

新光合纖 永續報告書

Sustainability Report



永續創新・綠色未來・共續美好

2025



目錄

00 前言

關於本報告書	2
董事長的話	3
SDGs 永續發展目標推動成果	5
2025 永續績效亮點	6
永續發展藍圖	7
重大主題管理	12
利害關係人議合	16
重大主題管理方針	19

01 永續治理 29

1.1 公司治理	29
1.2 誠信守法	44
1.3 風險管控與內控	49

02 永續經營 60

2.1 創新研發	60
2.2 顧客關係	72
2.3 資訊安全管理	74
2.4 永續供應鏈	77

03 永續人力 82

3.1 人才招聘與培育	83
3.2 員工關懷	92
3.3 薪酬與福利	99
3.4 職場安全	107

04 永續環境 122

4.1 能源管理	123
4.2 溫室氣體管理	128
4.3 水資源管理	132
4.4 廢棄物管理	137
4.5 物料循環管理	140
4.6 空氣污染排放管理	142

05 在地參與 146

06 附錄 148

附錄 – GRI準則對照表	148
附錄 – SASB對照表	154
附錄 – TCFD建議揭露對照表	157
附錄 – 第三方查證聲明書	158
附錄 – 溫室氣體盤查聲明書	159

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2025年度(2025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2025年8月出版。

▶ 本次報告書預計2026年8月出版

▶ 下一次報告書預於2027年8月出版。

報告邊界

本報告書揭露之資料，涵蓋2025年1月1日至2025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。

聯絡資訊

為持续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/>

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、永續發展會計準則(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。

🌐 ESG專區：<https://esg.shinkong.com.tw/>

👤 聯繫人：鄭聿熙02-2507-1259 #7367

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，憑藉聚酯材料與製程的核心技術，持續朝差異化與高附加價值產品精進，並以循環材料、低碳製造與智慧化生產作為轉型主軸。在全球景氣放緩、供應鏈重組及產能競爭加劇的環境下，我們仍秉持穩健經營與長期投資的精神，持续提升營運韌性並為各界利害關係人創造價值。

回顧民國114年（2025年）產經環境，全球景氣在高利率與去庫存影響下呈現溫和成長，但動能趨緩；通膨雖逐步回落，惟金融條件仍偏緊，對終端消費與企業資本支出形成約束。能源與運輸成本受地緣政治與供

需變化影響而持續波動，紅海航運風險與重要航道擁塞一度推升運價並擾動供應鏈，對交期與庫存管理的要求隨之提升。同時，區域化與保護主義升溫、各國產業政策與貿易救濟措施持續增加，使跨國貿易面臨更高不確定性；中國石化與化纖產能擴張造成的供給壓力，亦持續對全球價格與利潤形成挑戰。

在此環境下，本公司在經營團隊與全員共同努力下，持續以精實管理、產品組合優化與市場佈局調整為主軸，強化接單品質與產能利用，以環保與高功能性產品之客戶合作深化帶動出貨動能，並持續推動製程改善與成本控管，提升整體營運韌性，奠定後續成長基礎。

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）已成為企業經營的核心議題。本公司透過董事會及永續發展推動委員會的監督治理，持續推進溫室氣體盤查、產品碳足跡管理與能源效率提升，強化因應歐盟碳邊境調整機制（CBAM）之合規準備，並以2050年淨零排放為長期目標，逐步落實減碳路徑。在能源轉型方面，本公司綠電使用實績達668萬度；同時規劃增設儲能設備（投資約8,000萬元），以削峰填谷模式降低碳排與電力成本，預計民國115年完工；另於廠區導入厭氧系統回收沼氣作為再生能源，持續完善節能減碳路徑，以回應品牌客戶與法規趨勢。



本公司深耕環保材料技術，持續推動多項循環經濟計畫，包括：

1 衣to衣（T2T）循環回收：持續與國際品牌

及材料夥伴合作，推進廢紡織品回收再製的技術與商業模式。與全球特殊材料和化學公司Celanese合作開發的NEOLAST™纖維，實現可回收彈性聚酯聚合物的全衣可回收願景。本公司亦投資美國Ambercycle尖端材料科學公司，計畫合作於印尼新建年產3萬噸閉環永續循環先進工廠，將利用Ambercycle分子再生技術與本公司豐富的聚酯纖維生產及市場經驗，共同生產再生cycora紗線，強化回收來源、品質控制與量產能力，朝閉環循環供應鏈目標邁進。

2 環保聚酯（r-PET）：延續回收料應用與品質認證的投入，提供品質穩定且符合食品飲料容器生產認證之100%回收r-PET酯料，並擴大高回收添加比產品的市場覆蓋。透過先進Flake to Resin（FTR）技術提升回收

料品質，協助客戶降低混料與庫存管理的複雜度，目前已可穩定生產50%回收添加比的環保酯粒，持續強化供應鏈競爭力。

3 生質與永續材料：持續推動生物基與低碳原料應用，參與生質與永續材料產業協會（TBSM）擴大產業交流，開發以生物基來源為主的綠色聚酯以降低對石化材料的依賴。並依國際驗證制度要求（包括ISCC認證）強化供應鏈透明化，以滿足品牌與法規對永續性與碳足跡的要求，確保循環經濟資源的可持續利用。

4 智慧製造：延續智慧化推動（已邁入第10年），積極推動AI運用落地，並以數據治理與自動化提升良率與能源效率，同時強化人員作業安全與工安教育系統，以降低風險並提升整體營運效率。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：以區域據點深化在地合作與供應鏈整合。泰國泰新工業公司持續擴大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；紡織事業以越南據點深化合作；並持續推進印尼投資規劃，結合上中下游供應鏈，拓展布料回收及分散原料來源，掌握環保產品在當地及外銷市場的成長機會。

2 北美：持續與國際品牌合作，提供符合永續與高規格要求之環保材料及高附加價值產品，提升服務效率與客戶黏著度，強化北美市場經營。

3 高值化材料與利基應用：以「高值化」為核心，聚焦耐熱、耐衝擊、低翹曲與尺寸安定等性能提升，因應AI伺服器、資料中心、車用電子與高速通訊等對材料可靠度與耐久性的要求，透過研發、製程與品質驗證能力，積極拓展利基市場與長期客戶合作。

展望未來，全球需求復甦仍具不確定性、競爭態勢加劇與成本波動可能持續。新光合纖將聚焦差異化與高值化產品、提升營運效率與數據化管理，並加強市場與供應鏈風險分散；同時因應CBAM等制度上路所帶動之碳資訊與合規要求，持續完善碳管理、產品減碳與循環材料佈局。我們結合AI、大數據等數位科技推動產業轉型，深信唯有以穩健的財務與治理基礎、持續的研發投入與永續思維，方能在變局中把握機會，為股東與利害關係人創造長期價值，並為社會永續發展貢獻心力。



SDGs 永續發展目標推動成果



- ▶ 樂活健康假 1,387 位同仁申請使用，累計休假時數 11,096 小時
- ▶ 中壢廠區榮獲聯新國際醫療中心「114 年度推動正確使用藥物成效績優單位」
- ▶ 職業傷害死亡 0 件、嚴重職業傷害 0 件，承攬商公傷事件連續三年為 0 件
- ▶ 職業安全衛生教育訓練總時數 6,709 小時，全年實施 58 場次緊急應變演練



- ▶ 員工教育訓練總時數 23,884 小時，達成年度 23,000 小時目標
- ▶ 44 家供應商／承包商完成職安、ESG、資安及節能減碳培訓，測驗合格率 100%
- ▶ 誠信經營與商業道德教育訓練 929 人次，完訓率 100%



- ▶ 全廠水回收量 452 百萬公升，節水佔取水比例 26.8%
- ▶ 2025 年用水量較 2018 基準年合計減少 270 千噸
- ▶ 中壢廠水處理逆洗水回收 273 百萬公升、一次非接觸冷卻水回收 143 百萬公升
- ▶ 放流水數據與環保局連線監控，每季辦理水質定檢申報，並建置廢水場監控系統



- ▶ 綠電採購量 6,683,990 度，同步取得 6,673 張再生能源憑證
- ▶ 再生能源設置容量 5,347.2 kW，高於法規要求 4,965.62 kW 約 7.7%
- ▶ 年節電量 6,768,565 度、節約能源 24.4 TJ
- ▶ 完成觀音廠儲能系統發包（2,000 kW PCS／6 MWh），採用國產電芯獲政府補助 3,000 萬元



- ▶ 違反勞動待遇與人權事件 0 件，全年未發生歧視事件或相關申訴案件
- ▶ 召開 16 次勞資會議及 9 次董事長時間座談（271 人次），無重大申訴案件
- ▶ 連續五年榮獲 1111 人力銀行幸福企業「製造業金獎」



- ▶ 研發經費 253,363 仟元，占營收比重 1.39%（2024 年 1.16%）
- ▶ 截至 2025 年底累計取得發明專利 33 篇
- ▶ 「NEW CARRY 鈕開樂」食品包裝盒榮獲 2025 台北國際食品展「綠色願景獎—金葉標章」
- ▶ 全年提報 72 件節能提案（能源管理 38 件、製程改善 5 件、設備改善 29 件）



- ▶ 16 位表現優異移工晉升領班、9 名移工轉任中階技術人力
- ▶ 召開 36 次移工座談會，參與人數達 2,050 人次
- ▶ 移工樂活健康假 157 位、生日假 136 位申請使用



- ▶ 環保產品銷售量 49,584 噸、營收 33.75 億元，取得 GRS 4.0、OEKO-TEX® STANDARD 100 等認證
- ▶ r-PET 造粒成品量 19,603 噸；廠內廢絲再造粒 2,226 噸
- ▶ D 類廢棄物較 2020 基準年減量 36.3%（中壢）與 52.1%（觀音）；R 類再利用比率提升至 78%與 81%
- ▶ 完成聚酯粒原料等四類產品碳足跡認證，成型盒產品取得碳標籤



- ▶ 溫室氣體排放總量 231,786 公噸 CO₂e，較 2024 年下降 19.6%，並經 DNV 以合理保證等級查證
- ▶ 72 件節能提案避免溫室氣體排放 3,208 公噸 CO₂e
- ▶ 燃煤鍋爐改天然氣鍋爐，2025 年 8 月取得桃園市政府核備之正式操作許可證



- ▶ 已確認貪腐事件 0 件，反貪腐風險評估與政策完成率均達 100%
- ▶ 公司治理評鑑第十二屆結果躍升至 21%至 35%區間（前屆為 36%至 50%）
- ▶ 顧客資料外洩或侵犯隱私權投訴 0 件，並完成 ISO 27001:2022 轉版驗證
- ▶ 召開 6 次審計（暨風險管理）委員會，成員出席率 100%



- ▶ 100 家重要供應商社會責任評鑑合格率 100%，主要供應商簽署承諾聲明書比率 100%
- ▶ 138 家新進供應商全數完成盡職調查與評估程序
- ▶ 與 Celanese 共同開發聚酯彈性聚合物 NEOLAST，並參與生質與永續材料產業協會（TBSM）
- ▶ 攜手貨運承攬商推動低碳物流合作機制，預作因應碳費與碳稅政策

2025 永續績效亮點

經濟



- ✓ 稅後淨利**19.2**億元，較2024年17.1億元成長**12.7%**；每股盈餘**1.19**元（2024年1.06元）
- ✓ 公司治理評鑑第十二屆結果躍升至**21%至35%**區間（前屆為36%至50%）
- ✓ 商業道德違反事件**0**件、已確認貪腐事件**0**件；反貪腐風險評估與政策完成率均達**100%**
- ✓ 顧客資料外洩及侵犯隱私權投訴**0**件；重大資安事件**0**件
- ✓ 綠色（環保）產品營收**33.75**億元、銷售量**49,584**噸，占營收約**19%**
- ✓ 產品**通過安全及信心紡織品認證**（OEKO-TEX® STANDARD 100）、GRS 4.0全球回收標準認證、化學品綠葉測試認證及台灣環保標章
- ✓ 完成聚酯粒原料、工程塑膠、成型包裝製品及工業用強化塑膠等四類產品碳足跡認證；成型盒產品取得碳標籤
- ✓ 「NEW CARRY鈕開樂」食品包裝盒榮獲2025台北國際食品展「**綠色願景獎—金葉標章**」

環境



- ✓ 2025年完成**72**件節能提案，實際節約能源**24.4**TJ、年節電量**6,768,565**度，避免溫室氣體排放**3,208**公噸CO₂e
- ✓ 溫室氣體排放總量**231,786**公噸CO₂e，較2024年288,113公噸下降**19.6%**
- ✓ 全廠區整體節電率達**2%**（中壢廠2.15%、觀音廠2.4%），優於經濟部節電1.5%要求
- ✓ 再生能源實際設置容量**5,347.2**kW，高於法規要求4,965.62 kW約**7.7%**
- ✓ 綠電採購量**6,683,990**度，同步取得**6,673**張再生能源憑證
- ✓ 2025年用水量較2018基準年合計減少**270**千噸
- ✓ D類廢棄物較2020基準年：中壢廠減少**969.34**噸（減幅36.3%）、觀音廠減少**181.82**噸（減幅52.1%），均超越**5%**短期減量目標

社會 [員工]



- ✓ 2025年員工教育訓練總時數**23,884**小時，達成**23,000**小時年度目標
- ✓ 連續五年榮獲1111人力銀行幸福企業「**製造業金獎**」
- ✓ 違反勞動待遇與人權事件**0**件；2025年度**未發生**任何歧視事件或相關申訴案件
- ✓ 職業安全衛生教育訓練總時數**6,709**小時，全年實施**58**場次緊急應變演練
- ✓ 樂活健康假**1,387**位同仁申請使用，累計休假時數**11,096**小時

永續發展藍圖

永續發展推動委員會

新光合纖將永續發展視為核心經營基石，透過不斷演進的組織架構，建構具備高度彈性與專業性的治理體系。自 2015 年設立「企業社會責任推動委員會」以來，公司持續優化永續能量；2022 年為對接全球氣候趨勢，成立隸屬經營決策委員會之「碳中和推動中心」以統籌淨零路徑；2024 年更進一步將上述機制整合升格為「永續發展推動委員會」，確立其為公司永續治理之最高組織。該委員會由三位獨立董事組成，並由邱賢德獨立董事擔任召集人，展現董事會對永續議題之獨立督導與專業重視，依重大性原則進行各項永續方針、風險管理及策略目標之審議與檢討。

系統化組織分工與執行韌性

為落實由上而下之策略佈署，委員會建立嚴謹之責任分工體系。由總經理擔任執行委員，統籌業務推動並下設七個任務小組，涵蓋員工關懷組、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，以及為接軌國際趨勢而設立之 IFRS 永續揭露準則專案組。透過總經理層級之統合協調，確保各項永續資訊揭露與業務推動具跨部門執行效率，並將推動成果每年至少一次定期向功能性委員會及董事會報告，範疇涵蓋政策執行進度、風險評估因應及利害關係人溝通情形。

永續治理績效與高階管理連結

委員會負責審閱年度計畫、監督執行情形並審議永續報告書，確保治理效能落實。2025 年度委員會完成兩次重要年度議案審議，具體進度如下：

2025年8月4日

提報 2024 年度 ESG 永續報告書暨永續發展推動計畫及執行情形，經委員會及董事會審議通過。

2025年11月10日

提報永續發展、永續資訊揭露、風險管理等政策與推動情形，包含管理方針、策略與目標之訂定與檢討，以及 IFRS 永續揭露導入計畫進度與利害關係人溝通情形，經委員會及董事會審議督導後通過。

2025 年度委員會並達成重要治理里程碑，正式將誠信經營、營運績效、減碳淨零、再生能源使用及多元共融等重大 ESG 議題納入高階管理階層之績效連結指標，強化管理層對永續目標之執行力與當責性，促使公司永續轉型與經營績效深度整合。

IFRS 永續揭露準則導入進程

因應金融監督管理委員會推動上市櫃公司分階段接軌 IFRS 永續揭露準則之政策方向，本公司依第一階段適用時程啟動 IFRS S1/S2 永續資訊揭露導入專案，逐步強化永續相關財務資訊之治理、辨認、蒐集與揭露基礎。專案範圍涵蓋 IFRS S1《永續相關財務資訊揭露之一般規定》及 IFRS S2《氣候相關揭露》，作為公司後續接軌年報永續相關財務資訊專章之準備。

2025年度專案已完成下列核心作業：

- ▶ **個體辨認**——確認本公司作為永續相關財務資訊揭露個體之適用範圍，並依 IFRS S1 對揭露主體之要求，檢視公司報導邊界、組織架構及合併報告範圍，作為後續資訊蒐集與揭露一致化之基礎。
- ▶ **落差分析**——對照 IFRS S1 及 S2 揭露要求，檢視本公司現行永續治理架構、風險管理流程、指標資訊及揭露內容，辨認既有作業與準則要求間之差距，並據以規劃後續資料補強、流程調整與跨部門協作事項。
- ▶ **永續相關重大風險與機會辨認**——依 IFRS S1 對永續相關風險與機會之揭露精神，辨認可能影響本公司短、中、長期財務狀況、財務績效及現金流量之重大永續議題，並初步連結治理監督、風險管理及策略評估作業，使相關資訊逐步納入公司經營管理流程。
- ▶ **氣候相關財務影響數據蒐集**——依 IFRS S2 氣候相關揭露要求，針對氣候實體風險、轉型風險及相關機會，啟動財務影響資料蒐集與初步彙整作業，內容涵蓋溫室氣體排放、能源使用、氣候情境分析所需基礎資料，以及可能影響營運成本、資產配置、資本支出與財務規劃之相關資訊。

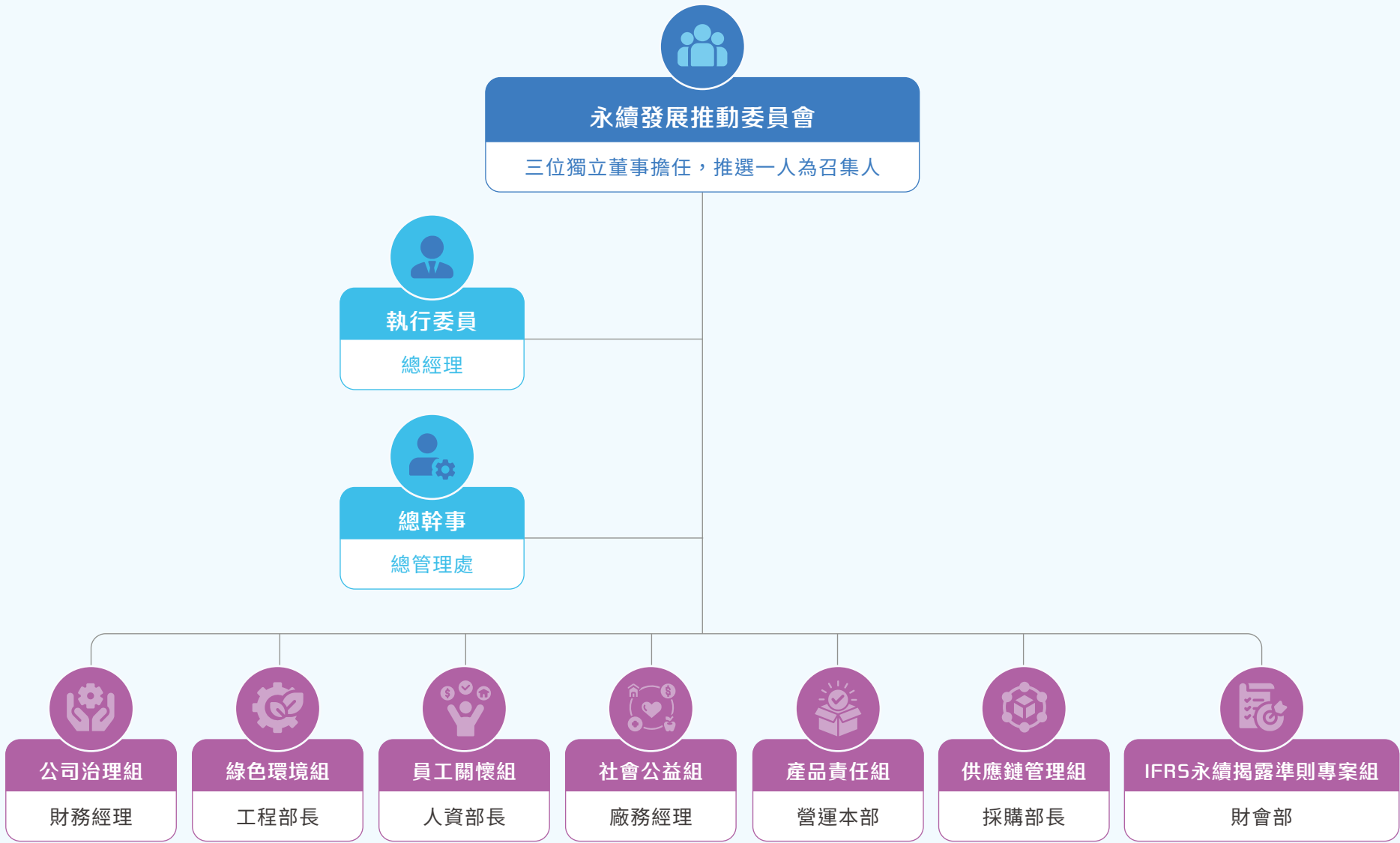
上述作業係本公司因應主管機關接軌時程所建立之準備基礎。後續將持續強化資料蒐集口徑、內部覆核流程及跨部門協作機制，並逐步銜接財務報導作業，以提升 IFRS S1/S2 永續相關財務資訊揭露之完整性與可供查驗程度。

透明揭露機制與第三方確信品質

在資訊透明度之實踐上，公司建立標準化之永續資訊報告機制。由委員會統籌整體揭露作業，透過日常溝通與年度重大議題盤點，精準回應利害關係人之關切焦點。報告書編製流程由相關部門提供核心數據，經部門主管嚴謹審核以確保資料一致性，最後交由委員會進行總體檢視。為確保資訊可信度，初稿完成後均委託第三方獨立驗證單位進行查證程序，最終版本經委員會召集人核示後發布，以此確保內容能充分反映公司年度永續績效。



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

方向	短期目標（2023-2025）	中期目標（2026-2030）	長期目標（2031-2050）
 環境	▶ 2025 年前減碳目標達成 7% ▶ 推動低碳燃料替代（如燃煤鍋爐改天然氣鍋爐）及提高能源效率 ▶ 用水較 2018 基準年減少 10%（適用中壢、觀音廠） ▶ 環保料使用量達 25,000 噸／年全產 ▶ 購買綠電比例達 1.5%	▶ 2030 年前減碳目標達成 28% ▶ 用水較 2018 基準年減少 20%（適用中壢、觀音廠） ▶ 增設綠電比例達 28.75% ▶ 環保料使用量提升至 35,000 噸／年全產 ▶ 循環產品營收占比達 25% ▶ 全面性化學品地圖建立及分級管理 ▶ 單位產能空氣污染減量達 60% ▶ 產品碳足跡盤查覆蓋率較 2021 年提升 22% ▶ 研發低碳循環再生產品及發展再生能源	▶ 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

方向	短期目標 (2023-2025)	中期目標 (2026-2030)	長期目標 (2031-2050)
 社會	▶ 有薪培訓假累計時數 1500 小時 ▶ 管理職缺由內部員工晉升比例 100% ▶ 樂活健康假累計 2 萬時數 ▶ 數位轉型賦能：建構系統化學習地圖 ▶ 優化招募機制，落實程序平等 ▶ 平均教育訓練時數達 13 小時／人 ▶ 公司政策宣導 (人權、性騷擾) 公司受訓涵蓋比率占 70% ▶ 移工零付費累計受益 550 人次	▶ 有薪培訓假累計時數 2000 小時 ▶ 管理職缺由內部員工晉升比例 100% ▶ 樂活健康假累計 3 萬時數 ▶ 持續建構學習地圖，透由人才發展計畫，致力於培育新世代潛力人才 ▶ 深化多元招募，構建包容文化 ▶ 平均教育訓練時數達 14 小時／人 ▶ 公司政策宣導 (人權、性騷擾) 公司受訓涵蓋比率占 70% ▶ 移工零付費累計受益 600 人次	▶ 有薪培訓假累計時數 4000 小時 ▶ 管理職缺由內部員工晉升比例 100% ▶ 樂活健康假累計 6 萬時數 ▶ 厚植管理階層與接班梯隊之培訓，以強化領導及決策能力 ▶ 引領永續價值，打造卓越雇主品牌 ▶ 平均教育訓練時數達 14 小時／人 ▶ 公司政策宣導 (人權、性騷擾) 公司受訓涵蓋比率占 75% ▶ 移工零付費累計受益 800 人次
 治理	▶ 至 6 家供應商現地稽核並評鑑 ▶ 對 100 家主要供應商進行 ESG 自我評核 ▶ 智慧化專案執行 50 件 ▶ 維持 ISO 9001 及 ISO 14001 等管理系統認證	▶ 至 10 家供應商現地稽核並評鑑 ▶ 智慧化立案達 50 件，含 AI 應用案 30 件 ▶ 工安 AI 服務平台導入完成 ▶ 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 ▶ 持續推動資訊透明度和企業責任	▶ 維持高標準之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

STEP 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。

STEP 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。

STEP 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。

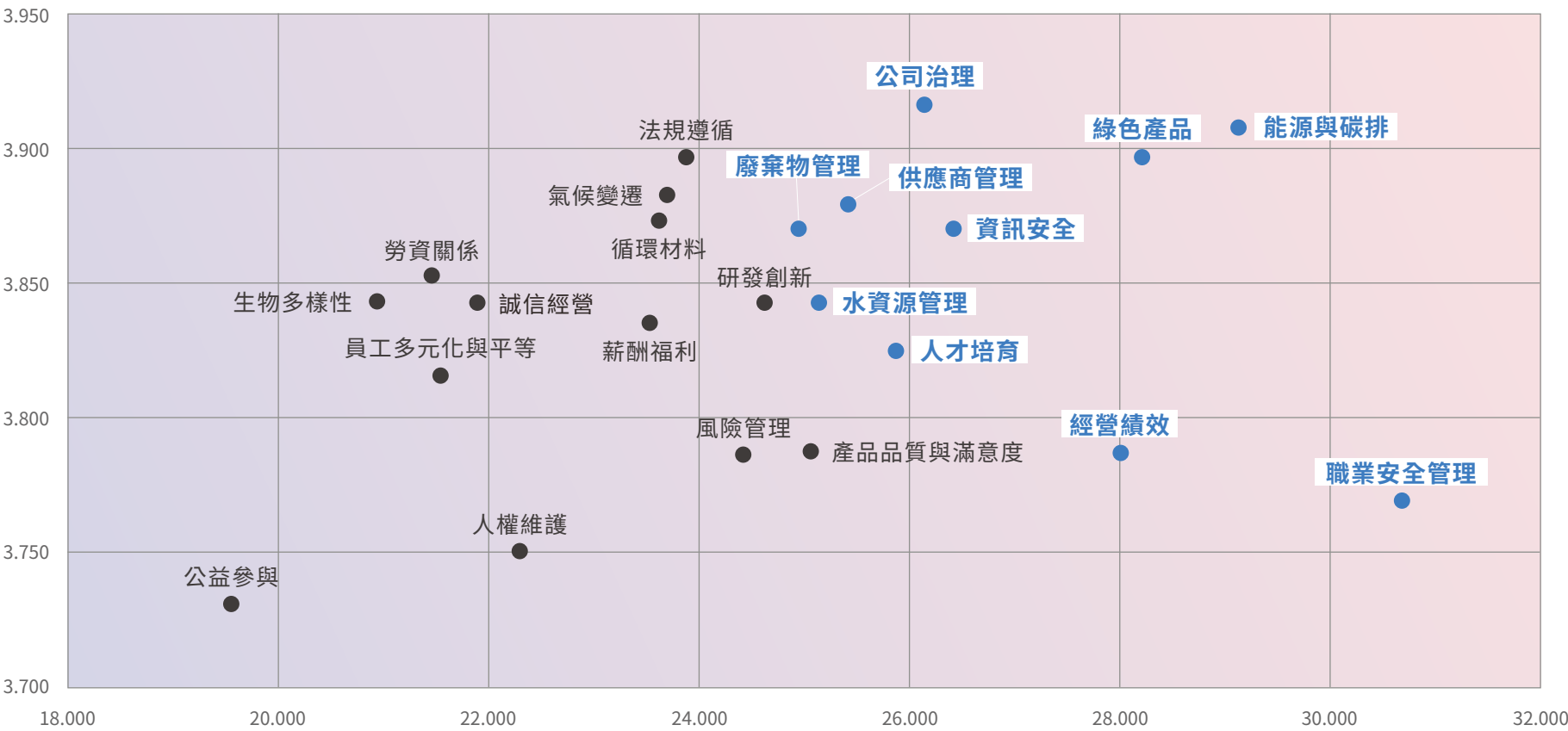
STEP 4

決定揭露重大主題事項

新光合纖於 2025 年延續上年度所確認之 10 項重大主題，未重新進行重大主題排序。前述 10 項重大主題持續作為本報告書揭露重點及與利害關係人溝通之重要議題，並就各項主題揭露管理方針、年度成效與具體作為，以回應各利害關係人之需求與期望。

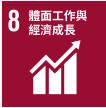
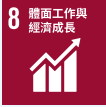
重大主題矩陣

● 藍色字為2025年重大主題



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	2.1.2 綠色產品
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 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、污染防制、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 能源管理 4.2 溫室氣體管理
水資源管理			●	◎		303 水與放流水	4.3 水資源管理
廢棄物管理		◎	●			306 廢棄物	4.4 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	3.1.2 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	3.4 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. 2025年重大主題與2024年重大主題無差異。
3. 新光合纖營運以聚酯、化纖及塑膠材料製造為主，台灣生產據點均位於既有廠區及編定工業用地，未涉及森林砍伐、礦產開採或大型土地開發等直接改變自然棲地之活動。用水、放流水、廢棄物等環境面向已納入既有環境管理系統。經 2025 年度重大性鑑別，生物多樣性尚未列為本年度重大主題，本公司將持續關注 GRI 101 及 TNFD 發展，適時強化生物多樣性風險盤點與揭露。

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



員工

對新光合纖的意義

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。

關注議題

- 人才培育
- 人權維護
- 職業安全衛生

利害關係人



客戶

對新光合纖的意義

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。

關注議題

- 客戶隱私與資訊安全
- 綠色產品與創新產品
- 法律與合規

溝通管道	溝通頻率
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

溝通管道	溝通頻率
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

利害關係人



投資人

對新光合纖的意義

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。

關注議題

- 經營績效
- 從業道德與法規遵循
- 強化公司治理與風險控管

利害關係人



供應商

對新光合纖的意義

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。

關注議題

- 供應商管理
- 綠色採購

利害關係人



政府

對新光合纖的意義

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。

關注議題

- 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

溝通管道

溝通頻率

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

溝通管道

溝通頻率

供應商會議

每年

採購協商

不定期

溝通管道

溝通頻率

座談會與研討會

不定期

公文往來

不定期

利害關係人



非政府
組織

對新光合纖的意義

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。

關注議題

- 水資源管理
- 廢棄物管理
- 污染防制
- 溫室氣體管理
- 物料循環

利害關係人



社區居民

對新光合纖的意義

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。

關注議題

- 社區關懷

溝通管道

溝通頻率

社會服務及專案合作

不定期

公司網站

不定期

社群媒體

不定期

新聞稿

不定期

溝通管道

溝通頻率

社區服務及專案合作

不定期

鄰里拜訪

不定期



重大主題管理方針

主題 1 公司治理



管理方針 | 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

- ▶ 公司治理評鑑：第十二屆評鑑結果落於 21% 至 35% 區間。
- ▶ 2025 年完成永續報告書、永續發展推動計畫、風險管理政策執行情形及 IFRS 永續揭露導入進度等重要議案審議。
- ▶ 高階管理階層績效連結指標納入誠信經營、營運績效、減碳淨零、再生能源使用及多元共融等 ESG 議題。
- ▶ 2025 年度各部門已如期完成所有內部稽核作業，缺失均於核定期限內完成修正與追蹤改善。

行動方案

- ▶ 由公司治理小組辦理各項治理活動，並透過會議及宣導會與各部門溝通。
- ▶ 透過系統性機制有效辨識公司營運過程中可能面臨之內、外部風險，並進行質化與量化分析。
- ▶ 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。
- ▶ 啟動 IFRS S1 / S2 永續資訊揭露專案導入計畫，完成個體辨認、落差分析、永續重大風險與機會辨認等作業。
- ▶ 建立永續資訊內控機制，由稽核單位定期檢視永續揭露內容之完整性與可信度。

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。

2026 目標

- ▶ 持續推動 IFRS S1 / S2 永續資訊揭露導入計畫。
- ▶ 強化「審計（暨風險管理）委員會」運作效能，深化內控自評作業。
- ▶ 提升公司 ESG 評鑑排名。

主題 2 經營績效

管理方針 | 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	▶ 2025 年全公司營業收入 182.30 億元、稅後淨利 19.23 億元。 ▶ 資產報酬率 3.66%、權益報酬率 4.84%，較前一年度提升。 ▶ 每股盈餘 1.19 元（2024 年：1.06 元）。	
行動方案	▶ 每月召開事業群財務預測會議，針對經營目標進行檢討與調整。 ▶ 年底召開預算及策略報告會議，檢討並制定次年預算與營運策略。	▶ 聚焦差異化與高值化產品，深化品牌客戶於環保與高功能性產品之合作。 ▶ 推動製程改善與成本控管，強化接單品質與產能利用率。
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。	
2026 目標	全公司營收、淨利較去年成長；持續強化營運韌性，因應市場與供應鏈風險，穩健達成預算目標。	

主題 3 供應商管理

管理方針 | 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	▶ 完成 8 家供應商現地稽核並評鑑，合格率 100%。 ▶ 100 家重要供應商社會責任評鑑合格率 100%；主要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》。 ▶ 2025 年新增 138 家新進供應商，均完成 100% 盡職調查與評估程序。 ▶ 重大職安、環境、社會責任違法情事 0 件。 ▶ 對 44 家供應商／承包商辦理職安、ESG、資安、節能減碳等培訓，測驗合格率 100%。		
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；安排現地稽核評鑑。 ▶ 建構《永續採購政策》、《永續發展政策與行動承諾聲明書》、《供應商行為準則》三大制度依據。 ▶ 新進供應商盡職調查涵蓋產品品質、技術能力、交貨能力及對企業社會責任之重視。 ▶ 於採購決策中納入 ESG 八大面向（環境承諾、氣候變遷因應、綠色採購、人權與勞動、職安健康、利害關係人溝通、法規遵循、商業道德）。 ▶ 推動低碳物流合作機制，與貨運承攬商共同推動節能減碳措施。 ▶ 建構供應商／承包商與採購人員雙軌培訓機制，深化 ESG 議題理解。		
回饋機制	內外部申訴信箱；供應商會議；專屬申訴電子郵件信箱。		
評估機制	供應商年度評核。		
2026 目標	▶ 持續對 100 家主要供應商進行 ESG 自我評核，維持簽署比率 100%。 ▶ 強化低碳物流合作機制，預作因應碳費與碳稅政策。 ▶ 持續推動綠色採購，深化循環經濟與永續發展。		

主題 4 資訊安全



管理方針 | 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	▶ 0 件顧客資料外洩或侵犯隱私權之投訴。 ▶ 完成 ISO 27001:2022 轉版驗證。 ▶ 全年共辦理 4 次社交工程演練，總參與人次達 5,322 人次。 ▶ MFA（多因子驗證）覆蓋率達 100%，完成特權帳號全面盤點。 ▶ 成功導入 SOC 維運、零信任網段切割、端點防護及個資去識別化機制。		
行動方案	▶ 強化制度管理與風險辨識：定期盤點資訊資產與作業流程，據以修訂或補充資安程序書，並透過風險評估識別潛在威脅。 ▶ 提升員工資安意識：持續推動資安教育訓練，依風險情境設計社交工程模擬測試。 ▶ 落實內外部查核監控：執行年度內部稽核並搭配第三方專業機構外部查核，確認制度符合 ISO 27001 等國際標準。 ▶ 建立改善追蹤管理迴圈：對查核中所發現之問題即時指派責任單位提出改善計畫並追蹤檢核。 ▶ 重大投資與措施：SOC 服務、端點資安防護、離線備份與災難復原演練、VPN 多因子驗證、零信任網段切割、特權帳號管理、個資去識別化、AI 輔助威脅分析。 ▶ 依《資安事故管理作業程序書》將資安事故區分為 A、B、C 三級，並建立通報、分級、處理、復原、跡證保存及改善追蹤之標準作業流程。		
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。		
2026 目標	▶ 基於 ISMS 內部稽核與管理階層審查結果採取矯正與預防措施，達成 ISMS 持續改進。 ▶ 深化 AI 輔助威脅分析應用，提升資安事件識別與處置效能。 ▶ 持續維持 ISO 27001:2022 驗證有效性，並擴大零信任架構導入範圍。		

主題 5 綠色產品



管理方針 | 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	▶ 2025 年環保產品銷售量達 49,584 噸，營收達新台幣 3,375,155 仟元。 ▶ 2025 年 r-PET 銷售量達 1.86 萬噸。 ▶ 中壢廠年產 1.2 萬噸機械法 R-PET 取得衛福部食藥署食品容器具包裝適宜性核准。 ▶ 泰國廠年產 21 萬噸半化學法 R-PET 於 2025 年 6 月取得 FDA No Objection Letter (PNC 3212) ；2025 年 12 月通過泰國 FDA 食品接觸材料安全評估。 ▶ 2025 年 10 月完成 ISCC PLUS 續證。 ▶ 完成聚酯粒原料、工程塑膠、成型包裝製品及工業用強化塑膠等四類產品碳足跡認證。 ▶ 成型盒產品取得碳標籤。		
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；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。 ▶ 推出與 PET 相容之全聚酯彈性纖維 PBSPan，兼具 Spandex 彈性與 100% 可回收特性，改善混紡布料回收困難。 ▶ 與 Celanese 共同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。 ▶ 擴充 r-PET 與 FTR 產線，提升酯粒純度與加工穩定性；泰新廠 FTR 技術可生產 50% 回收添加比之環保酯粒。 ▶ 推動生質原料聚酯產品並取得 ISCC PLUS 認證（含 BIO EG 與 BIO TPA）。 ▶ 與國際品牌共同開發具碳捕捉與回收功能之聚酯材料。		
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。		
2026 目標	▶ 持續推動環保產品營收佔比朝 25% 目標邁進。 ▶ 強化生質聚酯（Bio-based polyester）認證範圍與產品線拓展。 ▶ 擴大 r-PET 與 FTR 產能應用於多元產業鏈。		

主題 6 人才培育

 管理方針 | 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 23,000 小時以上。
績效成果	員工教育訓練總時數 23,884 小時，平均每人 14.47 小時。
行動方案	透過建構標準化新人學習地圖，奠定留才根基。同時，持續深化「新纖雲」數位訓練平台之應用，採行混成學習模式，整合實體與數位資源。藉由課程數位化編製及外部優質資源導入，提供同仁無時空限制的自主學習資源。
回饋機制	訓練模式多元。
評估機制	訓練成效評估。
2026 目標	藉由實體訓練結合「新纖雲」數位學習平台推動課程，持續深化專業人員之技能培訓。

主題 7 職業安全衛生



管理方針 | 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	▶ 2025 年總工作時數 2,024,291 小時；可記錄之職業傷害 5 件，FR 為 2.47、SR 為 161。 ▶ 嚴重職業傷害 0 件、職業傷害死亡 0 件、承攬商公傷事件連續三年為 0 件。 ▶ 2025 年虛驚事件 96 件，NMFR 為 47.42。 ▶ 不安全行為提報平台（自 2022 年推動）2025 年完成 96 件改善紀錄。 ▶ 2025 年職業安全衛生教育訓練總時數達 6,709 小時。 ▶ 全年共實施 58 場次緊急應變演練（含中、夜班演練）。		
行動方案	▶ 持續運作 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。 ▶ 鼓勵提報潛在危險因子及不安全行為；落實每週三安全關懷日活動，高階主管定期參與。 ▶ 依《環安衛危害鑑別與風險評估管理程序》進行全面性危害鑑別，採工程控制、行政管理及個人防護具配置三層次風險控制。 ▶ 導入作業前安全影片教育訓練及 AI 辨識個人防護具穿戴管理機制。 ▶ 自行開發化學品管理地圖，整合 SDS 系統化管理。 ▶ 委託外部專業機構辦理作業環境監測（噪音、二氧化碳、粉塵、特定化學物質、有機溶劑）		
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。		
2026 目標	▶ 持續朝零傷害目標邁進；強化年度工環改善策略。 ▶ 深化不安全行為提報文化與 AI 辨識機制應用，降低事故風險。 ▶ 落實事故根本原因分析（RCA），防範同類事故再發。		

主題 8 能源與碳排

管理方針 | 能源與碳排

政策方向	➤ 研究改進，致力節能減廢。 ➤ 創新思維，著重環境品質。 ➤ 智慧產業，環保無毒綠能。		
核心目標	➤ 年度節電率應達 2%，以使能源合理與有效運用，降低成本、減少能源耗用、降低排碳量、提高產品競爭力，達永續經營目標。 ➤ 2030 減碳率達 28% 以上；2050 年達成淨零排放。		
績效成果	➤ 2025 年年節電量達 6,768,565 kWh，節約能源 24.4 TJ，減少溫室氣體排放 3,208 公噸 CO ₂ e。 ➤ 全廠區整體節電率達 2%；中壢廠平均年節電率 2.15%、觀音廠 2.4%，符合經濟部節電 1.5% 要求。 ➤ 全年提報 72 件節能提案：能源管理 38 件、製程改善 5 件、設備改善 29 件，預期年效益 25,460 千元／年。 ➤ 再生能源實際設置容量 5,347.2 kW，高於法規要求之 4,965.62 kW（超出約 7.7%）。 ➤ 2025 年綠電採購量達 6,683,990 度，並同步取得 6,673 張再生能源憑證。 ➤ 2025 年溫室氣體排放總量 231,786 公噸 CO ₂ e，較 2024 年（288,113 公噸）下降約 19.6%。 ➤ 自 2019 年起至 2024 年間累計減碳量達 39.67%；2025 年較 2021 基準年減量 2.24%（單位產量）。		
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、高效率設備等）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。 ➤ 推動三大節能主軸：製程改善（優化生產流程參數）、設備改善（汰換或升級高耗能設備）、能源管理（強化用電監控與排程管理）。 ➤ 持續推動「節約能源改善獎勵辦法」，由評審遴選效益最大之 3 個廠處及最佳創意獎 1 名予以表揚。 ➤ 推動低階熱源回收再利用措施，預計三年內完成相關設施建置。 ➤ 規劃至 2030 年前投入 7.5 億元於多項減碳專案：節能改善、燃煤改燃氣、能源轉換、CO ₂ 回收利用及再生能源開發。		
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。		
2026 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。 ➤ 2030 年（中期）：減量 28%（範疇一 -45%、範疇二 -18%）。 ➤ 2050 年（長期）：達成全面淨零碳排目標。		

主題 9 水資源管理



管理方針 | 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	▶ 2025 年中壢廠取水量 1,510 千噸（地下水 1,497,314 噸＋自來水 11,716 噸），單位用水量 2.27 噸／噸；觀音廠取水量 211 千噸（地下水 188,782 噸＋自來水 20,440 噸），單位用水量 3.17 噸／噸。 ▶ 2025 年水回收量合計 451,636 噸：中壢廠 416,843 噸、觀音廠 34,793 噸。 ▶ 2025 年用水量較 2018 基準年合計減少 270 千噸。
行動方案	▶ 建立完整水資源管理三環節：減少取用（省水龍頭、冷卻水塔電導度管理）、即時監控（深水井智慧水錶流量計、中央監控系統）、回收再利用（逆洗水、放流水、冷凝水、洗淨廢水回收）。 ▶ 水源維護：定期量測動靜水位，冬季進行深水井保養，維持水源供給穩定。 ▶ 合規排放：含重金屬等無法回收之水源，經專業設施處理後排放，符合環保法規標準。 ▶ 每月召開節能與節水專案會議，追蹤各廠用水成效。 ▶ 建置廢水場監控系統並與環保局連線監控放流水數據。
回饋機制	裝置流量計，紀錄水量；數據異常時可即時反應並採取措施。
評估機制	裝置流量計，紀錄水量，確認回收成效。
2026 目標	▶ 用水減量 2%（2026 年）。 ▶ 持續優化回收流程，維持節水佔取水比例之長期改善趨勢。

主題 10 廢棄物管理



管理方針 | 廢棄物管理

政策方向	▶ 以「完善儲存、嚴謹運送、嚴格分類」作為廢棄物管理核心原則。 ▶ 依循 4R 原則（減量、再利用、資源化及回收），由源頭管理著手，提升可回收資源比例。 ▶ 依《企業社會責任政策》強化廠區管理，降低製程活動對周遭環境之影響。		
核心目標	▶ D 類廢棄物以 2020 年為基期，2025 年減量 5%（短期目標）。 ▶ 提升 R 類廢棄物再利用比率，強化資源循環使用成效。 ▶ 有害事業廢棄物落實源頭減量，產出量維持極低水準。		
績效成果	▶ D 類廢棄物較 2020 基準年大幅減量：中壢廠減少969.34噸（減幅36.3%）、觀音廠減少181.82噸（減幅52.1%），均超越5%短期減量目標。 ▶ R 類再利用占總廢棄物比率提升：中壢廠由 51% 提升至 78%、觀音廠由 0% 提升至 81%。 ▶ 物料循環成效：棧板整體平均回收率達 90%；r-PET 造粒成品量 19,603 噸。		
行動方案	▶ 現場管理：設置集中處理空間，專職人員管理，定期清潔消毒。 ▶ 清運管理：依性質分類後委託合格業者清運，依法申報三聯單並每年跟車查核。 ▶ 有害廢棄物源頭減量：化驗室設置減壓濃縮回收系統，回收有害廢液中具價值成分。 ▶ 廠內物料循環：導入 EREMA 機械回收系統製成 rPET 酯粒；廢絲與 OLIGOMER 再造粒回用。 ▶ 包材循環：棧板分類回收與自主維修延壽；包裝材料改採蜂巢洞板替代膠帽。		
回饋機制	▶ 事業廢棄物申報及管理系統。 ▶ 清運三聯單申報及每年跟車查核機制。		
評估機制	▶ D 類廢棄物減量及 R 類再利用比率年度追蹤。 ▶ 再利用可行性評估。		
2026 目標	▶ D 類廢棄物較 2020 基準年減量達 6%（中期目標）。	▶ 持續強化分類與再利用作業，提升 R 類再利用比率。	▶ 持續推動廠內物料循環、棧板回收與包材減量機制。



0 前言

1 永續治理

2 永續經營

3 永續人力

4 永續環境

5 在地參與

6 附錄

01 永續治理

- 1.1 公司治理
- 1.2 誠信守法
- 1.3 風險管控與內控

1.1 公司治理

“創辦人的遠見與傳承”

新光合纖創辦人吳火獅先生（1919–1986），出身新竹，自幼半工半讀完成學業。小學畢業後，他隻身赴台北迪化街，進入專營布匹進口批發的日商工作。憑藉勤奮與過人才識，年方二十便成為布業界最年輕的「家長」（總經理），也為日後創業奠定了穩固根基。

1945年戰後，吳火獅先生於迪化街成立「新光商行」——「新」取自故鄉新竹，「光」取自昔日提攜恩師小川光定之名，將誠信感恩的精神寫入了企業的第一頁。五〇年代，他獲准創辦紡織廠，躋身業界翹楚；六〇年代末，更前瞻預見合成纖維將引領產業未來。1967年，他攜手日本東麗株式會社與三菱商事會社，共同成立新光合成纖維股份有限公司，親任董事長，開啟台灣合纖產業的嶄新篇章。

吳火獅先生畢生信奉「維持現狀即是落伍，研究發展才有進步」，這份不斷超越的精神，至今仍是新光合纖永續經營的核心信念。

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，產業別為紡織業，但已持續進行多元化投資及發展。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

568億



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

1,771名



股東

158,086名



紡織業

專精化纖、塑膠
及光學薄膜系列
產品

組織圖

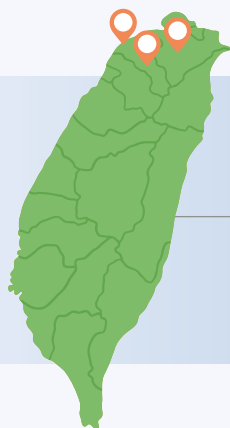


部門業務介紹

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。
財會部	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



- 台北總公司** 台北市大安區仁愛路三段136號5樓
- 中壢廠** 桃園市平鎮區延平路三段223 號
- 觀音廠** 桃園市觀音區國建三路9 號

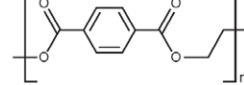
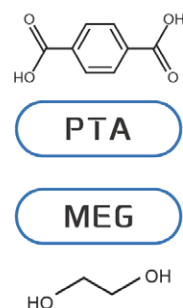
1.1.2 事業簡介

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。

► 主要產品與產業鏈概覽



- 纖維**
 - 服飾、家飾用紡織品
 - 紡紗、不織布、填充
 - 安全帶、纜繩、胎簾布
- 塑膠**
 - 寶特瓶
 - 水瓶、壓力瓶、耐熱瓶
 - 包裝盒、盛盤
 - 包裝膜、光學膜
 - 電子、汽車、光纖組件

▶ 主要產品介紹，銷售地區，產能與市佔率

本公司近年來致力於功能性產品生產，主要生產產品包括：

1 一般民生紡織

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

2 工業用途

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

3 紡紗用聚酯棉

抗起毛毬棉，4T 新柔棉，GRS 認證環保棉

4 紡絲級環保聚酯粒

台灣2025年環保酯粒實際銷售量50,271噸，其中應用於紡絲或成型加工約31,006噸。

▶ 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、輪胎廉子布、土工布、燈箱廣告布、帆布、農業用布等等	聚酯粒
RECOTEX	聚酯環保纖維	一般服飾、裝飾布、運動服、休閒服、女裝、工業用布等	GRS 認證 Recycled Consumed 聚酯瓶

塑膠事業

► 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。

2025年全球瓶用PET酯粒需求量約為3,740萬公噸，年成長率約3.9%。

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，集中研發資源，開發兩大先進材料LCP與高溫尼龍產品，分別應對AI伺服器在「高速訊號傳輸」與「極致散熱管理」兩大核心挑戰。

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



客戶簡介

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

參與公協會

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

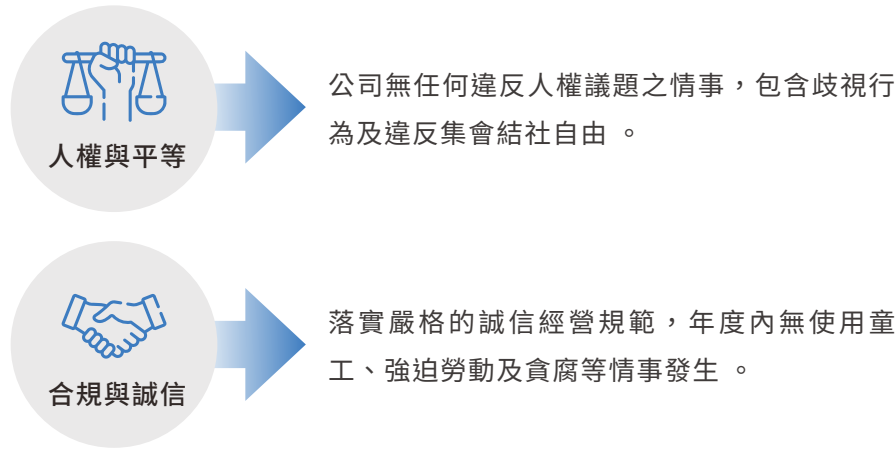
協會名稱	會員身分
台灣區塑膠原料工業同業公會	理事
台灣橡膠暨彈性體工業同業公會	會員
台灣區人造纖維製造工業同業公會	會員
台灣區絲織工業同業公會	會員
TBSM 台灣生質與永續材料產業協會	會員

外部倡議

新光合纖積極響應全球永續趨勢，將國際公認的治理標準轉化為內部營運動能。我們全面支持並遵循聯合國全球盟約（The UN Global Compact）在人權、勞工、環境及反貪腐等面向之十項普遍性原則，致力於建構一個透明且具備社會責任的價值鏈，保障包含員工、客戶、供應商及承攬商在內之全體利害關係人的合法權益。

為確保外部倡議不流於形式，公司將尊重人權、保障勞工權益、結社自由、反強迫勞動、禁用童工、消弭任何歧視、環境保護及反貪腐等關鍵議題，深度納入企業經營策略的核心考量中。透過制度化的管理框架，我們不僅追求經濟面的卓越表現，更在環境保護與商業倫理上堅守高標準準則，將永續承諾落實於每一項商業決策與生產流程。

新光合纖透過持續性的內部盤點與風險監控，確保營運各環節均符合國際倡議之精神。2025 年度治理績效達成以下顯著成效：



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。

近三年資產與營收結構

單位：新台幣仟元

項目 / 年度	2023	2024	2025
總資產	53,916,156	56,275,680	56,848,396
總負債	17,565,073	18,191,540	15,435,487
總股東權益	36,351,083	38,084,140	41,412,909
總營業收入	21,818,314	23,038,688	18,229,554
營業毛利	893,823	1,576,996	1,041,468
稅後淨利	764,410	1,705,920	1,922,533

近三年獲利指標

項目 / 年度	2023	2024	2025
資產報酬率 (%)	1.68	3.38	3.66
權益報酬率 (%)	2.13	4.58	4.84
每股盈餘 (元)	0.47	1.06	1.19

註：以上相關資訊皆引用2025財務報告

近三年獲利指標

類別	項目 / 年度	2023	2024	2025	
產生的直接經濟價值 a	營業收入 1	21,818,314	23,038,688	18,229,554	
	營業成本 2	20,924,491	21,461,692	17,188,086	
分配的經濟價值 b	員工薪資與福利	成本 3	1,186,548	1,234,156	1,193,334
		費用 4	244,603	294,462	271,322
		合計 5	1,431,151	1,528,618	1,464,656
	支付出資人款項 6 (利息費用與現金股利)	1,792,877	1,079,688	1,159,249	
	支付政府款項 7	342,821	3,481	293,453	
	社區投資 8	637	339	695	
留存的經濟價值 c	留存經濟價值 9	-1,487,115	199,026	-683,251	

- 備註：
- 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2025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
 - 6.2025年度所發放之現金股利係依2024年度盈餘分配決議辦理，實際撥付於2025年完成，故本表以實際支付年度為認列依據

稅務治理

新光合纖視稅務治理為誠信經營與永續發展的核心環節。我們透過制定完善的「稅務管理方針」，將稅務遵循深度植入公司治理文化中，藉由資訊透明化的實踐與法令規範的嚴格落實，持續創造長期企業價值，並以此作為對股東與投資人權益的核心保障。

稅務管理機制

為確管理機制之有效運作，我們採取「內部培訓」與「外部顧問」雙軌並行的專業架構：



稅務方針



本公司恪守五大稅務核心原則，確保稅務實務與企業永續藍圖接軌：

- ▶ **法規遵循：**全球營運決策均嚴格遵循當地稅務法律與法規要求，落實納稅義務。
- ▶ **資訊透明：**確保財務報告資訊高度透明化，稅務資訊揭露均依循相關會計準則與規定辦理。
- ▶ **誠實納稅：**在合法範疇內積極申請相關租稅優惠，嚴禁採用不正當手段進行避稅。
- ▶ **誠信溝通：**以誠信為互動基礎，與各地稅務機關建立相互尊重之管道，保持良好且透明的溝通。
- ▶ **經營整合：**公司重大營運決策皆預先納入租稅影響評估，且所有內部交易均須符合「常規交易原則」。

近3年繳稅情形

單位：新台幣仟元

所得稅相關資訊	2023	2024	2025
稅前淨利	663,324	1,716,941	1,780,741
所得稅費用 (利益)	(101,086)	11,021	-141,792
帳面有效稅率	(15.24)	0.64	(7.96)
繳納所得稅款	342,821	3,481	293,453

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

董事會為本公司最高治理機構，負責監督公司營運方向、重大經營決策及治理制度之推動。現任董事會為第19屆，任期自2023年6月2日至2026年6月1日止，董事共12席，其中包含3席獨立董事。

本公司重視董事會成員組成之多元性與專業背景，現任董事中，50歲以下董事3席，占全體董事25%；50歲以上董事9席，占全體董事75%；性別組成方面，男性董事11席、女性董事1席。董事會由董事長吳東昇擔任主席，並透過成員於產業經營、公司治理、財務管理及風險監督等領域之專業經驗，參與公司營運發展、策略規劃及重大議案審議。

為維持董事會監督職能之獨立性，本公司董事長未兼任公司高階管理職務，董事會與經營管理階層之職權分工明確，由董事會負責監督與決策，經營團隊負責日常營運執行，以提升公司治理運作之穩健性。

董事會成員遴選制度

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2025年年報。

董事會薪酬政策

本公司董事酬金依公司章程第二十三條規定辦理，並綜合考量董事參與公司治理情形、職責內容、專業投入及對公司營運之貢獻，參酌同業市場水準合理給付。於公司當年度有獲利時，董事酬金並依整體經營績效表現，參考員工年終獎金發放情形作為衡量基礎之一，相關酬金分派經董事會決議後於股東會報告。2025年董事酬金佔稅後純益比例為0.33%。2025年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司2025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，2025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」。

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，2025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2025年11月10日彙整公司風險辨識、分析及評估結果，以及IFRS永續揭露導入計劃情形，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。2025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。2025年度工作重點主要包括審閱員工酬勞及董監事酬勞分派、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。2025年共計召開4次會議，成員出席率100%。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。



永續發展推動委員會

新光合纖自2015年成立「企業社會責任推動委員會」，並於2024年整併相關制度，正式升級為「永續發展推動委員會」，作為公司永續治理之最高推動組織。委員會由三位獨立董事組成，並由獨立董事擔任召集人，負責審議永續方針、風險管理及策略目標，展現董事會對永續議題之督導角色。

為落實永續策略推動，公司設置員工關懷、產品責任、綠色環境、社會公益、公司治理、供應鏈管理及IFRS永續揭露準則專案等七個任務小組，負責政策執行、風險評估及利害關係人溝通。永續發展推動委員會與董事會至少每年定期報告一次，確保永續治理與營運管理有效連結。

2025年度，委員會已完成永續報告書、永續發展推動計畫、風險管理政策執行情形及IFRS永續揭露導入進度等重要議案審議，並將誠信經營、營運績效、減碳淨零、再生能源使用及多元共融等重大ESG議題納入高階管理階層績效連結指標，強化永續目標與經營績效之整合。

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。

法遵情形

2025年度，本公司未發生重大環境、社會與經濟裁罰事件。惟當年度仍有輕微裁罰案件，包含公共危險物品違反消防法規定2件，罰鍰金額合計新臺幣17萬元；環保相關違規事件1件，罰鍰金額為新臺幣20萬元。

針對上述公共危險物品及環保相關違規事項，本公司皆已完成改善措施。為降低類似安全衛生與環保管理風險，本公司已將相關事件納入安委會及管理審查會議進行檢討，並轉知相關單位提出矯正措施，同步檢視及修訂相關作業程序。後續亦透過定期召開安全關懷會議進行宣導與追蹤，以強化現場管理與法規遵循作業。

法規遵循

► 2025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
2025/3/7	中壢廠公共危險物品違反消防法罰單	4 萬元	本案進行改善並申請既設合法場所認定。
2025/11/19	中壢廠公共危險物品違反消防法罰單	13 萬元	本案進行改善並申請既設合法場所認定。

► 2025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
2025/02/13	新纖中壢廠 P201 違反空氣汙染防制法 (未於相同季別檢測提早 3 天)	20 萬元	制訂固定汙染源檢測規定辦法 依固定汙染源檢測頻率通知函季別檢測

重大裁罰定義說明

本公司對重大裁罰之認定標準如右：

安全衛生面向	環保面向	2025年度所發生之裁罰案件，其個案罰鍰金額均未達上述重大裁罰門檻。
依違反安全衛生相關法規之裁罰基準，單次裁罰金額達60萬元以上者。	長期或重大違反環保法規，經主管機關依法科處最高罰鍰者。	

1.2.2 誠信經營

新光合纖深信，誠信經營不僅是法令遵循的基本要求，更是企業永續發展的核心基石。本公司以高道德標準為營運準則，制定《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六大面向，適用範圍包含新光合纖（含子公司）全體員工，以及供應商、代理商、客戶等合作夥伴，對任何形式之不道德行為採取零容忍態度。

在治理架構上，本公司由總管理處擔任總召集角色，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向董事會提報。董事會已審議通過「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」，要求全體員工確實遵循，相關規章同步揭露於內部知識交流平台，以提升員工及利害關係人對誠信原則之認知。

商業道德政策方向與目標

商業道德項目	政策方向	管理目標
 反貪污反賄賂	嚴禁任何形式的貪污和賄賂行為，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與透明	零貪污及賄賂事件
 避免利益衝突	要求員工避免與公司利益發生衝突，禁止從事可能損害公司利益或產生利益衝突之行為	零利益衝突事件
 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，確保交易的誠實與公正	零欺詐事件
 洗錢防制	建立並執行有效的洗錢防制措施，確保公司不成為洗錢及不法資金流通之管道	零洗錢犯罪事件
 禁止不當競爭	遵守公平競爭原則，禁止誹謗競爭對手、竊取商業機密、扭曲市場等不正當競爭行為	零不正當競爭事件
 確保資訊安全	確保公司及客戶的資訊安全，涵蓋資料保護、防止未經授權之資訊存取與使用	零資安事件，無侵犯顧客資料與隱私權相關投訴
適用範圍	本商業道德政策適用於新光合纖（含子公司）所有員工及相關合作夥伴，包括供應商、代理商、客戶及其他合作關係。	

合規及誠信經營推動作為

新光合纖以誠信正直為企業文化核心，透過制度建置、分層教育與全面風險評估三大支柱，系統性推動誠信經營。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》，對貪腐與不當行為堅持零容忍立場。

教育訓練與文化推廣

為將誠信經營理念深植於組織各層級，2025年度本公司依對象別規劃四大培訓面向：

培訓面向 高階管理培訓	對象 高階管理階層、海外子公司幹部 培訓內容 ■ 誠信經營 ■ 反貪腐 ■ 反霸凌專題	執行方式 內部稽核單位於重大會議 進行專題宣導	關鍵績效 確保管理層充分理解並支持誠信原則
培訓面向 全員教育活動	對象 各廠區及課室全體員工 培訓內容 ■ 社會責任 ■ 人權 ■ 誠信經營及商業道德	執行方式 員工關懷日集中辦理培訓	關鍵績效 929人次參與， 完訓率100%
培訓面向 新進員工規範	對象 所有新進員工 培訓內容 ■ 誠信經營 ■ 反貪腐及職業道德	執行方式 簽署廉潔承諾書＋ 每季入職培訓	關鍵績效 新進員工100% 完成簽署與培訓
培訓面向 現職員工進修	對象 依職務需求之現職員工 培訓內容 ■ 多元倫理與法遵課程	執行方式 面對面宣導＋ 天下雜誌線上課程	關鍵績效 持續提升倫理意識與 專業素養

反貪腐管理措施

本公司以《防貪管理辦法》為反貪腐管理準則，就利益衝突迴避、政治與慈善捐款及舉報管道等事項訂定明確規範。2025年度推動五大具體措施如下：

措施項目	具體作為	涵蓋範圍／關鍵數據
制度公開透明	《防貪管理辦法》公告於公司內部網站，供員工隨時查閱	員工覆蓋率 100%
多元資訊傳播	透過多元管道傳遞反貪腐知識	涵蓋廠區海報、內部網頁法規指引與常見問答集、電子郵件、宣導文章
高階員工風險評估	課長級以上員工實施問卷自評與風險辨識，完成評估報告提交董事會審閱	約 236 位（約占員工總數 13.3% ），2025年未發現貪腐情事
幹部專項宣導	廠處經理以上幹部安排年度反貪腐專題宣導	於幹部會議、合理化會議及廠處會議等場合進行
全面風險管控	所有營運據點完成商業道德及反貪腐風險評估	台灣與海外全部據點，完成率 100%

2025年度反貪腐關鍵績效指標

反貪腐風險評估完成率 (所有營運據點)	100%	反貪腐政策員工完成率	100%	高階員工自評完成率 (課長級以上)	100% (約236位，占員工總數約13.3%)
年度已確認貪腐事件	100%	誠信經營教育訓練參與人次	100%	誠信經營教育訓練完訓率	100%

誠信治理架構

透過上述制度性措施，新光合纖積極落實對貪腐行為零容忍之承諾。公司於內部規範中另明訂以下配套機制，完整建構誠信治理架構：

 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」。

委員會組成與職責

項目	說明
委員會名稱	審計（暨風險管理）委員會
組成	由三位獨立董事組成
召集人	邱賢德獨立董事
核心職責	監督公司整體風險管理政策與執行機制，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。
提報頻率	風險評估結果與因應對策至少每年提報一次功能性委員會及董事會。
最近一次提報	2024年11月10日，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，並制定應對措施。其執行架構如下：

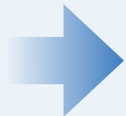
▶ 風險管理執行架構



風險管理流程



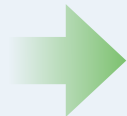
風險鑑別
決定年度風險清單



風險評估
進行質化與量化評估



風險因應
制定風險管理策略



檢核改善
追蹤成效並進行調整

風險控管領域與措施

新光合纖針對公司治理、社會及環境三大面向，制定具體風險控管措施，以結構化方式進行管理。

公司治理
面向

風險評估項目	預防因應措施
誠信經營	▶ 落實從業道德與反貪理念於企業文化之中。 ▶ 杜絕任何舞弊、貪污、違反誠信之情事發生。 ▶ 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	▶ 提升全公司營收淨利達成預算目標。 ▶ 確保營收與淨利較前一年度成長。 ▶ 每月召開事業群財務預測會議檢討經營目標；每半年擴大績效發表會表揚達標人員；年底召開預算及策略報告會議，檢討並制定次年預算與營運策略。

社會面向

風險評估項目	預防因應措施
環保產品	▶ 增加環保回收原料使用，提升銷售比重；2025 年 r-PET 銷售 1.86 萬噸。 ▶ 推動衣 to 衣（T2T）循環回收，與國際品牌建立合作開發計畫。 ▶ 透過 FTR 技術於泰新廠擴大回收寶特瓶聚酯粒產能，可生產 50% 回收添加比之環保酯粒。 ▶ 開發生物基綠色聚酯，通過國際永續性與碳驗證（ISCC）。 ▶ 完成溫室氣體與產品碳足跡盤查（含 v-PET/r-PET 及 PBT 等系列）。
人權維護	▶ 制定《人權政策》及反歧視、反強迫勞動等規範，定期對全體同仁宣導。 ▶ 推動勞動人權教育，2025 年完成 2,063 人次、2,511 小時培訓。 ▶ 對課長級（含）以上主管定期實施「職場不法侵害」防治宣導。 ▶ 提供特休假與樂活健康假、生日假，促進工作生活平衡。

社會面向

風險評估項目

預防因應措施

職業安全衛生

- 遵守工安法規，消除危險因子，預防傷病事故。
- 推動 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，定期審核與改進。
- 每週三辦理「安全關懷活動」，高階主管定期參與。
- 導入作業前安全影片教育訓練及 PPE AI 辨識系統。

環境面向

風險評估項目

預防因應措施

關鍵目標／績效

能源管理

- 遵循環境法規，推動節能減廢。
 - 實施節能方案（廢熱回收、高效率設備、變頻節能等），追蹤效益並檢討成果。
 - 2025 年 5 月燃煤蒸汽鍋爐改為燃氣鍋爐。
- ✔ 年度節電率達 **1.5%**。
 - ✔ 2025 年中壢廠節電率 **2.15%**、觀音廠 **2.4%**。
 - ✔ 提出 **72** 件節能提案，投資 **3,085** 萬元。

水資源管理

- 推動用水減量目標。
 - 建置智慧水錶，強化水資源管理。
 - 提升製程用水效率，推動回收再利用（如 CP6 料條冷卻排放水回收）。
- ✔ 目標減量 **10%**。
 - ✔ 2025 年用水量 **1,721** 仟噸。

溫室氣體管理

- 執行節能減排措施，持續改善污染防制。
 - 完成各場域溫室氣體盤查及第三方驗證。
 - 2025 年提報自主減量計畫（基準年 273,615 公噸→目標 263,591 公噸）。
- ✔ 2025 年較基準年減量 **32.06%**。
 - ✔ 2025 年碳排放量較前一年減少 **19.6%**。
 - ✔ 單位產品碳排放量增加 **11.86%**（因產量減少 26.32%）。

廢棄物管理

- 推動廢棄減量、回收再利用與綠色供應鏈。
 - 廢聚合體加強製程再回收使用；推動紙箱、紙管包裝材回收再利用。
- ✔ 2025 年非有害廢棄物 8,481.71 公噸（前一年 10,179.86 公噸）。
 - ✔ 有害廢棄物 0 公噸。

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。

內控制度運作架構

項目	執行主體	運作方式
第一道防線：部門自我管理	各營運部門	依據《內部控制制度與管理規章辦法》定期執行自我審查，於規定時限內完成複查及缺失改善，確保作業流程符合制度要求。
第二道防線：獨立稽核	稽核室（隸屬董事會）	配置專責且具獨立性之稽核人員，獨立於營運部門，超然公正地執行查核業務，將稽核成果定期或視需要向董事長報告。

2025年度內部稽核執行成果

- ✔ 各部門已如期完成所有內部稽核作業。
- ✔ 相關缺失均於核定期限內完成修正與追蹤改善。
- ✔ 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。

永續資訊內控機制

為確保永續資訊揭露之準確性與一致性，本公司建立涵蓋資料收集、整理、審核與揭露各環節之永續資訊內控機制。

永續資訊查核範疇與方法

查核構面	說明
查核角色	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。
查核範圍	涵蓋溫室氣體排放、能源使用績效、社會責任政策執行成效等項目。
查核方法	▶ 書面資料查核。 ▶ 實地訪查與單位訪談。 ▶ 報表內容與原始資料交叉比對。
改善追蹤	若發現重大缺漏或潛在風險，提出具體改善建議並追蹤後續改善進度，以提升永續資訊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。新光合纖視氣候風險管理為企業治理不可或缺之一環。公司自2023年起採行金融穩定委員會（FSB）發布之「氣候相關財務揭露建議書（TCFD）」架構，就治理、策略、風險管理及指標與目標四大面向進行系統性揭露；2025年進一步啟動 IFRS S1／S2 永續資訊揭露專案導入計畫，完成個體辨認、落差分析、永續重大風險與機會辨認等作業，並進行 IFRS S2「氣候相關財務影響」數據蒐集，以銜接國際永續揭露準則之要求。

公司將氣候議題與核心業務結合，推動環保回收材料、生質來源聚酯（Bio-based polyester）等低碳產品研發及節能製程，落實減碳與循環經濟目標。

治理

面對氣候變遷帶來之營運風險與轉型挑戰，公司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之治理層級。

氣候治理架構

治理層級	權責內容	2025 年運作情形
董事會	氣候變遷管理之最高監督機構，審查年度風險管理報告、溫室氣體排放、能源使用及氣候風險控管情形，並審議氣候議題應對策略與資源配置優先順序。	依據《內部控制制度與管理規章辦法》定期執行自我審查，於規定時限內完成複查及缺失改善，確保作業流程符合制度要求。
永續發展推動委員會	執行氣候風險與機會鑑別、行動方案擬定與目標追蹤，至少每年一次向董事會報告。	配置專責且具獨立性之稽核人員，獨立於營運部門，超然公正地執行查核業務，將稽核成果定期或視需要向董事長報告。

策略

公司分析可能遭遇之實際與潛在氣候風險與機會，依據氣候風險鑑別程序辨識不同業務面臨之風險與機會及其財務影響，排列優先順序並進行氣候風險矩陣辨識。

實體風險因應對策

類型	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、採用低能耗空調、提高設備效能減少用電、加強設備保溫減少熱損失、推動節能減碳措施、導入企業風險調適應變系統。
	海平面上升	廠房及設備遭淹沒導致損壞；廠房營運中斷。	觀音廠區協調政府增高海堤、自行增高防水牆高度。
	旱災	製程用水單位成本提高；水資源管理成本提高。	推動節水措施、導入企業風險調適應變系統。
急性劇烈	颱風、暴雨	供電中斷迫使營運中斷；廠房與設備損壞；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。	現場廠房漏水修繕、改善排水系統與水路清污、廠房增設防水閘門、加強防水設備及措施、加強節水措施、重油發電機冷卻水塔體塌陷更新工事。

轉型風險因應對策

類型	風險辨識	營運衝擊	因應措施
法規	環境相關政策修訂；強化排放量報導義務	政府強制特定行業盤查溫室氣體排放量並經第三方認證，未來擴大適用行業範圍，繳交罰鍰使成本上升。	進行法規追蹤、鑑別與因應；規劃溫室氣體減排計畫；持續進行溫室氣體盤查；取得與使用綠電；持續減量取得公部門獎勵。
技術	新技術投資成本增加	因應節能減碳，新技術導入需求上升。	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	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，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。

氣候機會因應

類型	風險辨識	營運衝擊	因應措施
資源效率	高效率生產、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再製比例。	能源管控、設備變頻節能、電力調節；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	拓展新市場、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；因應氣候調適之產品（保溫保冷、溫控衣料、防土石流等）。	加強推廣綠色產品；產品研發首重環境友善；遠紅外線中空保溫紗用於發熱衣；吸濕排汗與涼感紗用於涼感衣；高強工業絲用於土工布（詳見 2.2.1 調適氣候變遷系列產品）。

2025年度氣候變遷相關財務影響

項目	投資金額（新台幣）	成效
節能改善提案（72 件）	3,085 萬元	✔ 實際節電約 6,768 千度，減少溫室氣體排放 3,208 公噸 CO ₂ e，效益達 2,545 萬元。
購買綠電憑證（中壢廠與觀音廠）	3,447 萬元	✔ 取得 6,673 張再生能源憑證，累計購買 6,683,990 度太陽光電。
溫室氣體盤查第三方驗證費	34 萬元	✔ 涵蓋中壢廠、觀音廠、台北總公司。

風險管理

- ❗ **鑑別與評估：**公司針對營運過程中可能遇到之氣候相關實體風險與轉型風險，每年重新鑑別與評估其衝擊與影響，並針對各項議題討論應對策略與後續管制行動，以系統性方式納入永續目標。
- ❗ **管理機制：**董事會將氣候變遷影響視為公司重大風險；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，透過溫室氣體盤查與第三方外部驗證，以系統化方式管理氣候相關議題並定期匯報管理成果。
- ❗ **2025年新增強化：**執行 IFRS S1／S2 永續資訊揭露專案導入計畫，完成個體辨認、落差分析、永續重大風險與機會辨認等作業，並進行 IFRS S2「氣候相關財務影響」數據蒐集，以評估因應氣候調適之財務影響程度。

指標與目標

▶ 溫室氣體減量目標

公司以 2021 年為基準年，訂定階段性減量目標如下：

時程	減量目標	範疇別細項
2025 年（短中期）	-7%	—
2030 年（中期）	-28%	範疇一 -45%、範疇二 -18%
2050 年（長期）	淨零排放	—

2025年溫室氣體排放量累計較基準年減量 32.06%。

▶ 單位產量能源耗用減量目標

指標 | 單位產量能源耗用減量



註：以 2018 年為基期。2025年單位產量能源耗用為 3.318（TJ/千噸），較 2018 年之 3.4266（TJ/千噸）減少3.17%，減量目標3%

▶ 2025年度溫室氣體排放實績

資料涵蓋範圍：中壢廠、觀音廠、台北總公司。

指標	2024 年	2025 年
範疇一排放量（公噸 CO ₂ e）	109,343	80,142
範疇二排放量（公噸 CO ₂ e）	178,770	151,644
總營收（百萬元）	23,039	18,230
排放密集度（公噸 CO ₂ e／百萬元）	12.51	12.71

註：排放密集度（公噸 CO₂e／百萬元）＝（範疇一＋範疇二總量）÷ 總營收

2025年度溫室氣體排放量已取得第三方認證

範疇三盤查方面，2025 年已啟動前置作業，以試行盤查（pilot）方式建立資料基礎。台北總公司完成員工通勤問卷調查並進行試算估算；同步針對供應鏈廠商進行初次問卷調查，了解碳管理現況與盤查成熟度。2026 年將規劃引進外部顧問資源，依重要性與可得性原則逐步擴增盤查項目與供應商參與範圍。

內部碳定價

公司採行內部碳定價作為規劃工具，以量化氣候相關風險成本、激勵節能減排並評估產品碳足跡。具體作法為將碳費成本依各事業單位排放比率計入其營運成本，以評估氣候風險對各事業單位之財務影響，督促落實減碳措施與投資評估。

2025年度重要推動行動



自主減量提案

於2025年提報自主減量計畫，基準年排放量273,615公噸CO₂e，目標年排放量263,591公噸CO₂e；同步於2026年申請高碳洩漏風險者認定。



燃料替代

2025年5月將燃煤蒸汽鍋爐改為燃氣鍋爐，因應鍋爐空氣汙染排放標準加嚴。



節電績效

中壢廠平均年節電率2.15%、觀音廠2.4%，符合經濟部節電1.5%要求，能源局審核中。



再生能源採購

依「一定契約容量以上之電力用戶應設置再生能源發電設備管理辦法」規定，2025年應設置4,965.62kW，實際達成5,347.2kW，並於2026年3月向能源署申報。



管理系統驗證

持續維持 ISO 14001 環境管理、ISO 45001 職業安全衛生、ISO 50001 能源管理等系統驗證，並取得 SONY GP 綠色夥伴認證。

02 永續經營

- 2.1 創新研發
- 2.2 顧客關係
- 2.3 永續供應鏈



2.1 創新研發

2.1.1 創新技術

新光合纖以聚酯核心技術為基礎，將資源循環理念貫穿於材料回收、產品再製與終端應用。從海洋回收塑膠轉化為可用纖維，到與客戶共建 PET 膠片閉環回收機制，再到旗下包裝事業以「瓶到盒」循環模式獲得國際肯定，公司正逐步建構一套涵蓋上游原料、中游製程到下游消費端的循環經濟體系。



海洋再生聚酯的綠色實踐

面對資源循環與永續材料需求持續提升，新光合纖將海洋再生聚酯（OBP）納入綠色產品布局，期望透過回收材料再利用，降低對原生石化原料的依賴，並減輕塑膠廢棄物對環境造成的負荷。對公司而言，導入 OBP 不僅是材料選擇的調整，更是將環保理念落實於產品開發與市場應用的重要一步。

目前，OBP 材料已穩定應用於戶外休閒包材相關產品，並具備實際出貨成果。新光合纖憑藉既有再生聚酯技術基礎，逐步將海洋回收塑膠轉化為可投入使用的纖維材料，讓回收資源重新回到產品系統中，延續材料價值，也提升產品的環境友善特性。

未來，新光合纖將持續擴大海洋再生聚酯及其他循環材料的應用，從產品端回應減廢、低碳與資源循環趨勢，逐步建構更完整的綠色產品體系。



從材料回收到循環再製：新合纖推動 PET 膠片回收再運用

面對資源循環與永續製造的發展趨勢，新合纖持續思考產品在出貨後，是否仍有再次利用的可能。近年來，公司逐步推動 PET 膠片回收再運用機制，期望從既有產品與客戶合作模式中，找出更有效率的材料循環方式，讓資源使用不只停留在單次製造與交付，而能回到生產端再次發揮價值。

目前新合纖以電子級膠片為主要推動範圍，並與特定客戶合作建立回收模式。膠片供應客戶製成成型盒後，生產過程中所產生的剩餘材料，會由客戶粉碎成為粉碎料；公司再依產品配方與實際出貨情形，向客戶購回收料，重新投入膠片製程。這項作法不僅延長材料使用週期，也讓產品回收與再製有了更具體的落實方式。

對新合纖而言，這項回收機制的意義，不只是增加再利用比例，更在於逐步建立一套可持續運作的循環模式。公司透過出貨量與回收料需求的對應管理，持續追蹤回收使用情形，並將每年回收率提升 3% 作為推動方向之一，希望在既有合作基礎上，逐步擴大回收規模，提升資源再利用效益。

新合纖也觀察到，產品回收推動成效仍會受到客戶需求、合作模式與市場狀況影響，因此現階段更重視循環機制的穩定累積，而非單純追求短期數字成長。未來，公司除持續優化既有 PET 膠片回收作法外，也規劃開發耐擦拭膠片，希望讓材料循環從前端原料再利用，進一步延伸到後端成型托盤的重複使用，逐步擴大產品循環應用的可能性。

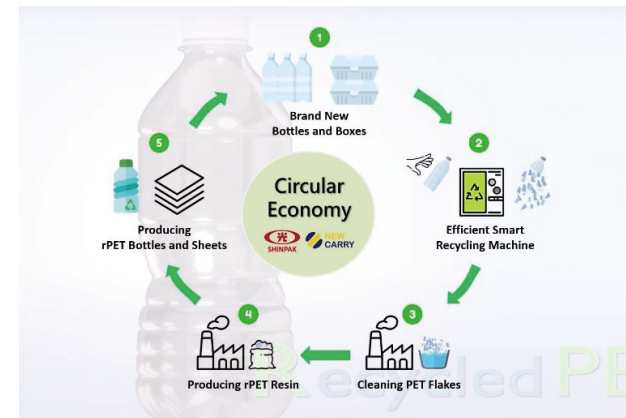


「瓶到盒」循環鏈獲國際肯定

旗下聚酯包裝事業以「NEW CARRY 鈕開樂」食品包裝盒，榮獲 2025 台北國際食品展「綠色願景獎—金葉標章」，為新合纖在綠色包裝創新領域取得重要里程碑。

「NEW CARRY 鈕開樂」系列以 PET 與 rPET 為核心材料，整合防篡改、可重複使用與整體可回收等多項專利設計，並取得第三方碳足跡查證聲明，實質回應聯合國永續發展目標 SDG 12「責任消費與生產」。

在循環體系建構上，與通路及科技業合作夥伴共同導入智慧回收機，廣布日常生活圈，讓回收行為融入消費者日常。回收所得寶特瓶與粉碎料，經合作夥伴清洗處理後，由新合纖轉化為符合 TFDA 規範的 rPET 原料，再製為食品包裝盒或寶特瓶，實現「瓶到瓶」、「瓶到盒」全循環再利用，並以「盒到盒」封閉循環為未來目標。





新光合纖榮獲 2025 年 R&D 100 大獎，展現生醫材料創新研發成果

新光合纖持續投入高值化材料研發，並以化學品管理與製程改善作為產品永續的重要方向。2025年，公司以自有「無重金屬觸媒聚酯聚合製程技術」，成功開發生醫級 PET 原料，並應用於高生物相容性人工韌帶及固定裝置，榮獲《R&D World》2025 年度 R&D 100 Awards 肯定。

R&D 100 Awards 由美國《R&D World》雜誌於1963年創設，素有「研發界奧斯卡」之稱，每年從全球遴選100項具突破性之創新技術產品或解決方案，為研發與創新領域具代表性之國際獎項。本次獲獎，代表新光合纖在聚酯材料研發與高階應用上的技術成果，已獲得國際創新獎項肯定。

本項技術成果係在經濟部 A+ 企業創新研發淬鍊計畫框架下，由工研院生醫所串聯國內上、中、下游夥伴跨域協作完成。新光合纖於材料端導入無重金屬觸媒之聚酯聚合製程，從源頭降低重金屬殘留風險，產製符合生醫應用需求之高純度 PET 原料，回應人工韌帶等醫材產品對材料純度、生物相容性與品質穩定度之要求。

此次獲獎不僅展現新光合纖於化學品管理、製程改善與材料創新上的研發能力，也代表公司將聚酯材料應用由傳統紡織領域延伸至高階生醫材料市場。未來，新光合纖將持續深化功能性聚酯材料研發，透過跨域合作與製程技術精進，拓展材料應用範疇，提升台灣聚酯材料於高值應用市場之發展能量。

2025 R&D 100 Awards overview

ANALYTICAL/TEST

Organization/Developer	Product Name
Abbott	Abbott Liberta RC™ deep brain stimulation (DBS) system
Abbott	TriClip™ Transcatheter Edge-to-Edge Repair (TEER) System
Applied Isotope Technologies, Inc. Co-developers: Indiana University of Pennsylvania, Indiana University of Pennsylvania Research Institute	Two Orders of Magnitude of Sensitivity Improvement for all Mass Spectrometers and Quantitative Dried Blood Cards, Equivalent to Phlebotomy Blood Measurements
BrightSpec	The spectraMRR by BrightSpec
Industrial Technology Research Institute Co-developers: Shinkong Synthetic Fibers Corp., Ossaware Biotech Co., Ltd., Taiwan Textile Research Institute	Bio-inspired ligament scaffold (BILS)

化學回收法再製聚酯纖維，推動紡織循環材料創新

新光合纖持續投入高值化與低碳材料開發，透過產品創新回應全球品牌對循環材料與低碳供應鏈的需求。2024年起，新纖正式啟動與品牌客戶及技術合作夥伴之技術開發專案，導入酵素回收聚酯（Enzymatically Recycled Polyester）技術，將廢棄紡織品轉化為可再利用之高品質原料，推動紡織材料由線性使用模式逐步走向循環再生。

在本項合作中，新纖運用技術合作夥伴酵素分解技術所產出的再生單體，克服再生原料於高速紡絲製程中面臨的熱穩定性挑戰，成功開發出100%回收循環聚酯長纖。該技術不僅回應廢棄紡織品再資源化需求，亦有助於降低產品隱含碳排放；依專案資料，相較於原生聚酯（Virgin PET），預計可降低50%碳足跡。搭配後續回收機制，產品可再次進入化學回收製程，朝閉鎖循環之材料應用方向推進。

本專案成果已進一步導入商業化應用，品牌客戶推出限量版 Packable Anorak 外套，為全球首款由酵素回收聚酯纖維製成之商業化產品。該產品使用新纖產出之100%成衣回收紗，並結合酵素回收及碳捕捉等技術，展現再生聚酯在品質、觸感與外觀上接近原生材料之應用潛力。

此外，本合作專案亦入選並獲得品牌客戶研發獎項肯定。新纖將相關獎金投入在地慈善機構，延伸產品創新成果之社會價值。未來，新纖將持續深化循環材料技術與品牌客戶合作，推動回收聚酯纖維於更多應用情境中實際導入，強化低碳材料供應能力。





PBSpan | 新光合纖自主研發可回收聚酯彈性纖維，開啟永續材料新篇章

► 產業痛點：彈性纖維的回收困局

在紡織產業邁向永續轉型的進程中，彈性纖維始終是最難突破的關鍵瓶頸。傳統Spandex雖提供優異的彈性與穿著舒適度，卻因其不可回收的材料特性，長期成為品牌端、紡織廠與整體供應鏈共同面對的痛點——只要一件衣物含有Spandex，整件便難以進入聚酯回收體系。

► 從源頭突破：100%自主研發

面對這項產業難題，新光合纖選擇從材料源頭開始突破。PBSpan是由新光合纖完全自主研發的新一代全聚酯彈性紗線——從材料開發、配方設計、製程技術到紗線應用，全程由新光合纖獨立完成，非外部配方採購、技術移轉或既有材料的組裝整合。

► 從台灣出發，重新定義彈性纖維

PBSpan 的推出，不僅代表材料技術的突破，也展現台灣紡織產業由製造代工逐步邁向材料自主研發的實際進展。在全球供應鏈持續尋求可回收、低碳之彈性纖維解決方案的趨勢下，PBSpan 以具體應用與量產能力為基礎，提供可導入之替代選項，回應市場對永續材料的實際需求。

► 七大產品優勢

優勢面向	PBSpan 特性	產業價值
全聚酯可回收	材料組成為 100% 聚酯體系	推動 Garment-to-Garment 循環設計，解決混紡回收難題。
無溶劑製程	製程中不使用有機溶劑	打造更乾淨安全的生產環境，降低製程環境負擔。
低 CO ₂ 排放	製程碳排放顯著低於傳統 Spandex	協助品牌與供應鏈降低產品碳足跡。
較低設定溫度	加工溫度需求低於傳統彈性纖維	有利於加工端節能，提升製程彈性。
更佳色牢度	染色後色彩穩定性優異	提升成品品質一致性，降低退貨與重工風險。
穩定彈性與回復性	彈性表現與回復力穩定	適用於運動服、瑜珈服、貼身衣物等高彈性需求產品。
適用低溫染定製程	可於低溫條件下完成染色與定型	更適合尼龍、天然纖維等需低溫處理之複合應用場景。

► 產能佈局與商業進展

PBSpan已與國際品牌及全球紡織客戶展開測試與開發合作。產能規劃如下：

階段	時程	年產能
現階段	已投產	60 噸／年
擴產階段	預計 2026 年第三季起	600 噸／年

為協助客戶順利導入新材料，新光合纖同步推進**產能擴充、加工測試、染整驗證與應用開發**四大面向，確保PBSpan不僅具備材料創新性，更能滿足實際量產所需之穩定供應與技術支援。



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
2023	224,216	21,818,314	1.03
2024	268,170	23,038,688	1.16
2025	253,363	18,229,554	1.39

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2025年底總計獲得發明專利件數達33篇。

2.1.2 綠色產品

► 綠色創新-調適氣候變遷系列產品

針對冬季保暖與夏季涼爽需求開發，透過纖維材料創新協助使用者降低暖氣或冷氣依賴，進而節省能耗。

Shinhot 發熱纖維

遠紅外線放射，同碼重下溫升高出 3-5°C；Y+ 中空斷面強化保暖與吸濕排汗。

保暖 吸濕排汗

Shincool 涼感纖維

親水性設計，穿著可降低體溫 1-2°C；室內空調可提高設定 1°C，節省 3-5% 電費。

涼感 節電

Solarcool 近紅外線反射涼感纖維

有效反射近紅外線，隔絕熱源於衣物外，同時具備抗 UV 功能。

涼感 抗UV

2X DRY (2.0) 速乾纖維

乾燥速率達一般聚酯纖維的 2 倍，快速蒸發汗氣，夏日穿著不悶熱。

速乾 吸汗

BREEZE 涼爽透氣纖維

輕量透氣並具天然麻感，能快速散熱與蒸發汗液，夏日穿著乾爽舒適。

透氣 涼感

CoolTouch Series

異型斷面設計縮小纖維與皮膚接觸面積，達到吸濕排汗與乾爽舒適效果。

吸濕排汗 異型斷面

CoolTouch Thermo

同時兼具乾爽與保暖效果，有效調節人體溫濕度，適合四季穿著。

保暖 涼感

Sigma Vaporush

具吸濕性能及蓬鬆感，有效提升織物透氣性，將熱氣排出，穿著舒適。

透氣 吸濕

Marvel Transform 吸濕型變纖維

運動發汗時纖維吸水伸長，強化散熱透氣；乾燥後脫濕復原，形成動態可逆智能纖維。

智能纖維 散熱

► 綠色創新-循環/永續/節能系列產品

以回收再製、低能耗製程與循環材料為核心，減少石化原料依賴與製程廢棄物，支持循環經濟目標。

RECOTEX

回收寶特瓶經粉碎、清洗、造粒再製成纖維，減少石油資源耗用與 CO₂ 排放。

回收再製

減碳

Flash Dye CD 纖維

常溫常壓（98℃）達到傳統高溫高壓（120℃）染色深度，有效降低染色能耗，可與天然纖維交織。

節能

常壓可染

Dope Dye 聚酯纖維

紡絲時加入色母，省去後段染整助劑、水與能耗，同時減少製程廢水。

零廢水

節能

Recycle PBT 纖維

回收 PET 寶特瓶解重合再製為 PBT 纖維，常溫常壓可染，降低石化原料依賴。

化學回收

節能

無限衣

與新光紡織共同開發，採回收衣料粉碎再造粒，製程零廢棄、100% 回收原料再製。

100% 回收

零廢棄

T2T 纖維

化學回收製程將廢棄衣料回收再製成纖維，實現纖維對纖維的閉環循環。

化學回收

閉環循環

PBSPAN 纖維

可取代 Spandex（PU）彈性纖維，合織成的聚酯彈性衣物可 100% 回收再製，解決現行彈性衣物難回收問題。

100% 可回收

替代 PU

碳捕捉纖維

採用廢氣 CO₂ 轉化而成的 EG 單體生產低碳聚酯，從源頭減少溫室氣體排放。

碳捕捉

低碳原料

回收料再製熱塑性聚酯彈性體

以回收寶特瓶為原料製成，維持優異機械性質，兼具環保與循環經濟特點。

回收再製

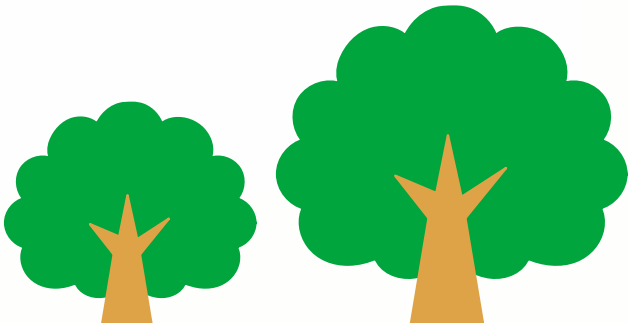
循環經濟

回收料再製防水透濕酯粒

以回收寶特瓶為原料製成，維持優異防水透濕性能，兼具環保與循環經濟特點。

回收再製

防水透濕



▶ 綠色創新-環保無毒系列產品

聚焦去除有害物質，提供更安全的纖維選擇，降低化學物質對人體與環境的潛在風險。

Shin Lotus 無氟撥水纖維

添加非氟系疏水劑，兼具疏水與快乾特性，功能長效且耐水洗，不含全氟化合物（PFAS）。

無氟

撥水

非銻觸媒聚酯纖維

以非重金屬觸媒取代傳統銻（Sb）觸媒，消除重金屬長期累積對環境與人體的疑慮。

無重金屬

環保安全

BPA-Curb Recycle PET 纖維

透過 BPA-Curb 抑制技術，有效控制 BPA 含量小於國際標準 1ppm，提升回收聚酯纖維產品的安全性。

低 BPA

回收安全

2.1.3 環保產品績效

為推動循環經濟並回應品牌端永續需求，新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。2025年環保產品銷售量達49,584噸，營收達新台幣3,375,155仟元。原訂目標為營收占比25%，實際達成約19%，主因在於油價持續下探，石化聚酯與回收聚酯價差過大，且環保政策放緩，客戶多基於成本考量，仍以原生PET為主要選用，購買r-PET意願大幅降低。

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。

環保產品營收

單位：新台幣仟元

年度	營收
2023	1,883,574
2024	4,056,394
2025	3,375,155

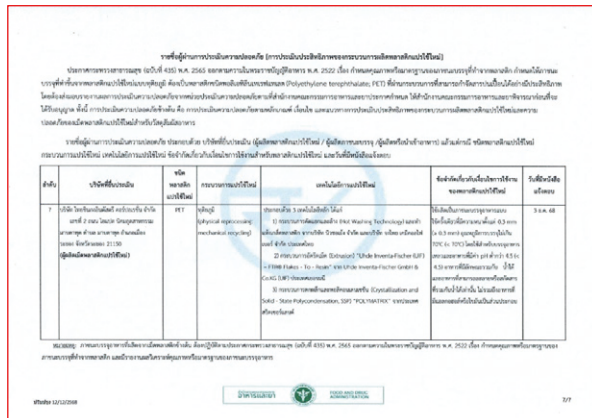
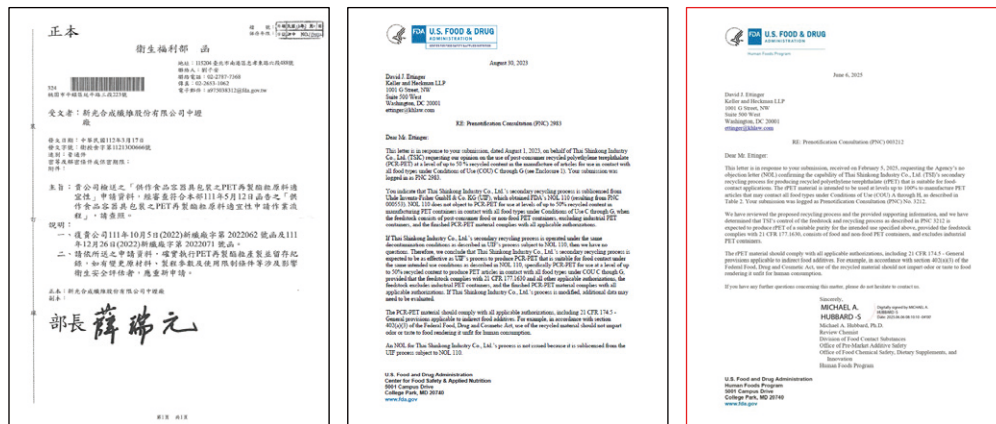
變更說明：因過往計算方式之原始檔已不存在，為保持數據與資料的一致性，2025年採用新的計算方式，以銷售量取代產量，將含有回收成分的塑膠與化纖類產品一併計算，未來也將改成依此方式計算。

綠色產品標章認證

➤ 酯粒產品

1 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「供作食品容器具包裝製造使用之PET再製酯粒原料適宜性」核准函。

2 泰國廠年產21萬噸半化學法R-PET產品，於2023年8月30日取得美國FDA對rPET食品接觸應用之安全性評估回覆（PNC 2983），並於2025年6月6日取得FDA No Objection Letter（PNC 3212），可使用 rPET於食品接觸材料，且於2025年12月3日通過泰國FDA 食品接觸材料安全評估。



► 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2026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

國際永續與碳認證 (ISCC)

新光合纖已取得國際永續與碳認證 (ISCC PLUS)，認證項目涵蓋 BIO EG 與 BIO TPA 等可持續性生質原料，代表本公司於生質材料供應鏈中已建立符合國際標準之追溯與稽核管理機制。

認證歷程

2024

10月

完成首次ISCC認證，認證輸入原料為乙二醇 (Glycols)，輸出產品為PET，類別涵蓋生質 (Bio) 及生物循環 (Bio-circular)，並於2024年12月取得ISCC PLUS證書。

2025

2月

新增輸入原料對苯二甲酸 (Terephthalic acid) 完成認證，並於2025年5月取得更新之ISCC PLUS證書。

2025

10月

完成ISCC PLUS續證，證書編號ISCC-PLUS-Cert-PL214-18108825，有效期至2026年12月2日。

認證範圍與材料應用

認證範圍涵蓋ISCC原料採購、營業接單、生產、檢驗、內部稽核、倉儲至出貨等全流程業務，確保產品具明確辨識與全程追溯能力。在材料應用上，透過質量平衡 (Mass Balance) 計算方式，確保輸入端使用之乙二醇與對苯二甲酸等原料，產出之PET符合「生質 (Bio)」及「生物循環 (Bio-circular)」類別之永續聲明。

ISCC 認證三大管理機制

機制面向	管理內容
總量平衡控制	完整記錄各批次原料自進料至產出之損耗、產能與流向，確保認證原料之轉換量、使用量及剩餘量具可追溯性；依季度編製統計報表作為稽核依據。
永續性聲明 (SD)	出具永續性聲明文件，確認購買產品所含 ISCC 原料比例，配合下游客戶之供應鏈管理與產品標示需求。
全流程追溯作業	建立標準作業程序，涵蓋接單、採購、生產、檢驗、內部稽核、倉儲至出貨各階段，確保所有 ISCC 產品具明確辨識機制與全流程追溯能力。



產品碳足跡管理與認證進展

新光合纖將產品全生命週期碳排放納入系統性管理，針對核心產品線主動推動碳足跡盤查，並委託第三方機構執行查驗，取得「產品碳足跡認證」，以強化碳排資訊之透明度與可信度。

已完成碳足跡認證之產品範疇

截至報告期間，完成碳足跡認證之產品涵蓋聚酯粒原料、工程塑膠、成型包裝製品及工業用強化塑膠等四類，並同步完成加工絲與工業紗線之碳足跡盤查，依規劃進行後續認證排程。

類別		代表產品	原料基底	主要應用領域
聚酯粒原料	5015、5020 系列等		PET	瓶用塑料、長纖維、片材加工之上游原料；部分品項導入 R-PET 來源。
			PBT	電動車零組件、AI 伺服器結構件、3C 產品外殼。
成型包裝製品	27 克中溫瓶、400cc 廣口瓶、24oz 沙拉盒、A-PET 膠片		PET	日常消費市場食品接觸用包裝品。
工業用強化塑膠	PBT-DH6003		PBT + 玻纖	防火阻燃強化複合材料。
加工絲與工業紗線	DTY、高強力紗、彈性紗		PET	機能服飾、安全帶、工業帆布、彈性布料；2024 年完成盤查。

各類產品減碳特點

聚酯粒原料	工程塑膠（PBT）	成型包裝製品	加工絲與工業紗線
部分品項導入回收再生料（R-PET），減少原生石化原料依賴，支持循環經濟目標。	已針對防火 30% 玻纖強化複合材料完成碳足跡盤查，同時強化機能性與環保市場價值。	透過設計階段輕量化優化與製程能效提升，有效降低單位產品碳排放量。	應用範圍橫跨紡織與工業用途，兼具強度與延展性，碳足跡資訊揭露規劃中。

產品碳標籤

新光合纖配合國際市場減碳需求及政策法規趨勢，推動成型盒產品碳足跡盤查與產品碳標籤申請，將產品環境資訊具體化、標準化，作為低碳產品管理的重要基礎。公司在申請過程中，調整再生材料使用比例，並以不影響成型品品質與功能為原則，審慎評估材料應用可行性。經盤查結果，該產品碳足跡為154.587 gCO₂e，其中原材料取得階段占63.89%，為主要排放來源；製造階段占36.10%，廢棄處理階段占0.01%。新光合纖藉由產品碳標籤之取得，逐步建立產品碳資訊揭露與低碳產品管理經驗，並將其作為後續推動綠色產品發展的重要依據。

Carbon Footprint Certificate

碳足跡查證聲明書

TECFP23306.01-00

欣茂塑膠工業股份有限公司

臺北市大安區仁愛路3段136號5樓

塑膠包裝盒

茲證明本廠符合環境現行規定。

查證結果符合環境現行規定之合理保證等級。

查證標準：行政院環境保護署推動產品碳足跡管理實施、塑膠包裝產品類別規則第3.0版、ISO 14067:2018。

產品/服務名稱：沙拉盒(Salad Box)

功能單位：每個 240z 沙拉盒，重量 0.032 公斤

單位單位：每個 240z 沙拉盒，重量 0.032 公斤，含外包材

生產/服務地址：桃園市平鎮區延平路三段 223-1 號

查證範圍：欣茂塑膠工業股份有限公司中壢廠設於桃園市平鎮區延平路三段 223-1 號之工廠

查證期間：自 112 年 01 月 01 日至 112 年 12 月 31 日

查證標準：依 ISO 14067 之規定

查證依據：欣茂塑膠工業股份有限公司碳足跡查證報告(第 5 版 / 日期：113 年 02 月 15 日)及

碳足跡查證說明(第 5 版 / 日期：113 年 02 月 07 日)。

報告限制：無

其他說明：無

查證數據：

單位：公克二氧化碳當量					
每功能單位排放量 (gCO ₂ e)	原料階段 (gCO ₂ e)	製造階段 (gCO ₂ e)	使用階段 (gCO ₂ e)	廢棄階段 (gCO ₂ e)	總量 (gCO ₂ e)
154.587 g	98.766 g	55.800 g	0.002 g	0.000 g	0.019 g
(100.00%)	(63.89%)	(36.10%)	(0.00%)	(0.00%)	(0.01%)

第 1 頁 / 共 2 頁

(本文件不可單獨使用，需與說明書一起使用)

afnor

成型盒碳標章證明

2.2 顧客關係

2.2.1 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。

2025年各部客戶滿意度達到 91%以上。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。

2.3 資訊安全管理

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。

管理制度與驗證

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，經更新版本申請換證，取得2022新版證書，有效期至2028年10月31日，持續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。

截至2025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。

2025年資安重點強化項目

新光合纖持續推動資訊安全管理，透過制度建置、員工教育、稽核檢查與持續改善等面向，逐步建構完整的資安防護架構。2025年度重點工作涵蓋以下四大方向：

► 四大推動方向

推動方向	具體作為
一、 強化制度管理與 風險辨識能力	▶ 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。 ▶ 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，作為整體資安管理之基礎。
二、 提升員工資安意識 與應變能力	▶ 持續推動資訊安全教育訓練。 ▶ 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，強化員工應對潛在攻擊之防禦能力。
三、 落實內外部查核 監控機制	▶ 執行年度內部稽核檢查。 ▶ 搭配第三方專業機構執行外部查核，定期評估資訊安全系統之有效性與合規性。 ▶ 確認制度執行是否符合ISO 27001等國際管理標準。
四、 建立改善追蹤 與管理迴圈	▶ 對查核中所發現之問題，即時指派責任單位提出改善計畫。 ▶ 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。

2025年度重大資訊安全投資與措施

本公司2025年度於資通安全領域推動多項重大投資與強化措施：

- ❗ **資通安全威脅偵測管理（SOC）服務**——持續維運，即時偵測入侵威脅並阻絕。
- ❗ **端點資安防護**——對外服務主機或電腦全面導入端點資安防護。
- ❗ **備份與復原**——強化離線備份及災難復原演練。
- ❗ **多因子驗證**——導入VPN多因子驗證。
- ❗ **網路零信任架構**——推動網路、網段零信任切割。
- ❗ **資安教育推動**——包含資安通識及社交工程演練，召開2次資安重點工作會議。
- ❗ **特權帳號強化管理**——定期盤點特權帳號，強化存取控制與異常行為監控。
- ❗ **個資去識別化**——針對人事招募履歷及人事基本資料查詢導入去識別化處理，降低個資外洩風險。
- ❗ **AI輔助威脅分析**——雲端資安監控納入更多威脅情資，透過AI工具進行資安事件分析、識別與處置。

2025年社交工程演練

2025年，公司辦理社交工程演練並擴大規模，針對集團超過2,500位員工發送合計26,610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7%，重複比率顯著降低，反映同仁已具備基本辨識與防範能力。

2025 年度資安治理績效摘要

關鍵指標	2025 年度達成情形與實績
隱私保護紀錄	✔ 0 件 顧客資料外洩或侵犯隱私權之投訴。
社交工程演練	✔ 共計 4 次演練，總參與人次達 5,322 人次，風險比率顯著降低。
資安認證狀態	✔ 完成 ISO 27001:2022 轉版驗證，確保管理系統持續有效。
重大投資落實	✔ 成功導入MFA、零信任切割、端點防護與 SOC 維運，強化技術韌性。
個資保護強化	✔ 導入去識別化機制，MFA 覆蓋率達 100%，完成特權帳號全面盤點。



新光合纖持續通過ISO 27001
資訊安全管理系統驗證

資安事故管理

新光合纖訂有《資安事故管理作業程序書》，就資安事件與資安事故之通報、分級、處理、復原、跡證保存及改善追蹤建立標準作業流程，以降低資安事件對營運、資訊資產及利害關係人之影響。該程序適用於資訊安全管理系統範圍內之資訊設施與非資訊設施，並已依循 ISO 27001:2022 進行更新。

管理機制

公司由各部門、情資與事件小組、外部專家及資安管理代表共同執行資安事故管理。各部門於發現疑似資安事件時，須立即通報情資與事件小組；情資與事件小組負責事故分析、分級分類、緊急應變、通報追蹤及後續統計分析；必要時並得結合外部專家支援事故判定與處理。公司並依事故影響程度，將資安事故區分為 A、B、C 三級，據以啟動相應之內部通報、外部通報、損害控制、服務復原及結案改善作業。事件通報層級涵蓋總經理、資訊長及資安長，確保重大資安事故得以即時呈報並啟動決策應變機制。



即時通報與分級管理

發現疑似事件時，依「人、事、時、地、物」原則辦理初步通報，並依事故嚴重程度啟動分級應變。

事故發生後，要求保留事件紀錄、系統異常資訊及相關跡證，並視情況採取隔離、備份、重建或切換備援等措施，以兼顧復原與調查需求。



重視跡證保存與調查

推動重點

優先控制損害與維持營運

事故處理以確認受影響範圍、避免災損擴大、優先恢復對外服務及核心系統運作為原則，必要時啟動營運持續管理機制。

事故處理完成後，彙整事故經過、影響程度、原因分析及改善方案，並透過內部檢討與經驗分享，作為後續精進資安管理的重要依據。

落實檢討與持續改善



2.4 永續供應鏈

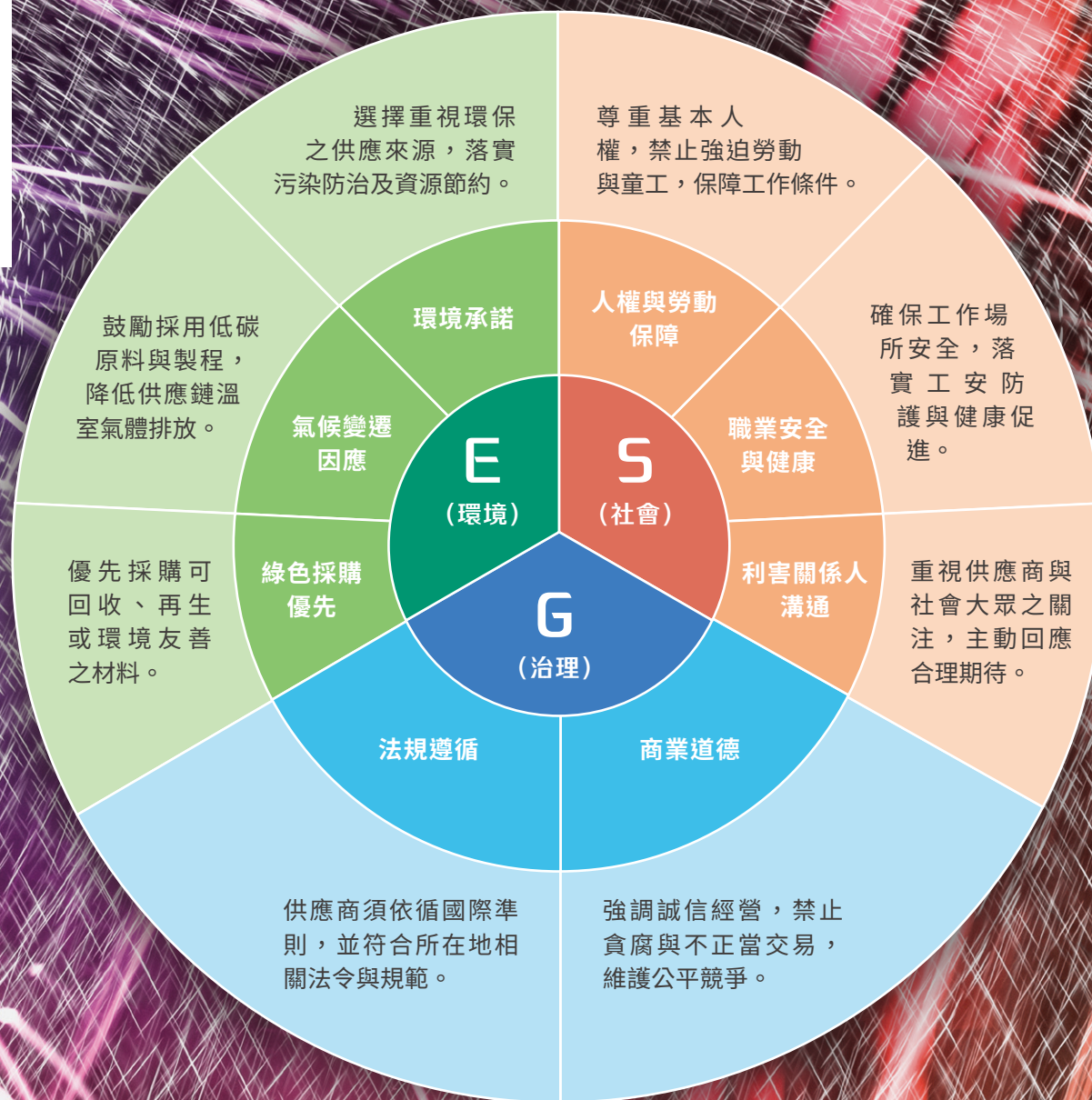
新光合纖秉持永續經營理念，將供應商視為永續經營的重要夥伴，於產品與服務的生命週期中全面納入環境、社會與經濟影響之考量。截至目前，公司合作供應商約1,800家，涵蓋原料、包材、設備、零件與化學品等類別。

供應鏈管理架構一覽

管理環節	管理機制	涵蓋對象
 制度依據	《永續採購政策》、《永續發展政策與行動承諾聲明書》、《供應商行為準則》	全體供應商
 合作承諾	所有主要供應商須簽署《社會責任暨供應商行為承諾聲明書》	主要供應商
 新進審查	各業務單位執行盡職調查，評估品質、技術、交期及社會責任等面向	所有新進供應商（2025 年： 138 家 ，完成率 100%）
 年度評鑑	針對交易金額前百大供應商，以問卷自評方式進行社會責任評鑑	每年交易金額前百大重要供應商
 現地稽核	每年安排至少兩家以上供應商進行現地稽核，依風險評估結果選擇對象	2025 年： 8 家
 教育訓練	針對供應商／承包商辦理職安、ESG、資安、節能減碳等培訓或宣導	2025 年： 44 家
 申訴管道	設置專屬申訴電子郵件信箱，供供應商反映建議或申訴	全體供應商

永續採購政策與標準

本公司於採購過程中，除考量品質與成本效益外，同時將以下八大永續面向納入決策考量：



永續採購目標設定

執行項目	政策說明	目標設定
供應商對勞工人權執行程度	重視供應商對勞工人權的執行，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；未提供安全健康工作環境之廠商，經查核後須在 3 個月內改善，未改善者不列入供應商。
逐步提升採購再生環保原料比重	逐步增加再生和環保原料採購比重，降低對自然資源的需求，促進循環經濟發展。	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）。

供應商評鑑與稽核

► 新進供應商盡職調查

所有新進供應商於正式合作前，須接受各業務單位進行之盡職調查，評估項目包括：

- ▶ 產品品質與穩定性。
- ▶ 技術能力與研發能力。
- ▶ 交貨能力與供應彈性。
- ▶ 對企業社會責任的重視（涵蓋社會、環境、勞工與道德面向）。

2025年新增138家新進供應商，均完成100%盡職調查與評估程序。

► 年度供應商社會責任評鑑

每年針對交易金額前百大之重要供應商，透過問卷自評方式評鑑其社會責任表現。評鑑項目涵蓋產品品質、價格合理性、交貨能力，以及對ESG議題之重視程度，特別包含環境保護、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。

2025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。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。

► 現地稽核

每年依供應商風險評估結果、關鍵性或公司關切之特定議題，安排至少兩家以上供應商進行現地稽核。

供應鏈教育訓練

新光合纖從供應商端與採購人員端雙軌並進，建構完整的供應鏈永續能力培育機制。

供應商／承包商培訓

每年針對供應商／承包商辦理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。

採購人員培訓

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。
- 供應商評估、供應鏈風險控管及永續採購原則。
- 供應商企業社會責任、環境保護、勞工與人權、商業道德、永續採購、資訊安全及採購相關專業訓練等議題。

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，為落實責任供應鏈管理奠定基礎。

供應鏈管理績效總覽（2023–2025年）

將各項管理機制之量化成果彙整如下，呈現近三年供應鏈管理績效趨勢：

► 供應商評鑑與稽核績效

管理項目	指標	2023 年	2024 年	2025 年
重要供應商社會責任評鑑	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	目標稽核家數	10	5	8
	實際稽核家數	11	5	8
	合格率	100%	100%	100%
重大違規事件	重大職安、環境、社會責任違法情事	0 件	0 件	0 件

► 教育訓練績效

管理項目	指標	2023 年	2024 年	2025 年
供應商／承包商	參與訓練或宣導家數	25	100	44
	測驗合格家數	25	100	44
	測驗合格率	100%	100%	100%
採購人員	採購總人數	11	9	9
	測驗合格人數	11	9	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。

推動低碳物流之預期效益：

- ❶ **提升運輸效率與營運效益**——強化供應鏈整體物流效能。
- ❷ **回應ESG要求與利害關係人期待**——提升供應鏈對永續標準的回應能力。
- ❸ **預作因應碳費與碳稅政策**——降低未來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。

綠色採購

新光合纖持續推動綠色採購，將環境友善理念納入採購管理，透過優先選用具環保效益之產品與資材，降低資源耗用與環境負荷。近四年綠色採購金額皆超過 8 億元，展現公司將綠色採購落實於日常營運之執行成果。

自 2012 年簽署「民間企業與團體綠色採購意願承諾書」以來，新光合纖已連續 12 年獲頒「綠色採購績優企業獎」，顯示公司在綠色採購推動與管理作為上，持續獲得外部肯定。面對全球資源日益緊縮之趨勢，公司將持續透過綠色採購減少不必要之資源浪費及環境污染，並逐步朝循環經濟與永續發展方向穩健邁進。

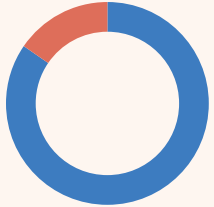
03 永續人力

- 3.1 人才招募與培育
- 3.2 員工關懷
- 3.3 薪酬與福利
- 3.4 職場安全

員工結構

新光合纖始終視員工為企業成長的核心夥伴，致力於打造安全、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。公司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。

2025年人力關鍵數據

指標	指標
員工總人數	1,771 人
性別比例	 女性約 16%   男性約 84%
新進員工數（正式員工）	72 人（新進率 4.1%）
離職員工數（正式員工）	88 人（離職率 5.0%）

2025員工多元組成

按性別、地區呈現員工資訊

台灣			
類別	男	女	合計
員工數	1,485	286	1,771
永久聘僱員工 (本國正職員工)	993	277	1,270
臨時員工 (移工、派遣)	472	2	474
無時數保證員工 (工讀生、實習生)	20	7	27
全職員工 (永久聘僱 + 臨時工)	1,465	279	1,744
兼職員工 (無時數保證員工)	20	7	27

非員工的工作者

類別	服務範圍 (工作類型)	數量	契約條件
人力仲介	宿舍管理	4	透過人力仲介簽署
人力派遣	派遣現場生產作業	30	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	10	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	6	透過承攬公司簽署

3.1 人才招募與培育

3.1.1 人才招募

為提升人才吸引力並強化招募成效，新光合纖持續優化人才延攬機制，結合數位招募與實體徵才，拓展多元招募管道。公司透過官方網站及社群平台經營，持續傳遞企業文化與雇主品牌形象，並搭配校園徵才、聯合招募、單一徵才及員工推薦等方式，擴大與潛在人才的接觸機會，逐步建立較完整的人才招募布局。

2025 年，新光合纖參與 4 場徵才活動，透過面對面交流，增進求職者對公司營運發展、職務內容與職場環境的了解，也進一步強化與校園及就業市場的連結。除持續投入人才招募外，公司亦重視雇主品牌累積，自 2021 年至 2025 年連續五年參與 1111 人力銀行幸福企業票選，並連續五年獲得幸福企業「製造業金獎」，展現公司在人才吸引與職場形象經營上的持續投入。



臺大校園徵才2025/3/8



中央校園徵才2025/3/23



新合光纖連續第五年榮獲1111人力銀行幸福企業「製造業金獎」

尊重多元平等

新合光纖尊重多元價值，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。2025年度內，未發生任何歧視事件或相關申訴案件。

2025年新進員工數與比例

人數類別		人數	比例
30 歲以下	男	23	7.9%
	女	9	29.0%
	小計	32	9.9%
31-50 歲	男	25	2.7%
	女	15	11.1%
	小計	40	3.7%
51 歲以上	男	0	0.0%
	女	0	0.0%
	小計	0	0.0%
合計		72	4.1%

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

2025年離職員工數與比例

人數類別		人數	比例
30 歲以下	男	28	9.6%
	女	7	22.6%
	小計	35	10.8%
31-50 歲	男	29	3.1%
	女	17	12.6%
	小計	46	4.3%
51 歲以上	男	5	5.0%
	女	2	5.0%
	小計	7	5.0%
合計		88	5.0%

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

3.1.2 人才培育



數位轉型賦能：建構系統化學習地圖，驅動人才永續價值

本公司積極建構系統化的人才培育體系，透由多元化課程精進員工的專業能力，加速商模創新，厚植永續經營實力。立基於「新纖企業大學」創立逾十載之根基，近年更導入數位化的學習系統「新纖雲」，以達到實體及數位學習虛實整合的學習方式。透過持續建構完善的人才發展計畫與學習地圖，致力於培育新世代潛力人才，並協助其掌握核心職能及接軌組織文化。此外，本公司持續專注於管理階層與接班梯隊之培訓，強化領導及決策能力，以厚植企業長期競爭優勢。



沉浸式新人培育：遊戲式學習之新人培育機制

為強化人才凝聚力與留任發展，本公司除依各單位職能需求安排專業訓練課程，亦針對新進同仁規劃為期六個月之輔導機制，由資深的同仁擔任輔導員(Mentor)，協助新人熟悉工作內容與組織文化，順利銜接職務要求。此外，公司每季定期辦理分梯隊之新人培訓活動，透過團隊合作競賽、數位學習平台操作導引及廠區實地參訪等多元形式，使新人在互動式與體驗式學習過程中深入了解公司營運與文化。並透過同梯交流與連結，建立橫向支持網絡，強化團隊凝聚力。



領導力傳承：強化關鍵人才軟實力，奠定接班發展根基

在領導力發展與接班規劃方面，本公司持續強化主管及關鍵人才之溝通與輔導能力建構。今年度以「簡報實戰營」及「有效激勵與溝通輔導」為核心培訓主軸，提升同仁於溝通表達、領導影響及報告呈現等關鍵職能。兩項課程分別獲得4.9分及4.8分之高滿意度評價，顯示訓練成效深獲同仁肯定。



接軌全球趨勢：落實多元化人才培育，深化透明溝通文化

為因應全球化趨勢與市場環境快速變遷，本公司持續推動多元化培訓方案，強化員工前瞻職能。今年度培訓重點聚焦於關鍵議題，包括資安意識提升、AI工具應用、個人資料保護法規、多元語言能力培養（如越南語、日語及英語）等，透過系統化與多元化的課程規劃，協助員工提升專業素養與應變能力，以因應日益複雜之競爭挑戰。此外，公司設置「董事長時間」雙向溝通機制，提供員工與董事長直接對話之平台，進行AI發展及公司策略方向等重要議題之交流與意見回饋，強化組織溝通透明度與決策共識，並提升整體組織韌性與跨域創新能力。



0 前言

1 永續治理

2 永續經營

3 永續人力

4 永續環境

5 在地參與

6 附錄

遊戲式學習
新人訓練



簡報實戰營



生成式 AI 大數據應用、
Gemini&NotebookLM
辦公室應用 - 台北場



生成式 AI 大數據應用、
Gemini&NotebookLM
辦公室應用 - 中壢廠



越語課程



董事長時間



► 專業職能項目培訓計畫



全體
同仁

核心職能

- ✓ 誠信正直
- ✓ 持續改善
- ✓ 溝通協調
- ✓ 執行力
- ✓ 主動積極
- ✓ 團隊合作



高階管理職能(部長以上)

- ✓ 商業敏銳
- ✓ 跨團隊運作
- ✓ 決策能力
- ✓ 發展他人
- ✓ 策略性思考
- ✓ 願景領導



中階管理職能
(廠處主管)

- ✓ 危機處理
- ✓ 團隊建立
- ✓ 管理績效
- ✓ 跨團隊運作
- ✓ 發展他人
- ✓ 領導魄力



基層管理職能
(課長)

- ✓ 問題解決
- ✓ 自我發展
- ✓ 成本管理
- ✓ 管理績效
- ✓ 工作指導
- ✓ 激勵他人





員工訓練平均時數

新光合纖2025年全體員工平均訓練時數14.47小時(男：15.11小時、女：11.59小時)。

類別	性別	2023	2024	2025
幹部	女	57.03	32.68	17.68
	男	37.08	37.59	21.68
	總數	39.62	36.96	21.14
基層職員	女	16.57	10.80	11.25
	男	23.56	20.88	18.28
	總數	21.98	18.56	16.61
作業員	女	10.58	7.05	6.44
	男	42.16	3.77	3.89
	總數	31.06	3.95	4.00
全體員工	女	19.30	12.30	11.59
	男	26.95	18.43	15.11
	總數	25.24	17.33	14.47

註1：2025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	892	1,910	469	3,271
	人次	566	1,566	371	2,503
ESG	時數	124	1,894	493	2,511
	人次	133	1,576	354	2,063
管理通識	時數	373	1,125	164	1,662
	人次	63	189	25	277
職安	時數	64	5,631	1,014	6,709
	人次	43	3,298	487	3,828
專業別訓練	時數	1,082	7,072	1,577	9,731
	人次	688	4,451	1,125	6,264
總計	時數	2,535	17,632	3,717	23,884
	人次	1,493	11,080	2,362	14,935

註1：新人訓以線上課程（20小節，共計1小時）與實體課程（2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。

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。

3.1.3 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。

2025年所有應執行年度考績評核的人員，皆完成年度考績評核。

績效考核

項目	男性			女性			小計		
	員工總數	參加考評人數	佔比	員工總數	參加考評人數	佔比	員工總數	參加考評人數	佔比
主管職	174	174	100%	26	24	92%	200	198	99%
非主管職	1,311	829	63%	260	248	95%	1,571	1,077	69%
小計	1,485	1,003	68%	286	272	95%	1,771	1,275	72%

註：1. 人數計算基礎為2025/12/31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

3.2 員工關懷

3.2.1 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

► 專保障職場人權

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》等國際人權揭櫫之目標與精神，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

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政策與法治觀念。

🏆 2025年推動成果

- ✔ 全年完成 2,063人次、2,511小時之進修課程。
- ✔ 培訓內容涵蓋社會責任實務、法治觀念強化及永續發展趨勢。
- ✔ 對課長級（含）以上主管定期實施「職場不法侵害」防治宣導，強化管理階層之法治意識。

各廠區ESG教育訓練統計

訓練類別	項目	台北	中壢廠	觀音廠	總計
ESG 訓練	時數	124	1,894	493	2,511
	人次	133	1,576	354	2,063

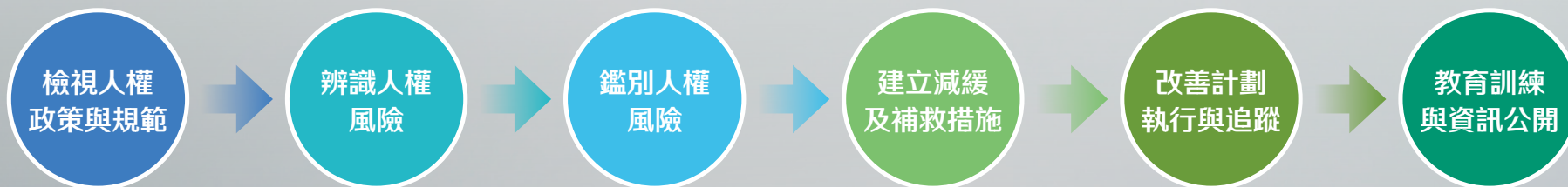
註：ESG訓練包含社會責任、人權、誠信經營與商業道德等相關議題課程。

人權盡職調查

為評估本公司人權方面的風險和潛在影響，定期展開人權盡責調查，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識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，會積極採取相應的緩解或補救措施。透由評估和識別人權風險、潛在影響或人權違反事件，以及人權治理措施的實施效果，定期審視和更新相關管理辦法中有關的人權管理規定或程序，以持續改善人權保障工作。



盡職調查六大程序



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」等國際人權揭禁之目標，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，或滾動式檢討人權風險評估項目。

辨識與公司活動及營運相關的實際和潛在人權風險。包括國際間常見的人權議題，以及公司面臨的各項人權問題的風險議題。

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。

設立具體的管理目標，並制定相應的風險減緩和補救策略。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。

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。

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 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，人資單位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 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： (1) 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) 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，並採取相關補救措施。

3.2.2 關懷移工

外籍移工身處異鄉，面臨語言隔閡、文化差異與生活適應等多重挑戰。新光合纖秉持尊重多元、共融共好的精神，建立涵蓋居住、健康、溝通與飲食等面向的完整移工關懷制度，致力為外籍同仁打造具歸屬感的工作與生活環境。

四大關懷面向

提供設備完善的員工宿舍，設有交誼廳、運動場域與販賣空間，並配置24小時保全服務，保障居住安全與生活便利。

居住環境



安排翻譯人員協助日常溝通，降低語言與文化隔閡；透過家庭日、員工旅遊等活動，促進外籍同仁的情感交流與身心平衡。



身心健康

溝通互動



每月定期辦理移工座談會，由翻譯人員協助外籍同仁與主管進行政策說明與意見交流；另設有員工意見箱，建立意見反映、回饋與追蹤機制，提升溝通透明度。



飲食品質

透過伙食監督委員會與即時反饋機制持續優化伙食內容；並參與桃園市衛生局食品志工教育訓練，強化食品安全管理，保障員工每日飲食衛生與健康。



2025年移工關懷重點成果

2025年度，公司持續深化移工關懷制度，在職涯發展、法令認識、技能培育及生活福利等面向推動多項具體措施，以下為主要執行成果：

➤ 職涯發展與留才

✔ **16位**表現優異之移工晉升為領班職位，拓展內部晉升管道。

✔ **9名**移工轉任為中階技術人力，有效傳承技術經驗，並作為其他同仁的學習標竿。

➤ 法令宣導與生活融入

各廠區每月定期辦理移工座談會，內容涵蓋公司規章、節日關懷、活動資訊及政府法令宣導。2025年特別強化兩項主題宣導：

✔ 結合社會服務協會進行移工關懷與運動健康宣導，延續2024年運動促進推廣方向。

✔ 邀請平鎮警察分局進行「犯罪預防」專題宣導，提升外籍同仁對犯罪風險的辨識能力與法令認知。

➤ 技能培育與表揚

公司積極鼓勵移工在職進修、考取專業證照。2025年共有**45名**移工考取堆高機證照，並舉辦公開表揚活動，肯定其主動學習的精神，體現公司對移工職涯發展的長期投入。

► 假勤制度優化

訓練類別	觀音廠	2025 年申請人數
樂活健康假	自 2024 年 6 月起實施，每位移工每年可申請一天有薪假，鼓勵戶外活動與個人健康調適。	157 位
生日假	自 2025 年 1 月起設立，讓同仁在生日當月享有專屬假期，促進身心健康與工作生活平衡。	136 位

► 宿舍環境優化

為持續提升居住品質，2025年推動以下改善措施：

- ✓ 住宿環境全面油漆粉刷翻新。
- ✓ 冷氣設備全面盤點，並視狀況進行檢修或更換。
- ✓ 持續就同仁透過各意見反映管道提出之住宿需求，進行評估、處理及回覆，確保意見有效落實。



食品志工教育訓練上課情形



2025年移工相關活動紀實



3.2.3 勞資溝通

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。2025 年召開9次座談會董事長時間，參與人數為271人次，另召開36次移工座談會，參與人數達2,050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，2025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

2025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	32	每季
新纖觀音	4	38	每季
總計	8	70	

2025年其他溝通座談會或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	9	271
移工座談會	36	2,050
伙食監督委員會	12	151

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。2025年公司員工總人數為1,771人，其中1,109人為工會成員，參與比例達62.6%。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。

3.3 薪酬與福利

3.3.1 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	2023	2024	2025
幹部	80%	86%	88%
基層職員	88%	88%	89%
作業員	76%	79%	92%

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		2023	2024	2025
全年平均經常性薪資高於市場比率	男性	23%	18%	17%
	女性	18%	13%	13%
基層人員敘薪高於基本薪資比率		22.73%	17.95%	17.17%

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

2025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	3.2:1
薪資最高個人與其他員工中位數之調薪比率	0.89:1

非主管職年薪平均收及中位數

		2023	2024	2025
非主管職年薪平均數(元)	A	650,624	716,994	705,107
	B	633,472	633,472	722,339
非主管職年薪中位數(元)	A	635,817	662,307	661,779
	B	603,859	680,772	664,020
非主管職員工人數	A	1,685	1,622	1,599
	B	1,264	1,264	1,132

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)

3.3.2 員工福利

新光合纖以制度化方式推動員工福祉，設置職工福利委員會作為福利政策規劃與執行的核心平台。委員會透過定期討論福利政策方向、福利金運用方式及年度活動安排，確保各項措施貼近員工實際需求，兼顧公平性與實用性，並隨員工需求變化持續優化福利內容。

現金補助與禮金

員工禮金補助 (三節禮金)	生日禮金	尾牙紀念品	婚喪、住院、 重大傷病補助
6,877,959 元	1,387,600 元	1,774,920 元	359,300 元

子女教育支持

優秀子女 獎助學金	關懷子女 獎助學金
210,000 元	30,000 元

員工活動參與

員工旅遊： 草莓學校一日遊	員工旅遊： 義大世界二日遊	員工旅遊： 台東－綠島三日遊	員工旅遊合計 (含眷屬)	年度家庭日 活動
1,537 人次	520 人次	812 人次	2,869 人次	1,688 人次

社團活動

社團補助	社團參與人數
1,240,850 元	2,378 人次



四大福利面向

公司每年定期辦理多元員工活動，兼顧個人休閒與家庭參與：

- ▶ 員工旅遊——提供一日遊、二日遊及多日遊等不同行程選項，員工可依個人生活型態與家庭需求彈性選擇。
- ▶ 家庭日——邀請員工眷屬共同參與，增進家庭成員對公司的認同感，拉近公司與員工家庭之間的距離。

員工活動



中壢廠區設置完善的運動設施，提供員工於工作之餘紓壓與強健體魄的空間，包括：

- ▶ 多功能球場。
- ▶ 足球場。
- ▶ 籃球場。
- ▶ 各式健身器材。

完善的運動環境不僅有助於員工維持良好體能與心理健康，亦促進同仁間的日常互動與團隊凝聚。



職場運動環境

多元社團



公司鼓勵員工依個人興趣參與社團活動，促進跨部門交流。目前共設有11個社團，涵蓋運動與休閒等不同類型，例如網球社、籃球社、慢壘社、釣蝦社及露營社等。公司每年編列專屬社團補助預算，支持各社團自主規劃與辦理活動，提升參與度與活動品質。



其他生活支持

除活動與設施外，公司亦提供涵蓋生日禮金、三節禮金、婚喪住院補助、優秀子女獎助學金及關懷子女獎助學金等多項實質福利，完整照顧員工在不同人生階段的生活需求（詳細數據請參見本章福利統計表）。



草莓學校一日遊



義大世界二日遊



台東綠島三日遊

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，2025年度共有1,387位同仁申請使用，累計休假時數達11,096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。



員工樂活假

► 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。

項目		2023 年	2024 年	2025 年
符合育嬰留停申請資格人數	男	90	78	67
	女	14	18	17
	總數	104	96	84
實際申請育嬰留停人數	男	1	5	7
	女	2	5	6
	總數	3	10	13
育嬰假後應該復職的員工總數 (a)	男	1	4	5
	女	2	3	3
	總數	3	7	8
育嬰假後實際復職的員工總數 (b)	男	1	4	5
	女	2	3	2
	總數	3	7	7
復職率 % = b/a	男	100%	100%	100%
	女	100%	100%	67%
	總數	100%	100%	88%

項目		2023 年	2024 年	2025 年
前年度育嬰留停復職總人數 (c)	男	3	1	4
	女	3	2	3
	總數	6	3	7
前年度申請復職後服務滿一年人數 (d)	男	2	1	3
	女	2	2	2
	總數	4	3	5
育嬰留停復職留任率 (%) = d ÷ c	男	67%	100%	75%
	女	67%	100%	67%
	總數	67%	100%	71%

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。

退休規劃

本公司依據《勞動基準法》退休制度及《勞工退休金條例》規定，分別建置舊制退休準備金與新制個人退休金帳戶，確保員工退休權益受到完整保障。公司訂有員工退休辦法，明定退休資格、申請方式與給付標準，並隨法令更動適時調整，使員工得以申請最適合的退休方案。協助有退休規劃需求的同仁從容準備、順利過渡至人生下一階段。

退休制度說明

舊制 —— 《勞動基準法》退休制度

項目	說明
提撥方式	按月就薪資總額提撥 9% 退休準備金至台灣銀行退休準備金專戶。
監督機制	公司於 1986 年 12 月 25 日成立勞工退休準備金監督委員會，定期召開會議，監督退休金提撥、發給及專戶提存情形。
基金餘額	目前舊制退休準備金金額約為 7.4 億元。
缺口補足機制	每年檢視專戶餘額是否足以因應次一年度符合退休條件同仁之所需，若有不足則於次一年度 3 月底前補足差額，確保足額提撥。

新制 —— 《勞工退休金條例》

項目	說明
雇主強制提撥率	依勞工退休金提繳工資分級表，按月提撥 6% 至勞保局員工個人帳戶。
員工自願提繳	員工自願提繳退休金者，由公司代為扣繳至勞保局個人退休金專戶。

3.4 職場安全

3.4.1 安全工作場域

職業安全衛生管理系統

新光合纖自 2012 年起導入職業安全衛生管理系統，以制度化、系統化架構保障正式員工與非員工工作者之安全與健康，運作面向涵蓋風險辨識與評估、法規遵循、目標設定與績效追蹤、教育訓練、事故調查與持續改善，確保各廠區安全衛生管理措施有效落實。

為落實管理系統運作，各廠區依法設置職業安全衛生管理人員及防火、急救專責人力，分工執行職業安全衛生作業事項，配置情形如下表：

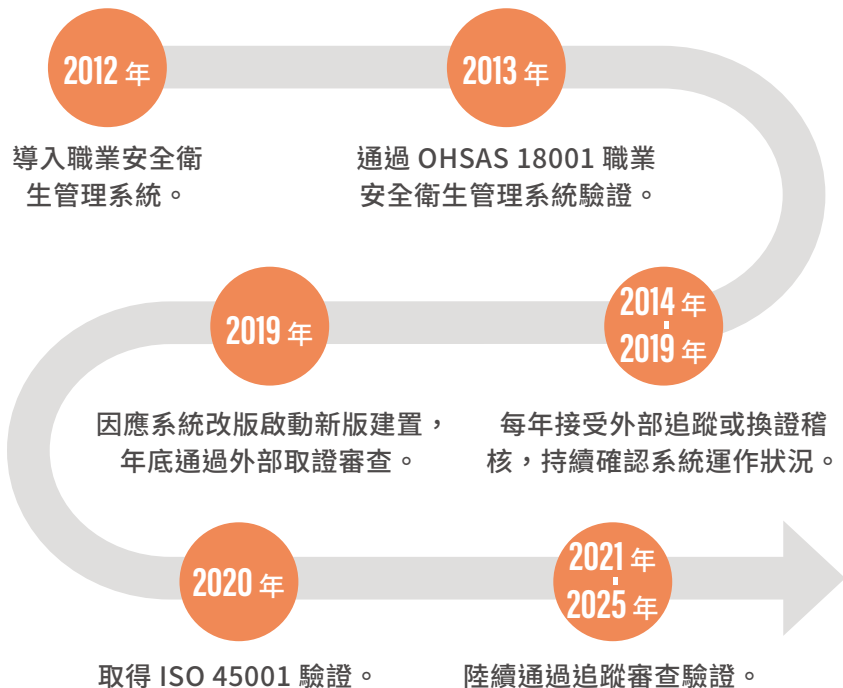
廠區	職業安全衛生人員	防火管理人	急救人員
中壢廠	(1) 職業安全管理師 (1 人) (2) 職業衛生管理師 (1 人) (3) 職業安全衛生管理員 (3 人) (4) 職業安全衛生業務主管 (1 人)	防火管理人 (1 人)	急救人員 (76 人)
觀音廠	(1) 職業衛生管理師 (1 人) (2) 職業安全衛生管理員 (1 人) (3) 職業安全衛生業務主管 (1 人)	防火管理人 (1 人)	急救人員 (19 人)

工作者參與及諮詢機制方面，本公司設置職業安全衛生委員會並提供意見回饋平台，作為正式員工與非員工工作者參與安全衛生議題討論之雙向溝通管道。

承攬商作業安全管理方面，本公司建立安全評選、進廠教育訓練、作業風險評估及施工監督等管理機制，確保承攬商於廠區內之作業符合本公司安全衛生規範與相關法令要求。

職業安全衛生管理系統之運作效能透過內部稽核與管理審查機制定期檢示，據以調整管理目標並優化作業程序，作為後續精進之依據。工環處每週抽查各廠處安全事項，並於每月課長會議進行案例分享與改善追蹤；公司亦訂有安全管理應變流程及警衛室緊急事故通報SOP，強化跨廠處通報與應變協作，內、外部稽核並將消防與緊急應變機制之有效性納入查核範圍。

本公司持續接受外部驗證機構稽核，系統認證歷程如下：



職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

	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	149	1,601	21	4	10	30	32
總人數	1,771			76			
涵蓋佔比 (%)	0	90.4%	1.19%	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%。

職業安全衛生委員會

委員會架構

本公司依循相關法規設置職業安全衛生委員會，作為職業安全衛生治理與風險管理之核心決策平台。

項目	說明
召開頻率	每三個月至少召開一次。
主持人	廠區最高主管。
委員組成	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。
勞工代表比例	維持三分之一以上，確保勞資雙方充分參與。
核心職責	定期審議職業安全衛生政策、年度推動計畫及執行成果，並針對廠區潛在風險進行檢討與改善。

► 委員會議定期審議事項

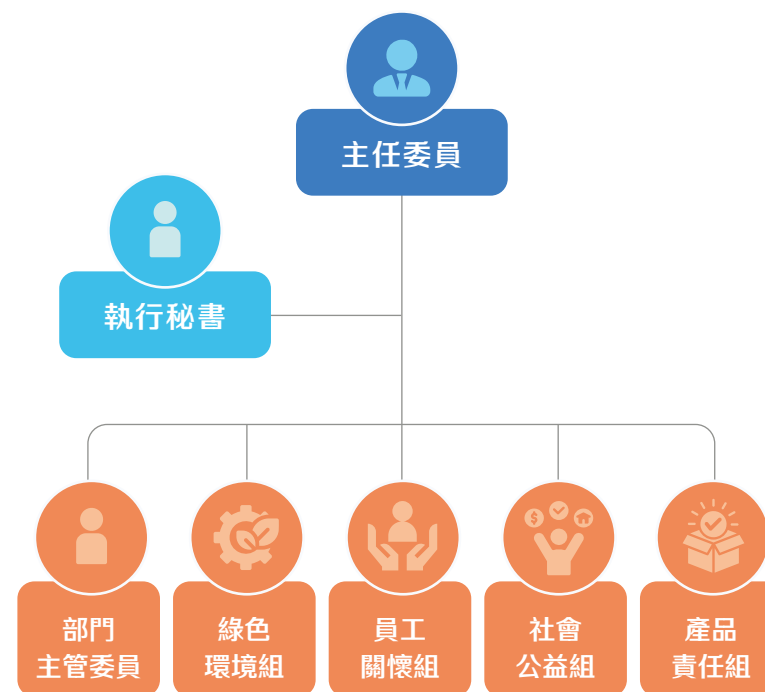
類別	審議項目
 政策與計畫	職業安全衛生政策建議、安全衛生管理計畫。
 教育與訓練	安全衛生教育訓練實施計畫。
 環境與健康	作業環境監測計畫結果及採行措施、健康管理、職業病預防及健康促進事項。
 風險管控	安全衛生提案、單位自動檢查及安全衛生稽核事項、機械設備或原材料危害之預防措施。
 事故管理	職業災害調查報告、現場安全衛生管理績效。
 承攬商管理	承攬商安全衛生管理事項。

危害辨識、風險評估與事故調查

► 危害辨識與風險評估

本公司訂定《環安衛危害鑑別與風險評估管理程序》，依循管理系統架構，對工作場所內例行性與非例行性作業進行全面性危害鑑別與風險評估，評估範疇涵蓋人員、設備、作業流程及環境因子等面向。火災風險評估另涵蓋公共危險物品、熱媒管線、電氣設備及動火作業，並運用危害鑑別表、H-CARD危害辨識卡、設備巡檢及作業許可等工具進行管控；其中H-CARD並標示於廠區平面圖，供消防人員到場搶救時參考。

► 職安組織圖



依風險評級結果，規劃並執行對應之風險控制措施：

工程控制 | 從源頭消除或降低危害。

行政管理措施 | 透過作業程序與制度規範降低風險暴露。

個人防護具配置 | 作為最後一道防護屏障。

► 事故通報、調查與改善

依據《職業安全衛生法》，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，或作業活動及其他職業上原因所致之疾病、傷害、失能或死亡，均屬職業災害。本公司建立明確的事故處理流程，由通報、調查至改善追蹤形成完整閉環：



| 執行內容

- **即時通報**：事故發生後，事故單位立即通報單位主管及工安專責部門，並視狀況提供緊急救護與醫療處置。
- **調查與分析**：完成事故調查報告，內容涵蓋事故原因、根本原因分析及改善預防措施，提報職業安全衛生委員會審查。
- **改善追蹤**：對改善措施執行持續追蹤，防範同類事故再發，強化整體風險管理韌性。

從政策到行動的職安落實

► 政策基礎

本公司訂有明確之《安全衛生政策》，以下列四大核心原則作為職安管理之行動依據：



安全衛生政策除於內部持續宣導外，亦對外公開揭示，適用範圍涵蓋承攬商、供應商及周邊社區等利害關係人，共同落實安全管理責任。

具體落實行動

► 主動通報：不安全行為提報平台

自2022年起推動「不安全行為提報平台」，鼓勵同仁主動發現並即時回報不安全行為或環境狀況。

2025年完成96件改善紀錄。

有效強化風險即時揭露機制，逐步形塑主動辨識危害的安全文化。

現場扎根：安全關懷活動

各單位每週辦理「安全關懷活動」，透過現場觀察、經驗分享與相互提醒，持續提升同仁風險敏感度。高階主管亦定期參與現場活動，以實際行動展現對安全文化的支持，深化自上而下的職安治理影響力。

科技輔助：智慧化安全管理

因應產線智慧化與數位轉型趨勢，公司導入以下科技工具，強化作業前風險辨識與防護落實：

- 作業前安全影片教育訓練——於作業開始前透過影片強化風險認知。
- AI辨識個人防護具穿戴管理機制——自動偵測防護具穿戴狀況，降低人為疏失所致之潛在風險。

2025年職安落實成果

不安全行為提報改善件數

96件

安全關懷活動頻率

每週各單位辦理

AI防護具辨識機制

已導入



安全關懷活動



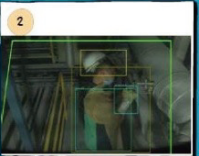
新流程 取樣口AI防護具辨識



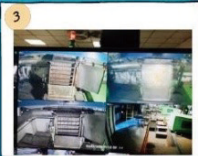
取樣口-旋轉閥門



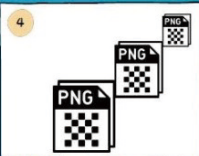
數位監控上線



時時監控，嚴守紀律

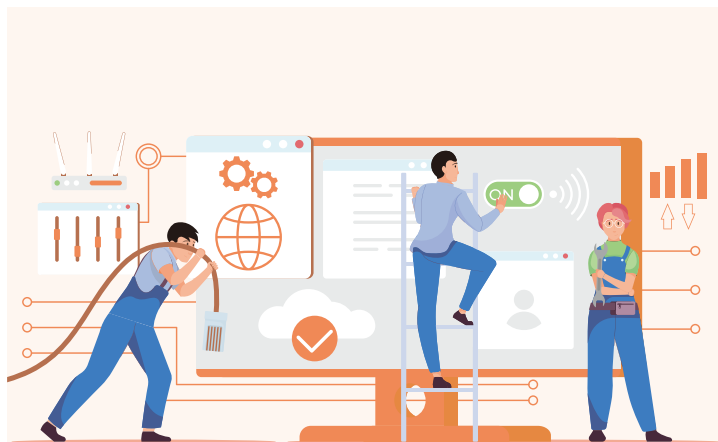


若未穿戴，戰情室紅燈亮
第一時間得知危險所在



軟體自動圖片存檔
留參做為例證與案例宣教

工安防護AI辨識



作業環境監測

本公司定期委託外部專業監測顧問機構，依相關法規辦理作業環境監測，掌握員工工作環境中各項危害因子的實際暴露情形，作為環境改善與健康風險管理之依據。

監測項目涵蓋以下潛在危害因子：噪音、空調作業區二氧化碳濃度、粉塵、特定化學物質及有機溶劑。經監測結果確認，除噪音及粉塵部分區域需採取改善措施外，其餘項目均符合並低於法規標準值。

改善措施與成果

針對監測結果顯示需要改善之項目，公司依危害類型採取對應的工程控制措施：



噪音改善

完成風險評估後，規劃增設隔音設施（如隔音棉與降噪工程）以降低噪音暴露水準，並要求作業人員正確配戴適當個人防護具。歷年改善案例如下：

改善案例	改善前	改善後
FTR 現場魯式風機運轉噪音改善	98 分貝	90 分貝
膠片廠 #E、F 廠區粉碎間增設隔音牆	107 分貝	100 分貝



粉塵改善

於粉塵作業場所增設局部排氣裝置及通風改善工程，減少粉塵逸散與污染，降低員工吸入性暴露風險。

本公司將持續透過定期監測、數據分析及改善追蹤機制，強化職場健康風險管理，營造安全、健康且具韌性之工作環境，落實企業永續經營之承諾。



粉碎機黏貼包覆吸音棉降低噪音



魯式鼓風機增設隔音罩降低噪音

3.4.2 安全衛生教育訓練與宣導

本公司建立多元且制度化的職業安全衛生教育訓練機制，從外部取經到內部深耕，全面強化員工安全意識、專業知能與應變能力。

訓練管道

▶ 外部學習

- ▶ 依規定派員參加勞動部職業安全衛生署辦理之在職訓練課程。
- ▶ 積極參與國內同業及學術機構舉辦的環保與安全衛生相關研討會及觀摩活動，掌握最新法規動態與實務趨勢。
- ▶ 定期邀請外部專家學者進廠授課，課程涵蓋工安技術、專業知識、實務經驗分享及法規解析等主題。
- ▶ 2025年另委由外部專業講師辦理多項在職訓練及專業證照實地訓練課程。

▶ 內部推動

- ▶ 透過跨部門會議、專案檢討及電子郵件宣導等管道，持續進行安全知識交流與觀念傳遞。
- ▶ 各單位依業務特性自主辦理日常作業安全操作訓練，訓練成果登錄於公司內部系統留存備查，確保成效可追蹤與管理。

2025年度職業安全衛生教育訓練總時數達6,709小時。



堆高機操作人員訓練



外籍移工安全衛生教育訓練

高風險作業管理與緊急應變

▶ 高風險作業管理

各單位定期盤點可能導致嚴重職業傷害之作業項目，據以訂定高風險作業標準作業程序（SOP），並辦理實作演練。演練由工安單位列席指導，並開放其他單位觀摩，促進跨單位經驗交流；關鍵作業程序亦逐步製作為教學影片，作為作業前提醒及新進人員訓練教材，強化安全要求於日常作業中的落實。針對動火及高溫作業，公司採行許可申請與紀錄管理，並配合熱媒管線及電氣設備定期檢查，掌握管線洩漏、腐蝕、線路老化及異常高溫等情形，強化火源管制與設備風險管理。

► 化學品管理

為強化廠區危險及有害物之系統化管理，本公司自行開發化學品管理地圖，功能涵蓋：

- ▶ 危險及有害物之系統管理、查詢、篩選與分級管理。
- ▶ 安全資料表（SDS）系統化管理，到期前1個月自動發送通知提醒管理者更新，確保SDS有效性。

中壢廠化學品地圖

化學品名稱	閃火點	危害分類1	危害分類2	危害標示1	危害標示2	物料編號
1,4-丁二醇(1,4-BDO)	115	急性毒性(吞食)-第4級	特定標的器官毒性單一暴露-第3級	!		00030-4103
1,4-丁二醇(1,4-BDO)	115	急性毒性(吞食)-第4級	特定標的器官毒性單一暴露-第3級	!		00030-4103
3D TRASAR™ 3DT465(腐蝕抑制劑)	不適用	金屬腐蝕物 第1級	-	!		28110-375N3DT465

► 硬體設施與巡檢管理

- ▶ **設備巡檢**——定期辦理廠區桶槽及管線巡檢，由各廠處建立查檢清冊與改善時程，確保設備維持良好運作狀態。另依年度倉庫安檢排程輪流辦理自主巡檢，並主動檢測老舊電器線路；天然氣及瓦斯管線則依作業程序定期檢測管線與彎頭厚度，並與台灣中油召開管線檢測聯繫會議。
- ▶ **天然災害應變**——地震等天然災害發生後，啟動建築物安全巡檢與回報機制，發現損壞即安排修復。
- ▶ **緊急醫療設備**——廠區適當位置設置自動體外心臟去顫器（AED），提升緊急醫療應變能力。

► 緊急應變演練

公司要求各單位每年至少實施2次緊急應變演練（含1次中、夜班演練），並將演練過程製作為教育訓練影片供後續訓練使用。每位員工每年須接受工安單位舉辦之正式消防訓練1次；全廠緊急廣播系統除中文外，另提供英語、越語及泰語，涵蓋範圍優於法規僅要求特定樓層或場所廣播之最低標準，使不同語言工作者均能即時掌握警報與疏散資訊。

- ▶ 2025年度共實施**58**場次緊急應變演練。
- ▶ 各單位每年依計畫辦理消防演練，並實施跨廠區無預警消防聯防演練，強化區域協作及緊急應變能力。
- ▶ 不定期配合桃園市政府消防局第四大隊辦理擴大消防逃生與救護聯合演練。另每半年邀請轄區消防單位到廠指導自衛消防編組演練，針對人員動線、器材操作、通報及現場指揮提出改善建議。



員工中夜班緊急應變演練



消防安全演練(油盤滅火)

► 消防安全管理

管理項目	執行內容
乾粉滅火器定期檢查	依規定自製造日起每 3 年實施性能檢查，涵蓋內外部零組件與滅火藥劑完整性及功能性，故障或藥劑異常者立即維修或更換，均委託主管機關認可之專業廠商辦理。
火警偵測器管理	要求各單位定期測試火警偵測器並回報結果；工安單位抽查火警受信總機連線功能，維持消防監控系統完整性。
易燃物與危險物品管制	強化易燃物隔離管理及危險物品管制，降低火災風險。
聯合演練	不定期配合桃園市政府消防局第四大隊辦理擴大消防逃生與救護聯合演練。
核心職責	定期審議職業安全衛生政策、年度推動計畫及執行成果，並針對廠區潛在風險進行檢討與改善。
年度消防績效	2025年度無對外通報火警事件。



配合消防單位實施自衛消防編組演練

3.4.3 員工健康管理

健康管理理念

新光合纖將員工身心健康視為企業永續經營的重要基石，致力於透過制度化的健康管理機制、專業醫療資源投入及多元促進方案，協助員工建立身心和諧的生活型態。公司期望透過健康職場的建構，達成以下目標：

- ✓ 降低員工離職率與病假率，提升生產效率與產品品質。
- ✓ 減少醫療與保險相關支出，並降低工作意外發生風險。
- ✓ 協助員工紓解壓力、提升工作滿意度，並改善整體健康狀況。
- ✓ 強化企業品牌形象與市場競爭力，擴大正向影響至員工家庭與社區。



醫療人員與健康服務

本公司設置專任職場健康護理人員，並聘請合格之職業醫學科專科醫師及受訓合格之勞工健康服務醫師駐廠，每月安排醫師進廠實施作業危害辨識、改善建議，並提供員工個人健康指導與衛教，確保工作環境安全與健康管理落實。

廠區設有醫務室及醫護人員，提供醫療服務諮詢、健康衛教指導門診及預防保健活動。此外，公司與衛生局及鄰近醫療院所合作辦理大腸癌篩檢及健康講座活動；並與關係企業醫療機構合作，提供員工及眷屬門診、住院及健康檢查優惠措施，提升醫療可近性，減輕員工家庭醫療負擔。

健康檢查

一般健康檢查

依循法規規定，本公司定期辦理員工健康檢查，涵蓋以下對象：



特殊健康檢查

針對從事特殊危害健康作業之員工（涵蓋噪音、粉塵、特定化學物質、有機溶劑、游離輻射等作業環境），另安排特殊健康檢查及一至四級健康分級管理。



以中壢廠區為例，對於列入四級健康管理的員工，公司安排職業醫學專科醫師入廠現場訪視，依擬定之聽力防護計畫落實防護措施，定期追蹤健康狀況，並視需要調整工作區域，確保作業安全與健康風險控制。



年度員工健康檢查



駐廠職醫現場訪視健康指導諮詢

健康風險管理

► 健康資料分析與高風險人員關懷

公司運用伊克希曼單機版健康管理系統，分析歷年員工健康檢查資料，篩選出健康高風險人員，由廠護持續關懷與追蹤，提供個別化建議與協助，提升健康風險管理效能。對健康檢查結果異常者，進行複檢追蹤與提醒，督促員工關注自身健康狀況並採取必要改善措施。

► 多元健康宣導

透過電子看板、內部信箱、公布欄及影音系統，定期推送健康促進資訊與衛教內容，促進員工自我健康管理意識。2025年辦理之健康宣導活動如下：

- 平鎮衛生所無菸酒檳職場宣導暨慢性病防治健康講座，共57人參加。
- 聯新醫院精油介紹與舒壓體驗健康講座，共68人參加。

► 職業災害補助

補助職業災害員工至醫院之醫療費用，採實支實付方式辦理。

► 法規遵循與制度更新

因應修訂後《職業安全衛生法》新增規定，公司落實四大計畫書之制定與管理，確保健康安全制度符合最新法規要求。

► 預防職業疾病

本公司以風險辨識與暴露評估為基礎，優先調查與掌握各類作業環境中可能影響員工健康之危害因子，據以研擬預防對策與管理措施，降低職業疾病發生風險。公司透過定期健康檢查、員工關懷訪談及主管日常觀察機制，蒐集與分析員工健康潛在風險，建立預防醫學與早期介入之管理模式。

主要預防措施涵蓋以下面向：



- **作業環境監測**——定期委託外部專業機構辦理噪音、粉塵、特定化學物質、有機溶劑及游離輻射等危害因子之監測，並依結果採取工程改善或個人防護措施。
- **特殊健康檢查與分級管理**——針對特殊危害健康作業人員實施一至四級健康分級管理，並由職業醫學專科醫師提供複檢、訪視與個別追蹤。
- **早期介入與關懷**——運用健康管理系統篩選高風險人員，由廠護持續關懷與追蹤，提供個別化健康建議。

員工身心健康促進

運動設施與社團

▶ **廠區運動設施（中壢廠）**——三用球場、桌球室、羽球室、健身室，提供員工支持性運動環境。

▶ **社團組織**——設有網球社、保齡球社、壘球社、羽球社、登山社、釣蝦社等社團，定期辦理競賽活動及發放獎金。

健康促進活動

▶ 辦理減重支持性團體活動。

▶ 推動跑步、健走活動、血壓量測、健康操等個人及團體運動，培養員工運動風氣。

▶ 舉辦健行活動及定期員工旅遊活動，擴展社區關係。

捐血活動

每半年於中壢廠醫護室辦理捐血活動，福委會加碼提供紀念品以提高員工參與意願。

場次/
2025年3月4日

捐血袋數/126袋

場次/
2025年9月4日

捐血袋數/95袋

流感疫苗接種

為提升流感疫苗施打率，公司提供福利金定額補貼500元／劑，並安排醫院入廠施打。2025年度公司（含工廠、子公司）共完成66人接種。



員工施打流感疫苗



健康講座



捐血活動



精油舒壓好眠講座

母性健康保護

公司推動工作場所母性健康保護機制，依風險評估結果調整孕期及哺乳期員工之工作條件或工作安排，並由醫師確認健康狀況後向當事人說明相關資訊，尊重員工工作意願，保障孕期與哺乳期間員工之健康與工作權益。

外部認可

中壢廠區於2025年度榮獲聯新國際醫療中心評選為「114年度推動正確使用藥物成效績優單位」，顯示公司在職場健康管理及健康促進實務上持續獲得外部專業機構肯定。



歷年工傷

項目	2023	2024	2025
工作時數 (小時)	2,919,524	2,877,241	2,024,291
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
職業傷害所造成的總損失工作日數	225	58	326
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	4	1	5
失能傷害頻率 (FR)	1.37	0.35	2.47
失能傷害嚴重率 (SR)	77.07	13.55	161

註：
2025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。
2025年計發生5件傷害事件，災害類型為：墜落、壓傷、跌倒、交通事故。
統計資料含上下班通勤。
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)
2025年有記錄之虛驚事件計96件，NMFR = (96x1,000,000) / (2,024,291) =47.42

► 2025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
2025/04/19	詹員上班打卡入廠後，於隆一路機車棚與回收區旁人行道，因天雨路滑不慎滑倒受傷。	人行道路面增設防滑設施。
2025/05/10	由 POY 進出口往新五路方向行走時，因地面不平及下雨天濕滑不慎扭傷腳踝。	地面不平處已用水泥舖平。
2025/05/22	包料區管路下垂掉落，人員搬運包料架台墊高處理，管路處理綑綁後，將架台搬回定位時，因背向搬運，未注意架台落點位置，左手遭梁柱與架台夾傷。	宣導正確使用爬梯、施工架等合規工具進行高處作業。
2025/08/07	彭員於拆卸熱媒管路作業，下樓梯時不慎被樓梯板絆倒致受傷。	樓梯梯面加寬改善。
2025/09/13	沈員欲修正輸送輸送帶上台車位置，不慎遭台車傾倒壓傷。	護欄加高並增設緊急停止開關。

註：2025年度共發生5件職業傷害事件。經事故調查與原因分析，主要肇因為作業人員不安全行為及未依標準作業程序（SOP）執行作業所致。為強化職業安全衛生管理並降低類似事件再發風險，公司於本年度推動各單位走動式管理機制，由現場主管不定期進行巡查與安全觀察，主動辨識潛在危害及異常事項，並即時提出改善與矯正措施，以持續降低職業傷害發生率，提升整體作業安全文化。

3.4.4 承攬廠商安全衛生管理

新光合纖制定《承攬工程者入廠管理辦法》，適用於所有依民法第490條承攬定義承攬公司相關業務之外部廠商，確保承攬商於廠區施工或作業期間落實自主安全管理，防範人員傷亡與設備損壞事故發生。

管理辦法涵蓋以下面向：

- 承攬人安全衛生管理能力審查。

► 職業災害通報機制。
- 危險作業管制。

► 教育訓練要求。
- 緊急應變程序。

► 安全衛生績效評估。

承攬商攜入之機械、設備、器具、工件、氣體鋼瓶、溶劑及其他具物理或健康危害之化學品，均須符合國家標準（CNS15030）及相關法規，並於入廠前提交證明文件供保安單位查驗。

教育訓練

所有承攬商員工於進入廠區前，必須完成安全衛生教育訓練並簽署確認，方具入廠資格。公司每季持續辦理承攬商安全衛生教育訓練與會後測驗，透過定期且重複的訓練機制，強化承攬商工作安全意識，降低職業災害發生風險。

現場作業安全管理

入廠查驗機制

承攬人員入廠前，公司實施以下查驗程序，確認所有作業符合安全守則後方可入廠：

- ✓ 裝備、車輛、物料、施工火氣設備及電器等設備安全查驗。
- ✓ 確認承攬人員精神狀態。
- ✓ 資訊單位開發系統程式，由監工每日回報安全查檢事項，提升管理效能。

現場督導機制

- ✓ 每次承攬商進出廠區均由監工帶領，施工前實施工作安全宣導，告知作業場所潛在危害風險。
- ✓ 安全衛生管理人員及各級主管不定期進行重點稽核，針對異常事項立即檢討並制定改善計畫，確保缺失改善完成。

管理績效

連續三年承攬商公傷事件為零，反映公司承攬商安全管理制度持續有效運作。公司將持續透過教育訓練、現場督導與制度稽核，強化承攬商安全意識，共同落實職災防止與風險控制措施。

承攬商歷年公傷統計

項目	2023	2024	2025
職業傷害所造成的死亡數量	0	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	0	0	0
可計錄之傷害比率	N/A	N/A	N/A

註：1. 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。
2. 可紀錄之職業傷害=失能+嚴重職業傷害+死亡。



04 永續環境

- 4.1 能源管理
- 4.2 溫室氣體管理
- 4.3 水資源管理
- 4.4 廢棄物管理
- 4.5 物料循環管理
- 4.6 空氣污染排放管理



環境數據總覽

2025 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)



能源耗用量

2,428.6 TJ



實施節約能源措施節電

6,769 千度



溫室氣體排放量

231,786 公噸 CO₂e



節水量

451.6 仟噸



0 前言

1 永續治理

2 永續經營

3 永續人力

4 永續環境

5 在地參與

6 附錄

4.1 能源管理

能源管理與節能行動

面對氣候變遷加劇與全球碳定價政策趨勢，能源效率提升已成為企業營運不可迴避的核心議題。新光合纖將能源管理定位為低碳轉型的關鍵策略，透過系統化的管理制度、數據驅動的決策機制，以及從製程到設備的全面改善行動，持續降低單位產品能耗與碳排放強度。

ISO 50001 能源管理系統

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，系統性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，提供即時查詢與內部追蹤功能，作為日常考核與節能決策依據。

智慧能源監控

公司逐步導入智慧型電表基礎設施與能耗監控平台，實現數據即時化與透明化管理，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，持續強化跨廠區的能源管控精準度。

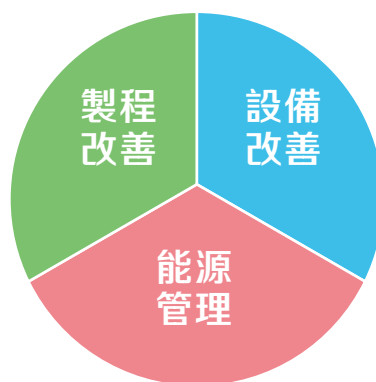
智慧能源監控

2025年參與經濟部能源署節能標竿活動，獲得肯定並進入複審，反映公司能源管理實務達到業界認可水準。

節約能源改善獎勵制度

為使節能文化深植企業內部、激發員工提出創新節能思維，新光合纖於2018年訂立「節約能源改善獎勵辦法」，透過獎金與獎狀的頒發，提升同仁參與感與成就感，持續增加各廠處創新能量。

提案活動由評審遴選出效益最大之3個廠處及最佳創意獎1名，予以獎勵表揚。公司持續推動三大節能主軸，涵蓋各項節能減碳措施，以電力節約為大宗：



- ▶ **製程改善** —— 優化生產流程參數，降低製程能耗。
- ▶ **設備改善** —— 汰換或升級高耗能設備，提升設備能效。
- ▶ **能源管理** —— 強化用電監控與排程管理，減少無效能耗。



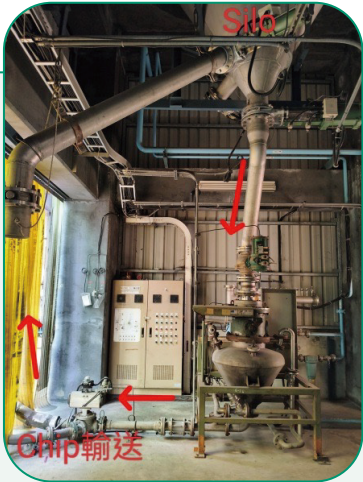
節能行動成果

各單位針對製程、設備與照明等環節主動提出改善方案，72項節能提案涵蓋從生產製程優化到輔助系統調整等多個層面，反映公司自下而上的全員節能文化。

2025年度重點節能專案

 專案一 Chip Silo自循時間調整——新增熱交換器裝置

項目	數據
改善內容	1. Silo 自循系統加裝計時器，調整計時器，控制自循運作時間。 2. 構想自循運作時間，由 24hr 縮減為 16hr，減少 8hr 輸送 IA 耗用。
投資金額	2,000 千元
年節能量	181,368 kWh / 年
年減碳效益	86 tCO ₂ e



 專案二 SPP-127冰水系統末端用戶改善——提高冰水機出口溫度

項目	數據
改善內容	提升冷凍機出水溫度，每提升 1°C約節省冷凍機用電 3%，提升 2°C約可節電 6%。
投資金額	0 元
年節能量	417,245 kWh / 年
年減碳效益	198 tCO ₂ e



兩項專案合計年節能量達 598,613kWh，年減碳效益達284 tCO₂e，其中SPP-127專案無需額外投資即可達成顯著節能成效，顯示透過製程參數優化，即可有效提升能源使用效率並創造實質節能效益。

2025年72件節能提案整體效益



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	38	6,634	2,649	2,013	954
製程改善	5	671	0	156	74
設備改善	29	15,343	28,290	4,600	2,180
合計	72	22,648	30,939	6,769	3,208

註：

1. 表為 2025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 0.474公斤 CO₂e（電力排放係數依經濟部能源局公告之「112年度電力排碳係數」計算）。資料來源：經濟部能源局 網站（[http:// www.moeaboe.gov.tw/](http://www.moeaboe.gov.tw/)）

年度績效

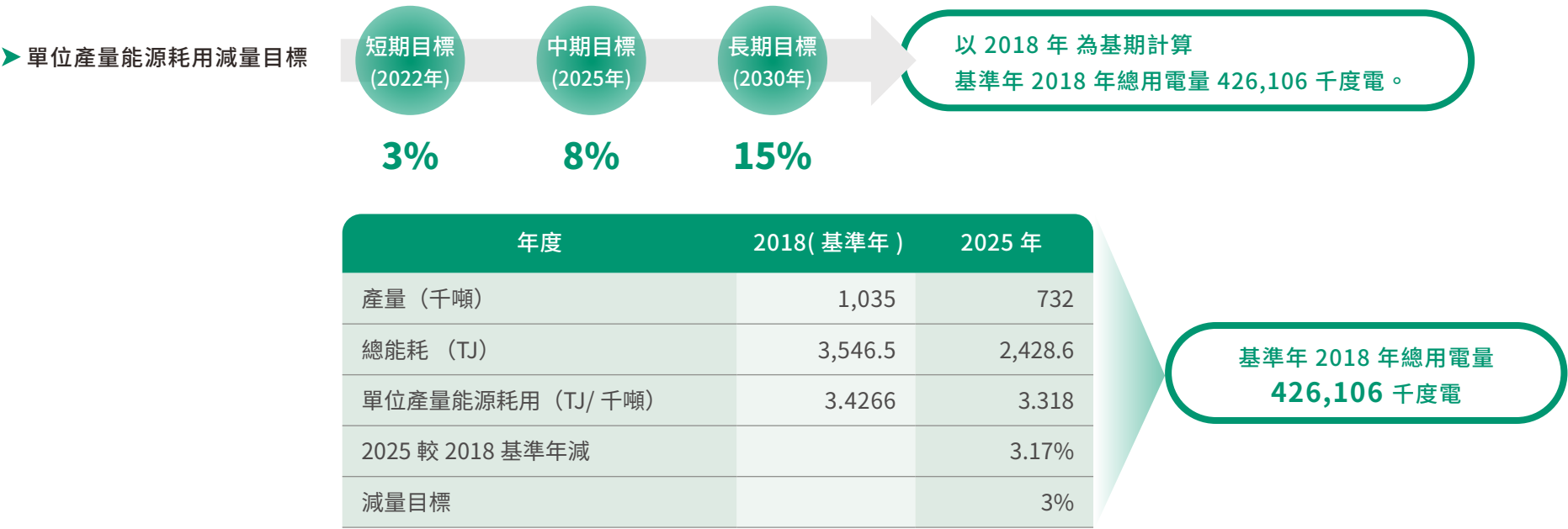
2025年各能源別耗用量

電力	綠電	天然氣	煤	重油	柴油	總耗用值
1,127.4 TJ	24.1 TJ	1,098.7TJ	127.5 TJ	39.3TJ	11.7 TJ	2,428.6 TJ
46.42%	0.99%	45.42 %	5.25%	1.62 %	0.3. %	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。（天然氣熱值採 2025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/>)

註：上述能源數據之計算範圍僅涵蓋中壢廠與觀音廠。新光合纖能源管理重點主要聚焦於生產廠區之製程設備、空壓系統、鍋爐、冷卻系統及其他高耗能設備，相關節能改善措施亦以廠端營運活動為主要推動範圍。台北辦公室屬租賃型態，營業性質以行政辦公為主，能源使用主要為一般辦公照明、空調及日常設備用電，非本公司能源管理之主要耗用來源。為使能源使用變化與節能改善成果能合理反映廠區實際管理成效，本期能源數據蒐集與績效揭露範圍以中壢廠及觀音廠為主，台北辦公室未納入本期數據蒐集範圍。



前瞻佈局

► 低階熱源回收再利用

公司推動低階熱源回收再利用措施，預計三年內完成相關設施建置，進一步降低電力消耗與碳排放。

► 永續連結融資

為支持能源改善、設備升級、水資源回收與綠色採購等低碳轉型計畫，新光合纖積極尋求具永續成效連結之金融資源。自2023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，為長期低碳轉型提供穩定的資本支持。

再生能源與燃料轉型

隨著節能空間逐步收窄，能源轉型已成為企業深化低碳策略的必要路徑。新光合纖採取「燃料轉型、綠電採購、自主發電」三軌並進的再生能源策略，系統性降低化石燃料依賴，強化能源韌性，持續回應淨零排放目標。

► 燃料轉型

公司規劃全廠性熱媒鍋爐燃料轉換方案，將燃油改為燃氣，以減少污染排放並改善空氣品質。配套推動低階熱源回收、建置能源管理制度及爭取環管認證等多項節能措施，其中相關節能項目已於2015年2月取得環境部抵換專案註冊認可。

► 再生能源佈局



法規遵循與超前部署

本公司實際設置再生能源容量為 5,347.2 kW，高於法規要求之 4,965.62 kW，超出約 381.58 kW（約 7.7%），顯示本公司於再生能源布局上已提前達成並優於法規標準。



綠電採購與憑證

2025年本公司綠電採購量達6,683,990度，並同步取得6,673張再生能源憑證，本公司亦已依法於2026年3月底前完成向能源署之申報程序，充分落實再生能源使用的資訊透明與主管機關遵循要求。



儲能系統建置

為強化再生能源整合效能與廠區電力調度彈性，本公司已於2026年完成觀音廠儲能系統發包，設置容量為2,000 kW PCS、電芯容量6 MWh，總投資金額超過80,000千元，並因採用國產電芯獲得政府補助30,000千元，預計於2026年10月完工後進入測試並正式投入運轉。

儲能系統建置完成後，預期帶來以下效益：

- **穩定供電品質**——有效改善觀音廠現有電壓波動問題，確保廠區供電穩定性。
- **削峰填谷降低電費**——透過離峰充電、尖峰放電機制，降低尖峰時段對台電電網的用電依賴，並賺取電價差益。
- **台電超額回饋**——履行再生能源義務後，超額放電量可依台電規定每度回饋10元，預計每年創造效益達10,000千元。

本次以觀音廠作為先行試點，待系統穩定運轉並累積實際數據後，將視成效評估中壢廠是否跟進建置，逐步擴大儲能佈局規模。

 綠能產業投資

新光合纖積極布局再生能源產業投資，透過資本挹注推動社會整體再生能源裝置量成長，作為企業間接減碳貢獻的具體體現，同時為公司長期低碳轉型奠定穩固基礎。

太陽能相關公司投入金額

7.91 億元

累計資產規模

36.19 億元

2024年太陽能發電實績（單位：MW）

發電業	商轉	建置	申請	合計
37.18	10.38	13.39	18.22	79.17

註：37.18MW 係發電業及轉供合計
註：上述發電實績為新光合纖投資之太陽能相關公司的裝置規模，涵蓋已商轉、建置中及申請中之案場，非本公司廠區自用電力來源。



4.2 溫室氣體管理

管理制度與查證機制

新光合纖自2012年底環保署公告申報辦法起，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，並依循《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。

所有排放數據依據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，驗證等級達行政院環境部規範之合理保證層級，確保資訊準確與可信。

2025年排放概況

2025年本公司溫室氣體排放總量為231,786公噸CO₂e，較2024年(288,113公噸CO₂e)下降約19.6%，呈現明顯改善趨勢。

就排放結構而言，範疇一(直接排放)為80,142公噸CO₂e，佔總排放量34.6%；範疇二(能源間接排放)為151,644公噸CO₂e，佔總排放量65.4%，顯示電力消耗仍為最主要的排放來源，亦為公司持續推動節能與綠電採購的核心驅動力。

就排放密集度而言，2025年每百萬營收排放量為12.7145公噸CO₂e，較2024年(12.7751)略有改善，反映公司在控制排放的同時，維持了整體營運效率。

集團溫室氣體排放概況

2025年新光合纖納入子公司營運範疇後，範疇一排放量為199,411.6085公噸CO₂e，範疇二排放量為353,834.1551公噸CO₂e，合計553,245.7636公噸CO₂e。

母公司排放數據已完成第三方查證；子公司目前已完成盤查，惟尚未納入第三方查證範圍，後續將依主管機關政策及規劃時程辦理查證。

年度績效

溫室氣體排放量

年度	範疇一 (單位：公噸 CO ₂ e)		範疇二 (單位：公噸 CO ₂ e)		小計	營業額 (單位：公噸 CO ₂ e/ 每百萬營收)	密集度
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	12.7751
2025 年	80,142	34.6	151,644	65.4	231,786	18,230	12.7145

- 註：1. 採營運控制權法，範圍僅包括中壢廠及觀音廠，台北總部。
2. 計算所包括的氣體種類為二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。
3. 全球暖化潛勢（GWP）引用 IPCC 2013 第五次評估報告之全球暖化潛勢值。
4. 範疇一直接溫室氣體排放：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」。
5. 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。

範疇三管理現況

針對範疇三（其他間接排放），由於部分項目所需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。未來將隨資料完整性提升，逐步擴大範疇三之定量揭露範圍。

6. 本公司以 2018 年為碳排放基準年，依年限期程分別制定短期（2025 年）、中期（2030 年）目標。
7. 2025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「2025年溫室氣體盤查及確信結果」
8. 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。

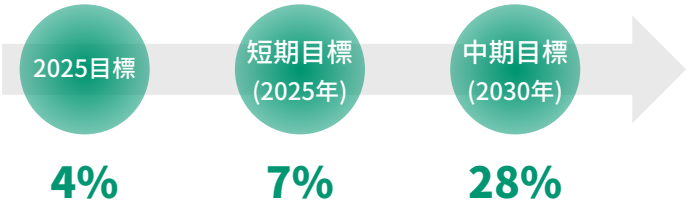
▶ 單位產量溫室氣體排放量(經第三方查證)

單位：公噸 CO₂e

	中壢廠			觀音廠			合計		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
CO ₂ e 總排放量 (公噸 / 年)	243,427	242,424	190,440	44,111	45,536	41,253	287,538	287,960	231,693
產量 (噸 / 年)	861,838	896,310	635,074	65,072	73,357	66,503	926,910	969,667	701,577
每單位產能 CO ₂ e 排放量	0.2825	0.2705	0.2999	0.6779	0.6207	0.6203	0.3102	0.2970	0.3302

註：「單位產量溫室氣體排放量」以生產活動為計算基礎，採中壢廠及觀音廠之排放量除以兩廠合計產量計算。辦公室場址因未涉及產品生產，未納入單位產量排放量計算範圍。

▶ 單位產量溫室氣體減量目標



註：以2021年為基期計算

年度	2021(基準年)	2025 年
產量 (千噸)	1,105	701.3
CO ₂ e 總排放量 (公噸 / 年)	373,440	231,693
CO ₂ e 總排放量 (公噸) / 產量 (千噸)	337.95	330.38
2025 較 2021 基準年減		2.24%
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。2025度實際投入約3,086萬元，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2026年1月完成自願性提報作業，該年度減碳成效為：

年節電量

達 **6,768,565 kWh**

節約能源

24.4 TJ

減少溫室氣體排放量

3,208.3 公噸 CO₂e

自願性減量提報

總計 72 筆

另於2025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。

2025年度節能減碳專案一覽

專案名稱	技術說明	預估年減碳量	預估年效益
CP-5#2 冷卻水塔汰換	採用高效率永磁馬達及汰換 FRP 葉片，效率預估可達 28%。	43 公噸 CO ₂ e	29 萬元
#1、#2 線乾燥系統節能案	新增熱交換器裝置，將回風側熱能轉移給送風側使用，同時降低 Cooler 及 Heater 能源耗用。	85 公噸 CO ₂ e	57 萬元
壓空本部 No.1 空壓機汰換改善案	預估新機運轉效率可達 9m ³ /kWh，節電率達 35%。	513 公噸 CO ₂ e	300 萬元
燃煤鍋爐改天然氣鍋爐	將燃油鍋爐 PD-1 改為天然氣鍋爐，降低整體產蒸汽時之耗電量。	531 公噸 CO ₂ e	354 萬元
廢水厭氧系統建置	廢水處理由好氧系統改為厭氧系統，節省曝氣所需電力。	507 公噸 CO ₂ e	338 萬元

註：上述各專案之減碳量與效益金額均為全年預估值。

4.3 水資源管理

地下水為新光合纖主要用水來源，在水資源有限的條件下，公司從「減少取用、即時監控、回收再利用」三個環節建立完整的水資源管理機制，將每一滴水的使用效率最大化。

管理環節	做法	關鍵工具或措施
減少取用	導入節水設備，降低製程與生活用水的新鮮水需求。	省水龍頭、冷卻水塔電導度管理（濃縮倍數 4.5–5 倍）。
即時監控	每日抄錶記錄水位變化，異常即通報應變。	深水井智慧水錶流量計、中央監控系統。
水源維護	定期量測動靜水位，冬季進行深水井保養，維持水源供給穩定。	動靜水位量測、冬季保養排程。
回收再利用	將製程中可回收水源分類回收，提升再利用率。	逆洗水回收、放流水回收、冷凝水回收、洗淨廢水回收。
合規排放	含重金屬等無法回收之水源，經專業設施處理後排放。	符合環保法規標準。

公司每月召開節能與節水專案會議，追蹤各廠用水成效，並配合法規主動填報用水計畫。

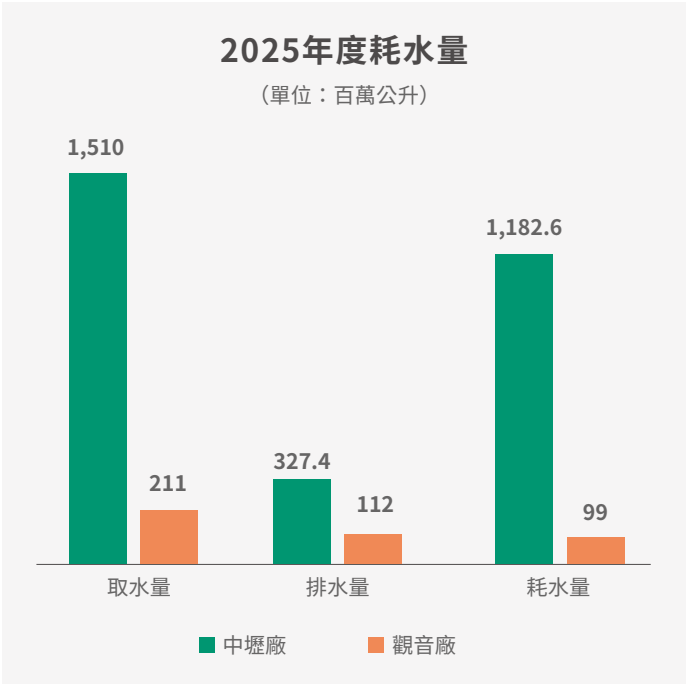
2025年用水概況

單位：百萬公升

廠區	地下水使用量	自來水使用量	總用水量	產量（千噸）	單位用水量（百萬公升 / 噸）
中壢廠	1,498	12	1,510	665.3	2.27
觀音廠	189	20	211	66.5	3.17

註：水資源數據蒐集範圍僅涵蓋中壢廠與觀音廠。由於本公司水資源管理重點主要聚焦於生產廠區之製程用水、冷卻用水及節水改善措施；台北辦公室屬租賃型態，營業性質以行政辦公為主，用水均為一般生活用水，非主要耗用來源。為使水資源管理績效能反映廠端節水措施之實際變化，台北辦公室未納入數據蒐集範圍。

耗水量



公式：耗水量＝取水量－排水量

取水減量目標

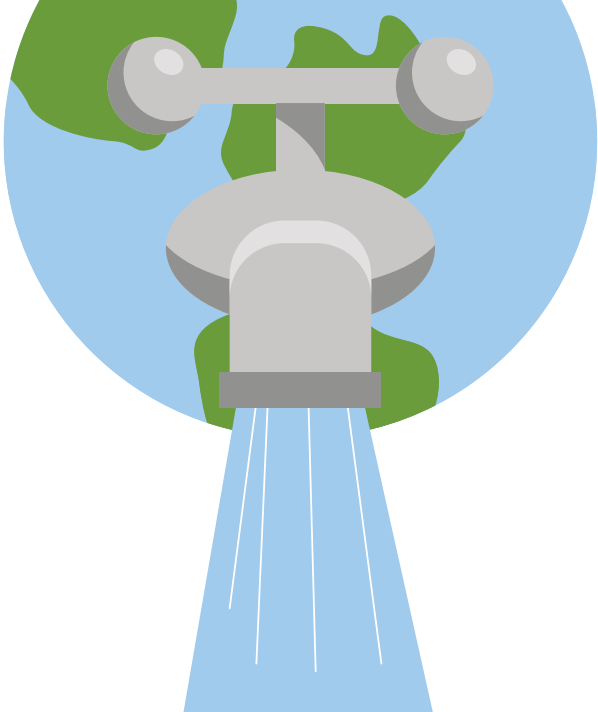


註：以2018年為基期計算

單位產能用水量

年度	2018(基準年)		2025 年	
廠區	中壢 + 觀音	中壢	觀音	中壢 + 觀音
產量 (千噸)	1,035	665.3	66.5	731.8
取水量 (百萬公升)	1,991	1,510	211	1,721
單位產量取水量 (百萬公升 / 千噸)	1.924	2.270	3.17	2.35
用水 2025 較 2018 基準年減 (千噸)				270
2026 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，2025年因停產單位較多，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。



2025年水回收績效

中壢廠 水回收量：417百萬公升

觀音廠 水回收量：35百萬公升

重點改善項目及其個別回收成果：

▶ 水處理逆洗水回收—— 沉降水處理各單元之濾材逆洗水，取上澄液再利用。

2025年回收273百萬公升。

▶ 一次非接觸冷卻水回收—— 回收聚合廠及纖維試驗機機台冷卻水。

2025年回收143百萬公升。

▶ 省水裝置—— 各廠區洗手台水龍頭設有省水裝置。



全廠回收總量
水回收量（百萬公升）



▶ 水回收績效趨勢

節水佔取水比例為本公司衡量水資源管理成效的核心指標，反映公司在相同生產規模下，對地下水資源依賴程度的變化。該比例愈高，代表每單位取水量中回收再利用的比重愈大，對當地地下水層的取用壓力相對降低。

指標	2023 年	2024 年	2025 年
水回收量（百萬公升）	473	505	452
節水佔取水比例	25.2%	28.1%	26.8%

註：節水佔取水比例（%）＝水回收量÷地下水用量（中壢＋觀音）。

近三年節水佔取水比例維持在 25% 至 28% 區間，相較 2021 年的 21.1% 已有顯著提升。公司藉由逆洗水回收、放流水再利用及冷凝水回收等措施，持續降低對地下水資源的單向取用依賴。2025 年回收量較前一年略有下降，主因為高溫天數增加，造成蒸發損失上升，並連帶提高製程及冷卻用水需求，使當年度水回收率相對下降；公司將持續優化回收流程，維持節水佔取水比例之長期改善趨勢。

廢水管理

新光合纖重視廢水處理與排放管理，並以源頭控管為管理核心，依各廠區廢水特性規劃相應之處理流程與管理方式，以降低對環境之影響。為提升管理專業度，公司設有專責部門及人員，負責廢水處理、監控、申報及日常管理作業，持續落實廢水處理設施之穩定運轉與排放管理。

在廢水處理方面，本公司依廢水發生源特性，採中和、沉澱、浮除等物理化學處理，以及活性污泥生物處理等方式辦理。各廠區廢水經妥善處理後，須符合國家放流水標準，始得進行排放。中壢廠放流水排放至桃園老街溪；觀音廠廢水則經由工業區污水處理廠觀音廠區處理後，排放至鄰近承受水體。

為確保廢水處理及放流管理持續符合規定，新光合纖同步推動下列管理措施：

► 廢水監控

- ▶ **專責人員管理**——由甲級廢水專責人員負責廢水場管理。
- ▶ **放流水數據監測**——放流水數據與環保局連線監控。
- ▶ **日常操作紀錄**——廢水場每日填報操作紀錄。
- ▶ **定期檢測申報**——每季依規定向主管機關辦理水質定檢申報。
- ▶ **監控系統建置**——建立廢水場監控系統，持續掌握設備運作情形。

► 人員培訓與設備維護

- ▶ **專業證照管理**——管理及操作人員取得專責人員證照。
- ▶ **設備定期保養**——依計畫表辦理設備維護與保養。
- ▶ **污染防治宣導**——定期辦理水污染防治相關宣導，提升同仁專業知識與管理意識。

年度績效

► 生產據點廢水排放量

單位:百萬公升

	中壢廠區排放量	觀音廠區排放量
2023 年	326	109
2024 年	331	105
2025 年	327	112

► 單位產量廢水排放量

單位:百萬公升/千噸

	中壢廠區排放量	觀音廠區排放量
2023 年	0.37	1.67
2024 年	0.36	1.44
2025 年	0.49	1.68

防範地下水污染措施

公司針對地下水污染防範建立多層次管理機制，涵蓋設施防滲、操作巡檢、委外檢測與緊急應變等面向。



設施防滲與集排水

混凝土／耐蝕材質建置

廢水處理設施及主要儲槽區域採用混凝土或耐蝕材質，降低液體滲漏至地下之可能性。

防溢堤設置

藥槽周圍設置防溢堤，防止洩漏液體滲入地面。

廢水全收集導流

廠內製程廢水全數收集後導入廢水處理系統，確保未經處理之廢水不直接接觸土壤或地下環境。

操作與管理機制

管理項目	執行內容	頻率
日常巡檢	廢水操作人員針對儲槽、管線及處理單元執行巡檢，發現異常即啟動改善與修復。	每日
廠內自主水質檢測	廠內化驗室檢測 pH、電導度、硬度、SiO ₂ 、Fe 等指標。	每週
委外放流水檢測	委託外部機構對廢水及放流水執行合規檢測。	定期委外
土壤氣體監測 (2025 年新增)	增設土壤氣體監測井，由環工單位自主檢測；另委外進行深度查驗。	自主每月／委外每四個月

應變與預防措施

- ▶ **應變設備整備**——廠區備有吸油毯、抽水泵等緊急應變設備，可於突發洩漏事件發生時即時處置。
- ▶ **年度洩漏演練**——每年定期辦理藥品及桶槽緊急洩漏演練，強化人員應變能力。

透過專責管理、處理設施運作、監控申報及人員培訓等機制，新光合纖持續強化廢水管理作業，確保放流水水質符合相關法規要求。

4.4 廢棄物管理

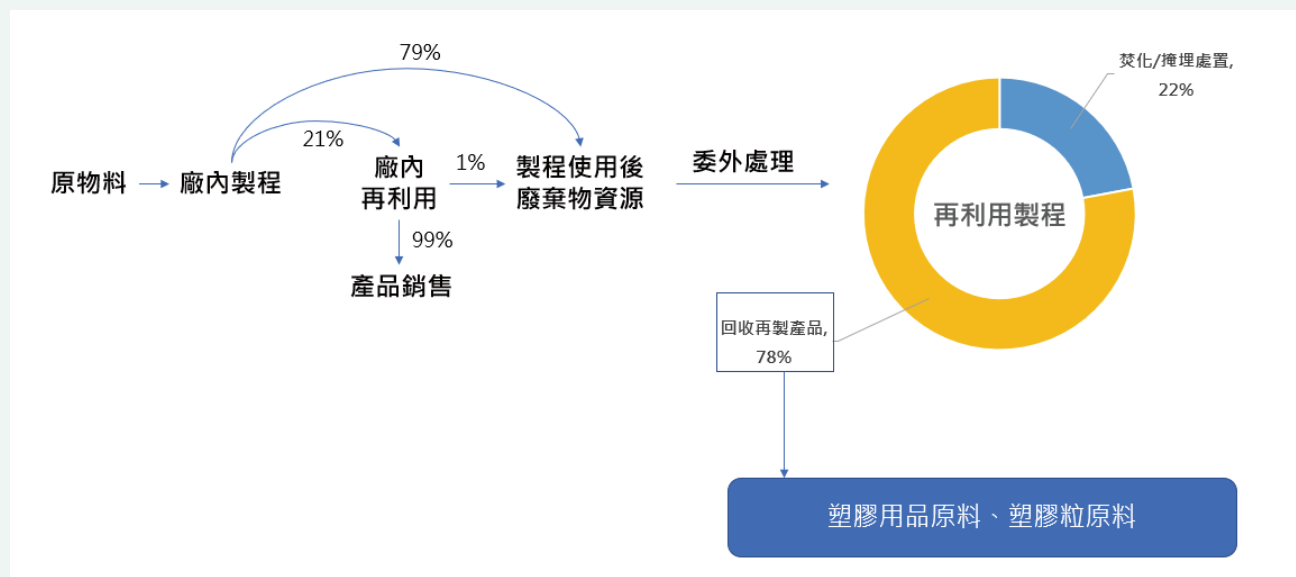
新合纖重視廢棄物管理對環境保護與資源循環的重要性，除依循相關法規辦理各項作業外，亦依據《企業社會責任政策》持續強化廠區管理，降低製程活動對周遭環境之影響。公司所有廢棄物均依規定申報數量，並委由合格清運業者依程序辦理清運與後續處置，確保各項作業符合法規要求。

在管理方向上，新合纖以「完善儲存、嚴謹運送、嚴格分類」作為廢棄物管理核心原則，持續強化各廠區日常管理與作業要求，確保廢棄物自產出、分類、暫存、清運至最終處置之各環節皆有明確管理依據。

新合纖除持續推動廢棄物減量外，亦同步強化分類與再利用作業。公司由源頭管理著手，選用環保原料，並於製程中落實分類機制，以提升可回收資源比例。自 2020 年起，逐步推動廢棄物再利用策略，依循 4R 原則，包括減量、再利用、資源化及回收，並與合格處理業者合作評估再利用可行性，持續提升資源循環使用成效。

廢棄物管理流程

新合纖重視製程資源使用效率，針對製程產生之廢棄物，優先採廠內回收再利用方式處理，並透過製程再造粒製成產品後銷售，建立資源循環利用機制，降低廢棄物產出及外部處理需求。針對無法於廠內回收再利用之廢棄物，則委託合格再利用廠商進行回收處理，將其再製為塑膠原料並重新投入市場，減少廢棄物進入焚化或掩埋處理之比例。透過上述管理作法，本公司持續提升資源使用效益，推動循環經濟相關作法融入日常營運管理。



廢棄物管理措施

► 廢棄物儲存與現場管理



集中空間儲存 設置廢棄物集中處理空間，統一管理廠區廢棄物。



專責人員管理 由專職人員負責垃圾場管理作業。



定期清潔消毒 維持廢棄物暫存區環境整潔，降低環境衛生風險。

► 分類與清運管理



分類作業落實 依廢棄物性質執行資源回收分類。



合法清運處置 委託合格業者辦理清運與後續處理。



減量與再利用成果

2025 年，新光合纖持續推動廢棄物減量與再利用，中壢廠 D 類廢棄物產量較目標基準年減少 969.34 噸，減幅 36.3%；觀音廠減少 181.82 噸，減幅 52.1%。在再利用成效方面，中壢廠 R 類再利用占總廢棄物比率由 51% 提升至 78%，觀音廠則由 0% 提升至 81%，顯示廢棄物再利用作業已逐步展現成效。

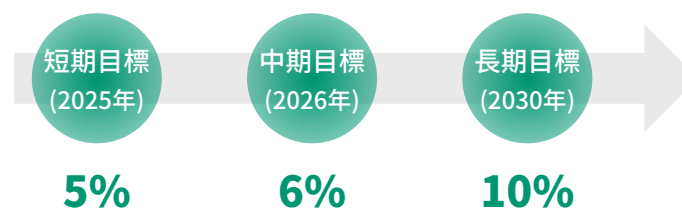
有害廢棄物管理

現階段本公司有害廢棄物主要來源為化驗室，為強化源頭減量，本公司設置減壓濃縮回收系統，透過蒸發與冷凝之物理處理機制，將有害廢液中具回收價值之成分進行有效分離與回收。該系統採循環運作模式，可持續提升資源回收效率，並顯著降低廢棄物產出量。經由回收系統導入後，多數有害物質可於製程中回收再利用，大幅減少有害事業廢棄物之產生，落實源頭減量之管理目標。整體而言，有害廢棄物僅於無法再利用之殘餘物中產生，且產出量極低，後續均依相關法規規定，委由合格處理機構進行妥善清除與處置。

透過源頭減量、分類管理、再利用推動及有害廢棄物妥善處置等作法，新光合纖持續落實廢棄物管理，降低營運活動對環境造成之負荷。

年度績效

► D類廢棄物（非再利用及回收處理）減量目標



註：以2020年為基期計算

► 中壢廠

年度	2020(基準年)	2025 年
D 類廢棄物量 (噸)	2,672.24	1702.9
2025 較 2020 基準年減		36.3%
減量目標		5%

► 觀音廠

年度	2020(基準年)	2025 年
D 類廢棄物量 (噸)	349	167.18
2025 較 2020 基準年減		52.1%
減量目標		5%

► 廢棄物組成成分

	2023			2024			2025		
	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	1,124.82	焚化	D 類	2438.81	焚化	D 類	1702.9
	回收	R 類	5,257.048	回收	R 類	6925.39	回收	R 類	5876.66
觀音廠一般事業廢棄物 (皆委外處理)	焚化	D 類	404.96	焚化	D 類	326.46	焚化	D 類	167.18
	回收	R 類	572.5	回收	R 類	488.07	回收	R 類	735.02
中壢觀音合計	焚化	D 類	1,529.78	焚化	D 類	2765.27	焚化	D 類	10,351.84
	回收	R 類	5829.548	回收	R 類	7413.46	回收	R 類	6611.68
中壢廠有害事業廢棄物 (皆委外處理)	焚化	B 類	0	焚化	B 類	0.3986	焚化	B 類	0
觀音廠有害事業廢棄物 (皆委外處理)	焚化	B 類	0	焚化	B 類	0.7268	焚化	B 類	0
中壢觀音合計	焚化	B 類	0	焚化	B 類	1.1254	焚化	B 類	0

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
註3：上述數據之計算範圍僅涵蓋中壢廠與觀音廠；台北辦公室以辦公作業為主，所產生廢棄物主要為一般生活垃圾，並由租賃大樓統一管理及清運，故未納入本段廢棄物減量與再利用統計範圍。

4.5 物料循環管理

原物料與包材回收管理

新光合纖重視原物料使用安全與資源循環管理，並以源頭控管、循環使用及減少環境負荷作為管理重點。公司在原物料投入與製程使用過程中，持續檢視資源使用效率，推動包材回收及再利用管理，以降低原物料耗用，並提升整體資源循環效益。

為減少資源消耗及製程對環境造成之影響，各項原物料於使用後，均進行再利用可行性評估，優先推動廠內循環使用與資源活化，延長物料使用週期，並降低廢棄物產生量。對於無法於廠內再次使用或再製之資源，則以回收再利用為優先處理原則，降低環境負荷，並兼顧資源使用效益。

主要管理作法

- ▶ 棧板回收與再利用機制
 - ▶ 客戶端棧板回收——回收客戶端使用後之棧板。
 - ▶ 供應商原料棧板回收——回收供應商原料進廠使用後之棧板。
 - ▶ 原料棧板分類管理——加強棧板分類與領用管理，提升再使用效率。
 - ▶ 無法續用棧板處理——無法持續使用之棧板，依資源回收原則辦理後續處理。
- ▶ 棧板修復與延壽
 - ▶ 自主維修再利用——針對可修復棧板進行整理與修繕，延長使用壽命。



2025 年推動成果

2025年，中壢廠回收再使用塑膠棧板17,339片、木棧板49,471片；觀音廠回收再使用木棧板 10,255 片。全年各生產據點棧板整體平均回收率達90%，此外，公司持續推動廢棄棧板自主維修與再利用，2025 年共計完成 16,053 片。透過回收、分類、修復及再利用等作法，新光合纖持續提升包材循環使用效率，並將資源循環理念落實於日常營運管理之中。

項目		出貨數量	回收數量	回收率
中壢廠				
2023 年	內外銷塑棧	15,101	12,941	86%
	內銷木棧	31,573	30,019	95%
2025 年	內外銷塑棧	26,173	19,477	74%
	內銷木棧	68,981	60,492	88%
2024 年	內外銷塑棧	23,711	17,339	73%
	內銷木棧	47,786	49,471	104%
觀音廠				
2023 年	內銷木棧	10,961	14,432	132%
2024 年	內銷木棧	25,097	15,850	63%
2025 年	內銷木棧	14,427	10,255	71%

註：回收率=年回收棧板數量÷年出貨棧板數
註：回收率超過100%係因部分回收量來自前期出貨產品之跨期回收

其他年度績效

除持續推動包材回收與循環再利用外，新光合纖亦從源頭著手減量，導入自動化包裝系統，並將包裝材料改為蜂巢洞板，以減少傳統包裝膠帽使用量。透過包裝設計優化與材料替代，公司同步降低資源耗用與廢棄物產生。

	基準年 (2021 年)/pc	2023 年 /pc	2024 年 /pc	2025 年 /pc
膠帽使用量	116,050	69,100	79,260	61,560
減少數量		46,950	36,790	54,490

再生 PET 循環製程與資源再利用

本公司再生 PET 製程採用 EREMA 機械回收系統，以經分類與清洗之 100% 消費後回收 PET 瓶片（PCR）為原料。透過高溫、高真空去污處理及熔融、過濾、造粒等程序，製成高品質再生 PET 酯粒（rPET pellets）。產品可應用於食品容器、飲料瓶及工業用途，部分已取得食品接觸材料法規認可，實現「廢棄物轉為高值再生原料」之循環經濟目標。

主題	2023-2025 年環保料投入量 / 噸			造粒成品量 / 噸		
r-PET 造粒	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
	13,088	26,642	19,930	12,872	25,953	19,603

廠內廢絲回收再生與資源循環

本公司將製程產生之廢絲於源頭分類回收，經再製流程轉化為再生酯粒。產品經乾燥與篩選程序確保品質後完成包裝，供下游再利用。透過廠內回收再生機制，有效提升資源利用效率，降低廢棄物產生，落實資源循環與永續發展理念。

	廢絲入庫量 / 噸			再造粒量 / 噸		
	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
中壢廠	1,827	1,943	1,837	2,109	2,274	2,226
觀音廠	305	353	405			

垃圾變黃金 OLIGOMER 回收再造粒

本公司聚酯製程中，會產生未完全聚合的 OLIGOMER，以往只能以廢棄物處理，經過研發單位研發後，由生產單位 進行回收再製。回收程序包括精餾酯化再聚合、製粒工序，將 OLIGOMER 轉化為高品質再生酯粒，供下游產品使用。透過此回收再製流程，不僅減少生產廢棄物，也有有效的節省廢棄物清運費用及提升資源利用效率，實現循環經濟與永續發展理念。

OLIGOMER 廢棄物產出及造粒量

	2023 年	2024 年	2025 年	總計
oligomer 造粒量	9,067	115,040	99,088	223,195
造粒需求 oligomer 重量	5,600	50,400	44,800	100,800
銷售量	0	82,560	134,200	216,760
oligomer 廢棄物產出	68,578	128,910	114,990	312,478
oligomer 廢棄物清運量	62,978	78,510	70,190	211,678
減少數量	5,600	50,400	44,800	100,800

4.6 空氣污染排放管理

空氣污染防治

本公司持續強化製程管理，並推動老舊設備汰舊換新，以降低生產過程對空氣品質之影響。

2025年整體空氣污染物排放量較2024年下降37.5%。此一結果除受當年度整體產量減少11.7%影響外，也反映本公司持續推動排放改善措施之成效。若進一步以單位產品排放量觀察，2025年每單位產品所產生之空氣污染物較2024年下降22.8%，顯示製程管理與設備改善已逐步反映於排放效率。

2025 年重要改善作為之一，為鍋爐系統能源轉換。本廠自 2024 年 8 月啟動新天然氣蒸氣鍋爐安裝工程，並於 2025 年 5 月開始試車，後續於 2025 年 8 月 12 日取得桃園市政府核備之正式操作許可證。隨燃煤鍋爐逐步改以天然氣鍋爐運轉，不僅有助於空氣污染物減量，亦進一步降低廠區對周遭環境之影響。

在排放管理方面，新光合纖各項空氣污染排放均依規定辦理污染源定期檢測，排放濃度皆符合或優於政府規定標準。各項空污防制設備並建置監控與回報機制，持續掌握設備運作情形，確保操作條件維持於許可範圍內，並於異常發生時即時預警與處理，以維持防制效能與排放管理品質。

空污監測與異常管理

為強化日常監控，新合光纖於各生產單位設置固定污染源連續監視系統，並建置「新合光纖環安網」系統，整合監測數據、異常通報及遠端掌握功能，由管理單位即時掌握各項空污防制設備之運轉狀況。

此外，公司每日針對製程區域及廠區周界辦理異味巡查，每兩小時執行一次，每日共 12 次。如發現異味情形，立即辦理改善，並要求相關主管提出改善報告，以降低異味逸散對周邊居民生活之影響。公司亦設有外部反映管道，供周遭居民即時通報異味情形，以利公司迅速掌握並處理。

監控重點項目



透過設備更新、系統監測及異常管理並行推動，新合光纖持續落實空氣污染防制作業，降低污染排放對環境之影響。

環安網遠端監視畫面



年度績效

觀音廠

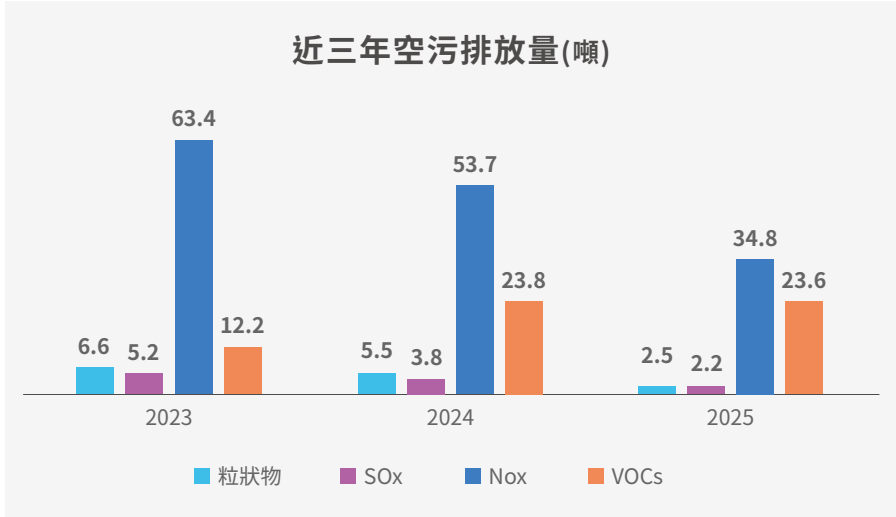
近三年排放量			
年度	2023	2024	2025
粒狀物	0.1	0.1	0.1
SOx	0.2	0.2	0.1
NOx	12.8	12.0	10.3
VOCs	0.9	1.1	0.6
合計	13.9	13.4	11.1

中壢廠+觀音廠

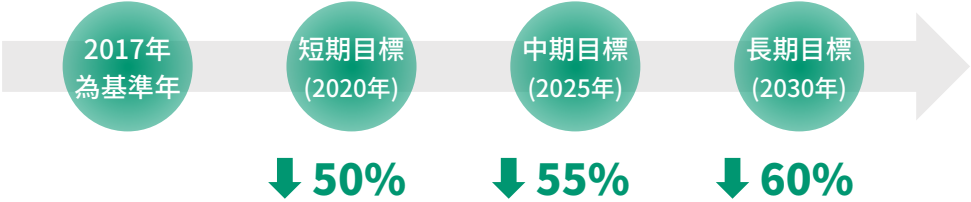
近三年粒狀物、硫氧化物、氮氧化物及 VOCs 排放量 (噸)			
年度	2023	2024	2025
粒狀物	6.6	5.5	2.5
SOx	5.2	3.8	2.2
NOx	63.4	53.7	34.8
VOCs	12.2	23.8	23.6
合計	87.4	86.8	63.1

中壢廠

近三年排放量			
年度	2023	2024	2025
粒狀物	6.6	5.4	2.4
SOx	5.2	3.7	2.1
NOx	63.4	41.7	24.5
VOCs	12.2	22.6	23.0
合計	87.4	73.4	51.9



單位產能空氣污染減量目標



中壢廠+觀音廠單位產量空污排放量

單位產量空污排放量			
年度	2023	2024	2025
空污總量 (T)	87.4	86.8	63.1
產量 (T)	456925	412517.9	368,992
空污量 T/ 產量 T	0.00019	0.00021	0.00017



05

在地參與

贊助祥安國小射箭校隊參賽，勇敢逐夢，站上世界舞台！

桃園平鎮祥安國小於2025年7月遠赴美國新墨西哥州阿爾伯克基，參加國際知名的「第141屆美國國際射箭邀請賽」小小選手在出團前苦於金費不足，公司本著企業社會任的精神義不容辭的贊助旅費，而射箭隊的選手們在當地氣候酷熱下，展現出堅毅的精神與優秀的技術水平，在極端環境下依舊表現出色。公司能夠參與本次贊助活動倍感榮焉！



公益投入

新光合纖特別編列鄰近鄰里中低收入戶獎助學金補助案。提供戶籍設置廣仁里、宋屋里、義民里、平興里的高中以下在學子女，且具中低收入戶或清寒家庭申請。

秉持支持在地文化、參與地方活動、關懷社區弱勢，並當作企業自身責任，制定長期贊助專案，分別贊助廣仁里關懷據點以及義民里守望相助隊。並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。

為響應宋屋社區發展協會推動樂活健康理念，本廠持續出借多媒體教室辦理「樂活健康講座」，提供社區民眾健康生活與日常保健相關知識，並提供完善場地與資源支持活動辦理。透過此項合作，促進企業與社區良性互動，實踐企業關懷在地與推動永續發展之ESG責任。



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2025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。

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。

2025公益投入金額

活動項目		投入金額	活動項目		投入金額
里鄰	義民里守望相助	5,000	學校	宋屋國小舞蹈隊	100,000
	贊助平興里中秋重陽敬老活動	46,094		祥安國小射箭隊	60,000
	廣仁里關懷據點	20,000	合計 160,000		
	清寒獎助學金	464,000	總計 695,094		
	合計	535,094			

附錄 – GRI準則對照表

- 使用聲明

新光合纖已依循GRI準則報導2025年1月1日至12月31日期間的内容
- 使用的GRI1

GRI 1：基礎 2021
- 適用的GRI行業準則

無

GRI Standards揭露項目對照表

► GRI 2：一般揭露 2021

對應 GRI 與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
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	30	
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	2	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2	
2-4 資訊重編	關於本報告書	2	
2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	2	
組織及報導實務			
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1.2 事業簡介	33	
2-7 員工	附錄 -ESG 數據 - 社會		
2-8 非員工的工作者	附錄 -ESG 數據 - 社會		

對應 GRI 與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
治理			
2-9 治理結構及組成	1.1.4 董事會結構	40	
2-10 最高治理單位的提名與遴選	1.1.4 董事會結構	40	
2-11 最高治理單位的主席	1.1.4 董事會結構	40	
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	7 40	
2-13 衝擊管理的負責人	永續發展藍圖 1.1.4 董事會結構	7 40	
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	永續發展藍圖	7	
2-15 利益衝突	1.1.4 董事會結構	40	



對應 GRI 與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
治理			
2-16 溝通關鍵重大事件	1.1.4 董事會結構	40	
2-17 最高治理單位的群體智識	1.1.4 董事會結構	40	
2-18 最高治理單位的績效評估	1.1.4 董事會結構	40	
2-19 薪酬政策	1.1.4 董事會結構	40	
2-20 薪酬決定流程	1.1.4 董事會結構	40	
2-21 年度總薪酬比率	3.3.1 薪酬待遇	99	
2-15 利益衝突	1.1.4 董事會結構	40	
策略、政策與實務			
2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	3	
2-23 政策承諾	3.2.1 人權維護	92	
2-24 納入政策承諾	3.2.1 人權維護	92	
	2.3 永續供應鏈	77	
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、2.2.2、 2.3、3.2.1、3.2.3、3.4.1	16、43、 44、46、 74、77、 92、98、 107	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.2.3 勞資溝通		
2-27 法規遵循	1.2.1 法令遵循		
2-28 公協會的會員資格	1.1.2 事業簡介		

對應 GRI 與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
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		
2-30 團體協約	3.2.3 勞資溝通		

► GRI 3：重大主題2021

對應 GRI 與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
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

自訂重大主題

重大主題	對應 GRI 準則與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
公司治理	3-3 重大主題管理	1. 永續治理	29	
綠色產品	3-3 重大主題管理	2. 永續生產	60	

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	29	
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	38	
	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	54	
	201-3 定義福利計劃義務与其它退休計畫	3.3.2 員工福利	101	
	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	122	
302 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.1 能源管理	123	
	302-3 能源密集度	4.1 能源管理	123	
	302-4 減少能源消耗	4.1 能源管理	123	

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	122	
305 排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	128	
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	128	
	305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	128	僅以定性盤查為主，已明列各項目於當年度盤查清單與排放源鑑別表
	305-4 溫室氣體排放密集度	4.2 溫室氣體管理	128	
	305-5 溫室氣體排放減量	4.2 溫室氣體管理	128	

► 重大主題：水資源管理

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	122	
303 水與放流水 2018	303-3 取水量	4.3 水資源管理	132	
	303-4 排水量	4.3 水資源管理	132	
	303-5 耗水量	4.3 水資源管理	132	

► 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	122	
306 廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 廢棄物管理	137	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 廢棄物管理	137	
	306-3 廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	137	

► 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	60	
308 供應商環境評估 2016	308-1 採用環境標準篩選新供應商	2.3 永續供應鏈	77	
	308-2 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	2.3 永續供應鏈	77	
414 供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選之新供應商	2.3 永續供應鏈	77	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.3 永續供應鏈	77	

► 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	82	
403 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	3.4.1 安全工作場域	107	
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	3.4.1 安全工作場域	107	
	403-3 職業健康服務	3.4.3 員工健康管理	115	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3.4.1 安全工作場域	107	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	3.4.2 安全衛生教育訓練與宣導	113	
	403-6 工作者健康促進	3.4.3 員工健康管理	115	
	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	3.4.4 承攬廠商安全衛生管理	120	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.4.1 安全工作場域	107	
	403-9 職業傷害	3.4.3 員工健康管理	115	
	403-10 職業病	3.4.3 員工健康管理	115	

► 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	82	
404 訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	3.1.2 人才培育	85	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	3.1.2 人才培育	85	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.1.3 績效評核	91	

► 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. 永續經營	60	
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	2.2.2 資訊安全管理	74	

附錄 – SASB對照表

新光合成纖維股份有限公司

- ▶ 產業分類：紡織纖維
- ▶ SASB大類：資源轉化 (Resource Transformation)
- ▶ 工業 (Industrials)
- ▶ 工業機械與物品 (Industrial Machinery & Goods)
- ▶ SASB編碼：RT-IG

▶ 揭露主題：能源管理

指標代碼	衡量指標	對照章節 / 回應
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 2,428.6 TJ (2) 46.42% (3) 0.99%

▶ 揭露主題：員工健康與安全

指標代碼	衡量指標	對照章節 / 回應
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)	3.4 員工健康管理

▶ 揭露主題：員工健康與安全

指標代碼	衡量指標	對照章節 / 回應
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)	3.4 員工健康管理

► 揭露主題：材料來源

指標代碼	衡量指標	對照章節 / 回應
RT-IG-440a.1	描述使用關鍵材料 (Critical materials) 的風險管理方法	新光合纖所生產之產品無使用金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W)、鈷 (Cobalt) 等金屬原物料

► 揭露主題：燃料經濟性與排放

指標代碼	衡量指標	對照章節 / 回應
RT-IG-410A.1	依各車款銷售數量加權計算之中型 / 重型卡車的燃油效率	新光合纖所生產之產品為無動力之工業製品，此指標揭露不適用
RT-IG-410A.2	依非道路使用設備的銷售數量加權計算燃油效率	
RT-IG-410A.3	依固定式發電機之銷售數量加權計算燃油效率	
RT-IG-410A.4	依下列產品類型銷售數量加權計算：(1) 氮氧化物 (NOx) (2) 懸浮微粒 (PM) 之排放量： (a) 船舶柴油引擎 (b) 軌道機車柴油引擎 (c) 中型 / 重型道路用引擎 (d) 其他非道路使用之柴油引擎	

► 揭露主題：再製造設計與服務

指標代碼	衡量指標	對照章節 / 回應
RT-IG-440b.1	來自再製造產品與再製造服務的收入	2025 年再製造產品 (品項：環保加工絲) 年產量 31,006 噸，營收 2,685,652 仟元



0
前言

1
永續治理

2
永續經營

3
永續人力

4
永續環境

5
在地參與

6
附錄

▶ 揭露主題：活動指標

指標代碼	衡量指標	對照章節 / 回應
RT-IG-000.A	各產品類別之產量	
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 14 監督情況。	1.3.2 氣候變遷因應	54
	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	54
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	54
	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	54
	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	
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	54
	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	54
	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	54
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	54
	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險。	4.2 溫室氣體管理	128
	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	54

附錄 – 第三方查證聲明書



獨立保證意見聲明書

新光合纖纖維股份有限公司 2025 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）與新光合纖纖維股份有限公司（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：

- 保證作業範圍與「新光合纖纖維股份有限公司2025年永續報告書」揭露範疇一致。
- 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進AA1000當責性原則(2018)的符合程度。
- 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進的情況：
 - GRI永續報導準則

方法

- 報告者採用依據 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。
- 與報告者編制相關的所有文件、數據與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，檢視與審視相關的文件、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

新光合纖已維持多元且廣泛的利害關係人溝通機制，鑑別並理解利害關係人關注的重要議題，並納入重大主題決策過程，持續展現該組織在包容性的具體實踐。

重大性

新光合纖已透過內部管理階層與外部專家的檢視，完成定期檢視與延續前一年度所確認的重大主題，並持續對各重大主題管理方針、目標與年度成效進行揭露。整體而言，已展現符合重大性原則之具體作為。未來可持續優化決策流程並融入營運管理，以及時且全面地設定重大主題進行管理。

回應性

新光合纖已在報告書、官方網站與其他公開資訊平台，定期與不定期揭露經濟、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。整體而言，已展現符合包容性原則的具體作為。未來可持續按國內與國際報導要求，在跨部門的合作下持續揭露管理績效來回應利害關係人之需求與期待。

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重大主題資訊進行量測、收集與揭露，持續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，已遵進GRI永續報導準則之要求。未來可按照國內與其他國際報導要求，透過內部管理體系與跨部門合作下，持續彙整與揭露管理績效，以提供充分的永續資訊給利害關係人。

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，已發展完整的永續性報告保證準則。我們認為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「新光合纖纖維股份有限公司2025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2025年的經濟、社會及環境等特定績效指標是較正確地呈現。

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」



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-0R1D7

Dr. August Tsai
認證與評鑑部門 理事
2026年07月01日
查證團隊：陳中本(主導查證員)、林育聖(查證員)
法標國際認證股份有限公司 - 臺灣總經理部桃園市中壢102號20樓之2
電話：+886-3-2201060，傳真：+886-3-2201780
網址：<https://international.afnor.com/ta/>

附錄一 溫室氣體盤查聲明書

台北總公司



溫室氣體排放量
查驗意見書

聲明書編號：C830611-2025-AP-TWN-DNV
發出地點和日期：台北，中華民國 115 年 02 月 17 日
頁數：第 1 頁 / 共 2 頁

茲就下列組織之溫室氣體盤查管理報告書（2025 年）的盤查過程，查驗意見結果如下：

新光合成纖維股份有限公司 - 台北總公司

查驗範圍

立恩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 - 台北總公司（下稱「該組織」）之委託，對該組織陳述於 2025 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：

場址	地址
新光合成纖維股份有限公司 - 台北總公司	台北市大安區仁愛路三段 136 號 5 樓

驗證的報告邊界包括直接溫室氣體排放與移除、來自輸入能源之間接溫室氣體排放。報告邊界的進一步說明詳見附錄 A。

查驗準則與溫室氣體方案

- 金管會上市櫃公司永續發展路徑圖
- ISO 14064-1:2018/CNS14064-1:2021
- 本查驗之執行過程遵循 ISO 14066:2023、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，2026 年 01 月 12 日（第 1 版）發布的溫室氣體盤查報告不存在不符合上述查驗標準的重大差異。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之間接溫室氣體排放，該報告中資訊的可靠性得到了合理保證等級的查驗。

本案主導查驗員：
陳貞寬

陳貞寬

查驗機構簽章：
立恩威國際驗證股份有限公司

謝振瑞

總經理
謝振瑞

The Appendix forms an integral part of this Certificate, which shall be invalid when used without the Appendix.
Lack of fulfillment of conditions as set out in the Verification Agreement may render this Verification Opinion 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 correctness of the information. DNV cannot be held liable by any party relying or acting upon this Verification Opinion.
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/tw/
DNV ZNATW-OP-F50-1, Rev. 1, 2025-03



聲明書編號：C830611-2025-AP-TWN-DNV
發出地點和日期：台北，中華民國 115 年 02 月 17 日
頁數：第 2 頁 / 共 2 頁

查驗意見書補充內容

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

本盤查報告涵蓋 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日之期間。DNV 認為，報告邊界內所識別的溫室氣體排放與移除均已納入盤查報告，並符合上述查驗標準的要求。盤查結果確保溫室氣體排放的量化是真實、透明且可測量的。

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

排放量的量化（噸 CO₂e）

該組織選用並正確參照 IPCC AR5 (2013) 所定義的全球暖化潛勢（GWP）。

排放類別	排放量（公噸 CO ₂ e）
1：直接溫室氣體排放與移除	26.3292
2：來自輸入能源之間接溫室氣體排放*	59.9762
3：來自運輸之間接溫室氣體排放	-
4：來自組織所使用產品之間接溫室氣體排放	-
5：來自與組織使用產品相關之間接溫室氣體排放或溫室氣體移除	-
6：來自其他來源之間接溫室氣體排放	-
總計	86.305

*電力來源台電依經濟部能源署公告 113 年度電力排碳係數 0.474 公斤二氧化碳當量/度計算。

註：總排放量數值四捨五入至小數點後三位。

意見之類型

☒ 未經修改的 ☐ 經修改的 ☐ 負面的

The Appendix forms an integral part of this Certificate, which shall be invalid when used without the Appendix.
Lack of fulfillment of conditions as set out in the Verification Agreement may render this Verification Opinion 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 correctness of the information. DNV cannot be held liable by any party relying or acting upon this Verification Opinion.
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/tw/
DNV ZNATW-OP-F50-1, Rev. 1, 2025-03

附錄一 溫室氣體盤查聲明書

中壢廠



溫室氣體排放量
查驗聲明書

聲明書編號：C830605-2025-AP-TWN-TAF 地點和日期：台北，中華民國 115 年 04 月 21 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：03-4932131 通訊地址：桃園市平鎮區廣仁里延平路 3 段 223 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 223 號與經營之 AC 化學材料/製品製造(人造纖維加工絲業)，共計 1 處設施。溫室氣體報告書發行日期：中華民國 115 年 4 月 13 日。

查驗準則 依溫室氣體排放量盤查登錄及查驗管理辦法、溫室氣體排放量盤查作業指引（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 114 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。

本案主導查驗員：王瑞壽 查驗機構簽章：立恩威國際驗證股份有限公司 查驗機構總經理事務經理：謝振璋 查驗聲明書核發日期：中華民國 115 年 04 月 21 日

查驗作業實施日期：中華民國 115 年 1 月 26 日、115 年 2 月 12 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/tai/ DNV ZNATW-OP-F56, Rev.13, 2025-03



聲明書編號：C830605-2025-AP-TWN-TAF 地點和日期：台北，中華民國 115 年 04 月 21 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 值量總排放量，總計 190,446.726 公噸二氧化碳當量，包含

- 直接溫室氣體排放（範疇一）排放量：67397.4278 公噸二氧化碳當量
- 能源間接溫室氣體排放（範疇二）排放量：123,049.2978 公噸二氧化碳當量

（依經濟部能源局 114 年 4 月 14 日公布 113 年度電力排碳係數 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屬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，並瞭解刑法上圖利罪、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，此報告及附件內容願接受主管機關判定為無效之處分。

此證 負責人簽章：謝振璋 職稱：總經理 中華民國 115 年 04 月 21 日

查驗人員簽章：王瑞壽、黃翊筑、黃翊筑、劉佩怡、劉佩怡

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/tai/ DNV ZNATW-OP-F56, Rev.13, 2025-03

附錄一 溫室氣體盤查聲明書

觀音廠



溫室氣體排放量
查驗聲明書

聲明書編號： C830598-2025-AP-TWN-TAF	地點和日期： 台北，中華民國 115 年 03 月 06 日	頁數： 2 之 1 頁
受查驗者聯絡資訊	查驗機構聯絡資訊	
公司名稱：新光合成纖維股份有限公司觀音廠	公司名稱：立恩威國際驗證股份有限公司	
聯絡電話：03-4836745	聯絡電話：02-82537800	
通訊地址：桃園市觀音區國建三路 9 號	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 號與經營之人造纖維加工絲廠，共計 1 處設施。溫室氣體報告書發行日期：中華民國 115 年 2 月 13 日。

查驗準則
依溫室氣體排放量盤查登錄及查驗管理辦法、溫室氣體排放量盤查作業指引（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 114 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： 王瑞壽	查驗機構簽章： 立恩威國際驗證股份有限公司
查驗作業實施日期： 中華民國 115 年 1 月 27 日、115 年 2 月 13 日	總經理 查驗聲明書核發日期： 中華民國 115 年 03 月 06 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.：+86-2-82537800，<https://www.dnv.com/tai>
DNV ZNATW-OP-F56, Rev.13, 2025-03



聲明書編號： C830598-2025-AP-TWN-TAF	地點和日期： 台北，中華民國 115 年 03 月 06 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 41252.647 公噸二氧化碳當量，包含
- 直接溫室氣體排放（範疇一）排放量：12717.8466 公噸二氧化碳當量
- 能源間接溫室氣體排放（範疇二）排放量：28534.8000 公噸二氧化碳當量
（依經濟部能源局 114 年 4 月 14 日公布 113 年度電力排碳係數 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盤查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)若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，並瞭解刑法上圖利罪、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，此報告及附件內容願接受主管機關判定為無效之處分。

此證
負責人簽章：謝振璋 職稱：總經理 中華民國 115 年 03 月 06 日
查驗人員簽章：王瑞壽 、黃建宜 、劉佩玲

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.：+86-2-82537800，<https://www.dnv.com/tai>
DNV ZNATW-OP-F56, Rev.13, 2025-03