

聚隆纖維股份有限公司

Acelon Chemicals and Fiber Corp.

永續報告書

Sustainability Report | 2025



E 環境永續

低碳製程 · 循環經濟 · 綠色創新



S 社會共融

幸福職場 · 安全健康 · 社會共好



G 公司治理

誠信經營 · 風險管理 · 穩健治理

創新纖維 循環再生 減碳行動 共好未來

目錄

1、 關於本報告書	2
1.01 經營者的話.....	2
1.02 關於本公司.....	4
1.03 報告書資訊.....	5
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	17
3.01 利害關係人議合	17
3.02 決定重大主題的流程	19
3.03 重大主題列表及管理	23
4、 治理面	24
4.01 經濟績效	24
4.02 誠信經營	25
4.03 溝通管道及申訴機制	27
4.04 風險管理	29
4.05 資訊安全及客戶隱私保護	32
4.06 參與各類社團組織	34
4.07 產品及服務管理	35
4.08 供應商管理.....	43
4.09 產品品質管理	45
5、 社會面	47
5.01 人力發展	47
5.02 職業安全及衛生	63
5.03 社區參與	67
6、 環境面	70
6.01 氣候變遷.....	70
6.02 溫室氣體管理	74
6.03 能源管理	76
6.04 水資源管理.....	78

6.05	廢棄物管理.....	80
6.06	違反環保法規	81
6.07	使用再生物料政策	81
7、	附錄.....	82
7.01	附錄一、GRI 內容索引表	82
7.02	附錄二、氣候相關資訊.....	88
7.03	附錄三、產業別永續指標資訊.....	89

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

2025 年，全球經濟與產業環境仍處於高度不確定之中。美國關貿政策變化、國際供應鏈重組、地緣政治風險延續，以及主要貨幣匯率劇烈波動，均對出口導向型產業帶來嚴峻挑戰。對本公司而言，除原物料價格及終端需求波動外，新台幣匯率變動亦造成較大匯兌損失，影響年度營運表現。面對外部環境快速變化，我們更深刻體認到，企業唯有持續提升產品價值、強化技術能力並建立更具韌性的營運模式，才能在變局中維持長期競爭力。

本公司主要市場巴西近年競爭日趨激烈，來自中國大陸、韓國等地之競爭者陸續擴充產能並積極爭取市場，使傳統產品價格競爭壓力持續升高。面對此一趨勢，公司不會僅以產能或低價競爭作為發展方向，而是將以高值化產品轉型作為未來核心策略，透過功能性、高附加價值及環境友善材料的開發，逐步提高產品差異化程度，降低單一市場與價格競爭對營運造成的影響。

回顧 2025 年，我們持續推動節能減碳、循環經濟及智慧製造相關工作，深化碳管理制度，持續配合 GRS 等國際驗證，並擴大再生材料、原液染色及低碳製程產品的開發。同時，公司亦持續導入 AI 及數位化工具，強化生產管理、品質監控、能源調度及營運決策效率，提升製造現場即時應變能力，讓數位轉型不只是管理工具，更成為提升營運韌性與永續競爭力的重要基礎。

在產品與技術發展方面，公司將持續投入研發資源，聚焦高機能性紗線、環保再生材料、阻燃材料、工業用紗、軍工防護材料及特殊複合材料等應用領域。隨著全球品牌客戶對永續供應鏈、材料可追溯性、低碳製程及功能性應用的要求日益提高，纖維產業的競爭已不再只是成本與產能的競爭，而是材料技術、應用開發能力及客戶共同創新的競爭。本公司將以既有製程經驗與研發基礎為支撐，持續提高高附加價值產品比重，建立更具門檻的產品組合。

除產品升級外，公司亦將審慎評估海外布局與區域化供應能力。面對美國關稅政策變化、全球供應鏈重組及巴西市場競爭加劇，公司將持續評估境外生產基地及策略據點的可行性，包括巴拉圭等具區域市場連結潛力之地區，以降低關稅、物流及匯率風險，並提升服務主要市場客戶的彈性與效率。海外布局並非單純追求產能擴張，而是為了強化供應鏈韌性、貼近客戶需求，並建立更符合未來國際經貿環境的營運模式。

面對產業轉型速度加快，公司也將秉持開放合作的精神，積極評估與國內外策略夥伴、材料技術廠商、品牌客戶或通路夥伴共同開發新產品、新應用及新市場的機會。未來不排除透過技術合作、策略聯盟或其他合作模式，整合外部資源，加速高值化產品布局，擴大永續材料與機能性產品的市場應用，為公司創造更高附加價值與長期成長動能。

展望 2026 年，公司將以高值化轉型、低碳製造及營運韌性作為核心主軸，持續推動以下五大方向：

一、高值化產品轉型

提高功能性、環保及特殊應用材料產品比重，聚焦機能紗、再生材料、阻燃材料、工業用紗、軍工防護材料及特殊複合材料等產品開發，降低對價格競爭市場的依賴，建立差異化競爭優勢。

二、智慧製造與數位轉型

深化 AI、生產數據分析及智慧管理應用，提升製造效率、品質穩定性、能源管理能力與營運決策效率，打造更具彈性與韌性的智慧工廠。

三、永續發展與低碳競爭力

持續推動節能減碳、循環經濟、綠色產品開發及碳管理制度優化，提升 ESG 績效，回應國際品牌客戶對永續供應鏈與低碳產品的要求。

四、多元市場、海外布局與策略合作

因應全球供應鏈重組、關稅政策變化及主要市場競爭加劇，審慎評估海外生產基地與區域化供應能力，同時積極尋求策略合作機會，分散市場與匯率風險，提升國際競爭力。

五、人才培育與組織創新

持續打造友善且具成長性的職場環境，強化人才培育、跨部門合作及研發激勵制度，建立持續創新的企業文化，讓員工與公司共同成長。

永續發展不只是企業責任，更是企業面對未來競爭的重要基礎。公司將持續秉持穩健經營、誠信治理及創新研發的核心理念，在變動中保持彈性，在挑戰中尋找突破，並以更高標準推動產品升級、低碳製造、數位轉型及全球布局。

在此，我要誠摯感謝所有股東、客戶、合作夥伴及全體同仁的支持與努力。展望未來，我們將持續穩住既有營運基礎，積極開拓高值化與永續產品的新成長曲線，為股東、員工、客戶及社會創造長期且具韌性的永續價值。



董事長

周文表

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、聚丙原絲、尼龍加工絲、聚酯加工絲、聚丙加工絲、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		324 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	223
客戶	公司行號	288
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

本報告參考全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）；本報告亦依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書為本公司出版第 6 本報告書，每年定期出版，揭露 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，同時公布於本公司網站。

本報告書報導期間與財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2025 年報導期間以外之資訊，將於該章節附註說明。

- 上次報告書發行時間：2025 年 8 月
- 本次報告書發行時間：2026 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，2025 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安全法事件、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。

在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，積極推動綠色能源和環境保護措施，以應對氣候變遷和生物多樣性衰退等挑戰。我們將透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。同時，我們也將致力於社會回饋，支持社區發展和弱勢群體，促進社會公益事業的發展。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

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	2025 年驗證完成	友善環境
	ISO 50001	能源管理系統	2025 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	2025 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： 2025.07.16-2026.07.15	友善環境
S 社會 責任	ISO 45001	職業安全衛生管理系統	2025 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

類別	名稱	中文名稱	進展時程	永續願景
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	2025 年中英文版本編製	提升公司治理

聚隆 ESG 績效摘要

年/月	項目
2015.12	本公司與企業工會簽立首份團體協約。
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。
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。
2024.08	榮獲經濟部產業發展署第 7 屆潛力中堅企業獎。
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。

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。

外部倡議

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

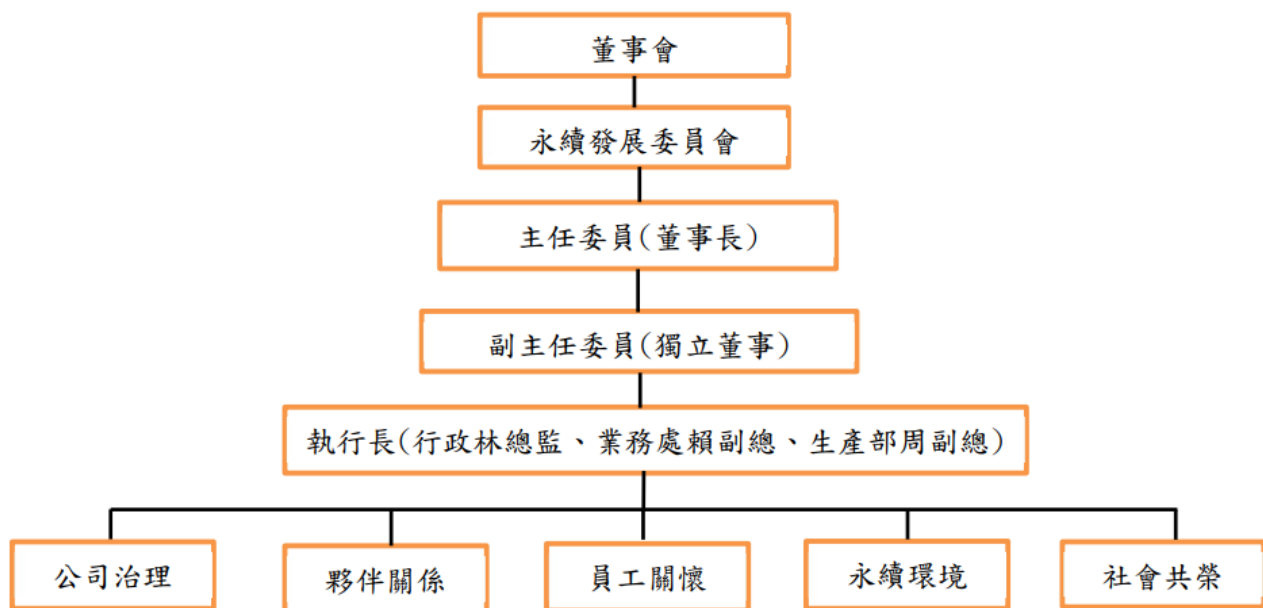
2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，本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。

永續發展委員會組織圖:



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。2025 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 2025 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
2025/05/08 第二屆第三次	1. 本公司民國 2024 年度永續報告書規劃案。 2. 本公司民國 2025 年度擬推動之永續發展計畫報告案。	全體出席委員同意通過	依會議決議進行
2025/08/08 第二屆第四次	1. 本公司民國 2024 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
2025/11/11 第二屆第五次	1. 本公司民國 2025 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

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。

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

本公司定期每年由永續發展委員會負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，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。

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，而後由永續發展執行成員進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

報告書資料蒐集與擬稿	報告書彙整	內部審核
永續發展委員會各小組彙總及蒐集資料	永續報告書編製小組	董事會審閱核定

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，本公司訂定「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。2025 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」。

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之「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。

三、對永續經營之態度：本公司於民國 2022 年 5 月份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

◎ 董事會進修

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 2025/05/08 委由勤業眾信事務所聘請專業講師，進行「企業永續與韌性管理之道」課程(共計 10 名董事參與)，及 2025/06/17 進行「董事重要之民、刑事責任與案例研討」課程(共計 11 名董事參與)，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 29-31 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	2025/05/08	企業永續與韌性管理之道	3 小時
實體課程	2025/06/17	董事重要之民、刑事責任與案例研討	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

● 董事會組成

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49歲；男性成員占全體董事成員73%，平均年齡63歲。全體董事成員均齡59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。

個別成員之詳細資料（例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等），請詳股東會年報第13頁。

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%

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。此外，為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。

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。

2025 年累積召開 6 次董事會，董事會整體出席率為：98%。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

本公司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。

本公司董事之提名和選任，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。

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祕書處，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，本公司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本公司之最佳利益行事，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 2025 年股東會年報第 4-11 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。2025 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2025 年年報 15-17 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。

● 經理人之薪酬與永續績效的連結

本公司將永續績效納入薪酬體系，強化薪酬與 ESG 績效的高度連結，薪酬以三個指標組成：

1. 年度策略成果：人均生產力提升、目標達成率
2. 公司營運績效：年度淨利、公司整體營收
3. 永續發展指標：ESG 三領域指標目標達成情形

並將依高階主管不同職級與權責有不同比重，以促進公司長期目標的實現。

2025 年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司 2025 年年報 18 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。

2025 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	2025 年	2024 年	變動率%
人數(人)	301	291	3.44
薪資中位數(新臺幣千元)	612	606	0.99
薪資平均數(新臺幣千元)	640	611	4.75

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。2025 年薪酬委員會召開次數共 3 次，全體委員出席率為 100%。

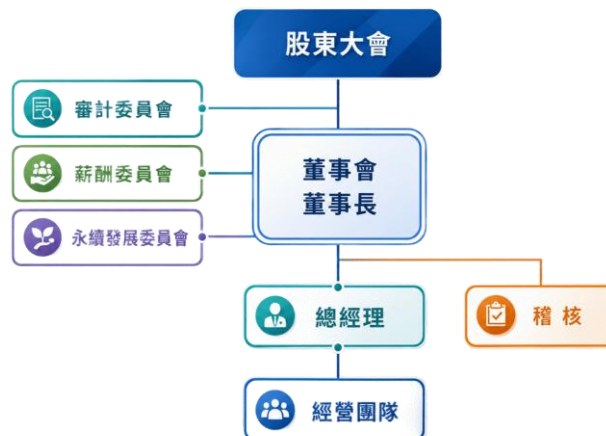
2.審計委員會

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，2025 年審計委員會召開次數共 6 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，2025 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，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	股東會	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
	發言人管道	公開資訊觀測站	法定申報		公開資訊觀測站
	1.電話、郵件、拜訪	網頁MAIL、電話聯繫	不定期		網頁MAIL、電話聯繫
	2.客戶滿意度調查	法說會	每年一次		法說會
	股東會	股東會	每年一次	1.銷售&服務 2.服務&需求	1.訂單&需求 2.需求回饋
	發言人管道 1.電話、郵件、拜訪 2.客戶滿意度調查	發言人管道 1.電話、郵件、拜訪 2.客戶滿意度調查	不定期 1.不定期 2.一年一次		
 客戶	勞資會議	勞資會議	每季	勞資關係、勞動條件、員工發展、提升工作效率方案...等	會議討論、決議
	福利委員會議	福利委員會議	每季	員工福利事項	會議討論、決議
 員工	工會會員代表大會	工會會員代表大會	每年	推選勞資會議、福利委員會議、退休準備金監督委員會議...等勞方代表	會議討論、決議
	員工意見箱	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...等項目	專案調查及回應處理結果
	員工申訴專線	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	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	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	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
 供應商/承攬商	公告、連絡函	公告、連絡函	不定期	公司制度規範傳遞	電子郵件公告周知
	文件走廊佈告欄	文件走廊佈告欄	不定期	企業文化、價值理念、規範傳遞...等	張貼佈告欄
 政府機關	問卷調查	問卷調查	每年	誠信經營	供應商管理
	電話、函文	電話、函文	不定期	勞安、環保、法規	電話、函文
	MAIL、電話聯繫	MAIL、電話聯繫	不定期	經營績效	MAIL、電話聯繫
	e-mail 或電話	e-mail 或電話	不定期	環境、工安、法規維護	e-mail 或電話
 社區/NGO	e-mail 或電話	e-mail 或電話	不定期	產業動態	e-mail 或電話
 媒體	電話、函文	電話、函文	不定期	勞安、環保、法規	電話、函文
	MAIL、電話聯繫	MAIL、電話聯繫	不定期	經營績效	MAIL、電話聯繫
	e-mail 或電話	e-mail 或電話	不定期	環境、工安、法規維護	e-mail 或電話

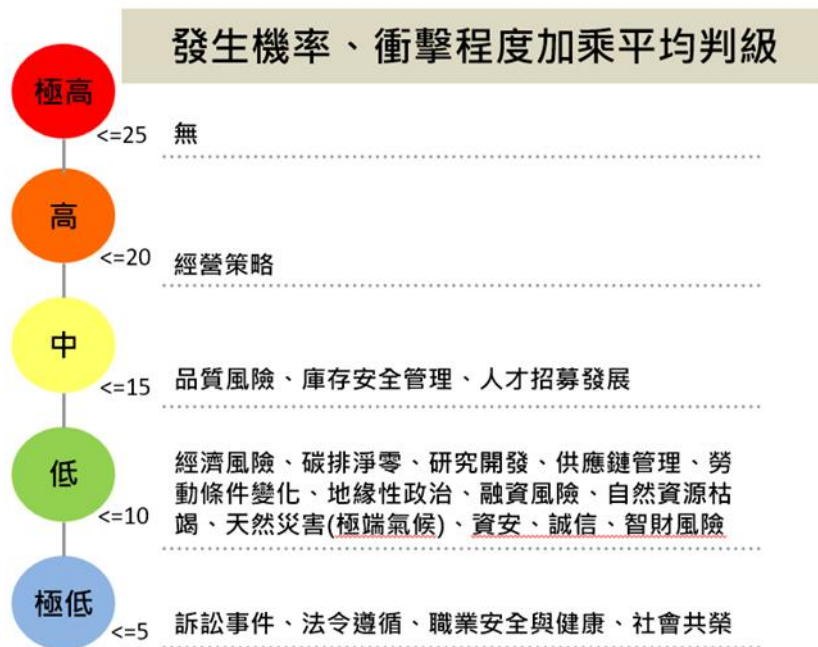
3.02 決定重大主題的流程

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，並參考董事會祕書室每年發放年度風險管理議題問卷調查結果，最終彙整出向共 15 項永續議題。詳如下附表說明。

風險管理問卷調查結果



15 項永續議題:

項目	議題	說明
1	經營績效	說明經營運或投資產生的經濟收益，及經濟收益的運用方式
2	因應法規變革	因應國內外對營運相關等各類法規的加嚴要求，或因應已知新政策的方法
3	市場行銷發展	公司提供的產品與服務在市場上的銷售潛力，及維持客戶關係的方法
4	研發能力	公司所擁有或規劃取得的專利、智財、認證，及對新產品的研發潛能
5	產品品質管理	公司對產品品質的管理與持續改善方法，及客戶滿意度調查
6	供應鏈管理	對供應商的採購標準、供應商盡職調查，及維持供應鏈穩定
7	勞僱/勞資關係	包括公司提供員工的薪酬、福利與獎勵制度，與員工溝通的管道等
8	人才管理	有關員工績效考核、員工訓練及發展等
9	人權平等	如性別平等、多元族群、青年勞工等內容
10	營運持續	公司對於潛在的天然或人為災害之緊急應變策略
11	職業安全衛生	公司對於人為災害與職業病的防止及管理辦法
12	綠色製造	公司在推動環保生產、資源循環再利用等，有助提升資源利用效率、降低環境污染的方法
13	溫室氣體管理	公司對於溫室氣體排放與減量執行狀況
14	資通安全	因應資訊與通訊中斷、網路攻擊或病毒控制
15	社會參與	如產學合作、社會公益活動、社區建設、社會關係等

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：

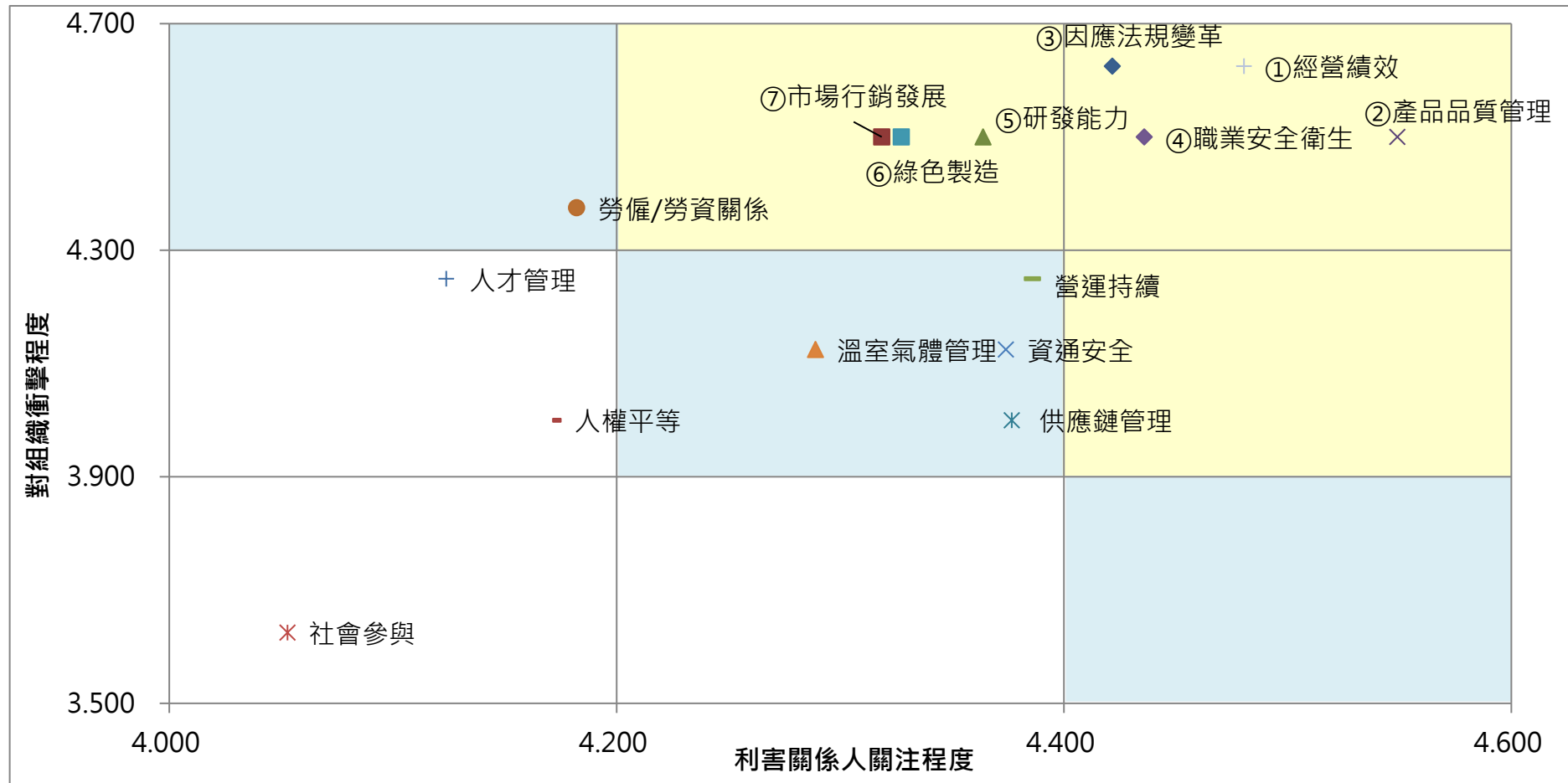
1. 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響。
2. 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響。

三、排定衝擊優先順序及確定重大主題

本公司針對利害關係人發送問卷，藉由本公司各部門協助發放永續議題關注度問卷及各部門評分各利害關係人重要性權重，共回收有效問卷 115 份，其中對公司內部高階主管調查問卷回收 15 份，經統計及整合內外部結果，依據「利害關係人關注程度」與「對組織衝擊程度」兩個構面，進行高、中、低三個強度分析，鑑別出強度高的 7 項重大性議題，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。

2025 年重大主題清單	ESG 面向/衝擊	得分
①經營績效	治理面向/負面衝擊	利害關係人關注程度高/對組織衝擊程度高
②產品品質管理	治理面向/正面衝擊	利害關係人關注程度高/對組織衝擊程度高
③因應法規變革	治理面向/負面衝擊	利害關係人關注程度高/對組織衝擊程度高
④職業安全衛生	社會面向/負面衝擊	利害關係人關注程度高/對組織衝擊程度高
⑤研發能力	環境面向/正面衝擊	利害關係人關注程度中/對組織衝擊程度中
⑥綠色製造	環境面向/正面衝擊	利害關係人關注程度中/對組織衝擊程度中
⑦市場行銷發展	治理面向/正面衝擊	利害關係人關注程度中/對組織衝擊程度中

重大性議題矩陣



對組織衝擊程度＝所有有效問卷的衝擊程度總分／有效回收問卷數。
 利害關係人關注程度＝所有有效問卷的關注程度總分*利害關係人權重／有效回收問卷數。

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對組織衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出 7 項重大主題，2025 重大主題與前一年相比，新增 1 項重大主題，刪除 3 項重大主題。

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。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，設定年度永續經營績效。

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:

2025 年重大主題清單	前一年度重大主題清單	變動/對策說明
①經營績效	經營策略	於 4. 治理面章節說明
②產品品質管理	品質風險	於 4.09 產品品質管理章節說明
③因應法規變革		新增重大主題，4.04.3 法規遵循章節說明
④職業安全衛生	職業安全衛生	於 5.02 職業安全及衛生章節說明
⑤研發能力	研發能力	於 4.07.7 創新研發管理與展望章節說明
⑥綠色製造	綠色製造	於 4.07.6 綠色製造章節說明
⑦市場行銷發展	市場行銷發展	於 4.07.5 市場行銷發展章節說明
	庫存安全管理	於 4.09 產品品質管理章節說明
	誠信經營	4.02 誠信經營章節說明
	人才招募發展	於 5.01 人力發展章節說明

4、治理面

重大性議題：經營績效管理方針	
1. 政策：	本公司致力於創造長期且穩健的財務價值，並透過綠色低碳產品開發，將永續轉型內化為核心競爭力，兼顧股東、員工及社會之利益。
2. 責任：	各單位於年度目標會議、每月經營檢討會討論決定，經營階層監督並協助績效之達成，將經營與永續目標納入管理階層績效考核與薪酬連結。
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。 4. 多元市場、海外布局與策略合作。
5. 目標與承諾：	近程:穩定營運與綠色奠基——► 中程:結構轉型與智慧減碳——► 遠程:引領低碳經濟與永續共榮，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。

4.01 經濟績效

營運表現

隨著 2025 年增長放緩，貿易摩擦、通膨壓力趨緩、地緣政治不確定性與政策變動成為主要挑戰，本公司總營收為 18.9 億元，較 2024 年衰退，其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司財報。

財務績效:

單位:仟

元

項目	2025 年度	2024 年度	2023 年度
總資產	2,737,478	2,638,840	2,499,522
總負債	1,191,233	1,176,054	1,055,952
總股東權益	1,546,245	1,462,786	1,443,570
營業收入	1,893,500	2,354,360	1,965,587
稅後淨利(損)	(119,032)	16,042	(151,349)

2025 年產生的直接經濟價值	
營業收入	1, 893, 500
營業成本	1, 862, 561
員工薪資福利	204, 684

公司治理與透明度

- 財務部門定期向董事會報告績效與預算執行情形
- 各部門主管每月檢討營運指標與策略執行
- 持續聘任獨立會計師查核財務報表與內控制度
- 定期檢視簽證會計師之獨立性與適任性，確保資訊正確性

取自政府之財務援助

2025 年本公司共獲得來自政府的財務援助 13,050 元，主要用於回收產品研發創新，擴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
2025	經濟部提升產業競爭力研發轉型支持產業聯盟計畫	13,050	專案補助

4.02 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。



獨立溝通管道

本公司設有獨立溝通管道，專屬信箱（service@acelon.com.tw），當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過上述管道匿名舉報；或是對本公司誠信經營規範有疑義時，亦可於上述管道提出問題。受理問題後，專責單位必須按照標準流程處理，並定期將處理狀況回報予申訴人或提問人。若屬舉報事件，應就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。

申訴事件標準處理流程：

- 受理：收到申訴或舉報後，專責單位將確認資料完整性並立案。
- 調查：組成獨立調查小組，對申訴或舉報事件進行詳細調查，包括蒐集證據和訪談相關人員。
- 處理：若調查結果顯示被檢舉人確實有違反法令或公司誠信經營政策與規定，將根據情節輕重進行懲處，如終止僱傭契約、業務往來合約等。
- 改善：針對事件發生原因，制定並實施改善措施，以預防類似事件再次發生。
- 回報：調查結果及處理情況將定期回報申訴人或提問人，並向董事會報告。

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，以防範和減少貪腐行為的發生。

2. 貪腐事件處理

2025 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 2025 年 10 月，透過 E-learning 平台及內部系統提供「誠信經營」法令遵循教材，合計 101 人次參與，講習時數為 0.5 小時，完成測驗通過率為 100%，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。

4.03 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	2025 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 •召開六次董事會 •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

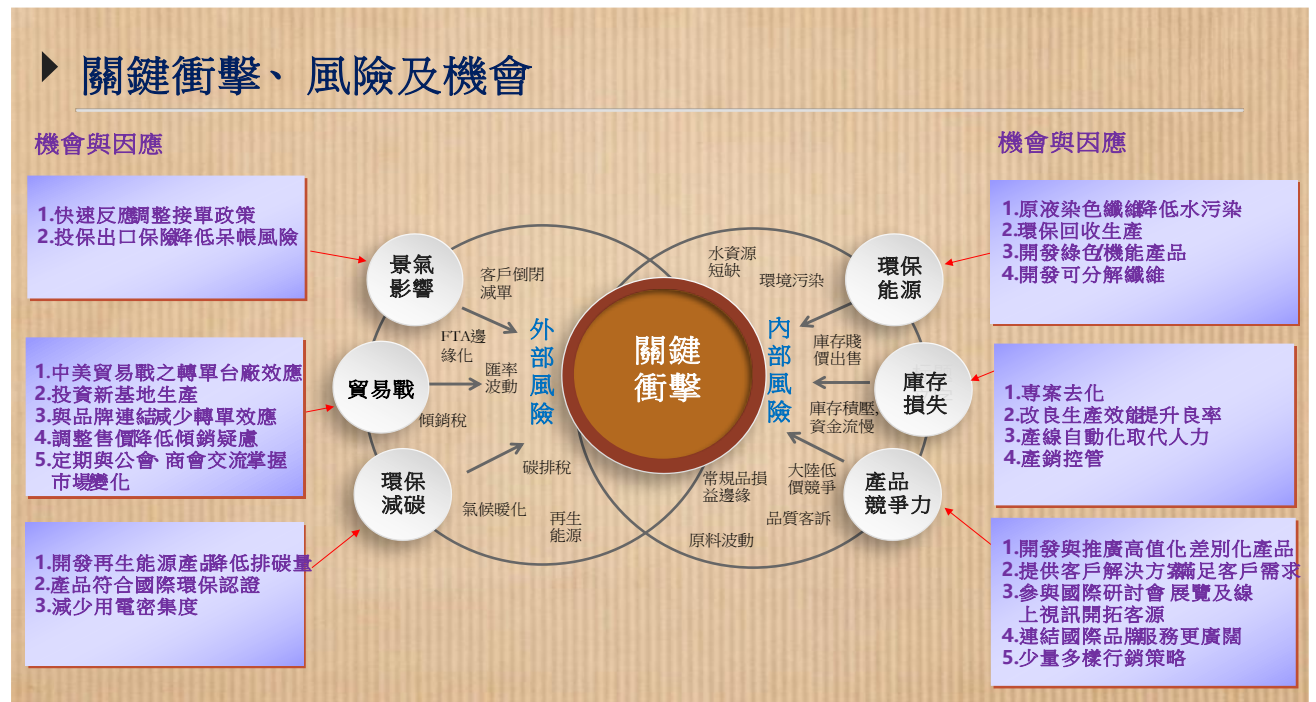
4.04 風險管理

4.04.1 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，並由內部稽核部門定期與不定期進行查核，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 系統之風險評估及外部稽核： 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： 董事會秘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。

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，2026 年評估分析如下：



因應策略

儘管全球市場仍面臨地緣政治風險、貿易戰、原物料價格波動等風險挑戰，公司營運團隊積極採取因應措施：

- 原料採購優化：降低成本與供應風險
- 產線自動化與能源效率提升：強化營運效率
- 市場需求重新評估：探索新產品與服務擴張機會
- 成本管控：加強財務紀律
- 供應鏈協作：與上下游夥伴密切合作，降低風險

4.04.3 法規遵循

2025 年本公司沒有重大違反相關法規事件。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。

當前法規變化的重大主題主要聚焦於永續發展、氣候變遷與資訊安全三大核心方向，涵蓋氣候策略與風險管理、資源再生與循環經濟以及資訊安全與隱私保護。

本公司應對「法規變革」的重大主題管理方針，主要聚焦於合規風險鑑別、政策調適與導入、跨部門溝通與監督三大核心。

重大性議題：法規變革管理方針	
1. 政策：	確保企業營運全面符合國內外法規
2. 責任：	建立主動合規機制，將法規要求內化為公司治理與日常營運標準，降低違規風險並維持企業信譽。。
3. 資源：	成立跨部門 ESG 專案小組，成員涵蓋法務、環安衛 (EHS)、財務及供應鏈等部門，負責追蹤最新法規、評估營運衝擊及推動各項改善措施。
4. 特定行動：	◆法規鑑別與預警：建立法規定期檢視系統，訂閱主管機關與專業機構資訊，即時掌握國內外法規（如碳費徵收、氣候資訊揭露）的立法進程與實施時程。 ◆衝擊評估與因應：針對各項法規變革進行落差分析 (Gap Analysis)，擬定短、中、長期的因應策略（如溫室氣體盤查、減碳路徑規劃、人權盡職調查）。 ◆流程優化與執行：更新內部作業程序與管理規章，確保企業內部控制與風險管理機制完全涵蓋最新法規要求。
5. 目標與承諾：	確保企業營運全面符合國內外法規，朝永續經營前進。
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：	績效指標 (KPIs)：設定具體的檢核指標。 監督與改善機制：透過內部稽核與外部第三方查證，定期檢視合規成效與管理方針的落實程度，並依據查核結果進行滾動式修正。

4.05 資訊安全及客戶隱私保護

4.06.1 資訊安全管理

● 一、資安管理方針與承諾

本公司深知資訊安全為企業永續經營與維護客戶信任之基石。我們的資安願景為「打造嚴密有效的資安防禦網，穩健提升資安治理成熟度」。為落實此承諾，公司設有專責網路與資訊安全管理人員，統籌資安制度之訂定與法規遵循。我們將資訊安全管理需求作為建置基準，並逐步導入 ISO 27001 資訊安全管理系統作為參考標準，依據實際營運需求與最新法規，持續優化組織內部之資訊安全政策。

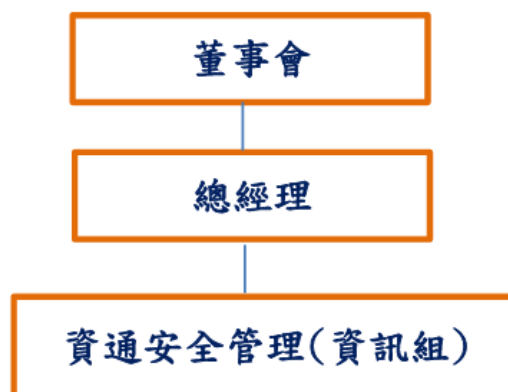
透過管理階層的全力支持與資源投入，我們致力於確保資訊之機密性、完整性與可用性。在數位轉型的進程中，特別著重於保護個人隱私、交易資料與核心營業機密，全面防範資料遭竊取、竄改或遺漏之營運風險。

● 二、資安管理治理架構與策略目標

本公司成立資通安全推動組織如下圖，組織配置適當之人力、物力與財力資源，定期檢視本公司之資通政策，並於每年度由內部稽核專員進行資通作業檢視，定期檢討資通政策並向董事會報告。

本公司設有資訊安全主管一名、一名網路工程師及其他二名資訊組組員以利相互支援，主要負責公司網路架構及設備安全與訂定公司資訊安全政策及規劃資訊安全措施，及執行相關之資訊安全作業。每月定期召開工作檢討會議兩次(年度合計 24 次)，針對公司組織潛在之資通風險及問題進行討論與提出修正防範措施，

本公司遵循國際與國內主管機關資通安全政策相關標準與合規要求，部署創新之資安防護技術，營造安全且具韌性的資訊環境，進而提升整體資通訊安全服務品質。



● 三、資安防護與執行架構

為有效識別並控管資安風險，本公司從「權限管理、威脅防禦、持續監控、基礎設施升級」四大面向落實資安管理作業：

1. 深化身分與存取管理 (Identity and Access Management)

- **強化通行密碼規範：** 落實嚴格的密碼複雜度要求（包含長度及英數混合），並明令禁止使用易被猜測之個人關聯資訊作為密碼。針對有特殊安控需求之客戶，則配合其規範進行客製化設定。
- **行動裝置與資料外洩防護：** 審慎評估行動裝置存取公司資源之風險，針對新進人員實施適當之遠端收信權限管控（如到職三個月內限制申請），以防範資料未經授權同步外流。

2. 強化端點與網路安全 (Network & Endpoint Security)

- **網路微切分 (Network Segmentation)：** 針對防護能力較弱之物聯網設備（如 IoT、IP CAM），實施實體或邏輯網段隔離，限縮潛在威脅之橫向移動範圍。
- **進階端點防護：** 逐步汰換系統內建之防毒軟體，全面導入企業級付費防護系統，確保病毒特徵碼即時更新，並享有專業技術支援。
- **弱點管理與修補：** 定期執行內部系統弱點掃描，主動盤點並修補潛在之系統漏洞。

3. 推動主動式監控與威脅偵測 (Monitoring & Threat Detection)

- **預警與日誌管理：** 將積極評估導入日誌 (Log) 集中收集與分析系統，建立異常行為預警機制，以落實日誌管理 (Log Management) 的作業程序：
 - **實施日誌手動/排程備份：** 針對伺服器、防火牆及核心應用程式（如 ERP），設定每日或每週的日誌匯出與歸檔機制，確保系統狀態有歷史留存。
 - **標準化檢查與軌跡保存：** 制定人為的日誌檢視檢核表，定期檢視登入失敗記錄、異常權限變更與資料存取軌跡，以符合查證必備的軌跡保存要求。
 - **異常事件通報流程：** 若發現日誌異常，立即啟動應變計畫，釐清事件範圍、通報主管，並記錄處理軌跡作為內部稽核證據。
- **導入進階威脅防護：** 評估規劃導入 MDR（威脅偵測與回應）安全解決方案，藉由自動化機制阻斷未知威脅與惡意攻擊。

4. 資訊基礎設施現代化 (Infrastructure Modernization) 為符合最新資安管理規範，本公司編列預算逐步汰換屆期 (EOL) 之老舊軟硬體設備：

- **邊界防護升級：** 更新次世代防火牆 (NGFW)，強化政策設定、連線記錄備份管理以及資安稽核分析能力。
- **核心伺服器汰換：** 汰換屆期之基礎架構（如 AD 網域伺服器、Exchange 郵件伺服器及垃圾郵件防護系統），以消除舊版作業系統之安全漏洞，並為未來導入多因子驗證 (MFA) 等進階資安架構奠定基礎。

-

● 四、資安意識與文化形塑

硬體防禦與人員素養缺一不可，本公司要求全體員工皆須遵守資訊管理辦法，並透過以下措施將資安意識深植於企業文化：

- 定期舉辦全公司資訊安全意識宣導與教育訓練。
- 委由專業外部機構辦理社交工程等資安演練，藉由實戰測試檢驗並提升同仁對釣魚郵件及社交工程攻擊的警覺性。

本公司於民國 2025 年 10 月間以 E-learning 線上平台對全體一、二級主管及行政人員進行「資通風險」之課程講習，合計 101 人次，並將相關資訊放置公司網路供各位同仁研讀，於 2025/11/11 將年度教育訓練實施情形呈報董事會。本公司已加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心(TWCERT)，隨時留意國內、外之資安議題，並將相關資訊安全即時提供予同仁知悉，以更全面地防禦不斷演變的資安威脅。

4.05.2 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。

4.06 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，以獲取產業與技術新知，並與相關領域的企業與機構建立良好合作關係，共同促進產業的永續發展。

● 與公司業務相關之公協會組織參與情形:

序 號	公 協 會 名 稱	職 位
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

4.07 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。

4.07.1 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。

Acelon Chemicals & Fiber Corp.
No. 94, Fan Chin Rd.,
Puyuan Township, 516015 Changhua
County
Taiwan



TESTEX AG, Swiss Textile Testing Institute
Gottthardstrasse 61
8002 Zurich
Switzerland

Certificate

OEKO-TEX® STANDARD 100

Acelon Chemicals & Fiber Corp.
is granted the OEKO-TEX® STANDARD 100 certification
and the right to use the trademark.

SCOPE

100% Nylon 6 filament and textured yarns, raw white,
dope-dyed in black;
100% Polyester textured yarns, dope-dyed in black and
khaki;
100% Polypropylene textured yarns, dope-dyed in
optical white and black;
AceStatic Polyester antistatic carbon yarns, dope-dyed
in black;
produced using components partly pre-certified
according to OEKO-TEX® STANDARD 100

PRODUCT CLASS

I (baby articles) - Annex 6



This certificate HKYO 039120 is valid until
15.07.2026.

SUPPORTING DOCUMENTS

- ✓ Test report : TP005 263684.1
- ✓ Declaration of conformity in accordance with
EN ISO 17050-1 as required by OEKO-TEX®
- ✓ OEKO-TEX® Terms of Use (ToU)

Matz Bachmann
Managing Director

Janine Kuchelmeister
Ecology Team Leader

Further compliance information (REACH, SVHC, POP, GB18401
etc.) can be found on oeko-tex.com/en/faq.

The certificate is based on the test methods and requirements of
the OEKO-TEX® STANDARD 100 that were in force at the time of
evaluation.

Zurich, 2025-07-11

OEKO-TEX Service GmbH, Genferstrasse 23, CH-8002 Zurich



4.07.2 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 1.4% 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



4.07.3 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。

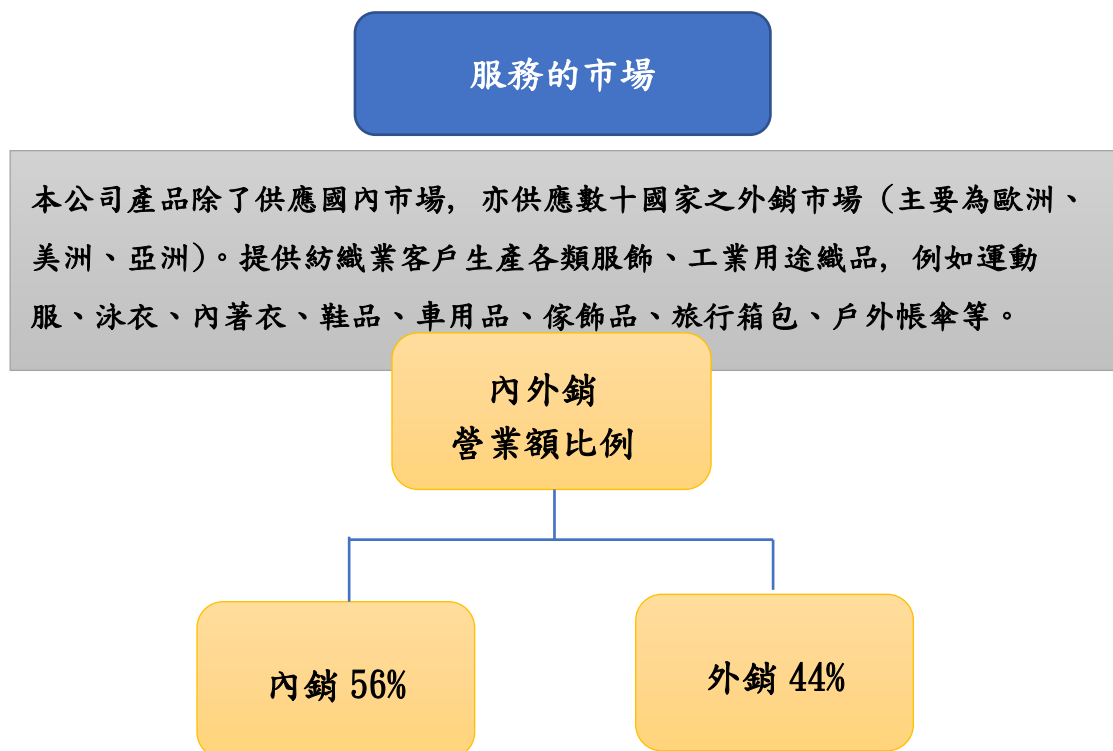
多元產品

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 ◆ 仿棉絲	◆ 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
聚丙烯纖維	◆ 假撚絲 ◆ 仿棉絲	◆ 質輕保暖
環保纖維	◆ 回收纖維 ◆ 生質尼龍纖維 ◆ 原液染色纖維	◆ 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	◆ 阻燃纖維 ◆ 抗靜電纖維 ◆ 吸濕排汗纖維 ◆ 耐用纖維	◆ 阻燃、 ◆ 排汗、涼爽、 ◆ 減少靜電吸附等功能 ◆ 減少衣服磨損

4.07.4 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。



4.07.5 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 2025 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。

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、舒適等，都是高值化的推廣品項。

2) 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，建立強大的品牌差異化。 2. 行銷數位化，優化消費者互動路徑。
2. 責任：	擬訂年度行銷計畫與目標，推動綠色產品與誠信溝通，落實企業社會責任。
3. 目標與承諾：	近程：行銷合規與誠信認證——► 中程：綠色溢價與品牌共同研發——► 遠程：全球循環生態系市場引領，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。

4.07.6 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	2025 年		2024 年		2023 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)	319	1.45%	470	1.90%	477	1.95%
原液染色纖維(色紗)	3,025	13.73%	2,005	8.12%	2,875	11.77%
其他纖維	18,690	84.82%	22,219	89.98%	20,844	86.28%
合計	22,034	100.00%	24,695	100.0%	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：	遵循「減量、再利用、循環回收」原則，將環保融入日常生產。
2. 責任：	由高階經營團隊督導，承諾持續降低溫室氣體排放與資源耗用，管理階層規劃，全體員工努力。
3. 資源：	◆公司資源全力投入。 ◆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。 3. 製程優化：導入節能設備與智慧化能源監控系統，提升電力與水資源使用效率。 4. 污染防治：落實廢氣、廢水與事業廢棄物之妥善處理及減量，確保排放低於法定標準。 5. 綠色採購：優先選擇對環境友善、低碳排且具可回收特性的原物料與供應商。
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。

1.1 全球宏觀經濟與地緣政治挑戰

邁入 2025 與 2026 年，全球紡織與纖維產業正面臨前所未有的結構性轉變。隨著俄烏戰爭持續延宕、中東地緣政治衝突加劇，以及全球供應鏈重組帶來的通膨壓力，整體市場的波動性大幅提高。此外，歐盟碳邊境調整機制（CBAM）的全面推行與各國對企業永續資訊揭露（如 ISSB 準則）的嚴格要求，使得傳統紡織業必須加速從「線性經濟」向「循環經濟」轉型。消費者的購買習慣亦逐漸改變，對於產品的機能性、環保屬性及生產履歷透明度的重視程度已超越單純的價格考量。

1.2 公司策略轉型與核心方向

面對激烈且無利可圖的一般規格產品市場競爭，本公司積極推動「產品差異化」與「高質化」的轉型戰略。我們近年來的研究發展方向，全面聚焦於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。透過多項前瞻性領域的並行發展，為工廠生產提供強大的技術支援，旨在開發出具備高附加價值、符合循環經濟且兼具多樣化特性的紡織新產品，從而厚植公司的市場競爭力，開拓永續發展之無限潛力。

重大性議題：研發能力管理方針	
1. 政策：	以核心技術為根基並對接國際市場，落實高附加價值與差異化新品之開發並推動綠色研發，符合環保與循環經濟的研發理念，降低產品生命週期的負面衝擊。
2. 責任：	即時支援各廠區之製程升級，主導多元化產品線以強化整體市場競爭力，提升數位化與低碳轉型能力。。
3. 資源：	保障研發經費佔營業額 1% 以上，並以超逾 10% 的增幅擴大投入創新技術及延攬與培育跨領域研發人才。。
4. 特定行動：	緊扣聯合國 SDGs 精神，全力加速環保低碳與循環再生紗線之專案研發。
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：	建立跨部門的溝通窗口，確保客戶端反饋能第一時間回傳研發端。
7. 績效評估方式與結果：	召開月度研發與經營檢討會議，動態追蹤各項 KPI 指標之達成效益。

近三年研發目標及成果

序號	KPI.	單位	2025 年成果	2024 年成果	2023 年成果
1	新產品淨銷量需達 10%以上	%	2.1%	3.6%	7.2%
2	新產品淨銷額需達 10%以上	%	1.1%	5.3%	9.8%
3	新產品淨銷毛利率需達 15%以上	%	16.1%	9.65%	5.2%
4	新產品完成率	%	94.2%	86.8%	92.5%

近三年研發費用

年度	2025	2024	2023
研發費用(仟元)	31,359	38,295	36,831
增加(減少)%	(18.11)	3.97	(3.62)
佔營業額(%)	1.65	1.63	1.87

4.08 供應商管理

1.組織的供應鏈

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。

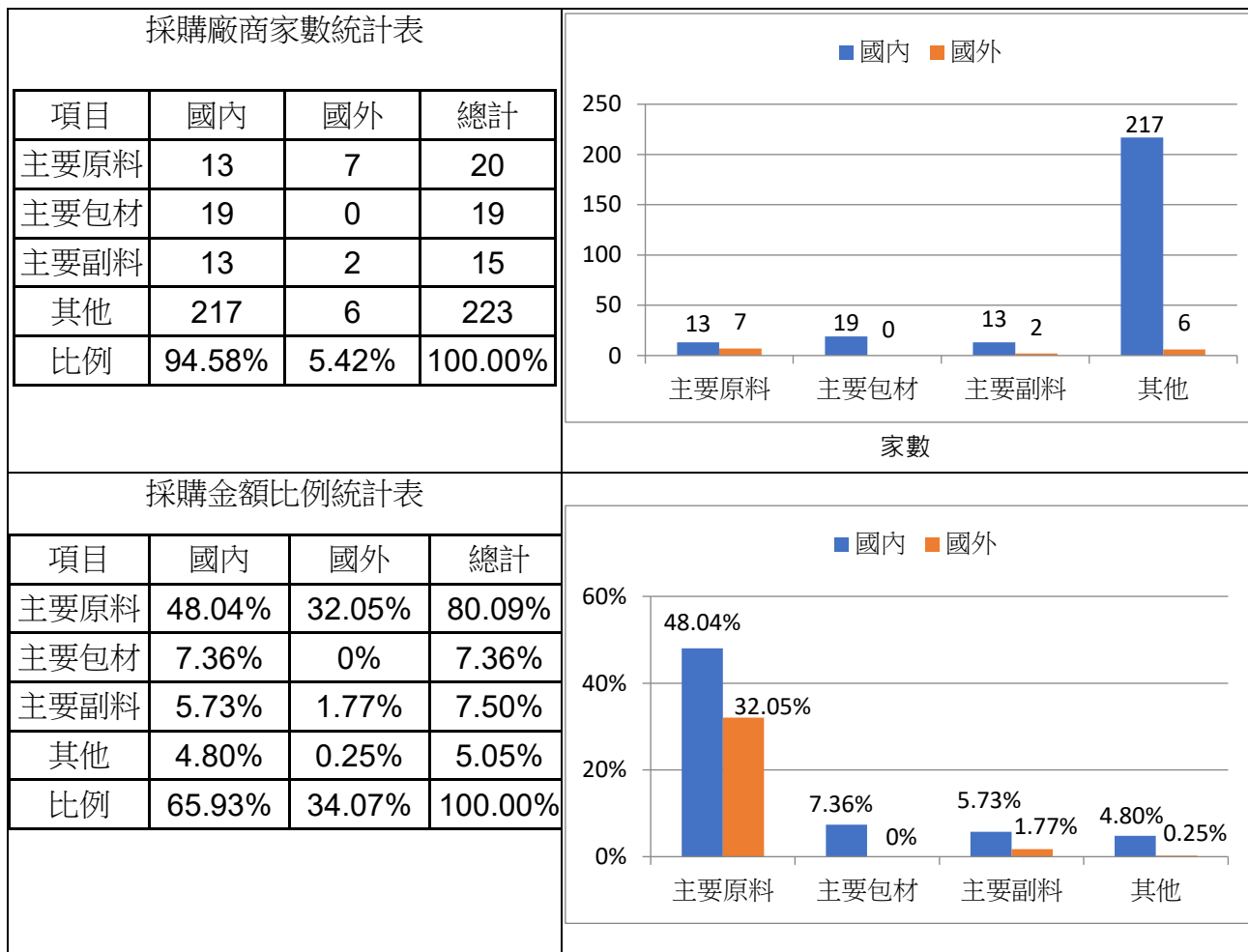
2.當地採購政策

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

2025 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，2025 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(2025 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。

2025 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 2025 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。

4.09 產品品質管理

重大性議題：產品品質管理方針	
1. 政策：	堅持品質、追求卓越，致力於提供高規格、穩定且兼具永續生態的化學纖維產品。
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. 嚴格遵守國內外化學品與紡織品法規
3. 資源：	全員參與。
4. 特定行動：	◆國際標準認證：全面導入並維持 ISO 9001 品質管理系統。 ◆綠色環保承諾：推動綠色產品開發，取得全球回收標準（GRS）、OEKO-TEX® Standard 100 生態紡織品認證，確保產品無有害物質殘留。
5. 目標與承諾：	近程：優化基礎品質與體系 ——► 中程：綠色品質與數位轉型 ——► 遠程：淨零與循環經濟全面引領
6. 申訴機制：	客訴處理程序標準化，接獲品質異常反饋後 72 小時內提出改善對策，並將分析結果回饋至製程優化。
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。

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。

在庫存管理方面，公司每月檢討庫存狀況，努力於成本控制、周轉率優化等改善工作，降低倉儲空間、商品損壞與報廢帶來的金錢損失。



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。2025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。2025年辦理人權保障訓練，共196人次參與課程，總訓練時數達196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。2025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:企業社會責任/公司辦法規章/[20. 人權政策.pdf](#)以及永續報告書中。

聚隆纖維(股)公司一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	全體員工
	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	
	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	全體員工&職業促發耳力退化 管理對象
	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 2025 年 10 月進行集團員工體檢 一般體檢：253 人，特殊健檢(噪音)：155 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	
	消防訓練/宣導 (1 年定期 2 次)	全體員工
	職場健康促進講座(每廠區定期每年 2 次)	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。 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 2025 年女性主管佔比為 30.61%。	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
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

項目	具體做法	影響對象
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 2025 年度不定期於集團廠區進行視訊與實地宣導，合計 196 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、健行活動、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 2025 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

本公司致力於營造共融共好的企業精神，為全體員工打造多元包容的職場環境，2025 年員工人數共計 324 人(本國籍 190 人、外國籍 134 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 49 人、非管理職 275 人；本國籍員工佔比 58.64%，資深管理階層 100%僱用本國籍員工。

● 依職級與性別之員工人數統計

年份	職級	男		女		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2025	主管	34	14.47%	15	16.85%	49	15.12%
	非主管	201	85.53%	74	83.15%	275	84.88%
2024	主管	33	13.75%	7	8.64%	40	12.46%
	非主管	207	86.25%	74	91.36%	281	87.54%
2023	主管	27	11.74%	6	7.69%	33	10.71%
	非主管	203	88.26%	72	92.31%	275	89.29%

● 依職級與年齡之員工人數統計

年份	職級	員工年齡			合計
		29 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	
2025	主管	0	22	27	49
	非主管	70	155	50	275
2024	主管	0	17	23	40
	非主管	69	169	44	281
2023	主管	0	14	19	33
	非主管	61	174	40	275

2025 年依雇用類型員工結構統計表

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	12	0	12
		30-50 歲	50	0	50
		51 歲以上	44	0	44
	外籍	29 歲以下	50	0	50
		30-50 歲	78	0	78
		51 歲以上	1	0	1
女	本籍	29 歲以下	5	0	5
		30-50 歲	47	0	47
		51 歲以上	32	0	32
	外籍	29 歲以下	3	0	3
		30-50 歲	2	0	2
		51 歲以上	0	0	0

2025 年依員工國籍結構統計表

單位：人

國籍/性別	男性	女性	總計	
本國籍員工	106	84	190	58.64%
外國籍員工	129	5	134	41.36%
總計	235	89	324	100.00%

5.01.2.2 員工性別平等及多元化政策

◆本公司晉用員工皆以人權平等為基礎，不受種族、年齡、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，並依身心障礙者權益保障法，遵守政府相關法規並尊重國際人權規範，致力於落實工作平等及具多元包容性之友善工作環境。

另本公司為杜絕職場不當行為之發生，訂有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，亦設有相關申訴機制，透過從上而下的推動，致力讓每個員工都能在平等、尊重和安全的環境中工作。並於民國2025/11/11全體董事、經理人暨員工進行性平教育宣導。

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，2025 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。

員工族裔指標

國籍	佔全體員工比例(%)	佔管理職級中比例(%)
中國籍	0.4%	0.0%
中華民國籍	59.3%	82.1%
印尼籍	0.2%	0.0%
泰國籍	4.0%	3.6%
越南籍	34.8%	14.3%
巴拉圭籍	1.3%	0.0%

年齡&性別分佈指標

年齡區間(歲)	男性佔比(%)	女性佔比(%)
20-29	20.7%	3.0%
30-49	40.5%	16.3%
50-69	10.6%	8.7%
70-79	0.2%	0.0%

主管職&性別分佈指標		
職位	男性佔比(%)	女性佔比(%)
一、二級主管	65.2%	34.8%

【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

本公司重視人才留任及組織穩定發展，持續透過人力資源管理機制掌握員工流動情形，並依性別及年齡別揭露近二年度員工新進及離職情形，作為人力資源管理及人才發展之參考依據。

正職人員新進人數(單位：人)

員工	性別		總計	年齡			總計
	男	女		29歲以下	30-50歲	51歲以上	
2025年	5	7	12	2	10	0	12
2024年	9	11	20	7	11	2	20
2023年	9	8	17	4	13	0	17
新進率							
2025年	1.54%	2.16%	3.70%	0.61%	3.09%	0%	3.70%
2024年	2.80%	3.43%	6.23%	2.18%	3.43%	0.62%	6.23%
2023年	2.92%	2.60%	5.52%	1.30%	4.22%	0%	5.52%

2025 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	0	0.00%	2	0.62%
	30 歲-50 歲	5	1.54%	5	1.54%
	51 歲以上	0	0.00%	0	0.00%
任職 廠區別	總公司	4	1.23%	4	1.23%
	埔鹽廠	0	0.00%	0	0.00%
	芳苑廠	1	0.31%	2	0.62%
	斗六廠	0	0.00%	1	0.31%
合計		5	1.54%	7	2.16%
總計(人)		12			
男女比例		41.67%		58.33%	

【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】：2025 年新進率=新進人員數/年底總人數，即 12 人/324 人=3.70%

正職人員離職人數(單位：人)

員工	性別		總計	年齡			總計
	男	女		29 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	
2025 年	12	9	21	0	20	1	21
2024 年	6	11	17	2	14	1	17
2023 年	12	22	34	9	21	4	34
離職率							
2025 年	3.70%	2.78%	6.48%	0%	6.17%	0.31%	6.48%
2024 年	1.87%	3.43%	5.30%	0.62%	4.36%	0.32%	5.30%
2023 年	3.90%	7.14%	11.04%	2.92%	6.82%	1.30%	11.04%

【備註】

1. 整體離職率=年度離職人員數/年底員工總人數。
2. 性別離職率=各性別離職人員數/年底員工總人數。
3. 2024 年男性離職 6 人、女性離職 11 人，共計 17 人，年底員工總人數 321 人。
4. 2025 年男性離職 12 人、女性離職 9 人，共計 21 人，年底員工總人數 324 人。

2025 年離職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	0	0.00%	0	0.00%
	30 歲-50 歲	12	3.70%	8	2.47%
	51 歲以上	0	0.00%	1	0.31%
廠區別	總公司	7	2.16%	3	0.93%
	埔鹽廠	3	0.93%	0	0.00%
	芳苑廠	2	0.62%	4	1.23%
	斗六廠	0	0.00%	2	0.62%
合計		12	3.70%	9	2.78%
總計(人)		21			
男女比例		57.14%		42.86%	

依年齡別離職率

年齡別	2024 年	2025 年
29 歲以下	0.62%	0.00%
30~50 歲	4.36%	6.17%
51 歲以上	0.31%	0.31%

【備註】

1. 年齡別離職率＝各年齡層離職人員數／年底員工總人數。
2. 2024 年 29 歲以下離職 2 人、30～50 歲離職 14 人、51 歲以上離職 1 人。
3. 2025 年 29 歲以下離職 0 人、30～50 歲離職 20 人、51 歲以上離職 1 人。
4. 各分類比率採四捨五入至小數點後二位，2024 年度各年齡別離職率加總與整體離職率因四捨五入產生 0.01 個百分點之尾差。

離職率變化趨勢及原因

(一)2025 年整體離職率為 6.48%，較 2024 年 5.30%增加 1.18 個百分點，依性別分析，男性離職率由 1.87%上升至 3.70%，女性離職率則由 3.43%下降至 2.78%；依年齡分析，離職人員主要集中於 30～50 歲年齡層，其離職率由 4.36%上升至 6.17%，29 歲以下及 51 歲以上員工之離職率則維持相對較低水準。

(二)經檢視員工離職情形，2025 年度離職率增加主要與員工個人生涯規劃、職涯發展及家庭因素等有關。公司持續關注員工流動趨勢及人才留任情形，並將相關分析結果作為後續人力資源管理措施之參考。

(三)為提升人才留任及組織穩定性，本公司持續推動人才培育、教育訓練、薪酬制度優化、職涯發展及員工關懷等措施，營造友善職場環境，提升員工認同感與留任意願，持續強化人力資本韌性。

5.01.2.5 全職員工(不包含臨時或兼職員工)薪資

◆本公司設有「薪資報酬委員會」，提供員工具競爭力的薪酬，用透明平等的薪酬政策，將企業營運績效回饋予員工。針對同一職別之基層專員，進用人員待遇皆相同，另針對具相關專業及工作經驗之人員，則按錄取者的學經歷、專長及證照等核定待遇，不因性別或族群而有所差異。

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。

2025 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	-	2025 年	2024 年	2023 年	2022 年	2021 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	2.14	1.73	1.71	1.76	1.80
一、二級主管	1	1.03	0.94	1.05	0.95	0.95
基層人員	1	1.06	1.05	1.06	1.08	1.06

2025 年依職位薪資分佈指標

職位	男性	女性
一、二級主管	1.15	1
專業管理師	1.12	1
專業工程師	1.14	1
基層管理員	0.00	1
基本技術員	1.08	1

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	2025 年 (B)	2024 年 (A)	2023 年	2022 年	2021 年	比例 C=(B)/(A)
員工人數(人)	301	291	298	344	332	103.44%
年平均薪資(元)	639,829	610,887	570,488	604,123	650,784	104.74%
年薪資中位數(元)	612,190	606,198	550,099	550,504	599,933	100.99%

【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。

5.01.2.6 全職員工(不包含臨時或兼職員工)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。

5.01.2.7 勞資/勞雇關係

本公司重視勞資關係，每季舉行勞資會議，2025 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。

5.01.2.8 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。

本公司於民國 2023 年 2 月推動勞退舊制保留年資結清福利計劃，本計劃提供 84 位擁有勞退舊制年資員工(即 2005 年 6 月 30 日前到職員工，不含委任經理人)得自由選擇是否提前請領舊制退休金，並依勞工退休金條例第 11 條規定，進行舊制保留年資結清相關作業流程，本計劃 84 位員工已完成舊制年資結清協議書之簽署，退休金全數支付完畢，截至 2025 年 12 月 31 日止舊制勞工退休準備金專戶餘額為 2,908,900 元。

退休金提撥做法與準備狀況

項目	本公司做法	2025 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 2025 年底舊制勞工退休準備金專戶餘額為 2,908,900 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。2025 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。

育嬰假的復職與留任情形

項目	2025 年		2024 年		2023 年	
	男	女	男	女	男	女
符合育嬰留停申請資格人數	3	3	3	5	5	3
實際申請育嬰留停人數	0	2	0	2	2	1
育嬰留停應復職人數 (A)	0	1	0	1	2	1
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	0	1	0	1	2	1
前一年育嬰留停復職人數 (C)	0	0	2	1	2	0
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	0	0	2	1	2	0
育嬰留停回任率 (B/A)	0%	100%	0%	100%	100%	100%
育嬰留停留任率 (D/C)	0%	0%	100%	100%	100%	0%

【備註】：以 2023/01/01~2025/12/31 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。

2025 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	20	12	56	20	193	108	9	4	26	7	49	18	
人次(合計)	32		76		301		13		33		67		522
新進人員課程(班次)	2						0						2
核心職能課程(班次)	2						0						2
管理職能課程(班次)	0						2						2
專業職能課程(班次)	40						87						127
班次合計	44						89						133
時數	15	9	55	15	339.5	144	66	72.5	143	55	539	108.5	1,561.5

2025 年員工教育訓練平均時數統計

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	6.75	9.43	4.46	5.03
女性	13.58	7.78	3.51	4.64
合計	9.03	8.93	4.20	4.93

【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

★2025 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。

★2025 年本公司員工接受職涯發展(含職位升遷)面談，總計為 6 人次。

◆ 歧視事件以及改善行動

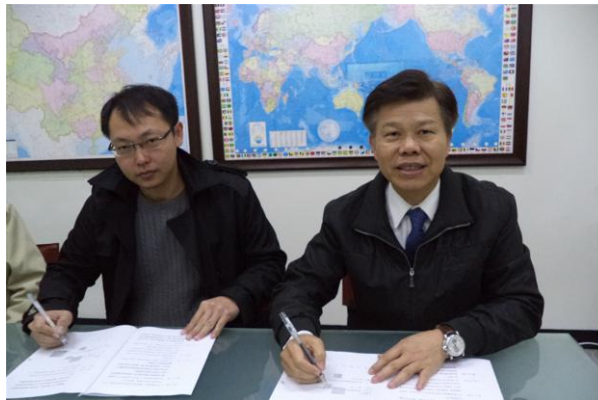
員工是公司重要資產，一直以來本公司致力營造多元且平等的職場環境，尊重及公平對待每一位員工是本公司堅守的信念，絕不允許因性別、種族、國籍、年齡、血型、身心障礙、宗教信仰、性取向或任何受相關法律所保護之其他特性之不同，而產生任何侵犯人權、貶低尊嚴之行為。依據相關法令規定，本公司工作規則中訂有性別工作平等及性騷擾防治規定，如有申訴案件成立時，依規定召開性騷擾申訴處理委員會進行調查與處置，本公司於 2025 年未發生任何歧視事件、性騷擾事件、侵犯人權事件與社會衝擊事件。

◆ 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，本公司與工會在 2015 年 12 月首次簽訂團體協約，俟後每 3 年進行團體協約協商，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，2025 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



彰化縣頒獎-彰化縣首家簽訂團體協約

5.01.2.13 員工滿意度調查

本公司重視員工意見與工作體驗，為瞭解員工對工作環境、管理制度及人才發展等面向之感受，並作為持續改善職場環境及提升組織效能的重要依據，自 2025 年起每年定期辦理員工滿意度調查。

本次調查採匿名方式透過公司 E-learning 系統辦理線上問卷，調查期間為 2025 年 12 月 15 日至 12 月 21 日，調查對象為到職滿三個月之 7 職等（含）以下正式員工，共發放 289 份問卷，回收 244 份有效問卷，整體回收率為 84.4%，顯示員工對公司管理議題具有高度參與度，亦反映公司重視員工意見回饋機制已獲得員工認同。

本次調查共涵蓋主管領導、工作內容、工作環境、薪酬福利、人才培育、合作溝通、企

聚隆纖維股份有限公司

業永續、整體滿意度及敬業度等九大構面，共 40 題。調查結果顯示，員工對主管領導（4.13 分）、企業永續（4.09 分）及敬業度（4.04 分）等構面給予較高評價，反映本公司在主管領導、永續經營理念推動及員工組織認同方面已建立良好基礎，另一方面，薪酬福利（3.69 分）、人才培育（3.73 分）及整體滿意度（3.79 分）等構面，亦作為本公司未來持續精進及優化的重要方向。

針對調查結果，本公司已將相關改善事項納入 2026 年度人力資源管理重點工作，持續推動人才培育制度優化、強化教育訓練與職涯發展機制、提升跨部門合作效率，並定期檢視薪酬福利制度及市場競爭力，強化優秀人才留任措施，未來，本公司將每年定期辦理員工滿意度調查，透過 PDCA（Plan-Do-Check-Act）持續改善循環，傾聽員工意見，持續精進各項人力資源管理措施，打造友善、幸福且具向心力的職場環境。

◆聚隆纖維股份有限公司 員工滿意度調查與改善機制

一、調查目的

本公司為持續了解員工對工作環境、管理制度及組織運作之整體感受，並作為公司治理與人力資源管理精進之重要依據，爰於 2025 年度辦理員工滿意度調查，藉以作為後續管理改善措施規劃與成效追蹤之參考。

二、調查對象與執行情形

項目	內容
對象	7 職等（含）以下且到職滿三個月在職正式員工
題目	主管領導、工作內容、工作環境、薪酬福利、人才培育、合作溝通、企業永續、整體滿意度及敬業度等 9 個構面，共 39 題量化題及 1 題開放式回饋。
調查人數	289 人(有效回收 244 人，回收率 84.4%)
覆蓋率	100%
負責調查單位	人力資源單位
調查頻率	每年一次
調查期間	2025/1/1~2025/12/31
整體滿意度	3.79 分（採 Likert 五點量表，最低 1 分，最高 5 分）
調查結果	本公司於 2025 年度首次系統性辦理員工滿意度調查，在完整覆蓋符合資格員工及高回收率基礎下，整體滿意度達 3.79 分（滿分 5 分，屬中上水準）。調查結果顯示，員工對公司整體營運方向與組織運作具一定程度之認同，相關結果將作為後續管理制度優化與成效追蹤之基準。

項目	內容
提升改善方案	依據本次調查結果，本公司規劃持續推動下列改善方向，並將滾動檢討執行成效： (一) 人才培育制度之系統性優化 1. 強化教育訓練與職能發展規劃，回應組織與部門實際需求。 2. 持續檢視與優化職涯發展路徑，拓展多元發展機會。 3. 檢討晉升制度與相關作業流程，提升制度透明度與公平性。 (二) 跨單位協作與溝通機制強化 1. 促進跨部門目標對齊，提升組織整體協作效率。 2. 建立定期溝通與共識平台，降低部門間溝通障礙。 (三) 薪酬制度透明化與留才機制精進 1. 定期檢視薪酬結構與內部公平性，提升制度合理性。 2. 持續優化績效回饋與留才機制，強化高績效人才留任誘因。 3. 關注市場薪酬趨勢，滾動檢討調薪與相關配套措施。

5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

本公司自發性建立 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，明確規範了員工的安全、衛生及健康等權益與義務，實現安全衛生管理目標，提升安全衛生管理水準。

1. 職業安全衛生管理系統

職業安全衛生管理系統含括範圍為聚隆纖維(股)公司埔鹽廠、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，2025 年皆已獲得 ISO 45001 驗證通過。

職業安全衛生管理已成為本公司企業價值體系的重要組成部分，體現了「專業、合作、創新、卓越」的經營理念。本公司將會持續關注利害關係人的需求，通過推動環安衛管理工作，致力於建立一個安全、健康且舒適的工作環境。

● 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。

● 危害辨識、風險評估及事故調查

- (1) 本公司將風險等級依照嚴重程度及風險發生頻率進行分級，針對高風險作業進行重點管理，例如加強防護設備、實施專項安全檢查及定期教育訓練，並指派中高階主管監管與績效考核進行勾稽，同時於營運月會中定期報告；針對中低風險項目則定期檢討，並開放員工提案優化改善，共同制定風險減緩措施。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劃與方案。

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。

各營運據點依法規定期召開安全衛生相關會議，並通過內外部稽核檢討危害鑑別及風險評估的適用性，適時進行討論和修改。所有營運據點均遵循法規及 ISO 45001 等驗證要求，執行風險評估流程，以達成零事故及零災害的目標。

在新進人員教育訓練中，公司強調員工在安全衛生方面的義務以及自我保護的重要性。本公司遵守職業安全衛生相關法規，並告知所有員工在工作期間如發現有立即發生危險之虞的情況，除立即通報外，亦可自行退避至安全場所。2025 年，公司無員工因通報安全疑慮或因安全疑慮自行退避至安全場所而受到懲處的記錄。

● 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。

● 職業健康安全之教育訓練

本公司嚴格遵循政府法規，並為新進員工提供必要的安全衛生教育訓練，定期舉辦相關課程，例如電氣安全、危險化學品的使用與管理，以及急救培訓等，此外，針對防火安全，本公司定期舉行2次消防演練，幫助員工提升必要的防火意識和應對能力。

項目	2025年參訓人數
新進員工教育訓練	14人
內部員工教育訓練	221人
法定證照初訓課程	9人
法定證照複訓課程	46人

● 職業健康服務與健康促進

(1) 2025 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。同時，於各營運據點設置特約護理師，並根據各營運據點的人數配置急救人員，為員工提供專業醫療協助。在新進員工教育訓練中，公司會宣導健康服務、醫療協助及職業病預防等相關資訊。

(2) 針對健康高風險族群進行訪談及衛教。

健康促進活動

	2025年	2024年	2023年
年度定期健康檢查	253	228人	184人
特別危害作業健檢	155人	179人	184人
復工評估人數	0人	1人	2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

重大性議題：職業安全衛生管理方針

1. 政策：	本公司堅持「安全第一、員工健康至上」原則，承諾建構零職業災害、零職業病之安全尊嚴工作環境。
2. 責任：	嚴格遵守《職業安全衛生法》等國內外法規。
3. 資源：	全面導入並維持 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。
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。 4. 職場健康升級：通過「健康職場認證」並常態化推動肌肉骨骼危害預防（如搬運自動化減負）、職場舒壓等員工健康促進計畫。
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 2025 年度總工時為 668,498 小時，發生 0 件職業傷害事件，公司努力維持。

2023 年~2025 年職業傷害分析

對象	員工		
年份	2025 年	2024 年	2023 年
項目			
總工時(小時)	668,498	594,179	617,656
失能傷害頻率(F.R)	0	1.68	4.86
失能傷害嚴重率(S.R.)	0	150	81

【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。2025 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。並且每年實施健康檢查。

5.03 社區參與

5.03.1 當地社區服務

社會共融共好

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。

本公司以具體目標和行動積極回應「聯合國永續發展目標」(SDGs)及行政院國家永續發展委員會制定的「臺灣永續發展目標」。相關行動如下：

1. 參與彰化家扶基金會無窮世代之園遊會，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。(物資 1060 份 & 經費贊助)
2. 捐贈予本公司所座落的彰化縣二水鄉合興村社區發展協會，共同推動認養村境內之台鐵廢棄鐵道予以植栽綠化，藉以推廣社區特點發展進而帶動整體社區繁榮。(經費贊助)
3. 與彰化縣西南扶輪社，共同舉辦「快樂捐血、讓愛飛揚」捐血活動，一同響應捐血做公益，幫助急需拯救生命的人。(捐贈口罩三百盒)
4. 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。
5. 贊助公司在地社團(如：埔鹽/芳苑消防隊、埔鹽社區社團)之協會活動。(公司自製毛巾產品等物資)
6. 提供圖書禮券予附近在地鄰里之小學，如：埔鹽國小、媽厝國小，嘉惠莘莘學子，勉勵其勤奮向學(41 份)
7. 每年固定贊助彰化「二水國際跑水節」經費與物資，支持在地活動提升台灣國際能見度(今年度提供經費贊助 5 萬&1000 條涼感巾)
8. 認養雲林縣麥寮鄉海岸線，共同守護海洋環境。(參與淨灘活動)
9. 認養彰化縣在地的社福組織。

本公司民國2025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	2025年老人共餐服務計畫	經費贊助
	重陽敬老	物資贊助
埔鹽老人會	端午關懷活動	物資贊助
	重陽晚會	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	2025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
企業志工服務	彰化慈愛教養院志工服務	人員參與
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	2025二水國際跑水節	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 6 人次參與，最新一期合作專班為期 4 年(至民國 117.08)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. 2025 年度與台灣科大簽訂校外實習合約，目前共計 6 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

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。

● 織足計劃-藝術結合公益 (啟聰惠明學校)

由 2016 年開始，由聚隆公司提供材料，透過製造業結合公益活動。透過美麗的「線材」，讓孩子們用「心」去慢慢纏繞出每一年的主題成品，製作「織足計畫特展」，翻轉身障教育，給予陪伴與愛。累積幫助逾 500 人次學童構築幸福夢想藍圖。

● 竹山玫瑰啟能訓練中心

協助偏鄉弱勢慢飛兒能藉由習得一技之長減輕家庭生計負擔，更藉由學習的樂趣增添生活的意義。

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，推動 ESG 相關工作，並定期執行 TCFD 框架下的氣候風險與機會評估。針對識別出的風險和機會，每季向董事會報告工作進度，董事會負責監督執行情況，並統籌各相關部門按照「巴黎氣候協定」、2050 年淨零排放目標及主管機關的「氣候變遷因應法」等要求，進行相關的營運風險評估。

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。

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。並藉由導入 TCFD 框架，分析本公司之氣候變遷風險與機會，說明全球風險趨勢與氣候變遷，包含 TCFD 發展現況、TCFD 所建議之氣候變遷風險與機會評估架構、氣候變遷情境設定與衍生之風險與機會等，提升同仁對全球風險趨勢與氣候變遷的認知，並由各部門評估營運過程中面臨之氣候變遷風險與機會，進一步針對高風險、高衝擊之風險及機會，討論相關因應策略及指標目標，作為氣候管理之具體措施。

評估流程：

- Step 1：設定氣候變遷情境
- Step 2：評估營運環境影響
- Step 3：鑑別氣候風險與機會

情境分析

本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，本公司擬定氣候變遷相關風險與機會管理策略，因應對策如下：



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。

評估氣候變遷相關指標與目標執行情形:

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。			
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
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 ISO 50001 能源管理系統認證。 •民國 2021 年至民國 2025 年，本公司整體減少碳排放(包含範疇一、範疇二)為：降低 34.97% 2.本公司尚未使碳抵換或再生能源憑證。		

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

本公司致力於推動溫室氣體的有效管理與減量，並制定了具體的策略與目標。2021 年進行首次碳盤查，並將此年盤查結果設定為本公司減碳基準年。同時投入經費提升能源效率、導入再生能源、以及優化生產流程，期望逐步降低溫室氣體的排放，以達到 2030 年將範疇一和範疇二的排放量較基準年減少 30%的目標，以每年度減少碳排 3.3%為目標。

在範疇一減量上，本公司參考政府頒布的「使用高效率動力設備，加速汰換老舊設備」節能減碳方針，並考量未來國內碳費法規落地、碳權市場交易漸趨成熟之趨勢，當擴充新設備時，以優先採用低碳排之設備，以降低產品製程所排放之溫室氣體。

除了降低資本財相關的溫室氣體產出外，本公司也注重產品和製程方面的減碳措施。例如，在主要的紗線產品，本公司採取了多項技術改進，旨在降低整體碳足跡並提高能源效率。

2. 溫室氣體策略及具體行動計畫

本公司擬於民國 2026 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 2028 年針對集團公司進行溫室氣體排放之外部驗證。

2025 年減碳計畫

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
- ② 公用設備空壓機汰舊換新及建置 ISO 50001 能源管理系統
- 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

項目	執行情形
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。	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。 2.於民國 2022 年度透過外部驗證單位進行 ISO 14001 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 ISO 50001 能源管理系統認證，持續每年進行查驗。 3.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 2026 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 2028 年針對集團公司進行溫室氣體排放之外部驗證。

6.02.2 溫室氣體排放量

本公司依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準規範，於民國 2021 年度起，已針對本公司所有廠區進行碳排放量盤查與自我宣告，並將基準年設定為 2021 年，碳排放量為 52393.36 公噸 CO₂e，以計算溫室氣體排放量減量並進行查證。

2025 年盤查結果為範疇一 974.01 tCO₂e、範疇二 33,092.97 tCO₂e，排放密集度為 17.99 tCO₂e/百萬元營業額，2021 年截至 2025 年，碳排放量已減少 34.97%。

溫室氣體排放量分析表

項目	執行情形		
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。	本公司自 2024 與 2025 年針對三個廠區(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	2024 年	2025 年
	範疇一排放量(公噸 CO ₂ e)	965.14	974.01
	範疇二排放量(公噸 CO ₂ e)	38,365.75	33,092.97
	範疇一+二總排放量(公噸 CO ₂ e)	39,330.89	34,066.98
	範疇一碳密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)	0.41	0.51
	範疇二碳密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)	16.13	17.48
	溫室氣體總密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)	16.54	17.99
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 2025 年度消耗的能源總量為 253,408 GJ，其中外購電力占 99.326%、再生能源占 0.674%。

● 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，2025 年度共自發自用 1,707 GJ。

2023~2025 年能源使用統計:

埔鹽廠
時

GJ:千兆焦耳 MWH: 兆瓦

年度	2025		2024		2023	
能量單位	GJ	MWH	GJ	MWH	GJ	MWH
外購電力	35,729	9,924.8	34,738	9,649.6	35,791	9,942
總能源使用	35,729	9,924.8	34,738	9,649.6	35,791	9,942

芳苑廠

年度	2025		2024		2023	
能量單位	GJ	MWH	GJ	MWH	GJ	MWH
外購電力	142,404	39,556.8	169,219	47,005.2	147,346.6	40,929.6
再生能源	1,707	474.4	1,779.8	494.39		
總能源使用	144,111	40,031.2	170,998.8	47,499.59	147,346.6	40,929.6

斗六廠

年度	2025		2024		2023	
能量單位	GJ	MWH	GJ	MWH	GJ	MWH
外購電力	73,568.1	20,435.6	87,497.3	24,304.8	97,346.9	27,040.8
總能源使用	73,568.1	20,435.6	87,497.3	24,304.8	97,346.9	27,040.8

三廠合計

年度	2025		2024		2023	
能量單位	GJ	MWH	GJ	MWH	GJ	MWH
外購電力	251,701	69,917	291,454	80,960	280,485	77,912
再生能源	1,707	474	1,780	494	0	0
總能源使用	253,408	70,392	293,234	81,454	280,485	77,912

2025 年能源密集度:

項目	埔鹽廠	芳苑廠	斗六廠	總計
用電量(度)	9,924,800	39,456,000	20,435,588	69,816,388
產量(噸)	2,979.58	23,929.51	8,191.14	35,100.23
每公噸產能用電(度)	3,330.94	1,648.84	2,494.84	1,989.06

能源消耗分析表:

★每公噸產能用電效率：三廠總計民國 2025 年度較 2024 年度減少 1.05 %，未達到減量目標。

能耗項目	2025 年	2024 年	2023 年
每公噸產能用電(度)	1,989.06	2,010.25	2,084.22

各廠節能成效分析:

三廠累計共提出 166 件改善專案，共節省 31065.3 千度/小時

埔鹽廠

	累計量 (2015~2022 年)	2023 年	累計量 (2015~2023 年)	持續進行中	總計
改善件數	34	5	39	2	41
節能電力(千度/小時)	6,717	433	7,150	205	7,355
投資金額(萬元)	1,890	23.3	1,913.3	67.7	1,981

芳苑廠

	累計量 (2014~2024 年)	2025 年	累計量 (2014~2025 年)	持續進行中 (2026 年)	總計
改善件數	52	12	64	11	75
節能電力(千度/小時)	14,855.65	1,111.83	15,967.48	973.89	16,941.37
投資金額(萬元)	16,181.70	434.20	16,615.90	1,164.35	17,780.25

斗六廠

	累計量 (2018~2024 年)	2025 年	累計量 (2018~2025 年)	持續進行中 (2026 年)	總計
改善件數	43	7	50	0	50
節能電力(千度/小時)	6,443.60	132.70	6,576.30	193.00	6,769.30
投資金額(萬元)	2,113.00	125.20	2,238.20	-	2,238.20

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。

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。

2025 年總取水量為 174,275 公噸，廢(污)水排放量為 111,032.90 公噸，總耗水量為 63,242.1 公噸，用水密集度為 92.0385 公噸/百萬元營業額。

水資源之取水量與耗水量

單位：公噸

項目	2025 年
總取水量	174,275
總排水量	111,032.90
總耗水量(註1)	63,242.1

註1：總耗水量=總取水量-總排水量

2025年排放水量

單位：公噸

廠別	水量	
	許可量CMD	年排放量
埔鹽廠	120	18,794.5
芳苑廠	250	40,791.4
斗六廠	180	51,447
三廠合計		111,032.90

6.04.3 回收及再利用的水

2025 年度較 2024 年度用水回收率實績退步，本公司將持續努力。

單位：公噸

年度	2025年	2024年	2023年
總用水量	174,275	189,199	185,535
回收再利用水量	28,226	33,059	30,590
回收率	16.20%	17.47%	16.49%

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。2025 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。

在價值鏈合作方面，公司與具有健全廢棄物管理標準的供應商合作，並推動產業共生計畫，將生產副產品轉化為其他組織的原材料。同時，參與產品生命週期的延長及完善計畫，建立產品回收機制，確保廢棄物可以妥善處理。此外，為有效管理廢棄物，公司建立了產品回收系統，並推動逆向物流，確保廢棄物被有效回收和再利用。

6.05.2 廢棄物產生情況

本公司 2025 年產生之廢棄物總量為 158.86 公噸，皆屬非有害事業廢棄物，廢棄物密集度為 0.0839 公噸/百萬元營業額，較 2024 年總量減量達 34.47%，密集度減少 17.66%。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。

2025年廢棄物處理情形

單位：公噸

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	11.21	27.62%			29.37	72.38%
芳苑廠	14.91	56.2%	11.62	43.8%		
斗六廠	22.12	24.11%			69.63	75.89%

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 2025 年度無違反環保法規事項。

6.07 使用再生物料政策

廢棄物減量及資源循環再利用

本公司審視自家產品之生命週期，制定相關措施降低廢棄物產生，在物料選擇和產品設計上，優先使用壽命長、可修復的材料，並逐步替換有害物料。此外，透過採購再生物料，減少對有限資源的依賴。

執行政策：

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 內容索引表說明

使用聲明	聚隆已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	GRI 尚未發布所屬行業別行業準則

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	4-6	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	4-6	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	4-6	
2-4	資訊重編	資訊重編	4-6	
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	4-6	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理	4-6	
2-7	員工	人力結構	47-63	
2-8	非員工的工作者	人力結構	47-63	
2-9	治理結構與組成	成員及多元化	7-16	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選	7-16	
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	7-16	
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	7-16	
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展之治理架構	7-16	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	對永續報導之角色	7-16	
2-15	利益衝突	利益迴避	7-16	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作及執行情形	7-16	
2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修	7-16	
2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估	7-16	
2-19	薪酬政策	薪酬政策	7-16	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	7-16	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	7-16	
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	7-9 2-4	
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	7-9	
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	7-9	
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	7-16	
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	7-16	
2-27	法規遵循	法規遵循	39、81	
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	19-25	
2-30	團體協約	團體協約	64	
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	17-23	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	17-23	
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	17-23	
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	24-25	
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	70-73	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	經濟績效	24-25	
201-4	取自政府之財務援助	經濟績效	24-25	
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	24-25	

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	24-25	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	供應商管理	43-45	
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	25-27	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信治理	25-27	
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	74-78	
302-2	能源密集度	能源使用情況	74-78	
302-3	減少能源消耗	能源使用情況	74-78	
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	78-80	
303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理或減量目標	78-80	
303-3	取水量	用水情況	78-80	
303-4	排水量	用水情況	78-80	
303-5	耗水量	用水情況	78-80	
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	74-76	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	74-76	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	74-76	
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放量	74-76	
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理之策略、方法、目標	74-76	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	溫室氣體排放量	74-76	
GRI 306：廢棄物 2020				

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
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	80-81	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理或減量目標	80-81	
306-3	廢棄物的產生	廢棄物產生情況	80-81	
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物產生情況	80-81	
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物產生情況	80-81	
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	43-45	
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	43-45	
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	47-63	
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	47-63	
401-3	育嬰假	員工權益及福利	47-63	
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	63-67	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全及衛生政策	63-67	
403-3	職業健康服務	職業安全及衛生政策	63-67	
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	63-67	
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及衛生政策	63-67	
403-6	工作者健康促進	職業安全及衛生政策	63-67	
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	63-67	
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	63-67	
403-9	職業傷害	職業傷害	63-67	
403-10	職業病	職業傷害	63-67	
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	59-63	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	員工教育訓練	59-63	
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	59-63	
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	47-63	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	員工權益及福利	47-63	
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動		47-63	
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		47-63	
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險		43-45	
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			無
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	67-70	
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	67-70	
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	供應商管理	43-45	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
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	43-45	
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	35-43	
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	35-43	
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	35-43	
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	35-43	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示	35-43	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示	35-43	
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	32-34	

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	70-76
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	70-76
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	70-76
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	70-76
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	70-76
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	70-76
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	70-76
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	70-76
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	70-76
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	70-76
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	70-76

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 253,408 外購電力: 251,701, 占比 99.326% 自發自用能源 1,707, 占比 0.674%	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: 174,275 總耗水量: 63,242.1 廢水排放量: 111,032.90	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	0 人, 0 %	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: 20,490.59 噸 加工絲: 14,609.64 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。