



新光紡織股份有限公司
SHINKONG TEXTILE

2022 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



目錄

TABLE OF CONTENTS

0. 永續報告書

0.1 目錄	01
0.2 經營者的話	03
0.3 編輯方針	04

1. 利害關係人經營互動

1.1 永續發展推動小組	06
1.2 利害關係人鑑別與議和	08
1.3 利害關係人關注議題與溝通管道	08
1.4 鑑別重大主題	10
1.5 重大主題對應永續發展目標 (SDGs)	13

2. 關於新光紡織

2.1 公司簡介	17
2.2 公司沿革	19
2.3 經營理念	20
2.4 公司組織圖	21
2.5 管理系統	21
2.6 參與外部組織	22
2.7 獲獎榮耀	22

3. 公司治理

3.1 董事會	25
3.1.1 董事之進修與績效評估	27
3.1.2 功能性委員會	28
3.1.3 內部稽核	29
3.1.4 倫理誠信	30
3.2 風險管理	31
3.3 政策承諾	33
3.4 法規遵循	34
3.5 營運績效	35
3.6 創新研發	36
3.7 資訊安全	38

4. 永續環境

4.1 氣候變遷管理	42
4.2 原物料管理	46
4.3 碳排放管理	48
4.4 溫室氣體排放	50
4.5 供應鏈永續管理	54

5. 社會關懷

5.1 員工統計	57
5.2 薪酬福利	59
5.2.1 新進與離職人員	61
5.3 員工福利	62
5.3.1 員工退休福利制度	64
5.4 人才培育	65
5.5 職業安全衛生	67
5.6 客戶關係	73
5.7 參與公益	75

6. 附錄

一、GRI 內容索引	77
二、永續會計準則 (SASB) 對照表	80
三、TCFD 揭露項目對照	82
四、上市上櫃公司氣候相關資訊	82



經營者的話

回顧 2022 年度，受到美元強勢引發通膨、政策緊縮與金融市場波動等因素影響，全球經濟景氣轉趨疲弱，產業鏈去化庫存調整持續，促使我出口、外銷訂單及生產數據續呈負成長，衝擊整體需求及銷售狀況，全球經濟成長率從原先預期 4.1% 大幅下修至 2.9%。

紡織業方面，品牌商持續在去庫存化階段，下單保守，加上俄烏戰爭推升之前原油價格，原料成本上升影響需求，又因全球通膨持續，終端需求依舊不振，消費者購買意願降低，2022 年全年度出口紡織品貿易方面，出口總值為 88.40 億美元較 2021 年度 90.22 億美元，衰退 2%。

本公司則因分散市場得宜，使 2022 年營運在內銷及外銷市場仍保有一定競爭力，行銷部收入較 2021 去年成長 26.07%，零售部收入較去年成長 18.56%，整體合併營業收入較前一年度增加 21.84%，營業淨利較前一年度增加 49.95%。

展望 2023 年度，外在風險因素雖未全然消滅，但品牌商庫存已有逐漸下降趨勢，預期景氣將有所回升，本公司後續也將持續關注品牌重新尋找解封後的流行趨勢及通膨導致購買力下降對商品需求及類型的影響。

因應市場變化 2023 年預計採取如下經營策略：(1) 外銷市場：產品品質升級與加強永續循環產品的創新與開發，開發高單價及高品質客源，產品包裝企劃，持續網路升級優化提升數位行銷。(2) 內銷市場：增加商品多元性，豐富性及擴大消費族群並加強各項行銷活動，持續積極擴大市場佔有率。(3) 推動人才培育機制：建立有素養有效益的團隊，維持最適規模的靈活，永保組織的活力。重視員工福利及職涯規劃發展，持續推動外籍移工直接聘僱及零費用。維持與社區之良好互動及重視消費者權益。(4) 強化公司治理：強化利害關係人的維護，供應鏈廠商的權益及勞工工作環境安全等，朝透明公開有效率，遵守法規來治理並創造獲利，以回饋社會與股東。

因應 COVID-19 的解封時代，為能實現率先供應鏈復鏈，勞動技能升級，AI 整合而推升產值成長的創新經濟，本公司將致力於永續責任，革命性技術，創新經營等模式，與解封後的世界接軌，把握商機考量之外，提升產品的耐用度，零廢棄的概念，除了原本回收材料，更進一步開發生物可降解、農業廢棄物回收，零廢棄物 100% 循環及經久耐用等等系列產品，提升新產品附加價值及門檻，達到節能減廢目標。以降低對環境非友善地影響。調整及提升效率產能，達成良好的經營績效與符合預期之財務結果。

歐盟預計 2026 年起，全面實施碳邊境調整機制及 RECEP 簽訂，台灣紡織業 100% 仍留國內業者其不利競爭條件日益嚴苛的多重影響下，本公司除加速研發與行銷國際，推動減碳及增加回收材質運用外，亦加強評估海外生產基地的可行性，以因應國際情勢發展。

新光紡織成立超過 60 年，跨越一甲子的在地經營，秉持「維持現狀即是落伍，研究發展才有進步」理念，在傳統、創新、研發、環保及技術驅動下持續深耕與茁壯，我們將持續以客戶、員工、股東為中心，實踐企業永續的責任。

編輯方針

· 報告書揭露範疇及邊界

此為新光紡織股份有限公司(以下簡稱新光紡織或本公司)所發行的第一本永續報告書，本報告書揭露範圍為新光紡織在台灣地區之營運、製造、販售等活動(包括總公司、大溪廠、大園廠、零售門市)，且財務數據經勤業眾信聯合會計師事務所依照「國際財務報導準則」查核完竣，並與公開揭露之財務數據一致，環境及社會相關數據由本公司內部各權責部門主管分配，並匯總統計後經主管確認，揭露數據如有採用估算方式，將於內文當中說明，2022年度為新光紡織首次發行報告書，故無資訊重編問題，報告書完成後由各單位主管、總幹事及總經理確認內容，不另外安排外部查證。

· 報導期間及頻率

報告書資訊揭露期間：2022年1月1日至2022年12月31日，如有部分資訊跨及不同年度者，將另行在報告內文中說明

- 報告書發布頻率：每年一次
- 首次發布日期：2023年9月
- 下次發布日期：2024年6月

· 溝通管道

若您對報告書有任何疑問或建議，歡迎您與我們連絡

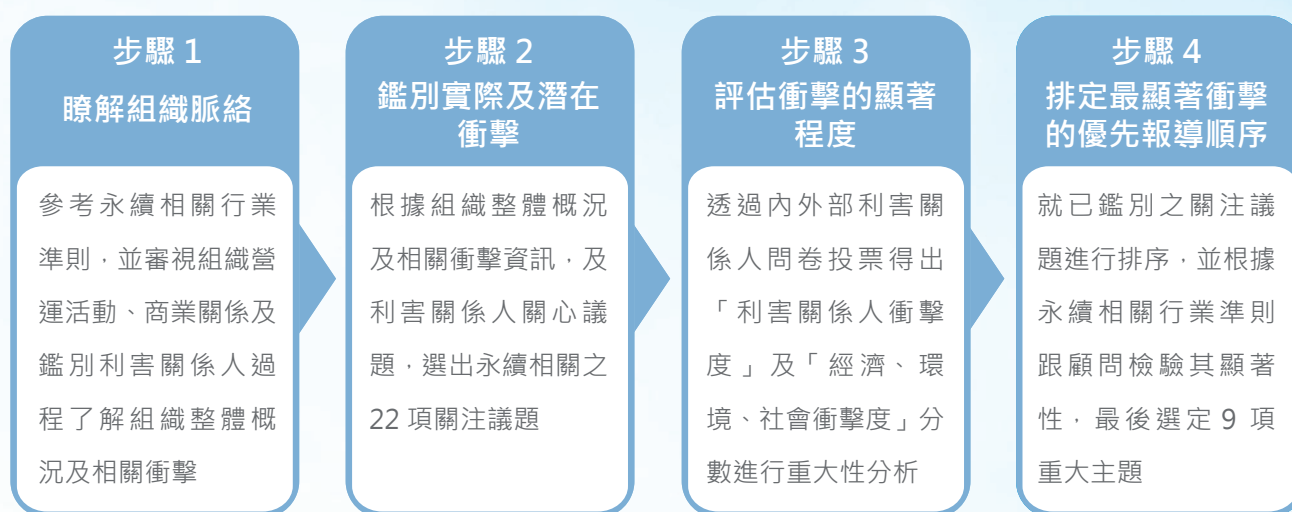
公司受理單位	ESG 永續發展推動小組
聯絡分機	(02)2507-1258 分機 854
電子郵件	ESG@sktextile.com.tw
公司官網	http://www.sktextile.com.tw/

利害關係人經營互動

- 1.1 永續發展推動小組
- 1.2 利害關係人鑑別與議和
- 1.3 利害關係人關注議題與溝通管道
- 1.4 鑑別重大主題
- 1.5 重大主題對應永續發展目標 (SDGs)



利害關係人的經營與溝通，為企業永續發展的重要基礎，新光紡織廣納各方意見，於公司網站設有利害關係人專區，由各部門負責統整利害關係人對環境、社會、經濟及公司治理等議題的關注，且依循 2021 年版 GRI 永續性報導準則之特定主題，並參考同業報告書及本公司目前發展狀況，選出與本公司相關之議題，包含經濟面、環境面及社會面共 22 項永續發展議題，再透過不同管道向利害關係人發放問卷，以確保本公司在撰寫永續報告書上，能夠確實的回應到利害關係人所關注之議題，並展現本公司在永續發展上的努力及成果。

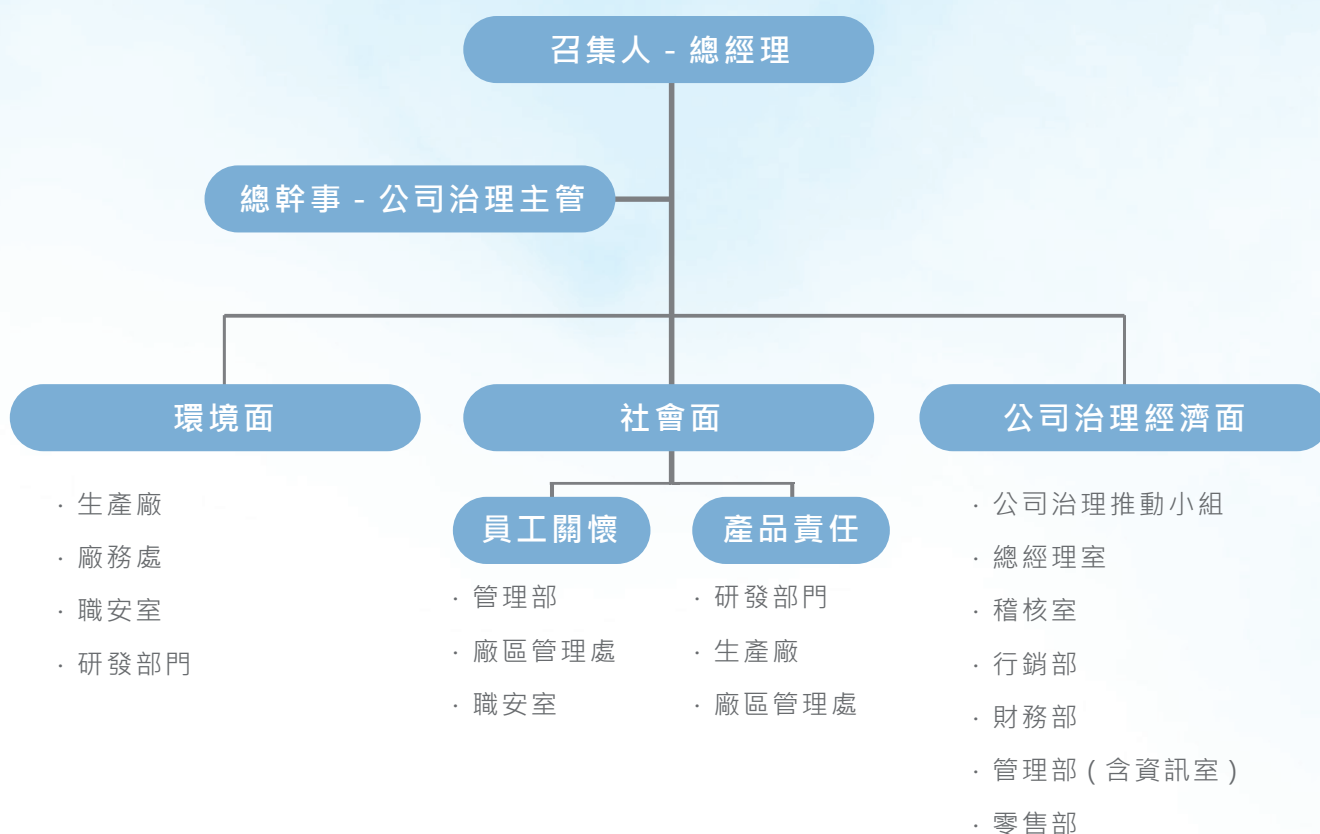


1.1 永續發展推動小組

新光紡織通過永續發展實務守則，管理部門負責訂定內容，經董事會授權通過後實施，並由董事會指派總經理為召集人，成立 ESG 永續發展推動小組，負責推動公司內部推行永續發展，將永續發展的理念融入新光紡織的日常營運活動中。

為了有效落實永續發展，新光紡織規劃四大發展方向，包括落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強永續發展資訊揭露，將以上議題分為環境、社會、經濟及公司治理面向，由各權責部門負責蒐集及回應利害關係人對本公司的疑問及建議並且每月定期召開會議，就各個議題提出討論、報告、改善建議、預算規劃以及協助推動，確保永續發展策略充分落實於公司營運上，除每月召開內部會議，檢討及討論執行成果及未來方針外，每年至少一次由公司治理主管向董事會報告工作計畫及處理情形。

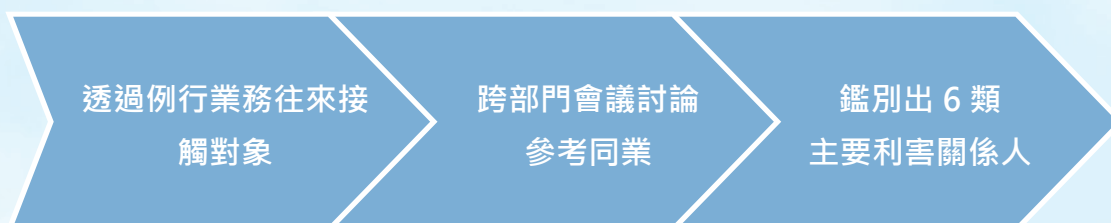
ESG 永續發展推動小組



永續發展推動小組執行成果

- ◆ **產學合作**：贊助實踐大學 2021 年度服裝動態展暨 61 周年系慶活動費用。
- ◆ **人權政策**：實施外籍移工 zero fee 政策
- ◆ **響應勞工團體員工宿舍與工廠分離訴求**：斥資超過 3000 萬元，興建四人一室套房為員工宿舍。
- ◆ **性別平等**：本公司長期重視員工關懷及職場友善環境，至 2022 年底止女性員工佔員工總人數之 63%，協理級以上主管，女性佔比達五成。
- ◆ **環境保護**：落實資源回收再利用、改善空氣排放品質、降低廠區內溫度、資源回收、單面空白紙張再利用、使用環保餐具、使用節能燈具、國際環保認證。
- ◆ **社區參與**：本公司對於社區活動積極參與並不定期提供資助，如贊助桃園市大溪區仁善里中秋晚會活動等。
- ◆ **社會貢獻**：新光集團內部更有成立多個基金會，透過基金會執行各項慈善活動，以履行企業社會責任為宗旨。
- ◆ **社會公益**：2022 年度捐贈財團法人中華民國佛教慈濟慈善事業基金會新台幣二十萬元、參與社團法人愛最大慈善光協會所舉辦之救助邊緣老人計畫並贊助新台幣十萬元及每年定期捐贈台北市動物園之友協會捐款二十萬元。

1.2 利害關係人鑑別與議和



利害關係人為影響新光紡織或受到新光紡織影響之群體，本公司依照業務性質，由各部門初步篩選業務往來之利害關係人類別，根據各類別之利害關係人與新光紡織相互影響的程度、互動頻率以及對彼此的重要程度，並經由內部會議討論以及參考同業情況，篩選出共 6 類與新光紡織較密切相關之利害關係人，包含政府機關、股東 / 投資人、供應商、客戶 / 消費者、員工以及鄰里社區。

1.3 利害關係人關注議題與溝通管道

各類別之利害關係人因身分不同，對於關注的議題也有較多差異，新光紡織透過各權責部門主要與利害關係人保持良好互動，適時對利害關係人傳達公司概况，透過與利害關係人互動，了解利害關係人關注之議題，並於報告書中回應。

主要利害關係人類別	主要利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道 / 頻率	溝通實務統計	負責部門 / 聯絡方式	報告書回應章節
政府機關	政府機關監理與查核公司各項法規的遵循實務	法規遵循 資訊揭露 透明及時	法規說明會 或公聽會	不定期	財務部：sarah@sktextile.com.tw	3.4
			公開資訊觀測站	不定期	管理部：shuti@sktextile.com.tw	
股東 / 投資人	股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	營運績效 永續發展 策略 風險管理 公司治理	股東會	每年，2022 年於 6 月 10 日召開	財務部：sarah@sktextile.com.tw	1.1
			法說會	每年，2022 年於 9 月 20 日召開	管理部：shuti@sktextile.com.tw	3.1
			發言人及代理發言人信箱	不定期		3.2
			公開資訊觀測站及公司網站	不定期		
供應商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供原物料、零組件；此外，運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。	供應鏈管理 法規遵循	財務資訊	每年	採購處： ipurchase@sktextile.com.tw	3.4
			供應商管理	每年		4.5
			供應商拜訪與定期評鑑	每年		
			供應商研討會	不定期		

主要利害關係人類別	主要利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道 / 頻率	溝通實務統計	負責部門 / 聯絡方式	報告書回應章節
客戶 / 消費者	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同。	創新研發 客戶關係	拜訪客戶	不定期	零售部： info@thespaace.com 行銷部： marketing@sktextile.com.tw	3.6
			電話或電子信箱溝通回饋 客戶滿意度調查 網站及客戶溝通 針對勞工議題進行訪廠	不定期 2021 年 ISP (新光無限衣) 製作可回收再生制服 / 專業舊衣處理 每年		5.6
員工	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	薪資福利 勞資關係 職業安全 衛生 人才培育	勞資會議	每季一次	人力資源處： hr@sktextile.com.tw	5.2
			勞工衛生委員會會議	每季一次		5.4
			員工意見箱	不定期，依需要即刻溝通		5.5
			內部郵件及公告	不定期，依需要即刻溝通		
			面談	不定期，依需要即刻溝通		
			產銷會議	每周一次		
			教育訓練與宣導	不定期舉辦		
			福利委員會	每季一次		
鄰里社區	公司實施環境管控措施，避免在營運場址發生環境污染情事，造成鄰近社區生活品質下降	參與公益 碳排放 廢棄物管理	新光集團內部基金會	2022 年協辦有長青樂齡、延緩失能講座及復健式輪椅捐助	ESG 永續發展推動小組：ESG@sktextile.com.tw	4.3
			參與公益活動	桃園廠設立取水站，枯水期可供民眾取水		4.4
			外籍移工零費用	2020 年 1 月起外籍移工實施零費用		5.7
			拜會地方團體	不定期透過基金會贊助學校團體辦理認識海洋生物及環保淨灘活動		
			學術團體活動贊助			

1.4 鑑別重大主題

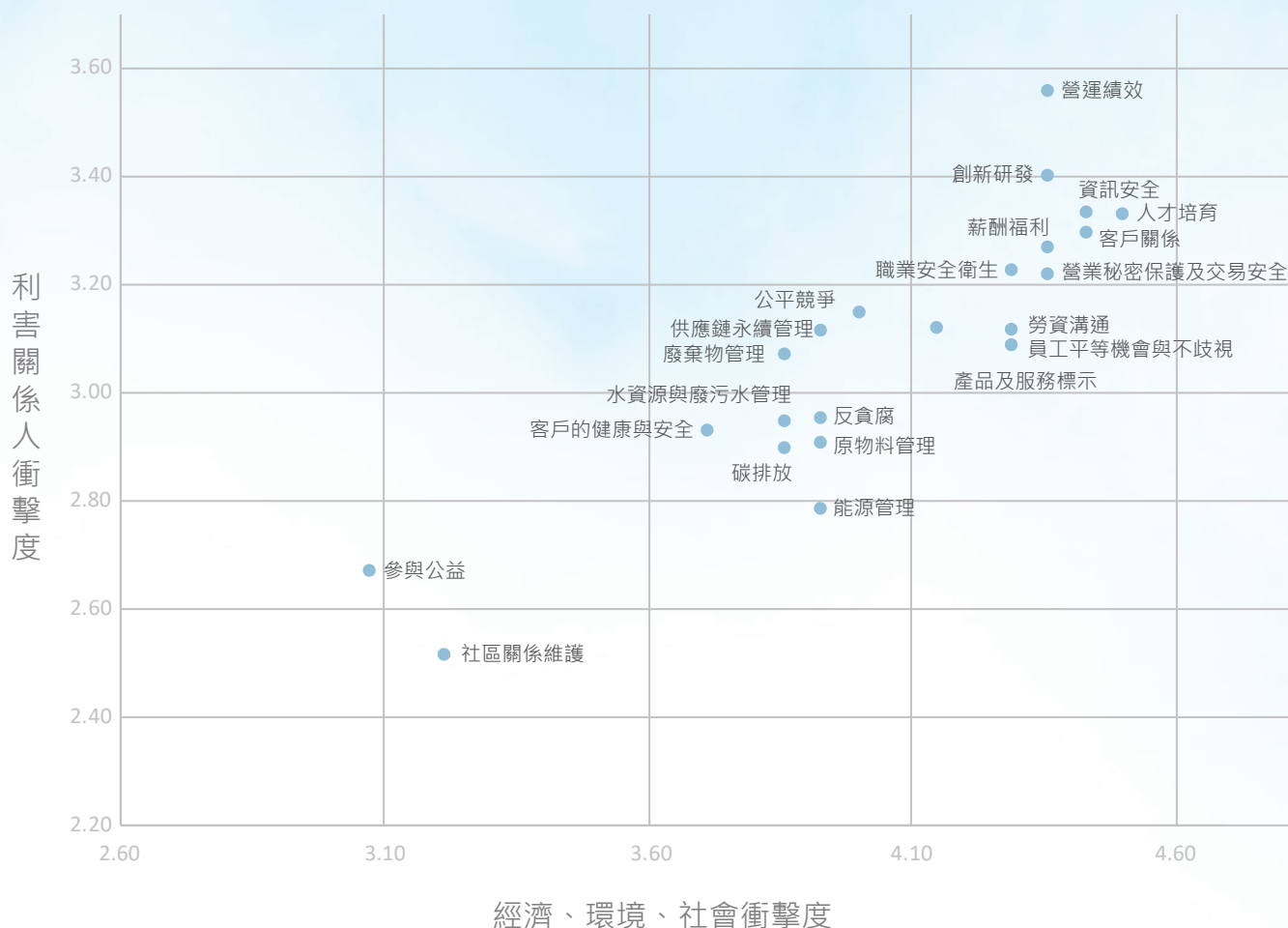
重大主題鑑別流程



面向	永續議題
經濟面	營運績效、創新研發、資訊安全
環境面	供應鏈永續管理、廢棄物管理、原物料管理、碳排放
社會面	人才培育、客戶關係、薪酬福利、職業安全衛生

新光紡織依據 GRI 永續性報導準則，並參考同業報告書以及因應產業發展趨勢，再透過內部討論初步篩選出與新光紡織在經濟面、環境面及社會面相關之 22 項永續發展議題。透過發放線上問卷的方式，由主要利害關係人對初步選出之 22 項議題進行填寫，2022 年度共回收了 156 份問卷，有效問卷 136 份，得出主要利害關係人對各項永續發展議題之關注程度，除此之外，也發放問卷予本公司 15 位主管填寫，有效問卷 14 份，針對各項永續議題對新光紡織的重要性及衝擊程度進行評分，最後將兩者分數統整後，得出重大主題矩陣圖，再經由內部會議討論，從經濟、環境及社會三個面向當中，各取分數前一至三名做為 2022 年度永續報告書之重大主題，分別為營運績效、創新研發、資訊安全、人才培育、薪酬福利、客戶關係、供應鏈永續管理、廢棄物管理、原物料管理共計 9 項，為使整體的資訊揭露更加全面，另外選定碳排放、職業安全衛生為自願揭露主題。

重大主題鑑別流程



重大主題對應 GRI 準則揭露項目

面向	重大主題排序	對公司的重要性	對應 GRI 準則 2021	報告書揭露章節
經濟面	營運績效	1. 經營績效是企業綜合績效的展現，攸關利害關係人的認同及社會大眾對於企業經營存在的肯定及價值。 2. 公司努力滿足客戶對產品之國際品質要求，呼應客戶對新技術的規格需求，成為全球客戶的重要合作夥伴。	經濟績效	3.5 營運績效
	創新研發	致力於機能性紡織品的研發與創新，並因應市場需求做調整，提高公司競爭力，創造新的商機，促進公司整體發展	新光紡織自訂主題	3.6 創新研發
	資訊安全	保護資訊是讓企業持續運作的重要關鍵，所有人都會接觸到公司重要情報，資訊安全絕對需要，才能永續營運。	新光紡織自訂主題	3.7 資訊安全

重大主題對應 GRI 準則揭露項目

面向	重大主題 排序	對公司的重要性	對應 GRI 準則 2021	報告書揭露 章節
環境面	原物料管理	為確保適時、適質、適量、適價供應生產需求之原物料，確保產品品質，保護供應鏈穩定性，降低環境影響，同時提升企業形象，從而實現永續的經營和發展。	原物料管理	4.2 原物料管理
	廢棄物管理	1. 從源頭減少購買，增加再利用，減少支出成本。 2. 降低因生產而造成的環境負荷。 3. 加強員工素質，提高分類的細度。	廢棄物管理	4.4 廢棄物管理
環境面 社會面	供應鏈永續 管理	供應鏈的穩定性和可靠性直接影響到產品的品質和安全性，新光紡織重視供應鏈管理，確保從供應商到最終產品的每個環節都符合品質標準和安全要求，以提供高品質、安全可靠的產品給客戶。	供應鏈永續管理	4.5 供應鏈永續 管理
	薪酬福利	新光紡織將員工視為重要資產，提供有競爭力的薪酬及多元的福利，薪資與獎酬將與公司營運共同成長，讓公司與員工共享營運成果，提高員工對公司的向心力。	勞雇關係	5.2 薪酬福利
社會面	人才培育	公司的永續經營與發展仰賴每位員工的專業能力，不斷的提升員工的專業，公司才能不斷的成長，提供不同專業的教育訓練，在員工成長的同時，公司也能達到永續發展的目標。	人才培育	5.4 人才培育
	客戶關係	提供客戶所需的服務是公司的核心價值，與客戶建立良好的互動關係，以相互信任為基礎，並重視每一位客戶的意見，不斷改善進步，提供更完整的服務	新光紡織自訂主題	5.6 客戶關係

重大主題內外部邊界

重大主題	內部邊界	外部邊界			報告書揭露章節
	公司	供應商	客戶	當地社區	
營運績效	●	●	●		3.5 營運績效
創新研發	●	●	●		3.6 創新研發
資訊安全	●	●	●		3.7 資訊安全
原物料管理	●	●	●	●	4.2 原物料管理
廢棄物管理	●		●	●	4.4 廢棄物管理
供應鏈永續管理	●	●	●		4.5 供應鏈永續管理
薪酬福利	●		●		5.2 薪酬福利
人才培育	●		●		5.4 人才培育
客戶關係	●		●		5.6 客戶關係

1.5 永續發展目標

新光紡織將永續發展的理念融入日常的營運中，在公司營運成長之餘，也要兼顧各項環境保護及人權保障的政策，新光紡織參考聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，作為本公司實踐永續發展的原則，期望新光紡織能在永續發展的目標上持續精進，以踐企業社會責任。

SDGs	目標	新光紡織回應
	No Poverty 消除各地一切形式的貧窮	1. 捐贈獻金至各類公益機構，並參與多項關懷邊緣老人活動。 2. 實施外籍移工零費用政策，避免外籍移工受到不當剝削或強迫勞動及債務勞工的狀況發生。
	Zero Hunger 消除飢餓，達成糧食安全，改善營養及促進永續農業	參與慈濟功德會齋戒護生素食活動，一起素食、環保、愛地球
	Good Health and Well-Being 確保健康及促進各年齡層的福祉	1. 疫情期間提供防疫飲品與同仁，降低染疫風險。 2. 大溪廠停用重油鍋爐改用天然氣鍋爐，徹底改善空氣排放品質，並使硫化物排放降至 0。 3. 大溪廠廠區屋頂全面架設太陽能發電板，降低冰水主機使用率使夏季室內溫度較往年下降約 3 度，並有效降低碳排放量。

SDGs	目標	新光紡織回應
 4 優質教育	Quality Education 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習	2022 年度教育訓練課程除新進人員養成訓練外尚包括有人權政策、反貪腐、防止內線交易、誠信經營政策、營業秘密、數位學習、系統操作、管理職能及專業技能訓練，約 4,064 訓練小時。 2022 年大園廠與品牌商合作針對負責任的工作環境、強迫勞動及責任招聘進行問卷式教育訓練，參與率達 100%。 - 推派員工參與專業性及技術性職能學習課程。
 5 性別平等	Gender Equality 實現性別平等，並賦予婦女權力	重視性別平等，女性員工比率佔 63%，高階主管（協理以上不含董事長）男女比例為 1:1。
 6 潔淨水與衛生	Clean Water and Sanitation 確保所有人都能享有水及衛生及其永續管理	投入經費進行綠色製程開發計畫在色紗染紗的過程中，運用廢水節省 30% 的水資源。
 7 可負擔的潔淨能源	Affordable and Clean Energy 確保所有的人都可取得負擔得起、可靠的、永續的，及現代的能源	- 全面汰換各式老舊燈具，改以裝設節能燈具，廠區道路增設太陽能板路燈；新設包紗廠及大溪倉庫儲區均採用省電燈管。廠區內 T8 燈具更換成 LED 型節能燈具共計 378 盞，可節省電力達到 39735.36KW/ 年電力。 - 參與投資花蓮兆豐太陽能投資案。
 8 體面工作和經濟增長	Decent Work and Economic Growth 促進包容且永續的經濟成長，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作	2020 年度起正式實施並執行“外籍移工 zero fee”政策，外籍移工不需負擔任何聘僱相關費用及國內仲介服務費、體檢費、居留證費用，達到收入自由的目標。
 9 產業創新與基礎建設	Industry, Innovation and Infrastructure 建立具有韌性的基礎建設，促進包容且永續的工業，並加速創新	新光紡織持續研發創新綠色產品，從製程開始推動節水及節能設備，提高能源的使用效率，努力朝向減水及無水的加工方式，促進永續發展。
 10 減少不平等	Reduced Inequalities 減少國內及國家間不平等	2022 年大園廠與品牌商合作針對負責任的工作環境、強迫勞動及責任招聘進行問卷式教育訓練，參與率達 100%。

SDGs	目標	新光紡織回應
	Sustainable Cities and Communities 促使城市與人類居住具包容、安全、韌性及永續性	子公司新光資產新建士林友誼大樓，標榜綠色建築，銀級綠色建築物證書申請中。
	Responsible Consumption and Production 確保永續消費及生產模式	1. ISP「永續制服」專案，是全球首家做到 Mono Material (單一材質) 環保回收的企業與供應鏈，也是台灣第一家可做到百分之百制服回收的公司。 2. 開發新產品回收材質佔比 85%。
	Climate Action 採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響	1. 啟動溫室氣體盤查計畫。 2. 加裝新型祛水器，減少蒸氣損失，持續冷凝冷卻水回收及大園染色區儲水槽溢流水回用計畫，使到資源重複利用。
	Life Below Water 保育及永續利用海洋與海洋資源，以確保永續發展	1. 建置染色溢流水回用系統及推動聚酯布料完全回收「No Waste, Total Recycle」計畫，有效增加石化原料的永續性、減少地球及海洋因石化廢棄物造成的污染。 2. 使用漁網回收紗為原料。
	Life on Land 保護、維護及促進領地生態系統的永續使用，永續的管理森林，對抗沙漠化，終止及逆轉土地劣化，並遏止生物多樣性的喪失	1. 新光紡織自主開發產品以使用環境友善、節能減碳的材質為優先考量，開發新產品回收材質占比超過 85%。 2. 多種廢棄物所製成的回收紗、農業廢棄物的鳳梨纖維、採捕捉的聚酯紗線、零破天絲等廢棄物再利用，減少生產活動對環境造成的破壞。
	Peace, Justice and Strong Institutions 促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有階層建立有效的、負責的且包容的制度	1. 執行董事會績效評估。 2. 訂定「風險管理政策」健全風險管理。 3. 訂定「誠信經營守則」強化反貪腐與賄賂管理。
	Partnerships for the Goals 強化永續發展執行方法及活化永續發展全球夥伴關係	大溪、大園廠連續兩年通過社會勞工整合項目 (FSLM) 驗證。

關於新光紡織

- 2.1 公司簡介
- 2.2 公司沿革
- 2.3 經營理念
- 2.4 公司組織圖
- 2.5 管理系統
- 2.6 參與外部組織
- 2.7 獲獎榮耀



關於新光紡織

新光紡織股份有限公司成立於 1955 年，1977 年上市公開發行，為台灣紡織產業的開創者。主要從事於紡織及百貨零售業。六十餘年來，秉持誠懇務實的精神，求新求變的態度，為廣大的消費者生產高品質的商品，提供最專業的服務。長期以來公司一直以來以追求永續經營為願景，除了追求企業營收與利潤外，也重視環境保護，擔負社會責任並致力於透明化的公司治理。

2.1 公司簡介

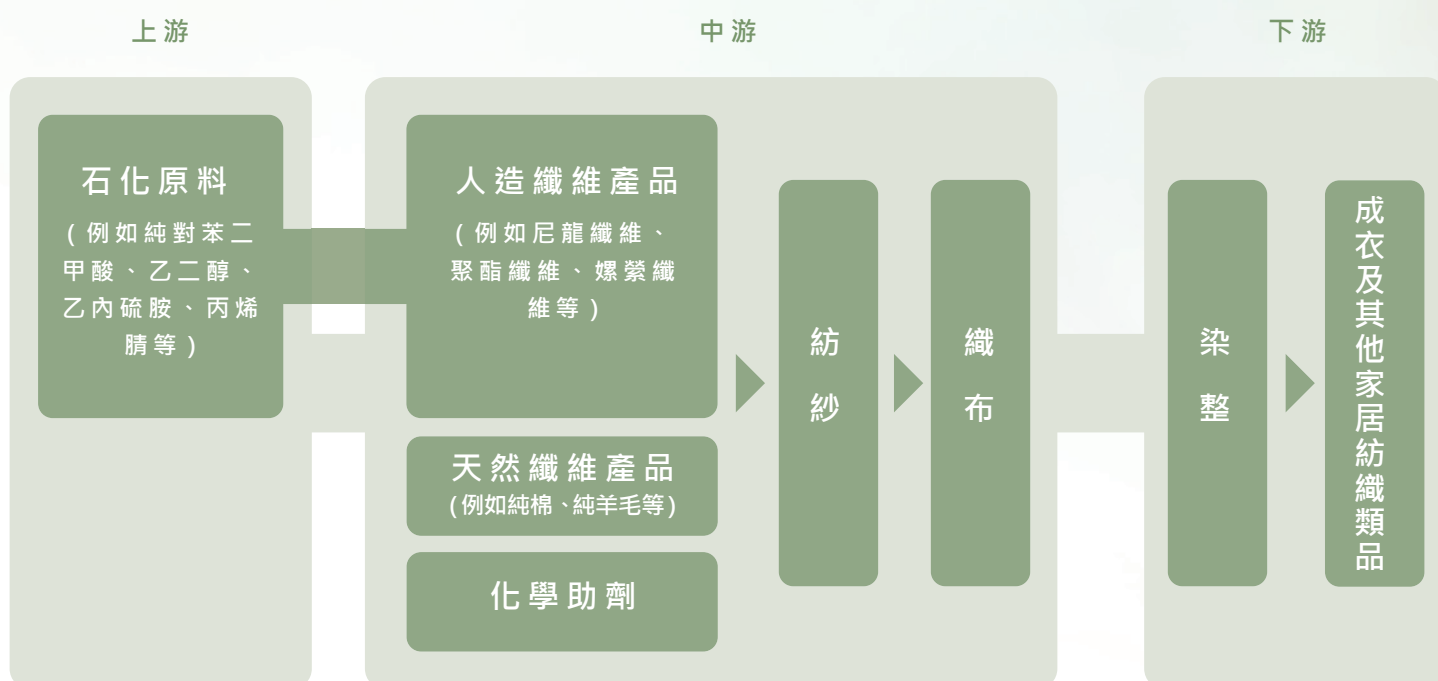
公司名稱	新光紡織股份有限公司
總部位置	臺北市中山區中山北路二段 44 號 11、12、15 樓
股權結構佔比	本國法人 81.88%、本國個人 16.53%、外國機構與外國個人 1.59%
資本額 (單位：新台幣仟元)	3,000,413
各區營運據點	總公司 (台灣 / 台北) 工廠 (台灣 / 桃園 - 大溪、大園) 百貨公司專櫃、門市 (台灣 / 台北、桃園、台中、台南、高雄)
所處行業	紡織業
主要產品 / 服務	胚布及長纖織染布、戶外布料、極地布料、泳衣類布料、流行性布料、複合多功能性布料等之生產及銷售 代理成衣進口銷售業務、服裝零售、團體訂製服飾設計生產 自有不動產租賃
當年度營收 (單位：新台幣仟元)	3,138,180
各區營收比重	台灣 (100%)

紡織產業鏈由石化產品或天然的棉花、毛料等原料起始，原料經製造成尼龍纖維、聚酯纖維、嫘縈纖維、羊毛、蠶絲等人纖或天然纖維產品後，再紡成紗線，然後經過織造成布匹，再經漂白、染色、印花、塗佈、整理等染整程序，裁製縫合為成衣製品或其他相關紡織商品。

紡織產業鏈的上游除了天然的棉花、毛料、絲、麻等，亦包含石化原料，如乙二醇（EG）、純對苯二甲酸（PTA）等聚酯產品生產用原料，己內醯胺（CPL）等尼龍產品生產用原料，以及丙烯腈（AN）等亞克力棉生產用原料。

紡織產業鏈的中游有人造纖維產品、天然纖維產品、化學助劑，以及經由以上材料紡織而成的紗與布料。台灣生產人造纖維比例高達 85%，國內纖維系列產品又以聚醯胺（尼龍）與聚酯產品為主，其中尼龍粒可以製成尼龍絲與尼龍加工絲；而聚酯粒可以做為紡織用途，生產聚酯絲、酯棉與聚酯加工絲；尼龍絲的用途有衣料用布、皮包布、傘布、織帶、內裡、泳衣、內衣、滑雪裝、軍用背包等。目前國內紡織產業原料來源除了臺灣廠商以外，亦有部分來自海外進口，尤以天然纖維為主。

紡織產業鏈的下游為染整、成衣業與其他居家織品業。染整是紡織產業中提供織品產品差異化及附加價值的重要環節，近期來染整業著重於提升染整技術，發展低碳或環保綠色商品，以因應國際間對環保的要求。成衣及居家織品業為加工層次與附加價值最高者，但國內因勞動力不足、工資上漲以及新興國家崛起（如印尼、土耳其、巴西、中國大陸、越南等），近年來臺廠逐漸調整產業結構將生產轉為行銷為主，以及直接於海外市場投資，且強化產品設計能力發展。



2.2 公司沿革

1955
年

本公司創辦人吳火獅先生與數位共同創辦人，鑑於台灣紡織業勢將蓬勃發展，創立新光紡織。

1973
年

鑑於天然纖維混紡紗、布外銷市場日益活絡，遂於桃園縣大溪鎮購置土地擴建桃園廠。

1977
年

經台灣證券交易所核准上市。

1977
年

1977 年以後，為充分利用廠房空間，工廠增加產能，紡紗總設備達到 128,248 錠，並於七十三至七十七年間增加 SULZER 織機共 94 台。

1988
年

因士林廠機器設備老舊無經營效益而於十月底全面停止生產，並增加委託營造廠商興建商業大樓及國民住宅出租出售等業務，朝多角化經營目標邁進。

1990
年

增加 SULZER 織機 66 台，在紡紗設備方面除汰舊更新前紡設備外，配合自動化的陸續完成，生產效率將逐漸提高。

1996
年

桃園廠紡紗部門全面停止生產。

2000
年

汰換老舊 SULZER 織機 74 台，另增設長纖整經、漿紗、併經機機組，及噴氣式織機 30 台、劍帶式織機 10 台，以提升效率及擴大接單空間，九十年淘汰不符經濟效益之 SULZER 織布機。

2004
年

五月增設品牌事業部。

2012
年

八月於大園工業區籌設整理廠，隔年增設自動化染整機器設備及數位印花機。

2021
年

五月增設傳統型包紗機 18 台及空氣型包紗機 8 台。

2.3 經營理念

誠信經營

重視對顧客、供應商、股東與社會的誠信承諾。

公平

不分職級、性別、種族、年齡，獎懲升遷以公平為原則。

創新

相信創新才能確保公司的生存與發展。

團隊

鼓勵個人工作表現更重視團隊合作的精神。

愛生活愛地球

作為台灣領先的紡織品供應商已有 60 年以上的歷史，一直以來以追求永續經營為願景。因此，我們致力於解決全球環境問題，節約能源，促進回收利用，有機材料應用，選擇低污染的染料和添加劑。同時，我們的貢獻獲得了 Bluesign®、GRS 認證、取得 ISO 9001，ISO14001 證書及參與 ZDHC（危險化學品零排放）、Clean by Design 環境保護專案。

研發 ISP 永續制服

推出 100% POLYESTER 永續制服，除可完整回收降低地球污染外，透過回收 POLYESTER 製作的衣服，再生重製成高機能衣著，真正做到回收再利用，有效降低對新原料的需求及環境衝擊。

達到零廢棄永續循環

將寶特瓶製成的布料與成衣製作過程產生的裁損結合收回的舊衣，經過物理回收技術處理，再製成機能性環保布料，重新投入成衣生產，達到「零廢棄」真正的永續循環。

企業社會責任

新光紡織重視人權政策，並致力於兩性平等，幫助員工實現工作與家庭生活之間的和諧平衡。自 2020 年起實施外籍移工零費用，幫助外國僱員獲得更好和友好的工作環境。

2.4 公司組織圖



2.5 管理系統



2.6 參與外部組織

新光紡織致力於產品的創新與多元化的發展，藉此維持公司的競爭力，除了在產品及營運的努力外，新光紡織也積極參與各種公協會組織，藉由參與公會的方式，維持與相關產業的良好互動關係，透過相互交流最新資訊與分享彼此的經驗，以了解產業的發展狀況。

外部協會名稱	參與身份
台灣區紡紗工業同業公會	會員
臺灣區織布工業同業公會	會員、理事
台北市進出口商業同業公會	會員
中華民國勞資關係協進會	會員
台北市青年總裁協會	會員
中華民國工商建設研究會	會員
時代基金會	董事
社團法人台灣玉山科技協會	會員
台日文化經濟協會	會員
中華民國工商協進會	會員
台灣區絲織工業同業公會	會員
財團法人中國民國國際經濟合作協會	會員

2.7 獲獎榮耀

實施引進印尼移工

新光紡織實施「外籍移工 zero fee」，參考聯合國國際勞工組織 (ILO)、公平勞動協會 (FLA) 所訂定勞動條件，本公司訂有道德行為準則及符合道德與公平規範之移工就業承諾，承諾並確保工作環境的安全及不會產生任何形式的強迫勞動、歧視、騷擾、虐待與懲戒。為避免外籍移工受到不當剝削或有強迫勞動及債務勞工的狀況發生，自 2020 年度起全面實施並執行「外籍移工 zero fee」政策，外籍移工透過國對國的招聘方式，在零仲介費用下於本公司入職，貫徹執行國際人權組織對移工政策的期待，2020 年度起每年投入成本約計 200 萬元，每年超過 100 名外籍移工因此政策無須再支付國內仲介服務費、體檢費及居留證費用，達到收入自由的目標。



新光紡織首創實施引進印尼移工獎狀

創業 50 年以上之優良企業獎

新光紡織於 2020 年獲經濟部頒發「創業 50 年以上之優良企業獎」，經濟部透過此獎項表達對歷史悠久企業多年來腳踏實地經營的肯定，同時鼓勵企業永續經營，期望國內的企業能夠不斷進步。



經濟部贈與創業 50 年以上之優良企業獎座

公司治理

3.1 董事會

3.1.1 董事之進修與績效評估

3.1.2 功能性委員會

3.1.3 內部稽核

3.1.4 倫理誠信

3.2 風險管理

3.3 政策承諾

3.4 法規遵循

3.5 營運績效

3.6 創新研發

3.7 資訊安全



公司治理

新光紡織追求永續發展並持續強化公司治理架構，本公司董事會通過「公司治理實務守則」，建構董事會之監督管理機能，搭配完善的內部控制制度，以保障各個利害關係人之權益，也透過完善的制度，以因應環境及市場的變化

為了提供董事會執行職務之支援並提升董事會效能，新光紡織於 2020 年 12 月設置公司治理主管一職，

其業務職掌如下：

- ◆ 董事會及股東會議相關事宜
- ◆ 製作董事會及股東會議事錄
- ◆ 協助董事就任及持續進修
- ◆ 提供董事執行業務所需資料及協助董事遵循法令
- ◆ 向董事會報告就獨立董事於提名、選任時及任職期間內資格是否符合相關法令規章之檢視結果
- ◆ 辦理董事異動相關事宜及其他依公司章程或契約所訂定之事項等

2022 年公司治理主管進修時數達 12 小時

職 稱	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
公司治理 主管 (執行副 總經理)	2022/04/20	新光紡織股份有限公司	證券法令新訊暨關係人交易之控管	2 小時
	2022/05/13	新光紡織股份有限公司	從企業併購法修正草案談起	2 小時
	2022/06/10	臺灣證券交易所股份有限公司	111 年度防範內線交易宣導會	3 小時
	2022/07/07	臺灣證券交易所與證券櫃檯買賣中心	永續發展路徑圖產業主題宣導會	2 小時
	2022/11/18	會計研究發展基金會	推動綠色轉型：邁向淨零碳排	3 小時

3.1 董事會

新光紡織依循公司法第 192 條及本公司董事選舉辦法進行董事選舉，並由股東就董事候選人名單中選任，董事任期為三年，連選得連任，依法每季至少召開一次董事會，2022 年度共召開 5 次董事會，全體董事出席率皆為 100%。

定期性董事會之議事內容：

一、報告事項：

- (一) 上次會議紀錄及執行情形。
- (二) 重要財務業務報告。
- (三) 內部稽核業務報告。
- (四) 其他重要報告事項。

二、討論事項：

- (一) 上次會議保留之討論事項。
- (二) 本次會議討論事項。

三、臨時動議。

新光紡織董事會成員共 7 席，其中 3 席為獨立董事，為了建立完善的公司治理制度，提升本公司董事會職能及健全董事會結構，並朝向多元發展，新光紡織邀請各領域專家擔任董事一職，現任董事會成員具有營運判斷、會計、財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導及決策等能力。

董事會之職權如下：

- 一、公司之營運計畫。
- 二、年度財務報告。
- 三、訂定或修正內部控制制度，及內部控制制度有效性之考核。
- 四、訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- 五、募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 六、董事長之選任或解任
- 七、財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 八、董事、監察人及經理人之薪資報酬，應由薪資報酬委員會提出建議後，由董事會討論決定。
- 九、提供政治獻金其金額達新台幣壹佰萬元以上。
- 十、依證交法第十四條之五、其他依法令或公司章程規定應由股東會決議或提董事會決議事項或主管機關規定之重大事項。
- 十一、對關係人之捐贈或對非關係人之重大捐贈。但因重大天然災害所為急難救助之公益性質捐贈，得提下次董事會追認。

新光紡織的董事皆秉持著高度自律的精神，為了維持董事會良好的運作制度並健全其監督之功能，新光紡織董事會通過「董事會議事規則」，根據董事會議事規則第 16 條規定，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避並不得代理其他董事行使其表決權，以落實利益迴避。

職稱	姓名	實際出席率 (%)	經歷	具備產業、ESG 相關 背景 / 經驗
董事長	吳昕恩	100%	新光資產管理(股)公司董事長、 新光合成纖維(股)公司董事、 新光三越百貨(股)公司董事	1. 國際市場觀 2. 領導能力 3. 決策能力
董事	吳昕紘	100%	新光產物保險(股)公司董事長、 臺灣新光實業(股)公司董事	1. 營運判斷能力 2. 會計及財務分析能力
董事	林伯翰	100%	新光樂活事業(股)公司董事長	1. 經營管理能力 2. 營運判斷能力
董事	邱錦發	100%	強盛染整(股)公司董事 日友環保科技股份有限公司獨立董事	1. 產業知識 2. 經營管理能力
獨立董事	程德睿	100%	千島湖紫羅蘭湖軒酒店總經理	1. 經營管理能力 2. 營運判斷能力
獨立董事	陳偉康	100%	哈佛國際設計有限公司執行董事	1. 會計及財務分析能力 2. 營運判斷能力。
獨立董事	王茂榮	100%	元富證券股份有限公司獨立董事	1. 會計及財務分析能力

多元化統計 / 年度			2020 年		2021 年		2022 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董 事	性 別	男	7	100.00%	7	100.00%	7	100.00%
		女	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	年 齡	未滿 50	4	57.00%	4	57.00%	4	57.00%
		50 ~ 60	1	14.00%	1	14.00%	1	14.00%
		60 以上	2	29.00%	2	29.00%	2	29.00%
	學 歷	研究所	5	71.00%	5	71.00%	5	71.00%
		大專	2	29.00%	2	29.00%	2	29.00%
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

3.1.1 董事之進修與績效評估

隨著全世界市場的瞬息萬變，為了提高董事會之職能以及決策品質，新光紡織根據董事進修地圖之課程規劃，每年度為董事安排進修課程，同時因應永續發展的觀念興起，也安排一部分與 ESG 相關之課程內容，提升董事會對 ESG 的認識，以確保新光紡織在制定永續發展的策略時，能夠符合公司的現況以及未來的趨勢。

2022 年全體董事會進修總時數	48 小時
董事 ESG 相關課程比重（註）	31.00%

註：（ ESG 課程相關的總時數 / 董事訓練總時數 ）× 100%

為了檢視董事會年度的運作績效，本公司依據董事會績效評估辦法，於每年 11 月董事會前，隨開會通知發放董事會績效評估問卷予各董事，評估範圍為前年 11 月 1 日起至當年 10 月 31 日止個別董事成員、董事會、審計委員會及薪資報酬委員會的運作情形，並於次年 3 月底前報告前一年度績效評估之成果。

董事成員績效評估之衡量項目包含下列六大面向：

- | | |
|--------------|--------------|
| 一、公司目標與任務之掌握 | 四、內部關係經營與溝通 |
| 二、董事職責認知 | 五、董事之專業及持續進修 |
| 三、對公司營運之參與程度 | 六、內部控制 |

功能性委員會績效評估之衡量項目包含下列五大面向：

- | | |
|----------------|-----------------|
| 一、對公司營運之參與程度 | 四、功能性委員會組成及成員選任 |
| 二、功能性委員會職責認知 | 五、內部控制 |
| 三、提升功能性委員會決策品質 | |

董事會績效評估

自評（問卷）	2020 年	2021 年	2022 年
董事會	91	96	92
審計委員會	83	98	97
薪酬委員會	不適用	98	95

3.1.2 功能性委員會

為了完善董事會之整體功能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，依據相關法規獨立行使職權，並對董事會負責，委員會中所提之議案送交至董事會決議。

審計委員會

審計委員會權責主要為監督公司在財務、會計及稽核的整體流程，並協助董事會監督財務控制上的品質，必要時與稽核主管及會計師召開會議，並將上述的評估成果送交董事會。本公司審計委員會由三名獨立董事組成，其中一名為召集人，2022 年度共召開 5 次會議，全體出席率達 100%。

薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員會由二位獨立董事及一位專家委員組成，薪資報酬委員會旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策以及董事及經理人之報酬，2022 年度共召開 3 次會議，全體出席率達 100%。

董事酬勞

一般董事及獨立董事：

董事之績效評估與、薪資報酬之制度、標準、結構及薪酬計畫定期提交薪資報酬委員會及董事會審核。

固定所得：

依公司章程第 16 條之 1 規定，本公司董事執行職務時，不論盈虧得支給報酬。其報酬授權董事會依個別董事對營運參與程度及貢獻之價值及參酌同業通常水準議定之。

變動所得：

依公司章程第 27 條，本公司年度如有獲利應提撥不高於百分之五為董事酬勞。董事酬勞依提撥數平均分派予董事（法人），獨立董事則不參與本公司章程第 27 條規定所提列之董事酬勞分配。

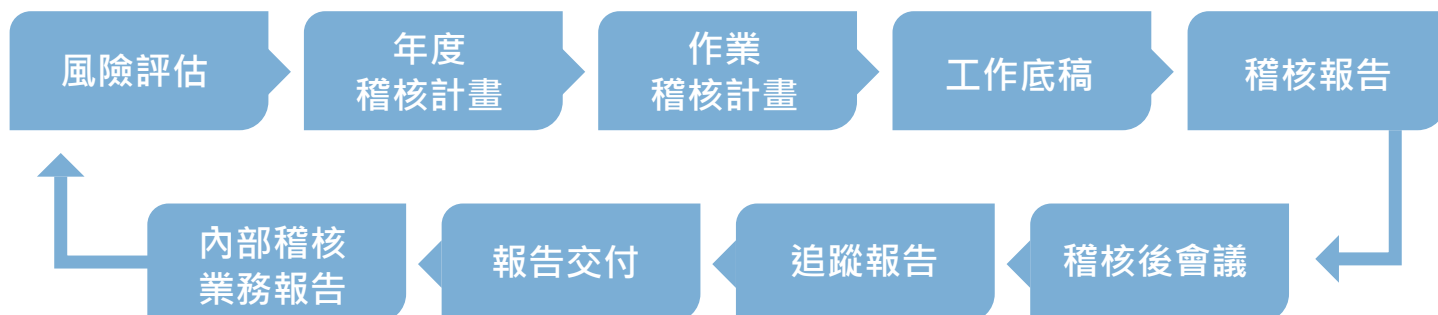
3.1.3 內部稽核

新光紡織建立良好的風險管控機制，透過稽核人員每年度依風險評估持續監控公司狀況，並落實各項作業制度，2022 年度稽核單位共稽核 60 項稽核項目，並無發現任何重大不符合項目。

內部稽核流程

- 一、內部稽核單位在年底前應辨識可稽核之活動，範圍應涵蓋所有營運活動，並辨識攸關風險因素，除法令規定應列為年度稽核計畫之稽核項目，亦考量各項控制作業之風險評估結果，以擬訂次一年度之年度稽核計畫。
- 二、年度稽核計畫應提報經董事會核准後實施。

內部稽核人員依風險評估結果所排定年度稽核計畫之稽核項目應每月按時執行。
- 三、稽核工作開始前執行稽核人員應擬訂作業稽核計畫，並經過內部稽核主管核准。
- 四、執行稽核人員應致力於編製良好之工作底稿，獲得足夠且適切證據以支持稽核人員所下之結論，並為作成稽核報告表示意見之依據。
- 五、內部稽核人員對於評估所發現之內部控制制度缺失及異常事項，應據實揭露於稽核報告。
- 六、稽核人員於查核工作完畢後，得視情形邀請受查單位召開稽核後會議，針對稽核發現之問題提出和與會人員檢討、確認，對令人滿意之績效宜予以肯定。會議過程受查單位應對內部稽核單位提出之缺失或建議事項予以回覆意見。
- 七、內部稽核人員對於檢查所發現之內部控制制度缺失及異常事項所提出之建議，於報告陳核後加以追蹤，至少每季作成追蹤報告至改善為止，以確定相關單位業已及時採取適當之改善措施。
- 八、稽核報告及追蹤報告陳核後，內部稽核單位應於稽核項目完成後之次月底前交付各審計委員查閱。如發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，應立即作成報告陳核，並通知各審計委員。
- 九、內部稽核主管除定期列席董事會，向董事會成員報告內部稽核業務執行情形外，並每年至少 1 次與審計委員會委員溝通，2022 年實際溝通 4 次。



3.1.4 倫理誠信

新光紡織訂有誠信經營守則，本公司全體人員於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益，為有效落實誠信經營，本公司在新進人員到職時，皆會宣導本公司誠信經營政策，經新進同仁確認後簽署遵循誠信經營政策聲明書，在日常營運活動中，也會不定期以電子郵件進行宣導，以建立公司整體倫理誠信的風氣。

在商業活動上，本公司本於誠信原則，以公平與透明之方式進行商業活動，本公司於商業往來之前，考量其代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象之合法性及是否涉有不誠信行為，避免與涉有不誠信行為者進行交易，並於簽訂契約時，將遵守誠信經營政策加入契約中，若往來對象有不誠信行為時，本公司得隨時終止或解除契約。

在產品與服務的提供上，本公司於產品與服務之研發、採購、製造、提供或銷售過程，應遵循相關法規與國際準則，確保產品及服務之資訊透明性及安全性，制定且公開其消費者或其他利害關係人權益保護政策，並落實於營運活動，以防止產品或服務直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。有事實足認其商品、服務有危害消費者或其他利害關係人安全與健康之虞時，原則上應即回收該批產品或停止其服務。

為健全誠信經營之管理，本公司由管理部負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，主要掌理下列事項，並定期（至少一年一次）向董事會報告：

- 一、協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
- 二、定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
- 三、規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
- 四、誠信政策宣導訓練之推動及協調。
- 五、規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
- 六、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，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。
- 七、製作及妥善保存誠信經營政策及其遵循聲明，落實承諾暨執行情形等相關文件化資訊。

申訴 / 檢舉管道	當年度受理件數	已處理	已結案
各單位主管	0	0	0
廠區 / 總公司管理部	0	0	0
IR 信箱 (利害關係人信箱) sarah@sktextile.com.tw / shuti@sktextile.com.tw	0	0	0
HR 信箱 hr@sktextile.com.tw	0	0	0

3.2 風險管理

新光紡織設置風險管理小組，由總經理擔任召集人，指派各權責單位執行風險管理計畫之推動及運作，因應全球經濟環境變化與永續風險，協同研發、製造、銷售單位，以及財務、法務、人力資源、資訊系統與環安管理等部門，在財務面、策略面、營運面及災害面等面向下，鑑別、掌握可能影響企業永續發展的相關風險，並透過風險轉移、削減及避免等相關管理策略與因應措施，將可能的風險降至最低，提升營運正向契機，並每周於營運會議中、每月於經營管理會議中由相關單位人員報告所屬工作所面臨之風險、研擬應對方法及實施狀況，且每年至少一次向董事會報告風險管理結果。

風險管理流程：



2022 年度風險項目及因應方案

面向	風險辨識議題	風險減緩措施
策略面	1. 公司營運策略制定，年度預算、營業方針及投資計畫擬定 2. 營運策略及目標設定 3. 營運目標達成率管控	董事會：核定年度預算、投資方向及經營成效檢討
營運面	1. 現有重要供應商盤點 2. 生產交期、品質管控 3. 原物料價格及供貨狀況 4. 主要供應商產能掌控 5. 客戶銷售金額占比	1. 月經營會議：定期檢討生產、產能及品質 2. 審慎評估並開發原物料第二供應商避免被少數供應商壟斷，積極開發託工廠增加產能。 3. 適度建立安全庫存，並保留部份需用量於現貨市場零購，以彈性應變生產需求。 4. 鑒於物料管控為營運順暢之關鍵因素，為有效達到採購管理，要求供應商需簽署採購合約，以確保其交期、品質與保固規範。 5. 持續開發新客戶，重點培養具潛力客戶

面向	風險辨識議題	風險減緩措施
財務面	1. 利率、匯率變動、通膨情形對公司損益影響	1. 進出口業務衍生之外幣部位部分採收支互抵之自然避險方式。因應外匯資金需求保留外幣部位，並視匯率變動情形，適時調整外匯持有部位。
	2. 國內外重要政策及法律變動	2. 為遵循法令、防止內線交易，與公司治理單位配合安排相關進修課程及法令宣導
	3. 獲利或虧損研討	3. 針對應收帳款、獲利或虧損狀態，定期呈報，進行有效財務規劃及資金調度。
	4. 庫存警示	4. 對庫存狀況定期提供報表與相關部門，控管庫存總金額。
災害面	1. 資安風險	1. 訂定資訊安全管理政策
	2. 環境 / 氣候變遷風險	2. 建置多組輔助及替換電腦設備，以降低資訊系統中斷風險。
	3. 傳染性疾病對生產之影響	3. 各項重要資料、檔案皆定期資料備份。
		4. 引進防火牆規則盤點工具，提升防護品質。
		5. 訂定個資保護辦法確保員工及客戶資料的安全性
		6. 紡織業佔全球溫室氣體排放量約 8%，對氣候變遷的影響在目前的趨勢下將越來越嚴重。除了溫室氣體排放以外，紡織產業也是用水大戶。持續投入經費進行綠色環保製程開發，以物理原理運用技術減少大量化學品及水的生產方式，使得製程減少用水量，也避免添加化學助劑及污水排放造成之環境危害。此外，增設智慧電錶、新型省蒸氣型卻水器、使用保溫塗材並更新設備提升製造效率，達到節能減碳的目的。
		7. 加強員工對自我健康管理意識，並架構居家辦公機制及確保相關原物料供給正常價格維持，以減低傳染性疾病對生產之影響。
環境面	環境保護	1. 每年訂定執行計畫及方案，定期追蹤和檢討各項目標進度，確保目標達成。
		2. 取得 ISO 14001 環境管理系統認證，並依據其要求，建立、實施、維持和持續改善，以達到預期成果，包含提升組織之環境績效。
		3. 推動環境政策，從製程端及設備端做改善，有效減少能源浪費並降低碳排放量。
		4. 導入智慧電錶進行設備耗能管理，掌握設備之用電資訊，擬定更精確的用電策略。
		5. 加裝防止蒸氣洩漏之卻水閥，降低天然氣損耗。
		6. 持續推動「新光無限衣」計畫，將回收寶特瓶，成衣裁損廢料，廢棄服裝，經過物理及化學的回收處理技術，再製成機能性環保布料，重新投入成衣生產鏈中，達到真正「零廢棄」的永續循環。
		7. 為達成環境永續目標，團體制服部門推出 ISP(可回收再生制服生制服) 專案，採用回收寶特瓶生產的機能布料，具備環保、舒適、耐用性，且搭配環保包裝及配件，達到整件制服皆可 100% 回收。同時，再重製成第二次原物料也不減原有機能性及可回收性，達到「資源有限，再生無限」，真正落實「零廢棄」的目標。

面向	風險辨識議題	風險減緩措施
社會面	職業安全	1. 依法定期辦理工廠建築物安全申報。 2. 每日進行工安巡檢，每季召開職業安全會議，討論安全衛生計畫及檢討執行狀況。 3. 每年定期舉辦消防演練及工安教育訓練，提升員工職安意識及應變能力。 4. 取得 ISO 45001 職業衛生安全管理系統認證，針對作業環境進行危害與風險鑑別，並訂有防治政策避免工安問題產生。
社會面	產品安全	1. 本公司各項產品遵守政府及品牌商規範的產品及服務法令。 2. 紡織布料生產符合 ZDHC 及 BLUESIGN 的相關規範，將含有一般禁用物質的原料或化學成份一開始即排除於製程之外，保障產品品質及安全。 3. 為確保客戶權益及保障服務品質，公司訂有客訴處理辦法，並設有客戶服務專線及溝通網站。
社會面	人權政策	1. 依據台灣勞動法規並參酌國際勞工組織 (ILO) 規定，擬定符合道德與公平規範之就業承諾並杜絕任何侵犯人權之行為。 2. 推動印尼籍移工直接聘僱計畫，並實施外籍移工零費用政策。 3. 每年定期舉辦包含有預防強迫勞動、相關教育訓練課程。2022 年大園廠與品牌商合作針對負責任的工作環境、強迫勞動及責任招聘進行問卷式教育訓練，參與率達 100%
公司治理	利害關係人溝通	建立各種溝通管道，積極溝通，減少對立與誤解。透過聯絡窗口，由專人回應相關之溝通議題。
公司治理	強化董事職能 落實董事責任	1. 為使董事了解法律責任與權益為董事規劃相關進修議題。 2. 為董事投保董事及經理人責任險，避免董事及經理人在已善盡善良管理人責任時，因執行業務而受到訴訟或求償的情形發生。

3.3 政策承諾

新光紡織認為供應商是公司持續成長的重要夥伴，本公司透過與本公司透過與供應商長期往來中，建立良好關係並提供符合本公司所需求之產品，不定期邀請供應商進行市場行情交流及舉辦技術研討會，每年進行供應商評鑑，對評鑑等級不佳供應商進行輔導，評鑑等級優異供應商則增加採購量或開發新品項做為獎勵。並不定期對供應商進行社會責任實施狀況之現場訪視。

新光紡織在與供應商簽訂合約時，會同時要求供應商遵從「新光紡織企業誠信經營守則及道德行為準則」，並填寫供應商基本資料表，表單除了供應商的基本資訊外，供應商也需自我載明產品及生產產品過程中是否對環境產生負面影響及是否有重大勞資爭議、違反人權等負面影響及改善方式，供應商在提供樣品時，必須經單位測試合格並符合 bluesign、GRS、OCS、RWS 之相關規範或承諾絕不違反 bluesign、GRS、GHS、ZDHC MRSL 及各國環境保護法規中禁用及限用物質的相關規範，本公司每年也會對主要供應商進行環境、社會、人權等面向之考核，若考核未通過且期限內未改善，則取消其供應商資格。

為了與供應商建立良好的合作關係，並與供應商一同成長，新光紡織不定期舉辦或邀請供應商針對社會責任、人權、環保、碳權、氣候變遷、法規風險進行不同形式的溝通討論及資訊分享，並定期到廠對主要供應商進行人權及職安法規的說明，針對年度考核不合格之供應商，也會予以輔導，協助供應商持續改善，創造與供應商雙贏的未來。

3.4 法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，也是企業的社會責任，新光紡織致力於法規遵循，以合法合規為前提，實現營利目標，法規的種類繁多，本公司由內部法務人員隨時追蹤新進法規及法令動態，不定期將修法草案或新修法令修正重點以電子郵件方式通知相關同仁注意遵守，本公司自 2021 年起，開始訂購「法規雲」，用於建立各部門適用性清單，發派各部門法規查核任務包，俾利協作完成符合性判別，落實全員參與。此外，新光紡織聘有專擅公司、證券法令之常年法律顧問，可以電話諮詢、線上諮詢或面對面會談方式進行法律諮詢，即時有效地解決法律問題，2022 年起也另聘具有專長勞動法令之法律顧問，提供本公司在相關法規上的諮詢。

本公司大園廠為有效降低企業營運對環境及人員的衝擊並符合各項法規要求，推動 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，廠區也設有環安單位，除了執行環安相關的工作外，也負責蒐集環保及職安相關的法規並檢視各項汙染處理措施及設備是否符合最新的法規標準，針對不足的地方進行調整或新增設備，以遵守環安相關法令。

為了強化同仁法規遵循的觀念，本公司不定期邀請外部法律專家舉行講座，在 2022 年分別舉辦了「證券法新訊暨關係人交易之控管」講座及「從企業併購法修正草案談起」講座，共計四小時，分別邀請與講座主題相關之主管及內部人員參與，以建立最新且正確的法規遵循觀念，2022 年新光紡織有兩件環安相關之違法事由，其餘無任何重大違法紀錄。

違法事由	違反法規條文	罰款 (新台幣仟元)	罰款以外 之處罰	改善措施
固定汙染防制設備一次電流與許可證操作值不符合	空氣汙染防制法	100	NA	1. 加強巡檢機制 2. 重新定義 SOP
人員於工作時因裝置不良導致人員受傷	職業安全衛生法	100	NA	增加各項設備防呆設施

3.5 營運績效

重大主題	營運績效
對公司的意義	1. 經營績效是企業綜合績效的展現，攸關利害關係人的認同及社會大眾對於企業經營存在的肯定及價值。 2. 公司努力滿足客戶對產品之國際品質要求，呼應客戶對新技術的規格需求，成為全球客戶的重要合作夥伴。
政策 / 承諾	1. 研究開發新產品，公司定錨可回收、可再生、可更新資源的永續環保在產品開發中，在這項驅動力的推進下，產品訴諸於「負責任的機能環保紡織品」- 友善環境、節能減碳、機能舒適，維持穩定的經營成長，並呼應地球公民的責任。
短期目標	1. 鞏固與知名品牌開發合作。 2. 多元產品組合發展，與競爭者作區隔。 3. 強化供應鏈管理與合作，以降低成本及提高品質。 4. 增加 5 個零售據點
中長期目標	1. 加強高端技術研發，突破市場現狀。 2. 擴大產品區隔並開發高附加價值商品，提升企業競爭優勢。
當年度投入資源 / 具體成果	2022 年新開 2 個門市專櫃
負責部門 / 申訴機制	財務部 /finance@sktextile.com.tw
評估機制 / 成果	2022 年營收較 2021 年成長 21.84%

新光紡織在 2022 年的營收為 31 億 3 千 8 百萬元，主要產品及服務為棉混紡梭布製造、梭織布染整、服裝零售及自有不動產租賃，為了維持公司的競爭力，並滿足客戶對產品之需求，本公司致力於新技術的研發，近幾年由於全球氣候變遷加劇，地球資源有限，再加上環保意識抬頭，故新光紡織以可回收、可再生、可更新資源為研發商品主軸，進行永續環保產品的開發。推動友善環境、節能減碳、機能舒適的「負責任的機能環保紡織品」，實踐新光紡織身為地球公民的責任，也達到維持穩定營收成長的目標。

未來新光紡織將持續透過自身技術上的優勢，鞏固現有的品牌合作，致力於開發其他品牌合作，透過多元化的產品及服務，提升公司競爭力，與競爭者做出區隔。並透過與供應商的密切合作，強化供應鏈管理以有效降低成本，提高產品品質，維持企業永續發展。

單位：新台幣仟元

項目	2022 年	2022 年	2022 年
收入	1,946,096	2,552,849	3,138,180
營運成本	1,455,321	1,972,594	2,367,784
員工薪資與福利	343,862	410,854	500,681
支付出資人的款項	321,199	321,448	334,745
支付政府的款項	11,777	15,987	57,910

政府財務補助

項目	2022 年 (金額)	說明 (種類)
1. 稅收減免及抵減	40,775	實質投資抵減
		青年旗艦計畫補助
2. 補貼	523	勞保局產檢假補助
		購買節能電器補助

3.6 創新研發

重大主題	創新研發
對公司的意義	致力於機能性紡織品的研發與創新，並因應市場需求做調整，提高公司競爭力，創造新的商機，促進公司整體發展
政策 / 承諾	建立研發資料庫，採用系統化的開發流程，持續探索新材料及技術開發的可能性，並朝向綠色紡織的方向，落實零廢棄循環經濟及材料之精神，為環境盡一份心力。
目標	1. 建立商產技術、藥品、配方資料庫，並推動節水及節能設備，降低生產過程的能源消耗。 2. 系統化的開發流程，並於每一季的開發中，加入具備市場高潛力的成熟商品，透過實體商品、數位行銷、參展活動來拓展品牌在市場的能見度。 3. 藉由運用及整合從原料到染整設備的製程技術，強化公司產品在市場的領先地位。 4. 推動綠色紡織技術，以無水、減水的加工方式進行生產技術開發，建立環保的生產線。 5. ISP 零廢棄回收計畫建立，完整回收技術開發。 6. 跨領域技術運用於紡織品加工。
當年度投入資源 / 具體成果	1. 培養研發人員專案的執行力，透過定期的週間研發設計會議審視開發過程，提升研發人員對於進度的掌握與問題的解決能力。 2. 差異化的新素材、品質穩定的製程管控、技術上的支援與設計美感上的優化，成功取得國際品牌的信賴度與合作強度。 3. 以系統化開發技術，提升新產品特性及品質，即時回饋需求與技術性的支援，取得客戶的認同與專案的機會，並爭取與品牌研發單位之研發合作。
負責部門 / 申訴機制	研發部 aubrey@sktextile.com.tw 研發中心 judyyeh@sktextile.com.tw
評估機制 / 成果	1. 2022 年度與 2021 年比較，新研發布料組數，針織類成長 77%；另自研開發轉成大貨訂單增加 37%。 2. 2022 年度參與線上海料展 (Premiere Vision Paris): 研發產品入選形象區共 34 組，較前一年增長 62%。

創新研發策略

新光紡織致力於機能性紡織品的研發與創新，並因應市場的變化及客戶的需求不斷的做調整，透過順應市場的產品及不斷創新的技術，以提高公司的競爭力，本公司透過建立研發資料庫，包含技術、藥品、配方的資料，採用系統化的開發流程，提升產品特性及品質，透過差異化的新素材、品質穩定的製程管控、技術上的支援與設計美感上的優化，回應客戶的需求，取得客戶的認同及合作的機會，也持續探索新材料及技術開發的可能性，並爭取與品牌研發單位之研發合作，以創造新的商機，促進公司整體發展。

在每一季的產品開發中，加入具備市場高潛力的成熟商品，並與行銷單位配合，透過實體商品、數位行銷、參展活動等，來拓展公司產品在市場的能見度。

綠色產品研發

近幾年全球環保意識抬頭，身為地球公民的一份子，為了善盡企業社會責任，新光紡織期望能為環境盡一份心力，並朝向綠色紡織的方向努力，從製程上開始推動節水及節能設備，降低生產過程的能源消耗，並努力朝向減水及無水的加工方式進行生產技術開發，以建立環保的生產線。

新光紡織長期關注環保永續議題，為了達到「資源有限、再生無限」，朝向零廢棄的目標前進，本公司執行 ISP 零廢棄回收計畫，推出 ISP「永續制服」專案，以使用回收寶特瓶所生產的機能布料，搭配縫線、鈕扣、拉鍊、標籤、織帶、領撐等環保配件及 100% 聚酯材質的包裝材，使整件制服兼具環保、舒適、耐用性、吸濕快乾及抗紫外線，更可達到 100% 回收的目標，「永續制服」專案除了提供客戶訂製服務外，同時也有汰舊換新回收舊制服的機制，將綠色產品的理念，融入企業的經營文化中。新光紡織是全球首家做到 Mono Material（單一材質）環保回收的企業與供應鏈，也是台灣第一家可做到百分之百制服回收的公司。

3.7 資訊安全

重大主題	資訊安全
對公司的意義	保護資訊是讓企業持續運作的重要關鍵，所有人都會接觸到公司重要情報，資訊安全絕對需要，才能永續營運。
政策 / 承諾	- 成立資通安全管理委員會，制定資通安全政策，並持續改善架構與資通安全的風險管理。 - 營運類資產包括維護資訊系統及網路設備等，皆有簽訂維護及保固合約，並因應資訊安全政策及環境變化趨勢，持續改善防護機制。
目標	- 每年上下半年二次召開資通安全會議，各部門派代表參加，檢討及執行資通安全措施、教育訓練及宣導等改善作為，確保公司重要機密資訊不外洩。 - 資訊部門設立資通安全主管並指派一名資通安全專責人員，檢核資通安全狀況，且配合外部資通安全廠商定期檢核資通安全情形。 - 督導本公司同仁落實資通安全防護工作，建立資通安全，人人有責觀念，提升各業務部門及人員對資通安全之認知。 - 要求本公司全體同仁以及使用或連結本公司電腦系統之往來廠商，應確實遵守本公司資通安全之相關規定，如有違反者，視其情形分別依本公司規定懲處或依契約罰則辦理外，情節嚴重者另將受相關法律訴追。 - 持續投入資源於資通安全相關領域，資源投入事項包含人力、技術面之基礎架構及加強主機端、個人端防駭及防毒設備及軟體、情資監控分析等，全面提升資訊安全能力。 ●強化異地備份系統，由原磁碟複寫儲存系統再增加使用雲端備份系統。 ●持續投入採購新設備並導入 ATP 進階威脅防護系統。 ●機房主機全面虛擬化，更有效安全的進行主機備份與還原，如遇異常狀況時，可快速恢復運作。 ●強化垃圾郵件過濾系統，URL 連結過濾，附件掃描，郵件詐騙及釣魚信件防護。 2023 年下半年預計導入 ISO 27001 系統。
當年度投入資源 / 具體成果	- 投入約 100 萬元，將公司防火牆等設備，全面更新 Fortinet SDWAN 架構，以強化資訊安全保護。 - 不定期透過電子郵件，向所有同仁宣導資安觀念，以利於公司資訊安全的防護 - 全面導入微軟 M365 雲端系統，讓全公司資訊安全及雲端運用與世界同步。 2022 年度較 2021 年資安相關投入費用成長 41%，
負責部門 / 申訴機制	資訊室 mis@sktextile.com.tw
評估機制 / 成果	2022 年度本公司並無發生重大資訊安全事件。

保護資訊是讓企業持續運作的重要關鍵，為了提供資訊安全的管理，新光紡織成立了資通安全委員會，每年定期召開資通安全管理會議，並由資訊主管每年定期呈報資通安全成果。

本公司在新人到職時，皆會宣導並簽署保密協定並設定個別人員使用權限，若要執行特定專案時也會額外簽署保密合約，在公司檔案的閱覽上，若同仁因業務需求，需要閱覽職務權限之外的檔案，應填寫系統權限申請表，經主管簽核後，方能閱覽檔案。

在資訊系統及網路設備的維護上，本公司皆簽有維護及保固合約，以因應包括 APT 進階持續性攻擊、DDoS 攻擊、勒索軟體、社交工程攻擊等竊取資訊的資安攻擊。資安專責人員每年度依環境變化趨勢持續調整資訊安全政策，擬定資訊安全防護機制與方案，向全體員工宣導以強化公司同仁資安危機意識及資安處理人員的應變能力，期望能夠事先防範。若是資安事件發生時，也能第一時間有效偵測並防止危機擴散，2022 年度本公司並無發生重大資訊安全事件。

資通安全委員會



資訊安全政策

(一) 資通安全管理措施

1. 恪遵法令訂定相關資訊安全管理規章，對本公司資訊資產提供適當的保護措施，以確保其機密性、完整性、可用性及法律遵循性。
2. 定期評估各種人為及天然災害對本公司資訊資產之影響，並訂定重要資訊資產及關鍵性業務之防災對策及災變復原計劃，以確保本公司業務持續運作。
3. 督導本公司同仁落實資通安全防護工作，建立資通安全，人人有責觀念，提升各業務部門及人員對資通安全之認知。
4. 要求本公司全體同仁以及使用或連結本公司電腦系統之往來廠商，確實遵守本公司資通安全之相關規定，如有違反者，視其情形分別依本公司規定懲處或依契約罰則辦理外，情節嚴重者另將受相關法律訴追。

(二) 持續改善架構與資通安全風險管理

1. 組織運作模式 - 採 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環式管理，確保資通安全目標之達成且持續改善，並定期透過資通安全委員會回報執行成效。
2. 規劃階段：規劃建立完整的資訊安全管理系統 (ISMS)，並計畫於 2023 年導入國際資安管理系統認證 (ISO 27001)，從系統面、技術面、程序面降低企業資安威脅。

具體管理措施

為了有效維護公司的資訊安全，新光紡織訂有資訊安全管理措施，包括人員、電腦及網路系統、資訊設備、實體環境安全等管理措施，從各個方面著手，以落實資訊安全管理。

資通安全管理措施

類型	說明	相關作業
人員安全管理	人員帳號，權限管理和教育訓練	● 人員帳號權限管理與審核 ● 人員離職調任帳號刪除 ● 資訊安全教育訓練
電腦系統安全管理	系統安全管理，資料安全管理，電腦病毒和惡意軟體之防範	● 電腦作業系統設定與管制 ● ERP 系統每日備份和每日異地備份 ● 使用合法軟體，隨時更新病毒碼
網路安全管理	網路安全規劃與管理，網路使用者管理，電子郵件安全管理	● 建置防火牆及防毒系統 ● 定期資訊安全宣導 ● 來路不明電子郵件，不隨意打開
系統存取控制	人員存取內外部系統及資料傳輸管道之控制措施	● 系統存取權限以執行業務及職務所需為限 ● 系統使用者開啟帳號後，使用者每隔半年需更改密碼 ● 使用者權限異動應提出申請同意後，資訊始得修改
資訊資產之安全管理	資訊資產移轉及報廢之處置	● 資訊設備報廢，應在報廢前移除所有硬碟內資料並記錄報廢申請單 ● 資訊設備移轉應記錄到移轉申請表
系統發展與維護之安全管理	一般電腦系統及委外作業安全管理	● 應用系統程式更新，由各應用系統負責人配合 ● 委外資訊廠商除安全管理責任外，也應落實保密作為
實體及環境安全管理	電腦設備安全管理，電源供應系統的管理，電腦機房消防系統的設置	● 電腦機房專人負責，定期維護保養及測試 ● 提供不斷電系統 ● 電腦機房實施門禁管控
業務永續運作計畫之規劃及管理	備援及回復作業，資訊安全事件通報處理機制	● 每年應進行備援，回復作業之測試演練
資訊安全稽核	確認資訊安全管理作業之執行情形	● 發現有資通安全事件時，應迅速通報權責主管單位及人員處理

4

永續環境

- 4.1 氣候變遷管理
- 4.2 原物料管理
- 4.3 碳排放管理
- 4.4 溫室氣體排放
- 4.5 供應鏈永續管理



作為台灣領先的紡織品供應商已有 60 年以上的歷史，一直以來以追求永續經營為願景。因此，我們致力於解決全球環境問題，節約能源，促進回收利用、有機材料應用，選擇低影響力的染料和添加劑，增強社會能力以及對人的安全和尊重。同時，我們的貢獻獲得了 Bluesign®、GRS 認證、取得 ISO 9001 品質管理系統，ISO14001 環境管理系統證書及參與 ZDHC（危險化學品零排放）、Clean by Design 環境保護專案。

4.1 氣候變遷管理

因全球暖化導致的極端氣候，以及近年來能源及氣候變遷議題等影響性日趨重要，新光紡織為減緩氣候變遷對公司營運衝擊，我們於 2022 年度起依據氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）的架構，分為治理、策略、風險管理、指標和目標等，由 ESG 推動小組進行鑑別氣候相關的風險與機會，擬定後續的因應策略，每年至少一次向董事會報告，由董事會監控執行成效。

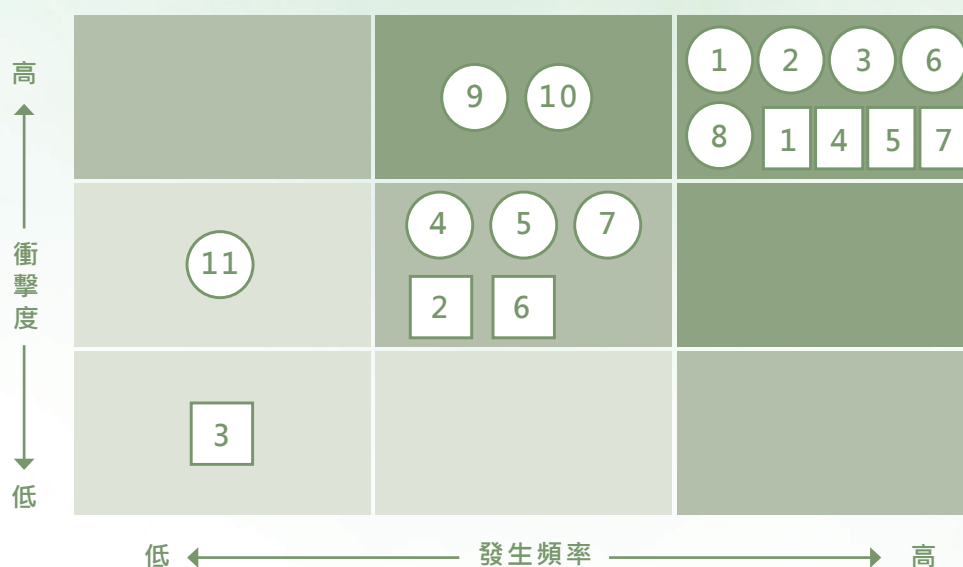
治理

新光紡織成立永續發展推動小組，由執行副總經理擔任召集人，每年定期召開會議，於會議中討論包含對於公司營運可能產生的氣候變遷風險、能資源使用效率、涉及產品生命週期的各項環境衝擊等議題，每年定期將氣候變遷議題及執行狀況向董事會報告。同時亦設立公司治理主管及風險管理小組，對氣候變遷因素列為營運風險管理範疇，採取因應措施，降低營運風險。

策略

因應氣候相關風險和機會影響本公司的策略和財務規劃，新光紡織參考 TCFD 之氣候相關情境分析，使用定量與定性之氣候相關情境分析以便採取對應策略。本公司參考 2°C 情境 (2DS) 於 ESG 推動小組會議中進行討論，同步使用 TCCIP(氣候變遷整合服務平台) 所提供之工具作為氣候變遷實體風險情境之評估參考，最終擇定採用 2DS / RCP2.6 情境作為本公司氣候變遷實體風險情境，於此情境中對於轉型風險、實體風險等，進行氣候變遷風險、機會之主題描述。最終鑑別出與本公司營運範疇相關的氣候風險與機會，並參考紡織業相關的 TCFD 報告：以十年期 (a decade) 為考量公司長期營運發展，定義短期為 1-3 年、中期為 3-5 年，長期為 6-10 年。

新光紡織 2022 年度 TCFD 氣候風險與機會矩陣圖



風險 / 機會	因子	氣候變遷風險議題	風險等級	時間範疇
轉型風險	政策和法規	R1 提高溫室氣體排放定價	高	中、長期
		R2 使用綠能	高	中、長期
	技術	R3 採用低碳節能製程設備	高	中、長期
		R4 研發新材料應用的成本	中	短、中、長期
	市場	R5 原物料上漲	中	短、中、長期
		R6 電力成本上漲	高	長期
	名譽	R7 承租客戶對綠色建築偏好取向	中	長期
		R8 利害關係人的關注與負面回饋	高	長期
實體風險	立即性	R9 極端天氣事件嚴重程度提高	高	短、中、長期
	長期性	R10 降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	高	短、中、長期
		R11 平均氣溫上升	低	短、中、長期

風險 / 機會	因子	氣候變遷風險議題	風險等級	時間範疇
機會	資源效率	O1 使用更高電力使用效率之生產設備	高	長期
		O2 採用綠建築及智慧建築物設計	中	長期
	能源來源	O3 使用低碳能源進行機房建置	低	短、中、長期
	產品 / 服務	O4 開發或增加低碳商品和服務	高	長期
		O5 開發新產品和服務的研發與創新	高	長期
	市場	O6 進入新市場	中	中、長期
	韌性	O7 參與可再生能源項目並採用節能措施	高	中、長期

註：短期為 1-3 年，中期為 3-5 年，長期為 6-10 年

風險管理 (Risk management)

新光紡織透過 ESG 推動小組於「TCFD 氣候變遷相關財務揭露討論會議」中進行討論，藉由此會議召集相關成員針對氣候變遷風險與機會進行討論與鑑別，討論內容導入 TCFD 建議之架構，並針對轉型風險（政策與法規、技術、市場、名譽）、實體風險（立即性風險、長期性風險）及機會（資源效率、能源來源、產品／服務、市場、韌性）進行討論與鑑別。

一、轉型風險 - 鑑別出 5 個重大風險，政策和法規面風險 2 個，技術風險 1 個，市場風險 1 個，名譽風險 1 個。

1. 政策和法規面風險：溫室氣體減量及管理法變更為氣候變遷因應法，將於 2024 年度針對直接排放或間接排放高排放產品徵收碳費，此構面風險對財務可能造成之影響為營運成本增加。新光紡織於 2019 年起進行溫室氣體盤查，並訂定溫室氣體排放量之年度減量目標，且透過 ESG 推動小組之環境保護小組按季追蹤。另外，也將針對綠電及生質能源之使用部分，即時關注法令新況，檢視公司現況與法令的符合程度，再研擬各項措施以滿足法令遵循。
2. 技術風險（採用低碳節能製程設備風險）：2022 年度加裝新型祛水器，可減少蒸氣損失，採用較耐用材質，且易於維護，並持續冷凝冷卻水回收及大園染色區儲水槽溢流水回用，達到資源重複利用，未來於設備更新時將優先考量省水、省能設備。
3. 市場風險（電力成本上漲）：導入智慧電錶進行設備耗能管理，掌握設備之用電資訊，擬定更精確的用電策略。
4. 名譽風險（利害關係人的關注與負面回饋）：朝向綠色紡織的方向努力，從製程上開始推動節水及節能設備，降低生產過程的能源消耗，並努力朝向減水的加工方式進行生產技術開發，以建立環保的生產線。

二、實體風險：鑑別出 2 個重大風險，屬立即性與長期性氣候風險各 1 個。

因極端氣候事件增加，導致颱風、暴雨發生頻率增加，造成損害資產或供應鏈中斷等影響，本公司因應措施為開發多來源地之供應商，並建立颱風、暴雨相關緊急應變機制以減少立即性及長期性的氣候風險。

三、資源效率機會，鑑別出 1 個重大機會，為採使用更高電力使用效率之生產設備

除導入智慧電錶進行設備耗能管理，掌握設備之用電資訊，擬定更精確的用電策略，未來於設備汰換更新時將優先考量更高電力使用效率之生產設備。

四、產品 / 服務，鑑別出 2 個重大機會，分別為開發或增加低碳商品和服務與開發新產品和服務的研發與創新

執行 ISP 零廢棄回收計畫，推出 ISP「永續制服」專案，以使用回收寶特瓶所生產的機能布料，搭配縫線、鈕扣、拉鏈、標籤、織帶、領撐等環保配件及 100% 聚酯材質的包裝材，使整件制服兼具環保、舒適、耐用性、吸濕快乾及抗紫外線，更可達到 100% 回收的目標。也將持續探索綠色新材料及技術開發的可能性，並爭取與品牌研發單位之研發合作，以創造新的綠色商機。

五、韌性，鑑別出 1 個重大機會，參與可再生能源項目並採用節能措施

針對可再生能源項目，即時關注法令新況與可再生能源的發展，檢視公司現況與法令的符合程度及可發展方向，再研擬各項措施以滿足法令遵循及再生能源的使用。同時遵守環境、能源等相關法規，進一步降低環境負荷，自主進行相關節能、節水、減廢措施，更換耗費能源的一般型空壓機為變頻空壓機、建置染色溢流水回用系統及推動聚酯布料完全回收「No Waste, Total Recycle」計畫，有效增加石化原料的永續性、減少地球及海洋因石化廢棄物造成的污染。

2022 年度更換生產效率不佳定型機，增設節能噴嘴式祛水器，除可持續穩定高效排出冷凝水外並可避免蒸氣洩漏，並於廠區內安裝數位電錶，藉由數位電錶所收集之數據進行分析，了解設備用電情況，並依此判別不正常的用電情況，減少不當電力消耗機率，此外廠區內水洗機及縮練機水槽進行保溫塗料工程，減少因外部溫度導致的設備溫度流失及電力增溫的消耗，至於大溪廠則將廠區內燈具高度調降及將 T8 燈具更換為 LED 型節能燈具，可節省電力達到 39735.36KW/ 年電力

TCFD 風險管理流程

Step 1	• 由 ESG 推動小組委員完成氣候環境背景資料蒐集 • 氣候風險及營運範圍評估
Step 2	• 建立氣候風險與機會項目清單 • 建立內部營運衝擊調查問卷
Step 3	• ESG 推動小組實施氣候風險機會及營運衝擊分析 • 決定重大風險項目
Step 4	• 建立執行策略及目標設定
Step 5	• 每年透過 ESG 推動小組會議滾動檢討執行策略及目標之成效

註：此流程圖說明本公司針對氣候變遷風險進行追蹤監控，蒐集資料並依風險矩陣判定風險等級，ESG 推動小組進行整體分析評估，之後設立策略與目標，並逐年滾動檢討達成績效。

指標目標 (Metrics & Targets)

新光紡織依據 TCFD 氣候風險與機會所制定的指標項目，進一步設定目標：

- 節能減碳管理量化目標為：以 2018 年度為基準年，2025 年碳密集度下降 15%。
- 節能節水管理量化目標為：以 2020 年度為基準年，2025 年單位用水量下降 20%。
- 開發新產品回收材質占比超過 85%
- 2050 年達到淨零碳排。

4.2 原物料管理

重大主題	原物料管理
對公司的意義	為確保適時、適質、適量、適價供應生產需求之原物料，確保產品品質，保護供應鏈穩定性，降低環境影響，同時提升企業形象，從而實現永續的經營和發展
政策 / 承諾	供應商提供的原物料要求承諾確保符合環保要求，公司重視原物料管理的重要性，並致力於降低碳足跡，以實現永續的供應鏈。
短期目標	供應商提供的原料符合 bluesign、GRS、ZDHC MRSL 及各國環境保護相關法規中禁用 / 限用物質之相關規定的要求達到 80%
中長期目標	供應商提供的原料符合 bluesign、GRS、ZDHC MRSL 及各國環境保護相關法規中禁用 / 限用物質之相關規定的要求 100%
當年度投入資源 / 具體成果	公司投入了相應的資源，包括經費、人力。具體成果可能包括原物料檢測費用的支出 NTD104 萬、原物料供應商的評估和監督成果等。
負責部門 / 申訴機制	ESG 推動小組 /ESG@sktextile.com.tw
評估機制 / 成果	廠商配合同意書簽回及 bluesign、GRS 等相關證書統計達成狀況

新光紡織所使用原物料均符合 bluesign、GRS、OCS、RWS、ZDHC MRSL 及各國環境保護法規中禁用 / 限用物質等相關規範。

新光紡織自主開發產品以使用環境友善、節能減碳的材質為優先考量，開發新產品回收材質占比超過 85%，包含有：

- (1) 零廢棄物的產品：推動採用回收聚酯紗為基本布疋原料，搭配 ISP 回收計畫以聚酯布料完全回收概念達到「No Waste, Total Recycle」，有效增加石化原料的永續性、減少地球及海洋因石化廢棄物造成的污染，增加回收產品的附加價值。
- (2) 廢棄物的再利用：除了行之多年的寶特瓶回收紗、漁網回收紗，來自紗廠、胚布廠、成衣廠端...的廢棄物製成的回收紗，農業廢棄物的鳳梨纖維，碳捕捉的聚酯紗線、零碳天絲...環保素材百家爭鳴，目標都向著 2050 年的淨零碳排。

(3) 持續可再生的生物質的運用。

(4) 經久耐用的產品開發：降低快時尚所帶來消費過剩對於環境的影響。

(5) 省水：投入經費進行綠色製程開發計畫在色紗染紗的過程中，運用廢水節省 30% 的水資源。

新光紡織使用之物料均為對外採購，大溪廠主要使用為紙管、塑膠袋、胚布紙管、包裝箱，大園廠為紙管、膠膜，總公司辦公室為影印紙，零售則為紙袋、紙盒，因為產業特性，沒有使用回收再利用的物料，各區之使用量為大溪廠及總公司為 208,343.28kg，大園廠為 75,893.26kg，零售為 8,455.50kg。

2022 年大溪廠及總公司物料使用統計

項目	名稱	合計重量 (kg)
1	影印紙 A4	3,018.84
2	影印紙 A3	67.26
3	SCY 紙箱	4,200.00
4	ACY 紙箱	51,971.70
5	SCY 紙管	38,776.16
6	ACY 紙管	97,693.32
7	胚布紙管 #1	784.00
8	胚布紙管 #2	3,204.00
9	胚布紙管 #3	1,944.00
10	胚布紙管 #4	140.00
11	包紗 PE 袋	5,100.00
12	織布 PE 袋	1,444.00
總計		208,343.28

2022 年大園廠物料使用統計

項目	名稱	合計重量 (kg)
1	A3 影印紙	44.84
2	A4 影印紙	1,852.47
3	PVC 伸縮膜	1,080.00
4	木頭棧板	8,750.00
5	包裝機用 PE 膜	13,429.40
6	招貼紙	14,848.00
7	氣泡布	4.00
8	紙管	30,814.75
9	高密度塑膠袋	1,087.40
10	塑膠袋	3,982.40
總計		75,893.26

2022 年零售物料使用統計

項目	名稱	合計重量 (kg)
1	衣服紙盒	150.00
2	提袋	63.00
3	紙袋	640.00
4	紙箱	5,880.00
5	購物袋	1,722.50
總計		8,455.50

4.3 廢棄物管理

重大主題	廢棄物管理
對公司的意義	1. 從源頭減少購買，增加再利用，減少支出成本。 2. 降低因生產而造成的環境負荷。 3. 加強員工素質提高分類的細度。
政策 / 承諾	1. 以可重複使用之包材代替購買新包材 2. 減少因生產產生之廢棄物的量
短期目標	單位產品廢棄物減量 5%
中長期目標	全製程生產廢棄物零產出
當年度投入資源 / 具體成果	1. 對全體員工進行廢棄物分類教育訓練 2. 尋找可將廢棄物回收再利用之處理廠商，降低環境衝擊。
負責部門 / 申訴機制	ESG 推動小組 /ESG@sktextile.com.tw
評估機制 / 成果	單位產品廢棄物減量

新光紡織廢重視環境保護，所有廠區均已通過 ISO14001 環境管理系統驗證。「零廢棄」是新光紡織廢棄物管理之目標，惟紡織產業廢紗、廢布為生產製程中必然之產出，新光紡織藉由製程改善減少廢棄物之產出量並與再利用廠商合作，將廢棄物分類回收，製作成隔音棉、燃料棒或再製抽紗，達到循環經濟及綠能新創。

為減少廢棄物之產出，從”設計思考”而起，讓一件產品的生命週期到了終端仍有再利用的價值，提倡”單一材料”的概念，使「廢材」成為「材料」在「閉環系統」內重複使用 (ISP 新光無限衣專案)，此外也開發經久耐用的產品，提升產品的耐用度延長使用壽命，以降低所謂”快時尚腳步”所帶來消費過剩對於環境的影響，達到源頭廢棄物減量。

新光紡織產出之廢棄物皆為一般事業廢棄物，對於廢棄物之清理，均委託經主管機關許可清除、處理之公民營廢棄物清除處理機構離場處理。對廢棄物清除處理廠商，皆確認其證照文件之合法性及確認廢棄物流向得以妥善處理。各廠區、場所設有不同種類之廢棄物回收點，執行分類貯存、清除、回收、處理，並由專責單位統籌管理廢棄物，首重源頭減量、製程減廢，其次考慮再利用處理。最後對於事業廢棄物貯存、清除、處理之操作及檢測，均作成紀錄妥善保存，以供查核。2022 年所有廠區之廢棄物總重量為 170.011 公噸。

大溪廠之事業廢棄物主要為製程生產後產生之廢布邊與生產完畢之剩餘原料紗線以及廢水處理後之污泥。另有員工生活垃圾及非製程產生之廢木材 (包材)、廢塑膠等廢棄物，廢布邊及紗線 (無彈性) 交與再利用機構製作隔音棉，彈性紗交與再利用機構製作燃料棒，包裝用 pp 塑膠袋交與再利用機構回收，達成事業廢棄物再生目標。經統計廢棄物中生活垃圾逐年增加，其原因為因應產能需求，員工數增加導致，2022 年總重量大幅增加，主因是廢紗線增加，扣除廢紗線後總重量為 29.26 公噸，相較 2021 年廢棄物實際有降低。

大溪廠之廢棄物統計

單位：公噸

廢棄物種類	2020 年	2021 年	2022 年
生活垃圾	11	18.2	21.7
紡織汙泥	18.4	4.7	6.1
廢紗線 (無彈性)	0	9	48.461
廢紗線 (有彈性)	0	0	13.62
塑膠袋	1.588	2.6	1.46
合計	30.988	34.5	91.341

大溪廠之廢棄物處理

單位：公噸

年度	再利用	再生	其他回收	現場總重	離場
2020	1.588	0	29.4	30.988	30.988
2021	2.6	9	22.9	34.5	34.5
2022	1.46	62.081	27.8	91.341	91.341

大園廠之廢棄物皆為一般性事業廢棄物，以焚化為主要途徑，2022 年總重量大幅增加，主因 2022 年有定期設備保養之熱煤油共 12 噸。在廢棄物處理方式之再生的廢棄物皆為生產過程中所產生的邊料及測試使用的布料，請合法廠商進行再製成為隔音材料或抽線回收，係自 2022 年下半年開始執行。

大園廠之廢棄物統計

單位：公噸

廢棄物總類	2020 年	2021 年	2022 年
一般事業廢棄物	5.91	12.48	78.67

大園廠之廢棄物處理

單位：公噸

年度	再利用	再生	其他回收	現場總重	離場
2020	-	0.00	5.91	5.91	5.91
2021	-	4.20	8.28	12.48	12.48
2022	-	57.99	20.68	78.67	78.67

4.4 溫室氣體排放

溫室氣體造成極端型氣候是全球共同面臨的重要環境問題，新光紡織有鑑於同屬地球一份子，溫室氣體減量是企業共同目標，目前已將環境管理績效納入日常營運中，並自 2019 年起進行範疇一與範疇二之溫室氣體盤查，並訂定溫室氣體排放量之年度減量目標，且透過 ESG 推動小組之環境保護小組按季追蹤。期望透過盤查瞭解現況及趨勢以提早因應，持續估算本公司能源使用產生之溫室氣體，作為後續節能減碳績效之參考依據。

未來，新光紡織將持續關注溫室氣體排放相關法令、法規之發展，規劃導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查以及通過第三方查證相關作業。

2022 年度溫室氣體盤查，包括碳排放和其他溫室氣體排放。盤查期從 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，盤查邊界設定為新光紡織台北總公司以及新光紡織大園廠及新光紡織大溪廠。

盤查方式參考行政院環境保護署公告「溫室氣體排放量盤查登錄管理辦法」及「溫室氣體排放量盤查作業指引」，並使用 IPCC 第五次評估報告 (2013) 所公告的 GWP 值以及「溫室氣體排放系數管理表 (6.0.4 版本 108 年 6 月)」計算出整體排放碳當量。由於完整盤查資訊收集起始為 2022 年，因此暫訂為基準年。

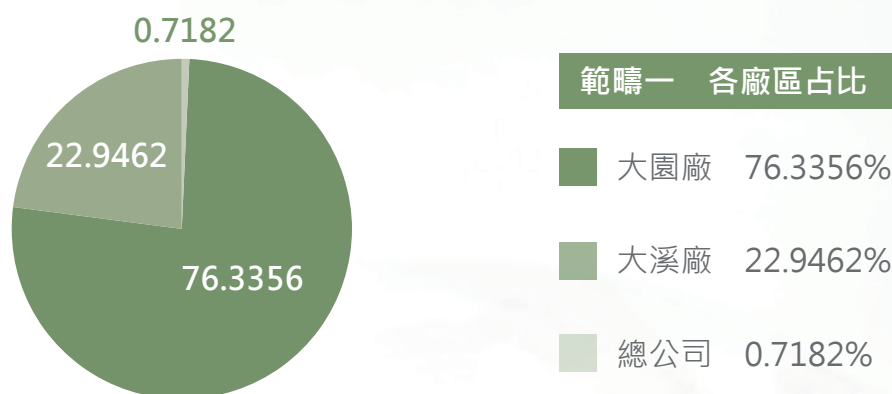
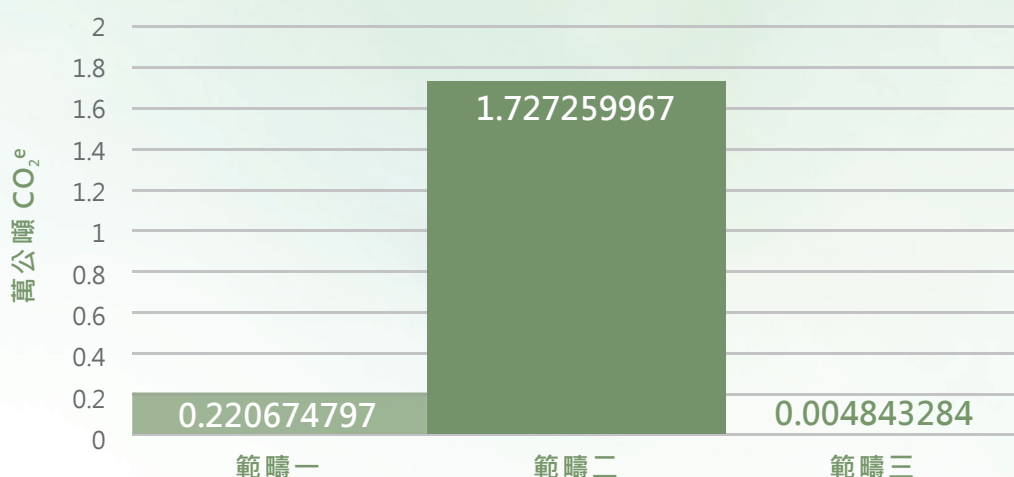
範疇一

新光紡織整體碳排放量是 1.95 萬公噸二氧化碳當量 (CO₂e)。範疇一總排放量為 0.22 萬公噸 CO₂e，佔整體碳排放量比例為 11.31%。各廠區範疇一的碳排放量比例如下：大園廠 76.3%，大溪廠 22.9%，總公司 0.7%。範疇一主要排放來源為天然氣使用，排放量為 0.17 萬公噸 CO₂e(75%)，其他排放源依序為液化石油氣 465 公噸 CO₂e(21%)、化糞池 45.5 公噸 CO₂e(2%)、汽油及冷媒。

主要溫室氣體種類有二氧化碳 (56%)、甲烷 (43%)、氧化亞氮、氫氟碳化物。

排放源類型	範疇 1	範疇 2	範疇 3	總排放當量
	直接排放	能源間接	其他間接	
2022 年 排放當量 (萬公噸 / 年)	0.22	1.72	0.0048	1.95
氣體別占比 (%)	11.31%	88.44%	0.25%	100%

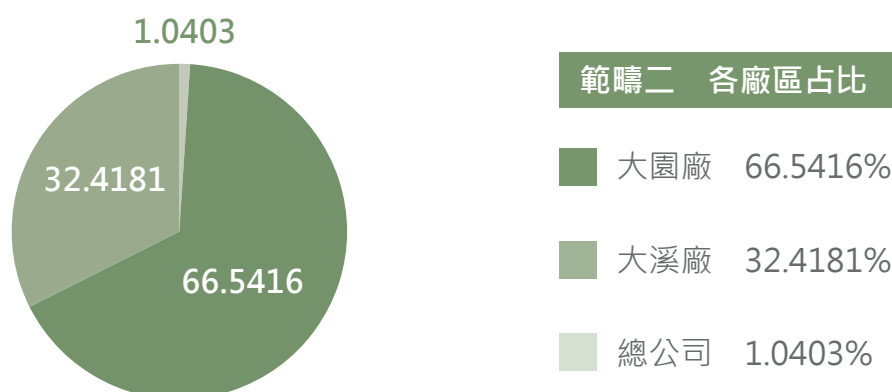
溫室氣體排放量



範疇二

新光紡織整體碳排放量是 1.95 萬公噸二氧化碳當量 (CO₂e)。範疇二總排放量總排放量為 1.72 萬公噸 CO₂e，佔整體排放量比例為 88.44%，各廠區範疇二佔比如下：大園廠 66.5%，大溪廠 32.4%，總公司 1%。主要排放源有兩類電力及蒸汽，電力排放量為 0.96 萬公噸 CO₂e(56%)，蒸汽排放量為 0.76 萬公噸 CO₂e(44%)。

大園廠電力及蒸汽均向大園汽電共生購入，因此碳排係數以大園汽電共生提供作為計算基礎。由於此範疇為間接排放，故溫室氣體均已轉換成二氧化碳當量計算。



範疇三

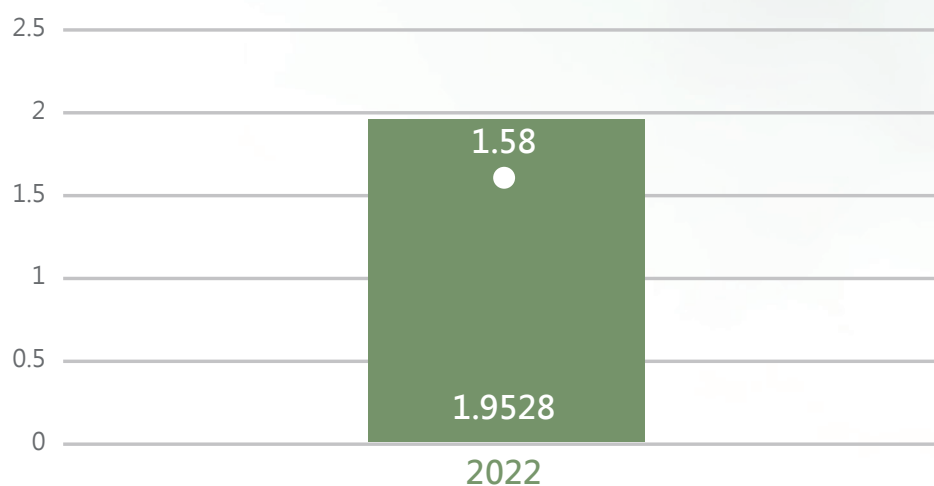
新光紡織整體碳排放量是 1.95 萬公噸二氧化碳當量 (CO₂e)。範疇三排放量為 0.0048 萬公噸 CO₂e，佔整體碳排放量比例為 0.2%。各廠區範疇三的佔比如下：大園廠 64.4%，大溪廠 35.6%，總公司 0%。主要排放源為廢棄物。溫室氣體種類有二氧化碳、甲烷、氧化亞氮。



溫室氣體排放強度

年度	公司總產量 (m ²)	總排放量 (萬公噸)	排放強度 (公噸 / m ²)
2022	12354.9	1.952816168	1.58

2022 年碳密集度



■ 溫室氣體總排放量 (萬公噸 CO₂e/ 年)

● 碳密集度 (公噸 CO₂e/m²)

破壞臭氧層物質 (ODS) 的排放

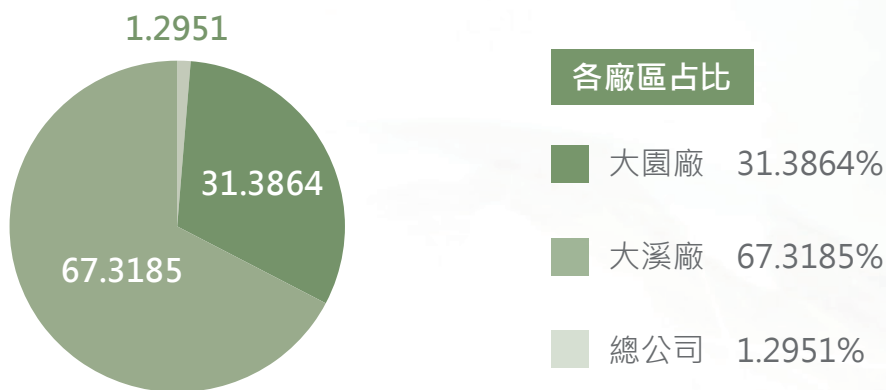
新光紡織的破壞臭氧層物質 (ODS) 的排放情況。

總破壞臭氧層物質 (ODS) 以 CFC-11 (三氯氟甲烷) 當量公噸為單位計算，納入設備為：一般用分離式冷氣機、箱型式冷氣機、冰水主機、車用冷氣、飲水機製冷設備、製冰機。冷媒種類有 R134a、R410a、R600a、R32、R22。

並使用 IPCC 第五次評估報告 (2013) 所公告的 GWP 值以及「溫室氣體排放系數管理表 (6.0.4 版本 108 年 6 月)」計算出相對應的冷媒逸散量。

經統計輸入量為 349.785 kg，依據各設備冷媒規格總填充量計算，而輸出量為 26.12509 kg，依據公告逸散係數計算。各廠區冷媒使用總填充量佔比如下：大溪廠 67.3%、大園廠 31.4%、總公司 1.3%。

冷媒設備總填充量



氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放

新光紡織大園廠生產所使用燃料只有天然氣，依據空汙費用計算總氮氧化物 (NOx) 排放量，統計時間為 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，其排放量為 1630.65 kg/ 年

年度 \ 氣體 (kg)	氮氧化物	硫氧化物	持久性有機 汙染物	揮發性有機 化合物	懸浮微粒	有害空氣 汙染物
2022	1630.65	0	0	0	0	0

4.5 供應鏈永續管理

重大主題	供應鏈永續管理
對公司的意義	供應鏈的穩定性和可靠性直接影響到產品的品質和安全性，新光紡織重視供應鏈管理，確保從供應商到最終產品的每個環節都符合品質標準和安全要求，以提供高品質、安全可靠的產品給客戶。
政策 / 承諾	1. 合規性要求：確保供應鏈合作夥伴遵守法律法規和相關標準，包括勞工權益、環境保護和產品安全等方面的要求。 2. 供應商評估和監督：建立供應商評估機制，確保供應商符合公司的永續發展要求，包括品質、環境和社會責任等方面。 3. 透明度和溝通：倡導與供應鏈夥伴之間的透明度和溝通，建立互信關係，共同推進永續發展目標的實現。
短期目標	1. 原物料來源可追溯性：要求提供相關證明文件，確保原物料的來源可以被追溯到可持續和合法的來源。 2. 供應商合規性評估：評估供應商在勞工權益、環境保護、產品安全等方面的遵守程度，並確保他們符合公司的可持續要求
中長期目標	1. 供應鏈管理：確保供應鏈中的原物料來源可持續供貨、供應商遵守社會責任、環境影響降低等。公司會進一步加強與供應商的合作，推動永續原物料的使用和供應。 2. 供應鏈透明度和可追溯性：建立更完善的供應鏈資料庫資訊系統，以追蹤原物料的來源和供應商的合規情況，並向利益相關方提供更多有關供應鏈的資訊。 3. 供應鏈社會責任：確保供應商遵守勞工權益、人權保護和社會公平原則，建立安全健康的工作環境。 4. 供應鏈合作：推動供應鏈的永續發展。包括與供應商、行業協會、非政府組織等合作，分享最佳實踐、共同合作。
當年度投入資源 / 具體成果	1. 每年進行供應商考核 2. 進行重要供應商驗廠。 3. 評估供應商在永續發展方面的表現。包括供應商的環境管理、社會責任、勞工權益、治理等方面的指標，以確保供應商符合公司的永續發展要求。
負責部門 / 申訴機制	ESG 推動小組 / ESG@sktextile.com.tw
評估機制 / 成果	供應商考核分數達標

新光紡織認為供應商是公司持續成長的重要夥伴，本公司透過與本公司透過與供應商長期往來中，建立良好關係並提供符合本公司所需求之產品，不定期邀請供應商進行市場行情交流及舉辦技術研討會，每年進行供應商考核，對考核等級不佳供應商進行輔導，考核等級優異供應商則增加採購量或開發新品項做為獎勵。並不定期對供應商進行社會責任實施狀況之現場訪視。

新光紡織在與供應商簽訂合約時，會同時要求供應商遵從「新光紡織企業誠信經營守則及道德行為準則」，並填寫供應商基本資料表，表單除了供應商的基本資訊外，供應商也需自我載明產品及生產產品過程中是否對環境產生負面影響及是否有重大勞資爭議、違反人權等負面影響及改善方式，2022 年共有 58 家採用環境與社會標準篩選通過之新供應商，供應商在提供樣品時，必須經單位測試合格並符合 bluesign、GRS、OCS、RWS 之相關規範或承諾絕不違反 bluesign、GRS、ZDHC MRSL 及各國環境保護法規中禁用及限用物質的相關規範，本公司每年也會對主要供應商進行環境、社會、人權等面向之考核，若考核未通過且期限內未改善，則取消其供應商資格，2022 年共有 3 家供應商有受裁罰記錄，新光紡織依照情節輕重，採取暫時停止交易或減少年度訂購量。

為了與供應商建立良好的合作關係，並與供應商一同成長，新光紡織不定期舉辦或邀請供應商針對社會責任、人權、環保、碳權、氣候變遷、法規風險進行不同形式的溝通討論及資訊分享，並定期到廠對主要供應商進行人權及職安法規的說明，針對年度考核不合格之供應商，也會予以輔導，協助供應商持續改善，創造與供應商雙贏的未來。

社會關懷

5.1 員工統計

5.2 薪酬福利

5.2.1 新進與離職人員

5.3 員工福利

5.3.1 員工退休福利制度

5.4 人才培育

5.5 職業安全衛生

5.6 客戶關係

5.7 參與公益



員工為公司的重要資產，更是公司能夠持續成長並保有競爭力的重要關鍵，新光紡織秉持著永續發展的理念，致力於營造幸福、安全、平等的職場，提供具有競爭力的薪資，每年度進行員工績效考核，讓員工能夠與公司共同成長，另外也提供了員工申訴及溝通的管道，藉此了解員工的需求，促進勞資雙方的互動，打造友善的職場環境。

5.1 員工統計

新光紡織 2022 年度員工人數為 562 人，因應公司營運持續成長的關係，近三年各類別員工皆有所增加，2022 年度 562 人員工，其中有 354 人為女性，女性占比達 63%，高階主管人數為 8 人，其中有 4 人為女性，女性占比達 50%，顯見本公司在招聘方面皆以專業能力為優先考量，杜絕性別歧視，致力於性別平等的職場文化。

員工人數統計

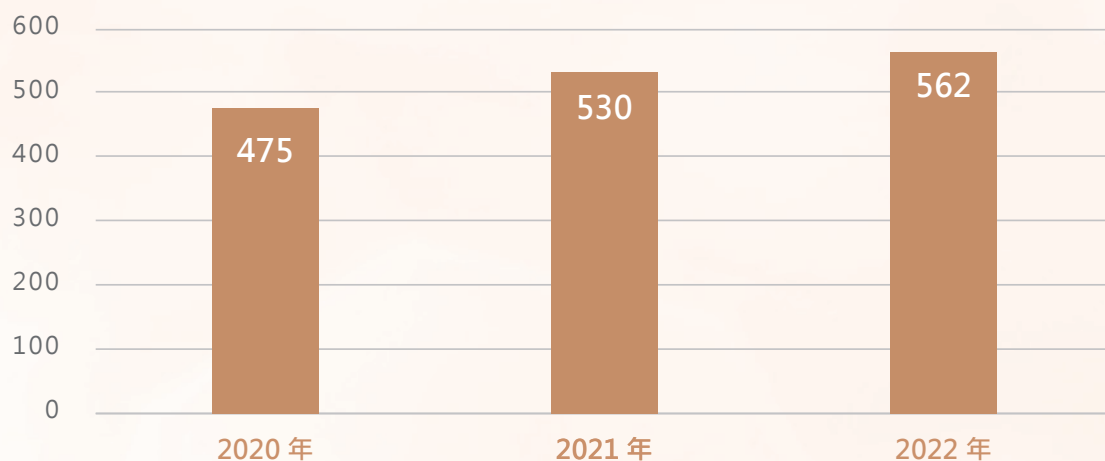
統計 / 年度		2020 年		2021 年		2022 年	
員工總數 (註 1)		475		530		562	
勞雇合約 (註 2)		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	120	62	135	59	144	64
	女	251	42	284	52	302	52
地區	台灣	370	104	419	110	443	116
	海外	0	1	0	1	1	2
勞雇類型 (註 3)		全職	兼職	兼職	固定	全職	兼職
性別	男	181	1	193	1	205	3
	女	292	1	334	2	353	1
地區	台灣	472	2	526	3	556	4
	海外	1	0	1	0	2	0

註 1：以當年底 (12/31) 的員工總數為準。

註 2：勞雇合約分為非固定期限契約員工 (正職) 與固定期限契約員工。

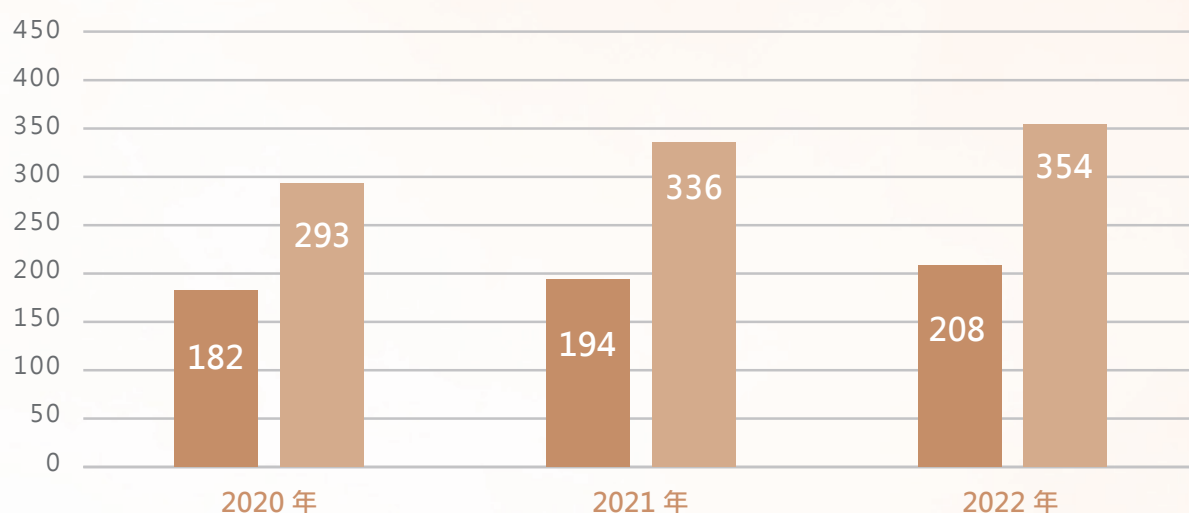
註 3：勞雇類型分為全職員工 (一週工時達法定工時上限) 及兼職員工 (一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員)。

員工總數



員工總數 (依性別統計)

■ 男性 ■ 女性



非員工人數統計

統計 / 年度		2020 年			2021 年			2022 年		
員工總數 (註 1)		10			10			10		
契約類型		派遣	團膳人員	其他類型	派遣	團膳人員	其他類型	派遣	團膳人員	其他類型
性別	男	0	0	4	0	0	4	0	0	4
	女	3	0	3	3	0	3	3	0	3
地區	台灣	3	0	7	3	0	7	3	0	7
	海外	0	0	0	0	0	0	0	0	0
工作類型		技術人員	行政人員	保潔人員	技術人員	行政人員	保潔人員	技術人員	行政人員	保潔人員
性別	男	1	3	0	1	3	0	1	3	0
	女	0	3	3	0	3	3	0	3	3
地區	台灣	1	6	3	1	6	3	1	6	3
	海外	0	0	0	0	0	0	0	0	0

註 1：以當年底 (12/31) 的工作者總數為準。

5.2 薪酬福利

為了招募及留住優秀的人才並確保每位員工皆能無後顧之憂並全心全力投入工作，新光紡織提供具有競爭力的薪資，根據不同職位進行市場薪資調查，經由高階主管評價訂定公平合理薪資，為了鼓勵員工積極挑戰自我，本公司也根據不同職等，提供績效獎金並參酌員工當年度績效考核表現、營收成長及通貨膨脹率適當調整薪資，讓員工與公司營運共同成長，與員工共享公司的營運成果，提高員工對公司的向心力。

重大主題	薪酬福利
對公司的意義	新光紡織將員工視為重要資產，提供有競爭力的薪酬及多元的福利，薪資與獎酬將與公司營運成長連結，讓公司與員工共享成果，提高員工對公司的向心力。
政策 / 承諾	好的人才值得公司投入相對的資源投資，為確保每位員工都能全心全力地投入工作，公司建立有效保障勞動權益及友善和諧的勞動環境，提供具有競爭力的薪資福利，營造良好的勞資關係。
目標	1. 定期評核員工績效，績優人員給予適當獎勵或為薪資、職級調整。 2. 參酌工作強度、個人績效、未來發展性及工作職能調整職位或薪資。
當年度投入資源 / 具體成果	1. 招募與任用：根據年度人力目標提供需求人力，並適時依據業務滿足各單位人力需求。 2. 薪資福利：依據不同職位進行市場薪資調查，並經由高階主管評價訂定公平合理薪資並依照不同職等提供績效獎金。公司如有獲利發放給員工，並參酌國內營運成長及通貨膨脹率適時調整薪資。 3. 教育訓練：根據年度目標及公司發展目標訂定年度教育訓練計畫，提升員工能力及相關技能。 4. 爭取員工福利：成立福委會，成員皆由員工組成，藉由員工最直接提出的想法來為同仁提供各項福利專案。
負責部門 / 申訴機制	人力資源處 hr@sktextile.com.tw
評估機制 / 成果	非擔任主管職務之全時員工薪資中位數及平均薪資皆較前一年提高。

非擔任主管之全時員工薪資

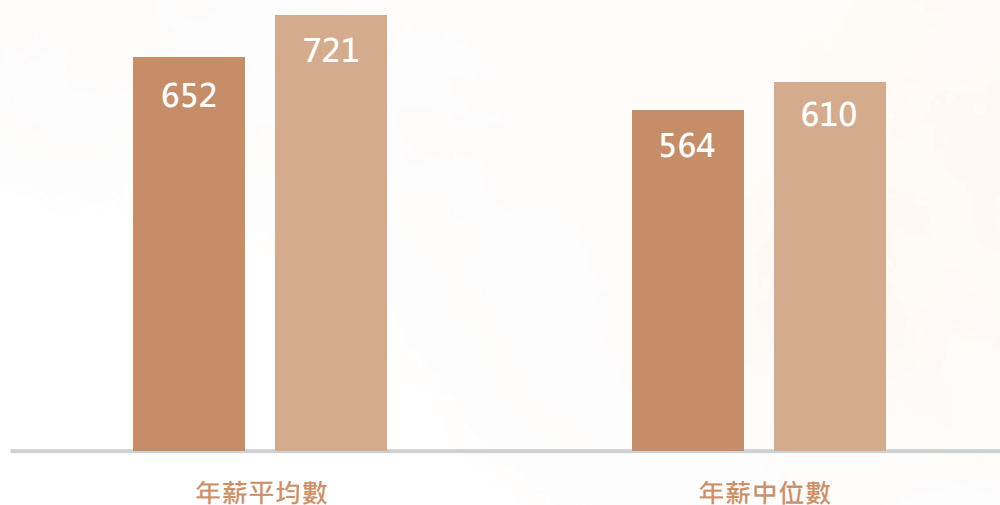
非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2021 年	639	652	564
2022 年	727	721	610
差異	+88	+69	+46

員工薪酬政策

依工作職能別、工作強度及專業技能參酌本公司從業人員薪資管理辦法及員工任用晉升管理辦法規定核定薪資，並依所屬利潤中心獎金辦法核發業績獎金、達成獎金或績效獎金，2022 年度因業績及獲利狀況超越預算目標，參考個人績效表現將利潤於年終時回饋與員工，核發獎金數為歷年來新高。

非主管職之全時員工薪資

■ 2021 年 ■ 2022 年
單位：新台幣仟元



5.2.1 新進與離職人員

新光紡織在近幾年營運狀況良好，因應業務量需求逐漸增大，人力需求也隨之提升，為了延攬各方面的人才，本公司透過人力銀行、學校轉介、就業服務站、獵才顧問等不同管道，期望招募不同的專業及經歷之人才，並安排適合的職務，讓員工皆能發揮所長。

本公司針對每位離職的員工進行訪談，了解其離職的原因，希望透過離職訪談了解問題的根源，作為日後員工關懷的參考依據。

新進人員統計

多元化統計 / 年度		2020 年		2021 年		2022 年	
		人數	比例 (註)	人數	比例 (註)	人數	比例 (註)
年齡	未滿 30	36	24%	58	41%	56	46%
	30 以上 未 50	33	18%	67	25%	69	23%
	50 以上	6	6%	18	17%	7	5%
性別	男	25	13%	46	24%	43	21%
	女	50	18%	97	29%	89	25%
學歷	研究所	7	17%	10	27%	9	24%
	大專院校	37	20%	105	54%	65	30%
	其他	31	12%	126	43%	58	18%

離職員工統計

多元化統計 / 年度		2020 年		2021 年		2022 年	
		人數	比例 (註)	人數	比例 (註)	人數	比例 (註)
年齡	未滿 30	26	17%	41	29%	42	34%
	30 以上 未 50	63	35%	40	15%	55	18%
	50 以上	6	6%	4	3%	7	5%
性別	男	27	14%	30	15%	31	15%
	女	68	23%	55	16%	73	21%
學歷	研究所	8	19%	8	20%	10	27%
	大專院校	42	22%	48	24%	59	27%
	其他	45	17%	29	10%	35	11%

註：新進率 = (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) *100%。

如女性新進員工率 = (當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數) *100%。

離職率 = (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) *100%。

如未滿 30 歲離職員工率 = (當年度未滿 30 歲的離職員工總數 / 當年底未滿 30 歲的員工總數) *100%。

5.3 員工福利

新光紡織重視員工的身心健康，提供員工幸福的職場，並打造良好的工作環境，才能讓公司與員工共同發展，新光紡織雖然沒有成立工會，但設有職工福利委員會，每年按營業收入總額提撥一定比例做為職工福利金，並定期舉辦員工旅遊或小型活動等，以達到同樂的目標。

員工福利

員工福利項目	全職員工			
	總公司	大園廠	大溪廠	專櫃
團體保險	√	√	√	√
結婚 / 喪葬補助	√	√	√	√
三節獎金 / 禮品	√	√	√	√
年終獎金	√	√	√	√
伙食津貼	√	√	√	√
員工旅遊	√	√	√	√
員工購物優惠	√	√	√	√
部門不定期聚餐	√	√	√	√
員工宿舍		√	√	



員工宿舍



員工宿舍



員工旅遊及聚餐

員工購物優惠

ASPORT
FAMILY SALE
UP TO
80% OFF

員工親友場次
2022.8.26 FRI 17:00 – 21:00
2022.8.27 SAT 11:00 – 21:00

ASPORT 大安旗艦店
台北市仁愛路四段71巷17號 / 02 2771 6011

現場以本人核對邀請名單入場，不得攜伴，非受邀名單與時段，恕不接待入場
結帳時請提供員工姓名方可享此福利
特賣會商品均為特惠，請現場確認無誤，不可退換

ART HAUS / ARTIFACTS
FAMILY SALE
UP TO
80% OFF

2022.8.25 THU 18:00-22:00 新紡員工場 (限員工本人)
2022.8.26 FRI 17:00-22:00 員工親友場 (限員工及其邀請名單)
2022.8.27 SAT 12:00-22:00 員工親友場 (限員工及其邀請名單)

ARTIFACTS 敦南店
台北市敦化南路一段177巷23號 / 02 2731 0682

現場以本人核對邀請名單入場，不得攜伴，非受邀名單與時段，恕不接待入場
結帳時請提供員工姓名方可享此福利
特賣會商品均為特惠，請現場確認無誤，不可退換

育嬰假

公司的內部管理辦法特別強調並保障懷孕員工之權益。針對員工托嬰問題，本公司與各廠區附近育兒機構簽訂長期服務合約，並依「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」，子女滿三歲前得申請育嬰留停，最多不超過兩年。育嬰留停期滿後，公司安排回原單位任職。2022 年度同意有員工因育兒因素申請之彈性工時。

員工育嬰留停 / 年度	性別	2020	2021	2022
享有育嬰留停資格人數	男	3	5	2
	女	7	8	8
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	1	1	2
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	0	0	0
	女	0	1	2
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B) (含提前復職)	男	0	0	0
	女	0	0	0
復職率 (B/A)	男	0	0	0
	女	0	0	0
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	0	0	0
	女	0	0	0
留任率 (C/ 前一年 B)	男	0	0	0
	女	0	0	0

註 1：享有育嬰留停資格的員工人數以近 3 年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。

註 2：復職率 = (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) *100%。

註 3：留任率 = (前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數) *100%。

5.3.1 員工退休福利制度

新光紡織為了安定員工退休後的生活，依法訂有勞工退休辦法，自 1995 年 7 月 1 日起的新進員工只適用「勞工退休金條例」之退休金制度，在此之前的員工則可選擇繼續適用「勞動基準法」或適用「勞工退休金條例」之退休金制度，並保留適用該條例前之工作年資，員工退休後之退休金給付，自員工退休日起三十日內辦理完成，此外針對高階主管退休後，會考量公司需求以及主管本人之意願，部分回聘為顧問職，一般員工辦理退休時，若有繼續工作的意願及合適的職缺，也會協助轉介至公司其他廠區。

退休金制度	舊制	新制
適用法源	勞動基準法	勞工退休金條例
如何提撥	按薪資總額 2% 提撥，以公司名義存入台灣銀行退休金專戶中	依員工投保等級提撥 6% 至 勞工保險局個人專戶
提撥金額	累積金額 53,331 仟元	2022 年度提撥 14,351 仟元

5.4 人才培育

新光紡織以永續發展為目標，公司的永續發展除了在經營政策的執行外，更仰賴每一位員工的專業能力，隨著科技的日新月異，因應產業快速的發展，本公司每年度都會依據職務需求，安排對應的職能教育訓練，期望透過全體員工的成長，以保有公司在市場上的競爭力。

為了讓新進人員能夠快速上手自身的工作，本公司皆會對新進人員執行養成訓練，各部門同仁也會因應其業務職掌的不同，每年度安排專業技能的訓練，除此之外，為了培養主管職人員在面臨不斷變化的市場所需的能力，本公司也會安排管理職人員參與管理職能訓練，以提高團隊效率，凝聚團隊的向心力。

2022 年度本公司共進行了新進人員教育訓練、人權政策、反貪腐、防止內線交易、誠信經營政策、營業秘密、數位學習、系統操作、管理職能及專業技能訓練等。

重大主題	人才培育
對公司的意義	公司的永續經營與發展仰賴每位員工的專業能力，不斷地提升員工的專業，公司才能不斷地成長，提供不同專業的教育訓練，在員工成長的同時，公司也能達到永續發展的目標。
政策 / 承諾	本公司因應產業快速發展提升員工及公司整體競爭力，並激發同仁潛能及凝聚向心力。每年度根據營運策略、組織發展需求對應至職能關鍵行為，再配合各階層的需求，規劃內部或外部訓練相關課程。透過個人的學習成長以提高工作績效並達成工作目標。
目標	1. 新進人員職能受訓率達 100% 2. 特殊專長員工平均訓練時數達 10 小時 3. 因應各部門同仁安排相對職能課程，提升員工職能 4. 針對全球市場變化，培養中高階主管面對未來挑戰之能力。 5. 提供主管級人員管理職能訓練，創造更具向心力及最佳效率團隊。
當年度投入資源 / 具體成果	2022 年度教育訓練課程除新進人員養成訓練外尚包括有人權政策、反貪腐、防止內線交易、誠信經營政策、營業秘密、數位學習、系統操作、管理職能及專業技能訓練，約 4,064 訓練小時，總費用約計 1,145 千元。
負責部門 / 申訴機制	人力資源處 hr@sktextile.com.tw
評估機制 / 成果	1. 每年新進人員受訓率達標 2. 課後滿意度分享 3. 課後職能提升觀察及評估 4. 課後職能及知識分享

2022 年度員工平均受訓時數

統計 / 年度		2022 年
每名員工受訓平均時數 (註 1)		7.2
員工依性別受訓 平均時數 (註 2)	女	6.9
	男	8.3
員工依類別受訓 平均時數 (註 3)	外籍	8.8
	本籍	5.6

註 1：每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數。

註 2：每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數。

註 3：各類別員工平均受訓時數：當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數。

2022 年訓練課程內容

協助類型	實施之方案以及提供之協助的類型和範疇說明
提升員工職能 訓練計畫	1. 知名品牌專業技能訓練 2022 年秋冬商品知識教育訓練、 2023 年秋冬商品知識教育訓練 ...
	2. 證照訓練 堆高機證照訓練、鍋爐操作證照訓練 ...
	3. 知名品牌新光教育訓練課程 (ISO 105 B07:2009, ASTM D2594/ 2594M-21, ISO 20932-1:2018)...
	4. 實務訓練 目視法對色訓練、從法規與標準面 發掘後疫情時代紡織產業新趨勢 ...

員工績效考核

為使本公司員工之全年工作表現得到公平的評核與激勵，每年度進行員工績效考評。考核依照主管對日常工作目標的達成率、核心職能行為及職能發展計畫綜合評核，年終考核以績效提高為目標，使公司內部及員工持續改進；強化過程管理，提高管理水準並提供績效獎金評定基準做為晉升及人才養育等人事決策依據。

2022 年度員工績效考核

2022 年檢視的員工		檢視人數	該類別員工總數	百分比
性別	男	196	208	94%
	女	332	354	94%
員工類別	外籍	99	117	85%
	本國	429	445	96%

註：員工績效考核排除 2022 年 10 月 1 日後報到員工

5.5 職業安全衛生

新光紡織積極並致力於推動勞工安全衛生與健康促進、為降低職業災害發生，依循職業安全衛生管理系統及社會責任國際規範，持續改善員工安全與健康的工作環境、預防職業傷害與疾病、降低工作環境中的危險因素。期望符合勞工安全衛生法令規範，締造優質安全與健康之企業職場。

職業安全衛生管理系統

大園廠與大溪廠人數雖未達到職業安全衛生管理辦法第 12-2 條需建置 CNS45001 之規定，但為維護及保障員工工作安全大園廠於 2021 年推動 ISO45001 職業安全衛生管理系統，希望以系統全面降低員工工作中可能產生之風險，大溪廠為維護及保障員工工作安全已建立職業安全衛生委員會，定期審查工廠環境是否存在職災發生風險，使員工在友善安全的工作環境中安心工作，工廠工安人員每日皆依據法令進行現場巡廠，每半年皆依據法令進行作業環境檢測並依照規定進行申報作業，每季召開職業安全委員會，委員會中勞工代表人數佔總代表人數 3/4 以上 (高於法令規範：1/3)，討論安全衛生計畫，包含教育訓練、作業環境改善對策、危害之預防管理、稽核、健康促進計畫等。勞工工作現場如有不安全情況，並邀請專業人員參與職業安全委員會討論改善方案，並依據會議結論進行工安改善。

職業安全委員會勞資代表人數表

	大園廠		大溪廠	
年份	2021	2022	2021	2022
勞工代表	6	6	6	6
資方代表	2	2	2	2
總人數	8	8	8	8

危害辨識、風險評估、及事故調查

大園廠每年依照 ISO45001 要求進行危害鑑別及風險評估作業，將較高指標的鑑別結果納入改善案件中，並以風險程度作為改善優先之案例，2022 年共計 2 件，編入預算進行改善：

(1) 為維護員工工作安全並避免一些不安定的危害，將與黛莉中間帆布隔牆改成防火材隔牆，提高工廠場所安全。

(2) 逃生門旁加裝逃生警鈴，若現場發生火災，員工於逃生時可於逃生門旁按壓警鈴，提高員工逃生機率。

大溪廠每年皆進行危害鑑別及風險評估作業，每季透過職業安全衛生委員會審視高風險項目進行改善，每年 3、6、9、12 月進行職業安全衛生委員會，檢討該季度各委員負責之作業環境是否有職安衛風險發現，並依發現之風險嚴重性進行改善或追蹤，並於下一季度會議提出改善結果分析並決定是否結案或變更改善方案。



改善案例：改成防火隔牆



改善案例：加裝逃生警鈴

大園廠職業災害調查皆依據 ISO45001 之程序書進行職業傷害調查，

2022 年發生 1 件員工於修理空氣泵浦時因慣性造成手指壓傷所進行的職業災害調查，如下圖示。



職災調查



職災調查

職業健康服務

大園廠及大溪廠均依據勞工健康保護規則於 2020 年 9 月約聘樂欣顧問管理企業進行臨場醫師 1 次 / 季、臨場護士 3 次 / 月進行員工身體心理服務，並留存紀錄備查。

2022 年 1 月 17 日在大園廠大會議室由職業安全醫師進行基礎急救說明，共 30 人參加，如下圖示。



職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

大園廠與大溪廠每季皆召開職業安全衛生委員會並由生產部一級主管或其代理人主持討論安全衛生計畫，包含教育訓練、作業環境改善對策、危害之預防管理、稽核、危害鑑別及風險管理、承攬商管理與健康促進等。

職業安全衛生之工作者訓練

大園廠與大溪廠每年皆進行職業安全衛生相關訓練如危害通識、防護具配戴等，並針對相關證照進行排訓以符合法規之要求。

大園廠 2022 年共計職業安全證照排訓 (外部)36 小時 內部訓練 9 小時：

新光紡織 - 大園廠 證照一覽表

證照名稱	人員姓名	證書發證時間	取得時間
甲種職業安全衛生業務主管	祝 ○ 國	2001.08.25	2022.03.25
	曾 ○ 頤	2012	2022.04.13
職業安全衛生管理員	莊 ○ 睿	2014.12.23	2022.05.06
堆高機	胡 ○ 昌	1995.01.19	2022.05.17
	鍾 ○ 華	2008.08.01	2022.06.06
鍋爐操作證照	李 ○ 森	2012.01.10	2022.08.10
防火管理員	張 ○ 宇	2016.11.25	2022.10.25



危害通識訓練



防護具訓練

工作者健康促進

新光紡織與樂欣顧問管理公司簽訂合約，每月派健康護理師蒞廠三次與每季派職業健康專科醫師至廠內進行健康關懷工作，並依職業安全衛生法之規定實施四大計畫（人因、過勞、職場暴力、母性關懷），2022 年廠內健康關懷人次大園廠共計 37 人次。

預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

大園廠與大溪廠對於重大供應商每年皆會進行職業安全衛生相關稽核作業，若發現不合格之情事，會請該供應商進行改善，2022 年實際執行成果如下表所示：

2022 年供應商驗廠統計表

序號	廠商	日期	人員	天數	是否有缺失	類別	項目
1	A	2022/06/17	2	1	Y	4	16
2	B	2022/07/13	3	1	Y	5	20
3	C	2022/11/09	3	1	Y	5	15
4	D	2022/11/23	2	1	Y	4	8
5	E	2022/11/30	2	1	Y	4	9
6	F	2022/12/14	4	1	Y	3	7
7	G	2022/12/30	4	1	Y	4	10

職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

2022 年 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

序號	檢查類型	人數	比例	備註
職業安全衛生法	內部稽核	6	0.022	
	勞動檢查	0	0	
ISO 45001	內部稽核	9	0.06	
	外部查證	2	0.02	由 DNV 驗證公司進行外部驗證工作，共 2 人 2 天，驗證範圍為 ISO45001 及 ISO14001

職業傷害及職業病統計

大園廠 員工 / 非員工 -- 職業傷害及職業病統計

統計 / 年度		2020 年	2021 年	2022 年
總經歷工時		274016	298576	311536
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害	人數	1	0	2
	比例	3.65	0	6.42
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

大園廠 員工 / 非員工 -- 職業傷害及職業病類型統計

類型 / 年度		2020 年	2021 年	2022 年	危害及改善說明
職業傷害類型	跌傷	1	0	1	上下班交通事故
	切傷	0	0	1	1. 增加防呆設施 2. 增加工作平台
職業病類型	過勞	0	0	0	

大溪廠 員工 / 非員工 -- 職業傷害及職業病統計

統計 / 年度		2020 年	2021 年	2022 年
總經歷工時		651384	960600	1030000
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害	人數	0	104	0
	比例	0	108.27	0
可記錄之職業傷害	人數	0	1	0
	比例	0	1.04	0
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

大溪廠 員工 / 非員工 -- 職業傷害及職業病類型統計

類型 / 年度		2020 年	2021 年	2022 年	危害及改善說明
職業傷害類型	跌傷	0	1	1	上下班交通事故
	切傷	0	0	0	
職業病類型	過勞	0	0	0	

5.6 客戶關係

重大主題	客戶關係	
對公司的意義	提供客戶所需的服務是公司的核心價值，與客戶建立良好的互動關係，以相互信任為基礎，並重視每一位客戶的意見，不斷改善進步，提供更完整的服務	
政策 / 承諾	企業客戶	零售
	1. 以客戶服務為軸心，建立內部營運 SOP，定期評估檢視，提高客戶體驗及建立信任度 2. 不斷提升技術及產品品質，聆聽客戶所需，提供專屬服務 3. 重視客戶意見，並針對客戶的需求提供適切的服務	1. 有效率且能針對客戶的需求提供適切的服務 2. VIP 活動：新品選購、節慶贈禮、品牌活動 3. 檢視每一項客訴及意見反饋，並進行檢討及改善
目標	與客戶定期聯繫，了解客戶所需及喜好，提供個性化的產品及服務，增加客戶對品牌的忠誠度，進而維持長期與信任的關係 (行銷部) 短期： 1. 降低 5% 客訴率 2. 客戶滿意度達 80 分 3. 建立與客戶之間的配合默契 中期： 1. 降低 10% 客訴率 2. 客戶滿意度達 85 分以上 3. 獲得客戶對新光紡織的信賴 長期： 1. 降低 15% 客訴率 2. 客戶滿意度達 90 分以上 3. 取得客戶對新光紡織的品質產品高度認同 * 客訴率定義：客訴金額 / 銷售金額	1. 透過與客戶保持聯繫，提供個性化的體驗、優惠及回饋措施，進而維持長期友好的關係 2. 了解客戶的需求，提供符合客戶喜好的產品及服務，增加客戶對品牌的忠誠度
當年度投入資源 / 具體成果	因應新冠疫情影響，業務出差及客戶來訪意願皆降低，為此資訊部門協助軟硬體、視訊、音訊設備的調整，運用線上會議的方式，進行產品解說與分享，增加產品的曝光度，即便因為疫情影響，新光紡織 2022 年訂單表現仍是正向成長。	針對零售業務，發展線上結帳，減少客戶外出的時間，並透過新聞通訊、特價優惠訊息、生日禮、年節贈禮等，讓客戶感到被重視，保持與客戶的聯繫。
負責部門 / 申訴機制	行銷部 marketing@sktextile.com.tw	客服專線：0800698688 ARTIFACTS：hello@artifacts.com.tw ART HAUS：info@arthaus.com.tw ASPORT：info@asport.com.tw
評估機制 / 成果	2022 年整體客戶滿意度達 92 分，客訴率為 2%	2022 年零售客戶滿意度調查 4.52~4.73 分 (滿分 5 分)，客訴案件皆能妥善處理，客戶也給予正面回饋

客戶關係政策

與客戶建立良好的互動關係，提供客戶所需的服務是公司的核心價值，重視每一位客戶的意見，並提供適切的服務，以提升客戶的滿意度，持續的改善及進步，提供更完整的服務內容。

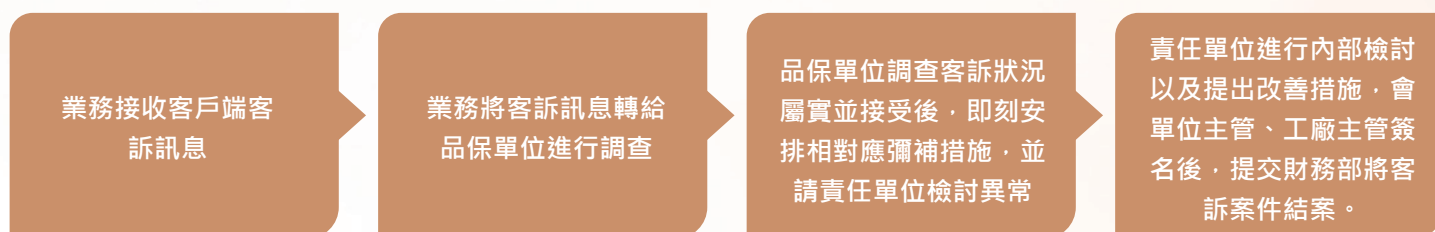
為了提供良好的服務體驗，本公司將客戶服務分為對企業客戶及對零售客戶兩部分：

企業客戶

透過與客戶的定期聯繫，並針對客戶的需求及喜好，提供相對應的產品及服務，以增加客戶對品牌的忠誠度，進而維持長期與信任的關係，並定期執行客戶滿意度調查，了解客戶的狀況，以有效降低客訴率，2022年企業客戶整體滿意度達 92 分，客訴率為 2%。

因應這兩年新冠疫情的影響，業務出差及客戶來訪的意願皆降低，為此新光紡織發展線上產品解說，與資訊部門配合，調整軟硬體及視訊設備的，提供客戶良好的觀看體驗，藉此增加產品的曝光度，新光紡織 2022 年度的訂單表現即便受到疫情影響，整體表現仍是正成長。

客訴處理流程



零售客戶

在零售業務上，提供個性化的體驗、優惠及回饋措施，以維持與客戶間的長期友好關係，並適時的了解客戶的需求，提供符合客戶喜好的產品與服務，同時透過新聞通訊、特價優惠訊息、生日禮、年節贈禮等，定期與客戶聯繫，讓客戶感到被重視，以提高品牌的忠誠度，這兩年因疫情的影響，民眾減少外出購物的意願，新光紡織發展線上結帳的方式，減少客戶外出的時間。為了確保服務的品質，本公司每年度也會進行零售客戶的滿意度調查，2022年滿意度在 4.52~4.73 分間(滿分 5 分)，對於客訴案件亦會妥善處理，客戶皆給予正面評價。

客訴處理流程

1. **聆聽**：了解事情的始末，如遇有客訴情形發生，專櫃人員在第一時間了解客戶的訴求並安撫顧客情緒。
2. **立案**：填寫客訴表。
3. **視客訴案類型決定處理方式**：

(1) 商品瑕疵：即時處理

(2) 重大客訴：回報營業主管，由營業主管介入處理。

5.7 參與公益

社會公益

不定期捐贈物資或捐款，如 2022 年度捐贈財團法人中華民國佛教慈濟慈善事業基金會新台幣二十萬元，參與社團法人愛最大慈善光協會所舉辦之救助邊緣老人計畫並贊助新台幣十萬元；參與慈濟功德會齋戒護生素食活動，一起素食、環保、愛地球。

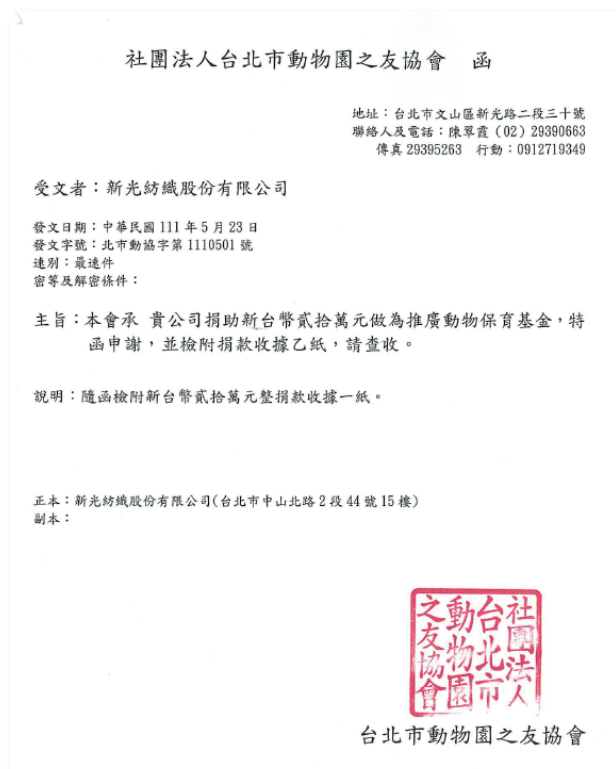
每年定期捐贈台北市動物園之友協會捐款二十萬元，動物園之友協會 2022 年度主要活動有：

1. 與臺北市動物保育教育基金與臺北市立動物園合作，共舉辦六梯次之「減碳達人綠行動體驗營」活動，以動物園為基地，呼應臺北市政府「邁向淨零碳」之目標，結合動物園中包含熱帶雨林、極地地區、非洲草原及沙漠等地球上重要的生態系統及動物，藉由在動物園中探索、體驗的活動過程中，喚起民眾在日常生活中由改變自我的生活態度，經由身體力行，達到節能減碳與節水的目的。

2. 攜手台灣自然保育基金會，一起響應聯合國啟動「2030 永續發展目標」，透過結合食與農落實環境教育，重視人與自然的關係。讓有需要的人都能「安心吃飯」，在食物與營養、心情及滿足，都能獲得充足的照顧。備有 600 公斤白米送至偏鄉部落、育幼院、啟智教養院、仁愛之家等單位，使有需要的人都能三餐安心吃飯。

社區參與

本公司對於社區活動積極參與並不定期提供資助，如贊助桃園縣大溪鎮仁善里中秋晚會活動、鐵鋁罐及廢棄紙類交由里辦公室回收以及設有民生緊急用水取水口，供民眾於枯水期自由取水。



捐贈台北市動物園之友協會感謝函

協助當地社區感謝狀

附錄

附錄一、GRI 內容索引

附錄二、永續會計準則 (SASB) 對照表

附錄三、TCFD 揭露項目對照

附錄四、上市上櫃公司氣候相關資訊



使用聲明		新光紡織已依循 GRI 準則報導 2022 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		本公司屬紡織及百貨零售業，尚無 GRI 行業準則			
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	17	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	04	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	04	
	2-4	資訊重編	編輯方針	04	
	2-5	外部保證 / 確信	編輯方針	04	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	17	
	2-7	員工	5.1 員工統計	57	
	2-8	非員工的工作者	5.1 員工統計	57	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 董事會	25	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 董事會	25	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 董事會	25	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 董事會	25	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展推動小組	06	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展推動小組	06	
	2-15	利益衝突	3.1 董事會	25	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1 董事會	25	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1 董事之進修與績效評估	27	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1 董事之進修與績效評估	27	
	2-19	薪酬政策	3.1.2 功能性委員會	28	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2 功能性委員會	28	
	2-21	年度總薪酬比例			保密規定 / 薪資為企業之保密範疇，故不進行揭露
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	03	
	2-23	政策承諾	3.3 政策承諾	33	
	2-24	納入政策承諾	3.3 政策承諾	33	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.4 倫理誠信	30	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.4 倫理誠信	30	
	2-27	法規遵循	3.4 法規遵循	34	
	2-28	公協會的會員資格	2.6 參與外部組織	22	
利害關係人議和			1.2 利害關係人鑑別與議和	08	
	2-29	利害關係人議和 方針	1.3 利害關係人關注議題與溝通管道	08	
	2-30	團體協約	-		不適用 / 本公司沒有和員工簽訂團體協約

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題	10	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	10	
經濟面					
★經濟績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5 營運績效	35	
	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.5 營運績效	35	
GRI 201：經濟績效 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷管理	42	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.3.1 員工退休福利制度	64	
	201-4	取自政府之財務補助	3.5 營運績效	35	
★創新研發					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.6 創新研發	36	
自訂主題	-	-	3.6 創新研發	36	
★資訊安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.7 資訊安全	38	
自訂主題	-	-	3.7 資訊安全	38	
環境面					
★物料					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2 原物料管理	46	
	301-1	所用物料的重量或體積	4.2 原物料管理	46	
GRI 301：物料 2016	301-2	使用的可再生物料	4.2 原物料管理	46	
	301-3	回收產品及其包材	4.2 原物料管理	46	
★排放					
	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3 碳排放管理	48	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3 碳排放管理	48	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.3 碳排放管理	48	
GRI 305：排放 2016	305-4	溫室氣體排放密集度	4.3 碳排放管理	48	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.3 碳排放管理	48	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	4.3 碳排放管理	48	
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)、及其它重大的氣體排放	4.3 碳排放管理	48	
★廢棄物					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.4 廢棄物管理	50	
GRI 306：廢棄物 2020 管理方針	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 廢棄物管理	50	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 廢棄物管理	50	
	306-3	廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	50	
GRI 306：廢棄物 2020	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 廢棄物管理	50	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物管理	50	

★供應商環境評估				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.5 供應鏈永續管理	54
	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.5 供應鏈永續管理	54
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.5 供應鏈永續管理	54
社會面				
★勞雇關係				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2 薪酬福利	59
	401-1	新進員工和離職員工	5.2.1 新進與離職人員	61
GRI 401：勞雇關係 2016	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.3 員工福利	62
	401-3	育嬰假	5.3 員工福利	62
	薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異	5.2 薪酬福利	59
★職業安全衛生				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.5 職業安全衛生	67
	403-1	職業安全衛生管理系統	5.5 職業安全衛生	67
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.5 職業安全衛生	67
	403-3	職業健康服務	5.5 職業安全衛生	67
GRI 403：職業安全衛生 2018 管理方針	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.5 職業安全衛生	67
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5 職業安全衛生	67
	403-6	工作者健康促進	5.5 職業安全衛生	67
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.5 職業安全衛生	67
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.5 職業安全衛生	67
	403-9	職業傷害	5.5 職業安全衛生	67
	403-10	職業病	5.5 職業安全衛生	67
★訓練與教育				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.4 人才培育	65
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.4 人才培育	65
GRI 404：訓練與教育 2016	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.4 人才培育	65
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.4 人才培育	65
★員工多元化與平等機會				
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	3.1 董事會	25
			5.1 員工統計	57

★ 供應商社會評估				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.5 供應鏈永續管理	54
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.5 供應鏈永續管理	54
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.5 供應鏈永續管理	54
★ 客戶關係				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.6 客戶關係	73
自訂主題	-	-	5.6 客戶關係	73
★ 參與公益				
自訂主題			5.7 參與公益	75

附錄二、永續會計準則 SASB 對照表 _ 服飾飾品和鞋類

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	揭露情況 / 報告內容章節對照	單位
產品中化學物質的管理	CG-AA-250a.1	討論遵守限制物質相關法規的過程	定性	新光紡織設有採購管理程序，針對原、物料及化學品採購應符合當地法令、Bluesign、GRS 之相關要求，並要求供應商承諾絕不違反 Bluesign、GRS、GHS、ZDHC MRSL 及各國環境保護法規中禁用 / 限用物質相關規範，並提供之證明，如證書、檢測報告等。工廠每年對於相關法令及規範部分，都有做到定期審視，確認是否有新增或更變之規範。除此之外，廠內會定期安排相關人員進行化學品之安全操作注意事項、危害、防護具穿戴、緊急洩漏處理等教育訓練。廠內化學品皆有 Bluesign 及 MRSL 合規性註記於 ERP 系統中，生產配方開立時，可檢視配方各項化學品的合規性，減少限用物質投入的風險。	N/A
	CG-AA-250a.2	討論評估和管理產品中與化學品相關的風險和 / 或危害的過程	定性	新光紡織透過 ISO9001/14001/45001 導入管理系統，為了有效管理化學產品與保障化學品使用者之安全及健康，並降低潛在有害化學物質對人員健康與環境衝擊之風險，我們設有危害化學品標示及通識規則程序，也提供合規的安全資料表 (Safety Data Sheet；SDS)。此外，採購部門於採購前得要求供應商提供符合的 SDS 資料，以及相關配合同意書，再經由主責單位主管核准後才可進行採購。 因應化學品相關的風險及危害也建立了檢驗管理程序，我們每年也會針對購買之化學品原物料 / 助劑，進行抽驗，如限用物質檢驗，確保生產之化學品符合客戶標準。此外，我們同時也依循 ZDHC 頒布之限用物質清單 (Manufacturing Restricted Substances List, MRSL) 及 Bluesign bsbl (bluesign system black limits,BSBL) 的相關規範與要求，建立符合要求的化學品清單，每年至少更新一次。 生產單位透過 ERP 系統及產品鑑別與追溯管理程序，完整記錄生產原物料投入，如有限用物質異常發生時可追溯相關產品，及時因應減少衝擊。	N/A

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	揭露情況 / 報告內容章節對照	單位
供應鏈中的環境衝擊	CG-AA-430a.1	符合廢水排放許可證和 / 或合約協議的 (1)1 級供應商設施的百分比 (2)1 級以外的供應商設施的百分比	定量	(1) 85%(GRS 證書)17 家 (2) 50%(GRS 證書)10 家 註：透過供應商管理系統挑選出交易金額作為篩選條件，篩選出前 20 家列入 1 及，21~40 大之供應商列為 1 級以外，並以 GRS 認證作為標準。	百分比 (%)
	CG-AA-430a.2	已完成永續成衣聯盟 Higg FEM 的環境模組評估或同等環境數據評估的 (1)1 級供應商設施的百分比 (2)1 級以外的供應商設施的百分比	定量	1. 16% 2. 50% 註：本公司要求對象為染整廠。	百分比 (%)
供應鏈中的勞動條件	CG-AA-430b.1	(1) 已按照勞工行為準則進行審核的第 1 級供應商設施 (2) 第 1 級以外的供應商設施的百分比， (3) 第三方審核員進行的總審核的百分比	定量	(1) 85%(GRS 證書) (2) 50%(GRS 證書) (3) 100% 註：透過供應商管理系統挑選出交易金額作為篩選條件，篩選出前 40 大之供應商，並以 GRS 認證作為標準。	數量 百分比 (%)
	CG-AA-430b.2	供應商勞動行為守則審核的優先不合格率和相關的糾正措施率	定量	優先不合格率資料無法取得，糾正措施率 100%	百分比 (%)
	CG-AA-430b.3	描述供應鏈中最大風險，包含以下風險： (1) 勞動力 (2) 環境 (3) 健康與安全	定性	1 勞動力：人力補充不易、流動率過高、移工招聘人數限制、員工老齡化 2. 環境：廢水及空汙排放、化學品管理、廢棄物管理 3. 健康與安全：員工定期的健康檢查、建築物安全、消防安全、電器安全	N/A
原料採購	CG-AA-440a.1	描述與主要原料採購有關的環境和社會風險	定性	部分廠商尚未完成 Higg FEM，需透過其他第三方稽核單位認證相關系統及證照進行評估；以上為目前所遇到之風險。 採行措施：針對目前供應商進行不定期檢查，確保移工人權、環境、消防安全等相關法規之規範。	N/A
	CG-AA-440a.2	通過標準獲得第三方認證、符合環境 14001 和 / 或社會 SA8000/RBA 永續性標準原材料的百分比	定量	58% 註：以取 ISO 14001、STANDARD 100 by OEKO-TEX®、Bluesign、HIGG、GOTS 證書計算。	百分比 (%)

活動指標	指標編號	性質	揭露情況 / 報告內容章節對照	單位
(1) 一級供應商和 (2) 一級以外供應商的數量	CG-AA-000.A	定量	(1)20 家 (2)20 家 註：考量供應商對於本公司之影響性，透過供應商管理系統挑選出交易金額作為篩選條件，篩選出前 40 大之供應商，交易金額前 20 家列為一級供應商，21~40 家列為一級以外供應商。	數量

附錄三、TCFD 揭露項目對照

面向	TCFD 揭露項目	對應章節	頁碼
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	4.1 氣候變遷管理	42
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	4.1 氣候變遷管理	42
策略	組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	4.1 氣候變遷管理	42
	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	4.1 氣候變遷管理	42
	組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境	4.1 氣候變遷管理	42
風險管理	組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	4.1 氣候變遷管理	42
	組織在氣候相關風險的管理流程	4.1 氣候變遷管理	42
	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	4.1 氣候變遷管理	42
	組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	4.1 氣候變遷管理	42
指標和目標	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險	4.1 氣候變遷管理	42
	組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	4.1 氣候變遷管理	42

附錄四、上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	報告書揭露章節
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	4.1 氣候變遷管理
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)	4.1 氣候變遷管理
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	4.1 氣候變遷管理
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	4.1 氣候變遷管理
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。	4.1 氣候變遷管理
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。	4.1 氣候變遷管理
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未實施內部碳定價
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。	4.1 氣候變遷管理
9. 溫室氣體盤查及確信情形	參照下列表格

範疇一	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e / 百萬元)	密集度 (公噸 CO ₂ e / m ²)	確信機構	確信情形說明
所有廠區	2,206	0.7353	0.18	本年度未實施確信	本年度未實施確信
範疇二	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e / 百萬元)	密集度 (公噸 CO ₂ e / m ²)		
所有廠區	17,272	5.7573	1.40		
範疇三	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e / 百萬元)	密集度 (公噸 CO ₂ e / m ²)		
所有廠區	-	-	-		



新光紡織股份有限公司
SHINKONG TEXTILE

2022 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT
