

## 第二章 營運治理

公司治理	GRI 2-9、2-10、2-11、2-12、2-13、2-14 GRI 2-15、2-16、2-17、2-18、2-20、2-21	25
經濟績效	GRI 3-3、201-1、201-4	35
風險管理	GRI 2-23、2-24、2-25、2-26、2-27、3-3	39

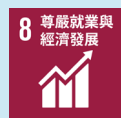
### 績效亮點

- ✓ 2022 第十五屆 TCSA 台灣企業永續獎「傳統製造業永續報告書 金獎」
- ✓ 第九屆公司治理評鑑前 21~35% 級距
- ✓ 營收 新台幣 9,815 百萬元
- ✓ 稅後淨利 新台幣 1,447 百萬元
- ✓ 總產量 130,120 公噸

### 重大性議題

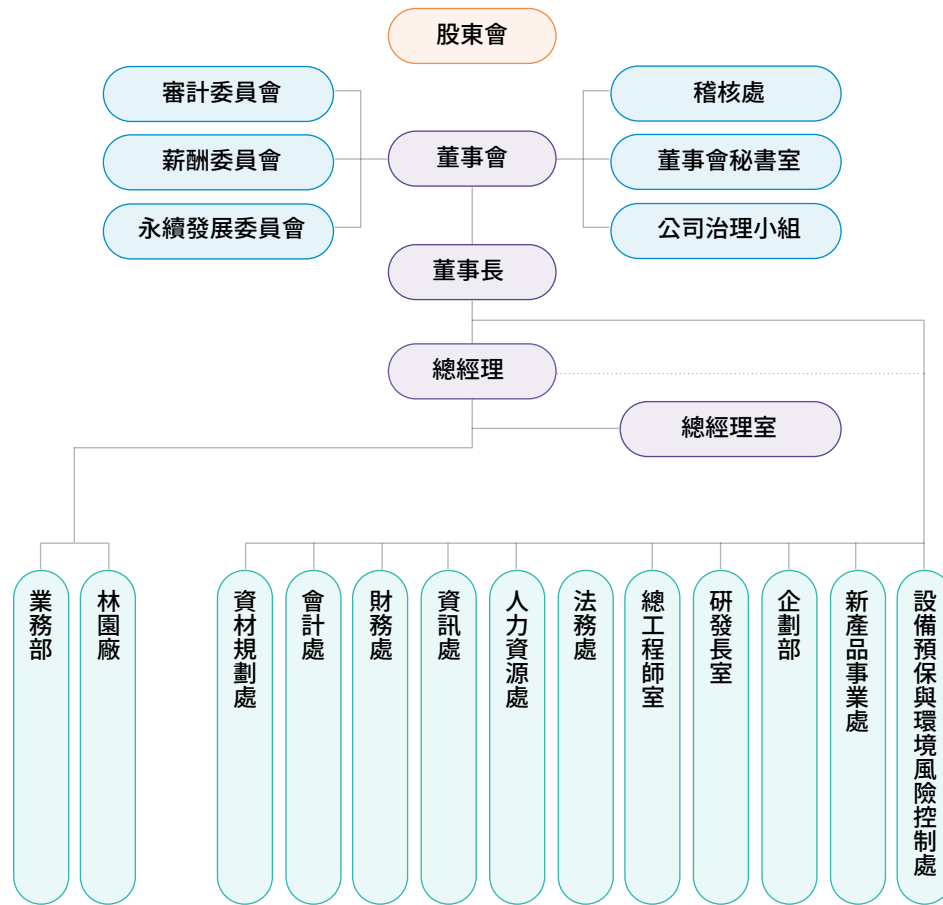
經濟績效

### SDGs 對應



## 2.1 公司治理

### 治理架構 GRI 2-9



註：資材規劃處、會計處、財務處、資訊處、人力資源處……等共同部門，組織架構隸屬台聚集團，各部門有對應專責人員負責亞聚業務。

### 董事會運作 GRI 2-9、2-10、2-11、2-13

亞聚董事會由 9 位在各專業領域具有豐富經驗的董事所組成，並於董事名額中設置 4 位獨立董事，獨立董事席次佔董事會比率達 44%。本公司董事任期為 3 年，得連選連任。

董事（含獨立董事）選舉採候選人提名制度，持有已發行股份總數百分之一以上股份之股東及董事會得提出董事候選人名單，經董事會通過其符合董事所應具備條件後送請股東會，由股東就董事候選人名單中選任之。

本屆董事會任期為 2022 年 5 月 27 日至 2025 年 5 月 26 日，2022 年度共召開 7 次會議，全體董事（獨立董事）親自出席率達 96.83%（含委託出席則為 100%）。

董事會由董事長帶領，運作詳細情形請參閱 亞聚 2022 年度年報第 27 頁及公司官網董事會資訊。

本公司董事會每季至少召開一次，由董事長召集並擔任主席（請參閱董事會議事規範），轄下設置「薪資報酬委員會」、「審計委員會」及「永續發展委員會」等功能性委員會，分別依相關職權範圍召開會議進行議案報告、討論、決議後，再提董事會報告、討論、決議。

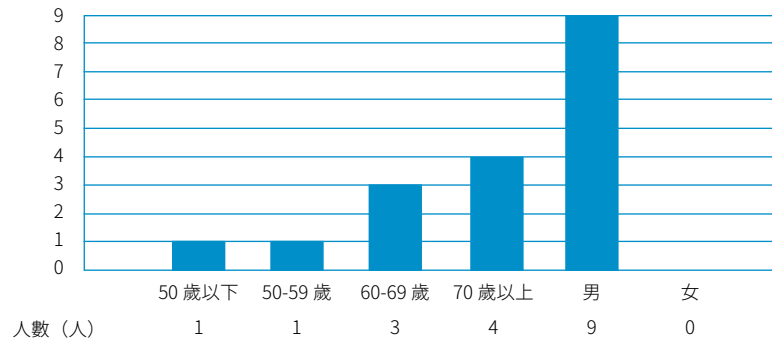
**本屆任期** 2022 年 5 月 27 日至 2025 年 5 月 26 日

**成 員** 董事：吳亦圭（董事長）、李國弘、吳培基（總經理）、吳洪鑄、柯衣紹  
獨立董事：陳達雄、沈尚弘、鄭敦謙、陳建平

**成員性別** 男性 9 位，女性 0 位

**成員年齡** 50 歲以下 1 位、50-59 歲 1 位、60-69 歲 3 位、70 歲以上 4 位

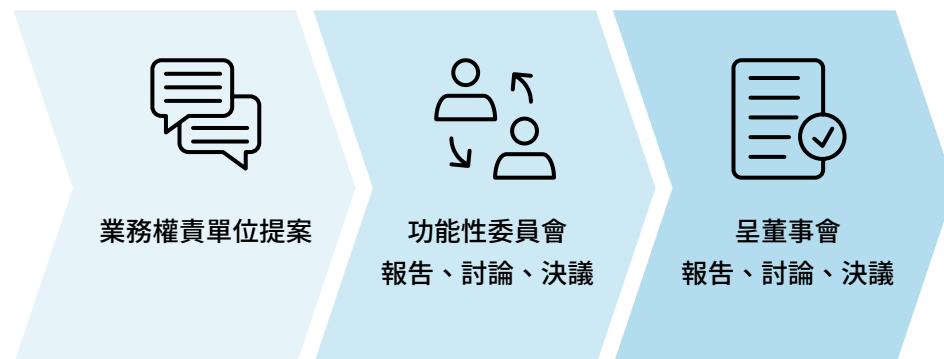
董事會成員年齡及性別分布



董事會議案呈送流程 GRI 2-12、2-16

由業務權責單位提案至各功能性委員會報告、討論、決議後，再送呈董事會報告、討論、決議。會後各功能性委員會與董事會會務單位分別將討論過程及決議結果製作會議議事錄。另，本公司設置「董事會秘書部門」作為董事會運作之事務單位，負責規劃及辦理董事會會務，以提升董事會會議之效率並協助推展決議事項之執行。

2022 年度董事會重要決議事項。(請參閱本公司網頁董事會決議或年報第 94~95 頁)



董事會成員多元化政策執行情形

一、董事會成員多元化政策 GRI 2-10

依本公司「公司治理守則」第二十條，董事會成員組成應考量多元化，並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，董事會整體應具備之能力如下：

- ✔ 營運判斷能力
- ✔ 會計及財務分析能力
- ✔ 經營管理能力
- ✔ 危機處理能力
- ✔ 產業知識
- ✔ 國際市場觀
- ✔ 領導能力
- ✔ 決策能力

現任董事會成員除了具備以上八項執行職務所需之專業能力外，因應目前全球對公司治理及環境保護相關議題日趨重視，已有三位董事具備「法律」及「環保」二項專業能力；成員中亦有董事具備經營風險控管及永續發展專長，督導經營團隊推動各項企業永續發展計畫。

二、董事會成員多元化具體管理目標 GRI 2-17

為引進外部優秀人才進入公司董事會，達到董事會成員多元化目標，本屆董事會獨立董事席次由原本 3 席新增至 4 席，並於 2022 年 5 月 27 日選任。其中陳建平先生係新任獨立董事，學歷為美國加州大學企管碩士，曾擔任大眾商業銀行董事長，在金融業界資歷深厚，具備財務風險控管專長，有助於提升董事會審查財務融資議案品質，並達到落實董事會成員多元化政策目標。未來公司董事會成員多元化目標為擬增加一名具永續發展專業經驗的董事，可協助公司落實減碳減碳目標及推行綠電政策；並擬增加一名具經營風險控管專長，提升公司永續競爭力，使公司董事會功能更臻完善。

三、董事會成員多元化政策執行情形 GRI 2-17

董事姓名	性別	營運判斷	會計財務	經營管理	危機處理	多元化核心項目				法律	環保
						產業知識	國際市場	領導能力	決策能力		
吳亦圭	男	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
李國弘	男	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
吳培基	男	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		
吳洪鑄	男	✓		✓	✓			✓	✓		
柯衣紹	男	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		
陳達雄	男	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
沈尚弘	男	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓
鄭敦謙	男	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		
陳建平	男	✓	✓	✓	✓			✓	✓		

註 1：本公司員工身份之董事占比為 22%，獨立董事占比為 44%

註 2：4 位董事年齡在 70 歲以上，3 位在 60-69 歲，1 位在 50-59 歲，1 位在 50 歲以下

註 3：4 位獨立董事連續任期均未超過三屆

提升董事專業職能 GRI 2-17

為強化董事專業職能，本公司定期提供相關進修課程訊息予董事，並協助董事報名，2022 年度安排內部進修課程共 6 小時，分別為「氣候變遷與淨零碳排政策對企業經營的風險與機會」及「公司經營權之爭與商業事件審理法之介紹」各 3 小時。2022 年度各董事及獨立董事亦參與各項外部課程，進修總時數為 58 小時。詳細進修課程與時數請參閱亞聚 2022 年度年報第 31~32 頁。

**董事會利益衝突之迴避情形** GRI 2-11、2-15

董事會在規避利益衝突的程序方面 (包含對經濟、環境及人群之影響)，訂定完備的制度與措施，如下說明：

**1 防止利益衝突之制度**

(1) 本公司為健全公司治理，並供董事會瞭解對公司有利害衝突之事項，以保障投資人權益，業於董事會議事規範第 16 條明定：「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。」

(2) 本公司為強化揭露董事對涉及自身利害關係之議案與情形，亦於董事會議事規範第 17 條明確訂定「本公司董事會之議事錄應詳實記載涉及利害關係之董事姓名、利害關係重要內容之說明、其應迴避或不迴避理由、迴避情形」。

**2** 為建立良好之公司治理及獨立董事制度，使獨立董事對董事會及公司營運發揮其功能，本公司訂定「獨立董事之職責範疇規則」，明確訂定「獨立董事如有反對意見或保留意見，應於董事會議事錄載明」、「本公司不得妨礙、拒絕或規避獨立董事執行職務」及「獨立董事執行職務認有必要時，得要求董事會指派相關人員或自行聘請專家協助辦理」，確保獨立董事得善盡職責，有效增進董事會運作及公司經營績效。

**3** 規避利益衝突之措施：董事會於進行與董事有利害關係之議案時，主席均會提醒該議案相關之董事請離席迴避；若董事長（主席）本身亦須迴避，指定與議案無利害關係之董事代理主席。

**4** 本公司董事會秘書室已確實依董事會議事規範第 17 條規定，於董事會議事錄詳予記載與董事有利害關係議案之相關內容。

**5** 董事會在規避董事利益衝突的程序方面，訂定完備的制度與措施，(請參閱董事及經理人道德行為準則、誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南)。

亞聚董事會 2022 年度對利害關係議案迴避執行情形如下：

董事姓名	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形	備註
吳亦圭 吳培基 劉漢台	捐贈予「財團法人台聚教育基金會」	迴避之董事因擔任基金會董事，具有利害關係	不參與表決	2022 年第 1 次 2022 年 3 月 9 日
沈尚弘 陳達雄 鄭敦謙	委任沈尚弘、陳達雄及鄭敦謙三名獨立董事為本公司薪資報酬委員會委員	與董事自身有利害關係	不參與表決	2022 年第 4 次 2022 年 6 月 2 日
吳培基	經理人之競業行為	與董事自身有利害關係	不參與表決	2022 年第 5 次 2022 年 8 月 3 日 2022 年第 6 次 2022 年 9 月 2 日 2022 年第 7 次 2022 年 11 月 2 日

## 董事會績效評估執行情形 GRI 2-18

### 一、2022 年度整體董事會及董事成員個別考核績效評估結果

- 1 本公司依 2019 年 11 月董事會修正通過之「董事會績效評估辦法」，於每年度結束時，進行當年度整體董事會及個別董事成員績效評估。
- 2 整體董事會及個別董事成員績效評估作業由董事會秘書室負責執行，採用內部自評方式進行。績效評估結果將作為公司檢討、改進之參考依據，並運用於個別董事薪資報酬及提名續任之參考。
- 3 本公司於 2023 年 1 月完成績效評估作業，評估期間為 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。評估結果彙整如下：

#### (1) 整體董事會績效

考核面向	分數 (註)	評估結果及補充說明
對公司營運之參與程度	4.67	1. 整體董事會評估結果，五大面向平均分數均達 4.6 分以上，評估結果良好。 2. 近一年國際局勢動盪不安，俄烏戰爭及疫情持續，對公司營運帶來影響，面對未來政經情勢仍具不確定性，董事會及經營階層應隨時關注公司所面對之各項挑戰及風險，並適時督導各權責單位提出因應措施。另，為達到企業永續發展目標，本公司仍將持續落實減碳目標及規劃綠電方案，期能符合國際標準。
提升董事會決策品質	5	
董事會組成與結構	5	
董事之選任及持續進修	4.67	
內部控制	5	
註：評估分數以 0~5 分範圍表示，滿分為 5 分。		

#### (2) 董事成員績效

考核面向	分數 (註)	評估結果及補充說明
公司目標與任務之掌握	4.67	董事自評結果，六大面向平均分數均達 4.5 分以上，整體評估結果良好。
董事職責認知	4.74	
對公司營運之參與程度	4.68	
內部關係經營與溝通	4.56	
董事之專業及持續進修	4.67	
內部控制	4.67	
註：評估分數以 0~5 分範圍表示，滿分為 5 分。		

- 4 2022 年度整體董事會及董事成員績效評估結果，提報於 2023 年第一季董事會。

## 二、2022 年度功能性委員會考核績效評估結果

本公司於 2023 年 1 月完成績效評估作業，評估期間為 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。評估結果彙整如下：

### (1) 審計委員會績效

考核面向	分數 (註)	評估結果及補充說明
對公司營運之參與程度	4.88	委員自評結果，五大面向平均分數均達 4.5 分以上，整體評估結果良好。
審計委員會職責認知	4.75	
提升審計委員會決策品質	4.67	
審計委員會組成及成員選任	4.88	
內部控制	4.5	
註：評估分數以 0~5 分範圍表示，滿分為 5 分。		

### (2) 薪資報酬委員會

考核面向	分數 (註)	評估結果及補充說明
對公司營運之參與程度	4.83	委員會自評結果，四大面向平均分數均達 4.6 分以上，整體評估結果良好。
薪資報酬委員會職責認知	4.67	
提升薪資報酬委員會決策品質	4.67	
薪資報酬委員會組成及成員選任	4.83	
註：評估分數以 0~5 分範圍表示，滿分為 5 分。		

## 建議並執行事項

本公司鑒於全球日益重視環境、社會及治理 (ESG) 相關議題，依據主管機關發布公司治理 3.0 企業永續發展藍圖，已具體推動各項措施，並提至永續發展委員會 (ESG 委員會) 與董事會向董事詳實說明，董事於會議中經常提供寶貴意見。

本公司除持續提升公司治理效能外，尤其針對落實減碳目標及發展綠電策略亦審慎規劃及執行中，期達到國際標準，以落實企業永續發展遠大目標。

### 公司治理主管

為保障股東權益並強化董事會職能，2019 年 5 月 9 日經董事會決議通過，委派法務主管陳雍之處長擔任公司治理主管，為負責公司治理相關事務之最高主管。

### 2022 年度業務執行重點如下：

- ✔ 協助董事執行職務、提供所需資料並安排董事進修及辦理責任保險
- ✔ 辦理董事會及股東會議事程序及確認決議之法規遵循事宜
- ✔ 維護投資人關係

不定期更新公司網站資訊，使投資人了解公司財務、業務及公司治理等相關資訊，以維護股東權益。

2022 年度本公司陳雍之處長為公司治理主管，其進修時數為 43 小時，請參閱亞聚 2022 年度年報第 32 頁。

### 功能性委員會 GRI 2-9

亞聚於董事會下依職能設置審計委員會，薪資報酬委員會與永續發展委員會等三個功能性委員會，負責制定及審核與委員會職責範疇相關之政策，以加強公司治理。

職稱	姓名	審計委員會	薪資報酬委員會	永續發展委員會
董事長	吳亦圭	---	---	委員
總經理	吳培基	---	---	副主任委員
獨立董事	陳達雄	委員	召集人	---
獨立董事	沈尚弘	召集人	委員	---
獨立董事	鄭敦謙	委員	委員	主任委員
獨立董事	陳建平	委員	---	委員

#### 審計委員會

本屆任期 2022 年 5 月 27 日至 2025 年 5 月 26 日，委員共計 4 人，係由本公司全體獨立董事組成。

2022 年度共召開 7 次會議，委員親自出席率達 96%（含委託出席則為 100%），審計委員會詳細運作情形請參閱亞聚 2022 年度年報第 34~39 頁。

#### 薪資報酬委員會 GRI 2-19、2-21

1 本屆任期 2022 年 6 月 2 日至 2025 年 5 月 26 日，委員共計 3 人，係由本公司獨立董事組成。

2 委員會每年至少召開 2 次會議，2022 年度共召開 3 次會議，委員親自出席率

達 100%。有關本委員會運作情形，請參考本公司官網薪資報酬委員會、年報第 58~60 頁或連結至公開資訊觀測站查詢。

3 委員會定期檢討董事及經理人 (1) 績效評估與 (2) 薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並參考同業中位數水準支給情形、個人投入之時間、所擔負之職責、個人目標達成情形、同等職位者之薪資報酬、公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等各項因素，訂定與評估董事及經理人薪資報酬，並經董事會通過。 GRI 2-20

- **薪資報酬：**董事薪酬項目包含報酬、董事酬勞及業務執行費用，經理人薪酬項目包含每月薪資、固定獎金、年終獎金、員工酬勞、年度特別獎金、依法提撥之退休金及福利金，其中董事酬勞及員工酬勞依公司章程第十八條規定辦理之。2022 年度總薪酬比率：4.11:1、總薪酬變化比率：-81.06%。
- **績效評估：**董事績效評估面向涵蓋公司目標與任務之掌握、職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、專業及持續進修及內部控制等；經理人績效評估涵蓋財務面（營業收入、營業利益及稅前淨利）、客戶面（客戶滿意、服務品質…）、產品面（品牌經營、品質創新…）、人才面（人才培育、潛能發展…）、安全面、專案面（數位轉型、節能減碳、循環經濟、淨零排放…）及中長期等企業永續經營目標。

註 1：總薪酬比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬 / 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數

註 2：總薪酬變化比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比 / 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比



**永續發展委員會** GRI 2-14

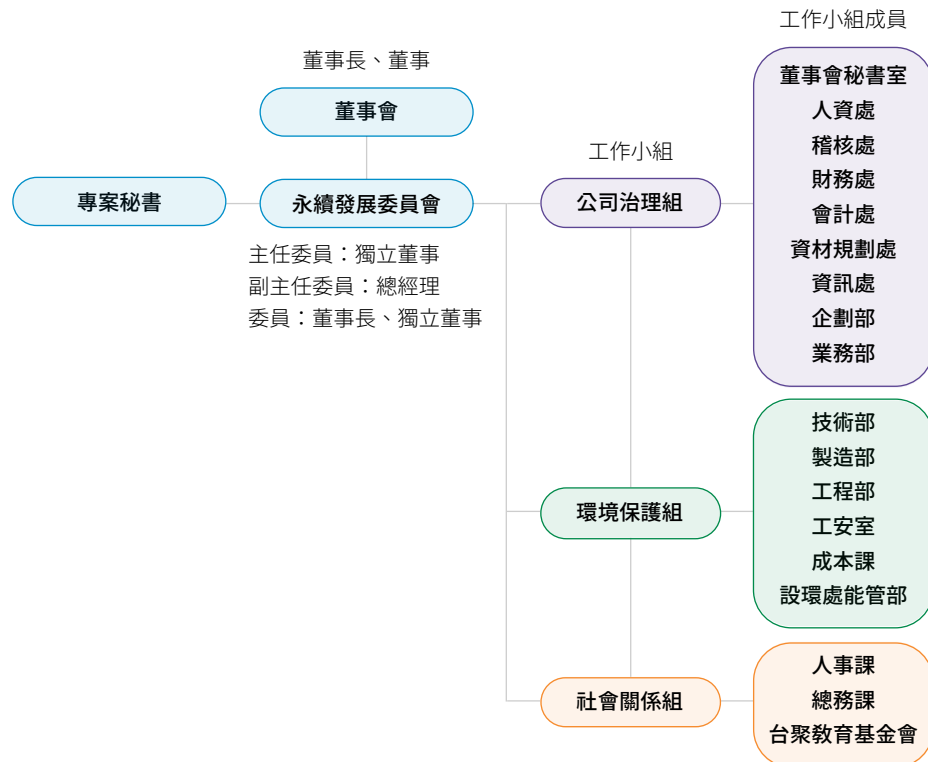
本屆任期 2022 年 6 月 2 日至 2025 年 5 月 26 日，委員成員包括：董事長、總經理、鄭敦謙獨立董事及陳建平獨立董事，委員共計 4 人。

設置公司治理、環境保護、社會關係等三個任務編組工作小組。

永續發展委員會每年至少召開 2 次。2022 年共召開 2 次會議，委員親自出席率達 100%，會議結果轉呈董事會報告。

委員會職權與詳細運作情形請參閱亞聚 2022 年度年報第 79 頁或公司網頁 [永續發展委員會](#)。

永續發展委員會組織架構、編組與職責，如圖所示：



**委員會職責**

- ✓ 永續發展政策之議定
- ✓ 永續發展策略規劃、年度計畫及專案計畫之議定
- ✓ 監督永續發展策略規劃、年度計畫及專案計畫之落實，並評估執行情形
- ✓ 永續報告書之審定
- ✓ 每年向董事會報告永續發展年度執行成果
- ✓ 其他經董事會決議指示本委員會應辦理之事項

**專案秘書與工作小組職責**

**專案秘書**

- 統籌永續發展政策與目標訂定
- 追蹤行動方案之進展與績效改善

**公司治理組**

- 公司治理、供應鏈管理等經濟面議題資料蒐集
- 提出永續經營之關注議題於永續發展委員會討論及審定
- 永續報告書公司治理、經濟等面向資料編撰

**環境保護組**

- 整合環境保護、節能減碳及綠色產品等相關議題資料
- 提出環境保護面之關注議題於永續發展委員會討論及審定
- 永續報告書環境保護面資料編撰

**社會關係組**

- 蒐集及整合公司員工、社區居民及一般社會團體關注議題
- 提出勞資、社會等關注議題於永續發展委員會討論及審定
- 永續報告書勞資關係、員工福利、公益活動與社區參與等資料編撰

永續發展委員會工作小組年度工作執行重點及次年度計畫

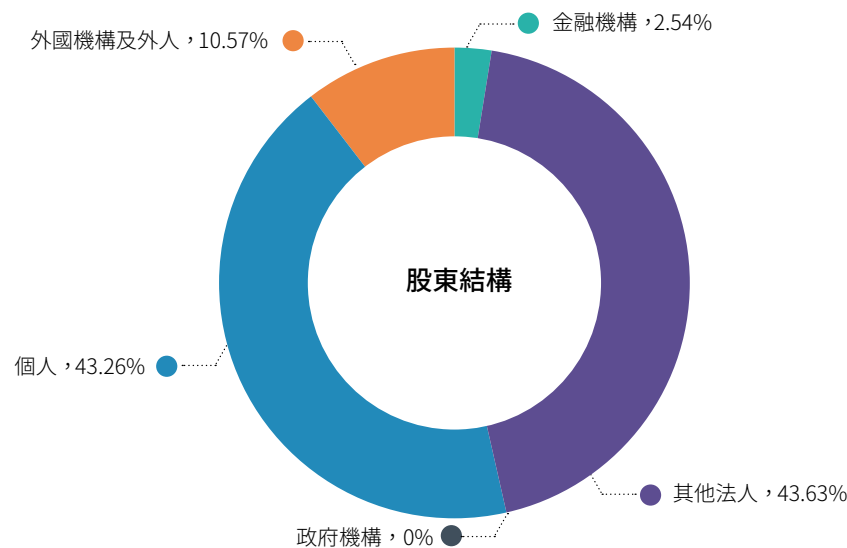
2022 年永續發展執行成果要點呈報董事會	2023 年工作計畫
1. 執行溫室氣體盤查及確信作業，已完成林園廠溫室氣體盤查及確信作業	1. 完成個體公司溫室氣體盤查及確信作業
2. 設定減碳目標並規劃減碳路徑	2. 依集團減碳目標，規劃減碳路徑並逐年檢討
3. 參與亞太永續行動博覽會展出	3. 持續參與企業永續發展相關活動
4. 推動節能減碳方案，共節省電力：27.1 萬度，減碳：138 公噸	4. 持續推動節能減碳方案
5. 落實「工安零災害」之職業安全衛生目標，無失能傷害累積總工時達 532 萬小時。(2010 年 10 月 14 日至 2022 年 12 月 31 日) 紀錄持續累積中。	5. 持續維持「工安零災害」之職業安全衛生目標 6. 持續推動製程安全管理
6. 落實社會參與，響應高雄市環保局舉辦之「空品淨化區認養計畫」與「溫室氣體減量媒合計畫」	7. 落實水資源管理
7. 參與公益活動，透過捐贈台聚教育基金會，從事弱勢關懷、偏鄉教育及協助社區鄰里發展等活動(2022 亞聚捐贈台聚教育基金會新台幣 500 萬元)	8. 落實社會參與及公益活動，以回饋社會
8. 六月底前完成中文版 2021 年永續報告書發行	9. 依規定完成中文版 2022 年永續報告書發行 10. 永續報告書參與 TCSA 競賽
9. 獎項： (1) 參加第 15 屆 TCSA 台灣企業永續獎，榮獲傳統製造業永續報告書『金獎』 (2) 第八屆公司治理評鑑結果，獲上市公司排名級距前 6%~20% (3) 榮獲國泰證券 ESG 評鑑結果 A 等級 (4) 榮獲國貿局頒發 2021 年出進口績優廠商前 500 名證書	11. 持續參與企業永續相關評比活動

### 股東權益與資訊透明

截至 2022 年股東常會停止過戶日 3 月 29 日止，亞聚股東結構主要以個人與其他法人為主，股權比例達 5% 以上之股東或股權比例占前十名之股東名稱、持股數額及比例請參閱 亞聚 2022 年度年報第 102 頁。

亞聚致力於提供股東透明及即時性的公司資訊，每年定期召開法人說明會及股東會，出版年報及永續報告書，同時於台灣證券交易所「公開資訊觀測站」登載經營績效、財務資訊、重大訊息等資訊，並設置中英文版「投資人服務」網頁，即時揭露公司治理狀況、營業公告、財務報表、法人說明會、集團動態消息等相關資訊，並持續蒐集股東意見，回饋給經營團隊作為決策參考。

另本公司重視外資投資人權益及企業國際化趨勢，自 2018 年度起於年報、公開資訊觀測站及公司網站等資訊管道加強揭露各類英文資訊，藉由各種方式積極與股東建立良好的雙向溝通管道，實踐股東權益之維護。



### 智慧財產權管理

亞聚於 2020 年 8 月 12 日制定智慧財產權管理計畫，用以管理生產營運所涉及的營業祕密及研發過程所產生的研發成果與著作等智慧財產，強化公司的產業競爭優勢，每年至少一次向董事會報告該年度執行成果。2022 年 11 月 2 日第七次董事會提報「智慧財產權管理作為與年度執行情形」，落實公司智慧財產權管理政策。

#### 專利管理

##### 1 創新專利發明申請平台

建置「創新專利發明申請平台」，詳實記錄及儲存研發過程中的創新構想及實驗成果；待有成果產出時呈送相關主管審核，最後由研發長裁決是否進行專利申請。

2022 年度執行績效：專利申請 0 件。

##### 2 商標管理

本公司現行已申請之商標，若發生商標權爭議案件，亦表示本公司商標權遭人不法侵害或遭他人提出異議、評定或廢止等程序，嚴重者將影響公司銷售，造成營收受影響，除重新檢視目前商標權申請流程之管理是否恰當外，對於商標維護、商標爭議案件發生時，須有相關對應措施。

目前取得商標件數：台灣商標取得 2 件、中國大陸商標取得 4 件。

2022 年亞聚無發生商標權爭議情事。

## 2.2 經濟績效

### 重大議題：經濟績效，對應永續原則：創新技術 GRI 3-3

管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量
<p><b>對亞聚的重要性</b></p> <p>公司營運成長是永續發展的要素，影響投資人的期望、員工照顧、產業發展與企業成長。</p>	<p><b>正 / 負面衝擊項目</b></p> <p>正面實際衝擊 - 財務績效穩健成長</p>	<p><b>2020 年執行績效</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>每股稅後盈餘 新台幣 1.90 元</li> <li>股權報酬率 (ROE) 9.88%</li> <li>年總銷售量 133,345 公噸</li> </ul>	<p><b>有效性評估</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>公司財報、年報</li> <li>永續報告書</li> <li>公司治理評鑑</li> </ul>
<p><b>管理做法與目的</b></p> <p>不斷的產品研發創新與市場擴展，提升產品競爭力與營運績效，維持公司持續成長，企業永續發展。</p>	<p><b>負面補救及預防措施</b></p> <p>—</p>	<p><b>2021 年執行績效</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>每股稅後盈餘 新台幣 5.22 元</li> <li>股權報酬率 (ROE) 22.5 %</li> <li>年總銷售量 132,462 公噸</li> </ul>	<p><b>申訴機制</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>公司網站「投資人服務」信箱</li> <li>法人說明會</li> <li>股東會</li> </ul>
<p><b>策略</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>產品研發創新</li> <li>加強市場擴展</li> <li>提升品牌知名度或品牌價值</li> </ul>		<p><b>2022 年執行績效</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>每股稅後盈餘 新台幣 2.43 元</li> <li>股權報酬率 (ROE) 9.75 %</li> <li>年總銷售量 130,414 公噸</li> </ul>	<p><b>管理方針調整</b></p> <p>透過經營會議、產銷會議、開發品質會議等相關會議檢討，適時調整市場開發方向。</p>
		<p><b>中長期目標規劃</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>高雄港區洲際二期乙烯地下管線工程，工程進度持續，預計 2023 年第 4 季完成</li> <li>古雷石化專區 EVA 製程生產裝置 2022 年第 3 季起陸續進行設備測試，預計 2023 年第 1 季完成投料測試</li> <li>台聚、亞聚、古雷產品與生產線整合，提高市場影響度</li> </ul>	

## 財務表現 GRI 201-1

2022 年度合併營運狀況，業務方面，年初東歐地緣政治動盪，國際油價急漲，推升突破百元關卡，墊高原物料成本，同時疫情持續干擾，抑制全球經濟復甦腳步。EVA 受年初太陽能需求強勁，推升 EVA 行情，價格在上半年來到最高點後，因原物料上漲，下游模組廠因轉嫁不及而使封裝膜需求轉趨疲弱，加上鞋廠訂單減少使發泡需求受限，EVA 市場價格在年中轉跌，而後行情雖有止跌，但因需求未見起色而再度反轉下滑，直至年底才回穩。結算 LDPE /EVA 年度銷售量較去年同期減少 2% 及，平均售價則為上漲 5%。生產方面，乙烯及 VAM 原料價格上漲生產成本隨之上升，全年度 LDPE /EVA 總生產量約為 13 萬公噸，較去年度減少 4%。另一方面，持續建立製程安全管理系統 (PSM)，加強人員相關教育訓練。因應節能減碳，逐步執行溫室氣體盤查 / 查證工作，著手綠電策略規劃外，對於重大能源使用設備，進行效率檢測和節能措施研討，在減排道路上持續精進。

綜合年度營運結果，通膨議題及供需狀況，使產品售價上漲幅度不及原料成本上漲而利差縮小。

近四年 亞聚合併財務資訊

單位：千元

項目	基本要素	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
產生之直接經濟價值	收入 (含銷售淨額、金融投資收入與資產銷售收入)	6,956,778	5,878,383	9,838,486	10,191,795
分配之經濟價值	營運成本	5,607,864	4,411,844	5,834,461	6,468,607
	員工薪資和福利	379,530	361,699	401,024	389,657
	支付出資人的款項	665,984	857,480	1,803,975	722,804
	支付政府的款項 (含所得稅、罰金、地價稅及房屋稅)	158,622	196,503	668,221	656,892
	社區投資	3,795	4,875	6,873	7,898
留存之經濟價值		50,725	45,982	1,123,932	1,945,937

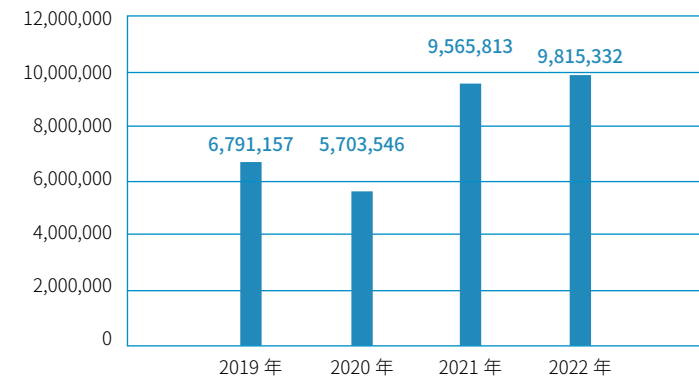
## 盈餘分配

2022 年度營業收入新台幣 9,815,332 千元，繳納營所稅 (不含估計數) 新台幣 663,597 千元，占營業額比例 6.76%，可分配盈餘為新台幣 43.6 億元，分派現金股利每股 1.2 元。

亞聚近四年營業收入及股利分配情形如圖：

亞聚 近四年營業收入

單位：新台幣千元

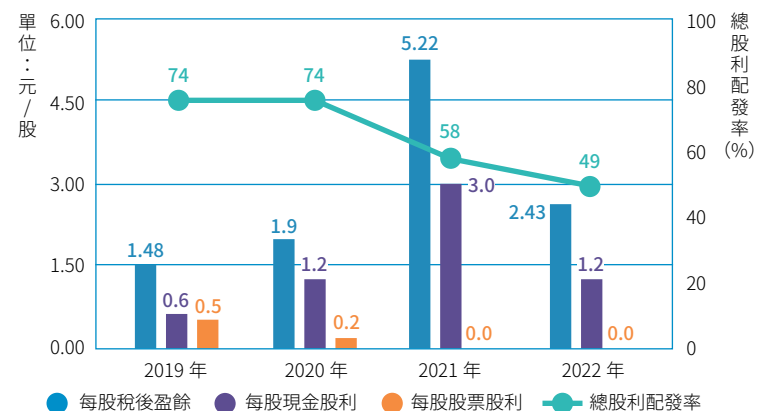


歷年財務報表：

<https://www.apc.com.tw/zh-tw/dirServices/frmServices3.aspx>



亞聚 近四年股利分配情形



歷年股價股利資訊：

<https://www.apc.com.tw/zh-tw/dirServices/frmServices5.aspx>



## 重大投資

### ① 古雷投資案

#### 投資目的

- 近年來全球石化產業發生許多變化，包括新興地區崛起的石化工業，以及北美頁岩氣的發展，對於能源結構與石化原料都產生巨大的衝擊，兩岸石化工業亦受到內外部環境變遷的影響。
- 為妥善面對未來的趨勢與挑戰，兩岸石化業首次擴及石化業上游之攜手合作，在古雷港經濟開發區共同合作投資古雷煉化一體化項目，並結合石化中、下游產品項目進行垂直整合。

#### 投資項目

從事經營以下石化產品之產銷業務。

1. 乙烯、丙烯、丁二烯
2. 乙烯醋酸乙酯共聚合樹脂 (EVA)
3. 環氧乙烷 (EO)
4. 乙二醇 (EG)

#### 投資金額與效益

- 於相關主管機關核准後，透過第三地區間接投資大陸福建省漳州古雷園區，累計投資金額將不超過新台幣 60 億元。
- 未來能穩定上游原料供應，垂直整合蒸氣裂解、石化中間體原料及塑膠產品，降低運輸成本、提升競爭利基，以利布局大中華市場，並於國際市場銷售競爭。

#### 投資項目進展

- 蒸氣裂解裝置作為核心工藝裝置已於 2021 年 8 月順利投料試車
- 古雷石化首船乙烯單體於 2021 年 11 月實現銷售乙烯至台灣
- 福建古雷石化有限公司於 2021 年 12 月正式進入商業運營階段
- EVA 裝置已於 2022 年 10 月完成中交\*

註：中交係指施工項目的中期交工，表示施工單位完成了工藝運行路線上的所有建設工作，工藝路線已全部貫通可進行系統試壓、水電聯運等工作，剩餘的項目不影響試生產的進行。

#### 項目進展里程碑

- |        |      |                         |
|--------|------|-------------------------|
| 2022 年 | 10 月 | EVA 裝置中交                |
| 2021 年 | 12 月 | 福建古雷石化有限公司正式進入商業運營階段    |
|        | 08 月 | 蒸氣裂解裝置、SM、EO/EG 順利投料試車  |
|        | 03 月 | 聚丙烯順利投料試產成功             |
| 2020 年 | 09 月 | 聚丙烯裝置中交                 |
| 2019 年 | 06 月 | 項目正式進入施工建設階段            |
|        | 05 月 | 項目規劃用地由古雷管委會批覆          |
| 2018 年 | 08 月 | 福建漳州古雷煉化一體化項目總體設計獲得正式批覆 |
| 2016 年 | 11 月 | 福建古雷石化有限公司正式設立          |



古雷煉化一體化項目主廠區全景



蒸氣裂解裝置



EVA 產線裝置



慶賀年產能 30 萬公噸 EVA 裝置建成中交

## 2 高雄港洲際二期儲運投資計畫

因配合交通部台灣港務股份有限公司高雄港務分公司於高雄港洲際貨櫃中心計畫工程興建石化油品儲運中心政策，林園廠乙烯輸送端華運倉儲將由舊港區遷移至高雄港洲際貨櫃二期石化油品儲運中心，為確保乙烯原料穩定生產及輸送，亞聚投資新台幣 10.2 億元興建二期石化油品儲運中心乙烯冷凍儲槽聯外管線工程，希冀該工程竣工後持續提供穩定乙烯來源以服務既有客戶。

### 取自政府之財務補助 GRI 201-4

亞聚日前以洲際二期投資案向經濟部申請「根留臺灣企業」資格，業於 2021 年 1 月 4 日取得經濟部核發資格核定函，依此資格核定函，得以洲際二期總投資金額之 8 成向銀行端申辦專案融資，並將由國發基金補貼 0.5% 手續費予銀行端，係變向給予企業利息優減。

亞聚以洲際二期投資案向銀行取得專案融資額度共新台幣 14.19 億元，於 2022 年底已向銀行動撥新台幣 4.55 億元，2022 年銀行收到國發基金之補貼金額約新台幣 206 萬元。



## 2.3 風險管理

本公司為強化公司治理、降低營運可能面臨之風險，確保本公司之穩健經營與永續發展，於 2020 年 12 月經審計委員會及董事會通過訂定「風險管理政策與程序辦法」，主要內容包括風險管理政策、風險管理組織、風險管理流程、風險管理類別與機制等項目，由董事會、審計委員會、各風險管理單位、稽核處等共同參與，據以有效管控業務活動所產生的風險，以提昇風險管理執行成效，保障公司、員工、股東與利害關係人的利益。

### 風險管理流程 GRI 3-3

依公司業務特性、內外部環境等面向，設計方法以辨識風險，訂定適當之衡量方法，做為風險管理的依據，各風險管理單位持續監控所屬業務之風險，應提出因應對策呈報高階管理階層，以確保管理架構及風險管控功能正常運作。



### 風險管理類別

亞聚審視本身業務與經營特性，將下列風險類別全部納入管理：

風險類別	風險內容	風險類別	風險內容
財務風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>利率變動風險</li> <li>匯率變動風險</li> <li>財產損失風險</li> <li>背書保證風險</li> <li>應收帳款風險</li> </ul>	策略及營運風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>產業風險</li> <li>投資風險</li> <li>營運中斷風險</li> <li>原料及成品庫存風險</li> </ul>
資訊安全風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>資訊維運系統</li> <li>資安教育訓練與宣導</li> <li>客戶交易安全保護</li> </ul>	法律風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>法遵風險</li> <li>交易風險</li> <li>爭訟解決</li> <li>遵法意識與行為</li> </ul>
氣候變遷與環境風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>氣候變遷的風險機會評估</li> <li>法規遵循</li> <li>環保法規資訊掌握</li> </ul>	災害事故風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>意外事件應變處理</li> <li>營運、財產與人員損失風險</li> <li>員工作業安全風險</li> <li>營運中斷風險</li> </ul>
原料價格與供應鏈風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>原料價格變化資訊掌握</li> <li>原料庫存及物流管理</li> <li>生產設備備品計畫</li> </ul>	職業安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> <li>法規遵循查核</li> <li>承攬商職安管理</li> <li>職安教育訓練宣導</li> <li>新冠肺炎防疫措施</li> </ul>
人力資源風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>法遵風險</li> <li>人力資源管理風險</li> <li>勞動力成本增加風險</li> <li>員工隊伍穩定的風險</li> </ul>	研發風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>產品競爭風險</li> <li>技術落後及產品開發遲緩風險</li> <li>智財權與專利權風險</li> <li>研發資訊管控風險</li> </ul>
科技風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>新科技採用引發的資安風險</li> <li>市場消費習性變化與生產科技落後</li> </ul>	其他風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19) 防疫管控</li> </ul>



### 風險管理運作

各風險管理單位分析所屬單位內之相關風險，提出因應對策，並將執行結果定期向高階管理階層報告風險狀況；總經理或所指定之專人應將公司風險管理運作情形，每年至少一次向審計委員會及董事會提出報告。

2022年11月2日由業務部主管向董事會報告2022年風險管理運作情形，報告內容請參見官網 ESG 專區 [2022年風險管理運作報告](#)。

### 內控與內稽制度

亞聚稽核處為獨立單位，直隸屬於董事會，晉用取得國際內部稽核師證照之專業同仁加入稽核團隊，並秉持超然獨立精神執行業務。每年依董事會通過之稽核計畫執行內控查核，按季向審計委員會及董事會報告對內控查核發現暨改善追蹤事項，2022年度稽核處已提出49份稽核報告及9份追蹤改善報告，追蹤改善率100%，改善結果重點摘錄說明如表：

查核項目	建議事項	改善結果
銷售循環	建議特價申請程式增加檢核功能	均依建議修正完畢
工安循環	建議加強督導承攬商入廠管理	
生產循環	建議委外加工開立採購單或簽訂合約	

### 法規遵循 GRI 2-27

誠信經營為亞聚重要核心外，亦重視遵循各領域之法規，公司日常運作中，隨時關注與蒐集政府機關有關公司治理、勞動人權、環保、職業安全衛生等環境、社會、治理等面向法規制定與修訂的訊息，辨識與公司運作相關法規的符合性，修正相關文件、進行風險管理或法規執行。 SASB RT-CH-530a.1



## 誠信經營

為建立誠信經營之企業文化，本公司訂有「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「董事及經理人道德行為準則」。

✓ 規範的對象：董事、經理人、受僱人或對公司具有實質控制能力者

### 規範的行為

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。規範利益的態樣，包括任何形式或名義之金錢、餽贈、佣金、職位、服務、優待、回扣等。

為使全體員工瞭解法規遵循議題，於內部網站設置「誠信經營」單元以宣導誠信行為、持續舉辦相關教育訓練與功能別例行會議宣導最新法規訊息和趨勢，使員工獲得法規新增、修訂等資訊，同時由法務處提供法律諮詢建議。此外，除透過內部訓練或不定期參與外部培訓課程，更邀請外部法律專家舉辦講座，強化員工業務相關之政策與法規知識及能力；並於新進人員教育訓練時實施相關課程及要求並簽署相關廉潔聲明切結。

為落實誠信經營及道德行為，持續宣導及舉辦相關訓練課程，**2022 年度亞聚舉辦與誠信經營議題相關教育訓練**（含公平交易法規範、職場不法侵害的預防、網路著作權與使用合法軟體、營業秘密法等相關課程），參與員工總計 **134** 人次、訓練總時數合計 **353** 小時。



2022 年亞聚相關法規課程訓練一覽表

項次	課程名稱	時數	人次	總時數
1	[誠信講座] 公平交易法規範與案例解析	3	82	246
2	[誠信講座] 談職場不法侵害的預防	2	48	96
3	[誠信講座] 網路著作權與合法使用軟體	2	1	2
4	[誠信講座] 營業秘密法簡介及案例解析	3	1	3
5	[誠信講座] 人資人員勞動法令研討	3	2	6
合計			134	353

**亞聚 2022 年治理面向**

無違反相關之法律和規定

**亞聚 2022 年社會面向**

林園廠違反「職業安全衛生法」遭高雄市勞工局罰款新台幣 18 萬元

**亞聚 2022 年環境面向**

林園廠違反「空氣污染防治法」遭高雄市環保局罰款新台幣 42.5 萬元

相關處分原因與改善說明如表：

項次	處分機關	處分原因 (違反法規)	處分日期	罰款金額 (萬元)	改善說明
1	高雄市勞檢處	2022 年 1 月 22 日第二生產線反應器熱回收蒸氣突沸槽 V-1227 與熱交換器 E-1227 連通管上安全破裂板破裂。(違反職業安全衛生法第 36 條)	2022 年 1 月 24 日	停工	申請復工，2022 年 6 月 17 日復工 改善作法： 1. 將破裂盤包覆鋁箔避免雨水滲入。 2. 安全閥共用設備及管線前後阻閥拆除 3. 辦理安全設備保養、阻閥拆除等相關訓練 4. 修訂安全設備保養相關標準書
2	高雄市勞檢處	2022 年 3 月 28 日第二生產線反應器 R-1201 破裂板破裂。(違反職業安全衛生法第 36 條)	2022 年 3 月 31 日	停工	申請復工，2022 年 4 月 19 日復工 1. 更換破裂板 2. 觸媒存放 10 天未使用須進行檢測，14 天未使用應卸出存放於冷凍倉庫，避免變質。 3. 辦理教育訓練，加強人員之訓練
3	高雄市勞檢處	2022 年 3 月 28 日未分析評估其危害及反應特性及採取必要措施，導致第二生產線反應器 R-1201 破裂板破裂。(違反職業安全衛生法第 43 條)	2022 年 5 月 4 日	18	觸媒存放 10 天未使用須進行檢測，14 天未使用應卸出存放於冷凍倉庫，避免變質產。 辦理教育訓練，加強人員之訓練。
4	高雄市環保局	2022 年 3 月 28 日日本廠因 2022 年 3 月 3 日台電停電事故全廠停車，第二生產線製程執行開車作業時，添加槽內完成調配的觸媒因存放太久產生變質，因此注入觸媒時產生劇烈反應，導致反應器 R-1201 壓力突升，安全裝置破裂盤作動，產生明顯粒狀污染物散布於空氣中。(違反空氣污染防治法第 32 條第 1 項之規定)。	2022 年 5 月 5 日	22.5	觸媒存放 10 天未使用須進行檢測，14 天未使用應卸出存放於冷凍倉庫，避免變質。 辦理教育訓練，加強人員之訓練。
5	高雄市環保局	2022 年 8 月 1 日環保局入廠稽查專責人員設置情形，經查工安室主任同時兼任甲級空氣污染防治專責人員及甲種安全衛生業務主管。(違反空氣污染防治法第 34 條第 4 項之規定)	2022 年 12 月 28 日	20	2022 年 8 月 11 日申請更換空氣污染防治專責人員於 2022 年 8 月 24 日經環保局核准。

## 舉報管道 GRI 2-25、2-26

亞聚於 2017 年 11 月 9 日經審計委員會及董事會決議通過，制訂「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，明訂舉報處理程序與相關保密機制，若有檢舉案件可親身舉報或透過檢舉信箱、舉報專線，由專責單位負責處理。

- ✓ **檢舉信箱** 亞聚公司網站「投資人服務」專區中的「[審計委員會信箱](#)」
- ✓ **舉報專線** (02)2650-3783

稽核處彙整向審計委員會報告收件、處理及改善執行情形，**2022 稽核處無接獲任何檢舉事項。**

## 人權政策 GRI 2-23

研析國際人權法典 (International Bill of Rights) 與國際勞工組織【關於工作中的基本原則與權利宣言】(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 等國際公認之人權標準，經本公司董事長核准制定適用於本公司及台聚集團各關係企業之人權政策，以杜絕侵犯及違反人權的行為，除提供合理安全之工作場所，並使公司現職同仁獲得合理與有尊嚴的對待。

### 人權風險鑑別與評估

每年進行人權風險鑑別，針對鑑別的人權關注議題執行合規檢查及評估，依照風險評估結果及內外部審查發現缺失，採取減緩與矯正措施，並持續改善，以達風險管理目的。由於人權議題牽涉不同單位部門，透過人資處針對人權議題所影響對象，進行人權盡職調查。

本公司建立人權管理各階段之步驟及展開流程，作為維護與保護人權的基礎，包括如右：



人權議題牽涉不同業務部門與單位，透過人資處針對不同的影響對象與人權議題，進行人權盡職調查與風險管理的作業。

人權盡職調查流程 GRI 2-24

階段	步驟	作法
階段一：承諾	聲明	對外承諾支持並遵循國際規範與當地法令，制訂人權政策。
階段二：管理	鑑別	確認組織屬性與營運型態的重大人權議題與受影響對象。
	評估與分析	針對全體員工與服務過程，定期評估人權衝擊，瞭解風險暴露程度。
階段三：因應措施	行動與作為	<ul style="list-style-type: none"> <li>根據定期評估的人權風險程度，擬定不同行動方案。</li> <li>追蹤行動方案的執行程度與績效，同時進行溝通，確保人權管理有效性。</li> <li>若發生人權侵害的事件，從制度改善、物質與心理輔導層面提供補償措施。</li> </ul>
	報導	在公司內部進行人權管理的討論與呈報，並於公司網站公開揭露人權管理作法與成效。

2022 年人權管理成果 GRI 2-24

本年無重大違法情事，將持續進行人權相關教育訓練，人權訓練相關內容請參見官網 ESG 專區 [人權保障訓練作法](#)。依據本公司人權政策執行方針進行風險辨識後，本年度納入人權議題共 14 項，其中重大關注議題之項目計 8 項，具風險項目為「工時過長」及「職場包容性」(2022 年人權風險評估管理表)；經執行減緩措施及衝擊補償措施如下：

議題	減緩措施	補償措施
時間過長	<ol style="list-style-type: none"> <li>加班均取得員工同意，並於加班後由同仁自行選擇領取加班費或補休。</li> <li>系統每日請員工勾選延後離開工作場域之原因是否為私人事由抑或公務所致。</li> <li>人資處定期檢視各公司加班狀況，並追蹤了解發生原因。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>若員工發生加班事實，均依法發給加班費。</li> <li>了解同仁工作負荷及超時原因，並積極進行流程改善及優化作業，協助提升工作效率。</li> <li>工時過長者列入工作異常負荷辨識與風險調查名單，定期進行員工健康檢查，並酌量調整相關作業及人力狀況。</li> </ol>
職場包容性	<ol style="list-style-type: none"> <li>依法進用身心障礙者。</li> <li>建構友善身障者之無障礙工作環境。</li> <li>不足進用部分業依主管機關規定處理。</li> </ol>	本公司進用身心障礙者人數未達法定應進用人數，除規定繳納差額補助費，並在招募上積極處理。