

2024

新光合纖 | 永續報告書
SUSTAINABILITY REPORT





新光合成纖維股份有限公司

- 2024 年永續報告書 -

目錄

關於本報告書	3
董事長的話	5
績效綜覽	7
永續發展藍圖	9
利害關係人議合	16

1 永續治理

1.1 公司治理	20
1.2 誠信守法	36
1.3 風險管控與內控	41

2 永續生產

2.1 創新研發	54
2.2 綠色創新	57
2.3 顧客關係	63
2.4 永續供應鏈	67

3 永續人力

3.1 員工管理	77
3.2 人才培育	81
3.3 員工關懷	89
3.4 勞資溝通	99
3.5 職場安全	101

18

4 永續環境

111

4.1 綠色營運	114
4.2 污染防治	124

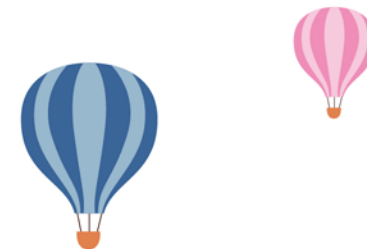
5 在地參與

131

附錄

134

附錄 - GRI 準則對照表	134
附錄 - SASB 對照表	140
附錄 - TCFD 建議揭露對照表	142
附錄 - 第三方查證聲明書	143
附錄 - 溫室氣體盤查聲明書	144



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 2024 年度 (2024 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 2024 年 8 月出版。
- 本次報告書預計 2025 年 8 月出版
- 下一次報告書預於 2026 年 8 月出版。

報告邊界

本報告書揭露之資料，涵蓋 2024 年 1 月 1 日至 2024 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，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。歷年資訊若有重編事宜，將於內文中說明。

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

本報告書由獨立第三方機構法標國際認證股份有限公司 (AFNOR ASIA LTD.) 完成查證作業，符合 AA1000 AS V3 查證準則，第一類型中度保證等級之要求。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://esg.shinkong.com.tw/>

聯繫人：周雲彬 (02)2507-1259 分機：7813



公司官網



ESG 專區

董事長的話

新光合成纖維股份有限公司（以下簡稱「新光合纖」）自成立以來，憑藉深厚的聚酯核心技術，始終致力於產品的差異化與高附加價值產品的開發。在全球經濟與產業結構劇變的挑戰下，我們秉持企業價值，持續推動業務轉型與創新發展，以確保企業的永續經營。

回顧過去，全球經濟環境充滿著不確定性，譬如高通膨，高利率，中國產能嚴重過剩同時傾銷全世界，造成國際市場供過於求，進一步影響產業公平競爭。美國聯準會貨幣政策持續調整、歐元區經濟成長趨緩、中國經濟復甦疲弱、俄烏戰爭與中東衝突等地緣政治因素及能源成本高漲都持續影響市場波動，這樣的局勢對全球化纖與塑料產業帶來巨大挑戰。

在此環境下，本公司在經營團隊及全員配合努力下，對比於 2023 年，公司在 2024 年有很大的進步。我們憑藉優良技術與市場布局優勢，穩健經營，並強化市場應對策略，確保公司營運穩定並提升競爭力。

在營運成果方面，2024 年度本公司整體營收較前一年度穩健成長，主要受惠於環保與高功能性產品的市場需求擴大。我們積極拓展國際市場，特別是東南亞與北美地區，以分散市場風險。此外，透過精實管理降低庫存、提高產能利用率，以提升整體營運效率。

近年來，全球市場對永續產品的需求日益增長，ESG（環境、社會、公司治理）已成為企業經營的重要議題。本公司透過董事會及永續發展推動委員會的監督治理，設定了各階段減少溫室氣體排放及 2050 年淨零碳排放目標，強化並積極響應國際碳排放規範，包括因應歐盟碳邊境調整機制 (CBAM) 及美國可能施行的碳關稅政策，進行組織溫室氣體盤查及產品碳足跡盤查，透過生產低碳排產品、提升能源效率及採用再生原料，以降低溫室氣體排放及減少產品碳足跡。

本公司深耕環保材料技術，推動深耕環保材料技術，推動多項循環經濟計畫，包括：

1. 衣 to 衣 (T2T) 循環回收：透過與國際品牌合作，發展廢紡織品回收再利用技術。如與全球特殊材料和化學公司 Celanese 合作，開發了 NEOLAST™ 纖維，這是一種可回收的彈性聚酯聚合物，目的在實現全衣可回收的願景。這項技術不僅能夠提升纖維的彈性和耐用性，還能在回收過程中減少環境影響。本公司也投資美國 Ambercycle 尖端材料科學公司，投入廢紡織品回收並再製成優質原生聚酯纖維。計劃將與 Ambercycle 合作在印尼新建一座年產 3 萬噸的閉環永續循環的先進工廠，預計 2026 年投產，此廠將利用 Ambercycle 的分子再生技術和本公司在優質聚酯纖維生產與豐富的市場經驗，共同生產再生



cycora 紗線，讓回收的廢紡織品重新回到紡織品市場，降低對原料的依賴及減少廢棄物的產生，達到永續的目標。

2. 環保聚酯 (r-PET)：因應環保與減碳，本公司積極投入回收料使用政策，除了提供品質穩定，符合用於食品和飲料容器的生產認證 100% 回收的 r-PET 酯料，也擴大回收寶特瓶聚酯粒產能，透過先進的 Flake to Resin(FTR) 技術，提高回收料品質，減少供應鏈客戶混料的程序，降低生產成本，簡化庫存管理。目前已可成功生產 50% 回收添加比的環保酯粒。

3. 生質材料研發：本公司參與生質與永續材料產業協會 (TBSM) 以擴大產業交流。開發以生物基來源為主的綠色聚酯，降低對石化材料的依賴，並成功通過了國際永續性與碳驗證 (ISCC)，這一認證標誌著其在推動可持續發展和綠色經濟方面的努力得到了國際認可。也展現促進環境保護的供應鏈透明化、減少碳排放足跡，並確保循環經濟資源的可持續利用。

4. 智慧製造：本公司在推動智慧製造方面也展現了積極的態度，至今已進行智慧化推動第 9 年。致力於透過智慧化生產技術來提升生產效率和環保性能，優化能源管理及深化人員作業安全與工安教育系統，以應對市場對品質、安全和環保挑戰。這些措施不僅有助於提升產品的競爭力，也符合全球對可持續發展的要求。

為因應地緣政治風險與市場變化，本公司積極拓展全球市場：

1. 東南亞市場：泰國泰新工業公司擴大 r-PET 產能，以高回收添加比及認證品質，滿足當地及歐美日市場需求。紡織事業則以越南據點進行持續合作與深化，並以貿易公司經營市場。並在印尼進行投資規劃，結合上中下游供應鏈，積極尋求投資合作，拓展布料回收及分散原料來源。

2. 北美市場：本公司與國際品牌合作，提供環保材料與生產高附加價值產品。另建立發貨倉庫及據點擴大儲運量能，強化北美市場經營。

3. 新能源應用市場：因應中國內需政策產業，擴大工程塑膠產能及電動車產業應用，開發耐高溫、耐衝擊材料，以高品質及彈性因應策略，搶佔利基市場。

展望未來，本公司結合 AI、大數據等數位科技推動產業轉型，積極參與產業淨零碳排行動，並訂定 2050 年的淨零碳排目標。面對全球供應鏈重組與科技發展加速，我們將持續深化 ESG 綠色經營，透過技術創新與數位轉型，提升企業競爭力。我們深信，唯有積極創新與市場佈局，才能在瞬息萬變的環境中脫穎而出。期許在未來充滿變化的市場環境，能與波動共舞，抓住商機，創造更大價值，並為社會永續發展貢獻心力。

績效綜覽

經濟				
治理	全公司營收	稅後淨利	商業道德、資安違反事件	公司治理評鑑
	230.4 億	17.1 億	0 件	36%~50%
	綠色產品營收	產品通過安全及信心紡織品認證、GRS(全球回收標準) 認證	產品通過 產品碳足跡盤查	持續通過 ISO 27001 資訊安全管理系統
	約 40 億元			

社會				
員工	員工平均教育訓練時數	榮獲勞動部 優良辦訓單位獎	榮獲 TTQS 銅牌獎	違反勞動待遇與 人權事件 0 件
	達 17.33 小時			持續通過 ISO 45001 職安衛管理系統第三方驗證
公益	協助舉辦防災安全宣導活動		響應 Earth Hour（地球一小時）活動	

環境



能源

2024 年完成 69 件節能改善案，

節電約 **9,369** 千度，節能效益 **2,275** 萬元，避免溫室氣體排放量 **4,630** 公噸 CO₂e



水資源

節水量 **472** 千噸

節水率 **25.2%**

回收及再利用水量

1,207 千噸

水回收率

90.5%



綠色採購

連續 12 年獲頒

“綠色採購績優企業獎”

2024 年環保原料採購數量 **56,500** 噸，較 2024 年成長 **28.5%**



供應商管理

完成 **5** 家現地稽核



永續發展藍圖

永續發展推動委員會

新光合纖自 2015 年起設立「企業社會責任推動委員會」，作為公司推動永續發展的專責組織。2022 年因應氣候治理需求，進一步設立隸屬經營決策委員會之「碳中和推動中心」，統籌碳管理與淨零路徑規劃。2024 年，公司將上述機制整併為「永續發展推動委員會」，作為永續治理的最高組織，由三位獨立董事擔任委員，並由邱賢德獨立董事擔任召集人，另二位獨立董事為委員會委員，依重大性原則，進行各項永續發展、風險管理等政策及推動情形之督導（含如管理方針、策略與目標之訂定、檢討），並負責公司永續策略與相關政策的審議與監督。

為確保策略執行的系統性與責任分工，委員會下設七個任務小組，包括：員工關懷組、產品責任組、綠色環境組、社會公益組、公司治理組、供應鏈管理組，以及 IFRS 永續揭露準則專案組，由總經理擔任執行委員，統籌業務推動及永續資訊揭露工作。相關推動成果將依重大性原則，每年至少一次定期向功能性委員會及董事會報告，內容涵蓋永續政策執行進度、風險評估與因應對策、以及與利害關係人溝通之情形。

委員會主要職責包括：審閱公司永續發展政策、年度計劃及策略、永續發展執行情形與成效、督導永續資訊揭露事項及審議永續報告書，以及督導公司永續發展業務之規劃執行等。2024 年度，永續發展推動委員會已於 11

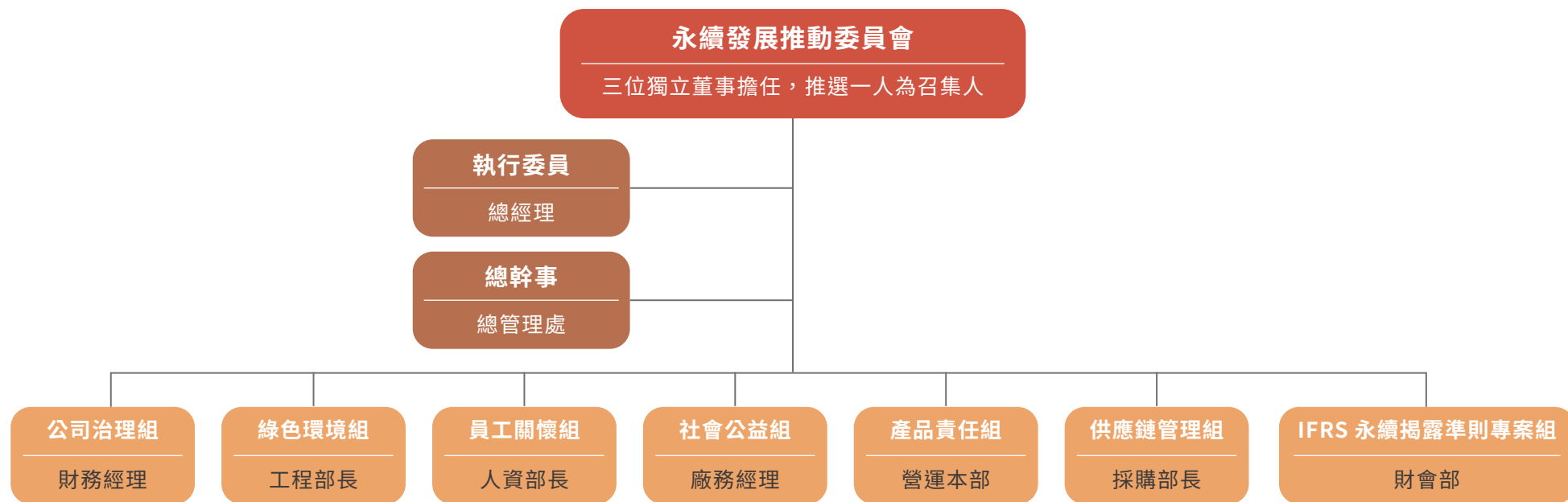
月 11 日審視公司永續政策執行狀況，並就 ESG 議題如誠信經營、營運績效、減碳淨零、再生能源使用及多元共融等，納入高階管理階層之績效連結指標，進一步強化永續治理責任與執行力。

永續資訊揭露與報告機制

新光合纖永續發展推動委員會負責統籌公司整體永續資訊揭露作業，針對各利害關係人關注之議題，委員會成員透過日常溝通與年度議題盤點，彙整並評估重要性，作為編製永續報告書主題與內容之依據。每年委員會將召開會議，針對揭露架構、報告主題與重大議題進行討論與確認，以確保報告內容回應外部期待並反映公司實際作為。

報告書撰寫過程中，由各相關部門負責提供數據與內容，並由各部門主管審閱確認，後統一彙整交由永續發展推動委員會檢視，確保資料正確性與一致性。完成初稿後，委託第三方獨立驗證單位進行有限確信程序，驗證報告之可信度與揭露品質。最終版本經彙整與確認後，由委員會召集人核示，確保內容充分反映公司在報告年度所推動之永續作為與績效成果，並符合利害關係人對資訊透明與責任治理的期待。

永續委員會組織圖



永續政策

低碳轉型

以進行碳盤查、節能減碳、綠色創新及使用清潔能源規劃推動。



循環經濟

以廢棄減量、回收再利用、推動綠色供應鏈等資源管理與源頭管理推動循環經濟發展。



水資源管理

積極減少水資源耗用，增加回收再利用及廢水減排來推動。



加強企業社會責任

提升員工對永續發展認知、確保員工安全健康、關注環境議題、遵守誠信道德等面向來落實企業社會責任。

企業永續短中長期目標

	短期目標 (2023-2025)	中期目標 (2026-2030)	長期目標 (2031-2050)
 環境 (E)	2025 年前減碳目標達成 7% - 推動低碳燃料替代及提高能源效率 - 增加廢水回收率達 25.2% - 累計減少溫室氣體排放量 100,490 噸	2030 年前減碳目標達成 22% - 研發低碳循環再生產品及發展再生能源 - 累計節水量達 2,702,725 噸 - 全面性化學品地圖建立及管理	2050 年達成淨零排放 - 發展氫能及碳捕捉技術應用 - 維持零工安及零傷害目標 - 全面推動綠色供應鏈轉型
 社會 (S)	- 員工教育訓練總時數 達 29,000 小時 - 提供友善工作環境，保障同工同酬及多元平等	- 移工零付費政策持續執行，目標受益人數達 1,000 人次 - 持續提供員工發展和福利活動（如家庭日、員工旅遊） - 進一步改善勞資溝通機制和職場安全	- 鞏固勞資關係及持續增強多元平等政策 - 持續支持員工健康與安全的綜合措施 - 提高員工滿意度，保持良好的企業文化
 治理 (G)	- 獲得 ISO 9001 及 ISO 14001 等認證 - 設立內部法律服務平台以確保合規	- 定期審查內部合規政策及風險管理 - 強化董事會成員多元化，提升治理效能 - 持續推動信息透明度和企業責任	- 維持高標準的企業治理及法規遵循 - 定期更新合規要求和法律培訓 - 推動組織的持續改進和長期可持續發展策略

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 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

1

鑑別利害關係人

本報告書依據 AA1000 SES 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。

2

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。依據 GRI 準則與聯合國永續發展目標 (SDGs)、組織內部發展目標及產業特定議題，辨識可能影響公司永續經營的內外部因素，統整出「利害關係人關注議題問卷」，並於官網公開蒐集員工、客戶、投資人、供應商等相關利害關係人對永續議題的重視關注程度。

3

分析營運衝擊

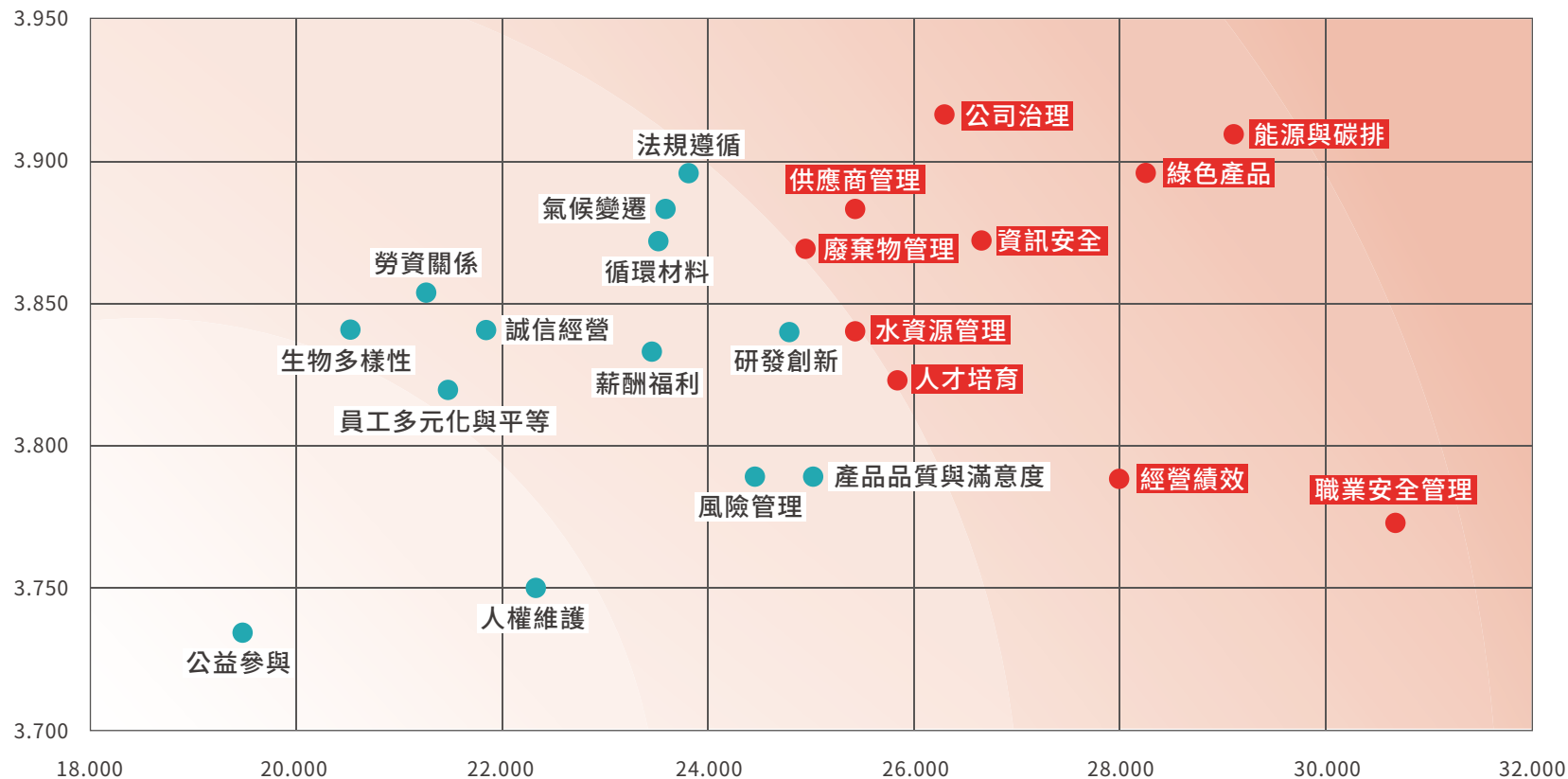
新纖永續發展推動委員會將各利害關係人所關注之永續議題整合成「永續議題衝擊影響評估表」，此評估表共 23 項永續議題，每一項議題皆由外部顧問專家根據其議題對環境、經濟、人群 (包含人權) 可能產生之正面、負面、實際已發生、潛在之衝擊做彙整分析，並請 15 位內部高階主管先閱讀並理解各項議題衝擊分析，再針對各項議題正負面衝擊分析考量其「影響程度」和「發生可能性」並給予評級，每項重大議題計分皆需加總正負面衝擊分數，而正負面衝擊分數則由「影響程度」和「發生可能性」兩者相乘加總而成。

4

決定揭露重大主題事項

最終依利害關係人關注程度與衝擊影響程度順序作為重大議題排序基準，經永續發展推動委員會各小組成員與各高階主管最終確認，決定出 2024 年度 10 項重大性議題。新光合纖將此 10 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。

重大主題矩陣



備註：● 2024 重大主題

重大主題對應

● 直接衝擊 ◎ 促成衝擊

重大主題	對新光合纖的意義	價值鏈衝擊邊界			對應 SDGs 目標	對應 GRI 準則主題	對應章節
		上游	新光合纖	下游			
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。		●			201 經濟	1.1.3 財務績效
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。		●	◎	 	自訂重大主題	1.1 公司治理
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。	◎	●	◎		自訂重大主題	2.2 綠色創新
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。		●	◎	--	418 客戶隱私	2.3.2 資訊安全管理

重大主題	對新光合纖的意義	價值鏈衝擊邊界			對應 SDGs 目標	對應 GRI 準則主題	對應章節
		上游	新光合纖	下游			
能源與碳排	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。		●	◎		302 能源 305 排放	4.1.2 能源管理 4.1.4 溫室氣體管理
水資源管理			●	◎		201 經濟	4.1.3 水資源管理
廢棄物管理		◎	●		 	201 經濟	4.2.3 廢棄物管理
供應商管理	供應商管理不僅是確保營運穩定的重要環節，更是企業實踐永續責任的延伸。透過對供應鏈在環境、社會與治理 (ESG) 面向的系統性檢視與管理，可提前辨識潛在風險，包括環境衝擊、勞動權益、道德操守等議題。藉由建立審核機制與風險控管流程，促進供應商持續改善，進而提升整體供應鏈的韌性與永續表現。	◎	●		  	308 供應商環境評估 414 供應商社會評估	2.4 永續供應鏈
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。		●			404 訓練與教育	3.2 人才培育
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。		●	◎		403 職業安全衛生	3.5 職場安全

註：1. 價值鏈核心為新光合纖公司本身，並涵蓋員工及協力人員，上游為新光合纖之供應廠商，下游則涵蓋客戶、政府、非政府組織及社區居民。
2. 2024 年重大主題與 2023 年重大主題差異：誠信經營、污染防治、人權維護移出重大主題，能源管理與溫室氣體管理合併為能源與碳排。

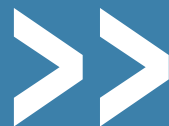
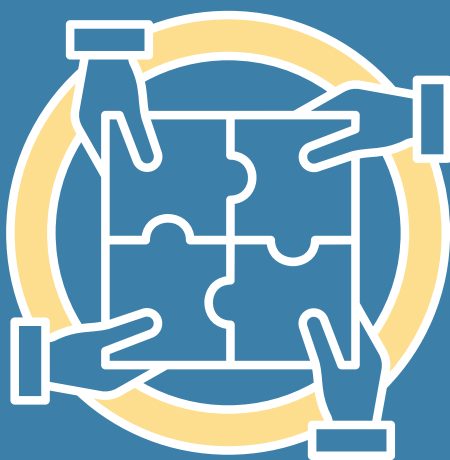
利害關係人議合

新光合纖透過 AA1000 SES 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。	人才培育 人權維護 職業安全衛生	內部會議	每月
			勞資會議	每季
			考核評鑑	每年
			教育訓練	每年
			員工滿意度問卷調查	每年
			員工申訴信箱	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。	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	每年
			商業與技術評鑑	每年
			客戶會議	不定期
			資訊收集與客戶會議	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。	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	每年
			法人說明會	每年
			公司年報	每年
			投資人信箱	不定期

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
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，塑造雙贏之局面。	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，於公司塑造恪守法之文化，善盡社會責任良善公民之本分。	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 污染防制 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。	水資源管理 廢棄物管理 污染防制 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。	社區關懷	社區服務及專案合作 鄰里拜訪	不定期 不定期

1 永續治理



管理方針

| 重大主題 >> 經營績效

- **政策方向** 提升全公司營收淨利達成預算目標
- **核心目標** 全公司營收、淨利較去年成長
- **績效成果** 全公司年報營收 230.4 億、淨利 17.1 億
- **行動方案**
 - 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
- **投入資源**
 - 營業單位
 - 服務單位
 - 工廠生產單位
- **回饋機制**
 - 每月事業群會議
 - 績效獎懲制度
- **評估機制** 年度預算及策略報告會議
- **2025 目標** 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

管理方針

重大主題 >> 公司治理

- **政策方向**
 - 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**
 - 提升公司治理評鑑排名
- **績效成果**
 - 第十一屆公司治理評鑑 36% 至 50%
- **行動方案**
 - 專責小組辦理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。

- **投入資源**
 - 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**
 - 申訴專線
 - 客服信箱
 - 投資人信箱
- **評估機制**
 - 公司治理評鑑
 - 內部稽核
- **2025 目標**
 - 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



1.1 公司治理

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。

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。

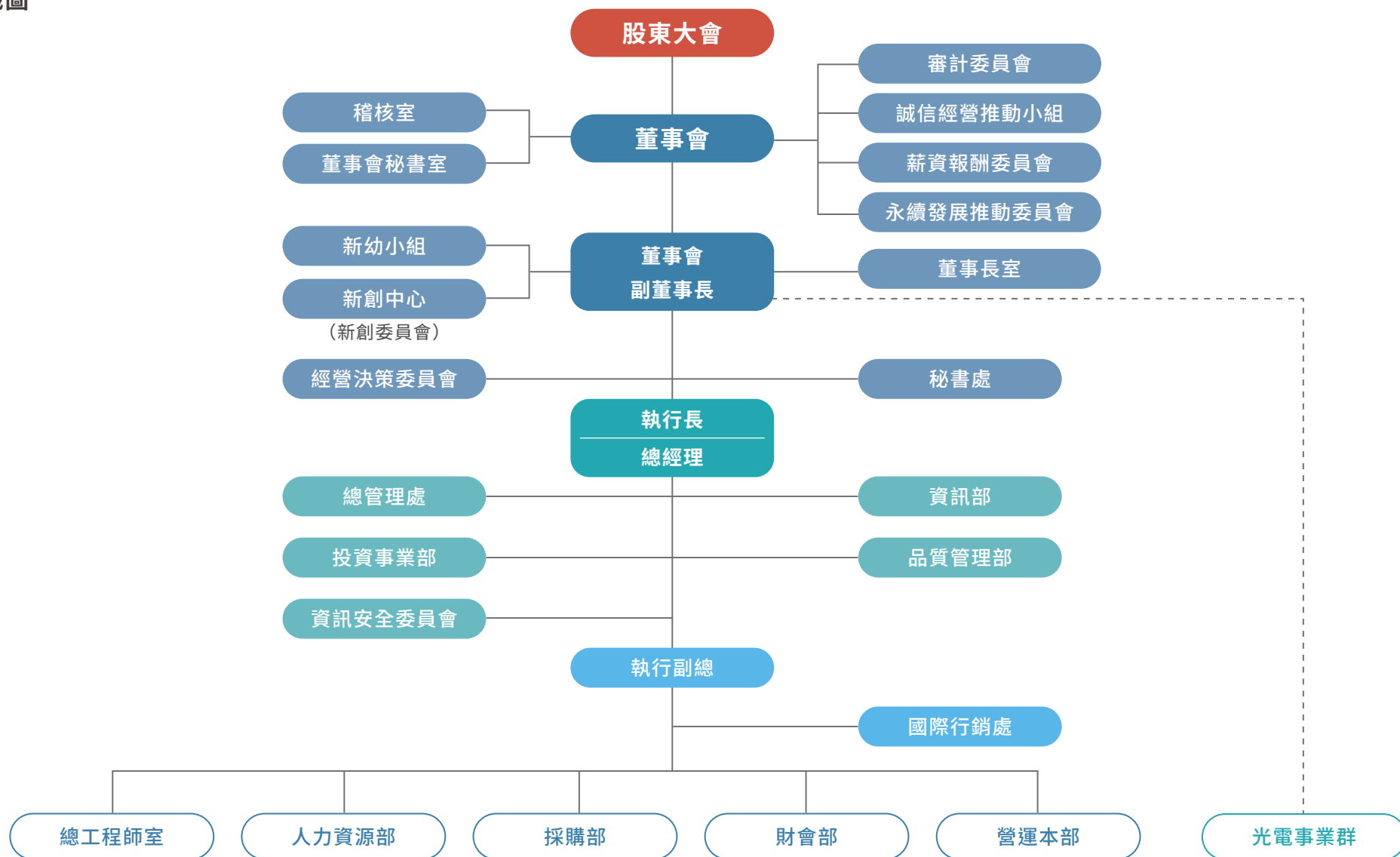
本公司近年也積極進行產品結構調整，以擴充並增加利基產品比重，專注於「差異化」與「附加價值提升」以強化產品競爭力。同時透過轉投資進行多角化經營，以既有業務為基礎，發展相關產業，擴大經營領域並持續推動轉型革新，為社會與利害關係人創造更多的附加價值。

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。

關於新光合纖

總資產 534 億	資本總額 280 億	台灣證券交易所登錄第一類股票上市公司	員工 1,838 名	股東 148,576 名	專精化纖、塑膠及光學薄膜系列產品
					

組織圖

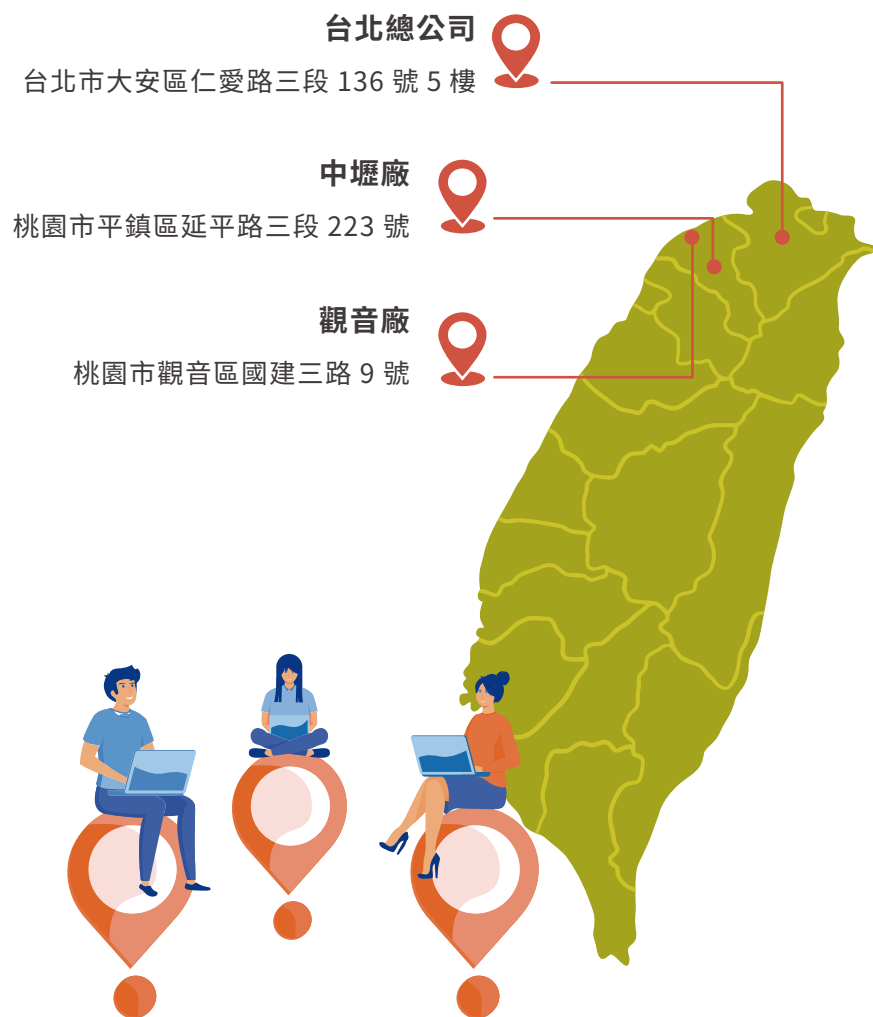


部門業務介紹

部門	負責業務
稽核室	1. 內部控制及內部稽核制度之建立與推行。 2. 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。 3. 對各部門控制與流程提供建議及改善報告。 4. 主管機關法規及行政命令之執行與配合。
總管理處	1. 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。 2. 公司資訊作業等業務之規劃與推動。
資訊部	1. 負責制訂公司整體資訊策略與規章制度。 2. 負責規劃與推動公司各式資訊系統。
資訊安全委員會	資訊安全制度之規劃、監控及執行資訊安全管理作業。
投資事業部	1. 投資專案之開發、評估與執行。 2. 投資後之專案管理、業務整合與績效評估。
品質管理部	1. 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。 2. 全公司客訴案件彙總檢討與改善追蹤。
國際行銷處	市場開拓、產品推廣、行銷策略擬定。

部門	負責業務
新創中心	1. 引進新技術，創造群聚商機，對外學術或機構之合作事項。 2. 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。 3. 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	1. 投資計劃之會審及生產技術之確認與開發。 2. 工程技術之收集、引進及研發。 3. 工程管理制度、修護保養制度之建立、推行及實施檢核。 4. 工安環保政策擬訂與推動。 5. 廠務管理方針之擬訂、執行與督導。
營運本部	1. 負責固聚酯粒、工程塑膠粒等產品之生產與銷售業務。 2. 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。
人力資源部	人力資源管理方針之擬訂、執行與督導。
財會部	1. 財務、會計、徵信管理及業外投資方針之擬訂、執行與督導。 2. 產品成本統計分析。
採購部	採購管理方針之擬訂、執行與督導。
光電事業群	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。

營運據點



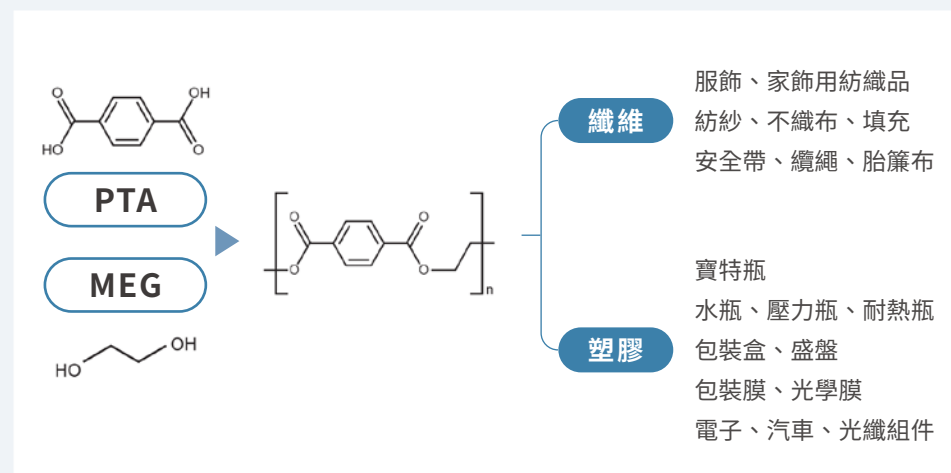
1.1.2 事業簡介

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，近年來，各項產品都致力於環保永續，透過回收再利用，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

抗起毛毯棉，4T 新柔棉，GRS 認證環保棉

4. 紡絲級環保聚酯粒

台灣 2024 年實際產量 60,105 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。

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。

主要品牌	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，輪胎簾子布，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

生產事業市場與產業概況

本公司由聚酯核心技術出發，朝差異化與多角化的方向進行，在台灣、中國及泰國皆有生產工廠（註：中國，泰國工廠為新光合纖轉投資企業），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。

塑膠主要產品介紹

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。

2023 年瓶用酯粒全球需求量預估約 3,400 萬公噸左右，成長率約 3.0~4.0%。

台灣年產 3 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 已於 2024 年 Q2 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。

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。

主要品牌

主要品牌	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、照明設備零組件、汽機車零件與戶外用品等。	PTA,BDO
	Compounding 工程塑膠		PTMEG
SHINPAK	A-PET 膠片	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
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。

協會名稱	會員身分
台灣區塑膠原料工業同業公會	理事
台灣橡膠暨彈性體工業同業公會	會員
台灣區人造纖維製造工業同業公會	會員
台灣區絲織工業同業公會	會員
TBSM 台灣生質與永續材料產業協會	會員

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，2024 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

單位：新台幣仟元

項目 \ 年度	2022	2023	2024
總資產	53,593,600	53,916,156	56,275,680
總負債	18,111,455	17,565,073	18,191,540
總股東權益	35,482,145	36,351,083	38,084,140
營業收入	28,012,162	21,818,314	23,038,688
營業毛利	3,142,153	893,823	1,576,996
稅後淨利	2,823,787	764,410	1,705,920

2024 年獲利指標

項目 \ 年度	2022	2023	2024
資產報酬率 (%)	5.49	1.68	3.38
權益報酬率 (%)	7.89	2.13	4.58
每股盈餘 (元)	1.75	0.47	1.06

分配給利害關係人的經濟價值

單位：新台幣仟元

類別	項目	年度			備註：	
		2022	2023	2024		
產生的直接經濟價值 a	營業收入 1	28,012,162	21,818,314	23,038,688	1. 留存價值計算式：1-(2+4+6+7+8)=9 2. 本表各項數字係依照新光合纖 2024 年個體財務報表資訊編製 3. 本表所列「留存經濟價值」僅為經濟價值分配的結果，不等同於財報所揭示之稅後淨利或實際盈虧狀況。該數值可能因折舊、攤銷、會計估列等調整項而有所差異，應配合財報整體資訊審慎解讀 4. 社區投資數字係根據公司每年度實際執行之公益專案、捐贈支出及公益相關活動核銷金額彙整 5. 員工薪資與福利已分別列示於營業成本與營業費用中，為避免重複計算，於「分配給利害關係人之經濟價值」中加以拆分揭露 6. 2024 年度所發放之現金股利係依 2023 年度盈餘分配決議辦理，實際撥付於 2024 年完成，故本表以實際支付年度為認列依據	
	營業成本 2	24,870,009	20,924,491	21,461,692		
	成本 3	1,394,417	1,186,548	1,234,156		
分配的經濟價值 b	員工薪資與福利	費用 4	371,745	244,603		294,462
		合計 5	1,766,162	1,431,151		1,528,618
	支付出資人款項 6(利息費用與現金股利)	2,406,155	1,792,877	1,079,688		
	支付政府款項 7	510,682	342,821	3,481		
	社區投資 8	698	637	339		
留存的經濟價值 c	留存經濟價值 9	-147,127	-1,487,115	199,026		

稅務治理

新光合纖致力於資訊透明化及永續發展，制定稅務管理方針且遵循法令規定落實執行，持續創造公司長期價值，充分保障股東及投資人的權益。且為確保稅務管理機制之有效運作，持續人才培訓及提升專業，並委任外部稅務諮詢機構辦理相關稅務，以確保遵循稅務規範及申報義務。

稅務方針

1. 營運決策遵循當地稅務法律及規定。
2. 財務報告資訊透明化，稅務資訊揭露亦依相關規定辦理。
3. 申請相關租稅優惠節稅，禁止以不正當方式避稅。
4. 基於誠信之基礎，與稅務機關建立相互尊重及保持良好溝通。
5. 公司重要營運決策皆考慮租稅之影響並符合常規交易。

近 3 年繳稅情形

單位：新台幣仟元

所得稅相關資訊	2022	2023	2024
稅前淨利	3,339,770	663,324	1,716,941
所得稅費用 (利益)	515,983	(101,086)	11,021
帳面有效稅率	15.45	(15.24)	0.64
繳納所得稅款	510,682	342,821	3,481

註：2024 年繳納所得稅款減少係 2023 年課稅所得額減少所致。
如欲進一步瞭解所得稅相關資訊，請參閱新光合纖個體財務報告。

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 2023/6/2 至 2026/6/1 止)，現為第 19 屆，董事共 12 席 (含獨立董事 3 席)。50 歲以下董事成員 3 席 (佔全體董事 25%)，50 歲以上董事成員 9 席 (佔全體董事 75%)，男女比為 11:1，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。董事會成員落實多元化情形請參考本公司 2024 年年報。

董事會薪酬政策

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。2024 年董事酬金佔稅後純益比例為 0.27%。2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2024 年年報。

利益迴避

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。當董事會議案涉及董事本人、配偶、二等親以內血親，或其具有控制從屬關係之公司之利害關係時，該董事應於會議中說明其利害關係情形。若該利害關係可能影響公司利益，董事須主動迴避，不得參與該議案之討論與表決，亦不得代理其他董事行使表決權。相關董事之姓名、利害關係內容及實際迴避情形，均已記錄於當次會議紀錄中，以確保決策過程之公正性與透明度。

董事進修

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「從全球政經情勢談台商經營及併購策略」與「ESG 趨勢下的企業風險與供應鏈資安管理」等，2024 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。

董事績效評核

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。

董事會績效評估項目：對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制。評估結果最滿意項目為「董事會組成與結構」、尚應提升項目為「對公司營運之參與程度」。

個別董事成員績效評估項目：公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制。評估結果最滿意項目為「董事職責認知」、尚應加強項目為「對公司營運之參與程度」。



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 71 歲

學歷 | 美國哈佛大學法學博士

經歷 | 友輝光電、新科光電、新光國際租賃、新光網、新光育樂、新光三越百貨等公司董事長

專業背景 | 企業管理

董事會多元化背景與核心能力 |

- | | | | |
|---------|--------|--------|--------|
| ✓ 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：吳昕杰 男 44 歲

學歷 | 美國哥倫比亞大學心理系 / 經濟系

經歷 | 友輝光電公司董事長

專業背景 | 企業管理

董事會多元化背景與核心能力 |

- | | | | |
|---------|--------|--------|--------|
| ✓ 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：林世蓁 女 46 歲

學歷 | 美國西北大學法學碩士學位

經歷 | 金格食品執行董事、力特光電董事

專業背景 | 製造、法律

董事會多元化背景與核心能力 |

- | | | | |
|---------|--------|--------|--------|
| ✓ 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 59 歲

學歷 | 美國明尼蘇達大學資訊系

經歷 | 漢霖建設、漢山建設等董事長

專業背景 | 投資

董事會多元化背景與核心能力 |

- | | | | |
|---------|--------|--------|--------|
| ✓ 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

濟真 (股) 公司 代表人：吳昕恩 男 47 歲

學歷 | UCLA 材料科學研究所碩士

經歷 | 新光紡織、新光資產管理董事長

專業背景 | 紡織、保險

董事會多元化背景與核心能力 |

- | | | | |
|---------|--------|--------|--------|
| ✓ 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 代表人：劉榮基 男 82 歲

學歷 | 中興大學行政系

經歷 | 財團法人新光吳火獅紀念醫院顧問

專業背景 | 會計

董事會多元化背景與核心能力 |

- | | | | |
|---------|--------|--------|--------|
| ✓ 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 74 歲

學歷 | 逢甲大學國貿系

經歷 | 達輝光電董事長

專業背景 | 商業行銷

董事會多元化背景與核心能力 |

- | | | | |
|---------|--------|--------|--------|
| ✓ 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 75 歲

學歷 | 美國湯瑪斯大學國際管理碩士

經歷 | 新竹縣縣長、立法委員、世界客屬總會總會會長

專業背景 | 企業管理

董事會多元化背景與核心能力 |

- | | | | |
|---------|--------|--------|--------|
| ✓ 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 80 歲

學歷 | 台灣大學法律系

經歷 | 新鴻建設董事長

專業背景 | 法律

董事會多元化背景與核心能力 |

- | | | | |
|---------|--------|--------|--------|
| ✓ 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 72 歲

學歷 | 中興大學行政系

經歷 | 財團法人新光吳火獅紀念醫院顧問

專業背景 | 會計

董事會多元化背景與核心能力 |

- | | | | |
|---------|--------|--------|--------|
| ✓ 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 73 歲

學歷 | 美國杜克大學法學博士

經歷 | 世新大學法律學院專任客座教授、台北大學法律研究所
兼任教授

專業背景 | 法律

董事會多元化背景與核心能力 |

- | | | | |
|---------|--------|--------|--------|
| ✓ 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 75 歲

學歷 | 德明科技大學金融保險系

經歷 | 新光兆豐顧問、優派人力資源顧問董事、家邦投資副總
經理

專業背景 | 金融保險

董事會多元化背景與核心能力 |

- | | | | |
|---------|--------|--------|--------|
| ✓ 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 |

本公司董事會多元化政策之具體管理目標及達成情形如述：

管理目標	達成 / 目標情形
設置獨立董事席次不少於三分之一	115 年、118 年改選增加席次
董事會至少一名不同性別董事	達成
董事會不同性別達三分之一	115、118 年改選增加女性董事席次
半數以上獨立董事連續任期不得逾 3 屆	115 年改選達成
全數以上獨立董事連續任期不得逾 3 屆	118 年改選達成
獨立董事中具會計師證照、財務金融或企業管理至少一席	達成
兼任公司經理人之董事未逾董事席次三分之一	達成

功能性委員會

公司設置審計（暨風險管理）委員會、薪酬委員會及永續發展推動委員會，各委員會（含功能性委員會）由公司三位獨立董事組成，由邱賢德獨立董事擔任召集人，另二位獨立董事為委員會委員，進行各項永續發展、風險管理等政策及推動情形之督導。轄下設置各任務小組，至少每年一次定期將永續政策執行情形、風險評估結果與因應對策之結果，以及與利害關係人溝通情形，向功能性委員會及董事會報告。

審計（暨風險管理）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，目標為審閱財務報告、考核內部控制制度之有效性、會計師簽證費、取得或處分資產處理程序修訂、背書保證及資金貸與他人作業程序修訂、年度盈餘分配案、

取得或處分資產案等，2024 年審計委員經討論皆無異議通過各案。

公司風險管理政策業務督導納入審計（暨風險管理）委員會，該委員會由公司三位獨立董事組成，由邱賢德獨立董事擔任召集人，另二位獨立董事為委員會委員，依重大性原則，進行各項永續發展、風險管理等政策及推動情形之督導（含如管理方針、策略與目標之訂定、檢討）。轄下設置各任務小組，至少每年一次定期將永續政策執行情形、風險評估結果與因應對策之結果，以及與利害關係人溝通情形，向功能性委員會及董事會報告。依本公司「風險管理政策與程序」，於 2024 年 11 月 11 日彙整公司風險辨識、分析及評估結果，向委員會及董事會進行執行報告，經各委員及董事會審議報告後皆無異議通過各案。

2024 年共召開 6 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。2023 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。2024 年共計召開 4 次會議，成員出席率 100%。2024 年為更進一步推行永續發展，董事會將決議高階經理人薪資報酬需與 ESG 相關績效評估做連結，並同步公告於官網。新光合纖以職責為導向的職等架構，依高階經理人績效納入公司 ESG 指標，包含誠信經營、營運成效、減碳淨零、再生能源使用、多元共融的推動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。

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。

為進一步防範內部人員利用未公開資訊進行不當交易，2024 年公司董事會通過修訂「防範內線交易辦法」及「公司治理守則」部分條文，明確訂定財務報告公告前之封閉期間管理規範。依新規定，內部人員在年度財務報告公告日前 30 日，以及各季財報公告日前 15 日內，禁止買賣本公司已發行之有價證券，以避免資訊不對等的交易風險。

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

新光合纖以「誠信守法」作為公司營運的基本原則，並透過制度化的法令遵循機制，推動內部教育訓練與外部專業講座，協助全體員工理解並落實各項法規要求。內部方面，公司將法規遵循課程納入日常職能訓練之中，定期舉辦能源管理、環境保護、消防安全、職業安全衛生及智慧財產權等主題之教育訓練，課程規劃內容多元且緊密結合相關法規，確保員工具備應有的法規認知與實務技能。

此外，公司亦不定期邀請外部專業顧問，提供專業進階課程，協助同仁隨時更新產業最新動態與法規變化趨勢，加深法規遵循的深度及廣度。同時，公司也鼓勵各部門員工申請參與外部專業課程的管道，滿足不同部門及職務專業需求，以靈活因應產業變化與工作需求，持續強化員工在各自專業領域中的知識與能力。

法遵制度與查核機制

新光合纖定期執行內部「法令遵循自評」，藉由全面性的檢視及系統化的查核流程，確認各部門符合相關法規要求，降低企業法規違反的潛在風險。法令自評過程中，特別針對易發生疏漏及可能涉及董事、經理人相關刑責，或可能對公司造成重大影響之法規事項進行優先檢查與管理。

法遵自評工作由總督導部門擔任統籌與督導，協調各部門完成內部法遵評估後，再會同人力資源處及稽核室共同執行現場查核，落實嚴謹的查核機制。查核後召開檢討會議，針對所發現的缺失或問題，訂定明確的改善措施及追蹤改善進度，並由主管進行人員績效考核，查核結果亦定期向董事會報告。整體而言，法遵制度與查核機制運行至今，已有效協助公司降低法規風險，達成良好的管理績效。

目前公司之法令遵循管理措施包含：

- 即時掌握並蒐集法規最新變動資訊。
- 提供內部法律諮詢服務，協助同仁排解實務疑難。
- 辦理定期法律教育訓練及法遵實務查核，以強化員工法遵意識與能力。
- 設立多元的內部檢舉管道與稽核室信箱，鼓勵員工主動通報可能存在的違規情形，改善作業流程。
- 明訂違規事件之標準處理流程，確保制度落實透明且一致。

2024 年度法規變動，進行法規確認及因應措施：

修訂法規	修訂日期	法令宣導
職業安全衛生設施規則	2024/08/01	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。
女性勞工母性健康保護實施辦法	2024/05/31	
鉛中毒預防規則	2024/06/13	
優先管理化學品之指定及運作管理辦法	2024/06/06	
道路交通事故處理辦法	2024/05/29	
道路交通管理處罰條例	2024/05/29	
道路交通安全規則	2024/08/14	
水污染防治措施計畫及許可證申請審查管理辦法	2024/01/11	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。
禁止足使水污染行為	2024/01/16	
事業應盤查登入及查驗溫室氣體排放量之排放源	2024/02/22	
環境教育法施行細則	2024/04/17	
事業廢棄物清理計畫書審查管理辦法	12024/04/18	
列管毒性化學物質及其運作管理事項	2024/04/24	
共通性事業廢棄物再利用管理辦法	2024/05/01	
毒性及關注化學物質許可登記核可管理辦法	2024/06/11	
溫室氣體減量額度交易拍賣及移轉管理辦法	2024/07/01	
行政院環境保護署法規委員會組織規程	2024/08/26	
自主減量計畫管理辦法	2024/08/29	
碳費收費辦法	2024/08/29	
空氣品質標準	2024/09/30	

法遵情形

2024 年度本公司無重大環境、社會與經濟裁罰事件發生，輕微裁罰工安事件 1 件及環保事件 3 件、罰鍰金額分別合計為 10 萬及 23 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。

2024 年度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
2024/03/29	所僱勞工在未停止設備運轉下，即進行機台異常狀況排除。	10 萬元	增設紅外線感應制動裝置，主動預防人員未停機即進行機台異常狀況排除。

2024 年度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
2024/07/29	三氯甲烷運作量超過超過分級運作管制量之規定。	10 萬元	制訂毒化物及關注化學物質操作標準。
2024/08/19	容器、包裝、運作場所及設施未依規定標示警語及污染防治有關事項。	3 萬元	制訂毒化物及關注化學物質操作標準。
2024/10/21	防制設備未依操作許可內容操作。	10 萬元	增設監測數據警報裝置。



1.2.2 誠信經營

新光合纖致力於建立高道德標準與負責任的營商環境，將商業道德視為企業永續發展的重要基礎。為此，本公司制定明確的《商業道德政策》，涵蓋反貪污反賄賂、避免利益衝突、反詐欺、洗錢防制、禁止不當競爭及資訊安全等多面向，適用於新光合纖（含子公司）所有員工及包括供應商、代理商、客戶在內的相關合作夥伴，強調對任何形式的不道德行為皆採取零容忍態度，以落實誠信經營及維護商業往來的透明與廉潔。

商業道德政策方向與目標

公司透過明確的商業道德政策，規範各項業務行為，具體方向與目標如下：

商業道德項目	政策方向	目標
反貪汙反賄賂	嚴禁任何形式的貪汙和賄賂行為，包括給予或接受賄賂、濫用職權、行賄等，確保公司內外部交往的廉潔和透明。	確保無發生任何形式的貪汙和賄賂行為。
避免利益衝突	要求員工避免與公司的利益發生衝突，禁止從事可能損害公司利益或產生利益衝突的行為。	確保無發生可能損害公司利益或產生利益衝突的行為。
反詐欺	嚴禁任何形式的欺詐行為，包括虛報、偽造文件、不實廣告等，確保公司內外部交易的誠實和公正。	確保無發生任何形式的欺詐行為。
洗錢防制	建立和執行有效的洗錢防制措施，確保公司不成為洗錢和資金來源的管道。	確保無發生任何形式的洗錢犯罪行為。
禁止不當競爭	遵守公平競爭原則，禁止不正當競爭行為，包括誹謗競爭對手、盜竊商業機密、扭曲市場等。	確保無發生不正當競爭行為。
確保資訊安全	確保公司和客戶的資訊安全，包括資料保護、防止未經授權的資訊存取和使用等。	確保無發生資安事件、任何侵犯顧客資料與隱私權有關的投訴。

註：本商業道德政策適用於新光合纖（含子公司）的所有員工和相關合作夥伴，包括供應商、代理商、客戶和其他合作關係。

為確保商業道德政策之實施，公司由總管理處總召集，協同法制室與稽核室共同推動內部倫理規範與監督預防機制，定期檢視政策落實成效並提出報告予董事會審閱。董事會亦已通過「防貪管理辦法」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，要求員工確實遵循，避免一切可能影響公司商譽的不法或不當行為。相關資訊亦已公開揭露於內部知識交流平台，以提升員工及利害關係人對公司誠信經營原則的了解。

合規及誠信經營

新合纖以誠信正直為企業文化的核心，透過系統化的誠信經營與反貪腐措施，確保業務運作符合高道德標準。公司全面推廣《誠信經營守則》與《誠信經營作業程序及行為指南》，引導全體員工及利害關係人遵循商業道德原則，堅守對貪腐與不當行為的零容忍立場。

教育訓練與文化推廣

為強化誠信經營理念，2024 年公司實施多項教育與宣導活動：

- **高階管理培訓：**內部稽核單位於重大會議針對「誠信經營、反貪腐、反霸凌」進行專題宣導，參與者包括高階管理階層與海外子公司幹部，確保管理層充分理解並支持誠信原則。
- **全員教育活動：**於 2024 年度員工關懷日，各廠區及課室舉辦社會責任、人權、誠信經營及商業道德培訓，共 1,855 人次參與，完訓率達 100%。課程詳細講解《誠信經營守則》與《誠信經營作業程序及行為指南》，協助員工掌握實務規範。
- **新進員工規範：**所有新進員工須簽署廉潔承諾書，承諾遵守誠信要求，並參加每季舉辦的入職培訓，內容涵蓋誠信經營、反貪腐及職業道德。
- **現職員工進修：**除年度培訓外，公司依員工職務需求提供多元課程，包括面對面宣導及天下雜誌線上課程，提升員工的倫理意識。

反貪腐管理措施

新合纖以《防貪管理辦法》為反貪腐準則，規範利益衝突迴避、政治與慈善捐款及舉報管道等事項，具體措施包括：

- **規範公開：**將《防貪管理辦法》公告於公司內部網站，供全體員工（員工占比 100%）隨時查閱，確保資訊透明。
- **多元資訊傳播：**透過廠區海報、內部網頁的法規指引與常見問答集、電子郵件及宣導文章，提供員工多種管道獲取反貪腐知識。
- **高階員工評估：**針對課長級以上員工（2024 年約 248 位，員工占比約 11.6%），實施問卷自評與風險辨識，完成評估報告並提交董事會審閱，2024 年未發現貪腐情事。
- **幹部專項宣導：**為廠處經理以上幹部安排年度反貪腐宣導，於幹部會議、合理化會議及廠處會議等場合進行，強化領導層的責任意識。
- **全面風險管理：**本公司所有據點（台灣與海外所有據點）100% 完成商業道德及反貪腐風險評估，確保風險管控全面覆蓋。

透過上述制度性措施，公司積極落實對貪腐行為零容忍之原則。此外，亦於內部規範中明訂利益衝突迴避、政治與慈善捐贈，以及舉報處理管道等，完整建置誠信治理架構。

更多誠信經營規章資訊，請參閱：<http://www.shinkong.com.tw/front/investors>

1.3 風險管控與內控

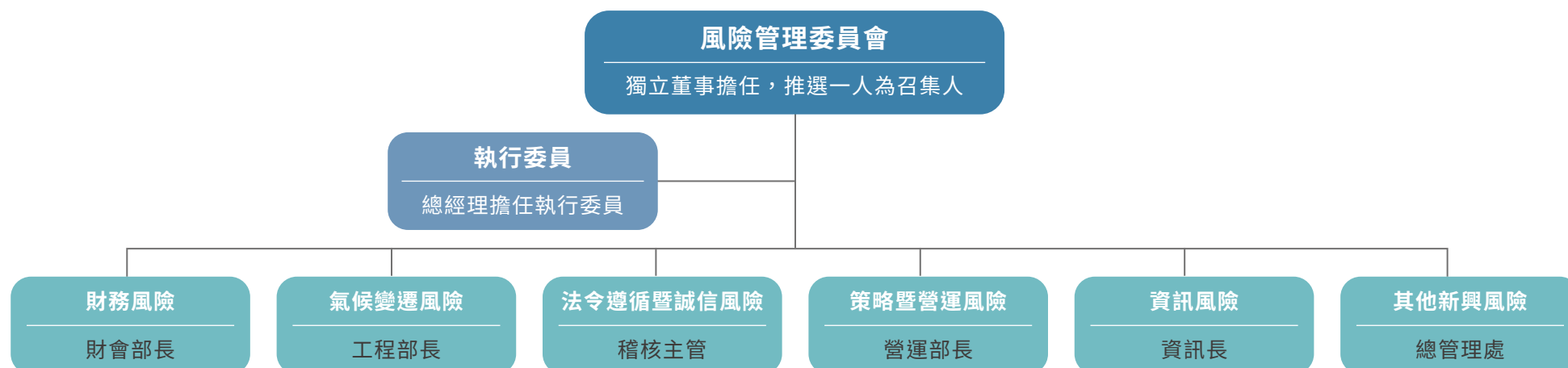
1.3.1 風險管理

風險管理委員會職能與運作

新光合纖將風險管理視為公司治理與永續經營的重要基礎，已於組織架構中明確納入風險治理機制。自 2024 年起，公司原設之功能性風險管理委員會職能，整合進入審計委員會，正式更名為「審計（暨風險管理）委員會」。該委員會由三位獨立董事組成，由邱賢德獨立董事擔任召集人，負責監督公司整體風險管理政策與執行機制，並依據重大性原則，審視風險管理方針、策略與目標之訂定與推動情形。

委員會下設各類任務小組，針對營運、財務、法規、環境、資安、氣候變遷等潛在風險進行持續性辨識與評估。風險評估結果與因應對策至少每年提報功能性委員會及董事會一次，作為公司決策與策略調整之依據。依據《風險管理政策與程序》，2024 年 11 月 11 日，公司已彙整各單位風險辨識、分析及評估結果，提報委員會與董事會進行專案報告。

風險管理委員會組織圖



風險評估與管理措施

公司以系統性方法檢視業務風險，針對關鍵作業或高衝擊事件，進行危害鑑別與風險評估，制定應對措施。主責單位篩選重要風險項目，配合年度計劃，訂定可追蹤的領先指標與對應措施，並設定檢核頻率，指派主辦與協辦人員負責執行。各部門亦擬定指標異常時的處置對策，提升風險應變能力。

風險管理流程



風險控管領域與措施

新光合纖針對各領域制定具體風險控管措施，並以結構化方式管理，詳列如下：

重大議題	風險評估項目	預防因應措施說明
 公司治理	誠信經營	1. 落實誠信經營與反貪文化 2. 杜絕舞弊與貪污行為 3. 透過教育訓練宣導《新光合成纖維（股）公司道德行為準則》與《防貪管理辦法》，定期檢視合規情形
	經營績效	1. 提升財務目標達成率 2. 確保營收與淨利成長 3. 定期檢討經營目標與策略
重大議題	風險評估項目	預防因應措施說明
 社會	環保產品	1. 增加環保回收原料使用，提升銷售比重 2. 推動衣 to 衣 (T2T) 循環回收，與國際品牌合作 3. 擴大 r-PET 回收酯粒產能 4. 開發生物基綠色聚酯，通過國際永續性與碳驗證 (ISCC) 5. 完成溫室氣體與產品碳足跡盤查
	人權維護	1. 制定《人權政策》及反歧視、反強迫勞動等規範，定期宣導 2. 推動勞動人權教育，2024 年完成 1,855 人次 (2,414.9 小時) 進修 3. 提供特休假與樂活健康假，促進工作生活平衡
	職業安全衛生	1. 遵守工安法規，消除危險因子 2. 推動 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，定期審核與改進

重大議題	風險評估項目	預防因應措施說明
 環境	能源管理	1. 遵循環境法規，推動節能減廢，年度節電率達 1% 2. 實施節能方案（如廢熱回收、高效率設備），追蹤效益並檢討成果
	水資源管理	1. 推動用水減量 10% 2. 建置智慧水錶，強化水資源管理
	溫室氣體管理	1. 執行節能減排，2024 年單位產品碳排放量降低 2.58% 2. 持續改善污染防制措施

內控制度與稽核機制

本公司建置完善的內部控制制度，藉由提升部門自主管理與檢查機制，強化整體營運效能。各部門依據《內部控制制度與管理規章辦法》，定期執行自我審查，並於規定時限內完成複查及缺失改善，以確保各項內部作業流程符合制度要求。除部門自我管理外，公司亦設置隸屬董事會之稽核室，配置專責且具獨立性的稽核人員，負責查核公司整體內控制度之執行情形。稽核室獨立於營運部門，得以超然、公正地執行查核業務，並將稽核成果定期或視需要向董事長報告，協助董事會與管理階層有效掌握內控制度的實施成效。2024 年度，各部門已如期完成所有內部稽核作業，並於核定期限內完成相關缺失之修正與追蹤改善，整體執行結果良好，有助於持續優化組織運作與內部治理品質。

為確保永續資訊揭露之準確性與一致性，本公司的永續資訊內控機制涵蓋資料的收集、整理、審核與揭露等各個環節。由稽核單位擔任永續資訊查核角色，定期檢視永續揭露內容之完整性與可信度，涵蓋範圍包括溫室氣體排放、能源使用績效、社會責任政策執行成效等項目。稽核過程除進行書面資料查核，亦輔以實地訪查與單位訪談，並對報表內容與原始資料進行交叉比對。若發現重大缺漏或潛在風險，將提出具體改善建議，並追蹤其後續改善進度，以提升永續資訊之揭露品質與組織透明度。

1.3.2 氣候變遷因應

氣候變遷所帶來的風險與影響，已從環境議題延伸為企業營運與財務穩健性的重要挑戰。新光合纖深刻認知此趨勢對企業長期發展的關鍵性，亦視氣候風險管理為企業治理不可或缺的一環。為強化氣候應變韌性與資訊透明度，公司自 2023 年起正式採用金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）所發佈之「氣候相關財務揭露建議書」（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構，系統性揭露公司於氣候治理、策略規劃、風險管理及指標與目標等四大面向的具體作法與進展。

TCFD 架構的導入，不僅有助於公司盤點氣候風險與機會，並將其納入決策流程與營運策略之中，也進一步提升我們與投資人、客戶及其他利害關係人間的溝通透明度。新光合纖亦積極將氣候議題與公司核心業務結合，發展環保回收材料、生質來源聚酯（Bio-based polyester）等低碳產品之開發與節能製程等創新產品與技術，實踐減碳與循環經濟的目標。

治理

面對氣候變遷帶來的營運風險與轉型挑戰，新光合纖已將氣候風險正式納入整體風險管理架構，並建構由董事會與永續發展推動委員會共同組成的治理層級，強化對氣候相關議題的掌握與應對能力。

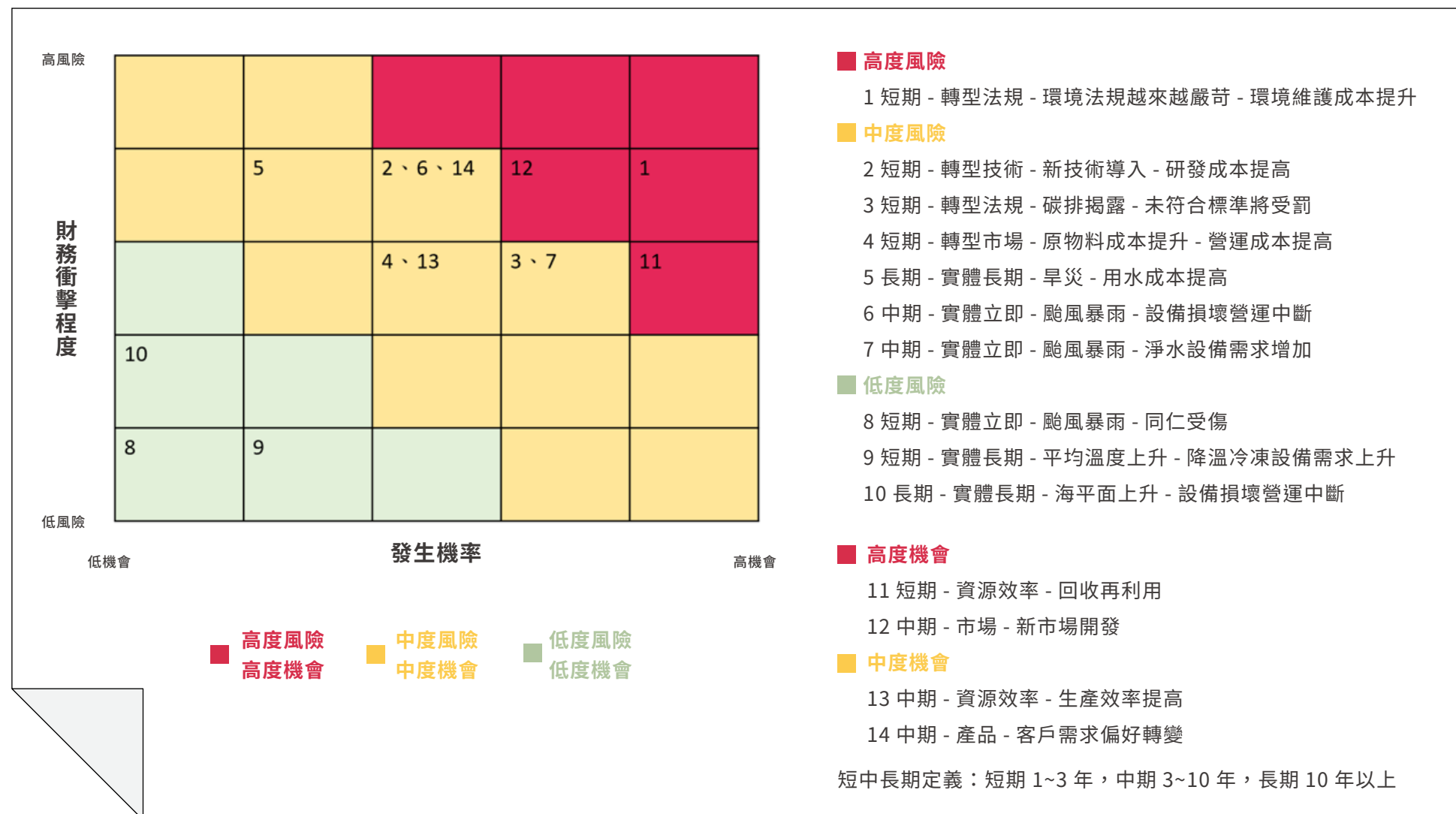
董事會為氣候變遷管理的最高監督機構，定期審查並核閱氣候相關風險管理報告及執行成果，包含溫室氣體排放、能源使用與氣候風險控管情形，確保氣候風險管理制度落實運作。董事會亦負責審議重要氣候議題之應對策略及資源配置優先順序，以維持氣候目標與公司總體營運策略一致。

永續發展推動委員會則負責氣候變遷管理機制之執行，包含風險與機會鑑別、行動方案擬定與目標追蹤等工作。各業務管理單位每年須盤點與提出所屬業務單元面臨之氣候風險與機會，並由主管依據「發生可能性」與「影響程度」進行初步評估。後續由管理階層與單位共同討論，根據風險緊急性與資源配置狀況，排序因應對策之優先順序，再提報董事會審閱。在明確的治理機制下，公司能有效掌握氣候變遷對營運與策略的潛在影響，並持續強化氣候風險的應變與調適能力。

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



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 - 廠區降溫設備需求上升 - 製程所需冷凍設備需求上升	- 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
	海平面上升 - 廠房及設備遭淹沒導致損壞 - 廠房營運中斷	- 加強設備保溫減少熱損失 - 推動節能減碳措施 - 導入企業風險調適應變系統
	旱災 - 製程用水之單位成本提高 - 水資源管理成本提高	- 觀音廠區協調政府增高海堤 - 自行增高防水牆高度
急性劇烈	- 供電中斷迫使營運中斷 - 廠房與設備損壞	現場廠房漏水修繕
	颱風、暴雨 - 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	- 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 - 重油發電機冷卻水塔體塌陷更新工事

氣候變遷風險－轉型風險與對策

風險辨識	營運衝擊	因應措施
法規	環境相關政策之修訂 - 廠區降溫設備需求上升 - 製程所需冷凍設備需求上升	- 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
	強化排放量報導義務 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	- 取得與使用綠電 - 持續減量取得公部門獎勵
技術	新技術投資成本增加 因應節能減碳，使導入新技術之需求上升	- 推動節能減碳措施 - 導入節水製程及專案
市場	原物料成本增加 因應減碳議題需求，各項環保材料、低碳產品開發、設備低碳及能源效率提升需求不斷增加，使相關成本提升	- 低碳燃料替代 - 能源效率提升 - 再生能源購置 - 低碳產品開發

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	1. 更高效率的生產 2. 回收再利用	• 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 • 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	1. 開拓新市場 2. 友善環境原輔料	• 非石化原料 • 友善環境產品 • 研發與推廣生物可分解紗 • 無氟添加與減碳產品
產品	客戶需求與偏好轉變	• 客戶對綠色產品需求上升 • 因應氣候進行調適的產品，例： a. 保溫保冷 b. 溫控衣料 c. 防土石流 • 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 註：見章節 2.2.1 調適氣候變遷系列產品

註：氣候變遷對財務影響管理成本金額約 65,562 仟元 (費用包含節能改善提案、購買再生能源憑證及環境相關的第三方驗證費)

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。永續發展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

為因應氣候變遷所帶來的風險與轉型挑戰，新光合纖已訂定明確的減碳目標與能源管理指標，並將其納入日常營運管理與中長期轉型策略。公司積極推動環境管理作為，涵蓋單位產量能源耗用與溫室氣體排放強度之減量目標，透過推行節能專案與定期成效檢視，確保執行成果與目標方向保持一致。

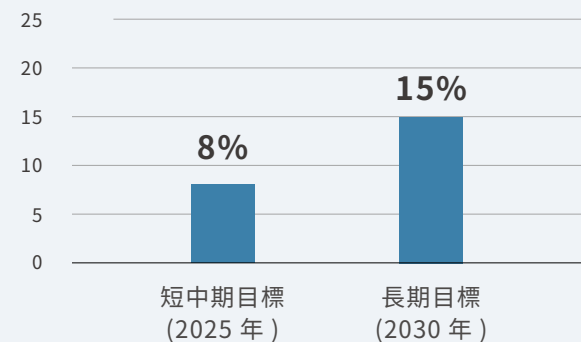
為強化目標落實，公司從製程端優化、設備效率提升著手，並逐步導入綠色採購、替代燃料使用、廢棄物回收再利用與綠色產品研發等低碳作為，

全面推動營運模式轉型。同時，也積極拓展新興與再生能源應用，降低能源結構中對高碳排放能源之依賴，並於 2025 年依規購買綠電以符合同年用電大戶義務量的合規要求，具體展現對能源轉型與氣候責任的承擔。

在溫室氣體管理方面，公司以民國 2021 年為基準年，依序訂定階段性減碳目標：預計至 2025 年達成減量 7%、2030 年減量 22%，並以 2050 年達成淨零碳排為長期目標。2024 年，公司溫室氣體排放量已較基準年減少 11.33%，展現具體減碳成效。

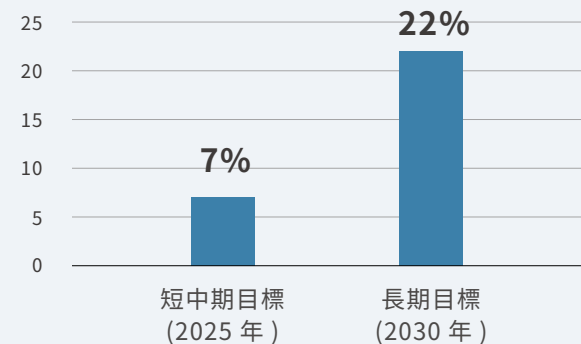


1. 單位產量能源耗用減量目標



註：以 2018 年為基期計算

2. 單位產量溫室氣體減量目標



註：以 2021 年為基期計算

2

永續生產



管理方針

重大主題 >> 綠色產品

- **政策方向** 以環保回收原料進行生產，增加生產與營收比重
- **核心目標** 年度（全年）環保料產品佔營業額 25%
- **績效成果**
 - 2024 全年環保料產品佔營業額實績約為 12%
 - 回收 TPEE 材料應用：開發以回收寶特瓶片製成之熱塑性聚酯彈性體（TPEE），具備回彈性與加工性，已商業化應用於鞋材與服飾領域。
 - PBSPan 聚酯彈性纖維：推出與 PET 相容的全聚酯彈性纖維 PBSPan，兼具 Spandex 彈性與 100% 可回收特性，改善混紡布料回收困難。
 - NEOLAST 單一材質解決方案：攜手國際材料商 Celanese 開發聚酯彈性聚合物 NEOLAST，建構可回收、可量產的單一材質紡織系統。
 - 衣 to 衣循環再利用（T2T）：投資 Ambercycle 設立封閉式循環工廠，導入分子再生技術實現紡織品 textile-to-textile 再生。
 - r-PET 與 FTR 產能優化：擴充 r-PET 與 FTR 產線，提升酯粒純度與加工穩定性，擴大回收料於多元產業鏈應用。
 - 生質聚酯材料開發：推動生質原料聚酯產品並取得 ISCC 認證，降低石化原料依賴，強化資源可持續性。
 - 品牌合作低碳材料技術：與國際品牌共同開發具碳捕捉與回收功能之聚酯材料，導入產品並獲頒創新獎肯定。

行動方案

- 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。
- 籌設自有衣物化學回收技術試驗工廠，以因應 Fiber-to-Fiber 之循環經濟國際趨勢。
- 與 Ambercycle 簽署 MOU 建立戰略技術合作夥伴關係，利用 Ambercycle 再生 cycora® 材料，由新光合纖生產閉環回收高性能紗線，滿足品牌客戶對於循環經濟、低碳減廢之行銷需求。

投入資源

- 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

- 研發會議
- 產銷會議
- 技術會議

評估機制

- 營收報告
- 第三方實驗室檢驗機構
- 年度結案報告

2025 目標

- 年度 (全年) 環保產品佔營業額 25%



管理方針

重大主題 >> 資訊安全

- **政策方向** 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** 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** 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**
 - 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
 - 依據 ISMI 政策、目標及實際經驗，評鑑及在適用時測量過程績效，並將結果回報給管理階層審查。
- **投入資源**
 - 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**
 - 資訊組窗口信箱
 - 申訴信箱
- **評估機制**
 - 內部稽核、管理審查
 - 第三方公證單位外部稽核
- **2025 目標** 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。



管理方針

重大主題 >> 供應商管理

- **政策方向** 強化供應鏈，品質無懸念
- **核心目標** 主要供應商社會責任承諾書簽署比率達 100%
- **績效成果**
 1. 完成 5 家供應商現地稽核並評鑑。
 2. 供應商評鑑皆合格，無廠商發生重大職安、環境、社會責任相關違法情事。
- **行動方案**
 - 落實供應商管理辦法
 - 對供應商進行社會責任暨供應商行為承諾聲明書宣導
 - 進行供應商進行現地稽核評鑑
- **投入資源**
 - 企業社會責任推行小組
 - 採購小組
- **回饋機制**
 - 內外部申訴信箱
 - 供應商會議
- **評估機制**
 - 供應商年度評核
- **2025 目標**
 1. 至 5 家供應商現地稽核並評鑑。
 2. 將供應商永續政策暨行為承諾聲明書上傳至 SCM 平台供廠商簽署，並對 100 家主要供應商進行自我評核。



2.1 創新研發

2.1.1 綠色產品推動成果

新光合纖將綠色產品視為實踐循環經濟與淨零轉型的核心策略之一，長期致力於開發低碳、可回收與生質來源的環保材料，並透過技術創新與國際合作，建立具韌性與競爭力的永續產品線。面對全球市場對低碳產品與再生材料需求的日益升高，公司在 2024 年持續拓展其「Recycle 系列聚酯」、「生物基聚酯」與「功能性聚酯」等環保產品應用，深化企業在永續材料領域的市場定位。

衣 to 衣 (T2T) 循環再利用推動

在回收紡織品再利用方面，公司積極推動衣 to 衣 (Textile to Textile, T2T) 循環模式。2024 年與全球特殊材料公司 Celanese 合作，開發可回收的彈性聚酯聚合物 NEOLAST™ 纖維，取代傳統聚氨酯彈性纖維，以達成單一材質服飾的回收便利性與再製效率。同年亦宣佈投資美國材料科技公司 Ambercycle，雙方計劃於印尼設立年產能 3 萬噸的封閉式循環工廠，預計於民國 115 年投產，運用分子再生技術將廢紡織品回收再製為高品質 cycora® 再生聚酯纖維。

r-PET 與 FTR 酯粒產能擴充

針對寶特瓶回收料應用，公司於 2024 年擴大 r-PET (回收聚酯) 產品產能，持續推動 100% 回收酯料的商業應用，並優化製程穩定性與品質控制。



同時，透過先進的 FTR (Flake to Resin) 技術，提升回收料純度與均質性，有效減少下游客戶混料與倉儲壓力，進一步推升回收材料於各產業鏈應用的整體效率。

生質材料開發進展

2024 年公司亦持續投入生物基聚酯開發，降低對石化資源的依賴。參與生質與永續材料產業協會 (TBSM) 促進產業交流，並推動通過國際永續性與碳驗證 (ISCC) 認證的綠色聚酯產品，藉此強化供應鏈透明度、減碳足跡管理與資源可持續性。

新光合纖透過技術深耕與國際夥伴合作，持續拓展綠色產品版圖，不僅提升原料回收效率與環保產品競爭力，更實質展現公司在推動循環經濟與淨零排放目標下的行動成果。綠色產品已成為新光合纖連結市場需求與永續目標的重要橋樑，並持續帶動整體供應鏈邁向低碳化與資源閉環發展。

獲品牌客戶肯定 聚焦低碳與材料再利用



新光合纖持續投入聚酯材料的循環再利用與低碳技術研發，積極與國際品牌與科技夥伴合作，探索兼具實用性與環境效益的創新商品。2024 年，本公司與品牌客戶及技術夥伴共同合作，開發出兼具碳捕捉與消費後回收功能之聚酯纖維，並成功導入至實體產品，成功展現紡織品循環再生的可行性。

該技術整合酵素分解與碳轉化工藝，突破傳統回收方式侷限，將混紡與色彩複雜的廢棄紡織品進行解構與再生，實現「textile to textile」的材料循環，有效降低對原生石化資源的依賴，並提升回收效率與材料再利用價值。相關產品已應用於品牌客戶 Earth Day 主題系列商品中，兼顧機能性與環境效益。

本次合作案亦獲得品牌客戶 Innovation Award 肯定，主要評選指標包括技術創新性、與 Global Recycled Standard (GRS) 標準的契合度，以及整體供應鏈的透明度與合作模式。新光合纖於本案中參與聚合驗證、抽絲測試及生產技術協作，並開放相關數據供合作夥伴評估使用，作為未來產品開發與技術驗證的參考依據。此案例除展現本公司在聚酯再生應用技術的實務成果，也強化與國際品牌共同推動永續產品開發的合作基礎。未來，新光合纖將持續推進紡織材料的低碳轉型，並拓展與上下游夥伴之合作，共同打造具備回收性、可追溯性與高環保效益的產品體系，朝向循環經濟與淨零目標穩健前行。

研發創新活動投入

單位：新台幣仟元

年度	研發經費	營業額	研發經費佔比
2022	176,353	28,012,162	0.63
2023	224,216	21,818,314	1.03
2024	268,170	23,038,688	1.03

註：研發經費佔比：研發經費除以營業額

研發創新成果與專利

新光合纖秉持創辦人吳火獅先生一貫以來的創業精神：「維持現狀即是落伍、持續發展才有進步」，在新產品開發上，積極的研發與創新，成果有目共睹，發明專利件數持續累積，截至 2024 年底總計獲得發明專利件數達 31 篇。



綠色產品亮點 -PBSpan 全聚酯彈性纖維

為解決混紡材質於回收階段所帶來的拆解與分類困難，新光合纖研發出新一代高機能彈性聚酯材料——PBSpan

PBSpan 為一種具備高度回彈性與舒適性的彈性聚酯材料，透過獨特的分子設計，使其物性更接近於傳統聚氨酯彈性體，卻保有聚酯材料可回收、熱塑加工性佳的環保優勢。相較於異材質混紡布料，PBSpan 能與其他聚酯材質（如面布、膜層、膠條）整合應用，打造真正「同材質」結構，降低回收流程中分離難度，有助於實現「全聚酯」衣物回收體系，回應紡織產業長期面臨的混紡回收挑戰。

除材料結構上的創新外，PBSpan 亦兼具高耐氯性、優異染色穩定性及無溶劑製程等特性，適用於戶外運動、泳裝、貼身衣物等多種彈性布料開發需求，並可依客戶需求進行功能性客製化設計。

新光合纖運用聚酯加工技術與垂直整合優勢，成功完成 PBSpan 的量產開發，持續提供市場高品質且具環保價值的彈性纖維新選擇。

推動單一材質革命：新光合纖以聚酯彈性纖維打造可回收循環新模式

面對全球紡織產業回應氣候變遷與資源循環的迫切需求，新光合纖積極推動材料創新與產業升級，朝向「全衣可回收」的永續目標邁進。為深化單一材質解決方案，公司與全球特殊材料領導企業塞拉尼斯（Celanese）攜手合作，導入其聚酯彈性聚合物技術，開發新一代環保聚酯彈性纖維——NEOLAST，並計畫於台灣設立首批商業化生產線，預計於 2025 年第四季投產。

相較傳統使用聚氨酯彈性纖維（如 Spandex）的混紡織物，NEOLAST 採用無溶劑製程、聚酯同材質結構，有助簡化製程對環境的衝擊，並顯著提升產品於使用後的回收性與再製效率。該材料未來將可廣泛應用於高機能服飾、鞋材與戶外用品等領域，有助推動低碳、可回收的紡織應用新典範。

新光合纖長期專注聚酯材料整合應用與再生料開發，具備從聚合、紡絲到布料開發的一條龍製程能力，已於 2024 年攜手紡拓會共同在 Chinaplas 國際展會展示聚酯彈性體 TPEE 新材料及其於紡織成衣領域的跨界應用成果。相關成果不僅獲得來自歐美與亞洲市場客戶關注，也進一步鞏固公司在環保機能材料領域的技術地位。



紡拓會副處長黃淑惠（左起）、新光合纖協理姚興在上海 Chinaplas 2024 國際橡塑展合影。

此外，新光合纖亦於 2024 年宣布投資美國材料科技公司 Ambercycle，支持建構以廢紡織品回收為核心的封閉式循環工廠，深化全球紡織循環經濟布局。透過與國際夥伴技術協作與資源共享，公司將永續理念由材料端延伸至供應鏈全局，持續朝向封閉循環系統與碳中和目標邁進。

2.2 綠色創新

2.2.1 綠色創新 - 調適氣候變遷系列產品

- 1. 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。
- 2. 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。
- 3. 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。
- 4. 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。
- 5. 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。
- 6. 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。
- 7. 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。
- 8. 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。
- 9. Marvel Transform 吸濕型變纖維：**具有優異的溫、濕度調節功能，當運動發汗時纖維能有效的吸收汗水產生伸長型變，增強織物的透氣、散熱性，減少運動大量發汗時人體的不適，當乾燥時纖維則脫濕恢復原狀，形成一永久動態可逆的吸濕型變智能纖維。



2.2.2 綠色創新 - 循環 / 永續 / 節能系列產品

- 1. 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。
- 2. 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。
- 3. 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。
- 4. 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。
- 5. 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。
- 6. T2T 纖維：**採用化學回收製程將廢棄衣料進行回收再製成纖維，進行循環再生，減少對石油資源的耗用。
- 7. PBSPan 纖維：**屬聚酯系列，可用來取代 Spandex (PU, 聚氨酯) 彈性纖維，採用該纖維與一般 PET 纖維合織成的聚酯彈性衣物可行 100% 回收再製，降低現行採用 Spandex 彈性纖維合織成的聚酯彈性衣物日後回收不易的問題。
- 8. 碳捕捉纖維：**採用捕捉廢氣中的二氧化碳轉化而成的 EG 單體進行低碳聚酯材料的製作與纖維生產，可有效減少環境溫室氣體 CO₂ 的排放。
- 9. 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。
- 10. 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。

2.2.3 綠色創新 - 環保無毒系列產品

- 1. 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。
- 2. 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。2023 年該系列產品產量 15,550 公噸，較 2022 年成長 34%。
- 3. BPA-Curb Recycle PET 纖維：**BPA 為一種「環境荷爾蒙」，如果長期、或高劑量曝露在 BPA 下，會影響人體肝臟與腎臟功能，也對生殖、神經、免疫、代謝、心血管系統有潛在影響。由於聚酯回收產品可能會摻混到含有 BPA 的聚碳酸酯或環氧樹脂，藉由透過 BPA-Curb 抑制技術，能有效控制 BPA 含量小於國際標準 1ppm，使採用回收聚酯製成的纖維產品更具安全性。

綠色產品亮點

回收料再製熱塑性聚酯彈性體

熱塑性聚酯彈性體 (Thermoplastic Polyester Elastomer, TPEE) 是由短的剛硬鏈段 (結晶相) 與長的軟鏈段所構成的嵌段式共聚酯，此特殊化學結構使得其同時具有橡膠的彈性、柔軟性與熱塑性樹脂的剛硬性、易加工性。熱塑性聚酯彈性體具有良好的機械強度，因此被廣泛應用在車用元件、通訊電纜、工業與運動休閒製品、防水透濕薄膜、生醫材料和高分子改質劑等，特別是其熱塑性可回收的特性，近年來已經成為相當受矚目的環保材料。

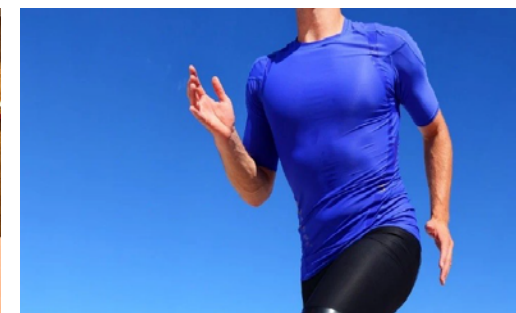
基於循環經濟趨勢成形，”回收料再製熱塑性聚酯彈性體”成為市場炙手可熱的綠色產品，新光合纖憑藉過去建立的聚酯解聚、共聚改質技術，成功開發以回收寶特瓶片為原料所生產得到的”回收料再製熱塑性聚酯彈性體”，並已成功實現商業化生產，目前應面層面涵蓋：鞋材面料、發泡材料、接著材料、衣著服飾等，提供客戶環保減碳的綠色產品選擇。



聚酯彈性纖維

彈性纖維係由美國杜邦公司於 1959 年發明，材質為聚胺基甲酸酯 (Polyurethane)，由於其化學結構特性，纖維具有類似彈簧般的外觀形狀，織物經染整定型處理後，更增加自發捲縮的彈性特性，賦予織物良好伸縮彈性、高彈性回復率及蓬鬆感。時至今日，彈性布料已成為年輕族群流行服飾和運動休閒服飾的必備條件，廣泛應用於外套、高密度針織物、外衣布料、休閒類、時裝、套裝、帽子、褲襪、護膝、毛巾、運動衣褲等紡織品。

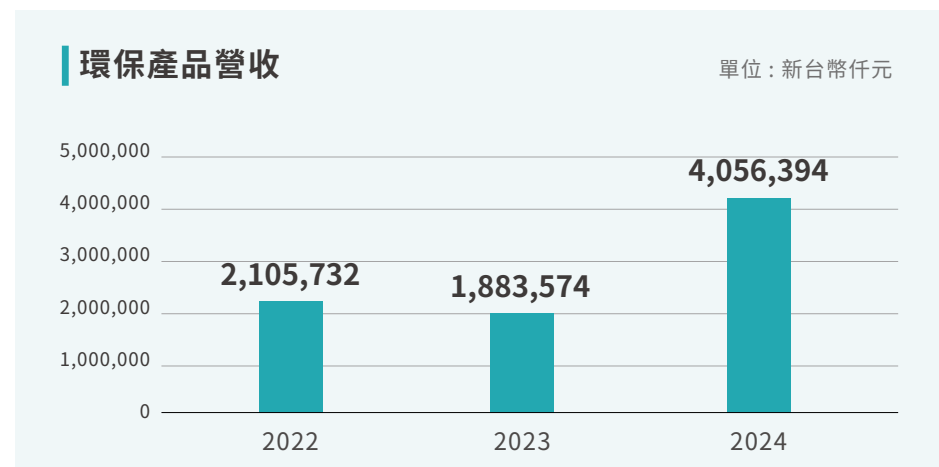
近年來循環經濟蔚為主流，傳統聚胺基甲酸酯材質彈性纖維，因其化學交聯結構，造成後續織物回收再造困難，難以回收循環再利用。基於這個市場機會，新光合纖結合材料配方與纖維加工技術，開發出領先業界的聚酯彈性纖維產品，命名為 PBSpan，具有比擬 Spandex 的彈性回復率，更因與 PET 同為聚酯材質，搭配 PET 使用，可進入 100% PET 回收系統，織物可以全回收，達到環保永續經濟效益。



2.2.4 環保產品績效

為推動循環經濟並回應品牌端永續需求，新光合纖持續強化環保產品銷售，並以環保材料營收占比作為階段性發展指標。環保產品項目涵蓋 PET 再生固聚酯粒、聚酯環保加工絲、聚酯環保全延伸紗、聚酯環保紗、環保聚酯工業用紗、再生聚酯紡延絲、再生聚酯半延伸絲及聚酯棉等。2024 年環保產品產量達 60,105 噸，營收達新台幣 4,056,394 仟元。雖原訂目標為營收占比 25%，實際達成約 12%，主因在於部分品牌延後或下修再生料導入時程，加上環保材料單價相對較高，客戶多基於成本考量，仍以原生 PET 為主要選用，影響整體需求成長。

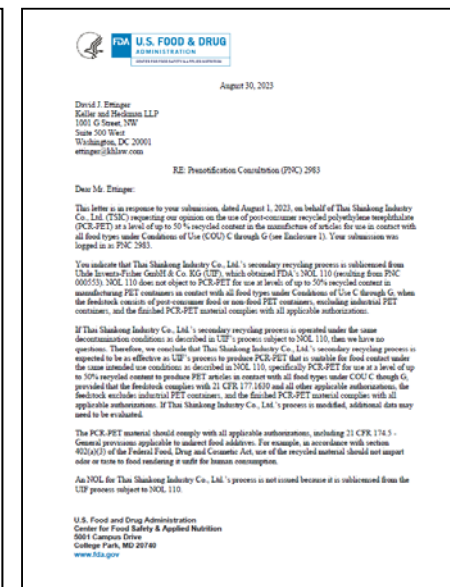
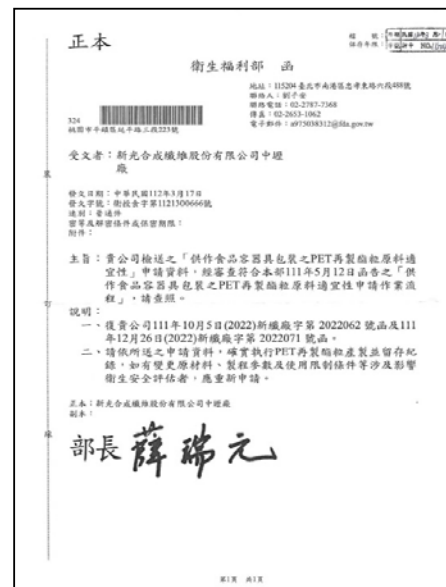
儘管如此，公司仍積極拓展綠色產品版圖，並取得多項國內外環保認證，包括「安全及信心紡織品認證」、「全球回收標準認證（GRS）」、「化學品綠葉測試認證」及「台灣環保標章」等，持續以產品創新落實綠色生活願景，強化永續競爭力。



綠色產品標章認證

酯粒產品

- 中壢廠年產 1.2 萬噸機械法 R-PET 產品於 2023 年 3 月 17 日正式取得衛服部食藥署「供作食品器具包裝製造使用之 PET 再製酯粒原料適宜性」核准函。
- 泰國廠年產 21 萬噸半化學法 R-PET 產品於 2023 年 8 月 30 日正式取得美國 FDA 應用於食品容器許可。



纖維產品

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)。



不同產品線分別獲得 OEKO-TEX® STANDARD 100 認證

ISCC 認證



為強化永續原料管理系統並回應全球再生資源可追溯與責任原則，新光合纖已取得國際永續與碳認證 (International Sustainability and Carbon Certification, ISCC)，證書有效期限至 2025 年 12 月 3 日，認證項目涵蓋 BIO EG 與 BIO TPA 等可持續性原料。該認證代表本公司於生質材料供應鏈中，已建立完整的追溯與稽核管理機制，並符合國際對於再生資源利用與環境保護的高度要求。

ISCC 認證程序包含三大核心面向：

- 1. 總量平衡控制：**透過完整記錄與計算，驗證各批次原料自進料至產出過程中之損耗、產能與流向，確保 ISCC 認證原料的轉換量、使用量及剩餘量具可追溯性，並依季度編製統計報表，提供稽核依據。
- 2. 永續性聲明：**透過出具「永續性聲明（Sustainability Declaration, SD）」，確認其購買產品中所含 ISCC 原料比例，並配合下游客戶供應鏈管理與產品標示需求。
- 3. 作業流程與追溯機制強化：**針對整體 ISCC 物料流程建立標準作業程序，涵蓋從接單、採購、生產、檢驗、內部稽核至倉儲與出貨等階段，確保所有 ISCC 產品皆具明確辨識機制與全流程追溯能力。

新光合纖持續以制度化管理實現材料來源透明化與製程責任化，並透過國際認證機制加強綠色供應鏈管理效能，實踐資源循環與低碳經濟目標，朝向永續製造與國際接軌邁進。

產品碳足跡盤查與認證成果

新光合纖長期關注氣候變遷所帶來的挑戰，將產品全生命週期內的碳足跡納入管理範疇，積極推動低碳轉型。為強化產品永續性與碳排透明度，公司主動針對核心產品進行碳足跡盤查，並取得第三方查驗通過之「產品碳足跡認證」，具體展現新光合纖對減碳行動的承諾。

截至目前，已完成碳足跡認證的產品包含工程塑膠、聚酯材料、加工絲與生活用品等多元領域，說明如下：

一、聚酯粒原料（PET 切片類產品）

本類產品為聚對苯二甲酸乙二酯（PET）切片，主要作為瓶用塑料、紡織用長纖維、或片材加工之上游原料。具代表性的產品如 5015、5020 等系列，涵蓋不同黏度與應用等級。部分品項已導入回收再生料來源（如 R-PET），有助於減少原生石化原料使用，促進循環經濟發展。

二、工程塑膠（PBT）

聚對苯二甲酸丁二酯（PBT）為高性能工程塑膠，具備優異的尺寸穩定性與耐熱性，適用於電動車零組件、AI 伺服器結構件與 3C 產品外殼等用途，為推動工業製程低碳化的重要材料。公司亦針對特定複合材料如「防火 30% 玻纖強化 PBT-DH6003」完成碳足跡盤查，以強化機能性與環保性兼具之市場價值。

三、生活應用成品（PET 包裝製品）

本類產品為已完成成型之包裝製品，包含 27 克中溫瓶、400cc 廣口瓶、24oz 沙拉盒與 A-PET 膠片系列，皆為日常消費市場常見之食品接觸用包裝品。透過設計階段優化、減重設計與製程能效提升，有效降低單位產品碳排放量，並提供消費者更具環保意識之選擇。

四、聚酯加工絲與工業纖維

公司生產之聚酯加工絲（DTY）、高強力工業用紗與複合彈性紗，應用範圍涵蓋機能性服飾、安全帶、工業帆布與彈性布料等，具備良好強度與延展性。2024 年已完成碳足跡盤查，依後續規劃進行認證排程。

完成產品碳足跡之產品類別

類別	產品名稱	原料基底	說明
聚酯粒原料	5015、5020 系列等	PET	用於瓶用、紡絲、片材等
工程塑膠	PBT 系列	PBT	用於車用、3C 機構件
成型製品	中溫瓶、廣口瓶、沙拉盒、A-PET 膠片	PET	下游包裝製品
工業用塑膠	PBT-DH6003	PBT+ 玻纖	阻燃強化塑膠
加工絲與紗線	DTY、高強力紗、彈性紗	PET	紡織與工業應用

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。

2023 年各部客戶滿意度達到 9.1 分以上（滿分 10 分）。分析整體原因其中：帳務及時效正確，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，品質及客訴處理，則有待努力改善。

2.3.2 資訊安全管理

新光合纖重視資訊安全管理，認為建構完整的資安政策、目標與執程序，是企業對客戶、供應商與利害關係人所應承擔的基本責任。公司從制度面著手，致力於強化資訊機密性、完整性與可用性，以維護客戶隱私與商業敏感資料之安全。

內部方面，公司持續透過教育訓練與宣導活動提升員工資安意識，定期佈達資安相關通報資訊，促進員工理解資訊風險並落實防範作為。外部則導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，並透過定期的內外部稽核機制，檢視制度運作的適切性與持續性。

2024 年，公司辦理社交工程演練，針對 350 位員工發送合計 1,400 封含有模擬攻擊情境的電子郵件，以觀測其對潛在資安威脅的應對反應。測試結果顯示，具風險行為（如點選連結或開啟附件）比例低於 4%，反映同仁已具備基本辨識與防範能力。未來公司將持續透過實務演練與滾動式教育機制，強化資安防護意識。

截至 2024 年，未接獲任何與顧客資料外洩或侵犯隱私權有關之投訴，顯示公司資訊保護制度與管理措施具成效，能有效降低資安事件對營運及信任造成之潛在影響。

建立全面的資訊安全框架



2024 年資安重點強化項目

1 強化制度管理與風險辨識能力

公司定期盤點資訊資產與作業流程，進行現況分析與可行性評估，據以修訂或補充資訊安全相關程序書。此外，透過風險評估作業，識別潛在威脅並制定相對應的處理機制，作為整體資安管理的基礎。

2 提升員工資安意識與應變能力

公司持續推動資訊安全教育訓練，並依風險情境設計模擬測試，如社交工程演練，透過實際情境郵件測試辨識度與反應行為，強化員工在日常工作中應對潛在攻擊的防禦能力。

3 落實內外部查核監控機制

透過年度內部稽核檢查，搭配第三方專業機構執行的外部查核，定期評估資訊安全系統之有效性與合規性，並確認制度執行是否符合 ISO 27001 等國際管理標準。

4 建立改善追蹤與管理迴圈

對於查核中所發現之問題，公司即時指派責任單位提出改善計畫，並訂定追蹤時程與改善檢核機制，納入後續管理檢討，確保資安治理具有持續優化能力。

2024 年社交工程演練結果統計

點閱連結	開啟附件
受測人次 1400	受測人次 1400
記錄人次 51	記錄人次 58
人次比 3%	人次比 4%



新纖持續通過 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。2024 年環保原料採購數量新光合成纖維股份有限公司（以下簡稱「新光合纖」）自成立以來，憑藉深厚的聚酯核心技術，始終致力於產品的差異化與高附加價值產品的開發。在全球經濟與產業結構劇變的挑戰下，我們秉持企業價值，持續推動業務轉型與創新發展，以確保企業的永續經營。

回顧過去，全球經濟環境充滿著不確定性，譬如高通膨，高利率，中國產能嚴重過剩同時傾銷全世界，造成國際市場供過於求，進一步影響產業公平競爭。美國聯準會貨幣政策持續調整、歐元區經濟成長趨緩、中國經濟復甦疲弱、俄烏戰爭與中東衝突等地緣政治因素及能源成本高漲都持續影響市場波動，這樣的局勢對全球化纖與塑料產業帶來巨大挑戰。

在此環境下，本公司在經營團隊及全員配合努力下，對比於 2023 年，公司在 2024 年有很大的進步。我們憑藉優良技術與市場布局優勢，穩健經營，並強化市場應對策略，確保公司營運穩定並提升競爭力。

在營運成果方面，2024 年度本公司整體營收較前一年度穩健成長，主要受惠於環保與高功能性產品的市場需求擴大。我們積極拓展國際市場，特別是東南亞與北美地區，以分散市場風險。此外，透過精實管理降低庫存、提高產能利用率，以提升整體營運效率。

近年來，全球市場對永續產品的需求日益增長，ESG(環境、社會、公司治理)已成為企業經營的重要議題。本公司透過董事會及永續發展推動委員會的監督治理，設定了各階段減少溫室氣體排放及 2050 年淨零碳排目標，強化並積極響應國際碳排放規範，包括因應歐盟碳邊境調整機制 (CBAM) 及美國可能施行的碳關稅政策，進行組織溫室氣體盤查及產品碳足跡盤查，透過生產低碳排產品、提升能源效率及採用再生原料，以降低溫室氣體排放及減少產品碳足跡。



本公司深耕環保材料技術，推動深耕環保材料技術，推動多項循環經濟計畫，包括：

1. 衣 to 衣 (T2T) 循環回收：

透過與國際品牌合作，發展廢紡織品回收再利用技術。如與全球特殊材料和化學公司 Celanese 合作，開發了 NEOLASTTM 纖維，這是一種可回收的彈性聚酯聚合物，目的在實現全衣可回收的願景。這項技術不僅能夠提升纖維的彈性和耐用性，還能在回收過程中減少環境影響。本公司也投資美國 Ambercycle 尖端材料科學公司，投入廢紡織品回收並再製成優質原生聚酯纖維。計劃將與 Ambercycle 合作在印尼新建一座年產 3 萬噸的閉環永續循環的先進工廠，預計 2026 年投產，此廠將利用 Ambercycle 的分子再生技術和本公司在優質聚酯纖維生產與豐富的市場經驗，共同生產再生 cycora 紗線，讓回收的廢紡織品重新回到紡織品市場，降低對原料的依賴及減少廢棄物的產生，達到永續的目標。

2. 環保聚酯 (r-PET)：

因應環保與減碳，本公司積極投入回收料使用政策，除了提供品質穩定，符合用於食品和飲料容器的生產認證 100% 回收的 r-PET 酯料，也擴大回收寶特瓶聚酯粒產能，透過先進的 Flake to Resin(FTR) 技術，提高回收料品質，減少供應鏈客戶混料的程序，降低生產成本，簡化庫存管理。目前已可成功生產 50% 回收添加比的環保酯粒。

3. 生質材料研發：

本公司參與生質與永續材料產業協會 (TBSM) 以擴大產業交流。開發以生物基來源為主的綠色聚酯，降低對石化材料的依賴，並成功通過了國際永續性與碳驗證 (ISCC)，這一認證標誌著其在推動可持續發展和綠色經濟方面的努力得到了國際認可。也展現促進環境保護的供應鏈透明化、減少碳排放足跡，並確保循環經濟資源的可持續利用。

4. 智慧製造：

本公司在推動智慧製造方面也展現了積極的態度，至今已進行智慧化推動第 9 年。致力於透過智慧化生產技術來提升生產效率和環保性能，優化能源管理及深化人員作業安全與工安教育系統，以應對市場對品質、安全和環保挑戰。這些措施不僅有助於提升產品的競爭力，也符合全球對可持續發展的要求。

為因應地緣政治風險與市場變化，本公司積極拓展全球市場：



2. 北美市場：

本公司與國際品牌合作，提供環保材料與生產高附加價值產品。另建立發貨倉庫及據點擴大儲運量能，強化**北美**市場經營。

1. 東南亞市場：

泰國泰新工業公司擴大 r-PET 產能，以高回收添加比及認證品質，滿足當地及歐美日市場需求。紡織事業則以越南據點進行持續合作與深化，並以貿易公司經營市場。並在印尼進行投資規劃，結合上中下游供應鏈，積極尋求投資合作，拓展布料回收及分散原料來源。

3. 新能源應用市場：

因應**中國**內需政策產業，擴大工程塑膠產能及電動車產業應用，開發耐高溫、耐衝擊材料，以高品質及彈性因應策略，搶佔利基市場。

展望未來，本公司結合 AI、大數據等數位科技推動產業轉型，積極參與產業淨零碳排行動，並訂定 2050 年的淨零碳排目標。面對全球供應鏈重組與科技發展加速，我們將持續深化 ESG 綠色經營，透過技術創新與數位轉型，提升企業競爭力。我們深信，唯有積極創新與市場佈局，才能在瞬息萬變的環境中脫穎而出。期許在未來充滿變化的市場環境，能與波動共舞，抓住商機，創造更大價值，並為社會永續發展貢獻心力。

綠色採購金額連續四年皆超過 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 12 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

永續採購政策

新光合纖秉持永續經營理念，於產品與服務的生命週期中，全面納入環境、社會與經濟影響之考量，推動具責任的採購行為。為此，公司制定《永續採購政策》、《永續發展政策與行動承諾聲明書》及《供應商行為準則》，並要求所有供應商簽署《社會責任暨供應商行為承諾聲明書》，共同遵循道德、環境、勞工人權及職業安全等規範，落實對永續價值鏈的責任。

為確保政策落實，公司每年定期辦理供應商評鑑，並設置專屬申訴電子郵件信箱，提供供應商反映建議或申訴之管道，促進雙向溝通與合作關係透明。



採購評估重點原則

本公司於採購過程中，除考量品質與成本效益外，亦著重以下八大面向，以強化與利害關係人共同邁向永續發展：



1. **環境承諾**：選擇重視環保的供應來源，並落實污染防治及資源節約措施。



2. **氣候變遷因應**：鼓勵採用低碳原料與製程，降低供應鏈中溫室氣體排放。



3. **綠色採購優先原則**：優先採購可回收、再生或環境友善之材料。



4. **法規遵循**：供應商須依循國際準則，並符合其所在地相關法令與規範。



5. **人權與勞動保障**：要求供應商尊重基本人權，禁止強迫勞動與童工，保障工作條件。



6. **職業安全與健康**：確保工作場所安全，落實工安防護與健康促進。



7. **商業道德原則**：強調誠信經營，禁止貪腐與不正當交易，維護公平競爭。



8. **利害關係人溝通**：重視供應商與社會大眾之關注，主動回應其合理期待。

永續採購政策方向

執行項目	政策說明	目標設定
供應商對勞工人權執行程度	與供應商建立合作關係時，重視其對勞工人權的執行程度，包括禁止童工和強迫勞動、提供安全健康的工作環境等。	不發生雇用童工和強迫勞動；若未提供安全健康的工作環境之廠商，經查核後須在 3 個月內將其改善，若未改善將不列入供應商。
逐步提升採購再生環保原料比重	透過逐步增加採購再生和環保原料的比重，降低對自然資源的需求，並促進可持續循環經濟的發展。	以營運單位之銷售數量做為基礎，優先採購綠色再生環保原料。
協助在地廠商可持續性發展	鼓勵和支持在地廠商實現可持續性發展目標，包括提供技術指導、培訓和資源支持等。	每年協助輔導 1 家在地廠商，進行技術升級（培訓）。

供應商管理

新光合纖深知，企業的成長與穩健經營不僅仰賴內部努力，更有賴於與供應商建立長期互信的合作關係。截至目前，公司合作供應商數約為 1,800 家，涵蓋原料、包材、設備、零件與化學品等類別。公司將供應商視為永續經營的重要夥伴，期望透過雙方共同努力，建立兼具社會友善與環境責任的產業鏈。

為確保合作對象理念契合並具備永續條件，新光合纖要求所有新進供應商於正式合作前，須接受各業務單位所進行的盡職調查。評估項目包括：

1. 公司產品品質與穩定性	2. 技術能力與研發能力	3. 交貨能力與供應彈性	4. 對企業社會責任的重視（包含社會、環境、勞工與道德面向），以確認其在產品與服務提供過程中，能符合法令規範並展現對社會與環境的正面回應。
---------------	--------------	--------------	---

透過前端審查機制，新光合纖期望與供應商建立更具透明性、責任感與永續導向的合作關係，共同強化供應鏈的風險管理與韌性。

供應商評鑑

新光合纖重視與供應商之長期合作關係，並透過制度化的評估與管理機制，強化供應鏈永續表現與合規性。2024 年新增 204 家新進供應商，均於合作前完成 100% 的盡職調查與評估程序，涵蓋品質、交期、技術能力及社會責任等面向，確保新進廠商符合公司之營運與永續標準。

針對現有供應商，公司亦每年定期實施考核評鑑，2024 年所有參與評鑑之供應商皆為合格，且無發生重大環境或社會違法事件。若於評鑑期間發現有重大違規情事，將即時要求改善，必要時終止合作關係，以維護供應鏈的法規遵循與風險控管水準。

供應商評鑑項目包括產品品質、價格合理性、交貨能力，以及對 ESG 議題之重視程度，特別涵蓋環境保護、商業道德、人權保障（如童工、強迫勞動、自由結社、歧視與騷擾防治）與勞動條件等。新光合纖亦要求供應商遵守《供應商行為準則》，履行當地法令（如最低工資與工時限制），並落實人權、環保及商業道德相關責任。

2024 年度，公司主要供應商（如原物料、包材與大型設備零件供應商）已全數簽署並回傳《社會責任暨供應商行為承諾聲明書》，評鑑期間亦未發現重大違規紀錄。

每年針對當年度交易金額前百大之重要供應商，透過問券自評方式對供應商社會責任表現進行評鑑，2022~2024 年評鑑結果如下：

年度	2022 年	2023 年	2024 年
目標評鑑家數	100	100	100
評鑑合格家數	100	100	100
合格率	100%	100%	100%



供應商現地稽核

每年安排至少兩家以上的供應商進行現地稽核，依供應商風險評估結果、供應商關鍵性或公司關切之特定議題選擇稽核對象，2022~2024年評鑑結果如下：

年度	2022 年	2023 年	2024 年
目標現地稽核家數	3	10	5
實際現地稽核家數	3	11	5
合格率	100%	100%	100%
2022~2024 年評核成果	目標供應商評鑑皆合格，無廠商發生重大職安、環境、社會責任相關違法情事。 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。		
評鑑範圍	供應商產品品質、價格、交期及對 ESG 永續環保、職業安全、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。		
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、職業安全、環境考量、商業道德等社會責任標準。			

供應商教育訓練

每年針對供應商 / 承包商進行職業安全衛生與企業社會責任、環境、勞權、商業道德、資訊安全、節能減碳等培訓或宣導，2022~2024 年訓練與測驗結果如下：

年度	2022 年	2023 年	2024 年
參與訓練或宣導家數	10	25	100
測驗合格家數	10	25	100
測驗合格率	100%	100%	100%



採購人員教育訓練

為因應供應鏈管理日益複雜與企業永續責任提升的趨勢，新光合纖建構制度化之採購人員訓練機制，持續提升團隊在專業知識、倫理實務及永續採購意識的綜合能力。公司每年定期針對全體採購人員辦理年度教育訓練，課程內容涵蓋公司政策、採購流程、法規遵循（如政府採購法、誠信條款）、合約管理與內控制度，協助採購人員於執行業務時有效辨識法規風險與營運風險。

除傳統議價與成本分析能力外，訓練課程亦涵蓋供應商評估、供應鏈風險控管及永續採購原則，使採購人員在與需求單位、財務部門及供應商互動時，能兼顧企業社會責任、環境保護、勞動權益、資訊安全與商業道德等多元面向，確保採購決策兼具效率與永續價值。

透過制度化的訓練與學習路徑，新光合纖致力於建立具專業素養與永續意識的採購團隊，強化內部對 ESG 議題的整體理解與行動能力，進一步提升團隊協作效率、工作滿意度與整體留任意願，也為落實責任供應鏈管理奠定基礎。

採購人員年度訓練項目包含：

- 供應商企業社會責任議題
- 環境保護議題
- 勞工與人權議題
- 商業道德議題
- 永續採購議題
- 資訊安全議題
- 採購相關專業訓練 .. 等

採購人員年度教育訓練紀錄與測驗合格率，2022~2024 年訓練與測驗結果如下：

年度	2022 年	2023 年	2024 年
採購總人數	14	11	9
測驗合格人數	14	11	9
測驗合格率	100%	100%	100%

推動低碳物流合作機制

為落實企業永續經營責任與碳中和承諾，新光合纖積極強化物流階段之碳管理作為，攜手貨運承攬商推動節能減碳措施，降低運輸過程中的碳排放。公司期望藉由導入低碳運輸策略，提升供應鏈整體環保效能，並建構具韌性與透明度的綠色物流體系。

此舉除有助提升運輸效率與營運效益外，亦能強化供應鏈對 ESG 要求及利害關係人期待的回應能力，預作準備以因應未來碳費、碳稅政策所可能帶來之成本與風險壓力。新光合纖將持續擴大與合作夥伴之溝通協作，強化整體運輸環節的永續表現，共同邁向責任供應鏈與淨零碳排目標。

3

永續人力

管理方針

重大主題 >> 人才培育

- **政策方向** 透過教育訓練，培養員工獲取新技能
- **核心目標** - 員工教育訓練總時數 29,000 小時以上
- **績效成果** - 員工教育訓練總時數 29,923.8 小時，平均每人 17.33 小時
- **行動方案** 建構共通新人學習地圖，以利留才，並持續運用新纖雲訓練平台，提供同仁多元學習方式，進行虛實整合模式，將課程影像編製成數位課程或引入數位課程資源，讓同仁直接在新纖雲平台學習，彈性調整同仁學習模式。
- **投入資源**
 - 人資處
 - 資訊部
- **回饋機制** 訓練時數提升
- **評估機制** - 訓練成效評估
- **2025 目標** 各單位持續培育人員專業技能，持續結合運用新纖雲訓練平台，開辦訓練課程



管理方針

重大主題 >> 職業安全衛生

- **政策方向** 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** 員工失能傷害頻率 (FR) 降低 5%; 員工失能嚴重率 (SR) 降低 5%
- **績效成果** FR 降低 73.88% ; SR 降低 88.89%
- **行動方案**
 1. 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
 2. 鼓勵提報潛在危險因子及不安全行為
 3. 落實每週三安全關懷日活動
- **投入資源**
 - 年度零傷害競賽
 - 重大危險因子及不安全行為提報案給予獎勵
 - 定期安全衛生查核
- **回饋機制**
 - 每月安衛競賽成績
 - 危險因子及不安全行為提報件數統計
 - 每月職災統計月報表
- **評估機制**
 - 管理系統審查會議
- **2025 目標**
 - 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

新光合纖始終視員工為企業成長的核心夥伴，每位同仁都是新光合纖這個大家庭的重要一份子。我們相信，只有在彼此尊重與信任的環境中，才能激發團隊潛力，穩健邁向永續發展。為此，公司致力於打造一個安全、開放、平等且多元的工作環境，讓每位員工都能安心投入、發揮專業，並在職涯中獲得持續的成長與支持。

我們重視員工在工作中的參與感與歸屬感，鼓勵部門間協作互助，並透過彈性制度、福利措施與學習資源，支持員工在不同階段的職涯與生活需求。2024 年，新光合纖員工總人數為 1,838 人，其中男性約占 83%，女性約占 18%。公司將持續推動性別平等與多元共融政策，鼓勵更多元背景的人才參與技術與管理職務，共同提升組織的韌性與創造力。

按性別、地區呈現員工資訊

▶ 台灣

類別	男	女	合計
員工數	1,543	295	1,838
永久聘僱員工（本國正職員工）	1,044	284	1,328
臨時員工（移工）	480	2	482
無時數保證員工（工讀生、實習生）	19	9	28
全職員工（永久聘僱 + 臨時工）	1,524	286	1,810
兼職員工（無時數保證員工）	19	9	28

非員工的工作者

類別	服務範圍（工作類型）	數量	合計契約條件
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	33	透過派遣公司簽署
人力派遣	貨車運輸司機	10	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	10	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	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，2024 年共參加 8 場徵才活動，吸引各界人才參與。

參加台北與桃園的校園徵才活動：

- 3/2- 臺灣大學
- 3/7- 元智大學
- 3/21- 臺北科技大學
- 3/24- 中央大學
- 3/28- 臺灣科技大學
- 4/20- 僑外生博覽會
- 4/27- 中原大學
- 5/8- 南亞科技大學
- 5/9- 健行科技大學



臺大校園徵才



中央校園徵才

本公司從 2021~2024 年連續四年參加 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，連續四年皆榮獲幸福企業「製造業金獎」。



新光合纖連續第四年榮獲 1111 人力銀行幸福企業「製造業金獎」。

尊重多元平等

新光合纖尊重多元價值，致力於營造無歧視的職場環境。公司秉持「適才適性」、「人盡其才」的原則辦理人力招募與任用，並依循各項國際人權準則，在招募、培訓、薪酬、晉升、解聘與退休等各項人力資源管理過程中，皆排除任何形式的差別待遇。

本公司嚴禁基於種族、國籍、語言、宗教、性別、性傾向、年齡、婚姻狀況、外貌、身心障礙、政治立場、工會成員身分等因素進行不當差別對待，並以公開、公平、公正原則辦理錄用與任用事宜。2024 年度內，未發生任何歧視事件或相關申訴案件。

2024 年新進員工數與比例

人數類別		人數	比例
30 歲以下	男	83	23.9%
	女	8	27.6%
	小計	91	24.1%
31-50 歲	男	81	8.7%
	女	16	11.4%
	小計	97	9.0%
51 歲以上	男	0	1.6%
	女	2	0.0%
	小計	2	0.5%
合計		190	10.3%

- 註：
1. 新進員工數為公司正式員工數
 2. 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
 3. 合計比例計算方式為新進總計除以該年度年底總人數

2024 年離職員工數與比例

人數類別		人數	比例
30 歲以下	男	62	17.8%
	女	9	31.0%
	小計	71	18.8%
31-50 歲	男	85	9.1%
	女	26	18.6%
	小計	111	10.3%
51 歲以上	男	0	0.0%
	女	0	0.0%
	小計	0	0.0%
合計		182	9.9%

- 註：
1. 離職員工數為公司正式員工數
 2. 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
 3. 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，新光合纖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。為鼓勵新人留任，公司給予 15 至 29 歲的新進員工參與勞動部桃竹苗分署的青年就業旗艦計畫的補助，穩定新人的就業與發展。為感謝同仁為公司的努力打拼，新光合纖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。

新光合纖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 \ 年度	2022	2023	2024
幹部	84%	80%	86%
基層職員	90%	88%	88%
作業員	94%	76%	79%

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 \ 年度	2022	2023	2024
全年平均經常性薪資高於市場比率	男性 28%	23%	22%
	女性 23%	18%	17%
基層人員敘薪高於基本薪資比率	28.32%	22.73%	21.95%

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

2024 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	3.58:1
薪資最高個人與其他員工中位數之調薪比率	0.93:1

非主管職年薪平均收及中位數

		2022	2023	2024
非主管職年薪平均數（元）	A	743,871	650,624	716,994
	B	805,421	633,472	633,472
非主管職年薪中位數（元）	A	617,995	635,817	662,307
	B	677,390	603,859	680,772
非主管職員工人數	A	1,788	1,685	1,622
	B	1,303	1,264	1,264

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

遊戲式學習導入新人訓，促進人員融入與成長

本公司新進人員需受訓練輔導六個月。期間透過前輩的輔導融入群體，穩定新人適應工作與生活的步調。同時，新進員工也依所屬單位安排相關專業訓練項目，強化職務所需之知識與技能。此外，藉由參與遊戲式學習的新進員工通識教育訓練，透過小組競賽、介紹新纖雲平台的操作方式、參觀工

廠等活動，引領新人認識新光合纖核心價值與企業文化，並促進新進員工之間的互動與交流。

人才管理與發展為本公司重要的管理議題，本公司積極建立系統化的人才培育機制，透過多元化課程提升員工的專業能力，增強競爭力與創新動能。自「新纖企業大學」成立 10 多年以來，持續深耕培訓員工，近年更導入人才培育系統，全面整合實體與數位學習資源。並且公司已制定中長期人才培育計畫，並持續建構完善的學習地圖，致力於吸引並培養具潛力的新世代人才，確保其快速融入組織文化並掌握專業職能。另外，持續聚焦於管理階層與接班梯隊的培訓，強化領導力與決策能力，提升競爭優勢。

為進一步深化人才發展，本公司已制定中長期人才培育計畫，以「人才培育系統」為基礎，全面整合實體與數位學習資源，並持續建構完善的學習地圖，以緩解產業人才短缺問題，同時本公司致力於吸引並培養具潛力的新世代人才，確保其快速融入組織文化並掌握專業職能。另外，持續聚焦於管理階層與接班梯隊的培訓，強化領導力與決策能力，提升競爭優勢。

隨著全球化與市場環境的持續變革，企業面臨日益複雜的競爭挑戰。為應對此一趨勢，本公司積極推動系統化人才培育機制，透過多元化課程涵蓋產業趨勢、環安衛、研發、專業技能、ESG、人工智慧（AI）及語言學習，旨在提升員工專業素養，強化組織的競爭優勢與創新能力，進而促進個人職涯發展與企業永續經營。本公司今年開設的課程如下，職場性騷擾防治教育、主管有效激勵與溝通課程等課程。針對重要管理階層之接班規劃及培育，持續安排企業管理能力、產業分析能力、新科技能力及高階管理職能（願景領導、跨團隊運作、發展他人、決策能力、策略性思考、商業敏銳等）之課程與講座。此外，公司特別安排「董事長時間」，分享碳排放與 AI 發展議題，並聆聽員工建議，強化雙向交流。

透過上述多元且系統化的人才培育措施，本公司致力於打造一個持續學習與成長的工作環境，協助員工在專業技能、管理能力及創新思維上不斷進步。藉由完善的教育訓練體系與領導力發展計畫，不僅促進個人職涯成長，更強化整體組織的競爭力與永續發展能力。未來，本公司將持續優化培訓資源與學習平台，確保員工能緊跟產業趨勢，並在快速變遷的市場環境中，與公司共同成長，攜手邁向卓越。



新人訓練活動集錦



董事長新人茶敘



ChatGPT 在 OA 上的應用課程 - 台北、中壢場

長期培育經營管理幹部

為培育經營管理幹部人才及提昇組織運作能力需要，自 2008 年成立新纖企業大學 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七屆共 261 名完成 EMBA 碩士學分班結業。(第七屆 40 位於 2024.7.30 舉行結業典禮)

▶ 第七屆 EMBA 結業典禮



新光合纖積極培育人才，著重內部訓練機制，於 2024 年獲選勞動部桃竹苗分署 - 優良辦訓單位，並獲邀參展企訓高峰會，展示培訓成果。並且於 2024 年亦獲得 TTQS 人才發展品質管理系統認證銅牌獎。

(圖 1)



(圖 2)



(圖 3)



▲ ▶ 榮獲勞動部桃竹苗分署 - 優良辦訓單位獎 (圖 1.2)

▶ 榮獲 TTQS 銅牌獎 (圖 3)

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	包含「共通訓練課程」與「專業訓練課程」 - 共通訓練課程：於到職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	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。
職外訓練	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。
管理技能	包含「階層別訓練」與「依職能別訓練」： - 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	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。
語文訓練	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。 - 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	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。
其他	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。

員工訓練平均時數

新光合纖 2024 年全體員工平均訓練時數 17.33 小時 (男：18.43 小時、女：12.03 小時)。

類別	性別	2022	2023	2024
幹部	女	21.89	57.03	32.68
	男	31.43	37.08	37.59
	總數	30.44	39.62	36.96
基層職員	女	11.16	16.57	10.80
	男	19.26	23.56	20.88
	總數	17.66	21.98	18.56
作業員	女	9.29	10.58	7.05
	男	7.12	42.16	3.77
	總數	7.32	31.06	3.95
全體員工	女	11.65	19.30	12.30
	男	17.23	26.95	18.43
	總數	16.32	25.24	17.33

註 1：2024 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。

註 2：受訓人員含當年度新進、離職人員。

各廠區訓練時數及人次

訓練類別	項目	台北	中壢廠	觀音廠	總計
新人訓	時數	167.8	604.7	255.4	1,028.0
	人次	315	1,215	421	1,951.0
ESG	時數	138.9	1733.9	542.1	2,414.9
	人次	89	1,424	342	1,855.0
EMBA	時數	449.0	1597.0	183.0	2,229.0
	人次	7	25	3	35.0
職安	時數	51.1	5021.3	1722.6	6,795.0
	人次	25	3,583	744	4,352.0
專業別訓練	時數	1495.9	12871.9	3089.1	17,456.9
	人次	485	5,336	1,375	7,196.0
總計	時數	2302.7	21828.9	5792.2	29,923.8
	人次	921	11,583	2,885	15,389.0

註 1：新人訓以線上課程（20 小節，共計 1 小時）與實體課程（2.5 天，共計 15 小時）組成。線上課程以通過每小節的受訓總人次進行計算，例如：同一位學員完成 20 小節線上課程，受訓人次共計 20 次。故訓練人次因此提高。

註 2：ESG 訓練包含社會責任、人權、誠信經營與商業道德等相關議題課程。

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。新光合纖透過「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。

新光合纖的考核，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。2024 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

類別	男			女			合計		
	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	170	169	99%	26	24	92%	196	193	98%
非主管職	1,373	858	62%	269	244	91%	1,642	1,102	67%
小計	1,543	1,027	67%	295	268	91%	1,838	1,295	70%

註：
1. 人數計算基礎為 2024/12/31 在職員工
2. 年度未服務滿六個月員工、移工及派遣皆不參加當年度考績評核

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

保障職場人權

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，本公司遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》等國際人權揭禁之目標與精神，以及在地之勞動、性別工作平等相關法規，參考相關條文後，制訂並揭露本公司人權保障政策與具體管理辦法，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。

新光合纖重視員工基本權利，除遵循勞動相關法令外，亦制定內部政策，提供安全、和諧且具尊重的工作環境，並將人權保障原則延伸至供應鏈與商業合作夥伴，期望在營運與合作過程中落實一致的人權價值。本公司對人權保障的具體承諾如下：



1. **保障就業自主性**：所有聘僱皆須基於當事人自願原則，禁止強迫性或非自願的勞動行為。



2. **全面禁止強迫勞動**：不容許任何形式的暴力、脅迫、扣押證件或其他限制人身自由之方式進行工作安排。



3. **禁用童工**：新進人員須符合最低工作年齡規定，並於新進員工訓練中宣導童工禁用政策，招募流程中設有年齡審查機制，以杜絕誤用童工風險。



4. **女性員工權益維護**：提供女性同仁在工作與生育階段的合理保護與支持，包含工作安排、請假制度與防範性別歧視措施。



5. **合理薪資與基本福利**：所有員工皆享有不低於法定最低工資的待遇，並提供必要福利項目，保障基本生活品質。



6. **勞動時間合規**：依據勞動法規規定，確保員工至多連續工作六日後可獲得至少 24 小時之休息。



7. **建立職場尊重文化**：尊重員工隱私權，防止職場暴力與騷擾，包含肢體、語言與精神層面，並設置有效、可信任的申訴與處理機制。



8. **落實多元平等原則**：本公司在招募、任用與職涯發展上皆以能力與適配為優先考量，不因個人背景、身分或信仰等因素造成差別對待，致力營造一個具尊嚴、安全與公平機會的工作環境。

尊重結社自由和集體談判權利

本公司遵循勞動法令，尊重員工依法行使結社自由與集體談判權利。本公司與員工維持暢通的溝通管道，並致力建構勞資關係和諧之職場環境。

落實資訊安全

本公司為保障人權隱私，對於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，皆符合法令規範。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，防止個人資料遭竊取、竄改、損毀、滅失或洩漏，以確保資料之安全。



人權訓練

基於公司永續發展以及加強企業社會責任，公司每年對員工宣導人權政策、性騷擾防治、反歧視、反奴隸勞動、強迫勞動、禁用童工、誠信經營及商業道德等公司政策與法治觀念。2024 年因應法令修改，特別針對課長級以上的全部主管進行職場不法侵害的課程培訓。2024 年完成社會責任、法治觀念與企業永續發展等宣導課程，共計 1,855 人次 2,414.9 小時數。

不同據點人權宣導統計數據

類別	項目	台北	中壢廠	觀音廠	總計
ESG 訓練	時數	138.9	1,733.9	542.1	2,414.9
	人次	89	1,424	342	1,855.0

註：ESG 訓練包含社會責任、人權、誠信經營與商業道德等相關議題課程。

人權盡職調查流程

為評估新光合纖人權方面的風險和潛在影響，新光合纖定期展開人權盡責調查，我們參考國際常見社會責任標準 Sedex、EcoVadis 等機制，建立了一套專門的人權調查和評估工具以鑑別在職場與供應鏈中關鍵風險。若在人權盡職檢查中發現任何人權風險、潛在問題或人權侵犯情況，我們會積極採取相應的緩解或補救措施。透過這一過程，我們評估和識別出的人權風險、潛在影響或人權違反事件，以及人權治理措施的實施效果，將用於定期審視和更新新光合纖相關管理辦法中有關的人權管理規定或程序，以持續改善我們的人權保障工作。

人權盡職調查程序

1

檢視人權政策與規範：新光合纖遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國工商企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等國際人權揭橥之目標，並依據上述宣言、盟約、準則擬定人權政策，持續關注國際的人權發展趨勢與準則，評估是否修訂人權政策內容，或評估人權議題是否列入人權風險評估項目。

2

辨識人權風險：辨識與公司活動和營運相關的實際和潛在人權風險。包括國際間常見人權議題，確定公司面臨的各項人權問題的風險議題。

3

鑑別人權風險：鑑別實際和潛在人權議題的嚴重性以及可能性，考量因素如影響的人數（範圍）、影響嚴重性（規模）、每個人權風險發生之可能性，最終評定出各項議題之風險等級，公司將優先處理風險等級最高之風險。

4

建立減緩及補救措施：設立具體的管理目標，並制定相應的風險減緩及補救策略。同時評估公司的管理體系、流程和方法是否與人權議題的管理目標相符，如有落後之處，則進行相應的更新。

5

改善計劃執行與追蹤：根據管理檢討報告的結果，實施必要的改進措施，並持續追蹤其成效和完成情況。

6

教育訓練與資訊公開：對內部員工進行人權主題的教育培訓，宣傳申訴管道，並公開揭露公司人權管理工作的進展，以確保與各方的有效溝通。

人權風險減緩及補救措施

利害關係人種類	議題	風險減緩措施	補救措施
員工	工作時間	訓練：每位新進員工皆需完成新人訓練課程，相關制度以確保員工知悉及瞭解。 溝通：新纖尊重所有員工之自由與權利，並定期召開勞資會議，以了解員工對於工作條件及工作環境等議題之需求與期待，員工也可以在保密、不用擔心受到報復的情況下，透過發信或來電充份表達對於公司的建議或提出問題。	1. 制度調整：每週監控加班狀況，如有加班時數已達 36 小時，將通報單位主管注意人員出勤安排。 2. 因應措施： (1) 每月定期檢視出勤狀況，有異常情況時，HR 主動與用人單位確認，並協助解決問題。 (2) 員工可透過勞資會議、員工投訴專線、員工意見信箱等管道反映及解決相關權益問題。
	工資和福利	訓練：每位新進員工皆需完成新人訓練課程，相關制度以確保員工知悉及瞭解。 溝通：新纖尊重所有員工之自由與權利，並定期召開勞資會議，以了解員工對於工作條件及工作環境等議題之需求與期待，員工也可以在保密、不用擔心受到報復的情況下，透過發信或來電充份表達對於公司的建議或提出問題。	因應措施： (1) 每月結薪作業結束後，對於員工、銀行反映之薪資問題，予以檢討改善以避免再發生。 (2) 員工可透過勞資會議、員工投訴專線、員工意見信箱等管道反映及解決工資和福利相關權益問題。
	童工	訓練：新進人員於「新人訓練」及一般員工每年於 ESG 訓練課程 (包含社會責任、人權、誠信經營與商業道德等) 中進行宣導，相關制度並公告於公司內部網站供同仁隨時查閱，確保全體員工知悉及瞭解。	1. 制度調整：定期檢視、修訂公司之禁用童工與誤用補救管理辦法，以及相關之申訴、懲戒及檢舉人保護辦法。 2. 因應措施：如發現有誤用情況，將立即停止工作，進行查實與體檢，並結算所有薪資，以及採取相關補救措施。

3.3.2 員工福利

新光合纖重視員工福祉，透過職工福利委員會機制，共同討論並規劃福利制度、福利金運用與年度活動安排。每年辦理多項員工活動，包括員工旅遊、家庭日等，促進員工與家庭之間的連結與參與。自 2023 年起，員工旅遊選項新增二日遊行程，提供更多元彈性的休閒選擇，以回應員工不同生活需求。

在工作環境上，公司積極營造健康友善的職場氛圍。中壢廠區設有多功能球場、足球場及籃球場，並配置各式健身器材，方便員工於工作之餘紓壓健身，維持身心平衡。

此外，公司鼓勵員工參與多元社團活動，促進橫向交流與團隊凝聚力。目前共設有 11 個社團，包含網球社、籃球社、慢壘社、釣蝦社、露營社等多樣類型。公司每年編列社團補助預算，支持社團自辦活動，透過豐富的課外參與提升員工互動與職場向心力，建立更具活力與人情溫度的工作文化。

福利相關統計數據

- 員工禮金補助 (三節禮金)：5,659,600 元
- 社團補助：809,166 元
- 社團參與人數：1,313 人次
- 員工旅遊活動：1,610 (小人國一日遊)+405 人次 (劍湖山二日遊)+816 (嘉義 - 台南三日遊)，
合計員工與眷屬 2,831 人次
- 年度家庭日活動：1,714 人次
- 優秀子女獎助學金：230,000 元
- 關懷子女獎助學金：60,000 元
- 婚喪、住院、重大傷病補助：395,200 元
- 生日禮金：1,067,700 元
- 尾牙紀念品：1,448,600 元



▲ 小人國一日遊



▲ 劍湖山二日遊



▲ 雲嘉南三日遊



▲ 家庭日活動



▲ 社團活動



員工樂活假

新光合纖重視員工身心健康與工作生活平衡，積極導入具實質效益的福利措施。自2024年6月1日起，公司正式實施「樂活健康假」制度，每年提供員工一天有薪假期，用以鼓勵同仁參與戶外活動或進行個人健康調適，提升整體福祉與生活品質。此制度獲得員工熱烈響應，2024年度共有1,176位同仁申請使用，累計休假時數達9,408小時。未來公司將持續關注員工需求，優化相關福利措施，營造更健康、和諧的工作環境。



員工與家庭關懷

新光合纖重視每一位員工的身心適應與家庭支持，認為照顧員工本身，也要關懷其家庭，是建立穩定與有向心力職場文化的重要基礎。針對新進人員的適應輔導及員工子女的就學需求，公司建置完善的關懷制度，從職場融入到教育支持，提供實質協助。

新進同仁關懷行動

針對初入職場的新進同仁，公司推動五大關懷面向，包括環境適應、成員互動、工作學習、生活調適與輔導人關係。透過部門主管與人事單位合作執行的新進輔導制度，提供必要協助與資源，協助同仁快速融入工作環境，減輕初期適應壓力。

子女助學支持機制

為協助員工照顧家庭並保障子女教育權益，公司設置「關懷助學金」制度，針對因公殉職或在職死亡員工之子女，以及家庭遭逢重大困難或突發事故者，提供就學資助，讓孩子能安心完成學業、穩定生活。

獎勵子女卓越表現

鼓勵同仁子女追求卓越，公司每年辦理獎助學金制度，針對考取特定學校如國立台灣大學者頒發入學賀金與獎學金；在學期間表現優異的學生，亦可申請獎助學金，以具體行動鼓勵他們在學習路上持續精進。



▲ 優秀子女獎助學金



▲ 關懷子女獎助學金

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。

說明：
 復職率 = 實際復職人數／應復職人數 *100%
 留任率 = 當年度復職滿一年人數 / 上一年度復職人數 *100%

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。

項目		2022 年	2023 年	2024 年
符合育嬰留停申請資格人數	男	110	90	78
	女	22	14	18
	總數	132	104	96
實際申請育嬰留停人數	男	2	1	5
	女	3	2	5
	總數	5	3	10
育嬰假後應該復職的員工總數 (a)	男	3	1	4
	女	3	2	3
	總數	6	3	7
育嬰假後實際復職的員工總數 (b)	男	3	1	4
	女	3	2	3
	總數	6	3	7
復職率 %=b/a	男	100%	100%	100%
	女	100%	100%	100%
	總數	100%	100%	100%
前年度育嬰留停復職總人數 (c)	男	2	3	1
	女	2	3	2
	總數	4	6	3
前年度申請復職後服務滿一年人數 (d)	男	2	2	1
	女	2	2	2
	總數	4	4	3
育嬰留停復職留任率 (%)=d÷c	男	100%	67%	100%
	女	100%	67%	100%
	總數	100%	67%	100%

關懷移工

為協助外籍同仁在離鄉工作期間獲得適切照顧與支持，新光合纖建構完善的移工關懷制度，從生活照護、身心健康、溝通互動至飲食品質等多面向著手，提供安心且具歸屬感的工作與生活環境。

● 提供優質居住環境

公司提供設備完善、安全舒適的員工宿舍，除基本個人空間外，亦設有交誼廳、運動場域與販賣空間，並安排 24 小時保全服務，確保居住安全與生活便利。

● 照顧外籍同仁身心健康

為協助外籍員工適應台灣生活，公司安排翻譯人員協助生活溝通，減少語言與文化隔閡，並透過家庭日、員工旅遊等活動促進情感交流與身心平衡。

● 增加與員工的溝通互動

每月辦理移工座談會，由翻譯人員協助與公司主管溝通，說明公司政策、法規宣導，並聆聽同仁意見，建立問題回饋與追蹤機制，提升溝通透明度與互信基礎。

● 在乎員工伙食品質

公司透過伙食監督委員會與即時反饋機制持續改善伙食品質，並參與桃園市「一企業一食安志工」輔導計畫，強化食品安全管理與供應鏈資訊揭露，保障員工每日飲食衛生與健康。

2024 年移工關懷與管理績效

新光合纖秉持尊重多元、共融共好的精神，持續優化外籍移工之工作環境與生活照護機制，並強化職涯發展與管理制度，提升移工在職場中的參與感與留任意願。2024 年推動之關懷與管理作法，重點成果如下：

強化內部晉升 與留才制度

為鼓勵移工專業發展，公司設有晉升管道，2024 年已有 10 位表現優異之移工晉升為領班職位。同時，自 8 月起試辦延攬制度，將 2 名服務滿 10 年以上移工轉任為中階技術人力，使其不再受在臺年限限制，有效保留技術經驗並保障資深移工工作權益。

建立正向表率 與公共參與

觀音廠移工陳春海獲選為桃園市政府勞動局「113 年優良外國人」代表，並於 8 月 25 日接受公開表揚，展現公司長期在移工管理與人力培育上的成果。



持續辦理法令 與生活宣導 活動

各廠區每月定期辦理移工座談會，內容涵蓋公司規章、節日祝福、活動資訊及政府法令等。今年特別加入「電動車使用安全」與「運動健康促進」等主題，並於 11 月 22 日結合體育協會進行專場宣導，深化健康與安全觀念。



健康促進與假 勤制度優化

自 2024 年 6 月起，公司正式推動「樂活健康假」，每位移工每年可申請一天有薪假，當年度已有 112 位移工使用該假別，促進其身心健康與工作生活平衡。



優化生活照護 與宿舍管理

為提升宿舍與餐廳安全品質，2024 年建置全新宿舍管理系統，協助宿管人員即時掌握住宿人員動態並提供必要生活輔導。同年亦於餐廳導入廚房瓦斯監測系統，系統可即時監測異常並自動遮斷瓦斯，強化煮食作業與員工安全保障。



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 8.2 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。

新光合纖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。對於在職同仁與新進同仁分別舉辦董事長時間和新人茶敘，讓董事長、總經理親自參與，關心在職同仁與新進同仁的想法與意見。2024 年召開 10 次座談會董事長時間和 2 次新人茶敘，參與人數分別為 248 人次和 15 人次，另召開 36 次移工座談會，參與人數達 2,382 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，2024 年新光合纖集團舉共舉辦 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。



◀ 移工座談會

同仁與人權申訴管道

- 員工意見信箱
- 申訴專線：0800-588100(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)493-2131ext 1121
- 觀音人事單位分機：(03)483-6745ext2120
- 國內仲介駢鑑免付費專線：0800-555-897

2024 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	29	每季
新纖觀音	4	34	每季
欣泛亞	4	31	每季
新纖工業	4	16	每季
總計	16	110	

2024 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
董事長時間	10	248
新人茶敘	2	15
移工座談會	36	2,382
伙食監督委員會	12	143

備註：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

新光合纖尊重並保障員工的結社自由，支持同仁依意願加入關係企業工會。2024 年公司員工總人數為 1,838 人，其中 1,154 人為工會成員，參與比例達 63%。公司與工會簽署團體協約，協議內容主要適用於廠區端員工，涵蓋工時、薪資、工作條件與申訴機制等項目，相關協約全面適用於工會成員。工會在勞資關係中扮演意見整合與協調的重要角色，公司亦重視員工權益與參與，對涉及人事、福利等重大制度調整事項，均透過事前溝通、勞資會議及工會管道進行意見交換。

此外，公司在協約執行與溝通過程中，恪守不介入、不施壓、不干預的原則，確保組織運作與集體談判的自主性與公平性。

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 安全工作場域

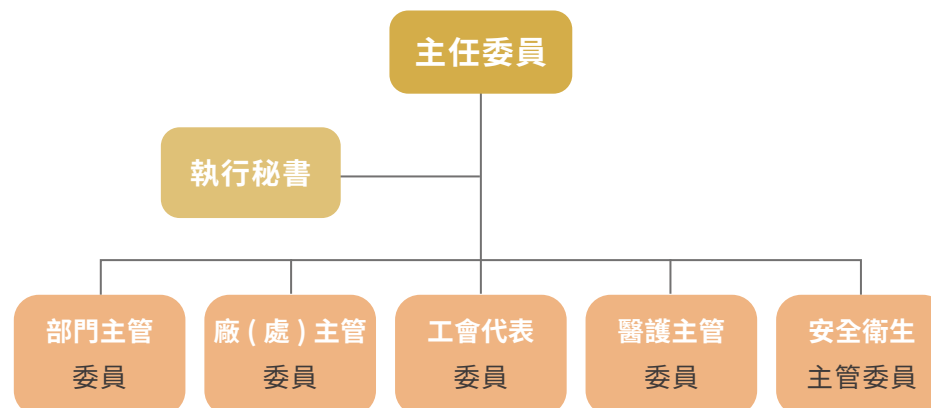
職業安全衛生委員會

公司設有職業安全衛生委員會，每三個月至少召開 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，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



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，於導入職業安全衛生管理系統後，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

公司別	員工			非員工之工作者			
	全職員工 (台北公司)	全職員工 (中壢、觀音廠)	兼職員工 (工讀生、實習生)	人力仲介 (宿舍管理)	人力派遣 (貨車運輸司機)	人力派遣 (現場生產作業)	承攬 (保全警衛、餐廳團膳、外包清潔、棧板熱處理、PTA 卸料)
人數	183	1,627	28	5	10	33	33
總人數		1,838				81	
涵蓋佔比 (%)	0	88.52%	1.52%	因其所屬之母公司已有推行系統，故未納入本公司稽核範圍。			

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，故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

透過執行風險評估，可協助公司建置完整且適當的職業安全衛生管理計畫或職業安全衛生管理系統，有效控制危害及風險，預防或消滅災害發生的可能性或後果嚴重度，並提昇安全衛生管理績效，進而達到永續經營之目的。故公司針對職業安全衛生管理系統，訂有《環安衛危害鑑別與風險評估之管理程序》，透過管理系統的手法，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。

從政策到行動的職安落實

新光合纖重視職場安全與員工健康，視其為企業永續營運與社會責任的重要基礎。公司訂有明確的《安全衛生政策》，涵蓋「遵守工安法規、消除危險因子、承諾持續改善、預防傷病事故」四大核心原則，並透過制度化管理，逐步建構以全員參與為基礎的職安治理機制。

為降低作業現場潛在風險，自 2022 年起推動「不安全行為提報平台」，鼓勵同仁發現問題即時回報，第一年即達 87 件改善紀錄，逐步形塑主動關注風險的工作文化。搭配各單位每週三進行的「安全關懷活動」，透過現場觀察與經驗分享，強化員工間彼此提醒與支持。高階主管亦定期參與活動，以實際行動支持職安文化深化。

因應產線智慧化發展，公司導入作業前的安全影片教育訓練與 AI 辨識個人防護具穿戴狀況，結合科技提升作業前的安全辨識與自主管理能力，減少人為疏失風險。

組織層面則設有安全衛生委員會，定期檢討風險與制度執行成效，並針對重大改善事項進行跨部門協作。政策內容不僅內部傳達，也同步對外宣示，包含承攬商、供應商、社區等利害關係人，共同營造一個健康、安全且持續進化的工作環境。

新光合纖將持續透過制度強化、現場落實與全員參與三方面推動安全衛生政策，朝向「零災害、零事故」的目標穩步邁進。



安全關懷活動 -1



安全關懷活動 -2



工安防護 AI 辨識

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，本公司定期委請外部專業監測顧問公司，為員工工作場所實施作業環境監測，如噪音、空調作業區二氧化碳、粉塵、特定化學及有機溶劑等，特殊區域噪音值偏高區域評估增設隔音棉以降低噪音。另要求作業人員確實佩戴防護器具防護外，其餘均可確認低於法規標準值。粉塵作業場所增設局部排氣設施減少粉塵污染，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。



粉碎間鋪設隔音棉降低噪音



粉塵作業增設局部排氣設施

安全衛生教育訓練與宣導

為提升員工對職場安全的知識和觀念，加強員工面對災害和意外的因應能力，本廠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。2024 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，2024 年職安衛之教育訓練時數合計 6,743.9 小時。



高空工作車操作人員訓練



堆高機操作人員訓練

安全防護與防災演習

本公司要求各單位研討出單位內可能發生作業傷害嚴重程度高的作業，實施高風險作業 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供日後教育訓練使用，期望藉由事前的模擬演練，加強救災熟悉度，以期各等級災害發生時，均能快速處理，降低災害程度。

依據相關規定，滅火器僅有規定檢查頻率為何，並未規定使用期限，而乾粉滅火器自製造日起，每三年應實施「性能檢查」，性能檢查為由內到外對滅火器所有零組件及滅火藥劑所作之總檢驗，並無單一檢測某一項目之作法，待滅火器檢查後，其故障或藥劑不良等部分，再予以維修、更換。法規規定滅火藥劑若無固化結塊、異物、沉澱物、變色、污濁或異臭者等情形，滅火藥劑可繼續使用。本公司皆依規定期限委託主管機關認可之工廠代為檢查，以確保廠區消防安全。

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。並不定期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。



火警偵測器檢測



消防排煙檢測



員工消防安全演練



油盤滅火

歷年工傷

項目	2022	2023	2024
工作時數 (小時)	2,974,952	2,919,524	2,877,241
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	0	0	0
嚴重的職業傷害的比率	0	0	0
可記錄之職業傷害的數量	5	4	1
失能傷害頻率 (FR)	1.68	1.37	0.35
失能傷害嚴重率 (SR)	99.16	77.07	13.55

註：

2024 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。

2024 年計發生 1 件傷害事件，災害類型為：夾捲傷。

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）

2024 年有記錄之虛驚事件計 49 件，NMFR＝（49x1,000,000）／（2,877,241）＝17.03

2024 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
2024/03/09	賴員於 AUS-buffer 區進行異常處理時，不慎遭 AGV 自動抓紗車碰撞並擠壓致受傷。	AGV 右側上方增設紅外線感應制動裝置，主動預防人員未停機即進行異常排除。

3.5.2 員工健康管理

維護員工健康理念

員工是公司最大的資產，創造一個充滿希望和活力的工作環境是新光重視的一環，除了工作面，更希望員工能擁有身心和諧的生活。因此，公司透過關懷專案、福利系統和公司活動，讓員工能快樂的工作，擁有幸福的生活。除了有對員工個人或家人提供關懷與協助系統，公司則不定期舉辦活動，除員工旅遊、家庭日活動、社團活動、等，更透過多樣化的講座和課程，讓員工工作之餘也能接觸各式生活體驗。另設置專任職場健康護理服務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 40 歲以下同仁健康檢查共計 688 人，在特殊作業（噪音、粉塵、特化、有機溶劑、游離輻射...）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、子公司）幹部級 2 年一次健康檢查，2024 年特殊作業場所人員特殊健康檢查合計共 879 人次；製瓶課供膳人員體檢合計 54 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 31 人《改判 2 級 3 人，其中 26 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。



年度員工健康檢查



駐廠職醫健康指導諮詢

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；與衛生局及鄰近醫療院所合作辦理大腸癌篩檢，健康講座活動。
5. 為提升流感疫苗施打率，福利金定額補貼 500 元 / 劑並特別安排醫院入廠施打疫苗：2024 年度公司（含工廠、子公司）流感疫苗 200 人



員工施打流感疫苗



健康講座

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），為提高員工捐血意願，福委會加碼提供紀念品：3/7 共 182 袋、9/5 共 121 袋，相較往年多了 30~40% 捐血量。
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. 9/11 康寧醫院衛教部健康講座，主題：肺部疾病之警訊 + 舒壓 DIY 教學 共 57 人參加。



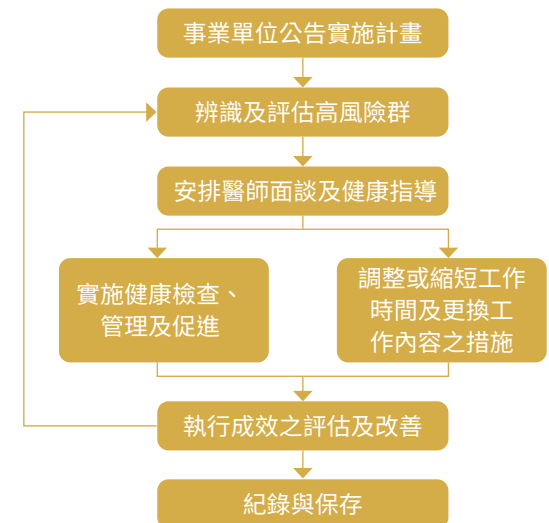
捐血活動



舒壓 DIY 教學

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。

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。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 2024 年榮獲聯新國際醫療中心，經評選獲得「113 年度推動正確使用藥物成效績優單位」殊榮。



3.5.3 承攬廠商安全衛生管理

為確保承攬商於廠內施工或作業期間，能落實自主安全管理，避免人員傷亡或設備損毀等災害發生，制定《承攬工程者入廠管理辦法》，適用範圍為外部廠商承包本廠相關業務，本廠以其事業之全部或部分交付承攬，符合民法 490 條定義之承攬關係。

管理辦法涵蓋承攬人之安全衛生管理能力、職業災害通報、危險作業管制、教育訓練、緊急應變及安全衛生績效評估等事項，訂定承攬管理計畫，並促使承攬人及其勞工，遵守職業安全衛生法令及原事業單位所定之職業安全衛生管理事項。承攬商攜入之機械、設備、器具、工件、氣體鋼瓶、溶劑及其他符合國家標準 CNS15030 分類具有物理性或健康危害之化學品物質，均須符合職業安全衛生法及國家標準相關規定，並於入廠前提供證明文件供保安人員查核。

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。近 3 年發生 2 件承攬商公傷事件，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。

承攬商歷年公傷統計

項目	2022	2023	2024
職業傷害所造成的死亡數量	1	0	0
嚴重的職業傷害的數量	0	0	0
可記錄之職業傷害的數量	2	0	0
可計錄之傷害比率	5.29	N/A	N/A

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。



4

永續環境



管理方針

重大主題 >> 能源管理

- **政策方向** 透過教育訓練，培養員工獲取新技能
- **核心目標** 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
- **績效成果**
 - 年節電量達 6,513,757 kWh
 - 節約能源 23.5 TJ
 - 減少溫室氣體排放量 3,218 公噸 CO₂e
 - 自願性減量提報總計 53 筆
- **行動方案** 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。
- **投入資源**
 - 節約能源推行委員會
 - KM 平台

管理方針

回饋機制

- 節能會議
- 改善提案建議平台

評估機制

- 節能會議檢討成果
- 內 / 外部稽核
- 工業節能服務網 / 生產性質行業能源
- 產業溫室氣體自願減量資訊平台

2025 目標

- 年度節電率應達 2% 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

政策方向

知水、用水、惜水，永續水資源

核心目標

用水減量 10%

績效成果

每年節省水 12,432 噸 / 年

行動方案

CP6 切粒機排放水回收再利用

投入資源

建置成本：新增設水泵、桶槽、配管、流量計、儀電線路配線相關費用約 170,000 元。

回饋機制

裝置流量計，紀錄水量，數據若有異常狀況，可以及時反應，並採取措施。

評估機制

裝置流量計，紀錄水量，確認回收成效。

2025 目標

用水減量 2%



管理方針

重大主題 >> 溫室氣體管理

● **政策方向** 遵守法規、節能減廢、污染防制、持續改善

● **核心目標** 節能碳排放量與前年比減少 78.5%

● **績效成果**

- 2024 年度 - 溫室氣體自願減量績效 53 件
- 2024 年度 - 實際效益 20,649 千元 (換算節電約 6,513.8 千度)
- 避免溫室氣體排放量 3,218 公噸 CO₂e

● **行動方案**

- 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

● **投入資源**

- 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**

- 改善提案建議平台
- 每年 1~2 月於中壢廠舉行內部盤查作業

● **評估機制**

- 以 ISO 14064-1 標準盤查、檢討
- 經濟部產業發展署 - 產業溫室氣體自願減量資訊平台 (溫室氣體減量執行計畫與成果填報)

● **核心目標**

- 持續推動各項節能措施，達節電 2% 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。



4.1 綠色營運

4.1.1 環境數據總覽

2024 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)



4.1.2 能源管理

能源管理與節能行動

面對氣候變遷與碳排放挑戰，新合纖持續以能源管理作為實現永續營運的關鍵策略。公司除追求營運效率外，更重視能源效率提升與溫室氣體減量的系統性管理，並致力回應全球淨零排放趨勢及碳定價政策。

為強化管理效能與提升決策精準度，2023 年公司正式導入 ISO 50001 能源管理系統，針對廠區高能耗設備建立基線管理，盤點並分析能源使用情況，設定可衡量的節能目標。系統整合製程資訊、發電數據與能源耗用紀錄，供同仁即時查詢與內部追蹤，作為日常考核與節能決策依據。

配合產業智慧化方向，公司逐步導入智慧型電表基礎設施與能耗監控平台，建置數據即時化、透明化的能源管理系統，隨時掌握機台運轉效率與異常用電狀況。早在 2018 年即建置能源管理資料庫，作為整合各廠區能源資訊的核心工具，持續協助公司朝向更智能、高效與精準的能源控管目標邁進。

此外，公司亦推動低階熱源回收再利用等節能措施，並預計三年內完成相關設施建置，以進一步降低電力消耗與碳排放。為支持能源改善、設備升級、水資源回收與綠色採購等計畫，新合纖亦積極爭取具永續成效連結之金融支持，2023 年年底與銀行合作之永續連結貸款餘額已超過新台幣 6 億元，藉以強化低碳轉型所需之資本資源。

為落實能源效率提升，2024 年公司各廠區整體節電率達 1%。各單位針對製程、設備與照明等環節主動提出改善方案，共計執行 69 項節能提案，涵蓋高效馬達汰換、氣體供應優化與製程用能調整等三大方向：

• 高效馬達汰換

中壢廠與觀音廠持續汰換老舊設備，2024 年推動第二階段節能專案，替換 126 台 IE4 高效率馬達。該措施已累積節省約 298 千元電費，減少碳排放 44 噸 CO₂e，節能效益逐年擴大。

• 壓縮空氣系統優化

中壢廠在撚絲製程中，重新調整低壓與中壓空氣的供應路徑，依照實際需求改造氣體供應迴路，有效降低不必要能耗。此案節省約 1,751 千元能源成本，為現場改善成效顯著的代表案例。

• 製程蒸汽用量調整

觀音廠在 Poly95 製程中，透過簡化 CBDO 原料暫存槽的操作流程，改為每生產一批即轉移至下一階段儲槽，避免長時間使用蒸汽保溫。此改造利用原料本身餘溫達到保溫目的，無需額外加熱，不僅節省能源，也降低碳排放。截至目前為止，此案已節省約 1,146 千元能源費用，減少 465 噸 CO₂e。

公司透過能源政策、制度導入與現場行動三軌並進，逐步建立智慧、效率與低碳兼顧的能源管理機制，並將持續朝向能源使用最佳化與營運低碳化目標邁進，落實對氣候議題的回應與企業永續的承諾。

能源數據統計與減量目標

2024 年各能源別耗用量

電力	綠電	天然氣	煤	重油	柴油	總耗用值
1,350.5 TJ	23 TJ	1,206.4 TJ	341.0 TJ	63.8 TJ	9.4 TJ	2,993.9 TJ
45.11%	0.77%	40.29 %	11.39%	2.13 %	0.31 %	100%

註：能源密集度為 0.13 TJ/ 每百萬營收
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 2024 年平均熱值中油提供；煤熱值採公證行提供）
資料來源：經濟部能源局網站 (<http://www.moeaboe.gov.tw/>)

單位產量能源耗用減量目標

	短期目標 (2022 年)	中期目標 (2025 年)	長期目標 (2030 年)
單位產量能源耗用減量目標	3%	8%	15%

以 2018 年 為基期計算

年度	2018(基準年)	2024 年
產量 (千噸)	1,035	993
總能耗 (TJ)	3,546.5	2,993.9
單位產量能源耗用 (TJ/ 千噸)	3.4266	3.015
2024 較 2018 基準年減		12.01%
減量目標		3%

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 2023 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。2024 年提出 69 件節能改善提案，投資金額約需 21,511 仟元，完成後預期能節電 9,370 千度 / 年，效益能達 22,751 仟元 / 年，節約能源 33.7 TJ，避免溫室氣體排放量 4,630 公噸 CO₂e。

分類	提案件數	預期效益	預計支出	預期節電量	預期減碳
		千元 / 年	千元	Mwh/ 年	公噸 CO ₂ e/ 年
能源管理	45	9,590	3,991	3,390	1,675
製程改善	11	2,830	894	2,353	1,163
設備改善	13	10,331	16,626	3,627	1,792
合計	69	22,751	21,511	9,370	4,630

註：
1. 表為 2024 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。
2. 1 度電產生 0.494 公斤 CO₂e（電力排放係數依經濟部能源局公告之「111 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/>)
3. 基準年 2018 年總用電量 426,106 千度電。

再生能源與燃料轉型

因應未來節能潛力逐步下降的挑戰，新光合纖持續推動再生能源與燃料替代策略，提升整體能源使用效率並降低碳排放。公司已規劃全廠性熱媒鍋爐燃料轉換方案，將燃油改為燃氣，以減少污染排放、改善空氣品質，並搭配實施低階熱源回收、建置能源管理制度、爭取環管認證等多項節能作為。其中，相關節能項目已於 2015 年 2 月取得環保署抵換專案註冊認可。

2024 年，公司依據《用電大戶設置再生能源發電設備管理辦法》規定，應設置 4,965.62 kW 再生能源容量，實際應設置量 5,079.2 kW，超越法規要求。同年度綠電採購量達 6,375,500 度，並於再生能源憑證中心取得 6,349 張再生能源憑證，於 2024 年 3 月底依法完成向能源署申報，充分展現合規精神與低碳承諾。

此外，公司亦積極投入綠能產業投資，2024 年已投入 7.91 億元於太陽能相關公司，累計資產規模達 34.45 億元，當年度太陽能發電實績為 80.06 MW，為公司再生能源轉型奠定長期基礎。

新光合纖將持續以燃料轉型、綠電採購與自主發電多元策略，積極布局再生能源，強化能源韌性，邁向永續營運與淨零目標。

2024 年太陽能發電實績

單位：MW				
發電業	商轉	建置	申請	合計
22.21	21.16	14.21	22.48	80.06

4.1.3 水資源管理

因應台灣水資源日益緊張的情勢，新光合纖持續推動用水管理優化與節水措施，強化各廠區用水效率與水源調度能力。2024 年，中壢廠地下水使用量為 722,923 噸，觀音廠則為 89,891 噸，為公司主要用水來源，公司積極從管理制度、設備更新與再利用流程等面向全面強化水資源效率。

節水作法包含源頭管理與即時監控，廠區每日進行抄錶記錄與動靜水位量測，並於深水井加裝智慧型流量計，導入中央監控系統即時掌握用水動態。一旦發現異常用水或管線洩漏，能快速通報並採取應變措施，有效防範浪費。

此外，公司配合法規主動填報用水計畫，並每月召開節能與節水專案會議，持續追蹤各廠用水成效。針對製程用水，優化回收處理流程以提升再利用率，減少新鮮水取用比例；對於含重金屬等無法回收水源，則依規定經專業設施處理後排放，符合環保法規標準。

透過數據化管理與節水技術精進，新光合纖致力於將用水效率最大化，同時降低對環境與社區水源之衝擊，實現水資源的永續利用。



水資源管理措施

用水減量

節水設備導入

水資源管理

- 各深水井加裝智慧水錶流量計
- 定期進行動、淨水位置測
- 冬季依規劃進行深水井保養

用水回收

- 水處理桶槽逆洗水回收再利用，提升用水效率
- 現場一次冷卻水回收，CP6 切粒機排水回收再利用

2024 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，因地下水為中壢廠區主要用水來源，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，2024 年中壢廠水回收量達 464,158 噸，觀音廠水回收量達 40,426 噸。

	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
水回收量（噸）	406,148	455,468	472,940	504,584
節水佔取水比例（%）	21.1%	23.3%	25.2%	28.1%

註：節水佔取水比例（%）= 水回收量 / 地下水用量（中壢 + 觀音）

2024 節水改善績效

中壢廠

- 1 水處理逆洗水回收槽增設：2024 年回收 319,562 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 2,000μs/ cm後排放，濃縮倍數落在 4.5 - 5 倍。
- 3 放流水回收：2024 年回收 743,140 噸。
回收放流水用於各空污防制設備水洗塔、污泥脫水機清洗及澆灌使用。
- 4 回收聚合廠及纖維試驗機機台一次非接觸冷卻水：2024 年回收 144,596 噸。
- 5 各廠區之洗手台水龍頭設有省水裝置。

觀音廠

- 1 蒸氣冷凝水回收，2024 回收 34,556 噸。
- 2 溫調機冷凝水回收，2024 年回收 5,570 噸。
- 3 過濾槽逆洗水回收，2024 年回收 300 噸。

耗水量

單位：百萬公升

2024 年度	取水量	排水量	耗水量
中壢廠	1,595	331.2	1,263.8
觀音廠	218.8	105	113.8

公式：耗水量 = 取水量 - 排水量

取水減量目標

	短期目標 (2022 年)	中期目標 (2025 年)	長期目標 (2030 年)
單位產量取水減量目標	3.5%	10%	20%

註：以 2018 年為基期計算

單位產能用水量

年度	2018 (基準年)		2024 年	
廠區	中壢 + 觀音	中壢	觀音	中壢 + 觀音
產量 (千噸)	1,035	896	73	969
取水量 (百萬公升)	1,991	1,620	219	1,839
單位產量取水量 (百萬公升 / 千噸)	1.924	1.81	3.00	1.89
用水 2023 較 2018 基準年減 (千噸)				152
2025 減量目標				2%

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，2023 年觀音廠因停產單位較多，產量降低，但所需用水基本水量固定，合併計算之下導致單位取水量略高於基準年。

回收及再利用水量 (中壢廠)

單位：百萬公升 / 年

	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
2022	741	138	318	1,197
2023	735	142	330	1,207
2024	743	145	320	1,208

回收及再利用水量 (中壢廠)

2022 年	2023 年	2024 年
90.4%	90.5%	90.9%

計算公式：回收率（重複利用率）= $\frac{\text{總循環水量} + \text{總回用水量}}{\text{總用水量}} \times 100\%$

水回收率不含循環水量 (中壢廠)

2022 年	2023 年	2024 年
61.3%	63.8%	60.5%

計算公式：
 回收率（不含冷卻水塔內循環量）= $\frac{\text{總循環水量} + \text{總回用水量} - \text{冷卻水塔內循環量}}{\text{總用水量} - \text{冷卻水塔內循環量}} \times 100\%$

4.1.4 溫室氣體管理

溫室氣體被視為加劇全球暖化與氣候變遷的關鍵因素之一，新光合纖長期關注碳排放議題，並積極響應減碳行動，視其為企業永續經營的重要責任。本公司依循《溫室氣體排放量申報管理辦法》與《公私場所應申報溫室氣體排放量之固定污染源》等相關規範，持續落實排放量盤查與資訊揭露作業。

自 2012 年底環保署公告申報辦法起，新光合纖即成立「溫室氣體盤查推動小組」，統籌盤查作業、數據查證與法規申報事宜。所有排放數據均依據 ISO 14064-1 規範進行盤查，並委由第三方驗證機構——立恩威國際驗證股份有限公司（DNV）執行查證，驗證等級達到行政院環境部認可之合理保證層級，確保資訊準確與可信。

2024 年，公司溫室氣體範疇一（直接排放）總量為 109,343 公噸二氧化碳當量 (CO₂e)，佔總排放量的 38.0%；範疇二（能源間接排放）總量為 178,770 公噸 CO₂e，佔總量的 62.0%。2024 年溫室氣體排放總量 288,113 公噸二氧化碳當量 (CO₂e)。針對範疇三（其他間接排放），因部分項目計算所需的資料取得困難，且準確性較低，公司目前依 ISO 14064-1 規範，以定性盤查為主，並彙整於年度排放源鑑別表與盤查清單，暫不納入總量計算。

溫室氣體排放量

單位：公噸 CO₂e/ 每百萬營收

	範疇一		範疇二		小計	營業額	密集度
2022 年	123,911	37.9%	203,281	62.1%	327,192	28,012	11.6804
2023 年	106,602	37.1%	181,099	62.9%	287,701	21,818	13.1864
2024 年	109,343	38.0%	178,770	62.0%	288,113	23,039	12.5054

- 註：
- 採營運控制權法，範圍僅包括中壢廠及觀音廠，台北總部。
 - 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。
 - 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。
 - 範疇一直接溫室氣體排放：環境部於中華民國 113 年 2 月 5 日依環部授氣字第 1139101231 號公告「溫室氣體排放係數」。
 - 範疇二電力排放參考係數引用經濟部能源局 2025 年公布之電力排放係數：0.474 公斤二氧化碳當量。
 - 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。
 - 2023 年盤查方法使用 ISO 14064-1:2018、溫室氣體盤查議定書—企業會計與報告標準、溫室氣體排放量盤查作業指引，並經立恩威國際驗證股份有限公司（DNV）機構查證，相關說明請參考附錄「2023 年溫室氣體盤查及確信結果」
 - 冷媒使用狀況中壢廠及觀音廠皆內部自行進行全面冷凍空調檢察及填充者，依維修保養時之實際填充量計算。
冷凍空調設備之原始填充量於淘汰時列入計算。
中壢廠冷媒使用種類為：R134a,R32。觀音廠冷媒使用種類為：R134a,R410a。

單位產量溫室氣體排放量 (經第三方查證)

單位：公噸 CO₂e

	中壢廠			觀音廠			合計		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
CO ₂ e 總排放量 (公噸 / 年)	271,749	243,427	242,424	55,357	44,111	45,536	327,106	287,538	287,960
產量 (噸 / 年)	911,677	861,838	896,310	116,860	65,072	73,357	1,028,537	926,910	969,667
每單位產能 CO ₂ e 排放量	0.2981	0.2825	0.2705	0.4737	0.6779	0.6207	0.3180	0.3102	0.2970

單位產量溫室氣體減量目標

	短期目標 (2022 年)	中期目標 (2025 年)	長期目標 (2030 年)
單位產量能源 耗用減量目標	4%(已達成)	7%	22%

註：以 2021 年為基期計算

年度	2021(基準年)	2024 年
產量 (千噸)	1,105	970
CO ₂ 總排放量 (公噸 / 年)	373,440	287,960
CO ₂ 總排放量 (公噸) / 產量 (千噸)	337.95	296.87
2023 較 2021 基準年減		12.16%
減量目標		4%



減量目標、推動措施及達成情形

面對全球氣候風險與政策壓力的日益升高，新光合纖積極響應淨零排放行動，已正式宣示將於民國 139 年（2050 年）達成全面淨零碳排目標，並以 110 年為基準年，設定中長期減碳里程碑，包括 2025 年減量 7%、2030 年減量 22%、2050 年達成淨零排放。

為推動具體減碳行動，公司已將「節能減碳」納入永續發展政策主軸，透過製程優化、燃料替代、再生能源導入、廢棄物再利用、綠色採購與綠色產品開發等多元策略，逐步建構綠色商業模式。自 2019 年起至 2024 年間，公司累計減碳量達 39.67%。

在投資規劃上，為加速推動淨零轉型，公司已規劃至 119 年（2030 年）前投入 7.5 億元於多項減碳專案，涵蓋節能改善、燃煤改燃氣、能源轉換、CO₂ 回收利用及再生能源開發等面向。2024 年度實際投入約 1,324 萬元，執行包括製程設備、空壓機、空調與照明系統之升級與改善，強化能源使用效率，並於 2025 年 2 月完成自願性提報作業，該年度減碳成效為：



另於 2024 年透過導入永磁馬達、低階熱源回收、壓縮空氣系統改善等多項方案，創造減碳效益約 3,000 萬元。2025 年預計再投入 1.3 億元執行燃煤改燃氣、廢水厭氧處理等新項目，持續擴大碳管理成效。

4.1.5 物料循環管理

本公司重視原物料使用的安全性與資源效率，致力於從源頭減少資源消耗，並推動廢棄物回收與再利用機制，以促進內部循環與外部價值鏈的資源延續。針對製程中所產生之可用資材，持續評估其廠內再使用之可行性，以降低原物料用量並減輕環境負荷。

以棧板為例，本公司與客戶建立回收合作機制，積極回收可重複使用之棧板，以強化資源流通效率。2024 年，中壢廠回收塑膠棧板 19,477 片、木棧板 60,492 片；觀音廠回收木棧板 15,850 片，整體平均回收率達 80%。此外，部分廢棄棧板經由內部維修後再投入使用，2024 年共再利用 21,609 片。若不適用於廠內再使用，則優先採行資源回收與再生利用方式，以避免資源浪費與環境衝擊，並創造潛在之經濟效益與成本效能，實踐循環經濟理念。

中壢廠				
項目		出貨數量	回收數量	回收率
2023 年	內外銷塑棧	15,101	12,941	86%
	內銷木棧	31,573	30,019	95%
2024 年	內外銷塑棧	26,173	19,477	74%
	內銷木棧	68,981	60,492	88%
觀音廠				
項目		出貨數量	回收數量	回收率
2023 年	內銷木棧	10,961	14,432	132%
2024 年	內銷木棧	25,097	15,850	63%

註：回收率 = 年回收棧板數量 ÷ 年出貨棧板數量

4.2 污染防治

4.2.1 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，中壢廠排放的河川為：桃園老街溪。觀音廠廢水排放管道，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

1. 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

2. 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



生產據點排放量

單位：噸

	中壢廠區排放量	觀音廠區排放量
2022 年	375,148	138,174
2023 年	326,493	108,908
2024 年	331,243	105,400

單位產量廢水排放量

單位：噸

	中壢廠區	觀音廠區
2022 年	0.40	1.18
2023 年	0.37	1.67
2024 年	0.36	1.44

4.2.2 空氣污染排放管理

本公司秉持持續改善的精神，持續強化製程管理並推動老舊設備之汰舊換新。2024 年，整體空氣污染物排放量較前一年下降 0.7%，主要受到當年度整體產量減少 9.7% 的影響，排放數據與 2023 年相當。然而，由於總產量減幅高於排放量減幅，導致每單位產品所產生的空氣污染物相較去年增加 10.5%。空氣污染物排放數據係依據各廠區排放設備的定期檢測報告與環境監測紀錄進行彙整與估算，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本廠，本廠已於 2024 年 8/5 啟動新天然氣蒸氣鍋爐安裝工事，屆時除可更新燃煤鍋爐朝既設空污減量目標邁進，亦使廠區周遭環境、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監控設備回報機制，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。

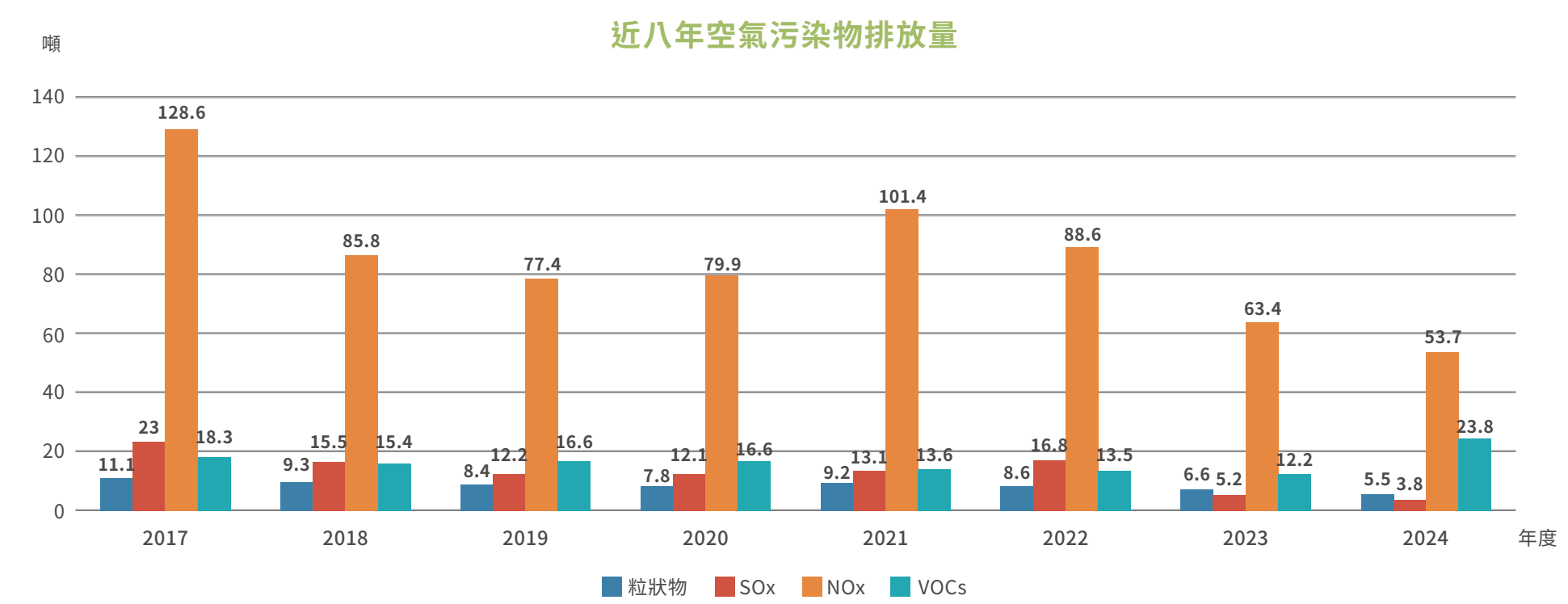
空污監測與檢測

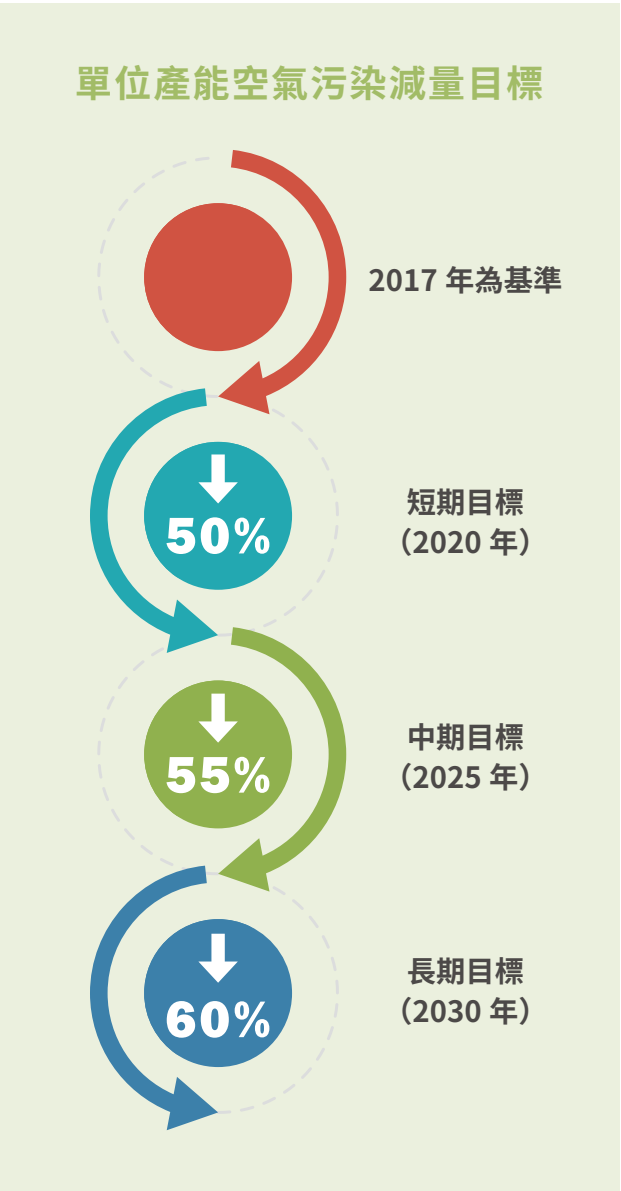
新光合纖為即時監控污染排放源，於各生產單位設置固定污染源連續監視系統，隨時掌握氣體排放情況，並建立「新光合纖環安網」系統，連續監控與異常回報機制，於辦公室設立大螢幕遠端掌握空污防制設備運作狀況，確保系統設備正常運作，維護工廠周邊空氣品質；同時為防範異味逸散影響周邊居民生活品質，新光合纖每日針對製程及廠區周界進行異味巡查，每兩小時一次每日共計 12 次，當日查核結果彙整完後即時彙報，若發現異味立即改善，並要求發生廠處主管限期提出改善報告。此外，本公司陳情專線由里民大會提供，周遭居民一旦發現空氣中飄有異味，可直接撥打 (03) 4932131 分機 1145，立即向廠方反應。



(環安網遠端監視畫面)

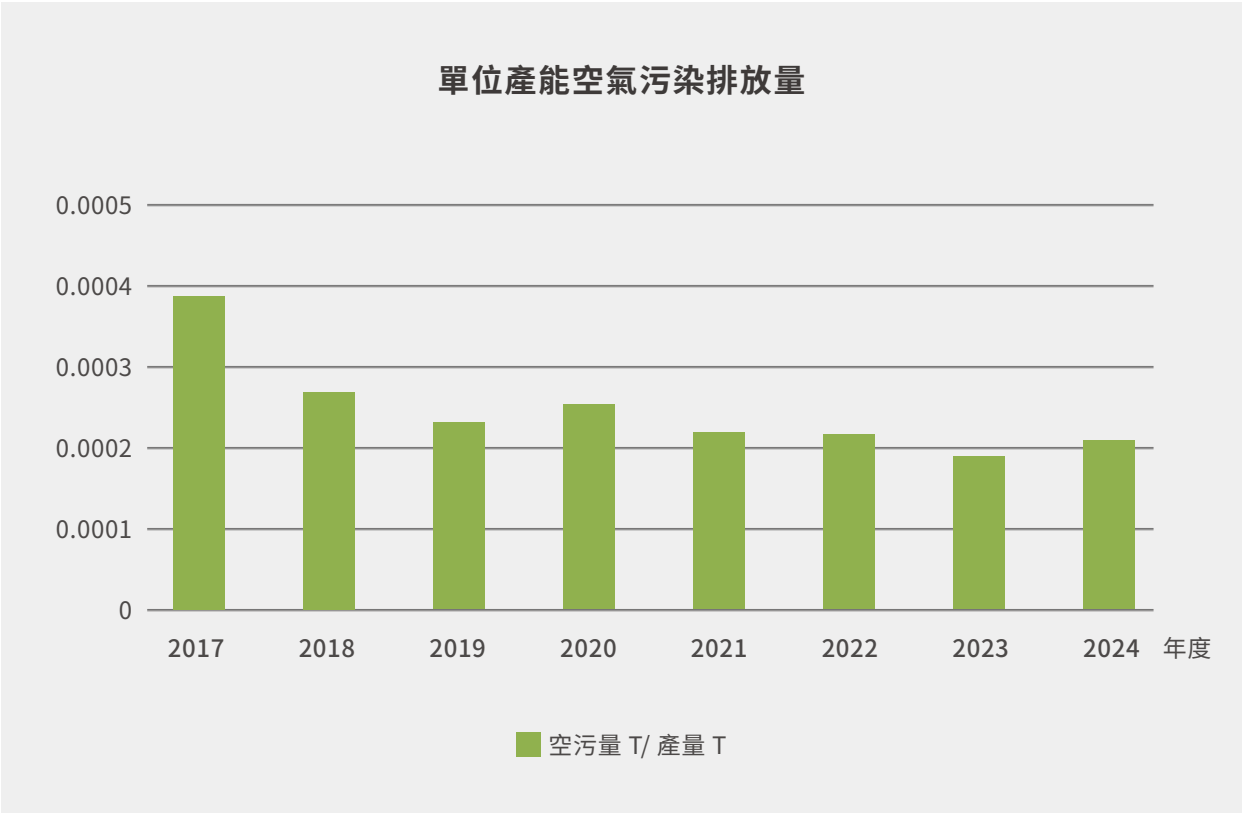
中壢廠 + 觀音廠近八年粒狀物、硫氧化物、氮氧化物及 VOCs 排放污染量 (噸)								
年度	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
粒狀物	11.1	9.3	8.4	7.8	9.2	8.6	6.6	5.5
SOx	23	15.5	12.2	12.1	13.1	16.8	5.2	3.8
NOx	128.6	85.8	77.4	79.9	101.4	88.6	63.4	53.7
VOCs	18.3	15.4	16.6	16.6	13.6	13.5	12.2	23.8
合計	181	126	114.6	114.6	137.3	127.4	87.4	86.8





中壢廠 + 觀音廠單位產量空污排放量

年度	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
空污總量 (噸)	181	126	114.6	116.4	137.3	127.4	87.4	86.8
產量 (噸)	462,766	505,393	470,395	454,609	551,715	514,566	456,925	412,518
空污量 (噸) / 產量噸	0.00039	0.00025	0.00024	0.00026	0.00025	0.00025	0.00019	0.00021



4.2.3 廢棄物管理

新光合纖重視永續發展並積極落實環境責任，在廢棄物管理方面除嚴格遵循相關法規外，亦依據《企業社會責任政策》自我要求，加強廠區廢棄物管理，致力於降低製程活動對周遭環境之影響。公司所有廢棄物處理作業均依規定如實申報數量，並委託合格清運業者依合法程序辦理清運與後續處置，確保全流程合法合規。

面對資源枯竭與氣候變遷議題，本公司不僅致力於廢棄物減量，亦積極推動廢棄物分類與再利用。除選用環保原料作為源頭管理手段外，亦強化製程中之分類機制，提升可回收資源比例。自 2020 年起，新光合纖逐步推動廢棄物再利用策略，並透過落實 4R 原則（減量、再利用、資源化、回收），與合格處理業者密切合作評估再利用可行性。2024 年中壠廠 D 類廢棄物產量減少 8.7%、觀音廠減少 6%，相較目標基準年中壠廠減少 233.43 噸，觀音廠減少 22.54 噸，不僅 D 類廢棄物減量，R 類再利用占總廢棄物也從 51% 增加到 74%，觀音廠從 0% 增加到 60%，顯示再利用作業已具初步成效。

此外，公司對於有害廢棄物亦採高標準管理。現階段所產出之有害廢棄物主要來自化驗室，數量雖少，仍依規定集中儲存，並於累積至一定數量後委託臺灣地區合格處理廠進行專業處理，如含鹵有機廢液等。本公司所有廢棄物皆由外部專業廠商處理，無自行處理作業，並全程依據法規完成申報與查核。

新光合纖深知企業在節能減碳與氣候變遷行動中的角色與責任，未來亦將持續透過制度性管理、員工環保意識提升與再利用創新，落實廢棄物減量與循環使用，共同為環境永續與世代責任盡一份心力。

廢棄物處理措施

1 廢棄物集中空間處理

2 專職專員管理垃圾場

3 確實執行資源回收分類

4 垃圾場定期清潔消毒

廢棄物管理核心理念：完善儲存、嚴謹運送、嚴格分類

D 類廢棄物（非再利用及回收處理）減量目標

	短期目標 (2022 年)	中期目標 (2025 年)	長期目標 (2030 年)
D 類廢棄物減量目標	3%	5%	10%

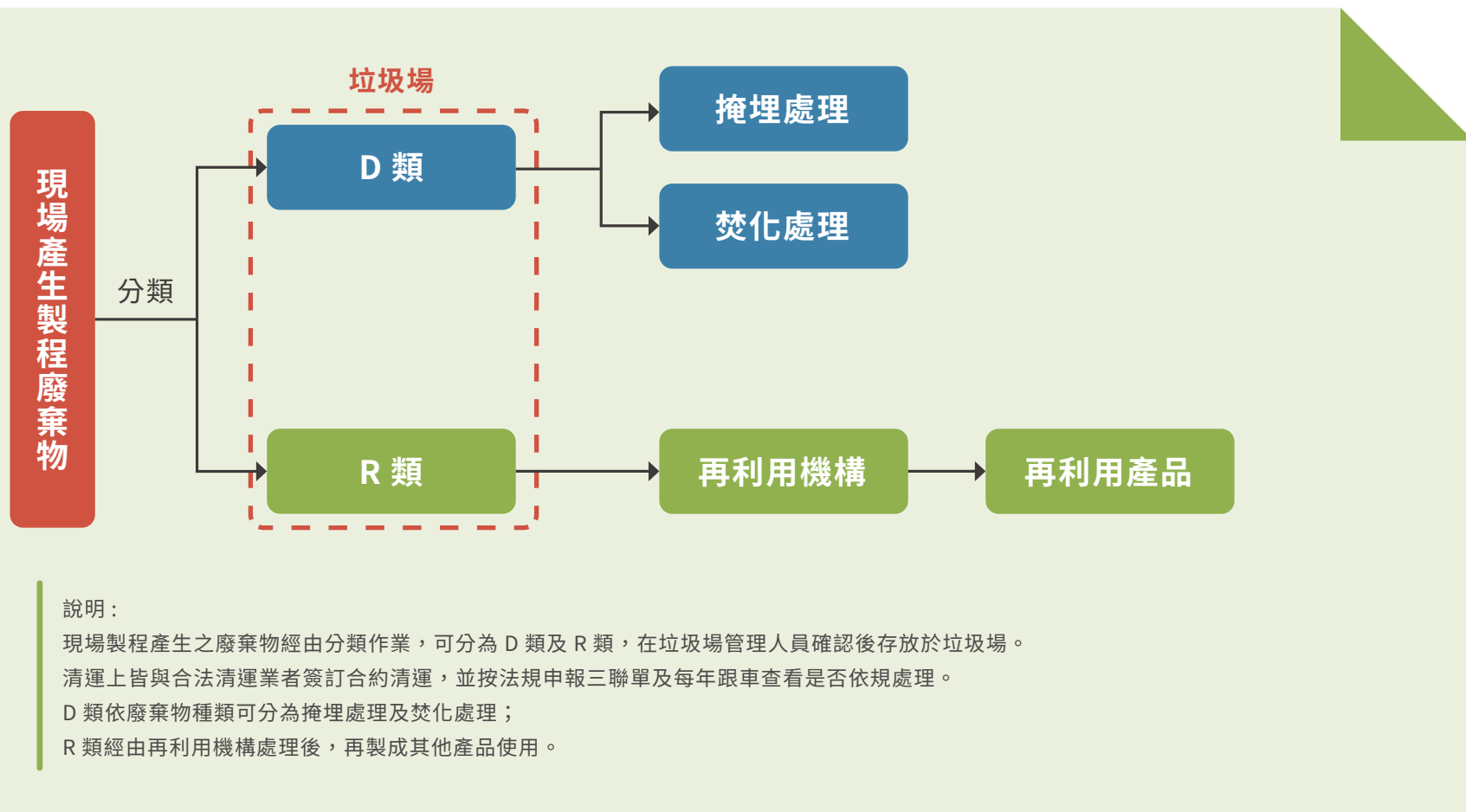
	年度	2020(基準年)	2024 年
中壠廠	D 類廢棄物量 (噸)	2,672.24	2,438.81
	2024 較 2020 基準年減		8.7%
	減量目標		4%

	年度	2020(基準年)	2024 年
觀音廠	D 類廢棄物量 (噸)	349	326.46
	2024 較 2020 基準年減		6%
	減量目標		4%

廢棄物組成成分

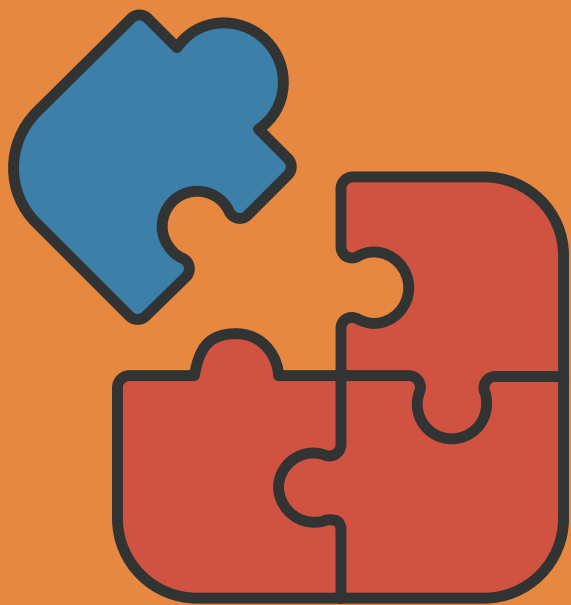
	2022			2023			2024		
	處置方法	廢棄物類型	重量 (噸)	處置方法	廢棄物類型	重量 (噸)	處置方法	廢棄物類型	重量 (噸)
中壢廠一般事業廢棄物 (皆委外處理)	焚化	D 類	2,755.6	焚化	D 類	1,124.82	焚化	D 類	2438.81
	回收	R 類	3,163.81	回收	R 類	5,257.048	回收	R 類	6925.39
觀音廠一般事業廢棄物 (皆委外處理)	焚化	D 類	537.81	焚化	D 類	404.96	焚化	D 類	326.46
	回收	R 類	332.44	回收	R 類	572.5	回收	R 類	488.07
中壢觀音合計	焚化	D 類	3,293.41	焚化	D 類	1,529.78	焚化	D 類	2765.27
	回收	R 類	3,496.25	回收	R 類	5829.548	回收	R 類	7413.46
中壢廠有害事業廢棄物 (皆委外處理)	焚化	B 類	0.00073	焚化	B 類	0	焚化	B 類	0.3986
觀音廠有害事業廢棄物 (皆委外處理)	焚化	B 類	0	焚化	B 類	0	焚化	B 類	0.7268
中壢觀音合計	焚化	B 類	0.00073	焚化	B 類	0	焚化	B 類	1.1254

註 1 有害事業廢棄物為含鹵有機廢液
註 2 資料來源：事業廢棄物申報及管理系統



5

在地參與



八德防災教育館，新纖防災小尖兵

2024 年新纖與桃園市政府消防局第四大隊復旦分隊合作，於桃園市八德防災教育館舉辦防災安全宣導活動，落實全民防災觀念與知識。復旦分隊姜麟容分隊長表示，希望透過與企業合作規劃一系列防火防災活動，加強同仁面臨災害事件的應變能力，維護生命及財產安全。桃園市八德區的防災教育館，具有各種災害的模擬情境與互動設施，相當適合這樣的活動主題，透過有趣的闖關遊戲設計，讓公司員工、眷屬共同學習消防知識，以闖關的方式進行，並親身體驗各類防火、防災及緊急救護等宣導關卡，並體驗垂降逃生等，學習防災知識，在遊戲中讓防災知識一次爆表大升級！

新光合纖秉持永續發展的精神，透過桃園防災教育館的各項體驗設施，喚起員工防災意識，提升企業消防安全。秉持企業取之於社會，更應回饋社會的精神，此次廠方特別回贈精美宣導品予承辦本次活動的復旦消防分隊，供未來防火防災宣導使用，希望藉此拋磚引玉，讓在地消防宣導能錦上添花，共同推動防災教育。



Earth Hour 活動

新光合纖響應全球最大型的環保倡議活動之一 Earth Hour（地球一小時），於 2024 年同步關閉總部及各廠區非必要照明設備一小時，以實際行動支持節能減碳與氣候行動。透過此活動，公司不僅強化同仁對節能與氣候變遷議題的關注，也傳遞珍惜能源、保護地球的永續理念，與全球共同展現對環境保護的承諾。



產學合作

與中原大學工業工程系合作暑期實習計畫，經資訊部羅資訊長指導並於期末發表成果，梁同學和侯同學獲得桃園市有頭鹿職場實習計畫佳作，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。



公益投入

在社會關懷面向，新光合纖長期支持在地文化與社福行動，每年定期贊助廣仁里關懷據點經費，並熱心參與中秋晚會、重陽敬老、元宵燈謎活動及宮廟宗教慶典等地方活動，提供所需資源與協助，深化鄰里間情誼與合作，共同打造穩定、友善的社區關係。

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。

2024 公益投入金額

活動項目		投入金額
社會	職業傷害所造成的死亡數量	71,424
	義民里守望相助	10,000
里鄰	贊助平興里中秋重陽敬老活動	48,000
	廣仁里關懷據點	10,000
里鄰	宋屋國小舞蹈隊	100,000
	平興國小 30 周年慶活動	100,000
總計		339,424



附錄 - GRI 準則對照表

使用聲明 新光合纖已依循GRI準則報導2024年1月1日至12月31日期間的内容	使用的GRI 1 GRI 1：基礎 2021	適用的GRI行業準則 無
--	--	------------------------------------

主題	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	20	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
	2-4 資訊重編	關於本報告書	3	
	2-4 資訊重編	關於本報告書	3	
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	23	
	2-7 員工	3.1 員工管理	77	
	2-8 非員工的工作者	3.1 員工管理	77	
治理	2-9 治理結構及組成	1.1.4 董事會結構	29	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	1.1.4 董事會結構	29	
	2-11 最高治理單位的主席	1.1.4 董事會結構	29	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	永續發展藍圖 1.1.4 董事會結構	9 29	

主題	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				
治理	2-13 衝擊管理的負責人	永續發展藍圖 1.1.4 董事會結構	9 29	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	永續發展藍圖	9	
	2-15 利益衝突	1.1.4 董事會結構	29	
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.1.4 董事會結構	29	
	2-17 最高治理單位的群體智識	1.1.4 董事會結構	29	
	2-18 最高治理單位的績效評估	1.1.4 董事會結構	29	
	2-19 薪酬政策	1.1.4 董事會結構	29	
	2-20 薪酬決定流程	1.1.4 董事會結構	29	
	2-21 年度總薪酬比例	3.1.3 薪酬待遇	80	
策略、政策與實務	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	5	
	2-23 政策承諾	1.1 永續發展策略	20	
	2-24 納入政策承諾	1.1 永續發展策略	20	
	2-25 補救負面衝擊的程序	利害關係人議合、1.1.5、1.2.1、 1.2.2、1.3.1、2.3、2.4.2、3.3.1 、3.4、3.5、4.1、4.2	16 35 36 39 41 63 70 89 99 101 114 124	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.4.1 溝通管道	99	
	2-27 法規遵循	1.2.1 法令遵循	36	
	2-28 公協會的會員資格	1.1.2 事業簡介	23	
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	16	
	2-30 團體協約	3.4.1 溝通管道	99	

對應GRI與揭露項目	相關章節	頁碼	省略說明
GRI 3：重大主題2021			
3-1決定重大主題的流程	重大主題管理	12	
3-2重大主題列表	重大主題管理	12	

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
自訂重大主題				
公司治理	3-3重大主題管理	1.永續治理	18	
綠色產品	3-3重大主題管理	2.永續生產	50	

重大主題：經營績效

	對應GRI與揭露內容	相關章節	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	18	
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	27	
	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	45	
	201-3 定義福利計劃義務与其它退休計畫	3.3.2 員工福利 3.3.3 退休規劃	93 99	
	201-4 取自政府之財務補助			無取自政府之補助

重大主題：能源與碳排

對應GRI與揭露內容		相關章節	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	111	
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	114	
	302-3 能源密集度	4.1.1 環境數據總攬	114	
	302-4 減少能源消耗	4.1.2 永續營運	115	

對應GRI與揭露內容		相關章節	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	111	
305 排放2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	4.1.4 溫室氣體管理	120	
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.1.4 溫室氣體管理	120	
	305-3 其它間接(範疇三)溫室氣體排放	4.1.4 溫室氣體管理	120	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	4.1.4 溫室氣體管理	120	
	305-5溫室氣體排放減量	4.1.4 溫室氣體管理	120	

重大主題：水資源管理

對應GRI準則與揭露內容		相關章節	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	111	
303 水與放流水2018	303-3 取水量	4.1.3 水資源管理	117	
	303-4 排水量	4.1.3 水資源管理	117	
	303-5 耗水量	4.1.3 水資源管理	117	

重大主題：廢棄物管理

對應GRI與揭露內容		相關章節	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	111	
306 廢棄物2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.2.3 廢棄物管理	128	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.2.3 廢棄物管理	128	
	306-3 廢棄物的產生	4.2.3 廢棄物管理	128	

重大主題：供應商管理

對應GRI與揭露內容		相關章節	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	50	
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	70	
	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	70	
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	70	
	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	70	

重大主題：職業安全衛生

對應GRI與揭露內容		相關章節	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	75	
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	106	
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	3.5.2 安全工作場域	106	
	403-3 職業健康服務	3.5.1 員工健康管理	101	

對應GRI與揭露內容		相關章節	頁碼	省略/補充說明
403職業安全衛生2018	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	106	
	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	106	
	403-6 工作者健康促進	3.5.1 員工健康管理	101	
	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	109	
	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	106	
	403-9 職業傷害	3.5.2 安全工作場域	106	
	403-10 職業病	3.5.2 安全工作場域	106	

重大主題：人才培育

對應GRI與揭露內容		相關章節	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	75	
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	81	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	3.2.1 訓練與能力	81	
	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	88	

重大主題：資訊安全

對應GRI與揭露內容		相關章節	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	50	
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	65	

附錄 -SASB 對照表

揭露主題	指標代碼	對應GRI與揭露內容	對照章節/回應
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2,993.9 TJ (2) 45.11% (3) 0.77%
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
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
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	
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	2024年再製造產品(品項：環保加工絲)年產量60,105噸，營收 4,056,394仟元

揭露主題	指標代碼	對應GRI與揭露內容	對照章節/回應
活動指標	RT-IG-000.A	各產品類別之產量	主要產品產量資訊
			產品別單位2024年產量
			聚酯粒公噸313,375
			膠片公噸13,104
			寶特瓶仟支285,576
			工程塑膠公噸63,548
			聚酯絲公噸53,270
	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	45
	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	45
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	45
	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	45
	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）。	已研擬	45
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	45
	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	45
	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	45
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	45
	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。	4.1.4溫室氣體管理	120
	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	45

附錄 - 第三方查證聲明書



獨立保證意見聲明書

新光合成纖維股份有限公司 2024 年永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項保證工作由「法國標準協會」亞太公司「法標國際認證股份有限公司」執行，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導稽核員或查證員之資格。法標國際認證股份有限公司（以下簡稱法標）與新光合成纖維股份有限公司（以下簡稱新光合纖）為相互獨立的實體，法標除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入新光合纖永續報告書之準備過程。

責任

新光合纖負責按所宣告之永續報導準則，在永續報告書中對臺灣營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

法標負責按所描述的範圍與方法，為新光合纖及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供新光合纖使用，不對其他用途負責。

範圍與標準

新光合纖與法標協議的保證範圍包括：

1. 保證作業範疇與「新光合成纖維股份有限公司2024年永續報告書」揭露範疇一致。
2. 法標依據AA1000保證標準(v3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估新光合纖遵循AA1000當責性原則(2018)的符合程度。
3. 保證作業包括審查與評估新光合纖的相關流程、系統與管制及可取得之績效資訊，以及下列報導準則遵循的情況：

- GRI永續報導準則

方法

- 報告書採用依循 GRI 永續報導準則進行報導，對報告書內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 查證團隊與相關人員進行訪談，確認利害關係人的溝通與回應機制與重大主題決策流程等，然而，並不直接接觸外部利害關係人。
- 與報告書編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。
- 基於抽樣計畫，審查組織產出、蒐集與管理報告書中所揭露的質化與量化資料的流程。
- 藉由訪談各組負責人員，檢驗與審視相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性素材與證據來源合理。

結論

- AA1000當責性原則

包容性

新光合纖已建立多元且廣泛的利害關係人議合機制，辨識並理解利害關係人關注的重要議題，



並廣泛納入各方意見，展現該組織在包容性的具體實踐。

重大性

新光合纖已建立流程來收集、分析與鑑別與其永續發展相關的議題。該報告書中已展現所規劃與實施的重大性分析與決策結果，並藉以排序與回應各項重大主題。未來可持續精進決策流程並融入營運管理，以合理與均衡地決策出重大主題來進行管理。

回應性

新光合纖已在報告書中揭露經濟、治理、環境與社會的資訊，使利害關係人得以對該公司的治理與管理績效進行了解。未來可持續按各相關報導要求，配合組織運作情形與管理績效來予以回應。

衝擊性

新光合纖已對其營運過程中對整體環境產生之衝擊，提供必要的資源進行監控與量測。在報告書中已揭露所辨識的各項衝擊與管理措施。未來可持續提供資源對相關資訊進行量測、收集與揭露，展現該組織對衝擊性的具體實踐作為。

◆ GRI永續報導準則

基於審查的結果，確認報告書中一般揭露與特定主題揭露及重大主題管理揭露等，已遵循GRI永續報導準則之要求。未來可結合其他國際報導要求，彙整與揭露各營運據點運作績效，提供充分完整的永續資訊給利害關係人使用。

意見聲明

法標依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的水續性報告保證準則。我們認為就新光合纖所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，對該組織遵循的全球永續性報導準則的情況出具聲明。我們總結「新光合成纖維股份有限公司2024年永續報告書」內容，對於新光合纖的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關新光合纖在2024年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們謹依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

以上，謹代表「法國標準協會」

Dr. August Tsai 認證與評鑑部門 理事

2025年06月29日

查證團隊：唐正豪(主導查證員)、王嘉翎(查證員)、林浚騰(查證員)

法標國際認證股份有限公司－臺灣桃園市桃園區中平路102號20樓之2

電話：+886 3 220 0066、傳真：+886 3 220 7889

網址 <https://international.afnor.com/en/>



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-UR7G7



附錄 - 溫室氣體盤查聲明書

【台北公司】



查證意見書

意見書編號: C749503-2024-AP-TWN-DNV
發出日期: 114 年 02 月 25 日
頁次 1 / 2

茲就下列組織之溫室氣體盤查管理報告書(2024 年)的查證過程,查驗意見結果如下:

新光合成纖維股份有限公司台北公司

查驗範圍
立思威國際驗證股份有限公司(DNV)承接新光合成纖維股份有限公司台北公司(下稱「該組織」)之委託,對該組織陳述於 2024 年溫室氣體盤查管理報告書(下稱「該報告」)中之溫室氣體聲明進行查驗,查驗範圍設定為該報告所涵蓋之盤查邊界:

名稱	地址
新光合成纖維股份有限公司台北公司	台北市大安區仁愛路三段 136 號 5 樓

考慮到溫室氣體報告書的預期用途,間接排放的範圍由該組織預先決定的間接排放重要性原則界定。

查驗準則與溫室氣體方案

- ISO 14064-1:2018
- 本查驗之執行過程遵循 ISO 14066:2011、ISO 14065:2020 與 ISO 14064-3:2019 等標準要求。

查驗意見

依據前述所鑑別之各項查驗準則進行查驗, DNV 認為, 2025 年 1 月 23 日(第一版)發布的溫室氣體盤查報告不存在不符合上述驗證標準的重大差異。該意見是基於以下方法決定的:

- 對於直接溫室氣體排放和輸入能源的間接溫室氣體排放,該報告中信息的可靠性得到了合理保證水平的驗證。

查驗員
溫室氣體查驗員
黃明瑋

發出地點與日期:
台北, 114 年 02 月 25 日

代表簽署辦公室:
立思威國際驗證股份有限公司
新北市板橋區文化路二段 293 號 29 樓

陳建輝

Lack of fulfillment of conditions as set out in the Certification Agreement may render this Certificate invalid. This Verification Opinion is based on the information made available to us and the engagement conditions detailed above. Hence, DNV cannot guarantee the accuracy or completeness of the information. DNV cannot be held liable by any party relying on or acting upon this verification opinion.
DNV Business Assurance Co., Ltd., 29th, No.293, Sec.2, Wenxue Road 220 Ban-Chiao Dist., New Taipei City Taiwan TEL: +886-2-82537830, website: https://www.dnv.com/het
DNV ZNATW-CP-FSD-1, Rev.9, 2024-4



意見書編號: C749503-2024-AP-TWN-DNV
發出地點與日期: 台北, 114 年 02 月 25 日
頁次 2 / 2

查證意見書補充內容

過程與方法

DNV 對該報告執行必要之審查程序與各階段訪談,基於所獲得之必要佐證,該報告有足夠的證據來確定符合標準的規定。

溫室氣體排放量的量化過程

該報告的盤查期間涵蓋自 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日, DNV 確信該報告中各項量化過程的結果為真實、透明且可量測。

查驗過程的組織邊界

☐財務控制權 ☒營運控制權 ☐股權持分

查驗溫室氣體類型

☒CO₂ ☒CH₄ ☒N₂O ☒HFCs ☒PFCs ☒SF₆ ☒NF₃

排放類別	單位: 噸 CO ₂ -e
類別1. 直接排放	30.9366
類別2. 輸入能源間接排放	121.3727

組織選擇且正確引用 IPCC AR5(2013)所界定之全球暖化潛勢(the Global Warming Potential, GWP), 其中輸入能源間接排放量係依據經濟部能源署公布之 2023 年電力排碳係數(0.494 公斤 CO₂-e/度)計算。

查驗結果

☒未經修改之查驗 ☐修改過之查驗 ☐無法查驗

Lack of fulfillment of conditions as set out in the Certification Agreement may render this Certificate invalid. This Verification Opinion is based on the information made available to us and the engagement conditions detailed above. Hence, DNV cannot guarantee the accuracy or completeness of the information. DNV cannot be held liable by any party relying on or acting upon this verification opinion.
DNV Business Assurance Co., Ltd., 29th, No.293, Sec.2, Wenxue Road 220 Ban-Chiao Dist., New Taipei City Taiwan TEL: +886-2-82537830, website: https://www.dnv.com/het
DNV ZNATW-CP-FSD-1, Rev.9, 2024-4

【中壢廠】



溫室氣體排放量 查驗聲明書

聲明書編號：
C749506-2024-AP-TWN-TAF

地點和日期：
台北，中華民國 114 年 04 月 25 日

頁數：
2 之 1 頁

受查驗者聯絡資訊

公司名稱：新光合成纖維股份有限公司中壢廠
聯絡電話：+886 3 4932131

通訊地址：桃園市平鎮區廣仁里延平路 3 段 2 2 3 號

查驗機構聯絡資訊

公司名稱：立恩威國際驗證股份有限公司
聯絡電話：02-82537800

通訊地址：新北市板橋區文化路二段 293 號 29 樓

查驗範圍

涵蓋新光合成纖維股份有限公司中壢廠（工廠登記證編號：99623862/管制編號：H5100952）：桃園市平鎮區廣仁里延平路 3 段 2 2 3 號擁有與經營之 AC 化學材料/製品製造（人造纖維加工絲業），共計 1 處設施。

查驗準則

依溫室氣體排放量查驗及查驗管理辦法、溫室氣體排放量查驗作業指引（113 年版）、溫室氣體查驗指引（113 年 6 月）、環境部相關規定辦理；餘未定事宜則依環境部及認證機構相關規範辦理。

盤查期間

自中華民國 113 年 1 月 1 日至 12 月 31 日

查驗結果摘要

茲證明本案符合行政院環境部現行規定，查驗結果發現未違反實質性限制，符合行政院環境部認可之合理保證等級。

本案主查驗員：
金仲寬

金仲寬

查驗作業實施日期：
中華民國 114 年 2 月 04 日至 4 月 17 日



查驗機構簽署：
立恩威國際驗證股份有限公司

謝振瑋

謝振瑋
總經理
查驗聲明書核發日期：
中華民國 114 年 04 月 25 日

查驗機構：立恩威國際驗證股份有限公司，新北市板橋區文化路二段 293 號 29 樓，Tel：+886-2-82537800，<https://www.dnv.com/taf>
DNV ZNATW-OP-F56, Rev.13, 2025-03



聲明書編號：
C749506-2024-AP-TWN-TAF

地點和日期：
台北，中華民國 114 年 04 月 25 日

頁數：
2 之 2 頁

查驗排放量

採 IPCC 2013 年第五次評估報告（AR5）公告之 GWP 值彙總排放量，總計 242,424.151 公噸二氧化碳當量，包含

- 直接溫室氣體排放（範疇一）排放量：95,137.5131 公噸二氧化碳當量
- 能源間接溫室氣體排放（範疇二）排放量：147,286.6376 公噸二氧化碳當量
（依經濟部能源局 114 年 4 月 14 日公告 113 年度電力排放係數 0.474 公斤 CO₂e/度計算）

查驗意見

依據查驗者所執行之查驗過程與程序，有充分證據顯示新光合成纖維股份有限公司中壢廠之溫室氣體主張不具實質差異，且係根據協議之查驗準則規範的溫室氣體量化、監測與報告的標準予以準備，並公正地呈現溫室氣體數據及相關資訊。

保留限制

無

保密性聲明

此報告及附件可能包含關於新光合成纖維股份有限公司中壢廠之機密資訊，除作為行政院環境部相關查驗或減量額度核可申請之證明文件外，未經新光合成纖維股份有限公司中壢廠書面同意，其他個人、團體或公司禁止自行複製或發行。

利益衝突迴避聲明

- (一)茲保證此報告及附件內容完全依照環境部及有關機關之相關規範，秉持公正、誠實之原則進行查驗作業，絕無虛偽不實，如有違反，就政府機關所受損失賠償賠償責任之外，並接受主管機關依法令所為之行政處分及刑事處罰。
- (二)吾人瞭解和自身受政府機關委任從事公務，亦屬於刑法上之公務員，並瞭解刑法上應利用、公務員登錄不實偽造公文書及貪污治罪條例之相關規定，如有違反，亦為刑法及貪污治罪條例之適用對象，願受最嚴厲之法律制裁。
- (三)保證本公司與受查驗單位並無財務投資之關係，且符合主管機關對利益衝突迴避之要求，如有違反前述事實情事，經主管機關查驗屬實時，此報告及附件內容將受主管機關判定為無效之處分。

此 證

負責人簽署：謝振瑋

謝振瑋

職稱：總經理

中華民國 114 年 04 月 25 日

查驗人員簽署：金仲寬

金仲寬

謝振瑋

查驗機構：立恩威國際驗證股份有限公司，新北市板橋區文化路二段 293 號 29 樓，Tel：+886-2-82537800，<https://www.dnv.com/taf>
DNV ZNATW-OP-F56, Rev.13, 2025-03

【觀音廠】



溫室氣體排放量 查驗聲明書

聲明書編號：
C749508-2024-AP-TWN-TAF

地點和日期：
台北，中華民國 114 年 04 月 11 日

頁數：
2 之 1 頁

受查驗者聯絡資訊

公司名稱：新光合成纖維股份有限公司_觀音廠
聯絡電話：03-4836745
通訊地址：桃園市觀音區國建三路 9 號

查驗機構聯絡資訊

公司名稱：立憲威國際驗證股份有限公司
聯絡電話：02-82537800
通訊地址：新北市板橋區文化路二段 293 號 29 樓

查驗範圍

涵蓋新光合成纖維股份有限公司_觀音廠（工廠登記證號：99622217/管制編號：H5303524）：桃園市觀音區國建三路 9 號擁有與經營之人造纖維加工廠，共計 1 處設施。

查驗準則

依溫室氣體排放量查驗及查驗管理辦法、溫室氣體排放量查驗作業指引（113 年版）、溫室氣體查驗指引（113 年 6 月）、環境部相關規定辦理；餘未定事直則依環境部及認證機構相關規範辦理。

盤查期間

自中華民國 113 年 1 月 1 日至 12 月 31 日

查驗結果摘要

茲證明本案符合行政院環境部現行規定，查驗結果發現未違反實質性限制，符合行政院環境部認可之合理保證等級。

本案主查驗員：
張芳賓

查驗作業實施日期：
中華民國 114 年 2 月 7 日、114 年 2 月 27 日



查驗機構簽署：
立憲威國際驗證股份有限公司

謝振瑞
總經理

查驗聲明書核發日期：
中華民國 114 年 04 月 11 日

查驗機構：立憲威國際驗證股份有限公司，新北市板橋區文化路二段 293 號 29 樓，Tel：+886-2-82537800，<https://www.dnv.com/tai>
DNV ZNATW-OP-F56, Rev.12, 2025-01



聲明書編號：
C749508-2024-AP-TWN-TAF

地點和日期：
台北，中華民國 114 年 04 月 11 日

頁數：
2 之 2 頁

查驗排放量

採 IPCC 2013 年第五次評估報告 (AR5) 公告之 GWP 值彙總排放量，總計 45536.265 公噸二氧化碳當量，包含

- 直接溫室氣體排放（範疇一）排放量：14174.4303 公噸二氧化碳當量
- 能源間接溫室氣體排放（範疇二）排放量：31361.8345 公噸二氧化碳當量

（依經濟部能源署 113 年 4 月 26 日公告 112 年度電力排碳係數 0.494 公斤 CO₂e/度計算）

查驗意見

依據查驗者所執行之查驗過程與程序，有充分證據顯示新光合成纖維股份有限公司_觀音廠之溫室氣體主張不具實質差異，且係根據協議之查驗準則規範的溫室氣體量化、監測與報告的標準予以準備，並公正地呈現溫室氣體數據及相關資訊。

保留限制

無

保密性聲明

此報告及附件可能包含屬於新光合成纖維股份有限公司_觀音廠之機密資訊，除作為行政院環境部相關查驗登錄或減量額度核可申請之證明文件外，未經新光合成纖維股份有限公司_觀音廠書面同意，其他個人、團體或公司禁止自行複製或發行。

利益衝突迴避聲明

(一)茲保證此報告及附件內容完全依照環境部及有關機關之相關規範，秉持公正、誠實之原則進行查驗作業，絕無虛偽不實，如有違反，就政府機關所受損失與連帶賠償責任之外，並接受主管機關依法令所為之行政處分及刑事處罰。
(二)吾人瞭解如自身受政府機關委任從事公務，亦屬於刑法上之公務員，並瞭解刑法上屬刑罰、公務員登載不實偽造公文書及貪污治罪條例之相關規定，如有違反，亦為刑法及貪污治罪條例之適用對象，願受最嚴厲之法律制裁。
(三)保證本公司與受查驗單位並無財務投資之關係，且符合主管機關對利益衝突迴避之要求，如有違反前述事實情事，經主管機關查驗屬實時，此報告及附件內容將接受主管機關判定為無效之處分。

此 證

負責人簽章：謝振瑞

職稱：總經理

中華民國 114 年 04 月 11 日

查驗人員簽章：張芳賓、謝振瑞

查驗機構：立憲威國際驗證股份有限公司，新北市板橋區文化路二段 293 號 29 樓，Tel：+886-2-82537800，<https://www.dnv.com/tai>
DNV ZNATW-OP-F56, Rev.12, 2025-01



新光合成纖維股份有限公司

台北市大安區仁愛路三段136號5樓

TEL / (02) 2507-1259

FAX / (02) 2507-2264

