



# SAN FANG

2022

*ESG Sustainability Report*



dyeFree  
Dye-Free

# 目錄 Contents

董事長的話 ..... 1

CH.1

## 關於這本報告書

- 1.1 編輯原則 ..... 3
- 1.2 企業永續發展組織架構 ..... 4
- 1.3 利害關係人之鑑別與溝通 ..... 5
- 1.4 重大性議題分析 ..... 7

CH.3

## 永續經營

- 3.1 創新研發 ..... 33
- 3.2 品質管理 ..... 35
- 3.3 客戶滿意度及產品服務 ..... 37
- 3.4 供應鏈管理 ..... 39

CH.5

## 幸福職涯及社會共榮

- 5.1 公司人力結構及員工雇用 ..... 62
- 5.2 員工關係 ..... 63
- 5.3 職業安全衛生管理 ..... 69
- 5.4 社會扶助 ..... 71

CH.2

## 營運治理

- 2.1 集團簡介 ..... 11
- 2.2 營運管理 ..... 13
- 2.3 公司治理 ..... 16
- 2.4 風險管理 ..... 25
- 2.5 資通安全維護 ..... 30

CH.4

## 綠色生產

- 4.1 環保永續管理政策與目標 ..... 45
- 4.2 能源管理 ..... 48
- 4.3 水資源管理 ..... 53
- 4.4 溫室氣體減量 ..... 56
- 4.5 廢棄物管理 ..... 58
- 4.6 落實化學物品管理 ..... 60

CH.6

## 附錄

- 6.1 GRI Standards 索引表 ..... 74
- 6.2 SASB 索引表 ..... 76
- 6.3 氣候相關財務揭露 (TCFD 準則)  
對照表 ..... 77
- 6.4 主管機關規定之氣候相關資訊  
對照表 ..... 78

# 董事長的話

## “ 創新永續 共創美好未來

三芳以提供清潔優質材料科技，創造幸福環境為使命，致力成為最值得信賴的材料供應者，以專業、整合、創新、服務為經營方針，為達成使命制定「加速整合資源達成利益目標」、「效率工程再造降低成本」、「提昇服務水準滿足客戶需求」及「致力環保永續善盡企業責任」為經營目標，創造幸福環境。

經營環境經歷了貿易衝突、疫情及戰爭的影響，去全球化及區域整合的趨勢已儼然成形，產業高度集中將不利於生產，三芳仍積極投入資源及制定符合市場趨勢的企業策略，計畫自製原料設備的建置，逐步發展區域友善環境同盟結合，以確保各項生產原料及材料供應無虞，滿足越來越多的跨國客戶急單需求，降低營運成本並減少運輸碳排，達成利益目標。

在過去的一年中，我們採取行動保護環境，如更換低能耗設備、引進可再生能源、優化生產流程減少能源浪費、採用綠色材料、培訓員工環保意識、展開節水行動、進行碳足跡評估、改變工作方式降低交通物流對環境的影響。透過這些努力，為降低全球暖化速度、改善空氣品質、減少環境污染與生態系統破壞，盡一分心力。

另外，更制定明確的企業社會責任和環境保護政策，實施評估、監測和報告機制，不斷優化企業經營和生產環節，減少對環境和資源的衝擊。鼓勵、推廣先進的清潔生產技術，減少生產過程中的污染物排放，提高生產效率和經濟效益。加強員工環保意識教育和專業培訓，培養員工的環保意識和技能。對生產過程中的環境風險進行監測和評估，針對問題制定對應措施，並積極

參與社會公益事業，與政府、行業協會合作，在遵守環保法律法規的前提下，實現清潔生產和可持續發展。

三芳積極培養有高素質的管理層和員工，同時俱備有跨文化與跨國經營的能力，以應對外在環境急速變化的挑戰。並努力實施有助於提高員工的工作滿意度和生產力的方法，例如彈性工時、足夠的休息和假期、良好的薪酬與福利、重視員工意見和建議、提供員工的職業發展和培訓的機會、創造一個安全和友好的工作環境，讓企業成為一個幸福的工作場所，建立一個健康的企業文化。

很高興在報告書中分享我們對可持續發展和社會責任的進展，以及對未來的展望。

感謝各位朋友們的信任和支持，期待共同創造一個更美好的未來！

董事長  
林孟經

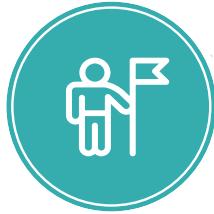


# CH.1

## 關於這本報告書

- 1.1 編輯原則
- 1.2 企業永續發展組織架構
- 1.3 利害關係人之鑑別與溝通
- 1.4 重大性議題分析

# 1.1 編輯原則



## 關於這本報告書

本報告書彙整三芳化學工業股份有限公司 2022 年於公司治理、環境保護、員工及社會公益等企業責任主要面向的活動及具體績效。報告內容涵蓋三芳台灣總公司及各地區營運據點，不包含控股之關係企業，惟財務資訊則係依循國際財務報導準則之三芳化學及所有子公司合併財報表資料。



## 報告期間

2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日



## 涵蓋範疇

### 台灣地區

| 三芳化學工業股份有限公司

### 印尼地區

| PT. San Fang Indonesia

### 越南地區

| San Fang Vietnam Co., Ltd.

### 中國地區

| 東莞寶亮材料科技有限公司



## 編寫依據

本報告書揭露之數據資訊統計與呈現皆為年度資料，內容之編寫架構參照全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, 簡稱 GRI) 發布之永續性報導準則 (GRI Standards)、SASB (Sustainability Accounting Standards Board)、TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) 及上市公司編製與申報永續報告書作業辦法編制。報告書末節附有架構與指標對照索引。



## 發行

三芳化學於 2023 年首次發行永續報告書，經董事會核准，並公佈於本公司網站 ([www.sanfang.com](http://www.sanfang.com)) 之 ESG 專區。  
2023 年 5 月發行



## 聯絡方式

任何關於本報告書或本公司企業社會責任實踐之問題，請與我們聯繫。

三芳化學工業股份有限公司

地址：高雄市仁武區鳳仁路 402 號

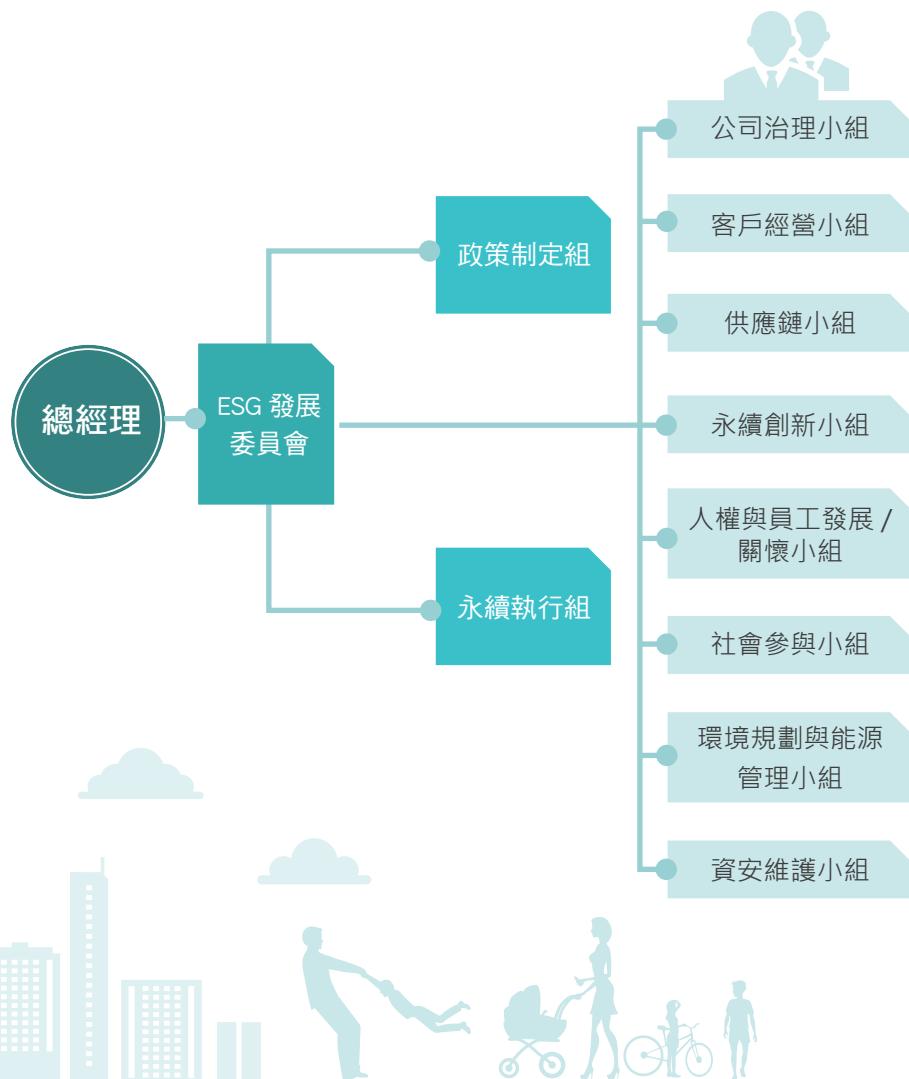
連絡人：蔣瑞娥、蕭興鴻

電話：(07)371-2111#31230

網站：[www.sanfang.com](http://www.sanfang.com)

## 1.2 企業永續發展組織架構

三芳台灣總公司成立 ESG 發展委員會，統籌督導各地區子公司有關環境安全衛生、勞資關係及公司治理與風險管理等企業永續發展事務之推動，並協助最高治理單位回應利害關係人所關注的議題及將利害關係人衝擊本公司之影響回應至最高治理單位。



| 工作小組           | 推動要點   |
|----------------|--|
| 政策制定組          | <ul style="list-style-type: none"> <li>制定公司關於環境安全衛生、勞資關係及公司治理與風險管理等企業永續發展政策</li> </ul>                               |
| 永續執行組          | <ul style="list-style-type: none"> <li>政策制定組制定之企業永續發展政策，定期彙整執行進度及績效檢討</li> </ul>                                     |
| 公司治理小組         | <ul style="list-style-type: none"> <li>維護股東權益</li> <li>強化董事會結構與運作</li> </ul>   |
| 客戶經營小組         | <ul style="list-style-type: none"> <li>配合品牌客戶，對客戶需求的回饋及改善推動之協調整合</li> </ul>  |
| 供應鏈小組          | <ul style="list-style-type: none"> <li>推廣並使用永續原料</li> <li>向供應商推廣提升勞動人權及環境永續之作為</li> </ul>                            |
| 永續創新小組         | <ul style="list-style-type: none"> <li>研發綠色製程，及提升環保材料的使用率</li> </ul>   |
| 人權與員工發展 / 關懷小組 | <ul style="list-style-type: none"> <li>提升同仁福祉，創造幸福工作氛圍</li> <li>提供同仁適當的成長環境</li> </ul>                               |
| 社會參與小組         | <ul style="list-style-type: none"> <li>透過與社區 / 社會合作，促進週遭社區發展</li> </ul>  |
| 環境規劃與能源管理小組    | <ul style="list-style-type: none"> <li>提升環境管理系統及溫室氣體排放盤查機制與能力</li> <li>規劃並推動減緩氣候變遷風險方向、政策及方案由內而外，推廣環境保育工作</li> </ul> |
| 資安維護小組         | <ul style="list-style-type: none"> <li>架構集團網路資訊系統，制定資訊安全政策，落實各項資安管理要求</li> </ul>                                     |

## 1.3 利害關係人之鑑別與溝通

本公司利害關係人鑑別與溝通參考 AA1000 利害關係人議和標準，關鍵利害關係人鑑別有助於與企業內、外部進行溝通，而瞭解利害關係人所重視的議題有益於掌握整體發展趨勢，作為擘劃經營策略之基礎。本公司為系統化實踐企業社會責任，回應利害關係人與其關注議題，依據與利害關係人溝通及議合標準「依賴性」、「影響力」、「責任性」、「多元觀點」、「關注張力」等五大原則，判斷利害關係人對企業永續經營之連結程度與衝擊，鑑別出六大關鍵利害關係人，包含 1、員工；2、客戶 / 品牌商；3、股東 / 投資人；4、供應商 / 承包商；5、政府 / 主管機關；6、社區居民。關於利害關係人之對應連繫窗口詳本公司網站 <https://reurl.cc/Ger9dA> 2022 年聚焦利害關係人範圍，期望能藉由與利害關係人的溝通掌握市場動向，並進一步作為將來擬定風險應變機制、危機處理機制以及企業短、中長期發展策略之參考，2023 年 1 月 13 日已於董事會報告 2022 年利害關係人溝通內容。

| 利害關係人   | 關注議題  | 溝通管道及方法  | 溝通頻率與績效  |
|---|---|--|--|
| <br>員工         | <ul style="list-style-type: none"><li>• 勞動政策與人權</li><li>• 員工薪資與福利政策</li><li>• 勞資關係</li></ul>      | <ol style="list-style-type: none"><li>1. 主管員工溝通會議</li><li>2. 勞資方定期對談</li><li>3. 教育訓練與宣導</li><li>4. 員工意見箱、電子郵件、電話、面談、內部即時訊息平台</li><li>5. 同仁滿意度調查</li><li>6. 經營會議</li><li>7. 新進人員教育訓練及關懷會議</li></ol> | <ol style="list-style-type: none"><li>1. 每季至少一次。</li><li>2. 不定期舉辦，各廠同仁提出建議與經理以上主管溝通。</li><li>3. 不定期舉辦，2022 年教育訓練時數達 31,746.3 小時。</li><li>4. 隨時有需要即立刻溝通。</li><li>5. 每年一次員工滿意度調查。</li><li>6. 各功能單位皆至少每月一次。</li><li>7. 2022 年新人教育訓練共 24 名參加，時數達 670 小時。</li></ol> |
| <br>客戶 / 品牌商 | <ul style="list-style-type: none"><li>• 客戶溝通與申訴管理</li><li>• 產品品質與生產效率</li><li>• 創新產品與技術</li></ul> | <ol style="list-style-type: none"><li>1. 電子郵件、電話、實體會議</li><li>2. 驗廠與訪廠</li><li>3. 展覽</li><li>4. 產品介紹</li><li>5. 客戶滿意度調查</li></ol>  | <ol style="list-style-type: none"><li>1. 不定期，視需要即立刻舉辦。</li><li>2. 品牌客戶每年定期一次驗廠。</li><li>3. 不定期舉辦，2022 年共參加 7 場次展覽。</li><li>4. 每年兩次新產品介紹。</li><li>5. 每年客戶滿意度調查，2022 年已於 11 月完成，並針對不足的地方進行改善。</li></ol>  |

| 利害關係人  | 關注議題  | 溝通管道及方法  | 溝通頻率與績效   |
|--|---|--|---|
| <br>股東 / 投資人    | <ul style="list-style-type: none"> <li>經營績效</li> <li>公司治理</li> <li>法規遵循</li> <li>永續發展</li> </ul>          | <ol style="list-style-type: none"> <li>股東常會</li> <li>法人說明會</li> <li>公開資訊觀測站</li> <li>公司網站</li> </ol>                                 | <ol style="list-style-type: none"> <li>每年一次股東常會，2022 年於 6 月召開。</li> <li>2022 年共計召開一次法說會。</li> <li>2022 年共計發布 15 則中文重大訊息；15 則英文重大訊息，每月公告營業收入及每季公告財務報告。</li> <li>公司網站投資人專區及設有發言人及股東聯繫窗口。</li> </ol>   |
| <br>供應商 / 承包商   | <ul style="list-style-type: none"> <li>供應鏈管理</li> <li>品質管理與產品責任</li> <li>環保管理與污染防治</li> </ul>             | <ol style="list-style-type: none"> <li>電子郵件、電話、書面行文、面談</li> <li>實體會議、研討會</li> <li>環安衛管理平台</li> <li>供應商評核制度</li> <li>供應商會議</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>不定期，視需要則立即進行。</li> <li>每月至少與中鋼保全召開一次警衛會議及每兩個月一次與供餐廠商召開伙食會議。</li> <li>本公司環安室於 2021 年建立環安衛管理平台 (<a href="https://contractor.sanfang.com:52101/">https://contractor.sanfang.com:52101/</a>)，提供廠商使用與教育訓練，線上訓練 / 考試 / 發證，始可入廠，截至 2022 年 12 月 31 日目前使用 22,334 人次；並將三芳環安衛理念與相關資料放於平台公告於廠商知悉。</li> <li>供應商每一次實地抽查稽核數家供應商，2022 年供應商稽核分數平均 97 分。</li> <li>每季進行供應商評鑑，2022 年第一季 135 家 A 級供應商、第二季 131 家 A 級供應商、第三季 139 家 A 級供應商及第四季 125 家 A 級供應商。</li> <li>不定期供應商會議。</li> </ol> |
| <br>政府 / 主管機關 | <ul style="list-style-type: none"> <li>法規遵循</li> <li>環境衝擊管理與評估</li> <li>職場安全與健康</li> </ul>                | <ol style="list-style-type: none"> <li>公開資訊觀測站</li> <li>定期申報</li> <li>電話、公文、電子郵件、政府公開網站意見信箱</li> </ol>                               | <ol style="list-style-type: none"> <li>每年一次申報年度稽核計畫執行情形、教育訓練時數和人員、內控聲明書，及依證交所之規定申報。</li> <li>依規定每月職安衛申報、每季環保申報。</li> <li>視適合性以電話或網站意見箱溝通了解，並加以改善，以期符合法令規定。</li> </ol>   |
| <br>社區居民      | <ul style="list-style-type: none"> <li>環境衝擊管理與評估</li> <li>廢棄物管理</li> <li>水資源管理</li> <li>社區公益回饋</li> </ul> | <ol style="list-style-type: none"> <li>主動拜會</li> <li>設立外部單位意見反應溝通窗口</li> <li>社區公益活動贊助</li> </ol>                                     | <p>不定期鄰里訪視。<br/>不定期居民投訴意見與溝通。<br/>不定期贊助公益活動。</p>  |

# 1.4 重大性議題分析

## 1.4.1 重大性議題鑑別

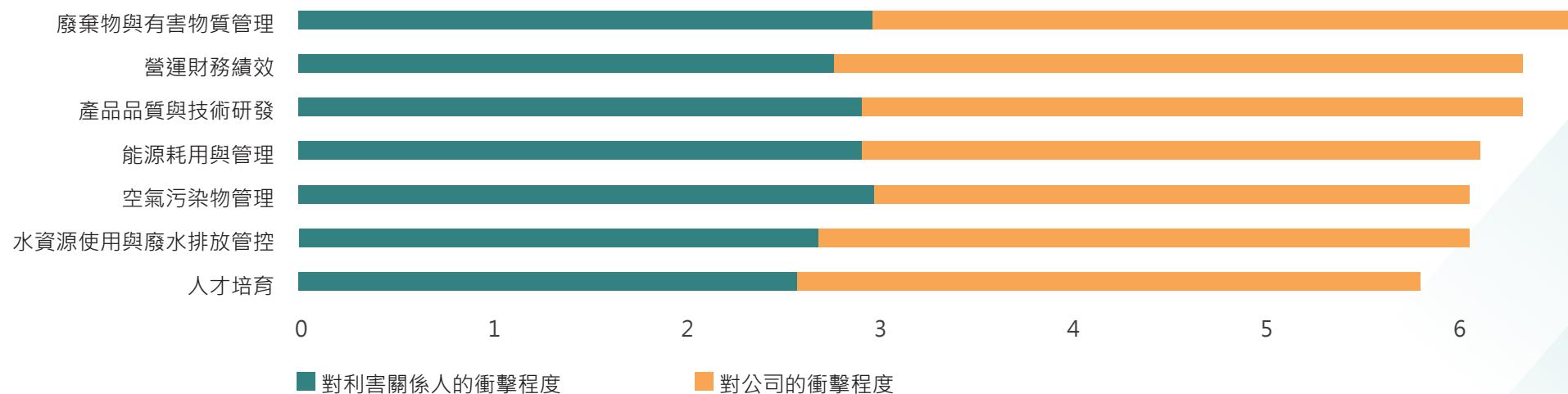
透過永續議題的蒐集、調查、討論與審查流程，鑑別對三芳現況及未來營運至關重要的重大永續議題



## 1.4.2 利害關係人關注重大性分析結果



### ➤ 重大主題鑑別



### 1.4.3 重大主題及其邊界

| 重大主題         | 對三芳的意義  | 潛在衝擊  | 報告邊界 |     |    |          | GRI<br>主題類別            |
|--------------|---|---|------|-----|----|----------|------------------------|
|              |   |   | 直接關係 |     |    | 間接<br>關係 |                        |
|              |   |   | 供應商  | 投資人 | 客戶 | 員工       |                        |
| 治理及經濟面       |   |   |      |     |    |          |                        |
| 營運策略與績效      | 訂定企業經營願景與目標，包含永續經營策略，以及財務相關之營運獲利率、股價、股利、資產負債狀況等表現，是三芳永續營運的基石。                         | 經營績效直接影響公司的成本與獲利                              | ✓    | ✓   | ✓  |          | 201<br>組織所產生及分配的直接經濟價值 |
| 產品品質與技術研發    | 維持並提升生產品質，以確保產品的環境與社會負面衝擊降至最低。  | 產品品質直接影響公司客戶下單意願                              | ✓    |     | ✓  |          | 產業議題                   |
| 環境面          |   |   |      |     |    |          |                        |
| 空氣污染物管理      | 強化企業因應氣候變遷的能力與溫室氣體減量措施，包括氣候風險治理與辨識之回應、溫室氣體盤查、產品服務生命週期的碳排放資訊揭露等，以確保企業營運時的氣候韌性與氣候資訊透明度。 | 未妥善因應氣候變遷造成之實質風險與轉型風險，將增加營運成本。                | ✓    |     | ✓  |          | 305<br>排放              |
| 水資源使用與廢水排放管控 | 建立完善環境管理系統，降低營運時所造成的空氣、水、廢棄物、有害物等污染，將環境衝擊降至最低。  | 因氣候變遷造成水資源匱乏問題而導致之缺水，將增加營運成本，限水更將直接影響生產及營收。   | ✓    |     | ✓  |          | 303<br>水               |
| 廢棄物及有害物質管理   | 減少產品生命週期各階段的環境負荷是三芳推動環保的重要目標。   | 妥善管理廢棄物除可以減少廢棄物產生及其相關成本外，並可創造營收價值與降低營運對環境之衝擊。 | ✓    |     | ✓  |          | 306<br>廢棄物             |
| 能源管理         | 良好的能源管理可以提高營運績效，並降低環境負荷與碳足跡。  | 低碳能源使用已是未來趨勢，限電更將直接影響生產，未妥善因應恐將增加營運成本。        | ✓    |     | ✓  |          | 302<br>能源              |
| 社會面          |   |   |      |     |    |          |                        |
| 人才培育         | 建置人才吸引與培育制度，包含招募管道、透明升遷、員工職涯發展、績效考核機制，以及人才培養等，以強化企業成長利基。                              | 優秀人才培育將直接影響三芳競爭力                              |      |     |    | ✓        | 404<br>教育與訓練           |

註1 三芳集團含子公司中國東莞寶亮、越南 San Fang Vietnam 及印尼 PT. San Fang Indonesia

註2 社會含媒體、政府 機關及社區



CH. 2

# 營運治理

- 2.1 集團簡介
- 2.2 營運管理
- 2.3 公司治理
- 2.4 風險管理
- 2.5 資通安全維護

## 2.1 集團簡介

1973 年三芳化學成立於高雄。三芳為台灣第一家使用濕式 PU 製程的公司，主要的產品為 PU 合成皮革、薄膜以及製造加工的核心技術。此外，本公司也與世界運動鞋和休閒鞋知名品牌有著緊密的合作關係。我們擴大生產基地從台灣到中國、越南及印尼，也擴充我們的服務團隊，以滿足客戶的需求。三芳透過回收再生纖維、先進薄膜及水性無溶劑人工皮革的研發與生產，成功推出了全球第一顆水性環保足球，是在環保領域的一大突破，持續以創造差異化的業務模式，以新思維及新智慧佈局新契機，提供清潔優質材料科技，創造幸福環境。

| 公司基本資料 |   |
|--------|---|
| 設立日期   | 1973 年 6 月 16 日                             |
| 負責人    | 林孟經   |
| 總經理    | 林至逸   |
| 主要業務   | 本公司以製造鞋材為主要業務，近年拓展紗線、薄膜、成衣、運動用品及交通運輸內裝材等新領域 |
| 營運總部   | 台灣高雄市仁武區鳳仁路 402 號                           |
| 全球據點   | 台灣、中國、越南、印尼                                 |
| 實收資本額  | 新台幣 39.8 億元                                 |
| 集團員工人數 | 約 2,600 人                                   |



• 台灣 員工數 550 人



• 中國 員工數 330 人



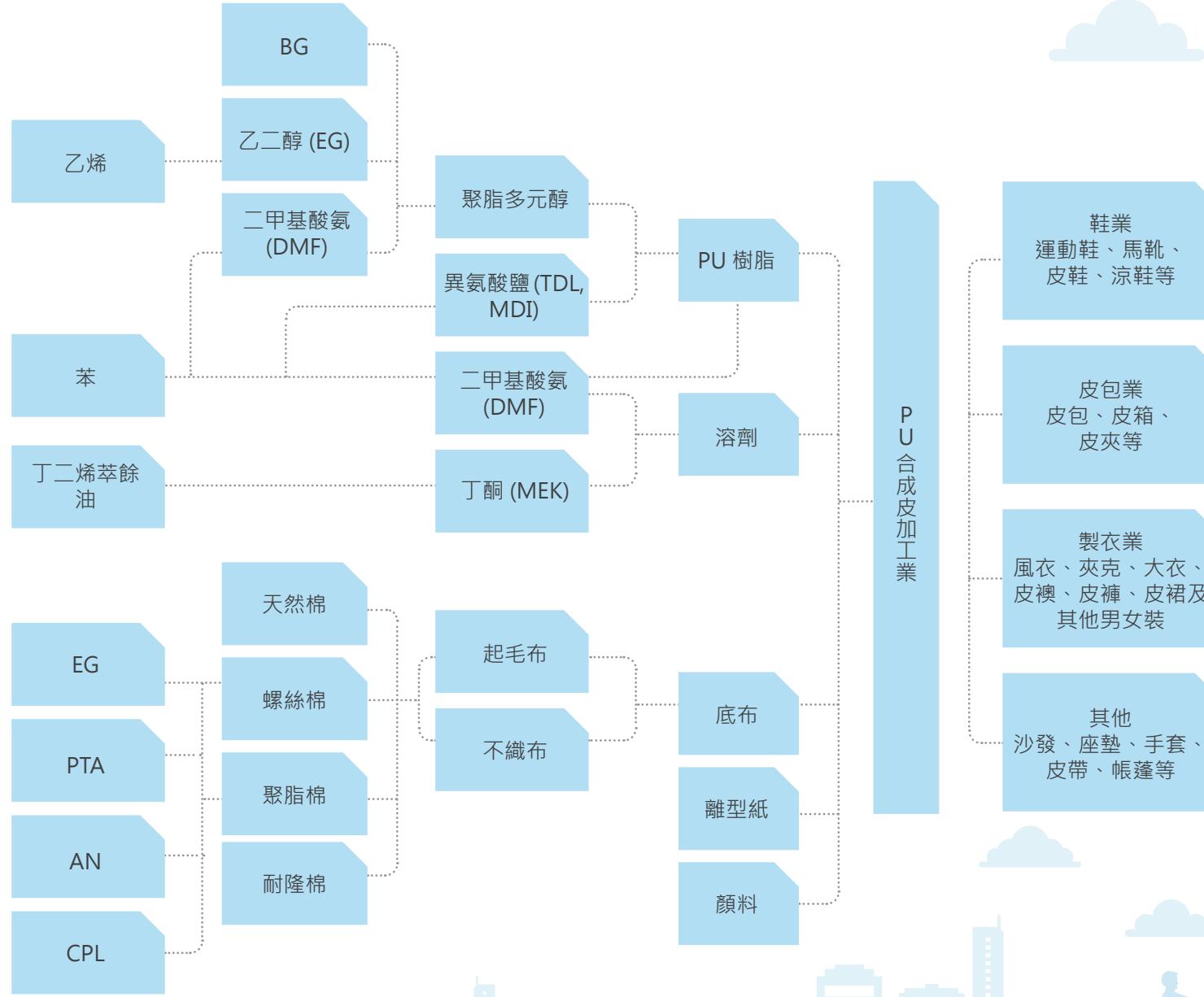
• 印尼 員工數 520 人



• 越南 員工數 1,200 人

| 地區 | 公司名稱                   | 成立時間 | 主要產品     |
|----|------------------------|------|----------|
| 中國 | 東莞寶亮材料科技有限公司           | 2000 | 鞋材、交通運輸材 |
| 越南 | San Fang Vietnam Co.,  | 2003 | 鞋材、運動用品  |
| 印尼 | PT. San Fang Indonesia | 2010 | 鞋材       |

## 2.1.2 產業關聯圖



三芳為具規模之品牌運動鞋材和休閒鞋材製造商，為 Nike、adidas、Asics、New Balance 等國際品牌及寶成集團、豐泰集團等製鞋業的合作夥伴，具備多品牌服務靈活的生產能力。

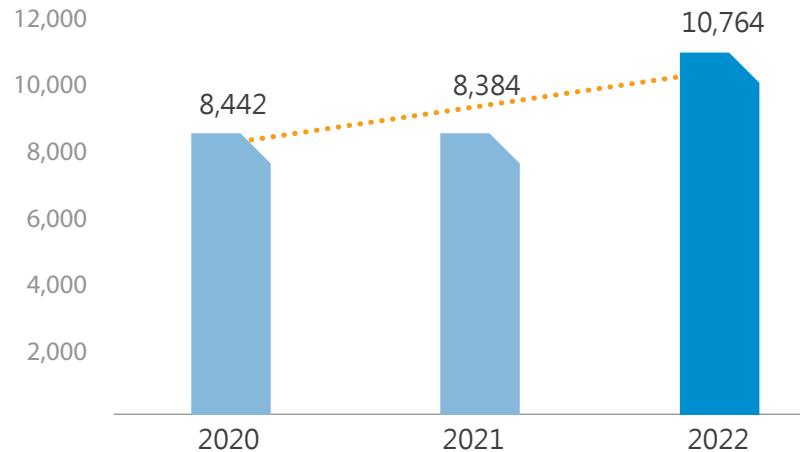
三芳亦積極的往上游原料端發展，開發機能性薄膜提高原料自製率。

現階段全球鞋業的生產中心主要集中在亞洲，形成產業群聚效應，有利於廠商進行垂直整合與水平分工。

主要遵循「就地開發、就地供應」的採購策略，積極與當地供應商合作，以有效降低供貨風險、營運成本，減少遠地供應運輸的碳排放量。

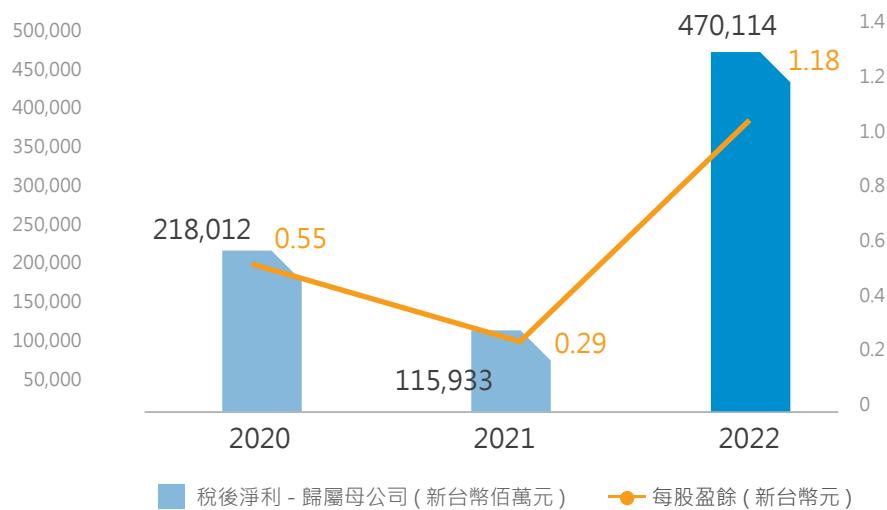
## 2.2 營運管理

### 2.2.1 營業額



2022年初主要品牌因應後疫情終端強勁需求以及較難預測的物流時間，進而增加庫存量，受中國大陸防疫封鎖的影響以及供應鏈阻塞因素，造成品牌庫存暴增，2022年下半年起，進而實施庫存去化及減少採購量政策，衝擊製鞋及成衣供應鏈短期營運，致本公司第四季營收較前三季成長曲線較為趨緩，受惠疫情後品牌於人工皮革的需求回歸、薄膜製品持續成長與運動用品市場的創新發展，加上主要原物料價格於下半年起逐步下跌及匯兌利益挹注，讓公司整體經營成效有優異的表現。

### 2.2.2 稅後淨利與每股盈餘



#### ➤ 營業實施成果

單位：新台幣仟元

| 項目\年度      | 2022 年度    |      | 2021 年度   |      | 變動比率 |
|------------|------------|------|-----------|------|------|
|            | 金額         | 比率   | 金額        | 比率   |      |
| 營業收入淨額     | 10,763,499 | 100% | 8,384,006 | 100% | 28%  |
| 營業成本       | 9,029,397  | 84%  | 6,909,767 | 82%  | 31%  |
| 營業毛利       | 1,734,102  | 16%  | 1,474,240 | 18%  | 18%  |
| 營業淨利       | 293,331    | 3%   | 240,999   | 3%   | 22%  |
| 稅前淨利       | 595,297    | 6%   | 146,348   | 2%   | 307% |
| 稅後淨利       | 470,114    | 4%   | 115,933   | 1%   | 306% |
| 基本每股盈餘 (元) | 1.18       |      | 0.29      |      |      |

## 2.2.3 政府補助 / 獎勵

| 項目         | 補助金額 (元)              |
|------------|-----------------------|
| · 企業穩定就業補助 | 人民幣 <b>350,658.57</b> |
| · 出口及納稅獎勵  | 人民幣 <b>6,093.17</b>   |
| · 其他       | 人民幣 <b>24,200</b>     |

| 項目         | 補助金額 (元)             |
|------------|----------------------|
| · 企業員工保險補助 | 越南盾 <b>1,371,689</b> |

| 項目          | 補助金額 (元)           |
|-------------|--------------------|
| · 安穩雇用計畫獎助金 | 新台幣 <b>337,500</b> |

## 2.2.4 稅務資訊

三芳支持有助於企業永續發展及促進經濟成長的稅務政策，並致力於資訊透明化及善盡企業社會責任。

- 各營據點遵循當地稅務法規，按時申請並繳納稅捐。
- 依規定於財務報告揭露稅務資訊，確保資訊透明。
- 關於企業間交易遵循符合常規交易之原則。
- 掌握各營據點稅務法規變動，進行稅務風險評估以制定因應策略。

| 新台幣千元      | 2022 年  | 2021 年  |
|------------|---------|---------|
| 稅前淨利 (A)   | 595,297 | 146,348 |
| 所得稅費用 (B)  | 125,183 | 30,415  |
| 有效稅率 (B/A) | 21.00%  | 21.80%  |

• 註：相關稅務資料請參閱本公司 2022 年度合併財務報告



## 2.2.5 外部參與

### ➤ 積極參與之產業公會會員身分



### ➤ 公共事務參與

三芳一向保持政治中立，不參與任何形式的政黨相關活動。但我們積極參與社會關懷及社區公益等地方公共事務，亦鼓勵員工參加公共事務，履行其公民責任。

詳細內容可參閱本報告書 5.4 社會扶助。



## 2.3 公司治理

公司治理架構

三芳持續秉持四大核心原則 - 保障股東權益、強化董事會運作、尊重利害關係人及提升資訊透明度，落實公司治理，追求永續經營。

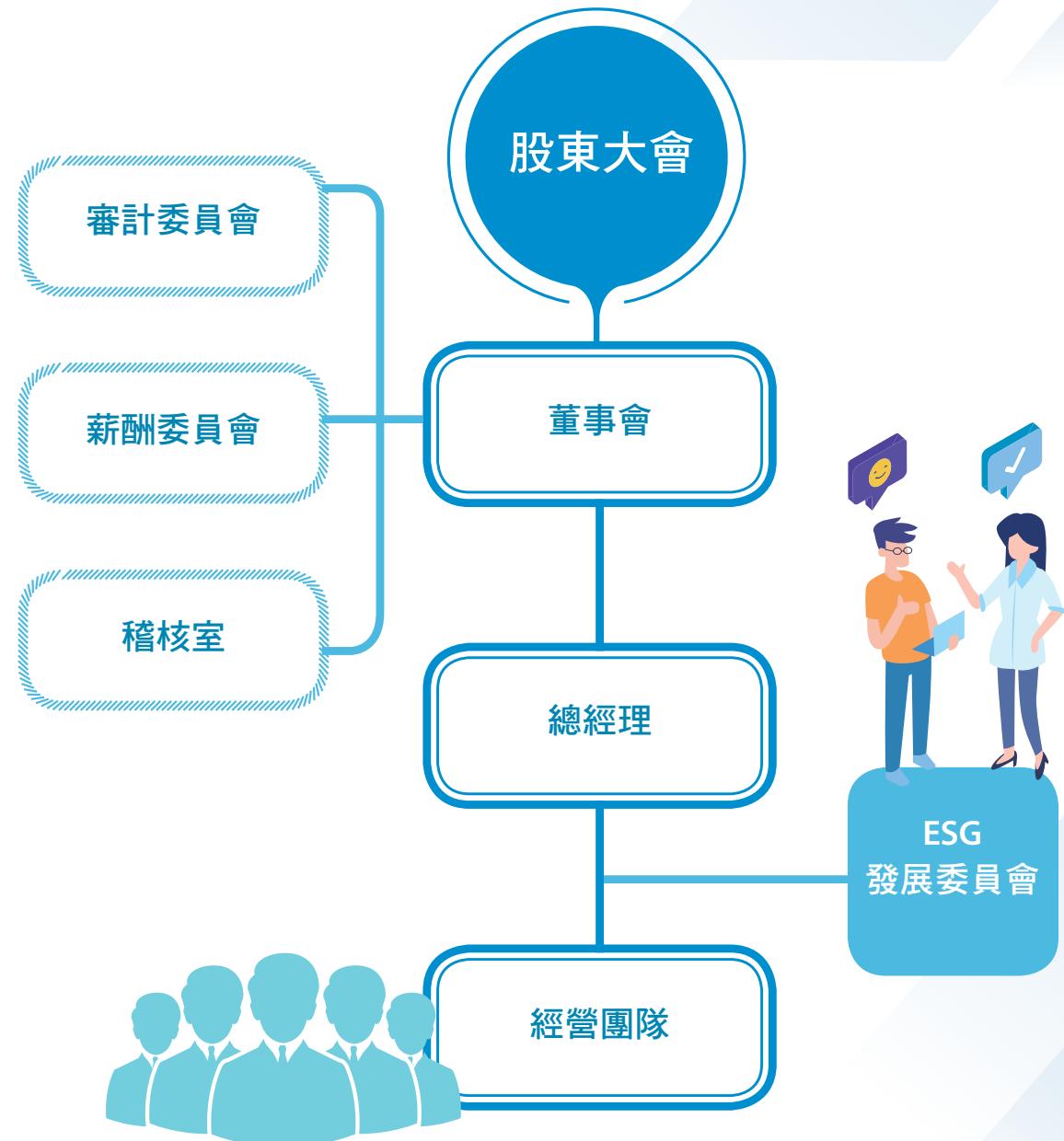
三芳於《2022年公司治理評鑑》中取得前21%~35%的成績。

## 保障股東權益：

董事會訂定「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「永續發展實務守則」，樹立全公司由上至下誠信文化及道德操守，充分保障股東權益。

強化董事會運作：

除依法設置薪酬及審計委員會外，亦設置「ESG 發展委員會」健全監督功能及強化管理機能。全數獨立董事連續任期皆不超過三屆。每年定期就董事會及功能委員會進行內部績效自評，提升董事會之效能。



### ✿ 尊重利害關係人：

設立發言人信箱及專職人員，以誠信及負責態度，妥善回應各方利害關係人之建議及問題，善盡社會責任。

### ✿ 提升資訊透明度：

三芳致力於提升資訊揭露的即時性及透明度，除依法於公開資訊觀測站揭露相關資訊外，參與券商所舉辦的法人說明會，針對已發佈之財務資料及經營績效等相關資訊做說明，公司官網亦架設「投資人專區」，提供財務、業務以及服務等即時訊息。另設有投資人服務窗口，提供暢通的雙向溝通管道。



3 席獨立董事

2022 年開會 4 次  
出席 100%

審計委員會

2 席獨立董事 + 1 位外部專家

2022 年開會 3 次  
出席 100%

薪酬委員會

4 席董事 + 3 席獨立董事  
2022 年開會 6 次  
出席率 88%

董事會

## 2.3.1 董事會

### ◆ 董事會職能：

三芳董事會為本公司最高治理單位，負責監督公司長期經營策略、評估風險及審議經營團隊之任免與獎酬。公司章程中明定董事選舉係採候選人提名制度，由董事會就股東或董事會提名之董事候選人之資格條件等事項進行討論，並將決議結果提供股東參考，俾選出適任之董事。

### ◆ 董事會成員多元化：

董事會成員之組成考量公司經營型態及發展所需，本公司已於「公司治理實務守則」明訂第 23 條董事會成員組成的多元化政策擬訂董事席次及多元化方針，包含基本條件、與價值（如性別、年齡、國籍及文化等）及專業知識與技能（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）；為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力包括營運判斷能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、財務會計等。

| 多元化核心項目<br>董事姓名       | 性別 | 年齡<br>(歲) | 獨立董事任期<br>年資」 | 主要學歷         | 產業<br>經驗 | 學術<br>經驗 | 專長領域           |
|-----------------------|----|-----------|---------------|--------------|----------|----------|----------------|
| 三芳投資企業有限公司<br>代表人：林孟經 | 男  | 60 ~ 65 歲 |               | 美國約翰霍普金斯大學碩士 | ✓        |          | 企業管理、策略規劃及企業發展 |
| 寶建科技股份有限公司<br>代表人：盧金柱 | 男  | 65 ~ 70 歲 |               | 中興大學管理學院碩士   | ✓        |          | 生產管理及經營管理      |
| 寶建科技股份有限公司<br>代表人：鄧加惠 | 男  | 60 ~ 65 歲 |               | 美國紐約大學會計系碩士  | ✓        |          | 企業管理及會計審計      |
| 寶建科技股份有限公司<br>代表人：廖元煌 | 男  | 50 ~ 55 歲 |               | 英國劍橋大學碩士     | ✓        |          | 企業管理及財務管理      |
| 林立璿獨立董事               | 男  | 60 ~ 65 歲 | 8 年           | 美國加州州立大學碩士   | ✓        |          | 財務金融           |
| 許萬林獨立董事               | 男  | 75 ~ 80 歲 | 8 年           | 台灣大學商學系學士    | ✓        |          | 會計審計           |
| 周志龍獨立董事               | 男  | 55 ~ 60 歲 | 5 年           | 高雄第一科大財管所碩士  | ✓        | ✓        | 會計審計           |

➤ 董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露：

| 姓名 / 條件   | 專業資格與經驗   | 獨立董事<br>獨立性情形 | 兼任其他<br>公開發行公司<br>獨立董事家數 |
|---|---|---------------|--------------------------|
|  林孟經<br>董事長  | <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 任本公司總經理約 12 年，具公司業務所須之工作經驗</li> <li>2. 具企業管理、策略規劃及企業發展專長</li> <li>3. 未有公司法第 30 條各款情事</li> </ul>   | 不適用           | 0                        |
|  盧金柱<br>董事   | <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 任寶成工業股份有限公司總經理達 10 年以上及裕元工業（集團）有限公司之董事會主席暨執行董事在鞋類及鞋材之生產方面約四十年經驗</li> <li>2. 具生產管理、經營管理及企業發展專長</li> <li>3. 未有公司法第 30 條各款情事</li> </ul>  | 不適用           | 0                        |
|  廖元煌<br>董事 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 任寶成工業股份有限公司執行協理，負責監督全球供應鏈管理職能，及擔任南寶樹脂化學工廠股份有限公司董事，與香港寶勝國際（控股）有限公司執行董事、其利工業集團有限公司董事，在銀行、金融、企業管治及商業運作方面有超過 29 年經驗</li> <li>2. 具企業管理、財務管理專長</li> <li>3. 未有公司法第 30 條各款情事</li> </ul> | 不適用           | 0                        |
|  鄭加惠<br>董事 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 任大恭化學工業股份有限公司董事長達 25 年以上，具公司業務所須之工作經驗</li> <li>2. 具企業管理、企業發展及會計審計專長</li> <li>3. 未有公司法第 30 條各款情事</li> </ul>  | 不適用           | 0                        |

## 姓名 / 條件



林立璿  
獨立董事

## 專業資格與經驗

1. 曾任京城商業銀行總經理
2. 曾任美商大通銀行副總裁
3. Acosta Ventures(BVI) Limited. 執行董事
4. 為本公司審計委員會成員具備財務金融專長
5. 現任豐謙建設股份有限公司獨立董事
6. 未有公司法第 30 條各款情事



許萬林  
獨立董事



周志龍  
獨立董事

獨立董事  
獨立性情形

本公司獨立董事皆無以下情事，符合其獨立性：

1. 本人為公司或關係企業之受僱人。
2. 本人、配偶、二親等以內親屬擔任本公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人。
3. 本人、配偶、二親等以內親屬（或利用他人名義）持有公司股份。
4. 擔任與本公司有特定關係公司之董事、監察人或受僱人。
5. 最近二年提供本公司或關係企業商務、法務、財務、會計等服務並取得酬勞。

1

0

0

## ➤ 董事進修情形

| 董事姓名        | 進修日期      | 主辦單位                | 課程名稱                            | 進修 |
|-------------|-----------|---------------------|---------------------------------|----|
| 林孟經<br>董事長  | 111/02/22 | 財團法人中華民國會計研究發展基金會   | 如何解析企業財務關鍵資訊強化危機預警能力            | 6  |
| 盧金柱<br>董事   | 111/06/22 | 財團法人台灣金融研訓院         | 公司治理暨永續經營研習                     | 3  |
|             | 111/08/12 | 社團法人中華民國治理協會        | 反貪腐暨賄賂風險管理機制實務分享                | 3  |
| 鄧加惠<br>董事   | 111/08/25 | 證券櫃檯買賣中心            | 上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會                | 3  |
|             | 111/10/11 | 證券櫃檯買賣中心            | 獨立董事及審計委員會行使職權參考指引發布暨董監宣導會      | 3  |
| 廖元煌<br>董事   | 111/10/25 | 瑞銀集團                | 公司治理暨企業永續經營研習班 - 企業永續經營及國內外稅務趨勢 | 3  |
|             | 111/12/7  | 財團法人中華民國會計研究發展基金會   | 營業稅法規與實務                        | 3  |
|             | 111/12/8  | 財團法人中華民國會計研究發展基金會   | 互聯網科技發展趨勢與內稽人員新思維               | 6  |
| 林立璿<br>獨立董事 | 111/10/04 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基會 | 董監事如何監督企業風險管理及危機處理              | 3  |
|             | 111/10/18 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基會 | 從重大企業弊案談董監之法律風險與因應              | 3  |
| 許萬林<br>獨立董事 | 111/09/14 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基會 | 氣候變遷與淨零排政策對企業經營的風險與機會           | 3  |
|             | 111/11/25 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基會 | 供應鏈資安威脅獵補 - 台灣新創契機              | 3  |
| 周志龍<br>獨立董事 | 111/10/12 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基會 | 111 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會          | 3  |
|             | 111/11/30 | 中國民國會計師公會全國聯合會      | 公司法規暨公司登記實務解析                   | 3  |



## ● 董事會執行情形

董事會會議至少每季召開一次，以審核企業經營績效和討論重要策略規劃議題，由經營團隊之業務報告，透過與經營階層之交流，瞭解實際運作並敦促經營團隊營運目標之達成。董事會與經營階層維持良好的溝通，致力執行董事會指示與業務營運目標，共同為股東創造最大的價值。

董事會依本公司「董事會議事規範」，規範董事利益迴避之原則。董事會成員忠實執行業務及善盡善良管理人之義務，並以高度自律及審慎的態度行使職權，為防止利益衝突，對利害關係議案應迴避之，不得參加討論，亦不得代理其他董事行使其表決權。

本公司董事會 2022 年度共召開 6 次會議，董事會成員積極出席會議，親自出席達 88%，確實監督營運計畫之執行，董事會之重要決議可參閱本公司股東會年報。

## ● 董事與經理人之薪酬政策

董事薪酬：車馬費及董事酬勞金。

獨立董事薪酬：採每月固定薪酬，不參與董事酬金分配以維持其獨立性。

董事酬勞之提撥政策明訂於公司章程，其分配辦法由董事會決議之。

經理人薪酬分為固定薪酬與變動薪酬；其中變動薪酬，除依照該職位於同業市場中之薪資水平、於公司內該職位的權責範圍以及對公司營運目標的貢獻度，並以該職位所承擔之決策風險、部門績效達成、營運目標無法達成風險及政策法規未能遵循之風險為給付酬金之依據，而給予合理之報酬，達到求才、激勵與留才的目的。

董事及經理人相關薪酬，依法需由薪資報酬委員會審議及董事會通過，並揭露於本公司年報中，讓利害關係人充分了解董事及經理人薪酬與公司營運績效之連結。

## 2.3.2 審計委員會

本公司於 2018 年依法設置審計委員會，其職責在於監督公司財務報導的品質與誠信度，以確保財務報表表達的合理及允當性。審計委員會亦負責審核簽證會計師之專業性、獨立性及重要關係人交易之合理性及確保內部控制制度的設計及有效執行。

審計委員會成員人數為 3 人，由全體獨立董事擔任之，其中一位為召集人，每季至少召開一次會議。2022 年共召開 4 次審計委員會會議，實際出席率為 100%，會議執行情形請參閱本公司股東會年報資料。

## 2.3.3 薪資報酬委員會

本公司於 2012 年依法設置薪資報酬委員會，其職責在根據其專業及善良管理之注意，忠實履行「訂定並定期檢討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」暨「定期評估並評估並訂定董事及經理人之薪資報酬」，並向董事會提出建議，以供決策之參考。

目前委員會成員人數為 3 人，由董事決議委任之。其中 1 人為召集人，每年至少召開兩次會議。2022 年共召開 3 次薪資報酬委員會會議，實際出席率為 100%。

## 2.3.4 董事會及功能性委員會之績效評估

本公司於 2022 年實行董事會績效評估及薪資報酬委員會、審計委員會之功能性委員會之績效評估，針對整體董事會、個別董事成員及功能性委員每年定期進行績效評估。評估內容請參閱本公司股東會年報資料。

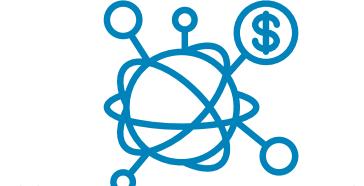
## 2.3.5 誠信經營



誠信治理規範

本公司訂有「董事會議事規則」、「董事會自我評鑑或同儕評鑑辦法」、「審計委員會組織規程」、「薪酬委員會組織規程」等相關辦法，規範董事會及各功能性委員會的職能，使其充分監督經營活動，組織規程中也明訂董事或委員若遇與自身利益有關之決策事務應規避，以最高標準務求誠信經營。

本公司訂定「誠信經營守則」及「道德行為準則」，以建立誠信經營文化並予以落實。由董事會下的稽核單位，每年稽核全球各營運據點的營業活動中是否符合與遵守八大管理循環中規範，以及當地法規，稽核報告皆於審計委員會及董事會中報告。



利益衝突迴避

本公司嚴格要求董事、經理人及其他出席者，對董事會議事項與其自身或其代表人有利害關係者，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，不得加入討論與表決，且討論及表決時應予以迴避。

本公司所有同仁於執行公司業務時，必須避免與其自身或對公司有利害衝突之情形，或可能使其自身、配偶、父母、子女或與其有利害關係人獲得不正當利益之情形。



遵法守紀及反貪腐

本公司承諾位於海外之營運據點，都確實遵守當地之稅法、勞動法、環境及安全衛生等各項相關法規，若法規有變更時將立即分析所影響之情形，並採取相應的行動，若有疑義處亦不定期與當地政府進行溝通，以符合當地法規之規範。

本公司訂定「誠信經營守則」及「道德行為準則」，明訂嚴禁賄賂之反貪腐條款，要求三芳每位同仁禁止與業務相關者所提供的賄賂、饋贈，遵守法紀、誠信無欺。

可依本公司「檢舉非法與不道德行為案件之處理辦法」向專人檢舉不法行為 <https://reurl.cc/Nq6k0q>



誠信教育訓練

為建立誠信經營文化，我們推行全員的「誠信經營守則」及「道德行為準則」教育訓練及溝通，包括：

- 股東會改選董事時進行個別董事書面宣達方式，全體董事成員 7 人完成 100% 溝通。
- 新進同仁也透過新人訓練充分了解公司誠信經營及防範方案等正確的行為指引課程。
- 本公司一級主管 26 人於 110/12/29 參與「企業誠信經營守則與主管道德行為準則宣導及檢舉非法及不道德案件處理宣導課程」及二級主管 49 人於 111/1/12 參與「企業誠信經營守則與主管道德行為準則宣導及檢舉非法及不道德案件處理宣導課程」。

## 2.3.6 申訴機制與管理

本公司重視集團組織整體之信譽，並致力維持最高道德標準及專業能力，嚴格要求本公司從業同仁、代理人與承攬商皆需遵守執行業務所在國家適用之反貪腐及反賄賂相關法規。

為落實上述相關反貪腐規範，透過「制定相關規範」、「教育訓練」及「暢通溝通管道」之管理方式，供公司全體同仁及業務對象遵循，共同實踐社會責任，促進經濟、社會與環境生態平衡及永續發展。

提供員工及利害關係人舉辦管道，任何非法或違反誠信經營之行為，檢舉人可向主管、相關負責人或匿名舉報，公司對檢舉資料嚴格保密。

本公司透過年度內控自評作業，對於道德誠信、利益衝突迴避及反貪腐等不誠信行為，建立風險評估機制，2022 年由各單位回饋「單位組織處境與風險評估表」86 份，透過上述風險評估機制，鑑別出重大風險所在及相關風險部門，並定期進行利益衝突的內部調查與稽核，此類風險部門，也透過不同業務職掌間的職務輪調方式，積極預防相關風險的發生。



- 接獲申訴案件總數 0 次

- 經處理(或審查)申訴總數 0 次

- 已解決之申訴總數 0 次



- 接獲申訴案件總數 0 次

- 經處理(或審查)申訴總數 0 次

- 已解決之申訴總數 0 次



- 接獲申訴案件總數 0 次

- 經處理(或審查)申訴總數 0 次

- 已解決之申訴總數 0 次

2022 年度，不論是公司內部稽核執行結果、舉報管道內容及違規情事評估，皆未發生任何貪腐事件，未來若有任何申訴事件會依規定辦理，並由稽核單位呈報至董事會。

## 2.4 風險管理

### 2.4.1 風險管理政策

全球經濟環境變化的衝擊與挑戰日益複雜，回顧 2020 年 COVID-19、2021 年受 COVID-19 影響而造成的物流問題及各國政府實施嚴格的防疫措施、2022 年的烏俄戰爭、歐洲能源問題及美國升息，皆造成企業經營極大的衝擊及挑戰，因此風險的鑑別與管理及減緩為三芳所重視的一環。

#### ✿ 風險管理政策：

參考國際趨勢，配合品牌發展，整合公司策略，辨識關鍵風險，連結績效指標，落實風險管理，邁向永續經營。

本公司訂有風險管理政策與程序並經 2023.1.13 第十七屆第十一次董事會同意通過，詳見公司網站。

<https://reurl.cc/8qnK0M>

2022 年風險管理運作情已報告 2023.1.13 第十七屆第十一次董事會。



### 2.4.2 風險管理範疇



#### 營運管理風險：

考量國內外經濟、科技、環境與運動用品消費市場各項因素等之變動衝擊與影響。



#### 策略投資風險：

短期投資於有價證券的市價波動，與對長期投資之營運管理。



#### 內控作業風險：

因內部作業流程控制疏失、資訊系統不當或失誤等造成公司損失之風險。



#### 信用風險：

公司依據信用評核機制，設定客戶信用交易額度與方式，持續評估應收帳款狀態，提前部署因應措施。



#### 永續風險：

極端氣候機率及強度越來越高，避免氣候變遷及相關法規變化所造成損失的風險。



#### 法律管理風險：

指契約不周詳、授權不實、交易對手不具法律效力或其他因素，導致無法約束交易對手依照契約履行義務，而可能衍生財務或商譽損失之風險。

## 2.4.3 風險管理組織與職掌

本公司風險管理之主要組織架構及其職掌如下：

### 1. 董事會 / 審計委員會：

為確保公司的穩健經營，本公司董事會 / 審計委員會，為風險管理之最高決策單位，負責核准風險管理政策及重要風險管理制度，並監督風險管理制度之執行，以確保風險管理機制之有效運作。

### 2. ESG 發展委員會：

協助董事會執行其風險管理職責，並執行董事會風險管理決策，負責審查各單位提出之風險管理執行運作及跨部門之風險管理協調與溝通等議題。

### 3. 風險管理單位：

本公司各業務單位應明確辨識其業務所面臨之重大風險，因應內外部環境及法令調整等變數，進行風險規劃，並執行必要之風險評估管理作業，定期向稽核單位彙整提供風險管理情形。

公司各風險管理單位應定期向負責主管提出風險管理報告，並由稽核單位監督整體內控風險，定期向審計委員會及董事會反應內控之風險管理執行情形，提出必要之改善建議。



## 2.4.4 風險管理機制

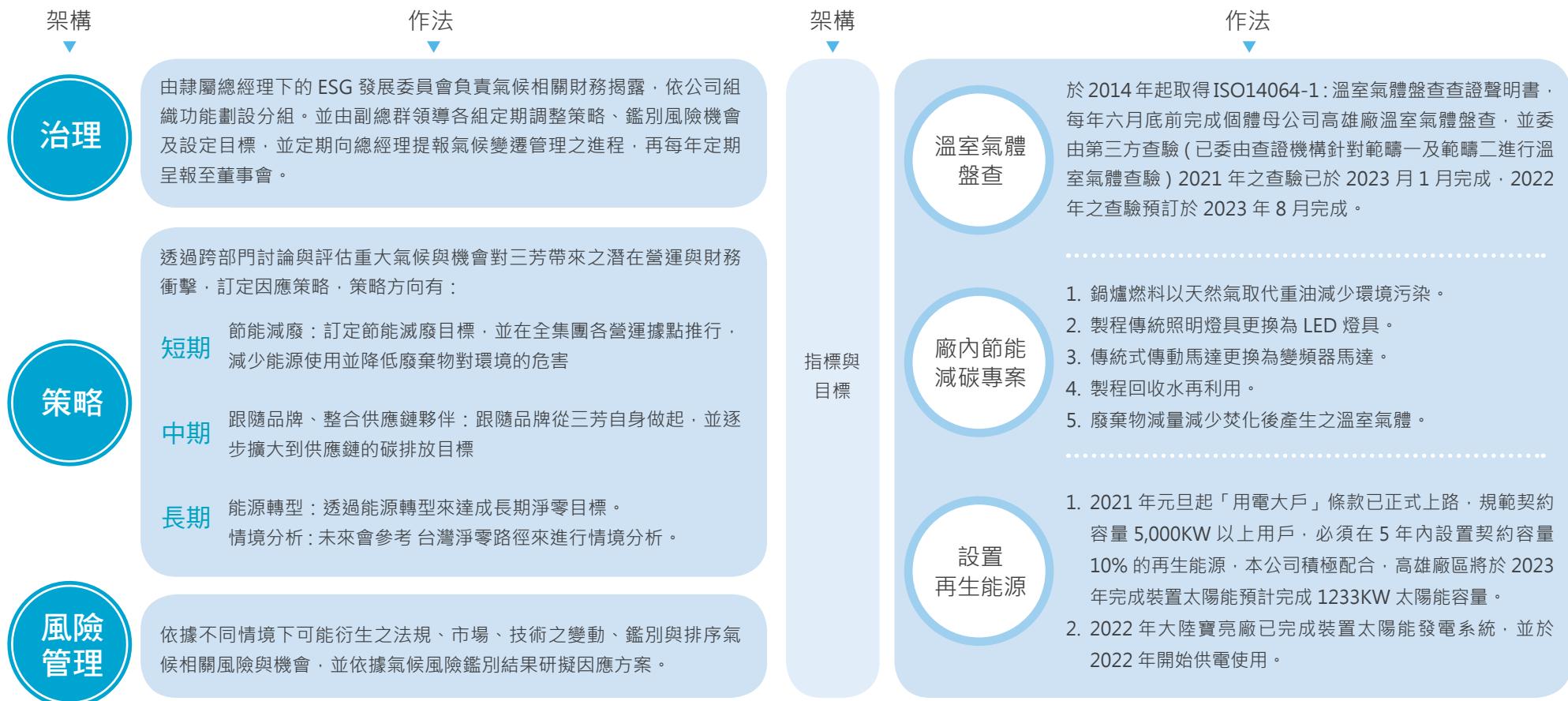


## 2.4.5 三芳之 TCFD 管理架構

本公司因應氣候變遷風險，透過以下方向推動低碳轉型與氣候調適：

- ✿ 經營團隊擬定氣候變遷願景與對策
- ✿ 具體落實策略，執行減緩與調適行動，提供低碳的人工皮革製造技術，帶領供應鏈提升綠色競爭力
- ✿ 衡量氣候變遷嚴重程度、國際趨勢與品牌減碳目標，訂定績效指標與量化目標，定期審視進度及追蹤成效。

我們秉持企業成長與生態環境共榮的信念，期望透過實踐綠色製造，導入綠色創新、厚植綠色管理，持續落實氣候變遷與能源管理、水資源及有害物質管理於日常營運，促進全球永續發展。



## 2.4.6 氣候變遷風險及財務衝擊

| 風險類別   | 評估項目                    | 氣候風險   | 潛在財務影響                     | 因應之管理作法  |
|--|-------------------------|--|----------------------------|--|
|  轉型風險   | 溫室氣體<br>總量管制            | 總量管制以致生產量能可能受到限制。  | 投資成本增加。                    | 持續推動工廠節能管理，積極導入能源管理與完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查與查證，以確認節能減碳成效。  |
|  | 法規要求<br>節電 1%           | 未達 1% 恐遭主管機關開罰。  | 1. 增加節電設備支出。<br>2. 罰款。     | 1. 提高用電設備節能等級與新設節能取代高耗電公用系統設備。<br>2. 平均年節電率 1.11 %。  |
|  | 法規要求設置<br>再生能源          | 2025 年底前若未完成設置，恐遭開罰。   | 1. 增加能源設備支出。<br>2. 罰款。     | 1. 2021 年元旦起「用電大戶」條款已正式上路，規範契約容量 5,000KW 以上用戶，必須在 5 年內設置契約容量 10% 的再生能源，本公司積極配合，高雄廠區將於 2023 年裝置太陽能預計完成 1,233KW 太陽能容量。<br>2.2022 年大陸廠已完成裝置太陽能發電系統。 |
|  | 產業轉型<br>(綠色產品、<br>綠色製程) | 綠色製程技術門檻較高。  | 綠色產品所使用之原物料成本相對較高。         | 開發綠色技術，提升綠色產品效能。<br>積極提升綠色產品銷售，期待 2023 年提升至 45% 以上。  |
|  實體風險 | 水資源短缺                   | 生產受損、產量降低及成本增加。  | 蒸汽鍋爐與公用設備無法運轉導致停產。         | 1. 監測記錄各蓄水池水量與耗用量。<br>2. 改善與替換耗水設備、設備與管路漏水檢修、增設節水控制。<br>3. 提高水回收率、提高廠區水池蓄水能力。  |
|  | 颱風、暴雨                   | 1. 特殊氣候 ( 颱風、高溫等 ) 的災害強度，導致員工無法上班，廠房設施遭受損害與與能源、物料供應中斷。<br>2. 強降雨、廠區淹水風險。 | 1. 影響生產製程。<br>2. 影響原物料及成品。 | 1. 將氣候風險納入新廠廠房選址與建造之設計考量，以避免因氣候災害衝擊生產。<br>2. 2020 年度於越南地區新建之廠房，考量當地地區氣候特性及氣候變遷等因素，進行防洪排水及通風降溫設計。<br>3. 廠區備有柴油發電供應機組以因應臨時電力中斷之所需。                 |
|  | 平均溫度上升                  | 日常的溫度，將使工作環境溫度升高。  | 將增加維持良好舒適工作環境的管理成本。        | 1. 加設太陽能板可降低溫度。<br>2. 加裝強力排風扇等提升工作環境舒適性的相關措施。  |

衝擊邊界為所有營運據點

## 2.4.7 其他風險及財務衝擊

| 風險類別 | 評估項目      | 潛在財務影響  | 因應之管理作法   |
|------|-----------|---|---|
| 其他風險 | 缺天然氣及生質燃料 | 1. 影響生產製程。<br>2. 交期延遲導致空運費增加與遲交違約罰則。                | 1. 定期檢測天然氣管線及記錄每日天然氣使用量。<br>2. 控管合理天然氣使用量，記錄含氧率提高燃燒效率。<br>3. 監測記錄各鍋爐燃料使用量與耗用量，控管合理出油溫，減少燃料使用量。<br>4. 增設熱回收含氧檢知提高燃燒效率。<br>5. 尋找替代燃料。 |
|      | 缺電        | 停電導致產線停擺，設備無正常收車導致受損電費調漲提高營運成本。                     | 1. 增設發電機以緊急應變停電情況。<br>2. 提高節電措施以降低用電量。<br>3. 增設綠電設備降低用電成本及確保電力穩定。<br>4. 電力數據收集適時調整契約容量節省成本。<br>5. 增設儲能系統及再生能源確保電力穩定。                |
|      | 社區風險      | 1. 氣體洩漏、火災意外，居民圍廠導致營運中斷。<br>2. 鄰廠發生災害波及本廠建物設備、貨物損失。 | 1. 參與鄰里社區活動，說明三芳致力環保及潔淨生產理念。<br>2. 加入工業區區域聯防，了解災害可能發生型式並即時應變。   |

## 2.4.8 氣候變遷的機會

| 機會類別 | 因應之管理作法   |
|------|---|
| 回收原料 | 三芳積極提高回收脂粒、廢皮料及再次利用之回收包裝材料的比例，以降低碳排放並減少可能產生的掩埋廢棄物，以及相關的廢棄物處理成本。 |
| 再生能源 | 電力為主要使用的能源，再生能源的普及，太陽能供電可幫助降低碳排放量及有機會降低能源長期耗用的成本投入。             |

## 2.5 資通安全維護

資通安全已為公司營運重要議題，為強化資通安全之管理，爰明定公司應敘明資通安全政策、具體管理方案及投入資通安全管理之資源等資訊。

### 2.5.1 資通安全政策及目標

#### ✿ 資通安全政策

為確保本公司內部各項電子、電腦、伺服器與網路通訊等設備之安全管理，避免內部操作不當與外部資安威脅，導致設備服務中斷或毀損，以及資料外洩、銷毀、破壞等風險，影響公司正常營運。敘明本公司資通安全管理政策，落實資訊安全管理規範，維護客戶與公司權益，提高營運效率。

#### ✿ 資訊安全政策訂有下列目標：

- 確保資訊流程持續運作，資訊服務穩定運行。
- 落實資訊安全法令，建立完善資訊安全措施，維護資訊環境安全。
- 維護組織商業資產之機密性、完整性與可用性。

### 2.5.2 資通安全管理方案

#### ✿ 具體的管理方案

- 外部資安團隊：引進專業資安團隊協同防護。
- 內部主動防護偵測：資訊室落實內部查核，評估人為操作、天然災害及惡意網路攻擊對資訊資產與服務之風險。
- 員工資安訓練：每年定期進行社交工程演練，提升內部資安意識。



## 2.5.3 2022 年執行情形

建立完善系統備份與備援機制，落實執行與定期追蹤

1. 提供專用備份主機與專用儲存設備，每日或每周定期進行備份，由專人每日檢視備份狀況。
2. 節能減碳，租用外部備援機房，將核心資通系統重要資料每日定期備份到備援機房之專用儲存設備。
3. 核心資通系統有備援系統，於主系統故障後接替運行。

強化內部資安防護能力，主動偵測與自動通知，建立事件因應與應變處理機制

1. 落實設備安裝防毒與端點防護軟體，自動偵測與分析異常活動。
2. 建立帳號異常行為主動偵測，橫向移動或帳密外洩風險管控。
3. 各資安系統建立主動偵測與自動通知機制，定期巡查運行狀況。
4. 2022 年建立內網存取控制，禁止非法設備存取內部網路。
5. 2022 年升級集團各廠防火牆設備，提升自我防禦能力。

偕同外部專業資安團隊合作，共同打擊與防禦

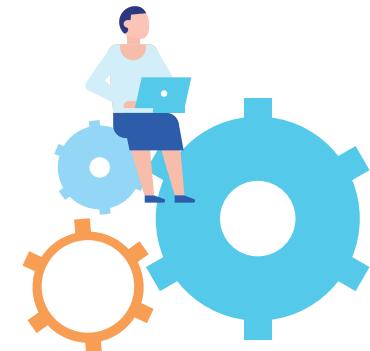
1. 委外專業資安廠商協助異常判讀、事件因應與即時處理，偕同合作，提升資安防護能力。
2. 已加入 TWCERT/CC 組織，國家資安事件通報窗口，掌握最新資安資訊。

定期檢視資安風險等級，提出具體改善方案

1. 每年定期評估資安風險，針對加強項目提出具體改善方案。
2. 於次年度排入年度計畫，落實執行，維持資安防護能力。

定期實施社交工程演練與資安教育訓練

1. 一年兩次社交工程演練，並辦理一年兩次資安教育訓練。
2. 員工資安通報無論大小均通知到資訊主管與資安主管，依照風險狀況或事件等級做適當處置。
3. 不定期案例宣導。



本公司 2022 年並無資安問題發生

CH. 3

## 永續經營

- 3.1 創新研發
- 3.2 品質管理
- 3.3 客戶滿意度及產品服務
- 3.4 供應鏈管理

# 3.1 創新研發

## 3.1.1 研發

本公司深耕人造皮革至今近五十年，從早期的傳統製作至以研究及技術領導，並以有效資源使用，提供清潔優質材料科技，創造幸福的環境為使命，期許成為最值得信賴的材料供應者。

在高雄總部設有研究發展處，目前共有約 60 位研發工程師，主要針對人工皮革、薄膜、纖維、球材、衣材、車材...等產品研究開發，積極提升產品多樣性與垂直整合。

2018 年各海外子廠成立生產技術部門，協助產品技術轉移各廠，就近提供客戶所需產品訂單服務。

2022 年度生產技術部門共有 47 位生產工程師及 92 位樣品製作人員，藉以深化與客戶、供應商建立策略性夥伴關係。

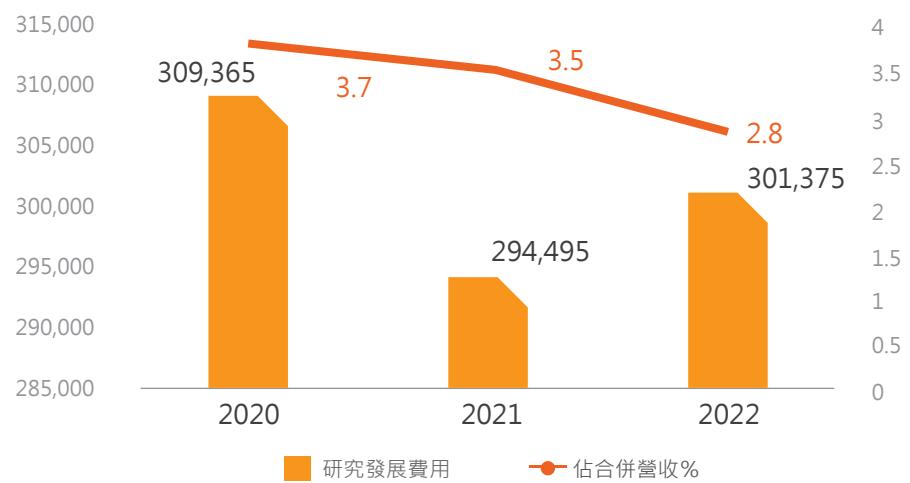
對於未來展望，將透過不斷的強化製程技術提升、製造服務，配合各品牌環保趨勢，運用回收再製、降低廢氣、增效節能、友善生質...等手段，達到減碳、負碳為目標，進行產品開發。



本公司致力於研發及環境友善的開發方向，因應減廢、減碳與廢棄物再利用，2022 年研發之重要產品如下：

- DMF Free 之環保、生質人造革與薄膜產品
- 回收 / 生質人造革、薄膜、球皮、背包材產品
- 車內飾產品
- 成衣薄膜材、止水條產品
- 發熱模組產品

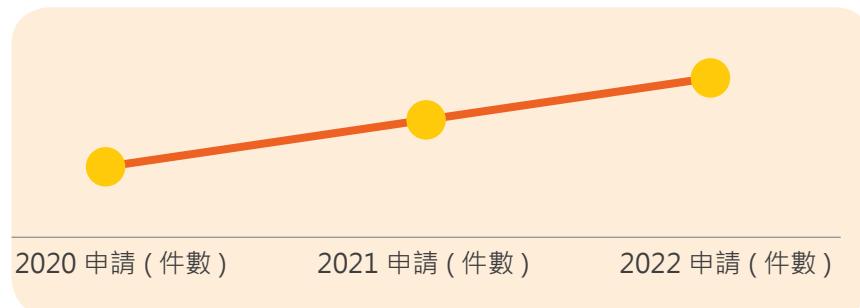
### ➤ 研發支出



### 3.1.2 創新

本公司注重創新的事實反應在專利的成果上，目前在於人工皮革、薄膜、纖維、球材、衣材、車材之創新專利累計至 2020 年度全球專利申請總數共計 490 件，全球專利獲准領證共計 228 件、2021 年度全球專利申請總數共計 515 件，全球專利獲准領證共計 240 件、2022 年度全球專利申請總數共計 537 件，全球專利獲准領證共計 251 件，每年針對產品進行專利佈局及申請。

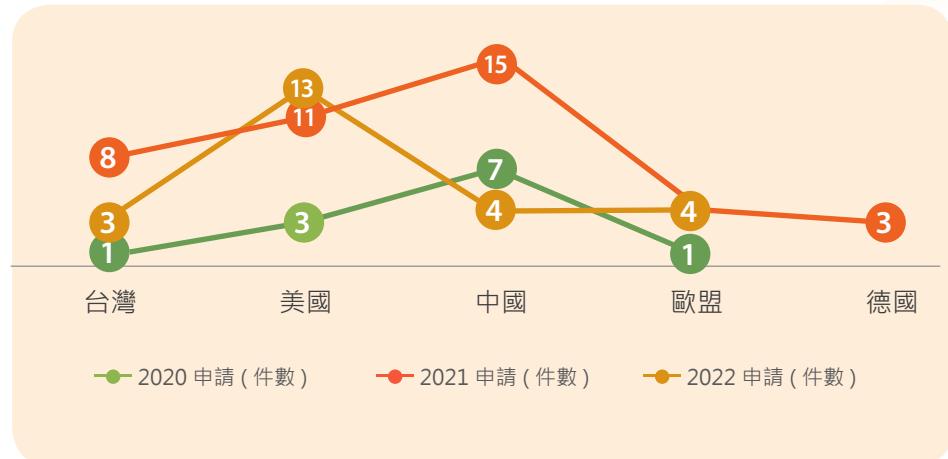
#### ➤ 三芳全球專利「申請」數量統計



#### ➤ 三芳全球專利「領證」數量統計



#### ➤ 三芳全球專利「申請國」分佈統計



#### ➤ 三芳全球專利「領證國」分佈統計



## 3.2 品質管理

### ✿ 產品品質管理方針『專業、整合、創新、服務』

本公司用心傾聽客戶需求，重視與每一位品牌客戶的互動溝通，將來自市場端、客戶端的心聲轉化為內部產品開發與製程管控、品質把關的基準，精益求精，持續不斷提供客戶安全、安心、滿意的產品。

### ✿ 產品品質管理系統

本公司在民國 1996 年首次取得 ISO9001 品質管理系統認證，民國 1998 年首次取得 ISO14001 環境管理系統認證，民國 2012 年首次取得 IATF16949 全球汽車產業品質管理系統認證，40 多年來落實執行以顧客為導向的品質管理體系，今後也會不斷改良產品，精進技術，成為品牌客戶首選的材料供應商。

民國 2022 年，本公司也開始積極導入 TPS 豐田精實生產管理系統 (Toyota Production System)，希望從純粹日系管理的角度來優化製程工序、減少無謂浪費，進而提升產品水準和生產效率，未來也會逐步推廣於海外各廠，讓集團成員共享精確務實、永續發展的生產模式。



## ✿ 產品品質設計

本公司針對每件新產品開發，都得遵照一連串嚴謹、精密的標準流程，從初期依循設計管制程序進行各種先行研究，到設計、試作、檢驗、量產，各階段均詳實記錄存檔相關資料，取得最佳生產條件作為日後穩定生產的基礎；期間更透過營業、生產、研發、環安等各部門合作溝通，才能順利製造出符合客戶需求，並且兼顧環境考量和環保政策要求的產品。

## ✿ 產品品質管控

每件產品都有一組專屬品名，透過這個專屬品名有利於工作人員鑑別區分，也能將開發到出貨所有履歷完整記錄下來，日後若要追本溯源，也能立即找出對應資料，一目了然。

製造過程依照製程管制計畫進行品質和排程控管，定期自主檢查，避免不良品於下一工程續投入所造成的原物料損失，而最終成品則會取樣送至品保室實施全面性檢測，杜絕任何不良品外流造成顧客損失。

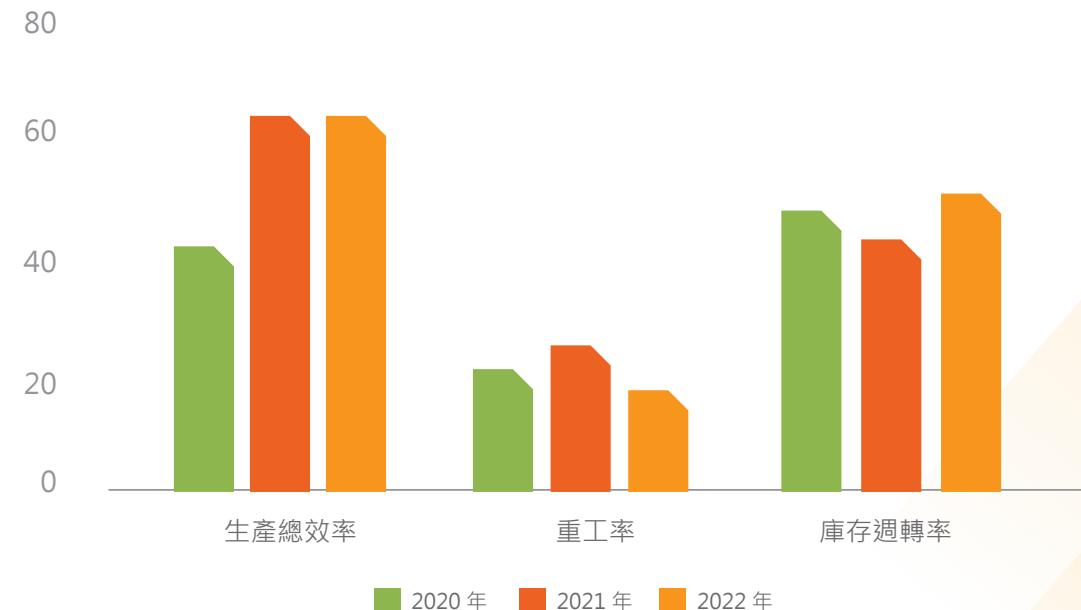


## ✿ 產品原料安全

原物料、成品從開發階段就統由 RSL 禁用有害物質清單小組進行各項書面審核、取樣檢測，建立 CIL 表（化學資訊清單），要求研發或生產等使用單位僅能使用 CIL 表內合格之原物料來生產，確保所有產品製造皆在無危害物質的條件下生產。

本公司擁有獲得品牌客戶認證的專業實驗室，除了引進先進設備，也定期加強檢測人員的教育訓練，確保測試手法和準確度與品牌客戶一致。更建立配合不同用途、不同使用環境、符合品牌客戶和國際法規要求的內部物性及化性檢驗標準，嚴格把關出貨品質。當發現有不符合規範情事時，會立即暫停出貨，區分出合格品和不合格品，並針對不合格品調查分析原因，對外由營業單位通知客戶，立即採取補救措施。

## ➤ 2020 年 ~2022 年品質 KPI 推移圖



## 3.3 客戶滿意度及產品服務

### 客戶經營方式

#### 整體完整市場區分為：

- A. 源頭 ( 品牌所在地 ) : 例如 ..NIKE 總部在美國 Portland , Oregon
- B. 生產工廠 (T1) : 例如 .. 豐泰、寶成等，成品鞋生產廠商
- C. 材料供應商 (T2) : 指的是鞋材生產廠商，並非原物料供應商

三芳身為材料供應商，為了能完整了解終端客戶的需求，必須從源頭端進行資訊了解，並與生產工廠間縝密溝通，以避免開發過程不必要的溝通障礙，大幅減少出錯的機率，快速且有效率的溝通方式是我們特有的經營特色。

### 傾聽客戶的聲音

#### 客戶的聲音來自兩方面：

##### A. 源頭客戶：

源頭客戶所提供的市場資訊是三芳極為重視的一環，雖然時常會遇到天馬行空的設計師思維，但藉由創新研發的能力與業務跟客戶間密切且順暢的溝通管道，我們有能力用最短的時間將客戶天馬行空的思維做成實體化的產品，此創新能力與效率，常成為客戶津津樂道的三芳優勢。

##### B. 生產廠商：

生產廠商為實體下單的客戶，對於此類客戶要求特殊專案協助事項，如：特急訂單的專案交期配合，或因應工廠生產機台差異性的特殊處理方式，三芳均站在客戶立場予以全力協助。

### 資訊的即時提供

我司每年皆有兩次固定色卡；分別是春夏與秋冬季節發行，每份色卡皆提供給客戶最即時的設計概念與市場資訊，並以實體產品進行呈現，供品牌新一季設計所需。

此外，不定時以三芳時尚學院名義為由，進行不定時的特定產品推廣，或是市場資訊探詢，也利用此機會跟客戶進行雙向的溝通，確保彼此的需求是相互符合的，因此材料的開發與客戶的需求，不會是二條平行線。

The advertisement features a grey and white sneaker leaning against a tree trunk. The background is a lush green forest. The SANFANG logo is at the top left. The text 'Redefining Bio Utilization with True Nature' is overlaid on the image. Below the image, a caption reads: 'In response to the needs of CBAM and Sustainability, Bio Utilization products were born in the market. However, the products with the appearance of True Nature... have been unable to fully integrate with the materials of BIO-CONTAINED!'

針對市場相關的行銷訊息，也利用業務拜訪的時機進行討論，為整個市場變化（需求）事先擬定對策，降低客我雙方因市場變化帶來的衝擊，因為我司的資訊即時提供政策，使客戶對我司十分的信任。因此一旦客戶端有即刻的需求，也會立即聯繫，除與客戶的溝通之外，我司也陸續建置相關的電子資料庫，以方便客戶第一時間的查詢所需，降低因時差所造成的資訊延誤。

## → 從品牌 - 市場企劃 - 營業服務一條龍

不僅僅是包含針對源頭品牌客戶的服務，對於生產工廠，三芳也設定專責單位負責，因品牌客戶跟生產工廠客戶需求點不同，設定二個對應單位，將可有效避免誤會的情形產生，降低生產的風險。

而品牌的需求，也會藉由營業單位搭配生產工廠的內部機組，進行專案的細部修改，以符合生產工廠的生產所需。

針對生產工廠的特殊需求。例如：交期的專案配合，營業單位也可以全力協助生產工廠進行搶單動作，擴大雙方業績來源。

## → 客戶滿意度調查

為提供優良的客戶服務及提升客戶滿意度，除一年兩次的正式色卡發行期間，針對特定客戶進行包含色卡內容及出刊時間及客戶所需的獨立開發產品，進行意見調查，以做為下一季開卡的修正方式之外，也於每年的第四季對所有客戶進行客戶滿意度調查調查，內容包含：產品類別、產品品質、產品交期、運送及包裝、售後服務、總滿意度等主題，並針對調查結果時時檢討改善，客戶滿意的部份繼續維持，客戶建議改善的部份轉達各部門，在符合環保及相關法令的背景下，全力滿足客戶要求，極力創造客我雙方業績雙贏。



年度



產品類別



產品品質



產品交期



運送及包裝



售後服務



總滿意度

2020

72

70

67

71

71

72

2021

78

75

75

78

75

78

2022

79

76

74

77

72

79

註 :20 分表示非常不滿意、40 分表示很不滿意、60 分表示無意見、80 分表示很滿意、100 分表示非常滿意

## 3.4 供應鏈管理

三芳很重視供應材料的品質，優先會與國際品牌所生產的原料來使用，原料選用流程如下：



定期評估供應商分級制度，依等級分為 A 級，B 級，C 級，  
評分原則依不良品數量，逾期交貨比率、協調性及超額運費等。



不定期做供應商實地稽核認証，確認供應商是否依要求執行，若未能符合要求，則需輔導其能達標等。並且優先選用具有相關認証的廠商，如 MRSI 、 GRS 、 IATF 16949 、 ISO 14001 及 Bluesign 等認証通過。  
本公司內部並成立 RSL( 禁用有害物質 ) 管理小組。

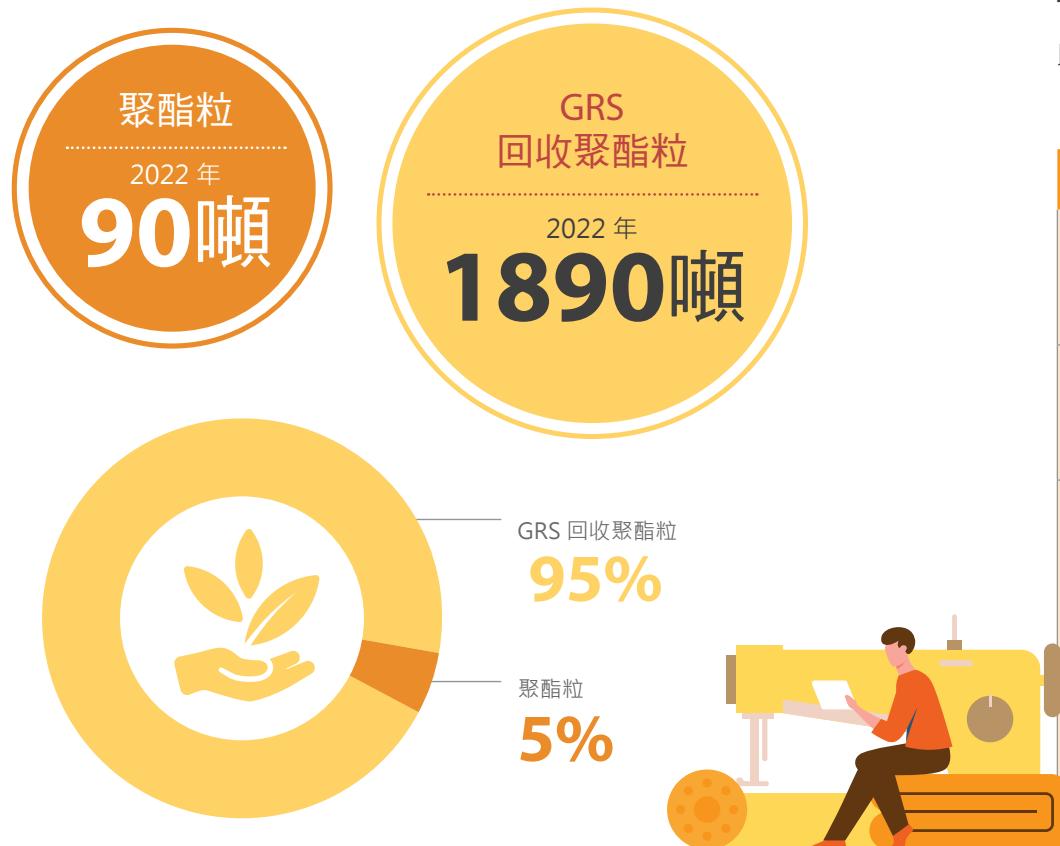
2022 年與本公司交易之供應商有 244 家，將其定義為一階供應商，因上游為大多為原料供應商，估計一階以外之供應商約 845 家。

三芳與供應鏈伙伴共同攜手保育環境，保障勞工與人權，降低碳排，關鍵一階供應商須進行簽署供應商行為準則。

我們為環保和永續經營，成為 ZDHC/ HIGG/Oeko-Tex® 等非政府環保組織的一份子，盡一己之力保護環境與地球。

### 3.4.1 永續原物料

三芳開發環保材、水性製品及 GRS 回收系統，達成環境永續目標，2022 年使用聚酯粒中，聚酯粒佔 5%，GRS 回收聚酯粒佔 95%，並減少原料使用有機溶劑，降低 VOC。



### 3.4.2 主要原料清單

對於關鍵性原物料，皆須進行相關的測試，並符合品質要求後，才可成為合格的供應原料，並且關鍵性原料，至少需要有 2 家以上不同的製造廠商來做風險管控，必要時必須分散向不同的國家來採購。

2022 年的採購量 25,236 噸的原料中，PU 樹脂相關原料佔 36%，水性 PU、TPU、PU、PET 等原料佔 56.5%，其他助劑、色料等佔 7.5%。



|                              | 2020 年 | 2021 年 | 2022 年 |
|------------------------------|--------|--------|--------|
| 年採購量 (噸)                     | 25,202 | 27,600 | 25,236 |
| PU 樹脂相關原料 (%)                | 34.21% | 33.72% | 36.00% |
| 水性 PU、TPU、PU、<br>PET 等原料 (%) | 58.99% | 59.59% | 56.50% |
| 其他助劑、色料等 (%)                 | 6.80%  | 6.68%  | 7.50%  |

### 3.4.3 風險評估

現行用料皆由研發與採購兩部門一同輔助開發，研發端針對需求尋找合適產品做測試，採購端評估供應商的交期、單價、品質等狀況，待測試可行會進行入料規範。

#### ✓ 一、供應商風險評估

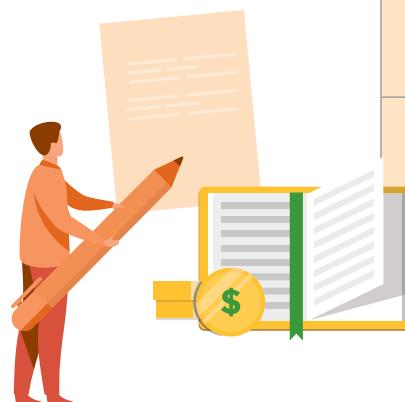
1. 簽核三芳制定保證書。
2. 提供公證公司檢測 MRSI/RSL 報告。
3. 納入合格品供應商用料。
4. 大宗原料採購至少分散於 2 家供應商，降低缺料風險。

#### ✓ 二、供應商定期稽核

1. 廠內稽核—每季分析供應商交期、品質、協調性做評比。
2. 廠外稽核—挑選 2 家供應商做實地稽核，並不定期抽查廠商做稽核。

#### ✓ 三、供應商評鑑

1. 實地稽核開立矯正措施單，輔導進行改善。
2. 與研發技術端一同開會討論評比劣等廠家，做替換料，屏除其合格供應商名單。



#### ✓ 評鑑結果

定期評估供應商分級制度，依等級分為 100 ~ 81 分評定為 A 級，80 ~ 60 分（含）評定為 B 級，60 分以下評定為 C 級，評分原則依不良品數量，逾期交貨比率，協調性，超額運費等，依 2022 年共 4 個季度，第一季交貨批數 1,979 批，不良數 0 項，等級皆為 A 級，第二季交貨批數 1,421 批，不良數 0 批，等級皆為 A 級，第三季度交貨批數 1,513 批，不良批數 0 批，等級皆為 A 級，第四季交貨批數 1,100 批，不良批數 0 批，等級皆為 A 級。

|      | 2022 第一季 | 2022 第二季 | 2022 第三季 | 2022 第四季 |
|------|----------|----------|----------|----------|
| 交貨批數 | 1,797    | 1,421    | 1,513    | 1,100    |
| 不良批數 | 0        | 0        | 0        | 0        |
| A 級數 | 135 家    | 131 家    | 139 家    | 125 家    |
| B 級數 | 0 家      | 0 家      | 0 家      | 0 家      |
| C 級數 | 0 家      | 0 家      | 0 家      | 0 家      |

每年不定期組織跨部門稽核小組，做供應商實地稽核認証，確認供應商是否依要求執行，若未能符合要求的供應商，則需輔導其能達到標準，並符合要求。2022年實地稽核2家供應商，因疫情因素，採線上視訊進行，不合核率為3%，其中缺失部份開立稽核矯正措施單，並輔導其依要求進行改善，廠商也於期限內依要求完成。供應商實地評鑑目標在有購買的供應商中，每年抽3%進行。2022年因疫情因素，只達成1.5%。



### ✓ 永續企業責任

供應鏈中，84.5% 在地台灣，15.5% 為其他區域，透過供應商評鑑，簽署供應商行為準則等機制，使供應鏈廠商能將社會責任要求融入對供應商的管理策略中，遵守永續準則及責任。善盡供應鏈的管理有助穩定品質，分散風險，提高客戶服務及滿意，期望帶動相關合作廠商，共創產業的永續價值，落實永續發展。

為了維持與供應鏈的伙伴關係，供應商須簽署供應商行為準則，遵守三芳供應商管理規範，其內容包含勞工與人權，禁用童工，工時遵守當地法令，薪資與福利，結社與集體協商自由等。

### ✓ 供應商管理政策

1. 要求供應商推動 IATF 16949 品質管理系統，最低要求能先進行 ISO 9001 品質管理系統，致力與協力廠商一同成長並善盡企業社會責任，共同創新與精進品質。
2. 要求供應商進行 ISO 14001，以對水污染、空氣污染、噪音、廢棄物、毒性物質等能做好管制，並且了解三芳的環境政策宣導政策。  
推廣環保意識，遵循環保法令，減少環境衝擊。  
珍惜資源，預防污染，持續改善，締造永續企業。
3. 重視企業社會責任及供應鏈人權保護問題。  
供應商均應調查其產品中棉花來源，不使用有爭議的產地。

## ✓ 承攬商

為確保工作環境安全，承攬商在承包前須配合三芳環安衛規則，及職業安全衛生相關法令，並通過線上環安系統教育訓練課程及考核，經考核通過後，才可核發入廠証件入廠施工，環安人員也隨時巡視確認廠商是否確實執行，以確保施工人員之人身安全，減少工安事件發生，期許在環安衛管理上，達到安全與衛生健康零災害，環境保護零污染之目標。

工程承攬秉持永續理念及公平交易原則，要求供應商及承攬商應符合環保、工安及人權之要求，工程發包應以 2 家以上的廠商來進行報價及議價，且在相同的原材料及零件報價基礎上，避免單獨一家承攬商發包工程，承攬商於得標後，須簽署三芳公司環境理念及三芳公司環境政策。

**環安管理平台**

FINANCE REPORT

ACCOUNT REPORT

DASHBOARD > INCOME

DAILY WEEKLY MONTHLY

TOTAL INCOME

37.91% 31.86% 30.23%

LINE ITEMS SHIPPING TAXES TOTAL

16.15 M\$ 0.15 M\$ 0% 16.3 M\$

LINE ITEMS SHIPPING TAXES TOTAL

13.5 M\$ 0.2 M\$ 0% 13.7 M\$

LINE ITEMS SHIPPING TAXES TOTAL

13.00 M\$ 0 \$ 0% 13.00 M\$

到訪人次: 27,410

**SAN FANG**

**承攬廠商專區**

**訪客入廠申請**

**員工經管專區**

**災害防治管理**

**ESG 管理**

# CH.4

## 綠色生產

- 4.1 環保永續管理政策與目標
- 4.2 能源管理
- 4.3 水資源管理
- 4.4 溫室氣體減量
- 4.5 廢棄物管理
- 4.6 落實化學物品管理

## 4.1 環境永續管理政策與目標

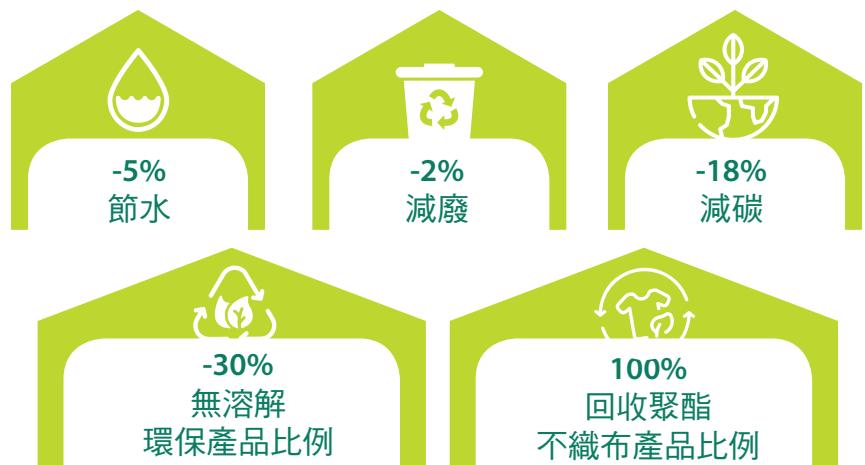
三芳長期關注於環境生態保護等議題，並透過環境永續管理系統，邁向綠色設計與潔淨能源使用目標；2050 年全球淨零排放共同議題上，三芳也積極規劃減量作為，以 2018 年為基準年，我們為所有生產工廠制定了各類環保 2025 年的減量目標及計劃，降低在生產活動對於氣候變遷等環境衝擊，達到環境永續發展最終目標。

除此，我們更積極的投入：

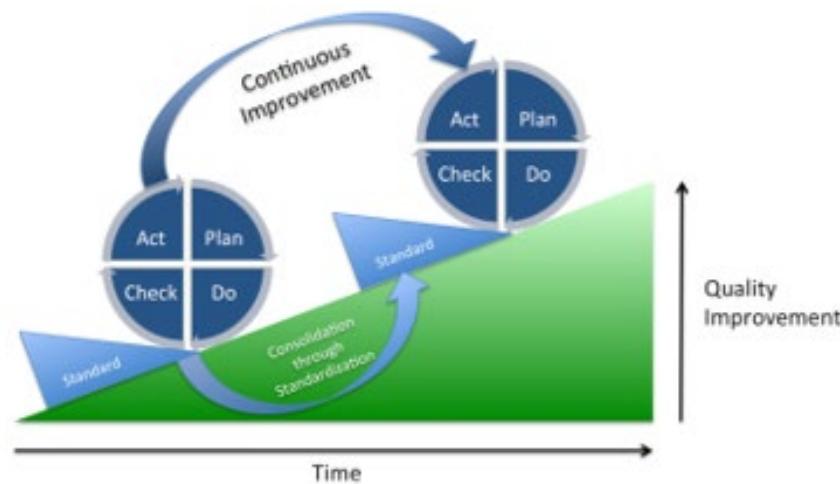
|                |   |
|----------------|---|
| 綠色設計、清潔生產      | 產品設計開發以友善環境的『綠色設計』、『清潔生產理念』，降低生產活動對環境影響，達到環境保護與經濟相贏局面。  |
| 潔淨能源的使用        | 使用天然氣、生質能及綠電等潔淨能源，以達減碳與減排的優質生產，降低對於環境之衝擊。   |
| 國際環保<br>公共議題參與 | 因應國際碳中和與碳交易等議題，三芳台灣廠與高雄市環保局簽定溫室氣體抵換合作意向書，預計每年溫室氣體抵減量約為 4,346 噸 CO <sub>2</sub> e，其中 1% 作為高雄市政府公益之用，在未來更可作為碳中和或碳交易用。 |
| 國際環保公共議題參與     | 積極參與供應鏈環保相關議題，期能擴展環保視野，善盡環保供應鏈成員之環保責任。  |



**2025 環保目標**  
在未來幾年內，我們將透過產品及製程的改良來達成以下五個目標



## 4.1.1 永續環境發展運作概況



三芳推動 ISO14001 環境管理系統持續改善及降低生產對環境的衝擊，並基於愛地球保護環境為初衷，對能源、水資源、污染排放、廢棄物等環境保護議題，訂定 2025 年環境目標。

透過未來幾年持續改進以求達到所定之目標，採取措施如下。

- 制訂目標 / 方向。
- 制定水、電、汽的耗能及各項污染基準。
- 推動落實污染物與廢棄物管理，降低污染物排放量，維護環境。
- 採購 MRSI 合規的原物料及環保的綠料生產流程。

環境管理運作方面，三芳在生產過程中衍生之的廢氣、廢水、廢棄物等都加以妥善控制與處理，各地生產廠均已取得 ISO 環境管理系統認證，並以 P、D、C、A 原則來持續改善環境。

## 4.1.2 永續倡議

三芳重視產業永續發展，配合國際永續紡織相關倡議，提供客戶符合 ZDHC 規範之產品，並參與永續成衣聯盟 (SAC) 所推行的 Higg index 環境永續評估、Higg MSI 生命週期評估、SLCP 社會勞動整合專案及紡織、皮革、製鞋等產業危害化學物質零排放 ZDHC 等企業環境永續評估系統，提升及持續改善環境，為產業永續發展盡一份心力。



**材料永續指數**  
Higg MSI  
(Higg Material Sustainability Index)



### 4.1.3 環境罰款

| 處分日期      | 處分子號          | 違反法規條文             | 違反法規內容   | 罰款金額 /<br>新台幣元 | 管理解決方案   |
|-----------|---------------|--------------------|--|----------------|--|
| 111/11/29 | 20-111-110022 | 空氣污染防治法第 34 條第 4 項 | 空氣污染防治專責人員期間有同時兼任職業安全衛生管理師   | 200,000        | 已新聘空氣污染防治專責人員  |
| 111/07/13 | 30-111-070002 | 水污染防治法第 21 條第 2 項  | 乙級廢水處理專責人員同時兼任甲種職業安全衛生業務主管，違反水污染防治法第 21 條第 2 項規定授權訂定之廢（污）水處理專責單位或人員設置及管理辦法第 24 條第 8 款規定。 | 10,000         | 已另由環安室人員外訓擔任甲種職業安全衛生業務主管                                       |
| 111/02/21 | 20-111-020017 | 空氣污染防治法第 24 條第 2 項 | 空氣污染防治設備洗滌塔操作超出許可證核定範圍。  | 100,000        | 已完成相關管制管理程序並加以宣導，記錄表上標註正常操作參數，供操作維護者注意，將記錄表張貼於設備，利於環安查核確實檢查狀況。 |
| 111/02/21 | 20-111-020018 | 空氣污染防治法第 24 條第 2 項 | 新增一座 CHM 燒解爐，非許可證核定之製程設備。  | 100,000        | 已將列管機台編寫於 ISO 空氣污染管理程序書公告，如有新增設備者須依照程序進行申請。                    |

### 未來因應措施

制訂完善的管理制度，加強空污設備操作管理機制及落實機台裝設之事前評估與申請規範，並加強相關人員之法規教育訓練，避免重複性發生。



## 4.2 能源管理

### 4.2.1 管理綱要

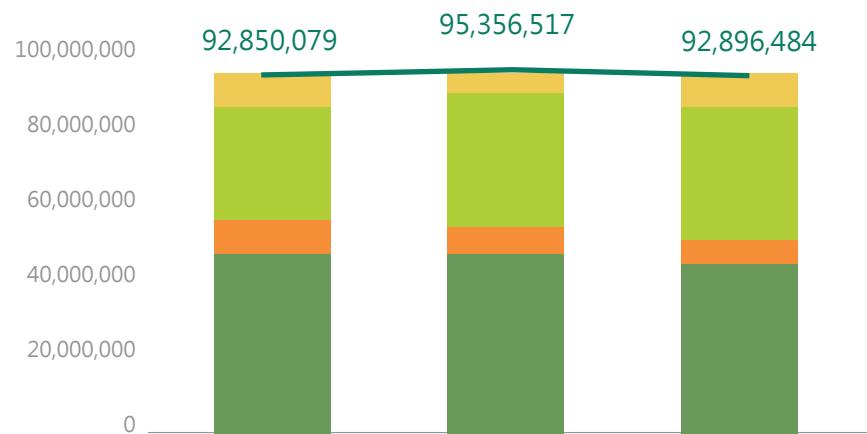
三芳秉持著節能減碳之理念，訂定節省能源管理原則。從開發關鍵基礎原料與應用技術，拓展多元市場，並積極投入環保產品、循環經濟、回收再生以及機能性皮革、薄膜、紗線、纖維等相關製造與應用，以節能減碳為環境保護為宗旨，盡企業於環保議題之責任。從設備採購至生產過程中，全力全面性推動節能措施。

|  |                      |   |
|--|----------------------|---|
|  | <b>新設備之採購與既有設備改善</b> | 評估方向除功能性符合生產需求，進一步再評估低耗能與省水效益，達到降低溫室氣體排放量與節能目標。               |
|  | <b>機台能耗管控</b>        | 生管排程最佳化，減少待機與重工之浪費；機台隔熱保溫保持完整性以減少熱損失。                         |
|  | <b>排氣抽風系統</b>        | 定期檢查排氣抽風管路漏氣情形，根據系統需求設置局部排氣達到最佳效果。                            |
|  | <b>環境空調</b>          | 室內冷氣空調均採用變頻控溫系統。  |
|  | <b>電源管理</b>          | 各廠高壓變電站安裝自動功因調整器，電氣設備不使用時關閉電源，監控設備運轉效率並提升其效益，電力數據收集監視用電曲線合理性。 |
|  | <b>馬達系統</b>          | 新購設備採用 IE4 超高效率或更高效率等級馬達，搭配變頻系統降低馬達用電量，藉由用電效率之提升以減少能源耗用量。     |
|  | <b>採光</b>            | 生產廠房照明設備使用節能日光燈或 LED 燈泡，全區照明設計可分區局部輔助                         |

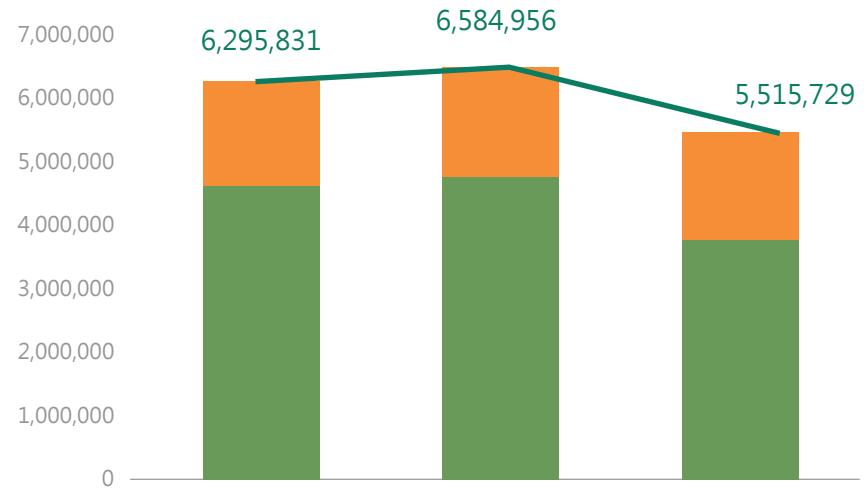
## 4.2.2 能源耗用量

2022年各地區工廠持續落實各項節能專案之執行。<sup>1</sup>集團能源<sup>2</sup>總耗用量為電能92,896,484(千瓦時)、天然氣5,515,729(立方公尺)、生質燃料53,927,144(KG)。整體較2021年下降約2.16%。而每仟元台幣產值之能耗用量，2022年為35.62千瓦時/仟元，整體較2021年下降約23.79%。

### ➤ 用電度數(千瓦時)



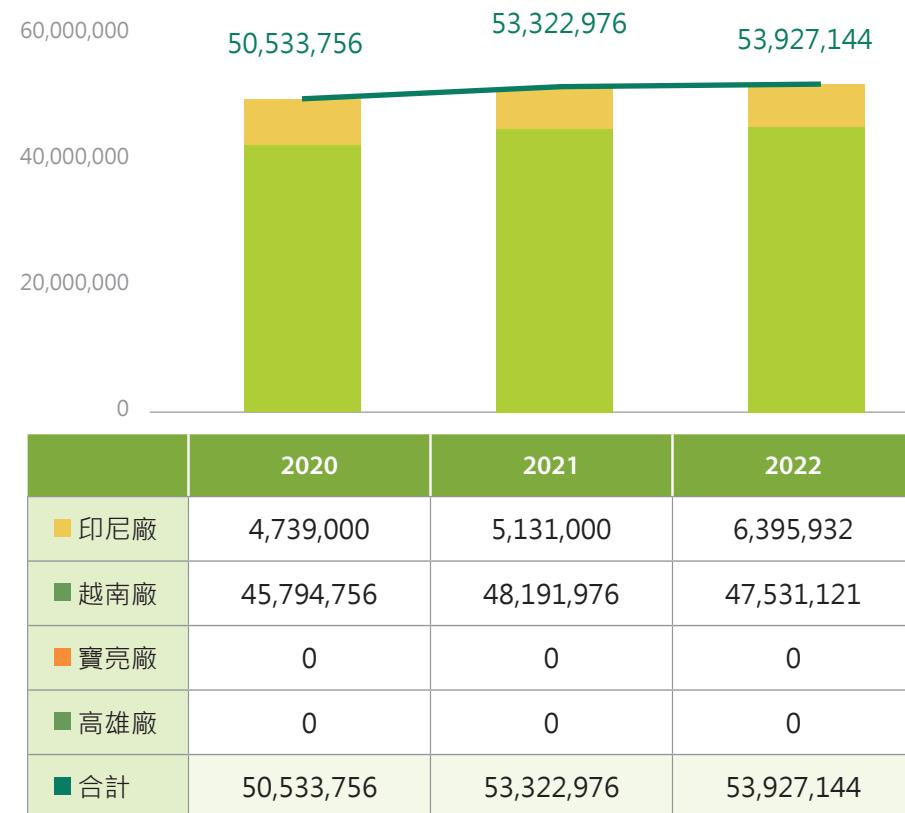
### ➤ 天然氣(立方公尺)



註1 三芳集團包含：台灣高雄廠、中國寶亮廠、越南美村廠、印尼廠。

註2 能源耗用之能源種類包含：市電、太陽能、天然氣、生質燃料及生產用的車用燃料。

## ➤ 生質燃料 (公斤)



## ➤ 營收與用電比較表



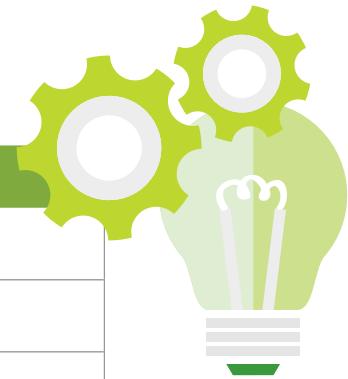
## ➤ 集團各地區耗用量

| 2022           | 高雄廠        | 寶亮廠        | 越南廠         | 印尼廠        | 總計          |
|----------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|
| 各廠能耗量<br>(KWH) | 87,267,460 | 26,053,251 | 229,752,927 | 41,030,185 | 384,103,823 |
| 佔比             | 22.72%     | 6.78%      | 59.82%      | 10.68%     | 100.00%     |

2022年集團內部使用能源之主要為生質燃料佔比最高，其次為電力與天然氣。

2022年Q4開始逐漸投入設置與使用太陽能電力。

| 2022  | 集團能耗量 (KWH) | 佔比      |
|-------|-------------|---------|
| 外購電力  | 92,896,484  | 24.19%  |
| 天然氣   | 62,212,292  | 16.20%  |
| 生質燃料  | 226,908,065 | 59.07%  |
| 太陽能電力 | 1,330,269   | 0.35%   |
| 柴油    | 756,713     | 0.20%   |
| 合計    | 384,103,823 | 100.00% |



### 4.2.3 節能措施推展

自2015年起，三芳集團配合能源用戶訂定節約目標及執行計畫（節電1%），從機具採購至製造過程、製造環境等，全面進行節電及節燃油改善措施。2019~2022年間共執行22件節能措施專案。

#### ➤ 集團年度節能措施統計資料表

| 項目 ▶ | 新設備之採購與既有設備改善 | 排氣抽風系統 | 空氣壓縮系統 | 電源管理 | 其他  |
|------|---------------|--------|--------|------|-----|
| 件數 ▶ | 1 件           | 5 件    | 7 件    | 7 件  | 2 件 |



## 電力節能

集團每年可節省約 1,714 仟度的耗電，天然氣每年可節省約 289,740M<sup>3</sup>。

2022 年主要節能改善案例列舉如下：

### 新設備之採購與既有設備改善

含氧檢知器，鍋爐排氣含氧量每減少 3% 可節省燃料 1%，可節省天然氣約 38,297(度/年)。

### 電源管理

1. FSM#3 押出機加熱器汰換成紅外線加熱器，可節省用電約 9,187(度/年)。
2. 廠房全部照明更新改善及設備全部投射燈改 LED 型，可節省用電約 505,440(度/年)。

### 排氣抽風系統

1. 頂樓排風設備增設節電器，可節省用電約 8,184(度/年)。
2. 全廠房冷卻水塔溫控啟閉風扇改善，可節省用電約 22,176(度/年)。

### 空氣壓縮系統

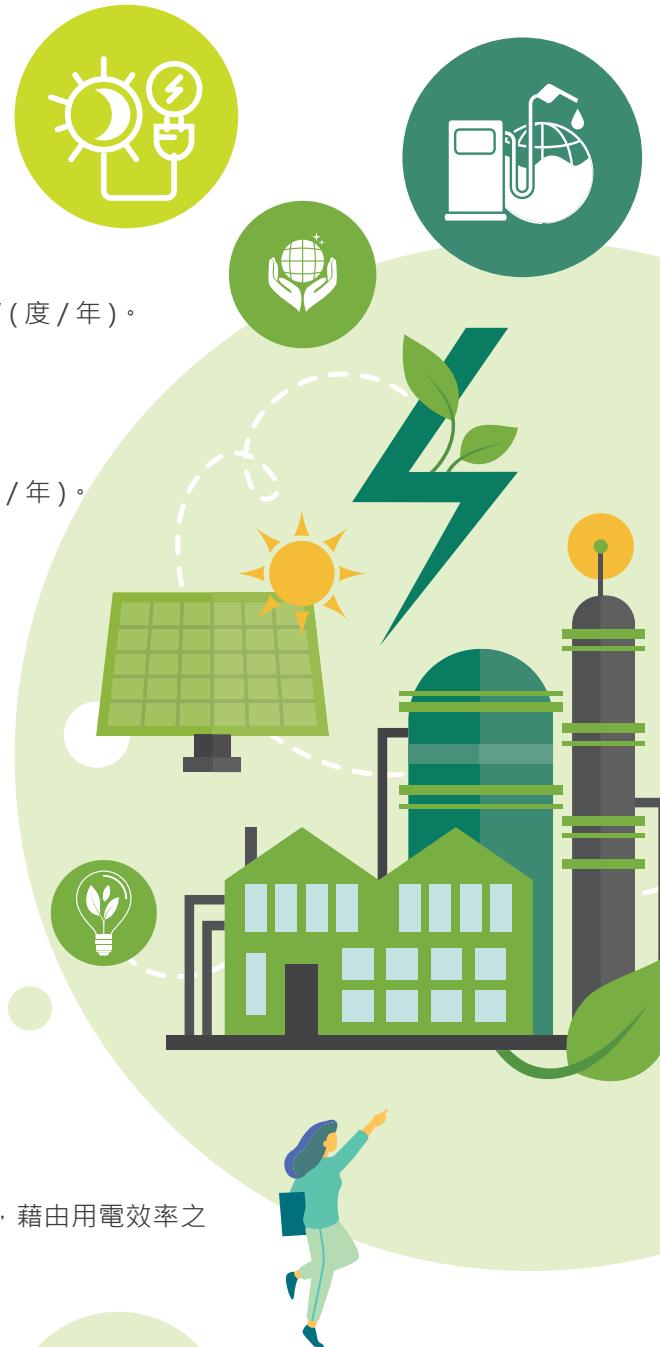
1. 永磁變頻空壓機取代傳統螺旋式空壓機 (100HP)。經實測，可節省用電約 158,400(度/年)。
2. 空壓機系統裝設無耗氣排水器，減少空壓排氣量，節省電費 3%，可節省用電 169,290(度/年)。
3. 原廠內空壓機系統壓力設定為 7kg/cm<sup>2</sup>。調降空壓機壓力設定為 6.2 kg/cm<sup>2</sup>，可節省用電約 99,792(度/年)。

### 高耗能製程 設備節能

1. 處理機熱媒油管道截彎取直，可節省用電 42,480 度(度/年)。
2. 乾式塗佈機熱媒油主管道改裝，每月可節省天然氣約 289,740M<sup>3</sup>(年)。

### 馬達系統 效率升級

新購設備採用 IE4 超高效率或更高效率等級馬達，搭配變頻系統降低馬達用電量，藉由用電效率之提升以減少能源耗用量。



## 4.3 水資源管理

### 4.3.1 水資源管理目標

根據《2018 年聯合國世界水發展報告》，到 2050 年，世界人口預計將從 2017 年的 77 億增加到 94 至 102 億之間，全球同期的國內生產總值預計將增長 2.5 倍。隨著人口和經濟的快速增長，報告估計全球用水需求將從 2017 年的每年約 4,600,000 立方米增長 20% 至 30%，到 2050 年將達到每年 5,500,000 至 6,000,000 立方米。

全球的水資源只有少於 2.5% 是淡水，淡水資源十分貧乏；在有效利用自然水資源，本公司所有營運據點推行水資源減量行動，以 2018 年為基準年，於 2025 年整體達到單位產品省水 5% 目標。



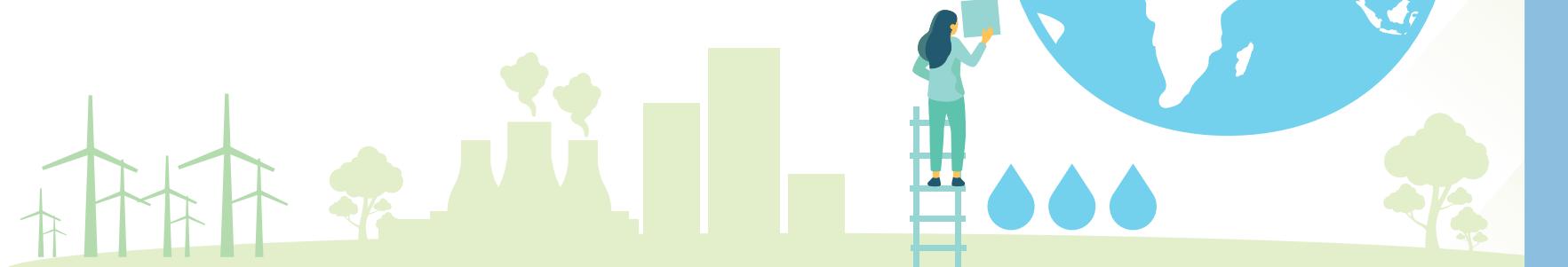
### 4.3.2 水風險評估

- 在全球氣候變遷影響下，全球各地區的水文特性相對變化，水資源風險與管理日俱重要，我們設定水資源管理之目標，期在生產過程中能降低水耗。
- 掌握全球各廠區之水資源風險，我們以世界資源研究所（WRI）之公開數據庫開發的水風險工具（Aqueduct）進行水資源風險分析，鑑別全球廠區基線水壓力（Baseline water stress）等級。

➤ 根據世界資源研究所的「渡槽水風險地圖集」，各地區工廠的水風險評估屬於中低等級。

| 地區   | 水風險等級             |
|------|-------------------|
| 台灣地區 | Low - Medium(1-2) |
| 中國地區 | Low - Medium(1-2) |
| 越南地區 | Medium-High(2-3)  |
| 印尼地區 | Medium-High(2-3)  |

- 各營運據點並未設置於國家級或國際級保護區域，水資源取用來源為政府提供之自來水，主要用產品生產、鍋爐、製程運作時設備的冷卻水，以及同仁生活用水。



### 4.3.3 資源管理方案

因應氣候變遷所可能導致的缺水風險，加上臺灣的河川以中央山脈為主要分水嶺，水川短且東西分流入海，水資源不易保存，且在全球氣候變遷水資源議題受大家共同關注。



#### ➤ 取水量與耗水量

單位：百萬公升

| 年度   | 高雄廠   | 越南廠   | 印尼廠  | 寶亮廠  | 總量    |
|------|-------|-------|------|------|-------|
| 2018 | 259.9 | 186.9 | 17.0 | 71.2 | 535.0 |
| 2019 | 249.0 | 208.9 | 20.2 | 73.6 | 551.7 |
| 2020 | 188.2 | 177.7 | 16.8 | 46.6 | 429.3 |
| 2021 | 165.9 | 202.7 | 15.6 | 38.8 | 423.0 |
| 2022 | 171.7 | 190.3 | 19.2 | 30.0 | 411.2 |

三芳對於環境衝擊水資源項目，設定用水減量目標，透過用水宣導及各項節水與回收措施，並以 2018 年為基準年，設定集團各生產廠區之用水績效指標進行減量。總集團用水減量目標為比 2018 年減量 5%。



### 4.3.4 工業廢水管理方案

三芳具有完善的廢水作業規範，並遵守當地廢水排放標準法規，每年會定期進行法規所規定的廢水檢測外，亦依照有害物質零排放 (ZDHC) 廢水指引進行廢水檢測以保證排放水符合規定。

為了解外部相關資訊與加強自我能力，透過不定期搜集並提供廢水相關最新法規與處理技術研討，讓廢水專責人員自我能力能精益求精不斷進步以提升廢水處理穩定性。

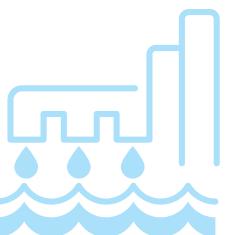
#### ➤ 排水量

單位：百萬公升

| 年度   | 高雄廠   | 越南廠  | 印尼廠  |
|------|-------|------|------|
| 2018 | 145.6 | 18.2 | 9.4  |
| 2019 | 127.8 | 25.5 | 11.5 |
| 2020 | 97.9  | 31.7 | 10.6 |
| 2021 | 89.0  | 41.7 | 10.8 |
| 2022 | 102.8 | 45.0 | 18.5 |

註：1、高雄廠廢水處理後排放水排放至後勁溪，排放流域非為灌溉渠道與水質保護區。

2、越南廠與印尼廠之工業廢水為接納至工業區廢水廠處理。



## 4.4 溫室氣體減量

 我們針對溫室氣體排放進行相關數據收集與分析。

並依據聯合國政府間氣候變化專門委員會（IPCC）及 ISO14064 國際標準計算排放量，並將產生之溫室氣體分為以下二個範疇計算：

- 範疇一：化石燃料的使用。
- 範疇二：外購電力。



 在溫室氣體盤查上，目前僅有台灣高雄廠區依據環保署要求進行 ISO14064 範疇一及範疇二盤查，而越南 / 寶亮 / 印尼廠區則是以電力與燃料用量進行內部溫室氣體排放量計算。

|                    | 2020      | 2021               | 2022                        |
|--------------------|-----------|--------------------|-----------------------------|
| 範疇一                | 9,863.20  | 11,962.00          | 8,242.10                    |
| 範疇二                | 24,486.60 | 23,788.00          | 22,268.80                   |
| 合計                 | 34,349.70 | 35,750.00          | 30,510.80                   |
| 密集度 = 溫室氣體 / 營收百萬元 | 23.16     | 26.68              | 18.49                       |
| 確信機構               | SGS       | 台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司 | SGS                         |
| 確信機構出具之聲明意見        | 無保留意見     | 無保留意見              | 2023 年 8 月底前<br>委由 SGS 進行查驗 |

2021 年、2020 年個體公司溫室氣體排放量已由第三方查驗完成，2022 年個體公司之溫室氣體排放量也於 2023 年 8 月底前委由 SGS 進行查驗。

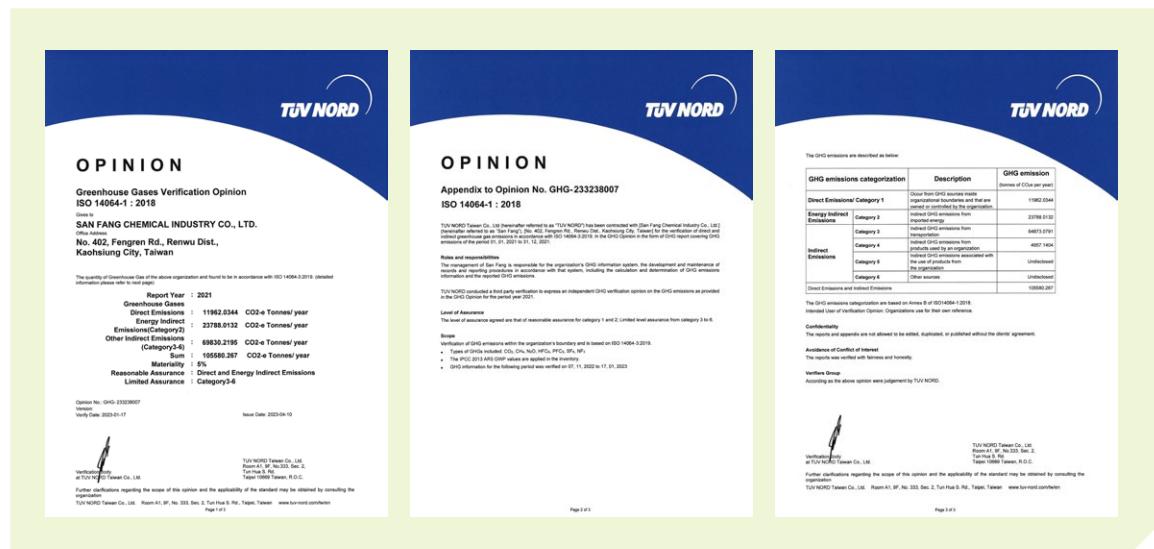
合併子公司之溫室氣體排放量自我盤查預計於 2024 第一季完成各子公司之溫室氣體排放量自我盤查，進度執行情形將於 2023 年每季向董事會報告執行情形。

 減量目標部分，則設定 2018 年為基準年，在 2025 年減量 18%。

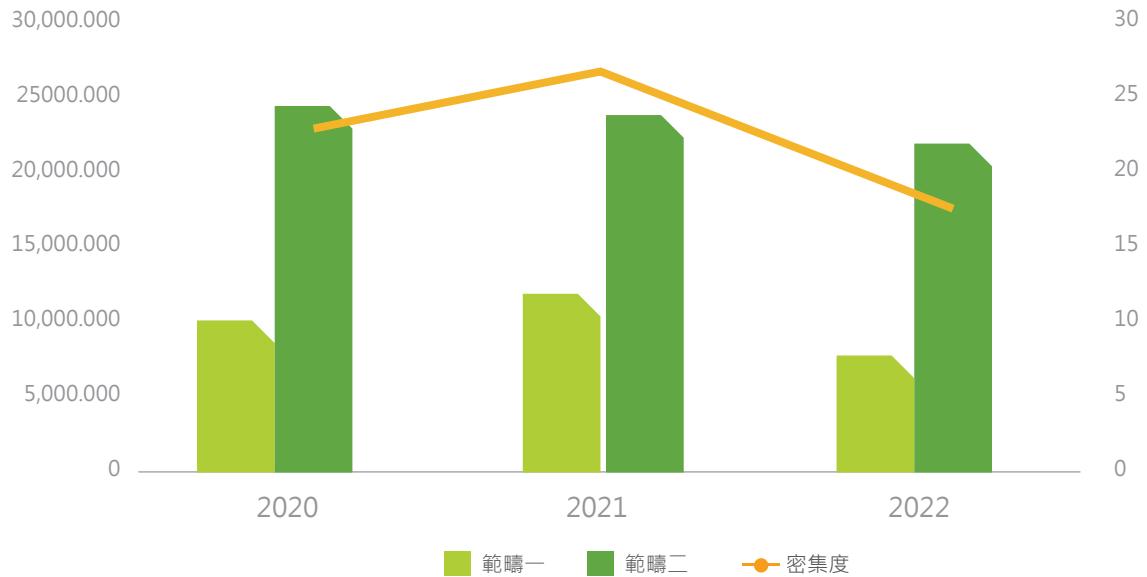
台灣高雄廠 2018 年基準年碳排放量 52,926 噸，分範疇一 25,508 噸及範疇二 27,418 噸

## 減量措施

- 溫室氣體抵換，三芳台灣高雄廠區鍋爐燃料由重油更換為天然氣向環保署申請溫室氣體抵換專案，經由 DNV 確證每年平均減量 4,140 公噸二氧化碳當量 / 年。
- 太陽能發電自發自用，台灣及寶亮廠區自 2022 年陸續裝設太陽能發電自發自用，預計 2023 年開始穩定供電。
- I-REC 綠電減碳憑證購買，印尼廠向當地 PLN 電廠購買用電量 50% 的 I-REC 綠電減碳憑證，預計 2023 年會提升購買到 100%I-REC 綠電減碳憑證。
- 越南廠於 2023 年向綠電業者購買綠電，以符合溫室氣體減量措施。



## ➤ 高雄廠區溫室氣體排放比較



## 4.5 廢棄物管理

 廢棄物處理的基本要求為遵循當地法規規定，三芳所有地區工廠的事業廢氣物均依照當地法規要求申報與處理。

### ➤ 一般廢棄物

單位：噸

| 年度   | 高雄廠   | 越南廠   | 印尼廠   | 寶亮廠 |
|------|-------|-------|-------|-----|
| 2018 | 3,204 | 1,359 | 851   | 543 |
| 2019 | 3,356 | 1,818 | 1,099 | 399 |
| 2020 | 2,055 | 1,726 | 994   | 400 |
| 2021 | 2,035 | 1,704 | 1,047 | 510 |
| 2022 | 2,030 | 2,163 | 1,572 | 416 |

### ➤ 有害廢棄物

單位：噸

| 年度   | 高雄廠 | 越南廠 | 印尼廠 | 寶亮廠 |
|------|-----|-----|-----|-----|
| 2018 | 491 | 921 | 287 | 146 |
| 2019 | 567 | 742 | 404 | 182 |
| 2020 | 278 | 685 | 325 | 143 |
| 2021 | 333 | 570 | 304 | 133 |
| 2022 | 329 | 298 | 250 | 185 |

 我們透過製程改善提高良率及減化流程等手段來進行廢棄物減量，並以 2018 年為基準年，設定集團廢棄物管理指標進行減量。總集團的工業廢棄物產出比 2018 年減少 2%。

## 廢棄物處理方式

| 處理方式  | 2020 年    | 2021 年    | 2022 年    |
|-------|-----------|-----------|-----------|
| 焚化處理  | 5,547,853 | 5,743,711 | 1,423,895 |
| 物理處理  | 430,380   | 341,660   | 627,750   |
| 掩埋處理  | -         | -         | -         |
| 再利用處理 | 261,790   | 23,100    | 316,540   |

- 廢棄物管理政策

三芳針對製程廢棄物管理策略，著重在合法清運處理與減廢再利用。所有廢棄物均須依當地法令規定，委託經政府認證合格廠商進行清運與處理，可資源化再利用之廢棄物，進行分類委收。

- 分類與管理

廠區廢棄物的分類，主要分為三大類：一般事業廢棄物（工業廢棄物）、有害事業廢棄物（危險廢棄物）、可回收再利用廢棄物（可資源化廢棄物）。一般廢棄物與一般事業廢棄物，委託當地合格清運商進行清運處理；廠區內設置作為法定有害事業廢棄物與可資源化廢棄物的貯放區，進行統一收集、分類與必要的計量、申報作業管理。

有害事業廢棄物根據所在地區或國家法令進行識別、歸類收集於專屬之危險廢棄物暫存區，採專責人員管理，並委託所在地區具危險廢棄物處理經營許可執照的環保公司進行後續運送處理。



## 4.6 落實化學物品管理

### 4.6.1 未來努力目標及政策



#### 目標

實施有效的化學品管理體系，確保符合限用化學物質清單要求，為工作人員營造更安全的工作環境，確保產品符合法律法規並減少環境污染。



#### 政策

- 滿足限用化學物質清單要求。
- 對化學品管理的瞭解，確保供應商，保護工作人員、環境。

### 4.6.2 重視化學品使用時之暴露控制，更著重源頭管理

兼顧員工職場環境健康及環境保護，以國際具公信力之資料庫及管制公約，建置三芳化學品管制清單，在新化學品導入前做完整的健康、安全與環境評估，亦建立化學品導入前之註冊及審核程序，以達減少環境衝擊為目標。





CH. 5

# 幸福職涯及 社會共榮

5.1 公司人力結構及員工雇用

5.2 員工關係

5.3 職業安全衛生管理

5.4 社會扶助

# 5.1 公司人力結構與員工雇用

## 5.1.1 公司人力結構

本公司 2022 年台灣員工總人數 580 人，其中因應產業特性，男性人數 464 人，占比 80%；女性人數 116 人，占比 20%。就年齡分布來看，主要分佈於 40 歲 ~50 歲（含）人員共計 199 人，佔整體公司 34%。

| 性別 | 年齡分布          | 2020 年 | 2021 年 | 2022 年 |
|----|---------------|--------|--------|--------|
| 男  | 30 歲（含）以下     | 113    | 91     | 83     |
|    | 30 歲 ~40 歲（含） | 232    | 207    | 161    |
|    | 40 歲 ~50 歲（含） | 158    | 158    | 156    |
|    | 50 歲 ~60 歲（含） | 60     | 69     | 52     |
|    | 60 歲以上        | 9      | 9      | 12     |
|    | 小計            | 572    | 534    | 464    |
|    | 比率 %          | 81%    | 80%    | 80%    |
| 女  | 30 歲（含）以下     | 16     | 13     | 15     |
|    | 30 歲 ~40 歲（含） | 44     | 38     | 30     |
|    | 40 歲 ~50 歲（含） | 44     | 48     | 43     |
|    | 50 歲 ~60 歲（含） | 32     | 32     | 27     |
|    | 60 歲以上        | 0      | 0      | 1      |
|    | 小計            | 136    | 131    | 116    |
|    | 比率 %          | 19%    | 20%    | 20%    |
| 總計 |               | 708    | 665    | 580    |

## 5.1.2 員工雇用

本公司本於公平、公開、公正程序，透過多元招募管道如人力銀行、校園徵才、政府機構就業服務站、產學合作方式進行員工招募，不因年齡、種族、性別、性傾向、宗教、黨派、婚姻、外貌、身心障礙等因素，以予差別待遇。因應公司發展所需與組織人力新陳代謝之必要，2020-2022 年疫情期間新進人員進用仍有 48~72 人之多。

| 年度  | 2020 年到職 |     | 2021 年到職 |     | 2022 年到職 |      |
|-----|----------|-----|----------|-----|----------|------|
| 總人數 | 48       |     | 71       |     | 72       |      |
| 性別  | 男性       | 女性  | 男性       | 女性  | 男性       | 女性   |
| 人數  | 46       | 2   | 70       | 1   | 64       | 8    |
| 百分比 | 95.8     | 4.2 | 98.6     | 1.4 | 88.9     | 11.1 |

我們亦遵守政府對於身心障礙者定額進用之身心障礙者權益保障法第 38 條規定，善盡任用身心障礙者之社會責任，並依其身心障礙之工作不便之限制，安排適當工作職務，確保身心障礙者工作游刃有餘。近三年本公司超額進用情形如下彙整：

| 年度     | 2020 年 | 2021 年 | 2022 年 |
|--------|--------|--------|--------|
| 人數     | 708    | 665    | 580    |
| 法定進用員額 | 7      | 6      | 5      |
| 聘用人數   | 8      | 8      | 6      |
| 適用員額   | 10     | 10     | 8      |
| 超額進用數  | 3      | 4      | 3      |
| 超額進用比率 | 42.80% | 66.60% | 60%    |

### 身心障礙者權益保障法 第 38 條

- 各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在 34 人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之三。
- 私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在 67 人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之一，且不得少於一人。
- 依第一項、第二項規定進用重度以上身心障礙者，每進用一人以二人核計。

## 5.2 員工關係

### 5.2.1 公司人力結構

本公司 2022 年台灣員工總人數 580 人，其中因應產業特性，男性人數 464 人，占比 80%；女性人數 116 人，占比 20%。就年齡分布來看，主要分佈於 40 歲 ~50 歲（含）人員共計 199 人，佔整體公司 34%。

#### ➤ 台灣地區非擔任主管職務之全時員工人數、全年薪資平均數及中位數

| 單位：新台幣仟元    | 2020 年 | 2021 年 | 2022 年 |
|-------------|--------|--------|--------|
| 平均員工人數（人）   | 751    | 660    | 654    |
| 全年薪資平均數（仟元） | 588    | 627    | 731    |
| 全年薪資中位數（仟元） | 551    | 600    | 694    |

註 " 以上統計資料係依台灣證券交易所之規範，排除擔任主管職務（公司登記之經理人）人員。

### 5.2.2 員工獎金

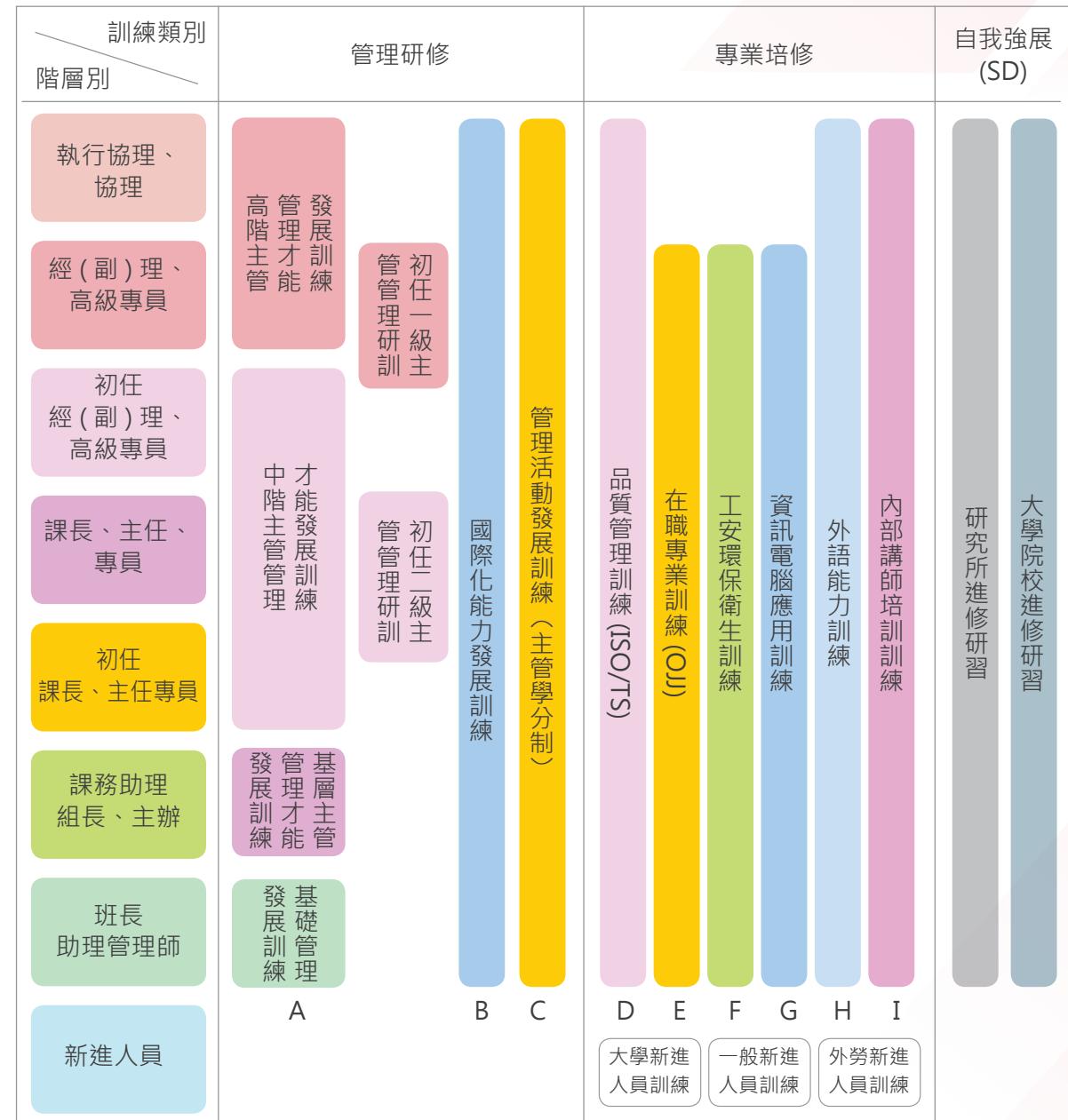
為確保員工績效與公司每月、每年獲利連結，本公司訂有「效率獎金核發辦法」，分績效獎金（效率獎金、營業獎金）發放機制，按月由財務室依據每月公司經營績效結算，核發各功能單位人員績效獎金，並為鼓勵促進生產、營業、研發單位，對於新事業業績之推展與貢獻連結，公司另設有每季達標獎金，鼓勵重點績效人員，戮力投入市場業績開拓。另為確保員工投入與年度績效具體連結，三芳訂有「年終獎金發放實施準則」、「員工酬勞核發辦法」及「分廠計盈實施準則」，確保公司整體營運獲利成果，能與同仁長期投貢獻，有效連結並據以客觀依據每人貢獻情形發放年終獎金與員工酬勞。

### 5.2.3 人才培育

面對世界經濟情勢快速變遷，人力資本的累積是我們建構競爭優勢的重要基石。依據公司訂立的「教育訓練實施準則」透過有系統的人力資源培訓制度，來提升各管理階層、各功能部門人才應具備的職能，除了本身功能專長精進外，更計畫性跨功能訓練，培育重點人才成為π型人才。三芳教育訓練體系，採OJT、OFF-JT、自我發展三大構面劃分（如下教育訓練體系圖），並將訓練區分為階層別訓練、功能別訓練，依據每個人員職涯發展階段，給予適當完整訓練。工作上，公司除透過做中學來養成本身基本專業外，並對於不同發展階段之管理幹部人才，給予管理學分養成訓練，讓人才於每個發展時期，除具備基礎功能性專長外，也堆疊應有之管理素養。2022年雖處新冠疫情紛擾反覆之際，全體員工平均訓練時數61.3小時，遠較2021年平均受訓時數49.5小時，有近23%成長，足見公司對於人才培育投入之努力。

| 年度 / 類別 | 全體員工 | 二級(含)以上主管 | 非主管  |
|---------|------|-----------|------|
| 2020    | 51.2 | 61.9      | 48.5 |
| 2021    | 49.5 | 53        | 48.6 |
| 2022    | 61.3 | 74.4      | 58.1 |

▶ 三芳化學教育訓練體系圖



## 5.2.4 工作加班與加班時數

強迫性之勞動，在三芳是嚴格禁止。員工之出勤，除依勞動法令之規範外，若有因為緊急訂單，或勞動力不足需以延長工作加班方式因應之際，各單位主管需提早進行人力調度因應，並於徵得員工同意後，始得辦理加班申請。員工加班申請，除按月不得超過 46 小時限制外，每日加班不得超過 4 小時，並依法令要求，須落實七休一，連續工作天數不得超過 6 天，以確保員工身體健康與兼顧家庭生活平衡。而本於尊重員工加班後權利之主張，員工加班後可以選擇換休，或請領加班費支應。2022 年期間本公司並未受到勞動條件（工時、加班.. 等）不符法令而勞檢受罰之情事。

## 5.2.5 有紀律的懲戒措施

本公司以人為本。員工管理上要求主管當實事求是，尊重員工多元性，凡遇到員工未能遵守單位管理規定，或有員工作業疏失導致品質異常、設備故障，都需提出具體陳述，並給予員工說明機會，尋找管理流程提出改善要求或以懲處簽呈辦理核定，不可以有任何不理性言語辱罵、或體罰形式，或任何威嚇不利對待方式，讓員工心生恐懼。公司每半年進行績效評核，考核員工作業績效表現，對於工作表現不佳之員工，我們訂有「績效改善計畫實施準則」，責陳主管遇到績效不佳之同仁，仍要良善溝通，定時輔導協助改善，確保可以回歸常軌，並讓員工作業能力有所提升，以滿足單位作業職能要求。

## 5.2.6 人權政策

本公司深信尊重人權和建構有尊嚴的工作環境，對我們極為重要。特承諾恪遵海內外各國營運據點所在地之勞動法規，保障員工之合法權益，並遵循「聯合國世界人權宣言」及「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」等各項國際人權公約，所揭載之人權保護精神與基本原則，充分體現尊重與保護人權之責任與義務，有尊嚴的對待及尊重全體同仁，包含契約人員、實習生、臨時工等。

依此政策下，我們展開各項管理指引，包含禁用童工、禁止強迫勞動、嚴禁歧視、尊重自由結社、建立多元申訴管道、定期人權意識宣導、公平安全工作環境建立、充分行動自由.. 等，以有效彰顯人權至上價值，也確保職場中每一份子身心靈獲得充分保障。

## 5.2.7 童工

依台灣勞動基準法，年滿 15 歲，未滿 16 歲屬於童工。依據本公司「人事管理辦法」所訂之人力資源政策，明文嚴格禁制聘用童工，對產學合作下，所招聘之暑期工讀生、學期工讀生或正常職工之聘僱，或自印尼招聘引進之外籍移工，都至少需 18 足歲以上，始得招募遴選與聘僱任用。相關人員之招聘，除於應徵履歷篩選之際由人資同仁把關外，並於應徵面試之際，須請當事人覆核提供身分證影本，以確認資格身分，並為辨識非為童工之驗證，截至 2022 年 12 月 31 日本公司未聘有童工進行工作。



本公司深信尊重人權和建構有尊嚴的工作環境，對我們極為重要。特承諾恪遵海內外各國營運據點所在地之勞動法規，保障員工之合法權益，並遵循《聯合國世界人權宣言》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約，所揭載之人權保護精神與基本原則，充分體現尊重與保護人權之責任與義務，有尊嚴的對待及尊重全體同仁，包含契約人員、實習生、臨時工等。

本公司人權政策適用範圍，包括本公司及國內外子公司及其他具有實質控制能力之集團關係企業組織，具體落實指導方針如下：

- 一、 脹廉國家一切勞動法令，禁用童工、禁止強迫勞動，杜絕不法就業歧視並確保工作機會均等，致力於營造一個安全、開朗、多元、平等且免於騷擾的工作環境。
- 二、 全體同仁不因個別特質（含性傾向）、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、正宮、身心障礙等，而有差別待遇或任何形式之歧視。
- 三、 尊重所有同仁與確實其尊嚴，並不得從事或支持體罰、精神或肉體羞辱以及言語侮辱，也不得以粗鄙、非人道的方式對待全體同仁。
- 四、 培養全體同仁基本人權保障，確保同仁享有自由組成工會並進行團體協商之權利，並提供勞資雙方多樣化溝通機制與平臺，以確勞資雙贏關係。
- 五、 建構有效保障勞動權益及友善和諧的勞資環境，務求落實淮用、薪酬福利、訓練發展、績效考核與督導機制之公平。
- 六、 提供多元的開放式對話與公平申訴管道，讓員工、供應商、業者夥伴及其他利害關係人，得向本公司申願、反應意見或舉報疑似違規行為，以符合本公司誠信經營守則之要義。
- 七、 定期舉辦人權保護教育訓練，深化同仁勞動人權意識，降低可能侵害人權行為之風險。
- 八、 提供安全健康之工作環境及配置必要之健康與急救設施，以減低工作環境中可能影響同仁健康安全之危害因子及有效降低職災風險。
- 九、 支持並鼓勵同仁維持身心健康及工作生活平衡之相關作為。
- 十、 承認全體同仁享有人權行動自由，並在符合勞動法令規範下，擁有自由解除勞動契約之權利。

董事長：林孟經

## 5.2.8 申訴制度

為防範職場性騷擾，維護兩性工作平等及人格尊嚴，三芳自 2002 年即實施「性騷擾防治管理準則」，並依法公告與訓練宣導讓全體員工了解，遇有相關性騷擾事件，皆可透過申訴制度向公司人事評議委員會進行申訴，並依法於三個月內完成性騷擾事件調查、處理、覆議與結案。並為保障員工工作權利，設有員工意見箱，鼓勵員工遇到不平事件或權利受損事件，都可透過書面或郵件，向公司人資單位反映，依程序啟動檢視、調查與回覆處理結果機制。其中，公司更訂有〈誠信經營守則〉，透過新人教育訓練及外部公開網站公告，鼓勵各利害關係人，包含廠商、員工、客戶都可以檢舉不法情形，共同確保公司營運妥善，並降低風險。

## 5.2.9 結社自由

三芳支持員工自由組職工會，且透過不同類型委員會，與公司進行相關員工權益問題協商，以為員工權利共同把關與保護。舉凡福利委員會、勞資會議、退休金監督委員會、勞安會議及工會會員代表大會，都是公司營運與內部管理議題溝通，互信合作之平台。工會經費由自願加入工會之員工薪水中提撥外，公司為讓工會會員更具勞動法令知識能力，更協助提供各項訓練資源辦理勞工教育，除增進工會組織監督能力外，也彰顯公司對於勞資和諧、共存共榮之努力。2022 年員工加入工會共計 303 人，佔比 52.2%。

截至 2022 年 12 月 31 日尚無團體協約產生與簽立。

## 5.2.10 職工福利委員會

台灣設有職工福利委員會，除公司委派之資方代表外，並依法由工會推派勞方代表擔任福利委員，福委會經費來源主要由公司營業收入、下腳品收入的提撥款，及員工每月繳交的福利金組成。福利金經費主要運用於員工餐費補貼、三節禮金支付、生日禮卷、員工與眷屬醫療、喪葬、結婚、獎學金之請領，另為兼顧員工生活與工作平衡，福委會按年舉辦員工各項康樂活動如親子健行、烤肉、員工羽球賽、壘球賽、及員工國內外旅遊活動。2022 年面對疫情趨緩，福委會進行員工自助旅遊補助、員工羽球賽及阿公店水庫環湖健走活動，讓員工於疫情繫繩之際，適時舒展身心。

另為增進員工身體健康，鼓勵員工跨部門互動交流，更提供社團活動補助經費，支持下班後社團經營發展，除有登山社定期活動外，另有羽球社、壘球社不定期團練與交流活動。

### ➤ 2022 年三芳福利盃羽毛球賽風雲榜



冠軍 - 研究發產處



亞軍 - 經營管理處 A 隊



季軍 - 經營管理處 B 隊



殿軍 - 人工皮革生產部

➤ 近三年福委會支出如下表彙總：

| 年度 | 2020 年    | 2021 年    | 2022 年    |
|----|-----------|-----------|-----------|
| 金額 | 8,013,488 | 7,887,821 | 8,134,857 |

### 5.2.11 員工育嬰與留停之保障

依據性別工作平等法，女性同仁除享有生理假外，對於懷孕之女性同仁，公司更提供孕婦便利之機車停車位，有助於通勤上班之際的便利性。更於人事管理辦法明訂女性同仁懷孕妊娠期間，基於母嬰保護考量，得向單位主管提出，申請改調處理較為輕易之工作，並待產假結束後，再回復原工作職務，同時對於懷孕同仁加班之申請更是嚴格控管，提醒女性同仁懷孕期間評估延長工作加班之必要。

另為同仁得於工作與家庭育嬰需要取得平衡，不論男女員工依法都可申請育嬰停薪留職，保留職位下先把家庭幼嬰照顧好再回職場工作，2020 年到 2022 年間，每年都有 6 人次提出育嬰停薪留職申請，育嬰留停平均天數 1,071 天。

➤ 員工育嬰與留停申請：

| 年度 / 項目 | 總留停天數 | 女性留停天數 | 男性留停天數 |
|---------|-------|--------|--------|
| 2020 年  | 915   | 733    | 182    |
| 2021 年  | 1,161 | 1,070  | 91     |
| 2022 年  | 1,139 | 794    | 345    |
| 總計      | 3,215 | 2,597  | 618    |



## 5.2.12 退休制度

- (1) 本公司均遵照政府之相關法令辦理，針對具有勞動基準法退休制度（勞退舊制）工作年資之勞工，每月按薪資總額 4% 提撥員工退休基金至臺灣銀行專戶儲存以備員工退休時給付；至於選擇勞工退休金條例退休制度（勞退新制）之所有員工（含非正式員工），每月則提撥薪資總額 6% 儲存於勞工保險局之勞工退休金個人專戶中。
- (2) 本公司並依規定向政府機關報備設置勞工退休金準備監督委員會，負責勞工退休金準備金提撥相關事宜。
- (3) 本公司訂有員工退休管理辦法，專職員工自聘僱日起均得適用本辦法。員工申請退休之條件及程序簡述如下：

### A. 本公司員工有下列情形之一者，得自請退休：

- 工作十五年以上年滿五十五歲者。
- 工作二十五年以上者。
- 工作十年以上年滿六十歲者。

### B. 員工具有下列情形之一者，本公司得強制其退休：

- 年滿六十五歲者。或對於擔任具有危險，堅強體力等特殊性質之工作，本公司得報請中央主管機關予以調整。
- 心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。

### C. 員工退休金給與標準：

- 適用勞動基準法退休制度（勞退舊制）之工作年資，每滿一年給予兩個基數，但超過十五年之工作年資，每滿一年給予一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計，滿半年者以一年計。但依規定強制退休之員工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，加給百分之二十。
- 適用勞工退休金條例退休制度（勞退新制）規定之員工，本公司按月依工資分級表提繳其工資 6% 之金額至員工個人之退休金專戶。員工得在其每月工資 6% 範圍內，自願另行提繳退休金。

### D. 退休金給付程序：

本公司應給付員工適用勞動基準法退休金規定之退休金，自員工退休之日起三十日內給付之。員工得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入勞工退休金之用。

- (4) 海外地區之子公司之退休金為確定提撥制，按照當地法令提撥退休金。
- (5) 適用勞動基準法退休制度（勞退舊制）工作年資之勞工，截至 111 年底其勞工退休準備金累計金額達新台幣 21,432 千元；適用勞工退休金條例退休制度（勞退新制）規定之員工，本公司 111 年度共提撥新台幣 22,549 千元。
- (6) 本公司 111 年有 7 人依據勞動基準法第 53 條規定得自請退休，已依相關退休規定辦理離職。



# 5.3 職業安全衛生管理

## 5.3.1 職業安全政策與目標

本公司致力朝「友善職場」目標發展，進行作業風險與設備安全影響分析，從本質安全管理，逐步檢討與執行工程改善、行政管理（人員安全意識），並提供防護具或安全保護裝置，降低危害風險。

## 5.3.2 職業安全衛生委員會

本公司致力降低員工職業災害情形發生，依法成立「職業安全衛生委員會」由管理代表陳偉鉅副總經理擔任主任委員，其成員包含職業安全衛生人員、總部部門主管、監督與指揮勞工人員及勞工代表，並於每季定期召開會議。其中勞工代表佔全體委員人數 1/3 以上，可於職業安全衛生委員會，共同研議、協調及規劃安全衛生有關規定管理事項。



### 5.3.3 推動職業安全衛生

#### 一、職場環境安全

為掌握員工工作環境的實態，以及評估暴露狀況，訂定作業環境監測計畫並確實執行，每六個月定期委託勞動部認可之作業環境監測機構實施測定，藉此維護同仁工作環境安全。

#### 二、安全衛生執行

定期每年執行職場不法侵害預防及重體力工作之危害辨識，藉此辨識及評估危害，並依其採取改善措施為提供個人防護具與個人安全保護。

#### 三、安全觀念宣導

製作安全安全標語張貼於各單位公布欄，並將職業安全衛生工作守則製作成 QR code，供員工隨時可下載參閱，下載約 106 次。

#### 四、承攬商管理

本公司自 2020 年起啟用「承攬管理系統」，已有 175 家供應商加入，平均每月 1,914 人次。承攬商入廠作業前須上線進行職業安全教育訓練，考試合格後發給入廠證，教育訓練率 100%，強化承攬商管理，透過承攬管理推展對象包括常駐廠商、工程承攬廠商、運輸 & 非施工承攬商。

#### 五、職場災害管控

本公司十分重視員工，視其為家人般，以本質安全為出發點購置安全的生產機械設備，提供個人防護器具（如安全鞋、防割手套等）給員工使用；定期啟動工作安全分析機制降低工作傷害。

#### 六、教育訓練

1. 內部教育訓練：加強同仁職業安全觀念，執行內部教育訓練，提醒員工安全衛生、預防災害、勞動法令等注意事項與職場安全之重要性，2022 年共舉辦 2 場。
2. 外部教育訓練：透過在職教育訓練能增進勞工之相關安全衛生知能。
3. 每年由消防管理人安排消防演練，加強員工獲得更多的消防知識及熟練設備使用。

### 5.3.4 職業災害統計

- 1、經調查分析，2022 年職業災害主要肇因來自於同仁上、下班途中的交通意外及營運工作中執行業務時所發生之意外事故統計如下：
- 2、本年度承攬商等其他工作者皆無職災發生之情事。
- 3、本年度公司員工並無發生職業病之情事。

| 類型 / 年度 | 2020 年 | 2021 年 | 2022 年 |
|---------|--------|--------|--------|
| 通勤交通職災  | 8 件    | 8 件    | 8 件    |
| 執行業務職災  | 9 件    | 2 件    | 11 件   |

| 年度                                       | 2020 年 | 2021 年 | 2022 年 |
|--|--------|--------|--------|
| 人數                                       | 17 人   | 10 人   | 19 人   |
| 失能傷害頻率<br>(Disabling Frequency Rate)(FR) | 11.56  | 7.81   | 15.34  |
| 失能傷害嚴重率                                  | 206.05 | 215.42 | 71.05  |
| 失能傷害平均損失日數                               | 17.82  | 27.60  | 4.63   |
| 因公死亡事故數<br>(不含上下班交通事故)                   | 0      | 0      | 0      |



## 5.4 社會扶助

### 5.4.1 社區回饋

回饋社會的理念，對於社區鄰里、地方團體關懷不遺餘力，與地方社區鄰里保持良好互動、建立良好關係，主動提供資源讓與地方社區，緊密配合促進發展。



越南廠：與當地省工團配合救濟活動，關懷低收入職工物資及金錢補貼救助。



高雄廠：持續配合消防救災行動援助，如救災圖資電腦一套及 2022 年致贈高雄市消防局消防裝備一批，強化強化救災人員安全性，對社會安全盡一分力量，合計資助金額新台幣 132 萬元。

### 5.4.2 教育資源

關注社區國小學校資源缺乏問題，與學校密切配合長期提供興學活動物資，提升教育品質。如畢業典禮、運動會資源贊助，預定 2023 計畫擴及提供優秀學生獎學金制度，配合學校辦學措施提高學習風氣。



三芳化學支持喜憨兒 112 年 3~6 月餐盒送愛募集計畫，送愛六龜區新發國小、大樹區龍目國小及桃源區桃源國小共 200 位偏鄉學童一學期的餐盒，賦予 42 位憨兒自立更生的勇氣。

### 5.4.3 醫療衛生



高雄廠：Covid-19 期間，贈送防疫物資一批給社區，展現與社區共生理念，提高社區及弱勢家庭預防傳染疾病。

### 5.4.4 環境保護



高雄廠：與鄉公所、仁武發展協進會共同合作環境綠化美化活動，彩繪仁武後安彩巷道路，提升周遭環境降低損害生態環境，間接促進社區里民共同維護環境風氣。

印尼廠：Covid-19 期間，贈送白米 2 噸以及食用油 200 包給 Serang 警察局，作為民眾施打 Covid-19 疫苗紀念品，以提升民眾施打疫苗意願，投入人數 4 人，受幫助人數 200 人。



ESG

# CH. 6



## 附錄

- 6.1 GRI Standards 索引表
- 6.2 SASB 索引表
- 6.3 氣候相關財務揭露 (TCFD 準則) 對照表
- 6.4 主管機關規定之氣候相關資訊對照表

# 6.1 GRI Standards 索引表

## ► GRI 索引表

| 揭露指標                  | 報告書對照章節         | 備註        |
|-----------------------|-----------------|-----------|
| 2-1 組織詳細資訊            | 1.1 編輯原則        |           |
| 2-2 組織永續報導中包含的實體      | 1.1 編輯原則        |           |
| 2-3 報導期間、頻率及聯絡人       | 1.1 編輯原則        |           |
| 2-4 資訊重編              | 1.1 編輯原則        | 本年首次發行    |
| 2-5 外部保證 / 確信         | 1.1 編輯原則        | 本次未採行外部確信 |
| 2-6 活動、價值鏈及其他商業關係     | 2.1.2 產業關聯圖     |           |
| 2-7 員工                | 5.1 公司人力結構及員工雇用 |           |
| 2-8 非員工的工作者           | 本公司無非員工的工作者     |           |
| 2-9 治理結構及組成           | 2.3.1 董事會       |           |
| 2-10 最高治理單位的提名與遴選     | 2.3.1 董事會       |           |
| 2-11 最高治理單位的主席        | 2.3.1 董事會       |           |
| 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 1.3 利害關係人之鑑別與溝通 |           |
| 2-13 衝擊管理的負責人         | 2.3.1 董事會       |           |
| 2-14 最高治理單位於永續報導的角色   | 1.1 編輯原則        |           |
| 2-15 利益衝突             | 2.3.5 誠信經營      |           |

| 揭露指標              | 報告書對照章節                | 備註 |
|-------------------|------------------------|----|
| 2-16 溝通關鍵重大事件     | 2.3.5 誠信經營             |    |
| 2-17 最高治理單位的群體智識  | 2.3.1 董事會              |    |
| 2-18 最高治理單位的績效評估  | 2.4.1 風險管理政策           |    |
| 2-19 薪酬政策         | 2.3.1 董事會              |    |
| 2-20 薪酬決定流程       | 2.3.1 董事會              |    |
| 2-21 年度總薪酬比率      | 5.2.1 員工薪酬             |    |
| 2-22 永續發展策略的聲明    | 董事長的話                  |    |
| 2-23 政策承諾         | 1.2 企業永續發展組織架構         |    |
| 2-24 納入政策承諾       | 1.2 企業永續發展組織架構         |    |
| 2-25 補救負面衝擊的程序    | 2.3.5 誠信經營<br>5.2 員工關係 |    |
| 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制 | 2.3.6 申訴機制與管理          |    |
| 2-27 法規遵循         | 4.1.3 環境罰款             |    |
| 2-28 公協會的會員資格     | 2.2.5 外部參與             |    |
| 2-29 利害關係人議合方針    | 1.3 利害關係人之鑑別與溝通        |    |
| 2-30 團體協會         | 無簽訂團體協約                |    |

## ► GRI 重大議題內容

| 議題                      | GRI 主題準則指標對                | 報告書章節對照         |
|-------------------------|----------------------------|-----------------|
| 經濟績效<br>GRI 201 (2016)  | 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值      | 2.2.2 稅後淨利與每股盈餘 |
|                         | 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會 | 2.4 風險管理        |
|                         | 201-3 確定給付制義務與其他退休計        | 5.2.12 退休制度     |
|                         | 201-4 取自政府之財務援助            | 2.2.3 政府補助 / 獎勵 |
| 能源<br>GRI 302 (2016)    | 302-1 組織內部的能源消耗量           | 4.2 能源管理        |
|                         | 302-3 能源密集度                |                 |
|                         | 302-4 減少能源消耗               |                 |
| 水與放流水<br>GRI 303 (2018) | 303-1 共享水資源之相互影響           | 4.3 水資源管理       |
|                         | 303-3 取水量                  |                 |
|                         | 303-4 排水量                  |                 |
|                         | 303-5 耗水量                  |                 |
| 排放<br>GRI 305 (2016)    | 305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放      | 4.4 溫室氣體減量      |
|                         | 305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放    |                 |
|                         | 305-4 溫室氣體排放強度             |                 |
|                         | 305-5 溫室氣體排放減量             |                 |
| 廢棄物<br>GRI 306 (2020)   | 306-3 廢棄物的產生               | 4.5 廢棄物管理       |
|                         | 306-5 廢棄物的直接處置             |                 |
| 訓練與教育<br>GRI 404 (2016) | 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數      | 5.2.3 人才培育      |
|                         | 404-2 提升員工職能及過渡協助方案        |                 |

## 6.2 SASB 索引表

| SASB 重大主題 | 編號           | 會計指標   | 報告書章節對照                          |
|-----------|--------------|--|----------------------------------|
| NA        | CG-AA-000.A  | 一階與一階以外之供應商數量  | 3.4 供應鏈管理                        |
| 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<br>(1)1 級供應商設施的百分比<br>(2)1 級以外的供應商設施的百分比                             | 2022 年暫無相關統計資料，將於<br>2023 年報告書揭露 |
|           | CG-AA-430a.2 | 已完成永續成衣聯盟 Higg FEM 環境模組評估或同等環境數據評估的<br>(1)1 級供應商設施的百分比<br>(2)1 級以外的供應商設施的百分比             |                                  |
| 供應鏈中的勞動條件 | CG-AA-430b.1 | (1) 已按照勞工行為準則進行審核的第 1 級供應商設施<br>(2) 第 1 級以外的供應商設施的百分比<br>(3) 第三方審核員進行總審核的百分比             | 3.4 供應鏈管理                        |
|           | CG-AA-430b.2 | 供應商勞動行為守則審核的優先不合格率和相關改善行動的比率   | 3.4 供應鏈管理                        |
|           | CG-AA-430b.3 | 描述供應鏈中最大的勞工、環境、健康與安全風險   | 3.4 供應鏈管理                        |
| 原料採購      | CG-AA-440b.3 | (1) 重要原物料清單<br>(2) 最有可能威脅採購的環境 / 社會因素<br>(3) 描述原料採購相關的環境 / 社會風險與機會<br>(4) 解決營運風險和機會的管理策略 | 3.4 供應鏈管理                        |
|           | CG-AA-440b.4 | (1) 主要原物料的採購數量 (依品項列示)<br>(2) 原物料中獲得第三方認證達成環境 / 社會永續發展標準的數量<br>(依取得認證資格列示)               | 3.4 供應鏈管理                        |
| 產品中化學品的管理 | CG-AA-250a.1 | 遵守限制物質相關法規的描述說明  | 4.6 落實化學物品管理                     |
|           | CG-AA-250a.2 | 討論評估和管理中與化學品相關的風險和 / 或危害的過程  | 4.6 落實化學物品管理                     |

## 6.3 氣候相關財務報導 (TCFD準則)對照表

| 面向    | 建議揭露項目                                | 報告書章節對照                         | 備註                           |
|-------|---------------------------------------|---------------------------------|------------------------------|
| 治理    | 董事會對氣候相關風險與機會的監督                      | 2.4.3 風險管理組織與職掌<br>2.4.4 風險管理機制 |                              |
|       | 管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會方面的角色              |                                 |                              |
| 策略    | 鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會                    | 2.4.5 三芳之 TCFD 管理架構             | 於 2024 年會參考<br>台灣淨零路徑來進行情境分析 |
|       | 衝擊組織在業務、策略和財務規劃的氣候風險與機會               |                                 |                              |
|       | 組織在策略上的韌性，並考量不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境） | 2.4.5 三芳之 TCFD 管理架構             |                              |
| 風險管理  | 氣候相關風險的鑑別和評估流程                        | 2.4.1 風險管理政策                    |                              |
|       | 氣候相關風險的管理流程                           | 2.4.4 風險管理機制                    |                              |
|       | 氣候相關的風險鑑別、評估和管理流程和整合在組織的整體風險管理制度      | 2.4.2 風險管理範疇<br>2.4.4 風險管理機制    |                              |
| 指標與目標 | 組織依循其策略和風險管理流程進行評估氣候風險相關風險與機會使用的指標    | 2.4.5 三芳之 TCFD 管理架構             |                              |
|       | 範疇一、範疇二和範疇三溫室氣體排放和相關風險                | 2.4.6 氣候變遷風險及財務衝擊<br>4.4 溫室氣體減量 |                              |
|       | 組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現       | 4.1 環境永續管理政策與目標                 |                              |



## 6.4 主管機關規定之氣候相關資訊對照表

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

| 面向  | 建議揭露項目                          | 備註                               |
|---|---------------------------------|----------------------------------|
| 1. 敘明董事會與管理層對氣候風險相關風險與機會之監督及治理  | 2.4.4 風險管理機制                    |                                  |
| 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）   | 2.4.5 三芳之 TCFD 管理架構             |                                  |
| 3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務的影響  | 2.4.6 氣候變遷風險及財務衝擊               |                                  |
| 4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整理風險管理制度   | 2.4.4 風險管理機制                    |                                  |
| 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   | 2.4.5 三芳之 TCFD 管理架構             | 於 2024 年會參考<br>台灣淨零路徑來進行情境<br>分析 |
| 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及目標  | 2.4.6 氣候變遷風險及財務衝擊               |                                  |
| 7. 若使用內部碳訂價作為規劃工具，應說明價格制定基礎   | 本公司尚未使用內部碳訂價作為規劃工具              |                                  |
| 8. 若有設定氣候風險相關目標，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；若使用抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量 | 4.2.2 能源耗用量<br>4.4 溫室氣體減量       |                                  |
| 9. 溫室氣體盤查及確信情形  | 4.4 溫室氣體減量<br>6.4.1 溫室氣體盤查及確信情形 |                                  |

## 6.4 主管機關之氣候相關資訊

### 6.4.1 溫室氣體盤查及確信情形

本公司基本資料

V 資本額未達50億元之公司

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露

V 母公司個體盤查

V 母公司個體確信



| 範疇一     | 總排放量<br>(公噸 CO <sub>2</sub> e) | 密集度<br>(公噸 CO <sub>2</sub> e/百萬元) | 確信機構 | 確信情形說明                                  |
|---------|--------------------------------|-----------------------------------|------|---|
| 母公司自我盤查 | 8,242.1                        | 5.00                              | SGS  | 2022 年範疇一碳排放量訂於 2023 年 8 月底前委由 SGS 執行確信 |
| 子公司     | 2022 年子公司尚未進行範疇一盤查及確信          |                                   |      |   |

| 範疇二     | 總排放量<br>(公噸 CO <sub>2</sub> e) | 密集度<br>(公噸 CO <sub>2</sub> e/百萬元) | 確信機構 | 確信情形說明                                  |
|---------|--------------------------------|-----------------------------------|------|---|
| 母公司自我盤查 | 22,268.8                       | 13.49                             | SGS  | 2022 年範疇二碳排放量訂於 2023 年 8 月底前委由 SGS 執行確信 |
| 子公司     | 2022 年子公司尚未進行範疇二盤查及確信          |                                   |      |   |

範疇三

2022 年本公司未進行範疇三盤查及確信



三芳化學工業股份有限公司  
ESG Sustainability Report 2022

地址：高雄市仁武區鳳仁路402號  
電話：(07)371-2111  
[www.sanfang.com](http://www.sanfang.com)