



宏益龍

2025

Environmental Social Governance

永續報告書 ESG
Report

目錄 1

1、關於本報告書	4
1.01 經營者的話	5
1.02 關於本公司	6
1.03 報告書資訊	8
2、永續經營	10
2.01 永續發展策略	11
2.02 推動永續發展機制	12
2.03 董事會及功能性委員會	17
3、利害關係人與重大議題	26
3.01 利害關係人議合	27
3.02 決定重大議題的流程	29
3.03 重大議題列表	30
3.04 重大議題之管理	32
4、治理面	33
4.01 經濟績效	34
4.02 誠信經營	35
4.03 溝通管道及申訴機制	39
4.04 風險管理	40
4.05 資訊安全	42
4.06 參與各類社團組織	44

4.07	產品管理	45
4.08	供應商管理	46
5、社會面		48
5.01	人力發展	49
5.02	職業安全及衛生	60
6、環境面		66
6.01	氣候變遷	67
6.02	溫室氣體管理	71
6.03	能源管理	72
6.04	水資源管理	73
6.05	廢棄物管理	73
7、附錄		74
7.01	附錄一、GRI 內容索引表	75
7.02	附錄二、氣候相關資訊	84



1、關於本報告書

1.01 經營者的話

1.02 關於本公司

1.03 報告書資訊

1.01 經營者的話

2025 年加工絲業面臨多重挑戰，受到總體經濟不確定性、關稅政策及通膨風險的影響，品牌客戶備貨保守，需求疲弱疊加成本上升之壓力，經營環境愈形嚴峻。

但本公司在面對全球氣候變遷與綠色供應鏈的轉型浪潮，仍始終將永續視為核心競爭力。2025 年，我們在設備優化、環保產品以及友善職場上全力以赴，交出了豐碩的成績單。

1. 製程綠色優化：推動能效轉型與產線優化

2025 年因應市場環境進行產量調節，同時我們也推動空壓機台改造計劃，從源頭提升設備能效。在產量結構調整與製程改善的共同作用下，2025 年溫室氣體總排放量較前一年度大幅下降 13.2%，用水量亦同步下降 6.67%。我們將持續透過設備汰舊換新，確保在不同的產能配置下，皆能維持低碳與高效的生產模式。

2. 深耕循環經濟：環保產品銷售破四成、續獲 GRS 認證

順應全球對環境友善產品的需求，我們持續推廣環保產品，並持續取得 GRS（全球回收標準）國際認證。2025 年環保再生產品銷售額已占總營收四成以上，這項表現不僅代表綠色產品獲得客戶的肯定，也證實了永續產品已成為我們穩健成長的第二曲線。

3. 落實以人為本：榮獲職安認證

員工是企業最珍貴的資產。為打造安全健康的職場環境，我們在 2025 年取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證。這代表我們在工作環境安全與風險預防上，已全面與國際標準接軌，致力實現零職災的友善職場。

展望未來，我們將持續深化與供應鏈的綠色合作，以更堅韌的步伐迎向淨零挑戰，為全體利害關係人創造長遠價值。

宏益纖維工業股份有限公司

董事長 施淑賢

1.02 關於本公司

● 公司簡介

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」，成立於 1968 年 8 月，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聚酯絲，透過低污染的製程與可回收的包裝材質，所生產之紡織品。近年配合國際潮流，積極進行產品結構調整，致力增加利基產品比重，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，發展以環保為主要訴求的紡織品，努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。

本公司秉持「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。

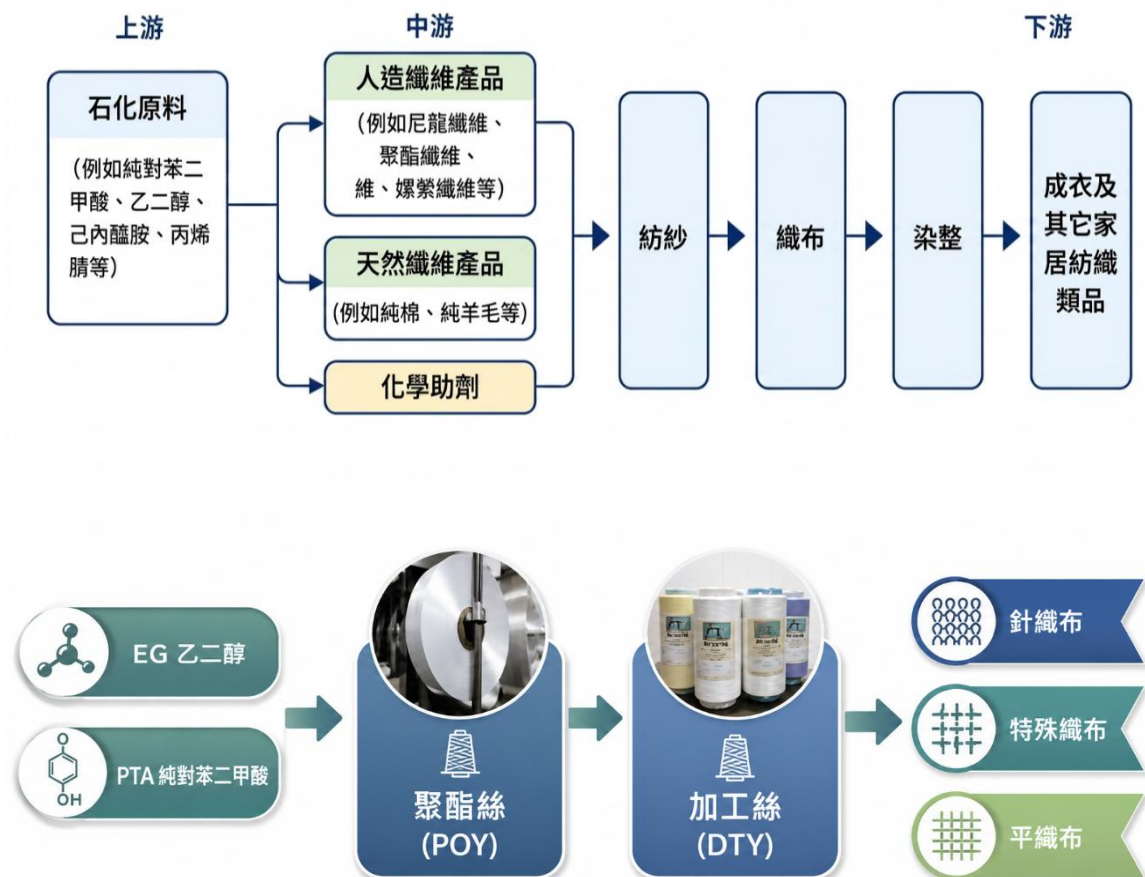
公司簡介

公司名稱	宏益纖維工業股份有限公司
公司型態	上市公司
組織創立時間	1968 年 8 月
總部位置	103605 台北市大同區塔城街 66 號 6 樓
產業類別	紡織纖維業
主要產品及服務	聚酯加工絲之製造及行銷業務
實收資本額	新台幣 1,326,414 仟元

● 價值鏈簡介

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、緯編等織造高級外套、褲料、女裝裙褲料、高級休閒服、傢飾用布、工業用布等。



本公司於價值鏈、產品與服務、商業關係與 2024 年並無顯著變化。

1.03 報告書資訊

相關內容詳見「編製依據」、「報告涵蓋期間、頻率」...等章節。

1.03.1 編製依據

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

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書揭露宏益纖維工業股份有限公司 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）財務與非財務資訊，包含管理方針、重大議題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會等相關作為。本公司每年定期發行永續報告書，並公布於本公司網站。本報告書為宏益纖維發行之第二本報告書。

前次報告書發行時間：2025 年 08 月

本次報告書發行時間：2026 年 08 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容涵蓋本報導期間以外資訊，並於該章節附註說明。

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，包含台北總公司、鶯歌廠及子公司宏邦投資股份有限公司。宏邦投資股份有限公司為投資性質，人員為母公司兼任。

1.03.4 資訊重編

本公司永續報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：永續發展推動小組

電話：02-25521191

電子信箱：hongyi@hongyilon.com.tw

公司 ESG 專區網站：<https://www.hongyilon.com.tw/永續報告書>



2、永續經營

2.01 永續發展策略

2.02 推動永續發展機制

2.03 董事會及功能性委員會

2.01 永續發展策略

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，確保公司治理及政府法令之遵循。

● 本公司承諾：

- 1.所有商業、營運活動均須確實遵守政府法令規章。
- 2.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。
- 3.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。
- 4.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。
- 5.本公司尊重智慧財產權，不使用非法盜版產品。
- 6.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。
- 7.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。

2.02 推動永續發展機制

相關內容詳見「推動永續發展之治理架構」、「運作情形」...等章節。

2.02.1 推動永續發展之治理架構

本公司董事會為最高治理單位，下設審計委員會、薪酬委員會。審計委員會負責財務報告、內部控制及審計相關事務，薪酬委員會則負責董事及高級管理層的薪酬政策和方案，永續發展推動小組致力於公司在環境保護和社會責任方面的策略與實踐，亦負責決策和監督管理本公司對經濟、環境和人群之衝擊。

宏益纖維為實踐及健全企業社會責任之管理，成立「永續發展推動小組」，由總經理督導推動。為有效推動本公司永續發展目標，成立四個小組，分別為：永續資訊揭露、永續環境、社會公益、公司治理，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。

組織圖如下：



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。

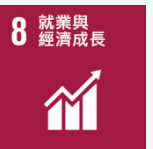
董事會每年定期聽取永續發展推動小組針對公司永續發展計畫及執行的報告，小組必須對董事會提擬公司議案，董事會必須評判策略成功的可能性，並檢視策略的進展，必要時敦促永續發展推動小組進行調整。

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。

2.02.2 運作情形

面向	主題	SDGs	績效衡量指標	2025 年度績效	2026 年度目標
經濟面	經濟績效		各項財務績效	★ 合併營業收入 1,356,156 仟元 ★ 合併稅後淨損 55,026 仟元 ★ EPS -0.41 元 ★ 資產報酬率-1.89% ★ 股東權益報酬率-2.00% ★ 年產量 20,049 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) 17,129.901 公噸 CO ₂ e	溫室氣體減量。
環境面	綠色產品		環保產品比率	★ 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。	提升環保產品銷售比例。

面向	主題	SDGs	績效衡量指標	2025 年度績效	2026 年度目標
環境面	廢棄物管理	 12 責任消費與生產	廢棄物減量比率	★ 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網站申報。 ★ 本公司鶯歌廠區 2025 年因從事生產而產生之非有害廢棄物為 25 公噸，已達成每年減少 2% 之目標。	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	 3 健康與福祉	1. 安全衛生績效 2. 職災件數	★ 辦理優於法令頻率及項目之員工健康檢查。 ★ 2025 年度無歧視及性騷擾申訴案件發生。 ★ 2025 年度無雇用童工或強迫勞動違規事項。 ★ 2025 年度無職業病之案例。	推動健康安全的工作環境。
	人才培育與發展	 4 優質教育	教育訓練總時數	★ 訓練總人數 7,452 人次；總時數 27,263 小時。	推動員工教育訓練提升職能。
	員工關懷與勞資關係	 8 就業與經濟成長	1. 員工滿意度 2. 員工流動率 3. 員工績效 KPI	★ 定期召開「勞資會議」，勞/資方代表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事項提出申訴。 ★ 各級主管、代表人或負責人接到員工申訴，立即召集相關單位，了解事實背景，必要時得請被申訴者本人澄清相關事宜，並於 14 日內回覆申訴者處理後續發展，另建立獨立檢舉信箱供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。

面向	主題	SDGs	績效衡量指標	2025 年度績效	2026 年度目標
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.資安保護	★ 董事會成員 8 名，其中獨立董事成員 3 名，比例為 38%。 ★ 女性董事比例為 13%。 ★ 召開之董事會議全體董事出席率 97.92%、審計/薪資報酬委員會委員出席率均為 100%。 ★ 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。 ★ 無相關申訴案件與裁罰之情事。 ★ 無侵犯客戶隱私權及資料外洩。	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	 16 和平、正義與健全的司法	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，厚植同仁相關知識外，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，不得違反相關規範。	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。

\

2.03 董事會及功能性委員會

相關內容詳見「董事會對永續治理之角色及成果」、「董事會結構及運作情形」...等章節。

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

相關內容詳見「永續治理之角色及督導情形」、「督導永續管理之績效評估」...等章節。

● 永續治理之角色及督導情形

1. 董事會監督永續專案推動

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

本公司由永續發展推動小組負責重大議題評估，向各部門主管發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出重大議題，並將議題呈報給最高治理單位董事會。永續發展推動小組之各功能工作小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由永續發展推動小組彙整資訊呈報董事會。

2. 永續報導管理

本報告書之資料及數據由各主責部門與廠區提供，各功能工作小組彙總編輯並經主管覆核修訂，再依內部作業程序送永續推動小組及董事會審議通過後發行。

● 督導永續管理之績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定「董事會績效評估辦法」，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。

2025 年度績效評估已於 2026 年 1 月完成，並於 2026 年 1 月 30 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。

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 ESG 參與程度等兩大部分計算經營績效之酬金。

● 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。

2025 年度董事會全體董事進修時數達 54 小時，平均每位董事進修時數超過 6 小時，董事會進修情形可參閱宏益纖維股東會年報第 30-31 頁。

董事參與永續發展相關進修情形：

類型	日期	課程／研討會名稱	時數
實體課程	2025/05/09	企業氣候治理與 TCFD 揭露實務	3 小時
論壇／研討會	2025/07/09	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6 小時
線上課程	2025/07/14	公司治理－董事會在 ESG 裡的角色與職責	6 小時
論壇／研討會	2025/07/16	永續發展宣導會	3 小時
線上課程	2025/08/18	公司治理－從證券交易法看企業及董監事責任義務	3 小時
實體課程	2025/08/21	漂綠與不實永續報告書的案例及法律責任分析	3 小時
線上課程	2025/08/22	公司治理－讀懂財報，守住風險：董監事的財務治理課	3 小時
實體課程	2025/09/26	投資人視角下的永續揭露與投資價值：闡述 ESG 揭露框架與風險監控，連結資本市場信任	3 小時

2.03.2 董事會結構及運作情形

相關內容詳見「成員及多元化」、「運作情形」...等章節。

● 成員及多元化

本公司本屆董事會由 8 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事 1 位，占比為 13%。

本屆董事會任期為 2024 年 6 月 14 日至 2027 年 6 月 13 日，個別成員之詳細資料（例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等），請詳股東會年報第 6-7 頁。

董事會成員多元化政策包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能等二大面向之標準，以確保董事成員普遍具備有執行職務所必須之知識、技能及素養。本公司獨立董事兼具財會分析、經營管理之專業與實務，三位獨立董事中兩位具會計師資格。董事多元化核心能力請詳股東會年報第 8-9 頁。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	87%
	女性	13%
年齡	60 歲（含）以下	13%
	61 – 70 歲	37%
	71 歲（含）以上	50%

● 運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，本公司致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，本公司已

為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。此外，為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。

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、重要規章辦法修訂、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 2025 年共召開 6(A) 次會議，全體董事親自出席率如下表，所列議案如涉有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股東會年報第 17 頁。

職稱	姓名	實際出席次數 (B)	委託出席次數	實際出席率(%) (B/A)
董事長	施淑賢	6	0	100.00
副董事長	羅昭甲	6	0	100.00
董事	施振宏	6	0	100.00
董事	王慶榮	6	0	100.00
董事	施敦仁	5	1	83.33
獨立董事	鄭志發	6	0	100.00
獨立董事	翁志先	6	0	100.00
獨立董事	陳建璋	6	0	100.00

● 提名與遴選

本公司依據提名人選的學經歷、獨立董事意見、「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」等相關規範，並考量提名人選的多元性、獨立性、應對組織衝擊的能力及利害關係人的意見，經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。此外，依據公司法規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

● 利益迴避

本公司之董事依據「公司章程」、「董事會議事規範」及相關法令行使職權。根據「董事會議事規範」的利益迴避規定，對於涉及自身或其代表法人有利害關係之會議事項，董事應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有損害公司利益之虞時，不得加入討論及表決，並應予迴避，且不得代理其他董事行使表決權。

有關董事對利害關係議案迴避之執行情形、董事會成員於其他董事會之任職情形、利害關係群體及其關係等資訊，均依規定揭露於本公司股東會年報第 6-7 頁及第 17 頁。截至 2025 年 12 月 31 日止，本公司未發生重大利益衝突事件。

董事會成員與其他利害關係人之持股情況，已在公開資訊觀測站、公司網站或年報第 58 頁揭露。



● 薪酬政策

本公司董事酬金，依本公司章程規定，董事執行職務之報酬，授權董事會依其對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，參照同業水準議定之。另當年度如有稅前獲利，提撥不高於 2% 為董事酬勞；其中獨立董事不參與董事酬勞分派。

本公司依董事會績效評估辦法評估董事之績效，薪資報酬委員會及董事會均定期評估及審核董事之酬金及薪酬合理性。

2025 年董事之酬金、級距表及發放標準請詳本公司股東會年報第 11-12 頁。

本公司經理人薪酬制度由【薪酬委員會】提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，經理人之退職制度與其他員工相同。

2025 年經理人之薪資、級距表請詳本公司股東會年報第 13-14 頁。

1. 索回機制

為確保公司永續及誠信經營，董事及任何員工如因發生弊端而受懲處時，原核定之薪酬或獎勵得予撤銷，並可收回已領之獎金。

2. 薪酬與永續績效的連結

為激勵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等，執行 ESG 各項重點工作。

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。

3.董事及經理人離職與退休政策

本公司董事與經理人之離職預告期係依法規訂定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除退離職金外，不發放其他款項或實物福利予離職之董事及經理人。

● 薪酬比率

2025 年由於獲利不及 2024 年，故相關薪酬均較前一年度減少，2025 年度本公司最高個人之年度總薪酬為公司年度總薪酬中位數(排除該最高薪酬個人)之 8.33 倍；最高薪酬個人之年度總薪酬減少百分比為公司總薪酬中位數減少百分比(排除該最高薪酬個人)之 2.06 倍。

非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數與前一年度之變動情形

單位：新台幣仟元			
項目	2025 年	2024 年	差異 (2025 年 ~2024 年)
非擔任主管職務之全時員工人數	217 人	213 人	4 人
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	118,291	141,546	-23,255
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	545	665	-120
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	493	574	-81

註：所稱主管係指公司年報揭露之經理人。

本公司非擔任主管之全時員工平均薪資為當地最低工資之 1.59 倍。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

本屆功能性委員會任期均為 2024 年 6 月 14 日至 2027 年 6 月 13 日，個別成員資料及委員會運作情形請詳股東會年報第 7 頁、第 18-20 頁及 32-33 頁。

● 審計委員會

本公司審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次會議，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。

2025 年審計委員會共計召開 5 次會議，出席率為 100%。

● 薪資報酬委員會

本公司依法設置薪資報酬委員會及訂定其組織規程，以專業客觀之地位，向董事會提出建議，供其決策參考。本公司薪資報酬委員會成員由本公司 3 位獨立董事擔任，各委員均符合法令規定之專業性及獨立性資格條件。薪酬委員會年度工作重點如下：

- (1)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。
- (2)評估本公司董事及經理人之目標達成情形，並依其所擔負之職責、風險、投入時間等因素，將績效及風險之合理公平性納入所得連結，訂定個別薪資報酬之內容及數額。

2025 年薪資報酬委員會共計召開 4 次會議，出席率為 100%。



3、利害關係人與重大議題

3.01 利害關係人議合

3.02 決定重大議題的流程

3.03 重大議題列表

3.04 重大議題之管理

3.01 利害關係人議合

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 2025 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。

● 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，並將其結果呈送董事會報告。



2025 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	2025 年溝通實績
 員工	★職業安全衛生 ★勞資關係 ★員工福利與薪資 ★人才招募與留才	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.職委會、勞工退休準備金監督委員會(每年)	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。2025 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。2025 年度派外受訓時數共計 436 小時，取得與職務相關之專業證照人次則有 4 人。
 客戶	★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	1.專業訓練、研發會議、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)	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，2025 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	★營運財務績效 ★公司治理 ★永續發展策略 ★道德/倫理行為準則	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)	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	★公司經營績效與財務表現 ★供應商關係 ★環境政策	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	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，並致力擴大環保產品之製造。

3.02 決定重大議題的流程

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，透過「了解組織脈絡」、「鑑別衝擊並評估顯著性」、「排定衝擊優先順序」等步驟決定重大議題。

1. 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。

2. 鑑別衝擊並評估顯著性

為瞭解利害關係人對宏益各項永續議題之關注程度，由重要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。

本公司召開重大議題會議，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。

3. 排定衝擊優先順序

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。由永續發展推動小組成員於會議中討論，確認作為本年度重大議題，並依據 GRI 重大議題報導要求於本報告書揭露相關管理方針。

4. 確定重大議題

本公司根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，本公司歸納出 18 項重大議題，其中衝擊度較高共有 6 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」。

3.03 重大議題列表

本公司於 2024 年完成重大議題鑑別，2025 年度經徵詢各級主管及參酌同業重大議題，確認本公司原重大議題仍符合公司營運現況及利害關係人關注事項，故持續採用 2024 年鑑別結果。

重大議題共 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、人才招聘、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。

宏益參考 GRI 通用準則 2021 年版鑑別重大議題，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）。

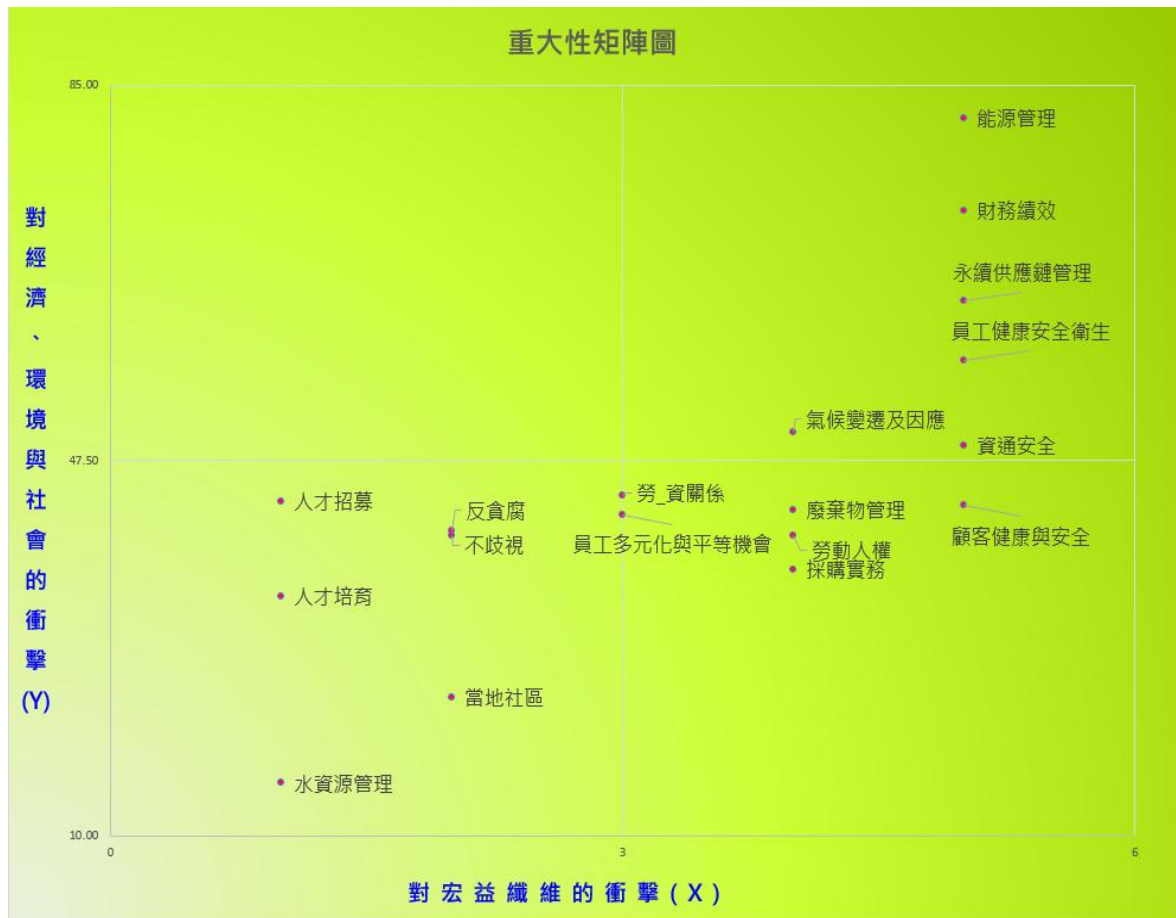
宏益相關主管透過紙本問卷，針對公司業務相關之利害關係人溝通情形所蒐集到與關切主題來填寫問卷，經回收正、負面有效問卷共計 10 份，問卷回收率為 100.00%。

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。

重大議題	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
人才招聘	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

重大議題矩陣圖



3.04 重大議題之管理

重大議題	政策／承諾	評估機制	評估目標／指標
能源管理	本公司持續推動節能減碳與能源管理措施，提升能源使用效率，並遵循相關環保法規與管理制度。	永續發展推動小組 (每年)	• 2024 年製程或設備改善節電 500,223kWh。 • 2025 年製程或設備改善節電 507,979kWh。 • 2026 年製程或設備改善預計節電 400,000kWh。
財務績效	依市場變化調整產銷及理財政策，提升營運績效，為公司創造價值。	各項財務績效 (每月)	• 2024 年：EPS 0.64 元。 • 2025 年：EPS -0.41 元。 • 2026 年前二季 EPS -0.07 元。
永續供應鏈管理	視供應商為長期夥伴，為推動價值鏈永續發展議題之重要夥伴。	供應商評鑑及稽核 (每年)	原料供應商取得 GRS 比率 100%。
員工健康安全衛生	推動安全文化以及員工全方位的健康管理，持續改善工作環境，降低職災風險，並強化員工健康照護措施。	職業安全衛生委員會 (每季)	• 2024 年零重大職業傷害事件，職業災害 10 件。 • 2025 年零重大職業傷害事件，職業災害 7 件。 • 2026 年目標維持零重大職業傷害事件。
氣候變遷及因應	因應氣候變遷：透過深化氣候風險與機會之評估與管理，將潛在風險轉化為營運韌性與創新動能，並結合核心技術與市場需求，拓展低碳產品與服務之成長機會。	董事會 (每季)	依照主管機關接軌 IFRS 國際永續揭露準則第 S2 號「氣候相關揭露」進度實施。
資通安全	強化本公司資通安全組織、確立資訊人員權責、推行資通安全管理，確保資訊資產，以期整體資訊業務順利進行。	稽核會議 (每年)	• 2024 年：0 重大之資安事件及客戶投訴。 • 2025 年：0 重大之資安事件及客戶投訴。 • 2026 年目標維持 0 重大之資安事件及客戶投訴。



4、治理面

4.01 經濟績效

4.02 誠信經營

4.03 溝通管道及申訴機制

4.04 風險管理

4.05 資訊安全

4.06 參與各類社團組織

4.07 產品管理

4.08 供應商管理

4.01 經濟績效

● 近三年銷售額

單位：新台幣仟元

地區別	2025 年		2024 年		2023 年	
	銷售額	比率(%)	銷售額	比率(%)	銷售額	比率(%)
內銷	1,285,384	94.78	1,644,752	96.72	1,140,613	95.11
外銷	70,772	5.22	55,686	3.28	58,652	4.89
合計	1,356,156	100.00	1,700,438	100.00	1,199,265	100.00

2025 年度國內紡織業受到美國關稅政策及地緣政治衝突影響，全球貿易環境不確定性升高，造成品牌商下單趨於保守，加上中國大陸及東南亞國家低價傾銷，本公司營業收入較前一年度減少。

單位：新台幣仟元

項目	2025 年	2024 年	2023 年
營業收入	1,356,156	1,700,438	1,199,265
所得稅利益(費用)	(1,746)	(12,137)	945
實際支付所得稅	719	9,965	1,936
稅後淨利(損)	(55,026)	84,856	52,162
每股盈餘(虧損)(元)	(0.41)	0.64	0.39
股東權益報酬率(%)	(2.00)	3.07	1.92
現金股利(元)	0.20	0.50	0.30

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

4.02 誠信經營

相關內容詳見「誠信經營理念、政策、行為規範」、「反貪腐」...等章節。

4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範

● 誠信經營

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。

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。	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。	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

● 獨立溝通管道

本公司設有獨立溝通管道，包括專線電話、網站、專屬信箱（hongyi@hongyilon.com.tw），當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過上述管道匿名舉報；或是對本公司誠信經營規範有疑義時，亦可於上述管道提出問題。受理問題後，專責單位必須按照標準流程處理，並定期將處理狀況回報予申訴人或提問人。若屬舉報事件，應就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。2025 年並無接獲相關舉報。



● 申訴事件標準處理流程：

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



4.02.2 反貪腐

● 反貪腐評估

本公司配合法規檢視作業，審視行為準則規章的妥適性及有效性。當必要時，會修正相關規範，並每年辦理法遵自評，定期分析及評估是否有不誠信行為、風險及業務活動隱患。本公司於 2025 年進行法遵合規檢視及監控，強化內控管理機制，確保合規性及誠信經營落實。

同時，本公司依照往年慣例，實施涵蓋全公司的遵循營運守則與相關法令的作業檢查，並針對誠信經營及反貪腐、內線交易等潛在風險加強防範措施，定期進行實地查核及稽核作業。稽核結果已向董事會報告，確保相關活動符合法律規範與誠信經營方針，並適時採取改善措施。

● 反貪腐事件處理

本公司 2025 年未發生賄賂及貪瀆、洗錢、違反公司法、違反內線交易等違反商業道德相關事件。

4.02.3 教育訓練

本公司定期透過公開承諾、資訊宣達及教育訓練等方式，深化誠信經營之理念，宣導對象包含董事會成員及全體員工，形塑誠信經營之企業文化。

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，並董事會前宣導。
2. 2025 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 人次（11 小時）及 9 人次（20 小時）；所有員工參與上述宣導課程則分別有 214 人次（410 小時）及 216 人次（411 小時）。
3. 新進人員均需簽署誠信經營守則相關條款。

4. 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。
5. 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。

4.02.4 反競爭行為

本公司致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。

2025 年公司未有任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。



4.03 溝通管道及申訴機制

- 補救負面衝擊之措施及執行有效性

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

- 申訴及建議管道與程序

為建立誠信透明之企業文化及促進健全經營，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，明定違反誠信經營之檢舉管道懲戒及申訴制度，並於公司網站上公開相關資訊，以便內外部人員檢舉相關事件。

獨立檢舉及申訴信箱



hongyi@hongyilon.com.tw

以上信箱供公司內部及外部人員使用。

2025 年度本公司受理重大檢舉案件共計 0 件

4.04 風險管理

相關內容詳見「風險管理機制」、「法規遵循」等章節。

4.04.1 風險管理機制

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：

1. 實現企業目標
2. 提升管理效能
3. 提供可靠資訊
4. 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。

● 風險管理單位職責

1. 擬訂風險管理政策、程序與架構；
2. 擬訂風險胃納(風險容忍度)；
3. 分析與辨識公司風險來源與類別，並定期檢討其適用性；
4. 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；
5. 協助與監督各部門風險管理活動之執行；
6. 協調風險管理運作之跨部門互動與溝通；
7. 執行風險管理決策；
8. 規劃風險管理相關訓練，提升整體風險意識與文化。

● 風險管理流程



本公司每年至少一次向董事會報告風險管理運作情形，確保風險資訊透明並促進有效決策。2025 年風險管理運作情形已於 2026 年 1 月 30 日董事會報告，並未發現重大缺失。

4.04.2 法規遵循

本公司於報導期間內並無發生重大違反公司治理、環境及社會相關法令之情事。

4.05 資訊安全

相關內容詳見「資訊安全管理」、「客戶隱私保護」等章節。

4.05.1 資訊安全管理

- 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，並決策規劃評估效益，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。

- 資通安全管理系統：

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。具體管理方案如下：

1. 網路安全：

- 1). 導入先進技術執行電腦掃描及系統與軟體更新。
- 2). 強化網路防火牆與網路控管，防止電腦病毒跨機台及跨廠區擴散。

2. 裝置安全：依電腦類型建置端點防毒措施，強化惡意軟體行為偵測。

3. 供應鏈資訊安全

- 1). 建構供應商資安保護自我檢核機制。
- 2). 定期傳達公司最新之資安規定及注意事項。

4. 資料安全保護技術強化：

- 1). 文件及資料加密控管及有效追蹤。
- 2). 郵件外寄控管。

- **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。

- **資訊安全教育訓練與宣導：**

本公司將資訊安全教育訓練列為員工必修課程，從新人報到階段即針對公司資安政策及規定宣導：

1. 所有員工均需簽署遵循資安政策之聲明。
2. 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、宣導。
3. 2025 年度舉辦「電腦資訊作業辦法暨資安管理」宣導共計 209 人次及 301 小時。

4.05.2 客戶隱私保護

本公司於報告期間內，並未接獲任何經證實的客戶隱私侵犯投訴，亦無來自監管機關的相關投訴。此外，本公司在資訊安全方面持續投入，報告期間內未發生任何客戶資料洩露、失竊或遺失事件。

4.06 參與各類社團組織

本公司積極參與國內產業公會、協會，促進交流與合作關係，與同業及專業人士相互交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，以提升紡織產業技術與發展。

2025 年參與的組織如下：

公協會組織	會員身分
台灣區人造纖維製造工業同業公會	會員
台灣針織工業同業公會	會員
台灣紡織技術協會	會員



4.07 產品管理

相關內容詳見「顧客健康與安全」、「行銷與標示」等章節。

4.07.1 顧客健康與安全

本公司主要從事聚酯加工絲（DTY）產品之生產與銷售，產品廣泛應用於運動服飾、休閒服飾、機能性布料及工業用紡織品等領域。為保障顧客健康與安全，本公司從原料採購、生產製程、品質檢驗至產品交付各階段，均建立完善之管理機制，確保產品符合相關法規要求及客戶規範。

本公司恪守產品與服務相關之健康和安全管理法規，未有導致罰款、警告之情事。

4.07.2 行銷與標示

本公司為聚酯加工絲製造商，因應國際環保產品需求逐年增加，故自 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。環保產品均可提供「銷售證明書」（TC）。

2025 年並無未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規之情事，亦無違反行銷傳播相關法規。



4.08 供應商管理

宏益纖維採購的原料為聚酯絲，相關物料包括紗油、包裝材料等類別，本公司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執行。

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，並於管理會議中報告，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	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。

本公司已將所有關鍵原料之供應商全部納入評核對象，2025 年取得相關認證之比率為 100%。

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	2025 年	2024 年	2023 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，國內採購占比為 100%。			

● 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 80 分者列為合格廠商。

近三年本公司未有需評核之新供應商。



5、社會面

5.01 人力發展

5.02 職業安全及衛生

5.01 人力發展

相關內容詳見「人權承諾」、「人力結構」...等章節。

5.01.1 人權政策與承諾

1. 人權承諾

宏益纖維參考【聯合國世界人權宣言】、【聯合國商業人權規範】、【聯合國全球盟約】與【聯合國國際勞動組織】等國際人權公約所揭櫫之原則，制定不歧視、禁聘童工、不強迫勞動等各項人權政策，並依勞動法規及相關人事規範，訂有工作規則、工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法等，以保障員工與利害關係人之基本權利。

2. 適用範疇

宏益纖維人權承諾適用於本公司及子公司所有員工，並在合理可行的範圍內，包含客戶及供應商。

2025 年本公司未發生強迫勞動、使用童工之情形。

3. 教育訓練

為提升所有同仁對人權保護之意識，本公司每年開設人權保護相關教育訓練，以降低人權事件發生頻率，2025 年共 422 人次參與課程，總訓練時數達 834 小時。

4. 溝通平台

為確保人權承諾全面落實，本公司制定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」及「執行職務遭受不法侵害預防計劃」，明確定義申訴流程及處理程序，並公告員工意見申訴管道。2025 年未發生人權侵害事件。

5.01.2 人力結構

相關內容詳見「員工結構」、「非員工結構」...等章節。

● 員工結構

宏益纖維以台灣為主要營運據點，2025 年底全體員工共計 211 人，男女性占比分別為 35.07%及 64.93%。員工均為全職員工，未聘任兼職員工，近二年聘雇人力並無重大變化。

2025 年底員工結構

(單位：人)

2025 年	正職員工	臨時員工	全體員工
男性	42	32	74
女性	96	41	137
總人數	138	73	211

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

● 非員工結構

工作者類型	與公司契約關係	工作者總數
門口保全人員	承攬一年一簽	2 人
清潔人員	承攬一年一簽	1 人

5.01.3 員工多元包容及平等

本公司尊重少數族群與差異化需求，並注重多元化趨勢，2025 年底共聘用少數或弱勢群體共 41 人(包括原住民、身心障礙人員及外籍配偶)，提供原住民員工「祭儀假」，鼓勵員工體現多元文化。本公司亦積極歡迎新住民融入企業，且為迎合高齡化趨勢，鼓勵二度就業婦女及退休族群加入。宏益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。

員工多元化情形

2025 年	員工人數	占全體員工百分比
男性	74	35%
女性	137	65%
30 歲以下	31	15%
31 - 50 歲	111	52%
51 歲以上	69	33%
原住民	4	2%
外籍配偶	37	18%

本公司女性員工占比高於男性，但因產線粗重工作仍以男性員工為主，故女性主管比例未呈正比，為落實性別平等之願景，本公司將持續協助女性員工賦能，以提升女性主管人數為目標。

2025 年度女性主管人數與前一年度並無差異。

依職級與性別之員工人數統計

年份	職級	女		男		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2025	主管	8	29%	20	71%	28	13%
	非主管	129	70%	54	30%	183	87%
2024	主管	8	30%	19	70%	27	12%
	非主管	137	69%	63	32%	200	88%
2023	主管	9	30%	21	70%	30	14%
	非主管	125	68%	59	32%	184	86%

依職級與年齡之員工人數統計

年份	職級	員工年齡			合計
		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2025	主管	2	9	17	28
	非主管	29	102	52	183
2024	主管	2	10	15	27
	非主管	37	107	56	200
2023	主管	3	10	17	30
	非主管	24	102	58	184

● 雇用當地居民為中高階管理階層之比例：

為促進與地方社區的和諧互動，並增強員工工作穩定性，本公司中高階管理階層均由本國籍人士擔任。

2025 年	人數
中高階主管人數	15
中高階主管為當地人人數	15
比例	100%

註：「中高階主管」之定義：課長級以上主管

● 職員流動情形

本公司 2025 年總人數較前一年度減少。員工新進率為 8 %，員工離職率則為 16 %；均較 2024 年下降，顯示員工穩定度提高。

正職人員新進人數

員工	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2025 年	12	5	17	8	9	0	17
2024 年	37	25	62	30	27	5	62
新進率							
2025 年	6%	2%	8%	4%	4%	-	8%
2024 年	16%	11%	27%	13%	12%	2%	27%

註：1. 新進員工人數不扣除中途離職人員

2. 新進率=當年新進人數／當年末總人數

正職人員離職人數

員工	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2025 年	21	13	34	12	17	5	34
2024 年	26	22	48	12	26	10	48
離職率							
2025 年	10%	6%	16%	6%	8%	2%	16%
2024 年	11%	10%	21%	5%	12%	4%	21%

註：1. 離職類別：含辭職、免職及退休。

2. 離職率＝當年離職人數／當年末總人數

- 宏益公司與全體員工打造友善職場、多元包容的工作環境，若有歧視與不對等行為，設立舉報管理及相關處理流程，致力消除相關情形。2025 年並無相關舉報事件。本公司仍將持續透過內部培訓，提升員工對非歧視與職場不法侵害的認知。



5.01.4 員工權益及福利

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，創造明朗愉快的工作環境。員工與公司間透過部門會議、勞資會議等管道，達到充分溝通及有效解決問題之目的；另為提振員工士氣，增進對公司的歸屬感，宏益除依法確保員工基本權利，另設計多樣化之員工福利，並設置職工福利委員會，負責各項福利方案規劃與執行，期能凝聚員工向心力，促進本公司營運成果不斷向上提升，達成永續發展之目的。

● 多元福利措施

福利措施	福利內容
人壽保險	定期壽險、意外險、職業災害險
健康保險	勞工保險、全民健康保險、醫療險、意外險
獲利分享	員工酬勞、年終獎金
娛樂福利	郊遊補助
補助福利	婚喪補助、生育補助、教育補助、員工在職教育訓練
健康促進	健康檢查、流感疫苗施打、特約職醫及職護
其他福利	五一及三節禮券、尾牙摸彩、優惠之員工餐廳
員工眷屬福利	子女結婚禮金及教育補助、眷屬喪葬奠儀、自費團體意外保險、自費健檢

● 退休制度與實施情形

1. 確定福利計畫

本公司依據「勞動基準法」之規定，訂有確定福利退休辦法，適用於2005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。因本公司提撥之退休準備金數額已超過估列之確定福利義務，故向臺北市政府勞動局申請並經核定暫停提撥至 2027 年 2 月。

2. 確定提撥計畫

自 2005 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。

3. 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，以複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。



健全退休制度

- 依勞基法提撥退休金
- 保障員工退休權益

● 育兒保障

宏益纖維落實對員工婚育照護職場計劃，於員工福利制度中特別注重與家庭相關之補助，分別給予結婚津貼、生育津貼及子女教育補助。

育嬰假的復職與留任情形

項 目	2025		2024	
	女	男	女	男
符合育嬰留停申請資格人數	6	2	8	3
實際申請育嬰留停人數	0	0	2	0
育嬰留停應復職人數(A)	0	0	2	0
育嬰留停原應復職且復職人數(B)	0	0	2	0
前一年育嬰留停復職人數(C)	2	0	4	0
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數(D)	2	0	3	0
育嬰留停回任率(B/A)	-	-	100%	-
育嬰留停留任率(D/C)	100%	-	75%	-

● 以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

宏益纖維努力落實勞動力平等，但由於產線工作較倚重男性，在加計職務加給與績效後，男性同仁薪酬多高於女性，未來公司將持續協助女性主管及職員賦能，以弭平性別薪酬差異。

職 級	2025				2024			
	年度薪酬		月基本薪資		年度薪酬		月基本薪資	
	男	女	男	女	男	女	男	女
高階主管	1	0.88	1	0.95	1	0.81	1	0.95
中階主管	1	0.90	1	0.91	1	0.91	1	1.02
初階主管	1	0.95	1	1.02	1	0.96	1	1.02
非主管	1	0.88	1	0.86	1	0.91	1	0.84

5.01.5 團體協約

本公司雖未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道，勞資會議之決議適用所有員工。

5.01.6 人才培育與發展

● 教育訓練

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。公司提供員工職涯成長所需培訓，以提升人才培育與管理效能。

- 1.2025 年度實際參與訓練員工人數為 7,452 人次，包含自辦及各項主管機關、公會及業界舉辦之訓練課程。
- 2.本公司員工於報到後，均須進行新進人員職前訓練課程。公司每年依訓練需求調查，擬定年度訓練計畫後執行，藉此強化員工職能，提升企業經營績效及競爭力。
- 3.為配合公司長期發展並提高員工素質，公司規劃一般訓練及專業課程，並由員工進行專業技能之分享課程。藉由人才培訓，使每位員工都能發揮最大的潛能。一般訓練包含消防安全訓練、職業安全教育訓練；專業訓練則係依各部門專業課程及工作上所需知識，派員參加各訓練機構之培訓，如：內部稽核、會計持續進修、主管管理培訓、專業技術課程、市場推廣及業務相關技能培訓等，並定期執行資安與職安培訓，以營造安全的作業環境。

員工教育訓練

2025 年	中階主管以上	初階主管及非主管	合計
總人次	288	7,164	7,452
總時數	1,076	26,187	27,263
平均時數	3.74	3.66	3.66

本公司為加強基礎人力職能，鼓勵學習精進，致力加強各級人員之訓練，以提升其專業技能，並為企業長期永續經營儲備關鍵領導戰力。

● 績效評核

績效評核不僅是管理階層調整員工薪資之重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標之工具。宏益纖維對於績效優異之員工，提供晉升機會，鼓勵員工展現個人才能。

宏益纖維每半年進行內部考核，對表現優良員工進行職級及薪資調整，年度中不定期檢視員工目標之執行情況並與員工討論需要改進之處，確保符合公司願景之期待。



5.02 職業安全及衛生

相關內容詳見「職業安全及衛生政策」、「職業傷害」...等章節。

5.02.1 職業安全及衛生政策

- 建立職業安全衛生管理系統

宏益纖維依據《職業安全衛生法》規定，建立職業安全管理系統(ISO 45001)，包括制定安全政策、成立職業安全衛生委員會、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。本公司並於 2025 年 12 月取得【ISO 45001】認證。

- 職業危害辨識與風險評估

宏益纖維高度重視工作者的安全與健康，秉持事前預防、零事故及零災害的原則，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。

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

宏益纖維依據 2025 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。

● 健康促進方案

宏益纖維依據《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。

公司健康檢查項目涵蓋血壓、血糖、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，例如噪音作業，依法執行每年 1 次特殊作業健康檢查，2025 年共 67 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。

本公司根據各營運據點人數配置急救人員，亦聘請特約專業醫師及護理師到廠服務，為員工提供專業醫療協助。

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）正職員工，涵蓋率達 100%。



服務項目	服務項目說明	2025 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	• 每年定期為全體員工提供每年 1 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。	• 一般健檢投入新台幣 64 萬元，疫苗投入新台幣 15 萬元。 • 2025 年度共 67 位同仁進行特殊健檢，健康管理等級均在第一、二級，針對第二級人員即有項目經醫師判定異常但與工作無關者，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	• 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。	• 職業專科醫師：2025 年進行現場訪視 3 次，提供專業的健康諮詢與指導。 • 護理師：2025 年訪視 72 次，定期追蹤員工健康狀況，並提供健康促進與預防建議。 • 臨場醫師：2025 年訪視 3 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	• 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。	• 對妊娠中及分娩後未滿 1 年的女性員工，公司已針對其進行全面健康評估，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	• 依據 2025 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劃，進行後續追蹤。	• 依據 2025 年肌肉骨骼症狀量表問卷調查結果，共 15 位疑似有危害風險，已安排專科醫師進行個別面談，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。

服務項目	服務項目說明	2025 年執行成果
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	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。	經評估後，1 位需要面談，專科醫師已完成；14 位建議面談，亦已安排專科陸續進行個別面談，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。

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。

● 職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

宏益纖維主要營運據點位於台灣，依據法令要求，各營運據點設置職業安全衛生管理人員，負責統籌規劃職業安全衛生相關事務。

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。

2025 年職業安全教育訓練統計表

訓練方式	訓練主題	工廠 時數／堂	工廠 總人次	公司 時數／堂	公司 總人次
內部 訓練	工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法	2	192	1	14
	工作規則	2	193	1	18
	安全衛生工作守則（消防）	2	190	1	14
	安全衛生工作守則（急救）	2	190	1	17
	職業安全衛生管理系統（ISO 45001）	18	16	18	4
	職業安全衛生管理辦法	2	197	1	19
外部 訓練	防火管理人訓練－初訓	12	1	0	0
	急救人員安全衛生教育訓練班－初訓	16	1	0	0
	職業安全衛生管理人員－初訓	115	1	0	0
	職業安全衛生管理人員－複訓	12	1	0	0
	職業安全衛生業務主管在職班－複訓	6	1	0	0

5.02.2 職業傷害

本公司 2025 年度總工時為 1,992 小時，共發生 7 件職業傷害事件，導致職業災害人數 7 人、占全體員工職業災害人數比率 3.32%，職災事件類型主要為割傷、跌倒。專責單位皆已完成事故調查並檢討擬定改善措施，透過政策宣導與實施教育訓練，防止類似事故再發生。本年度失能傷害頻率、失能傷害嚴重率及總和傷害指數均較去年下降。

職業病部分，本公司由人事醫護人員、安衛、各部人員會同辦理工作者健康保護及促進事項，本年度並無職業病死亡，亦未有經職業醫學科專科醫師判定確診職業病或工作相關疾病個案。

宏益纖維 2025 年職業傷害事件統計			
指標	男	女	合計
職災受傷人數	0	7	7
職災死亡人數	0	0	0
損失日數	0	67	67
失能傷害頻率 (FR)	0.00	25.16	15.76
失能傷害嚴重率 (SR)	0.00	240.84	150.87
總和傷害指數 (FSI)	0.00	6.06	2.38
註 1：此次事故傷害種類為暫時全失能，損失日數共計 67 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 (FSI) = 失能傷害頻率 × 失能傷害嚴重率 ÷ 1,000。			
註 5：失能傷害頻率 (FR) 及失能傷害嚴重率 (SR) 定義依循勞基法。			



6、環境面

- 6.01 氣候變遷
- 6.02 溫室氣體管理
- 6.03 能源管理
- 6.04 水資源管理
- 6.05 廢棄物管理

6.01 氣候變遷

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。

● 氣候監督及治理架構

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，在永續發展推動小組的監督下，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，以利追蹤碳排減量目標及達成度。

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

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

類型	情境說明	潛在財務影響說明
 極端氣候	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	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
類型	情境說明	潛在財務影響說明
 轉型行動	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	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 企業聲譽度提高

氣候變遷風險情境分析結果詳股東會年報第 46-49 頁。

● 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)	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。	推行 ISO14064-1 溫室氣體盤查系統，未來將落實以 ISO 系統架構，持續推行及監測減碳成效。
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)	- 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。	- 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，還能適時減少碳排放。	中期	中	減少支出	- 制定能源管理計畫，系統性強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。	- 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	- 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。	規劃參與碳交易市場，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。

6.02 溫室氣體管理

2025 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一直接排放源，包含柴油發電機、公務車用油與各項冷媒等，占比約 0.42%。以範疇二外購電力之碳排為排放大宗，占比約 99.58%。

宏益纖維 2023 年首次執行溫室氣體盤查，設定該年為基準年，2023 年及 2024 年組織邊界為台北總公司及鶯歌廠。2025 年新增子公司宏邦投資股份有限公司，該子公司為投資性質，人員均為母公司兼任。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）。

宏益纖維近三年溫室氣體排放統計

單位: ton-CO₂e

項目	2025 年	2024 年	2023 年
範疇一	71.9824	71.2097	62.3658
範疇二	17,057.9186	19,661.5721	17,106.5566
合計	17,129.9010	19,732.7818	17,168.9224
營業收入（新台幣百萬元）	1,356.156	1,700.438	1,199.265
溫室氣體排放密集度 （ton-CO ₂ e／新台幣百萬元營業收入）	12.6312	11.6045	14.3162

備註：

- 溫室氣體盤查依循 ISO14064-1:2018 標準執行，2023 – 2025 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）、氫氟碳化物（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經濟部能源署公告之電力排碳係數；2025 年係數為 0.474kgCO₂e／度；範疇一排放之二氧化碳當量所需之溫室氣體排放係數引用，主要依據 IPCCAR6（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營業收入（新台幣百萬元）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。
- 2025 年由於受到美國關稅政策及地緣政治衝擊影響，本公司銷貨收入下降，其幅度大於產量跌幅，加以市場需求之產品規格需耗費較高電力製造，致密集度提高。

6.03 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總量管控，以達到節能、降低成本及減碳的效益。

● 宏益纖維能源消耗統計

能源類別	能源使用項目	2025 年	2024 年
外購電力	再生能源使用量 (GJ)	0.00	0.00
	非再生能源使用量 (GJ)	129,440.16	149,273.28
液化石油氣 (LPG)	液化石油氣 (GJ)	128.88	115.45
石油	車用汽油 (GJ)	278.85	236.52
柴油	固定	0.00	0.80
	移動	394.63	432.52
合計	總能源使用量 (GJ)	130,242.52	150,058.57
密集度	能源密集度 (GJ/新台幣百萬元營業收入)	96.04	88.25

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、燃燒油）、液化石油氣 (LPG)、天然氣等。
2. 再生能源指的是太陽能、風能等。
3. 密集度係以每年度營業收入（新台幣百萬元）為使用密度與排放強度之計算基準。
4. 2025 年營收降幅超越產量跌幅，加以市場需求之產品規格需耗費較高電力製造，致密集度提高。

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。

6.04 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「台灣自來水公司」供應之自來水，製程中排放均為一般生活廢水，而非工廠廢水，故均通過污水系統處理，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 2025 年與 2024 年總取水量分別為 4.2 萬噸及 4.5 萬噸，已達年減 1% 目標。

6.05 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，均為非有害廢棄物。為確保廢棄物清除與處理過程符合相關法規，廠內設置廢棄物貯存區，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，委託廠商必須提供廢棄物清除許可證影本，確保符合環境部之規定。2025 年度本公司未曾發生任何違反環保法規的事件。





7、附錄

7.01 附錄一 GRI 內容索引表

7.02 附錄二 氣候相關資訊

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表說明

使用聲明	宏益纖維已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 內容索引表

指標 編號	揭露項目	報告對應章節	頁碼	說明
GRI 2：一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	6	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	8	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率	8	
		1.03.6 永續報告之責任單位	9	
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	9	
2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	9	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 關於本公司	6	
		4.08 供應商管理	46	
2-7	員工	5.01.2.人力結構	50	
2-8	非員工的工作者	5.01.2 人力結構	50	
治理				

指標 編號	揭露項目	報告對應章節	頁碼	說明
2-9	治理結構與組成	2.02.1 推動永續發展之治理架構 2.03.2 董事會結構及運作情形 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	12 20 25	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2 董事會結構及運作情形	20	
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2 董事會結構及運作情形	20	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果	17	
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展之治理架構	12	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果	17	
2-15	利益衝突	2.03.2 董事會結構及運作情形	20	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.02.2 運作情形	14	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果	17	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果	17	
2-19	薪酬政策	2.03.2 董事會結構及運作情形	20	
2-20	薪酬決定流程	2.03.2 董事會結構及運作情形	20	
2-21	年度總薪酬比率	2.03.2 董事會結構及運作情形	20	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略	11	
2-23	政策承諾	4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範 5.01.1 人權政策與承諾	35 49	

指標 編號	揭露項目	報告對應章節	頁碼	說明
2-24	納入政策承諾	4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範	35	
		5.01.1 人權政策與承諾	49	
2-25	補救負面衝擊的程序	3.01 利害關係人議合	27	
		4.03 溝通管道及申訴機制	39	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.03 溝通管道及申訴機制	39	
2-27	法規遵循	4.04.2 法規遵循	41	
2-28	公協會的會員資格	4.06 參與各類社團組織	43	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	27	
2-30	團體協約	5.01.5 團體協約	58	
重大議題				
GRI 3：重大議題 2021				
3-1	決定重大議題的流程	3.02 決定重大議題的流程	29	
3-2	重大議題列表	3.03 重大議題列表	30	
3-3	重大議題管理	3.04 重大議題之管理	32	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01 經濟績效	34	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.01 氣候變遷	67	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.01.4 員工權益及福利	55	
201-4	取自政府之財務援助	-	-	本公司無取自政府之財務補助

指標 編號	揭露項目	報告對應章節	頁碼	說明
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	2.03.2 董事會結構及運作情形	20	
		5.01.4 員工權益及福利	55	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.01.3 員工多元包容及平等	51	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.08 供應商管理	46	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.02.2 反貪腐	37	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.02.2 反貪腐	37	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.02.2 反貪腐	37	
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	4.02.4 反競爭行為	38	
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	4.01 經濟績效	34	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	4.01 經濟績效	34	
207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	4.01 經濟績效	34	
207-4	國別報告	-	-	無
環境面				
GRI 301：物料 2016				
301-1	所用物料的重量或體積	4.08 供應商管理	46	

指標 編號	揭露項目	報告對應章節	頁碼	說明
301-2	使用回收再利用的物料	4.08 供應商管理	46	
301-3	回收產品及其包材	4.08 供應商管理	46	
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	6.03 能源管理	72	
302-2	組織外部的能源消耗量	6.03 能源管理	72	
302-3	能源密集度	6.03 能源管理	72	
302-4	減少能源消耗	6.03 能源管理	72	
302-5	降低產品和服務的能源需求	6.03 能源管理	72	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	-	-	無共享水資源影響
303-2	與排水相關衝擊的管理	-	-	資訊不完整
303-3	取水量	6.04 水資源管理	73	
303-4	排水量	-	-	資訊無法取得
303-5	耗水量	-	-	資訊無法取得
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.02 溫室氣體管理	71	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02 溫室氣體管理	71	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.02 溫室氣體管理	71	
305-4	溫室氣體排放密集度	6.02 溫室氣體管理	71	
305-5	溫室氣體排放減量	6.01 氣候變遷	67	

指標 編號	揭露項目	報告對應章節	頁碼	說明
305-6	破壞臭氧層物質的 排放之揭露情形	—	—	本公司無排放臭 氧層破壞物質 (ODS)
305-7	氮氧化物(NO _x)、 硫氧化物(SO _x)， 及其它重大的氣體 排放	—	—	本公司無空污排 放，不適用
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢 棄物相關顯著衝擊	6.05 廢棄物管理	73	
306-2	廢棄物相關顯著衝 擊之管理	6.05 廢棄物管理	73	
306-3	廢棄物的產生	6.05 廢棄物管理	73	
306-4	廢棄物的處置移轉	6.05 廢棄物管理	73	
306-5	廢棄物的直接處置	6.05 廢棄物管理	73	
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選 新供應商	4.08 供應商管理	46	
308-2	供應鏈中負面的環 境衝擊以及所採取 的行動	4.08 供應商管理	46	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員 工	5.01.3 員工多元包容及平等	51	
401-2	提供給全職員工(不 包含臨時或兼職員 工)的福利	5.01.4 員工權益及福利	55	
401-3	育嬰假	5.01.4 員工權益及福利	55	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理 系統	5.02.1 職業安全及衛生政策	60	

指標 編號	揭露項目	報告對應章節	頁碼	說明
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.02.1 職業安全及衛生政策	60	
403-3	職業健康服務	5.02.1 職業安全及衛生政策	60	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.02.1 職業安全及衛生政策	60	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.02.1 職業安全及衛生政策	60	
403-6	工作者健康促進	5.02.1 職業安全及衛生政策	60	
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	5.02.1 職業安全及衛生政策	60	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.02.1 職業安全及衛生政策	60	
403-9	職業傷害	5.02.2 職業傷害	65	
403-10	職業病	5.02.2 職業傷害	65	
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	5.01.6 人才培育與發展	58	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.01.6 人才培育與發展	58	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01.6 人才培育與發展	58	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.03.2 董事會結構及運作情形	20	
		5.01.3 員工多元包容及平等	51	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01.4 員工權益及福利	55	
GRI 406 不歧視 2016				

指標 編號	揭露項目	報告對應章節	頁碼	說明
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01.3 員工多元包容及平等	51	
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			
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.01.1 人權政策與承諾	49	
GRI 409 強迫或強制勞動 2016				
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.01.1 人權政策與承諾	49	
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.08 供應商管理	46	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.08 供應商管理	46	
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	4.07.1 顧客健康與安全	45	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.07.1 顧客健康與安全	45	
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.07.2 行銷與標示	45	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.07.2 行銷與標示	45	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.07.2 行銷與標示	45	

指標 編號	揭露項目	報告對應章節	頁碼	說明
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	4.05.2 客戶隱私保護	43	

7.02 附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候變遷	67
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	6.01 氣候變遷	67
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	67
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.01 氣候變遷	67
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	—	—
6	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。	—	—
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	—	—
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。	—	—
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	6.02 溫室氣體管理	71
9-1-2	最近二年度公司溫室氣體確信資訊。	6.02 溫室氣體管理	71
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.01 氣候變遷	67

