

Chapter 1

氣候暨自然治理



1.1 氣候暨自然歷程

亞聚依循集團永續願景為「創聚永續價值、共聚永續社會」，我們以核心能力不斷創造凝聚永續價值，持續將永續理念融入營運與管理，透過導入國際標準與強化管理機制，推動環境保護、節能減碳及資源循環。隨著相關成果逐步累積，公司於多項國際認證與永續評比中獲得肯定，展現亞聚在永續發展上的持續精進與實踐成果。



1998 年	通過 ISO 14001 驗證
2009 年	通過 SONY GP 驗證
2019 年	通過 ISO 50001 驗證
2022 年	啟動 ISO 14064-1 溫室氣體盤查與確信
2023 年	榮獲 TCSA 永續報告書傳統製造業 (第一類) 白金獎
2024 年	再生塑膠產品通過 ISO 14021 材質驗證 榮獲 TCSA 永續報告書傳統製造業 (第一類) 白金獎 榮獲 TCSA 永續綜合績效類台灣百大永續典範企業獎 公司治理評鑑上市公司名列 6% ~ 20% 級距
2025 年	榮獲 TCSA 永續報告書傳統製造業 (第一類) 白金獎 榮獲 TCSA 永續綜合績效類台灣百大永續典範企業獎 公司治理評鑑上市公司名列 6% ~ 20% 級距 上市櫃公司 (資本額 50~100 億) 非電子金融類名列前 5% 級距
其他獎項	第 3 屆 SGS 綠色永續成果發表，獲「循環經濟獎」及「碳管理獎」 獲第天下雜誌評定符合巴黎協定積極升溫控制 1.5 度之優秀企業

1.2 氣候與自然議題治理與權責

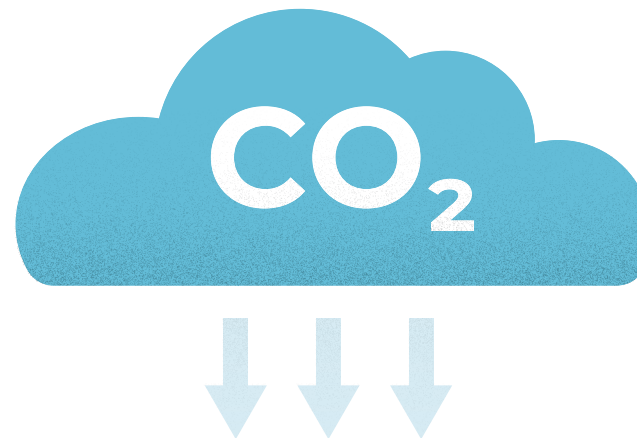
1.2.1 氣候暨自然議題治理架構

亞聚將氣候變遷與自然相關議題納入公司最高治理架構，由董事會承擔最高監督責任。為健全誠信經營並強化永續發展，董事會於 2020 年通過「風險管理政策與程序辦法」，確保能確實評估與監督各類存在或潛在風險。

董事會轄下設立「永續發展委員會」作為氣候管理的最高組織，由獨立董事擔任主席，成員涵蓋董事長、總經理及其他獨立董事，確保決策具備專業性與獨立性。該委員會每年至少召開兩次會議，負責審議氣候變遷策略、目標及風險機會管理行動，並定期向董事會報告執行狀況。此外，監督當則機制進一步延伸至薪酬委員會，透過每年評估經理人的 ESG 績效，將氣候相關目標納入高階主管的薪酬評估制度中，以確保組織目標的落實與績效監控。

在管理執行層面，亞聚建立跨部門的權責分工以落實氣候與自然管理。經營管理會議由董事長親自主持，負責不定期針對節能減碳重大政策進行推動規劃；集團設環處作為能源管理的最高執行單位，每季定期向董事長報告進度並進行決策；集團綠電小組會議作為綠電推動主責單位，每月向董事長報告綠電開發進度與未來計畫；董事會轄下之審計委員會每年將風險管理小組則專責鑑別全球氣候變遷、能源及財務相關風險，並經由審計委員會提報至董事會。

亞聚設立了明確的短、中、長期減碳目標，以 2017 年為基準年，規劃於 2030 年達成碳排放量減少 27%，並朝向 2050 年達成碳中和的願景邁進。為了確保目標達成，永續發展委員會每年檢視目標達成情形，將氣候相關風險的執行結果彙整於風險管理情形中，並定期向審計委員會及董事會報告，並就關鍵議題提供策略與推動方向。



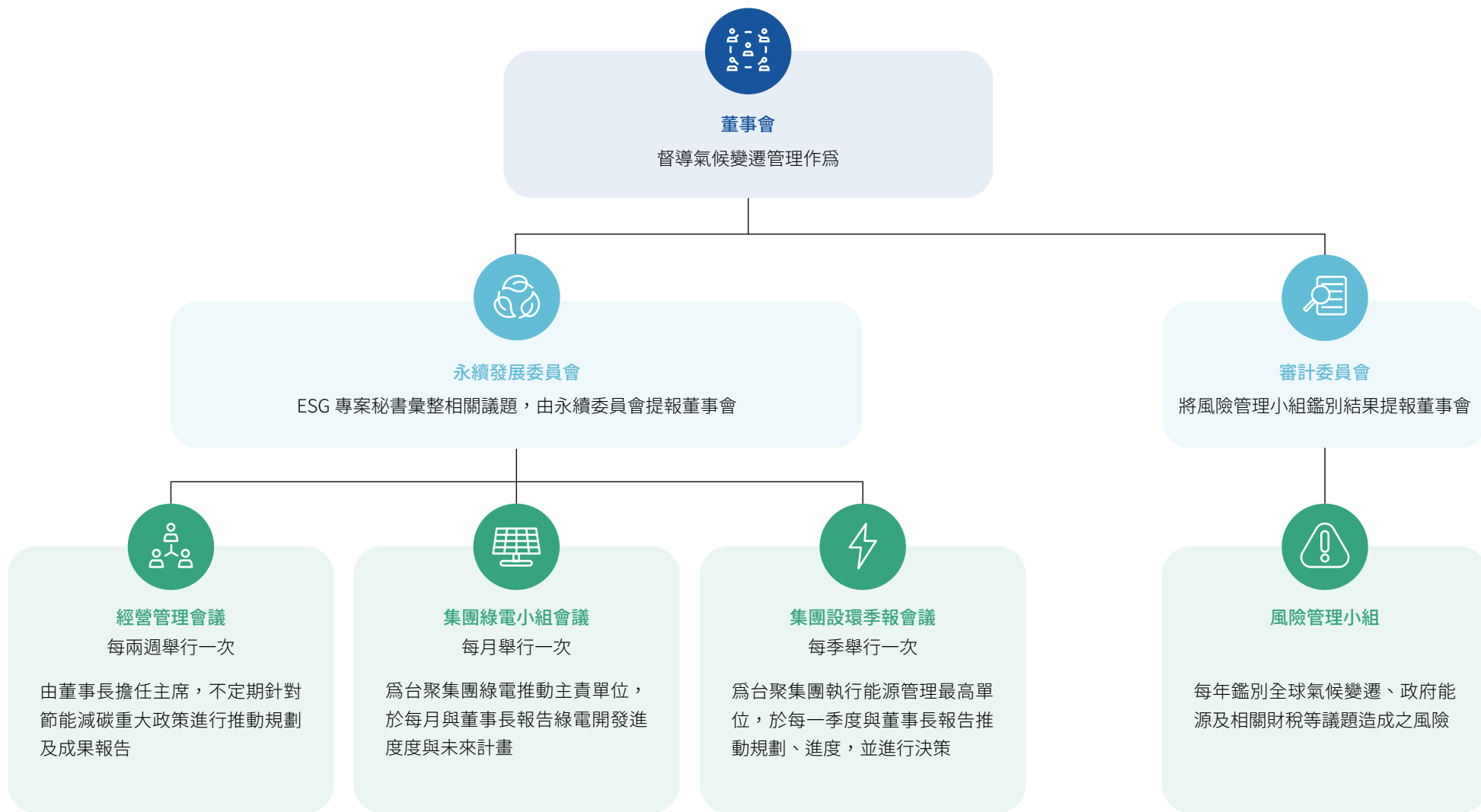


圖 1-2 氣候暨自然治理架構

1.2.2 氣候與自然議題執行成果

本年度永續發展委員會持續聚焦於氣候轉型、能源管理及永續治理等重點議題，並持續檢視相關策略推動與執行成果，重點如下：

表 1-4 永續發展委員會年度監督氣候與自然相關議題及次年計畫

類別	2025 年氣候與自然相關議題執行成果	2026 年工作計畫
溫室氣體 與能源管理	① 單位產品排放強度降至 0.474 公噸 CO₂e/ 公噸，年減 2.99% ② 執行 5 項節能方案，合計減碳 1,391 公噸 CO₂e ③ 年平均節電率達 1.91%，優於法規要求	① 預計執行 8 項 節能減碳措施，目標減碳 930 公噸 CO₂e ② 節能方案預計投入資本支出共 7,100 萬元 ③ 持續推動製程節能減碳改善案
再生能源	① 採購 251.5 萬度太陽能綠電	① 林園廠預計於 2026 年 Q2 完成新增之 494 kW 太陽能發電設備建置 ② 結合自建設施與購電，確保穩定達成法規要求
資源管理 與循環經濟	① 廢棄物密集度 0.0029 公噸 / 公噸，用水密集度 3.78 M³/ 公噸，皆符合目標 ② 下腳料回收 288.6 公噸，廢膜捲回收 74.2 公噸，供他業再利用	① 持續落實各項環境資源管理標，減少環境衝擊
治理、揭露 與獎項	① 導入內部碳定價，並完成年度執行實績檢核	① 8 月發行中、英文版 2025 年永續報告及氣候暨自然相關揭露報告書 ② 持續參加永續評比與社會公益活動

1.2.3 永續績效薪酬連結

亞聚由董事會負最終監督責任，並透過薪資報酬委員會定期檢討董事及高階經理人之薪資報酬政策與績效評估機制，確保其與公司長期經營績效及永續發展目標相連結。相關薪酬與評估結果均提報董事會審議通過，以強化治理透明度與問責機制。

績效評估機制方面，董事會透過制度化評估架構，定期檢視董事及高階經理人之績效表現。董事績效評估面向涵蓋公司目標與任務掌握、職責認知、對營運之參與程度、內部溝通協作、專業能力與持續進修，以及內部控制機制等，並針對永續發展委員會運作另設專項評估。高階經理人績效評估則採多面向指標，涵蓋財務面、客戶面、產品面、人才面、安全面及專案面。

此外，本公司將永續發展績效納入薪酬與績效評估機制，強化管理階層對氣候與環境議題之責任。總經理之績效指標中，永續相關項目權重須達 40% 以上，其中氣候相關指標占比至少 15%；其他高階經理人亦須設定不低於 5% 之永續績效指標，確保公司整體經營決策與自然與氣候風險管理相結合。