

2024

ESG Report
Environmental Social Governance

永續報告書



聚隆纖維股份有限公司
Acelon Chemicals & Fiber Corporation

ISO-9001 Oeko-Tex



Acelon Chemicals & Fiber Corp.

目錄

1、 關於本報告書	4
1.01 經營者的話	4
1.02 關於本公司	5
1.03 報告書資訊	6
2、 永續經營	7
2.01 永續發展策略	7
2.02 推動永續發展機制	9
2.03 董事會及功能性委員會	11
3、 利害關係人與重大主題	18
3.01 利害關係人議合	18
3.02 決定重大主題的流程	20
3.03 重大主題列表及管理	25
4、 治理面	26
4.01 經濟績效	26
4.02 經營策略	27
4.03 誠信經營	28
4.04 溝通管道及申訴機制	29
4.05 風險管理	31

4.06	資訊安全及客戶隱私保護	33
4.07	參與各類社團組織	34
4.08	產品及服務管理	35
4.09	供應商管理	42
4.010	品質風險	44
4.011	庫存安全	45
5、	社會面	46
5.01	人力發展	46
5.02	職業安全及衛生	60
5.03	社區參與	63
6、	環境面	66
6.01	氣候變遷	66
6.02	溫室氣體管理	70
6.03	能源管理	71
6.04	水資源管理	74
6.05	廢棄物管理	75
6.06	違反環保法規	76
6.07	使用再生物料政策	76
7、	附錄	78

7.01	附錄一、GRI 內容索引表	78
7.02	附錄二、氣候相關資訊.....	84
7.03	附錄三、產業別永續指標資訊.....	85

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

2024 年對全球而言是充滿動盪與挑戰的一年。受地緣政治衝突、美國關稅政策變動，匯率劇烈波動、原物料成本上揚，給出口導向型產業帶來前所未有的壓力。在這樣的環境下，我們依然秉持穩健經營的原則，穩步推進核心策略，並堅守對永續發展的承諾。

回顧 2024 年，我們持續投入於生產效率優化與節能減碳的行動，目前已完成碳足跡盤查認證，開始針對碳盤查實行節能減碳措施，並持續配合 GRS 驗證，擴大回收產品，並且陸續導入機器人流程自動化減少員工工作負荷，投入研發綠色經濟原料及製程，還有生產廢料回收循環使用，實施能源效率改善專案，降低單位產品碳排放量，同時提升生產彈性與產品良率。

在營運成果方面，雖然整體營收面臨原物料價格波動與市場競爭壓力，公司憑藉長期累積的研發實力與客戶關係，在轉投資聚泰環保材料科技公司上有逐步實現成果，並且整體獲利在 2024 年度止損獲利。2024 年我們持續開發數項具有環保特性的產品，如可回收聚酯長絲與各種素材的原液染色，再結合各種機能性纖維。

展望 2025 年，我們將延續以「創造股東與職工最大價值」為核心的經營哲學，聚焦以下幾項策略：

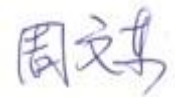
1. 綠色轉型再進化：除了既有太陽能設施擴建計畫，公司也已經建置儲能系統，藉以強化電力使用效率與碳管理能力。
2. AI 與智慧製造深化：我們將擴大 AI 於生產監控與能源調度的應用，進一步提升整廠數位化程度，強化營運彈性與快速應變能力。
3. 碳管理與 ESG 治理結構優化：本公司於 2022 年成立永續發展委員會，全面推動部門協作、跨單位減碳專案，積極推動相關 ESG 行動方案，2021 年截至 2024 年，碳排放量已減少 24.93%，朝淨零排放目標邁進。
4. 多元市場布局與風險管理：在當前國際經貿局勢不穩的環境下，我們持續關注市場風險及匯率波動，加強國內、外供應鏈管理與規劃境外生產基地，以降低通膨衝擊及關稅影響。
5. 我們深知，「人才是企業最關鍵的資本」，因此本公司始終將員工視為成就永續價值的夥伴。2024 年，我們持續投入於員工福利與職涯發展，擴大定期健檢、育兒補



助、團保方案等福利範疇，並推動彈性工時、職能培訓、數位學習平台等措施，打造安心、有溫度且具成長性的職場環境。此外，我們設置研發獎金與績效激勵制度，鼓勵跨部門協作與創新，讓每位員工都能在實現自我價值的同時，與公司共享成果。

我們深信，企業的成功不再僅以財務數字衡量，而是在於是否能持續創造長期、多元、具韌性的價值。在挑戰中找尋突破，在變動中堅守承諾，是我們對所有股東、員工與社會的責任與使命。在此，我要誠摯感謝所有股東、客戶與合作夥伴的支持，也感謝全體同仁在逆境中的堅守與努力。2025 年，我們將以更強的決心、更高的標準前行，不僅穩住基本盤，更要向綠色經濟與數位轉型目標邁進，為股東、員工創造更具永續價值的未來。

董事長



1.02 關於本公司

1.02.1 公司簡介

◎本公司 1988 年 7 月成立，同年 11 月購買埔鹽廠現址設廠，1992 年 12 月芳苑廠建廠完成開始生產，2009 年 12 月併購斗六廠。

◎2011 年 6 月，投資子公司聚泰環保材料科技(股)公司，發展自行研發之「纖維素纖維」，主要經營 Lyocell 纖維素纖維長纖絲、PP 不織布及防疫口罩。

◎2013 年 12 月，成立子公司聚聚茂生技(股)公司，發展自行設計開發極超細纖維功能性產品。

公司名稱		聚隆纖維股份有限公司
組織創立時間		1988 年 7 月
上市日期		1998 年 4 月
股票代號		1466
營業據點	總部位置	彰化縣埔鹽鄉永樂村番金路 94 號
	埔鹽廠地址	同上
	芳苑廠地址	彰化縣芳苑鄉後寮村工區路 45 號
	斗六廠地址	雲林縣斗六市斗工十路 150 號
	彰化辦事處	彰化縣彰化市彰鹿路 105-4 號
產業類別		紡織業
董事長		周文東先生
主要產品及服務		尼龍原絲、聚酯原絲、尼龍加工絲、聚酯加工絲、極超細複合纖維絲、回收環保紗(GRS)、原液染色纖維(色紗)
實收資本額		新台幣 1,111,573 仟元
員工人數		321 人

2. 價值鏈簡介

◎本公司為紡織中、上游廠商，化纖生產種類齊全，可少量多樣化生產，同時可配合客製化需求，生產機動性強，且公司自產第一段原絲，供第二段加工絲加工使用，成本具競爭力。

◎2016年起，本公司持續推動循環經濟產品，利用回收原料，生產尼龍加工絲、聚酯加工絲，為環境保護貢獻心力，並獲得 GRS (Global Recycled Standard) 認證。

價值鏈簡介

價值鏈	類型	數量
供應商	公司行號	270
客戶	公司行號	299
其他商業關係	投資子公司	3

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告書參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與財務報表一致，為 2024 年 1 月 31 日至 2024 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

本公司將定期每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。

上次報告書發行時間：2024 年 8 月

本次報告書發行時間：2025 年 8 月

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書邊界涵蓋聚隆纖維股份有限公司母公司本身（以下簡稱聚隆公司），包含彰化辦事處、埔鹽廠、芳苑廠、斗六廠，未涵蓋合併財報子公司。

報告書統計數據計算基礎

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之個體財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣仟元」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 內部盤查之數據，水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

1.03.4 資訊重編

無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：總經理室

聯絡窗口：蕭小姐

電話：886-4-7638869 分機 5201

電子信箱：mulan@acelon.com.tw

公司 ESG 專區網站：<https://www.acelon-yarn.com/zh-tw/csrs>

公司地址：彰化縣彰化市彰鹿路 105-4 號

2、永續經營

2.01 永續發展策略

聚隆秉持永續經營的核心，公司經濟發展的同時，關注 ESG 環境保護（Environment）、社會責任（Social）和公司治理（Governance）永續經營的指標表現，成立永續發展委員會，推動永續經營目標，讓更多利害關係人能瞭解公司 ESG 貢獻，與公司共同邁向永續目標。

本公司重視聯合國呼籲的 SDGs 永續議題，積極實踐，2024 年本公司沒有重大違反相關法規事件，包括沒有違反社會與經濟領域之法律和規定、產品沒有違反健康和安全法規事件、沒有違反產品之資訊與標示法規事件、沒有違反行銷傳播相關法規事件等。

永續目標管理系統與驗證

類別	名稱	中文名稱	進展時程	永續願景
E 環境 永續	ISO 14001	環境管理系統	2024 年驗證完成	友善環境
	ISO 50001	能源管理系統	2024 年驗證完成	提升能源使用效率
	ISO 14064-1	溫室氣體盤查	2021 年導入	節能減碳
	ISO 14067	產品碳足跡	2023 年九大類產品碳足跡盤查認證	節能減碳
	GRS	全球回收標準	2024 年驗證完成 持續擴大回收產品	友善環境
	Oeko-Tex Standard 100	生態紡織品標籤	有效期間： 2024.07.16-2025.07.15	友善環境

S 社會 責任	ISO 45001	職業安全衛生管理系統	2024 年驗證完成	零職災
	RPA	機器人流程自動化	2021 年導入 工作流程減化擴大使用	創造幸福職場
	數位學習平台	E-learning 數位學習系統	2024 年完成	創造幸福職場
	MES	DTY 機聯網	2024 年完成	創造幸福職場

G 公司 治理	永續委員會	設置永續委員會	2022 年設置	提升公司治理
	公司對外溝通資訊 揭露接軌國際	公司年報、財報、股東會議事手冊編製	2023 年中英文版本編製	提升公司治理

外部倡議

全球回收標準(Global Recycled Standard, 簡稱 GRS)由紡織品交易所倡議, 各大品牌響應, 推動廢棄物回收再利用的循環經濟, 友善環境, 它是一項國際、自願和全面的產品標準, 規定了回收內容、產銷監管鏈、社會和環境實踐以及化學品限制的第三方認證要求。目標是產品中增加回收材料的使用比率, 減少或消除生產所造成的危害; 本公司自 2016 年開始取得 GRS 認證, 積極推動回收物再利用, 並持續擴大回收材料的使用, 發揮影響力減少廢棄物危害環境, 同時避免破壞生態, 本公司參與外部倡議如下表。

公司目標是逐年提升銷售量, 為主力推廣產品, 詳細狀況請參考 4.08.05 市場行銷發展及 4.08.06 綠色製造章節說明。

外部倡議

本公司取得全球回收標準 GRS 認證 (Global Recycled Standard)

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，聚隆纖維股份有限公司成立永續發展委員會，做為公司內部的永續發展治理單位，永續發展委員會由董事長、3 名獨立董事、3 名高階主管(總監、業務副總經理、生產副總經理)組成。永續發展委員會訂定永續發展委員會組織規程、永續發展實務守則、永續資訊管理辦法並經由董事會通過，規範永續發展委員會之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，每半年定期向董事會報告執行成果，董事會必須評估這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，在需要時敦促經營團隊進行調整。

永續發展委員會由董事長擔任主任委員，委員會轄下按照功能權責成立 5 個執行小組，包含公司治理、夥伴關係、員工關懷、永續環境、社會共榮，各組指派 1 名高階主管擔任小組執行長。各執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，執行長定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並每半年向永續發展委員會報告。

公司永續治理組織圖：



組別	職掌	推動重點	權責單位
公司治理 (林總監督導)	以永續經營為主軸，推動公司治理方向並落實。	公司治理、內部稽核法規遵循、風險管理	董事長室、財務處、稽核室、法務組、資訊組
夥伴關係 (賴副總督導)	發揮企業影響力，與上、下游廠商共同推動永續事務發展，持續提升產品品質與滿足客戶期許。	客戶關係、供應鏈管理、市場行銷、研發創新	業務處、行銷處、研發處、資材組
員工關懷 (林總監督導)	以勞資雙贏、共同成長為目標，推動各項員工福利及營造良好安全健康之職場環境。	員工福利、職涯規劃、職業安全、人權管理	人資組、安全衛生組
永續環境 (周副總督導)	制定相關環境保護政策，因應氣候變遷之風險與機會，規劃並推動各項因應措施。	環境保護、節能減碳、水資源管理、廢棄物管理	生產部、工務部、管理課
社會共榮 (林總監督導)	將企業資源運用照顧至在地鄰里及促進社會共榮，履行企業社會責任。	在地關懷、社會公益、產學合作	人資組、管理課

2.02.2 運作情形

除例行的 ESG 策略執行成果報告，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展委員會須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。2024 年永續發展委員會共召開 3 次會議，成員平均出席率為 100%，開會時間、內容詳如下表列示。

永續委員會民國 2024 年度歷次之相關議案，並呈報董事會：

開會日期	討論事由	決議結果	公司意見
2024/05/10 第一屆第五次	1. 本公司民國 2023 年度永續報告書規劃案。 2. 本公司民國 2024 年度擬推動之永續發展計畫報告案。 3. 本公司「永續發展實務守則」修訂案。	全體出席委員同意通過	依會議決議進行
2024/08/09 第二屆第一次	1. 本公司民國 2023 年度「永續報告書」編製案。	全體出席委員同意通過	依會議決議進行
2024/11/08 第二屆第二次	1. 訂定本公司「永續資訊管理辦法」案。 2. 本公司民國 2024 年度永續發展執行報告案。	全體出席委員同意通過	依會議決議進行

聚隆 ESG 績效摘要

年/月	項目
2015.01	通過 BSI 台灣分公司查證取得五大類產品合理保證等級的「產品碳足跡查證聲明書」。
2015.12	本公司與企業工會簽立首份團體協約。
2016.02	本公司通過 GRS 全球環保回收紡織品系統認證。
2021.12	本公司以「具回收纖維素的天然纖維素纖維」榮獲第 18 屆國家新創獎。
2022.08	本公司民國 110 年度永續報告書獲得 BSI(英國標準協會)查證通過。
2022.12	本公司通過 SGS ISO 14067 產品碳足跡查證。
2023.04	本公司通過 SGS ISO 14001 環境管理系統認證。
2023.04	本公司通過 SGS ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證。
2023.04	本公司以「貿易商、供應商、製造商一體化減碳策略示範計畫」，獲得經濟部科技研究發展專案產業升級創新平台輔導計畫(主題式研發計畫)產業低碳轉型推動計畫-紡織產業補助。
2023.12	本公司以「具回收纖維素的天然纖維素纖維」通過 2023 年度國家新創精進獎。
2023.12	本公司「具回收纖維素之天然纖維素纖維」，獲得經濟部智慧財產局專利。
2023.12	本公司以「智能調溫纖維」榮獲第 20 屆國家新創獎。
2024.12	榮獲 2024 第十七屆 TCSA 台灣企業永續獎-永續報告-傳統製造業-第 2 類銅級獎。
2024.12	本公司以「具回收纖維素的天然纖維素纖維」通過 2024 年度國家新創精進獎。

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

1. 董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展委員會根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

本公司定期每年由永續發展委員會負責重大議題評估，向內部高層發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。永續發展委員會各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組按季召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由永續發展委員會主任委員彙整資訊呈報給董事會。

2. 永續報導管理

每年度由永續發展委員會各小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組執行長檢核資料，而後由總經理辦公室進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

為落實公司治理及提升董事會運作效能，聚隆訂定「董事會績效評估辦法」，每年定期對董事會及功能性委員會進行評估，評估面向包含：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。各董事依問卷考核方式進行「董事會含功能性委員會績效自評」，經全數回收後再由聚隆董事會秘書室參考採用董事成員之出席狀況及相關資料進行評估，呈送董事會報告。2024 年聚隆董事會與功能性委員會(包含：審計委員會、薪酬委員會、永續發展委員會)績效評估結果皆為：優良，自我考核結果顯示本公司董事對於各項考核指標運作之效率與效果，均有正面評價；董事會整體運作良好，足見本公司強化董事會效能之成果，符合公司治理。

績效評估內容包含以下三面向：

- 一、專業職能與決策效能：獨立董事席次達 4 人，背景涵蓋稅務、法律、會計及紡織業等多元專業領域。
- 二、企業內部控制之監督：為有效發揮董事會之職能，在董事會下設立「審計委員會」、「薪資報酬委員會」、「永續發展委員會」。
本公司董事、經理人之績效評估及薪資報酬制度標準與結構，皆由「薪資報酬委員會」訂定之，經審視其個別表現對公司貢獻度後，決定其報酬合理性後呈董事會議定之。
本公司設有由全體獨立董事組成「審計委員會」，旨於協助董事會提高公司治理績效，其職權包括：訂定或修正內部控制制度、取得或處分資產、從事衍生性商品交易之重大財務業務行為之處理程序、及內部控制制度有效性之考核。並為致力企業社會責任與永續經營之落實，本公司於民國 2022 年 5 月份成立永續發展委員會，旨於協助董事會執行與制定公司永續發展方向及目標，並擬定相關管理方針及具體推動計畫。
- 三、對永續經營之態度：設置永續發展委員會，由董事長與經理人共同推動永續發展行動，並定期向董事會報告執行情況，以利策略落實並持續監督。此外，將 ESG 稽核指標納入經理人績效評估，強化 ESG 目標之推動。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司為提升董事專業優勢與能力，依法令規定，一年至少安排兩次董事進修課程，分別於 2024/06/21 委由勤業眾信事務所聘請專業講師，進行「企業經營決策之商業考量與法律風險分析」課程，及 2024/08/09 進行「企業永續經營不二法門－外部創新」課程，2024 年本公司董事共計 11 人參加，部份董事亦會自行於外部進修，整體進修時數合計 87 小時，藉由進修課程之新知，不斷地充實董事會成員之智識，以提升董事會面對外部環境之衝擊時得以即早作出決策應變，有效落實公司治理制度。董事會進修情形可參閱聚隆股東會年報第 32-34 頁。

董事參與永續發展相關進修情形

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
實體課程	2024/08/09	企業永續經營不二法門－外部創新	3 小時



2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

本公司為確保董事會成員的多元化，兼具檢視與討論產業、經濟、環境、社會面議題之能力，董事會成員之遴選均考量其不同專業背景、具前瞻性、領導能力、產業趨勢、及不同性別的優秀人選，目前共設有董事11席(包含3席法人董事及4席獨立董事)，女性董事成員共3席，女性占全體董事成員27%，平均年齡48歲；男性成員占全體董事成員73%，平均年齡62歲。全體董事成員均齡58歲，其中具員工身份之董事共3席，占比為27%，獨立董事任期年資平均為：3.4年，無連續超過擔任三屆獨立董事任期之情事；並定期透過董事或獨立董事改選作業，以選任適合之人選。

本公司董事會由具有專業背景、專業技能及產業經歷之成員所組成；並遵循公司法及公司章程等規定提請股東會選舉產生合適人選，任期為3年一任。

為確保董事會成員的多元化，兼具檢視與討論產業、經濟、環境、社會面議題之能力，董事會成員之遴選均考量其不同專業背景、具前瞻性、領導能力、產業趨勢之優秀人選，藉由各董事之專長及豐富產業經驗，善盡監督管理之責，健全公司治理營運制度及保障股東權益，以審慎及自律之態度忠實執行公司之經營發展與重大決策。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	73%
性別	女性	27%
年齡	30-55 歲	64%
年齡	56 歲(含)以上	36%

2024年董事會成員多元化核心能力																		
多元化核心項目	國籍	性別	兼任本公司員工	年 齡(歲)				獨立董事任期年資			產業經驗				專業能力			
董事姓名				36至45	46至55	56至65	66至75	3年以下	3至9年	9年以上	環境安全	紡織纖維	財金投資	機械工業	業務行銷	產業知識	財務金融	營運管理
周文東	中 華 民 國	男	✓				✓					✓		✓	✓	✓	✓	
賴明毅		男	✓		✓							✓		✓	✓		✓	
施羽隆		男			✓								✓				✓	
林益生		男			✓								✓		✓			
施雅惠		女			✓								✓				✓	
楊文波		男					✓				✓						✓	
周秉儀		女		✓									✓				✓	
陳水全		男			✓				✓				✓				✓	
陳萬鐘		男						✓		✓			✓			✓		✓
柯愛惠		女			✓				✓				✓		✓		✓	✓
郭正沛		男					✓		✓				✓			✓		✓

2.03.2.2 運作情形

董事會主要職權為審議公司重大業務及財務決策、重要規章制定及經理人任免等，並制定 ESG 永續發展推展目標及執行做法，平均每季度至少召開一次，定期檢視推展成效並作滾動式檢討修正。董事會運作悉依照相關法令、公司章程及董事會議事規範之規定行使職權，並請相關主管列席報告，亦邀請簽證會計師與會進行交流與溝通。

公司各權責單位依據所屬之業務範疇，與相關利害關係人定期進行溝通協調，廣納利害關係人的意見與建議，將所得之訊息回饋予內部負責之單位及管理階層進行討論，以作為永續經營之策略發展 及作為本公司制定企業社會責任政策的參考依據。並每季定期召開內部經營檢討會及舉辦年度策略會議，由董事長主持，每年滾動檢視公司中、長期目標及因應策略，設定年度經營績效。

2024 年累積召開 5 次董事常會及 1 次臨時董事會議，董事會整體出席率為：94%。並遵循主管機關所制訂之重大性原則，將重要決議以中、英文方式即時發佈於公開資訊觀測站予投資人瞭解。

2.03.2.3 提名與遴選

聚隆纖維董事會為公司最高治理機構，依據相關法令規章及股東會賦予之職權，制定並遵循各項法規與辦法，並負責擬定、監督及核准公司整體永續發展策略及重大決議。

聚隆纖維董事之提名和選任，係依據相關法規及公司章程之規定，採用候選人提名制度，按照法定程序進行董事提名公告和提名程序。獨立董事的資格和選任符合《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》的規定進行遴選，每一任期為三年，第 13 屆董事由董事會和符合法定持股比例要求的股東提名提名候選人，於 2024 年 06 月 21 日股東常會選任，並於該屆第 1 次臨時董事會由所有董事當選成員推選周文東先生為董事長，並借重周文東先生之豐沛經歷與領導能力委任其為本公司之總經理。

重大性議題：公司治理管理方針	
1. 政策：	遵循「上市櫃公司治理實務守則」及相關法令規定。
2. 責任：	以董事會為最高治理單位，擬訂及執行公司治理制度。
3. 管理：	由董事長統籌，指揮相關部門共同推動公司治理事項，包括
	(1) 擬定及執行公司治理制度，以完備的內部控制制度，確保營運之效果及效率、財務報導之可靠性及相關法令遵循等目標之達成。
	(2) 訂定從業道德規範，要求員工簽署自律文件。
	(3) 開辦教育訓練，宣導員工法制觀念。
4. 目標與承諾：	持續健全公司制度，強化內部控制，提升公司治理成效。
5. 申訴機制：	(1) 投資人連絡管道: 投資人信箱： cmh@acelon.com.tw (2) 制定「員工申訴作業要點」提供舉報內部不法行為的管道。公司網頁： service@acelon.com.tw
6. 績效評估方式與結果：	由內部稽核人員對董事會、審計委員會、薪資報酬委員會及內部控制制度等公司治理事項進行稽核，並就缺失改善狀況與產生原因，檢討修訂內部控制制度。

2.03.2.4 利益迴避

本公司之董事會目前設有十一席董事(含四席獨立董事)，其中過半數董事未兼任員工及經理人，董事會成員皆能發揮各自之專業及職責，著眼於公司事務進行了解與監督；如相關議案涉及各董事及高階管理階層人員自身利害關係時，需主動說明其與公司有無潛在之利益衝突於議案討論及表決時需進行迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

為避免最高治理機構之利益衝突，本公司透過法務單位及董事會秘書處，負責協助董事會及管理階層制定、監督執行誠信經營政策與行為指南，定期（至少一年一次）向董事會報告遵循情形，協助董事會及管理階層，查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，聚隆董事會成立迄今並未發生任何違反利益衝突規定之事件，董事、經理人及員工皆有義務以聚隆纖維之最佳利益行事，以避免任何利益衝突。

本公司利益衝突之相關資訊，例如董事或管理階層於其他董事會任職情形、與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況、具控制力的股東、與利害關係群體的交易和未清餘額等，請詳本公司 2024 年股東會年報第 5-12 頁。

2.03.2.5 薪酬政策

1. 董事會薪酬結構與薪酬決定流程

依公司章程第十四條第十四款「董事報酬依公司法第 196 條規定辦理；授權董事會依董事、對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，及並比照同業水準支給議定之。董事長之報酬比照總經理支領所得為計算基礎。其餘董事之報酬以不超過本公司員工薪資表最高薪階之標準支給。」

本公司獨立董事支領固定報酬，其餘董事每月得另支給定額報酬，並以本公司「董事績效評估辦法」作為對各董事評核之依據，除參考公司整體的營運績效(財務性指標：營業淨利、稅前淨利、稅後淨利)、產業未來經營風險及發展趨勢，亦參考各董事之績效達成率(包含：董事會與功能性委員會之出席率、董事進修課程參與率、公司經營策略建言、未來經營風險評估、公司營運業務與實務指導、誠信操守之遵守或是否有造成公司負面形象之行為)及參酌對公司的績效貢獻度給予合理之報酬，相關績效考核及薪酬合理性均經薪酬委員會審議並依法提請董事會決議後配發，且隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金給付制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2024 年年報 17-19 頁。

本公司經理人之薪資，由薪資報酬暨提名委員會以專業客觀地位，參考同業通常水準支給情形，並考量個人績效評估結果、投入時間、擔負職責、擔任其他職位表現及由公司短期及長期業務目標達成、公司財務狀況等，評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性，並向董事會提出建議，以供其決策參考。2024 年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司 2024 年年報 20-21 頁。

2. 薪酬比率

本公司員工薪酬結構包含基本工資、績效獎金、員工認股及其它長期激勵措施和年終獎金等構成。

2024 年本公司非主管職員工薪資中位數、平均數，及前者與前一年度之變動情形如下：

非主管職員工	2024 年	2023 年	變動率%
人數(人)	291	298	-2.35
薪資中位數(新臺幣千元)	606	550	10.18
薪資平均數(新臺幣千元)	611	570	7.19

本公司非主管職員工薪資之詳細資訊，已揭露於公開資訊觀測站>彙總報表>公司治理>員工福利及薪酬統計>非主管之全時員工薪資/非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

(<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>)。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

1. 薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會由 3 位獨立董事組成，男女比例為 2：1，負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。本公司通過該委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。2024 年薪酬委員會召開次數共 2 次，全體委員出席率為 100%。

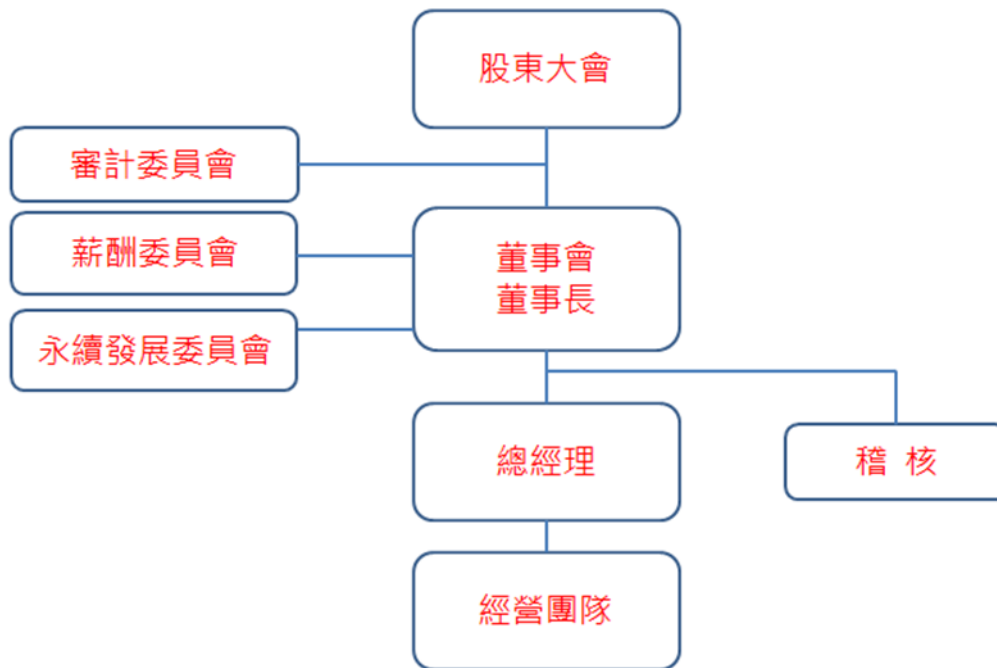
2. 審計委員會

本公司審計委員會由 4 位獨立董事組成，男女比例為 3：1，旨於協助董事會提高公司治理績效，其職權包括：訂定或修正內部控制制度、取得或處分資產、從事衍生性商品交易之重大財務業務行為之處理程序、及內部控制制度有效性之考核，監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。審計委員會至少每季召開一次會議，2024 年審計委員會召開次數共 5 次，全體委員出席率為 100%。

3. 永續發展委員會

為致力企業社會責任與永續經營之落實，本公司於民國 2022 年 5 月份成立永續發展委員會，旨於協助董事會執行與制定公司永續發展方向及目標，並擬定相關管理方針及具體推動計畫，2024 年永續發展委員會召開次數共 3 次，全體委員出席率為 100%。

本公司近年來，不斷提升公司治理的透明度及社會參與度、虛心接收來自各利害關係人的反饋與建議，踏實的往前邁進。社會共榮、永續經營、實踐企業社會責任理念係為我們持續努力的目標。期許透過健全、有效率之公司治理制度，得以強化公司營運及確保股東權益。各別之功能性委員會皆能發揮其各自職責，以期更有效落實公司治理、精進董事會決策品質。



3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

本公司由永續發展工作推動小組鑑別利害關係人與重大議題，透過問卷實際瞭解利害關係人所關注議題。利害關係人與重大議題由高階管理階層核可，確保永續經營方向與報告書報導內容符合利害關係人期待。

本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。

2020 年問卷總計回收 130 份有效問卷，鑑別出 7 類主要利害關係人，經鑑別與本公司直接相關的利害關係人如下圖。



為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

利害關係人鑑別與溝通表					
類別	涵蓋對象	溝通管道	溝通頻率	溝通議題	議題回應
股東	投資人、股東	重大訊息、新聞稿	不定期	經營績效 公司治理 重大事件	重大訊息、新聞稿
		公開資訊觀測站	法定申報		公開資訊觀測站
		網頁MAIL、電話聯繫	不定期		網頁MAIL、電話聯繫
		法說會	每年一次		法說會
		股東會	每年一次		股東會
		發言人管道	不定期		發言人管道
顧客	客戶、消費者	1.電話、郵件、拜訪 2.客戶滿意度調查	1.不定期 2.一年一次	1.銷售&服務 2.服務&需求	1.訂購&需求 2.需求回饋
員工	正職員工、非正式之約聘僱員工、外籍員工、建教生	勞資會議	每季	勞資關係、勞動條件、員工動態、提高工作效率方案...等	會議討論、決議
		福利委員會	每季	員工福利事項	會議討論、決議
		工會會員代表大會	每年	推選勞資會議、福利委員會、退休準備金監督委員會...等勞方代表	會議討論、決議
		員工意見箱	不定期	改善建議、性騷擾、不當管理、不公平對待、違反企業倫理...等事項	專案調查及回應處理結果
		員工申訴專線	不定期	性騷擾、不當管理、不公平對待、違反企業倫理...等爭議事件	專案調查及回應處理結果
		員工申訴信箱	不定期	性騷擾、不當管理、不公平對待、違反企業倫理...等爭議事件	專案調查及回應處理結果
		新進員工訓練	不定期	公司介紹、企業文化、價值觀、符合績效行為表現...等	內部講師授課
		員工教育訓練	不定期	企業價值理念、符合績效行為表現...等	內、外部講師授課
		公告、連絡函	不定期	公司制度規範傳遞	電子郵件公告周知
		文化走廊佈告欄	不定期	企業文化、價值理念、媒體報導...等	張貼佈告欄
供應商	供應商、承攬商、外包商等合作夥伴	問卷調查	每年	誠信經營	供應商管理
政府	目的事業主管機關、縣市政府	電訪、函文	不定期	勞安、環保、法規	電話、函文
金融機構	銀行	MAIL、電話聯繫	不定期	經營績效	MAIL、電話聯繫
社區	工業區/科學園區管理局/管理中心、廠房鄰近社區等	e-mail 或電話	不定期	環境、工安、敦親睦鄰	e-mail 或電話
其他	公益團體、公協會、產學合作單位	e-mail 或電話	不定期	產業動態	e-mail 或電話

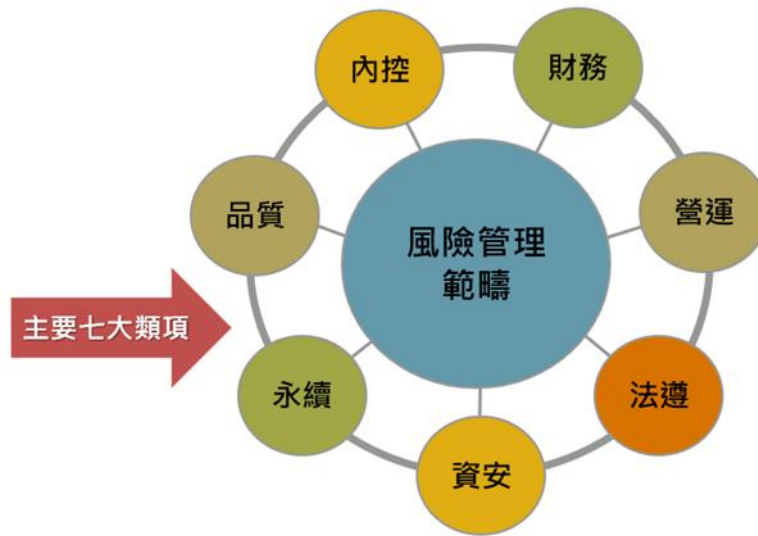
3.02 決定重大主題的流程

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI 3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

一、了解組織脈絡

考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及國外投資評比機構對產業之關注議題，最終彙整出向共 20 項永續議題。詳如下附表說明。

風險管理範疇



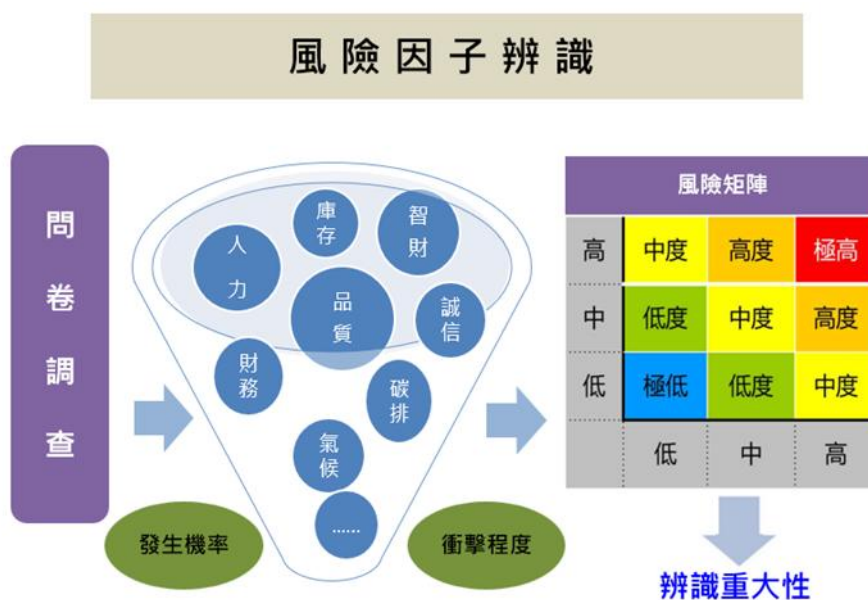
項目	風險範疇		風險因子議題
1	G	內控風險	掏空舞弊、誠信經營
2	G	財務風險	經濟風險（如：利率、匯率變動、通貨膨脹）
3	G	財務風險	融資風險（如：信用與償付能力）
4	E	營運風險	潛在的天然或人為災害（如：風災、火災、極端氣候）
5	G	營運風險	研究開發
6	G	營運風險	訴訟或非訴訟事件
7	G	營運風險	市場競爭（如：因市場競爭致營運或業務模式改變而造成對公司影響的風險）
8	G	營運風險	供應鏈管理（如：供應商品質、價格、交期及社會責任等…造成對公司影響的風險）
9	S	營運風險	人才招聘發展（如：接班人規劃招募及留任議題）
10	G	營運風險	庫存安全管理
11	G	法遵風險	法令遵循（如：未遵循環保法令、公司法、證交法等…造成對公司影響的風險）
12	G	資安風險	如：電腦中毒、駭客入侵、資訊設備損壞
13	S	永續風險	社會共榮（如：慈善公益、鄰里關係、社會投入）
14	S	永續風險	職安健康與安全風險
15	E	永續風險	碳排淨零

項目	風險範疇		風險因子議題
16	S	永續風險	地緣性政治（國際或區域政治惡化）
17	E	永續風險	能源政策（如：綠電、電力穩定、電力不足…等）
18	S	永續風險	勞動條件變化（如：少子化、高齡化、勞動法規異動）
19	G	品質風險	客訴、良品率、同業品質競爭…等
20	G	智財風險	專利權、商標權、著作權、營業祕密…等

二、鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊：

1. 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響。
2. 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響。

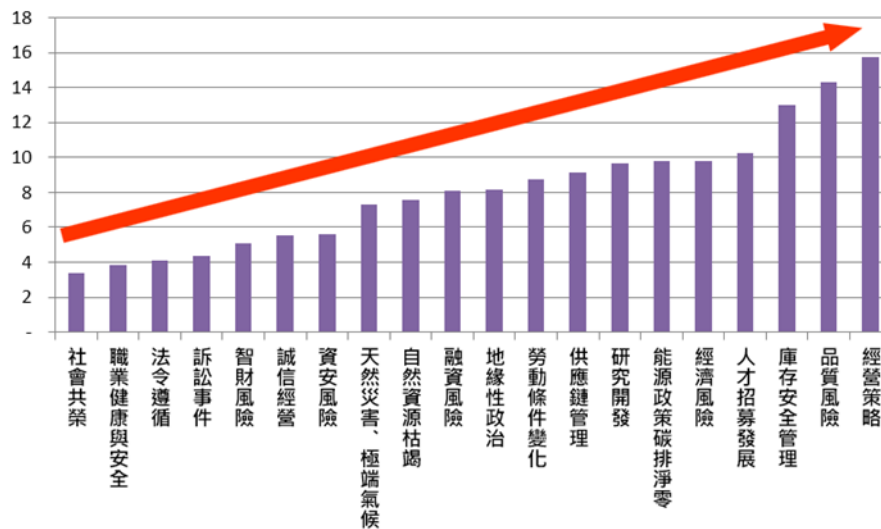


三、排定衝擊優先順序及確定重大主題

2024 年本公司針對 20 位高階主管發送問卷並經統計結果，將正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度進行統計，分別計算平均數（註）並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。

本公司根據分析方法的流程，整併永續議題發生機率及衝擊屬中高度以上顯著程度，歸納出共 5 項重大主題，包括治理面向的經營策略、品質風險、庫存安全管理及誠信經營，以及社會面向的人才招募發展。本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

風險曝露平均值

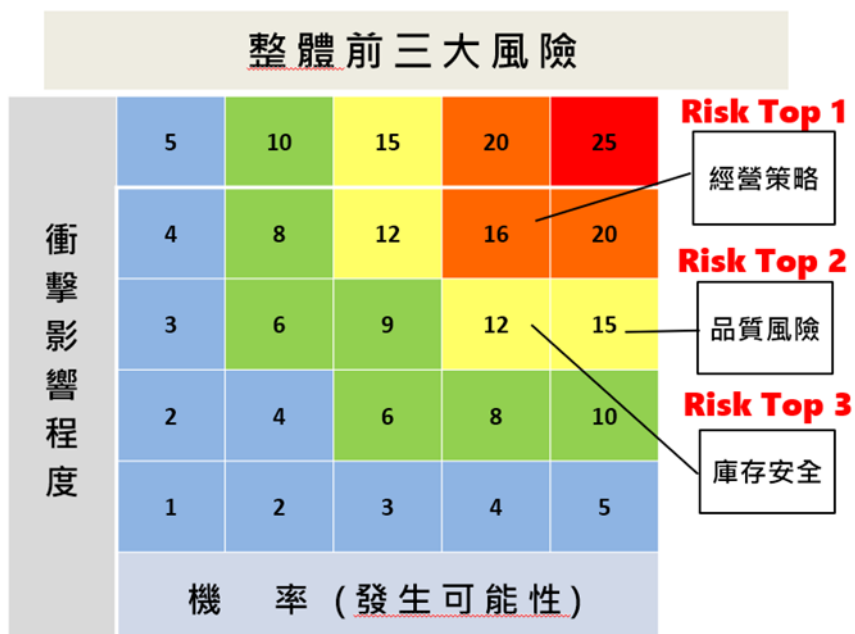


發生機率、衝擊程度加乘平均判級

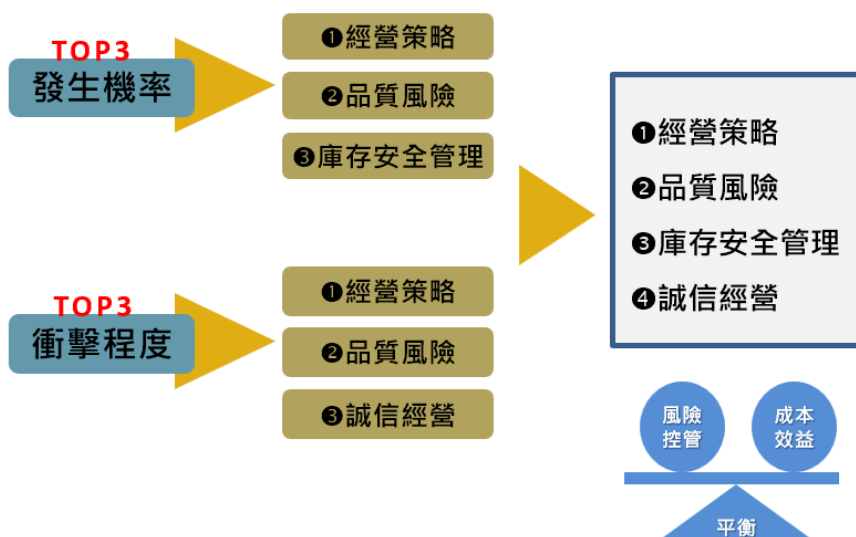


(註) 發生可能性平均分數＝所有有效問卷發生可能性總分／有效回收問卷數；衝擊程度平均分數＝所有有效問卷的衝擊程度總分／有效回收問卷數。

永續議題排序



綜合評估各前三大風險因子



3.03 重大主題列表及管理

根據分析方法的流程，永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出 5 項重大主題，2024 重大主題與前一年相比，新增 2 重大主題，刪除 5 項重大主題，發生機率及衝擊程度屬低以下者。

公司各權責單位依據所屬之業務範疇，與相關利害關係人定期進行溝通協調，廣納利害關係人的意見與建議，將所得之訊息回饋予內部負責之單位及管理階層進行討論，以作為永續經營之策略發展及作為本公司制定企業社會責任政策的參考依據。並每月定期召開內部經營檢討會及舉辦年度策略會議，由董事長主持，每年滾動檢視公司中、長期目標及因應策略，設定年度經營績效。

重大性議題均詳實揭露於本報告書中，以符合利害關係人對本公司的期待。未來將持續檢視各項重大性議題，並考量利害關係人對報告的反饋，確保報告內容的透明、合理與平衡。

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追蹤政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

重大主題清單：

2024 年重大主題清單	前一年度重大主題清單	變動/對策說明
經營策略	營運持續	於 4.02 章節說明
品質風險	產品品質管理	於 4.010 章節說明
庫存安全管理	無	新增重大主題，於 4.011 章節說明
誠信經營	無	新增重大主題，於 4.03 章節說明
人才招募發展	勞僱/勞資關係	於 5.01 章節說明
	市場行銷發展	於 4.08.5 章節說明，未列入重大主題
	綠色製造	於 4.08.6 章節說明，未列入重大主題
	研發能力	於 4.08.7 章節說明，未列入重大主題
	經營績效	於 4.01 章節說明，未列入重大主題
	職業安全衛生	於 5.02 章節說明，未列入重大主題

4、治理面

4.01 經濟績效

1. 產生及分配的直接經濟價值

隨著 2024 年全球經濟逐步穩定、通膨壓力趨緩，以及供應鏈恢復順暢，化纖產業需求回溫。本公司持續強化核心產品競爭力與營運效率，反映出本公司在多變環境中維持穩健獲利能力。

儘管全球市場仍面臨地緣政治風險、原物料價格波動等挑戰，公司營運團隊積極因應，包括優化原料採購策略、提升產線自動化與能源效率等，有效管控營運成本，並與上下游供應商密切協作，降低供應鏈風險。得益於全體員工努力與合作夥伴的支持，2024 年整體營運成果穩定，有助於強化企業長期競爭力。

相關財務報告資訊已揭露於本公司官網，並依據證券交易法規定辦理公告申報，確保資訊公開透明。

本公司依據年度經營目標，編列營運預算與資本支出計畫，經董事會核准後執行。財務部門於每次董事會會議中定期報告財務績效與預算執行情形，供最高治理階層掌握營運狀況與資源配置效益。各部門主管亦於每月召開經營檢討會議，回報營運指標達成進度與策略執行狀況，強化組織協同。

為強化財務資訊品質與公司治理，公司持續聘任具備專業、誠信及獨立性的會計師事務所執行財務報表及內部控制制度查核，並定期檢視簽證會計師之獨立性與適任性，將評估結果提交董事會審議，以確保公司財務資訊揭露之正確性與信賴度。

財務績效：

單位：仟元

	2024 年度	2023 年度	2022 年度
總資產	2,638,840	2,499,522	2,521,757
總負債	1,176,054	1,055,952	925,864
總股東權益	1,462,786	1,443,570	1,595,893
營業收入	2,354,360	1,965,587	2,442,173
稅後淨利	16,042	(151,349)	(66,744)

2. 取自政府之財務援助

2024 年本公司共獲得來自政府的財務援助 3,480 元，主要用於低碳產品研發創新，以及永續發展相關舉措。

年度	專案計畫名稱	補助金額	補助性質
113	經濟部科技研究發展專案產業升級創新平台輔導計畫	3,480	專案補助

4.02 經營策略

經營策略主要分營運持續及經營績效管理，依市場環境隨時作滾動式修正，如下圖說明。

風險項目	風險平均值	影響			風險說明 & 影響層面	因應措施	定期檢視
		營運	資金	人力			
經營策略	高	✓	✓		因市場競爭，或業務經營策略失誤，而產生損失之風險，導致公司財務面損失，進而影響整體營運狀況。	■ 每週業務會議 ■ 每月經營檢討會 ■ 年度目標會議 ■ 經營單位定期向董事會報告營運狀況，藉由董事成員之建議、監督，降低策略風險。 ■ 即時掌握國際趨勢 & 市場脈動及客戶回饋資料，規劃新產品開發方向、提高產品生產靈活性，提升營運獲利。	◆ 財務報告 ◆ 同業績效

重大性議題：營運持續管理方針	
1. 政策：	永續經營。
2. 責任：	管理階層規劃，全體員工努力，董事會監督。
3. 資源：	公司全部資產及全體員工。
4. 特定行動：	1. 強化公司治理。 2. 推動 ESG，增加競爭力。 3. 加強行銷與研發。
5. 目標與承諾：	持續研發新產品，增加競爭力，承諾永續經營。
6. 申訴機制：	公司網頁： service@acelon.com.tw 投資人信箱： cmh@acelon.com.tw
7. 績效評估方式與結果：	每月經營檢討會檢討營運狀況，每季董事會議討論財務績效經營結果；詳見本報告書 4.1 經濟績效。

重大性議題：經營績效管理方針	
1. 政策：	重視創新研發，掌握市場趨勢，及時滿足客戶需求，與商業夥伴共同發展。
2. 責任：	各單位於年度目標會議討論決定，經營階層監督並協助績效之達成。
3. 資源：	公司全部資源投入，期望績效目標達成。
4. 特定行動：	1. 研發環保新產品，創造價值與利潤，滿足客戶需求。 2. 配合市場供需變動，機動調整產銷策略，管控庫存量。 3. 注意國際油價波動，掌握時機採購原料，降低成本。
5. 目標與承諾：	創造利潤，分享關係人，永續經營。
6. 申訴機制：	1. 公司網頁： service@acelon.com.tw 2. 投資人信箱： cmh@acelon.com.tw
7. 績效評估方式與結果：	定期開會評估績效檢討，包括每月經營檢討會、年度目標會議；績效結果如下。

4.03 誠信經營

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司本著「誠信本質」的經營理念，以廉潔反貪、透明公開之精神深植於企業文化，強化法規遵循，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制及完善之稽核制度，以創造永續發展之經營環境。

對內訂有「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」供全體董事、經理人、員工以茲依循，並另設有「舉報獎勵作業辦法」及投訴專線，建立吹哨人制度。

本公司董事、高階經理人皆簽訂未有違反誠信原則行為之聲明書並支持誠信原則，不藉由知悉內部訊息而進行獲利，以作為公司永續經營之基石；本公司所有董事皆簽署此聲明書，簽署率 100%。

全體聚隆受僱人需遵守公司「員工作業守則」上所註明之條款，如有因洩露公司內部重大資訊或營運機密並藉此謀取非分利益者，如情節重大者即予以免職，並定期透過教育訓練宣導相關誠信政策。



4.03.2 反貪腐機制

1. 反貪腐風險評估

聚隆訂有「內部稽核實施細則」、「鼓勵員工檢舉弊端辦法」，由稽核單位依辦法定期稽查營運活動及舉報管道，務使合法合規，並將統整後之稽核結果呈報董事會報告。

2. 貪腐事件處理

2024 年度，本公司內部稽核執行結果、舉報管道內容，皆無發生任何貪腐事件。

3. 反貪腐教育訓練

本公司於民國 2024 年 08 月 20 日，針對內部管理階層進行教育訓練宣導-「誠信經營政策」，合計為 84 人次，講習時數為 1 小時。並將課程簡報檔案寄送所有董事、經理人及受僱人參考，期望藉此讓全體「聚隆人」皆能固守道德倫理之規範，體現「誠信本質」之精神，本公司於公開說明書及公司網站揭露誠信經營相關資訊，並即時揭露重大訊息，善盡公司資訊揭露之責任與義務，以保障投資人及各利害關係人之權益。

4.04 溝通管道及申訴機制

獨立溝通管道及申訴機制

為即時降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響，本公司針對各項議題設置申訴機制，當利害關係人發現潛在或已發生的負面衝擊事件時，可與權責單位反映，權責單位於收到申訴案件時，應即時處理制定因應措施。

為建立誠信透明之企業文化及促進健全經營，本公司訂定「鼓勵員工檢舉弊端辦法」，適用範圍包括子公司。公司鼓勵員工及相關方透過檢舉電子郵件信箱或其他管道進行檢舉，無論是對內部員工或外部人員，皆可檢舉不法或不當行為。為確保調查過程之公平性與透明

性，公司設立了獨立調查單位，並於公司網站上公開相關資訊，以便外部人員能夠檢舉相關情事。

本公司對各利害關係人相關之申訴機制如下：

利害關係人類別	溝通管道	2024 年溝通實績
股東/媒體/ 主管機關	公司發言人：賴明毅副總 Email: jason@acelon-yarn.com 代理發言人：張美紅處長 Email: cmh@acelon-yarn.com 電話：04-7638869#3213	•召開一次股東會 •召開一次法說會 •召開七次董事會 •不定期回覆投資人、媒體電話及提問
客戶/協力 廠商	業務部：黃千秋處長 Email: sandy@acelon-yarn.com 資材組：梁勝賢高專 Email: eric@acelon-yarn.com 電話：04-7638869#5311	•每週業務人員拜訪客戶 2-3 次 •不定期以電話、mail 與客戶、廠商聯繫 •每年進行客戶滿意度調查 •不定時召開招標協調會議 •每季進行供應商評鑑
員工/社群 鄰里	人資組：陳淑燕高專 Email: hannah@acelon-yarn.com 管理課：陳儀樺課長 Email: eawa@acelon-yarn.com 電話：04-8652321#1235	•召開四次職工福利會議 •與工會進行團體協約 •展開儲備人員傳承計劃 •完成績效評核考核作業 •辦理相關內、外訓作業，合計 •召開 12 次經營檢討會及月會討論 •於 10 月份辦理員工健檢 •年節致贈里禮品及關懷詢問 •2 次消防檢修

4.05 風險管理

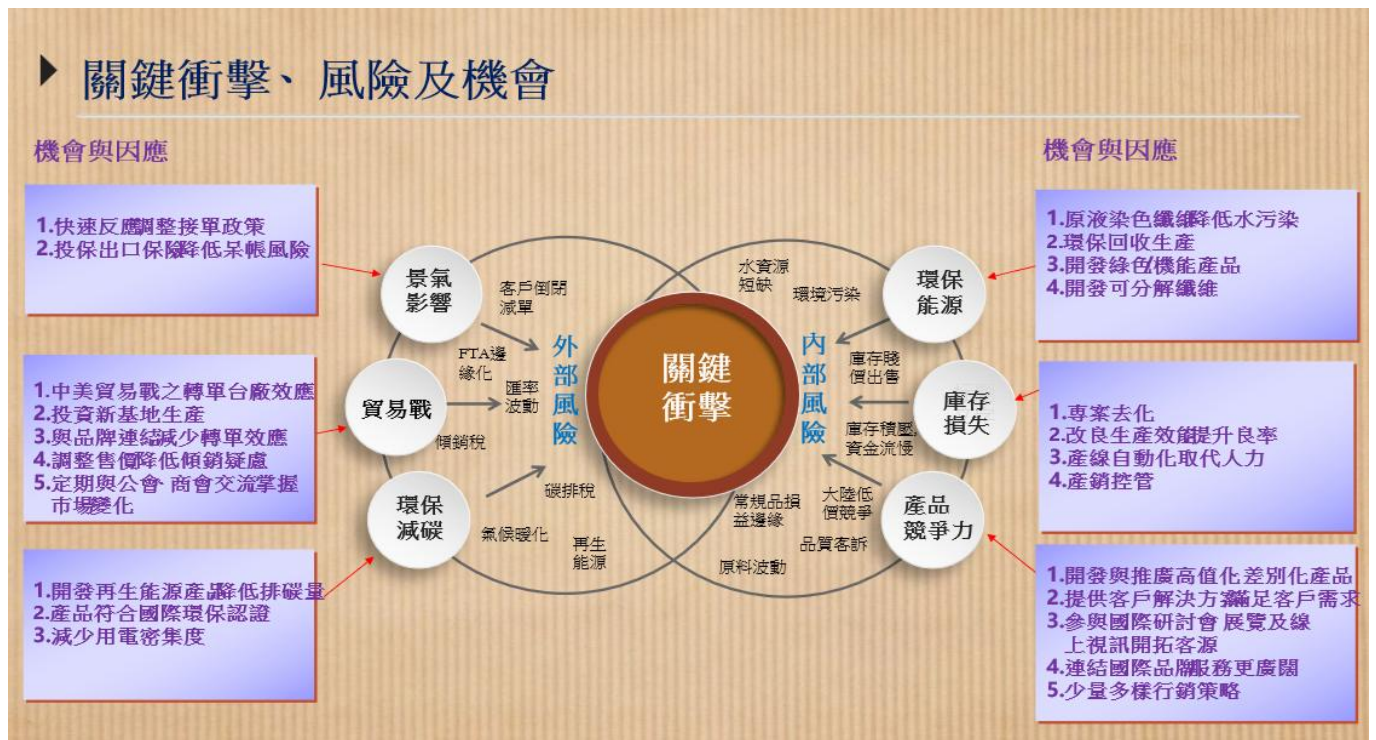
4.05.1 風險管理機制

本公司訂有「風險管理辦法」，其中之風險管理政策，乃為有效辨識、分析評量、控制處理、持續監測各項風險，提升全體員工之風險意識，期將風險控制於可承受之程度內，確保風險管理之完整性、有效性及效益最佳化。

風險辨識	本公司針對風險面進行全面辨識，範疇涵蓋策略面、營運面、財務面、危害事件面及法規遵循面，確保各層級風險皆納入管理範疇。
風險評估	依據業務性質，各功能單位及地區權責單位負責界定適用範圍內的風險管理，並進行風險事件的分析及評估。此過程包括： 1. 分析風險事件發生的可能性及影響程度，一旦發生時，評估對公司營運的潛在衝擊。 2. 對特定風險的增減因素及應對措施進行評估，並檢視可能的因應方案以確保即時處理。
風險控制及監督	本公司將風險控制及監督分為 ISO 系統與經營風險兩部分： 1. ISO 系統之風險評估： 本公司在 ISO 14001 環境管理系統、ISO 50001 能源管理系統、ISO 45001 職業安全衛生管理系統、ISO 9001 品質管理系統，分析評估對於外在環境衝擊產生的威脅、風險，及因應風險產生的機會，控管重大風險，採取行動方案因應。 2. 公司經營之風險評估： 董事會祕書室每年發放年度風險管理議題問卷調查，由各部門重要主管進行對於外在環境衝擊產生的威脅、風險，及因應風險產生的機會進行評估，再制定政策、行動方案因應。 針對各單位日常營運活動相關風險，由各單位進行風險控制執行。 於高風險部門或跨部門重要危機事件的機構進行專項風險評估，並由執行長或其指派之人負責協調與監督。 針對風險控制過程中的缺失，進行立即修正及確保其管理措施符合規範。
風險溝通	風險管理執行情形由永續發展執行長定期向董事會報告，每年至少一次，確保風險資訊透明並促進有效決策。

4.05.2 公司 2024 年重大風險

本公司對於外在環境衝擊產生的威脅、風險，及因應風險產生的機會，分析評估，2024 年評估分析如下：



預警原則或方針

若遇緊急事故，應變如下：

第一階段：緊急應變

控制與搶救

依照緊急應變計畫，採取行動使災害得以迅速控制。

第二階段：事件管理

穩定及減損

依據營運持續計畫，於復原目標時間內恢復並維持最低營運目標。

第三階段：營運復原

恢復生產

依據營運復原計畫，於合理之回復時限內恢復至常態生產規模。

4.05.3 法規遵循

本公司 2024 年無重大違反法規事件。

註：對重大事件定義依上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序，單一事件罰鍰金額累計達新臺幣壹佰萬元以上為重大事件。

4.06 資訊安全及客戶隱私保護

4.06.1 資訊安全管理

本公司在資安管理上以打造嚴密有效的資安防禦網為願景，期能穩健提升資安治理的成熟度。是以公司設有網管專責人員統籌資訊安全制度訂定及法規的遵循，建構完善的管理制度，並推動有關作業的落實，持續提升人員資安意識與專業能力。透過工具改善及技術的運用，以識別資安風險與弱點，進行有效的修補與強化，以邁向全方位的資安防護為目標，同時培養同仁良好的資訊安全意識。

於資訊安全政策上，依照營運要求及相關法律規章，設定明確的政策方向，經由發佈與維護整個組織的資訊安全政策，提供管理階層對資訊安全的指示與支持。本公司將逐步以 ISO 27001 為參考標準，依據公司內部實際管理需求以及法規規定修訂資訊安全政策。主要以資訊安全管理需求為建置基準，以公司提供的資訊服務及相關部門為主要範圍。

為了維護公司競爭優勢，並確保公司資訊價值的最大化，有效防止資訊遭竊取、竄改或遺漏的風險，所有員工均應依照公司所頒布的相關資訊管理辦法做好自我管理，並具備資安意識，保障資訊的機密、完整及可用性。除了資訊系統所提供服務之資訊安全控管措施，於數位化推動中更著重保護重要個人及交易資料等資訊之機密性、完整性及可用性。同時強化資訊安全管理，確保資料、系統、設備及網路等軟硬體資訊安全，營造健康的資訊環境，部署創新的資訊安全防護技術，落實推動資訊安全管理作業，以提升資通訊的安全服務品質。

目標：遵循 ESG 相關標準，達成合規要求

一、 落實使用者權限管理：

1. 增加密碼設定的嚴謹度：
 - a. 密碼設定應至少六碼(含)以上，並且英數混合。
 - b. 禁止使用與個人有關資料（如生日、員工卡號、身份證字號、單位簡稱、電話號碼 等）當做密碼。
 - c. 如有客戶特殊要求，有關人員則以廠商要求配合處理設定。
2. 為防止資料透過手機同步郵件的方式洩漏，手機收信權限到職三個月內不予申請。
3. 加強資安意識宣導：
 - a. 定期辦理宣導會。
 - b. 每年辦理外部稽查演練:社交工程…等
4. 特權帳號管理：
 - a. 可稽核特權密碼登入狀態。（待改善）
 - b. 不必直接賦予權限，依需求在當下賦予。

二、 加強安全保護，減少漏洞產生：

1. 網路分段：

IoT 或是 IP CAM 這些設備通常無法安裝防護軟體或是防禦很薄弱，一般做法都是把網段隔開來獨立管理。
2. 防毒軟體：
 - a. 減少系統內建防毒軟體

b. 逐步完成安裝付費的防毒軟體：可較即時更新特徵碼，若有病毒問題，可以快速獲得技術支援。

3. 增設異常監控，預警機制：（評估導入）

a. LOG 收集、分析

b. 如果有異常，可立即通知資訊人員

4. 預計導入 MDR 安全軟體：增加未知威脅偵測並自動阻斷攻擊。

5. 每年執行弱點掃描，檢視存在公司內部的系統漏洞並修補。

三、老舊的軟硬體擬逐步更新符合資安管理規範：

1. 防火牆更新，以改善下列需求：

a. 設定與記錄／備份管理。

b. 稽核與分析。

2. 老舊伺服器汰換：

a. AD 汰換：現今 Windows 10、11 已經出現水土不服之狀況，且 Win Server 2008 R2 也已 EOL，如未來要導入其他驗證方式(如 MFA)也需要升 AD。

b. SPAM 汰換：現行 SPAM 底層 OS 需要付費更新且硬體已經無保，故擬進行評估更新。

c. Mail Server（即 Exchange）汰換：Exchange 2010 已經 EOL，擬更換新版以減少安全漏洞的發生。

4.06.2 客戶隱私保護

為保障顧客線上隱私，遵循台灣「個人資料保護法」在個人資料之蒐集、處理或利用之規範，本公司頒佈「個人資料保護管理辦法」供相關單位遵循。

4.07 參與各類社團組織

本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

與公司業務相關之公協會組織參與情形：

序 號	公協會組織	會員身分
1	台灣區人造纖維製造工業同業公會	理事
2	紡織產業綜合研究所-Tnet 全球紡織資訊網	會員
3	台灣區絲織工業同業公會	會員
4	台灣區針織工業同業公會	會員
5	台灣區織布工業同業公會	會員
6	台灣產業用紡織品協會	會員
7	國家生技醫療產業策進會	會員
8	中華民國企業經理協進會(總會)	會員
9	台中市企業經理協進會	會員

4.08 產品及服務管理

本公司堅持台灣生產，在全球化時代，成本難與大陸及東南亞國家競爭，因此，本公司不斷的研發新產品，往客製化、高值化等少量多樣方向發展，不走紅海市場削價競爭，選藍海市場，邁向永續經營。

本公司未來營運發展仍以創新研發為主軸，掌握市場環保趨勢，配合客戶需求，創造客戶滿意產品，打進品牌供應鏈，與客戶共榮共存，不以削價為手段競爭，持續創造利潤分享關係人，永續發展。

4.08.1 顧客健康與安全

為了避免產品對人身安全、健康、環境的潛在危害，本公司管制化學品使用，化學品於採購前向供應商索取安全資料表(Safety Data Sheet，簡稱 SDS)，因為它是化學品的身分證、是化學物質的說明書、是化學物質管理的基本工具；並且依危害性化學品標示及通識規則之規定標示，讓勞工認識危害物質、認知危害、最終預防危害發生。

化學品本公司依 SDS 判斷是否為國內法規所屬之管制化學品、或歐盟之高度關切物質 (SVHC)，若是，則避免使用，改以無危害之物質替代，生產時遵循 GRS 標準 D 部分之化學品管理規定，以提供客戶與消費者安心使用的產品，自 2004 年起，本公司產品每年送驗取得 Oekotex 100 認證，證明對人體無害。因此，本公司沒有違反：健康和安全法規、客戶標示法規、產品與服務資訊與標示相關法規、行銷傳播相關法規等事件。

產品對健康的影響

本公司產品自 2004 年起每年獲得 OEKO TEX standard 100 生態紡織品標籤 (TESTEX AG, Swiss Textile Testing Institute 發證), 通過有害物質檢驗, 對人體無害。



4.08.2 行銷與標示

本公司產品標示，遵守相關法令、GRS、ISO 9001 等規定，產品除了要讓客戶可辨識外，還要可追溯性，並且配合內部管理系統(ERP)需要標示。因此，產品標示如下圖示(主要涵蓋原料成分、規格、色澤、機能、等級、重量、批次、生產時間、生產機器編號、繳庫者、包裝編號、捲軸紙管顏色、包裝編號)。其中 100% 產品的生產遵循 ISO 9001 的規範，而約有 2% 的產品(再生回收纖維)經過 GRS 認證。

產品資訊標示

本公司產品標示：

1. 原料：尼龍、聚酯或回收
Recycled Post(Pre)-consumer
2. 原絲或加工絲：POY、DTY 或 ATY
3. 產品規格
4. 生產批號
5. 生產時間(週)
6. 產品等級、絲餅個數
7. 毛重、淨重
8. 繳庫者、生產機台
9. 棧板編號
10. 捲軸紙管顏色
11. 包裝編號



4.08.3 活動、品牌、產品與服務

本公司產品少量多樣化，並且持續研發新產品，滿足顧客需求。

多元產品

本公司生產化學纖維，產品種類多元，生產線彈性靈活。產品應用範圍廣泛，適用於衣著、傢飾、休閒用品、高級工業用途。除了生產一般纖維以外，新纖維的研發應用也一直持續進行，尤其重視對環境友善的產品。

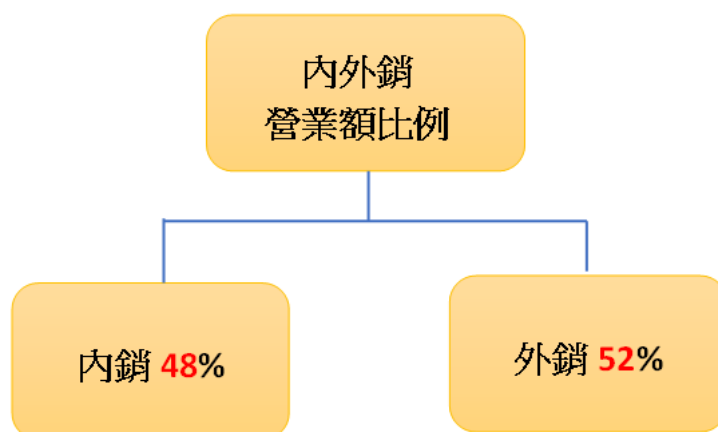
產 品	種 類	特 點
尼龍纖維	◆ 原絲 ◆ 假撚絲	◆ 柔軟、強韌、吸水性佳
聚酯纖維	◆ 假撚絲 ◆ 仿棉絲	◆ 質輕快乾、不易皺
環保纖維	◆ 回收纖維 ◆ 生質尼龍纖維 ◆ 原液染色纖維 ◆ 可分解纖維	◆ 節省能源 & 減少排碳 ◆ 節省水資源 & 減少廢水排放 ◆ 環境友善
機能性纖維	◆ 耐燃纖維 ◆ 抗靜電纖維 ◆ 吸濕排汗纖維	◆ 阻燃、排汗、涼爽、減少靜電吸附等功能

4.08.4 服務的市場

本公司屬於紡織供應鏈中、上游廠商，產品售予中、下游廠商，市場遍及海內外。

服務的市場

本公司產品除了供應國內市場，亦供應數十國家之外銷市場（主要為歐洲、美洲、亞洲）。提供紡織業客戶生產各類服飾、工業用途織品，例如運動服、泳衣、內著衣、鞋品、車用品、傢飾品、旅行箱包、戶外用品等。



4.08.5 市場行銷發展

本公司堅信研發創新以及有效行銷才能穩定成長，我們與品牌、客戶建立策略性夥伴關係，不僅專注於原料端的研發，持續發展製程技術及創新的產品，亦嚴格要求自己符合地方法規與品牌規範；因此 2024 年本公司產品資訊與標示、行銷傳播皆無違反相關法規事件；我們也致力於環境資源保護，以持續創新及開發功能與流行兼備、永續性的共同發展，進而行銷推廣具備市場競爭力的產品，創造產業價值。

(1) 推廣對地球環境友善的環保紗線纖維

- a. 原液染色纖維 (NY6/PET/ P.P) - 減少廢水，節省能源減少碳排。
- b. 環保回收纖維 (NY6/PET) - 使用消費前與消費後回收材料，減少石化資源損耗。
- c. 回收原液染色纖維－結合以上兩者優勢。
- d. 其他環保紗線。

*生質尼龍(含 100%生物基)-低碳排。

*可分解紗線(添加 CiCLO 的產品)-可解決永久塑料問題的分解化纖。

(2) 機能性產品面面俱到

本公司設置紡織研發所需的先進設備，運用《貴儀實驗室》對新開發產品，甚至未知物進行特性分析，如:奈米尺寸分析、熱分析、流變性分析、元素分析、光學分析...等等，加速開發。期轉型成為高端、高值化纖維產品的領導者，與市場做差異性區隔，以快速反應市場與反應客戶需求為導向，以提升公司競爭力。如：保溫、吸濕排汗、涼感、抑菌、抗靜電、阻燃等，都是高值化的推廣品項。

(3) 行銷數位化

1. 製作永續產品影音介紹短片，與品牌接軌延續公司經營。
2. 透過社群平台經營、企業形象影片、多功能展示空間、新聞媒體宣傳，分享公司永續經營的投入與用心。

重大性議題：市場行銷發展管理方針

1. 政策：	1. 永續產品與新材料開發推廣 2. 行銷數位化
2. 責任：	擬訂年度行銷計畫與目標
3. 目標與承諾：	積極開發質優/環保/多樣性產品與下游客戶共同成長。
4. 申訴機制：	關心客戶生產狀況,隨時提供技術支援,並將結果呈報經營階層與生產單位,以利持續改善並維持良好關係。
5. 績效評估方式與結果：	1. 每月與研發、業務聚會交流，透過定期檢討，以持續推展出新產品。 2. 每年檢討及設訂年度建置指標，透過定期檢討，提出改善，以持續精進行銷品質。

4.08.6 綠色製造

本公司以遵循法令為環保目標，確信環境保護與產業永續經營可同步發展，並響應聯合國 SDGs 的呼籲，持續推動相關管理系統認證，包括 ISO 14001(環境管理系統)、ISO 14046-1(溫室氣體盤查)、ISO 14067(產品碳足跡)，培養重視環保的習慣，為地球盡一份心力。

在追求循環經濟及友善氣候的道路上，本公司致力於使用更多的回收原物料，讓廢棄物再利用，減輕地球負擔。

環保產品:本公司持續擴大既有的核心能力，每年增加環保產品生產銷售，積極保護環境；

包括利用回收原料生產環保紗(GRS)，及生產原液染色纖維(色紗)，說明如下：

回收環保紗(GRS)：利用回收廢棄物當原料所生產之產品，屬於「循環經濟」產品，回收廢棄物包括:廢棄寶特瓶、廢棄漁網、製程廢料、回收織物...等，友善環境減少污染、避免破壞生態。

原液染色纖維(色紗)：於紗線生產時加入色母，產出色紗，免除後段供應鏈染色加工造成嚴重之水污染危害，有益環境保護。

環保產品銷售量與比率

單位:公噸

環保產品	2024 年		2023 年		2022 年	
	銷售重量	佔比	銷售重量	佔比	銷售重量	佔比
回收環保紗(GRS)	470	1.90%	614	2.78%	477	1.95%
原液染色纖維(色紗)	2,005	8.12%	2,188	9.94%	2,875	11.77%
其他纖維	22,219	89.98%	19,218	87.28%	20,844	86.28%
合計	24,695	100.0%	22,019	100%	24,196	100%

備註：佔比=環保紗出貨量/總出貨量 * 100%

重大性議題：綠色製造管理方針

1. 政策：	節能減碳，環境永續。
2. 責任：	管理階層規劃，全體員工努力。
3. 資源：	每年利用政府節能補助資源，汰換效率不佳設備。
4. 特定行動：	1. 增加 GRS 產品、色紗銷售量、生質尼龍、可分解紗線等等紗線銷售推廣。 2. 持續回收包裝材再利用。
5. 目標與承諾：	持續增加綠色產品銷售量。
6. 申訴機制：	公司網頁： service@acelon.com.tw 投資人信箱： cmh@acelon.com.tw
7. 績效評估方式與結果：	每月經營檢討會檢討，每年年終會議檢討；結果詳見下方報告資料。

4.08.7 創新研發管理與展望

因應世界趨勢、產業結構轉變及纖維市場需求的發展趨勢，本公司近年來研究發展方向，包括現有素材之機能性產品開發、產品循環再利用、新素材及新製程之研究，多項領域並行發展，為工廠生產差異化新產品提供技術支援，可提開發出高質化、具循環經濟和多樣化之產品，可增加市場競爭力，開拓公司永續發展之潛力。其中明顯在研發的經費上，以大於 10% 幅度不斷提升，可見本公司對於創新產品的重視程度。

一般規格產品市場競爭激烈，無利可圖，為了公司永續發展，本公司將配合市場需求，持續開發差異化且高質化之新產品，創造利潤分享關係人，並以核心能力響應聯合國永續發展目標 SDGs 的呼籲，積極開發環保產品，為 SDGs 盡一己之力。

展望未來，全球經濟因俄烏戰爭與地緣政治的巨大挑戰，市場與產品趨勢變化多元且消費習慣逐漸改變，都是考驗經營團隊的應變能力。本公司未來將持續進行前瞻性技術的研發、新產品量產研究與系統化管理，善用 AI 數位工具、大數據之分析，加強網路行銷發掘潛在市場需求，提供客戶更具彈性的最佳選擇，持續優化、厚植根基，為疫情結束後的新契機做好準備以展開新局。

重大性議題：研發能力管理方針	
1. 政策：	以核心能力為基礎，配合客戶需求，持續開發差異化、高值化的新產品，提供公司永續發展之潛力。
2. 責任：	為工廠生產差異化新產品提供技術支援，開發高質化、多樣化之產品，增加市場競爭力。
3. 資源：	每年提撥營業額 1% 以上為研發費用。
4. 特定行動：	加強環保產品開發。
5. 目標與承諾：	1. 新產品淨銷量達 10% 以上。 2. 新產品淨銷額達 10% 以上。 3. 新產品淨銷毛利率達 15% 以上。 4. 客戶要求之新產品樣品完成率 90% 以上。
6. 申訴機制：	客戶向銷售人員、研發人員或管理階層申訴反映。
7. 績效評估方式與結果：	每月檢討，包括研發會議、經營檢討會議，結果如下表。

近三年研發目標及成果

序號	KPI.	單位	2024 年成果	2023 年成果	2022 年成果
1	新產品淨銷量需達 10%以上	%	3.6%	7.2%	11.2
2	新產品淨銷額需達 10%以上	%	5.3%	9.8%	13.4
3	新產品淨銷毛利率需達 15%以上	%	9.65%	5.2%	10.8
4	新產品完成率	%	86.8%	92.5%	95.6

近三年研發費用

年度	2024	2023	2022
研發費用(仟元)	38,295	36,831	38,216
增加(減少)%	3.97	(3.62)	(6.78)
佔營業額(%)	1.63	1.87	1.57

4.09 供應商管理

1. 價值鏈

本公司供應商組成類別為主要原料、主要包材、主要副料(填充材料、製程用油及添加劑)、其他(委外託工成品、產品運輸、儀器校驗、成品檢驗及基礎設施設備)等產品以及服務的相關交易之供應商。

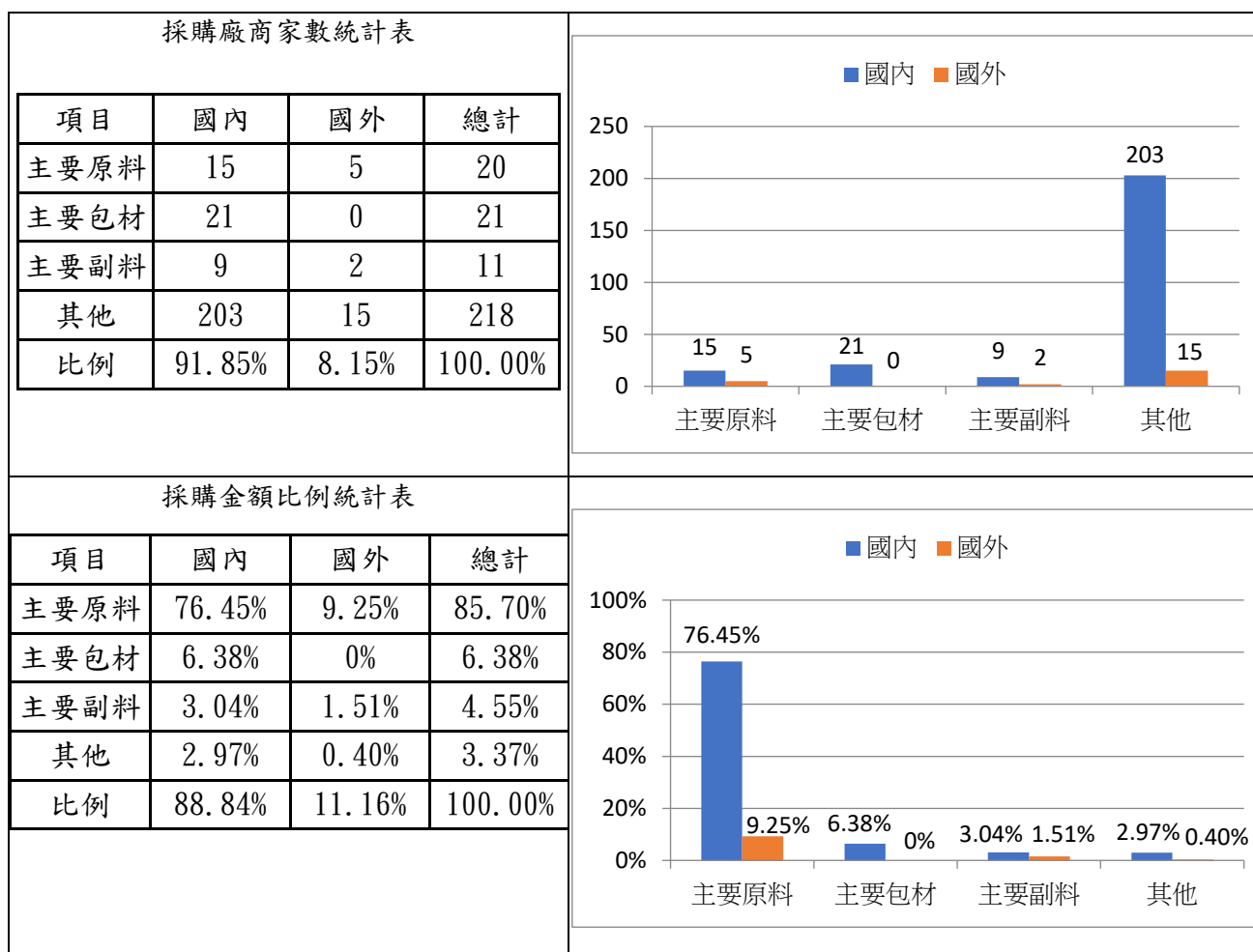
2. 當地採購政策

本公司依據供應商之品質、價格、交期、穩定數量與對其期許之重視等，選擇供應商，確保其所提供之產品與服務之品質皆能符合公司需求，使公司各項作業得以正常運作。

◆ 挑選供應商時，要求供應商對環境/社會衝擊/人權/人員安全和衛生的重視。 ◆ 環境:遵守相關環保法規，減少不可再生資源使用，高效利用資源，減少環境影響。 ◆ 安衛:提供安全工作環境、適當教育訓練、對危險性設備之保護，以及遵守職安衛相關法規。 ◆ 需要有更彈性的採購技巧，以及更快速對應市場價格變化的能力，滿足品質標準前提之下，進行採購降低成本。		◆ 透過供應商訪談、實地評鑑、市場資料蒐集，了解廠商供貨品質。 ◆ 原物料由多家廠商供應，以維持貨源彈性及數量穩定性。 ◆ 選擇當地且有信用的供應商確保準時交貨及縮短交期的有效性。
--	---	--

3. 採購支出比例

2024 年主要國內外供應商(類型/家數)統計



註:當地的定義:國內為台灣,國外為進口

4. 供應商評選標準及 ESG 責任管理盡職調查

聚隆公司針對主要原料、外購成品、填充材料、包裝材料、製程用油及添加劑等之進料、成品檢驗及基礎設施設備等實體之供應商,依公司規定對新廠商、合格廠商執行供應商評鑑作業、並於評鑑後將結果登錄於本公司 ERP 作業系統內加以管理,遇不符合規定之供應商要求其改善,2024 年所有供應商評鑑皆合格,根據供應商是否取得相關品質認證、價格合理性、供應配合度、產能狀況、及供應商承諾書簽署等作為評比項目。

對國內原副料、包裝材料用料年交易額 1,000 萬元以上之主要供應商,依規定之條件進行稽核(2024 年稽核 2 間廠商皆合格),以有效地掌控供應商之料源符合公司需求,使公司各項作業得以正常運作。

2024 年本公司與供應商進行企業社會責任之合作,簽訂遵守本公司「供應商承諾書」之主要供應商家數計 16 家。

5. 與供應商減碳合作行動-包材回收

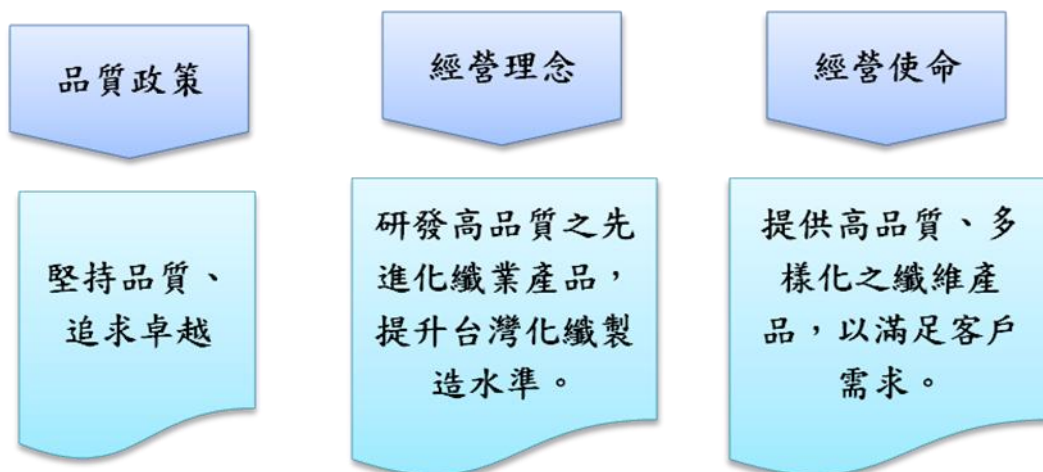
聚隆協同內銷客戶，回收洞板、棧板，並成立專責部門修復再利用。除此之外，我們也從自身做起，主動將供應商的包材利用回頭車回收給對方。我們的棧板回收率每年都近乎100%，洞板回收率 2024 年皆高於 80%以上。我們精益求精，定期由管理部門檢討回收比率，並持續尋找回收來源，期望讓資源能完全再利用，並可減降低包裝成本。

4.010 品質風險

為了提供顧客滿意的品質及服務，本公司秉持「堅持品質，追求卓越」的品質政策，致力於提供客戶卓越的產品與服務，確保客戶滿意，因此，本公司建立了 ISO 9001 品質管理系統，落實執行，每月舉辦品質檢討會，並積極展開各項品質管理活動，每年辦理客戶滿意度調查，針對客戶反映問題與缺點，本公司積極改善、推動各種改善方案及預防措施，以確保客戶得到滿意的品質及最佳的服務。

為落實本公司「堅持品質.追求卓越」之品質政策，本公司於 2022 年 11 月正式啟動 QIT 品質改善活動，本活動由企管顧問公司輔導，由各廠組成專案團隊，運用 QC 手法及結合 QC-STORY 步驟並以穩定品質、降低成本及提升效率為目標，進行持續性的品質提升活動，並 2024 年同步推動 TPM 管理活動，提升公司獲得良好的經濟效益，使企業充分發揮設備的生產潛力，樹立起良好的品質及社會形象。

風險項目	風險平均值	影響			風險說明 & 影響層面	因應措施	定期檢視
		營運	資金	人力			
品質風險	中	✓	✓		- 品質不佳影響良品率，導致客訴率高，造成財務面損失。 - 與同業品質有所落差，致客戶不願下單，或因生產品質差，導致訂單交期延宕，長久下來將影響營運衝擊。	- 職前訓練確實 - 生產&出貨前檢驗落實：紗架上巡絲導、品檢、儀器即時測試 - 機器定期檢修 - 品質會議檢討 - 品管圈QCC定期教育訓練 - 品質行動方案表、品質目標管制表 - 依國際規範強化技術，了解品牌客戶標準需求，進行產品設計	- 客訴率 - 繳庫等級



重大性議題：產品品質管理方針	
1. 政策：	堅持品質、追求卓越。
2. 責任：	1. 全面品質管理。 2. 品質是製造出來的，不是檢驗出來的。
3. 資源：	全員參與。
4. 特定行動：	依 ISO 9001 品質管理系統要求執行。
5. 目標與承諾：	各廠依產品類別訂定品質目標，例如 AA 級比率 90% 以上...
6. 申訴機制：	透過銷售人員反映客訴，工廠派人瞭解處理，處理結果告知客戶。
7. 績效評估方式與結果：	每月召開品質檢討會議檢討，每年顧客滿意度調查，顧客反映問題工廠檢討改善。

4.011 庫存安全

本公司 2024 年嚴格執行降低存貨執行計劃及研究次級品回收紗線開發生產對接品牌。在滿足營運需求的前提下，最小化庫存持有成本、訂購成本及缺貨成本，有效優化庫存週轉率，減少呆滯庫存，提高倉庫空間利用率。

風險項目	風險平均值	影響			風險說明 & 影響層面	因應措施	定期檢視
		營運	資金	人力			
庫存安全	中		✓		- 過多庫存佔用空間、需再另外承租場地支付租金 - 成品保險金額過高 - 庫齡過高，無法賣出造成成本積壓	■ 訂單式生產 ■ 業務單位依客戶之產品使用特性，進行計劃性促銷 ■ 透過每月產銷協調會議，調整產銷策略，有效管控原料及成品庫存目標。	◆ 庫存安全水位 ◆ 庫齡表 ◆ 資產負債表

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

1. 人權政策

本公司深信尊重人權是企業永續發展的核心價值，為善盡企業社會責任，保障全體同仁、客戶及利害關係人之基本人權，聚隆公司遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國企業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》與《聯合國國際勞工組織》等國際人權公約所揭櫫之原則，尊重國際公認之基本人權，包括結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，並遵守公司所在地之勞動法規。

2. 適用範疇

本公司人權政策適用於本公司及子公司所有員工，並在合理可行的範圍內，包含客戶、供應商，以及營運據點所在的當地社區。2024年本公司製造據點未發生強迫勞動、使用童工之情形。

3. 教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司每年辦理人權保護相關教育訓練，並擴及所有商業夥伴，以降低人權事件的發生頻率。2024 年辦理「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，共 330 人次參與課程，總訓練時數達 330 小時；此外，聚隆公司也將人權政策納入供應商管理及新進同仁簽署文件，以確保政策落實。

4. 溝通平台、減緩及補償措施

為確保的人權承諾的全面落實，本公司同時制定了「員工意見申訴處理辦法」以及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」。明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨的人權事件，提出相應的減緩及補償措施。2024 年未發生人權侵害事件。

各項政策皆公開揭露於公司官方網站 [20. 人權政策.pdf](#) 以及永續報告書中。

聚隆纖維(股)公司－人權政策具體施行政策要點

項目	具體做法	影響對象
提供安全與健康的工作環境 落實職業疾病預防，促進員工身體健康	以「零工安」為管理目標 推動嚴謹的硬體設施標準與安全衛生作業程序 推動持續改善專案	全體員工
	以健檢結果及工作相關因素資料分析，對特定族群進行分級追蹤管理，預防潛在健康風險 以員工需求為導向，推動健康促進活動與員工協助方案，鼓勵員工自主參與，落實健康生活。 記錄是否有因化學品暴露或工作環境所造成的職業疾病。 民國 2024 年 10 月 一般體檢：183 人，特殊健檢(噪音)：156 人 全集團推動 ISO 45001 預防職業事故和疾病，並提供全體員工安全和健康的工作環境	全體員工&職業促發耳力退化 管理對象
	消防訓練/宣導 (1 年定期 2 次)	全體員工
	職場健康促進講座(每廠區定期 1 年一次，人次：330 人)	全體員工
杜絕不法歧視 以確保工作機會均等	恪遵當地政府勞動法令、國際規範及《聚隆公司人權政策》，落實內部相關法規。 推動並落實內控程序，於「聚隆公司薪資人事作業程序」中揭示不歧視的原則，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、容貌、五官、身心障礙予以歧視。 依照內控檢核發現，進行必要調整。	聚隆公司自招募開始，便依法進行聘僱流程，杜絕不法歧視問題

項目	具體做法	影響對象
	於內部面談通知中，提醒面談者不應涉於面談中詢問與工作無關之應徵者之個人資料。 新進員工於任用時，即宣導此人權政策，並提供順暢之升遷管道及訓練機制。 消除職場性別歧視並積極營造性別友善工作環境，順暢的升遷管道，提升女性主管比率，民國 2024 年女性主管佔比為 32%，2024 年全體員工晉升 22 名。	
禁止強迫勞工	恪遵當地政府勞動法令、國際規範及《聚隆公司人權政策》，不強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。除內部系統控管工時外，亦透過公司之申訴管道及廠區溝通會宣導與檢視，並逐月進行廠區工時檢視及控管，如查有強迫勞動之實，則與主管進行必要之改善措施，並返還員工應有之權利。	無
人權保障訓練	提供相關法規遵循宣導於新人訓練、性騷擾防治宣導、實施預防職場霸凌宣導等(於民國 2024 年度 6 月份於集團廠區進行視訊與實地宣導，合計 330 人次/時)，強化員工對法規與人權價值觀的認知。	全體員工
兩性平等	設有兩性平等之職場不法侵害申訴管道。	全體員工
協助員工維持身心健康及工作生活平衡	提供多元化活動，如：年度員工旅遊(2024/09)、家庭日健行活動(2024/10/19)、親子互動，亦鼓勵員工透過社團參與來拓展同仁的人際互動，豐富「工作生活平衡」理念，落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。 公司備有申訴管道及定期溝通，可讓員工隨時反饋，本公司 2024 年未發生人權相關申訴，各生產據點皆通過客戶對於人權與勞動條件的相關審查。 每季定期寄發環安衛、勞工權益新知相關信件，及安排職工教育訓練。	全體員工



5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構

本公司 2024 年員工人數共計 321 人(本國籍 189 人、外國籍 132 人)，所有員工均為正式及全職員工，整體人力資源結構：年齡層分佈 30~50 歲最多；其中管理職共 40 人、非管理職 281 人；本國籍員工佔比 58.88%，資深管理階層 100% 僱用本國籍員工。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

2024 年員工結構統計表

單位:人

區 域		台灣地區			
雇用類型		年齡	全職	兼職	合計
男	本籍	29 歲以下	13	0	13
		30-50 歲	61	0	61
		51 歲以上	38	0	38
	外籍	29 歲以下	50	0	50
		30-50 歲	76	0	76
		51 歲以上	2	0	2
女	本籍	29 歲以下	3	0	3
		30-50 歲	47	0	47
		51 歲以上	27	0	27
	外籍	29 歲以下	3	0	3
		30-50 歲	1	0	1
		51 歲以上	0	0	0

2024 年員工結構統計表

單位:人

國籍/性別	男性	女性	總計	
本國籍員工	112	77	189	58.88%
外國籍員工	128	4	132	41.12%
總計	240	81	321	100.00%

5.01.2.2 員工多元包容及平等

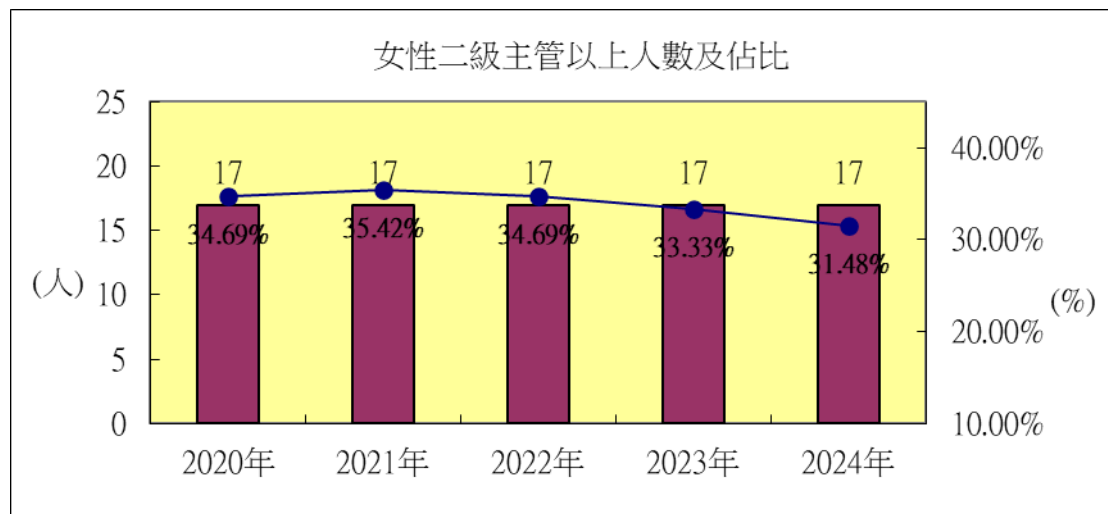
本公司長久以來致力於建立多元包容的職場環境，晉用員工皆以人權平等為基礎，不受種族、黨派、性別、身心障礙、婚姻、懷孕、性傾向等因素影響，使員工組成多元化，包括本籍員工、外籍員工、原住民、新住民與身心障礙員工。為了提供與保障弱勢族群平等就業機會，本公司積極進用身心障礙者，2024 年已依據「身心障礙者權益保障法」第 38 條定額進用比率 1%之標準，足額聘用 2 名身心障礙員工，符合法規進用之要求。

對於外籍員工的照顧上，本公司除實質提供其生活必須之食、衣、住、行相關措施外，在生活上亦設有員工宿舍管理員協助處理生活瑣事；工作上亦設置外籍領班及指導員協助熟悉工作事項，為使溝通無礙，廠內同時派駐有翻譯人員隨時做為溝通橋樑，各廠區視管理需

要，定期或不定期召開外籍員工座談會，進行勞資雙方意見交流，傾聽外籍員工心聲及建議事項，積極用心建立和諧之勞資關係，打造友善且溫暖的職場環境。

5.01.2.3 員工與其他工作者的資訊

本公司重視兩性平權觀念，女性主管占有所有管理職員之占比為 31.48%，雖然因產業特性，女性同仁比例相對較低，但升遷管道透明且標準化，近五年女性二級主管人數持平，後續應朝逐步提升的目標前進，以落實本公司兩性平等職場環境政策。



【備註】：佔比 = 女性二級（含）以上主管人數 / 全部二級（含）以上主管人數。

5.01.2.4 新進員工和離職員工

本公司職員流動情形，員工新進率為 6.23%，員工離職率則為 5.3%；與過去 2 年水準無明顯差異。

2024 年新進人員年齡層及任職廠區分布 (單位：人)

類別	組別	男性		女性	
		人數	比例	人數	比例
年齡別	29 歲以下	5	1.62%	2	0.65%
	30 歲-50 歲	3	0.97%	8	2.60%
	51 歲以上	1	0.32%	1	0.32%
任職 廠區別	總公司	3	0.97%	4	1.30%
	埔鹽廠	0	0.00%	0	0.00%
	芳苑廠	4	1.30%	5	1.62%
	斗六廠	2	0.65%	2	0.65%
合計		9	2.92%	11	3.57%
總計(人)		20			
男女比例		45.00%		55.00%	

【備註 1】：新進人員比例=各組別新進人員數/年底總人數。

【備註 2】：2024 年新進率=新進人員數/年底總人數，即 20 人/321 人=6.23%

類別	組別	男性		女性	
		人數	比例	人數	比例
年齡別	29 歲以下	1	0.32%	1	0.32%
	30 歲-50 歲	4	1.30%	10	3.25%
	51 歲以上	1	0.32%	0	0.00%
廠區別	總公司	3	0.97%	5	1.62%
	埔鹽廠	1	0.32%	0	0.00%
	芳苑廠	1	0.32%	3	0.97%
	斗六廠	1	0.32%	3	0.97%
合計		6	1.95%	11	3.57%
總計(人)		17			
男女比例		35.29%		64.71%	

【備註 1】：離職人員比例=各組別離職人員數/年底總人數。

【備註 2】：2024 年離職率=離職人員數/年底總人數，即 17 人/321 人=5.30%

5.01.2.5 全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利

為提供優渥勞動條件，滿足員工福利需求，由勞資雙方共同組成聚隆公司職工福利委員會，本公司管理課負責協助聚隆公司福委會辦理各項員工福利業務，包括員眷大型健行活動、社團育樂活動、福委會團體保險、四節福利禮券、生日禮券、員工婚喪喜慶補助、子女教育獎助學金、年終摸彩、員工旅遊補助及特約商店等。

本公司所提供之福利項目則有：月績效獎金、季績效獎金、季激勵獎金、特殊貢獻獎金、端午節獎金、中秋節獎金、年終獎金、員工持股信託、舊制退休金提撥、新制退休金(6%)提繳、年度員工健檢、年終尾牙、出差員工旅遊平安險、雇主意外責任保險、上網費補助、年度模範員工選拔及表揚活動等。

5.01.2.6 勞資/勞雇關係

重大性議題：勞資/勞雇關係管理方針	
1. 政策：	1. 多元包容性與平等機會： 不因個人性別、種族、社經地位、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、國籍、容貌、五官、身心障礙等，有任何差別待遇之語言、態度及行為。確保僱用政策無差別待遇，落實僱用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之公平及公允，且提供有效、適當之申訴機制，避免並回應危害員工權益之情事，致力營造平等任用、免於歧視與騷擾之工作環境。定期追蹤多元包容性及平等機會落實情形。 2. 合理工時： 為確保員工不陷於工時過長之風險中，本公司明訂工作時間與延長工時之規範，並定期關心及管理員工出勤狀況。 3. 健康安全職場： 本公司重視職業災害的預防，並避免工作帶來潛在健康安全風險，本公司定期辦理員工健康檢查，並依檢查結果進行改善。 4. 結社自由： 本公司尊重員工結社自由，尊重多元社團，鼓勵同仁加入社團。 5. 勞資協商： 建立公司與工會暢通之溝通管道，定期召開勞資會議確保雙方權益。 6. 隱私保護： 為充分保障客戶及所有利害關係人之隱私權，本公

重大性議題：勞資/勞雇關係管理方針	
	司建置完善之資訊安全管理機制並遵循嚴格的管控規範與防護措施。本公司邀請所有合作企業夥伴，包含供應商、客戶等，一同提升對人權議題的關注與管理。
2. 責任：	高層支持、人資課規劃、相關單位配合執行、員工意見參與及回饋。
3. 資源：	1. 每年依據經營績效及薪資市場狀況比較，進行薪資定位及調薪評估。 2. 配合福利委員會運作，持續優化各項員工福利方案。
4. 特定行動：	1. 公司尊重員工結社自由，組織企業工會。 2. 公司與企業工會簽訂團體協約。 3. 勞資雙方共同遵守團體協約約定，避免勞資爭議產生。
5. 目標與承諾：	遵守人權政策、維繫勞資和諧、發展員工職能、提升員工福祉。
6. 申訴機制：	員工可透過向主管反應、公司員工申訴專線電話、申訴專用傳真、申訴專用電子信箱及工會，進行意見申訴。
7. 績效評估方式與結果：	每季召開勞資會議討論及決議。

本公司重視勞資關係，每季舉行勞資會議，2024 年共召開 4 次，以促進勞資合作、提高工作效率及凝聚員工向心力為目的，除勞資會議外，同仁們的意見亦可由以下幾個管道反映：

管道	反映事項
申訴制度/申訴專線	同仁在公司內之合法權益遭受侵害，不當處置冤抑，或在執行業務上遭到困難，經循行政系統仍無法獲得合理解決時提出。
聚隆公司企業工會	會員同仁可依訴求事項提案送工會依適當之管道反映處理。
職業安全衛生委員會	關於安全、衛生、環保等事項。
職工福利委員會	關於同仁之福利事項。
勞工退休準備金監督委員會	關於退休準備金存儲、運用、管理等事項
性騷擾申訴處理委員會	關於工作場所性騷擾或違反性平法案件申訴、調查及處理。

本公司嚴格遵守國內外勞動及人權規範，公平對待與尊重所有員工，具體作法如下：

- ☑ 依照政府相關勞動法令制訂勞動條件。
- ☑ 依照就業服務相關法令提供平等工作機會給予所有求職者。
- ☑ 設有申訴管道，提供員工在合法權益遭受侵害或不當處置且無法解決時之用。
- ☑ 設有「人事評議委員會」，當員工受到重大獎懲時辦理評議程序。
- ☑ 訂有工作場所及一般「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，提供免於性騷擾之工作環境，並採取適當之預防、糾正、懲處及補救措施。

5.01.2.7 全職員工薪資

本公司整體薪資政策，一般職位以整體薪資市場百分位 P40~P50 之金額為薪資定位，關鍵職位或人才市場供需失衡職務，則以高於整體薪資市場百分位 P75~P90 之金額為薪資定位，定期將員工薪資與市場薪資做比較，同時參考公司經營績效分析調整薪資定位，以確保薪資競爭力。

2024 年台灣地區不同性別男性與女性一般人員平均月薪為當地基本工資的 1.5 倍；本公司近五年相同職位、職等之女男員工薪資比例如下：

近五年相同職位/職等之女男員工薪資比例

年分	-	2024 年	2023 年	2022 年	2021 年	2020 年
人員性別	女性	男性	男性	男性	男性	男性
經營主管(含)以上	1	1.73	1.71	1.76	1.80	1.56
一、二級主管	1	0.94	1.05	0.95	0.95	0.85
基層人員	1	1.05	1.06	1.08	1.06	1.02

本公司員工薪酬架構包括：月薪、績效獎金、三節獎金、主管人員績效特別獎金及各項福利項目。每年視公司營運績效狀況與員工共享獲利成果，近五年員工年薪資平均數、年薪資中位數及比較彙整如下表：

近五年員工平均數、中位數及相關比較

項目	2024 年 (B)	2023 年 (A)	2022 年	2021 年	2020 年	比例 C=(B)/(A)
員工人數(人)	291	298	344	332	334	97.65%
年平均薪資(元)	610,887	570,488	604,123	650,784	531,491	107.08%
年薪資中位數(元)	606,198	550,099	550,504	599,933	493,134	110.20%

【備註】：上表係證交所規定提報服務滿六個月(含)以上員工人數及薪資資料。

5.01.2.8 營運變化的最短預告期

本公司如若發生營運變化（例如：裁員、解散、部門縮編等），則依據團體協約第 31 條條文約定及勞動基準法第 16 條終止勞動契約之最短預告期間規定進行預告，最短預告期如下：

★於本公司服務年資滿 3 個月以上未滿 1 年者，於 10 天前預告。

★於本公司服務年資滿 1 個月以上未滿 3 年者，於 20 天前預告。

★於本公司服務年資滿 3 年以上者，於 30 天前預告

5.01.2.9 福利計劃與其他退休計畫

本公司為同仁規劃之退休金制度，包括依台灣「勞動基準法」訂定之確定福利計劃及台灣「勞工退休金條例」訂定之確定提撥計劃，除依法令規定提存退休準備金，每年亦透過專業精算公司進行退休準備金精算，保障同仁未來請領退休金的權益，確保足額提撥。

退休金提撥做法與準備狀況

項目	本公司做法	2024 年退休金準備狀況
確定福利計劃 (舊制勞工退休準備金)	1. 依台灣地區「勞動基準法」之規定，按員工服務年資及退休前六個月之平均薪資計算退休金給付。 2. 退休金提撥金額交由退休準備金監督委員會以該委員會名義存入台灣銀行之專戶。	※每月按保留舊制員工薪資總額 3%提撥員工退休準備金。 ※截至 2024 年底舊制勞工退休準備金專戶餘額為 6,437,263 元。
確定提撥計劃 (新制勞工退休準備金)	依台灣地區「勞工退休金條例」規定訂定員工退休辦法，提撥退休金至勞工勞保局之個人專戶。	※每月按員工提繳工資 6%提繳退休金。

5.01.2.10 育嬰假與復職率

本公司針對有育嬰需求之員工，給予實質之關懷與照顧，包括留職停薪之安排、工作職涯再規劃、相關福利補助…等。2024 年育嬰留停申請復職人數共計 1 人，復職率 100%，顯見本公司提供完善員工照顧機制，讓有育嬰需求的員工能兼顧家庭與工作。

2024 年育嬰留停狀況

項目	男性	女性	合計
2024 年符合育嬰留停申請資格人數(A)	3	5	8
2024 年實際申請人數(B)	0	2	2
2024 年預計復職人數(C)	0	1	1
2024 年實際復職人數(D)	0	1	1
2023 年實際復職人數(E)	2	1	3
2023 年育嬰留停復職後持續工作一年人數(F)	2	1	3
育嬰留停留任率(F/E)	100%	100%	100%
育嬰留停復職率(D/C)	0%	100%	100%

【備註】：以 2021/01/01~2024/12/31 日申請產假及陪產假者為符合育嬰留職停薪申請資格人數。

5.01.2.11 人才培育與發展

◆ 每名員工每年接受訓練的平均時數

本公司訂有教育訓練管理程序(APP01)、專業技能訓練與鑑定程序(APP02)、教育訓練委員會組織章程(AGSE5)、教育訓練委員會實施辦法(AGSE6)、員工外部教育訓練辦法(APP63)、內部講師管理辦法(AGSD3)、大專新進人員訓練實施細則(AGS093)、階層別共同訓練實施辦法(APP65)、新進人員訓練員管理辦法(APP67)及關鍵職位人才發展管理辦法(AGSG6)，以做為教育訓練規劃、執行、評估及改善相關作業之規範。

本公司員工教育訓練體系如下：

1. 新進人員教育訓練：新進人員職前訓練，包括公司經營理念、公司沿革、管理制度、未來發展及環境認識。
2. 職能別發展訓練：分為基層/中階/高階主管三個階層，每年針對核心、管理及專業職能缺口所規劃之年度教育訓練。
3. 內部講師授課計劃：由內部講師擔綱之各項訓練。
4. 專案訓練：依專案特性實施之教育訓練。
5. 自我發展計劃：包括在職進修、書籍閱讀、專案參與及顧問諮詢…等。

2024 年員工教育訓練實績

項目	內訓						外訓						總計
職級	一級主管		二級主管		一般員工		一級主管		二級主管		一般員工		
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
人次	71	32	105	38	270	115	9	6	21	12	38	11	
人次(合計)	103		143		385		15		33		49		
班次	60						67						127
時數	179	78	240	82	505	234	53	23	168	126	291	111	2,090

2024 年員工教育訓練平均時數統計

單位：小時/人

性別/職級	一級主管	二級主管	一般員工	全公司平均時數
男性	21.09	19.43	3.83	5.98
女性	33.67	52.00	4.66	8.07
合計	23.79	24.64	4.05	6.51

【備註】：全公司平均時數合計= 各職級訓練時數總和/全公司人數。

◆ 提升員工職能及過渡協助方案

本公司從 2020 年起，開始推動關鍵職位人才發展專案計劃；透過核心職能、管理職能及專業職能項目盤點，定義及建立各項能力項目基準，同時評估人才現有能力的缺口，進一步規劃並展開系統性之培育活動。

2021 年度依據職能評鑑後之缺口全面展開培育計畫，包括核心職能課程、管理職能課程計畫及指導員依據專業職能缺口所規劃之個人發展計畫，進行指導員指導活動，本(2021)年度計畫執行率為 100%，培育後職能評鑑結果均顯現能力提升。

◆ 定期接受績效及職涯發展面談的員工比例

★2024 年本公司各性別、職級員工定期績效評核比例皆為 100%。

本公司針對所有員工每年均定期進行績效考核。年度考核項目與標準於期初訂定、期中檢討與追蹤、期末進行考評，考核內容如下：

1. 生產單位：公司 KPI 項目、工作效率與品質、工作配合度、環境整潔、出勤等構面，由主管訂定每月效率評核項目與標準。
2. 間接單位：每年年初依公司 KPI 項目、公司或部門重點工作以及職能要求等構面，由主管與員工討論後訂定年度考核項目與標準。

★2024 年本公司員工接受職涯發展(含職位升遷)面談，總計為 12 人次。

◆ 歧視事件以及改善行動

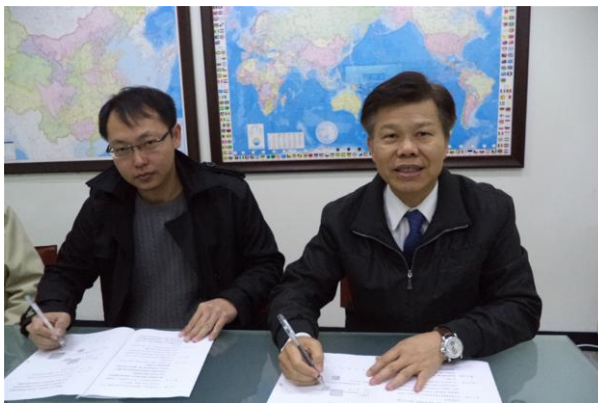
員工是公司重要資產，一直以來本公司致力營造多元且平等的職場環境，尊重及公平對待每一位員工是本公司堅守的信念，絕不允許因性別、種族、國籍、年齡、血型、身心障礙、宗教信仰、性取向或任何受相關法律所保護之其他特性之不同，而產生任何侵犯人權、貶低尊嚴之行為。依據相關法令規定，本公司工作規則中訂有性別工作平等及性騷擾防治規定，如有申訴案件成立時，依規定召開性騷擾申訴處理委員會進行調查與處置，本公司於 2024 年未發生任何歧視事件、性騷擾事件、侵犯人權事件與社會衝擊事件。

◆ 升遷制度



5.01.2.12 團體協約

本公司相當重視勞資關係，為維持勞資雙方溝通管道順暢，規範公平、合理的勞動條件，使勞資雙方有所遵循，發展穩定和諧之勞資關係，本公司於 2002 年成立工會，除十一職級以上人員外均可加入工會成為會員，公司與工會在 2015 年 12 月首次簽訂團體協約，每期屆滿前 3 個月由工會及公司代表協商續約或另訂新約，適用對象為全體工會會員(涵蓋具入會資格之全體人員 99%)，為勞資關係和諧奠定重要里程碑，2024 年仍於第四期團體協約有效期間內(2024.04.01 日~2027.03.31 日)。團體協約內容涵蓋獎金、福利、資遣、獎懲、升遷、健康與安全等議題，不只符合國內法規與國際人權公約的要求，也展現本公司維護員工權益的信念，因為本公司深信，唯有透過公司主動展現對員工的關懷及照顧，才能影響本公司的員工以此心念照顧其他人。



與工會簽訂團體協約



公司辦理員工及眷屬健行活動



彰化縣頒獎-彰化縣首家簽訂團體協約

5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

1. 職業安全衛生管理系統

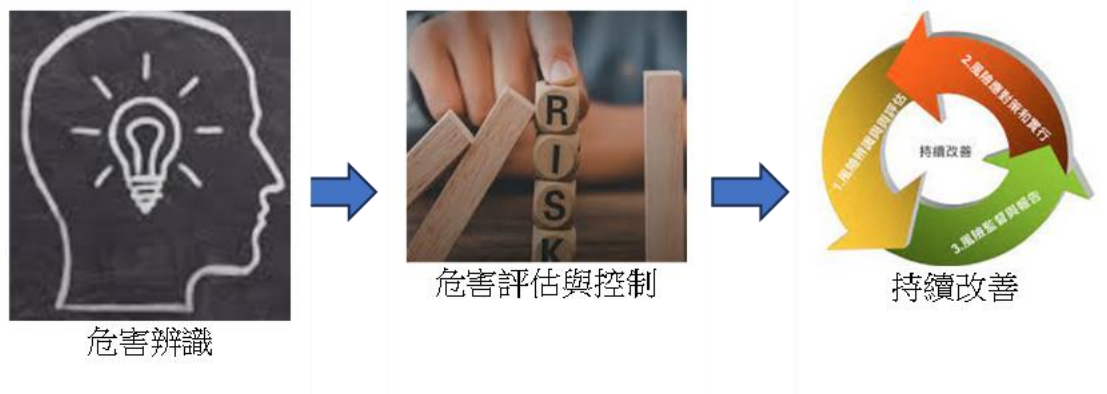
自發性建立 ISO 45001 職業安全衛生管理系統並於民國 2023 年取得認證，效期為 2023.04.17-2026.04.17，提供安全健康的工作條件、遵守職安衛法令和相關要求、消除危害和降低職安衛風險、推動工作者職安衛諮商和參與。實現安全衛生管理目標，提升安全衛生管理水準。

職業安全衛生管理系統含括範圍為聚隆纖維(股)公司、聚隆纖維(股)公司芳苑廠、聚隆纖維(股)公司斗六廠，本公司各生產據點在每年進行外部稽核前，會先執行內部稽核，以自我檢視環安衛的執行成效，透過管理循環來落實各項工作計畫，達成持續改善並減少職業災害的目標。

◆ 危害辨識、風險評估及事故調查

- (1) 每年定期透過系統化實施全面的危害鑑別風險與機會評鑑，各單位由接受風險評估相關教育訓練之人員，負責執行危害鑑別與風險評鑑作業，針對顯著風險提出行動規畫與方案。

危害辨識與風險評估流程：



- (2) 安全績效指標：含主動及被動指標。主動指標包括職安法規鑑別、特殊健檢完成率等，被動指標則涵蓋主管機關裁罰、安衛巡檢、失能傷害頻率等。

- (3) 安全工作守則：明訂員工執行職務應遵照安全工作守則規定，當發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向代表工作場所負責人報告。

2. 工作者對職業健康安全之參與、諮詢及溝通

由生產部副總經理擔任職業安全衛生委員會主席，委員包括職業安全衛生人員、各部門之主管、監督、指揮人員、工程技術人員及勞工代表，其中勞工代表占委員總人數40%，每季召開會議討論安全衛生議題及管理績效。開會內容審議職業安全衛生教育訓練、健康管理、職業病預防等事項，並建議相關改善因應作法外，亦就各業務單位及工作者提請之職業安全衛生及健康事項等提案討論，包括設定目標及目的，並在策略、營運及特定技術小組中解決問題，會後將結果週知全公司。

3. 職業健康安全之教育訓練

項目	2024年參訓人數
新進員工教育訓練	28人
內部員工教育訓練	200人
法定證照初訓課程	4人
法定證照複訓課程	22人

4. 職業健康服務與健康促進

◆健康服務：

- (1) 持續推動員工落實健康生活型態，辦理健行、口腔健康篩檢與宣導及健康促進等活動。
- (2) 針對健康高風險族群進行訪談及衛教。

健康促進活動

	2023年	2024年
年度定期健康檢查	184人	228人
特別危害作業健檢	184人	179人
復工評估人數	2人	1人

◆健康促進：

- (1) 2024 年度持續推動職場健康促進措施，分別於埔鹽廠、芳苑廠及斗六廠舉辦多場健康講座與宣導活動，主題涵蓋口腔健康篩檢與宣導、代謝症候群預防、聽力保護、壓力管理、急救訓練、職場不法侵害預防、痠痛舒緩與放鬆等危害預防，持續強化員工健康意識及職場安全防護能力。
- (2) 2024 年度健康檢查

項 目	人 數
年度定期健康檢查	228 人
特別危害作業健檢	179 人

健康職場認證標章		
廠區	類別	效期
埔鹽廠	健康促進標章	2023.01.01-2025.12.31
芳苑廠	健康促進標章	2023.01.01-2025.12.31
斗六廠	健康促進標章	2023.01.01-2025.12.31

5. 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

(1) 勞工：謂受僱從事工作獲致工資者。

(2) 非屬受僱勞工之其他工作者：指除前述勞工以外之受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人，如：與事業單位無僱傭關係，於其工作場所從事勞動或以學習技能、接受職業訓練為目的從事勞動之工作者，如派遣工、工讀生等與其性質相類之人員均屬之。而以承攬方式，委請外部廠商提供「設備修繕」、「清潔」及「保全」等服務，人員並未受本公司工作場所負責人指揮或監督從事勞動，故無納入「非屬受僱勞工之其他工作者」之人數計算。

重大性議題：職業安全衛生管理方針	
1. 政策：	關懷員工、創造安全衛生環境，恪遵法令、落實安全衛生措施，全員參與、養成安全衛生習慣，危害控制、持續改善、達成災害歸零目標。
2. 責任：	確保全體員工參與安衛活動，持續改善作業環境安全。
3. 資源：	總經理室
4. 特定行動：	1. 提供員工優於法令的健康檢查。 2. 危害辨識與風險評估。 3. 意外事故處理及定期進行防災演練。
5. 目標與承諾：	1. 以零災害為目標。 2. 承諾以人為本，致力於提升友善工作環境，關心員工健康。 3. 承諾消除危害、降低風險及持續改善，致力於創造安全的作業環境。
6. 申訴機制：	1. 於安全衛生委員會中反映各項安全衛生管理之建議，並即時進行討論改善。 2. 特約醫護定期至廠提供員工專業的醫護指導或諮詢。
7. 績效評估方式與結果：	將缺失改善、意外事故發生及教育訓練等進行量化評估並將結果於職業安全衛生委員會議中報告。

5.02.2 職業傷害

本公司 2024 年度總工時為 594,179 小時，發生 3 件職業傷害事件，導致 3 人傷亡、占全體員工 0.88%，職災事件類型主要為交通事故 2 件，跌倒、滑倒 1 件。專責單位皆已完成事故調查並檢討擬定改善措施，透過政策宣導與實施教育訓練，防止類似事故再發生。

2024年度職業傷害類別及損失天數統計		
分類	員工	損失天數
交通事故	2	8
跌倒、滑倒	1	89

2022 年~2024 年職業傷害分析

項目	員工		
	2024 年	2023 年	2022 年
總工時(小時)	594,179	617,656	656,979
失能傷害頻率(F.R)	5.05	6.48	7.61
失能傷害嚴重率(S.R.)	163	183	75

【備註1】：職業傷害指勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。

【備註2】：失能傷害頻率(Disabling Injury Frequency Rate, 簡稱F.R.)：為每一百萬工時中，發生失能傷害的總人次數。公式：失能傷害總人次數 $\times 1,000,000 \div$ 總經歷工時。

【備註3】：失能傷害嚴重率(Disabling Injury Severity Rate, 簡稱S.R.)：為每一百萬工時中，發生失能傷害的總損失日數。公式：失能傷害總損失日數 $\times 1,000,000 \div$ 總經歷工時。

5.02.3 職業病

依「勞工作業環境監測實施辦法」聚隆皆委由合格之作業環境監測機構定期實施作業環境監測，並研判測定結果是否合乎法令規定，以保障人員身體健康。113年度共完成213個監測點(含區域及人員)，皆按計畫執行檢測，檢測項目為噪音、二氧化碳，另加測重鉻酸鉀1處(廢水檢測COD用藥劑)，檢測結果皆合乎規定，並且每年實施員工健康檢查。

5.03 社區參與

5.03.1 當地社區服務

身為企業公民，秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，本公司積極參與社會活動，回饋社區，發揮正面的社會影響力，持續地與在地社區、產官學界等利害關係人建立夥伴關係，並投入相關資源、志工以提升社會整體發展，及創造社會價值。

1. 參與彰化家扶基金會 2024 歲末寒冬「疼惜彰化家扶囡仔」愛心園遊會，提供本公司之自製終端產品進行義賣，相關所得捐贈家扶基金會，本公司已連續 16 年贊助彰化家扶中心義賣活動。
2. 參與福智基金會之淨灘志工服務，清除環境垃圾，守護海洋健康。
3. 與彰化縣西南扶輪社，共同舉辦捐血活動，一同響應捐血做公益，幫助急需拯救生命的人。
4. 贊助在地社團與學校(如：埔鹽/芳苑消防隊、埔鹽永樂社區發展協會愛心供餐費用、元宵與中秋活動模彩品贊助等，媽厝、永樂、天盛三所國小畢業生圖書禮券)，以行動回饋鄰里，照顧獨居老人，與家扶中心、扶輪社共同長期資助捐助在地學校弱勢之學生，並於校慶活動提供本公司自產之產品，及於畢業典禮時贈送圖書禮券嘉惠莘莘學子，勉勵其勤奮向學，支持在地發展、善盡企業社會責任。
5. 協助在地小學－彰化縣埔鹽鄉永樂國小建置圖書館，培養偏鄉孩童閱讀習慣之養成，亦開放予社區人士進行書籍借閱，旨以「社區閱讀中心」為目標。

本公司民國2024年度履行企業社會責任情形如下：

參 與 活 動	內 容	暨 單 位 名 稱
埔鹽/芳苑義消分隊	經費贊助	經費贊助
永樂社區發展協會	2024年老人共餐服務計畫	經費贊助
	尾牙摸彩	物資贊助
永樂國小	學生畢業典禮	物資贊助
媽厝國小	學生畢業典禮	物資贊助
天盛國小	學生畢業典禮	物資贊助
彰化家扶中心	2024歲末寒冬「疼惜彰化家扶囡仔」愛心園遊會	經費贊助
企業志工淨灘	清水溼地淨灘活動	人員參與
西南扶輪社	捐血活動	物資贊助
彰化縣二水鄉合興社區發展協會	舊鐵道綠化	經費贊助
二水鄉公所	2024二水國際跑水節	經費及物資贊助

5.03.2 產學合作

1. 2021 年度起參與教育部「產學攜手合作計劃－紡織纖維科技專班」與沙鹿高工紡織科、勤益科大化材系共同開始產學合作計劃。

共計 8 人次參與，為期 4 年(至民國 2024 年 8 月)，並於 2024 年 12 月-2028 年 11 月進行下一階段，現為 5 人參與，傳授紡織產業知識及技能，使實務與理論能併行學習，並培植企業研發潛力與人才，增進產品附加價值及管理服務績效，建構學術與實務交流的平台。

2. 響應教育部技職司－「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」，以鼓勵高中職應屆畢業生透過職場、學習及國際體驗，探索並確立人生規劃方向。

目前共計 8 人次參與，協助青年適才適性發展，提供學生職業試探機會，以建立正確之職業價值觀。

5.03.3 公益參與-愛的書庫

聚隆公司、董事長周文東先生，支持台灣閱讀基金會之「共讀分享，智慧循環」理念，自民國 102 年度以來，持續支持彰化縣在地學校「愛的書庫」書箱更新計畫。此計畫累計流通圖書總量 104 萬餘本，總閱讀人次突破 5790 萬。

6、環境面

6.01 氣候變遷

1. 氣候監督、治理架構及策略

環境保護管理方針：

我們確信環境保護與產業永續經營可同步發展，提供安全的生產環境，與社會共同發展是企業的責任，提供優質的產品，確保員工的安全是企業的社會責任，也是企業永續發展的動力來源。所有同仁必須隨時充實自己的專業、以安全衛生環保為工作理念，為地球盡一份心力是我們的使命。

本公司訂有「環境保護管理辦法」，致力降低能源及水資源耗用，持續改善減少製程用水，取水來源分別為自來水與回收水，並開發、推廣原液染色製程，可大量減少下游客戶染整耗水。

透過外部驗證單位建立 ISO14001 環境管理系統及 ISO14064-1 組織型溫室氣體盤查輔導，通過九大類產品碳足跡之認證、ISO50001 能源管理系統認證，設立目標降低產品單位能耗 20%。

本公司於民國 2021 年起，針對母公司之三個廠區(埔鹽廠、芳苑廠、斗六廠)進行溫室氣體排放量、用水量、廢棄物總量盤查，設定目標。相關環境管理悉依環保相關法令辦理，並依法取得各項污染源排放許可。

本公司參酌氣候相關財務揭露(TCFD)所發佈之指引，依據風險要素之時間長短及衝擊度，擬定因應措施及策略，茲將其影響列示如下：

項目	執行情形
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。	本公司設置永續發展委員會，旗下設有「永續環境」小組，依據主管機關之規範推動相關政策，針對國內、外之氣候相關議題定期召開會議，以督導公司永續發展，及於年度進行目標執行追蹤並呈報董事會。

項目	執行情形			
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)。	本公司參酌氣候相關財務揭露(TCFD)所發佈之指引，依據風險要素之時間長短及衝擊度，擬定因應措施及策略，茲將其影響列示如下：			
	(1) 氣候風險			
	排序	潛在風險影響	期間	因應措施
	1	因極端氣候造成淹水之情形，導致營運中斷及成品庫存損害，減少營運獲利或資產減少	短、中期	◆生產線設有不斷電系統等緊急應變措施。 ◆加強溝渠排水疏通。 ◆定期巡視及維護機房設備 ◆投保商業保險
	2	低碳轉型之成本支出增加	中、長期	◆逐步推動節能減碳計畫 ◆優化產品結構、生產環保產品 ◆由製程源頭改善、減少廢棄物量
	3	永續相關需求與規範增加，產生額外之減碳成本	中、長期	◆持續關注國內外碳稅及碳相關法規之趨勢
	4	平均溫度上升導致用電成本增加	中期	◆落實隨手關門、搭配室內循環 ◆使用隔熱建材、降低熱傳導 ◆採購使用節能省電產品 ◆導入 ISO50001 能源管理系統
	(2) 氣候機會			
	排序	潛在機會影響	期間	因應措施
	1	透過綠色採購與供應商管理，支持低碳永續商品，降低營運成本	中期	◆於供應商交易前進行相關審核 ◆與有經過環保認證之供應商進行較大量之合約採購
	2	開發低碳產品、提升營收	中、長期	◆產品碳足跡盤查作業 ◆擴大市場佔有率與提升核心技術層次 ◆開發能調節溫度、降溫之產品，滿足市場及客戶需求。
	3	天然災害危機處理，避免營運中斷風險，提高客戶信賴度，減少營業損失	長期	◆制定有效之調適措施，於各項業務及環節提供穩定的服務 ◆訂定業務持續運作計畫 ◆定期進行災害緊急應變措施

項目	執行情形
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	針對極端氣候所造成之營運中斷、低碳轉型行動及因應永續相關法規，對財務面所衍生之影響，請詳項目 2 說明。
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。	本公司於第 12 屆第 11 次董事會通過【風險管理政策與程序】，依 ESG 三大類項，以「發生機率」及「衝擊程度」所計算出之風險曝露平均值辨識重大性風險因子，並依「營運面」、「財務面」、「人力資源面」三大面向評估氣候風險之衝擊對本公司之影響，提出相對應措施，並定期依所舉之檢視要點進行追蹤。
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。	本公司尚未使用情境分析進行氣候變遷風險評估。
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。	本公司尚未有確切因應管理氣候相關風險之轉型計畫，但已自主進行溫室氣體碳排及產品碳足跡盤查，並汰換老舊設備、購置節能產品。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未使用內部碳定價作為規劃工具。
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。	1. 本公司以母公司之三個廠區為範圍，以民國 2021 年為基準年，至民國 2030 年間降低 30%碳排量(包含：範疇一及範疇二)，以每年度減少碳排放 3.3%為目標。 於民國 2022 年度透過外部驗證單位進行 ISO14001 建立環境管理系統及 ISO14064-1 組織型溫室氣體盤查輔導，於同年度通過九大類產品之碳足跡認證，並於民國 2023 年度同步推動 ISO50001 能源管理系統認證。 ●今年碳排之實績：民國 2024 年度較 2023 年度增加碳排放量 2.71% ，主因係民國 2024 年度產線之產量較前一年度增加 7.7 %。 ●民國 2021 年至民國 2024 年，本公司整體減碳實績為：降低 21.84% 2. 本公司尚未使碳抵換或再生能源憑証。

2. 氣候相關風險鑑別、評估與管理

本公司設有【風險管理政策與程序】，依 ESG 三大類項，以「發生機率」及「衝擊程度」所計算出之風險曝露平均值辨識重大性風險因子，並依「營運面」、「財務面」、「人力資源面」三大面向評估氣候風險之衝擊對本公司之影響，提出相對應措施，並定期依所舉之檢視要點進行追蹤。

◆財務風險管理

聚隆公司鑑於氣候變遷導致極端天氣頻繁影響，衝擊營運資金穩定與流動性，為維持財務平衡及控制風險，因減碳淨零之轉型行動，增加財務支出成本，本公司擬定因應對策如下：

銀行面

- ☞分散借款銀行，避免額度過於集中
- ☞增加備用融資額度，以備不時之需

資金面

- ☞評估市場變化，選擇合適籌資方式。
- ☞視市場之匯率波動，依實際狀況輔以避險操作。
- ☞以穩健操作為原則，不作高槓桿之投資活動

業務面

- ☞縮短應收帳款週轉日
- ☞定期評估、調整各客戶之授信額度及收款條件，預防呆帳發生。

風險分析：

1. 颱風發生頻率與嚴重性增加

因應對策：

- ①生產線設有不斷電系統。
- ②加強溝渠排水疏通。
- ③定期維護機房設備、投保相關商業保險。

2. 低碳轉型之成本支出增加

因應對策：

- ① 逐步推動節能減碳計劃
- ② 優化產品結構、生產環保產品
- ③ 減少環境污染、廢棄物減量。

3. 永續相關需求與規範增加

因應對策：

- ① 逐步推動節能減碳計劃
- ② 於廠區架置太陽能板自用
- ③ 建構儲能系統

4. 平均溫度上升

因應對策：

- ① 落實隨手關門、搭配室內循環。
- ② 外牆加裝灑水裝置降溫。
- ③ 使用隔熱建材，降低熱傳導。
- ④ 架設太陽能板吸收熱能
- ⑤ 開發能調節溫度、降溫之產品
- ⑥ 辦公室與產線更換節能省電產品。

機會分析：

預估綠色商品營收逐年成長，開發低碳產品以提升市場佔有率。

資源減量、回收再利用，減少用水量及利提升廢水回收利用率，降低營運成本。

配合公司政策，逐步汰換老舊設備，降低能耗、提高生產效率。

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

1. 溫室氣體管理及減量目標

本公司於 2021 年完成碳盤查，以此為基準年，碳排放量為 52393.36 公噸 CO₂e，目標為至 2030 年內減量 30%，以每年度減少碳排 3.3%為目標。

2. 溫室氣體策略及具體行動計畫

再生能源併網發電、更換為高效率空調設備、更換 LED 燈具、既有空壓系統之能源效率提升、更換為高效率空壓機、風扇/泵浦導入變轉速控制、台數控制。

• 主要推動措施：

- ① 逐步更換推動辦公室節能設備(照明、冷氣，年減少碳排量 2.4 公噸)
- ② 公用設備空壓機汰舊換新及建置 SCADA 能源管理系統(減少年碳排量 2,629.33 公噸)
- ③ 自主架設太陽能板
- ④ 製程改善減少碳排(開發循環再生、生質性材料以取代石化原料使用之佔比)
- ⑤ 廠區柴油堆高機全面改為電動式
- ⑥ 表單電子化，減少用紙量

6.02.2 溫室氣體排放量

本公司於民國 2022 年度起，已針對母公司所有廠區進行碳排放量盤查與自我宣告，擬於民國 2025 年針對合併報表揭示之子公司進行碳排放量盤查，並擬於民國 2026 年針對集團公司進行溫室氣體排放之外部驗證。

公司依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準計算溫室氣體排放量，2024 年盤查結果為範疇一 965.14 tCO₂e、範疇二 38,365.75 tCO₂e，排放密集度為 16.53 tCO₂e/百萬元營業額，2021 年截至 2024 年，碳排放量已減少 24.93%。

溫室氣體排放量分析表

項目	執行情形		
1. 敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO ₂ e)、密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)及資料涵蓋範圍。	本公司於民國 2023 年度及 2024 年度，針對母公司之三個廠區(埔鹽廠、芳苑廠、斗六廠)進行溫室氣體自主盤查，相關數據合併統計揭示如下：		
	年度	2023 年	2024 年
	範疇一排放量(公噸 CO ₂ e)	965.97	965.14
	範疇二排放量(公噸 CO ₂ e)	38,566.85	38,365.75
	範疇一+二總排放量(公噸 CO ₂ e)	39,532.82	39,330.89
	範疇一碳密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)	0.49	0.41
	範疇二碳密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)	19.62	16.81
	溫室氣體總密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)	20.11	16.53
2. 敘明截至年報刊印日之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。	依上市櫃公司永續發展路徑圖之規劃，本公司尚毋需進行溫室氣體盤查之確信。		

6.03 能源管理

6.03.1 能源使用政策

本公司營運策略中重要的核心價值—維護環境永續及提升能源使用效率，面對全球溫室效應的壓力，我們將努力節能減碳，依 ISO 50001 國際標準建置能源管理系統，並由能源管理權責單位負責統合各營運據點的能源使用狀況，瞭解各場域大宗能源類型，以制定節能改善計畫及短中長期目標，並承諾：

1. 遵守能源相關法規，優先採購節能產品。
2. 提高能源使用效率，持續改善能源績效。

3. 審查能源目標標的，確保資訊資源取得。4. 落實能源管理系統， 全員參與節能減碳。創造企業能源價值，建構永續企業文化。

本公司系統化管理用電設備，首先盤查廠內設備耗電狀況，設備依耗電多寡排序，耗電大的設備優先設法改善，每年年初提出節電方案，審查通過後編列預算執行，每月檢討執行狀況。

本公司除了內部自行評估提出節能方案外，也邀請外部節能專家(顧問公司)評估，系統性診斷提出改善建議，再以預算及全廠能源管理考量，提出節能方案；重大設備採購前，需評估新設備能源使用效率，選購能源使用效率高的設備，以達成每年節電目標。

6.03.2 能源使用情況

本公司屬高耗電能源生產公司，用電全部依賴台電供電，本公司 2024 年度消耗的能源總量為 293,234.10 十億焦耳(GJ)，其中外購電力占 99.39%、再生能源占 0.61%。

增設再生能源:積極支持政府政策，依循經濟部能源局用電大戶節電 1% 政策，使用再生能源，於芳苑廠區架設太陽能板替代過去使用外購電力，2024 年度共自發自用 1,779.8 十億焦耳(GJ)，出售太陽能發電 2,224.5 十億焦耳(GJ)。

歷年能源使用統計：

埔鹽廠

GJ:千兆焦耳 MWH: 兆瓦時

年度	2022		2023		2024	
能量單位	GJ	MWH	GJ	MWH	GJ	MWH
外購電力	50,000	13,900	35,764	9,942	34,738	9,649.6
總能源使用	50,000	13,900	35,764	9,942	34,738	9,649.6

芳苑廠

年度	2022		2023		2024	
能量單位	GJ	MWH	GJ	MWH	GJ	MWH
外購電力	168,212	46,762.8	147,346.6	40,929.6	169,219	47,005.2
再生能源					1,779.8	494.39
總能源使用	168,212	46,762.8	147,346.6	40,929.6	170,998.8	47,499.59

斗六廠

年度	2022		2023		2024	
能量單位	GJ	MWH	GJ	MWH	GJ	MWH
外購電力	91,376.6	25,382.4	97,346.9	27,040.8	87,497.3	24,304.8
總能源使用	91,376.6	25,382.4	97,346.9	27,040.8	87,497.3	24,304.8

三廠

年度	2022		2023		2024	
能量單位	GJ	MWH	GJ	MWH	GJ	MWH
外購電力	309,588.60	86,045.20	280,457.50	77,912.40	291,454.30	80,959.60
再生能源	0.00	0.00	0.00	0.00	1,779.80	494.39
總能源使用	309,588.60	86,045.20	280,457.50	77,912.40	293,234.10	81,453.99

10 億焦耳

2024 年能源密集度：

項目	埔鹽廠	芳苑廠	斗六廠	總計
用電量(度)	9,649,600	47,005,201	24,285,600	80,940,401
產量(噸)	2,692.32	27,904.23	9,667.22	40,263.77
每公噸產能用電(度)	3,584.13	1,684.52	2,512.16	2,010.25

能源消耗分析表：

★每公噸產能用電效率：三廠總計民國 2024 年度較 2023 年度減少 3.55 %，達到目標。

能耗項目	2024 年	2023 年	2022 年
每公噸產能用電(度)	2,010.25	2,084.22	2,227.99

各廠節能成效分析：

埔鹽廠

項目	累計量 (2015~2023 年)	2024 年	累計量 (2015~2024 年)	持續進行中	總計
改善件數	39	2	41	1	42
節能電力(千度/小時)	7150	1100	8250	251	8501
投資金額(萬元)	1913.3	307	2220.3	0	2220.3

芳苑廠

項目	累計量 (2014~2023 年)	2024 年	累計量 (2014~2024 年)	持續進行中 (2025 年)	總計
改善件數	45	7	52	8	60
節能電力(千度/小時)	13284	602	13886	1090	14976
投資金額(萬元)	15808.2	373.5	16181.7	500	16681.7

斗六廠

項目	累計量 (2018~2023 年)	2024 年	累計量 (2018~2024 年)	持續進行中 (2025 年)	總計
改善件數	43	3	46	1	47
節能電力(千度/小時)	6443.6	519	6962.6	150	7112.6
投資金額(萬元)	2113	7.7	2120.7	186	2306.7

6.04 水資源管理

6.04.1 水資源管理及減量目標

1. 水資源管理

本公司定期評估與審查水資源影響及排水相關衝擊，依據水資源風險與影響路徑評估結果，制定相對應的管理政策與目標，以減少各據點水資源風險性與對環境或社會的衝擊程度。

減量目標：

以民國 2021 年為基準年，至民國 2030 年間，以每年度提升 3.3%回收水資源再利用率為目標。

• 主要推動措施：①冰水系統回收再利用 ②日常節水宣導

2. 排放水管理

本公司各廠區所發生之製程廢水，依廢水發生源的特性，妥善規劃廢水處理設施進行處理，以排入河川或納管入工業區廢汙水處理廠，以使排放水質符合國家放流水的標準。依據水污染防治法及所屬廠區位置，埔鹽廠排放至鄉界小排最後進入舊濁水溪，其餘二個廠區則納管放流進入工業區廢汙水處理廠方式。

2024年排放水量

單位：1立方公尺

廠別	水量	
	許可量CMD	年排放量
埔鹽廠	120	14,482
芳苑廠	250	48,715
斗六廠	180	53,034

6.04.2 用水情況

本公司取水來源包含自來水及地下水，取用之地下水取得合法地下水權。

2024 年總取水量為 189.199 千立方公尺，廢(污)水排放量為 116.231 千立方公尺，總耗水量為 72.968 千立方公尺，用水密集度為 79.557 公噸/百萬元營業額。

水資源之取水量與耗水量

單位：千立方公尺

項目	2024 年
總取水量	189.199
總排水量	116.231
總耗水量(註 1)	72.968

註 1：總耗水量=總取水量-總排水量

6.04.3 回收及再利用的水

2024 年度較 2023 年度用水回收率實績提升 0.98%。

單位：1 立方公尺

年度	2023 年	2024 年
總用水量	185,535	189,199
回收再利用水量	30,590	33,059
回收率	16.49%	17.47%

6.05 廢棄物管理

6.05.1 廢棄物管理或減量目標

本公司依循 ISO 14001 管理程序設立專責管理單位，有效掌握廢棄物的來源、產出與管理措施，並針對廢棄物相關的實際與潛在衝擊進行詳細分析與回應。

本公司之廢棄物管理政策：減量目標為 2021 基準年至 2030 年廢棄物減量 30%。

公司建立完善的廢棄物分類與回收體系，最大化資源回收利用效率，減少對天然資源的依賴並優化廢棄物管理流程。

本公司依據政府廢棄物清理相關法令，各廠區依主管機關核准之廢棄物清理計劃書內容執行，並遴選取得合格環保證照之廢棄物清運及處理廠商承攬。確實追蹤委外處理之有害廢棄物種類、數量、流向、儲存、利用、處置等，確保合法合規。2024 年度未有清運廠商任意棄置廢棄物異常作業。

在數據管理方面，公司建立完整的廢棄物數據蒐集與監測流程，從廢棄物產生點開始設置記錄系統，精確追蹤廢棄物的產生量、類型及處理方式。每月進行內部核查，確保數據的準確性與一致性，並按季度生成管理報表，分析不同類型廢棄物的變化趨勢，作為改善廢棄物管理策略的依據。

6.05.2 廢棄物產生情況

本公司 2024 年產生之廢棄物總量為 242.44 公噸，皆屬非有害事業廢棄物，廢棄物密集度為 0.1019 公噸/百萬元營業額。廢棄物處理方式，以焚化處理、物理處理、再利用等方式處理廢棄物。

廠別	一般廢棄物處理量(噸)					
	焚化處理	占比	物理處理	占比	再利用	占比
埔鹽廠	17.14	29.1%	20.82	35.3%	20.96	35.6%
芳苑廠	15.35	39.6%	23.45	60.4%		
斗六廠	24.36	16.8%	3.72	2.6%	116.64	80.6%

資料來源：行政院環境保護署事業廢棄物申報及管理資訊系統

6.05.3 嚴重洩漏

無相關情事

6.05.4 廢棄物運輸

本公司未輸入、輸出相關有害廢棄物，本指標不適用。

6.06 違反環保法規

本公司 2024 年度無違反環保法規事項。

6.07 使用再生物料政策

1. 使用回收之棧板、洞板及紗管進行包裝，減少物料耗用。

本公司協同內銷客戶，回收本公司包裝材料:洞板、棧板，並成立專責部門修復再利用。除

此之外，我們也從自身做起，主動將供應商的包裝材料利用供應商回頭車回收給對方。我們精益求精，定期由管理部門檢討回收比率，並持續尋找回收來源，期望讓資源能完全再利用，並可減降低包裝成本，實踐循環經濟概念。

為了避免過度包裝，本公司要求客戶小絲餅改為大絲餅，小包裝改為大包裝，減少包裝材料耗用，而且本公司重視包裝材料的回收再利用，長久以來，本公司除了公司內部紙管回收再利用外，也提供優惠的誘因，透過不斷的溝通協調，向客戶回收本公司的包裝材料(棧板、洞板)修復再利用，本公司建立了良好的回收管理系統，同時整理保管供應商的包裝材料，配合供應商利用回頭車載回再利用。

2. 在產品開發朝循環經濟，持續提升再生材料使用比率。

產品佔比詳見 4.08.6 綠色製造。

3. 傳統產品設計優化提升原液染色(前染)比例，使下工程客戶端減少染整製程段減少大量水量耗用。

產品佔比詳見 4.08.6 綠色製造。

4. 減少影印紙張用量，為了減少森林砍伐，本公司朝向無紙化目標邁進，首先實施表單電子化，除了節省紙張，也縮短流程時間，隨時隨地辦公，不受地域、時間限制，提高作業效率。



7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	報告書資訊	6-7	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	6-7	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	6-7	
2-4	資訊重編	資訊重編	6-7	
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	6-7	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理	5-7	
2-7	員工	人力結構	49-53	
2-8	非員工的工作者	人力結構	49-53	
2-9	治理結構與組成	成員及多元化	11-15	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選	11-15	
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	11-15	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	對永續管理之角色及督導情形	11-15	
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展之治理架構	11-15	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	對永續報導之角色	11-15	
2-15	利益衝突	利益迴避	11-15	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作及執行情形	11-15	
2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修	11-15	
2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估	12	
2-19	薪酬政策	薪酬政策	16-17	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	16-17	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	16-17	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
2-22	永續發展策略的聲明	經營理念與永續發展策略/經營者的話	4 7-10	
2-23	政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	7-12	
2-24	納入政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	7-12	
2-25	補救負面衝擊的程序	補救負面衝擊之措施及執行有效性	7-12	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營理念、政策、行為規範	29-30	
2-27	法規遵循	法規遵循	32、76	
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	34	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	18-20	
2-30	團體協約	團體協約	59	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流	決定重大主題的流程	20-25	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	20-25	
3-3	重大主題管理	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	20-25	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	26	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施	66-70	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	經濟績效	26	
201-4	取自政府之財務援助	經濟績效	26	
GRI 203：間接經濟衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	對基礎設施的投資與支援服務	26	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
203-2	顯著的間接經濟衝擊	對基礎設施的投資與支援服務	26	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	供應商管理	42-44	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信治理	29	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信治理	29	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信治理		無
環境面				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	能源使用情況	71-74	
302-2	能源密集度	能源使用情況	71-74	
302-3	減少能源消耗	能源使用情況	71-74	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理或減量目標	74-75	
303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理或減量目標	74-75	
303-3	取水量	用水情況	74-75	
303-4	排水量	用水情況	74-75	
303-5	耗水量	用水情況	74-75	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	70-71	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	70-71	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	70-71	
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放量	70-71	
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理之策略、方法、目標	70-71	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	溫室氣體排放量	70-71	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理或減量目標	75-76	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理或減量目標	75-76	
306-3	廢棄物的產生	廢棄物產生情況	75-76	
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物產生情況	75-76	
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物產生情況	75-76	
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	供應商管理	42-44	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	供應商管理	42-44	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	人力結構	49-56	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	員工權益及福利	49-56	
401-3	育嬰假	員工權益及福利	56	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全及衛生政策	60-63	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全及衛生政策	60-63	
403-3	職業健康服務	職業安全及衛生政策	60-63	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全及衛生政策	60-63	
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及衛生政策	60-63	
403-6	工作者健康促進	職業安全及衛生政策	60-63	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	職業安全及衛生政策	60-63	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全及衛生政策	60-63	
403-9	職業傷害	職業傷害	60-63	
403-10	職業病	職業傷害	60-63	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	員工教育訓練	57-58	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	員工教育訓練	57-58	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	員工教育訓練	57-58	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	成員及多元化	49-56	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	員工權益及福利	49-56	
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動		49-56	
GRI 407 結社自由與團體協商 2016				
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商		49-56	
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險		49-56	
GRI 409 強迫或強制勞動 2016				
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商		42-44	
GRI 413：當地社區 2016				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	當地社區	63-65	
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	當地社區	63-65	
GRI 414：供應商社會評估 2016				

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
414-1	使用社會標準篩選新供應商	供應商管理	42-44	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應商管理	42-44	
GRI 416：顧客健康與安全 2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	顧客健康與安全	35-36	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	顧客健康與安全	35-36	
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	行銷與標示	35-42	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	行銷與標示	35-42	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示	35-42	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示	35-42	
GRI 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	客戶隱私保護	33-34	

GRI 內容索引表說明

使用聲明	聚隆已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	若有適用 GRI 行業準則，請填寫行業名稱

7.02 附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	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。	6.01 氣候變遷	66-68
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）。	6.01 氣候變遷	66-68
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	66-68
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。	6.01 氣候變遷	66-68
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。	6.01 氣候變遷	66-68
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。	6.01 氣候變遷	66-68
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	66-68
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。	6.01 氣候變遷	66-68
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	70-71
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	70-71
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.2 溫室氣體排放量	70-71

7.03 附錄三、產業別永續指標資訊

附表一之二 永續揭露指標—化學工業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比、再生能源使用率及自發自用能源總量(註 1)	量化	消耗能源總量 293,234.10 外購電力: 291,454.30，占比 99.39% 自發自用能源 1,779.80，占比 0.61%	十億焦耳, 百分比(%)	
二	總取水量、總耗水量、依法規要求或自願揭露之廢(污)水排放量。	量化	總取水量: 189.199 總耗水量: 72.968 廢水排放量: 116.231	千立方公尺(m³)	
三	依法規要求或自願揭露之產品生產過程所製造之有害廢棄物總量及回收百分比。	量化	不適用	公噸(t), 比率(%)	
四	說明職業災害人數及比率	量化	3 人，0.88%	數量，比率(%)	
五	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊之營運活動。	質化敘述	無	不適用	
六	企業本身及其供應商為降低對環境或社會之負面衝擊所採取之具體、有效機制及作為。	質化敘述	1.敦親睦鄰，參與社區國小、公所、義消分隊等等活動贊助，與社區互動良好。 2.每年落實節能改善措施，進行減碳作業，同時降低成本及友善環境。 3.與銷售客戶及供應商進行包裝材料回收作業，達成經濟循環，友善環境。 4.為了減少森林砍伐，本公司朝向無紙化目標邁進，減少用紙量。 5.綠色製造，研發環保回收纖維、原液染色纖維、纖維素纖維長纖絲等產品，友善環境。	不適用	
七	依產品類別之產品產量	量化	原絲: 23,913 噸 加工絲: 16,345 噸	依產品類型而不同	

註 1：自發自用能源總量依「再生能源發展條例」、「再生能源憑證實施辦法」或相關子法之定義。