



Environment Social Governance Report

新昕纖維股份有限公司

2024 永續報告書

Quality, Service, Cost, Integrity.

Quality, Service, Cost, Integrity.

Content 目錄

前言	02
關於本報告書	02
報告邊界範疇	02
報導期間及週期	03
資訊重編	03
外部保證或確信	03
意見回饋及負責單位	03
經營者的話	04

Chapter 1

關於新昕纖維	05
1.1 營運概況	06
1.2 利害關係人鑑別與議合	10
1.3 鑑別重大主題	12

Chapter 2

公司治理	16
2.1 公司治理	17
2.2 誠信經營	25
2.3 法規遵循	28
2.4 責任商業行為	28

Chapter 3

環境永續	32
3.1 氣候變遷與調適	33
重大主題管理 - 氣候變遷與調適	33
3.2 能源管理	37
3.3 溫室氣體與排放管理	38
重大主題管理 - 溫室氣體與排放管理	38
3.4 水資源管理	40
3.5 廢棄物與汙染管理	42

Chapter 4

永續營運	43
4.1 創新及技術	44
重大主題管理 - 創新與技術	44
4.2 供應鏈管理	46
4.3 客戶服務品質	47

Chapter 5

共榮社會	48
5.1 人才發展與培育	49
5.2 勞資關係與員工關懷	52
重大主題管理 - 勞資關係與員工關懷	52
5.3 職業健康與安全管理	60
重大主題管理 - 職業健康與安全管理	60

附錄

GRI 索引表	69
附表二 上市公司氣候相關資訊	75
外部第三方驗證證書	77

前言

關於本報告書

報告邊界範疇

本報告書涵蓋公司 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日在勞資關係與員工關懷、職業健康與安全管理、溫室氣體排放管理、氣候變遷與調適、創新與技術等層面在永續發展政策的推動與績效展現。

本報告書報導邊界係新昕纖維股份有限公司，報告書揭露之財務資訊與財務報告數據邊界一致。本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為公司自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

有關財務數據來源，皆依經金融監督管理委員會認可並發布生效之國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRSs) 及證券發行人財務報告編製準則編制，並經安侯建業聯合會計師事務所查核簽證後，所公開發表之財務報告資訊，以新台幣計算。

依循標準	查證 / 確信機構	適用年度 / 有效期間
會計師查核簽證財務報表規則及一般公認審計準則	安侯建業聯合會計師事務所 (KPMG)	2024 年
ISO 9001 品質管理系統認證	台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司 (TUV NORD Taiwan Co., Ltd.)	發證日期：2022 年 7 月 29 日 有效期限：2025 年 5 月 25 日
GRS 全球回收標準認證 (Global Recycled Standard)	荷蘭商彼德森驗證有限公司 (Control Union Certifications B.V.)	發證日期：2024 年 11 月 22 日 有效期限：2025 年 11 月 22 日

報導期間及週期

報導期間	本報告書資訊揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，與財務報告的報告期相同。報告書發布日期為 2025 年 8 月
報導週期	此報告書為本公司第一份永續報告書，新昕纖維預計每年定期發行永續報告書。

資訊重編

此報告書為本公司第一本永續報告書，不適用資訊重編情形。

外部保證或確信

新昕纖維之永續報告書由董事長檢視，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2024 年永續報告書於 2025 年 8 月 12 日舉行的董事會討論並決議通過，未有進行外部保證或確信。每年針對當年度永續報告書更新、增減及修正即需呈報董事長檢視及核閱。

意見回饋及負責單位

- 負責單位 | 公司管理部
- 電子信箱 | alice.chuang@hsinsin.com.tw
- 電話 | 02-2552-5757
- 地址 | 台北市長安西路 289 號 10 樓之 4



經營者的話

回顧 2024 年度，美國聯準會的升息政策，似乎沒有有效解決通貨膨脹的問題，在全球經濟還是低迷的情況下，卻造成消費者實質購買力下降；人類基本四大需求：食衣住行，紡織品的消費往往被排在最後，造成全球紡織品（成衣、鞋類）的庫存水位相當的高，全球各大品牌、零售通路為了解決庫存與財務的問題，紛紛以減少訂單需求與降價的方式來因應。很可惜的是，升息的這把雙面刃，既沒有實質解決通貨膨脹的問題，也影響了民眾對於消費性產品的需求慾望。

全球政治局勢的紊亂，包括已經三年的俄烏戰爭、以色列與中東恐怖主義的對抗，及台海情勢的緊張，牽動著油價與糧食價格的變化，也造成全球資本市場的不確定性。使得國際品牌客戶下單的方向是以政局穩定、避免戰爭不確定因素為主要考量，取代一向以注重研發、追求品質穩定的台灣供應鏈，造成台灣紡織業在 2024 年是最差的一年，這是過往 40 年沒有看過的現象。紡織供應鏈的完整與快速反應，使得台灣一直都是國際紡織供應商的優等生，但是這幾年政府的反核政策，並向電力供應穩定度

極低的光電、風電積極投入，造成電費年年增加；以電力為主要動力來源的我們，從 2023 年到 2024 年的電價調整已造成我們電費增加大約 60%。再加上每年“必定”調漲的基本工資，讓台灣的紡織業所面對的未來越來越嚴峻。

雖然如此，全球氣候變遷意識提高，即便企業在沉重經營壓力的情況下，也必須將焦點轉向 ESG 規範。公司這幾年對於節能減碳的規劃與付出不遺餘力，主要體現在高耗能生產系統的汰舊換新、增購高效率低排碳的空壓機、廠內變頻空調系統升級，並增加生產過程中物料的重複再利用，減少無謂的資源浪費。並預計在生產大樓增設太陽能發電設備，以減少對於台電的電力依賴。同時藉由國際 GRS 環保產品認證，積極爭取國際市場的專利登記，確保生產環保產品的履歷完整性，以符合國際客戶的要求與認同。

公司的未來方向，對內方面，職場環境的友善，與勞資雙方溝通管道的暢通，並且讓同仁全心全意投入這個大家庭，一直是公司從創立至今最注重也引以為傲的一環，讓所有同仁時時以公司的一份子為榮。產品方面，將以透過低耗能的生產過程，並結合環保再生產品的方式，配合顧客對於機能性、彈性、可回收性的要求，積極調整研發的方向，於此同時，增加產品對於客戶的附加價值、適時將減碳的心得與客戶分享、並且提高毛利率、加強企業的韌性，以提升公司的競爭力。

面對永續的議題，唯有對外常常與顧客溝通實踐，對內時時提醒同仁 ESG 對於公司永續發展的重要性，讓每個人心中都有 ESG 按照公司規劃的永續規劃藍圖，才能完整落實並且對於這個社會做出貢獻。

新昕纖維董事長

莊育霖



Chapter

01

關於新昕纖維

- 1.1 營運概況
- 1.2 利害關係人鑑別與議合
- 1.3 鑑別重大主題

關於新昕纖維

1.1 營運概況

營運概況

新昕纖維股份有限公司（「新昕纖維」、「公司」或「本公司」）於中華民國 69 年 4 月 29 日成立。台灣總部設立於台北。本公司主要經營業務為特多龍加工絲、褲料及女裝用特殊紗、特多龍段染紗、特多龍及尼龍氣撚紗等產品之製造加工與買賣，係一專業假撚廠，以本公司品牌「玉山龍」行銷於世界各地。新昕纖維的營運據點涵蓋台北及桃園，員工總人數為 111 人。2024 年，本公司的營業收入淨額達新台幣 447,920 仟元，稅後淨利為新台幣 (37,855) 仟元。更多有關財務績效的資訊，請詳本公司 2024 年報。

營業收入

主要營業內容比重

單位：新台幣仟元

年度 營業類別	2023 年		2024 年	
	銷售金額	比重 (%)	銷售金額	比重 (%)
特多龍加工絲	385,790	94.20%	441,406	98.55%
成品布銷售	23,748	5.80%	6,514	1.45%
合計	409,538	100.00%	447,920	100.00%

依地區別之銷售金額

單位：新台幣仟元

地區 / 國家	產品 / 服務	營業收入
亞洲地區	聚酯加工絲出口	34,134
台灣內銷		413,786
合計		447,920



經濟績效

單位：新台幣仟元

經濟績效資訊		2022 年	2023 年	2024 年
產生的直接經濟價值	收入	570,080	409,538	447,920
產生的直接經濟價值花費比例 - 分配的經濟價值	營運成本	498,673	382,711	433,343
	員工薪資和福利 (註 1)	73,227	72,399	71,358
	支付出資人的款項	1,628	1,954	3,040
	按國家別支付政府的款項 (註 2)	1,054	1,055	1,086
	社區投資	-	12	-
留存的經濟價值		(4,502)	(48,593)	(60,907)

註 1: 包含勞健保、退休金等其他用人事費用。

註 2: 支付之所得稅。

註 3: 本表各項數據為採用國際財務報導準則，經會計師查核簽證之合併數，詳細的營運績效及財務資訊可詳見該年度公司年報。

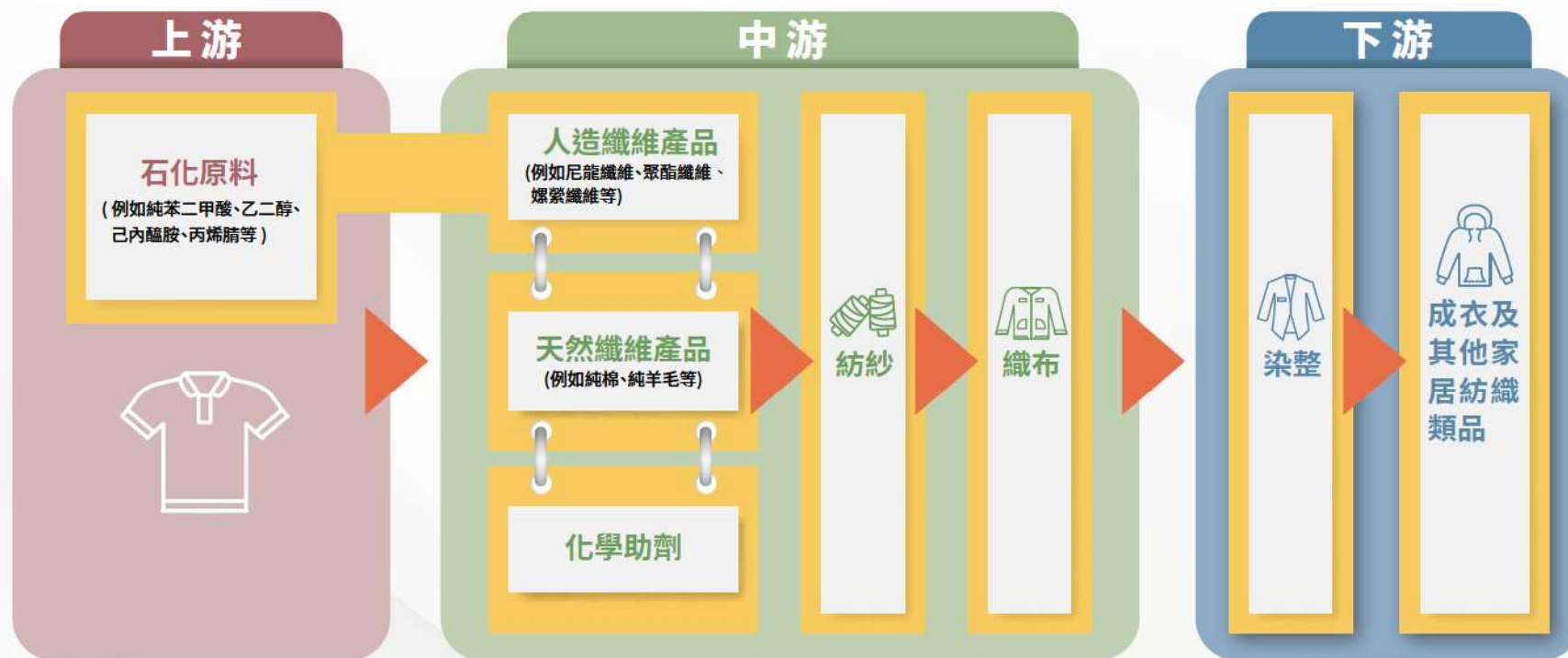
註 4: 留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」減去「分配的經濟價值」。

註 5: 本公司 2024 年從勞動部職業安全衛生署獲得之臨場服務補助，貨幣總值為新台幣 145,260 元。

註 6: 本公司未含有政府股權。



價值鏈概況



本公司係屬於紡織業中游產業，紡織產業的中游有人造纖維產品、天然纖維產品、化學助劑，以及經由以上材料紡織而成的紗與布料。台灣因天然纖維不足，生產人造纖維比例高達 85%，人造纖維因歐美地區的使用者消費習慣的改變，影響擴及也改變了亞洲的消費習慣，故未來紡織業將以人造纖維產量增加為主。目前台灣紡織業成為產業結構中最完整的生產體系，且台灣紡織品是世界機能性紡織品消費市場主要原料供應來源之一。而受惠運動風潮興起，機能性紡織的重要性越來越高，台灣廠商在機能性紡織產業價值鏈已成為全球知名服裝品牌的重要供應鏈，目前台灣在機能性紡織原料已開發有成，如抗菌防臭、防火、抗紫外線、環保、彈性、保暖、保冷等功能紗，具快速排汗、延展性、不沾汙且保持色澤鮮豔的 3D 立體紗，還開發具節能環保概念的回收寶特瓶環保紗等新素材，獲得國際知名運動品牌青睞。本公司配合客戶端需求積極製造出具有各項功能的機能紗種，使台灣在國際市場中更具有競爭性。

供應商

新昕纖維於 2024 年合作供應商超過 141 家。主要採購類別為原料和物料兩大類，單一家供應商採購金額超過年度進貨總額 10% 者為關鍵供應商，共計 4 家，佔所有供應商比例約 2.84%。2024 年總採購金額約為新台幣 259,589 仟元，而採購支出最高的項目是原料。



新昕纖維位於紡織產業鏈之中游，主要生產及銷售聚酯加工絲等人造纖維產品，產業上游為原絲廠及石化原料，下游為布廠與品牌客戶。目前產業現況部分加工絲同業在近年陸續新添或汰舊換新機台，同時期上游原絲廠也將重心轉到環保原料。因此，一般原生特殊原絲之供給日益吃緊。唯與既有之上游廠商維持策略性合作關係，才能保有穩定的原料貨源。下游布廠為了與品牌客戶更加密切連結，紛紛往下游投資成衣廠，期望能建構更完整一貫化的結盟關係。為因應產業之競爭與多變，本公司短期計畫與上游原絲廠合作加強產品研發，透過設備優勢及技術改良賦予產品高附加價值，並與國內外上下游廠商緊密配合共同開發客製化商品，以確保各項環保與生質原料之供應，長期計畫則持續設備汰舊換新計劃，陸續添購高效率節能設備，以符合節能減碳的目標。

公協會的會員資格

新昕纖維為台灣區人造纖維製造工業同業公會會員，
2024 年支出會員費用約新台幣 144,000 元。



參與公協會
組織列表

公協會名稱

台灣區人造纖維製造工業同業公會



主要活動

定期參與公會相關活動並積極關注產業發展



擔任職務

本公司為公會會員
董事長莊育霖擔任公會理事



1.2 利害關係人鑑別與議合

利害關係人鑑別

為履行企業社會責任，應重視利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，注重環境、社會與公司治理之議題，並將其納入公司管理方針與營運活動，以達永續經營之目標。本公司透過以下與利害關係人良好之溝通平台，瞭解利害關係人之合理期望及需求，不論是經濟面、社會面與環境面之提問、申訴或建議等內外部議題，本公司將秉持誠信原則妥適處理，並提供回饋或改善方案以達有效之溝通。

利害關係人關注議題與溝通管道

2024 年與各利害關係人關注議題與溝通情形如下

類別	對新昕纖維的意義	關注議題	溝通方法及頻率		2024 年溝通情形與成果	聯繫窗口
員工	員工是新昕重要的資產，也是共同守護「玉山龍」此招牌的重要功臣。優秀的人才為永續經營的重要投資因此我們盡力確保所有同仁獲得妥善的發展與照顧，期望同仁未來能具備新昕人的精神—效率、學習、積極、合群，為公司成長共同努力。	• 人才發展與培育 • 勞資關係與員工關懷 • 職業健康與安全管理 • 資訊安全	臨場健康服務 - 護理師	每月四次	• 健康諮詢：總共舉辦 49 場，共 98 人次諮詢。 • 教育訓練：111 人次，1,158 小時。 • 跨部門主管會議。 • 新昕纖維重視廠區的安全工作環境。促進身心健康，工作與生活平衡，讓所有員工能樂於工作，透過多元性與包容性打造平等與開放的職場，導入啟發創意與多元友善的訓練架構與溝通管道，與員工共同成長，開創新局。	負責部門：莊協理 alice.chuang@hsinsin.com.tw 桃園龜山工廠總務課 / 王副理 yung@hsinsin.com.tw
			臨場健康服務 - 醫師	每年三次		
			教育訓練跨部門主管會議	不定期 每月一次		

類別	對新昕纖維的意義	關注議題	溝通方法及頻率		2024 年溝通情形與成果	聯繫窗口
客戶	客戶為公司營業收入的主要來源，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同，體現新昕人的承諾—誠信、成本、服務、品質。	- 品質管理及客戶服務 - 公司治理與誠信經營 - 法規遵循 - 供應鏈管理 - 創新與研發 - 綠色產品	拜訪客戶	不定期	客戶對於產品的永續設計與品質要求越來越高，針對產品進行持續推動循環經濟，期望減少廢棄物生成，降低環境負荷，同時從產品設計面提升客戶滿意度，製程中不使用有害環境物質，以符合客戶對產品製程及使用階段之期望，2024 年客戶滿意度調查平均得分為 9.04 分。	業務部 聯絡方式： samtsai@hsinsin.com.tw
			電話或電子信箱 溝通回饋	隨時		
			客戶滿意度調查	每年一次		
供應商	公司與供應商夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供原物料、零組件。	- 供應鏈管理 - 法規遵循	財務資訊	每年	本公司與供應商業務溝通係以電話、網路、傳真以及面對面方式不定期溝通，而財務溝通則係以電話及傳真為主要的溝通方式。	採購單位 聯絡方式： cchuang@hsinsin.com.tw yung@hsinsin.com.tw
			供應商管理	每年		
			供應商拜訪	不定期		
往來銀行	透過跟銀行緊密的溝通與互動，新昕纖維得以獲得穩定的資金來源與具競爭力的利率，使公司穩健營運。永續金融議題越來越受重視，未來 ESG 也將成為企業融資的關鍵因素之一，因此新昕纖維將逐步推動公司永續發展符合銀行期望，降低融資成本。	- 經營績效 - 法規遵循	銀行往來拜訪	不定期	與銀行維持密切往來關係，取得新昕纖維所需貸款額度。	管理部 - 出納 聯絡方式： kitty.chen@hsinsin.com.tw
股東 / 其他債權人	股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	- 經營績效 - 法規遵循 - 風險管理 - 公司治理與誠信經營	股東會	每年	2024 年舉辦 1 次股東會，於 2024 年 6 月 28 日召開。 2024 年發布重大訊息 11 則。	管理單位 聯絡方式： alice.chuang@hsinsin.com.tw
			法說會	每年		
			發言人及代理發言人信箱	不定期		
			公開資訊觀測站及公司網站	不定期		

1.3 鑑別重大主題

新昕依循 GRI Standards (2021) 報導原則進行重大性分析，鑑別本公司對於經濟、環境、社會（人群與人權）具顯著衝擊之永續議題，作為報告書資訊揭露基礎，與利害關係人進行有效溝通。2024 年新昕透過以下五大步驟進行利害關係人溝通與重大主題鑑別：

鑑別溝通對象



依循 AA1000SES 利害關係人議合原則 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 的五個面向：影響力、關注度、責任、依賴度和多元觀點，向新昕同仁（含管理層）發送利害關係人鑑別問卷，統計結果經公司核定後，依重要性歸類五類利害關係人群體：員工、客戶、供應商、股東/其他債權人、往來銀行。

蒐集永續議題



為有效了解組織脈絡，新昕綜合考量參考 GRI 準則、公司核心價值與目標、國內同業永續報告書與產業關注之主題、利害關係人、商業活動、永續發展趨勢、各部門業務經驗等，由永續發展推動小組進行各項議題之討論與鑑別，並諮詢外部顧問，考量新昕經營課題，彙整出新昕 2024 年永續議題清單，共 20 項永續議題。

評估衝擊



對公司的內外部利害關係人、內部單位主管及高層進行「永續議題衝擊評估問卷調查」，針對各項永續議題對經濟、環境和社會造成之實際及潛在的正負面衝擊之發生機率與規模進行評估。

- 負面衝擊：依嚴重性、發生可能性進行評估，並考量議題的負面人權衝擊。
- 正面衝擊：依影響規模與範疇大小、發生可能性進行評估。

衝擊顯著性排序



彙整問卷調查結果，正面與負面衝擊得分加總，依分數高低將各項議題按照衝擊顯著性排序。內部管理階層討論排序結果，考量產業重大議題、國際趨勢、並參考外部顧問意見，設定重大主題門檻值，擬定勞資關係與員工關懷、職業健康與安全管理、溫室氣體排放管理、氣候變遷與調適、創新與技術，共 5 項永續議題為 2024 年度重大主題，並呈報董事會。

確認及揭露重大主題



董事會檢視所鑑別之重大主題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，以確保其完整、包容及宏觀性，及與本公司永續發展策略的一致程度。

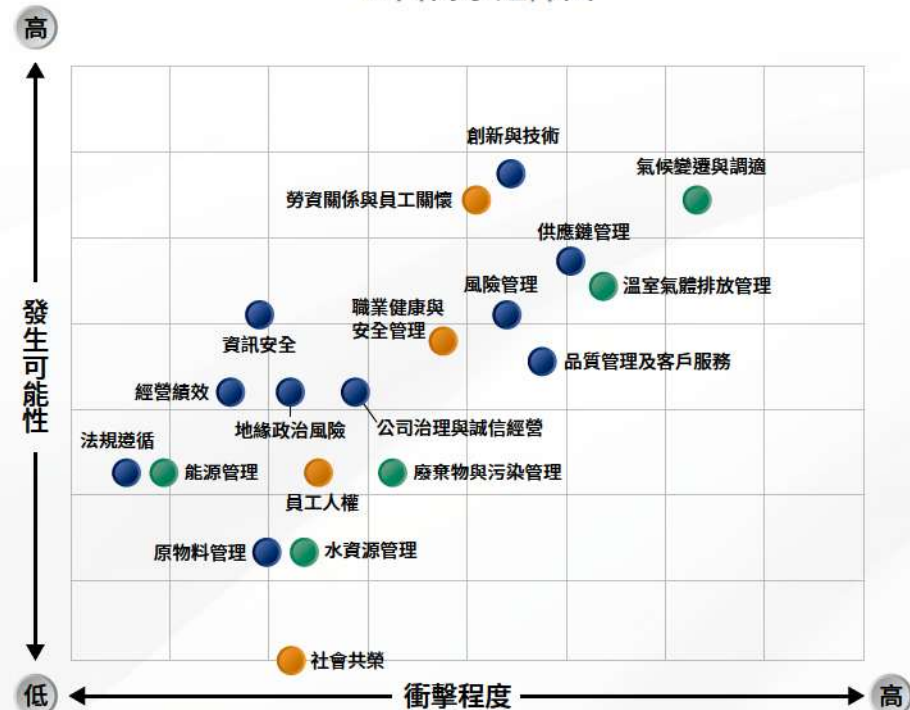
董事會核准確立上述 5 項重大主題，內部管理階層進一步討論確認該等重大主題對於新昕內外應考量之邊界範圍，確保重要的永續資訊已於報告書完中整揭露。

永續發展推動小組依據重大主題報導要求於本報告書說明相關因應策略、管理行動、指標及目標等內容，確保報告書允當且忠實表達公司 ESG 落實情形，此外，本公司亦將以此作為日常營運中溝通與改善之重點，定期評估重大主題管理方針的有效性。

負面衝擊矩陣圖



正面衝擊矩陣圖



永續議題面向

環境面

- 廢棄物與污染管理
- 氣候變遷與調適
- 溫室氣體排放管理
- 水資源管理
- 能源管理

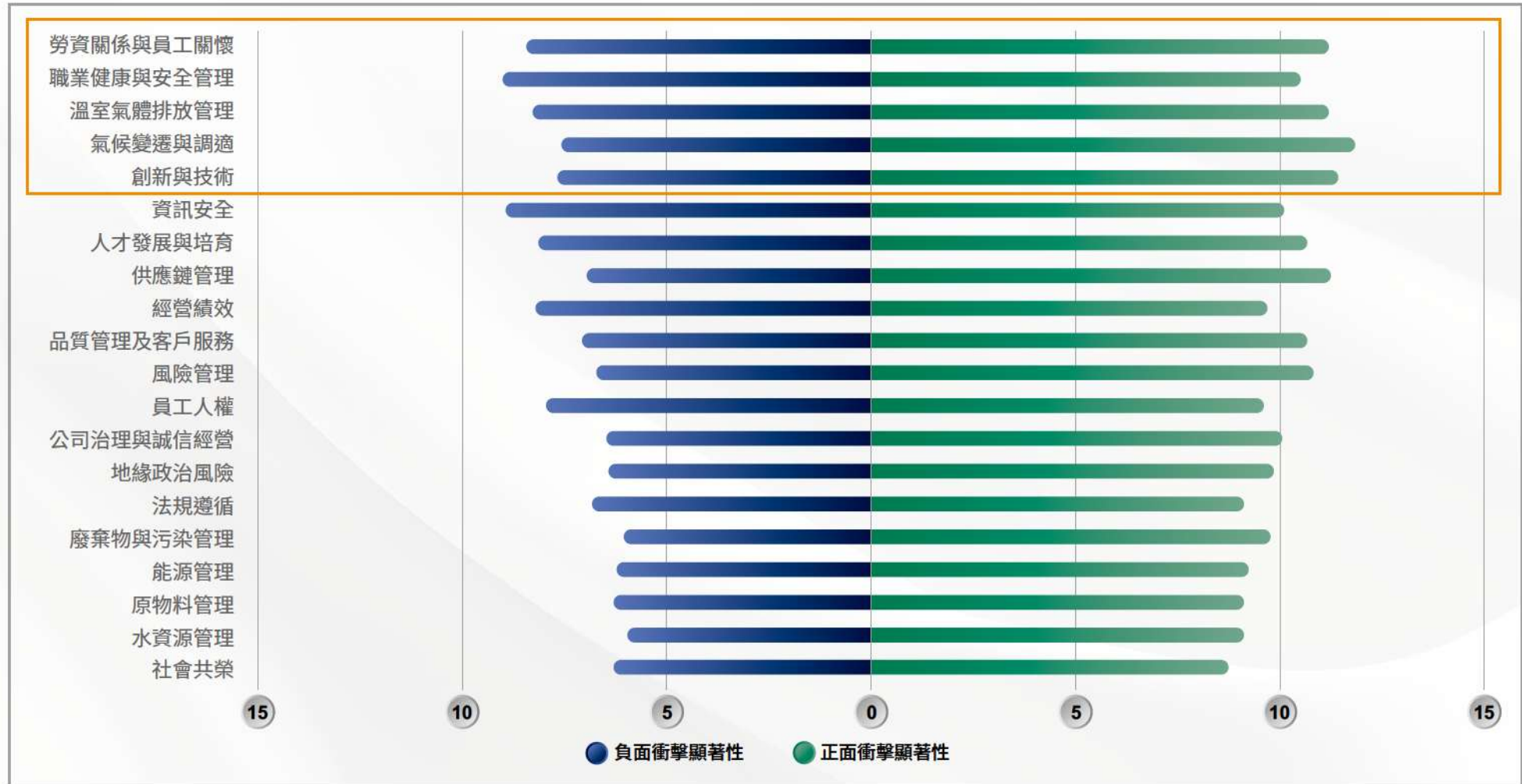
社會面

- 職業健康與安全管理
- 員工人權
- 勞資關係與員工關懷
- 人才發展與培育
- 社會共榮

治理面 / 經濟面

- 資訊安全
- 風險管理
- 公司治理與誠信經營
- 地緣政治風險
- 原物料管理
- 經營績效
- 法規遵循
- 品質管理及客戶服務
- 供應鍊管理
- 創新與技術

正負面衝擊顯著性評估



註：重大性門檻係依正負面影響加總分數之前 5 大之永續議題，鑑別為重大主題。

重大主題及價值鏈邊界表

對應之 SDGs 永續目標	面向	重大主題	價值鏈邊界影響		
			上游	本公司	下游
 8 尊嚴就業與經濟發展  9 產業、創新與基礎設施	治理／經濟	創新與技術			
			●	●	●
 13 氣候行動	環境	氣候變遷與調適	●	●	●
		溫室氣體排放管理	●	●	●
 8 尊嚴就業與經濟發展	社會	勞資關係與員工關懷	●	●	●
		職業健康與安全管理	●	●	●

● 直接影響 ● 間接影響



Chapter 02

公司治理

- 2.1 公司治理
- 2.2 誠信經營
- 2.3 法規遵循
- 2.4 責任商業行為

2.1 公司治理

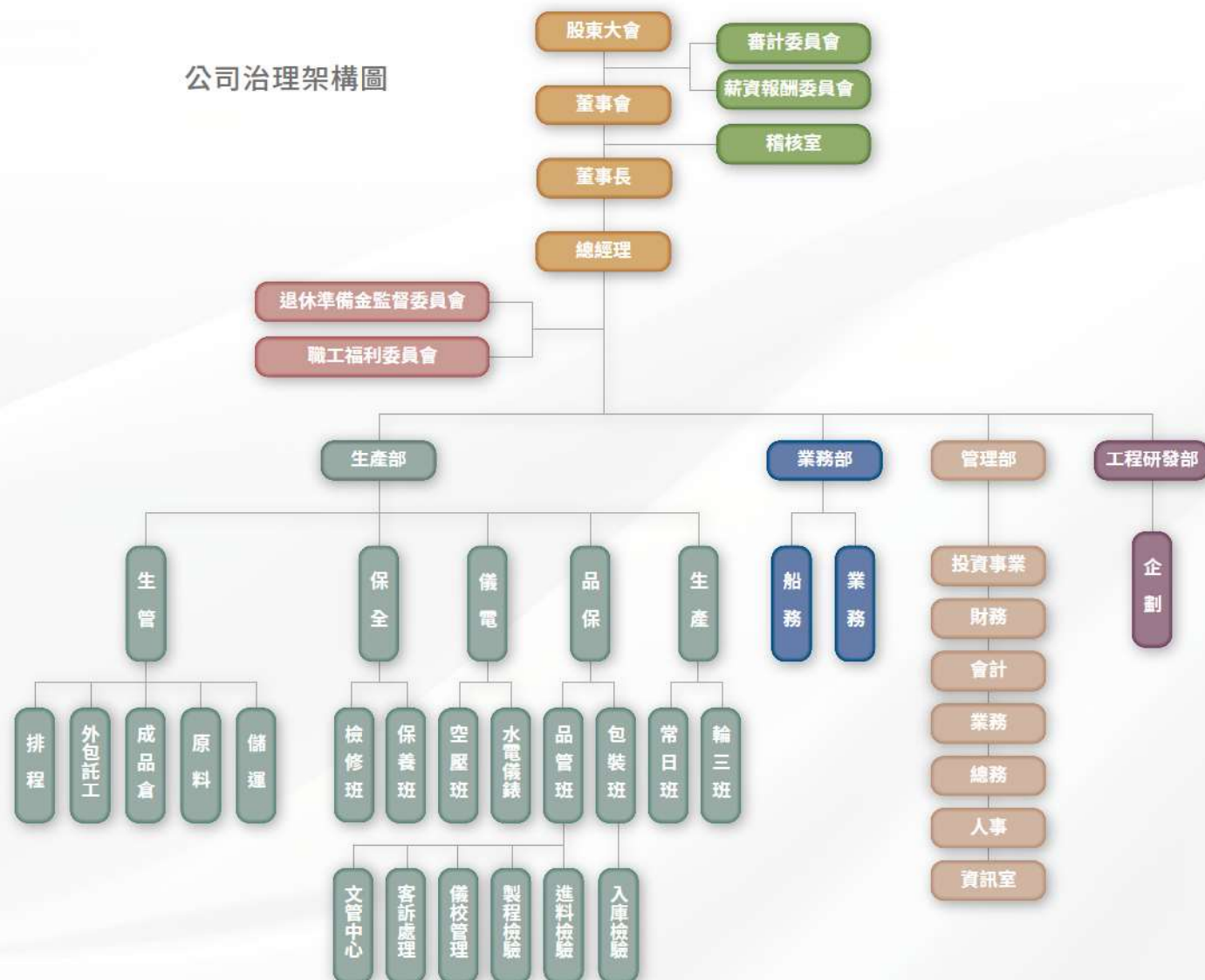
2.1.1 公司治理架構

治理結構與組成

新昕纖維董事會為公司最高治理單位，並設有審計委員會、薪資報酬委員會，協助董事會進行監督之職責，並每季向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。而在永續策略管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高管理決策組織，於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。



公司治理架構圖





董事會

新昕纖維董事會主要職責包括指導公司策略；監督管理階層及對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照相關法規、公司章程之規定以及股東會決議來行使職權，保持獨立性並向股東會負責。董事會共有 7 位董事成員；其中有 3 位為獨立董事，任期均為 3 年，連選得連任，組成結構佔比分別為 3 名獨立董事 43%；4 名非獨立董事 57%，符合本公司章程第 13 條規定。董事會成員之姓名、性別、任期、主要學經歷及兼任其他公司職務情形，請參閱 [2024 年報董事資訊](#)。本公司董事會每年至少召開 4 次，2024 年總計召開 4 次。



審計委員會

為健全組織價值及強化監督管理機能，落實財務審查和控管，以幫助公司實現策略目標，新昕纖維設置「審計委員會」由 3 位獨立董事擔任審計委員會委員，2024 年審計委員會共召集 4 次，委員平均出席 83.33%，審計委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司 [2024 年報審計委員會運作情形](#)。

薪資報酬委員會

新昕纖維董事會設置「薪資報酬委員會」，協助董事會訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，採定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。委員會由 3 位獨立董事擔任薪資報酬委員會委員，2024 年薪資報酬委員會共召集 2 次，委員平均出席率 83.33%。審計委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司 [2024 年報薪資報酬委員會運作情形資訊](#)。

永續發展推動小組

為健全企業社會責任制度，本公司於 2024 年 6 月 13 日成立永續發展推動小組，由董事會授權莊晉嘉總經理擔任召集人，並以企業社會責任實務守則為遵循標準，該推動小組由各部門代表依其功能職責履行 ESG 相關活動，永續發展推動小組每年至少召開 2 次會議，全體組員平均親自出席率為 100%，共同討論 5 項 ESG 永續報告書之重大主題。本推動小組召集人為總經理莊晉嘉，組員分別由生產部居朝平經理，研發部陳世書課長，業務部蔡曜全協理及管理部莊婷嬭協理等五位組成。召集人負責督導 ESG 執行成效、主持及裁決相關議案，並指派永續發展推動小組訂定年度 ESG 策略規劃，落實企業永續發展相關業務規劃及執行，並將執行成果定期向董事會呈報。

董事會已指派總經理負責管理衝擊。總經理須於每季於董事會會議上彙報公司的經濟、環境與人群衝擊管理情況。當衝擊發生時，由召集人視衝擊發生的事實及原因，分派相關責任小組，進行負責衝擊管理、處理程序及結果，召集人須每季於董事會會議中彙報公司的經濟、環境與人群衝擊的管理情況。

2024 年度共召開 2 次會議，並均於最近一次召開之董事會報告運作及改善情形，議案內容包括鑑別利害關係人、永續相關重大主題目標訂定及監督永續經營事項之落實，並評估執行情形及改善措施。於 2024 年 11 月 8 日召開之董事會進行永續報告進度報告，就經營部門所提出之各項永續議題討論，並擬定未來策略。

組織架構



董事會多元性

董事之選舉採候選人提名制度，依據本公司「公司治理實務守則」第 20 條第 3 項，事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。二、專業背景、學(經)歷、誠信度、或相關專業技能等不同產業經驗、學術等專業背景，並考量了性別、年齡、國籍等多元文化組成，待 2026 年召開股東會改選下屆董事時將積極納入女性董事，以使董事會多元化。董事會成員的主要經歷及其它重要職位資訊，請詳本公司年報董事會多元化情形。

董事會多元性資訊

職稱	姓名	生理性別	年齡	董事任期(年)	董事會實際出席率(%)	因應組織衝擊相關之能力									
						營運判斷能力	會計及財務能力	經營管理能力	危機處理成立	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力	風險管理與知識能力	公司治理經驗
董事長	莊育霖	男	41-50 歲	3	100%	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
董事	莊晉嘉	男	51-60 歲	3	100%	V		V	V	V	V	V	V	V	V
董事	莊凱名	男	51-60 歲	3	100%	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
董事	莊泓諺	男	41-50 歲	3	75%	V		V		V	V	V	V	V	V
獨立董事	侯吾忠	男	71-80 歲	3	75%	V		V	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事	王錫諭	男	41-50 歲	3	100%	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事	蘇凱郁	男	41-50 歲	3	75%	V		V		V	V	V	V	V	V

註 1: 董事年齡層為 50 歲以上的比例為 43%，30 到 50 歲的比例為 57%，全體董事平均任期為 3 年。

註 2: 為保證利害關係人多元化面向，董事成員皆具年長者、員工、投資人等各利害關係人代表性。

註 3: 董事會成員之姓名、性別、任期、主要學經歷及兼任其他公司職務情形、經歷與其他董事會任職狀況請參閱本公司年報。

註 4: 董事性別比男性為 7 位，佔比為 100%。

2.1.2 董事會運作

最高治理單位的提名與遴選

本公司已依照「上市上櫃公司治理實務守則」相關規定，訂定「董事選舉辦法」明確規範董事會組成之多元化政策以及遴選流程。本公司董事之選舉，依據「公司法」第 192-1 條採候選人提名制度，且依法令規定，持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，並於股東常會中由股東進行投票選舉。本公司董事會成員組成係就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡量斟酌實務需求，在考慮及篩選董事候選人時，基於多元化方針，衡量專業背景、學經歷、誠信度或相關專業資格等，故目前本公司各董事及獨立董事均具備完整豐富之學經歷及多元組成。本屆董事席次計 7 席，其中獨立董事為 3 席，已達成獨立董事席次達 43%，及「兼任公司經理人之董事未逾董事席次三分之一」之具體管理目標，驅使本公司得以發揮經營決策及督導之機能。董事會成員係依據現有之業務模式及實際需求，延攬不同背景之人才，並考量其技能、專業經驗、文化及教育背景、性別及其他特質等，以強化董事會運作之功能。

最高治理單位的主席

新昕纖維董事會目前為第 17 屆，由莊育霖擔任董事長，由莊晉嘉擔任總經理，皆為經營團隊成員，統籌資源協調各部門合作以讓本公司得到有力及一貫之領導，更有效及有效率地規劃及執行長遠業務策略。為確保企業運作之獨立性，董事自身對會議事項有利害關係者，須定期申報利益衝突及接受獨立董事的監督。

最高治理單位於監督衝擊管理的角色

新昕纖維董事會為公司最高治理單位，直接參與監督本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告[利害關係人及溝通議合章節](#)。

董事會進修

新昕纖維董事均具有經營管理實務經驗，為增進董事之專業知識及技能，提升最高治理單位在經濟、環境及社會議題上之知識，本公司不定期函知董事參加相關單位舉辦之專業進修課程，於董事當選年度，依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程，以完成上市 / 上櫃董事進修推行要點規定之進修時數；於非當選年度，本公司對董事之進修則採鼓勵方式，並不強制要求；本屆董事係 2023 年改選並已完成規定進修時數；2024 年係非當選年度，故無相關進修時數。

董事會績效評估

為增進董事運作效能，公司已於 2020 年 3 月 27 日董事會通過訂定「董事會績效評估辦法」及建立董事會績效評估方式，每年執行一次董事會內部自評及董事會成員考核自評，評估之範圍包括全體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估，評估之方式採董事會內部自評、董事成員自評、未有委任外部專業機構、專家或其他方式進行績效評估，評估結果於提報董事會。

評估內容及結果（評估結果分為 5 個等級之方式呈現。評估等級原則說明如下：

數字 1：極差（非常不同意）；數字 2：差（不同意）；數字 3：中等（普通）；數字 4：優（同意）；數字 5：極優（非常同意）。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	董事會績效評估及結果	董事成員績效評估及結果	功能性委員會績效評估及結果
每年執行一次	2024.01.01~2024.12.31	董事會績效評估、董事會成員績效評估、功能性委員會績效評估	董事會績效評估由公司以問卷方式進行評估；董事成員評估由各董事以問卷方式自行評估；功能性委員會績效評估由公司以問卷方式進行評估。	1. 對公司營運之參與程度，113 年平均得分 4.6 分。 2. 提升董事會決策品質，113 年平均得分 4.9 分。 3. 董事會組成與結構，113 年平均得分 4.9 分。 4. 董事之選任及持續進修，113 年平均得分 4.3 分。 5. 內部控制，113 年平均得分 4.7 分。 綜合評語 本公司董事會之運作係遵循上市上櫃公司治理實務守則相關規定辦理，綜合上述問卷相關內容之自行評估，執行情況係屬良好，無重大缺失之虞。	1. 公司目標與任務之掌握，113 年平均得分 5.0 分。 2. 董事職責認知，113 年平均得分 5.0 分。 3. 對公司營運之參與程度，113 年平均得分 4.98 分。 4. 內部關係經營，113 年平均得分 5.0 分。 5. 董事之專業及持續進修，113 年平均得分 4.62 分。 6. 內部控制，113 年平均得分 5.0 分。 綜合評語 本公司董事成員係遵循上市上櫃公司治理實務守則相關規定辦理，綜合上述問卷相關內容之自行評估，執行情況係屬良好，無重大缺失之虞。	1. 對公司營運之參與程度，113 年平均得分 4.75 分。 2. 功能性委員會職責認知，113 年平均得分 4.71 分。 3. 提升功能性委員會決策品質，113 年平均得分 5.0 分。 4. 功能性委員會組成及成員選任，113 年平均得分 5.0 分。 5. 其他項目，無。 綜合評語 本公司各功能性委員會（含審計委員會及薪資報酬委員會）之運作係遵循上市上櫃公司治理實務守則相關規定辦理，綜合上述問卷相關內容之自行評估，執行情況係屬良好，無重大缺失之虞。



2.1.3 薪酬政策

董事會及高階管理階層之薪酬政策

新昕纖維董事酬金依公司章程規定，公司年度扣除員工酬勞及董事酬勞前之本期稅前淨利，應提撥不低於百分之二為員工酬勞及不高於百分之三為董事酬勞。但本公司每年決算如有盈餘，除依法繳納營利事業所得稅後，應先彌補以往年度虧損，如尚有盈餘，於提列百分之十法定盈餘公積後，並按法令規定提列特別盈餘公積後，再將其餘由董事會擬具盈餘分配議案，提請股東會決議分派股東股息紅利。

本公司董事會設置薪資報酬委員會，協助董事會訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，採定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。新昕纖維經理人（註 1）給付酬勞之政策，依據本公司薪資政策及該職位於同業市場中的薪資水平、於公司內該職位的權責範圍給付酬金。而高階管理階層（註 2）之薪酬係由薪資報酬委員會

審議後，經董事會核准通過，於評估其薪酬時，係根據本公司之人事管理規章制度，以作為薪酬評量之依據。退休福利制度亦與一般同仁相同，均依照法令規定辦理。

總經理及副總經理：本公司支付總經理及副總經理之酬金包含薪資、獎金及員工紅利，係根據其所擔任之職位、承擔之責任、對本公司之績效及參考市場及同業通常水準訂定，由薪資報酬委員會向董事會建議後由董事會決議；員工紅利係由薪資報酬委員會依據公司章程規定，年度結算後如有獲利依據章程規定之成數向董事會提出建議，董事會通過後並於股東會提案通過後，方得配發。

註 1：經理人係以經濟部變更事項登記卡上登記之「經理人名單」為依據，目前本公司登記之「經理人名單」為總經理。

註 2：高階管理階層係以本公司薪酬委員會章程所稱之經理人，包含總經理、副總經理、協理等相當等級者、財務及會計部門主管、或其他有為公司管理事務及簽名權利之人。



薪酬決定流程

本公司於董事會下設有薪資報酬委員會，與審計委員會相同位階，其組成由 3 位獨立董事共同組成，針對最高治理單位及高階管理層之薪酬進行公平合理之審議與裁決。薪酬發放係依據「公司章程」發放，公司章程需經股東會通過。

本公司薪資報酬政策（包括董事、經理人及員工）資訊如下：

1. 董事及經理人：

本公司設置薪資報酬委員會，定期檢視公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度，並向董事會提出建議。薪酬標準參考同業通常水準支給情形，考量個人表現，公司經營績效及未來風險之關聯合理性，並且避免發生薪酬政策引導董事及經理人從事逾越公司風險胃納之行為。

2. 員工：

本公司遵循「勞動基準法」及相關法令訂定員工各項薪資福利措施，並提供具市場競爭力的福利以激勵員工；此外定期考核，以考核結果做為晉升、核發放績效獎金之依據，期與同仁共享盈餘成果。

本公司透過建立公平及合理的薪酬制度，並參酌人事管理規章制度之規定，對外具有競爭性以吸引優秀人才，對內具有適當激勵性以充分反映績效及鼓舞士氣。同時，根據本公司目標達成狀況及績效考評結果調整年終獎金及年度調薪。本公司期望提升員工之參與及認同，以達共存、共榮及共享之境地。本公司薪酬之決議請參考 [新昕纖維 2024 年報](#)。

年度總薪酬比率

2024 年總薪酬比率

指標	比率
薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工年度總薪酬中位數比率	3.72 : 1
薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比與其他員工年度總薪酬增加百分比中位數比率	不適用

註 1：年度總薪酬以實際發放為準，不考慮在職月數。

註 2：年度總薪酬包括：薪資、退職退休金等項目，若有盈餘分配，則再加上員工紅利。

註 3：2024 年其他員工總薪酬未有增加，故不適用。

註 4：其他員工為 1。

註 5：非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前述數據與前一年度之變動情形，請詳 [公開資訊觀測站](#)。



2.2 誠信經營

利益衝突

本公司訂有「董事會議事規則」中訂有董事利益迴避制度，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。本公司董事會之決議，對依前項規定不得行使表決權之董事，依「公司法」第二百零六條第二項準用第一百八十條第二項規定辦理。

溝通關鍵重大事件

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事（說明如下），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。2024 年於公開資訊觀測站發布之重大訊息共 11 項，主要包含財務及公司治理資訊。請參考本公司於[公開資訊觀測站發布之重大訊息](#)。

2024 年溝通關鍵重大事件

單位	項目	溝通頻率	次數
財務部	年度 / 季度財務報告	1 次 / 季	4 次
永續發展推動小組	年度 ESG 發展計畫及編製永續報告書	1 次 / 季	4 次
稽核室	年度稽核報告 年度稽核計畫	1 次 / 年	1 次
會計師	與審計委員會（獨立董事）溝通	1 次 / 季	4 次

反貪腐

本公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，並依「上市上櫃公司誠信經營守則」訂定並經董事會通過「誠信經營守則」。守則規範包括作業程序、行為指南、違規懲戒及申訴制度，並確實執行於各營運作業。規定所有往來廠商及內部員工均應遵守，禁止行賄、收賄、收受禮金、回扣、不合常規交易、不當慈善捐贈或贊助、洩露商業機密、不公平競爭及損害利害關係人權益等不誠信行為。若有違反規定即斷絕往來交易。2024 年無任何違反誠信經營守則相關事項。

本公司以標語方式對員工宣導，各業務承辦單位宜對與公司從事商業行為之相對人進行宣導，使其充分瞭解公司誠信經營之決心、政策、防範方案及違反不誠信行為之後果。新進員工報到時，均口頭告知公司相關規定，若有違法情事，將予以懲戒，嚴重者終止僱傭契約。透過日常防範措施及內部控制制度提升誠信及自律觀念。本公司管理部負責推動企業誠信經營目標，由內部稽核進行定期或不定期之查核，並定期每年向董事會報告上年度誠信經營執行結果，協助董事會評估公司所建立之誠信經營防範措施是否有效運行。

依本公司「誠信經營守則」之相關規定，本公司員工若懷疑或發現有違反行為時，應主動向獨立董事、經理人、內部稽核主管或其他適當人員舉報，2024 年度未發生內部或外部重大檢舉之情事。依據本公司「誠信經營守則」之規定，檢舉案件受理、調查過程及結果均留存紀錄或保存，對於檢舉人身分及內容應確實保密，確保檢舉人不因檢舉而遭受不當處置。如經調查發現重大違規情事或重大損害之虞時，應立即作成報告，以書面通知獨立董事。

本公司已對所有營運據點進行貪腐相關風險評估，包含台北總公司及桃園龜山工廠二個據點，並由管理部負責推動企業誠信經營目標，定期或不定期查核內部稽核，並每年向董事會報告誠信經營執行結果，協助評估防範措施是否有效。



尋求建議和提出疑慮的機制

新昕纖維設有稽核室，負責監督、執行以及舉報案件的調查與懲處，並每月向審計委員會以及每季向董事會就從業道德、法規遵循、舉報事件等事項進行報告。為健全公司治理之監督功能，公司內外部均設有相關諮詢及舉報管道，並透過如：年度教育訓練、公司內部公告、公司官網宣導告知員工及其他利害關係人諮詢及舉報管道。

本公司於接獲舉報案件後，立即依據案件性質安排權責單位進行調查，並妥善記錄及追蹤處理。對於舉報者身分、舉報內容及參與調查者予以保密，以避免其受到不公平對待或報復。對於經確認屬實的個案，則視情節採取包括終止僱傭契約或業務往來及採取必要的法律行動。同時，亦會透過公司內部電子郵件宣導管道，提供員工認知並預防類似案件再次發生。

若有任何違反誠信經營或責任商業行為之情事發生，員工也可透過 Email 信箱，即時向管理階層反映並提出意見。而外部之利害關係人若查知相關違反誠信經營或商業道德行為之情事，可利用本公司設置之專線或官網之利害關係人專區檢舉。每項訴求皆為匿名，且均會被仔細記錄、調查，並由專責團隊處理，為保障舉報者權益，公司設有嚴格的反報復措施。當利害關係人透過利害關係人專區之專屬管道提出意見時，該訊息會透過系統傳送至對應之專責窗口，專責窗口必需在指定時間內回報處理進度，本公司並於每月定期進行收件數與處理進度之彙整統計與追蹤。新昕纖維 2024 未有接獲任何舉報案件。



2.3 法規遵循

新昕纖維訂定「誠信經營守則」規範公司同仁於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益。另外，本公司 2024 年末發生利益衝突、洗錢或內線交易、產品安全、貪腐、環保、勞工等裁罰或罰款案件，也未有重大違反社會與經濟相關法律及規定之情事。此外，2024 年無發生反競爭、反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟與判決案。

重大違規係指案件標準為罰款達新台幣 50 萬元（含）以上的案件。

2.4 責任商業行為

責任商業行為

新昕纖維恪守責任商業行為，為落實誠信正直之企業文化，並滿足投資人及其他利害關係人之期待，由董事會通過並頒布倫理規範相關規章，詳訂公司之政策規範、準則、作業程序、行為指南及相關申訴制度等，要求員工及商業合作夥伴於執行業務時應遵守規範，以防範不誠信行為，期許形塑本公司誠信和當責的文化，將遵循最高道德標準的承諾體現在所有的商業活動中。

此外，新昕纖維遵守公司法、證券交易法、商業會計法、上櫃公司相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提，並持續追蹤國內外法規變動情形，以評估其對公司可能造成的潛在風險及影響，並根據法規鑑別結果檢視公司內部是否有相應的規範，以確保公司政策規範合宜適足。



責任商業行為相關的政策與規範

本公司經營團隊秉持著「誠信」為原則，遵守法令規章，以公平與透明的方式進行商業活動，落實公司治理及各項營運資訊透明度。

面向	相關政策或承諾	宗旨說明	核准層級	權責單位	適用範圍	溝通方式	連結
誠信經營	公司治理實務守則	為建立良好之公司治理制度，並促進證券市場健全發展，參照證券交易所及櫃檯買賣中心共同制定之上市上櫃公司治理守則，爰訂定新昕纖維股份有限「公司治理守則」，以資遵循	董事會	董事會	本公司直接或間接捐助基金累計超過百分之五十之財團法人及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織。	員工訓練課程宣導教育，提升同仁誠信及自律觀念，以期落實防範非誠信行為。 新進員工報到時，均告知公司相關規定。 對於供應商與廠商，若發生違反誠信經營守則之情事，即斷絕往來交易。 董事會及管理階層應每年檢討各部門自行評估結果及按季檢核稽核單位之稽核報告，並由監察人關注及監督之。	
	誠信經營守則	為本公司之永續發展，並建立誠信經營之企業文化，特訂定「誠信經營守則」。	董事會	總經理室	本公司經理人及其他員工或具有實質控制能力者。		
永續經營	企業永續發展實務守則	本公司為實踐企業社會責任，並促進經濟、社會與環境生態之進步及永續發展，爰參酌「上市上櫃公司永續發展實務守則」訂定本政策。	董事會	永續發展推動小組	適用範圍為本公司及生產事業各子公司（以下合稱本公司）之整體營運活動。 本公司於從事企業經營之同時，應辨識公司之利害關係人，透過適當溝通方式，瞭解並尊重利害關係人之合理期望、需求及權益。 本公司在追求永續經營與獲利之同時，應重視環境、社會與公司治理之因素，並將其納入公司管理方針與營運活動。	本公司應依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略，以管理其對經濟、環境及社會風險與影響。	

面向	相關政策或承諾	宗旨說明	核准層級	權責單位	適用範圍	溝通方式	連結
風險管理	公司風險管理實務守則	為強化公司治理、建立健全之風險管理作業，以合理確保本公司目標之達成，訂定本政策，以資遵循。	董事會	永續發展推動小組	本風險管理政策包括以下七項程序： 1. 意識建立 2. 目標設定 3. 風險辨識 4. 風險評估 5. 風險應變 6. 風險監控 7. 資訊揭露	各項風險管理應依據本公司經營策略與目標，考量業務成長、風險與報酬等因素，設定風險標準、依內部授權權限、定期評估監測各項風險部位及建立風險指標與預警機制，並盡可能以量化方式，模擬未來情境變化，作為管理因應之依據。此外，需掌握以下原則： 1. 明確考量風險項目之不確定性，並取得最佳資訊，研擬優先行動方案。 2. 有效地分配與使用資源。 3. 建立必要的防護機制與緊急應變計畫。 4. 持續地察覺及回應變化。 5. 遵循相關法令規範。 6. 加強利害關係人的溝通與信任。	
人權	人權政策	本公司係依循國家現行相關法令之規定，包括勞動基準法、就業服務法與性別工作平等法等，同時遵循並支持《聯合國世界人權宣言》、《國際人權法》、《等公認之國際人權公約標準，尊重人權公約所訂定之人權保障	董事會	董事會	本公司所有員工、商業夥伴、供應商、承攬商，以及營運據點所在之當地社區。	本公司致力於推動人權政策，並透過多種方式向員工傳達，定期舉辦培訓課程，確保所有員工了解並遵守人權標準。此外，我們透過張貼內部公告及公司網站發布相關政策文件，確保信息透明且易於獲取，並提供申訴管道，以維護同仁之工作權益，確信每位員工均應受到公平的對待與尊重。	

治理單位與員工的多元化納入政策承諾

新斯纖維於 2024 年設置永續發展推動小組（以下稱推動小組），主要負責擬定各項 ESG 專案方針與執行，由董事會授權總經理擔任推動小組召集人，推動單位係由生產部、管理部、業務部及研發部門共同組成。董事會就永續發展之環境、社會脈動及公司治理議題進行監督與指導，並於每年度安排兩次以上之會議向高階管理階層及於每一次董事會中報告推行之進度及成果，並透過不定期推動小組會議的召開，訂定年度永續發展政策及與責任商業行為相關的承諾政策、並檢視各項永續發展議題方針執行情形。

本公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，並為落實誠信經營政策，依「上市上櫃公司誠信經營守則」訂定並經董事會通過「誠信經營守則」，由內部稽核負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，並定期向董事會報告。「誠信經營守則」具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項，明確規定所有往來廠商及內部員工均應遵守，禁止行賄及收賄，收受禮金、回扣及不合常規交易，不當慈善捐贈或贊助，洩露商業機密，從事不公平競爭行為及損害利害關係人權益等不誠信行為。為塑造高度誠信經營理念，若有違反規定即斷絕往來交易，並透過防範措施及進行員工訓練課程宣導教育，提升同仁誠信及自律觀念，以期落實防範非誠信行為。本公司於新進員工報到時，均告知公司相關規定，若有違法情事，將予以公司相關懲戒，嚴重者將終止僱傭契約。

責任商業行為宣導與推動

本公司提供員工多元化的永續培訓課程，內容涵蓋永續發展、內控管理等面向。

舉辦 ESG 永續發展及行動方案宣導教育訓練，共計 **10** 人參與，完訓率 **100%**，合計 **30** 小時。

舉辦永續資訊與內控管理實務宣導教育訓練，共計 **10** 人參與，完訓率 **100%**，合計 **30** 小時。

舉辦年報 / 永續資訊 / 財報編製相關法令彙析實務教育訓練，共計 **5** 人參與，完訓率 **100%**，合計 **15** 小時。

舉辦推動永續發展實務守則宣導教育訓練，共計 **10** 人參與，完訓率 **100%**，合計 **30** 小時。

新斯纖維將於 2025 開始定期執行供應商管理作業，內容包含環境政策宣導及環境要求事項傳達，供應商之製程環境須符合當地對勞工權益、健康、安全等要求。此外，本公司與主要供應商簽署合作契約條款，若有環境污染或違反勞動人權等對社會有顯著衝擊時，將先要求供應商提出說明，視狀況進行調查，如有嚴重違反企業社會責任之情事，本公司將依契約條款終止或解除該供應商合作契約，且與供應商之契約中承諾共同致力提升企業社會責任。



Chapter 03

環境永續

- 3.1 氣候變遷與調適
 - 重大主題管理 -
氣候變遷與調適
- 3.2 能源管理
- 3.3 溫室氣體與排放管理
 - 重大主題管理 -
溫室氣體與排放管理
- 3.4 水資源管理
- 3.5 廢棄物與汙染管理

環境永續

3.1 氣候變遷與調適

重大主題管理 - 氣候變遷與調適



衝擊描述	實際正面衝擊：致力於節能減碳，提高能源效率，尋找更節能之設備或製程改善、再生料使用，並重視產品健康安等議題，盡力降低對環境衝擊，以及未來因應永續法規及氣候變遷所產生的相關成本，維持競爭力。 潛在負面衝擊：如未能有效辨識永續及氣候變遷所帶來的潛在影響，公司營運可能會引發外部成本，降低競爭力。	
政策承諾	能源政策：「提升能源效率、持續節能減碳、承諾符合法規、綠色永續經營」。 環境政策：「預防污染、節能減廢、持續改善、符合法規」。 管理目的：1. 為使能源管理系統更具適用性、適切性及有效性，並且為謀求持續的改善，特明確其範圍、責任、程序、步驟等基本事項為其主要目的。 2. 為有效管理本公司氣候變遷與環保法規風險，藉由預防污染、節能減廢以及持續改善，追求企業永續經營、環境永續。 3. 符合法規及政府淨零排放政策下之相關要求改善，維持永續競爭力。	
採取行動	環境議題宣 / 傳達：總經理或管理代表可透過教育訓練、會議、公告或海報等方式，宣達公司環境政策、環境目標與標的、環境績效，以及環境管理方案等。 導入 ISO-9001:2015 及 GRS 等稽核認證，以確保環境政策之落實執行。	
管理評量機制	本公司依 ISO-9001:2015 及 GRS 內部管理審查程序，每年皆針對環境及能源管理進行有效性評量。 由總經理授權行政管理部副理擔任環境管理系統之管理代表、儀電課課長擔任能源管理系統之管理代表，持續關注政府節能與降低溫室氣體排放之政策。	
管理目標	短期目標 (1~3 年)	中長期目標 (3~5 年)
	- 依「能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫規定」訂定每年節電 1% 之節能目標。 - 隨時關注各項法令趨勢動態，確保各營運據點皆確實遵循相關法令規章。 - 訂定降低溫室氣體排放之節能目標，並納入管理系統之方案審查與追蹤，以達成持續改善、永續發展之目標。 - 持續提升環保低碳產品生產比例，2025 年計劃提升至 20%。	- 依「能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫規定」訂定每年節電 1% 之節能目標。 - 隨時關注各項法令趨勢動態，確保各營運據點皆確實遵循相關法令規章。 - 訂定降低溫室氣體排放之節能目標，並納入管理系統之方案審查與追蹤，以達成持續改善、永續發展之目標。 - 持續提升環保低碳產品生產比例。
績效成果	新昕纖維於 2024 年 9 月 4 日通過 GRS 產品續證。 2024 年 GRS 產品 (環保加工絲) 產量共約 947,189.8 公斤。	
利害關係人的參與	依循主管機關要求於年報以及永續報告書揭露氣候相關資訊，向外部利害關係人報告本公司面對氣候風險及機會之因應策略。	



氣候相關風險與機會之監督及治理

董事會為新昕纖維風險控管的最高決策單位，直接監督公司的風險治理架構。為健全風險評估及強化管理機能，董事會決議由永續發展推動小組負責管理企業營運之風險，包含氣候變遷可能帶來之實體與轉型風險以及機會，並主導相關因應措施之規劃。

永續發展推動小組每月定期檢視各單位依內部分工負責陳報之風險控管情形，審查風險管理相關議題（含氣候變遷風險），監控整體營運之風險管理執行與協調運作情形，並至少一年一次向董事會提出風險管理報告。

審計委員會每季召開會議，依組織規程第三條規定，監督風險政策及風險管理機制之運作，確保風險管理之有效性。委員會定期聽取內部稽核主管報告內部稽核部門對氣候相關風險之內部控制制度之設計及執行有效性所執行之工作，以及稽核發現事項。

環境永續 | 3.1 氣候變遷與調適

氣候風險與機會辨識

風險類別	風險構面	風險內容 (即風險因子)	影響時間	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
轉型風險	政策和法規	再生能源發展相關法規	中期、長期	政府將以配額方式分配不易取得之再生能源，使得營運成本增加，而長期之下投入成本（如綠電）變化將導致生產成本提高。	新昕纖維將持續關注再生能源發展相關法規，視主管機關要求或是客戶需求進行相關規劃及投入資源	新昕纖維將持續關注再生能源發展相關法規，及政府訂價措施，屆時將及時評估財務影響。	
轉型風險	名譽	消費者偏好轉變	短期、長期	消費者偏好改變，環境友善產品、短時尚、運動休閒機能產品的需求變化快速，導致商品和服務呈現多變化，而導致既有產品需求量下降。	世界變動迅速，新昕纖維唯有不斷向前，才能跟上市場脈動。持續提升產品特性，並藉由綠色節能新技術的投入，開拓市場，以差異化、高附加價值以及綠色產品優勢，開創產業商機，達到永續經營發展。	新昕纖維於 2024 年度新機台已經全數投入研發及生產行列，前期資本支出 73,800 仟元，未來對於財務方面影響預計每年折舊將增加 7,432 仟元	新機台投產預計使本公司研發新產品更有效率。
機會類型		機會內容	影響時間	機會對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
產品和服務		開發新產品和服務的研發與創新	短期、長期	改善競爭地位以反映消費者偏好的轉變，提高收入，透過確保韌性的新產品和新服務來增加收入	研究發展團隊不斷推陳出新，以提升經營績效，循環經濟思維，打造綠色商機。 投注技術升級與人才培育，有效管理供應鏈合作模式；提升開發精準度，提高客戶採用率。 維持良好技術及人才發展模式，以進行製程優化及降低生產耗損與環境衝擊。同時推動更新節能設備，以期降低生產過程的能源消耗。新昕纖維將持續研發因應環境變遷、氣候暖化的機能性纖維，如涼感紗系列，並導入具循環經濟效益的環保材質，再進一步從寶特瓶回收紗，升級到衣著布料的回收紗，徹底落實 3R 承諾。	本公司自 2022 年向 TMT MACHINERY, INC. 簽約購入 3 台 ATF-21FV-SZ 假燃機台及 1 台 ATF-21FV-SZ 試驗機，已於 2023 至 2024 年陸續安裝完成並投入生產，合計資本支出約 73,800 仟元。	2024 年度營收較前一年度增加 9.37%。

註：影響時程定義為：短期 1-3 年、中期 3-5 年、長期 5-10 年。



極端氣候事件對財務之影響

新昕纖維透過內部討論、盤點及評估，辨識出洪災、旱災，以及降水模式變化和氣候模式的極端變化等對生產或運輸階段有潛在風險。其中，強降雨造成的洪災可能造成營運據點停工以及設備損壞導致短暫無法出貨或是地區淹水造成原物料與成品無法運輸。

然而，新昕纖維廠區設置於桃園龜山，由於所處地勢較高，過去尚無發生洪災或淹水之情事。經評估討論後，上述極端氣候事件發生機率極低，未造成重大財務影響。本公司將持續監察相關風險，如需要再制定因應方案。



轉型行動對財務之影響

新昕纖維近年推動更新節能設備，以期降低生產過程的能源消耗。未來積極投入綠色產品研發創新符合消費者需求，如涼感紗、回收紗等，來因應氣候轉型風險。上述行動將導致公司自身資本投入及營運成本增加有所增加。



氣候風險管理政策

2025 年新昕纖維訂定「風險管理政策」，將各項業務可能產生之風險控制在可承受之範圍內，建立健全之風險管理作業原則。永續發展推動小組負責整體之風險管理，依據各部門業務範疇，進行營運、業務、生產、管理、研發、財務、ESG、人事及資安等面向風險鑑別與分析，並根據風險識別結果，由各部門進行因應策略規劃，整合及管理可能影響營運與獲利的風險。永續發展推動小組每年至少一次向董事會提出管理執行情形與風險控管報告，監督並追蹤檢討經營團隊風險管理執行情況，以期強化企業體質。

為因應氣候的高度不確定性與政策、市場的快速變化，並及時掌握和推估氣候變化造成的可能影響，各部門高階主管定期辨識重大氣候風險與機會，同時也進一步評估洪水、乾旱、颱風與高溫可能對各營運據點帶來的風險，期能掌握外在環境的氣候變化與市場動態，更全面地考量整體的營運策略規劃，並定期向永續發展推動小組彙整提供風險管理情形。

「風險管理政策」已將氣候變遷風險管理納入公司整體風險管理之流程。政策中的「環境暨能源風險」已包含因全球氣候變遷、地理資源、政府能源及相關財稅政策等所造成之風險。此種整合式之管理方式可以確保氣候變遷風險能夠與公司其他重要風險（如財務風險、營運風險及法規風險）同步管理，從而提升整體的風險應對能力。

3.2 能源管理

本公司主要能源消耗來自電力，外購電力為主要的能源使用來源，占 100% 總能源使用比例。這些電力主要用於生產設備、冷卻系統、辦公室照明、冷氣、電腦等。

能源類型	單位	2022 年	2023 年	2024 年
外購電力	十億焦耳 (GJ)	83,861.66	65,377.93	67,145.21
再生能源 (含再生能源憑證)	十億焦耳 (GJ)	-	-	-
總能源消耗量	十億焦耳 (GJ)	83,861.66	65,377.93	67,145.21
能源密集度	(GJ / 新台幣營收百萬元)	147.11	159.64	149.90
外購電力佔總能源 使用比例	(%)	100%	100%	100%
再生能源使用比例	(%)	0%	0%	0%

註 1：能源 (GJ)= 活動數據 (如立方公尺，公升等) x 熱值 (kcal/ 活動數據單位) x 4.187 (kJ/kcal) / 1,000,000 (kJ/GJ)。

註 2：能源熱值採用「經濟部能源署能源產品單位熱值表」提供之熱值進行換算；單位換算：4.187 kJ/kcal；單位換算：1 MWh= 3.6 GJ。

註 3：能源密集度計算以組織內部的總能源消耗量為分子，新昕每年營收新台幣百萬元為分母。

註 4：資料邊界包含台北辦公室及桃園工廠。

註 5：本公司無使用再生能源。

2024 年實行之節能減碳措施經估算每年可節省 373,055(KWh/ 度) 電力使用，能源消耗量減少約 1,343 (GJ)，相當於減少 184.29 噸 CO₂e 排放量。本公司將持續進行節能改善，提高設備效率，使能源有效利用。

節能項目	內容說明	實行之據點、單位	節能成效				換算方式與 假設說明
			基準年數據	報導年度數據	實際減量數據	數據之單位	
空壓機汰舊換新	購買具備高效率馬達及變頻控制	空壓機 #1 號機	1,510,650	1,272,126	238,524	KWh	電表紀錄
三菱機台改變頻	各軸改變頻器驅動	三菱 #17 台	139,331	94,500	44,831	KWh	總電流換算 KWT 乘運轉時數
三菱機台改變頻	各軸改變頻器驅動	三菱 #18 台	139,200	94,400	44,800	KWh	總電流換算 KWT 乘運轉時數
三菱機台改變頻	各軸改變頻器驅動	三菱 #19 台	138,100	93,200	44,900	KWh	總電流換算 KWT 乘運轉時數

註 1：能源減少量以 1,000 KWh= 3.6 GJ 以及 2023 年電力排碳係數 =0.494 公斤 CO₂e/ 度進行換算。

註 2：專案之減量基準為 2023 年尚未汰換舊設備所量測數據。

3.3 溫室氣體與排放管理

重大主題管理 - 溫室氣體與排放管理

衝擊描述	▶ 實際正面衝擊：作為製造產業，能源與溫室氣體管理得宜可有效控管成本投入，並減少對環境衝擊 ▶ 潛在負面衝擊：除了對環境造成嚴重影響外，尚可能因無法達到客戶設定的減碳目標流失訂單，將來亦可能面臨海關稅額外的製造成本。	
政策承諾	▶ 新昕纖維環境稽核，確保公司及工廠之環境管理系統、能資源使用投入無虞。除了不違反法規，我們也積極訂定更嚴格的管理機制與精進目標。	
採取行動	▶ 1. 假燃事業部已登入能源查核網路申報系統。 ▶ 2. 設定 2025 年為溫室氣體減量基準年，並每年設定減量 KPI。 ▶ 3. 量化重大氣候風險、機會之財務衝擊並擬定管理策略與目標。	
管理評量機制	▶ 1. 預計 2025 年起每年依 GHG Protocol(溫室氣體盤查議定書) 標準完成溫室氣體盤查。 ▶ 2. 每季進行董事會報告溫室氣體盤查進度。	
管理目標	短期目標 (1~3 年)	中長期目標 (3~5 年)
	▶ 逐漸推廣各項管理系統認證。	▶ 1. 減少溫室氣體排放。 ▶ 2. 增加再生能源使用量。 ▶ 3. 增強企業因應極端氣候之韌性。
年度績效	▶ 已著手籌備溫室氣體盤查作業，並聘請輔導顧問協助鑑別排放源。	
利害關係人的參與	▶ 持續推動工廠區節能減碳活動，回應政府淨零目標。	

溫室氣體盤查

新昕承諾積極致力於減少溫室氣體排放，為達成這目標，我們將繼續加強員工對氣候變遷的認識，並鼓勵員工採取低碳生活方式。透過全體員工共同努力，才能真正實現永續發展的目標。目前，新昕的主要溫室氣體排放源為間接排放（範疇二），這些排放來自於向台灣電力公司購買的外購電力。為了進一步減少碳足跡，新昕計劃在 2025 年依照主管機關的規定，對直接排放（範疇一）與間接排放（範疇二）進行全面盤查，並於永續報告書揭露盤查結果，以確保利害關係人能夠充分了解新昕在溫室氣體管理及環境保護方面所做的努力和取得的成果。

溫室氣體範疇	類別		2023 年		2024 年	
			排放量	密集度	排放量	密集度
範疇二 排放量	類別 2	輸入電力	8,969	21.90	8,839	19.73
		輸入能源	0		0	
	總計		8,969		8,839	

註 1：溫室氣體排放量 = 活動數據 * 溫室氣體排放係數 * GWP；台灣排放係數來源於引用數 2023 年電力排碳係數 = 0.494 公斤 CO₂e / 度；2024 年電力排碳係數 = 0.474 公斤 CO₂e / 度。

註 2：盤查範圍包含台北辦公室及桃園龜山廠。

註 3：排放量單位為二氧化碳排放量（公噸 CO₂e）；密集度計算以組織內部的二氧化碳排放量（公噸 CO₂e）為分子，新昕每年營收新台幣百萬元為分母；2023 年營收淨額為 409.54 百萬元；2024 年營收淨額為 447.92 百萬元。



3.4 水資源管理

近年來氣候變遷及全球暖化造成水環境急遽變化，外界利害關係人對於水資源議題日益關切，若企業若未妥善處理水資源議題，可能會影響周遭生態環境或在地居民健康。新昕纖維密切關注生產據點所在地區的水資源環境，運用 WRI Aqueduct Water Risk Atlas 工具定期評估各生產據點所處區域的水風險指標等級，目前所有臺灣營運據點均未位於高水資源壓力地區。考量政府政策、公司發展以及產業變革，持續降低生產用水的耗量，我們合理有效地管理、調度和分配水資源，力求減少資源的耗用，以實現儲水和用水的最大效益。此外，我們的取水量和取水方式均不會對水源地的生態環境和附近居民造成顯著的負面影響。

新昕纖維 2024 年總取水量為 37.9 百萬公升、排水量 7.6 百萬公升、耗水量 30.3 百萬公升，目前營運主要為民生用水、生產製程用水，產生的廢水主要為一般生活廢水、機系冷卻用水。

單位：百萬公升 (Megaliters)

用水統計結果		2022 年	2023 年	2024 年
地下水	(A)	36	34	37
第三方 (自來水)	(B)	1.1	1.6	0.9
總取水量	(C)=(A)+(B)	37.1	35.6	37.9
總排水量	(D)	10.5	12.2	7.6
總耗水量	(E)=(C)-(D)	26.6	23.4	30.3

註 1：淡水 ($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體)；其他的水 ($>1,000$ mg/L 總溶解固體)，本公司所有水源皆取自淡水。

註 2：資料邊界包含台北總公司、桃園龜山工廠。

註 3：取水量以水費帳單加總。

註 4：總耗水量 = 總取水量 - 總排水量。

用水密集度	2022 年	2023 年	2024 年
總耗水量 / 產品產量	3.028	3.495	4.805

註 1：用水密集度為總耗水量 (公噸) / 產品產量 (公噸)。2022 年總耗水量為 26,600 公噸；2023 年總耗水量為 23,400 公噸；2024 年總耗水量為 30,300 公噸。

註 2：2022 年產品產量為 8,785 公噸；2023 年產品產量為 6,695 公噸；2024 年產品產量為 6,306 公噸。

水資源關係圖

龜山工廠



台北總公司



3.5 廢棄物與汙染管理

廢棄物管理

新昕纖維產出之廢棄物主要為無害事業廢棄物及一般廢棄物，對於廢棄物之清理，均委託經主管機關許可清除、處理之公民營第三方廢棄物清除處理機構離場處理。對廢棄物清除處理廠商，皆會確認其應有政府核准清運執照及確認離場之廢棄物流向得到妥善處理，並有簽訂合約，合約內容明載廢棄物處置之場所。執行廢棄物之分類貯存、清除、回收、處理，由專責單位統籌管理，致力源頭減量、製程減廢，並考量再利用處理。

新昕纖維公司於 2024 年末產生有害廢棄物。其中，桃園龜山廠僅產生無害事業廢棄物及一般廢棄物，共計 204.38 公噸，皆由第三方合格清運廠商離廠處理。其中，179 公噸為進貨物料經製程後所遺留之中心廢紙管，屬無害事業廢棄物，並由清運業者或原料廠商離場處置移轉，進行回收再利用。另外 25.38 公噸為生活垃圾，屬一般廢棄物，同樣由清運業者離場直接處置。



廢棄物產生、處置移轉及直接處置

2024 年				
類別	環境指標	移轉方式	單位	桃園龜山廠區
無害事業廢棄物	廢棄物的產生	-	公噸 (t)	179.00
	廢棄物的處置移轉	離場		179.00
	廢棄物的直接處置	-		0.00
一般廢棄物	廢棄物的產生	-		25.38
	廢棄物的處置移轉	-		0.00
	廢棄物的直接處置	離場		25.38
全體廢棄物	廢棄物的產生	-		204.38
	廢棄物的處置移轉	離場		179.00
	廢棄物的直接處置			25.38
回收百分比			百分比	88%

註：廢棄物統計範圍涵蓋新昕纖維股份有限公司桃園龜山廠。

廢棄物統計

廢棄物種類	單位	2024 年
生活垃圾	公噸 (t)	25.38
廢紙管		179
合計		204.38

廢棄物處理

廢棄物種類	單位	2024 年
再利用	公噸 (t)	179
再生		0
其他回收		25.38
現場總重		204.38
離場		204.38



Chapter 04

永續營運

4.1 創新及技術

重大主題管理 - 創新與技術

4.2 供應鏈管理

4.3 客戶服務品質

永續營運

4.1 創新及技術

重大主題管理 - 創新與技術

衝擊描述	實際正面衝擊：面對市場需求變化，如以差異化、高附加價值以及綠色產品優勢，開創產業商機，達到永續經營發展。 潛在負面衝擊：如產品開發未能趕上市場變化，將陷入低價競爭，產品毛利率不佳進而影響獲利，損害股東利益。	
政策承諾	永續變革：為滿足對客戶的綠色承諾，全面推動產品綠色轉型，落實環保 3R 政策，Recycle（循環回收）、Replace（替代使用）、Reduce（減少使用）以及環保無毒產品開發，維護環境永續發展，創造產業永續發展之價值。 產品健康安全政策：「公司產品定期通過 GRS 全球回收表準高度關切物質 (SVHC) 之檢測」。	
採取行動	▶ 管理部、工務部、業務部與永續經營小組皆密切合作與溝通，尋求創新成長之利基。	
管理評量機制	▶ 評量機制與成果透過業績成長與產品利用率，檢視產品研發之成果及未來研發方向。同時不斷檢視能源使用效能數據，持續進行減碳、碳中和的長期工作。	
管理目標	短期目標 (1~3 年)	中長期目標 (3~5 年)
	▶ 研究發展團隊不斷推陳出新，以提升經營績效，循環經濟思維，打造綠色商機。 ▶ 投注技術升級與人才培育，有效管理供應鏈合作模式；提升開發精準度，提高客戶採用率。	▶ 維持良好技術、人才發展模式，進行製程優化及降低生產耗損與環境衝擊，推動更新節能設備，降低生產過程的能源消耗。持續研發因應環境變遷、氣候暖化的機能性纖維，如涼感紗系列，並導入具循環經濟效益的環保材質，再進一步從寶特瓶回收紗，升級到衣著布料的回收紗，徹底落實 3R 的承諾。
績效成果	▶ 2024 年投入研發經費 3,291 仟元，占整體營收 0.73%。 ▶ 2024 年成功取得 GRS 產品續證。	
利害關係人的參與	▶ 強化商品創新與開發，積極回應客戶及市場需求。	

永續營運 | 4.1 創新及技術

面對全球氣候變遷帶來的風險與機會，並滿足對客戶的綠色承諾，全面推動產品綠色轉型，包括開發環保、減緩氣候變遷相關產品，聚焦 Recycle（回收循環再生）、Replace（取代石油原料）、Reduce（減少能源資源耗用）以及環保無毒產品開發，維護環境永續發展，創造產業永續發展之價值。

本公司自成立之初即成立「開發委員會」，其內部組成係由生產部協理主導該會之研發事宜，總經理室輔導聯繫，下由各單位主管及企劃人員實際運作，並配有多功能之試驗機臺，以為新產品之試作及條件模擬之用。未來的研究方向將朝向新素材之研發及製程改良及創新。自 1999 年起，「開發委員會」更改為「研發工程部」，下設企劃課。2024 年度研究發展費用 3,291 仟元，主要係研發人員薪資等支出。預計 2025 年度研發計畫如下，預計投入研究發展費用為 4,000 仟元。



本公司致力於維持良好的技術與人才發展模式，進行製程優化，降低生產耗損與環境衝擊，我們積極推動更新節能設備，以降低生產過程中的能源消耗。

此外，新昕致力於推動環保和永續發展，透過採購寶特瓶回收紗，期望取代傳統的紡紗石油基礎原料，減少對不可再生資源的依賴。而將寶特瓶回收紗加工製成高品質的紗線，亦能夠減少廢棄物，為其賦予新的生命。我們持續研發因應環境變遷與氣候暖化的機能性纖維，如涼感紗系列，並導入具循環經濟效益的環保材質。同時，更進一步從寶特瓶回收紗，升級到衣著布料的回收紗，徹底落實 3R 的承諾。

新昕纖維之品質管理系統自 2013 年通過 ISO 9001 品質系統驗證、2017 年通過 GRS 全球回收標準高度關切物質 (SVHC) 之檢測，並每年持續維持系統之有效性。本公司將延續一貫品質管理的信念，藉由品質管理系統持續稽核與複查等嚴謹的程序層層把關，達成持續改善及符合顧客滿意。

4.2 供應鏈管理

新昕纖維致力於與供應商建立穩定且互信的夥伴關係，共同推進雙方的發展與成長。我們深信，透過多年的產業經驗和合作，能夠與供應商打造長期穩定的合作關係，確保關鍵原物料的供應穩定。

為實現此目標，我們積極建立技術交流和研發合作，期望成為產業的先驅和領導者。在新產品上市時，我們提前與供應商合作開發和測試，確保產品具備足夠的應變能力。同時，我們也積極與供應商合作，研究並推動可持續的生產方式和材料選擇，透過技術創新和資源共享，致力於打造更環保的供應鏈，以應對氣候變化帶來的挑戰，並為客戶提供更具價值的產品和解決方案。

為符合本公司產品的高質量指標，我們致力於落實人權平等、無童工、禁止強迫勞動及無違反重大社會責任法規等項目。自 2025 年度起，我們將向長期合作及新採用之供應商提供「供應商宣導通知單」及「供應商社會責任系統稽核查檢表」，以期使供應商遵守社會責任政策之基本規範。

在新任供應商遴選方面，我們以具備足夠能力達成品質標準為基本考量，並將是否為在地廠商及能否長期穩定合作納入指標。對於提升社會面、環境面與公司治理的部分，我們多採鼓勵性質，若供應商取得當地環境審查或國際驗證、執行 5S 與清潔生產、進行節能減碳、落實人權維護與員工權益保障等項目，將優先採納。

新昕纖維積極與當地供應商合作，促進在地經濟及降低運輸能耗。本公司共有 125 家物料供應商及 16 家原料供應商，均為國內廠商，2024 年當地採購金額約為新台幣 331,187 仟元。

當地採購評估	2023 年	2024 年
總採購金額 (新台幣仟元)	289,300	331,187
向當地供應商採購金額 (新台幣仟元)	289,300	331,187
向當地供應商採購百分比 (%)	100%	100%

註：當地供應商定義為其工廠登記地與營運據點所在地在同一個國家 / 地區。

4.3 客戶服務品質

新昕纖維致力於提供客戶最佳的品質與服務，並取得 ISO 9001 品質管理系統認證。每年依照品質規範與客戶要求，訂定關鍵績效指標並定期召開經營品質檢討會議，確保製造、行政及業務等各部門能確實落實品質要求。

在服務管理方面，從接單到出貨均保持彈性良好的溝通管道。業務人員提供客戶即時回饋與當面溝通，期望能提供更多適合客戶需求的服務。

當接收到客戶抱怨或投訴訊息時，新昕纖維會立即掌握抱怨原因、不合格品項及數量、期望結果等相關訊息，並通知品管及業務單位進行第一時間對策處理。必要時，成立專案加強控管或親自前往調查了解。後續由品管、生產及業務單位採取短期緊急遏止與長期改善措施，並追蹤有關單位缺失矯正之成效，進行記錄「品質矯正處理單」及資料存檔，防止同樣問題再度發生，達到提升產品品質及維護公司商譽之目標。

新昕纖維非常注重客戶服務，除了在日常作業流程中不斷與客戶溝通，亦於每年底透過客戶滿意度調查傾聽客戶的聲音，作為營運及未來管理改善方向。針對客戶所指出的不足之處，擬定改善措施、積極檢討分析，再提出改善策略。若客戶要求在定期內完成退回品相關作業，本公司也將依照客戶需求配合執行。

2024 年新昕纖維客戶滿意度平均分數為 9.04 分（滿分 10 分），未發生產品召回或因品質問題造成客戶重大權益受損的情事，顯示本公司對客戶服務的重視及改善成效。





Chapter 05

共榮社會

5.1 人才發展與培育

5.2 勞資關係與員工關懷

重大主題管理 - 勞資關係與員工關懷

5.3 職業健康與安全管理

重大主題管理 - 職業健康與安全管理

共榮社會

5.1 人才發展與培育

人力結構

截至 2024 年底，新昕纖維員工人數為 111 人，100% 為正職員工 111 人。新昕纖維的營業據點位於台灣，因此聘雇對象會先以台灣員工為主，當地雇用比例達 65.77% 以上，外籍勞工 38 人，皆為菲律賓籍勞工，佔整體員工人數 34.23%。新昕纖維確實遵循政府主管機關勞動相關法令規範，未有發生如雇用童工等之不法情事。

新昕纖維重視多元化與職場包容，員工招募、薪酬及福利不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務等不同而有所差異，男女員工比例約為 66:45。報導期間內及報導期間與前期比較，員工人數沒有重大顯著波動。另新昕纖維 2023 年及 2024 年均無非員工工作者。

類別	組別	男性		女性		組別小計	
		人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比
 勞雇合約	永久聘雇員工（或稱不定期契約勞工）	66	59.46%	45	40.54%	111	100%
	臨時員工（或稱定期契約勞工）	0	0%	0	0%	0	0%
	無時數保證的員工（或稱零工經濟者）	0	0%	0	0%	0	0%
 勞雇類型	全職（或稱全時勞工）	66	59.46%	45	40.54%	111	100%
	兼職（或稱部分工時勞工）	0	0%	0	0%	0	0%

註 1：人數的統計方式為當年度 12 月 31 日在職員工人數。

註 2：不定期契約勞工 (permanent employees)：即一般全職工作者，與雇主簽訂沒有期限的合約，除非被裁員或自動離職，否則可以持續工作。

註 3：定期契約勞工 (temporary employees)：與雇主簽訂有期限勞雇合約者，即臨時性、短期性、季節性或特定性的約聘工作，契約到期就須離職或重新簽約。

註 4：無時數保證的員工：為非典型就業，即「接案式」的工作，雇主不保證最低工時。

註 5：全時勞工 (full-time employees)：依據台灣勞基法第 30 條第 1 項，符合每週工時 40 小時、每日工時 8 小時的勞工。

註 6：部分工時勞工 (part-time employees)：工時未達全時勞工的條件（每週工時 40 小時，每日工時 8 小時）之勞工，其法定權益與全時勞工一樣者。

員工多元化

新昕纖維重視人才多元性、平等公正且保障合法權益的工作環境。2024 年本公司員工總數為 111 人，男性員工占 59%，女性員工占 41%；聘用少數族群 7 人，占員工總數 6.3%，彰顯本公司在用人上，並無族群限制，廣納專業。

員工類別		人數		比例 (%)
管理階層	男	<30 歲	-	0%
		30~50 歲	-	0%
		>50 歲	4	4%
	女	<30 歲	-	0%
		30~50 歲	-	0%
		>50 歲	1	1%
非管理階層	男	<30 歲	10	9%
		30~50 歲	37	33%
		>50 歲	15	14%
	女	<30 歲	4	4%
		30~50 歲	20	18%
		>50 歲	20	18%
總計		111	100%	

員工類別		人數		比例 (%)
原住民	男	<30 歲	-	0%
		30~50 歲	1	1%
		>50 歲	2	2%
	女	<30 歲	-	0%
		30~50 歲	2	2%
		>50 歲	3	3%

註 1：管理階層為協理級以上主管，以及工廠經理。



人才發展與培育

本公司主要營運據點在台灣地區台北市及桃園龜山區，各地區皆以聘用當地員工為原則，除了有效地管理當地業務提升公司營運的穩定性，並且符合當地的經濟效益，提高當地就業率和生活水平。各地區主管 / 非主管人數雇用當地居民為高階管理階層比例達 100%。

員工績效管理

績效管理主要的目的在於讓新所纖維之經營策略與員工工作目標相互連結，以達成公司策略營運目標。在每年年初制訂個人年度目標，經由公司到部門到員工個人，充份溝通各項目標的內容，繼而由上到下展開方案。各部門在其主要業務方面亦有各項專業面的檢核指標，能夠充分反映員工在評核期間的各項努力與成果。上述之績效管理係透過三個階段的管理流程：設定目標、追蹤調整、檢核成果，藉此檢視員工在工作期間的各項產出績效。

設定目標 - 追蹤調整 - 檢核成果

被考核員工在績效考核展開期間，完成年度自我評核，再由直屬主管和員工進行績效面談，讓員工了解主管的考量及看法，從而給予初步的績效評核結果，最終由事業部門主管依所屬同仁評等結果，依照接近常態分布為標準校準，由總經理做出最終核決。公司依據每個員工的工作績效表現，並參酌當年度的營運成果，給予員工適當的獎勵措施，且不因性別、年齡等而有所差異之情形。公司參酌績效考核結果，建立良好的職涯發展體系，包含專業職與管理職的雙軌晉升系統，讓每位員工在個人專長及技術領域上均能獲得最大發揮空間。績效考評於每年 12 月進行，留職停薪及當年度 11 月 1 日以後到職的員工將不適用。2024 年接受績效考評的員工佔應受考評員工 95.5%。

	2022 年	2023 年	2024 年
高階管理階層總人數	5	5	5
來自當地之高階管理階層	5	5	5
比例	100%	100%	100%

註 1：高階管理階層為協理級以上主管，以及工廠經理。

不同層級定期接受績效及 職涯發展檢核的員工百分比	2024					
	男		女		整體	
	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)
管理階層	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
非管理階層	62	55.86%	44	39.64%	106	95.50%

註 1：比例計算採 (定期接受績效及職涯發展檢核的員工 / 總員工數) * 100%。

註 2：管理階層為協理級以上主管，以及工廠經理。

5.2 勞資關係與員工關懷

重大主題管理 - 勞資關係與員工關懷

衝擊描述	實際負面衝擊：在缺工、少子化及外商搶才的大環境之下，產業面臨勞動力匱乏，為使公司人才庫充盈無缺，建立互惠雙贏之勞資關係成為公司永續經營之當務之急。 實際正面衝擊：評估訂定公平合理薪資，鼓勵員工積極挑戰自我，與員工共享公司的營運成果，有助於提高員工對公司的向心力之目標。	
政策承諾	1. 優秀的人才公司永續經營之重要投資，為確保每位員工都能全心全力地投入工作，公司建立有效保障勞動權益及友善和諧的勞動環境，建立良好勞資溝通管道以營造良好的勞資關係。同時提供具有競爭力的薪資福利，讓同仁得工作與生活能達到平衡，以期讓同仁在優質的薪資與福利中成長。 2. 支持並確實遵循《國際人權法典》、《國際勞工組織－工作基本原則與權利宣言》、《聯合國全球盟約十項原則》等各項國際人權公約。 3. 人事制度上皆本著勞基法的基本精神，依循政府相關法令，並依本公司管理規章（須董事會通過）、工作規則（經臺北市及桃園市勞工局聯合審核通過）及勞工安全衛生工作守則等團體協約辦理之。 4. 加強員工技術經驗傳承並定期進行專業培訓。	
採取行動	1. 招募與任用：根據年度人力目標提供需求人力，並適時依據業務滿足各單位人力需求。 2. 薪資福利：依據不同職位進行市場薪資調查，並經由高階主管評價訂定公平合理薪資並依照不同職等提供績效獎金。公司如有獲利發放給員工，並參酌國內營運成長及通貨膨脹率適時調整薪資。 3. 教育訓練：根據年度目標及公司發展目標訂定年度教育訓練計畫，以提升員工能力及相關技能。 4. 爭取員工福利：成立職工福利委員會，成員皆由員工組成，藉由員工最直接提出的想法來為同仁提供各項福利專案，包含婚喪生育補助金、員工旅遊補助、部門聚餐及伙食津貼等。	
管理評量機制	1. 每季召開職工福利委員會會議，檢討相關事宜。 2. 每年舉辦年度教育訓練檢討會議。 3. 經申訴機制或舉發後經查證屬實之人權違規事件，將依所犯情節及公司相關規定懲戒，並檢附事證及懲戒建議報請總經理核決。	
管理目標	短期目標 (1~3 年)	中長期目標 (3~5 年)
	依不同職能及年齡安排適當工作，並藉由多元之訓練課程，激發員工潛力。 降低員工離職率低於 5%。	落實公司人權政策相關規範，增進員工福利，留住既有員工。

年度績效	1. 與 2023 年相比，2024 年員工離職率由 6.03% 降低至 5.26%。 2. 員工薪資與福利支出合計 71,358 仟元。 3. 訓練費用總支出 37 仟元，較前一年度增加 2.78%。 4. 教育訓練總人次為 291 人次，共舉辦 1,158 小時訓練課程，內訓共 1,092 小時，外訓共 66 小時。 5. 未發生任何歧視事件、性騷擾事件、侵犯人權事件與社會衝擊事件。
利害關係人的參與	透過職工福利委員會增進與員工溝通

穩定且優秀的員工團隊是公司穩定成長的基石。在面臨缺工、少子化及外商搶才的大環境下，為了充實公司的人才庫並提升企業競爭力，邁向永續發展，公司必須保持與所有員工的良好溝通，提供完善的勞動條件及員工福利。這樣才能吸引並留住優秀人才，避免因人才斷層而導致業務無法接續，進而影響生產效率和營業表現。

因此，重視員工關懷及提供友善的工作環境和照顧，建立互惠雙贏的勞資關係，成為企業永續經營的當務之急。每位員工都有獨特的需求和價值觀，世代差異更凸顯了這一點。因此，公司必須提供具有競爭力的薪資，根據不同職位進行市場薪資調查，評估並訂定公平合理的薪資，鼓勵員工積極挑戰自我，讓員工與公司共同成長，共享公司的營運成果，達到提高員工向心力的目標。最終，希望各方面都能塑造友善並讓員工安心工作的環境。

人權政策

新昕纖維身為全球紡織產業供應鏈的一員，自創立以來均恪遵各項國內法令及國際標準。本公司訂定全面的「人權政策」，明確禁止任何營運據點與供應鏈中雇用未滿 16 歲之童工，也禁止所有形式之強迫性勞動、體罰與處罰，限制任何人員的行動自由，包含禁止扣押任何個人證件資料。

2025 年，新昕纖維參考「聯合國企業與人權指導原則」、國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」與「世界人權宣言」等國際規範，訂定「供應商宣導通知單」以及「供應商社會責任系統稽核查檢表」，我們邀請所有供應商對於勞工權益、健康與安全、環境、商業道德及管理體系等各方面之商業行為確實符合該準則並簽署通知單，同時應完全遵守經營所在國家或地區的法律和法規。

在所有營運據點中，針對利害關係人所關切之重大人權議題，透過政策的實施及內部規範的檢視，本公司確保所有管理辦法的周延性，並設定年度績效目標，定期追蹤相關工作計畫的執行成效。同時持續針對缺失項目要求責任單位改善，確保相關人權風險得以有效控管及降低。

公司將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性，且為了落實企業尊重人權理念，新昕恪遵國內勞動暨相關法規，預計將於 2025 年規劃並制定人權盡職調查流程。

反歧視

新昕纖維之人權政策確保所有人員之工作機會均等，禁止任何形式之歧視行為，不論在僱用、薪資、訓練、晉升、離退及資源分配等各方面，均不會因為地域、種族、民族或成長背景、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、性別認同及表現、懷孕、婚姻狀況、工會會員、政治立場、容貌、年齡等因素，而有任何的特殊待遇。新昕纖維秉持以能力及貢獻為衡量指標之原則，確保所有員工之權利及機會均等。新昕纖維致力排除及避免任何形式之歧視行為，2024 年各營運據點均未發生違反公司政策規範之歧視情形。

新進員工和離職員工

2024 年度新昕新進率為 3.6%，合計 4 人，離職率為 8.11%，合計 9 人，其中離職率有略為的上升，同時新進率下降。離職率略為上升主要係因資深員工退休之故，新進率下降主要係因缺工情形趨緩之故。

新進員工及 離職員工	2023 年度								2024 年度							
	新進				離職				新進				離職			
	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%
<30 歲	2	28.57%	1	14.29%	-	0.00%	1	14.29%	1	25.00%	1	25.00%	1	1.00%	1	11.11%
台灣	4	57.14%	-	0.00%	4	57.14%	2	28.57%	1	25.00%	1	25.00%	2	22.22%	1	11.11%
>50 歲	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	1	11.11%	3	33.33%
員工總人數	116								111							
合計新進人數	7								4							
總新進率 (%)	6.03%								3.60%							
合計離職人數	7								9							
總離職率 (%)	6.03%								8.11%							

提供給全職員工的福利

留職停薪



照顧親屬：員工於配偶、直系親屬在罹患疾病或需要時，可申請留職停薪。
 罹病：員工因患有疾病，且依現行規定請完假別後，身體仍未康復時，可申請留職停薪。
 進修：全體員工，不限學校、科系，且為我國教育部所承認。

給薪病假



給薪病假：勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在規定範圍內請普通傷病假：
 一、未住院者，一年內合計不得超過三十日。
 二、住院者，二年內合計不得超過一年。
 三、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。
 經醫師診斷，罹患癌症（含原位癌）採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由公司補足之。

年終獎金 / 紅利發放



營業年度結算而有盈餘時，依照章程規定提撥固定比例之員工紅利，為獎勵員工工作績效，每年另有發放員工年終獎金。

職工福利



結婚禮金、生育祝賀禮金、災害補助、旅遊補助、生日禮金、勞動節禮券 / 禮金及喪葬補助。

特休制度



依照勞基法之相關規定。

托兒優惠



已與工廠鄰近之六合幼兒園簽訂合約，協助員工子女托育。

哺乳措施



於工作場所內提供友善且具有親和力之哺（集）乳室，營造舒適的哺（集）乳環境。對妊娠中或分娩後未滿 1 年之女性同仁，公司提供臨場健康服務由醫師 / 護理師面談指導、工作適性評估及危害控制建議等。

團體健康保險



提供勞健保之醫療保險。

心理諮商



提供臨場醫療及心理諮商服務以照顧員工因應工作壓力等需求，同時參與員工成長並提昇工作滿意度。

健康檢查



本公司每年至少舉辦一次全體勞工體檢，服務於工廠區域員工另有配合工作所需之增加檢測項目，使員工獲得更完善之照顧。



薪資與福利

新昕纖維員工的薪資標準不因性別、種族、宗教、政治立場、或婚姻狀況有所差別。男性及女性員工的薪資比例並無重大差異。



員工類別	薪資
管理階層	1.07:1
非管理階層	0.97:1

註 1：女性員工薪資為 1。

註 2：管理階層為協理級以上主管，以及工廠經理。

註 3：本公司主要發放薪資作為員工酬勞。



教育訓練

人才培育是企業永續發展最重要的基石，新昕纖維致力於提供一個成長性和激勵性的工作環境，透過幫助員工持續的學習和發展，協助員工實現個人和職業的成長。2024 年本公司教育訓練舉辦共計 1,158 小時之教育訓練、達 291 人次參與，訓練內容涵蓋機台操作、品質管理、公司治理、勞動法規及財務會計等，以提升本公司員工的專業職能認知。

不同層級 平均上課時數	2023 年									2024 年								
	男			女			整體			男			女			整體		
	總訓練 時數	人數	平均 訓練時數	總訓練 時數	人數	平均 訓練時數	總訓練 時數	人數	平均 訓練時數	總訓練 時數	人數	平均 訓練時數	總訓練 時數	人數	平均 訓練時數	總訓練 時數	人數	平均 訓練時數
管理階層	93	4	23.3	66	1	66	159	5	31.8	90	4	22.5	66	1	66	156	5	31.2
非管理階層	548	63	8.7	638	48	13.3	1,186	111	10.7	439	61	7.2	563	45	12.2	1,002	106	9.5

註 1：管理階層為協理級以上主管，以及工廠經理

育嬰假

哺乳室規劃

為建構友善職場，新昕纖維設置哺集乳室，支持員工兼顧工作發展及家庭照顧，緩解職場媽媽育兒負擔，讓有哺集乳需求的媽媽同仁能夠平衡工作和家庭生活，同時保護母嬰健康，提高哺乳率和嬰幼兒的健康水平，且有個安全、隱密、衛生及舒適的哺集乳環境。

育嬰留停

針對有育嬰需求之員工，給予實質之關懷與照顧，包含留職停薪之安排、工作職涯再規劃、相關福利補助等均依照「性別平等工作法」第十六條第五項規定辦理，相關規定如下：



- 1 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。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。
- 2 受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。
- 3 依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。
- 4 育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。
- 5 育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

2024 年育嬰留職停薪申請人數為 1 人，新昕纖維將持續提供完善員工照顧之機制，讓有育嬰需求的員工能兼顧家庭與工作。

育嬰假統計	2023 年		2024 年	
	男	女	男	女
當年度符合育嬰假申請資格人數 (A)	0	0	1	0
當年度實際育嬰假申請人數 (B)	0	0	1	0
申請率 (B/Ax100%)	-	-	100%	-
請育嬰假者於當年度應復職人數 (C)	0	0	0	0
當年度實際申請復職人數 (D)	0	0	0	0
復職率 (D/C x100%)	-	-	-	-
上一年度復職人數 (E)	0	0	0	0
上一年度復職滿一年人數 (F)	0	0	0	0
留任率 (F/E x100%)	-	-	-	-

退休制度

新昕纖維之福利計畫係依中華民國《勞動基準法》規定，按向主管機關核備之提撥率，實付薪資 15% 提撥退休準備金，並專戶儲存於臺灣銀行；2024 年底淨確定福利資產新台幣 2,378 仟元。新昕纖維之確定提撥計畫係依《勞工退休金條例》之規定，依員工每月工資 6% 之提繳率，提撥至勞工保險局之勞工退休金個人專戶。本公司 2024 年度認列退休金費用為新台幣 2,139 仟元。



	退休計畫資金價值	2024 年退休金準備狀況	提撥占薪酬百分比	計畫參與程度	員工人數	自願提撥人數	當年度退休員工數
 福利計畫	本公司 2024 年底確定福利義務 17,115 仟元。	本公司之臺灣銀行勞工退休準備金專戶餘額計 19,493 仟元，於 2024 年度認列退休金費用 228 仟元，對於已提撥至退休準備金專戶超過確定福利義務金額 2,378 仟元已帳列應計確定福利資產。	本公司係依中華民國《勞動基準法》規定，按向主管機關核備之提撥率，實付薪資 15% 提撥退休準備金，並專戶儲存於臺灣銀行。	本公司依中華民國《勞動基準法》規定執行。	5	0	1
 提撥計畫	本公司 2024 年度認列退休金費用為 2,139 仟元。		本公司之確定提撥計畫係依《勞工退休金條例》之規定，依勞工每月工資 6% 之提繳率，提撥至勞工保險局之勞工退休金個人專戶。		71	7	0

關於營運化的最短預告期

影響員工權益之重大營運變化及相關因應措施，公司會透過勞資溝通會議，進行溝通後再執行，並依法令規定提前通知受影響的員工。此外，公司亦提供相關配套措施，如協助轉調其他內部單位、提供員工相關條件協助申請政府相關補助等。以臺灣地區為例，公司依《勞動基準法》規定，依員工年資提前 10 至 30 日預告。

團體協約

截至 2024 年底，本公司尚未有設立工會及簽訂團體協約，惟所有員工均同等受到當地法令以及勞動契約所賦予員工權利之完整充分保障。本公司依據《勞動基準法》成立「職工福利委員會」與員工代表協助共同解決員工勞動事件、工作環境健康與安全及員工福利等問題，並定期透勞資會議及多元方式與員工溝通。未來公司將持續與員工保持良好互動，恪守當地勞動法規，持續多元溝通共創勞資和諧及雙贏之勞動環境。



5.3 職業健康與安全管理

重大主題管理 - 職業健康與安全管理

衝擊描述	潛在負面衝擊：保障同仁的身心健康、工作環境的安全無虞，並可確保同仁提供勞務的穩定度。否則，職災或職業病將導致同仁無法出勤提供勞務外，尚有面臨相關補償支出、訴訟與企業形象受損之情況。 實際正面衝擊：公司致力保障員工的安全與健康，降低工作環境風險，維護生命安全與身體健康，以達到零工安事故、零傷害之目標，且將營運活動對鄰近社區的負面衝擊降到最低，避免營運管理不當造成意外災害。	
政策承諾	1. 遵守法律規範：全體員工皆應遵守政府法令與公司各項工安、環保規定及安全衛生法規。同時加強危害預防，創造安全健康的工作環境，提升同仁安全意識，建立安全文化，打造安心的職場。 2. 提升員工工安意識：藉由不斷的訓練，宣導及溝通、或是安衛諮詢，形成企業職業安全衛生文化，深植員工職業及安全衛生意識。 3. 建立預防機制：實施安全觀察，重視虛驚事故，消弭不安全行為與狀況，任何工安事故皆應立即誠實通報，迅速調查真相，防止再發生。	
採取行動	1. 提供法規要求之防護用具，保障員工安全健康。 2. 由工廠工安單位規畫、執行及推廣持續改善及教育訓練。包含新進人員、在職人員、特殊危害作業人員之職業安全衛生管理及其他安全衛生相關訓練。 3. 安全衛生巡檢：除了平日的巡檢外，每月由廠內主管進行跨部門之聯合安全衛生檢查與每季各廠區工安人員進行跨廠區的安全衛生檢查。 4. 執行內部稽核確認施行成效。 5. 規劃緊急應變措施及防災演練。 6. 辦理健康檢查、作業環境測定及關懷員工。	
管理評量機制	1. 本公司依內部訂定之工作規則及勞工安全衛生工作守則等管理審查程序，及每年透過 GRS 等外部單位稽核，針對職業安全衛生進行有效性評量，以確保其持續的適用性、適切性及有效性。 2. 每月工廠巡檢，發現對廠內不安全狀況立即改善及檢討。 3. 每季召開職業安全衛生會議針對發生之工安事項進行檢討及宣導。	
管理目標	短期目標 (1~3 年)	中長期目標 (3~5 年)
	1. 力求符合法規要求，遵守職業安全衛生管理相關法規規範，持續改善硬體設施標準與安全衛生作業程序，建立健康安全之友善職場以達到零職災目標，確保同仁工作安全。 2. 完善職業安全衛生管理制度，透過完整的職業健康與安全管理，妥善照顧同仁身心健康與安全，預防事故傷害和疾病的發生，建立新昕纖維企業的安全健康文化。	持續舉辦職業安全衛生教育訓練，盡力打造零職災安全衛生職場。
年度績效	1. 2024 年無員工發生職災事件或重大工安事件。 2. 2024 年無罹患職業病之員工。	
利害關係人的參與	定期舉辦職業安全衛生會議，監督及強化職業安全衛生管理。	

職業安全衛生管理

新昕纖維目前雖尚未導入 TOSHMS 及 ISO 45001 衛生管理系統，但已參考國內《職業安全衛生法》、《勞動基準法》等職安相關法規制定「新昕勞工安全衛生工作守則」，秉持「安全第一衛生至上」，致力提供安全健康的工作條件、遵守職安衛法令和相關要求、消除危害和降低職安衛風險以及推動工作者職安衛諮商和參與。上述守則適用於台北總部辦公室及桃園工廠的工作者、活動及工作場所，涵蓋員工人數 111 人（佔比 100%）。

職安風險評估

本公司職安管理由管理部負責管理，以確保職安管理品質及有效性，並定期 / 非定期執行場所作業危害之鑑別及風險評估，評估範疇包括物理性、人因性、化學性、生物性、社會心理及特定敏感族群危害辨識，執行流程如下：



職安風險類別	風險項目	預防措施
物理性	噪音	每半年實施環境噪音檢測。每年實施預防職業病健檢。在高噪音作業場所作業須佩戴耳塞。
物理性	切割夾捲	實施教育訓練，加強宣導使用刀具注意安全。

職安風險預防

本公司定期實施安全教育訓練，並宣導員工遇到職安危害情形之退避權及通報機制，當可能發生危害狀況發生時，工作人員必須立即停止作業並停止設備運轉。離開可能發生危害的工作區域，以人身安全為第一考量。此外，透過內部會議宣導提醒各主管不應予以行使退避權員工不利處分。

職場不法侵害預防

本公司為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而導致生理、心理疾病，發布預防職場暴力之書面聲明，絕不容忍任何本公司之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本公司員工同仁間或廠商、客戶、照顧對象及陌生人對本公司員工有職場暴力之行為。

本公司已向員工宣導溝通對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業或退避至安全場所之勞工，事後絕不會對其處以不利之處分。且絕對禁止對申訴者、通報者或協助調查者有任何報復之行為。鼓勵同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理相關糾紛。



附件四



本公司為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本公司之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本公司員工同仁間或廠商、客戶、照顧對象及陌生人對本公司員工有職場暴力之行為。

一、職場暴力的定義：工作人員在工作相關環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或身心健康構成挑戰的事件。

二、職場暴力行為的樣態：

（一）肢體暴力（如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等）。

（二）心理暴力（如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等）。

（三）語言暴力（如：霸凌、恐嚇、干預、歧視等）。

（四）性騷擾（如：不當的性暗示與行為等）。

（五）跟蹤騷擾行為（如：以人員、車輛、工具、設備、電子通訊、開墾網路或其他方法進行監視、窺察、跟蹤、守候、尾隨等）。

三、員工遇到職場暴力怎麼辦：

（一）向同事尋求建議與支持。

（二）與加害者理性溝通，表達自身感受。

（三）思考自身有無缺失，請同事誠實的評估你的為人與工作表現，找出問題點。

（四）盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為做為證據。

（五）向公司提出申訴。

四、本公司所有員工均有責任協助確保免於職場暴力之工作環境，任何人目睹及聽聞職場暴力事件發生，皆得通知本公司人事部門或撥打員工申訴專線，本公司接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。本公司絕對禁止對申訴者、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有，將會進行懲處。

五、本公司對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業或退避至安全場所之勞工，事後絕不會對其處以不利之處分。

六、本公司鼓勵同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如員工需要額外協助本公司亦將盡力協助提供。

七、本公司職場暴力諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：(02)2512-5257 申訴專用電子信箱：alice.chuang@hsiaon.com.tw

公司負責人：_____ 日期：11/11/22



職業健康服務

本公司每年定期辦理員工健檢，委任亞東紀念醫院巡迴團檢科進行全體員工健康檢查，本年度於 2024 年 8 月 23 日進行全體員工健康檢查。健檢項目除勞動法規基本一般項目外，亦有針對生產現場員工提供額外的聽力檢查項目，健檢報告將會由公司妥善保管，且不會將檢查報告相關資訊交由他方，以保護員工個資隱私。

本公司對於預防職業病檢查，係依健檢報告篩選出健檢異常 3、4 級員工，將進行衛教關懷。如被醫師判定情況屬於嚴重，將會轉介到有職業病門診之醫療院所追蹤檢查。

除每年度的健康檢查之外，公司約聘醫療財團法人徐元智先生醫藥基金會亞東紀念醫院健康管理中心進行臨場健康服務，針對個人身心相關問題，提出相對問題的建議。2024 年臨場健康服務醫師進行輔導訪談共 11 人次，臨場健康服務護理師執行 48 次勞工健康服務並留存紀錄備查。



安全衛生委員會

新昕纖維依勞動部《職業安全衛生管理辦法》成立安全衛生委員會，主要討論公司職安相關議題，由董事長擔任主任委員，包含主任委員在內，委員會共9名成員，成員包括公司安全衛生管理人員、廠長、等各單位主管以及指派3名基層人員，安全衛生委員會開會頻率無固定頻率，開會時機主要為遇緊急情況發生及重大職安事件，2024 年度未召開職安委員會會議。

安全衛生委員會平時只針對勞工安全衛生產生問題協調解決，決策過程以多數決進行表決。不會與平時工作內容衝突，並不會因委員會討論內容影響工作考績。

職業安全衛生教育訓練

本公司職業安全衛生訓練項目主要依據現場較易發生危害狀況實施。廠內設備為假撚設備多為傳動軸運轉，較易發生切割夾捲之危害。員工進廠均有實施一般教育訓練及預防切割夾捲防護教育訓練。每日朝會由各單位主管進行預防危害發生宣導。

2024 年職業安全教育訓練完訓人次	訓練項目	課程內容	員工人次	非員工人次	訓練時數	完訓率
桃園龜山工廠	職業安全衛生	防切割夾捲	80	0	8	100%

健康促進計畫

• 健康促進宣導

本公司臨場服務護理師會依據健檢異常狀況之員工，對其宣導健康資訊及提供專業諮詢，也會不定期在公司群組中向員工傳達有關生理、心理等健康知識，使全體員工身心健康。

• 母性健康保護

本公司為生育女性員工打造最堅強後盾，針對母性健康保護，進行作業場所危害評估，針對工廠妊娠中及產後一年內的員工，調整為日班作業。

• 異常工作負荷促發疾病預防計畫

此計畫為避免本公司員工因異常工作負荷促發疾病，針對輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷可能促發疾病之工作者，提供健康管理措施，以防止員工因過度勞累而罹患腦、心血管疾病並達到早期發現早期治療之目的，以確保相關員工之身心健康。



• 中高齡及高齡工作者健康保護計畫

本公司針對中高齡及高齡工作者進行醫療關懷，並提供工作適能評估與職務再設計。首先，進行工作場所風險評估，辨識噪音、振動、高低溫等危害，並採取控制措施以保障安全。其次，進行個人健康風險評估，包括肌肉骨骼疾病及心血管疾病風險評估，並使用工作能力指數進行工作適能評估。針對年滿 45 歲且具危險因子的員工，提供醫療與工作適性建議。依據評估結果，調整工作內容，改善作業環境，並提供必要的防護設備。定期進行緊急應變訓練，確保逃生路徑暢通。最後，透過健康管理措施及運動課程，提升中高齡工作者的身體機能，並定期檢視措施成效，確保計畫有效執行。

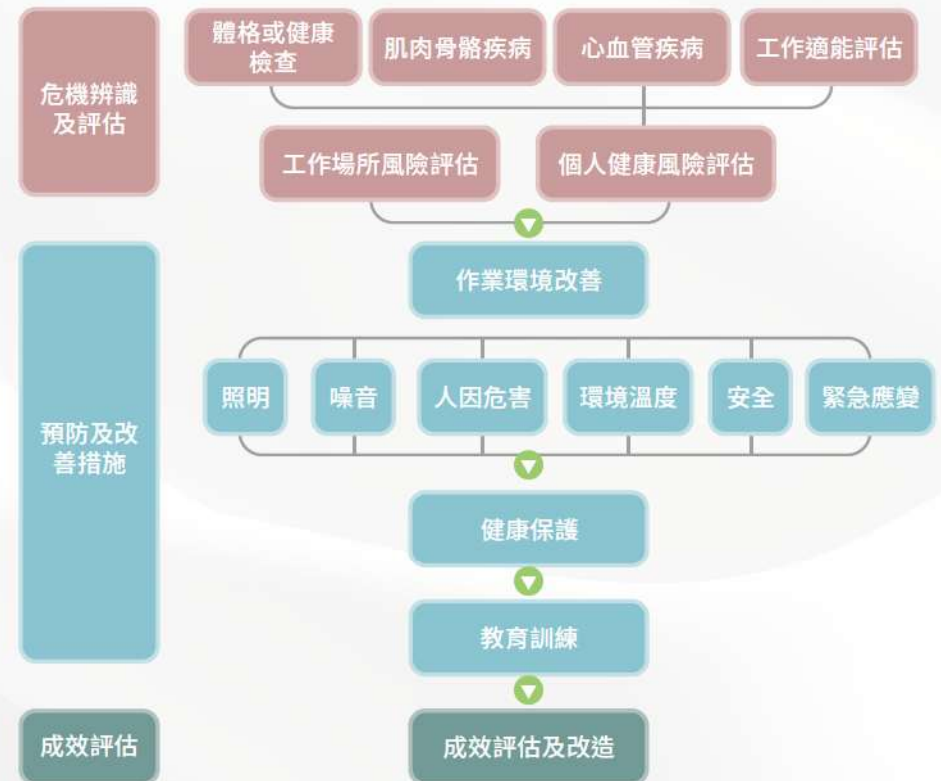
具體措施包括：

- 危害辨識與評估：優先辨識工作場所的噪音、振動、高低溫等危害，並採取必要的控制措施。
- 個人健康風險評估：進行肌肉骨骼疾病及心血管疾病風險評估，並使用工作能力指數進行工作適能評估。
- 篩選工作適能評估及健康指導對象：針對年滿 45 歲且具危險因子的員工，提供醫療與工作適性建議。
- 預防及改善措施：依據評估結果，調整工作內容，改善作業環境，並提供必要的防護設備。
- 緊急應變：定期進行緊急應變訓練，確保逃生路徑暢通。
- 健康保護：透過健康管理措施及運動課程，提升中高齡工作者的身體機能。
- 成效評估：定期檢視措施成效，確保計畫有效執行。

這些措施旨在保障中高齡及高齡工作者的安全與健康，提升其工作效能。



強化中高齡工作者安全及健康作業流程圖



職業傷害與職業病統計

在職業傷害方面，本公司於 2024 年度失能傷害頻率（FR）為 2.12 及嚴重率（SR）為 10，依性別區分多以女性受傷統計較高，2024 年度有發生 2 位員工手指割傷，屬於輕度傷害，送醫縫合處理後休假休養，本年度無發生死亡之職業災害。未來年度將持續推動降低災害風險，朝向零職災目標前進。

所有員工			2024 年		
			男	女	合計
職災件數	(A)		0	2	2
GRI 準則下的通勤事故件數	(B)		0	0	0
工作總時數	(C)		115,785	72,833	188,618
失能傷害頻率 (FR)	(D)	$D = A/C \times 200,000$	0	5.49	2.12
損工日數	(E)		0	10	10
失能傷害嚴重率 (SR)	(F)	$F = E/C \times 200,000$	0	27	10
嚴重職業傷害件數 (排除死亡人數)	(G)		0	0	0
嚴重職業傷害率	(H)	$H = G/C \times 200,000$	0	0	0
職業傷害造成死亡件數	(I)		0	0	0
職業傷害造成的死亡比率	(J)	$J = I/C \times 200,000$	0	0	0
可記錄之職業傷害件數	(K)	$K = A+B$	0	2	2
可記錄之職業傷害比率	(L)	$L = K/C \times 200,000$	0	5.5	2.1
職業病所造成的死亡件數	(M)		0	0	0

職業病所造成的死亡比率	(N)	$N = M/C \times 200,000$	0	0	0
可記錄之職業病事件總計 (含死亡件數)	(O)		0	0	0
可記錄之職業病率 (ODR)	(P)	$P = O/C \times 200,000$	0	0	0
缺席總日數	(Q)		0	10	10
總工作人日數	(R)		14,473	9,104	23,577
缺勤率 (AR)	(S)	$S = Q/R \times 100\%$	0%	0.110%	0.042%
年度職業災害人數	(T)		0	2	2
年底總員工人數	(U)		66	45	111
依企業 ESG 資訊揭露定義職業災害比率	(V)	$V = T/U \times 100\%$	0%	4.4%	1.8%

註 1：可記錄之職業傷害定義：按職業安全衛生法需通報政府之職災（含 GRI 準則定義的通勤交通事故）。

註 2：可記錄之職業傷害包含死亡數、嚴重職業災害。

註 3：嚴重職業傷害意指超過六個月仍未能復原至受傷前健康狀態。

註 4：失能傷害頻率 (FR) = (職災件數 / 工作總時數) * 200,000；採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。

註 5：失能傷害嚴重率 (SR) = (損工日數 / 工作總時數) * 200,000；採計至整數位，小數點以後捨棄。

註 6：嚴重職業傷害率 = (嚴重職業傷害件數 / 工作總時數) * 200,000。

註 7：職業傷害造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 工作總時數) * 200,000。

註 8：可記錄之職業傷害比率 = (可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 工作總時數) * 200,000。

註 9：職業病所造成的死亡比率 = (職業病所造成的死亡件數 / 工作總時數) * 200,000。

註 10：可記錄之職業病率 (ODR) = (職業病事件總計 / 工作總時數) * 200,000。

註 11：缺勤率 (AR) = (缺勤總日數 / 總工作人日數) * 100%。

註 12：資料邊界包含新昕纖維股份有限公司的台北總公司及桃園龜山工廠。

此外，在職業病方面，新昕纖維主要風險職業病為聽力受損，主要來自廠房機器運作所發出的噪音，除平常於預防措施要求配戴防護用品（耳塞）以減少噪音影響聽力外，每年辦理預防職業病健檢並根據健檢報告上之分級，給予員工適當的建議及協助，2024 年度未有員工有職業病情形，亦無因職業病造成的死亡案例。

附錄

GRI 索引表

使用聲明	新昕纖維股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間內的內容。
GRI 使用版本	GRI 1：基礎 2021
GRI 行業準則應用	不適用 GRI 行業準則

GRI 2：一般揭露 2021		
揭露項目	對應章節	頁碼
組織及報導實務		
2-1 組織詳細資訊	1.1 營運概況	06
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	02
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	02
2-4 資訊重編	關於本報告書	02
2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	02
活動與工作者		
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 營運概況	06
2-7 員工	5.1 人才培育與發展	49
2-8 非員工的工作者	5.1 人才培育與發展	49
治理		
2-9 治理結構及組成	2.1 公司治理	17
2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理	17
2-11 最高治理單位的主席	2.1 公司治理	17

揭露項目	對應章節	頁碼
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 公司治理	17
2-13 衝擊管理的負責人	2.1 公司治理	17
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	02
2-15 利益衝突	2.2 誠信經營	25
2-16 溝通關鍵重大事件	2.2 誠信經營	25
2-17 最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理	17
2-18 最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理	17
2-19 薪酬政策	2.1 公司治理	17
2-20 薪酬決定流程	2.1 公司治理	17
2-21 年度總薪酬比率	2.1 公司治理	17
2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	04
策略、政策與實務		
2-23 政策承諾	2.4 責任商業行為	28
2-24 納入政策承諾	2.4 責任商業行為	28
2-25 補救負面衝擊的程序	3.1 氣候變遷與調適	33
	3.3 溫室氣體與排放管理	38
	4.1 創新及技術	44
	5.2 勞資關係與員工關懷	52
	5.3 職業健康與安全管理	60
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.2 誠信經營	25
2-27 法規遵循	2.3 法規遵循	28
2-28 公協會的會員資格	1.1 營運概況	06

揭露項目	對應章節	頁碼
利害關係人議合		
2-29 利害關係人議合方針	1.2 利害關係人鑑別與議合	10
2-30 團體協約	5.2 勞資關係與員工關懷	52
GRI 3：重大主題 2021		
揭露項目	對應章節	頁碼
3-1 決定重大主題的流程	1.3 鑑別重大主題	12
3-2 重大主題列表	1.3 鑑別重大主題	12
重大主題揭露		
揭露項目	對應章節	頁碼
氣候變遷與調適 GRI 3：重大主題 2021、GRI 201：經濟績效 2016		
3-3 重大主題管理	3.1 氣候變遷與調適	33
201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1 氣候變遷與調適	33
溫室氣體與排放管理 GRI 3：重大主題 2021、GRI 305：排放 2016		
3-3 重大主題管理	3.3 溫室氣體與排放管理	38
305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	3.3 溫室氣體與排放管理	38
305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.3 溫室氣體與排放管理	38
305-4 溫室氣體排放強度	3.3 溫室氣體與排放管理	38

揭露項目	對應章節	頁碼
創新及技術 GRI 3：重大主題 2021		
3-3 重大主題管理	4.1 創新及技術	44
自訂主題	4.1 創新及技術	44
勞資關係與員工關懷 GRI 3：重大主題 2021、GRI 201：經濟績效 2016、GRI 401：勞雇關係 2016、GRI 402：勞 / 資關係 2016、GRI 404：訓練與教育 2016、GRI 405：員工多元化與平等機會 2016、GRI 406：不歧視 2016、GRI 408：童工 2016		
3-3 重大主題管理	5.2 勞資關係與員工關懷	52
201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.2 勞資關係與員工關懷	52
401-1 新進員工和離職員工	5.2 勞資關係與員工關懷	52
401-2 提供給全職員工的福利	5.2 勞資關係與員工關懷	52
401-3 育嬰假	5.2 勞資關係與員工關懷	52
402-1 關於營運變化的最短預告期	5.2 勞資關係與員工關懷	52
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 勞資關係與員工關懷	52
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.2 勞資關係與員工關懷	52
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 勞資關係與員工關懷	52

揭露項目	對應章節	頁碼
405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2 勞資關係與員工關懷	52
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.2 勞資關係與員工關懷	52
408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.2 勞資關係與員工關懷	52
職業健康與安全管理 GRI 3：重大主題 2021、GRI 403：職業安全衛生 2018		
3-3 重大主題管理	5.3 職業健康與安全管理	60
403-1 職業安全衛生管理系統	5.3 職業健康與安全管理	60
403-2 危害辨識、風險評估、事故調查	5.3 職業健康與安全管理	60
403-3 職業健康服務	5.3 職業健康與安全管理	60
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.3 職業健康與安全管理	60
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職業健康與安全管理	60
403-6 工作者健康促進	5.3 職業健康與安全管理	60
403-9 職業傷害	5.3 職業健康與安全管理	60
403-10 職業病	5.3 職業健康與安全管理	60

一般主題		
揭露項目	對應章節	頁碼
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1 營運概況	06
201-4 取自政府之財務補助	1.1 營運概況	06
303-1 共享水資源之相互影響	3.4 水資源管理	40
303-3 取水量	3.4 水資源管理	40
303-4 排水量	3.4 水資源管理	40
303-5 耗水量	3.4 水資源管理	40
306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.5 廢棄物與汙染管理	42
306-3 廢棄物的產生	3.5 廢棄物與汙染管理	42
306-4 廢棄物的處置移轉	3.5 廢棄物與汙染管理	42
306-5 廢棄物的直接處置	3.5 廢棄物與汙染管理	42
204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.2 供應鏈管理	46
405-1 治理單位與員工的多元化	5.1 人才發展與培育	49
202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 人才發展與培育	49
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1 人才發展與培育	49
415-1 政治捐獻	本公司 2024 年並無作出政治捐獻	—

附表二 上市公司氣候相關資訊

	揭露項目	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	3.1 氣候變遷與調適	33
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	3.1 氣候變遷與調適	33
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.1 氣候變遷與調適	33
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	3.1 氣候變遷與調適	33
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	新昕纖維 2024 年尚未採用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性。	—
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	新昕纖維已針對轉型風險投入相關轉型計畫，但尚未對所辨識之實體風險及轉型風險建立指標與目標。	—
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	新昕纖維 2024 年並無使用內部碳定價作為規劃工具，未來本公司將配合主管機關之規定（如有）進行相關作業。	—
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	新昕纖維 2024 年尚未設定氣候目標，未來本公司完成溫室氣體盤查後將進行相關規劃。	—
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫（另填於 1-1 及 1-2）。	溫室氣體排放量確信情形請詳見下表	—

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO₂e）、密集度（公噸 CO₂e／百萬元）及資料涵蓋範圍。

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

2024 年				
類別	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e)/ 百萬元)	確信機構	確信意見 / 結論
範疇一	未盤查	未盤查	未經確信	未經確信
範疇二	8,839	19.73		

2023 年				
類別	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e)/ 百萬元)	確信機構	確信意見 / 結論
範疇一	未盤查	未盤查	未經確信	未經確信
範疇二	8,969	21.90		

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

新昕纖維依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」，規劃於 2026 年揭露盤查資訊，並不晚於 2026 年為基準年，揭露 2027 年度減量目標、策略及具體行動計畫。

外部第三方驗證證書



ISO 9001 品質管理系統認證

GRS 全球回收標準認證
(Global Recycled Standard)



品質是一種態度 — 沒有最好，只有更好

公司

📍 台北市大同區長安西路289號10F-4

☎ TEL:+886-2-2552-5757

☎ FAX:+886-2-2552-7132

廠房

📍 桃園市龜山區大同路268號

☎ TEL:+886-3-350-3501~3

☎ FAX:+886-3-350-6728

