



宏 益 龍

宏益纖維工業股份有限公司

HONG YI FIBER IND. CO., LTD.



永續報告書

Sustainability Report

2024

永續報告書

2 0 2 4

目 錄

關於本報告書	3
經營者的話	5

CHAPTER 1 永續發展

1.1 永續發展策略	7
1.2 利害關係人互動	11
1.3 重大主題管理	13

CHAPTER 2 公司治理

2.1 公司概况	17
2.2 公司治理架構	18
2.3 誠信經營	26
2.4 風險管理	30

CHAPTER 3 產品與價值鏈

3.1 產品與銷售	33
3.2 品質管理	37
3.3 客戶滿意	38
3.4 供應鏈管理	41

CHAPTER 4 環境永續發展

4.1 氣候行動	44
4.2 能資源管理	48
4.3 污染防治	49

CHAPTER 5 友善職場

5.1 員工政策與概況	51
5.2 員工發展與訓練	54
5.3 員工關懷	55

附 錄

附錄一 GRI 準則對照表	64
附錄二 永續會計準則SASB對照表—— 服飾、配件和鞋類指標	71
附錄三 氣候相關財務揭露建議TCFD 對照表	73

關於本報告書

宏益纖維工業股份有限公司（以下簡稱「宏益纖維」、「宏益」、「本公司」）自 2024 年度起首次發行永續報告書，提供予關注本公司的利害關係人群體有關公司於 ESG 議題上努力的資訊。

報告期間與範疇

本報告書報導期間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，所涵蓋組織邊界包括台北總公司及鶯歌廠，揭露上述營運據點於 E（環境）、S（社會）以及 G（公司治理）等各層面之永續發展作為與績效。所揭露的財務數據係採用宏益集團經立本台灣聯合會計師事務所查核簽證之合併財務報告，溫室氣體盤查數據已取得法標國際認證股份有限公司之查證意見聲明書，並符合 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準，而其餘環境及社會數據則由各權責部門統計彙整，並以一般慣用之數值描述方式呈現，若數據量測上與前一版不同、有推估之情形或其他資訊重編之情事，將於該段落、圖或表下方詳加說明。

報告書編撰參考

本報告書參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）於 2021 年公佈之通用準則、氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate related Financial Disclosures, TCFD）及臺灣證券交易所「上市公司編製與申報企業永續報告書作業辦法」所列之指導方針及架構，並參考永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）、聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）進行編製，揭露本公司重大主題之相關策略、目標和具體作為，GRI 內容索引詳如附錄一。

報告書編輯、內部審查與發行

本報告由永續發展推動小組負責規劃、溝通整合、編輯、校閱及修訂，未進行第三方保證作業，經由宏益內部審查作業，確認涵蓋各重大議題之完整性後，陳送總經理核閱並提報董事會後發行。

本公司於報導期間內並無重大資訊重編之情事，僅依據更新後的 GRI 調整公司利害關係人及重大主題之鑑別流程，詳細資訊於「利害關係人溝通」及「重大主題鑑別」中說明。

希望透過本報告書，藉由公開化、透明化、及時性的資訊揭露，讓利害關係人及社會大眾瞭解本公司在永續發展方面的具體成效。任何有關於本報告書之意見、諮詢或建議，歡迎您與我們洽詢。

發行概況

此為宏益首次發行永續報告書，未來將每年發行一本永續報告書，並提供電子檔於公司網站供下載瀏覽。

本報告書報告期間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日止，訂於 2025 年 8 月 31 日前公布發行，下一次 2025 年度報告書預定於 2026 年 8 月 31 日前公布發行，每年更新報告書。

聯絡方式

如您對本報告書有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯絡，聯絡資訊如下

宏益纖維工業股份有限公司

地址：台北市大同區塔城街 66 號 6 樓

聯絡單位：宏益纖維工業股份有限公司 永續發展推動小組

電話：(02)2552-1191

傳真：(02)2552-1955

電子信箱：hongyi@hongyilon.com.tw

經營者的話

回顧 2024 年度，受惠於全球終端需求及新興科技應用需求強勁回升，加以設備供應在地化，刺激相關供應鏈持續投資，而受到氣候干擾與地緣政治風險不確定因素，令食物類與油料費價格漲幅波動劇烈，伴隨著 2024 年美國總統大選及共和黨總統候選人川普重返白宮，歐、美、中各國相繼於 2024 年中後啟動降息周期，而日本及台灣則不降或升息，使原本美元強勢的局勢產生變化，並進而牽動全球金融市場，美、中央行降息有利於提高其民間消費及投資，對台灣外銷出口及投資將有助益，雖然美元強勢引發通膨，造成市場成長隱憂，但由於 AI 的發展帶動一波全球熱潮再加上全球貨幣停止緊縮及對成長的預期，全球資金大量流向美元市場。台灣是半導體重鎮，在台積電帶動下，遏止了其他行業的衰退，台灣股票指數成長 28.47%，經濟成長率 4.84%，雖然在 AI 熱潮支撐下仍保持全年成長，但還是需要持續關注市場不確定因素。

紡織業方面，2024 年服飾庫存趨於正常，品牌、通路商下單亦逐步恢復既有模式，整體產業已有回溫。且據美國 Textile Exchange 預測 2030 年全球纖維需求量仍以聚酯纖維為最大宗，而台灣在全球再生聚酯材料及機能性布料供應鏈中扮演重要角色，隨著全球數位化浪潮的推進，提升紡織數位轉型與智能製造發展，以及環境保護和永續議題推升綠色轉型與環保紡織品等競爭力，台灣紡織產業應有望再拓事業版圖。2024 年全年度出口紡織品貿易方面，出口總值為 67.35 億美元較 2023 年度 66.33 億美元，成長 1.6%，本公司受到大陸紡品低價衝擊市場的力道漸趨緩，加上調整產品結構奏效，營收亦有所成長。

展望 2025 年度，外在風險因素仍然存在，地緣政治緊張影響全球供應鏈穩定、美國總統川普再次當選後，提出對所有進口商品加收高額關稅，這些政策可能對台灣紡織品出口造成衝擊、國際原油價格的波動直接影響紡織上游原物料價格、全球通膨壓力及主要國家領導人改選等因素，可能影響全球經濟成長，進而影響紡織品需求。故除了延續 2024 年的策略持續發揮效果，本公司積極推動循環經濟，開發環保回收、符合 ESG 的紡織品，並將致力於永續責任、革命性技術、創新經營等模式，在把握商機考量下，同時提升產品的耐用度，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，透過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。

宏益纖維秉持「務實、負責、積極、創新」的永續經營理念，面對競爭，追求成長；落實 ISO 品保精神，提昇並確保產品品質，全體員工堅守崗位，追根究底，精益求精的工作精神，實踐企業永續的責任。

宏益纖維工業 董事長 **施淑賢**

CHAPTER 1

永續發展

1.1 永續發展策略

1.2 利害關係人互動

1.3 重大主題管理



1.1 永續發展策略

1.1.1 永續發展推動小組運作與推行

宏益纖維為實踐及健全企業社會責任之管理，於 2024 年成立「永續發展推動小組」。為實踐本公司永續發展目標，按各項業務推展成立四個小組，分別是：永續資訊揭露小組、永續環境小組、社會公益小組、公司治理小組，主要職責為制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略；檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效；督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書；督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

永續發展政策

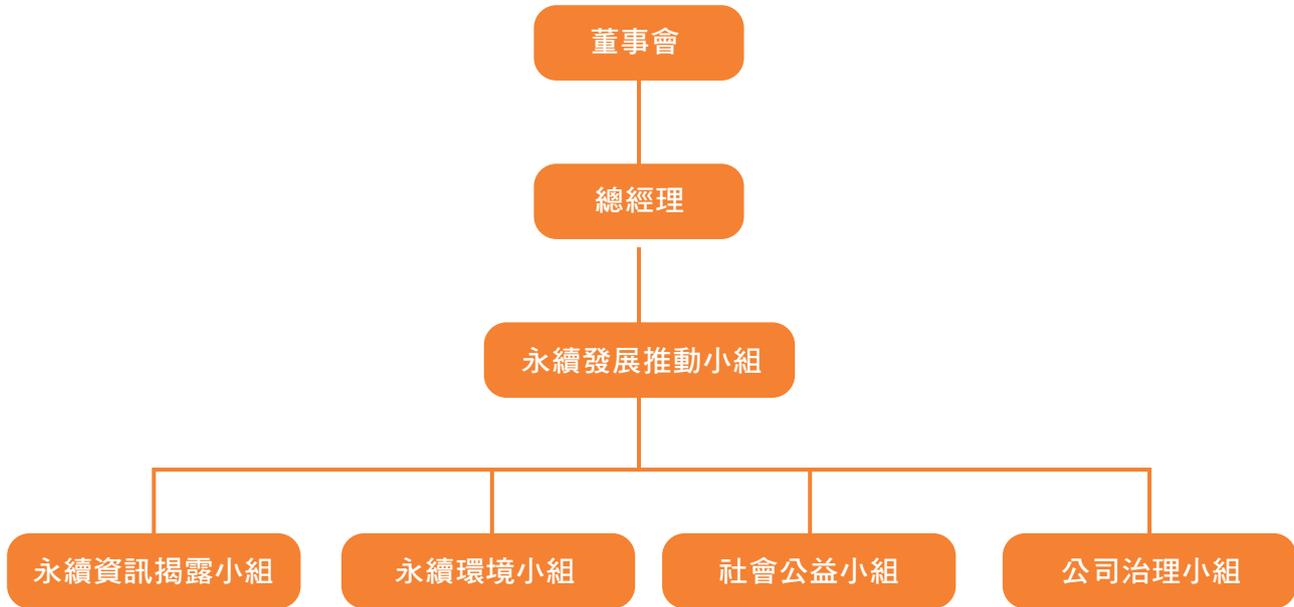
本公司在追求營運穩定成長的同時，也堅持所有營運活動除遵守法規外也必須兼顧永續發展。經由加強員工教育訓練及公司內控制度，以確保企業道德及政府法令之遵循。

本公司承諾：

- 壹、所有商業、營運活動均須確實遵守政府法令規章。
- 貳、本公司依照相關法令規章公開揭露有關公司治理、組織架構、財務狀況及績效等資訊。
- 參、本公司尊重員工自由，禁止任何形式的強迫勞動，並提供公平、安全的工作環境，禁止任何形式的歧視行為。
- 肆、本公司要求所有員工及供應商在所有商業行為中嚴厲禁止任何形式的貪污、賄賂、敲詐勒索及挪用公款的行為。
- 伍、本公司尊重智慧財產權，不使用非法盜版產品。
- 陸、本公司推行節能減碳，並鼓勵供應商夥伴在商品及服務採購中符合各項與環境有關的法律及法規要求，共同為環境保護盡一份心力。
- 柒、本公司致力將永續發展政策完全融合到各種營運層面，並推廣至我們的供應商夥伴。

永續發展推動小組對總經理負責，依性質、工作範疇分為「永續資訊揭露小組」、「永續環境小組」、「社會公益小組」、「公司治理小組」四組別，進行小組推動作業，組織圖如下：

永續發展推動小組



永續發展推動小組擬定永續發展方針，負責於公司內部推行並且落實，逐步將永續經營理念融入本公司企業文化當中。為落實企業永續發展並精進永續事務推行，永續發展推動小組每年至少召開一次會議，並定期向董事會報告當年度永續發展執行成果。

董事會每年定期聽取永續發展推動小組針對公司永續發展計畫及執行的報告，小組必須對董事會提擬公司議案，董事會必須評判這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，必要時敦促永續發展推動小組進行調整。

永續發展推動小組執掌：

1. 召集各部門提出及檢討執行企業永續發展政策或制度合適性，並定期召開會議，訂定永續發展政策、制度或有關管理系統，並透過高階經理人反映內部同仁對公司永續策略的疑問或建議。
2. 推動企業永續發展制度及績效盤點。
3. 每年定期向董事會報告企業永續發展推動進度及狀況。
4. 將永續發展執行情形揭露於公司網頁、股東會年報及公開資訊觀測站等。
5. 定期舉辦管理階層及員工之企業永續發展教育課程。

1.1.2 永續發展績效

面向	主題	SDGs	績效衡量指標	2024 年度績效	2025 年度目標
經濟面	經濟績效		各項財務績效	<ul style="list-style-type: none"> ★ 2024 年合併營業收入 1,700,438 仟元。 ★ 2024 年合併稅後淨利 84,856 仟元。 ★ 2024 年度 EPS0.64 元。 ★ 2024 年度資產報酬率 2.89%。 ★ 2024 年度股東權益報酬率 3.07%。 ★ 2024 年度年產量 24,256 噸。 	根據市場變化和環境挑戰，調整財務策略，提升營運績效，為公司創造價值。
環境面	氣候變遷與能源管理		TCFD 揭露指標	本公司依循氣候相關財務揭露框架（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD），鑑別可能對營運造成的重大性風險與機會，提出其相關應對策略。	訂定可持續管理之氣候相關指標與目標，為公司創造更大的利益與價值，且密切關注全球氣候變遷趨勢及國際應變方向，以達永續經營之目標。
	溫室氣體排放		總排放量	溫室氣體排放量（範疇 1+ 範疇 2） 19,732.782 公噸 CO ₂ e	溫室氣體減量。
	綠色產品		包材回收率	<ul style="list-style-type: none"> ★ 宏益於 2017 年起取得全球回收標準認證（GRS, Global Recycled Standard）。 ★ 全球 ESG 浪潮下，為減少過度生產與浪費，快時尚式微，紡織品朝大宗規格與少量多樣精緻化兩極發展。 	產品製程合乎環境、健康、安全等規範，可生產以環保為主要訴求的紡織品。
	廢棄物管理		廢棄物減量比率	<ul style="list-style-type: none"> ★ 廠區產生一般事業廢棄物皆委託經行政院環境部審核合格廠商執行清除及處理，廢棄物清除處理流向均依法定期向環境部各網站申報。 	訂定相關廢棄物減量計畫和目標，掌握各項資源的使用狀況，並對回收和廢棄物處理進行系統化管理。
社會面	職業健康及安全		<ol style="list-style-type: none"> 1. 安全衛生績效 2. 職災件數 	<ul style="list-style-type: none"> ★ 辦理優於法令頻率及項目員工健康檢查。 ★ 2024 年度沒有歧視及性騷擾申訴案件發生。 ★ 2024 年度沒有雇用童工或強迫勞動違規事項。 ★ 2024 年度沒有職業病之案例。 	推動健康安全的工作環境。

面向	主題	SDGs	績效衡量指標	2024 年度績效	2025 年度目標
社會面	人才培育與發展		教育訓練總時數	★ 訓練總時數 16,222 小時	推動員工教育訓練提升職能。
	員工關懷與勞資關係		1. 員工滿意度 2. 員工流動率 3. 員工績效 KPI	<ul style="list-style-type: none"> ★ 定期召開「勞資會議」，由勞／資方代表即時參與討論勞動條件及勞工福利等議題。 ★ 員工得向各級主管及地方政府機關或人員就未符勞動基準法、職業安全衛生法、職工福利金條例、勞工保險條例、勞動檢查法、就業服務法等勞動相關法令之內容事項提出申訴。 ★ 各級主管、代表人或經營負責人接到員工口頭申訴或書面之申訴，應立即召集相關單位，了解事實背景，必要時得請申訴者本人澄清相關事宜，並於十四日內回覆申訴者處理之後續發展。另建立獨立檢舉信箱（hongyi@hongyilon.com.tw）供公司內部及外部人員使用。 	積極建立多元化的勞資溝通管道，要求權責單位主管予以適當適時的回應，作為提升與改善公司管理效益之依據，或訂定目標與 KPI 工作項目限期改善之。
治理面	公司治理	—	1. 董事會成員比例 2. 董事會及各委員會出席率 3. 教育訓練課程實施比率	<ul style="list-style-type: none"> ★ 2024 年底董事會成員 5 名、獨立董事成員 3 名比例為 37.50%。 ★ 2024 年底女性董事比例為 12.50%。 ★ 2024 年度召開之董事會議全體董事出席率 90.79%、審計／薪資報酬委員會全體委員出席率為 100%。 ★ 2024 年度無違反誠信經營守則、道德行為準則、公司治理守則與永續發展守則等規定。 ★ 2024 年度無相關申訴案件與裁罰之情事。 ★ 2024 年度無侵犯客戶隱私權及資料外洩。 ★ 2024 年度 100% 實施誠信經營守則及道德行為準則於職前教育訓練之宣導，並舉辦「防止內線交易」課程，實施比率達九成以上。 	確保董事會的獨立性及專業性，透過有效的決策和資源配置，促進永續發展及長期盈利能力。
	法規遵循		教育訓練法定時數	★ 各地區各營運單位均須遵守相關誠信經營與反貪腐規章。除公司內部網頁提供教育宣導文章，厚植同仁相關知識，高階主管不定期在經營會議向各部門主管宣達，並要求各部門主管在部門會議中向基層員工宣導，不得違反相關行為。	形塑內部良好法規遵循文化，秉持誠信與紀律，以促進公司健全經營。

1.2 利害關係人互動

1.2.1 利害關係人鑑別

宏益纖維重視利害關係人的溝通，透過傳遞與揭露正確、客觀與即時資訊，傾聽利害關係人回饋與意見，讓宏益在企業永續道路上能隨時修正與調整做法，以回應利害關係人期待，展現永續影響力。本公司 2024 年度永續發展報告依循 GRI 標準 (GRI Standards) 原則，由永續發展推動小組進行「重大性主題與主要利害關係人鑑別」問卷調查，各部門主管針對公司業務相關之利害關係人溝通情形所蒐集到與關切主題相關所得「重大分析」結果，藉此評估出各主題對本公司的「衝擊程度」，並藉由各利害關係人「關切程度」與「衝擊程度」評估出優先處理主題並繪製重大性評估矩陣圖，作為永續報告書資訊揭露之參考基礎。本公司將持續與利害關係人積極溝通，將蒐集的意見整合，以作為未來相關營運策略的參考依據。

1.2.2 利害關係人議合情形

利害關係人聯絡窗口

本公司網站皆有公告，對於利害關係人設有專責的聯絡方式，對於接獲詢問、申訴、檢舉等會由負責單位協助回覆。

利害關係人溝通頻率與管道

本公司永續發展推動小組分為永續資訊揭露、永續環境、社會公益、公司治理等組別，各職管理相關事務，其業務分工由負責的部門做相關回應。對於利害關係人所關心的議題，公司透過官網、年報、公開資訊觀測站或相關揭露之公開平台進行議合，並將其結果陳送董事會報告。

股東／投資人

本公司網站設有投資人專區—投資人聯絡管道 (<https://www.hongyilon.com.tw>)，由負責單位權責處理並統籌相關問題回覆，揭露公司營運治理與財務訊息，落實發言人制度設置有發言人與代理發言人。

聯絡電話：(02) 2552-1191

Email: hongyi@hongyilon.com.tw

客戶

有關國內外市場之合作關係、售後服務、產品銷售等，本司網站設有詢問信箱，由業務部負責回覆及服務，另官網亦提供參考訊息。

聯絡電話：(02)2552-1191

Email: hongyi@hongyilon.com.tw

員工

秉持「視員工為家庭成員」的理念，提供員工良好的福利與溝通管道，另訂定人權相關政策以保障現職員工權益。公司網站與內部系統平台皆有設置問題反應與申訴管道，公開揭示供員工使用。

聯絡電話：(02)2552-1191

Email: hongyi@hongyilon.com.tw

供應商

本公司依據採購及付款循環，對於供應商管理實施情形之辦法，設有專責人員協助相關問題處理，並執行相關作業。

聯絡電話：(02)2552-1191

Email: hongyi@hongyilon.com.tw

宏益纖維透過多元管道與利害關係人進行溝通，並結合重大性分析，藉由永續議題問卷調查蒐集檢視利害關係人關注議題，採取相對應必要措施，以強化資訊揭露內容，並每年 1 次彙整與利害關係人議合結果提送董事會報告，2024 年度各利害關係人溝通與回應情形如下：

利害關係人	關注議題	溝通方式及頻率	2024 年溝通實績
 員工	<ul style="list-style-type: none"> ★ 職業安全衛生 ★ 勞資關係 ★ 員工福利與薪資 ★ 人才招聘與留才 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 總經理室信箱（不定期）。 2. 各部門定期溝通會議（每月）。 3. 勞資會議（每季）。 4. 職工福利委員會、勞工退休準備金監督委員會（每年）。 5. 獎懲評議委員會（不定期）。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依職業安全衛生法規定，導入特約醫護人員，每月數次到廠臨場服務，促進職場勞工身心健康。2024 年度醫學專科醫師、臨場醫師及護理師服務分別為 3 次、3 次及 72 次。 2. 多元化福利，提供友善的工作環境，保障員工生活品質。例如：各項禮金補助、節日禮券、健康檢查、與登記立案托兒所簽約及設置哺乳室等。 3. 安排教育訓練、鼓勵員工持續進修以提升專業技能，並透過職務輪調培養多元職能。2024 年度派外受訓時數共計 320 小時，取得與職務相關之專業證照人次則有 2 人。
 客戶	<ul style="list-style-type: none"> ★ 產品品質／技術研發 ★ 原物料使用 ★ 產品與服務責任 ★ 環境政策／管理系統 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 客戶說明會、專業訓練、技術研討會、市場調查、拜訪、客戶訪談（不定期）。 2. 提出市場品質回饋，促進廠內品質精進（不定期）。 3. 新產品需求調查（不定期）。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 快速滿足客戶需求，並即時處理客訴問題。 2. 加強資安風險管理，2024 年度未有侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴。 3. 持續取得全球回收標準（GRS）認證，使產品符合環境、健康及安全等規範。 4. 每年依據客戶拜訪、訪談結果，進行品質、流程改善及新品開發。
 股東	<ul style="list-style-type: none"> ★ 營運財務績效 ★ 公司治理 ★ 永續發展策略 ★ 道德／倫理行為準則 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 股東服務專線（02-2552-1191）與電子郵件信箱（hongyi@hongyilon.com.tw） 2. 前月營收公告於公開資訊觀測站與公司網站（每月）。 3. 股東會（每年）。 4. 法人說明會（每年 1 次）。 5. 發布新聞稿（不定期）。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 持續依年度計畫舉辦股東會及法人說明會，並將會議相關資料上傳公司網站及公開資訊觀測站。 2. 每年配合金管會完成公司治理評鑑。 3. 每月於公司網站及公開資訊觀測站公開前一月份營收資訊。
 供應商	<ul style="list-style-type: none"> ★ 公司經營績效與財務表現 ★ 供應商關係 ★ 環境政策 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 前月營收公告於公司網站與公開資訊觀測站（每月）。 2. 供應商評鑑（每年）。 3. 產品環境衝擊、包材再生原料。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每月於公司網站及公開資訊觀測站公開前一月份營收資訊。 2. 每年依據供應商評鑑結果，通知未達標準及交易中發現缺失之廠商，並追蹤後續改善情形。 3. 採購通過全球回收標準（GRS）認證公司之原料，並擴大環保產品之製造。

1.3 重大主題管理

1.3.1 重大主題鑑別流程

為了讓永續報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，我們透過「了解組織脈絡」、「鑑別實際及潛在衝擊」、「評估衝擊的顯著程度」、「排定最顯著衝擊的優先報導順序」等 4 步驟決定重大主題。

了解組織脈絡

- 參考 GRI 主題準則、行業別準則、SASB 準則與金管會永續揭露指標，彙整出永續議題。

鑑別實際 及潛在衝擊

- 為瞭解利害關係人對宏益各項永續議題之關注程度，由各部門主管針對公司業務相關之利害關係人（員工、股東／投資人、客戶、供應商等）溝通情形來填答問卷內容，評估宏益各項永續議題在治理、環境、社會（包含人權）產生之衝擊程度與影響可能性。

評估衝擊 的顯著程度

- 本公司召開重大主題會議，藉由過去營運經驗與外部專家之建議，探討各永續議題之衝擊顯著程度與發生可能性。

排定最顯著衝擊 的優先報導順序

- 將各永續議題之衝擊分數進行排序，最後依關注程度彙整並製作對經濟、環境與社會及對宏益纖維重大性矩陣，以鑑別永續議題之重大性分析。由永續委員會小組成員於會議中討論，確認作為本年度重大主題，並依據 GRI 重大主題報導要求於本報告書揭露相關管理方針。

1.3.2 重大主題鑑別結果

宏益纖維 2024 年重大主題共 18 項，分別為能源管理、財務績效、永續供應鏈管理、員工健康安全衛生、氣候變遷及因應、資通安全、勞資關係、人才招募、顧客健康與安全、廢棄物管理、員工多元化與平等機會、反貪腐、勞動人權、不歧視、採購實務、人才培育、當地社區、水資源管理。

宏益於 2024 年參考 GRI 通用準則 2021 年版鑑別重大主題，採用雙重重大性 (Double Materiality) 矩陣分析，以「衝擊程度 (Impact) 」做為主題是否具重大性的評價原則，首先以問卷方式調查利害關係人對永續議題的關注程度，依其關注度視為對宏益的衝擊影響程度 (X) ；而由外部顧問團隊與利害關係人，評估 18 項重大性議題宏益對經濟、環境及社會 (含人權) 面向產生的正 / 負面影響程度及發生機率，進行綜合評估並彙整為對宏益 ESG 的關注程度 (Y) 。

2024 年宏益各部門主管透過紙本問卷，針對公司業務相關之利害關係人溝通情形所蒐集到與關切主題來填寫問卷，經回收正、負面有效問卷共計 10 份，問卷回收率為 100.00% 。

將 X 與 Y 軸交集為 XY 矩陣圖，並依四分之一象限篩選出衝擊度較高的 6 個重大議題，分別為「能源管理」、「財務績效」、「永續供應鏈管理」、「員工健康安全衛生」、「氣候變遷及因應」、「資通安全」。針對篩選出的重大永續議題，由權責單位同仁與主管共同制定短中長期管理目標，定期於永續發展推動小組及董事會議報告進度；剩餘非重大主題議題雖優先性較低，亦於報告內呈現其相關政策、措施與成果。

重大主題	2024 年評比分數
能源管理	81.75
財務績效	72.50
永續供應鏈管理	63.50
員工健康安全衛生	57.50
氣候變遷及因應	50.30
資通安全	49.00
勞資關係	44.00
人才招募	43.40
顧客健康與安全	43.00
廢棄物管理	42.55
員工多元化與平等機會	42.05
反貪腐	40.05
勞動人權	40.05
不歧視	40.00
採購實務	36.65
人才培育	33.95
當地社區	23.85
水資源管理	15.25

重大主題矩陣圖



CHAPTER 2 公司治理

2.1 公司概況

2.2 公司治理架構

2.3 誠信經營

2.4 風險管理



2.1 公司概況

2.1.1 公司簡介

宏益纖維成立於西元 1968 年 8 月，西元 1992 年 12 月股票正式掛牌上市（股票代號：1452 宏益），為一歷史悠久之專業假撚廠，主要營業項目為產品聚酯加工絲之產銷。

聚酯加工絲原料為 PTA（純對苯二甲酸）、EG（乙二醇），本公司產品係採用無毒無害的原絲，並透過低污染、節能的製程與可回收的包裝材質，生產以環保為主要訴求的紡織品。近年配合國際潮流，積極進行產品結構調整，增加利基產品比重，專注於「差異化」與「附加價值提升」，以強化產品競爭力。另外，為落實回收再利用之循環經濟政策，2017 年起每年持續取得 GRS 全球回收標準認證，產品製程合乎環境、健康、安全等規範，致力發展以環保為主要訴求的紡織品，提升環保產品生產比例、以減緩全球氣候變遷，並善盡友善環境之企業社會責任。

宏益秉持「務實、負責、積極、創新」的經營理念，面對競爭，追求成長、永續；全體員工以堅守崗位，追根究底，精益求精的工作精神，提升並確保產品與服務品質，使「宏益龍」在業界建立良好的信譽。

宏益纖維工業股份有限公司	
成立時間	1968 年 8 月
董事長	施淑賢
總經理	王慶榮
資本額	新台幣 1,326,414,000 元
員工人數	227 人
總部位置	103605 臺北市大同區塔城街 66 號 6 樓
產業別	紡織纖維業
主要業務	為聚酯加工絲之製造及行銷業務。

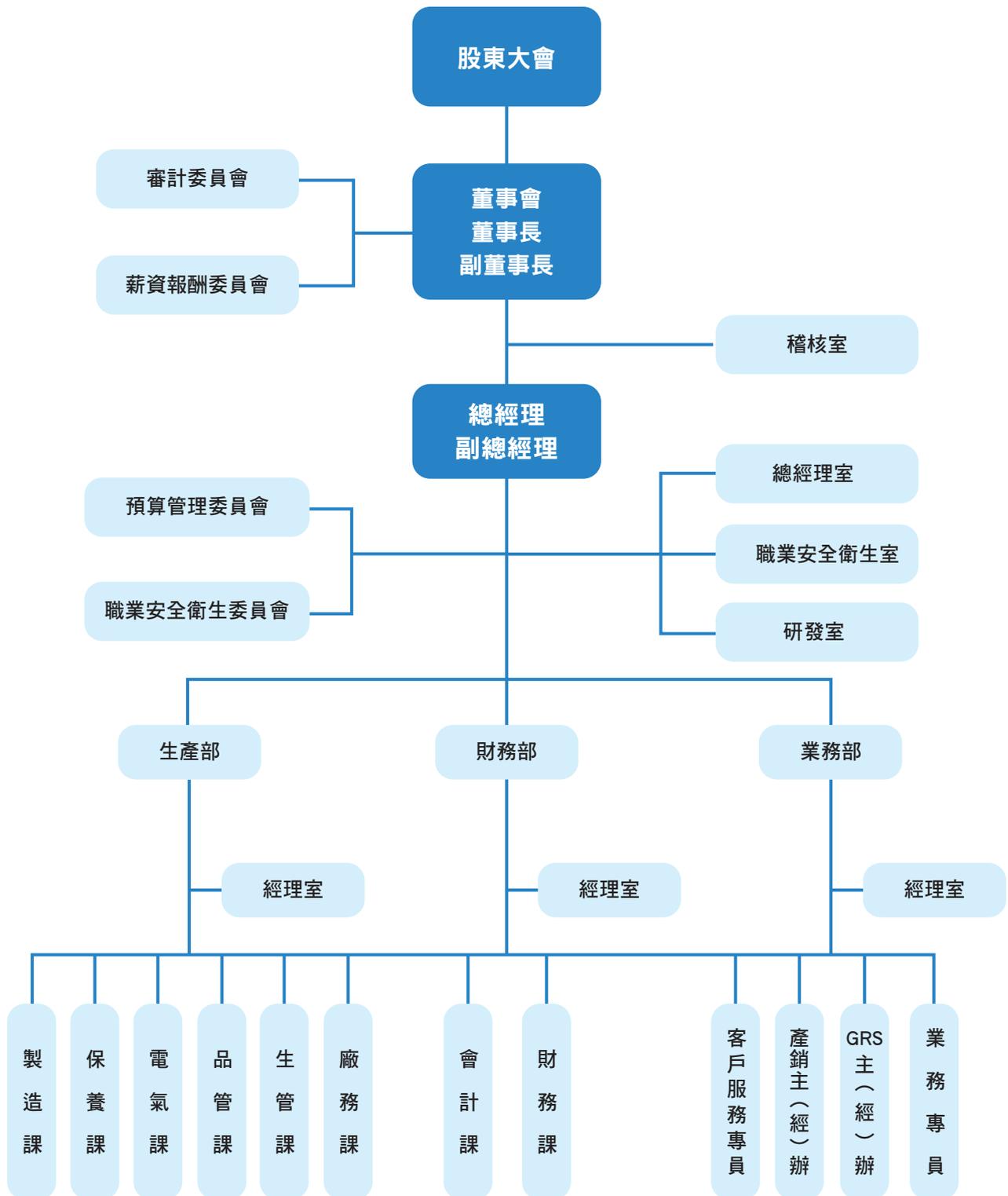
2.1.2 參與社會組織

本公司積極參與國內產業公會、協（學）會及聯盟等組織，促進交流與合作關係，以增進紡織產業技術與經濟發展。2024 年參與的協會如下表所示：

組織名稱	對宏益纖維永續經營之意義
台灣區人造纖維製造工業同業公會	主要宗旨為促進台灣紡織品與應用產業之合作，達成共榮發展為目的。
台灣針織工業同業公會	以服務廠商為目的，輔助提升會員廠織造技術，並培訓相關在職人才，協助會員廠拓展市場。
台灣紡織技術協會	本會以協調同業關係，增進共同利益，並謀劃絲織工業之改良推廣，促進經濟發展為宗旨。

2.2 公司治理架構

宏益纖維組織結構圖



2.2.1 董事會

▼ 董事會結構

董事會為公司最高決策單位，負責監督公司的整體營運，同時監督管理階層的政策執行成果。為確保董事成員之多元性及獨立性，董事會成員之選舉，依「章程」及「董事選舉辦法」規定，本公司置董事七至九人，任期三年，採候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單中選任，連選得連任。本公司董事會目前為八席，其中三席為獨立董事。

董事會至少每季召開 1 次，其他視重要議案另行召開，主要審議公司重要業務決策、財務目標及達成情形、重要規章辦法制修定、經理人任免、內部控制制度有效性、營運活動所產生之經濟、環境及社會議題等，並監督公司營運結果、ESG 執行情形、風險管理、資安管理等，重要決議均公布於公開資訊觀測站、公司網頁及股東會年報。

本公司董事會於 2024 年共召開 9 (A) 次會議，全體董事親自出席率如下表，所列議案如涉及董事本身或其代表之法人有利害關係致損及本公司利益之虞時，董事應即自行迴避，不得加入表決，亦不得代理其他董事行使表決權。董事對利害關係議案迴避之執行情形已公布於公開資訊觀測站。

職稱	姓名	實際出席次數 (B)	委託出席次數	實際出席率 (%) 【B/A】	備註
董事長	施淑賢	9	0	100.00	連任
副董事長	羅昭甲	9	0	100.00	連任
董事	施振宏	9	0	100.00	連任
董事	王慶榮	8	1	88.89	連任
董事	施敦仁	3	1	75.00	新任
董事長	施振榮	0	4	0.00	113.5.17 解任
董事	陳宏正	4	1	80.00	113.6.14 卸任
獨立董事	鄭志發	9	0	100.00	連任
獨立董事	翁志先	4	0	100.00	新任
獨立董事	陳建璋	4	0	100.00	新任
獨立董事	許英傑	5	0	100.00	113.6.14 卸任
獨立董事	盧世祥	5	0	100.00	113.6.14 卸任

註：新任董事、獨立董事應出席董事會 4 次；卸任董事、獨立董事應出席董事會 5 次。

▼ 董事會成員多元化政策

董事會成員組成應考量多元化，已達成兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一之具體管理目標，期許未來朝董事成員整體年輕化之方向，增加低於目前董事平均年齡之優秀人才，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，在提名方面宜包括但不限於以下二大面向之標準：

- 一、**基本條件與價值**：性別、年齡、國籍及文化等。
- 二、**專業知識與技能**：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體具備之能力如下：

一、營運判斷能力

二、會計及財務分析能力

三、經營管理能力

四、危機處理能力

五、產業知識

六、國際市場觀

七、領導能力

八、決策能力



具體管理目標為女性董事占比 10% 以上，獨立董事占比 30% 以上；本公司現任 8 席董事皆為本國籍，具備之專業知識及核心能力涵蓋會計、財務、法務、假撙、行銷、風險管理或營運管理等不同領域，充分落實所設立之董事會成員多元化目標。其中具員工身分之占比約 13%、女性董事之占比約 13%，獨立董事占比約 38%，已達成設定目標。

現任董事會成員多元化政策及落實情形 (最主要五項) :

核心能力 董事姓名	國籍	性別	具員工身分	會計	財務	法務	假撙	行銷	風險管理	營運管理
施淑賢	中華民國	女			√	√	√		√	√
羅昭甲	中華民國	男				√	√	√	√	√
施振宏	中華民國	男			√		√	√	√	√
王慶榮	中華民國	男	√		√		√	√	√	√
施敦仁	中華民國	男				√	√	√	√	√
鄭志發	中華民國	男		√	√	√			√	√
翁志先	中華民國	男		√	√	√		√		√
陳建璋	中華民國	男			√	√		√	√	√

2.2.2 功能性委員會

為強化董事會運作，董事會下設有「審計委員會」及「薪資報酬委員會」兩個功能性委員會，由三位獨立董事擔任委員。

召開會議						
委員會	成員	2024 年召開次數 (A)	實際出列席次數 (B)	委託出席次數	實際出席率 (%) (B / A)	備註
審計委員會	鄭志發獨立董事 (召集人)	7	7	0	100.00	連任
	翁志先獨立董事	3	3	0	100.00	新任
	陳建璋獨立董事	3	3	0	100.00	新任
	許英傑獨立董事	4	4	0	100.00	卸任
	盧世祥獨立董事	4	4	0	100.00	卸任

註：新任獨立董事應出席審計委員會 3 次；卸任獨立董事應出席審計委員會 4 次。

召開會議						
委員會	成員	2024 年召開次數 (A)	實際出列席次數 (B)	委託出席次數	實際出席率 (%) (B / A)	備註
薪資報酬委員會	翁志先 (召集人)	3	3	0	100.00	新任
	陳建璋	3	3	0	100.00	新任
	鄭志發	5	5	0	100.00	連任
	盧世祥	2	2	0	100.00	卸任
	許英傑	2	2	0	100.00	卸任

註：新任委員應出席薪酬委員會 3 次；卸任委員應出席薪酬委員會 2 次。

▼ 審計委員會運作情形

為健全公司治理及強化董事會職能，本公司依據證券交易法第 14 條之 4 及「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」規定，設置審計委員會，由全體獨立董事擔任審計委員會委員。

審計委員會旨在協助董事會監督公司執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。以下列事項之監督為年度工作重點：

- (1) 審閱公司財務報告。
- (2) 簽證會計師之選（解）任及獨立性。
- (3) 公司內部控制之有效實施。
- (4) 公司遵循相關法令及規則。

▼ 薪資報酬委員會運作情形

為落實公司治理及健全本公司董事及經理人薪資報酬制度，本公司依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」設置薪資報酬委員會。薪資報酬委員會委員由董事會委任，人數不得少於三人且過半數成員應為獨立董事，其職責係以專業客觀之地位，定期檢討本公司董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構等，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。

最近年度開會日期、期別、議案內容、決議結果以及公司對薪資報酬委員會意見之處理情形如下：

薪資報酬委員會	議案內容及後續處理	決議結果	公司對薪資報酬委員會意見之處理
113 年第一次 113.01.30	發放 112 年度本公司董事暨經理人總獎金	全體委員同意照案通過	提報董事會，除利益迴避之董事外，其餘出席董事同意照案通過
113 年第二次 113.02.29	1. 112 年度董事酬勞提撥比率 2. 112 年度員工及董事酬勞分配案 3. 各董事 112 年度董事酬勞 4. 各經理人 112 年度員工酬勞	全體委員同意照案通過	提報董事會，除利益迴避之董事外，其餘出席董事同意照案通過
113 年第四次 113.07.01	1. 業務部主管聘僱續約案 2. 總經理退休金案 3. 董事暨經理人薪資檢討案	全體委員同意照案通過	提報董事會，除利益迴避之董事外，其餘出席董事同意照案通過
113 年第五次 113.11.05	1. 因應基本工資調整之調薪 2. 副董事長及總經理座車汰舊換新案	全體委員同意照案通過	提報董事會，除利益迴避之董事外，其餘出席董事同意照案通過

▼ 各功能性委員會成員及詳細運作情形請參考2024年度年報及公司網站。

<https://www.hongyilon.com.tw/>

▼ 公司治理主管

本公司 113 年 5 月 21 日董事會決議通過，職務異動由本公司財務部主管張筱玉協理擔任公司治理主管，負責綜理公司治理相關事務，並於其下配置充足之專業公司治理人員，以保障股東權益並強化董事會職能，其適任資格符合依「上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」第 23 條規定。

職權範圍包括提供董事及獨立董事執行業務所需資料、協助遵循法令、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄等事務。

2.2.3 董事會績效評估

本公司董事會已訂定「董事會績效評估辦法」，期能落實公司治理，並提升董事會功效。每年度結束後，由董事會成員、董事會議事單位及功能性委員會成員分別填寫「董事會績效考核自評問卷」、「董事成員考核自評問卷」以及「功能性委員會績效考核自評問卷」，就五大面向進行前一年度之董事會、審計委員會及薪資報酬委員會之績效評估。

113 年度績效評估已於 114 年 1 月完成，並於 114 年 1 月 22 日董事會報告，其結果均為「優良」。評估結果將作為個別董事績效、薪酬及提名續任之參考。詳細評鑑方式及內容請詳公司網站。

▼ 績效與薪酬之連結

本公司酬金政策相關給付標準及制度之檢討，係以公司整體營運狀況為主要考量，並視績效達成率及貢獻度核定給付標準，以提升董事會及經理部門之效能。參與公司經營之董事及經理人績效及貢獻度評核範圍包含：

1. **財務性指標**：依本公司稅後淨利及個人目標達成率。
2. **非財務性指標**：營運管理能力及公司治理參與程度等兩大部分計算經營績效之酬金。

本公司經理人績效目標均與風險控管結合，以確保職責範圍內可能之風險得以管理及防範，並依實際表現評核，再連結相關薪酬政策。本公司經營階層之重要決策，均衡量各種風險因素後為之，相關決策之績效即反映於公司之獲利情形，經營階層之薪酬因此與風險之控管績效相關。

為激勵總經理、副總經理等高階經理人重視 ESG，達成永續經營目標，本公司設定永續及內控指標，列入其績效評核項目，並連結於變動獎酬。

該指標權重占 20%，主要係致力實踐三大永續承諾，重視誠信經營、法令遵循及風險控管，執行 ESG 各項重點工作（含關注氣候風險並推動淨零具體作為占比為 8%）。

該績效評核方式短期僅先適用於總經理及副總經理，中期目標則將高階主管均列入實施對象，長期目標為擴及所有主管級人員。

▼ 薪資福利

本公司訂有工作規則及薪酬、休假、績效獎勵辦法，明確規範薪酬獎懲標準及退休制度，制定多元化福利措施（包括但不限於三節禮金、員工健康檢查、各項補助、友善育兒環境及在職進修等），且分享公司利潤，本公司年終獎金提撥制度係以當年度稅後淨利為基礎，考量職級與個人績效後，分配予全體同仁，另於章程中明定當年度如有獲利，應提撥 4% 為員工酬勞，除實質營運成果達成情形外，更針對部門工作目標與個人績效，結合永續經營指標，讓同仁薪資與公司營運共同成長。

2024 年度薪資比率表

項目	性別（男：女）	當地最低工資 （本公司薪資：當地最低工資）
非經理人之員工 平均薪資比率	1.19 : 1	1.82 : 1

本公司非經理人之員工平均薪資揭露一覽表

單位：新台幣仟元

項目	2023 年	2024 年	差異 （2024 年 - 2023 年）
非擔任主管職務之全時員工人數	199 人	213 人	14 人
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	112,483	141,546	29,063
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	565	665	100
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	483	574	91

註：所稱主管係股東會年報揭露之經理人。

2.3 誠信經營

2.3.1 誠信經營守則

▼ 誠信經營與反貪腐

本公司依「上市上櫃公司治理實務守則」並參照「上市上櫃公司誠信經營守則」，訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等相關內部規章，由總經理室負責誠信經營政策與防範方案之制訂及執行業務，並至少一年一次評估遵循情形向董事會報告。

有關違反誠信經營規定之懲戒與申訴制度，應依公司管理規則及申訴作業規定處理，並即時於公司內部網站揭露違反人員之職稱、姓名、違反日期、違反內容及處理情形等資訊，2024年本公司並無發生違反上述誠信及貪腐行為之事件。本公司亦無反競爭行為及反托拉斯和壟斷法規相關訴訟、或已結案之法律行動及訴訟。

本公司相關誠信經營與行為指南，說明如下：

規章名稱		目的	內容摘要
(一)	誠信經營守則	本公司為建立誠信經營之企業文化、健全發展及良好商業運作，特訂定本守則。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 適用範圍及對象 2. 禁止不誠信行為 3. 利益之態樣 4. 公司政策
(二)	誠信經營作業程序及行為指南	本公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司及集團企業與組織之營運所在地相關法令，訂定本作業程序及行為指南，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。	<ol style="list-style-type: none"> 5. 防範方案及範圍 6. 誠信經營商業活動 7. 禁止行賄及收賄 8. 禁止提供非法政治獻金 9. 禁止不當慈善捐贈或贊助 10. 禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益 11. 禁止侵害智慧財產權 12. 禁止從事不公平競爭行為 13. 防範產品或服務損害利害關係人 14. 組織與責任 15. 業務執行之法令遵循 16. 利益迴避 17. 會計與內部控制 18. 作業程序與行為指南 19. 教育訓練及考核 20. 檢舉制度／懲戒與申訴制度 21. 資訊揭露 22. 禁止提供或收受不正當利益 23. 禁止內線交易及保密協定 24. 契約明訂誠信經營

▼ 誠信經營及防範不誠信行為訓練

本公司每年安排教育訓練向董事、內部人及所有員工宣導，並舉辦誠信經營守則及內線交易防範教育訓練。

1. 本公司於「公司治理實務守則」中訂定「禁止董事於年度財務報告公告前 30 日，和每季財務報告公告前 15 日之封閉期間交易其股票」之規定，並於董事會前宣導。
2. 2024 年度本公司董事及內部人參與「誠信經營」課程及「內線交易防範」宣導，分別為 6 人（11 小時）及 9 人（20 小時）；所有員工參與上述宣導課程則分別有 190 人次（361 小時）及 205 人次（396 小時）。
3. 本公司於內部規章、年報及公司網站中，宣示誠信經營政策，使利害關係人清楚瞭解本公司誠信經營理念與規範。
4. 本公司已於公司網站公司治理專區揭露「道德行為準則」、「誠信經營守則」與「誠信經營作業程序及行為指南」相關規範。請參閱本公司網站（<https://www.hongyilon.com.tw/>）及公開資訊觀測站。

▼ 檢舉違反誠信及非法行為之案件處理

本公司於「誠信經營守則」與「誠信經營作業程序及行為指南」中，明訂違反誠信經營之檢舉管道、懲戒及申訴制度，並向全體同仁宣導、執行。

檢舉管道及吹哨者保護政策：

1. 本公司由稽核室為檢舉處理單位，並於上述內部規章中明確制訂檢舉制度，其處理方式及後續檢討改善措施，應向董事會報告。
2. 本公司意見溝通與反應流程明定相關作業程序，檢舉案件受理、調查過程及結果均留存紀錄並保存，如經調查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，以書面通知獨立董事。檢舉人為同仁者，本公司保證該同仁不會因檢舉而遭受不當之處置。
3. 本公司檢舉流程中對於檢舉人身份及內容應確實保密，且不得因檢舉而遭處分。



獨立檢舉及申訴電子信箱：

hongyi@hongyilon.com.tw

以上信箱供公司內部及外部人員使用。

▼ 法令遵循

宏益纖維為落實法規遵循及誠信經營，訂定各項管理規章與辦法以供遵循，亦持續關注任何可能影響公司營運之國內外法令與政策，本公司 2024 年相關法規遵循情形如下：

項目	遵循情形
公司治理相關法規	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 無違反公司法 ◆ 無違反商業法 ◆ 無違反證券交易法令
勞工權益相關法規	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 遵守勞動基準法 ◆ 遵守勞工安全衛生法 ◆ 遵守職業災害勞工保護法 ◆ 遵守性別平等工作法 ◆ 無涉及歧視及性騷擾 ◆ 無違反工作者結社自由及團體協商 ◆ 無使用童工 ◆ 無強迫或強制勞動 ◆ 無涉及侵害原住民權利
產品相關法規	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 本公司產品無違反空氣污染防治法排放標準 ◆ 無被禁止銷售之產品 ◆ 無涉及反競爭行為 ◆ 無違反反托拉斯法規 ◆ 無違反有關產品與服務的健康和安全法規 ◆ 無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴



2.3.2 內部稽核

▼ 內部控制機制

宏益纖維為強化公司治理，促進公司之健全經營，訂有完備之“內部控制制度辦法”供各單位依循，並將公司制度規章備置於各單位，於公司網站揭露重要內規，方便員工隨時可查詢及引用。每年均持續及加強辦理內部稽核及自行評估作業，推動公司內各單位自主管理及落實自我監督機制。

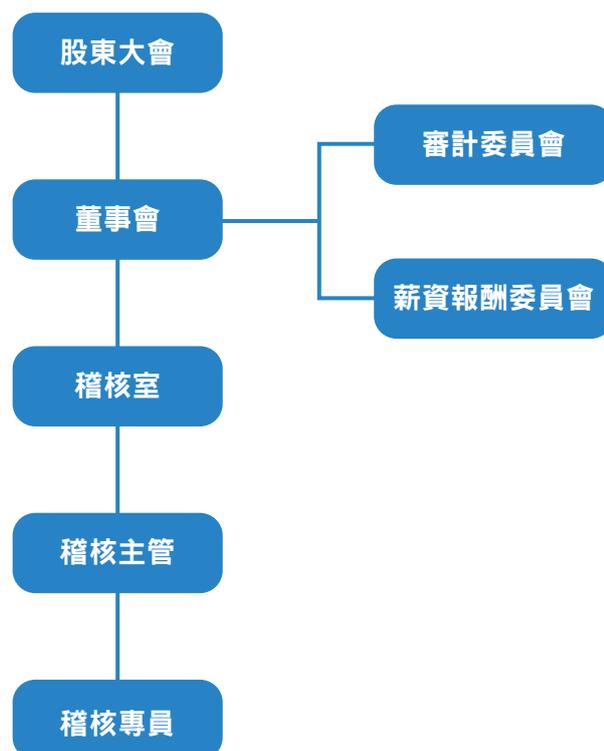
本公司係依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」（以下簡稱「處理準則」）規定之內部控制制度有效性之判斷項目，判斷內部控制制度之設計及執行是否有效。其目的係在定期評估、檢查內部控制制度之有效性、財務報導之可靠性、相關法令之遵循及衡量營運效率，適時提供改善建議，以確保各項制度得以持續有效實施，並協助管理階層達成公司發展的目標。

本公司於 2024 年依內部稽核業務查核執行，稽核項目皆已辦理完竣。未來仍將持續加強員工教育訓練、改善作業流程，以預防錯誤發生。

▼ 內部稽核

本公司內部稽核單位直接對董事會負責，設置專任稽核主管及稽核專員各一員。

稽核室組織圖



2.4 風險管理

為建立完善之風險管理制度，穩健經營業務朝永續發展目標邁進，本公司訂有經董事會通過之「風險管理辦法」。透過完善的風險管理架構，考量可能影響本公司目標達成之各類風險加以管理，並透過將風險管理融入營運活動及日常管理過程，達成以下目標：

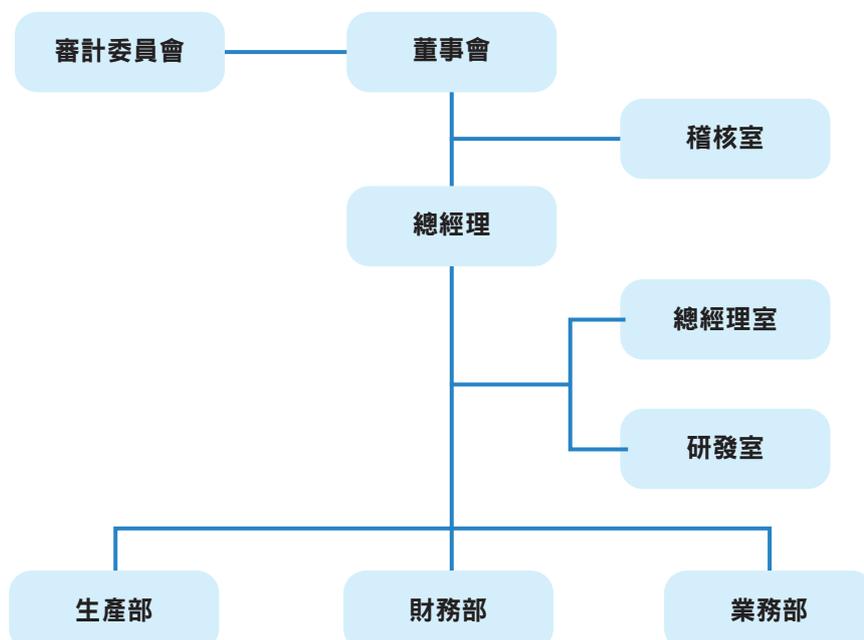
- 一、實現企業目標；
- 二、提升管理效能；
- 三、提供可靠資訊；
- 四、有效分配資源。

▼ 風險管理辦法

本公司以董事會作為風險管理最高治理單位，由審計委員會進行風險管理相關運作機制之監督，得考量公司規模、業務特性、風險性質與營運活動，指派適當風險管理推動與執行單位，確保營運策略方向與風險管理政策一致，監督並確保整體風險管理機制之有效運作，分配與指派充足且適當之資源，使風險管理有效運作。在內部控制架構下，由稽核室負責監督並進行風險控管，並做成稽核報告。

▼ 風險管理架構

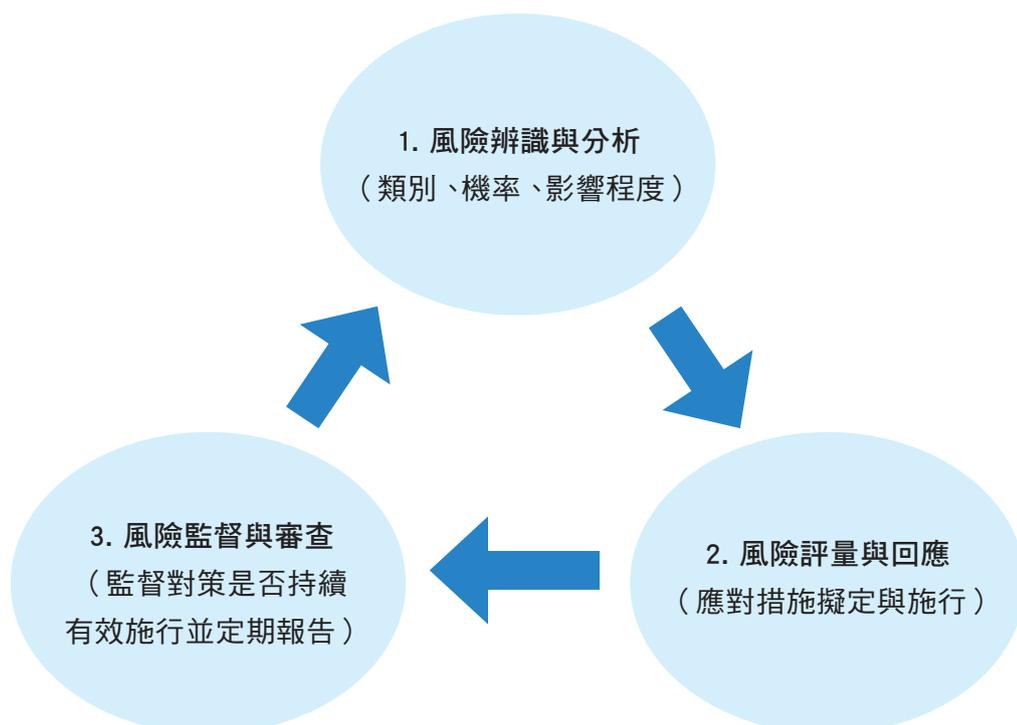
風險管理推動與執行單位之職責角色如下：



- 一、擬訂風險管理政策、程序與架構；
- 二、擬訂風險胃納（風險容忍度）；
- 三、分析與辨識公司風險來源與類別，並定期檢討其適用性；
- 四、定期（至少一年一次）彙整並提報公司風險管理執行情形報告；
- 五、協助與監督各部門風險管理活動之執行；
- 六、協調風險管理運作之跨部門互動與溝通；
- 七、執行風險管理決策；
- 八、規劃風險管理相關訓練，提升整體風險意識與文化。

本公司 2024 年風險管理運作情形已於 2025 年 1 月 22 日董事會中報告，本公司風險評估以與永續經營攸關之議題為主，並將子公司納入範疇。針對重大且與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題，訂定有效辨識、衡量評估、監督及管控之風險管理政策及採取具體之行動方案，以降低相關風險之影響。

風險管理流程



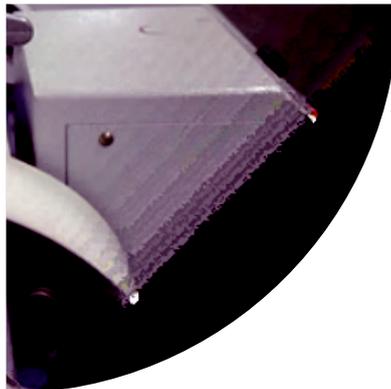
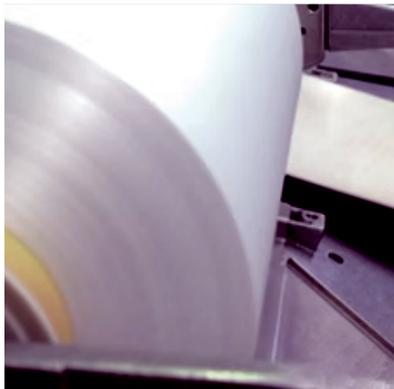
CHAPTER 3 產品與價值鏈

3.1 產品與銷售

3.2 品質管理

3.3 客戶滿意

3.4 供應鏈管理



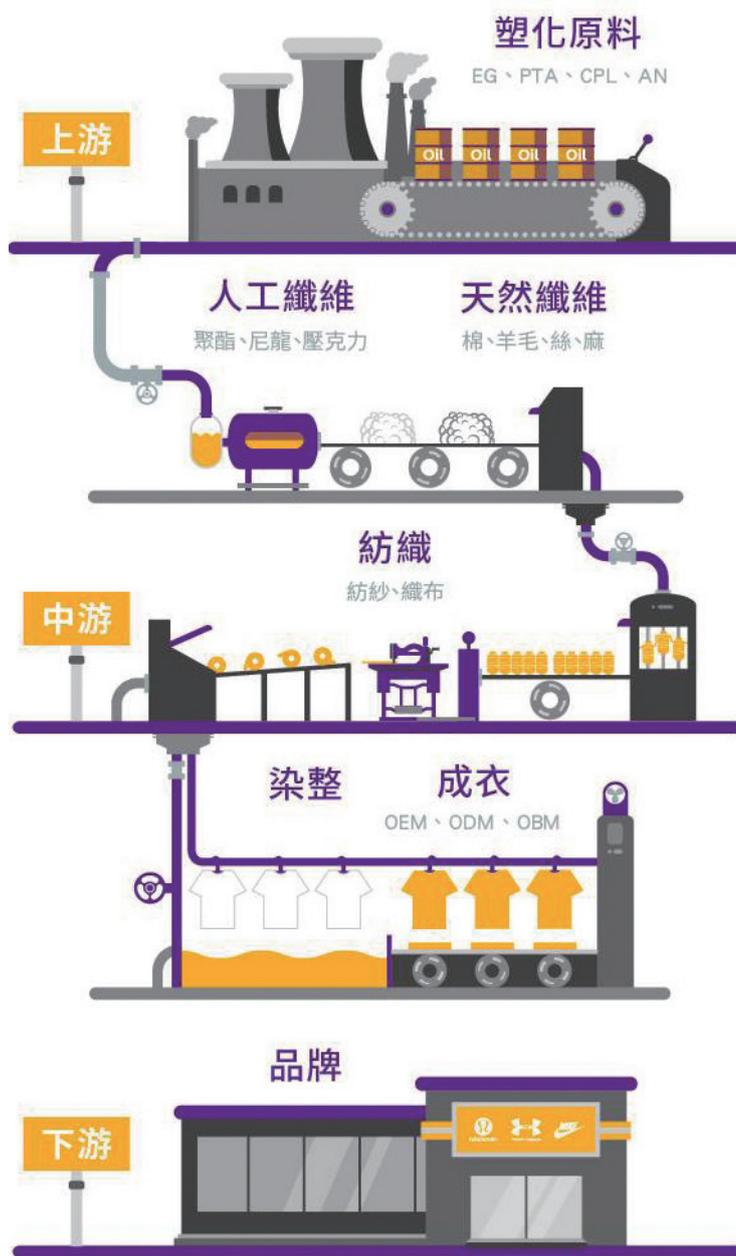
3.1 產品與銷售

3.1.1 產品介紹

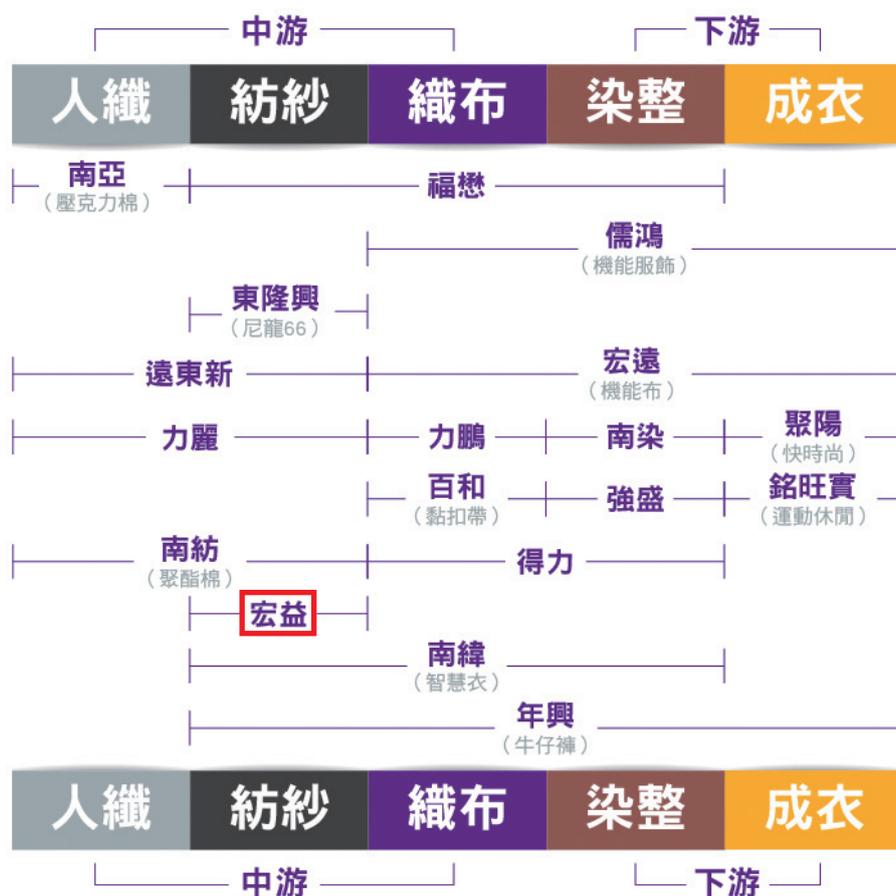
近年來，在國際市場廣大的需求下，業者不斷積極研發新產品及更新生產設備，使得紡織工業成為臺灣產業結構中最完整之生產體系，臺灣紡織品也是世界機能性紡織品消費市場主要原料供應來源之一。

宏益纖維為聚酯加工絲製造廠商，因應國際環保產品需求逐年遞增，本公司自 2017 年起每年持續取得 GRS 全球回收標準認證，依其認證標準訂定並執行環境管理制度，致力提升環保產品生產比例、以減緩全球氣候變遷，並善盡友善環境之企業社會責任。除持續轉型擺脫一般規格品的競爭外，更加速創新研發產品，機動調整生產規格及提升服務品質，主要產品用於平織、針織、經編、緯編等織造運動服裝、男女套裝、高級休閒服、傢飾用布、工業用布等。

聚酯加工絲產業上中下游之關聯性



資料來源：<https://www.stockfeel.com.tw/> 紡織業的下一里路 /



資料來源：<https://www.stockfeel.com.tw/> 紡織業的下一里路 /

3.1.2 財務績效

聚酯加工絲近三年銷售額

年度銷售地區	2022 年		2023 年		2024 年	
	銷售額 (仟元)	比率 (%)	銷售額 (仟元)	比率 (%)	銷售額 (仟元)	比率 (%)
內銷	1,737,314	95.55	1,140,391	95.11	1,644,404	96.72
外銷	80,896	4.45	58,652	4.89	55,686	3.28
合計	1,818,210	100.00	1,199,043	100.00	1,700,090	100.00

2024 年除因市場需求稍有回溫外，本公司積極調整產品結構，朝差異化、客製化及環保等高值化品項發展，維持公司的市場競爭力，使本年度營收、獲利均較 2023 年成長。

單位：新台幣仟元

項目 \ 年度	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入	1,818,424	1,199,265	1,700,438
稅後淨利（損）	128,244	52,162	84,856
每股盈餘（元）	0.97	0.39	0.64
股東權益報酬率（%）	4.64	1.92	3.07
現金股利（元）	0.80	0.30	0.50
股票股利（元）	—	—	—

了解更多財務詳細資訊 <https://www.hongyilon.com.tw/>

近三年營業收入（單位：仟元）



稅後淨利（損）單位：仟元



3.1.3 研究發展狀況

本公司不斷創新研發，致力開發並銷售環保加工絲系列產品，順應國際潮流，提高環保產品比重，持續導入“綠色產品”理念，符合品牌商規範，以建立緊密合作關係。

2024 年度研發多樣新規格產品，成果詳列於下：

產品名稱	特性	用途
超細纖維加工絲	柔軟、細緻手感	女裝、外套 汽車椅套
鈍光紗 (Full Dull)	自然色調 TiO ₂ 含量 2.4% 具抗紫外線效果	襯衫、外套 運動服裝、休閒服裝
三色紗	使服飾具豐富色彩變化	運動鞋配件 高級男女套裝、外套
輕噴～微噴紗	具有彈性、柔軟	包覆彈性紗用 運動服、韻律服、泳衣
陽離子 (100%) 輕噴～微噴	陽離子染色 鮮豔	混紗或包覆彈性紗用 針織運動服、休閒服
陽離子 (50%)	陽離子染色 鮮豔、柔軟	針織運動服、休閒服
舒彈紗	不需搭配 OP 彈性紗 布面具適當彈性效果	運動服 休閒服 男女裝服飾
環保加工絲系列 織物回收紗	採用環保 POY 織物回收 POY 特性與聚酯加工絲相同	與一般聚酯加工絲相同

3.2 品質管理

品質管理方針

在現今競爭激烈的市場中，宏益纖維秉持卓越的品質管理原則，以確保持續滿足顧客需求並達成營運目標。本公司堅持以 ISO 9001 標準中的品質管理七項原則為指導方針，推動持續改進，提升整體效能。

原則一：客戶導向

顧客是本公司業務的核心。為確保產品與服務符合顧客期望，我們不定期進行客戶拜訪，並建立客戶回饋系統，依據訪談結果進行品質與流程改善，將顧客反饋直接傳送至相關部門，使產品問題能迅速得到回應並改善，提升顧客滿意度。

原則二：領導力

領導團隊在推動品質文化方面發揮關鍵作用。本公司的高階管理層定期召開品質會議，確保各部門的品質目標與整體策略一致。參與品質改善項目，展現管理層的承諾並激勵全體員工。

原則三：人們的承諾

宏益相信每位員工都是公司成功的重要力量。為了提升員工的參與度，我們定期舉辦品質培訓並設立獎勵制度，同時透過跨部門合作解決問題，提高產品與服務品質。

原則四：流程導向的方法

我們將各部門的運作納入流程導向管理，確保各階段無縫銜接。例如，我們的訂單處理流程設有明確的檢查點，從需求確認、設計、生產到交付均有標準化指引，以減少錯誤並提高效率。

原則五：改善

持續改善是我們提升競爭力的關鍵。我們導入 PDCA (計劃、執行、檢查、行動) 概念來驅動改進。由客戶投訴進而改善工序的瓶頸，以及透過改進設備優化操作標準，提高生產效率。

原則六：基於事實的決策

決策需以數據為基礎。宏益建立了數據分析管理，將生產、銷售及客戶回饋數據整合，幫助管理層作出判斷。

原則七：關係管理

本公司與供應商、合作夥伴及其他利害關係人保持緊密合作，共享市場趨勢及產品標準，使彼此共同成長並提供高品質產品，以確保穩定的供應鏈。

3.3 客戶滿意

3.3.1 客戶隱私

宏益纖維致力於保護客戶的隱私，客戶相關資訊查詢均透過系統及權限進行嚴格管制，2024年並無發生客戶隱私權遭侵犯或資料外洩等相關情事。

資訊安全風險管理如下：

1. 資通安全風險管理架構：

本公司設置資安主管 1 位、資安人員 1 位，負責資訊安全，並決策規畫評估效益，定期於主管會議中，檢討資訊安全管理目標及政策，並就重大議題向董事會報告執行情形，另為落實資訊安全管理，由資訊人員負責資訊安全控管及防護，以降低資訊安全風險，並且推動會議決議之資訊安全作業。

2. 資通安全政策：

本公司已建立全面的網路與電腦相關資安防護措施，但仍無法保證重要企業功能之電腦系統能完全避免來自任何第三方癱瘓系統的入侵攻擊。在遭受嚴重的入侵事件下，各項系統可能無法運作，進而影響公司之營運及導致公司商譽損壞，故迅速恢復系統運作將是本公司所著重之目標。

3. 具體管理方案：

網路安全：使用先進技術進行電腦掃描、系統更新，強化防火牆。

裝置安全：建置端點防毒措施，強化惡意軟體行為偵測。

供應鏈安全：供應商資安自檢及定期資安規範宣導。

資料安全：文件加密與郵件外寄控管。

4. 教育訓練與宣導：

(1) 加強員工對郵件社交工程攻擊之警覺性，執行釣魚郵件防禦偵測。

(2) 2024 年度舉辦「電腦資訊作業辦法暨資安管理」宣導共計 189 人次、359 小時。

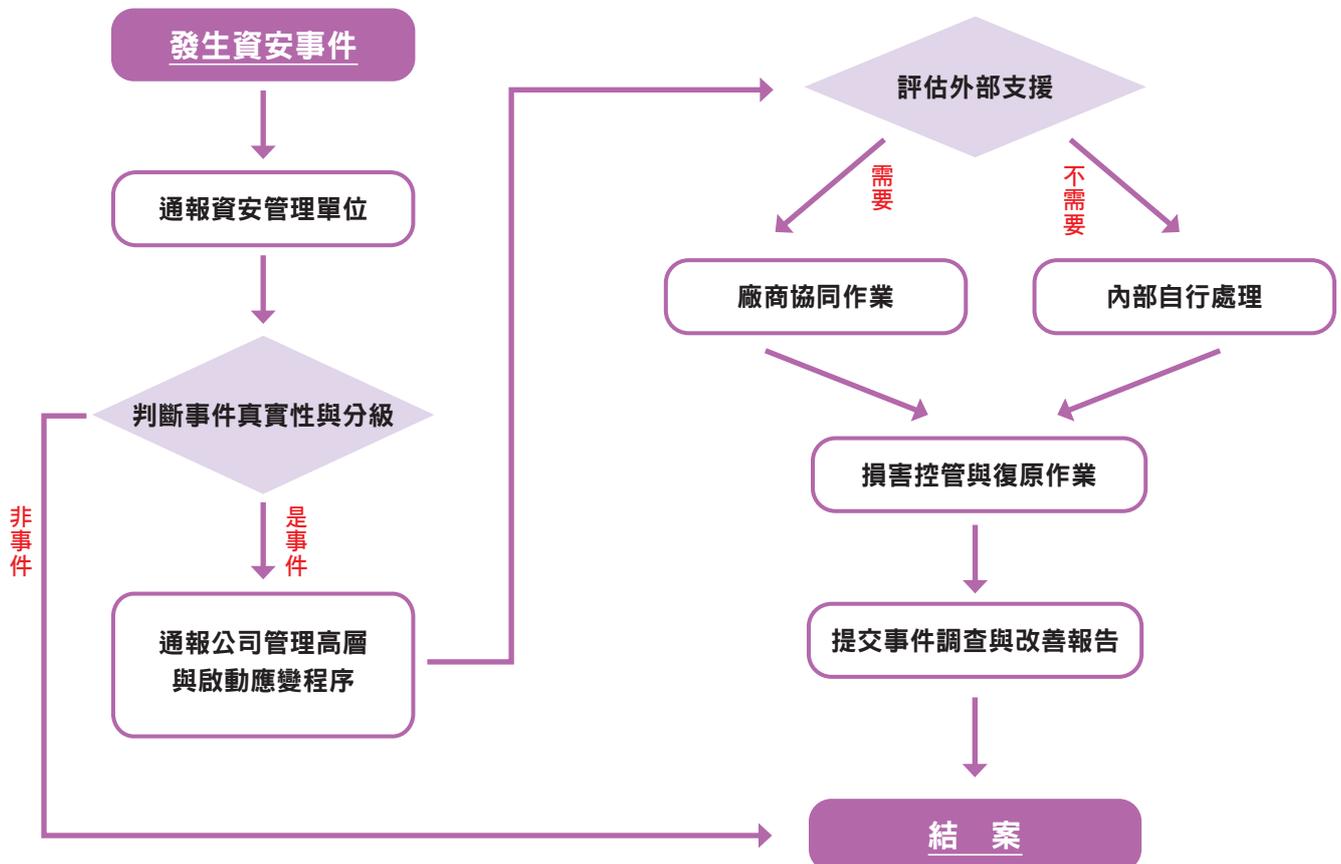
5. 投入資通安全管理之資源：

- (1) 網路硬體設備如防火牆、郵件防毒、垃圾郵件過濾、網管型集線路等。
- (2) 軟體系統如備份管理軟體、VPN 認證等。
- (3) 電信服務如多重線路、異地備份、入侵防護服務等。
- (4) 每日各系統狀態檢查並備份、備份媒體異地存放之執行、每年舉辦資安宣導教育課程及對資訊循環之內部稽核等。
- (5) 資訊系統均定時執行安全性更新，另每年針對公司重大資訊系統執行弱點掃描，修補漏洞。加強員工資安觀念，利用會議向公司同仁宣導提高資安意識，並適時更新資安防護設備，使防護效果最佳化。

本公司除了不斷加強資訊安全設備投資外，並透過持續檢視與評估其資訊安全規章與程序，以確保其適當性和有效性，並持續強化備援機制，但不能保證公司在瞬息萬變的資訊安全威脅中不受推陳出新的風險和攻擊所影響。

6. 2024 年無任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。

資安事件通報流程圖



3.3.2 客戶滿意度

宏益纖維秉持品質管理七項原則來提升客戶滿意度：

- 透過客戶導向的策略，積極蒐集並回應顧客回饋，確保其需求得到滿足。
- 透過領導力的指引，確保管理層主動參與品質改善，帶動公司整體進步。
- 透過人們的承諾，培養員工積極參與品質改進活動，增強責任心並提升服務水準。
- 透過流程導向的方法，優化內部流程以確保每個步驟都達到高效標準。
- 透過改善，持續尋求創新方法，及時解決問題，提升產品及服務品質。
- 透過基於事實的決策，運用數據分析來識別問題並迅速應對，確保每個決策的正確性。
- 透過關係管理，加強與顧客、供應商及其他利害關係人的溝通，確保供應鏈的穩定與品質的一致性。

3.3.3 產品準時繳件

宏益纖維對於交期制定標準作業流程，並與供應商建立穩定的合作關係，確保原材料及時到位，提升生產效率，同時合理控制庫存量，避免缺貨或過剩，透過定期進行調查，了解客戶對交期的滿意度及期望。2024 年度各產品交期達成率均達標。



3.4 供應鏈管理

3.4.1 供應商採購及管理

宏益纖維訂有供應商管理政策，經由供應商評估與考核作業，以確保供應商品質、財務、成本、交期、服務及永續六個面相符合公司評核，本公司尋求與供應商建立長期緊密關係、協同合作、互信互利，共同追求永續雙贏成長。同時，公司也致力於落實社會責任、推動環境永續發展、維護人權等相關議題，並期許合作之主要供應商能採用相同準則，皆按照本公司訂定的供應商管理程序來執行。供應商必須配合宏益纖維或是第三方稽核機構執行稽核，一旦考核評估為不合格之供應商，除影響其採購量及下次採購之優先順序外，更可能面臨取消其合格供應商資格，並且不列入「合格供應商名冊」。

本公司依供應商考核表項目進行既有供應商之評鑑，主導供應商選擇、評估及考核之作業，使採購之原物料能維持在適質、適時地提供本公司所需；配合供應商之評估及考核作業，使原物料品質能滿足生產所需、提出新原料需求、對環保 / 工安違規事件之調查 / 分析，本公司每月定期召開檢討會議，生產單位、售服及業務人員針對供應商產能或品質等問題，向負責營運之主管報告相關情形及管理績效。每年至少舉行一次總評，每年於管理會議中報告，並按評核結果依下列程序處理：

程序	評核成績	評核結果
一	80 分以上	績優廠商，持續並建議增加採購量。
二	60 分 ~ 79 分	合格廠商，在交易過程中關注並要求供應商強化 ESG 落實。
三	未達 60 分	<ol style="list-style-type: none"> 1. 未達標準廠商，積極與供應商溝通本公司對供應商之要求，並追蹤後續改善情形。 2. 複評仍未達標準者，將降低該廠商交易數量或停止交易至少 6 個月。 3. 終止交易後，由供應商重新申請，除改善既有問題外，仍應通過供應商評鑑作業，始能恢復交易。

採購政策：靈活採購品質優良且具供貨來源穩定及成本優勢的原料，提高企業競爭力。

近三年本公司採購情形如下：

年度	2022 年	2023 年	2024 年
國內／國外	當地供應商之採購占比	當地供應商之採購占比	當地供應商之採購占比
國內	100.00%	100.00%	100.00%
國外	0.00%	0.00%	0.00%
總計	100.00%	100.00%	100.00%

註：主要原料為聚酯絲，國內採購佔 100%。

3.4.2 供應商評估與管理

宏益纖維的供應鏈管理分由不同權責單位負責管理。新供應商開發程序及篩選機制則於公司規章「供應商管理辦法」規定，並訂有相對應的評核規定，相關考核程序如下：

使用單位有外購需求時，詳細寫出所需之規格、特性、需求日期及供應商之條件，採購單位接到需求後由現有合格供應商中尋找辦理，若無合適者，則另行尋找合格供應商。

針對新供應商，採購單位人員應就供應商所提供之相關基本資料及各項證明文件如 ISO 登錄、材質證明或其他認證證書等進行書面評估作業。再針對新供應商之樣品品質、異常處理應變及改善能力、產能及供貨能力、配合度、產品或製程具備環境保護相關認證等評估項目進行評估，評分超過 60 分者列為合格廠商。

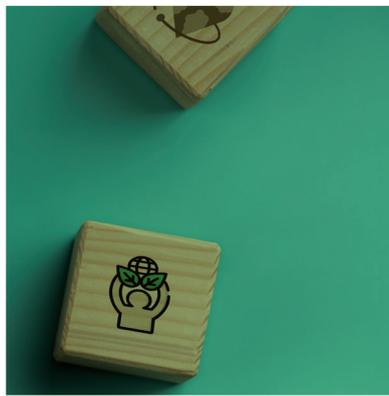
近三年本公司未有需評核之新供應商。

CHAPTER 4 環境永續發展

4.1 氣候行動

4.2 能資源管理

4.3 污染防治



4.1 氣候行動

4.1.1 氣候相關財務揭露 (TCFD)

全球氣候變遷使颶風、洪水、乾旱、野火和熱浪等極端天氣事件的頻率與強度上升。這些事件不僅導致財產損失和人員傷亡，還會對基礎設施和生態系造成長期破壞，因應極端天氣事件發生頻率加速，國際社會也愈加重視減緩氣候變遷及發展調適策略。宏益將氣候變遷相關風險整合至風險管理政策中，由永續發展推動小組為風險管理推動與執行之單位，進行核准 / 裁示風險環境、風險管理重點、評估結果及相關因應措施，並督導風險管理之持續改善以提升相關績效，管理包括策略風險、營運風險、財務風險、災害風險及氣候變遷等風險構面，並每年至少一次向董事會報告。在執行面，風險管理推動與執行單位為導入 TCFD 氣候風險評估框架之權責單位，進行氣候風險辨識、氣候情境及營運衝擊評估、並依評估情形制定氣候風險預防及減緩行動，向董事會彙報。

本公司董事會負責審核和指導氣候變遷戰略、行動計畫及年度目標，在審計委員會的監督下，由各相關對應部門負責評估和管理氣候相關風險和機會及其策略與目標訂定，並持續進行分析與管控，且每年均向董事會提報溫室氣體整體進度規劃及執行狀況，以利追蹤氣候變遷目標及達成度。

▼ 董事會

- 每年訂定溫室氣體管理策略、減量目標及計畫
- 每季提報溫室氣體整體進度規劃及執行狀況
- 每年追蹤氣候變遷目標及達成度

▼ 公司治理會議

- 每月追蹤氣候變遷風險相關議題，並持續分析與管控



▼ 氣候變遷減量目標、策略及具體行動計畫

目標

- 近期目標（2030年前）：範疇一與二排放量較2023年基準年減少25%。
- 長期目標（2050年前）：實現範疇一、二、三的淨零排放。

策略

1. 執行三大管理措施：廢棄物營運管理、源頭減量及廢棄物資源化處理。
2. 降低環境風險衝擊，直接或間接產生機會利得，對環境、人權及公司治理產生正面發展，未來將持續研究廢棄物創新處理技術，達到ESG永續發展目標。

具體行動計畫

設定短期與長期的減量目標，包括但不限於持續改善製程、優化生產設備及節能設備，並確保這些目標具體可衡量，每年評估減量目標的達成情況，進行必要的調整。

▼ 氣候風險與機會議題情境分析



極端氣候

情境說明	潛在財務影響說明
<ol style="list-style-type: none"> 1. 颱風、洪水等極端天氣事件。 2. 降雨模式變化和氣候模式的極端變化。 3. 海平面上升。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 產能下降或中斷（如停產、運輸困難或供應鏈中斷）。 2. 影響勞動力管理和規劃。 3. 現有資產沖銷和提前報廢。 4. 營運成本提高。 5. 基礎建設成本升高（如設施毀損）。 6. 保費提高以及位處「高風險」地區的資產難以投保。



轉型行動

<ol style="list-style-type: none"> 1. 能源轉型激勵措施。 2. 參與碳交易市場。 3. 能源安全和非集中化轉變。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 降低運營成本。 2. 降低未來能源價格上漲風險。 3. 降低溫室氣體排放風險，因此降低對碳交易價格變化敏感度可用資本增加（更多投資者看好低排放製造商）。 4. 企業美譽度提高。
--	--

4.1.2 氣候相關風險與機會

氣候風險與機會	潛在影響	影響期程	發生可能性	財務影響	管理策略	管理目標
法規風險 (自 2024 年起徵收碳費機制上路)	政府逐漸加強對碳排放的管制，若無因應對策將會增加許多額外成本。	中期	中	增加營運成本 (如合規成本)	<ul style="list-style-type: none"> 制定溫室氣體管理計畫，短期內建立溫室氣體盤查作業，中長期設定減量目標，逐步減少生產碳排放量。 	<ul style="list-style-type: none"> 推行 ISO14064-1 溫室氣體盤查系統，未來將落實以 ISO 系統為架構，持續推行及監測減碳等政策。
實體風險 (颱風、洪水等極端氣候事件出現頻率增加)	在極端氣候的影響下，颱風來襲次數雖下降，但規模卻越來越大，為此廠區淹水機率也大為增加。	短期	中	增加營運成本 (基礎建設毀損成本提高)	<ul style="list-style-type: none"> 建立評估氣候風險的監控機制，並研擬對應的應變措施及流程。 廠區投保災損保險，減少財務衝擊影響。 	<ul style="list-style-type: none"> 平時定期演練緊急應變程序，提升廠區生產的氣候調適。 定期清理廠區附近水溝，並在颱風或是梅雨季節加強檢查，以避免水溝堵塞造成淹水。
資源效率機會 (採用高效率的製程以及運輸方式)	透過提升製程效率，以及改善運輸原物料方式，可以降低成本外，還能通時減少碳排放。	中期	中	減少支出	<ul style="list-style-type: none"> 制定能源管理計畫，系統性量化盤點能源使用狀況，做為節能行動的持續審視及改善依據。 廢棄物源頭減量或回收再利用。 	<ul style="list-style-type: none"> 除了溫室氣體排放量及能源消耗，也將對水資源進行每日監測，宣導節能用水重要性，降低不必要浪費。 致力開發並銷售環保加工絲系列產品，達成資源化再利用。
市場機會 (各產業對低碳能源需求增加)	各界對永續材料關注程度大增，進而讓公司接受到相關需求訂單。	中長期	大	增加收入	<ul style="list-style-type: none"> 投資於新型永續材料的研發，如生物基材料或可再生材料。 與同業／異業聯盟合作，加大合作發展空間。 	<ul style="list-style-type: none"> 參與碳交易市場。 擬規畫內部碳定價之國家碳費價格，以利達成設定之溫室氣體減量目標與推動永續環保材料轉型。

4.1.3 氣候變遷因應行動

2024 年宏益纖維範疇一、二的溫室氣體排放依據 ISO14064-1:2018 標準進行盤查，採用營運控制權法進行盤查，並由第三方查驗機構進行查證。

宏益纖維溫室氣體排放之範疇 1- 直接排放源包含柴油發電機、公務車用油與各項冷媒等，占比約 0.36%。以範疇 2- 外購電力之碳排為排放大宗，占比約 99.64%。

宏益纖維自開始執行本公司溫室氣體盤查，設定基準年為 2023 年，組織邊界包含本公司所有營運控制範圍。本公司溫室氣體排放可分為直接排放（範疇一）、外購電力之能源間接排放（範疇二）、其他間接排放（範疇三）。

宏益纖維 近二年溫室氣體排放統計			
類別	年份	2023 (基準年)	2024
	範疇一 二氧化碳當量 (ton-CO2e)		62.3658
範疇二 二氧化碳當量 (ton-CO2e)		17,106.5566	19,661.5721
合計 總二氧化碳當量 (ton-CO2e)		17,168.9224	19,732.782
密集度	溫室氣體排放密集度 (ton-CO2e/g)	0.000930712	0.0008132
	與前一年度相比	—	(0.000117512)

備註：

- 溫室氣體盤查依循 ISO14064-1:2018 標準執行 2023-2024 年數據均已取得 AFNOR 查驗意見書。
- 納入溫室氣體盤查的種類包括二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氟氯碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆) 及三氟化氮 (NF₃) 等。
- 統計方法採用「排放係數法」計算，外購電力之排放係數依循經濟部能源局公告之電力排碳係數，2024 年係數 0.474 (kgCO₂e/度)，範疇一之排放二氧化碳當量所須之溫室氣體排放係數引用，主要依據 IPCC AR6 (2021) 報告中的各類 GHGs 的 GWP 作為計算之依據。
- 密集度以每年產品的總產量 (kg) 為使用密度與排放強度之度量標準。
- 範疇三之排放量尚未納入盤查。

4.2 能資源管理

4.2.1 能源管理

宏益纖維總部與鶯歌廠的能源消耗主要依賴組織內部的外購電力。為實現集團淨零排放目標，首要任務是加強廠區的能源管理。通過檢視廠區用電行為並進行需量管控，以達到節能、降低成本及減碳的效益。

宏益纖維 2024 年能源消耗統計		
外購電力	再生能源使用量 (GJ)	0.00
	非再生能源使用量 (GJ)	149,273.28
液化石油氣 (LPG)	液化石油氣 (GJ)	115.45
石油	車用汽油 (GJ)	236.52
柴油	固定	0.80
	移動	432.52
合計	總能源使用量 (GJ)	150,058.57
密集度	能源密集度 (GJ/ton)	6.19
	與前一年度相比	—

備註：

1. 非再生能源指的是煤炭、石油或原油提煉的燃料（如汽油、柴油、航空汽油、熱燃油）、液化石油氣（LPG）、天然氣……等。
2. 再生能源指的是太陽能、風電……等。
3. 密集度以每年產品的總產量（ton 噸）為使用密度與排放強度之度量標準。

宏益纖維以多項能源節約措施，減少營運、生產能源消耗與溫室氣體排放，持續強化行政辦公區域節能減碳，包含宣導將不常使用的電器插頭拔除、長時間休假之電源關閉。

4.2.2 水資源管理

本公司長年關注水資源節能環保議題，在節水計畫方面，從全面落實日常生活節約用水做起，並積極改善製程耗水量，將可利用之水資源發揮更大效益。宏益纖維總公司與鶯歌廠在製程中無大量用水需求，主要為民生用水，水源來自於自來水，製程中排放均為一般生活廢水，而非工廠廢水，對自然水源地無重大影響。由於台北總公司位於商辦大樓，自來水費已包含於管理費中，因此無法取得精確的取水量統計數據，鶯歌廠區於 2024 年總取水量約為 4.5 萬噸。

4.3 污染防治

4.3.1 廢棄物管理

宏益纖維總公司所產生的垃圾，包括一般廢棄物與資源回收廢棄物，均由商業大樓管理中心統一處理，確保廢棄物管理符合環保規範。

鶯歌廠所產生的垃圾包括一般可燃生活廢棄物及資源回收廢棄物（如：紙類、一般塑膠、鐵罐、玻璃等）多種類別。為確保廢棄物清除與處理過程符合相關法規，該廠設置廢棄物貯存區，進行集中分類與回收再利用，並全程委託合法處理機構依規定進行處理。截至 2024 年，鶯歌廠未曾發生任何違反環保法規的事件。

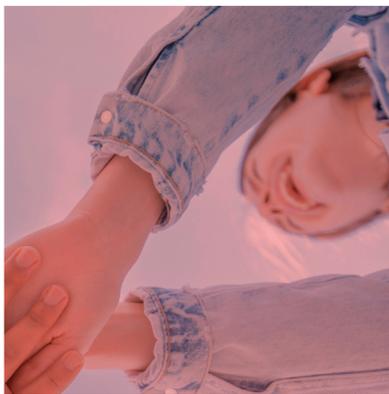


CHAPTER 5 友善職場

5.1 員工政策與概況

5.2 員工發展與訓練

5.3 員工關懷



5.1 員工政策與概況

▼ 人力結構

宏益纖維 2024 年底員工人數共 227 人，正職員工數為 149 人、臨時員工數為 78 人、全職員工數 227 人、兼職員工數 0 人。其中女性員工 145 人、男性員工 82 人。門禁安全及廠區清潔則委外由台達保全公司及個人承攬，2024 年共 3 人。

員工人數						
地區	契約類型	鶯歌廠		總公司		總數
		男性	女性	男性	女性	
臺灣	員工數	73	131	9	14	227
	正職員工數	41	85	9	14	149
	臨時員工數	32	46	0	0	78
	全職員工數	73	131	9	14	227
	兼職員工數	0	0	0	0	0

備註：

1. 員工：根據國家法律或相關適用規範，凡與組織形成正式勞僱關係的個人（在臺灣，即為參加勞工保險之員工），均納入本規定之適用範圍。
2. 正職：簽訂不定期契約之個人。
3. 臨時（含外籍員工）：簽訂定期契約之個人。
4. 全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，臺灣為每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。
5. 兼職：排除全職之員工。
6. 無時數保證：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。
7. 本公司無時數保證員工。

非員工工作者		
工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
門口保全人員	承攬一年一簽	2
清潔人員	承攬一年一簽	1

宏益纖維的高階管理階層涵蓋襄理級主管職位。為了促進與地方社區的和諧互動，並增強員工工作穩定性，本公司高階管理階層均由臺灣籍人士擔任，展現對在地文化與需求的深刻理解與積極承諾。

年度		2024	
項目／性別	年齡	人數	
高階主管人員	男性	30 歲以下	0
		30-50 歲	0
		51 歲以上	5
	女性	30 歲以下	0
		30-50 歲	1
		51 歲以上	1
高階主管人員總計		7	
非高階主管人員	男性	30 歲以下	19
		30-50 歲	39
		51 歲以上	19
	女性	30 歲以下	20
		30-50 歲	77
		51 歲以上	46
非高階主管人員總計		220	
總計		227	

備註：

1. 本公司襄理級以上之主管職屬高階主管人員。
2. 2024 年 12 月 31 日資料

年度	2024			
	男性		女性	
年齡／項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	12	5%	18	8%
30-50 歲	11	5%	16	7%
51 歲以上	2	1%	3	1%
合計新進人數	62			
員工總人數	227			
總新進率 (%)	27%			

備註：

1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男(女)性員工新進率 = 當年該年齡組新進男(女)性人數 / 當年末總人數。
3. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末總人數。

年度	2024			
性別	男性		女性	
年齡/項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	6	3%	6	3%
30-50 歲	12	5%	14	6%
51 歲以上	4	2%	6	3%
合計離職人數	48			
員工總人數	227			
總離職率 (%)	21%			

備註：

1. 界定公司離職的員工的類別（如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等）。
2. 該年齡組男（女）性員工離職率 = 當年該年齡組離職男（女）性人數 / 當年末總人數。
3. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末總人數。

宏益纖維聘用少數或弱勢群體共 53 人（包括原住民、身心障礙人員及外籍配偶），始終秉持平等與尊重的原則，確保所有員工均享有公平的工作環境。公司嚴格遵守相關法規與道德標準，從未發生任何侵害權利之情事，並持續致力於維護其合法權益與福祉，2024 年多元族群員工分布聘用狀況如下表所示：

年度	2024		
項目/性別	年齡	人數	
少數或弱勢群體	男性	30 歲以下	0
		30-50 歲	1
		51 歲以上	1
	女性	30 歲以下	1
		30-50 歲	34
		51 歲以上	16

5.2 員工發展與訓練

5.2.1 人才培育

透過充實的在職訓練與多元學習管道，宏益纖維積極培育聚酯加工絲製造與加工領域的專業人才。公司同時導入在職職場導師制度，以提升人才培育與管理效能，為企業的長期永續經營儲備關鍵領導戰力。

我們透過多元培訓方式推動內部教育訓練，提升員工專業技能，2024 年宏益纖維內訓總時數達 15,902 小時。外部培訓則提供員工依需求至外部機構進修，提交教育訓練申請表後可獲公司補助，2024 年外訓總時數達 320 小時，外部訓練總支出新台幣 94 千元。

此外，公司依據各部門需求規劃法規與安全相關訓練，確保每位員工皆符合產業標準與規範，並定期執行資安與職安培訓，以營造安全的作業環境，進一步提升整體競爭力。



在職教育

5.3 員工關懷

5.3.1 多元福利措施

- (一) 宏益纖維員工均依職工福利金條例加入「職工福利委員會」，該委員會負責辦理各項員工福利作業事宜，並依規定就公司設立資本額、每月營業額、員工薪資、下腳變賣等金額提撥福利金。
- (二) 依法提供全民健康保險、勞工保險(含職災保險)、提撥退休金，並享有職委會團體保險，保險內容包括意外、醫療及壽險等項目。
- (三) 實施員工分紅制度，於章程中明定當年度如有獲利，應提撥 4% 為員工酬勞。
- (四) 成立職工福利委員會，負責各項福利方案規劃與執行，包括定期辦理員工福利活動，每年度皆有詳實福利規劃及預算編列，包括年節禮券、國內旅遊補助、婚喪補助、員工住院慰問金、尾牙摸彩、健康檢查、生日禮券。
- (五) 對遠來及需要之員工提供膳食及具備冷氣、冰箱之員工宿舍。
- (六) 透過與登記立案托兒所簽約及設置哺乳室等方式，提供友善育兒環境。

宏益纖維一向重視同仁待遇及福利，並積極培育人才，落實勞工法令，保障員工權益，以創造明朗愉快的工作環境。員工與公司之間透過部門會議、勞資會議等管道，達到充分溝通及有效解決問題之目的；另採用人性化管理，秉持勞資一體共榮共辱之觀念，以凝聚員工向心力，促進本公司營運成果不斷的向上提昇，達成永續發展的目的。



聽力保護教育訓練

▼ 退休制度與實施情形

(一) 福利計畫

宏益纖維依據「勞動基準法」之規定，訂有確定福利退休辦法，適用於民國 94 年 7 月 1 日實施「勞工退休金條例」前所有正式員工之服務年資，以及於實施「勞工退休金條例」後選擇繼續適用勞動基準法員工之後續服務年資。員工符合退休條件者，依退離職交接管理辦法提出申請，退休金之支付係根據服務年資所獲得之基數及退休前 6 個月之平均薪資計算。本公司按月就適用確定福利計畫之員工薪資總額 2% 提撥退休基金，以勞工退休準備金監督委員會之名義儲存於台灣銀行專戶。

(二) 確定提撥計畫

自民國 94 年 7 月 1 日起，本公司依據「勞工退休金條例」，訂有確定提撥之退休辦法。本公司就員工選擇適用「勞工退休金條例」所訂之勞工退休金制度部分，每月按薪資之 6% 提繳勞工退休金至勞保局員工個人專戶，員工退休金之支付依員工個人之退休金專戶及累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。

(三) 運作情形

勞工退休準備金監督委員會成立於 73 年 12 月，係由 9 名委員組成，資方委員 3 名，勞方委員 6 名，每三年改選一次，以覆核勞工退休準備金提撥數額、存儲支用及給付等事宜，確保員工權益。

▼ 育嬰留停情形

宏益纖維落實對員工婚育照護職場計劃，2024 年育嬰留停留任率 75%，育嬰留停復職率及母性健康保護計畫執行率皆為 100%。

年度	2024 年		
	男	女	合計
當年度符合育嬰留停申請資格人數 (A)	3	8	11
當年度實際申請育嬰留停人數 (B)	0	2	2
育嬰留停申請率 (B / A*100%)	0%	25%	18%
育嬰留停預計於當年度復職人數 (C)	0	2	2
當年度育嬰留停復職人數 (D)	0	2	2
育嬰留停復職率 (D / C*100%)	0%	100%	100%
前一年度育嬰復職人數 (E)	0	4	4
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 (F)	0	3	3
育嬰留停留任率 (F / E*100%)	0%	75%	75%

5.3.2 職業安全衛生系統

宏益纖維依據《職業安全衛生法規》要求，當企業員工人數達到 200 人以上時，應建立職業安全管理系統 (OSMS)，包括制定安全政策、設置專責管理人員、成立職安委員會、進行危害辨識與風險評估、實施安全教育訓練、建立事故通報與應變機制，並透過內部稽核與管理審查，確保系統持續運作與不斷改進，以保障員工的健康與工作安全。

▼ 職業危害辨識與風險評估

宏益纖維工業有限公司依據職業安全衛生管理系統 PDCA 循環原則，對於風險等級評估結果達到或高於 5 的風險項目，將持續追蹤與記錄，並實施必要的控制與改善措施，直到風險等級有效降低為止。本公司依據 2024 年度風險評估結果，未發現重大危害，顯示現行的風險管理與控制措施已充分發揮預防效果，確保員工的健康與安全工作環境。

▼ 環境監測

宏益纖維工業有限公司依據相關法規要求，每年定期進行兩次噪音作業環境測定，以全面掌握員工工作環境的安全性。此舉旨在及時辨識並評估噪音對員工可能造成的影響，確保工作環境符合安全標準，同時採取必要的改善措施，進一步保障員工的健康與工作福祉。

▼ 職業健康服務

宏益纖維工業有限公司依據《職業安全衛生法》第 20 條及《勞工健康保護規則》的規範，訂定並實施全面的員工健康檢查計劃，提供所有員工完善的健康檢查服務，確保每位員工都能及時了解自身的健康狀況。

公司提供全體員工 1 年 1 次免費且項目優於法規要求的「定期健康檢查」，檢查項目涵蓋血壓、血糖、總膽固醇、肝功能、腎功能及尿蛋白檢查等重要指標，藉此協助員工提前發現潛在健康問題，並採取適當的預防措施，進一步保障員工的健康與工作福祉。

此外，針對執行危害健康之作業員工，例如包含噪音作業，依法執行每年 1 次特殊作業健康檢查，2024 年共 59 位接受檢查。並依照健康檢查分級制度進行健康管理。透過完整的健康風險分級管理制度，及早發覺高發生率族群，持續從源頭工程改善及後端之健康照護雙管齊下，營造更健康舒適之工作環境。對於身體不適且懷疑與工作相關之族群，擬訂職業衛生關懷機制。

服務項目	服務項目說明	2024 年執行成果
健康檢查 定期安全健康檢查與特殊作業健康檢查	<ul style="list-style-type: none"> 每年定期為全體員工提供每年一次的健康檢查服務，以此協助員工進行健康管理。 針對從事特別危害作業的員工，每年定期提供特殊作業健康檢查。 	<ul style="list-style-type: none"> 一般健檢投入新台幣 37 萬元，提供予 225 位同仁。 2024 年度共安排 59 位同仁進行特殊健檢員工，經醫師綜合判定為正常（屬第一、二級管理），而與工作無關者，並且已實施聽力保護衛教宣導，讓員工充分了解噪音危害及防護措施，並強調正確使用聽力保護裝備的重要性，以保障員工的聽力健康。
醫護人員臨廠衛教服務 特約護理人員入廠服務，提供衛教服務	<ul style="list-style-type: none"> 安排同仁面談及健康指導說明。 醫護專業人員透過公司內部公告相關健康即時訊息。 	<ul style="list-style-type: none"> 職業醫師：每三個月進行一次現場訪視，提供專業的健康諮詢與指導。 職業護理師：每月到訪六次，定期追蹤員工健康狀況，並提供健康促進與預防建議。 專科醫師：每年到訪兩次，針對特定健康需求或疑難問題，提供深入的診斷與專業建議。
母性健康保護 評估危害因子，確保女性員工的職場安全	<ul style="list-style-type: none"> 針對妊娠中及分娩後未滿 1 年的女性員工，若其工作可能影響胎兒、妊娠或哺乳期的健康，依據工作環境的危害辨識與評估，並考量危害性化學品分類，配合專業醫師的評估建議，採取變更工作條件、調整工時或調換工作等健康保護措施，以保障母體及嬰兒的健康。 	<ul style="list-style-type: none"> 對妊娠中及分娩後未滿 1 年的女性員工，公司已針對該些員工進行全面健康評估，並根據評估結果，調整工作條件及職責，確保提供適合的工作環境與支持措施，以保障其在工作期間的健康、安全及福祉。
人因性危害預防計畫 進行危害辨識、傷病調查評估	<ul style="list-style-type: none"> 依據 2024 年度問卷統計，透過風險評估識別疑似具人因性危害的員工，並安排面談與健康檢查，依據結果制定健康管理計畫，進行後續追蹤。 	<ul style="list-style-type: none"> 依據 2024 年肌肉骨骼症狀量表問卷調查結果，發現有 7 位員工疑似存在人因性危害風險，已安排專科醫生進行個別面談，並提供相關健康教育與衛教關懷，確保員工的健康問題得到及時關注與處理。
異常工作負荷促發疾病預防 透過健康促進服務與風險評估，預防異常工作負荷引發的疾病，提供適時支援，確保員工身心健康。	<ul style="list-style-type: none"> 依據年度健康檢查報告、出勤紀錄以及個人與工作量評估表，進行風險辨識與分級評估。 	<ul style="list-style-type: none"> 經過評估後，無發現高度風險的情況，然而有 9 位同仁被評定為中度風險，已安排專科醫師進行面談，並將進行後續健康追蹤與管理，確保其健康狀況得到妥善關注與處理。

宏益纖維秉持《職業安全衛生政策》的核心精神，持續強化員工健康管理與健康促進措施，範圍涵蓋所有宏益纖維（含鶯歌廠）全職員工共 227 位，涵蓋率達 100%。

為了有效推動職業安全與衛生管理，本公司設立職業安全衛生委員會，每三個月至少召開一次會議，積極檢討與改善安全衛生相關議題，確保管理機制的全面落實。

公司內部透過完整的危害辨識、風險評估與事故調查機制，持續優化作業流程與安全防護措施，營造一個安全、健康、零災害的工作環境，確保每位員工都能在符合最高安全標準的環境中工作。

▼ 職業安全教育訓練

本公司通過持續推行教育訓練與安全宣導活動，積極提升員工面對緊急事件的應變能力及安全意識，確保員工能熟練應對突發狀況，從而有效降低職業安全事故的發生率，減少員工受傷風險。教育訓練的成效顯著，員工參與度高，安全意識普遍提升，進一步鞏固了安全、健康的工作環境。

2024 年職業安全衛生員工訓練統計表

訓練主題		時數 (H)	總參與人次 (工廠)	總參與人次 (總公司)
內訓	工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法	2	179	19
	工作規則	2	180	20
	安全衛生工作守則（消防）	2	380	19
	安全衛生工作守則（急救）	2	0	19
	職業安全衛生管理辦法	2	0	17
外部	防火管理人在職教育訓練—複訓	6	0	1
	職業安全衛生業務主管在職班（一般業）	6	0	1



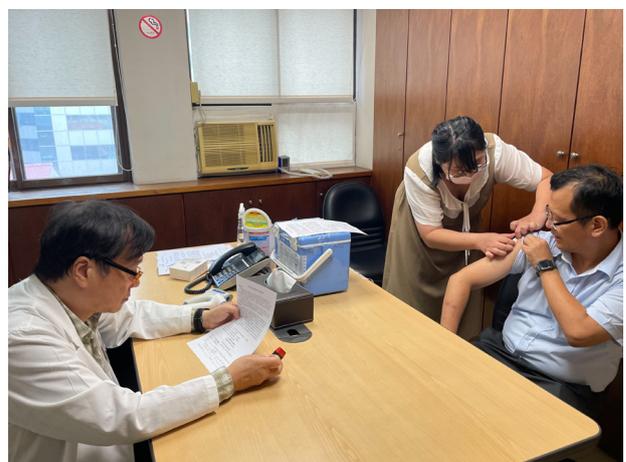
消防演練

▼ 同仁健康促進

本公司每週定期舉行一次健康操活動，鼓勵員工養成良好的運動習慣，增進身體健康。同時，提供多元化的身心紓壓方式，幫助員工在繁忙的工作中找到平衡，進一步促進整體健康與幸福感，營造互相關懷的工作氛圍。

本公司每年為員工提供流感疫苗接種服務，以有效保障員工的健康，預防流感等傳染性疾病的發生與擴散。同時，此項服務不僅能減少因疾病導致的請假與工作中斷情況，提升整體工作效率，還能降低員工因醫療而產生的經濟負擔。

此外，透過疫苗接種，營造健康、安全的職場環境，彰顯公司對員工健康的高度重視與關懷，增強員工的歸屬感與幸福感，並進一步促進員工與公司之間的良好互動與信任。



流感疫苗接種

▼ 職場安全與事故預防機制

宏益纖維工業有限公司依據《職業安全衛生法》中對職業災害的定義，每年定期記錄並追蹤失能傷害頻率（FR）及失能傷害嚴重率（SR），藉此作為評估員工工作安全績效的關鍵指標。根據 2024 年度數據，本公司所發生職業災害或工傷意外事件皆非重大，展現出公司在職業安全管理上的有效性與承諾，持續為全體員工提供一個健康、安全的工作環境。

宏益纖維 2024 年職業傷害事件統計			
	男	女	合計
職災受傷人數	2	8	10
職災死亡人數	0	0	0
損失日數 ^{註 1}	40	145	185
失能傷害頻率（FR） ^{註 2}	11.32	24.61	19.93
失能傷害嚴重率（SR） ^{註 3}	226.47	446.04	368.74
總和傷害指數（SR） ^{註 4}	2.56	10.98	7.35

註 1：此次事故傷害種類為暫時全失能，損失日數共計 185 日，包含週末。

註 2：失能傷害頻率（FR）= 工傷件數 * 1,000,000 / 總工時。

註 3：失能傷害嚴重率（SR）= 傷假總天數 * 1,000,000 / 總工時。

註 4：總和傷害指數 = 失能傷害頻率 * 失能傷害嚴重率 / 1,000。

註 5：失能傷害頻率（FR）、失能傷害嚴重率（SR）定義依循勞基法。

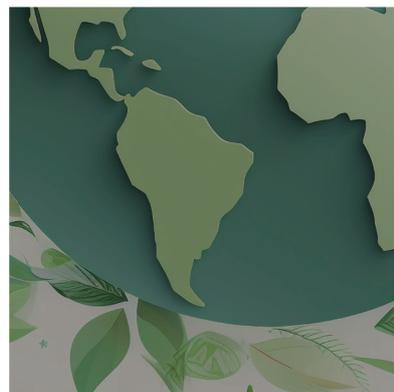
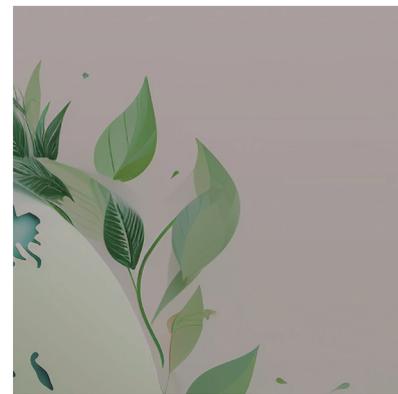


附錄

附錄一 GRI 準則對照表

附錄二 永續會計準則 SASB 對照表—
服飾、配件和鞋類指標

附錄三 氣候相關財務揭露建議 TCFD 對照表



附錄一 GRI 準則對照表

- 使用聲明：宏益纖維永續報告書依循 GRI 標準編製，本報告書資訊揭露期間為 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）。
- GRI 1 使用：GRI 1：基礎 2021。
- 適用 GRI 行業準則：不適用。

GRI 準則	揭露內容	對應章節	頁碼	省略／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 公司概況	17	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3-4	
2-4	資訊重編	關於本報告書	3	
2-5	外部保證／確信	關於本報告書	4	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司概況 3.1 產品與銷售	17 33-34	
2-7	員工	5.1 員工政策與概況	51-53	
2-8	非員工的工作者	5.1 員工政策與概況	51-53	
治理				
2-9	治理結構及組成	1.1 永續發展策略 2.2 公司治理架構	7-8 18-25	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 公司治理架構	18-25	
2-11	最高治理單位的主席	2.2 公司治理架構	18-25	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續發展策略	7-8	
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展策略	7-8	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展策略	7-8	
2-15	利益衝突	2.2 公司治理架構	18-25	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 公司治理架構	18-25	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 公司治理架構	18-25	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 公司治理架構	18-25	
2-19	薪酬政策	2.2 公司治理架構	18-25	
2-20	薪酬決定流程	2.2 公司治理架構	18-25	
2-21	年度總薪酬比率	2.2 公司治理架構	24-25	

GRI 準則	揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	5	
2-23	政策承諾	5.1 員工政策與概況	51-53	
2-24	納入政策承諾	5.1 員工政策與概況	51-53	
2-25	補救負面衝擊的程序	2.3 誠信經營 2.4 風險管理 5.1 員工政策與概況	26-28 30-31 51-52	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 誠信經營	26-27	
2-27	法規遵循	2.3 誠信經營	28	
2-28	公協會的會員資格	2.1 公司概況	17-18	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人互動	11-12	
2-30	團體協約	—	—	不適用
GRI 3 重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題管理	13	
3-2	重大主題列表	1.3 重大主題管理	14	
3-3	重大主題管理	1.3 重大主題管理	13-15	
特定主題準則 — 經濟				
GRI 201 經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.1 產品與銷售	33-36	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候行動	44-47	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.3 員工關懷	56	
201-4	取自政府之財務援助	—	—	本公司無取自政府之財務補助
GRI 202 市場地位 2016				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	2.2 公司治理架構	25	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 員工政策與概況	51	
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	—	—	該項目不存在
203-2	顯著的間接經濟衝擊	—	—	該項目不存在
GRI 204 採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.4 供應鏈管理	42	

GRI 準則	揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 205 反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3 誠信經營	26-28	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 誠信經營	26-28	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 誠信經營	26-28	
GRI 206 反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3 誠信經營	26-28	
GRI 207 稅務 2019				
207-1	稅務方針	3.1 產品與銷售	33-35	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	3.1 產品與銷售	33-35	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	3.1 產品與銷售	33-35	
207-4	國別報告	—	—	本公司無須使用國別報告
特定主題準則 — 環境				
GRI 301 物料 2016				
301-1	所用物料的重量或體積	3.4 供應鏈管理	41-42	
301-2	使用回收再利用的物料	3.4 供應鏈管理	41-42	
301-3	回收產品及其包材	—	—	不適用
GRI 302 能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能資源管理	48	
302-2	組織外部的能源消耗量	4.2 能資源管理	48	
302-3	能源密集度	4.2 能資源管理	48	
302-4	減少能源消耗	4.2 能資源管理	48	
302-5	降低產品和服務的能源需求	4.2 能資源管理	48	
GRI 303 水與放流水 2018				
303-1	共用水資源之相互影響	4.2 能資源管理	48	
303-2	與排水相關衝擊的管理	—	—	資訊不完整
303-3	取水量	4.2 能資源管理	48	
303-4	排水量	—	—	資訊無法取得
303-5	耗水量	—	—	資訊無法取得

GRI 準則	揭露內容	對應章節	頁碼	省略／備註
GRI 304 生物多样性 2016				
304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多样性價值的地區	—	—	本公司營運據點無位於環境保護區或其它高生物多样性價值的地區
304-2	活動、產品及服務，對生物多样性方面的顯著衝擊	—	—	本公司營運活動及產品未對生物多样性方面造成顯著衝擊
304-3	受保護或復育的棲息地	—	—	不適用
304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	—	—	不適用
GRI 305 排放 2016				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1 氣候行動	47	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1 氣候行動	47	
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.1 氣候行動	47	
305-4	溫室氣體排放強度	4.1 氣候行動	47	
305-5	溫室氣體排放減量	4.1 氣候行動	47	
305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	—	—	本公司無排放臭氧層破壞物質 (ODS)
305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	—	—	本公司無排放氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它顯著的氣體
GRI 306 廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3 污染防治	49	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3 污染防治	49	
306-3	廢棄物的產生	4.3 污染防治	49	
306-4	廢棄物的處置移轉	4.3 污染防治	49	
306-5	廢棄物的直接處置	4.3 污染防治	49	
GRI 306 廢汙水和廢棄物 2016				
306-3	嚴重洩漏	—	—	本公司無此情事發生

GRI 準則	揭露內容	對應章節	頁碼	省略／備註
GRI 308 供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.4 供應鏈管理	41-42	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.4 供應鏈管理	41-42	
特定主題準則 — 社會				
GRI 401 勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.1 員工政策與概況	51-53	
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.3 員工關懷	55-62	
402-3	育嬰假	5.3 員工關懷	55-62	
GRI 402 勞／資關係 2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	5.1 員工政策與概況	51-53	
GRI 403 職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 員工關懷	55-62	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.3 員工關懷	55-62	
403-3	職業健康服務	5.3 員工關懷	55-62	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 員工關懷	55-62	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 員工關懷	55-62	
403-6	工作者健康促進	5.3 員工關懷	55-62	
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	5.3 員工關懷	55-62	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3 員工關懷	55-62	
403-9	職業傷害	5.3 員工關懷	55-62	
403-10	職業病	5.3 員工關懷	55-62	
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	5.2 員工發展與訓練	54	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 員工發展與訓練	54	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 員工發展與訓練	54	

GRI 準則	揭露內容	對應章節	頁碼	省略／備註
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	2.2 公司治理架構 5.1 員工政策與概況	19-21 51-53	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	2.2 公司治理架構	25	
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 員工政策與概況	51-53	
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	5.1 員工政策與概況	51-53	
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1 員工政策與概況	51-53	
GRI 409 強迫或強制勞動 2016				
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1 員工政策與概況	51-53	
GRI 410 保全實務 2016				
410-1	保全人員接受人權政策或程式之訓練	—	—	本公司保全人員皆為非員工工作者，相關訓練由其所屬公司依相關規定辦理
GRI 411 原住民權利 2016				
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	—	—	本公司無此情事發生
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	—	—	該項目不存在
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	—	—	該項目不存在
GRI 414 供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.4 供應鏈管理	41-42	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.4 供應鏈管理	41-42	

GRI 準則	揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 415 公共政策 2016				
415-1	政治捐獻	—	—	該項目不存在
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	3.2 品質管理	37	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	—	—	本公司無此情事發生
GRI 417 行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	—	—	不適用
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	—	—	本公司無此情事發生
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	—	—	本公司無此情事發生
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	3.3 客戶滿意	38-39	

附錄二 永續會計準則SASB對照表—服飾、配件和鞋類指標

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	2024 年 揭露情形	對應章節	頁碼
產品中 化學品的管理	CG-AA-250a.1	討論遵守限制物質相關法規的過程	討論和分析	本公司無使用化學品，無須依循相關限制物質法規。	無	
	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	討論和分析	本公司無使用化學品，亦無化學品風險管理需求。	無	
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. 第一階供應商設施的百分比 2. 第一階以外的供應商設施的百分比	定量	2024 年暫無相關統計資料。	無	
	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. 第一階供應商設施的百分比 2. 第一階以外的供應商設施的百分比	定量	2024 年暫無相關統計資料。	無	
供應鏈中的 勞動條件	CG-AA-430b.1	1. 第一階供應商通過勞動行為準則驗證之百分比 2. 第一階以外的供應商通過勞動行為準則驗證之百分比 3. 第三方審核員進行的總審核的百分比	定量	2024 年暫無相關統計資料。	無	
	CG-AA-430b.2	第一階供應商合規情形 1. 不合格比例 2. 缺失改善報告核可率	定量	2024 年暫無相關統計資料。	無	
	CG-AA-430b.3	描述供應商重大的勞動風險、環安衛風險	討論和分析	2024 年暫無相關統計資料。	無	

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	2024 年揭露情形			對應章節	頁碼
原料採購	CG-AA-440a.3	(1) 優先原料之清單；就每一優先原料： (2) 最可能威脅取得之環境或社會因素， (3) 討論與環境或社會因素有關之營業風險或機會及 (4) 因應營業風險與機會之管理策略。	討論和分析	2024 年，聚酯加工絲廠在原料採購方面面臨日益嚴格的環保法規與客戶對永續發展的高標準要求，包括碳排放控制、材料循環再利用以及供應鏈透明度的提升。為應對這些挑戰，我們優化供應鏈管理，積極尋找擁有 GRS（全球回收標準）、RCS（回收聲明標準）等認證的原料供應商，並導入數位化追蹤技術，確保每批原料的來源透明、可追溯。此外，我們強化物料管理流程，透過精準的需求預測和庫存控管，減少浪費並降低環境衝擊，同時推動「循環再利用計劃」，增加生質材料和回收聚酯的使用比例。未來，我們將進一步落實供應鏈碳排放監測，並推動上下游夥伴共同參與永續目標，以打造更具韌性的綠色供應鏈。			4.2 能資源管理	
揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	2024 年揭露情形			對應章節	頁碼
原料採購	CG-AA-440a.4	(1) 所購買優先原料之數額，按原料別 (2) 經第三方環境或社會標準認證之每一優先原料之數額，按標準別	定量	原物料	採購量	單位	3.4 供應商管理	
				聚酯絲	10,283,768.40	公斤		
活動指標	CG-AA-000.A	(1) 一階供應商及 (2) 一階以外之供應商之數量	定量	2024 年暫無相關統計資料。			無	

註 1：CG-AA-430a.1 註一實體應討論與供應商設施排放水相關的供應鏈風險，以及描述它如何管理這些風險。

註 2：CG-AA-430b.2 註釋一揭露應包括對供應鏈審計其他背景的討論，例如審計方法論和供應鏈透明度。

附錄三 氣候相關財務揭露建議TCFD對照表

主題	揭露指標	頁碼
治理	a) 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	44-47
	b) 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	44-47
策略	a) 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	44-47
	b) 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。	44-47
	c) 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）。	44-47
風險管理	a) 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	44-47
	b) 描述組織在氣候相關風險的管理流程。	44-47
	c) 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	44-47
指標與目標	a) 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	44-47
	b) 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。	44-47
	c) 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	44-47



宏 益 龍

