朝數位優化、數位轉型努力，今年致力於 BI (商業智慧) 轉型，期讓多年的智慧化開發經驗能轉成商業價值，使我們的視野可以更加往前延伸，建立數位願景，完成數位變革。

全球產業對環境保護與循環經濟議題日益重視，以及國際大廠對回收再利用環保材質原料比例要求逐年提高，為滿足客戶，新光合纖與日商三菱集團在泰國子公司泰新光工業共同合資擴建的寶特瓶回收級聚酯粒 (R-PET) 產線，興建工程受全球疫情影響有所延宕，預計於 2023 年第二季投產，相信新增的 21 萬噸 R-PET (再生酯粒) 產能，可以提供更卓越的營運動能並且滿足客戶需求。原本之 silicon free 之市場優勢電子產品需求之外，目前積極導入醫療週邊產品之包裝，除提升產品價值之外更能有效增加利潤。在永續材料部分，新光合纖持續投入研發資源，也投入生質材料、生物可分解聚酯等，目前正在跟國外團隊合作碳捕捉來源的原料應用。

結合 ESG 企業經營思維執行，新光合纖在幼獅工業區打造幼獅青年創業村暨智慧製造園區，推動青年創業、以尖端科技材料為基礎的循環經濟、綠能與智慧製造，並結合 AI、大數據等數位轉型概念，打造綠色智慧生產園區；

在氣候變遷環境永續意識下，迅速加入產業淨零碳排行動，新光合纖成立的『碳中和專案小組』，布局集團減碳目標 2025 年前減碳 7%、2030 年前減碳 22%、2050 年達成碳中和，近五年累積節能案件 287 件、節能金額 58,587 千元，持續推動並轉型建立綠色商業模式。

同時，跨足環保農業的推動，「綠寶時尚農園」與「青埔草莓學校」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，「青埔草莓學校」未來也將成為國內最成功的農業六級產業示範基地與 STEAM 教育推廣中心。

環保綠能攸關著地球永續與人類的存續，建立永續低碳的生產事業，強化企業環保永續最佳境界就是達成「零廢棄」的永續循環，新光合纖除了生產寶特瓶回收環保紗之外，近年來，新光合纖以綠色營運為研發生產重心，力求提高生產效能，降低單位產量能源耗用，與此同時，加強發展環保綠色產品，積極開發各項「環保」、「無毒」與「綠能」的綠色產品，友善環境，通過國際檢測，達成客戶高度的認同。

組織內部設定可執行的節能目標、建立耗能管控系統化，逐步降低能源使用密集度，也持續研發新技術、改善與汰換製程設備等以減少能源耗用，並將能源、發電量等製程資訊寫入系統，以供同仁即時查詢及作為內部考核依據，輔以智能系統的數據，綠色經營在各作業面發酵，讓新光合纖兼顧環保永續以及營運永續。

強調永續成長、建構智能工廠、強化綠色生產、關懷社會大眾的新興企業公民，持續以創新的商業模式、產品與應用，順應綠能環保時代潮流，以強化新光合纖的競爭力，邁向下一個五十年的里程。

展望 2023 年，新光合纖集團持續提升核心價值，強化研發能量，進行企業轉型，為工作注入求新求變的動能，並透過換位思考及多維度學習，無限擴展我們的視野與格局，延續創造的活力，締造新價值，迎接未來更多的可能性，同時達成預期的經營目標。



2022 績效總覽

經濟

治理



全公司營收
280.1 億



稅後淨利
28.2 億



商業道德、資安
違反事件 **0** 件



公司治理評鑑
36% 至 50%

品質



綠色產品營收
約 **21.06 億元**，
年成長 **1.1%**



研發經費約 **1.76 億**，
創近年新高，
與去年相比年增 **24%**



產品通過安全及
信心紡織品認證、GRS
(全球回收標準) 認證

社會

員工



員工平均教育訓練
時數達 **16.32** 小時



違反勞動待遇與
人權事件 **0** 件



通過 ISO 45001 職安衛
管理系統第三方換證

公益



公益投入金額
達 **69.8** 萬元



環境

能源



2022 年完成 **54** 件節能改善案，節電約 **5,322** 千度，
 節能效益 **13,143** 仟元，節約能源 **19.2** TJ，
 避免溫室氣體排放量 **2,990** 公噸 CO₂e

水資源



節水量 **455** 千噸，
 節水率 **23.3%**



水回收率 **90.4%**



回收及再利用水量
1,197 千噸

污染防制



2022 年空污量
 較前一年降低 **9.3%**



通過 ISO14001 環境管理系統
 第三方追蹤審查驗證

綠色採購



連續 **10** 年獲頒
 綠色採購績優企業獎



2022 年環保原料採購數量 **40,925** 噸，
 較 2021 年成長 **11%**

供應商管理



主要供應商「供應商社會責任承諾書」
 回簽比率 **100%**

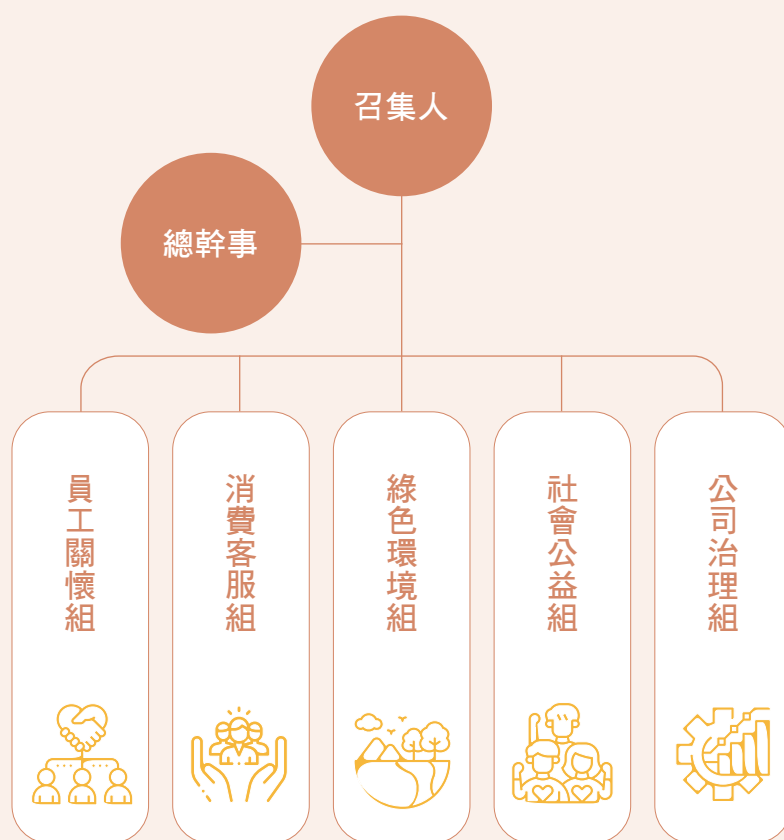
永續發展藍圖



企業社會責任推動委員會

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，現由歐金達總經理擔任召集人，鄭錦昌副總經理及總管理處許毓麟協理擔任總幹事，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永續報告書編撰。

「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之議題，並開會討論決定永續報告書之主題與編訂序。而永續報告書的內容編撰經由各部門主管進行審閱，再提交至企業社會責任委員會檢視並彙總，且經第三方獨立查證單位確信後，呈報召集人，並經核示，以確認永續報告書所揭露之議題符合利害相關人之需求並清楚說明新光合纖於報告年度間所推行之社會責任成效。



重大主題管理

企業永續經營是新光合纖長久以來所追求的目標之一，亦是促進公司成長的原動力，新光合纖相信透過與利害關係人深度溝通交流有助於企業永續發展，因此我們藉由傾聽同仁、客戶、供應商、股東等利害關係人的想法，並關注現今社會、環境議題，辨識出重要的永續議題，擬定目標與對策，逐步實踐改善計畫，藉以回應利害關係人之需求，積極善盡企業公民責任，共同追求永續未來。本公司遵循 GRI 準則與 AA1000 AS V3 SES 利害關係人議合標準，建立系統化流程，管理重大永續議題與目標。

評估流程



第一步：鑑別與蒐集

- 鑑別利害關係人

本報告書依據 AA1000SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 的五大原則：依賴性、責任性、影響力、張力、多元觀點，鑑別出七大利害關係人：員工、客戶、投資人、供應商、政府、非政府組織、社區居民。

- 蒐集永續議題

依據 GRI 準則與聯合國永續發展目標 (SDGs)、組織內部發展目標，產業特定議題，從中找出可能影響公司永續經營的內外部因素，並透過問卷方式讓內部專家進行意見反饋，從中思考利害關係人所關注的議題與企業衝擊與效益，最後彙整出利害關係人所關注之永續議題。



第二步：永續議題重大性分析

- 分析營運衝擊

新纖企業社會責任推動委員會將上述各利害關係人所關注之永續議題整合成「永續議題衝擊影響評估表」，此評估表共 20 項永續議題，每一項議題皆由外部顧問專家根據其議題對環境、經濟、人群 (包含人權) 可能產生之正面、負面、實際已發生、潛在之衝擊做彙整分析，並請 12 位內部高階主管先閱讀並理解各項議題衝擊分析，再針對各項議題正負面衝擊分析考量其「影響程度」和「發生可能性」並給予評級，每項重大議題計分皆需加總正負面衝擊分數，而正負面衝擊分數則由「影響程度」和「發生可能性」兩者相乘加總而成。



第三步：重大主題確認

- 決定揭露重大主題事項

最終依衝擊影響程度順序作為重大議題排序基準，經企業社會責任推動委員會各小組成員與各高階主管最終確認，決定出 2022 年度 14 項重大性議題。新光合纖將此 14 項重大主題作為本報告書與利害關係人溝通之重大議題，針對各項議題揭露管理方針、年度成效等具體作為，藉以回應各利害關係人需求與期望。

重大主題對應

重大主題	對新合織的意義
經營績效	環保產品穩健發展，提升營業績效，維持各利害關係人的利益，邁向企業與環境永續發展。
誠信經營	新合織從業以來就一直遵循誠信正直的公司治理原則，建構完善健全的法治基礎，確保公司永續正派經營。
公司治理	為及早規避經濟、環境、社會所帶來的風險危害，公司建立完善的風險控管制度，透過鑑別、分析評估、建立對策等手法，達到穩定營運之目的。
綠色產品	綠色環保產品實績展現，持續研發綠色產品及上游延伸，期能為人類生活創造環境永續的目標。
資訊安全	公司高度重視客戶及員工的機密隱私安全，以嚴密的控管方式確保個資及企業機密安全。
能源管理	
水資源管理	
廢棄物管理	針對能源管理、水資源、溫室氣體排放、污染防治、廢棄物與供應鏈管理等訂定一套嚴謹且全面環境保護政策，並透過持續改善行動方案來達到節能低碳之理念，致力與環境生態共生共榮，以達企業永續之精神。
污染防治	
溫室氣體管理	
供應商管理	
人才培育	優秀人才才能提升企業核心競爭力，故公司投入許多資源在招募任用、教育訓練、薪酬設計之制度上，期望同仁獲得優於同業的待遇，持續為企業注入原動力。
人權維護	為確保同仁在職場上受到公平發展機會且能感受到友善的職場環境，公司致力實踐人權政策、提供暢通的溝通管道，期望給員工最完善的照顧。
職業安全衛生	致力職業災害防止，推動職業疾病預防及健康促進，建立安全無虞的安心工作環境，照顧全體同仁之健康及營造安全職場環境，朝永續發展目標邁進。

註：價值鏈核心為新合織公司本身，並涵蓋員工及協力人員，上游為新合織之供應廠商，下游則涵蓋客戶、政府、非政府組織及社區居民。

● 直接衝擊 ○ 促成衝擊

價值鏈衝擊邊界

上游

新合光織

下游

對應 SDGs 目標

對應 GRI 準則主題

上游	新合光織	下游	對應 SDGs 目標	對應 GRI 準則主題
	●			201 經濟
○	●	○		205 反貪腐
	●	○	 	自訂重大主題
○	●	○		自訂重大主題
	●	○	-	418 客戶隱私
	●	○		302 能源
	●	○		303 水與放流水
○	●		  	306 廢棄物
	●	○	  	自訂重大主題
	●	○		305 排放
○	●			308 供應商環境評估 414 供應商社會評估
	●			404 訓練與教育
	●	○		406 不歧視 408 童工 409 強迫或強制勞動
	●	○		403 職業安全衛生

利害關係人議合

新光合纖透過 AA1000AS V3 利害關係人議合標準決定出七大利害關係人，深知利害關係人對於公司之重要性及公司所肩負起的責任，故為強化與利害關係人之連結，並即時調整公司政策以回應利害關係人之期待，本公司透過各種方式及管道與利害關係人進行溝通議合，定期將各利害關係人溝通情形提報至高階管理會議中，並將其回饋作為擬訂企業社會責任政策與相關計畫之參考依據。相關重大主題回應作法與計畫詳見各章節。

利害關係人	對新光合纖的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率
員工	新光合纖以人為本，重視與員工的關係，視員工為公司永續發展之基石。	<ul style="list-style-type: none"> ● 人才培育 ● 人權維護 ● 職業安全衛生 	內部會議 勞資會議 考核評鑑 教育訓練 員工滿意度問卷調查 員工申訴信箱	每月 每季 每年 每年 每年 不定期
客戶	客戶的肯定與支持是公司成長的原動力，新光合纖致力提供優質的產品與服務來滿足客戶的需求與期待，創造最大顧客價值。	<ul style="list-style-type: none"> ● 客戶隱私與資訊安全 ● 綠色產品與創新產品 ● 法律與合規 	客戶滿意度調查 商業與技術評鑑 客戶會議 資訊收集與客戶會議	每年 每年 不定期 不定期
投資人	股東及投資人是新光合纖最堅實的後盾，公司管理階層必須對其負責，透過穩健、透明的管理策略，為股東及投資人獲取最大利益。	<ul style="list-style-type: none"> ● 經營績效 ● 從業道德與法規遵循 ● 強化公司治理與風險控管 	股東會 法人說明會 公司年報 投資人信箱	每年 每年 每年 不定期
供應商	供應商負責新光合纖產品生命週期的前端，因此，供應商好壞也直接影響到新光合纖的營運未來，透過嚴謹的供應商管理制度，降低經營風險與成本，與供應商互相成長，塑造雙贏的局面。	<ul style="list-style-type: none"> ● 供應商管理 ● 綠色採購 	供應商會議 採購協商	每年 不定期
政府	遵循政府、主管機關相關法令規範，主動積極配合政令宣導，於公司塑造恪遵守法之文化，善盡社會責任良善公民之本分。	<ul style="list-style-type: none"> ● 經營績效 ● 從業道德與法規遵循 ● 職業安全衛生 ● 能源管理 ● 水資源管理 ● 廢棄物管理 ● 污染防治 ● 溫室氣體管理 	座談會與研討會 公文往來	不定期 不定期
非政府組織	為成為一個負責兼具道德良善之企業，對於非營利組織所關注之議題需有一定的了解與執行方案，藉由雙方良好的溝通與互動，有助於增進社會福祉。	<ul style="list-style-type: none"> ● 水資源管理 ● 廢棄物管理 ● 污染防治 ● 溫室氣體管理 ● 物料循環 	社會服務及專案合作 公司網站 社群媒體 新聞稿	不定期 不定期 不定期 不定期
社區居民	為早一步達成幸福社會的未來，新光合纖主動積極投入地區參與、社會關懷，善盡社會責任之義務，期許自身的力量能為社會帶來正向影響力，藉以串起社會大眾關愛力量，為更多人帶來幸福。	<ul style="list-style-type: none"> ● 社區關懷 	社區服務及專案合作 鄰里拜訪	不定期 不定期

企業永續短中長期目標

策略面向

短期目標

→ 中長期目標

穩健經營

- 推行公司治理，加強永續發展項目，公開執行情形
- 因應加強海外公司擴建規模增大，加強海外子公司稽核
- 基於 ISMS 內部稽核與管理階層審查結果或其他相關資訊採取矯正與預防措施，以達成 ISMS 的持續改進。

- 配合法令及實務需求持續完善各項內控制度，落實公司治理
- 配合公司智慧轉型，導入新 ERP 作業系統
- 成立風險管理委員會
- 提高資訊透明度，提升公司資訊揭露時效
- 針對市場、客戶、原物料之變動，每月每季提出對應調整，以求達成營收目標。
- 持續推動 ISO 27001，加強同仁資安意識，強化資訊安全

加值創新

- 持續開發綠色產品
- 持續開發創新產品
- 回收寶特瓶 flake 紡絲用造粒量產
- 每 3 年開發 3 項新產品，營業額佔 30%
- 實現回收寶特瓶 flake 紡絲用造粒 2,500 噸 / 年
- 無重金屬紡絲級酯粒佔生產比重達 60%

- 持續開發創新之綠色產品，並與供應商進行策略聯盟
- 研擬往環保回收上游發展
- 研發技術平台數位化 /AI 化
- 環保回收酯粒 (R-PET) 目標銷售成長達到 15,000 噸

環境守護

- 單位產量能源耗用量至 2022 年減少 4% (2018 年為基期)
- 單位產量取水量至 2022 年減少 5% (2018 年為基期)
- 提高水回收率 5%
- 每年電力節用降低 1%

- 單位產量能源耗用量至 2025 年減少 8% (2018 年為基期)
- 單位產量取水量至 2025 年減少 10% (2018 年為基期)
- 環保與資源節用投入專案預算 9 億元

關懷成長

- 透過大數據分析，將領域知識及經驗資訊化、系統化、精準化，提升企業內部傳承及管理之精確與效率
- 新進同仁訓練與調查，積極關懷員工需求，打造優質工作還硬

- 持續提供員工完整的教育訓練，強化教育訓練平台
- 建構各職培訓體系，塑造終身學習環境
- 更多元與順暢的升遷、輪調管道

社區參與

- 持續推動各項社區參與及公益促進活動

- 擴大推廣在地文化

1 永續治理

- 1.1 公司治理
- 1.2 誠信守法
- 1.3 風險控管



★ 重大主題 公司治理

管理方針	政策方向	<ul style="list-style-type: none"> • 降低營運之潛在風險，避免財務與商譽損失，強化企業經營體質 • 配合公司營運方針，制定財務控管策略，穩定公司營運
	核心目標	<ul style="list-style-type: none"> • 提升公司治理評鑑排名
	績效成果	<ul style="list-style-type: none"> • 公司治理評鑑 36% 至 50%
	行動方案	<ul style="list-style-type: none"> • 專責小組辦理各項公司治理活動，並透過會議及宣導會溝通 • 透過系統性機制地有效辨識公司營運過程中可能面臨之內、外部風險，並透過蒐集得到的數據，藉由質化與量化分析各種潛在風險因子對本公司帶來之營運衝擊。 • 公司每年至少辦理一次內控自行評估，再由稽核單位覆核各單位檢查資料，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具「內部控制制度聲明書」的主要依據。
如何管理	投入資源	<ul style="list-style-type: none"> • 總管理處、公司治理小組、財會部 • 風管與內控系統、資安系統 • 自有資金以及外部資金
	回饋機制	<ul style="list-style-type: none"> • 申訴專線 • 客服信箱 • 投資人信箱
	評估機制	<ul style="list-style-type: none"> • 公司治理評鑑 • 內部稽核
2023 目標		<ul style="list-style-type: none"> • 維持公司治理評鑑 36% 至 50% • 成立風險管理委員會 • 持續深化內控自評的作業

★ 重大主題

經營績效

管理方針	政策方向	<ul style="list-style-type: none"> 提升全公司營收淨利達成預算目標
	核心目標	<ul style="list-style-type: none"> 全公司營收、淨利較去年成長
	績效成果	<ul style="list-style-type: none"> 全公司年報營收 28 億 稅後淨利 2.8 億
	行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 每月事業群財務預測會議 -- 針對經營目標檢討及調整； 每半年擴大績效發表會 -- 表揚績效達標之 AO 營業人員； 年底預算及策略報告會議 -- 檢討及制定明年預算、營運策略
如何管理	投入資源	<ul style="list-style-type: none"> 營業單位 服務單位 工廠生產單位
	回饋機制	<ul style="list-style-type: none"> 每月事業群會議 績效獎懲制度
	評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 年度預算及策略報告會議
2023 目標	<ul style="list-style-type: none"> 為因應後疫情時代，盼能即時回應市場、客戶、原物料情勢變化，以求穩健達成營收目標 	

★ 重大主題

誠信經營

管理方針	政策方向	<ul style="list-style-type: none"> 落實從業道德與反貪理念於企業文化之中
	核心目標	<ul style="list-style-type: none"> 杜絕任何舞弊、貪污、違反誠信之情事發生
	績效成果	<ul style="list-style-type: none"> 無發生任何貪腐或違反從業道德之情事
	行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 透過教育訓練課程進行誠信經營宣導 持續實踐「新光合成纖維(股)公司 道德行為準則」、「防貪管理辦法」並定期檢視公司合規情形
如何管理	投入資源	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理小組、稽核室 治理經費投入 內控系統
	回饋機制	<ul style="list-style-type: none"> 申訴專線 客服信箱 投資人信箱
	評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 內、外部稽核機制 公司治理評鑑結果
2023 目標	<ul style="list-style-type: none"> 持續落實教育訓練及宣導 擴大誠信經營宣導人數與場次 	

1.1 公司治理

1.1.1 關於新光合成纖維

新光合成纖維股份有限公司，現為台灣證券交易所登錄第一類股票上市公司，本公司目前共有中壢與觀音共兩個廠區生產化纖、塑膠及光學薄膜類產品，含聚酯粒、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、聚酯薄膜、光學薄膜等，服務範圍涵蓋設計、製造與配銷，透過整合的產銷體系，高效的能資源管理，達成「優良品質」與「完善服務」的經營目標，使產品備受國內外客戶青睞。

本公司近年也積極進行產品結構調整，以擴充並增加利基產品比重，專注於「差異化」與「附加價值提升」以強化產品競爭力。同時透過轉投資進行多角化經營，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，為社會與利害關係人創造更多的附加價值。

除了善盡對產品的責任外，本公司也站在第一線作為社會與環境責任的實踐者，自公司成立以來即積極發展綠色產品，截至 2022 年，化纖綠色產品營收年成長 11.6%，未來本公司將更積極地推廣與開發對環境友善的綠色產品，並針對生產過程的能資源管理持續優化；於社會公益，本公司致力於「社區參與」與「產學合作」兩大主軸做深耕，身為企業公民，本公司將持續在固有基業下創造競爭力與強化經營體質，並不斷地在永續共好的路上，惕勵前進。

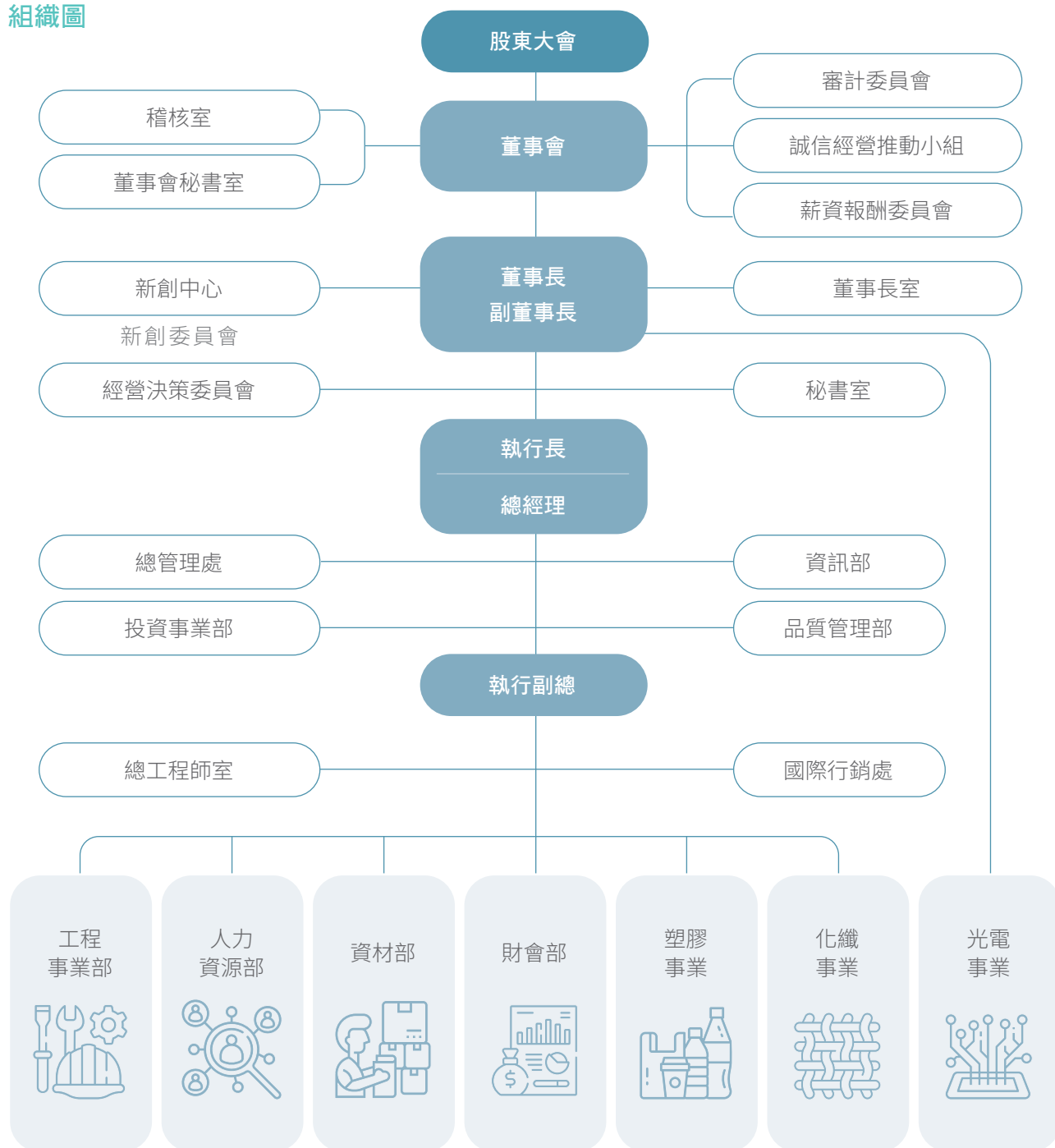
新光合纖緣起

創辦人吳火獅先生，小學畢業後到迪化街，為專營布匹進口批發的日商工作。由於表現傑出，年方二十，即成為布業界最年輕「家長」（即總經理）。這段經歷為他日後創業，奠定良好穩固基礎。二次戰後，吳火獅先生在迪化街成立「新光商行」，進口布匹、雜貨和紡織零件。五〇年代初期，獲得政府許可，成立「新光絲織廠」，進而成為紡織業界的翹楚。六〇年代末，他認為「合成纖維」將成為紡織業未來的趨勢，乃決定從日本引進「合纖」新技術。1967 年，與日本「東麗株式會社」和「三菱商事會社」，共同成立「新光合成纖維股份有限公司」，由吳火獅先生擔任董事長。

關於新光合纖



組織圖



營運據點

台北總公司

台北市中山區
南京東路二段
123 號 14 樓

中壢廠

桃園市平鎮區
延平路三段
223 號

觀音廠

桃園市觀音區
國建三路
9 號

部門業務介紹

部門	責任業務項目
稽核室	<ul style="list-style-type: none"> 內部控制及內部稽核制度之建立與推行。 規劃並協助公司各部門內部控制自行評估作業之建立與執行。 對各部門控制與流程提供建議及改善報告。 主管機關法規及行政命令之執行與配合。
總管理處	<ul style="list-style-type: none"> 負責各事業群（含海內外子公司）內部控制及稽核制度之建立規章制度訂定、審核與協調。 公司資訊作業等業務之規劃與推動。
資訊部	<ul style="list-style-type: none"> 負責制訂公司整體資訊策略與規章制度。 負責規劃與推動公司各式資訊系統。
投資事業部	<ul style="list-style-type: none"> 投資專案之開發、評估與執行。 投資後之專案管理、業務整合與績效評估。
品質管理部	<ul style="list-style-type: none"> 公司產品品質管理事宜、品質管理系統持續改善與執行督導。 全公司客訴案件彙總檢討與改善追蹤。
國際行銷處	<ul style="list-style-type: none"> 市場開拓、產品推廣、行銷策略擬定。
新創中心	<ul style="list-style-type: none"> 引進新技術，創造群聚商機，對外學術或機構之合作事項。 整合公司資源創造新產品、新平台、或新的服務方式，並創造價值。 創立新的營利單位、投資新創公司，提供新創公司在成長階段的技術評估、經營策略及財務規劃等協助或輔導。
總工程師室	<ul style="list-style-type: none"> 投資計劃之會審及生產技術之確認與開發。 工程技術之收集、引進及研發。 工程管理制度、修護保養制度之建立、推行及實施檢核。 工安環保政策擬訂與推動。 廠務管理方針之擬訂、執行與督導。
工程事業部	<ul style="list-style-type: none"> 各新建，擴建，改善建工程規劃設計與監造試車。 各廠區用役設備運轉，用役供應。 各廠區電力系統操作維護 生產設備儀電系統維修保養。
人力資源部	<ul style="list-style-type: none"> 人力資源管理方針之擬訂、執行與督導。
資材部	<ul style="list-style-type: none"> 資材管理方針之擬訂、執行與督導。
財會部	<ul style="list-style-type: none"> 財務、會計、徵信管理及業外投資方針之擬訂、執行與督導。 產品成本統計分析。
塑膠事業	<ul style="list-style-type: none"> 負責固聚酯粒、工程塑膠粒等產品之生產與銷售業務。
化纖事業	<ul style="list-style-type: none"> 負責聚酯粒、聚酯傳統絲、聚酯棉、紡延絲、工業用紗、半延伸絲、聚酯加工絲差異化產品之生產與銷售業務。
光電事業	<ul style="list-style-type: none"> 負責光學級 TAC 膜基材、精密塗佈光學膜材料、增光膜材料及光學級 PET 薄膜基材之生產與銷售業務。

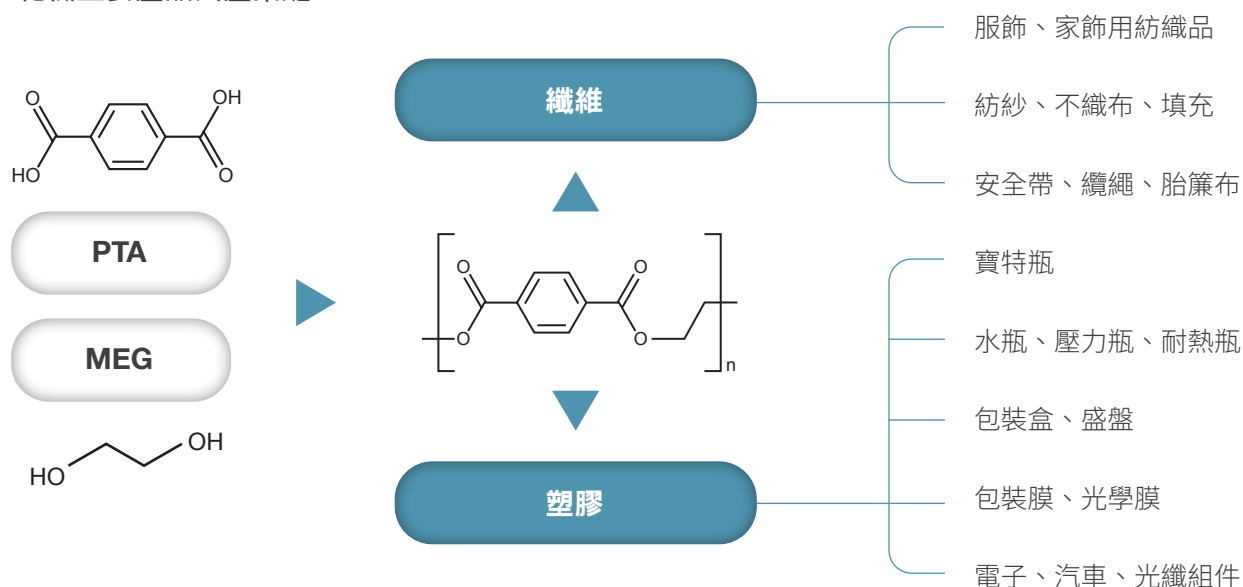
1.1.2 事業簡介

化纖事業

生產事業市場與產業概況

全球化纖產業供應鏈中，台灣一直是關鍵重要的角色，尤其是聚酯纖維產品更是深具影響力。本公司化纖事業，業務範圍依產品區分長纖事業部和工纖事業部，主要產品有聚酯粒、聚酯棉、聚酯部分延伸絲、聚酯紡延絲、聚酯加工絲、聚酯工業用絲，供應下游紡紗織布業者做進一步加工應用。

化纖主要產品與產業鏈



主要產品介紹，銷售地區，產能與市佔率

本公司近年來致力於功能性產品生產，主要生產產品包括：

1. 一般民生紡織

Recycled GRS 認證環保紗、CD 陽離子紗、TCD 麻花紗、Sigma 環保彈性多功能紗、分割型超細纖維、Shinspan 假彈紗、Shincool 冰涼紗、Breeze 仿麻環保紗、2XDry 2.0 wave 兩倍速乾吸排紗、Shale yarn 頁岩環保紗、Solarcool 熱反射涼感纖維、Cooltouch 吸濕排汗紗、Cooltouch Thermo 吸排保暖紗、Shinhot 遠紅外線保暖纖維、異收縮超細纖維、Fine denier 細單尼纖維、FR 阻燃纖維、Flash Dye 低溫易染纖維、不含重金屬纖維

2. 工業用途

分為一般工業紗與 HMLS 高模低縮紗，有高強力高收縮絲，高強力低收縮絲，撥水紗與色紗、環保高強絲等

3. 紡紗用聚酯棉

抗起毛毬棉，4T 新柔棉，GRS 認證環保棉

4. 環保聚酯粒

台灣 2022 年實際產量 2,640 噸，應用於紡絲加工或成型加工

商品銷售地區

主要以內銷為主，外銷地區包含中國、香港、日本、美國、韓國、泰國、越南、歐洲、中南美洲、馬來西亞、印度、印尼、巴基斯坦、孟加拉、斯里蘭卡、巴西、德國、西班牙、義大利、加拿大、澳洲、捷克等地區。

化纖主要產品產能與市佔率

	產品類別	應用	年產能 (噸)			國內市佔率 (%)
			台灣	海外	合計	
化 纖	聚酯粒	紡絲，射出成型，薄膜，膠片，固相聚合	137,970	---	137,970	5.21
	聚酯部分延伸絲	假撚加工，延伸加工	50,110	5,400	55,510	4.79
	聚酯紡延絲	一般服飾，鞋材，飾品，傢飾等	5,760	---	5,760	5.76
	聚酯加工絲	一般服飾，裝飾布，運動服，休閒服，女裝等	38,800	10,800	49,600	4.34
	聚酯工業絲	輪胎廉子布，土工布，燈箱廣告布，帆布等	25,200	---	25,200	30.45

註：國內市佔率之定義：國內銷售量 / 國內同業之總產量

I 主要品牌

本公司化纖產品主要以生產紡織上游原料為主，經過多年努力已建立多項品牌，SHINPET，SHINLON，RECOTEX，如下表。

產品類別	產品	用途	主要原料
SHINPET	聚酯粒	紡絲，射出成型，薄膜，膠片，固相聚合，塑膠	PTA，MEG，色母，添加劑
SHINLON	聚酯絲	一般服飾，裝飾布，運動服，休閒服，褲料，女裝，鞋材，輪胎廉子布，土工布，燈箱廣告布，帆布，農業用布等等	聚酯粒
RECOTEX	聚酯環保纖維	一般服飾，裝飾布，運動服，休閒服，女裝，工業用布等	GRS 認證 Recycled Consumed 聚酯瓶

塑膠事業

I 生產事業市場與產業概況

本公司由化纖技術出發，朝差異化與多元化的方向進行，在台灣、中國及泰國皆有生產工廠（註：中國，泰國工廠為新合光纖轉投資企業），以供應全球市場。塑膠產品主要包括聚酯粒、寶特瓶酯粒、寶特瓶、寶特瓶瓶胚、工程塑膠、聚酯膠片等產品。

I 塑膠事業主要產品介紹

1. 固聚酯粒

- SHINPET PET 品質優良深獲歐美，日本等國 FDA 及國際飲料大廠所認可。
- 2022 年瓶用酯粒全球需求量預估約 3,140 萬公噸左右，成長率約 3.0~4.0%。
- 台灣年產 1.2 萬公噸的 100% 環保回收 R-PET 已量產，泰國年產 21 萬公噸半化學式的 r-PET 擴建預計 2023 年 Q1 量產。

2. 工程塑膠

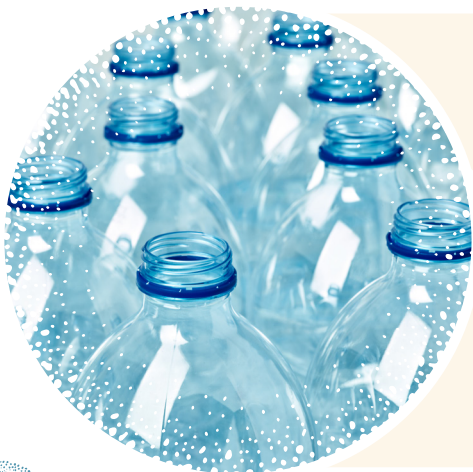
- 具有優異的電氣性質、加工容易，可用於電腦零配件、家電、汽車連接器等。
- Compounding 工程塑膠 廣泛使用於電腦家用電子及車用
- PBT Base Resin 以製造工程塑料、產業及衣用纖維等用途為主。
- 近幾年來 PBT 樹脂維持年成長約 4~5%
- 為加速新產品推廣，縮短認證時程，新光與 UL 合作建立高性能材料長時間老化測試實驗室 (Performance Material Long-Term Thermal Aging Laboratory, LTTA Lab)，大幅加速產品上市時程，增加市場競爭力。因應永續地球及限塑政策，全力推動綠能減碳產品亦是當前的重點工作，進行中的環保回收及生物可分解素材開發將是下一階段的產品主力。

3. 膠片

- PET 膠片——適用於真空成型與印刷折盒，作為電子產品與零件、醫療周邊產品、日化用品、食品、五金工具等之包裝。
- 且近年來因環保意識之抬頭，除了造成原本使用 PVC 或 PS 產品包裝逐步改為使用具環保優勢之 PET 產品，另科技大廠因應環保訴求，開始進行 R-PET 膠片的認證，是為新商機。原本之 silicon free 之市場優勢電子產品需求之外，目前積極導入醫療週邊產品之包裝，除配合提升產品品質之外更能有效增加利潤。

4. 寶特瓶及瓶胚

- 寶特瓶於 1977 年問世，其輕便、安全、無毒又美觀的特性，開始取代玻璃瓶與 PVC 瓶，成為現在民生用品中最為廣泛使用包裝容器之一
- 適用於汽水、果汁、醬油、沙拉油、化妝品、清潔劑及一般食品之包裝。



寶特瓶的誕生——台灣第一支寶特瓶

新光合纖於 1980 年，投資設立「泛亞聚酯股份有限公司」，引進日本東麗「PET (瓶用) 固聚酯粒」技術，並向日本「日精工業」購入 PET 瓶吹瓶機，生產 PET 醬油瓶。當時取 PET 的諧音，命名為「寶特瓶」，申請註冊商標。於是，第一支台灣生產的「寶特瓶」就此誕生，一直到今天，都是國人日常生活中不可或缺的生活物品。

I 商品銷售地區

固聚酯粒銷售地區：除自用外，尚有日本，美國，東南亞，中東非及中亞等市場。

I 產能與市佔率

	產品類別	應用	年產能 (噸)			國內市佔率 (%)
			台灣	海外	合計	
塑膠	固聚酯粒	瓶及膠片包裝	325,000	175,000	500,000	20
	Compounding 工程塑膠	5G& 電子產品及車用材料	30,000	13,000	43,000	50
	PBT Base Resin	光纖 & 車材及紡絲	120,000	---	120,000	50
	TPEE	車用材料及戶外用品	5,000			25
	膠片	電子、日化用品、食品包裝	18,000	0	18,000	20
	瓶及瓶胚	飲料容器	40,000 萬支	---	40,000 萬支	10

註：泰國廠擴建預定 2023Q1 量產，增加新產能 21 萬噸。

I 主要品牌

本公司化纖產品主要以生產紡織上游原料為主，經過多年努力已建立多項品牌，SHINPET，SHINLON，RECOTEX，如下表。

產品類別	產品	用途	主要原料
SHINPET	固聚酯粒	瓶用，膠片，色母	PTA，MEG
SHINITE	PBT，TPEE	各式電腦接插件、冷卻風扇、手機零件、手機電池外殼、小家電配件、重電絕緣零件、微動開關、繼電器外殼、照明設備組件、汽機車零件與戶外用品等。	PTA，BDO
	Compounding 工程塑膠		PTMEG

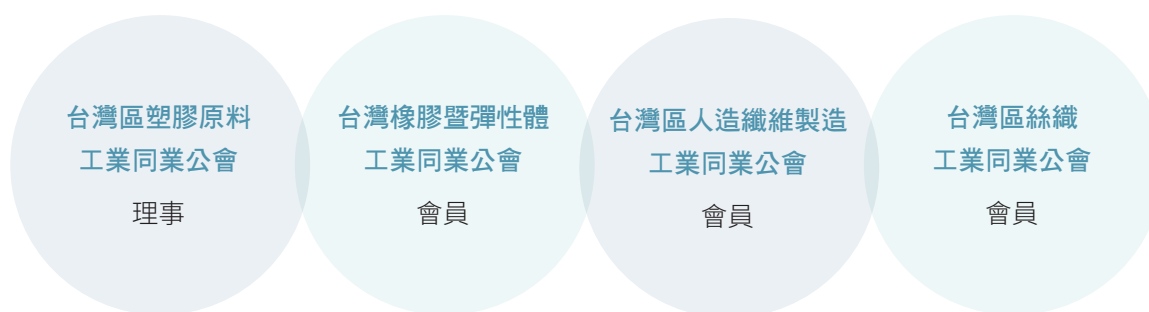
產品類別	產品	用途	主要原料
SHINPAK	A-PET	電子產品與零件、醫療周邊產品、日化用品、食品、五金工具等之包裝。	固聚酯粒
	膠片		
泛亞	瓶, 瓶胚	汽水、果汁、醬油、沙拉油、化妝品、清潔劑及一般食品之包裝。	固聚酯粒

客戶簡介

本公司主要是以 B to B 的方式經營，自原料開始加工後製成半成品銷售給下游客戶，下游客戶再加工後交給品牌製成成品販售。主要客戶有：儒鴻，TOYOBO, LOTTE, BASF DUPONT, 台達電，金車大塚，統一，黑松，可口可樂，東罐，CONTINENTAL, TORAY 等及其他數以百計的客戶及代理商。新光合纖與主要客戶均有長期契約及非契約方式直接銷售，另有透過經銷商販售給客戶之通路。除內銷外，對外主要銷售日本、北美洲、歐洲、中國及中亞等市場。

參與公協會

新光合纖藉由加入公會組織，與相關產業進行互相交流，藉以瞭解產業最新動態發與未來發展趨勢。



外部倡議

新光合纖支持並遵循聯合國全球盟約 (The UN Global Compact) 在人權、勞工、環境及反貪腐等之十項普遍性原則，致力於保障所有員工、客戶、供應商及承攬商等各相關利害關係人之權益，無論在尊重人權、保障勞工權益、集社自由、反強迫勞動、禁用童工、消弭任何歧視、環境保護及反貪腐等議題上皆將其納入企業經營策略，2022 年新光合纖無任何違反人權議題，包含歧視、違反集會結社自由、使用童工，及強迫勞動、貪腐等情事。

1.1.3 財務績效

新光合纖維持一貫的穩健經營策略，以營收穩定成長及產品組合優化為主要營運方針，歷年來亮眼的營運績效證明了現行的產品策略獲得國內外消費者的認同，更敦促我們不斷進步與創新，突破舊有框架，超越極限。本公司每年均設定年度營收及淨利預算，並於各月召開事業部門財務預測會議提報營運狀況，針對經營目標進行檢討與調整，讓管理階層充分掌握營運、市場動態及監督預算以達成績效目標。

資產與營收結構

項目	2020 年	2021 年	2022 年
總資產	45,543,906	53,408,513	53,593,600
總負債	13,887,992	17,319,958	18,111,455
總股東權益	31,655,914	36,088,555	35,482,145
營業收入	15,557,261	25,915,403	28,012,162
營業毛利	388,058	3,950,087	3,142,573
稅後淨利	2,884,329	3,888,416	2,823,787

單位：新台幣仟元

2022 年獲利指標

項目	2020 年	2021 年	2022 年
資產報酬率 (%)	6.68	8.05	5.49
權益報酬率 (%)	9.42	11.48	7.89
每股盈餘 (元)	1.79	2.41	1.75

分配給利害關係人的經濟價值

項目	2020 年	2021 年	2022 年
營業成本	15,169,203	21,965,316	24,870,009
員工薪資與福利	1,470,396	1,765,519	1,766,162
支付出資人款項 (利息費用與現金股利)	1,007,101	1,899,739	2,408,553
支付政府款項	261,688	364,105	515,983
社區投資	1,592	750	698

單位：新台幣仟元

1.1.4 董事會結構

董事會為本公司之最高治理機構，董事會成員 3 年 1 任 (本屆任期自 2020/5/28 至 2023/5/27 止)，現為第 18 屆，董事共 12 席 (含獨立董事 3 席)，其中男性成員 11 位 (佔全體董事 92%)，女性成員 1 位 (佔全體董事 8%)。50 歲以下董事成員一位 (佔全體董事 8%)，50 歲以上董事成員 11 位 (佔全體董事 92%)，透過董事會成員多元的專業經歷，為公司營運進行全面性的規劃、執行經營發展與重大決策。

董事會成員遴選制度與薪酬

董事會成員遴選依據本公司「董事選舉辦法」、「誠信經營守則」及主管機關所定之獨立性標準，採候選人提名制選任董事會成員，評估提名人選之學經歷，亦確保董事成員具備「獨立性」、「公正性」與「多元性」，除考量年齡、國籍及文化等基本條件，更注重於提名人選的專業背景、產業經驗與專業知識技能等多元化指標；此外，為進一步管理及避免利益衝突，要求董事會成員需依照「公司章程」、「董事會議事規則」(包含利益迴避規定)與相關法令行使職權。

依本公司「公司章程」規定，當年度如有獲利，可提撥不高於 5% 作為董事酬勞，實際分派比率及數額由薪酬委員會評估後建議，並依公司經營績效狀況及參考同業水準建議之董事報酬進行議定，經董事會決議後於股東會報告。2022 年董事酬金佔稅後純益比例為 0.20%。

董事會應具備之能力



為增進董事會成員對於現行法規及全球經營環境變遷之應對，本公司每年聘請外部專家辦理董事講習，主題包含「閉鎖性公司及有限合夥組織之實務運用」、「企業併購之稅負議題及實務解析」、「中美貿易戰下企業面臨之關稅衝擊及因應」與「股東會決議效力與司法實務見解」、「公司治理下董監和內部人所不可不知的法律規範與風險責任」與「非合意併購之攻防與公司負責人責任」等，2022 年全體董事皆達成「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」建議，董事每人進修時數達 6 小時。

本公司制定「董事會績效評估辦法」，範圍涵蓋整體董事會、個別董事成員與功能性委員會之績效評估。項目包含營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事選任及持續進修與內部控制等。評估方式為董事會內部自評與董事成員自評，並將績效評估結果提報董事會。此外，新光合織之高階經理人薪酬亦與組織 ESG 績效相關聯，新光合織以職責為導向的職等架構，依高階經理人所擔負之工作職責 (含 ESG 事務) 等相關依據來訂定報酬標準，並於授權範圍內授權董事長核定。

董事會成員與背景

董事長

新光開發(股)公司 代表人：吳東昇 / 男 / 70 歲

學 美國哈佛大學法學博士

專業背景 | 企業管理

經 友輝光電、新科光電、達輝光電、新光國際租賃、新光網等公司董事長

核心能力 |

營運判斷	產業經歷	經營管理	財務會計
國際市場觀	領導能力	決策能力	危機處理

副董事長

新光開發(股)公司 代表人：吳東明 / 男 / 73 歲

學 美國西伊利諾大學會計研究所碩士

專業背景 | 系統整合

經 福麟系統整合公司董事長

核心能力 |

營運判斷	產業經歷	經營管理	財務會計
國際市場觀	領導能力	決策能力	危機處理

董事

台灣新光實業(股)公司 代表人：洪士鈞 / 男 / 58 歲

學 美國明尼蘇達大學資訊系

專業背景 | 投資

經 漢霖建設、漢霖育樂等董事長

核心能力 |

營運判斷	產業經歷	經營管理	財務會計
國際市場觀	領導能力	決策能力	危機處理

董事

進賢投資(股)公司 代表人：吳昕恩 / 男 / 46 歲

學 UCLA 材料科學研究所碩士

專業背景 | 紡織、保險

經 新光紡織董事長

核心能力 |

營運判斷	產業經歷	經營管理	財務會計
國際市場觀	領導能力	決策能力	危機處理

董事

財團法人新光吳火獅文教基金會 代表人：劉榮基 / 男 / 81 歲

學 中興大學行政系

專業背景 | 會計

經 財團法人新光吳火獅
紀念醫院顧問

核心能力 |

營運判斷	產業經歷	經營管理	財務會計
國際市場觀	領導能力	決策能力	危機處理

董事

德岳實業(股)公司 代表人：施火灶 / 男 / 73 歲

學 逢甲大學國貿系

專業背景 | 商業行銷

經 達輝光電董事長

核心能力 |

營運判斷	產業經歷	經營管理	財務會計
國際市場觀	領導能力	決策能力	危機處理

董事

德岳實業(股)公司 代表人：邱鏡淳 / 男 / 74 歲

學 美國湯瑪斯大學
國際管理碩士

專業背景 | 企業管理

經 新竹縣縣長、
立法委員、
世界客屬總會總會長

核心能力 |

營運判斷	產業經歷	經營管理	財務會計
國際市場觀	領導能力	決策能力	危機處理

董事

綿豪實業(股)公司 代表人：倪舜模 / 男 / 79 歲

學 成功大學機械系

專業背景 | 機械

經 財團法人新光吳火獅
紀念醫院顧問

核心能力 |

營運判斷	產業經歷	經營管理	財務會計
國際市場觀	領導能力	決策能力	危機處理

董事

新光開發(股)公司 代表人：王陳秀美 / 女 / 75 歲

學 台灣科技大學管理學博士

專業背景 | 企業管理

核心能力 |

營運判斷	產業經歷	經營管理	財務會計
國際市場觀	領導能力	決策能力	危機處理

獨立董事

邱賢德 / 男 / 71 歲

學 台灣大學法律系

專業背景 | 法律

經 新鴻建設董事長

核心能力 |

營運判斷	產業經歷	經營管理	財務會計
國際市場觀	領導能力	決策能力	危機處理

獨立董事

林輝煌 / 男 / 72 歲

學 美國杜克大學法學博士

專業背景 | 法律

經 法務部政務次長、
最高檢察署主任檢察官、
台北大學法律研究所兼任
教授

核心能力 |

營運判斷	產業經歷	經營管理	財務會計
國際市場觀	領導能力	決策能力	危機處理

獨立董事

蔡永欽 / 男 / 74 歲

學 德明科技大學金融保險系

專業背景 | 金融保險

經 微米科技公司董事
聯發生技公司獨董

核心能力 |

營運判斷	產業經歷	經營管理	財務會計
國際市場觀	領導能力	決策能力	危機處理

審計委員會

本公司設有「審計委員會」，成員共計 3 名且皆為獨立董事，目標以監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則與潛在風險之管控等。2022 年共召開 7 次審計委員會，成員出席率 100%。

薪酬委員會

本公司「薪資報酬委員會」成員共計 3 名，由獨立董事擔任召集人，協助董事會訂定董監事及經理人績效評估與報酬之政策、制度、標準與結構，相關績效考核、薪資、獎金、員工紅利、激勵制度暨董監事酬勞金發放方式等薪酬政策，並將建議提交董事會討論。2022 年度工作重點主要包括審閱員工酬勞及董事酬勞分派、年終績效獎金發放、調薪方案之合理性、獎金辦法制度修訂等，經提案單位向薪酬委員說明，各委員經討論後同意通過提案。2022 年共計召開 5 次會議，成員出席率 100%。

1.1.5 股東權益

為保障每位股東之權益，新光合纖遵循公司法、證券交易法及其他相關法令規定，平等對待所有股東。股東會中各項承認案、討論案及選舉案均採逐案表決，股東可行使表決權以參與公司決策，並於會中即時公開揭露表決結果，確保公正公開原則。

投資人關係

股東服務

本公司委託新光證券(股)公司處理各類股務作業事宜，除在公開資訊觀測站揭露重大消息外，官方網站另設有「利害關係人專區」，提供投資人關係處理窗口與發言人聯絡方式，亦揭露各項關於投資人之相關訊息，維護股東權益。

利害關係人專區 <http://www.shinkong.com.tw/front/investors#/shareholders>

法人投資機構關係

本公司自 2017 年開始，每年定期舉辦法說會至少一次，與法人投資機構直接溝通，提供本公司最新經營概況及未來展望，亦不定期與專業平面、電子媒體進行溝通，從各環節持續精進，以確保資訊公開透明。

關鍵重大事件溝通與回應

本公司決議之重大決策或發生重要事件，若符合臺灣證券交易所對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序規定，權責單位最遲應於事實發生日前填報「重大訊息發布申請書」，經單位主管簽核後，送交重大訊息專責單位檢視複核及發言人核准，並由專責單位製作重大訊息發布內容及填寫「重大訊息評估檢核表」，於法令規定發布時限前，先由發言人審核，並經董事長簽核決行後發布重大訊息，但若為公司例行營運訊息可先由總經理簽核決行。

1.2 誠信守法

1.2.1 法令遵循

「誠信守法」是新光合纖最高指導原則，為落實法令的遵循，規劃一系列內部課程與外部講座，以最高標準將對待企業營運或產品銷售。內部政策面，透過扎實的教育訓練，將「法規遵循」相關標準課程，作為同仁職能訓練的其中一個重要環節，課程的安排，均與法令與規範相關，包含能源、環境、消防、安全衛生與智慧財產權等，提供多元的授課內容規劃，將誠信守法落實至企業內部各個角落。不僅有豐富教育訓練，更時常聘請外部專業顧問團隊分享進階講習，隨時更新產業最新資訊，以及掌握各項基礎法規內容與應遵循重點。公司更提供各部門同仁申請外部教育訓練的權利，讓培訓課程更符合各部門專業領域需求，讓政策更有彈性，與時俱進達到增進同仁專業領域深度之效果。

法遵制度與查核機制

新光合纖要求自己定期執行大規模的「法令遵循自評」，檢視公司內部的法遵狀況，透過定期檢查，有效降低觸法風險。對於較易出現缺失的項目列為年度查核的重點，並且可能涉及董事及經理人之相關刑責、對企業形象或利益造成損害以及重大民事、行政責任的相關法規為優先管理與查核的實施首要範圍。法遵自評有一總督導部門，統籌指揮各部門法令遵循作業並建立相關的內部查核機制，由總管理處擔任。各部門再完成法令遵循自行評估後，將協同人力資源處、稽核室，做實地查核，落實嚴謹的查核機制。並透過召開會議提出檢討，及共同思量稽核所發現問題的改善措施，並訂定缺失改善期限。發生缺失或問題，將會持續追蹤後續改善情形，除相關人員需接受主管考核外，也將定期向董事會提出報告。法遵制度與查核機制實施至今，稽核成效多屬良好，有效達成管理及回應公司經營風險的目標。

現行法遵制度包含：

1. 蒐集法令變動，隨時掌握法律改變趨勢
2. 提供法律諮詢，解決同仁的疑惑
3. 法律教育訓練與法遵循實查核，提升專業法遵課程
4. 針對各種違規事件設置多種檢舉管道及稽核室信箱，藉由內部主動回報可能的違規事宜，改善公司內部作業流程
5. 有效訂定違規事件的標準處理程



2022 法規變動，進行法規確認及因應措施

修訂法規	修訂日期	法令宣導
職業安全衛生管理辦法	2022/01/05	工安處已向廠區現場單位宣導法令修訂事項，並要求各單位確實遵循，以俾有效防止職業災害發生。
職業災害勞工醫療期間退保繼續參加勞工保險辦法	2022/03/02	
標械設備器具安全標準	2022/05/11	
違反職業安全衛生法及勞動檢查法案件處理要點	2022/07/27	
職業安全衛生設施規則	2022/08/12	
高壓氣體勞工安全規則	2022/09/14	
事業廢棄物貯存清除處理方法及設施標準	2022/02/16	工環處已向廠區現場單位宣導法令修訂事項，並要求各單位確實遵循，以俾有效防止環保事件發生。
共通性事業廢棄物再利用管理辦法	2022/02/09	
空氣品質嚴重惡化緊急防制辦法	2022/03/03	
空氣污染防制費收費辦法	2022/03/24	
環境教育人員認證及管理辦法	2022/04/14	
應回收廢棄物責任業者管理辦法	2022/05/03	
飲用水水質標準	2022/05/23	
固定污染源自行或委託檢測及申報管理辦法	2022/06/06	
環境影響評估書件審查收費辦法	2022/06/30	
防止貯存系統污染地下水體設施及監測設備設置	2022/10/11	
毒性及關注化學物質標示與安全資料表管理	2022/11/04	
廢棄物清理專業技術人員管理辦法	2022/11/29	
行政院環境保護署事業廢棄物再利用管理辦法	2022/12/15	

法遵情形

2022 年本公司無重大環境、社會與經濟裁罰事件發生，輕微裁罰工安事件 6 件及環保事件 2 件、罰鍰金額分別合計為 31 及 27.2 萬元。發生之職業安全與環保相關違規項目皆已完成改善措施，為避免類似職安與環保隱患，已執行改善專案於安委會與管審會提出檢討改善，另轉會知相關單位提出矯正措施及檢討修訂 SOP，並定期召開安全關懷會議進行宣導，以期防範違規情形再次發生。

2022 年工安違反事件及因應措施

受裁罰時間	缺失	罰鍰	因應改善方法
2022/01/18	煤炭輸送帶轉軸未設置護罩或護圍	3 萬元	輸送帶滾輪區加裝防護罩。
2022/05/11	具有捲夾危害之捲取機，未設置具有連鎖性能之安全門	3 萬元	安全門增設極限開關連鎖裝置。
2022/07/07	以其事業交付承攬時，未將危害因素暨相關安衛規定告知承攬人	6 萬元	已重新修訂承攬管理辦法，並落實承攬危害告知。
2022/07/07	以其事業交付承攬時，未予以連繫調整工作所必要之安全防護設備或措施	6 萬元	已重新修訂承攬管理辦法，並落實告知相關安全衛生規定應採取之防護或措施。
2022/07/14	所僱勞工於噪音作業場所作業時，未使勞工戴用有效之耳塞、耳罩等防音防護具	3 萬元	加強落實宣導作業員工確實佩戴防護具。
2022/11/14	工作階梯之斜度、寬度及梯級面深度不符法令規定	10 萬元	已依規定重新設計製作符合法令規定之工作階梯。

2022 年環保違反事件及因應措施

受裁罰時間	缺失	罰鍰	因應改善方法
2022/06/14	洗滌塔廢水排入廢水處理設施調勻站，未登載於水污染防治許可文件	7.2 萬元	已將該洗滌塔廢水排水管拆除。
2022/09/13	本廠空氣污染防治專責人員兼任職業安全管理人員	20 萬元	已撤換原空氣污染防治專責人員，另派新專責人員並申報完成

1.2.2 誠信經營

落實誠信經營的理念，強化誠信與道德價值的彰顯，樹立誠信至上的企業文化，是新光合纖的永續經營方針。透過建立內部倫理規範及監督預防機制，瞭解企業內部對誠信經營方針的落實，也掌握公司經營的策略方向有符合誠信與道德。內部監督會由總管理處總召集，協同法制室與稽核室共同推動相關事宜。董事會除了定期掌握內部倫理規範與監督人員所提出的執行成果報告以外，更通過「防貪管理辦法」及「誠信經營守則」，並訂定「誠信經營作業程序及行為指南」，要求同仁落實遵循合理務實的經營理念方針，禁止做出違反誠信、不法等傷害公司商譽之行為。嚴格執行相關辦法與規章，因維護嚴格的紀律操守與廉能表現，亦是打造永續經營環境重要基礎。為了讓大眾也能一同了解，本公司也已將誠信經營相關資訊公開揭露在公司網站上，方便隨時點閱查看，希望能提升社會大眾與公司同仁，對本公司的誠信經營原則的了解。

合規及誠信經營

2022 年內部稽核單位已針對「誠信經營、反貪腐、反霸凌」，於公司重大會議進行宣導，參加人員有高階管理階層與海外子公司幹部。同時，2022 年度工廠與公司各課於員工關懷日，舉行「誠信經營、反貪腐、反霸凌」宣導，共有 77 場次，1,658 人次參與，並簽署誠信經營宣導聲明書。透過詳細講述「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」的內容規範，確保各階層均了解誠信經營的重要與原則，並配合內部控制與授權制度等管理措施，有效推展各部門落實誠信經營理念。

反貪腐

貪腐行為「零容忍」，是誠信經營的承諾，除了對公司內部進行嚴謹的要求，禁止同仁或藉由第三人供給、承諾、要求或收受任何不正當利益行為，新光合纖也在乎合作夥伴所建立的為誠信、正直的良好關係。對內，設有多種匿名舉報機制，若企業內部之不誠信或不當行為，隨時歡迎同仁檢舉；對外，設置防貪腐信箱及投訴專線，提供外部廠商，投訴及檢舉本公司的不合適或不法行為。雙管齊下，追求符合商業道德的公司經營方針。並以「防貪管理辦法」與「誠信經營作業程序及行為指南」兩大指導原則宣導反貪腐理念。近年來，新光合纖與合作夥伴皆無違反商業道德與貪腐之相關事件。

為了落實誠信經營，讓貪腐行為「加零」，守護公司文化中最重要之價值—誠信正直，本公司致力做到反貪腐相關辦法：

1. 以「防貪管理辦法」作為反貪腐行為準則依據，並將相關內容公告於內部公司網站，讓所有員工（員工占比 100%）可以隨時上網查詢。
2. 多元管道分享，提供同仁能隨時接觸取得法規新知，管道包含：廠區海報、公司內部網頁提供法規遵循指引及常見問答集、公司內部電子郵件、教育宣導文章等，深化同仁對於各議題的認知。
3. 每一位新到職同仁須簽屬廉潔承諾書，提供對個人廉潔的陳述。
4. 每季舉辦新進同仁教育訓練，課程內容涵蓋：誠信經營、反貪腐及從業道德之教育訓練。
5. 現職之同仁，除年度教育訓練外，並依其業務職掌給予多種訓練課程，形式包含、面對面宣導會、天下雜誌線上課程等。
6. 對於課長級職位以上等職務較高的員工（2021 年約 210 位員工占比約 10%），進行員工問卷自評，進行風險辨識，並完成評估報告，將結果於董事會中報告，若評估結果並無發現貪腐之情事，決不寬貸。
7. 對於重要幹部（廠處經理以上）進行反貪腐的宣導，每年至少排定於幹部會議、合理化會議、廠處會議等重要會議舉行數場反貪腐的宣導。
8. 本公司所有據點（台北總公司、中壢廠、觀音廠）100% 皆完成商業道德及反貪腐風險評估。

透過上述努力，希能透過對於貪腐行為採取零容忍之政策，達成誠信經營。此外，新光合纖也在辦法中敘明利益衝突迴避、政治及慈善捐款、以及舉報管道等相關規範。詳見公司網站：

更多本公司誠信經營規章 <http://www.shinkong.com.tw/front/investors>

1.3 風險控管

1.3.1 風險預警制度

新光合纖引進風險預警制度，透過收集內、外部的資訊與數據，防範未來可能出現的風險因子。提升公司對潛在風險的因應能力，避免遭受到可能的營運困境，是提升企業價值的展現。

透過系統性機制的定期追蹤單一或數個風險項目，藉由質化與量化分析蒐集得到的數據，有效辨識公司營運過程中可能面臨的營運衝擊，預先提出因應措施，這就是風險的預警制度。新光合纖的目標，不僅只是建立專業的風險鑑別與評估流程，更持續優化、完善風險管理機制，將財務、營運、商品與災害及工作安全之風險類型納入評估之外，更訂有「風險管理政策及程序」，讓風險預警制度提高決策有效性及增加企業價值，

施行相關「風險類型之實施規劃與管理方針」，主責單位以系統性的方法，檢視並鑑別所屬業務中可能所涵蓋之風險項目。並排序可能風險項目，再篩選出最為重要的風險項目。而最重要的環節，則是配合年度計劃作業，訂定具體且可追蹤的領先指標與對應措施。每一項對應措施均設定檢核頻率，確保定時監督，且需指派主辦與協辦人員負責，共同處理相關作業。並定期向董事會呈報跨部門執行績效檢討，亦由董事會秘書單位，不定期就與公司相關之環境及社會議題，提出向各部門管理同仁互動與溝通，凝聚內部對個議題之共識。

每年定期檢視影響、績效與策略目標是必要的掌握。各部門主要風險項目以共通的架構管理，經由一系列有系統化的定期檢視清查，確保各處面對風險議題發生時，能有效執行防護機制，並傳承相關經驗，提升同仁應變風險的能力，是風險預警制度的目標效益。為能即時採取應變、提升防護力，新光合纖的各個部門，皆擬定各項指標異常時應採取的處置對策，提高風險預警制度完整性。風險預警制度流程如下：

風險鑑別與評估流程



每年決定風險清單，並透過政治、經濟、社會、科技、環境、法律進行類別定義，以劃出年度風險因子。

由各部門專業人員進行質化與量化風險評估。

針對所鑑別之風險與評估結果，研擬風險管理策略，並訂定相對應之標準作業辦法。

定期追蹤管理成效，並賦予專責單位調整與優化的權限。

風險預警制度涵蓋領域

營運

- 法規變動之因應
- 原、物料供應鏈的穩定
- 創新生產與綠色產品研發



災害

- 天然災害：如颱風及地震等
- 人為災害：如意外導致的火災
- 污染災害：空氣污染、水污染



職業安全衛生

- 人機料法環
- 工安事件應變流程



財務

- 財務報表允當表達
- 資訊揭露合規與完整性
- 客戶徵信與應收帳款管理
- 審計稅務合規
- 籌資管理與資金調度
- 資本支出與管控
- 轉投資計劃評估
- 保險與避險



外銷貿易風險控管

以嚴格謹慎的態度面對可能的貿易風險，努力降低貿易風險，方向有二：

1. 定期更新客戶徵信資料與調查：掌握客戶的各項評估面向，包含：獲利能力、付款情形與未來前景等。
2. 適時調整對客戶之出貨額度：依循前項調查結果，並搭配應收帳款保險或其他擔保文件等。

本公司於全球各地均有貿易伙伴關係，為確保貿易的風險，同時，致力防堵不慎觸犯相關規範後所伴隨的國際經濟制裁與裁罰，本公司也訂定防制洗錢及打擊資恐計劃，定期進行大規模的查核，確立標準相對應的執行辦法。



1.3.2 氣候變遷因應

氣候變遷不再是個人問題，而是全球共同面對的挑戰，我們新光合纖深感責任並致力於面對與解決。我們不僅提高執行標準，更積極導入氣候友善的商業實踐，並且致力於透過創新的環保產品貢獻於環境保護。新光合纖 2022 年度採用金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）發佈的「氣候相關財務揭露建議書（Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）」架構，揭露因應氣候變遷的治理、策略、風險管理及指標和目標。我們希望在這樣的努力之下，能將「環保」、「節能」、「減碳」從口號變為具體的行動，並且在面對氣候變遷的挑戰中，與全球攜手並進，一同開創永續的未來。

治理

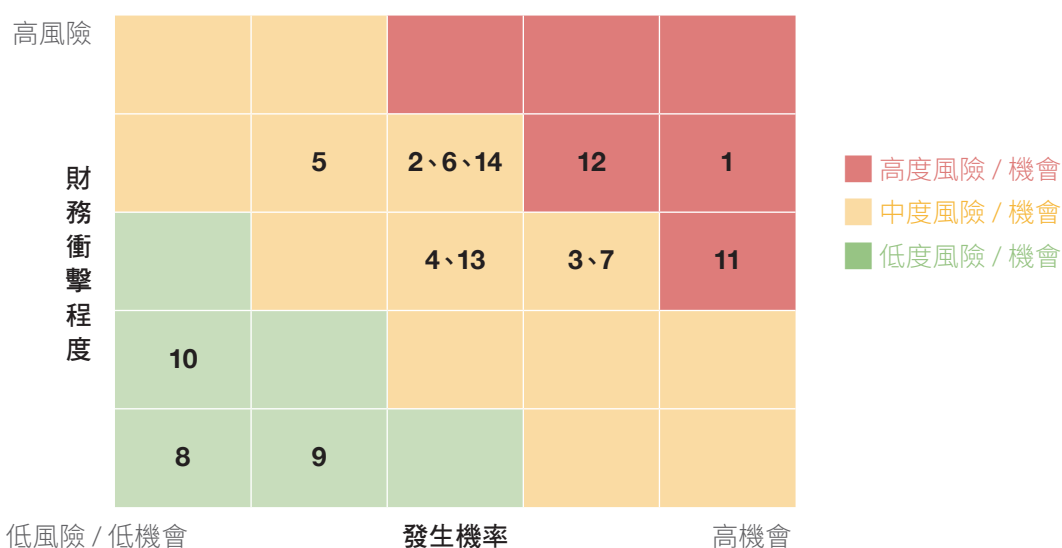
作為新光合纖永續議題的最終決策者，董事會負擔著審核氣候變遷對策之重任，董事會作為氣候變遷管理的最高監督機構，其責任包括審查年度風險管理報告、執行報告，以確保氣候相關風險管理制度的有效實施。而企業社會責任推動委員會則負責執行年度氣候變遷風險機會鑑別、氣候行動措施和目標管理，並每年定期向董事

會報告與氣候相關的營運成果，確保新光合纖對氣候變遷因應有一定掌握度，並持續維持永續性目標與公司總體策略的一致性。

策略

新光合纖分析可能遭遇到的實際與潛在氣候風險與機會，依據氣候風險鑑別程序鑑別不同業務的氣候風險與機會及其對公司之財務影響，排列氣候風險與機會之優先順序，進行氣候風險矩陣辨識。

氣候風險與機會矩陣



高度風險

1 轉型法規 - 環境法規越來越嚴苛 - 環境維護成本提升

中度風險

- 2 轉型技術 - 新技術導入 - 研發成本提高
- 3 轉型法規 - 碳排揭露 - 未符合標準將受罰
- 4 轉型市場 - 原物料成本提升 - 營運成本提高
- 5 實體長期 - 旱災 - 用水成本提高
- 6 實體立即 - 颱風暴雨 - 設備損壞營運中斷
- 7 實體立即 - 颱風暴雨 - 淨水設備需求增加

低度風險

- 8 實體立即 - 颱風暴雨 - 同仁受傷
- 9 實體長期 - 平均溫度上升 - 降溫冷凍設備需求上升
- 10 實體長期 - 海平面上升 - 設備損壞營運中斷

高度機會

- 11 資源效率 - 回收再利用
- 12 市場 - 新市場開發

中度機會

- 13 資源效率 - 生產效率提高
- 14 產品 - 客戶需求偏好轉變

氣候變遷風險—實體風險災害

	風險辨識	營運衝擊	因應措施
慢性 漸進	平均溫度上升	<ul style="list-style-type: none"> 廠區降溫設備需求上升 製程所需冷凍設備需求上升 	<ul style="list-style-type: none"> 加強通風設備、採用低能耗的空調設備、提高設備效，能減少用電 加強設備保溫減少熱損失 推動節能減碳措施 加強節水、水循環措施 導入企業風險調適應變系統
	海平面上升	<ul style="list-style-type: none"> 廠房及設備遭淹沒導致損壞 廠房營運中斷 	
	旱災	<ul style="list-style-type: none"> 製程用水之單位成本提高 水資源管理成本提高 	
2022 年管理成本：19,820 千元			
急性 劇烈	颱風、暴雨	<ul style="list-style-type: none"> 供電中斷迫使營運中斷 廠房與設備損壞 	電力設備相關整備： <ul style="list-style-type: none"> 69KV 變電站特高壓電力設備汰換更新工程 總變電室高壓電力斷路器維護保養工程 總變電室高壓電力斷路器 H/KGCB 專用台車製作 C-BANK 饋線主饋線及分饋線盤面更新汰換 第一變電室地下纜溝高架地板汰舊換新 第一變電室高壓隔離開關 (D.S.) 汰舊換新工程 第五變電室 L.C.C. B2.2 二次側盤面汰舊換新 第五變電室 L.C.C. C9.1 二次側溫度異常線路汰換工程 總變電室增建 2FL 控制室工程
		<ul style="list-style-type: none"> 廠房及設備泡水導致損壞 原水濁度提高使淨水需求增加 廠房損壞使廠區同仁受傷 	<ul style="list-style-type: none"> 加強防颱設備及措施 漏水檢修，外牆彩剛更新 改善排水系統、相關水路清污與修繕等 廠房增設防水閘門 加強防水設備及措施 加強節水措施 導入企業風險調適應變系統 裝設備用電源、發電機
2022 年管理成本：23,223 千元			

氣候變遷風險—轉型風險

風險辨識		營運衝擊	因應措施
法規	環境相關政策之修訂	<ul style="list-style-type: none"> 廠區降溫設備需求上升 製程所需冷凍設備需求上升 	<ul style="list-style-type: none"> 進行法規追蹤、鑑別與因應 規劃溫室氣體減排計劃 持續進行溫室氣體盤查 取得與使用綠電 持續減量取得公部門獎勵
	強化排放量報導義務	<ul style="list-style-type: none"> 政府已強制要求特定行業盤查溫室氣體排放量並經第三方認證，未來將擴大至其他行業。繳交罰鍰使成本上升 	
	新技術投資成本增加	<ul style="list-style-type: none"> 因應節能減碳，使導入新技術之需求上升 	
2022 年管理成本：盤查溫室氣體第三方驗證費 40 仟元			
技術	新技術投資成本增加	<ul style="list-style-type: none"> 因應節能減碳，使導入新技術之需求上升 	<ul style="list-style-type: none"> 推動節能減碳措施 導入節水製程及專案 水處理設一逆洗水回收 pit，逆洗水回收、沉澱再利用 改善水處理設備效益，增加回收水量
市場	原物料成本增加	<ul style="list-style-type: none"> 因應水資源管理，使回收再利用之相關成本提升 	
2022 年管理成本：2,880 仟元			



氣候變遷機會與對策

	機會辨識	潛在機會說明	因應措施
資源效率	<ol style="list-style-type: none"> 1. 更高效率的生產 2. 回收再利用 	<ul style="list-style-type: none"> • 製程節能降低生產成本 • PET 資源回收再利用成主流商品 • 增加廠內下腳料與格外品進行再製比例 	<ul style="list-style-type: none"> • 能源管控、設備變頻節能改善、電力調節設置計畫 • PET 瓶回收製成紗 • PET 布料回收製成紗 • 廠內 PET 格外品與下腳料製成酯粒自用或銷售
市場	<ol style="list-style-type: none"> 1. 開拓新市場 2. 友善環境原輔料 	<ul style="list-style-type: none"> • 非石化原料 • 友善環境產品 	<ul style="list-style-type: none"> • 研發與推廣生物可分解紗 • 無氟添加與減碳產品
產品	<p>客戶需求與偏好轉變</p>	<p>客戶對綠色產品需求上升因應氣候進行調適的產品，例：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 保溫保冷 • 溫控衣料 • 防土石流 	<ul style="list-style-type: none"> • 加強推廣綠色產品 • 產品研發方向首重環境友善 • 遠紅外線中空保溫紗用於發熱衣服 • 吸濕排汗與涼感紗生產涼感衣 • 高強工業絲用於土工布 <p>註：見章節 2.2.1 調適氣候變遷系列產品</p>

註：氣候變遷對財務影響管理成本金額約 45,963 仟元

風險管理

鑑別和評估：新光合纖針對營運過程中可能遇到的各種氣候相關實體風險和轉型風險，計劃每年重新鑑別和評估這些風險與機會可能造成的衝擊和影響，並針對各項議題討論其應對策略和後續管制行動，並以系統性的方式將其納入我們的永續目標之中。

管理機制：董事會將氣候變遷的影響視為公司的重大風險。企業社會責任推動委員會對氣候相關議題制定策略並進行管理，通過溫室氣體盤查和第三方的外部驗證，以系統性的方式管理氣候相關議題，並定期匯報管理成果。

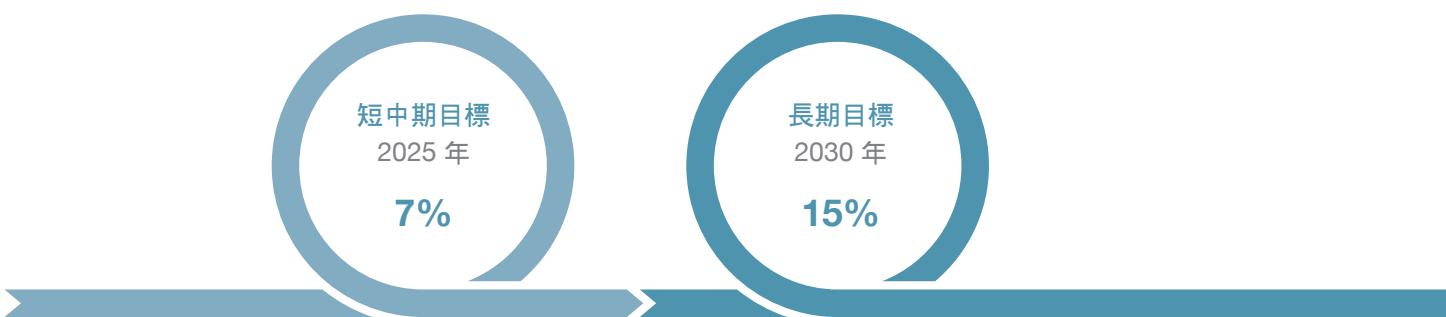
目標管理

為了回應「氣候變遷」所帶來的氣候變遷挑戰和轉型機會，並為實踐永續發展，新光合纖積極落實相關環境管理措施。我們設定了單位產量能源耗用減量目標、單位產量溫排減量目標，並展開各種節能專案，並定期檢視我們的成效。相關目標設定、節能成效可詳閱第四章永續環境議題。

■ 單位產量能源耗用減量目標 (以 2018 年 為基期計算)



■ 單位產量溫室氣體減量目標 (以 2018 年 為基期計算)



1.3.3 內部管理

內控制度

完整的內控制度，能提高內部自我管理與檢查，讓公司得以完善運作。本公司要求各單位部門自主性、全面性進行自我審查內部的缺失，並依循著「內部控制制度與管理規章辦法」，各部門需於特定時間內完成複查、缺失改善。除要求各部門自我審查，本公司亦設置隸屬董事會下的稽核室，配置專職且公正的稽核人員。稽核室所稽核的成果將定期或在有需要之時向董事長報告，以協助董事會及管理階層查核及評估內部控制制度運作的有效性。稽核室獨立於各部門，更能以超然公正的方式對各部分執行稽核業務，有助公司整體營運、組織運作及制度建立之持續執行。

2022 年各部門已完成當年度所有內部稽核業務，且已於核定期限內完成查核所提之缺失改善，內部稽核、優化成效良好。

2 永續生產

- 2.1 深耕技術
- 2.2 綠色創新
- 2.3 顧客關係
- 2.4 永續供應鏈



★ 重大主題 綠色產品

管理方針	政策方向	<ul style="list-style-type: none"> 以環境友善原料及回收品進行生產，增加綠色產品生產與營收比重
	核心目標	<ul style="list-style-type: none"> 年度 (全年) 綠色產品佔營業額 70%
	績效成果	<ul style="list-style-type: none"> 完成 R-PBT 噸級試量產 完成 R-TPEE 噸級試量產 完成 R-PBT 纖維試量產 2022 年 R-PET 銷售 12,031 噸，持續成長 新產品：RPET 印刷裁片，銷量 153 噸 新產品：59G 廣口胚 售量 552,000 支 泰國年產 21 萬公噸半化學式的 r-PET 擴建預計 2023 年 Q1 量產
如何管理	行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 由研發中心成立專案開發小組，透過專利文獻研究分析，開發我司自有衣物化學回收製程技術 透過長期合約模式購入回收原物料 透過由下而上的產品開發模式，從客戶、市場趨勢、科技發展嗅出商機，進而發展成潛力新商品
	投入資源	<ul style="list-style-type: none"> 研發中心專案開發小組 聚合試驗工廠、採購部門、業務部門 研究開發、企劃經費
	回饋機制	<ul style="list-style-type: none"> 研發會議 產銷會議 事業群會議
2023 目標	評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 營收報告 第三方實驗室檢驗機構 年度結案報告
	2023 目標	<ul style="list-style-type: none"> 年度 (全年) 綠色產品佔營業額 70%

★ 重大主題

資訊安全

管理方針	政策方向	<ul style="list-style-type: none"> 確保公司同仁皆具備落實資訊安全的使命與共識
	核心目標	<ul style="list-style-type: none"> 確保無發生任何侵犯顧客隱私權或侵害顧客資料有關的投訴
	績效成果	<ul style="list-style-type: none"> 持續取得 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證，無資安事件發生
	行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 導入 ISO 27001 管理系統 (ISMS)，建立與管理風險及改進資訊安全相關之政策、目標 實作與運作 ISMS 的政策、控制措施、過程及程序並依據 ISMS 執行成果，定期評鑑其成效，並將結果回報給管理階層審查
如何管理	投入資源	<ul style="list-style-type: none"> 輔導訓練特別預算 ISO 27001 系統建置專案預算 ISO 27001 推行小組，成員共 11 名 單位稽核種子人員共 3 名 外部輔導顧問 資安防護系統建置及社交工程演練施行
	回饋機制	<ul style="list-style-type: none"> 資訊組窗口信箱 申訴信箱
	評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 內部稽核、管理審查 第三方公證單位外部稽核
2023 目標	<ul style="list-style-type: none"> 基於 ISMS 內部稽核與管理階層審查結果或其他相關資訊採取矯正與預防措施，以達成 ISMS 的持續改進 	

★ 重大主題

供應商管理

管理方針	政策方向	<ul style="list-style-type: none"> 強化供應鏈，品質無懸念
	核心目標	<ul style="list-style-type: none"> 主要供應商社會責任承諾書簽署比率達 100%
	績效成果	<ul style="list-style-type: none"> 完成 3 家供應商現地稽核並評鑑 共有 130 家廠商回簽社會責任暨供應商行為承諾聲明書
	行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 落實供應商管理辦法 進行供應商進行現地稽核評鑑 對供應商進行社會責任暨供應商行為承諾聲明書宣導
如何管理	投入資源	<ul style="list-style-type: none"> 企業社會責任推行小組 採購小組
	回饋機制	<ul style="list-style-type: none"> 內外部申訴信箱 供應商會議
	評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 供應商年度評核
2023 目標	<ul style="list-style-type: none"> 至 5 家供應商現地稽核並評鑑 將社會責任暨供應商行為承諾聲明書上傳至 SCM 平台供廠商簽屬，並對 100 家主要供應商進行自我評核 	

2.1 深耕技術

2.1.1 研發投入

追求環境友善，打造綠色產品，新光合纖透過積極的研發與創新、培養各項專業人才、成立研發中心，並採購各項分析儀器與試驗設備。這些資源的投入，都是為了奠基研發創新之基礎，努力追求「改變」、「進步」、「創新」與「綠色」四大方向。本公司將持續開發高品質、高性能、高附加價值與低環境負擔的「環境友善」的概念產品，透過研發投入，為環境盡一份心力。

早期研發製造綠色產品所耗費的成本非常可觀。為此，新光合纖不斷思考調整方向，透過與國內產官學研究單位(紡拓會、紡織綜合所、工研院、塑膠中心)等研究單位的計畫合作、引進新技術等等，有效加速研發創新速度與提升技術層次的改善方向。

新光合纖與國際品牌大廠維持良好合作關係，共同開發尖端技術與產品。並透過展覽，蒐集市場上具前瞻性與未來需求的產品，並提供建議至新產品開發會議。開發會議中，會有層層關卡，研發中心與生產單位將進一步討論生產可行性。若有開發的潛力，將依循下列開發步驟：



以上，即為新光合纖開發新產品模式與步驟，採用由下而上的模式，積極研發投入，並慎重把關每一項產品，是本公司對環境、對消費者的承諾。

研發創新活動投入

項目	2020 年	2021 年	2022 年
研發經費	104,064	141,674	176,353
營業額	15,557,261	25,915,403	28,012,162
研發經費佔比	0.67	0.55	0.63

單位：新台幣仟元

註：研發經費佔比：研發經費除以營業額

創新產品營收比重

化纖事業

化纖環保相關加工絲產品營收約 21.06 億元，營業額比例佔 61.8%，年成長 1.1%

研發創新成果與專利

世界變動迅速，唯有不斷向前，才能跟上市場脈動，而這也是新光合纖創辦人向企業同仁宣揚的創業精神：「維持現狀即是落伍、持續發展才有進步」。本公司在產品開發上，積極的研發與創新，成果有目共睹，發明專利數量持續累積：自 2000~2022 年累計獲得發明專利件數達 37 篇，其中 2022 年新增 1 件。



2.2 綠色創新

2.2.1 綠色創新 - 調適氣候變遷系列產品

Shinhot 發熱纖維

具有優異的遠紅外線放射率，對比一般的 PET 纖維在同樣的織物碼重下，溫升可高出 3~5°C，配合 Y+ 中空纖維斷面，更可強化保暖與吸濕排汗的效果，使冬天穿著感覺保暖舒適並可降低冬天暖氣調升溫度。

Shincool 涼感纖維

面對全球暖化及物價飆漲的時代，冷氣所排放的熱氣對於環境為一種污染，而電費成為目前民眾一大負擔，本公司開發親水性涼爽型纖維，穿著於身上可降低體溫 1~2°C，並可有效調節人體濕度，而室內空調則可提高 1°C，約可節省 3 至 5% 之電費。

Solarcool 近紅外線反射涼感纖維

可有效反射近紅外線，將熱源隔絕在衣物外，同時具有抗 UV 功能，可有效減少紫外線對皮膚所造成的危害。

2X DRY(2.0) 速乾纖維

能將身體汗氣快速蒸發並帶走熱量，乾燥速率為可達一般聚酯纖維的 2 倍，使夏天穿著時感覺舒適不悶熱。

BREEZE 涼爽透氣纖維

具輕量透氣與天然麻感，能快速散熱與蒸發汗液，夏天穿著讓人感覺涼爽舒適與乾爽。

CoolTouch Series 纖維

藉由纖維斷面異型化設計，達到吸濕排汗效果，且因纖維與人體的接觸點面積小，可有效提升夏天穿著時的乾爽舒適度。

CoolTouch Thermo

產品同時兼具乾爽舒適與保暖效果，可有效調節人體溫、濕度，冬暖夏涼，為一年四季皆適宜產品。

Sigma Vaporush 纖維

產品具吸溼性能及蓬鬆感，能有效提昇織物透氣性，將熱氣排出，穿著舒適不悶熱。

回收料再製熱塑性聚酯彈性體

以回收寶特瓶為原料製成熱塑性聚酯彈性體，維持原本優異機械性質，兼具綠色環保、循環經濟特點

回收料再製防水透濕酯粒

以回收寶特瓶為原料製成防水透濕酯粒，維持原本優異防水透濕性能，兼具綠色環保、循環經濟特點

2.2.2 綠色創新 - 循環 / 永續 / 節能系列產品

RECOTEX

採用回收保特瓶，經粉碎、清洗、造粒等程序，重新再製成纖維，進行循環再生，減少對石油資源的耗用，並可減少能源耗用及 CO₂ 的排放量。

Flash Dye 常溫壓可染 CD 纖維

於 98°C 常溫常壓染色深度可達 120°C 高溫、高壓染色深度，有效降低高溫、高壓染色時的能耗，並可與天然纖維、尼龍等交織染色。

Dope Dye 聚酯纖維

紡絲過程中加入色母，可省去後段染整程序所需耗用的助劑、水、能耗與後續製程廢水處理問題，為一環保節能產品。

Recycle PBT 纖維

採用回收 PET 保特瓶，經解重合、造粒、纖維製作，重新再製成 Recycle PBT 纖維，進行循環再生，具常溫、常壓可染色特性，可降低高溫、高壓染色時的能耗及減少對石油資源的耗用。

無限衣

與新光紡織共同開發「新光無限衣」，採用回收衣料，經布料粉碎、再造粒，製作成衣料回收纖維，製程零廢棄、100% 回收原料再製。

2.2.3 綠色創新 - 環保無毒系列產品

Shin Lotus 無氟撥水纖維

纖維中添加非氟系列的疏水劑，使纖維具疏水與快乾特性，功能長效且耐水洗，效果不衰弱。

非銻觸媒聚酯纖維

傳統聚酯生產時會使用到微量的銻 (Sb) 觸媒，由於銻 (Sb) 是歸納在重金屬行列中，雖然微量的銻 (Sb) 不會對人體及環境造成危害，但長時間累積後仍不免產生對環境、人體危害的疑慮，因此本公司已積極投入生產量化採用不含重金屬銻 (Sb) 觸媒的聚酯纖維，提供消費者環保永續的新選擇。2022 年該系列產品產量 11,567 公噸，較 2021 年成長 66%。

2.2.4 綠色產品績效

2022 年綠色產品營收 2,105,732 仟元。本公司取得「安全及信心紡織品認證」、「全球回收標準認證」、「化學品綠葉測試認證」、「台灣環保標章」等，持續開創綠色產品實踐綠色生活。

綠色產品營收與產量

項目	2020 年	2021 年	2022 年
綠色產品營收 (仟元)	1,702,173	2,455,691	2,105,732
環保加工絲產量 (噸)	18,669	20,838	20,574
長纖瓶片環保酯粒產量 (噸)	660	2,640	1,705

綠色產品標章認證

安全及信心紡織品認證 (OEKO-TEX® STANDARD 100) , OEKO-TEX 標章為全球著名的紡織產業標章之一 , 此標章會檢測紡織品及成衣是否殘留影響人體健康之有害物質 , 以作為民眾購買環保紡織品之參考依據。新纖通過安全及信心紡織品認證之產品為紡織紗線 , 有效期至 2024 年 05 月 15 日。此外 , 新纖亦取得年度綠色產品 GRS(全球回收標準) 認證 , 認證內容 GRS4.0 , 通過產品包含 CHIP(酯粒 100% 消費後回收)、STAPLE(短纖 100% 消費後回收)、FILIMENT(長纖 33%~100% 消費後回收) , 有效期 2022 年 6 月至 2023 年 6 月。



- 不同產品線分別獲得 OEKO-TEX® STANDARD 100 認證

2.3 顧客關係

2.3.1 客戶關係維護

客戶服務

新光合纖一直以“客戶因價格而來，因服務而留下”為使命，全公司上下無論是業務及所有人員皆於第一時間回應客戶問題，並提供專業協助客人提升技術，創立雙贏局面，獲得客戶的信賴與滿意。

售前與售後服務

新光對客戶服務是全方位的，於產品售前和客戶溝通使用方式達成最佳生產模式，在使用中和使用後，對客戶採取拜會交流以提升客戶滿意度和信心，新纖妥善運用客戶服務人力、廠內技術支援以及研發中心科技人才和各類精密設備輔助，實現滿足客戶需求，協助客戶解決用料與技術等問題，與客戶共同成長。

本公司有設立售後服務組，成員皆是生產經驗豐富的專業技術人員，負責處理下游客戶在生產過程中所遇到的問題，提供技術服務，以「及時協助客戶解決生產技術和建立客戶對公司產品信賴」為目標，積極參與客戶生產活動；同時提供產品應用的知識，解決客戶發生的問題。

客戶滿意度調查

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。

客戶滿意度分析

新纖對客戶的服務體現於產品品質交期等等，為滿足客戶，新纖以下列幾項來做為客戶滿意分析

1. 產品品質的穩定性。
2. 與其他同業相較，產品的規格、種類及新產品開發能力是否符合客戶的需求。
3. 面對客戶的客訴，客服人員是否妥善處理符合其要求，並即時提供相對應的服務。
4. 產品出貨時，客戶對於收到貨的時間是否滿意。
5. 對客戶的特殊情況，服務人員處理與配合（例如當日緊急出貨或是變更出貨內容）是否滿意。
6. 客戶對產品的成品包裝、外觀是否滿意。

7. 客戶對業務人員之專業能力是否滿意。
8. 客戶對業務及相關單位人員之服務態度是否滿意。
9. 客戶對業務人員及時處理問題能力是否滿意。
10. 客戶對帳務處理之時效性及正確性是否滿意。
11. 客戶對文件之正確性、完整性及時效性是否滿意。

2022 年塑膠事業客戶滿意度達到 92% 以上，化纖事業客戶滿意度達到 91% 以上。分析整體原因其中業務人員的專業能力與服務態度、文件之正確、完整性及時效性，皆獲得客戶肯定，表現較優。至於新產品開發能力，則有待努力改善。

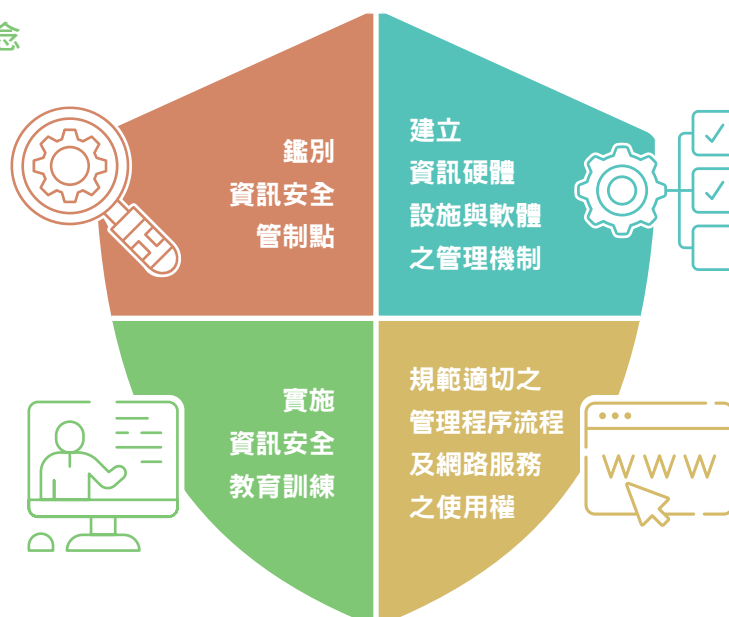
2.3.2 客戶隱私保護

建構完善的資訊安全相關之政策、目標、過程及程序，是每個企業都需肩負的責任，最重要的目的是保護客戶隱私與機密商業資訊。本公司由內而外，打造最高規格的資訊保護網。於內，不定期的舉辦資訊安全相關的教育訓練、佈達內部宣導的最新資訊作為公告，提升員工對於資訊安全意識，強化內部人員的資安管理。對外，導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，定期透過內外部稽核，檢視資訊安全系統的完備性。

2022 年增設社交工程演練，針對 350 位同仁進行社交工程演練，每位同仁各發送 4 種不同情境之電子郵件，共 1400 封電子郵件(人次)，並記錄使用者瀏覽郵件、點閱連結或開啟附件等行為。經檢視成果，實際瀏覽郵件、點閱連結或開啟附件均在 4% 以下，顯示新光合纖同仁對於社交工程電子郵件已擁有基本的防護認知，未來將持續強化同仁資安意識，確保客戶及公司機密與私隱不外洩。

新光合纖致力落實資訊之機密性、完整性與有效性，透過由內而外的資安保護規劃，守護客戶、供應商與個人之資料隱私與安全。2022 年均未發生任何侵犯顧客隱私權或侵害顧客資料有關的投訴，均顯示客戶隱私保護成效到位。

新光合纖的資安理念



2022 年資安重點強化項目

1. 定期資安作業現況分析與可行性評估
2. 程序書制定
3. 資產盤點與風險處理
4. 資安教育訓練
5. 內部稽核
6. 弱點掃描及社交工程演練
7. 外部稽核
8. 稽核改善事項



2022 年社交工程演練結果統計

項目	受測人次	記錄人次	人次比
瀏覽郵件	1400	54	3.86%
點閱連結	1400	23	1.64%
開啟附件	1400	19	1.36%



- 新纖通過 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證

2.4 永續供應鏈

2.4.1 綠色採購

依循聯合國 SDGs 永續發展目標，打造綠色供應鏈，新光合纖採用節能、低碳的綠色生產方式，將「低污染、省能資源、可回收」的環保原物料導入生產鏈中，期盼藉此降低對環境的污染以及對地球的衝擊。

2022 年環保原料採購數量 40,925 噸，較 2021 年成長 11%。綠色採購金額連續三年皆超過 8 億元，並且於 2012 年起簽署民間企業與團體綠色採購意願承諾書後，已連續 10 年獲頒「綠色採購績優企業獎」。

在全球資源不斷下降的現況之下，新光合纖減少不必要的資源浪費及造成過多的環境污染，達到循環經濟的目標，也落實永續發展的企業使命。

2.4.2 供應商管理

有今日壯大的新光合纖，除了公司上下的努力，也需要有良好的合作夥伴，才能彼此共好。新光合纖目前約有 1800 家的供應商（包含：原料，包材，設備商，設備零件商，添加化學品廠商），新光合纖為追求企業永續發展，視良好供應商關係為關鍵要素，與合作夥伴勤奮不懈的努力，才能相輔相成，新光合纖亦期望與供應商、承攬商共同組成對社會友善、環境共榮之優良產業鏈。

為了找出理念相近、最適切的綠色夥伴，公司要求所有新進供應商在正式合作之前，各處室都需對供應商進行盡職調查，調查項目包含：

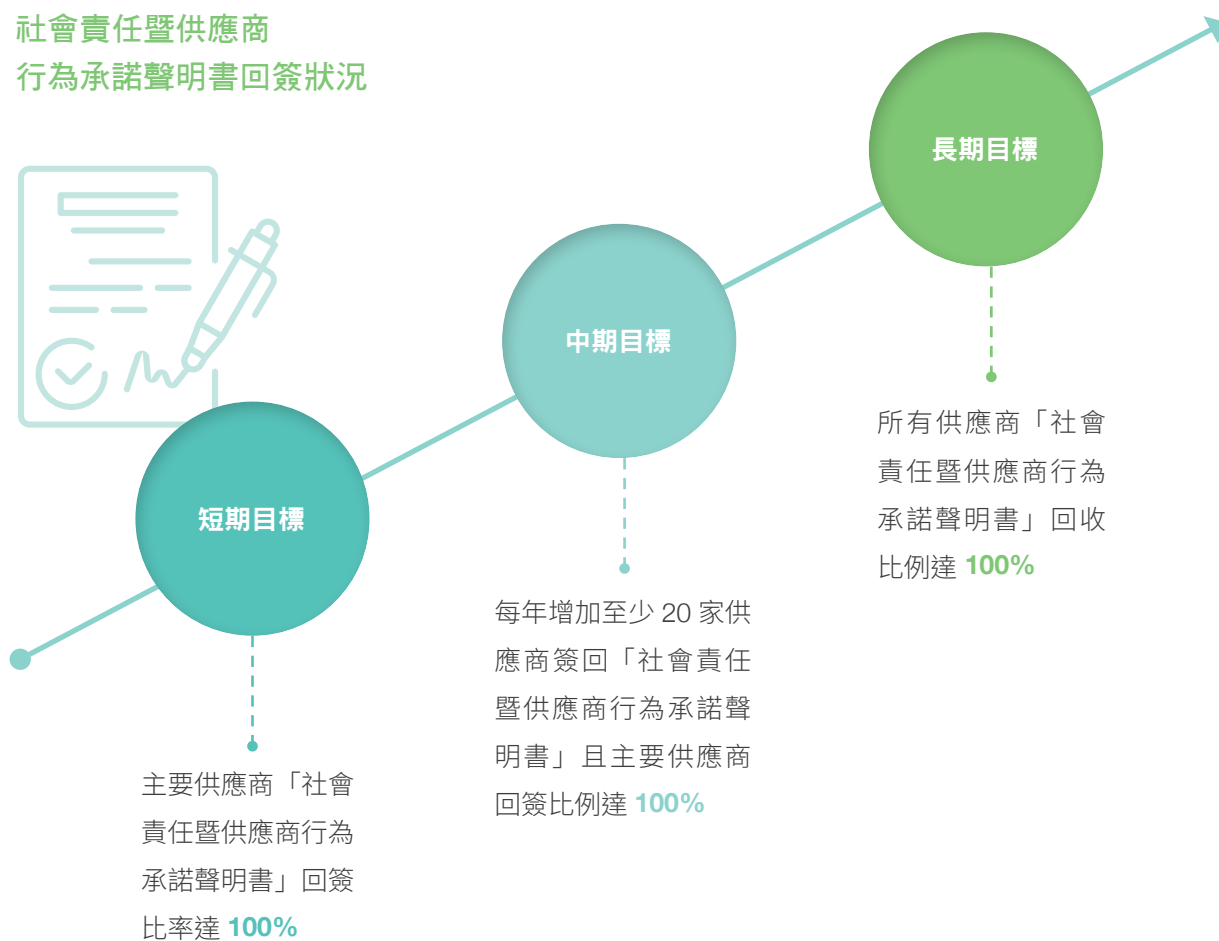
- 公司產品品質
- 技術能力
- 交貨能力
- 企業的社會責任（社會、環境等面向納入評估範圍，確保新進廠商在提供產品及服務的過程中，能遵循相關法律規定，並符合社會期待、環境保護、商業道德及社會責任等相關議題。）

2022 年本公司新增 242 家新進供應商，皆 100% 完成評估。

另外，本公司定期對現有供應商進行考核評鑑，每年均有評鑑。2022 所有供應商評鑑皆合格，也無廠商發生重大環境、社會相關違法情事。若於查核期間，發現合作的供應商有重大違規事項，公司將立即要求供應商改善，或視情節重大終止合作關係，對待合作關係嚴謹。評鑑的範圍包含：廠商產品品質、價格、交期及對 CSR 永續環保和商業道德、人權相關（童工、強迫勞動、自由結社、歧視、騷擾等議題）、勞動權益等條件。此外，新光合纖均要求各供應商應遵守新光合纖供應商行為準則，除需遵守當地法令法規（包含最低工資、不可超時加班等）要求之外，亦需遵守人權、勞動權益、環境考量、商業道德等社會責任標準。

2022 年主要供應商，如：原物料、包材及大型設備零件供應商等，100% 簽回「社會責任暨供應商行為承諾聲明書」，廠商也未發生相關重大違規事件。

社會責任暨供應商 行為承諾聲明書回簽狀況



3 永續人力

- 3.1 員工管理
- 3.2 人才培育
- 3.3 員工關懷
- 3.4 勞資溝通
- 3.5 職場安全



★ 重大主題

人才培育

	政策方向	<ul style="list-style-type: none"> 透過教育訓練，培養員工獲取新技能
	核心目標	<ul style="list-style-type: none"> 員工平均教育訓練時數 13 小時以上
	績效成果	<ul style="list-style-type: none"> 員工平均教育訓練時數 16.32 小時
管理方針		<p>2022 年以「工作教導 (Coaching)」為重點項目之一：</p> <p>一、以職能盤點為根基</p> <ul style="list-style-type: none"> 課程源於職能盤點以有系統性的分析與規劃，針對基層主管核心職能「工作教導」做加強。 <p>二、課程完整學習路徑</p>
	行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 從實體課程→線上課程→內部轉訓→工作教導手冊，完成知識資產之延伸與留存。 「新織工作教導手冊」作為各課培育、訓練之使用： <ol style="list-style-type: none"> 各課輔導員的學習教材與認證使用。 不只用於輔導員對新人之工作教導，也做為各幹部對在職員工 Coaching 基本訓練用。 形成新織共同語言：目前在各會皆提到 BUDDY 手法。
如何管理	投入資源	<ul style="list-style-type: none"> 人資處 資訊部 人工智慧基礎養成專案資源
	回饋機制	<ul style="list-style-type: none"> 課後問卷調查
	評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 訓練成效評估 人員績效考核
2023 目標		<ul style="list-style-type: none"> 各單位持續培育人員專業技能，全公司年度訓練計畫實施達成率 90% 以上

★ 重大主題

人權維護

管理方針	政策方向	<ul style="list-style-type: none"> 貫徹「以人為本」的原則，落實相關法令規定
	核心目標	<ul style="list-style-type: none"> 推動企業社會責任與勞動人權之宣導
	績效成果	<ul style="list-style-type: none"> 違反勞動待遇與人權事件 0 件 人權政策 2022 年宣導紀錄統計：1,304 人次、1,436 小時，達全體員工的 50%
	行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 於部門會議或另行安排時間宣導人權相關文件規範內容。 宣導完成並留下紀錄留存於訓練紀錄中
如何管理	投入資源	<ul style="list-style-type: none"> 人資部、企業社會責任推動小組
	回饋機制	<ul style="list-style-type: none"> 申訴信箱
	評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 申訴事件檢討
2023 目標	<ul style="list-style-type: none"> 人權違反事件 0 發生 	

★ 重大主題

職業安全衛生

管理方針	政策方向	<ul style="list-style-type: none"> 持續遵守工安法規、消除危險因子、承諾持續改善及預防傷病事故之策略
	核心目標	<ul style="list-style-type: none"> 持續推動 ISO 45001 職安衛管理系統
	績效成果	<ul style="list-style-type: none"> 通過 ISO 45001 追蹤審查 提出改善方案降低危害因素
	行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 進行 ISO 45001 管理系統，依循 PDCA 模式，完成防範職業災害之各項改善方案 委託第三方公證單位完成 ISO 45001 職業安全衛生管理系統稽核
如何管理	投入資源	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生方案預算 稽核室
	回饋機制	<ul style="list-style-type: none"> 申訴信箱 安衛管理改善方案彙整表 勞資會議
	評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 目標方案檢討審查會議 內部稽核 外部稽核
2023 目標	<ul style="list-style-type: none"> 持續朝零傷害目標邁進 年度工環改善策略 	

3.1 員工管理

3.1.1 員工結構

新光合纖將每位員工都視為這個大家庭的一份子，為如同家人般的員工，打造良好、安全、平等、多元的工作環境，是本公司的義務與責任，期許員工能在包容開放的就業環境，與公司共同成長。2022 年本公司員工數為 1,997 人，男性佔約 83%，女性佔約 17%。

以上，即為新光合纖開發新產品模式與步驟，採用由下而上的模式，積極研發投入，並慎重把關每一項產品，是本公司對環境、對消費者的承諾。

按性別、地區呈現員工資訊—台灣

類別	男	女	合計
員工數	1,661	336	1,997
永久聘僱員工 (本國正職員工)	1,172	326	1,498
臨時員工 (移工)	475	3	478
無時數保證員工 (工讀生、實習生)	14	7	21
全職員工 (永久聘僱 + 臨時工)	1,647	329	1,976
兼職員工 (無時數保證員工)	14	7	21

非員工的工作者

類別	服務範圍 (工作類型)	數量	契約條件
人力仲介	宿舍管理	5	透過人力仲介簽署
人力派遣	派遣現場生產作業	27	透過派遣公司簽署
人力派遣	貨車運輸司機	9	透過派遣公司簽署
承攬	保全警衛	9	透過保全公司簽署
承攬	餐廳團膳	13	透過團膳公司簽署
承攬	外包清潔	5	透過承攬公司簽署
承攬	棧板熱處理作業	1	透過承攬公司簽署
承攬	棧板維修作業	1	透過承攬公司簽署
承攬	PTA 卸料作業	8	透過承攬公司簽署

3.1.2 人才招募

因應數位媒體潮流趨勢，新光合纖也透過社群媒體與網站等進行企業形象宣傳與人才招募活動，同時釋出更多新機會吸引人才前來；實體活動上，新光合纖主要透過校園徵才、政府舉辦的聯合徵才或單一徵才與公司內部引薦等多樣管道進行招募，2022 年共參加 10 場徵才活動，吸引各界人才參與。

參加在地就業徵才

以中壢就業中心、平鎮區公所為主

多元徵才

- 經濟部產業人才媒合 - 新纖加入【iPAS 經濟部產業人才能力鑑定】專案，iPAS 認同企業推動計畫協助企業招募專業人才，曝光職缺
- 登錄 Contact TAIWAN 招募僑外生、外籍研發博士
- 桃園市政府青年事務局主辦的「111 年桃園青年職場搖籃計畫」
- 桃園市 111 年度青年職場實習計畫
- 2022 年國際人才媒合會 7/19 在臺留學生、僑生、新鮮人實體媒合會
- 參加 2022 教育部體育署「推動企業聘用運動指導員暨國民體適能專業人才提升」計畫，運動人才媒合會
- 桃竹苗分署職訓課程 - 9/16 參加倉管與堆高機操作 (桃園) 第 04 期入班徵才
- 9/23 參加 TICC 僑外生媒合會



本公司連續兩年參加 1111 人力銀行舉辦之幸福企業票選活動，由求職者及網友投票給其心目中的幸福企業，勇於追求外在挑戰，連續兩年皆榮獲幸福企業「金獎」。未來善加利用此幸福企業雇主品牌形象，加強對外招募力道。

本公司秉持「適才適性」與「人盡其才」的理念執行，支持並依循各項國際人權理念，對求職者面試或所僱員工於聘用、培訓、薪資報酬、晉升、解聘或退休事務上，均不得以種族、階級、國籍、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型、勞工代表或以往工會會員身為由有所歧視，所有過程中皆以公平公正、公開客觀、唯才是用之標準擇優錄取，於 2022 年亦無發生任何歧視案件或相關申訴案件。

2022 年新進與離職員工數與比例

人數類別		新進		離職	
		人數	比例	人數	比例
30 歲以下	男	100	24.0%	99	23.8%
	女	24	49.0%	4	8.2%
	小計	124	26.7%	103	22.2%
31-50 歲	男	73	7.5%	124	12.8%
	女	22	13.8%	16	10.0%
	小計	95	8.4%	140	12.4%
51 歲以上	男	2	0.7%	5	1.8%
	女	0	0.0%	0	0.0%
	小計	2	0.5%	5	1.2%
合計		221	11.1%	248	12.4%

註：

1. 新進員工數為公司正式員工數；比例計算方式為該性別及年齡層新進員工數除以該性別與年齡層年底總員工人數；合計比例計算方式為新進總計除以該年度年底總人數
2. 離職員工數為公司正式員工數；比例計算方式為該性別及年齡層離職員工數除以該性別與年齡層年底總員工人數；合計比例計算方式為離職總計除以該年度年底總人數

3.1.3 薪酬待遇

要吸引優秀人才的加入，完善的薪酬待遇是重要的一環，無論是「薪資」或「福利」，本公司都提供優於法規的待遇，且秉持同工同酬、性別平等之精神，絕不因其性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等有所不同而有差別對待。

新進人員之薪酬標準，依四大面向，核定錄用的薪資水準，包含：「學經歷背景」、「專業知識與技術」、「專業資歷」及「個人績效表現」等。而在錄用後，公司也定期檢視各層級員工的薪資水準，將視其工作表現逐年調薪及晉升，回饋同仁在工作上的努力，也給予與工作成效相對應之薪酬。這樣的變動薪酬制度，會以個人及組織績效為基礎，提供成效相對應之薪酬調整，為具激勵性之變動薪酬制度。

此外，新合織也將部分淨利將作為員工酬勞，且持續與工會簽訂團體協約，並於公司章程中明確規定，公司業內依獲利為基礎的獎金天數，再依據員工績效考核結果及獎勵紀錄另加發天數。為感謝同仁為公司的努力打拼，新合織也推動優惠退休方案，讓有退休計劃之同仁得以提出申請，協助符合退休資格的同仁，做好準備、邁向人生的下一階段。

新合織不僅提供良好的薪酬待遇，在業界維持中上水準，吸引人才；也有好的調薪與升遷機制，留任人才；更有完善的福利與退休方案，善待人才。

女男薪資薪酬比率

職級	2020 年	2021 年	2022 年
課長級以上主管	86%	85%	84%
職員	91%	90%	90%
從業員	93%	86%	94%

註：計算方式為該職級女性平均薪資除以男性平均薪資

薪資與市場水準比較

項目		2020 年	2021 年	2022 年
全年平均經常性薪資 高於市場比率	男	20%	33%	28%
	女	16%	27%	23%
基層人員敘薪高於基本薪資比率		20%	32.5%	28.3%

註：1. 市場薪資資料來源為勞動部公告之基本工資
2. 依公司規定新人起薪與基本薪資比較

2022 薪資最高個人與其他員工中位數之收入及調薪比率

項目	比例
薪資最高個人與其他員工中位數之收入比率	6.5:1
薪資最高個人與其他員工中位數之調薪比率	0.8:1

註：中位數人員無調薪

非主管職年薪平均收及中位數

項目		2020 年	2021 年	2022 年
非主管職年薪平均數 (元)	A	637,387	761,181	743,871
	B	683,019	834,094	805,421
非主管職年薪中位數 (元)	A	548,495	610,819	617,995
	B	600,730	688,121	677,390
非主管職員工人數	A	1,723	1,764	1,788
	B	1,260	1,276	1,303

註：A：不含協理級以上人員；B：不含協理級以上人員及外籍人員；此金額有含變動獎金

3.2 人才培育

3.2.1 訓練與能力

新進人員能力培養與經驗傳承

本公司新進人員需受訓練輔導六個月，期間透過前輩輔導融入群體，並穩定新人適應工作與生活的步調，新進員工透過職訓練及新進員工通識教育訓練，引領新人認識新光合織核心價值與企業文化，並由所屬單位安排各項專業訓練項目培養知識技能，也透過各式各樣活動促進新進員工間的交流。

人才管理與發展為本公司重要的管理議題，企業競爭力源自於員工與企業同步提升成長，本公司持續因應產業發展的人力變化與需求，採取人力資源輪調制度、規劃留才方案、培養接班人力，實施職能測評與定期檢討人力需求情形，訂定全體核心職能及高階、中階、基層主管管理職能人才培育等行動，規劃短、中、長期用人計畫，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，擴大大力資源綜效，確保擁有能量豐富的人力資產，同時讓企業文化與知識經驗成為有價值、被分享、可傳承。

配合公司政策推動新織長遠目標，達成「碳中和」甚至是「淨零排放」的重大議題，所有單位都需要參與之下，人資透過 2021~2022 年推動 ISO:14067 碳足跡管理與計算基礎課程，所有單位加入碳足跡種子成員之培育，每梯次都有上下游及供應鏈成員，課堂有案例研討與實作，通過測驗核發結訓證書。

為深化公司人才培育之職能盤點應用，人資因應基層主管職能落差項目「工作指導」，同時亦呼應董事長與總經理 2022 對人才培訓重視與規劃 (coaching)-- 未來整體訓練規劃應持續走向系列、整體規劃 (主軸)，避免單點式課程，2022 年將工作指導課程納入年度訓練計畫執行，並且透過課程分析手法進行辦課，不同以往因訓而訓。

2022 年為人才培育之重點，其中以「工作教導 (Coaching)」為重點項目之一：

一、以職能盤點為根基

課程源於職能盤點以有系統性的分析與規劃，針對基層主管核心職能「工作教導」做加強。

二、課程完整學習路徑

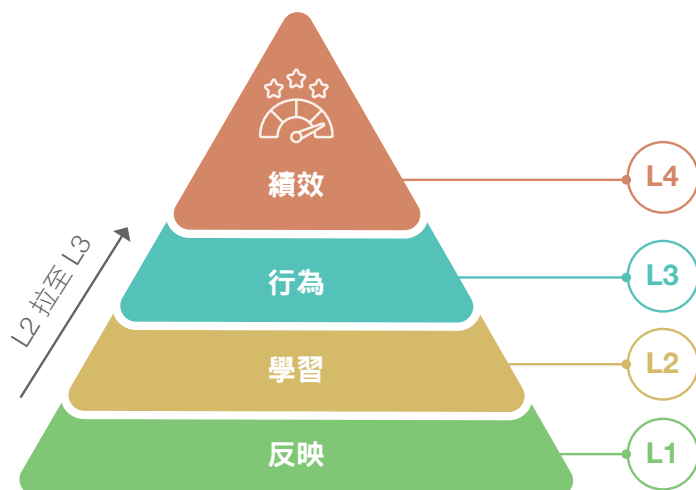
(一) 從實體課程→線上課程→內部轉訓→工作教導手冊，完成知識資產之延伸與留存。

(二)「新織工作教導手冊」作為各課培育、訓練之使用：

1. 各課輔導員的學習教材與認證使用。
2. 不只用於輔導員對新人之工作教導，也做為各幹部對在職員工 Coaching 基本訓練用。
3. 形成新織共同語言：目前在各會皆提到 BUDDY 手法。

人資根據講義重點，製作【第一次當 BUDDY 就上手】工作教導手冊，提供給各單位當內部培訓之教材。

- Kirkpatrick 學習成效



進行內部轉訓則學習層次可以拉高至 L3 (從學習讓行為面改變)。



- 工作指導課程剪影

長期培育經營管理幹部

1. 為培育經營管理幹部人才及提昇組織運作能力需要，自 2008 年成立新織企業大學 EMBA 學分班，與中原大學企管系進行產學合作，成立以來已成功培育六屆共 212 名完成 EMBA 碩士學分班結業。(第六屆 34 位於 2022.7.12 舉行結業式)
2. 新織企業大學 EMBA 第七屆學分班，於 2022 年 9 月開課，與中原大學進行產學合作。





● 中原感謝狀

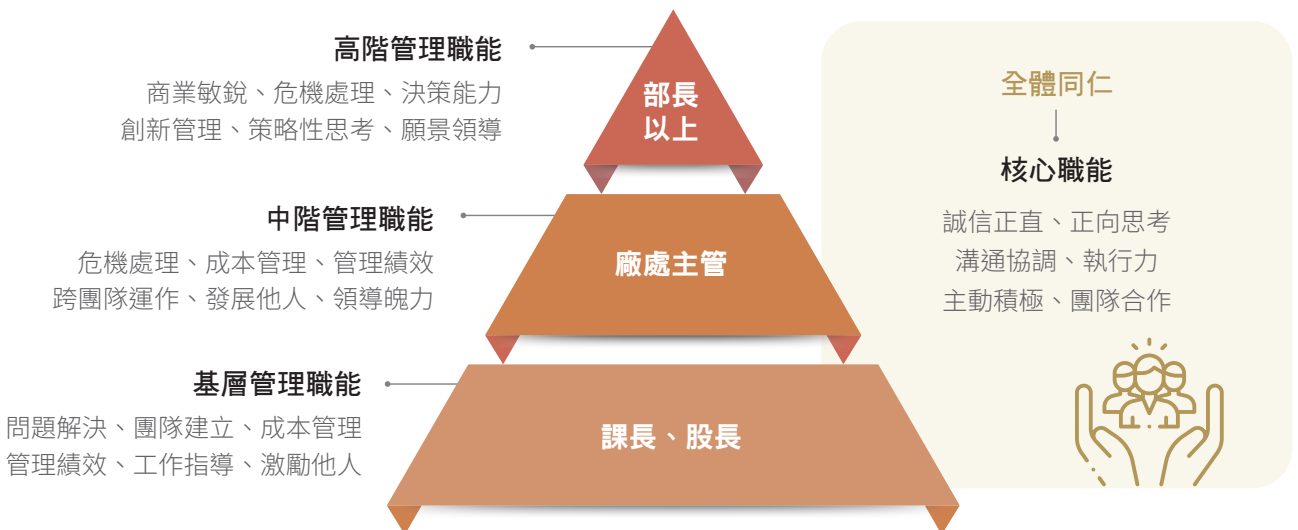


● 工業工程系產學合作

新纖 2022.10.31 通過 TTQS 人才發展品質管理系統認證，此次是新纖首次參加，即獲政府頒發之殊榮。本案由人資處主導整合，並經觀音廠各單位共同協助下，10/19 外部評委到廠審查，10/31 接獲評核結果達到銅牌。



專業職能項目培訓計畫



新光合纖完整訓練架構

訓練項目	內容說明
 新進人員訓練	<p>包含「共通訓練課程」與「專業訓練課程」</p> <ul style="list-style-type: none"> • 共通訓練課程：於到職當天、滿一個月、滿三個月定期辦理基本的訓練課程。 • 專業訓練課程：用人單位根據工作專長與應用領域，輔導新進人員有關工作操作與生活適應之事宜。
 在職訓練	<p>由各單位安排，不定期舉辦各式培訓課程，包含：專業技術、工作專長、工安環保、SOP 教導等。</p>
 職外訓練	<p>各單位依業務需要，選派部分人員參加外部培訓，以掌握市場或技術面的最新趨勢，增加競爭力。</p>
 管理技能	<p>包含「階層別訓練」與「依職能別訓練」</p> <ul style="list-style-type: none"> • 階層別訓練：依公司政策方針統一辦理，提供不同的等級訓練。 • 依職能別：針對各職能別之人員業務所需辦理
 專業技術講習	<p>從事相關業務人員派訓，取得結業證明或證照，得以申請參加外界舉辦之課程或訓練。</p>
 語文訓練	<p>提供英日語相關訓練，並有不同的「線上授課」或「企業包班」等方式。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 英語—可隨時隨地授課的 E-learning 英語線上課程與達到學習標準之補助。 • 日語—因應商務應用辦理日語企業包班課程。
 公司工廠實習	<p>藉由公司內部的工廠實習，提升實務應用的掌握，深化了解與拓展廣度，有助於儲備未來輪調或內部管理的需求。</p>
 其他	<p>即時因應世界局勢、社會經濟發展、熱門議題、最新技術，不定期舉行相關專題講座，掌握趨勢脈動。</p>

員工訓練平均時數

類別	性別	2020 年	2021 年	2022 年
幹部	女	28.43	16.64	21.89
	男	25.94	29.64	31.43
	總數	26.22	28.34	30.44
基層職員	女	11.13	9.21	11.16
	男	17.76	17.66	19.26
	總數	16.44	15.97	17.66
作業員	女	5.74	6.87	9.29
	男	5.58	4.86	7.12
	總數	5.60	4.99	7.32
全體員工	女	11.72	9.49	11.65
	男	15.53	14.30	17.23
	總數	14.90	13.59	16.32

註：2022 年教育訓練較多生產及工程技術單位之培訓課程，而生產及工程技術單位以男性居多，故男性員工平均訓練時數較女性員工高。

各類別訓練時數及人次

類別		2020 年	2021 年	2022 年
新進人員訓練	時數	1,664	1,364	1,180
	人次	339	207	216
EMBA	時數	2,160	4,032	4,541
	人次	60	112	166
專業別訓練	時數	24,589	23,722	23,925
	人次	15,103	16,458	16,584

3.2.2 績效評核

年度績效目標的評核結果，是晉升與淘汰之重要依據，也影響著薪資調整、獎金及升遷，本公司將審慎評估每位同仁的績效，回應同仁的努力。新合織透過「年度績效目標」的訂定，了解員工在工作上的狀況，並激勵員工發揮潛能以外，更精進工作上的能力。每年定期以績效考核作業辦法，針對公司全體員工進行工作績效上的評估，被考核人員包含：所有任職滿半年之員工，其中，定期員工、離職或留職停薪的員工不需參加考核。

新合織的考核，將依據「職級」、「單位」的不同，訂定符合位階與相關工作的考核標準。包含工作崗位所需能力、工作指標及應具備之技能，其中工作指標涵蓋：員工年度貢獻度、工作目標階段性達成度與整體能力提升程度等。為不同職務與職級打造合理的考核標準，也能確保員工績效符合公司預定之目標及方向，讓員工與公司，持續進步、共好。除了同仁的績效評核之外，主管階層是否能協助同仁的績效達標、提升工作安排的效率、精準掌握營運成本的管控，也是需要衡量的管理能力。

本公司績效評估也特別注重公平性，絕不因性別、年齡或其他非工作成就等因素而有所差異或有不公平之情形發生。2022 年所有應執行年度考績評核的人員，皆完成年度考績評核。

績效考核

項目	男性			女性			小計		
	員工總數	參加考評人數	佔比	員工總數	參加考評人數	佔比	員工總數	參加考評人數	佔比
主管職	173	170	98%	24	24	100%	197	194	98%
非主管職	1,474	966	66%	305	279	91%	1,779	1,245	70%
小計	1,647	1,136	69%	329	303	92%	1,976	1,439	73%

註：

1. 人數計算基礎為 2022/12/31 在職員工。
2. 年度未服務滿六個月員工及移工不參加當年度考績評核。

3.2.3 產學合作

新合織第七屆產學合作，兩大特點與以往不同：

1. 藉由與中原 EMBA 合作，資源延伸應用

- 新織智慧化 DTY 月產銷預排模型開發 (6~11 月)：人資引介生管課程老師饒忻教授為計畫主持人，雙方產學合作下，協助解決企業痛點。
- 智慧化後段生產排程決策樹 (7~8 月)：人資招募工業工程暑期實習生，經資訊處指導成果發表，新織獲桃園市有頭鹿職場實習計畫第一名，人資也藉政府資源個人及公司補助，建立雇主品牌及領獎殊榮，為爭取社會新鮮人與產學實習生奠定利基。

- 中原師生企業參訪 (11/24)：生管課程項衛中老師帶班級學生，來廠參訪產業製程於工業工程之應用，人資安排參訪行程並做公司介紹，羅處長以暑期執行決策樹案例應用做介紹，有助招募來廠實習。
- 業師實務講座 (12/27)：資訊處羅處長以校友兼業師，受邀到工業工程系的必修課程，對大四 150 名學生舉行職涯分享，人資處到場做公司介紹，在學長現身說法下，更提升新織雇主品牌之宣傳效益。



• 工業工程系張育樺同學領獎



• 新織資訊長到工業工程系大四實務講座學生 150 人



• 生管課項衛中老師 (班導)，師生 30 人參訪中壢廠合影

2. 推動結合行銷與智慧製造應用案例之太平洋自行車博物館參訪活動

- 創辦人現身說法：高齡逾八十的創辦人現身，闡述創業心路歷程，QA 分享創造品牌建立世界行銷背後的精神，讓此番異業參訪，更具畫龍點睛之效益，學員可充分提問解惑。
- 曲老師穿針引線：透過其與太平洋的淵源又是車友，串起行銷理論與實務結合的雙向互動，過程中老師言行展露對品牌的熱衷，起勁以消費者角度，分享對產品的使用經驗，讓行銷案例生動化，也激發學員在過程中的思考與投入。
- 右上圖：行銷課曲祉寧老師 (左一) 與太平洋自行車創辦人林正義董事長 (左二) 合影



產學實習

1. **龍華**：1/9 化材系、機械系、國際合作處老師訪廠，安排參觀紡撚一廠、製瓶廠，屆時人資全程陪同。洽談大四實習、新南向春季越南班。



● 龍華老師參訪

2. **健行**：1/9 越南大二機械系、電機系到中壢廠參訪與面試，工程事業部安排參觀區域、用人單位簡報、學長現身說法。
3. **北科大**：人資部拜訪分子科學與工程系主任洽談大四實習，實習專題由研發中心功能聚酯與應用組、纖維技術及加工組安排，實習期間 2/20~6/30，各提供 1 位實習名額。



● 北科大產學實習

4. 亞東：12/27 人資偕同請鄭副總、梁廠長，共同拜訪材料與纖維系，洽談『機能時尚科技產學攜手專班』產學合作。



桃園青年職場體驗

為提升企業形象與雇主品牌，加強桃園在地青年對新纖產業的認識，新纖報名參加桃園市青年事務局活動計畫——桃園青年職場體驗，政府提供在地企業 15 家名額。11/25 桃園市青年事務局桃園青年職場體驗，共計來自桃園在地大學生共 11 人，進行新纖企業參訪，陳冠穎局長也親自蒞臨，全程參加 3D 線材作品體驗活動。本次由人資安排行程接待與公司簡介，過程中請廠務處、製瓶廠、尖端材料生產中心、新創中心、3D 線材小組合力協助完成。



- 右圖上：桃園市青年事務局桃園青年職場體驗到中壢廠參訪
- 右圖下：陳冠穎局長也親自蒞臨，全程參加 3D 線材作品體驗活動



3.3 員工關懷

3.3.1 人權維護

本公司持續落實人權保障，不僅符合相關法規並依循訂定本公司政策，提供勞動者安全及和諧的工作環境，同時致力推動商業夥伴重視人權保障議題，與本公司共同貫徹「以人為本」的精神。

支持國際人權公約

本公司支持聯合國《全球盟約》原則，尊重國際人權，確保公司內部不違反人權。在勞工部分，本公司配合聯合國《世界人權宣言》、《國際勞動組織公約》所揭櫫之目標，禁止任何形式之歧視、禁止強迫勞動與任用童工、不妨礙員工結社自由及集體協商之權利。在環境部分，本公司致力於提供員工安全健康的工作環境，遵循相關法規持續改善工作環境的安全與衛生，預防意外事故的發生，降低職災的風險，保障員工的安全並促進身心健康。

本公司在保障員工人權方面，符合相關法規並訂定公司政策，提供勞動者安全及和諧的工作環境，並致力於推動商業夥伴重視人權保障議題，朝與本公司一致，有關保障人權本公司承諾如下：



1. 僱用必須自願



2. 禁止任何形式的強迫勞動



3. 禁用童工，新織於新人訓練進行宣導禁用童工理念，並且在招聘階段設有管控措施避免誤用童工。



4. 女性員工保護



5. 確保員工薪資不低於法定最低工資並提供福利



6. 確保員工每工作最多 6 天便有 24 小時的休息時間



7. 尊重隱私權，消弭職場暴力，免受騷擾及非法歧視，包括任何形式的騷擾、侵犯、體罰、言語侮辱及精神壓迫等，提供有效適當的申訴管道與處理機制



8. 給予員工平等任用及職涯發展機會，不因個人種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員或其他受適用法律保障的身份，而為差別待遇或任何形式之歧視，致力於營造有尊嚴、安全、平等的工作環境

2022 年推動企業社會責任與勞動人權的宣導，包括人權政策、童工、反奴隸、反歧視、強迫勞動、人口販賣、性騷擾、公司申訴管道等在內的法治觀念宣導，員工計 1,304 人次 1,436 小時的宣導，以地區別來看接受宣導人次 (與時數) 的佔比，其中中壢廠區佔總人次的 70.9%(佔總宣導時數的 65.4%)，觀音廠區佔總人次的 26.4%(佔總宣導時數的 32.4%)，總公司佔總人次的 2.7%(佔總宣導時數的 2.2%)，2022 年接受企業社會責任與勞動人權的宣導比例，達全體員工的 50%。

不同據點人權宣導統計數據

	台北	中壢	觀音	合計
人次	35	924	345	1,304
佔比	2.7%	70.9%	26.4%	100%
時數	31.5	939.5	465	1,436
佔比	2.2%	65.4%	32.4%	100%

支持溝通，尊重工會

致力建構勞資關係和諧之職場環境是新光合纖的願景之一，本公司尊重員工得享有依法行使結社自由與集體談判權利，並得依法進行集體協商。一切遵循勞動法令，公司對於工會的建立提供最大的友善，並積極與工會及員工維持暢通的溝通管道，打造良好的勞資關係。



強力落實資訊安全

確保網路資料之安全，也是保障人權隱私的一環。為防止個人資料遭竊取、竄改、損毀、滅失或洩漏，新光合纖完善管控員工個人資料之合法蒐集、處理、保存，以及人員與設備之安全，對於相關應用系統開發設計與維護、資料庫、網路、個人電腦、儲存媒體等各層面均有採取相關安全維護與管控機制，強力落實公司的資訊安全。

完善的婚育照顧福利

善待員工、照顧同仁是新光合纖的用心，本公司希望將這分心意，擴展至員工其家庭，提供各項婚育照顧的福利，參與同仁的人生各個重要階段，提供全力的支持與支援，讓員工能毫無後顧之憂的專注於工作崗位。

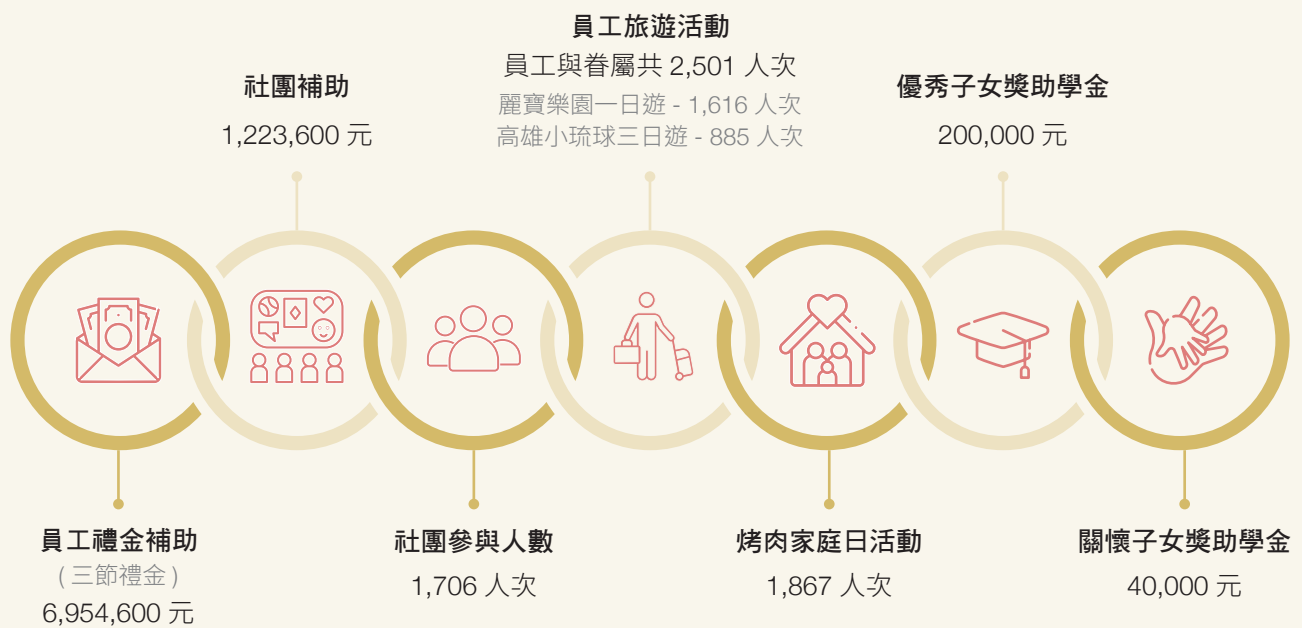
項目	2020 年			2021 年			2022 年		
				男性	女性	總數	男性	女性	總數
符合育嬰留停申請資格人數	101	14	115	103	18	121	110	22	132
實際申請育嬰留停人數	2	2	4	3	3	6	2	3	5
育嬰假後應該復職的員工總數 (a)	1	1	2	2	2	4	3	3	6
育嬰假後實際復職的員工總數 (b)	1	1	2	2	2	4	3	3	6
復職率 (%) = b ÷ a	100%	100%	100%	100%	100%	80%	100%	100%	100%
前年度育嬰留停復職總人數 (c)	1	1	2	1	1	2	2	2	4
前年度申請復職後服務滿一年人數 (d)	1	1	2	1	1	2	2	2	4
育嬰留停復職留任率 (%) = d ÷ c	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

註：符合育嬰留停申請資格人數之定義：依性別工作平等法第 16 條：受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。以上述法條為基礎，統計符合條件之人員，為符合育嬰留停申請資格人數。

3.3.2 員工福利

良好的員工福利也是新光合纖的特色之一，員工組成的「職工福利委員會」，共同討論各項福利活動與制度、福利金運用等事項。並定期舉辦各項福利措施與活動，如旅遊活動、健行烤肉等，公司內部更設有保齡球社，撞球社，羽球社等共 10 個社團活動，提供各類舒緩員工壓力的方式，也藉由多項交流活動促進員工情誼。

福利相關統計數據





高雄小琉球三日遊 - 衛武營



高雄小琉球三日遊 - 浮潛

員工與家庭關懷

照顧員工的家人，是新光合纖對同仁的關懷，除了針對新進員工進行五大面向的關懷行動，也提供符合資格的同仁子女就學助學金，及獎助學金。以下一一說明：

1. 照顧新進員工

本公司人事單位特別照顧新進同仁，透過環境適應、成員互動、工作學習、生活調適及輔導人關係，適時提供生活照應與各項服務資訊。透過新人單位與人事單位的協助，提供關懷與意見的聽取，幫助新人快速適應職場。

2. 安心就學之關懷助學金

幫助因公殉職、在職死亡之同仁子女，提供關懷助學金，幫助員工照顧其家人。以及資助家境清寒、家庭突遭變故 (或家庭遭受重大災害) 之同仁子女，協助安心就學，無後顧之憂的完成學業。

3. 獎勵成績優異之獎助學金

本公司為鼓勵同仁培養成績優異、表現傑出之子女，提供多項獎學金：針對考取台灣大學等特定學校，頒發入學致賀金、獎學金，以資鼓勵。也提供在學期間努力學習、成績優異傑出同仁優秀子女，頒發獎助學金獎勵學習成效。



優秀子女獎助學金



關懷子女獎助學金

關懷移工

新光合纖把所有公司的移工，當成非本國籍的夥伴，是公司內部的一份子。為了幫助移工在離鄉的環境中得到充分的關懷與支持，本公司提供多項協助措施，使所有的移工在新光合纖能夠找到歸屬，在工作環境與台灣生活都受到妥善的幫助，包含「提供優質居住環境」、「照顧移工身心靈健康」、「增加與員工的溝通互動」、「在乎員工伙食品質」。

1. 提供優質居住環境



本公司提供舒適、舒服、自在的員工宿舍，目的是為讓外地及外籍員工在宿舍有家的感覺，住得安心、享有豐盛的食品也有完善的娛樂、休息設備。每位住宿者擁有充足的個人空間以外，公共空間設有運動場域、交誼廳、食品販賣部等休憩場所和飲食空間。更提供駐衛警保全服務，24 小時保障員工的居住安全。

2. 照顧移工身心靈健康



移工離鄉背井來到台灣工作，身體、心靈都有可能因國籍、語言及文化所產生的隔閡而感到壓力，為了降低這樣的狀況，維持健康的身心靈，本公司聘僱外籍管理師，協助照顧不同國籍的移工，輔導其生活及翻譯對話，讓員工間能夠互相了解，消弭因文化的隔閡。除此之外，公司也定期舉辦各種交流活動，例如觀賞球賽、結伴旅遊、健行與烤肉等活動，促進員工們的身心健康。

3. 增加與員工的溝通互動



本公司從食、衣、住、行、育、樂等面向著手，了解外籍同仁在工作與生活上之需求建議，並透過定期召開座談會，由外籍管理師及人力資源主管與外籍同仁進行溝通交流，並從交流中，即時獲得同仁的反饋，建立良性溝通。2022 年一共舉辦 7 場次的外籍員工交流座談會，會中藉機獎勵同仁工作優秀表現、發放年節點心小禮，也向員工分享公司政策、規範及活動訊息。並宣導反毒、消防安全、犯罪預防等注意事項。透過活動的舉辦具體履行對外籍同仁關懷的承諾。

4. 在乎員工伙食品質



民以食為天，伙食的狀況，影響員工健康與每天工作的活力。本公司挑選本國籍及外國籍同仁代表，共同組成伙食監督委員會，以每季為單位，針對伙食狀況提出建議與改善討論。並以即時通訊軟體 LINE 群組進行討論，隨時與日常伙食供應商溝通反映每日的伙食狀況，以便迅速到位調整。新光合纖在乎伙食品質，希能提供美味、健康的員工伙食。

宿舍環境改善

公司持續關注宿舍環境的改善，近年的改善項目包括：



1. 住宿方面，2019 年 4 月起陸續進行中壢廠員工宿舍寢室整修，於 2020 年 12 月完成越南籍同仁寢室改善、2022 年 4 月起進行泰國籍同仁寢室改善，共計花費約 960 萬元，改善牆面、地面、門窗、床組、櫥櫃等設施，提供同仁更為舒適的空間。同時在浴廁設施上也進行改善，包括大小便斗、洗手台、管路、隔間等設施改善，共計花費約 800 萬元，讓環境更為明亮、整潔。



2. 運動休閒方面，除了 2019 年 6 月完工啟用的多功能球場，提供同仁排球、籃球、網球等多項運動環境外，2021 年 3 月完成的宿舍區足球場改善，花費約 38 萬，讓同仁可以在寬敞的球場上盡情揮汗。另外在室內空間上，改善宿舍休閒健身區，環境改善金額約 40 萬，同仁同時有羽球場、桌球場與多項健身器材可以自由選擇。



3. 飲食需求方面，因應移工家鄉口味需求，除了供餐上提供移工母國風味便當外，也提供同仁適宜的煮食空間，2021 年 7 月及 9 月分別完成泰國及越南同仁的煮食空間，共計花費約 135 萬元。



4. 休憩空間方面，分別在 2021 年 8 月、2021 年 12 月及 2022 年 3 月完成宿舍前方庭院草坪與路面的改善整理，花費約 358 萬元，讓宿舍更添綠意，同時增設有傘座休憩區，讓同仁好好享受悠閒的休憩時光。

5. 2023 年環境改善持續進行，女生宿舍環境改善作業中。



3.3.3 退休規劃

員工辛苦奉獻，本公司善待退休同仁，不定期推動優惠退休方案，有退休計劃之同仁得以提出申請。所有退休方案，均符合《勞動基準法》之退休制度與《勞工退休金條例》之規定，以下詳細說明：

- **《勞動基準法》之退休制度**：本公司按月就薪資總額 9%，提撥退休準備金至台灣銀行退休準備金專戶，並於 1986 年 12 月 25 日成立勞工退休準備金監督委員會，除了監督執行退休金提撥及發給等相關業務，也定期召開退休準備金監督委員會，報告退休金專戶提存情形，確保退休金發送順利與專戶的準備金的充足。目前本公司舊制退休準備金金額約為 7.7 億，每年檢視該基金專戶餘額是否足以因應次一年度符合退休條件同仁之退休所需，若有不足則於次一年度三月底前補足差額，確保足額提撥以保障員工權益。
- **《勞工退休金條例》**：依勞工退休金提繳工資分級表，按月提撥 6% 退休金至勞保局員工個人帳戶內，員工自願提繳退休金者，並代為扣繳至勞保局之個人退休金專戶。

新光合織訂定完整的員工退休辦法，於辦法中明定員工退休資格、退休金申請方式、退休金給付標準計算及給付方式等，隨法令更動調整制度內容，與時俱進，讓員工可以依辦法申請最優惠的退休方案。

3.4 勞資溝通

3.4.1 溝通管道

本公司重視員工的各式意見與參與，提供多元的管道，確保勞資雙方有順暢的溝通。對於新進同仁，董事長、總經理更是特別關心新人的想法與意見，親自參與新人座談，2022 年新進員工召開 2 次座談會，參與人數 58 人次，另召開 7 次移工座談會，參與人數達 3192 人次。此外，為協助新人逐漸穩定發展並有效降低人員流動率，特別安排用人單位在新人到職六個月安排前輩輔導工作、生活制度，協助新進同仁適應各項工作或生活問題。

對於全體同仁，本公司透過各種機制促進勞資雙方溝通，於經常出入地點設置實體意見箱、線上設置 E 化平台，並設有「1199」電話專線，提供多元管道讓同仁反映各項問題，因有良好的勞資溝通，可即時獲得同仁的反饋。同仁也能透過自組工會、福利委員會等組織向資方反應意見，公司也會舉辦工會代表大會、工會理監事會議、勞資會議或各類訪(座)談，進行意見的蒐集與反映，2022 年新光合織集團共舉辦 16 次勞資會議，了解員工想法，且無重大申訴案件。透過這樣的互動，進一步達到關懷員工、建構多元溝通管道之目標，也從溝通的過程，確保公司全體發展目標一致認同。

同仁與人權申訴管道

- 員工意見信箱
- 申訴專線 0800-588100 ext 1199
- 工會專線 (03) 493-2131 ext 1192
- 職工代表大會 (03) 493-2131 ext 1192
- 中壢人事單位分機 (03) 493-2131 ext 1121
- 觀音人事單位分機 (03) 483-6745 ext 2120
- 國內仲介駢鑑免付費專線 0800-555-897



● 移工座談會

2022 年勞資會議舉辦次數與參與人數

公司別	次數	人數	時間
新纖中壢	4	33	每季
新纖觀音	4	34	每季
欣泛亞	4	37	每季
新纖工業	4	14	每季
總計	16	118	

2022 年勞資會議舉辦次數與參與人數

溝通座談會或會議	次數	人數
新進人員進階訓練座談會	2	58
移工座談會	7	3,192
伙食監督委員會	3	60
總計	12	3,310

註：辦訓、座談會及會議因為疫情考量而延期或停辦

工會組織與重大營運變化通知

新光合纖確保同仁結社自由，支持員工加入關係企業工會，2022 年員工總人數 1,976 人，工會的成員人數達 1,632 人，員工參與比例 82.6%。關係企業工會扮演重要的角色，掌握匯集意見並達成共識等功能，公司亦重視員工權益與意見，公司內部多項制度與決策均於事前與工會充分溝通，或透過勞資會議、團體協約討論，公司也絕不以任何方式介入組織或集體談判之建立、運作或管理。

當公司調整營運方式或決議營運方向有重大變化時，若影響同仁權利，公司將於最短時間召開各級主管會議，與幹部、企業工會與同仁溝通，依循團體協議與相關法令規範完成相關通知，並透過團體協約或工會討論且記載於會議紀錄並加以公告，公司將依勞基法及相關法令規定之預告期通知同仁，降低對同仁工作產生重大變動。

3.5 職場安全

3.5.1 員工健康管理

維護員工健康理念

員工一天超過三分之一的時間在職場，本公司為了照顧全體同仁之健康及營造安全職場環境，致力推動職業疾病預防及健康促進，設置專任職業衛生護理人員及聘請合格的職業醫學科專科醫師、受訓合格之勞工健康服務醫師駐廠服務，藉由推動職場健康促進對公司與員工的優點如下

1. 降低員工離職率及病假率並提高生產量及產品品質
2. 減少醫療健康保險支出及工作意外
3. 員工可減少壓力、增加工作滿意度並改善員工健康
4. 提升企業形象和競爭力等，其效益更可以擴大至家庭與社區並以確保工作場所能成為健康職場，孕育身心健康健康的員工，為公司創造最大的利益

預防職業疾病

在職業疾病預防方面，首要調查及掌握作業中風險，來擬訂預防對策。在健康促進方面則透過健康檢查、員工訪談及主管關懷，收集分析員工健康潛在風險，並擬定健康促進之活動。依循法規規定定期為同仁實施健康檢查，在特殊作業環境下工作的同仁另安排特殊健康檢查，檢測項目包括噪音、粉塵、有機溶劑等等，公司(含工廠)幹部級 2 年一次健康檢查共 256 人，2022 年特殊作業場所人員特殊健康檢查合計共 652 人次；體檢特殊健康檢查噪音項目檢查結果被列入第四級健康管理計 29 人《改判 2 級 17 人，其中 13 人經職業專科醫師複檢後，要求確實佩戴防護具(耳塞)》；各項體檢參與率達 98%。

另外提供關係企業新光醫院及特約醫院等供員工及眷屬至醫院門診、住院或健康檢查均享有優惠折扣。

職業疾病預防 實施評估調查及配合職醫掌握作業風險，訂定適當之預防策略。統計至 2022 年度，本公司員工及承攬商並無任何職業病案例、及職業病造成死亡事件。

員工健康管理部分

1. 依據法規規定辦理健康檢查；另針對特別危害健康作業員工，主動安排特殊健康檢查及實施健康分級管理且依法追蹤其檢查結果。
2. 補助職業災害員工至醫院之醫療費用實支實付。
3. 大型廠區設置體育設備，如三用球場、桌球室、羽球室、健身室；並定期舉辦各項競賽活動及發放獎金。
4. 廠區配置醫務室及醫護人員以提供醫療服務諮詢，辦理健康衛健指導門診、預防保健等活動；

5. 與衛生局及鄰近醫療院所合作辦理「桃園衛生局長照服務宣導講座」及「長庚醫院新陳代謝科 / 林怡瑄醫師 / 主題：戰勝潛在的雙子殺手高血壓、高血脂健康講座」宣導活動。
6. 為加強宣導同仁戒菸，委託天晟醫院到廠內舉辦「2022 年度別再耍肺戒菸班」，連續六周共 14 人參加，部份同仁經戒菸班活動課程後認知抽菸危害而鼓起勇氣有戒菸毅力與堅持。
7. 因應新冠病毒本公司防疫措施：

- 公司 / 工廠為防範疫情影響正常運作，進出公司 / 工廠人員均量體溫及消毒手部另總公司及工廠辦公室進行分層辦公。

- 為做好個人環境衛生避免病菌感染，工廠、公司廁所均提供肥皂、擦手紙，公司並將洗手台手動式水龍頭更換為感應式水龍頭。

- 公司 / 工廠會議室開會完畢，立即酒精消毒，同部門人員分區上班，盡量不接觸為原則，快遞人員及文件傳遞與外送：全改成在一樓做傳遞接收，禁止上樓客戶聯繫以電話、電郵、視訊會議為主，減少直接面會拜訪客戶廠商來訪，非急迫性的實體教育訓練暫停實施，後續視疫情趨緩，再行恢復

- 防範 COVID-19 疫情蔓延，市面上不易購得消毒物資「酒精」，公司為關懷員工的健康、居家環境的衛生及造福大眾社會福祉，向『新光綠寶公司』購買「次氯酸水」，免費提供讓同仁自由取用，同時為做好敦親睦鄰工作亦免費供應工廠附近里民領用，共同來降低疫情感染風險。

● 工廠公共區域與移工管理

- 客戶、廠商來訪體溫量測、戴口罩，設置室外會談區。
- 配合桃園市政府推行企業快篩檢查。
- 移工減少外出頻率、時間，以購買生活用品為主餐廳座位放寬，餐桌以透明隔板區隔用餐時間拉長，員工與包商用餐時段錯開會議室開會完畢，立即酒精消毒。廠內公共區域每週消毒一次

為提升 COVID-19 疫苗施打率，特別安排醫院入廠施打疫苗，日期及人數：



Covid-19 疫苗
1800 人次



流感疫苗
197 人次

註：統計時間為 2022 年 1~12 月，含工廠、子公司

員工身心健康促進

1. 辦理減重之支持性團體活動。
2. 推動跑步、健走活動、血壓量測、健康操等個人及團體活動，培養同仁運動風氣。
3. 辦理每半年捐血活動(中壢廠醫護室)：3/3 共 79 人 129 袋、9/6 共 57 人 92 袋，另進行健康促進等健康講座。
4. 舉辦健行活動、定期員工旅遊活動，辦理敦親睦鄰，擴展社區關係。
5. 成立網球社、保齡球社、壘球社、羽球社、登山社、釣蝦社等社團，廠區活動中心提供健身器材，提供同仁支持性運動環境。
6. 藉著體育和運動的合理規劃與實施，提昇體適能或促進身體健康體適能活動，總公司於 2022.09.19 ~ 2022.12.31 舉辦體適能活動，人數共計：20 人

預防健康相關危害及疾病

1. 辦理每月職業醫學科專科醫師及健康服務醫師臨廠進行作業危害辨識及改善，員工健康個人指導衛教。
2. 運用伊克希曼單機版健康管理系統，分析歷年同仁健康問題及篩選出健康高風險人員給予廠護關懷及掌握。
3. 運用電子看板、信箱、公佈欄、電子影音系統宣導健康促進相關訊息。
4. 健檢複檢追蹤，督促同仁健檢後對自己異常數據更為重視。
5. 因應修訂後職業安全衛生法增訂四大計畫書。
6. 推動工作場所母性健康保護機制針對風險評估，消除危害、調整工作條件或調換工作，安排醫師確認健康無虞後，告知當事人相關資訊，並尊重當事人之工作意願使母性工作獲得保護。
7. 為改善職業災害及職業病發生之危害，職護會定期分析評估廠內員工 (1) 新進人員體格檢查報告 ;(2) 在職員工健康檢查報告 ;(3) 職業安全衛生四大計畫：母性保護、人因預防、工作過負荷預防、職場不法侵害預防問卷表單。並實施健康管理及異常追蹤，如發現疑似健康高風險個案安排職醫進行健康諮詢，必要時偕同職醫、職安人員、職護進行工作現場訪視、辨識及評估工作場所及作業之危害，調查勞工健康情形與作業之關聯性。



● COVID-19 及流感疫苗施打照片



● 年度健康檢查照片



● 捐血活動

高風險或特定疾病預防

本公司為有效防止職業病提供在職員工實施定期健康檢查，對於從事特別危害健康之作業者，提供適當安全防護器具，並施行特定項目之健康檢查及一級～四級之健康分級管理，以預防職業病發生，確保員工健康及安全。高風險評估及個案管理管理方式如下：(1) 健康教育、健康促進與衛教指導之實施；(2) 依據職醫建議提出環境安全衛生設施改善規劃，必要時由單位主管及人事課協助工作調整；(3) 採取必要之預防及健康促進措施；(4) 提供復工勞工之職能評估、職務再設計或調整諮詢建議。

以中壢廠區為例，針對四級管理安排職業專科醫師入廠訪視工作現場，並依據擬定之聽力防護計畫持續落實聽力防護，定期追蹤，且適時調整其工作區域。

配合衛福部健保局推動健保快易通 APP 快速認證活動鼓勵企業員工關心自身健康並建立職場員工健康工作環境。中壢廠 2022 年榮獲聯新國際醫療中心，經評選獲得「111 年度推動反毒教育成效績優單位」殊榮。



健康講座照片



駐廠醫師個人健康指導照片



2022 年度別再耍肺戒菸班活動照片



2022 年度推動反毒教育成效績優單位榮獎狀



3.5.2 安全工作場域

本公司長期努力在安全衛生的議題，深信為延續企業的生命力，與工業發展是同等重要的。除確保產品安全，員工、包商、廠區與社區安全維護是企業的社會責任，更是企業競爭力的重要指標。由於專家統計職災發生原因以不安全行為佔 88% 為最高，是以本廠從 2022 年已新增不安全提報平台，鼓勵同仁踴躍提報及實施改善，在第一年實施就有 87 件的佳績，希望藉由活動的持續擴展，幹部或同仁的持續關注，一些同仁不安全的作業習慣或動作得以被糾正改善，將使得本廠職災發生率再行下降。各單位每周三利用早會時間，進行的安全關懷活動仍繼續進行，希望藉由各員在作業現場的心得，提醒其他同仁的安全注意事項，達到相互安全關懷的效果，高階主管並以實際參加，表達對該活動的支持。在產業智慧化議題，並增加了作業前的安全影片教育訓練及作業個人防護具的 AI 辨識，希望同仁均能在更安全的資源幫助下安心工作。設置安全衛生委員會，並訂有安全衛生政策，長期研討工安相關事項，以提供全體同仁及利害相關者一個安全健康無虞的工作環境為使命。積極於防止事故的發生，持續改善職場的安全衛生，以追求「零災害、零事故」為最高目標。遵守工安、消防、健康等相關法令規定，全員參與，善盡個人的安衛責任。訂定本公司安全衛生政策，其目的就是希望能將安全衛生管理工作確實落實。並將政策公開傳達或宣示給員工、承攬商、客戶、供應商及其他利害相關者，如社區民眾等。以達成本公司制定之安全衛生政策：



● 安全關懷活動



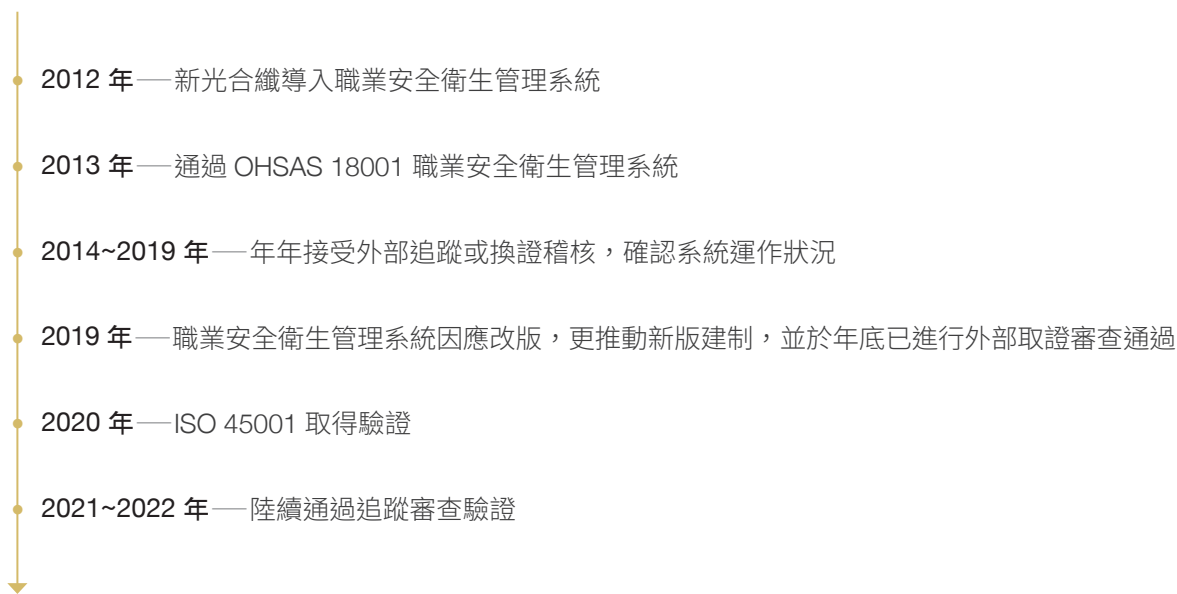
作業環境監測

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，本公司除不定期進行電梯照度檢查並定期委請外部專業監測顧問公司，為我們工作場所施作各項作業環境監測，如噪音、空調作業區二氧化碳、粉塵、特定化學及有機溶劑等，除部分特殊區域噪音值偏高以配帶防護器具及公告噪音區防護外，其餘均可確認低於法規標準值。此外，公司仍積極尋求硬軟體更好的方式設備，改善作業環境品質，以能使同仁們能安全健康環境下的工作。

職業安全衛生管理系統

本公司為建立安全無虞的工作環境及保障工作者 (含非員工工作者) 及利害相關者的安全與健康，於近年導入職業安全衛生管理系統，各廠區之職業安全衛生管理、工作者參與、諮詢與，承攬商作業安全管理等，皆依職業安全衛生管理系統之條文規定辦理。

以下說明職安衛推行相關年表：



職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

	員工人數	承攬商	廚房供膳	清潔公司	誼光保全
總人數	1,997	72	12	6	5
人數 (人)	1,842	72	12	6	5
佔比 (%)	92.24%	100%	100%	100%	100%

註：目前中壢廠、觀音廠已取得驗證，因台北公司屬行政業務居多，尚未推行職安管理系統，故人數未達 100%。

危害辨別、風險評估、事故調查

透過職業安全衛生管理系統的手法，針對工作場所內各項例行作業及非例行作業可能造成人員傷害或事故進行全面危害鑑別評估，依風險評估結果規劃及實施降低風險之控制措施，以其降低作業風險程度，進而減少傷害事件之發生。此外，依據職安法第 2 條的定義，只要是員工因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡，即屬於職業災害，本公司員工如有發生上述事件之單位應立即通報事故單位主管及工安處，並視狀況給予必要的急救措施及醫療行為。後續須提報調查報告含改善措施提交職業安全衛生委員會審查討論，避免相同或類似的意外事故再次發生。

變更管理

考量意外事故易發生在技術、設備、人員、操作方法或工作條件等有重大改變時，建立變更管理以評估說明其安全確認更有其重要性。針對變更作業產生的潛在衝擊，確保皆能事先經過危害辨識及風險評估，並依評估結果採取適當控制措施，人員溝通與教育，以降低變更作業產生的風險。

源頭管理

為落實源頭管理，確實管控高風險作業安全，我們實施高風險作業危害辨識與風險評估，並製訂相關作業程序書供作業人員能有效作業及辨識，例如在局限空間危害防止計畫內寫到從事局限空間作業，於發生換氣裝置發生故障、作業場所內部被有害物污染、防護設備或救援設施失效或警報聲響，有導致缺氧、中毒、火災爆炸或引起勞工生命或健康立即危害之虞時，現場主管應即停止作業，並使從事該作業之勞工即刻退避至安全處所，以保作業勞工之安全。

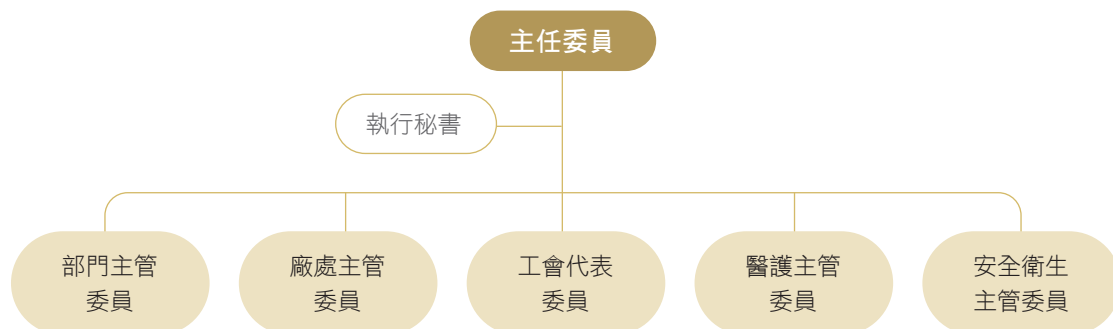
職業安全衛生委員會

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置身於安全無虞的工作環境，此外，對於每一位員工提出任何有關改善職業安全之意見回饋，公司保證絕不會有任何懲處、報復行為產生，如有任何人因意見反應而遭受打擊、報復，本公司將依內部管理程序進行調查處分。安委會討論內容涵蓋如下：



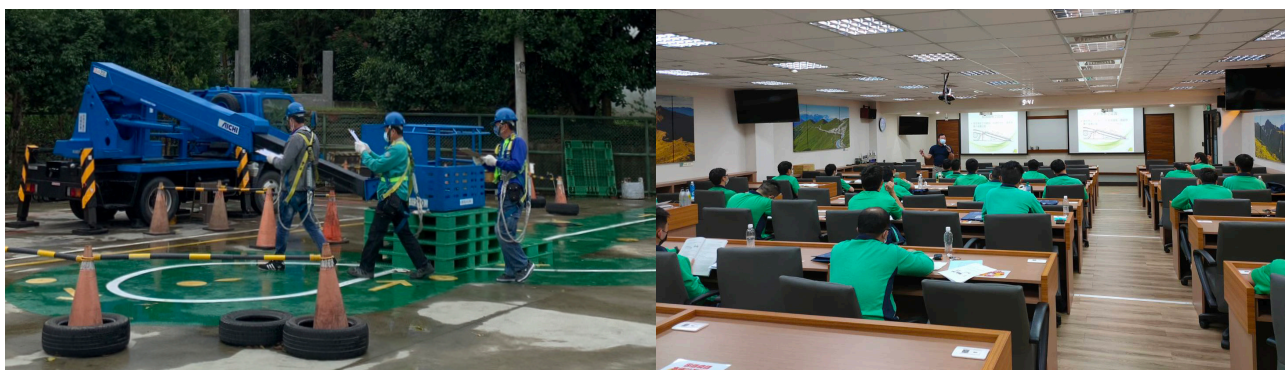
- 一、對職業安全衛生政策提出建議。
- 二、建議職業安全衛生管理計畫。
- 三、討論近期安全衛生教育訓練實施計畫。
- 四、作業環境監測計畫結果及採行措施。
- 五、健康管理、職業病預防及健康促進事項。
- 六、安全衛生提案、單位自動檢查及安全衛生稽核事項。
- 七、機械設備或原材料危害之預防措施。
- 八、職業災害調查報告。
- 九、現場安全衛生管理績效。
- 十、承攬商安全衛生管理事項。

職業安全衛生委員會組織圖



安全衛生教育訓練與宣導

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或直接內部 e-mail 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，進行作業人員危害辨識，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。2022 年並於下半年委外部講師進行多項員工專業在職及考照實地訓練的安全衛生管理課程，藉由老師專業技巧及生動活潑的解說，使得我們對安全衛生的知識更有進一步的了解，並對管理的運用更熟悉。除定期、專業及在職等安衛訓練外，責成各單位平日作業操作安衛訓練，並將訓練結果輸入公司內部網頁存查，2022 年職安衛之教育訓練時數合計 10,469 小時。



委外部講師安全衛生授課

民防團常年訓練

本公司依據民防法，配合政府結合廠內人力，成立民防團，定期進行分組訓練，以有效運用民力，發揮民間自衛自救功能，共同防衛人民、身體、財產安全，以達平時防災救護，戰時有效支援軍事任務。每年依規定將訓練結果呈報平鎮警察局。

安全防護與防災演習

本公司在人員或設備災害的防止，今年要求各單位務必研討出單位內可能發生作業傷害嚴重程度高的作業，實施 SOP 實作演練，除由工安單位列席外並邀其他單位 學習參考；另製程作業安全程序要求陸續作成影片，除作業前人員的提醒，並是新進人員教育的主題。在平時的各單位為演練外，持續進行區域廠房的交叉互助消防演練，演習藉由鄰近廠的人員設備支援協作，逐步達到全廠齊心協力，共同防範災害的目標。本公司於職災防止工作，仍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；添置 AED 希望能防止不幸意外之發生。軟體部份，除強化安衛活動 SOP 訂定管理，鼓勵提報危險因子及不安全行為予以消弭外，緊急應變演練的更是積極推動並拍成影片提醒，期望藉由事前的模擬，加強救災熟悉度，以期各等級災害發生時，均能快速的處理，降低災害程度。

除滅火器消防栓等消防設備定期查核外，平日更加強廠區易燃物品隔離及危險物品管理，要求各單位確認測試火警偵測器正常及回報，工安單位則進行執行抽檢確認火警受信總機連線正常，以維護消防管理系統，保障工廠安全。今年並配合桃園市消防局第四大隊的協作演練，於廠內實施擴大的消防逃生救護聯合演練，表現充分與主管機關共同守護市民之財產與安全的精神。藉由消防系列的教育訓練，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，防護工廠及員工的安全。



消防講習

藉由「消防公安訓練」，提升同仁災害應變能力，教導正確逃離火場知識，及規範本場所防火管理必要事項，以落實火災、地震及其他災害之防救，達到保障人命安全、減輕災害之目標。



消防安全講習



CPR、AED 訓練

基本救命術 (CPR+AED):

為加強同仁對緊急救護應變與安全危機意識的認知，藉由「急救技能訓練」，教導正確急救知識與基本救命術的技能，使生活中突如面對緊急狀況能自救救人；對身心健康促進、事故傷害防治、居安思危的防範均有助益，將傷害減至最低程度及降低事故發生率。

歷年工傷

項目	2020 年	2021 年	2022 年
工作時數 (小時)	4,050,000	4,114,000	3,994,000
職業傷害所造成的死亡數量	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0
嚴重的職業傷害的數量	1	0	0
嚴重的職業傷害的比率	0.25	0	0
可記錄之職業傷害的數量	5	3	5
可記錄之職業傷害的比率	1.23	0.73	1.25

註：2022 年無因職業傷害造成死亡之事件，嚴重的職業傷害 0 件，比率亦為 0。

2022 年計發生 5 件傷害事件，災害類型為：夾捲傷 (2 件)、切割傷 (1 件)、感電 (1 件)、墜落 (1 件)。可記錄之職業傷害比率為 1.25。

2022 年總工作時數：1997(員工人數) × 250(工作日數) × 8(小時) = 3,994,000 (小時)

嚴重職業傷害的比率、可記錄之職業傷害的比率計算方式皆採用百萬工時計算法。

嚴重職業傷害定義：超過六個月仍未能復原受傷前之健康狀態。

可紀錄之職業傷害 = 失能 + 嚴重職業傷害 + 死亡

虛驚事件：指因人為或意外造起之事件，人員僅受驚嚇未受傷或財物僅受輕微損傷 (或財物亦未損失者)

2022 年有記錄之虛驚事件計 87 件，NMFR = (87x1,000,000) / (1997x250x8) = 21.78

2022 年度職業傷害發生經過及因應措施

職災時間	發生經過	因應改善措施
2022/01/06	檢修燃煤鍋爐煤炭輸送帶時，未停機、斷電，致右手手被輸送帶捲入撕裂傷。	輸送帶滾輪區加裝防護罩及緊急停止裝置，並加強宣導落實維修停機作業安全。
2022/04/08	切除冷凍機主電源時，被電弧燒灼傷。	規劃個別機台裝設單獨之高壓隔離開關，購置防電弧火焰防護衣組及面罩。
2022/04/29	處理捲取機上捲異常時，不慎手腕被捲取軸捲入造成骨折。	防護門增設極限開關連鎖裝置。
2022/06/04	接斷絲過程清理止撚器纏絲，不慎被打結刀劃傷左前臂。	增購防割袖套，加強員工在職教育，建立異常處理作業規範。
2022/10/27	於假撚機台上方檢修作業完成後，下樓梯時踩空，滑落地面致左腳脛骨骨折。	設置合規工作階梯，及重新制定上下工作梯的 SOP 流程，並加強人員宣導教育。

3.5.3 承攬廠商安全衛生管理

長久以來新光合纖視承攬商、協力商為我們的一份子，對於承攬商、協力商工作夥伴的安全健康，新光合纖也一併重視並嚴謹執行相關管理規範。

承攬商管理首要須做好災害或工傷事件的預防，發包前均會針對施工區域作業環境的危害風險做好評估並告知；簽定承攬合約時，要求承攬商及協力商除須遵守現行安全衛生環保相關法規，也應遵循本廠的標準作業原則，每位承攬商及協力商夥伴均確認已完成足額保險，且承攬商若有加班情事，須事先提出申請，並由值日夜主管加強巡查，協助職安衛管理事項，使得每位進入廠內工作的人員都能安心工作。

承攬商安衛管理措施及工安訓練

工作安全為本公司的最高指導原則，因此當承攬商、協力商進入新光合纖廠內工作時，每位承攬商員工均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，而新光合纖每季亦持續辦理承攬商安全衛生教育訓練及會後測驗，透過不斷提醒、重複訓練來提高工作安全意識，杜絕任何職災發生的可能性。除安全教育訓練之外，承攬人員每次進出廠區都由監工負責帶領，於工程作業前也會進行工作安全宣導，告知承攬人作業場所可能潛在之危害風險，藉此提升人員施工安全意識，除監工外，新光合纖也要求安全衛生管理人員及各級主管，於承攬商作業時，進行不定期的重點稽核，對於任何異常事項立刻檢討，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。

為維護承攬廠人員工作安全，本廠也會針對承攬人員裝備、車輛、物料、施工火氣設備、電器等機器設備實施安全查驗，並同時確認承攬人員之精神狀況，確保任何事項皆符合新光合纖工作安全守則才允以入廠，避免不符安衛規定的狀況進入廠內而釀成災害。此外，為強化工程安全管理，已由資訊單位協助開發程式，由監工每

日回報安全查檢事項，以維護承攬商工程作業安全。2022 年發生 2 件承攬商工傷事件，事實告訴我們承攬商管理事項尚有努力空間，仍需本廠每一份子含監工同仁與承攬商共同提高意識，遵守廠方工安規定，落實職災防止相關管理事項。

承攬商歷年工傷統計

項目	2020 年	2021 年	2022 年
職業傷害所造成的死亡數量	0	0	1
嚴重的職業傷害的數量	0	0	0
可記錄之職業傷害的數量	1	0	2
可計錄之傷害比率	N/A	0	5.29

註：1. 自 2021 年起開始計算承攬商工時，2022 年工時 189,080 小時。

2. 嚴重職業傷害定義：超過六個月仍未能復原受傷前之健康狀態。可紀錄之職業傷害 = 失能 + 嚴重職業傷害 + 死亡。

2022 年度承攬商職災發生經過及因應措施

職災時間	發生經過	因應改善措施
2022/03/15	自小貨車卸下工程剩料之鋼管材料時，疑似重心不穩，不慎跌落小貨車，腦部受到撞擊而身亡。	重新修訂承攬管理辦法，並落實告知相關安全衛生規定應採取之防護或措施。
2022/08/16	使用 A 字從事管路保溫作業時，重心不穩從 A 字梯摔落地面。	高空作業 (超過 2 公尺) 要求一律採安全搭架作業。



4 永續環境

- 4.1 綠色營運
- 4.2 能資源管理
- 4.3 污染防制



★ 重大主題 能源管理

管理方針	政策方向	<ul style="list-style-type: none"> • 研究改進，致力節能減廢 • 創新思維，著重環境品質 • 智慧產業，環保無毒綠能
	核心目標	<ul style="list-style-type: none"> • 思維創新，致力節能減廢 • 年度節電率應達 1% 以使能源合理與有效運用，以降低成本，減少能源耗用，降低排碳量，提高產品競爭力，達永續經營目標
	績效成果	<ul style="list-style-type: none"> • 2022 年度 - 溫室氣體自願減量績效 19 件 • 2022 年實際效益 8,557 千元 (換算節電約 3,536 千度) • 實際總用電較 2021 年減少 24,018 千度 (-6.14%)
	行動方案	<ul style="list-style-type: none"> • 要求各課參考過往案例手法 (保溫改善、壓空節能、廢熱回收、採用高效率設備、水資源回收、照明節能、能源管控、設備改善、變頻節能、電力調節) 或創新思維提出節能案，經審核後施行，完工後追蹤效益 12 個月，於節能會議檢討成果
如何管理	投入資源	<ul style="list-style-type: none"> • 節約能源推行委員會 • KM 平台
	回饋機制	<ul style="list-style-type: none"> • 節能會議 • 改善提案建議平台
	評估機制	<ul style="list-style-type: none"> • 節能會議檢討成果 • 工業節能服務網 / 生產性質行業能源 • 內 / 外部稽核 • 產業溫室氣體自願減量資訊平台
2023 目標	<ul style="list-style-type: none"> • 年度節電率應達 1% 以上 • 思維創新使能源合理與有效運用，減少能源耗用，以降低成本 • 善盡企業社會責任致力節能減碳，達永續經營目標 	

★ 重大主題

水資源管理

管理方針	政策方向	<ul style="list-style-type: none"> 知水、用水、惜水，永續水資源
	核心目標	<ul style="list-style-type: none"> 用水減量 5%
	績效成果	<ul style="list-style-type: none"> 每月節省水量 (60-50) 次 *50m³ = 500 m³/ 月 每年節省水量 500 噸 / 月 *12 月 / 年 =6,000 噸 / 年
	行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 更換新式無閥槽，採水噸數高，逆洗效果佳
如何管理	投入資源	<ul style="list-style-type: none"> 物料課、工程事業部小組 STX-8 無閥槽建置費用：2,500,000 元
	回饋機制	<ul style="list-style-type: none"> 改善提案建議平台
	評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 中央監控設施自動警示設計 利用流量計統計採水噸數，及使用計數器統計每週、每月逆洗次數並搭配槽內壓差掌握槽內濾材阻塞狀況
2023 目標	<ul style="list-style-type: none"> 用水減量 5% 	

★ 重大主題

溫室氣體管理

管理方針	政策方向	<ul style="list-style-type: none"> 遵守法規、節能減廢、污染防制、持續改善
	核心目標	<ul style="list-style-type: none"> 年度碳排放量與前年比減少 7% 以上
	績效成果	<ul style="list-style-type: none"> 總溫室氣體排放量 :373,440 公噸 CO₂e
	行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 綜合節能減排專案 (壓空節能、廢熱回收、採用高效率設備、水資源回收、照明節能、能源管控、設備改善、變頻節能、電力調節等措施) 定期溫室氣體盤查
如何管理	投入資源	<ul style="list-style-type: none"> 新光合纖 ERP 平台 工安環保組 各相關單位盤查種子 1 名
	回饋機制	<ul style="list-style-type: none"> 改善提案建議平台 每年 4~7 月於中壢廠舉行內部盤查作業
	評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 以 ISO 14064-1 標準盤查、檢討 行政院環境保護署國家溫室氣體登入平台
2023 目標	<ul style="list-style-type: none"> 持續推動各項節能措施，達節電 1% 目標，引進新節能技術如碳纖維風車及磁浮式冷凍機，低階熱源回收如酯粒乾燥系統熱風回收等措施，推動綠能設置太陽能電廠，蒸氣鍋爐改燃氣方案等 	

★ 重大主題 污染防治及廢棄物管理

管理方針	政策方向	<ul style="list-style-type: none"> • 污染防治節能減廢，共創美好環境
	核心目標	<ul style="list-style-type: none"> • 空氣污染排放量減少
	績效成果	<ul style="list-style-type: none"> • 通過 ISO 14001 環境管理系統第三方追蹤審查驗證 • 2022 年空污量較前一年降低 5.8 %。 • 2022 年單位產量產生空污量與前一年持平。
	行動方案	<ul style="list-style-type: none"> • 生產單位加強製程管控防範異常發生 • 不定期稽核人員操作數據是否正常 • 定期檢討設備汰舊更新 • 依循 ISO 14001 環境管理系統，設置空污減排專案 • 委託第三方公證單位完成 ISO 14001 環境管理系統稽核
如何管理	投入資源	<ul style="list-style-type: none"> • 廢氣減排專案預算 • ISO 14001 環境管理系統推行小組 • 稽核室
	回饋機制	<ul style="list-style-type: none"> • 內外部申訴信箱 • 環境管理改善方案彙整表
	評估機制	<ul style="list-style-type: none"> • 目標方案檢討審查會議 • 內部稽核 • 外部稽核



4.1 綠色營運

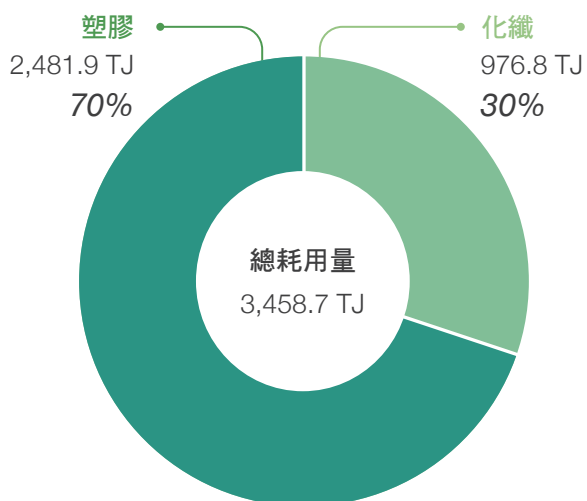
4.1.1 環境數據總覽

2022 年環境數據總覽 (來自中壢廠與觀音廠之總合，不含台北總部)

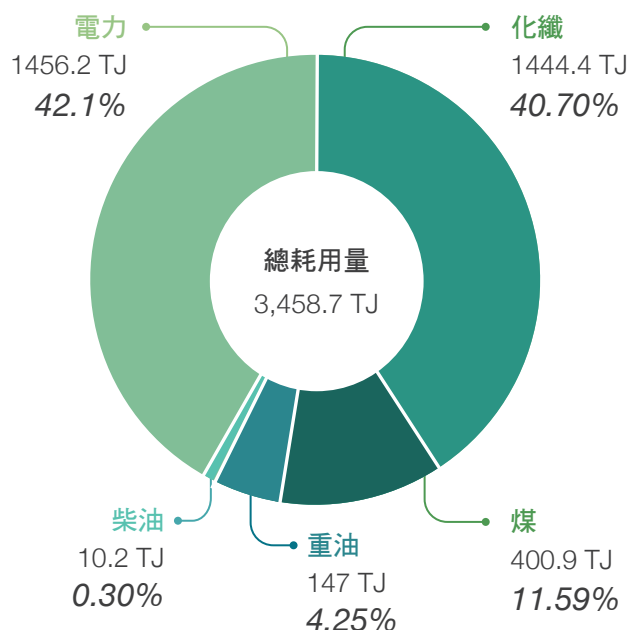


2022 年環境數據總覽 (依事業別 / 能源別)

2022 年各事業別能源耗用量



2022 年各能源別耗用量



註：各類能源熱值及公升油當量計算依經濟部能源局公告之「能源產品單位熱值表」計算。(2019年能源平衡表改版) (天然氣熱值採2020年平均熱值 - 中油提供) 資料來源：經濟部能源局網站 (<http://www.moeaboe.gov.tw/>)

單位產量能源耗用量

項目	2018 年 (基準年)	2021 年	2022 年
化纖	8.47	8.72	9.33
塑膠	2.78	2.81	2.74

單位：GJ/噸

2022 節能減碳措施與績效 (來自中壢廠與觀音廠之總合，不含台北總部)

2022 年有 61 件節能改善提案，投資金額約需 39,164 仟元，完成後預期能節電 5,875 千度 / 年，效益能達 17,057 仟元 / 年；實際完成 54 件，提供效益 13,143 仟元，相當於節電約 5,322 千度，節約能源 19.2 TJ，避免溫室氣體排放量 2,990 公噸 CO₂e

4.1.2 永續營運

新光合纖積極降低成本，減少能源耗用，降低排碳量，進一步提高產品競爭力，為的是達成永續經營之目標。

《巴黎協定》(The Paris Agreement) 中，各國協議通過，因應氣候變遷，全球需限制升溫 2°C，理想限制於 1.5°C 以下。要將升溫控制在 1.5°C 以內，不是個容易的目標，而其中的最大前提是：2050 年全球要達到淨零碳排放的目標。

全球各大企業紛紛提出各種減碳方案與支持淨零碳排放行動，歐盟、日本與韓國近日宣布，2050 年要達到淨零碳排(碳中和)，中國也宣布，2060 年要達成深度減碳目標。至今，全球已超過 120 個國家承諾在 2050 年達淨零碳排放，台灣亦於 2023.1.10 正式將溫室氣體減量及管理法命名為氣候變遷因應法，持續努力落實各項減碳措施，以因應未來淨零碳排放規劃及碳定價，和世界各國一起為永續努力。新光合纖也肩負起節能減碳的使命，在「企業社會責任政策」及「環境保護政策」中所宣示以因應氣候變遷、節能減碳作為本公司永續經營的責任。努力為減緩全球氣候變遷盡一份心力，以身作則、作為表率守護我們的地球。

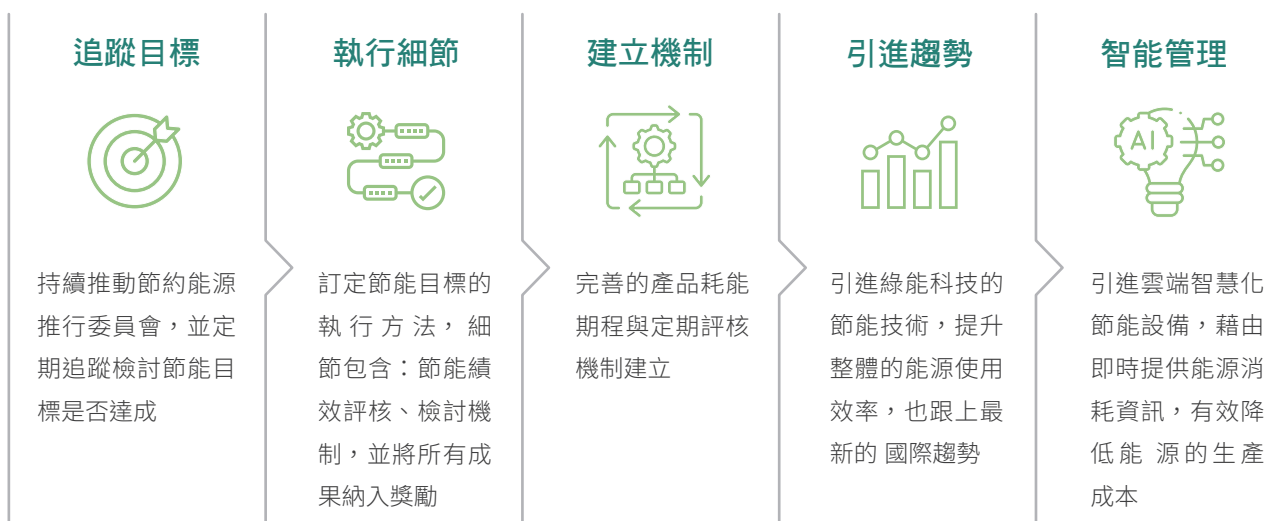
本公司藉由持續提升能源使用效率以降低能源耗用，並積極拓展再生能源的使用，包括：太陽能、風力、水能、潮汐能、地熱能等。為減緩氣候變遷，2022 年新光合纖導入 ISO 50001 能源管理系統，審視各項能源的使用，對重大能耗設備建立基線管理。除設定可執行的節能目標、建立耗能管控系統化，也持續研發新技術、改善與汰換製程設備等以減少能源耗用，並將能源、發電量等製程資訊寫入系統，以供同仁即時查詢與作為內部考核依據。回應節能的政策，並輔以智能系統的數據，讓新光合纖兼顧環保永續以及營運永續。除建立新制度，新光合纖也持續多年推行節能措施，2022 年各廠區節電率達 1.23%，廠區各生產單位就製程、設備管理與廠房照明等方向積極開發節能方案，2022 年共提出 61 件節能改善案，同時針對老舊低效能設備汰舊換新，但由於汰舊換新成本高、回收年限長，因此當務之急，在製程方面加強整合，改善用役需求，避免能源過度使用；在空壓系統方面，2022 年導入新的節能設備，進行本部空壓機及 DTY-6 空壓機汰換提升運轉效率，搭配既有變頻式空壓機，系統壓縮氣源穩壓供應節能。在冰水系統方面，將離心式冷凍機汰換為磁懸浮式，及 R11 型

式冷媒冰機汰換為 R-134a 環保冷媒，降低環境危害。有鑑於未來推動節能工作日益艱辛，新光合纖將持續推動再生能源，蒸氣鍋爐煤炭改燃氣，預計三年內可望完成建置，減少購電及碳排放，並實施低階熱源回收再利用、訂定可行性的能源管理辦法及獲得環管認證等節能措施，有效節省電力消耗。

節約能源推行委員會

善盡企業社會責任，落實環境永續，妥善回應社會所關切的節能減碳議題，憑著此股使命，新光合纖成立「節約能源推行委員會」，整合企業內部各廠資源，統籌各廠區節水、節能減碳與污染防治等相關工作。一切規劃總經理擔任主任委員，負責溝通與全盤考量，並與上、下游廠商通力合作，共同將節能確實落實於各個角落。2015 年 8 月起，配合行政院環保署規定完成溫室氣體盤查，並委託第三方執行查證作業，將查驗結果公開登記於環保署官網，供民眾隨時查詢。2022.5 月成立「碳中和推動中心」，持續推動各項減碳工作，發展綠電，推動循環經濟，並揭露產品碳足跡，研發綠色低碳產品，提早因應國際間碳足跡相關管制措施，以達減碳目標。

能源管理辦法



節約能源改善獎勵辦法

為了強化綠色形象，讓節能文化逐漸深植企業內部，激發公司員工針對節約減碳，提出更多創新的思維，新光合纖為於 2018 年訂立「節約能源改善獎勵辦法」，透由獎金與獎狀的頒發，提升同仁參與感及成就感，藉此增加各廠處創新能量。提案活動會由評審遴選出效益最大之 3 個廠處及最佳創意獎一名，提供獎勵以資鼓勵。

「製程改善」、「設備改善」、「能源管理」是 2022 年新光合纖持續推動的三大主軸，涵蓋各項節能減碳措施，其中，節約能源以電力為大宗。2022 年提出 61 件節能改善提案，投資金額約 39,164 仟元，完成後預期能節電 5,875 千度 / 年，效益能達 17,057 仟元 / 年。2022 年實際完成 54 件節能措施，提供效益 13,143 仟元，相當於節電約 5,322 千度，避免溫室氣體排放量 2,990 公噸 CO₂e。

分類	提案件數	預期效益 (千元 / 年)	預計支出 (千元)	預期節電量 (Mwh / 年)	預期減碳 (公噸 CO ₂ e / 年)
能源管理	2	72	159	43	21.9
製程改善	48	10,100	19,171	3,735	1901
設備改善	11	6,885	19,834	2,097	1067
合計	61	17,057	39,164	5,875	2990

註：1. 表為 2022 年針對製程改善、設備改善、能源管理之件數、金額與預估效益。

- 1 度電產生 0.509 公斤 CO₂e (電力排放係數依經濟部能源局公告之「110 年度電力排碳係數」計算)。資料來源：經濟部能源局網站 ([http:// www.moeaboe.gov.tw/](http://www.moeaboe.gov.tw/))
3. 基準年 2018 年總用電量 426,106 千度電。

為順利進行能資源減量，2022 年新光合纖制定相關能源損耗的減量目標，並以 2018 年為基準，依年限期程分別制定短期 (2022 年)、中期 (2025 年)、長期 (2030 年) 目標，相關目標包含：單位產量能源耗用、取水量及廢棄物總量。

能資源減量後的下一步，積極於各生產據點推動節能軟硬體措施，新光合纖主打產業智慧化，增設智慧型電表基礎設施、運轉設備能耗及數據即時監控平台等，隨時掌握機台運轉效率。有效控管能資源之後，2018 年建置能源管理資料庫，也將發揮效用，協助公司更加「智能」、「效率」與「精準」的做能源管控。運用公開透明化的能源管理平台，精準計算廠區產能、設備管理與能源使用管理。這樣的大數據也能作為推動再生能源使用的基石，以減少購電與碳排放，實施低階熱源回收再利用節能措施，有效節省各廠區電力消耗，相關措施預計三年內建置完成。

單位產量能源耗用減量目標 (以 2018 年 為基期計算)



年度	2018 (基準年)	2022 年
產量 (千噸)	1,035	1,053
總能耗 (TJ)	3,546.5	3,458.7
單位產量能源耗用 (TJ / 千噸)	3.4266	3.2846
2022 較 2018 基準年減		4.14%
減量目標		3%

4.2 能資源管理

4.2.1 水資源管理

現今台灣缺水已成常態，2023 年 2 月 1 日起開始徵收耗水費，更顯示水資源對於台灣是額外地彌足珍貴，新光合纖訂定 2022 年用水減量 5% 的目標，積極推動全廠區 用水減量措施，從源頭製程減廢及末端管制之原則外，新光合纖也強化水資源管理，著手地下水的源頭管理，包括每日抄錶記錄、定期量測動靜水位等，也於各深水井增設智慧流量計，將所收集到的數據透過中央統一監控，每日紀錄使用水量，一旦有發生異常使用或管路洩漏，即可迅速反應並採取相關應變措施此外。此外，也 配合政府法令要求主動填報用水計劃，並每月定期召開節約能源會議，評估與查核所有廠區的用水狀況及節水成效。新光合纖亦致力於水資源再利用，不僅尋求各種水源開發之替代方案，降低資源浪費的風險，還透過加速回收 處理流程與提高水資源使用效率；面對無法再利用之水資源，例如受污染含重金屬之廢水，則以專業的廢水處理設施進行淨化，依法規標準完成淨化程序後排放。新光合纖透過合理程序有效地管理、調度與分配使用水資源，確認在不影響當地水源地生態與鄰里日常生活下，控制取水量及落實正確的取水方式，有效將環境衝擊降至最低。

水資源管理措施



取水減量目標 (以 2018 年 為基期計算)



2022 年廠區水資源優化措施

新光合纖積極推動產業智慧化，增設智慧型電表基礎設施，運轉設備能耗及數據即時監控等，隨時掌握機台運轉效率。智慧化也運用在水資源的使用上，因地下水為中壩廠區主要用水來源，在水資源有限下，全盤規劃製程用水與水資源再利用，並有效減少取水量及降低蒸發損失等改善措施，不浪費每一滴水資源。相關智慧化作業後，將建置能源管理資料庫，透明化的能源管理平台，使廠區產能、設備管理與能源使用管理更智能化、效率化和精準化。資源使用效率藉此提高，達到資源永續利用，2022 年中壩廠水回收量達 455,468 噸。

	2020 年	2021 年	2022 年
水回收量 (噸)	423,582	406,148	455,468
節水佔取水比例 (%)	21.8%	21.1%	23.3%

註：節水佔取水比例 (%) = 水回收量 / 地下水用量 (中壩 + 觀音)

2022 節水改善績效

1. 水處理逆洗水回收槽增設：2022 年回收 317,678 噸
 沉降水處理各單元之濾材逆洗水後，取上澄液再利用。
2. 各冷卻水塔進行電導度管理
 由專責人員操作電導度，濃縮到 2,000 μ s/cm 後排放，濃縮倍數落在 4.5 - 5 倍。
3. 放流水回收：2022 年回收 741,381 噸
 回收放流水用於各空污防制設備水洗塔、污泥脫水機濾布清洗及澆灌使用。
4. 回收聚合廠及纖維試驗機機台一次非接觸冷卻水：2022 年回收 137,790 噸
5. 各廠區之洗手台水龍頭設有省水裝置

歷年取水量

單位：百萬公升	中壩廠			觀音廠			合計		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
地下水	1,743	1,670	1,663	191	252	244	1,934	1,922	1,907
自來水	23	25	20	23	23	22	46	48	42
合計	1,766	1,695	1,683	214	275	266	1,980	1,970	1,949

註：1. 自來水僅限於飲用

2. 採取水源皆為淡水 ($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體)

單位產能用水量

年度	2018 (基準年)	2022 年
產量 (千噸)	1,035	1,038
取水量 (百萬公升)	1,991	1,949
單位產量取水量 (百萬公升 / 千噸)	1.924	1.85
2022 較 2018 基準年減	3.8%	
減量目標	5%	

說明：

新光合纖除自主實施地下水的源頭管理外，也於每月節約能源會議中評估、檢視用水狀況及節水成效，並尋求各種水源開發之替代方案，降低不當浪費，但由於全球暖化及極端氣候影響使得冷卻水量自 2018 年 794,830 噸 / 年，提升至 1,088,865 噸 / 年，導致 2018 年 -2022 年僅減量 3.8%，未達到 5% 的目標值。

回收及再利用水量

單位：百萬公升	放流水再利用水量	設備冷卻水回收量	濾材逆洗水回收量	合計
2020 年	843	144	280	1,267
2021 年	760	137	270	1,167
2022 年	741	138	318	1,197

水回收率

2020 年	90.1%
2021 年	90.2%
2022 年	90.4%

計算公式：

$$\text{回收率} = \frac{\text{總循環水量} + \text{總回用水量}}{\text{總用水量}} \times 100\%$$

(重複利用率)

水回收率不含循環水量

2020 年	60.5%
2021 年	60.7%
2022 年	61.3%

計算公式：

$$\text{回收率} = \frac{\text{總循環水量} + \text{總回用水量} - \text{冷卻水塔內循環量}}{\text{總用水量} - \text{冷卻水塔內循環量}} \times 100\%$$

(不含冷卻水塔內循環量)



4.2.2 物料循環管理

本公司重視原物料使用安全性並積極推動包材回收，從源頭開始減少資源消耗，並採用強化廢棄物再使用比例，產生循環經濟，來達到有效的資源循環再利用。為了降低原物料用量，減少資源消耗及環境破壞，在所有原物料經過一連串的製程使用後，本公司均會從中尋求廠內再使用的可能性。

舉例來說，向客戶回收棧板，就是一個減少資源消耗的正向循環。本公司建立良好的回收管理機制，增加回收率，2022 年回收使用塑膠棧板計 12,109 片，回收使用木棧板計 32,131 片，2022 年各生產據點整體回收棧板平均回收率 100%。在有效的回收之後，本公司亦透過專業的資源回收再生技術，將廢棄資源重新再製成可供下游使用之產品，或提供廠內自用或販售予其他工業。新光合纖廢棄棧板自行維修後再次使用，2021 年共計 12,416 片，較去年增加 6,358 片，再利用率提升 105%，若無法於廠內再使用或活化為產品的廢棄資源，均以物質回收為優先，避免對環境造成二次危害，也藉以創造經濟與成本效益極大化之目標。

項目	出貨數量	回收數量	回收率
內外銷塑棧	10,587	12,109	114%
內銷木棧	28,751	32,131	111%

註：回收率 = 2022 年回收棧板數量 ÷ 2022 年出貨棧板數量

4.2.3 溫室氣體管理

溫室氣體是影響全球暖化的主要原因之一，新光合纖積極參與降低溫室氣體的行動，遵守《溫室氣體排放量申報管理辦法》及《公私場所應申報溫室氣體排放量之固定污染源》等兩項辦法、規定。持續努力減少排放溫室氣體，致力減緩氣候變遷是本公司永續經營的責任。因此新光合纖改善產品製程，調整產品對氣候之韌性，亦降低營運可能帶來的環境衝擊，實踐永續環境之承諾。

自於 2012 年底，行政院環保署頒發兩項與溫室氣體申報的相關辦法後，新光合纖立即成立「溫室氣體盤查推動小組」，盤查廠區內溫室氣體排放量及查證相關作業，並依法定期登陸溫室氣體排放量盤查數據，全部的作業與排放數據，皆依照 ISO 14064-1 之規範進行。

本公司 2022 年溫室氣體內部稽核，範疇一排放量合計約為 135,130 公噸二氧化碳當量 (CO₂e)，佔全公司排放總量之 37.8%；範疇二合計約為 222,272 公噸 CO₂e，排放總量佔 62.2%；範疇三「其他間接排放」之量化方法，因蒐集計算所需之相關數據有一定的困難度，且準確性不易確認，故本公司參酌國際間普遍採用之方式，僅以定性盤查為主，並明列各項目於當年度盤查清單與排放源鑑別表，依據 ISO 14064-1 規範，不納入排放量盤查計量。

本公司期許在減排方面能做得更多，故 2022 年投入經費總達約 3,620 萬元，持續投資改善廠區內製程、空調、空壓機與照明等設備，增進能源使用效率，達成溫室氣體自願減量，種種措施獲得社會大眾的肯定。

溫室氣體排放量

單位：公噸 CO ₂ e	範疇一		範疇二		小計
2020 年	118,136	39.3%	189,786	60.7%	307,922
2021 年	133,797	37.5%	214,266	62.5%	348,063
2022 年	135,130	37.8%	222,272	62.2%	357,402

註：1. 採營運控制權法，範圍僅包括中壢廠及觀音廠，不含台北總部。

2. 計算所包括的氣體種類為二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。
3. 全球暖化潛勢（GWP）引用 IPCC 2013 第五次評估報告之全球暖化潛勢值。
4. 範疇一直接溫室氣體排放：行政院環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4。
5. 範疇二電力排放參考係數引用經濟部能源局 2022 年公布之電力排放係數：0.509 公斤二氧化碳當量。
6. 本公司以 2018 年為碳排放基準年，依年限期程分別制定短期（2025 年）、中期（2030 年）目標。

單位產量溫室氣體減量目標（以 2018 年為基期計算）



單位產量溫室氣體排放量

單位：公噸 CO ₂ e	中壢廠 (第三方查證)			觀音廠 (自行盤查)			合計		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
CO ₂ e 總排放量 (公噸 / 年)	258,324	289,416	299,037	49,598	58,647	58,365	307,922	348,063	357,402
產量 (噸 / 年)	871,707	990,048	936,488	69,838	115,462	116,860	941,545	1,105,510	1,053,348
每單位產能 CO ₂ e 排放量	0.2963	0.2923	0.3193	0.7102	0.5079	0.4994	0.3270	0.3148	0.3393



單位產量溫室氣體排放量

年度	2018 (基準年)	2022 年
產量 (千噸)	1,035	1,053
CO ₂ 總排放量 (公噸 / 年)	336,836	357,402
CO ₂ 總排放量 / 產量 (公噸 / 千噸)	325.45	339.41
2022 較 2018 基準年減	-4.29%	
減量目標	4%	

說明：觀音廠聚五 POLY95 試驗機，於 2022.08 開車，能耗增加，致碳排放量增加。

4.3 污染防制

4.3.1 廢水排放管理

有效管理廢水的處理方式，在於源頭的完善控管，採取針對污染防治的最佳措施。為讓源頭控管專業化，新光合纖針對廢水排放設置專門負責的處理部門及人員。本公司處理廢水的方式，採中和、沉澱與浮除等物理化學處理，以及活性污泥生物處理方式妥善處理廢水，依循各廠區所產生之廢水發生源特性調整處理辦法。經處理過的廢水，需達符合國家放流水標準的排放水質，才能進行下一步的排放執行，並依水污染防治法規所規定，放流至河川中，本公司排放的河川為：桃園老街溪。另一個公司的廢水排放管道，將經由工業區污水處理廠之觀音廠區處理後，排放至鄰近承受水體。本公司針對負責單位與同仁，定期實施相關的教育訓練，提升專業度，也讓放流至承受水體之水質皆符合放流水標準。

廢水管理措施

廢水監控



- 甲級廢水專責人員管理廢水場
- 與環保局連線顯示放流水數據
- 廢水場每日操作紀錄填報
- 每季向主管機關實施水質定檢申報
- 廢水場監控系統建立

人員培訓及設備維護



- 管理及操作人員取得專責人員證照
- 設備依計畫表定期維護
- 水污染防治宣導

生產據點廢水排放量

單位：噸	中壢廠區	觀音廠區
2020 年	473,264	103,789
2021 年	383,082	127,739
2022 年	375,148	138,174

單位產量廢水排放量

單位：噸	中壢廠區	觀音廠區
2020 年	0.48	1.49
2021 年	0.39	1.11
2022 年	0.40	1.18

4.3.2 空氣污染排放管理

空污管理計算從 2022 年度起納入觀音廠一併計算，2022 年秉持持續改善的精神，強化製程管控，陸續推動老舊設備更新計畫。累積中壢廠及觀音廠，2022 年空污量較前一年降低 9.3%；但由於 2022 年市況不佳產量下降，故單位產量產生空污量計算結果與前一年持平，達成短期目標。公司目前積極與中油等公部門提出申請，期望能盡早將新天然氣管線延伸至中壢廠，屆時除可更新鍋爐朝既設空污減量目標邁進，更使廠周遭環境、空氣更加清淨。

本公司空氣污染排放皆依規定定期執行污染源檢測，排出的污染物含量皆符合或優於政府規定，各項空污防制設備皆設有備援回報機制，一旦發生異常能即時預警，有效妥善處理空氣污染物。本公司也不斷投入經費改善設備，以確保各項污染排放符合法令標準，提高廠區周遭居民的信心。

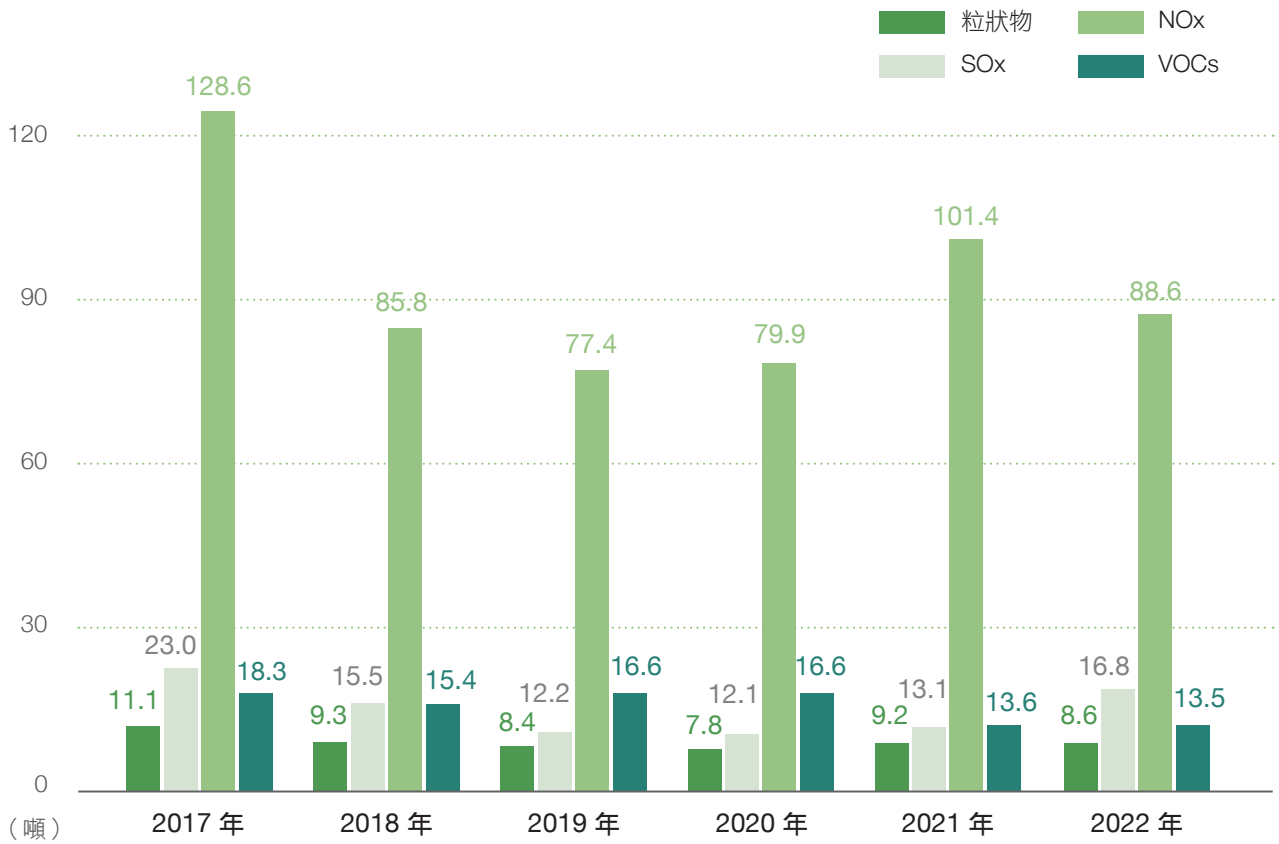
空污監測與檢測

新光合纖為即時監控污染排放源，於各生產單位設置固定污染源連續監視系統，隨時掌握氣體排放情況，並建立「新光合纖環安網」系統，連續監控與異常回報機制，於辦公室設立大螢幕遠端掌握空污防制設備運作狀況，確保系統設備正常運作，維護工廠周邊空氣品質；同時為防範異味逸散影響周邊居民生活品質，新光合纖每日針對製程及廠區周界進行異味巡查，其中由於中壢廠廠區即鄰近民眾社區，故安排每兩小時一次每日共計 12 次進行廠內外的人員打卡巡檢，當日查核結果彙整完後即時彙報，若發現異味立即改善，並要求發生廠處主管限期提出改善報告。此外，中壢廠陳情專線在社區里民大會提供，請周遭居民一旦發現空氣中飄有異味，可直接撥打 (03) 4932131 分機 1145，立即向廠方反應。



● 環安網遠端監視防制設備狀況

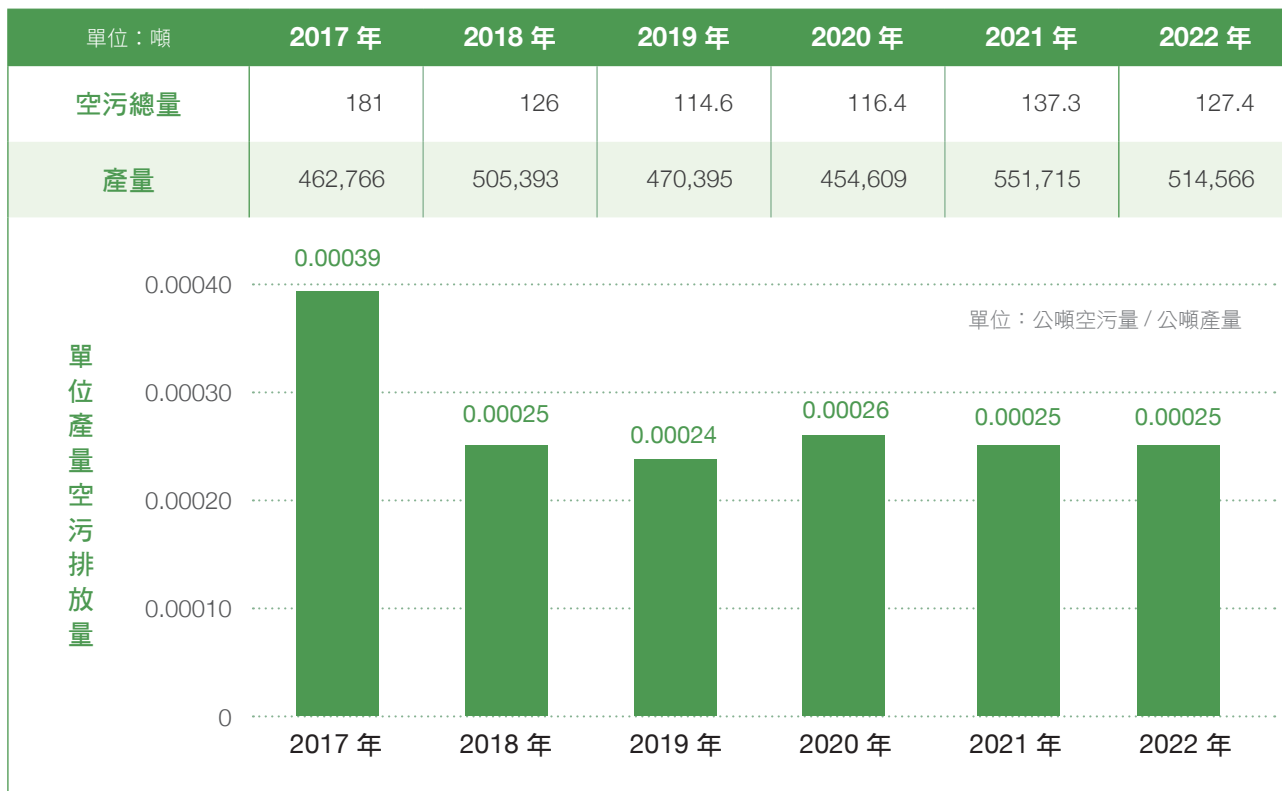
近五年粒狀物硫氧化物氮氧化物 VOCs 排放污染量 單位：噸



單位產能空氣污染減量目標 (以 2017 年為基期計算)



中壢廠 + 觀音廠單位產量空污排放量



4.3.3 廢棄物管理

新光合纖重視永續、在乎環保，在廢棄物處理上，嚴格遵守法規，更在「企業社會責任政策」規範上自我要求，要求各廠處確實管理廢棄物，降低在各項製程中對周邊環境的影響。

本公司在各項廢棄物處理上，如實申報廢棄物數量，也委託合法廠商清運處理，符合法規申報流程，也確保清運流程合乎規範。新光合纖也不斷思考，如何降低廢棄物，讓廢棄物可以回收、重獲新生。因此開始藉由源頭分類控管來強化廢棄物管理，除了在製程中使用環保原料外，更在廢棄物處理上加強分類，增加製程廢棄物可回收比例。新光合纖 2022 年 D 類廢棄物總量為 3,293.41 噸，較基準年增加 272.17 噸，其中因是 2021 年焚化爐歲修等問題，該年度清運上較為困難，導致 2022 年大多在清運前年度的廢棄物，但從再利用占比可發現，已由基準年的 48% 增加到 51%，這也是因為新纖堅持 4R 原則，積極宣導廢棄物再利用分類，強化每個員工的環保意識，盡到社會責任的義務，在環境永續上提供一份心力

有害廢棄物方面，本公司產出之有害廢棄物多來自化驗室，因數量較少，乃儲存至一定數量再委託臺灣地區合格廠商處理含鹵有機廢液。本公司相關的廢棄物都委外處理，並無直接處理。現今社會中節能減碳，減緩氣候變遷與地球暖化是每個人的責任，新光合纖更不能缺席，各項廢棄物處理均依法行事，符合法規申報流程，確實申報數量，並且確保清運流程合乎規範，委託合法廠商清運處理。

廢棄物管理核心理念：完善儲存、嚴謹運送、嚴格分類

廢棄物處理措施



D 類廢棄物（非再利用及回收處理）減量目標（以 2018 年為基期計算）

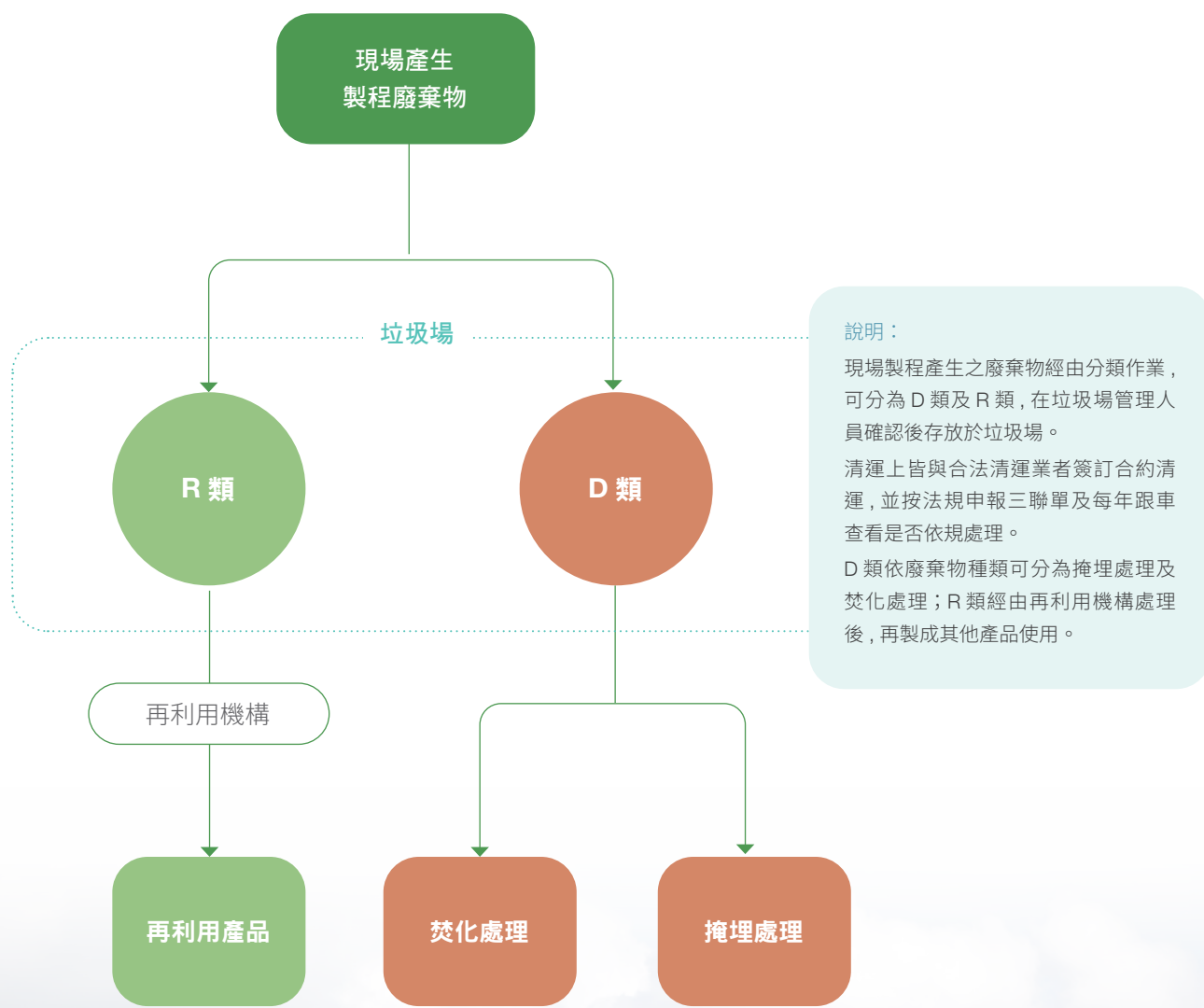


年度	2020(基準年)	2022 年
D 類廢棄物量 (噸)	3,021.24	3,293.41
2022 較 2020 基準年減		-9%
減量目標		2%

廢棄物組成成分

	處置方法	廢棄物類型	重量 (噸)		
			2020	2021	2022
一般事業廢棄物 (皆委外處理)	焚化	D 類	3,021.24	2,016.99	3,293.41
	回收	R 類	2,834.68	4,435.28	3,496.25
有害事業廢棄物 (皆委外處理)	焚化	B 類	0.85	0	0.00073

註：有害事業廢棄物為含鹵有機廢液



5 在地參與



新合光纖位於住商混和區內，與一般工廠設立於工業區不同，就算周邊由住宅區包圍，但鮮少有居民因生產對周邊環境生活的影響而抱怨。這除了，我們嚴格把關各項數據杜絕環境汙染外，也經常參與里鄰活動，讓民眾知道生產過程及防護措施，讓其安心，並且主動換位思考，幫附近里民設身處地考量，協助整理周邊環境、蚊蟲消毒等，加深與新合光纖的連結及認同感。

新合光纖秉持著支持在地文化、參與地方活動、關懷社區弱勢，並當作自身責任，制定長期贊助專案，贊助廣仁里關懷據點每年 2 萬、義民里守望相助隊每年 1 萬。並積極參與鄰里中秋晚會、重陽敬老活動、元宵燈謎活動與鄰近宮廟宗教活動等，並提供所需協助，加深鄰里對新光的良好形象，建立健全的溝通橋樑。

鄰近鄰里中低收入戶獎助學金補助

新光合纖特別編列鄰近鄰里中低收入戶獎助學金補助案。提供戶籍設置廣仁里、宋屋里、義民里、平興里高中以下在學子女，且之中低收入戶或清寒家庭申請。總計幫助高、中、小學共 116 名學子，補助金額 468,000 元整。



宋屋國小舞蹈校隊

為落培育優秀體育學子、展現企業社會責任，公司每年提供贊助金 10 萬元，認養宋屋國小舞蹈校隊，協助優秀學子發展體育專長，培養良好興趣。



公益投入

	活動項目	投入金額
社會	桃園市平鎮褒忠祠義民廟圓醮	100,000
	廣仁里關懷據點	20,000
里鄰	義民里守望相助隊	10,000
	鄰近鄰里中低收入戶獎助學金補助 (廣仁里、宋屋里、義民里、平興里)	468,000
學校	宋屋國小舞蹈隊	100,000
總計		698,000

附錄 -GRI 準則對照表

使用聲明／新光合纖已依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容

使用的 GRI 1 / GRI 1：基礎 2021

適用的 GRI 行業準則 / 無

GRI Standards 揭露項目對照表

對應 GRI 與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
2-1 組織詳細資訊	1.1.1 關於新光合成纖維	14	
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1	
2-4 資訊重編	關於本報告書	1	
2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	1	
活動與工作者			
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1.2 事業簡介	17	
2-7 員工	3.1 員工管理	54	
2-8 非員工的工作者	3.1 員工管理	54	
治理			
2-9 治理結構及組成	1.1.4 董事會結構	24	
2-10 最高治理單位的提名與遴選	1.1.4 董事會結構	24	
2-11 最高治理單位的主席	1.1.4 董事會結構	24	
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	永續發展藍圖	6	
	1.1.4 董事會結構	24	
2-13 衝擊管理的負責人	永續發展藍圖	6	
	1.1.4 董事會結構	24	
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	永續發展藍圖	6	
2-15 利益衝突	1.1.4 董事會結構	24	
2-16 溝通關鍵重大事件	1.1.4 董事會結構	28	
2-17 最高治理單位的群體智識	1.1.4 董事會結構	24	
2-18 最高治理單位的績效評估	1.1.4 董事會結構	24	

對應 GRI 與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
2-19 薪酬政策	1.1.4 董事會結構	24	
2-20 薪酬決定流程	1.1.4 董事會結構	24	
2-21 年度總薪酬比率	3.1.3 薪酬待遇	57	
策略、政策與實務			
2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	2	
2-23 政策承諾	3.3.1 人權維護	67	
2-24 納入政策承諾	3.3.1 人權維護	67	
2-25 補救負面衝擊的程序	3.4.1 溝通管道	74	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.4.1 溝通管道	74	
2-27 法規遵循	1.2.1 法令遵循	29	
2-28 公協會的會員資格	1.1.2 事業簡介	22	
利害關係人議合			
2-29 利害關係人議合方針	利害關係人議合	5	
2-30 團體協約	3.4.1 溝通管道	49	
GRI 3：重大主題 2021			
3-1 決定重大主題的流程	重大主題管理	7	
3-2 重大主題列表	重大主題管理	8	

重大主題表列

重大主題	對應 GRI 準則與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
公司治理	3-3 重大主題管理	1. 永續治理	12	
綠色產品	3-3 重大主題管理	2. 永續生產	40	
污染防治	3-3 重大主題管理	4. 永續環境	90	

重大主題：經營績效

對應 GRI 與揭露內容	章節主題	頁碼	省略/補充說明
GRI 3：重大主題 2021			
3-3 重大主題管理	1. 永續治理	13	
201 經濟績效 2016			
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1.3 財務績效	23	
201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	1.3.2 氣候變遷因應	34	

對應 GRI 與揭露內容	章節主題	頁碼	省略/補充說明
201-3 定義福利計劃義務與其它退休計畫	3.3.2 員工福利	70	
	3.3.3 退休規劃	74	
201-4 取自政府之財務補助			無取自政府之補助

重大主題：誠信經營

對應 GRI 與揭露內容	章節主題	頁碼	省略/補充說明
GRI 3：重大主題 2021			
3-3 重大主題管理	1. 永續治理	13	
205 反貪腐 2016			
205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	1.2.2 誠信經營	31	
205-3 已確認的貪腐事件及採取行動	1.2.2 誠信經營	31	

重大主題：能源管理

對應 GRI 與揭露內容	章節主題	頁碼	省略/補充說明
GRI 3：重大主題 2021			
3-3 重大主題管理	4. 永續環境	88	
302 能源 2016			
302-1 組織內部的能源消耗量	4.1.1 環境數據總攬	91	
302-3 能源密集度	4.1.1 環境數據總攬	94	
302-4 減少能源消耗	4.1.2 永續營運	92	

重大主題：水資源管理

對應 GRI 與揭露內容	章節主題	頁碼	省略/補充說明
GRI 3：重大主題 2021			
3-3 重大主題管理	4. 永續環境	89	
303 水與放流水 2018			
303-3 取水量	4.2.1 水資源管理	97	
303-4 排水量	4.2.1 水資源管理	97	
303-5 耗水量	4.2.1 水資源管理	97	

重大主題：溫室氣體管理

對應 GRI 與揭露內容	章節主題	頁碼	省略/補充說明
GRI 3：重大主題 2021			
3-3 重大主題管理	4. 永續環境	89	
305 排放 2016			
305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.2.3 溫室氣體管理	99	
305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.2.3 溫室氣體管理	99	
305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.2.3 溫室氣體管理	99	僅以定性盤查為主，已明列各項目於當年度盤查清單與排放源鑑別表
305-4 溫室氣體排放密集度	4.2.3 溫室氣體管理	99	
305-5 溫室氣體排放減量	4.1.2 永續營運	92	

重大主題：廢棄物管理

對應 GRI 與揭露內容	章節主題	頁碼	省略/補充說明
GRI 3：重大主題 2021			
3-3 重大主題管理	4. 永續環境	90	
306 廢棄物 2020			
306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3.3 廢棄物管理	105	
306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3.3 廢棄物管理	103	
306-3 廢棄物的產生	4.3.3 廢棄物管理	104	

重大主題：供應商管理

對應 GRI 與揭露內容	章節主題	頁碼	省略/補充說明
GRI 3：重大主題 2021			
3-3 重大主題管理	2. 永續生產	41	
308 供應商環境評估 2016			
308-1 採用環境標準篩選新供應商	2.4.2 供應商管理	50	
308-2 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	2.4.2 供應商管理	50	
414 供應商社會評估 2016			
414-1 使用社會標準篩選之新供應商	2.4.2 供應商管理	50	
414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.4.2 供應商管理	50	

重大主題：職業安全衛生

對應 GRI 與揭露內容	章節主題	頁碼	省略/補充說明
GRI 3：重大主題 2021			
3-3 重大主題管理	3. 永續人力	53	
403 職業安全衛生 2018			
403-1 職業安全衛生管理系統	3.5.2 安全工作場域	81	
403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	3.5.2 安全工作場域	81	
403-3 職業健康服務	3.5.1 員工健康管理	76	
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3.5.2 安全工作場域	80	
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	3.5.2 安全工作場域	83	
403-6 工作者健康促進	3.5.1 員工健康管理	76	
403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3.5.3 承攬廠商安全衛生管理	86	
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.5.2 安全工作場域	81	
403-9 職業傷害	3.5.2 安全工作場域	85	
403-10 職業病	3.5.2 安全工作場域	85	

重大主題：人才培育

對應 GRI 與揭露內容	章節主題	頁碼	省略/補充說明
GRI 3：重大主題 2021			
3-3 重大主題管理	3. 永續人力	52	
404 訓練與教育 2016			
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	3.2.1 訓練與能力	62	
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	3.2.1 訓練與能力	58	
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.2.2 績效評核	63	

重大主題：人權維護

對應 GRI 與揭露內容	章節主題	頁碼	省略/補充說明
GRI 3：重大主題 2021			
3-3 重大主題管理	3. 永續人力	53	
406 不歧視 2016			
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	3.3.1 人權維護	67	

對應 GRI 與揭露內容	章節主題	頁碼	省略/補充說明
408 童工 2016			
408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.3.1 人權維護	67	
409 強迫或強制勞動 2016			
409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	3.3.1 人權維護	67	

重大主題：資訊安全

對應 GRI 與揭露內容	章節主題	頁碼	省略/補充說明
GRI 3：重大主題 2021			
3-3 重大主題管理	2. 永續生產	41	
418 客戶隱私 2016			
418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.3.2 客戶隱私保護	48	

非重大主題表列

揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼	備註
GRI 200 經濟				
202：市場地位 2016				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	3.1.3 薪酬待遇	57	
206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2022 年無違反相關情事		
GRI 400 社會				
401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	3.1.2 人才招募	57	
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3.3.2 員工福利	70	
401-3	育嬰假	3.3.1 人權維護	69	
402：勞資關係 2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	3.4.1 溝通管道	75	
405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	1.1.4 公司治理	25	
		3.1.1 員工結構	54	
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	3.1 員工管理	57	
415：公共政策 2016				
415-1	政治捐獻	無政治捐獻		

揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼	備註
416：顧客健康與安全 2016				
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2022 年無發生相關之情事		
417：行銷與標示 2016				
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規之事件	2022 年無發生相關之情事		
417-3	未遵循行銷傳播相關法規之事件			

附錄 -SASB 對照表

指標代碼	衡量指標	對照章節 / 回應
揭露主題：能源管理		
RT-IG-130A.1	(1) 能源總消耗量 (2) 能源採用外購電力占總能源百分比 (3) 使用再生能源佔總能源消耗比例	(1) 能源總耗用量 3458.7TJ (2) 41.76% (3) 無使用再生能源
揭露主題：員工健康與安全		
RT-IG-320a.1	(1) 可記錄工傷事故率 (Total recordable incident rate, TRIR) (2) 死亡率 (3) 虛驚事故率 (near miss frequency rate, NMFR)	3.5 職業安全
揭露主題：材料來源		
RT-IG-440a.1	描述使用關鍵材料 (Critical materials) 的風險管理方法	新光合纖所生產之產品無使用金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W)、鈷 (Cobalt) 等金屬原物料
揭露主題：燃料經濟性與排放		
RT-IG-410A.1	依各車款銷售數量加權計算之中型 / 重型卡車的燃油效率	新光合纖所生產之產品為無動力之工業製品，此指標揭露不適用
RT-IG-410A.2	依非道路使用設備的銷售數量加權計算燃油效率	
RT-IG-410A.3	依固定式發電機之銷售數量加權計算燃油效率	
RT-IG-410A.4	依下列產品類型銷售數量加權計算： (1) 氮氧化物 (NOx) (2) 懸浮微粒 (PM) 之排放量： (a) 船舶柴油引擎 (b) 軌道機車柴油引擎 (c) 中型 / 重型道路用引擎 (d) 其他非道路使用之柴油引擎	
揭露主題：再製造設計與服務		
RT-IG-440b.1	來自再製造產品與再製造服務的收入	2022 年再製造產品 (品項：環保加工絲) 年產量 20,574 噸，銷售金額因屬商業內部資訊不便透露

指標代碼	衡量指標	對照章節 / 回應
揭露主題：活動指標		
RT-IG-000.A	各產品類別之產量	1.1.2 事業簡介
RT-IG-000.B	員工數	3.1.1 員工結構

附錄 - TCFD 建議揭露對照表

面向	TCFD 建議揭露項目	對應章節	頁碼
治理	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	1.3.2 氣候變遷因應	34
	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	1.3.2 氣候變遷因應	34
策略	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	1.3.2 氣候變遷因應	35
	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	1.3.2 氣候變遷因應	35
	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2° C 或更嚴苛的情境）。	預計 2023 進行情境分析規劃	
風險管理	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	1.3.2 氣候變遷因應	38
	描述組織在氣候相關風險的管理流程。	1.3.2 氣候變遷因應	38
	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	1.3.2 氣候變遷因應	38
指標和目標	揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	1.3.2 氣候變遷因應	38
	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險。	4.2.3 溫室氣體管理	98
	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	1.3.2 氣候變遷因應 4.1.2 永續營運	38 92

附錄 - 永續報告書查證聲明書



獨立保證聲明

2022 年新光合成纖維股份有限公司永續報告書

簡介:

台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司，是德國萊因TÜV集團成員之一（以下簡稱我們或德國萊因台灣），受新光合成纖維股份有限公司（以下簡稱新光合纖）管理方委託對其2022年永續報告書（以下簡稱報告）進行外部保證。本次查證合約中規定的所有保證內容完全取決於新光合纖。我們的任務是對新光合纖2022年永續報告書作出一個作公正和充分的判斷。

本保證聲明的預期讀者是關注新光合纖在2022年度（從2022年1月到2022年12月）整個永續發展績效及影響其業務活動的有關的利害關係人。德國萊因TÜV集團是一家世界性的服務供應商，在超過65個國家提供企業社會責任和永續發展服務，並擁有在企業永續發展查證、環境、社會責任和利害關係人溝通等領域的資深專家。此次查證過程中，我們查證團隊完全保持公正和獨立，並不參與報告內容的準備。

查證標準:

本次外部保證是根據是AccountAbility AA1000保證標準v3以及相關標準AA1000當責性原則（2018），AA1000利害關係人議和標準（2015），包容性、重大性、回應性和衝擊性原則，全球報告倡議（GRI）通用準則2021的應用標準。

查證範圍和類型:

我們的查證涵蓋下列內容:

- 依據 GRI 通用準則 2021，社會、環境和經濟分類績效指標及相應的管理方法揭露，以及預定義的報告邊界；新光合纖在 2022 年報告中所揭露的永續發展績效。
- 根據查證標準對報告中揭露的資訊進行評估。
- 遵循 AA1000 保證標準 v3 第一類型以及中度保證的要求。

侷限性：查證活動僅限於新光合纖台北總公司（位於台灣台北市）的現場參觀，但並沒有進行與外部利害關係人的訪談。我們沒有發現任何可能限制查證活動的重大情況。此次查證是根據新光合纖提供的數據和資訊而展開的，並假設它們是完整的和真實的。因財務數據與新光合纖公司年報一致，且由另一家獨立的第三方機構驗證，所以我們沒有驗證報告的財務數據。

查證方法:

德國萊因台灣從技術層面分析了新光合纖的報告內容，並針對新光合纖永續發展績效的資訊和數據，從源頭到資訊揭露的整個過程進行了評估。我們的判斷是基於客觀評審報告的資訊，並依據保證標準定義的原則，包容性、重大性、回應性和衝擊性原則，以及報告提供的數據的完整性。

查證過程中使用的分析方法、訪談安排以及數據驗證方法都是通過隨機抽樣來完成。通過這些方法，我們驗證了報告中涉及的數據和內容的準確性和真實的新光合纖企業永續策略；我們的工作包含與超過 15 位新光合纖代表的訪談，訪談的對象涵蓋了高階管理層和相關員工。所有數據經由原始證據（可驗證的數據庫）而得來，因此我們認為以查證報告為目的的方法應該是適當的。

查證是由我們在企業社會責任、環境、社會和利害關係人溝通領域具有豐富經驗的專家所組成的綜合團隊進行的。我們的觀點是我們在做了充份和大量的基礎工作並基於合約內容而得出的結論。

對 AA1000 原則的遵守：

包容性：新光合纖已持續尋求利害關係人的參與，識別並了解利害關係人，且能利用溝通機制來鑑別重大性議題，達成具有責任的回應。

重大性：新光合纖已實施重大性議題鑑別流程，議題的識別基於利害關係人的需求和關注重點、公司內部政策考量、股東會議、調查問卷、以及對永續發展內容的理解和溝通。永續資訊揭露使利害關係人得以對新光合纖之管理績效進行判斷。

回應性：新光合纖已實施環安衛、品質、企業永續等政策，2022 年報告揭露了公司相關管理系統，以及利害關係人參與，並已就永續發展相關重大性議題，對其利害關係人做出了回應。

衝擊性：新光合纖已鑑別並以有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。新光合纖已建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，在組織內實現更有效之決策和管理。

查證結論：

在查證過程中，沒有任何實例和資訊與下述聲明抵觸：

- 新光合纖 2022 年永續報告書符合 AA1000 保證標準 v3 第一類型和中度保證的要求以及全球報告倡議（GRI）通用準則 2021 的相關要求。
- 報告的內容包括聲明與主張均源自新光合纖提供的書面證明文件和內部紀錄，充分反映了新光合纖所取得的成績以及其面對的挑戰。
- 在報告中我們發現的績效數據是以系統和專業方式收集、儲存和分析，是新光合纖永續管理運行的真實反映。
- 針對任何第三方依據此份保證聲明來對新光合纖做出的評論和相關決定，德國萊因台灣將不承擔任何責任。

台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司

Vito Lin



AA1000
Licensed Report
000-734/V3-V6QRG

Vito C. C. Lin

Lead Verifier

Taipei, June 20, 2023

光 SHINKONG™

