

2024

永續報告書

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



董事長的話

1 關於這本報告書

- 1.1 編輯原則 01
- 1.2 永續推動組織架構 02
- 1.3 利害關係人之鑑別與溝通 03
- 1.4 重大性議題分析 06

2 營運治理

- 2.1 集團簡介 13
- 2.2 營運管理 15
- 2.3 公司治理 19
- 2.4 風險管理 31
- 2.5 資通安全維護 46

3 共享價值

- 3.1 創新研發 49
- 3.2 品質管理 53
- 3.3 客戶滿意度及產品服務 58
- 3.4 供應鏈管理 64

4 環境永續

- 4.1 環保永續管理政策與目標 71
- 4.2 能源管理 74
- 4.3 水資源管理 80
- 4.4 溫室氣體減量 83
- 4.5 廢棄物管理 87
- 4.6 落實化學物品管理 89

5 幸福職涯及社會共榮

- 5.1 公司人力結構及員工雇用 91
- 5.2 員工關係 93
- 5.3 職業安全衛生管理 102
- 5.4 社會貢獻 105

6 附錄

- 6.1 GRI Standards 索引表 109
- 6.2 永續會計準則委員會 SASB 對照表 111
- 6.3 氣候相關財務揭露 (TCFD 準則) 對照表 112
- 6.4 主管機關規定之氣候相關資訊對照表 113
- 6.5 永續揭露指標對照表 116

TABLE OF CONTENT

董事長的話

各位關心三芳永續發展的朋友們

創新前行，美好永續

全球局勢持續劇烈變動，從地緣政治風險、貿易政策調整，到氣候變遷帶來的實質衝擊，企業所面對的不確定性與挑戰前所未見。對三芳而言，這些挑戰正是推動我們積極盤點營運體質、審慎檢視資源配置與管理策略的機會，並在轉型中尋找新的成長契機。

我們秉持「成為最值得信賴的材料供應者」的願景，持續以「專業、整合、創新、服務」為核心經營方針，落實資源有效利用與高品質材料科技的研發應用。我們將永續理念導入具體行動，關注以下幾項重點工作，並將其納入本年度 ESG 的營運策略與決策過程：

首先，面對全球經濟、政治與社會環境的變遷，我們積極評估外部環境對企業財務的潛在衝擊。唯有充分掌握風險與趨勢，才能制定更有效率的對策，確保財務穩健與永續發展。

在社會議題方面，我們重視人權、勞動實踐及企業對社會的整體影響與資訊揭露。公司積極履行對員工、供應鏈與社區的責任，不僅符合法規，更以成為產業標竿為志，推動企業與社會共同成長。

面對氣候變遷的挑戰，我們持續強化風險與機會評估，將氣候相關因素納入風險管理架構中，並透過創新思維，降低潛在衝擊、開拓永續商機。同時，我們也正視氣候變遷對生物多樣性的影響，積極研擬並落實相關對策，確保營運對生態系統帶來平衡與可持續的貢獻。

我們深知強化內部控制與優化數據蒐集流程對 ESG 報告品質的重要性。今年已著手提升公司治理效能，確保資訊揭露更為準確與透明，使股東與利害關係人能全面了解公司表現。

我們理解，永續發展並非一蹴可及的目標，而是一段需持續投入與系統經營的長遠之路。感謝全體同仁、客戶、供應商及社會各界的支持與信任，讓我們得以穩健前行。未來，三芳將以更具韌性的行動回應挑戰、創造價值，邁向經濟、環境與社會三者共融共好的願景邁進。

董事長 林孟經

01 CHAPTER

關於這本報告書

- 1.1 編輯原則
- 1.2 永續推動組織架構
- 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2024年於公司治理、環境保護、員工及社會公益等企業社會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務報表資料。



報告期間

2024年1月1日至2024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

越南地區

- San Fang Vietnam Co., Ltd.
(簡稱越南廠)

印尼地區

- PT. San Fang Indonesia
(簡稱印尼廠)

中國地區

- 東莞寶亮材料科技有限公司
(簡稱寶亮廠)



報告書管理程序

本公司永續報告書經董事會討論決議通過，於臺灣證券交易所公開資訊觀測站及本公司網站 (www.sanfang.com) 之 ESG 專區公開。



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) 之產業揭露標準、TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) 架構、聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 等永續指標及證交所發布上市公司編製與申報永續報告書作業辦法編制。



發行

上次發行日期：2024年5月

現行發行日期：2025年6月

下次預計發行日期：2026年6月



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。

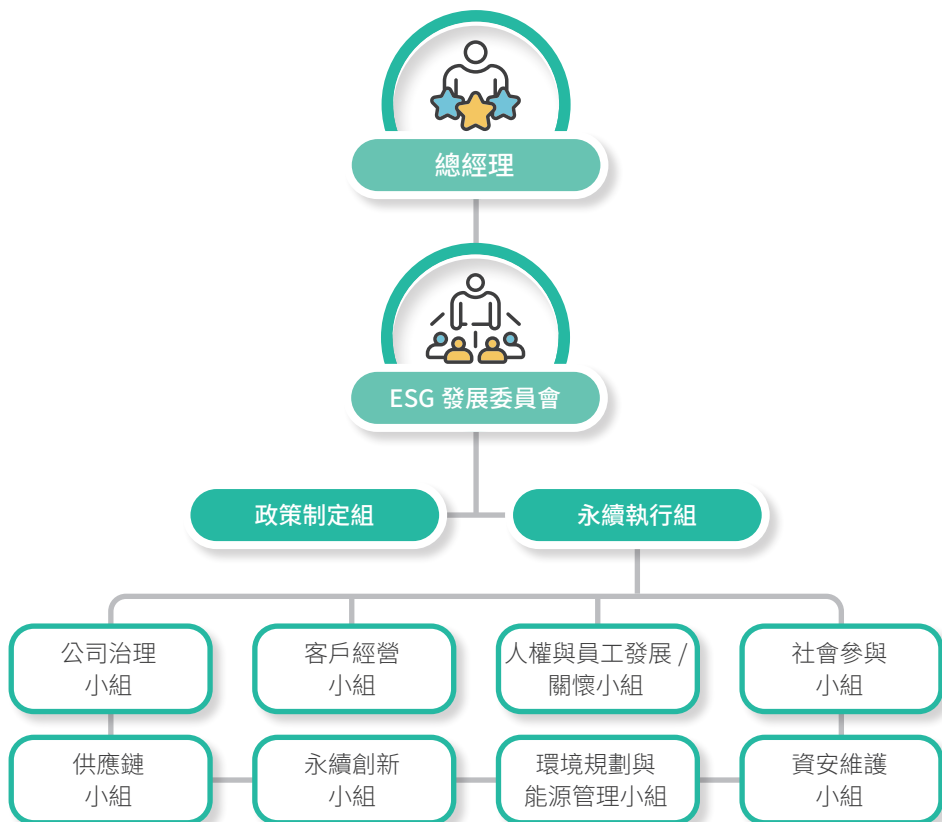
- 三芳化學工業股份有限公司
- 地址：高雄市仁武區鳳仁路402號
- 連絡人：蔣瑞娥、蕭興鴻
- 電話：(07)371-2111#31230
- 網站：<http://www.sanfang.com>



1.2 永續推動組織架構

本公司依據《永續發展實務守則》，設立「ESG 發展委員會」作為最高決策中心，負責統籌各地區子公司的環境安全衛生、勞資關係及公司治理與風險管理等永續發展事務，並協助最高治理單位回應利害關係人關注的議題和影響。

「ESG 發展委員會推動工作小組」由多位不同領域的高階主管組成，共同檢視公司核心營運能力，訂定短中長期的 ESG 發展方向，打造三芳的核心優勢



工作小組	推動要點
政策制定組	● 制訂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
永續執行組	● 推動政策制組所制定之企業永續發展政策，定期彙整執行進度及績效檢討
公司治理小組	● 維護股東權益 ● 強化董事會結構與運作 ● 誠信經營情形運作執行
客戶經營小組	● 配合品牌客戶，對客戶需求的回饋及改善推動之協調整合
供應鏈小組	● 推廣並使用永續原料 ● 向供應商推廣提升勞動人權及環境永續之作為
永續創新小組	● 研發綠色製程，及提升環保材料的使用率
人權與員工發展 / 關懷小組	● 提升同仁福祉，創造幸福工作氛圍 ● 提供同仁適當的成長環境
社會參與小組	● 透過與社區 / 社會合作，促進週遭社區發展
環境規劃與能源管理小組	● 提升環境管理系統及溫室氣體排放盤查機制與能力 ● 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 ● 簽署 SBTi 科學基礎減量目標倡議及進度推動
資安維護小組	● 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

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 利害關係人議合標準，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。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，評估利害關係人與企業永續經營的連結程度，並已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；5、政府 / 主管機關；6、社區居民。

2024 年度，三芳聚焦於利害關係人範圍，並通過與利害關係人的溝通來掌握市場動向，並進一步作為將來擬定風險應變機制、危機處理機制及企業短、中長期發展策略的參考依據。關於利害關係人之對應連繫窗口詳本公司網站 <https://reurl.cc/Ger9dA>

2024 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，2025 年 1 月 15 日已於董事會報告 2024 年利害關係人溝通內容。



利害關係人



員工

溝通管道、方法及頻率

1. 主管員工溝通會議 / 每季至少一次
2. 勞資雙方對談 / 不定期
3. 教育訓練與宣導 / 不定期
4. 員工意見箱、電子郵件、電話、面談、內部即時訊息平台 / 不定期
5. 員工滿意度調查 / 每年一次
6. 經營會議 / 每月一次
7. 新進人員教育訓練及新進人員關懷會議 / 不定期

關注議題

- 勞動政策與人權
- 員工薪資與福利政策
- 勞資關係

溝通績效

1. 年度員工滿意度調查在 2024 年 5 月進行，平均滿意度為 72.4%。生產及行政單位的滿意度主要因薪資福利提升而提高；研發單位在管理制度、溝通及企業形象方面有較大改善；營業單位則在員工發展方面提升最多。各項欠缺部分已於 7 月份的檢討會上進行討論並制定改善計劃。
2. 2024 年員工教育訓練時數共計 22,427.3 小時，及新進員工教育訓練共 24 名參加，累計時數為 720 小時。
3. 每月召開一次經營會議，以報告其業務面臨的問題，並透過溝通協調以獲得必要之支援。
4. 新進人員廠區實習規劃每半年舉辦一次或依據參與人數安排，於 2024 年 3 月及 8 月分別舉辦乙梯次實習。
5. 2024 年 7 月及 10 月舉辦兩場次外籍員工座談會。

利害關係人

溝通管道、方法及頻率



客戶 / 品牌商

1. 電子郵件、電話、實體會議 / 不定期
2. 驗廠與訪廠 / 不定期
3. 展覽 / 不定期
4. 產品介紹 / 至少每年二次
5. 客戶滿意度調查 / 每年一次

關注議題

- 客戶溝通與申訴管理
- 產品品質與生產效率
- 創新產品與技術

溝通績效

1. 主要客戶每年進行一次廠區訪問，以查驗產品品質與環境安全項目。
2. 2024 年度，公司就新產品舉辦兩場次說明會。
3. 2024 年度，對可能引發客訴的產品與研發及各廠生技，進行 6 次產品改善會議。
4. 2024 年度，對客戶進行兩次材料展後問卷調查，並依調查結果進行後續開卡相應的修正。
5. 每季推出創新產品兩項，2024 年度共開發四款新產品。
6. 2024 年度，透過推播方式進行 13 次新產品與公司形象的廣告活動，以此作為與客戶進行材料開發溝通渠道。
7. 2024 年度，安排至歐洲與美國進行一至兩次定期客戶拜訪，及兩次參展。
8. 每年進行客戶滿意度調查，2024 年 11 月完成 230 份調查表統計分析，並因應客戶反應重點之交期及品質不符客戶需求的問題進行檢討改善。

利害關係人

溝通管道、方法及頻率



股東 / 投資人

1. 股東常會 / 每年一次
2. 法人說明會 / 至少每年一次
3. 公開資訊觀測站 / 依法規定
4. 公司網站 / 不定期
5. 投資者及法人約訪 / 不定期

關注議題

- 經營績效
- 公司治理
- 法規遵循
- 永續發展

溝通績效

1. 於 2024 年 6 月召開股東常會。
2. 2024 年度，公司舉辦一次法說會，向投資人報告業務財務資訊。
3. 2024 年度，發布 18 則中、英文版本重大訊息，及每月公告營業收入，以及每季財務報告公告。
4. 公司網站投資人專區，並提供發言人及股東聯繫窗口以便溝通。
5. 不定期投資者及法人約訪。

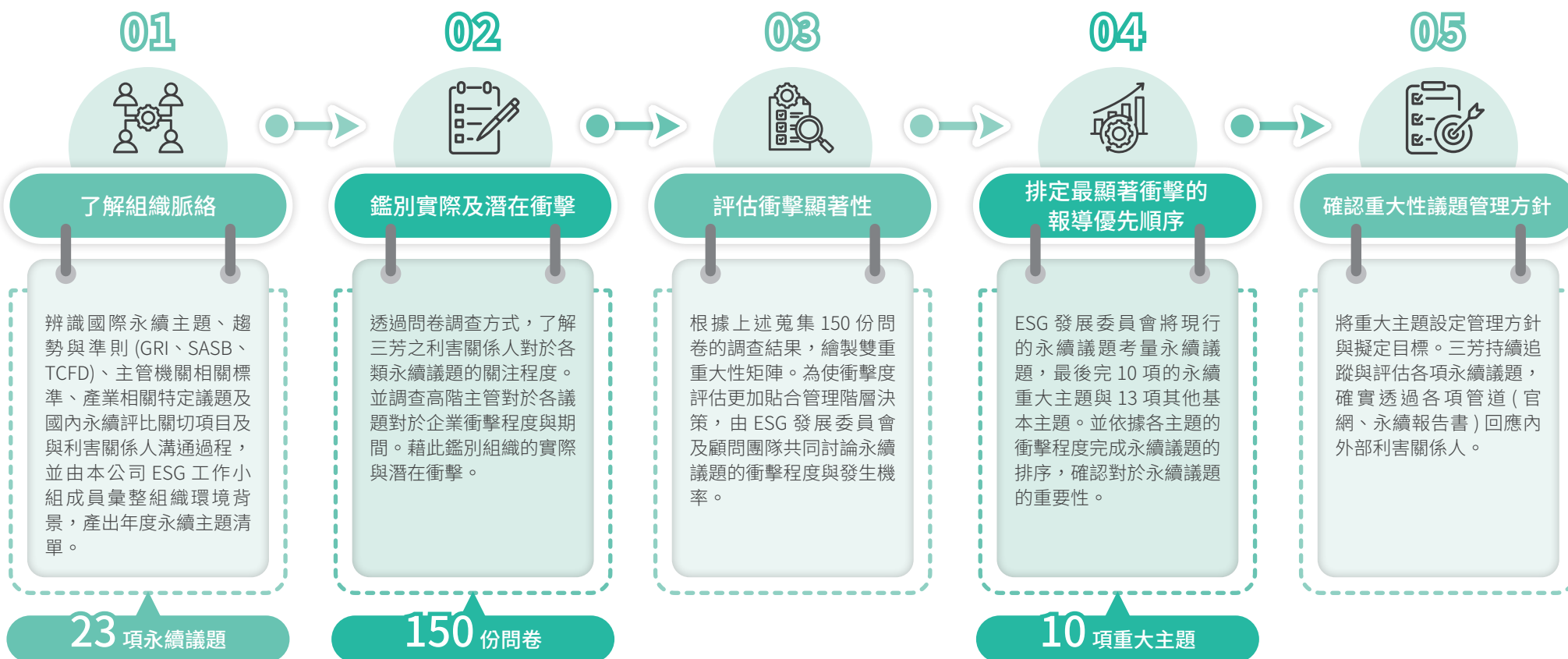


利害關係人	關注議題	溝通管道、方法及頻率	利害關係人	關注議題	溝通管道、方法及頻率
 供應商	· 供應鏈管理 · 供應商品質管理與產品責任 · 供應商環保管理與污染防治	1. 電子郵件、電話、書面行文、面談 / 不定期 2. 實體會議、研討會 / 不定期 3. 環安衛管理平台 / 即時 4. 供應商評核制度 / 每年一次實地抽查，每季進行供應商評鑑 5. 供應商會議 / 不定期	 政府 / 主管機關	· 法規遵循 · 環境衝擊管理與評估 · 職場安全與健康	1. 公開資訊觀測站 / 依法規定 2. 定期申報 / 依法規定 3. 電話、公文、電子郵件、政府公開網站意見信箱 / 不定期
溝通績效 1. 本公司環安室於 2021 年建立環安衛管理平台 (https://contractor.sanfang.com:52101/)，該平台提供廠商進行線上教育訓練、考試及發證，完成後方可入廠，截至 2024 年 12 月 31 日已使用 52,751 人次；並將三芳環安衛理念與相關資料於平台公告供廠商查閱。 2. 每年進行數家供應商實地抽查稽核，2024 年度供應商平均稽核分數為 97.7 分。 3. 每季進行供應商評鑑，2024 年度的評鑑結果顯示，第一季 140 家 A 級供應商、第二季 135 家 A 級供應商、第三季 136 家 A 級供應商及第四季 138 家 A 級供應商。 4. 不定期供應商會議			溝通績效 1. 每年一次申報年度稽核計畫執行情形、教育訓練時數、內控聲明書、稽核人員資料，及依證交所之規定申報。 2. 依據相關法規，執行每月職安衛申報及每季環保申報。 3. 公司依據適宜情況透過電話或網站意見箱溝通，了解相關問題進行改善，以確保符合法令規定。		
利害關係人	關注議題	溝通管道、方法及頻率	溝通績效		
 社區居民	· 環境衝擊管理與評估 · 廢棄物管理 · 水資源管理 · 社區公益回饋	1. 主動拜會 / 不定期 2. 設立外部單位意見反應溝通窗口 / 不定期 3. 社區公益活動贊助 / 不定期	1. 公司每月進行一次鄰里訪視。 2. 於 2024 年度，公司沒有接獲居民投訴事件。 3. 2024 年 10 月山陀兒颱風期間，公司與工業區共享防災資訊，確保生產水、電供應正常。 4. 每季贊助社區舉辦里民關懷及衛生宣導講師費。 5. 2024 年度，公司響應關懷仁武區學童學雜費贊助活動，共 230 位學童受益。 6. 2024 年度，公司參與仁武區里民強健體魄中山大學健走活動贊助，共 500 位里民參與。 7. 2024 年度，響應仁武區竹後國小兒童課後輔導跆拳道課程活動贊助。 8. 2024 年 8 月，公司支持文化事業推廣，舉辦包廂影片欣賞活動，共 253 位員工與眷屬參加。 9. 2024 年 12 月，為支持小農促進農村經濟及保護生態和文化，舉辦美濃採果活動，共 219 員工與眷屬熱烈參與。 10. 2024 年 5 月，公司支持公益團體，購買心路基金會手工皂，做為員工母親節贈品。		

1.4 重大性議題分析

1.4.1 重大性議題鑑別

三芳定期檢視國際趨勢、產業特性之永續議題，採用歐盟之雙重大性（Double Materiality）原則進行永續重大性分析。藉由發放永續問卷給利害關係人與內部高階主管，藉此了解各方利害關係人對於永續議題實際和潛在之正負向影響，最終綜合評估對組織的價值與對經濟、環境、社會與人權的影響後，最終鑑別與排序出 2024 年的重大主題，完成年度重大主題矩陣。與前年度相比納入客戶關係管理作為今年度的新重大主題。



1.4.2 利害關係人關注重大性分析結果

公司治理 Governance



- 經濟績效與營運策略
- 產品品質
- 產品技術創新與研發
- 客戶關係與管理

環境保護 Environment

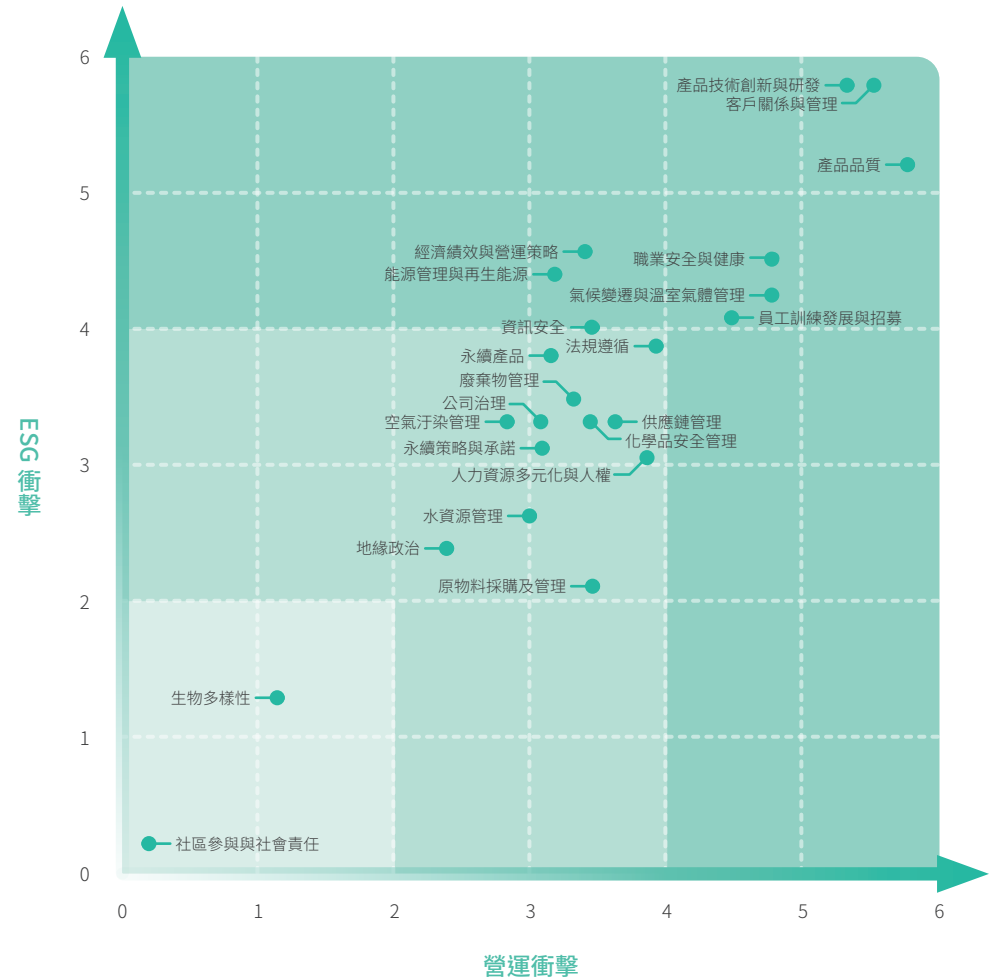


- 氣候變遷與溫室氣體管理
- 廢棄物管理
- 能源管理與再生能源
- 水資源管理

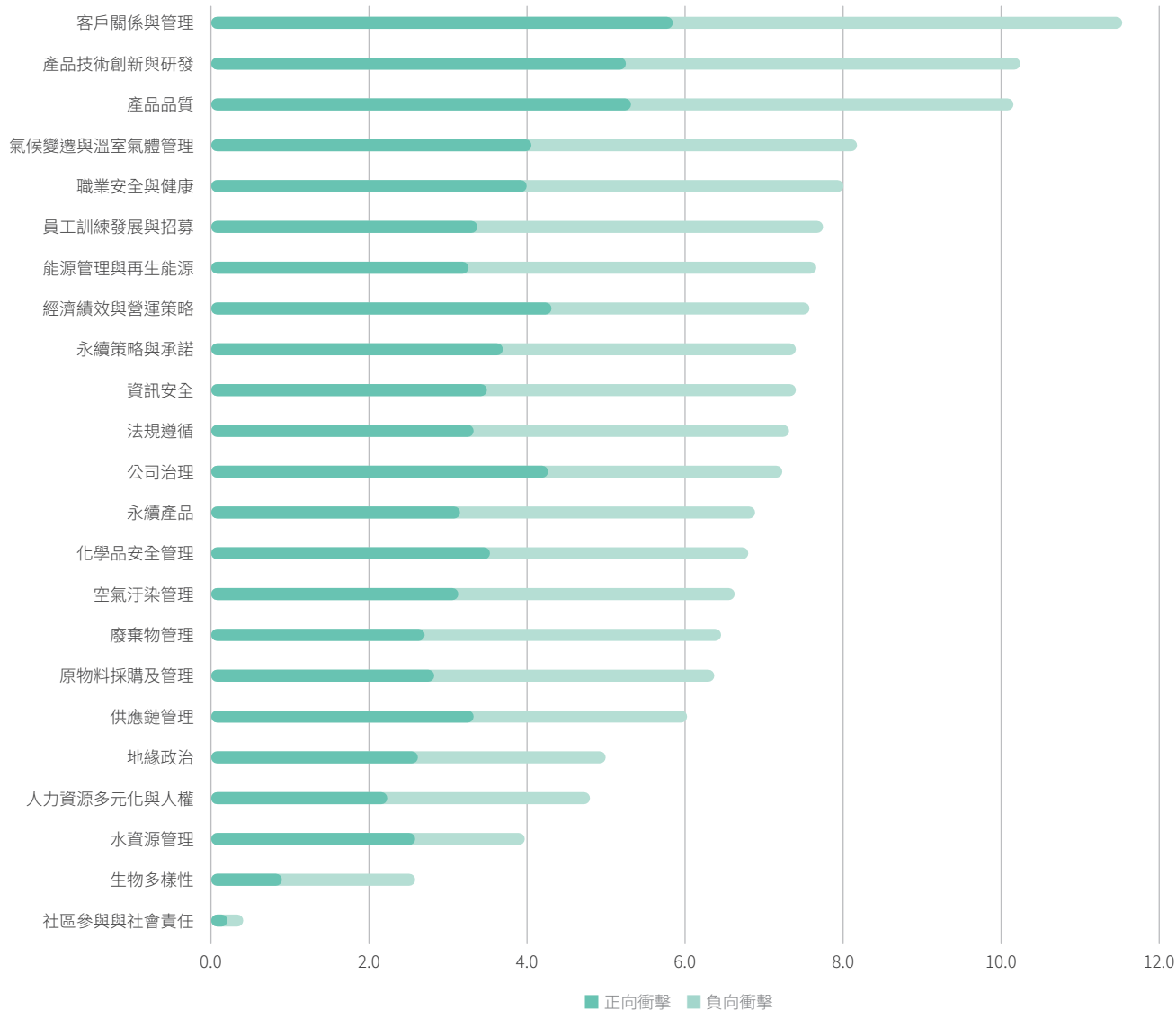
社會責任 Social



- 員工訓練發展與招募
- 職業安全與健康



永續議題衝擊程度排序



本年度針對重大主題進行正負面衝擊分析，並評估永續議題對於三芳營運與價值鏈的衝擊及影響程度。

正面衝擊表示公司目前策略與管理方針有完善執行，對於經濟、環境與人群（包含其人權）產生之正面效益，

負面衝擊為組織針對永續議題不採取行動或未執行良善，導致未能預防或減緩負面衝擊，對於經濟、環境與人群（包含其人權）產生之負面效益。

結果顯示，無論是正面衝擊或負面衝擊，客戶關係與管理、產品技術創新與研發、產品品質這三項議題品所產生之正面衝擊顯著程度最高，持續精進將可擴大其正面影響力。若不力行環境管理，其負面衝擊顯著程度最高，公司應加強管理方能減緩負面衝擊。

此外在負面影響中需要特別關注氣候變遷與溫室氣體與職業安全兩個議題，後續需要特別關注此兩項議題的管理與執行。否則可能產生負面的衝擊與財務影響。

► 本年度揭露重大主題調整說明

2024 年度 ESG 發展委員會回顧重大性分析流程，參考國內外產業趨勢、澄清各項永續議題涵蓋的意義並適度調整範圍。相較於前一年度的 9 項永續主題，2024 年度三芳在經濟面、環境面及社會面主題上進行新增及更名，今年度額外納入客戶關係管理，共 10 項重大主題，其餘的 13 項則列為一般的永續主題，調整原因如下說明：

變動重大主題	異動情形	調整原因
客戶關係與管理	新增	透明溝通與綠色創新，滿足客戶需求並提升信任，確保長期合作關係。三芳透過良好的客戶管理有助於品牌價值提升與業務永續成長。
法令遵循	刪除	隨著法規框架更完善，焦點逐漸移轉到主動治理，不再只是避免違規，而是將合規性內化為核心策略，故刪除法規遵循重大主題。
產品品質與創新研發	調整	因受重視的程度增加故將兩個主題拆分為產品品質、產品技術創新與研發，採更細節的方向進行分析說明。

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	衝擊影響邊界 ^{註 1}					GRI 主題類別	對應 SDG 目標	對應章節
			供應商	投資人	客戶	員工	社區			
治理及經濟面										
經濟績效與營運策略	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。	經營績效會直接影響公司的成本與獲利。	★	★	★			201 組織所產生及分配的直接經濟價值	 8.1 以創新、就業、分配為核心價值，維持經濟適度成長	2.2 營運管理
產品品質	品質直接影響客戶滿意度、品牌聲譽和市場競爭力，高品質的產品能於客戶信任與忠誠度中建立長期優勢，是公司成功與持續發展的基石。	產品品質直接影響公司客戶下單意願。	★		★			產業議題	 8.2 提高產業附加價值	3.2 品質管理

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

重大主題	對三芳的意義	潛在衝擊	衝擊影響邊界 ^{註 1}					GRI 主題類別	對應 SDG 目標	對應章節
			供應商	投資人	客戶	員工	社區			
環境面										
產品技術創新與研發	針對品牌及不同應用市場，優化研發團隊與生產技術能量，將核心技術扭轉為可量產規模化並衍生應用技術，擴大不同市場的應用領域。	結合產業趨勢，提升企業創新應用能力，以滿足客戶需求才能鞏固訂單來源。	★		★	★		產業議題	  8.2 提高產業附加價值 12.5 透過回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。	3.1 創新研發
客戶關係與管理	加強與主要品牌的創新合作，掌握早期開發機會並提供差異化產品。鞏固深度合作關係，建立完善的銷售和技術服務系統，有效拓展品牌源頭並穩定訂單來源。	客情關係維持直接影響公司客戶下單意願。		★	★			產業議題	  17 強化執行手段，重振全球永續發展夥伴關係	3.3 客戶滿意度及產品服務
能源管理與再生能源	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 能源	  7.2 提高再生能源共享 8.4 漸進改善全球的能源使用與生產效率	4.2 能源管理
水資源管理	建立完善環境管理系統，降低營運時所造成的水污染，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 水	 6.3 改善水質，減少污染	4.3 水資源管理

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

重大主題	對三芳的意義	潛在衝擊	衝擊影響邊界 ^{註 1}					GRI 主題類別	對應 SDG 目標	對應章節
			供應商	投資人	客戶	員工	社區			
環境面										
廢棄物管理	減少產品生命週期各階段的环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 廢棄物	 12.4 妥善處理廢棄物	4.5 廢棄物管理
氣候變遷與 溫室氣體管理	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 排放	 13.1 強化所有國家業天災與氣候有關風險復原的能力與適應的能力	4.4 溫室氣體減量
社會面										
員工訓練發展 與招募	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 教育與訓練	 8.5 實現全面有生產力的就業	5.2 員工關係
職業安全與健康	職業安全與勞工健康是企業建立安全文化最根本的基石，唯有落實以人為本的核心價值，才能確保企業永續發展。	職業安全衛生管理的積極作為是防止一切事故發生所造成相關人員及產物損害。	★				★	403 職業安全衛生	 3.6 減少交通事故 3.8 確實實現全面有生產力的就業保健康與促進福祉	5.3 職業安全衛生管理

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

02 CHAPTER

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，成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、薄膜以及皮革製造的核心科技。本公司使用回收聚酯持續發展各種環保友善系列材料，因應市場之輕量化、透氣、低碳訴求等需求，為未來行銷及創新研發之重點方向。

薄膜材料於台灣生產，可因應鞋廠多元的加工方式，為本公司人工皮革外之核心產品，擴展高回收薄膜比應用領域，增加產品類別及設計變化，達成客戶需求，也為守護地球回應減碳的挑戰而努力。

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 2,771 人

2.1.1 各地區生產據點



台灣

員工數 513 人



中國

員工數 318 人



印尼

員工數 638 人



越南

員工數 1,302 人

中國 東莞寶亮材料科技有限公司

成立時間：2000 年

主要產品：鞋材、交通運輸材、運動用品

越南 San Fang Vietnam Co., Ltd.

成立時間：2003 年

主要產品：鞋材、運動用品

印尼 PT. San Fang Indonesia

成立時間：2010 年

主要產品：鞋材

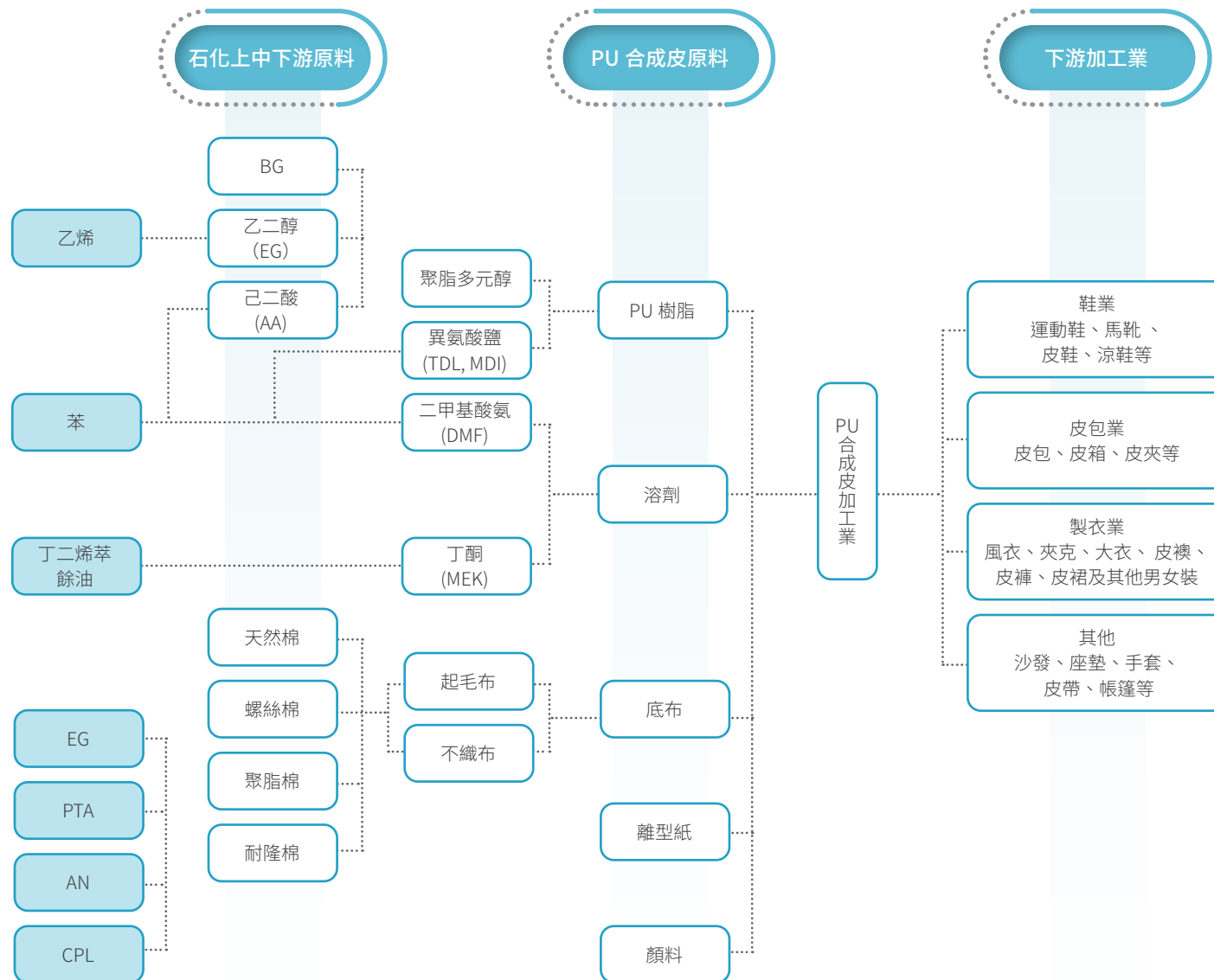
2.1.2 產業關聯圖

多年來，公司專注於運動鞋和休閒鞋市場，與國際品牌建立策略合作關係，並擴建海外產能以滿足快速開發、彈性交期及在地化生產的需求。公司建立了完善的銷售和技術服務系統，強化品牌源頭和訂單來源。憑藉多年的製程技術和產品創新能力，每季根據市場趨勢開發新產品系列，以滿足客戶需求。

公司與國際領導品牌保持深度合作，掌握品牌需求，提供創新產品，提升客戶信賴度。市場在 2024 年穩定成長，由大品牌主導轉向新品牌崛起，推動成長。

PU 皮革產業作為石化產業鏈的下游加工業，在人力成本和資源供應上面臨挑戰，同時需遵守日益嚴格的環境保護法規，公司專注於自動化監控制程的上游原料開發和供應，以提高產品功能性附加價值和競爭力。

► 產業上、中、下游關聯圖



2.2 營運管理

經濟績效與營運策略對三芳的意義

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。

衝擊影響

正面衝擊：裨益於股東權益與營運穩健，進而提升客戶滿意度，增加員工福利，推動社區發展等正向循環，實現各方利害關係人的共利益。

負面衝擊：經營績效會直接影響公司的成本與獲利表現，可能降低投資意願，減少員工福利等負面循環，對各方利害關係人產生不同衝擊。

政策與承諾

財務績效是企業營業穩定的與效率的展現，三芳透過強化財務結構與落實成本管控，持續穩健帶動經濟價值提升，並回饋予利害關係人，持續透過提升營業收入及降低成本等活動推展以創造利潤，若當年度有盈餘時，在維持穩健的財務結構之下，將當年度盈餘以股息分派回饋予股東，建立本公司長期投資的價值。

指標與目標

聚焦於鞋材與薄膜製造兩大核心業務之穩健發展，追求有品質的營運增長，達成本公司訂定之年度營運目標

採取行動

- (一) 拓展具發展潛力的國際品牌
- (二) 推廣綠色永續商機
- (三) 建立戰略合作夥伴
- (四) 加速數位升級

評估方法

內部機制：各子廠後勤單位負責執行，並經內部稽核、審計委員會、董事會分層監督與覆核。

外部稽核：三芳化工 2024 年度合併財務報告經勤業眾信聯合會計師事務所 (Deloitte & Touche) 查核簽證。

利害關係人議合

Tel: +886 (7)3712111 Ext.31230
jui@sanfang.com.tw | www.sanfang.com

對應永續指標

201 組織所產生及分配的直接經濟價值

► 鞋材市場分析

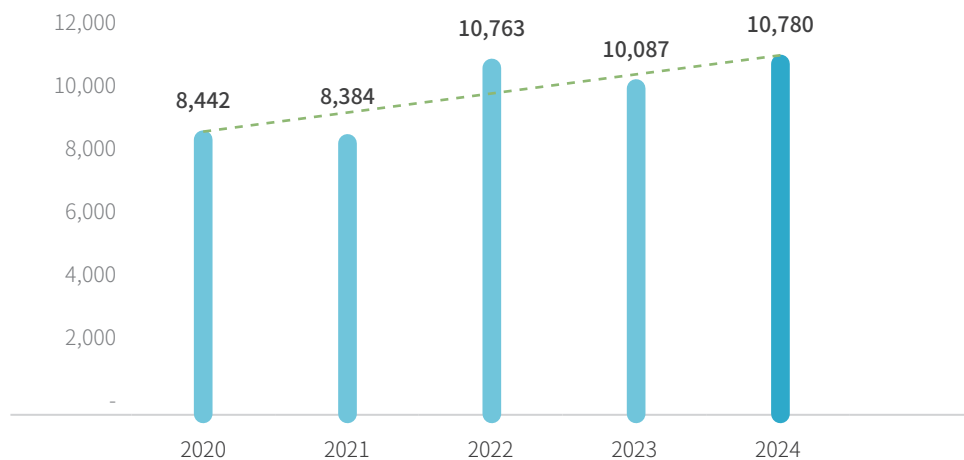


► 永續績效



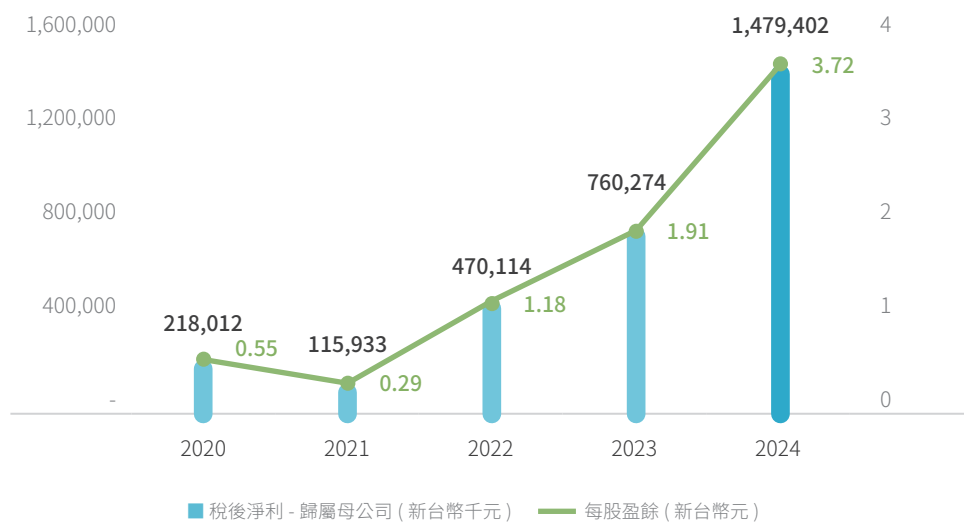
2.2.1 營業額

單位：新台幣百萬元



2.2.2 稅後淨利與每股盈餘

單位：千碼、千元



歷經通膨和利率波動影響了國際金融情勢，消費意願趨於保守，鞋材產業供應鏈進行庫存調整，營運缺乏動能。隨著，2024 年美國降息，加上巴黎奧運帶來的正面影響，國際品牌逐步復甦，產業供需回到相對平穩狀態，主要營運地區的消費環境回暖，訂單需求增長，自三月份起營收呈現逐步成長。受益部分品牌需求成長，人工皮革需求回升、薄膜製品業績持續攀升，加上原物料價格穩定及滙兌利益挹注，公司經營效益顯著提升。

▶ 營業計劃概要及實施成果

單位：新台幣仟元

項目 \ 年度	2022 年度		2023 年度		2024 年度	
	金額	比率	金額	比率	金額	比率
營業收入淨額	10,763,499	100%	10,086,736	100%	10,779,822	100%
營業成本	9,029,397	84%	7,561,009	75%	7,481,145	69%
營業毛利	1,734,102	16%	2,525,727	25%	3,298,677	31%
營業淨利	293,331	3%	987,075	10%	1,560,465	14%
稅前淨利	595,297	6%	1,029,077	10%	1,876,098	17%
稅後淨利	470,114	4%	760,274	8%	1,479,402	14%
基本每股盈餘 (元)	1.18		1.91		3.72	

2.2.3 政府補助 / 獎勵

► 2024 年補助款

地 區	項 目	補助金額 (元)
中國	高新技術企業認定獎勵金	人民幣 30,000.00
	2024 年失業保險穩崗	人民幣 93,114.95
	其他	人民幣 44,326.35

地 區	項 目	補助金額 (元)
台灣 母公司	經濟部產業發展署產創補助款	新台幣 9,923,508
	政府參展補助	新台幣 245,000
	青年實習媒合補助	新台幣 15,000
	其他	新台幣 32,876

2.2.4 稅務資訊

本公司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。



各營運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。



掌握各營運據點稅務法規變動，進行稅務風險評估以制定因應策略。

新台幣千元	2022 年	2023 年	2024 年
稅前淨利 (A)	595,297	1,029,077	1,876,098
所得稅費用 (B)	125,183	268,803	396,696
有效稅率 (B/A)	21.00%	26.12%	21.14%

註：相關稅務資料請參閱本公司 2024 年度合併財務報告

2.2.5 產品與銷售

單位：千碼、千元

	2023 年		2024 年	
	產量	產值	產量	產值
 PU 合成皮革	19,531	3,813,012	17,238	3,391,991
 環保合成皮革	17,129	3,132,115	21,255	3,932,135
 薄膜	15,685	1,380,672	23,090	1,842,882
 其他		5,150,159		5,153,009
 合計	52,345	13,475,958	61,583	14,320,017

2.2.6 外部參與

積極參與之產業公會會員身分



台灣區合成皮
工業同業公會

台灣區不織布
工業同業公會

台灣體育用品
工業同業公會

高雄市工業會

高雄市總工業會

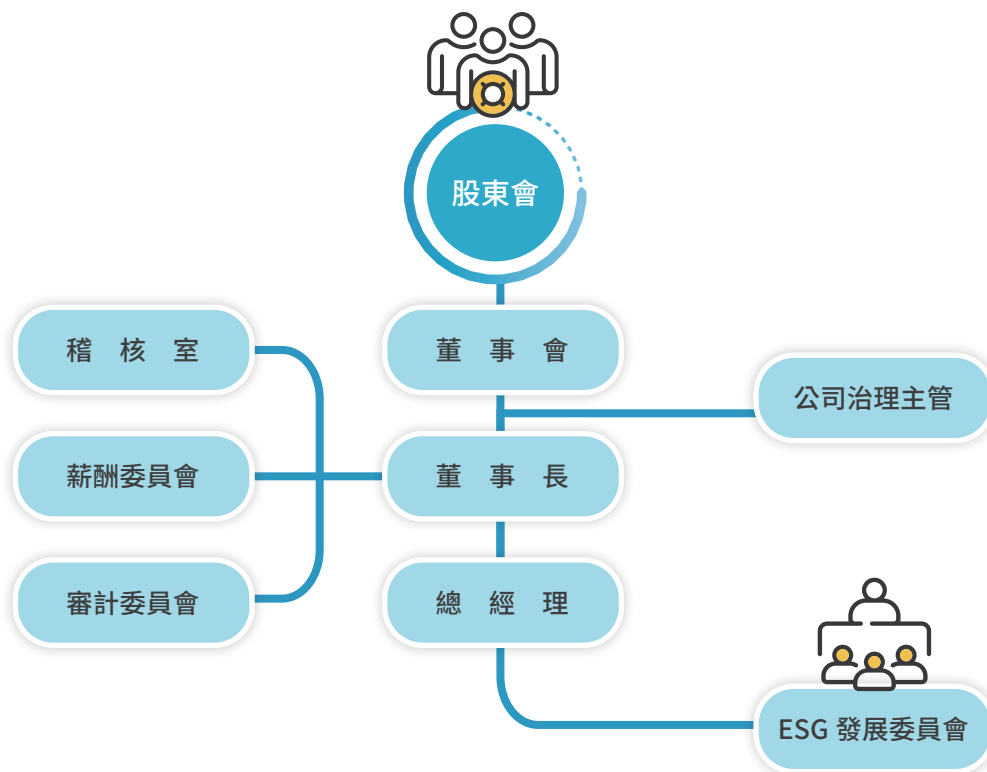
公共事務參與

本公司一向保持政治中立，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 社會貢獻。

2.3 公司治理

2.3.1 公司治理組織架構



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。

2.3.2 公司治理構面

- ✓ 恪守國家法律、政策及企業倫理、道德規範，堅信誠信正派經營。
- ✓ 力行公司治理，力求與所有利害關係人之間達到利益均衡。
- ✓ 強化董事會職能，進行自我績效評估及按季控管溫室氣體盤查揭露時程。
- ✓ 營運成果透明化，透過適當的方式與利害關係人溝通，並妥適回應其所關心之議題。

本公司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。

2.3.3 董事會的運作

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。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。

2.3.3 董事會的運作

董事會職能

本公司董事會為本公司最高治理單位及重大經營決策中心，負責監督公司遵循各項法規及營運透明、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

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，包括應考量董事會成員之基本條件與價值（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。

本公司董事會成員多元化政策之具體管理目標、目標達成情形及政策落實情形：董事多元化目標為達成會計審計專長董事二位以上之董事，目前已達成。

多元化核心項目 董事姓名	性別	年齡（歲）	獨立董事 任期年資	主要學歷	專長領域
三芳投資企業有限公司 代表人：林孟經	男	60～69 歲		國立中山大學博士 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 代表人：盧金柱	男	70～75 歲		中興大學 管理學院 碩士	生產管理、 經營管理及企業發展
寶建科技股份有限公司 代表人：鄧加惠	男	60～69 歲		美國紐約 大學會計 系碩士	企業管理、 會計審計及企業發展
寶建科技股份有限公司 代表人：林王鈴	男	50～59 歲		東海大學 哲學所 碩士	人力資源及經營管理
林立璿獨立董事	男	60～69 歲	9~10 年	美國加州 州立大學 碩士	財務金融
周志龍獨立董事	男	50～59 歲	6~7 年	高雄第一 科大財管 所碩士	會計審計
林宜靜獨立董事	女	40～49 歲	0~1 年	東海大學 會計系	會計審計

2.3.3 董事會的運作

► 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 獨立性情形	 兼任其他公開 發行公司獨立事家數
林孟經 董事長	1. 任本公司總經理約 12 年，具公司業務所須之工作經驗。 2. 具企業管理、策略規劃及企業發展專長。 3. 未有公司法第 30 條各款情事。	不適用	0
盧金柱 董事	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 40 年經驗。 2. 具生產管理、經營管理及企業發展專長。 3. 未有公司法第 30 條各款情事。	不適用	0
林王鈴 董事	1. 任寶成工業股份有限公司執行協理，及歷任香港寶勝國際 (控股) 有限公司副總經理及人資長，目前兼任 Top Units Developments Ltd. 及 Ka Yuen Rubber Factory Ltd. 董事等職務。 2. 具備產業知識、人力資源、經營管理等專業。 3. 未有公司法第 30 條各款情事。	不適用	0
鄧加惠 董事	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。 2. 具企業管理、企業發展及會計審計專長。 3. 未有公司法第 30 條各款情事。	不適用	0

► 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 獨立性情形	 兼任其他公開 發行公司獨立事家數
林立璿 獨立董事	- 曾任京城商業銀行總經理。 - 曾任美商大通銀行副總裁。 - Acosta Ventures(BVI) Limited. 執行董事。 - 為本公司審計委員會成員具備財務金融專長。 - 現任豐謙建設股份有限公司獨立董事。 - 未有公司法第 30 條各款情事。	本公司獨立董事皆無以下情事，符合其獨立性： - 本人為公司或關係企業之受僱人。 - 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。 - 本人、配偶、二親等以內親屬（或利用他人名義）持有公司股份。 - 擔任與本公司有特定關係公司之董事、監察人或受僱人。 - 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
周志龍 獨立董事	- 務實會計師事務所執業會計師。 - 為本公司審計委員會成員具備會計審計專長。 - 曾任精華光學股份有限公司監察人。 - 未有公司法第 30 條各款情事。		0
林宜靜 獨立董事	- 靜誠會計師事務所執業會計師。 - 現任東捷科技股份有限公司獨立董事。 - 現任長華科技股份有限公司獨立董事。 - 現任旭東環保科技股份有限公司獨立董事。 - 未有公司法第 30 條各款情事。		3

► 董事會的群體知識

董事姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	2024 年度 進修時數
林孟經	2024/10/30	社團法人中華民國內部稽核協會	年度營運計畫與預算編製之稽核實務研討	6	15
	2024/10/29	社團法人中華民國內部稽核協會	生產循環實務與稽核重點	6	
	2024/07/11	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	聊天機器人 ChatGPT 翻轉產業新趨勢	3	
盧金柱	2024/08/14	社團法人中華公司治理協會	董事會如何監管 ESG 風險暨職場性平爭議與防治	3	6
	2024/04/12	財團法人台灣金融研訓院	公司治理暨永續經營研習班	3	
鄧加惠	2024/07/03	臺灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	6
林王鈴	2024/11/18	財團法人台北金融研究發展基金會	公司治理 - 永續金融	3	12
	2024/09/06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	113 年度防範內線交易宣導會	3	
	2024/07/03	臺灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	
林立璿	2024/10/26	財團法人中華民國會計研究發展基金會	公司經營權爭奪相關法律責任與實務解析	3	6
	2024/10/24	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	ESG 勞資關係新趨勢 - 永續供應鏈中的勞工人權管理實務探討	3	
周志龍	2024/11/29	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	防制洗錢打擊資恐資武擴國際規範與國內法制	3	6
	2024/04/02	社團法人中國民國會計師公會全國聯合會	洗錢防制發展趨勢與案例分析	3	
林宜靜	2024/07/19	財團法人中華民國會計研究發展基金會	「財報審閱」常見缺失及重要內控法規實務解析	6	9
	2024/04/02	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	洗錢防制發展趨勢與案例分析	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 2024 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 95%，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。

2.3.4 審計委員會的運作

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。2024 年共召開 5 次審計委員會會議，實際出席率為 93%，會議執行情形請參閱本公司股東會年報資料。

2.3.5 薪資報酬委員會的運作

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。2024 年共召開 4 次薪資報酬委員會會議，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。



2.3.6 董事會及功能性委員會之績效評估

本公司於 2024 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。

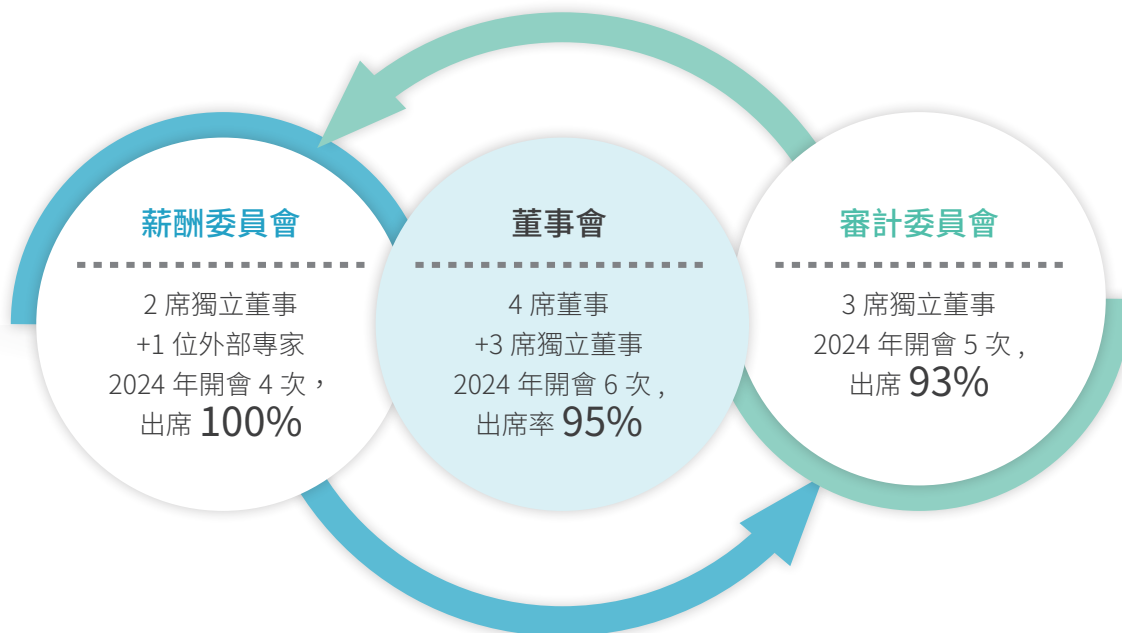
評估範圍	評估方式	評估內容	評估結果
☒ 整體董事會 ☐ 個別董事成員 ☐ 各功能性委員會	☒ 董事會內部自評 ☐ 董事自評 ☐ 同儕評估 ☐ 外部評估	A. 對公司營運之參與程度 B. 提升董事會決策品質 C. 董事會組成與結構 D. 董事之選任及持續進修 E. 內部控制	待改善項目 1. 加強董事會對各風險的管控。 改善計劃 1. 加強董事會對各種風險管理的控制，以提高公司應對危機的能力，通過實施風險監測及風險分析，監督和提升風險管理的精確性，從而增進董事會的整體運作效率。
☐ 整體董事會 ☒ 個別董事成員 ☐ 各功能性委員會	☐ 董事會內部自評 ☒ 董事自評 ☐ 同儕評估 ☐ 外部評估	A. 公司目標與任務之掌握 B. 董事職責認知 C. 對公司營運之參與程度 D. 內部關係經營與溝通 E. 董事之專業及持續進修 F. 內部控制	待改善項目 1. 提升董事會和股東大會出席率。 2. 持續落實董事會成員多元化政策。 改善計劃 1. 會議前一個月，先主動連繫董事下期董事會召開日期，以利董事安排參加董事會議。 2. 本公司並持續為董事成員安排多元進修課程，俾提升其決策品質、善盡督導能力，進而強化董事會職能。此外，並擬定 2027 年股東會改選達成女性董事佔三分之一。
☐ 整體董事會 ☐ 個別董事成員 ☒ 薪酬委員會 ☒ 審計委員會	☐ 董事會內部自評 ☒ 董事自評 ☐ 同儕評估 ☐ 外部評估	A. 對公司營運之參與程度 B. 委員會職責認知 C. 提升委員會決策品質 D. 委員會組成及成員選任 E. 內部控制	待改善項目 1. 提升薪資報酬委員會決策過程所需專業。 2. 審計委員會能確實評估、監督公司存在或潛在之各種風險及有效的評估與監督各項內部控制制度及風險管理的有效性。 改善計劃 1. 提供予薪資報酬委員會委員的資訊更加完整全面，並於必要時有請相關專業人員列席。 2. 透過實施風險偵測或風險分析，來監督與改善風險管理活動的精準度。

2.3.7 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

本公司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、業務以及股務等即時訊息。另設有投資人服務窗口，提供暢通的雙向溝通管道。



資

建置中 / 英文公司網站，揭露業務進展並定期更新財務資訊及公司治理情形



訊

股東會議提案採行電子投票及逐案票決，並於會後將投票情形公佈於「公開資訊觀測站」



透

財務報告、股東會年報及永續報告書英文版



明

提供多元的溝通管道及資訊揭露媒介，持续提升企業社會責任績效。



資訊透明揭露之事蹟

2.3.8 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，另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」及「員工申訴辦法」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，我們推行全员的「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。
- 2024 年董事長、總經理、各級主管及員工共 487 人，參與誠信行為及道德行為線上教育訓練宣導，並完成相關測驗。
- 每年度進行公司主管參與「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」宣導及將課程資料放置本公司 KM 教育訓練專區向全體員工進行誠信及保密責任宣導。



2024 年誠信經營運作情

本公司設置「ESG 發展委員會」並下設「公司治理小組」，負責推動本公司有關誠信經營、反貪腐、反賄賂及法令遵循等公司治理事宜。於每年一次向本公司董事會報告其執行情形，2024 年誠信經營執行情形，已於 2025 年 1 月 15 日向董事會報告，本公司董事會係盡善良管理人之注意義務，監督公司防止不誠信行為，以確保誠信經營政策之落實。

項目	執行情形說明
供應商承諾	- 向供應商宣導本公司之誠信政策。 - 本公司堅持遵守法律、道德、環境與品質標準，並期望所有供應商亦須遵循相同標準，2024 年供應商簽署供應商行為準則共 83 份。
教育訓練	2024 年新進員工誠信政策教育訓練共 39 人受訓。 2024 年董事長、總經理、各級主管及員工共 487 人，參與誠信行為及道德行為線上教育訓練宣導，並完成相關測驗。 2024 年邀請調查局宣導營業秘密保護實務，研發、營業、採購、資訊、生產單位共 177 人受訓。
法規宣達	將誠信行為及道德行為宣導上傳至本公司 KM 教育訓練專區，透過平台持續向員工進行誠信及保密責任宣導。
承諾	2024 年新進員工入職簽署員工保密誓約書 39 份。
定期檢核	本公司對於重要營運據點之營運活動，建立關於道德誠信、利益衝擊迴避及反貪腐等風險評估機制，2024 年各單位（含子公司）提交 95 份「單位組織處境與風險評估表」，鑑別出重大風險所在及相關部門，並進行內部調查與稽核，以積極預防相關風險的發生。 2024 年，未發生貪腐情形及反競爭行為。
檢舉制度 / 檢舉人保護	本公司設有多重暢通的檢舉管道，以便向相關部門反應： 發言人：受理股東、投資人等利害關係人之檢舉。 稽核主管：受理內部同仁、客戶、供應商及承攬商之檢舉。本公司採取保密方式處理檢舉案件，並透過獨立管道查證，確保檢舉人身份絕對保密且得到全面保護。對於檢舉人為員工者，本公司保證該同仁不會因檢舉而對其進行不當處置。為維護被檢舉案人之權利，避免不當報復，本公司亦提供申訴機會，必要時召開人事評議委員會進行聽證。

2.3.9 落實法遵

法令遵循是公司治理的根本要求，由於營運向多元化及全球化方向發展，相關業務範疇幅度增加，故三芳秉持誠信經營原則並持續關注任何影響營運之國內外政策與法令，恪遵營運所在地的法令規定。

本公司為了確保對於法規遵循的落實，每年要求財務、人資及環安等部門至少辦理一次法令盤點、法令鑑別及合規性檢視，以落實持續有效之法令遵循。2024 年遵循之法令中有 23 法令修正及 3 項法令新增，由相關單位進行法令鑑別與作業之合規性評估。

稽核單位每年進行法令遵循稽核，針對主要遵循法令，適時檢視有關單位法令遵循情形，如有遭受主管機關裁罰之案件，定期追蹤改善；及每年不定期進行員工道德行為、誠信經營、預防內線交易等道德規範宣導，讓員工了解並得以遵守相關法律。



2024 年度高雄市勞檢處勞工檢查結果違反勞動基準法事項總數：0 件



2024 年員工因貪腐事件而被解雇或受到紀律處分事件總數：0 件



2024 年因貪腐違規行為與商業夥伴終止合約或未續約的事件總數：0 件



2024 年公司涉入反競爭行為之訴訟及法律行動總數：0 件

2024 年環保及職安處分紀錄，詳見 4.1.3 環境罰款

2.3.10 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報管道，任何非法或違反誠信經營之行為，檢舉人可向稽核主管、發言人舉報，公司對檢舉資料嚴格保密。

申訴流程與記錄的保存

1. 申訴人需確實具名填寫「員工申訴書」內容，如有記載不完全、資料不正確者，接獲申訴書之相關部門或人力資源室得 退回該申訴書，並待申訴人修正補充說明後再予受理。
2. 為求謹慎客觀，對於匿（冒）名申訴或恐有惡意攻訐之申訴案原則不予受理。
3. 惟申訴書雖未具名，但所提申訴事項經判斷，內容陳述具體明確並恐影響公司營運者，經呈報後得專案進行深入了解。
4. 凡不受理進行調查之案件，將轉交人力資源室彙整呈報後，以機密文件集中列管核備。

5. 「員工申訴書」由申訴人自行以書面密件或電子郵件，寄交負責調查之部門上級主管或人力資源室主管。
6. 部門主管或人力資源室主管接獲申訴書時，應確實保密，不得洩露申訴人身分及申訴內容並盡速責成專人進行調查。負責調查人員於調查期間及調查結束後，嚴禁向案情無關者透露案情，即使因調查之需要須與相關人員論及案情時，亦僅能就該員與案情相關部份談論。
7. 負責調查人員於處理申訴案件時，應儘速約談申訴人瞭解申訴詳細內容，必要時應再約談被申訴人進行瞭解。
8. 申訴書內容若涉及公司規章制度，調查人員調查時應主動洽詢制度經管部門，瞭解制度規範標準及制定精神，以作為適法性之研依據。
9. 申訴書內容若涉及法律問題，調查時應主動與人力資源室主管聯繫，以尋求搭配公司聘任之法律顧問，藉其專業來釐清法律相關問題。
10. 負責調查人員應於申訴案成立後二週內開啟調查，並於三十日內完成調查並於案件調查完畢以書面報告呈准後，依據書面報告核決內容將調查結果轉填寫於「員工申訴意見處理書」，以正本送交人資部門採機密文件集中保管申訴資料；而影本應函覆當事人留存。
11. 員工申訴書經調查後於向上呈報過程，務必皆以密件處理，各級核簽主管亦應確實保密。申訴書處理過程未依規定保密，或向案情無關人員透露案情者，應由人資單位統一提報議處，以保障申訴同仁權益。
12. 員工申訴資料或申訴意見處理書於結案後，未經調閱核准程序，不得調閱，更不得以掃描或影印等方式複製、轉寄原件內容交予其他單位。

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，2024 年由各單位回饋「單位組織處境與風險評估表」95 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。

	類別	接獲申訴 案件總數	經處理 (或審查) 申訴總數	已解決之 申訴總數
	反貪腐	0	0	0
	環境問題	0	0	0
	社會問題	0	0	0

2024 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

本公司深耕人工皮革產業多年，憑藉其卓越的技術優勢與深厚的品牌合作關係，在全球市場中佔據穩固地位。然而，公司近年來面臨多重且複雜的經營挑戰，這些挑戰不僅來自於的價格競爭、不穩定的原材料波動、日益嚴格的環境法規壓力，更包括未來產業發展綠色轉型趨勢、充滿變數的全球經濟環境中美貿易摩擦造成全球需求放緩影響訂單，以及台幣匯率變化導致收益不穩等，對公司的營運構成多方的衝擊。

為了有效管理這些內外部風險，確保公司的長期競爭力與永續發展，本公司已制定了一套全面的風險管理架構。此架構以《風險管理政策與程序》作為風險管理的最高指導原則，強調建立系統性的風險辨識、嚴謹的風險評估、迅速有效的風險回應、持續性的風險監控與透明化的風險報告機制，將風險管理深植於日常營運的每一個環節，以達成組織的整體目標。透過整合性的風險管理方法，我們致力於將潛在的風險轉化為可控因素，從而在不確定性中掌握機遇，並持續強化企業的應變能力與韌性。



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。

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。

永續及氣候風險



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。

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。

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。

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：

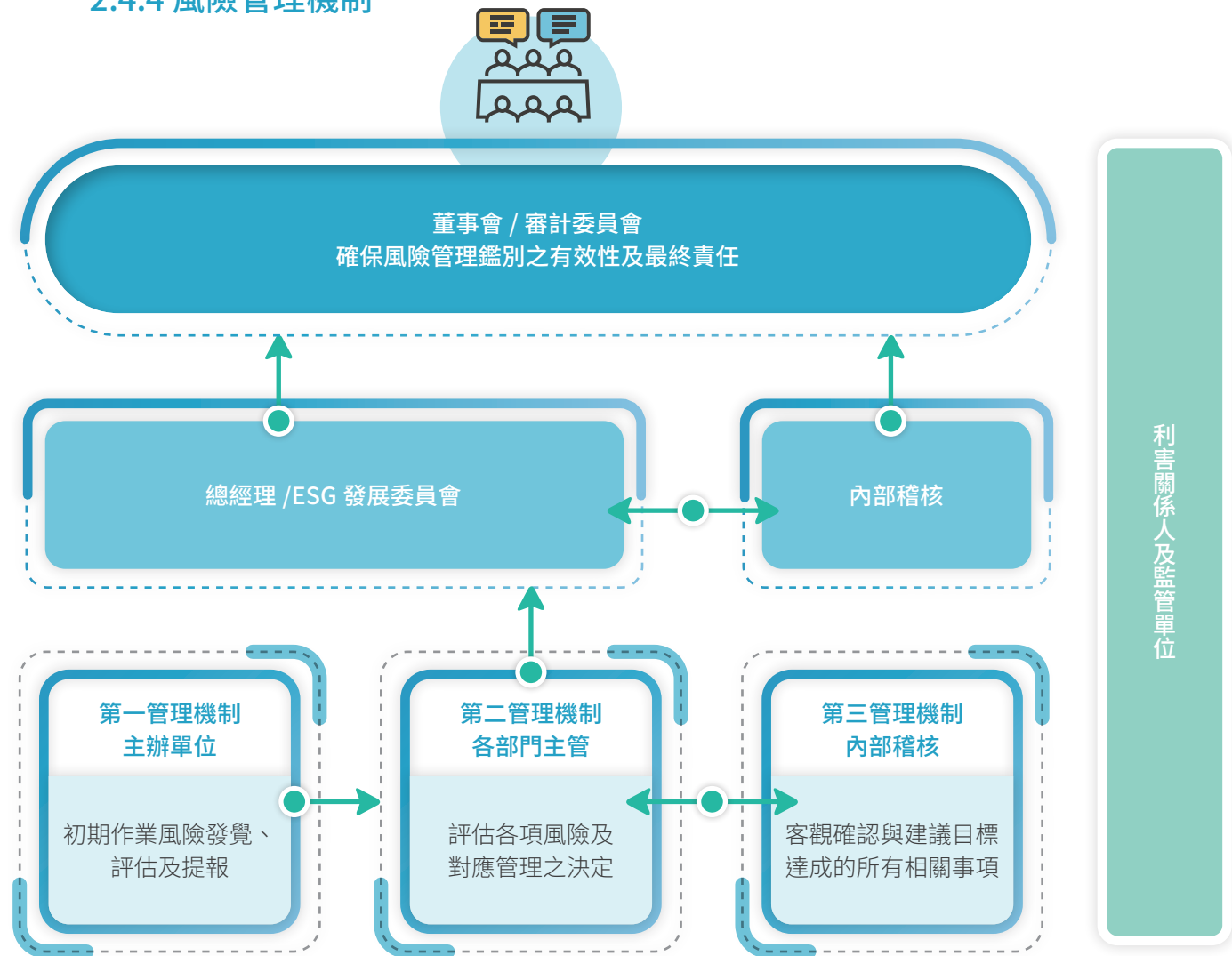
協助董事會執行其風險管理職責，並執行董事會風險管理決策，負責審查各單位提出之風險管理執行運作及跨部門之風險管理協調與溝通等議題。

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



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>

2.4.5 風險鑑別流程

三芳將定期進行風險辨識、分析、回應與監控風險，除了每年根據產業環境、國際情勢變化，辨識新興風險與關鍵風險，會依據風險鑑別流程適時依進行滾動式檢討，以確保風險管理程序及相關控制措施的有效性，並持續改善。

(一) 風險辨識

- 風險管理單位須定期盤點及辨認可能風險來源，應考量外部及內部環境因素等面向進行評估，全面辨識可能導致公司無法達成目標或是造成損失及負面影響之潛在風險，有利於後續對各項風險進行分析與管理。

(二) 風險分析

- 針對已辨識風險進行分析，視不同風險類型訂定適當之衡量方法，俾作為風險管理之依據。
- 風險衡量為運用各項資訊來判斷風險事件發生可能性與對本公司影響程度。
- 最終將風險分析結果劃分風險等級，有利於後續進行風險的排序與擬訂風險應對策略。

(三) 風險回應

- 風險管理單位於分析及彙總風險後，針對風險事件擬定管理計畫，並考量內外部環境與公司資源，來選擇適當回應措施將風險降至公司可接受程度。

(四) 風險監控

- 風險管理單位監控風險時，須定期且即時提出因應策略，並將風險資訊提供給各級主管，最終由稽核單位彙整。

(五) 風險報告

- 稽核單位應衡量及監控整體風險管理的品質，彙整至 ESG 發展委員會，並定期向審計委員會與董事會提出風險報告；如遇有重大或突發的風險發生，稽核單位應立即向審計委員會成員報告。

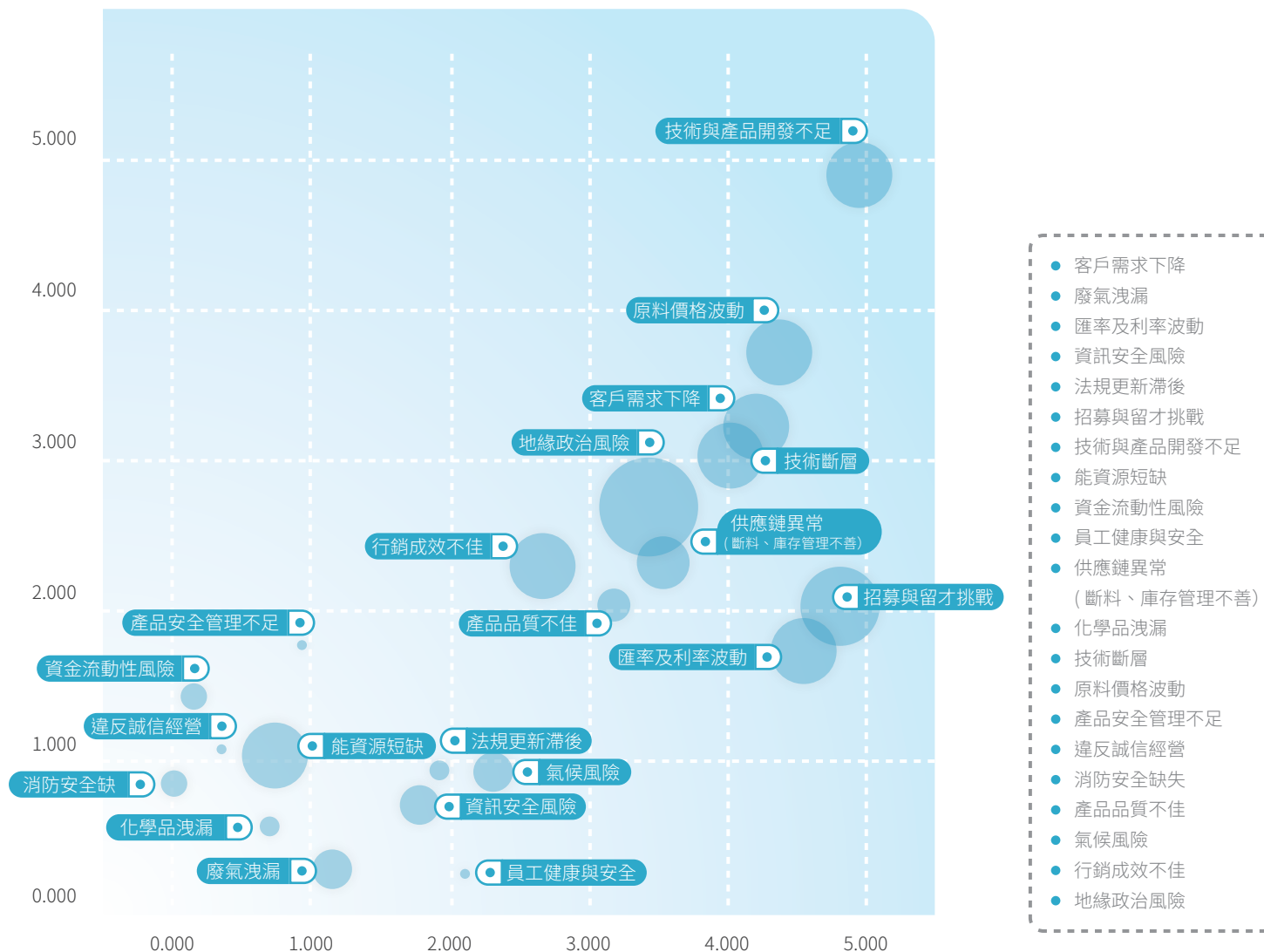
2.4.6 2024 年風險管理運作情形

為確保穩健經營，本公司董事會和審計委員會作為風險管理的最高決策單位，設立「ESG 發展委員會」協助執行風險管理，負責實行及跨部門的溝通協調。2024 年，公司一級主管 34 人參加永續風險辨認問卷調查，分析出以下主要風險項目並制定因應措施，以確保風險管理機制有效運作。風險管理運作情形每年向董事會報告一次，2025 年 1 月 15 日向董事會報告執行情況。

2024 年共分析 21 項風險議題，根據「發生機率」與「影響程度」兩個維度進行排序，並以「可控制度」泡泡大小顯示對於該風險和機會的控制程度。後續將針對各風險議題評估潛在影響與未來的因應計畫與策略，強化整體的風險管理。

前五大風險依序 1. 技術與產品開發不足 2. 原料價格波動 3. 客戶需求下降 4. 技術斷層 5. 招募與留才挑戰，未來將針對重大的風險進行因應，並規劃風險管理策略。

► 衝擊邊界為所有營運據點



類別	風險項目	風險議題	風險說明	潛在財務風險	因應措施
公司 治理	市場 風險	技術與產品開發量能不足	研發技術落後恐降低產品競爭力，無法快速回應市場需求，影響產品導入時程與客戶滿意度。	研發成本增加、營收與市場占有率下降、品牌競爭力受損。	1. 參與客戶的先期產品開發計劃。 2. 與相關科技學校建立合作關係培養開發人力。 3. 與相關技術單位合作以建立先期技術。 4. 綜合各品牌產品發展方向，整理出共同需求全力開發。
		客戶需求下降行銷成效不佳	市場趨勢變化、客戶需求降低或行銷策略未達效益，可能導致銷售業績下滑，影響市場滲透率。	營收減少、行銷與通路業務擴展費用上升。	1. 了解客戶需求下降的原因，根據是否因為客戶或市場因素，制定相應策略若來自客戶端，擴展新客戶以彌補需求下降。 若來自市場因素，重新審視市場並開發對應材料。 2. 每季審核行銷成效不佳的原因 若是材料問題，與研發部門優化改善。 若是行銷內容錯誤，與營運部門討論補強或調整行銷策略。 3. 參加產品展覽或產品說明會，增加產品曝光度，拓展新客戶。 4. 參考 Lineapelle 流行資訊，導入市場流行需求，檢視現有產品線，清除不合市場需求產品，進行合宜產品導入。 5. 提供增值服務，深化與品牌客戶之合作關係。
	產品 品質 風險	產品品質未達客戶標準	產品未達客戶要求標準，恐造成退貨、索賠，影響客戶信任，甚至導致商譽受損與法規風險。	退貨與賠償成本上升、訂單流失、額外品質檢測與相關成本增加、品牌信譽受損。	1. 制定有害物質管制流程。 2. 定期更新「原料禁用物質保證書(每年)」、「原料第三方合規檢測報告(每兩年)」、「產品 RSL 檢測報告(每年)」。 3. 材料必須依客戶要求標準進行相關物性檢測。 4. 導入機台數據管理，隨即監控品質，進行數據分析。 5. 進料檢驗(IQC)標準化，避免原物料品質差異。 6. 建立各段工程標準化作業，避免品質差異。 7. 持續建置設備自動化，減少人員手法差異。 8. 材料上市前必須進行「適用性」(適合客戶生產流程)檢測測試。
	財務 風險	匯率、利率波動	國際貿易涉及貨幣匯率，匯率變動影響外幣收入與採購成本，利率變動影響企業融資成本。	利率變動會影響本公司借款成本以及定存利益；匯率變動則會影響業務之外幣收益。	1. 針對財務報導期間結束日之利率曝險項目，分析對公司損益的影響程度。 2. 分散使用不同利率敏感度之短中長融資工具，減緩大幅利率波動之影響。 3. 以金融工具規避匯率風險，視匯率變動情形適時調節。 4. 每季分析存款利率波動，將閒置資金配置於定期存款、債券等商品，並根據利率波動調整相應的投資比例，減緩利率波動造成的風險。

類別	風險項目	風險議題	風險說明	潛在財務風險	因應措施
公司治理	供應鏈風險	斷料庫存管理	供應鏈波動或預測錯誤可能導致原料短缺，影響生產排程與產品交期。	訂單延誤影響營收、採購成本上升、庫存管理成本增加。	1. 每年進行「供應商稽核」，若有任何異常時立即處置，並開立「矯正措施單」。 2. 對於大宗原物料，安排備援供應商，避免斷料風險。 3. 大宗原料維持兩家以上供應商。 4. 依實際受訂及預估訂單狀況，每月定期檢討原物料庫存及需求的調整，避免缺料及滯存產生。 5. 找適合之數家供應商提供測試料進行開發。 6. 不定時與各廠資材 / 生管溝通訂單結構的變化，需求交期改變時立即提出修正，以做應變對策。
		原料價格波動	國際原料價格受市場供需、能源價格與匯率影響，可能造成成本波動。	生產成本增加、毛利率下降、價格轉嫁困難影響市場競爭力。	1. 每月統計大宗原料用量及購買單價，並依據國際原油情勢及供需進行採購調節。 2. 隨時關注上游大宗原料行情波動、市場供需狀況及了解價格動態，適時再以量制價方式採購。 3. 利用中國塑化原料產能過剩且價格較低的情況，將原本來自歐美地區的貨源轉向中國，從而降低原料成本。
環境	氣候變遷風險	碳排管理	全球減碳趨勢下，未來碳費與法規要求可能提高企業營運成本。	碳排放成本增加、需投入環保設備與減排措施、法規罰款風險。	1. 母公司已完成每年範疇一、範疇二之溫室氣體盤查及經第三方進行查驗，113 年海外子廠已完成範疇一、範疇二溫室氣體之自我盤查，並規劃進行母子公司範疇三之溫室氣體盤查。 2. 每季召開 ESG 發展委員會議，檢討碳排進度及執行情形，並提報董事會執行情形。 3. 透過管理活動，持續減少碳排放量。
社會	人力資源風險	招募與留才挑戰	人才市場競爭激烈，薪資與工作環境影響員工穩定度與企業競爭力。	招募與培訓成本上升、人力流失影響營運效率、生產力下降。	1. 參加大學校園徵才、產學合作及就服站徵才、以提升公司曝光度，並與鄰近學校特定系所辦理企業說明會。 2. 訂立合理公平的薪酬制度，每年參考物價幅度及其它企業調薪幅度調整薪資，113 年度平均調薪幅度約 3.8~4.5%。 3. 研發、行政、營業單位實施彈性工時，兼顧工作效率與生活平衡；為達留才及激勵員工之工作績效，113 年 5 月實施員工持股信託第一次扣款，至 113 年 12 月止員工持股信託參與率約 80%。 4. 建立多元共融職場，強化企業內部結構，聚焦人力資源及人才永續策略。目前已規劃員工協助方案 (EAP) 的心理諮商服務，未來透過更完善的 EAP 制度達成留才政策。 5. 透過系統性的教育訓練加強現有員工的能力缺口。以核心職能 (正直誠信、團隊意識、探究真因) 與管理職能 (持續學習、成果導向、溝通協調) 為公司制度優化的主軸，透過相關制度與訓練配合，強化現有人員職能，並於招募上採用職能面談優化選才效果。
		技術斷層風險	關鍵技術與知識傳承不足，可能影響研發創新與生產效率提升。	研發進度延誤、技術授權與顧問成本增加、產品競爭力下降。	1. 工作再設計，並提高設備自動化程度，減少人力需求。 2. 建立 KM 知識管理，建立人才培育專區，強化經驗傳承與知識技術累積。 3. 落實職務授權及代理人管理，培養複合型人才。並透過「跨領域輪轉實習」與「功能實務導師指導」培養跨領域人才，以及功能講師培養。

近年來國內外都相當關注且管理氣候變遷議題，三芳也積極的因應氣候變遷的威脅，自 2022 年來三芳便遵循氣候相關財務揭露建議 (TCFD) 框架，強化三芳對於氣候風險機會的減緩與調適，藉此展現公司對於氣候的責任，並研擬多項的減碳策略與目標，以期控制氣候風險並放大營運機會

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：

- 經營團隊擬定並監督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，與整體價值鏈共同提升綠色競爭力
- 衡量氣候變遷嚴重程度、國際趨勢與品牌客戶減碳目標，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氣候環境共榮的信念，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，將節能減碳的信念放於日常營運，促進全球永續發展。

2.4.7 氣候風險與機會管理流程

為因應氣候變遷的高度不確定性，並掌握正面與負面的影響，以利擬定未來氣候決策與目標，因此本公司就氣候議題的風險與機會進行初步評估，並與業務部門與外部顧問，針對現行的法規、市場、氣候災害頻率等趨勢進行篩選產業風險與機會議題，盤點鑑別與排序三芳的氣候風險與機會，並針對風險進行情境分析量化財務衝擊。了解議題的衝擊再進行策略與目標的擬定，定期的監督與優化策略與目標。



2.4.8 三芳之 TCFD 管理架構

架構

治理

由隸屬總經理下的 ESG 發展委員會負責氣候相關財務揭露，依公司組織功能劃設分組。並由副總群領導各組定期調整策略、鑑別風險機會及設定目標，並定期向總經理提報氣候變遷管理之進程，再每年定期呈報至董事會。董事會作為治理的最高單位，負責監督公司的 ESG 成果

透過跨部門討論與評估重大氣候與機會對三芳帶來之潛在營運與財務衝擊，訂定因應策略，策略方向有：

- 短期** 節能減廢：訂定節能減廢目標，並在全集團各營運據點推行，減少能源使用並降低廢棄物對環境的危害。
潔淨能源：使用生質能、綠電等潔淨能源，達到綠色製造的目的。
綠色設計：產品設計考量友善環境，從生命週期考量降低環境衝擊。
- 中期** 價值鏈減碳：整合供應商、合作夥伴與品牌，從三芳的減碳措施逐步擴大及影響價值鏈。
- 長期** 能源轉型：透過能源轉型來達成長期淨零目標。

策略

內部碳定價

為因應 2023 年通過之氣候變遷因應法，未來每公噸的碳排放都將徵收碳費，因此三芳之內部碳定價將採用影子價格，目前 1 公噸的碳價為 300 元，將應用於範疇一二的減量行動評估，未來在新項目資本投入、產品營運等重要的投入，皆會考量碳成本的所帶來的財務衝擊，未來也會持續透過內外部的碳價與成本分析來滾動式調整內部碳價格。期許能夠改善全公司的減碳力道，引導三芳做出最有利於營運及氣候的決策，並回應利害關係人之期待。

作法

溫室氣體盤查

於 2014 年起取得 ISO14064-1：溫室氣體盤查查證聲明書，每年六月底前完成個體母公司高雄廠溫室氣體盤查，並委由第三方查驗（已委由查證機構針對範疇一及範疇二進行溫室氣體查驗）2024 年之查驗預計於 2025 月 6 月完成，並由委由 SGS 進行查驗。

廠內節能減碳專案

1. 含氧檢知器改善，可節省燃料使用。
2. 汰換紅外線加熱器節省用電。
3. 冷卻水打溫控啟閉風扇改善。
4. 汰換高效能空壓機。
5. 高效率馬達汰換工程。
6. 降低生質鍋爐操作溫度。

再生能源

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 2024 年完成裝置太陽能已完成 1,233kWp 太陽能容量，發電量 1,567,846kWh。
2. 2024 年大陸寶亮廠已完成裝置 2,707kWp 太陽能容量，發電量 2,903,064kWh。
3. 2024 年越南廠已完成購買 4,740,974kWh 綠電。
4. 2024 年印尼廠已完成 RE100 的目標全數使用再生能源。

架構

作法

風險
管理

盤點氣候議題

本公司目前的風險與機會管理方針由 ESG 發展委員會首度進行風險與機會的鑑別，未來將透過全公司部門進行氣候風險與機會鑑別會議，並重新探討實體風險、轉型風險與機會對於三芳各部門的衝擊與影響。針對現行各部門營運狀況了解風險機會的類別、衝擊期間、與未來財務影響。並同時考量到現行的產品服務、產業趨勢、氣候條件、法規遵循與利害關係人等條件制定短中長期的因應策略。

氣候風險情境分析與財務量化

擬定氣候變遷風險與機會的評估中除了考量到 2030、2050 的衝擊期間、未來發生可能性、風險危害度、潛在脆弱度與暴露度，最終依據國際與國內的情境分析出未來的財務衝擊範圍。後續根據各項因子進行討論與擬定相對應的氣候策略，幫助三芳維持穩健的永續經營創造更多的收益。今年度將針對實體風險的淹水風險、高溫導致能源財務衝擊、碳費等三個議題進行進一步的情境分析，將參考國內碳費制度、NCDR、NGFS 所公布的報告、圖資與數據，進行短中長期的財務影響評估。

指標與
目標

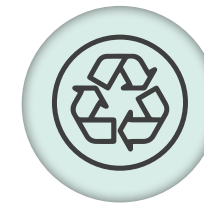
1. 三芳集團於 2023 年 12 月份向 SBTi 簽署承諾，透過 SBTi 科學減碳路徑進行規劃，已完成 2024 年範疇三之自我盤查並設立具體且可行的範疇一、二、三的減量目標，預計於 2026 年向 SBTi 提交目標，展現本公司的淨零決心。
2. 減碳目標：以 2018 年為基準年，至 2025 年須減碳 18%。
3. 減碳措施：請參考 4.4 溫室氣體減量。
4. 節水目標：以 2018 年為基準年，至 2025 年須節水 5%。
5. 減廢目標：以 2018 年為基準年，至 2025 年須減廢 2%。
6. 2026 年：以 SBTi 所提交之目標，進行第二階段之節能減碳規劃。
7. 再生料使用的目標：底布使用回收料 100%。

2025 年 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



-5%
節水



-2%
減廢



-18%
減碳

2.4.9 氣候變遷風險及財務衝擊

風險類別	評估項目	風險描述與潛在影響	類別	影響期間	等級	因應之管理作法
轉型風險	碳費徵收	依照氣候變遷因應法規定 2.5 萬噸排碳大戶，徵收碳費，將導致生產成本上升造成財務重大衝擊。	政策與法律	短期	中度風險	- 三芳積極進行節能減碳的工作，除了廠內的年度節電計畫外，持續針對再生能源建置減少外購電力的使用。 - 並配合碳費的制度，自主減碳並參考環境部自主減量計畫防止未來碳費的衝擊擴大。
	法規要求節電 1%	依據能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫規定，能源用戶之前一年度平均年節電率未達 1%。故需要持續在設置新型節能設備，否則依法處理。	政策與法律	短期	低度風險	- 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。 - 平均年節電率 1.11 %。
	法規要求設置再生能源	依據「再生能源發展條例」，大於 5,000kW 需於五年內設置契約容量 10%的再生能源設備、儲能設備，或是購買再生能源憑證，否則須繳納代金。	政策與法律	短期	中度風險	- 本公司積極配合政策，2024 年高雄廠已完成裝置 1,233kWp 太陽能容量。 2024 年大陸寶亮廠已完成裝置 2,707kWp 太陽能容量，發電量 2,903,064kWh。 2024 年越南廠已完成購買 4,740,974kWh 綠電。 2024 年印尼廠已完成 RE100 的目標全數使用再生能源。
	電力供應中斷	台電事故（缺電、限電、壓降、跳電）導致產線停擺，營運成本增加。	市場	短期	重大風險	- 增設發電設備確保停電緊急應變。 - 提高節電措施汰換高耗能設備，降低用電量。 - 增設綠電設備降低用電成本。 - 電力數據蒐集調整契約容量節省成本。

風險類別	評估項目	風險描述與潛在影響	類別	影響期間	等級	因應之管理作法
轉型風險	天然氣短缺	蒸汽鍋爐無法運行，造成生產中斷。	市場	短期	重大風險	1. 定期檢測管線，記錄每日用氣量。 2. 控管使用量，紀錄含氧率提高氣體燃燒效率。 3. 聯結南北環型天然氣管線供應。
	生質燃料短缺	蒸汽鍋爐燃料不足，導致生產中斷。	市場	短期	重大風險	1. 監測鍋爐燃料使用量管控出油溫，減少燃料使用。 2. 增設熱回收含氧檢知，提高燃燒效率。 3. 尋找替代原料之供應商。
	耗水費	依據耗水費徵收辦法，枯水期間單月用水量大於 9,000 度用水大戶徵收耗水費，將增加生產成本。	政策與法律	短期	中度風險	1. 監測記錄耗水量，提高水回收率。 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。 3. 統計每年估水期用水量，2024 年估水期計徵用水量 16,353 立方公尺，於 2025 年節水率 5 %。
	產業轉型（綠色產品、綠色製程）	因應國際趨勢與供應鏈要求，需要研發綠色產品，除了原物料成本高，綠色製程轉型技術門檻高欲需要資本的投入，提高生產的成本。	市場	中期	中度風險	1. 開發綠色技術，提升綠色產品效能。 2. 積極提升綠色產品銷售，期待 2025 年提升至 50% 以上。

風險類別	評估項目	風險描述與潛在影響	類別	期間	等級	因應之管理作法
實體風險	水資源短缺	因氣候異常導致發生缺水與旱災時，工廠產線之鍋爐與設備無法運轉，導致產量降低及成本增加，造成營業額損失。	急性	短期	高度風險	1. 冷卻用水：空調冷卻水塔加裝藥錠降低清洗排出廢水量，加裝控制器 降低水汽揮發量。 2. 鍋爐用水：鍋爐蒸汽用冷凝水回收再使用大約可回收 60%。 3. 生活用水：廚房採 RO 機排出水作為清洗、清潔用水。 4. 衛生設施及水龍頭採購節水標章設施。 5. 其他用水：景觀用水部分採飲水機排出水澆灌。
	極端降雨	因氣候異常之颱風與暴雨，極端降雨量增加，進而導致工廠淹水等停班，營運中斷而造成營業額損失，另外淹水導致工廠設備損壞提高成本支出。	急性	長期	重大風險	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。 2. 2024 年度於印尼地區新建之廠房，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。 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。
	極端高溫	因氣候異常導致極端高溫，除了工廠內的使用空調增價，導致能源費用高漲，另外員工可能因熱傷害破壞工作環境進而影響產線。	急性	中期	重大風險	1. 加設太陽能板可降低溫度。 2. 加裝強力排風扇等提升工作環境舒適性的相關措施。
機會	再生能源	持續投入再生能源發展，除可降低能源中斷風險，另外綠電可提升企業形象並增加收入。	韌性	中期	中度機會	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。
	循環材料	透過循環材料使用將生產低碳排產品，降低廢氣處理成本並期許提高未來循環材料收入	產品與服務	中期	中度機會	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。

2.4.10 實體與轉型風險情境

近年因氣候變遷的影響之下，颱風等極端降雨產生的淹水等威脅，因此三芳根據台灣營運據點參考臺灣國家災害防救科技中心 (NCDR) 發布之淹水圖資，針對各地區進行模擬，並選擇兩個情境 RCP 4.5、RCP 8.5 評估對於不同情境的衝擊。

情境	危害度與脆弱度	風險評估流程	衝擊評估
RCP4.5 每平方公尺的輻射強迫力在 2100 年增加了 4.5W。代表世界各國想盡辦法做到溫室氣體減量目標	本公司位於高雄市仁武區，無論是 RCP4.5、8.5 的情境之下都是屬於高淹水風險區。 淹水風險可細部分為淹水危害度及淹水脆弱度。仁武區之危害度是第四級，而脆弱度屬於第三級，最終綜合出來的風險等級為第四級屬於中高級風險。	1. 使用 NCDR 評估台灣地區的淹水風險。 2. 透過兩種情境之下的淹水圖資區分危害度與脆弱度。 3. 依據危害度 x 脆弱度的分數分析氣候風險等級。 4. 確認風險等級後擬定未來淹水的因應措施。	1. 長期 (2050) 來看高雄廠區的淹水風險無論是 RCP4.5、8.5 都是屬於高風險，細部分析所在區域是危害度是第四級，而脆弱度屬於第三級，最終綜合出來的風險等級為第四級。 2. 淹水災害發生可能導致工廠與辦公室人員受阻，導致生產及營運上的延宕，進而影響到財物損失，另外淹水災害後續影響到保險與其他淹水回復成本。因此適時確認淹水風險是重要的。
RCP8.5 每平方公尺的輻射強迫力在 2100 年增加了 8.5W。代表世界各國並無任何減量的動作			

因應策略

2021 年完成第一道防線在每棟建築物每個出入口處，新設防水閘門主動式應援方案，並於氣象局發布颱風警報或暴雨警報前，安裝每幢防水閘門。於 2022 年完成第二防線，廠區內主要對外排洪道擴大斷面積整治工程，增加排水容量及設置抽水站備援方案。提高三芳對於營運中斷韌性，降低天然災害淹水所造成風險並訂有監控措施與因應風險的措施，確保營運持續

實體風險情境 - 極端高溫導致能源成本上升

近年因氣候變遷的影響之下，全球溫度飆升進而導致能源成本上升，因此三芳根據台灣營運據點並參考綠色金融合作網絡體系 (NGFS) 模擬不同全球平均溫度升高之變化，並選擇兩個情境 RCP 4.5、RCP 8.5，透過據點電力使用、電價與空調使用等，推估全球平均溫度上升，所造成空調能源之時間及財務衝擊金額。

情境	溫度上升趨勢	風險評估流程	財務衝擊																											
RCP4.5 每平方公尺的輻射強迫力在 2100 年增加了 4.5W。代表世界各國想盡辦法做到溫室氣體減量目標	預估台灣地區未來溫度上升趨勢 2050 年上升 1.5°C 2100 年上升 2.0°C	1. 使用 NGFS 評估台灣地區的增溫情形。 2. 評估高雄廠所在位置的未來增溫趨勢 3. 考量國家能源政策並推估未來高雄廠的用電情形與電費 4. 推估升溫造成空調能耗增加比率 5. 完成溫度上升導致空調電費增加之未來趨勢分析	1. RCP4.5 的狀態因升溫頻率中等上升，2050 年空調額外費用支出約為 2.38 百萬元，後續溫度增加雖有持續節電導，但因能源價格不斷攀升，導致能源支出持續上漲。 2. RCP8.5 屬高碳排情境，升溫頻率升高許多導致費用上升，故預估到 2100 年抵達高峰，產生近 9.36 百萬元額外空調支出。 單位：百萬元 <table><thead><tr><th>Year</th><th>RCP4.5</th><th>RCP8.5</th></tr></thead><tbody><tr><td>2025</td><td>1.0</td><td>1.0</td></tr><tr><td>2035</td><td>1.5</td><td>2.0</td></tr><tr><td>2045</td><td>2.0</td><td>3.0</td></tr><tr><td>2055</td><td>2.5</td><td>4.0</td></tr><tr><td>2065</td><td>3.0</td><td>5.0</td></tr><tr><td>2075</td><td>3.5</td><td>6.0</td></tr><tr><td>2085</td><td>4.0</td><td>7.5</td></tr><tr><td>2095</td><td>4.5</td><td>9.36</td></tr></tbody></table>	Year	RCP4.5	RCP8.5	2025	1.0	1.0	2035	1.5	2.0	2045	2.0	3.0	2055	2.5	4.0	2065	3.0	5.0	2075	3.5	6.0	2085	4.0	7.5	2095	4.5	9.36
Year	RCP4.5	RCP8.5																												
2025	1.0	1.0																												
2035	1.5	2.0																												
2045	2.0	3.0																												
2055	2.5	4.0																												
2065	3.0	5.0																												
2075	3.5	6.0																												
2085	4.0	7.5																												
2095	4.5	9.36																												
RCP8.5 每平方公尺的輻射強迫力在 2100 年增加了 8.5W。代表世界各國並無任何減量的動作	預估台灣地區未來溫度上升趨勢 2050 年上升 1.8°C 2100 年上升 3.6°C																													

因應策略

本情境除參考實體升溫情境並額外參考國內能源政策，另空調分析採現行資料未考量未來革新技術，未來可能因革新技術導致年空調能源快速下降。氣候變遷導致的升溫頻率升高可能導致空調能源增加，進而造成年度成本增加，因此未來將持續於年度節電措施外，並關注空調節能相關技術與能源費用趨勢，方能降低未來之實體風險。

轉型風險情境 - 溫室氣體排放費用 (碳費)

近年因氣候變遷的影響之下，各國開始針對高碳排企業徵收碳費迫使企業減量，台灣相繼通過「氣候變遷因應法」與「碳費收費辦法」，顯示出碳排放與排放費用的差異，將會影響企業的財務衝擊。本年度三芳參考 IEA 的兩項情境 STEPS 與 NZE 與既有目標情境為假設，同步參考台灣環境部的碳費徵收法規，來預估未來不同情境短中長期的碳價格產生財務衝擊。

情境	情境描述	參數說明	碳費徵收價格 (單位百萬元)	各情境排放趨勢
承諾政策情境 (STEPS)	既定政策發展，全球平均氣溫將上升 2.6°C	減碳路徑 2030 年：1.17% 2050 年：12.72%	2030 年碳費：7.23 2050 年碳費：33.85	單位：公噸 co2e 2018 2024 2029 2034 2039 2044 2049 — 既有目標情境 — STEPS 情境 — NZE 情境
淨零排放情境 (NZE)	全球實現 1.5°C 目標與其能源與永續發展現況	減碳路徑 2030 年：37.64% 2050 年：100%	2030 年碳費：41.08 2050 年碳費：0	
既有目標情境	三芳訂定目標與國家所更新並發布的淨零目標	減碳路徑 2025 年：18% 2030 年：28% 2050 年：100%	2030 年碳費：28.15 2050 年碳費：0	

因應策略

未來將關注國內外碳費或碳稅的政策，並且嘗試配合政策申請優惠費率降低碳費的衝擊。另外溫室氣體排放會持續下降，2024 年三芳相較於基準年已下降超過 50%，將持續執行減碳策略，包含製程如何減少能源耗用及提升回收率、積極開發低耗能產品及潔淨之燃料等方法，持續降低組織內的排放量。未來以關注碳費政策與減碳策略兩個面向來降低碳費對於三芳的衝擊。

2.5 資通安全維護

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資通訊設備之安全管理，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。

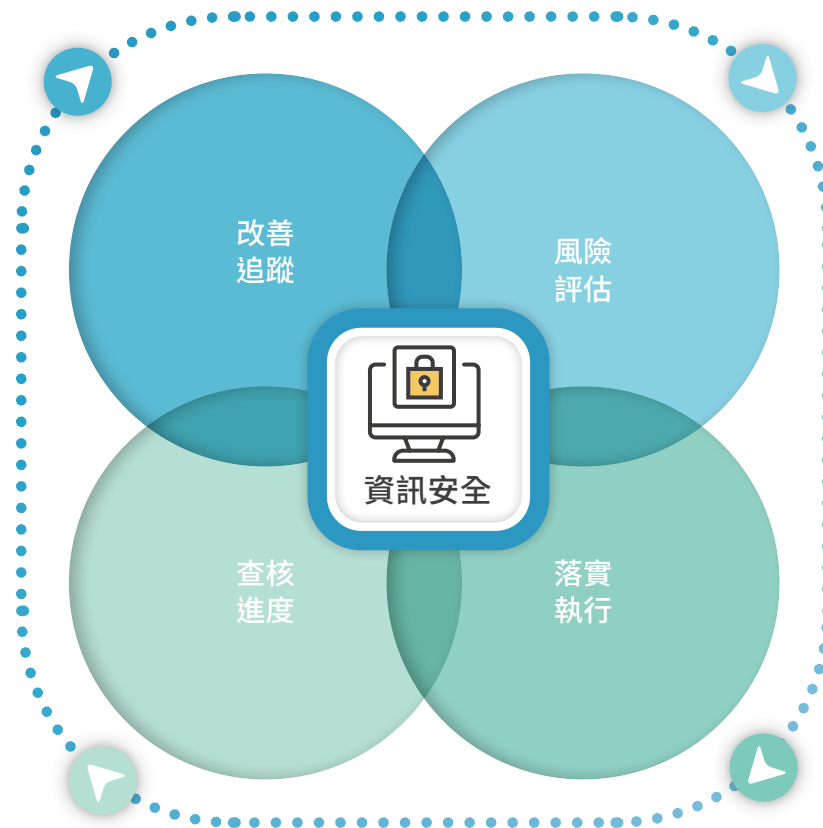
資訊安全政策訂有下列目標

- 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 2024 年執行情形



1. 提升內部資安意識

1-1

加強人員資安教育訓練。

1-2

提高社交工程演練次數。

1-3

系統化演練機制，提升訓練有效性。



2. AI 智慧應用

2-1

機器學習與生成式 AI 工具導入。

2-2

智慧威脅偵測，提升識別能力。

2-3

Copilot、RPA 等工具應用，減少文件浪費與提升工作效率。



3. 資安監控服務

3-1

建立資安監控平台，預先阻斷，降低資安災害損失風險。

3-2

建構聯防體系，提升內部防護能力。

3-3

落實弱點修補與系統版本更新，降低曝險機率。



4. 強化訪問控制存取

4-1

盤點特權帳號，強化密碼管理，降低外洩風險。

4-2

限制重要設備存取方式，降低威脅風險。

4-3

採用多重驗證機制，確保資料與系統安全。



5. 設備維運安全

5-1

資安風險評估，提出具體改善行動。

5-2

軟體版本更新、設備汰換升級、端點防護等落實執行。

5-3

網路存取控制與監管，避免不當利用存取。

03 CHAPTER

共享價值

- 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

產品技術創新與研發對三芳的意義

針對品牌及不同應用市場，優化研發團隊與生產技術能量，將核心技術扭轉為可量產規模化並衍生應用技術，擴大不同市場的應用領域。

衝擊影響



正面衝擊：

1. 提升市場競爭力
2. 創造新市場與商機
3. 提高產品附加價值與盈利能力
4. 提升品牌形象與客戶忠誠度
5. 降低生產成本與提升營運效率
6. 符合環保與法規標準，提升企業永續發展能力
7. 吸引投資與優秀人才

負面衝擊：

1. 研發成本高，投資回報不確定
2. 產品開發周期長，錯失市場時機
3. 創新風險高，可能導致技術失敗
4. 侵權與專利糾紛
5. 員工壓力增加，可能影響企業文化
6. 可能導致市場競爭加劇與價格戰
7. 技術被抄襲或競爭對手快速模仿

政策與承諾



政策的影響

1. 研發補助與獎勵措施
2. 智慧財產權 (IP) 保護
3. 科技與產業發展政策
4. 環保與永續發展法規
5. 科技合作與人才引進政策

企業的承諾

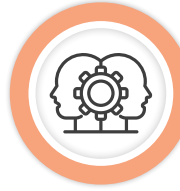
1. 投入長期研發
2. 永續發展與環保
3. 資訊安全與數位隱私
4. 公平競爭與社會責任
5. 人才培育與教育

指標與目標



聚焦於鞋材與薄膜製造兩大核心業務之穩健發展，追求有品質的營運增長，達成本公司訂定之年度營運目標

採取行動



- 投入研發，打造核心競爭力
- 申請專利，建立技術保護
- 運用數位技術，提高市場反應速度
- 發展綠色技術，實現永續發展
- 與產業夥伴合作，共享創新資源
- 培育人才，確保創新動能持續

評估方法



評估技術創新與研發的成效，應該綜合考量財務指標、市場影響、技術績效、組織創新能力以及永續發展目標。不同企業可依照自身產業特性，選擇最適合的指標來衡量創新成功與否。

- 短期關注：研發成本、產品上市速度、專利數量
- 中期衡量：市場佔有率、新產品營收貢獻
- 長期目標：品牌創新力、人才培育、ESG 影響力

利害關係人議合



Tel: +886 (7)3712111 Ext.31230
jui@sanfang.com.tw | www.sanfang.com

永續創新 - 減碳人造革 FOOTWEAR UPPER

永續

低碳

無溶劑

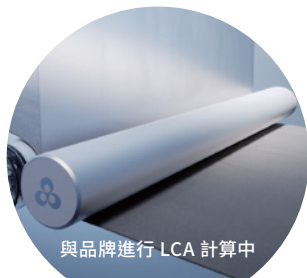
減水

回收



100% RPET
回收纖維不織布

從寶特瓶到纖維的
回收解決方案



與品牌進行 LCA 計算中

減碳減水
無溶劑

與品牌合作創新製程技術
大幅減碳，減水與無溶劑使用
降低對環境衝擊



物性表現再提升

創新產品製程，超越傳統人造皮
革的物性表現



循環經濟

該產品具備可全回收
shoe to shoe 的環保未來性

永續創新 - 防水透濕膜



技術發展重點

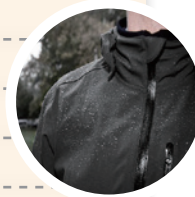
1. 減碳技術
2. 可回收或可被回收材料技術
3. 薄膜的高機能及高功能性

· 環保再生聚酯回收

50%RPET

· 抗酚黃 (4 級以上)

減少黃化瑕疵



· 耐水洗 20 次

· 環保無溶劑、低碳排製程

· 廢棄物循環再生

與聚酯布料結合
可 100% 全回收



3.1 創新研發

3.1.1 研發

本公司在高雄廠有設立研究發展處，是公司的研發重心，擁有多領域的研發工程師。除了持續研發和創新既有的人造皮革產品外，也積極拓展研發以下領域：薄膜產品，纖維產品，球類產品，成衣產品，車用產品。

此外為響應全球永續發展趨勢，研發部門每年將 3R (RECYCLE 回收、REDUCE 減量、REUSE 再利用) 納為研發主軸，致力於開發節能減碳產品。

三大主軸

1. RECYCLE

- 開發創新的材料和製程，提高產品可回收性。
- 建立產品回收機制，促進循環經濟。
- 使用回收聚酯原料研發減碳人造皮革。

2. REDUCE

- 使用回收聚酯原料及色母生產不須染色的減碳環保聚酯紗線。
- 減少自身或客戶製程流程，縮短製造工序。
- 採用輕量化材料，減少運輸和生產的碳排放。

3. REUSE

- 鼓勵產品的重複使用。
- 導入回收 TPU 材料並製成鞋用材，降低自身或客戶的廢棄物及再回用。

節能減碳主軸

所有 3R 開發主軸都以節能減碳為最終目標。通過減少資源消耗、增加可回收性並延長產品使用壽命，研發部門在開發對環境衝擊影響較小的產品。

永續發展目標

這些研發主軸符合以下聯合國永續發展目標：

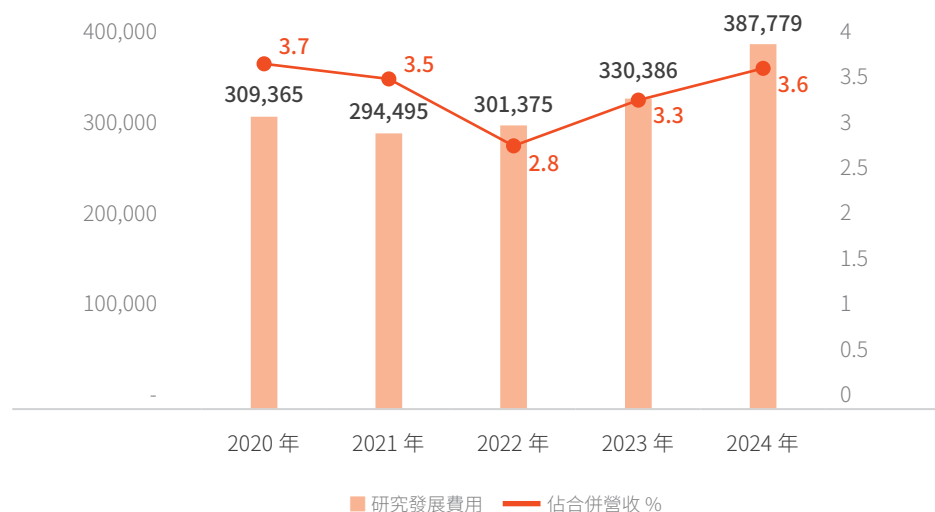
目標 7：確保人人負擔得起、可靠和永續的潔淨能源

目標 12：確保永續的消費和生產模式

目標 13：採取緊急行動應對氣候變遷及其衝擊

通過採用 3R 開發主軸和專注於節能減碳，研發部門致力於開發創新產品，促進永續發展並減少對環境的影響。這些產品將幫助我們的客戶和合作夥伴為更美好的未來做出貢獻。

► 研發支出



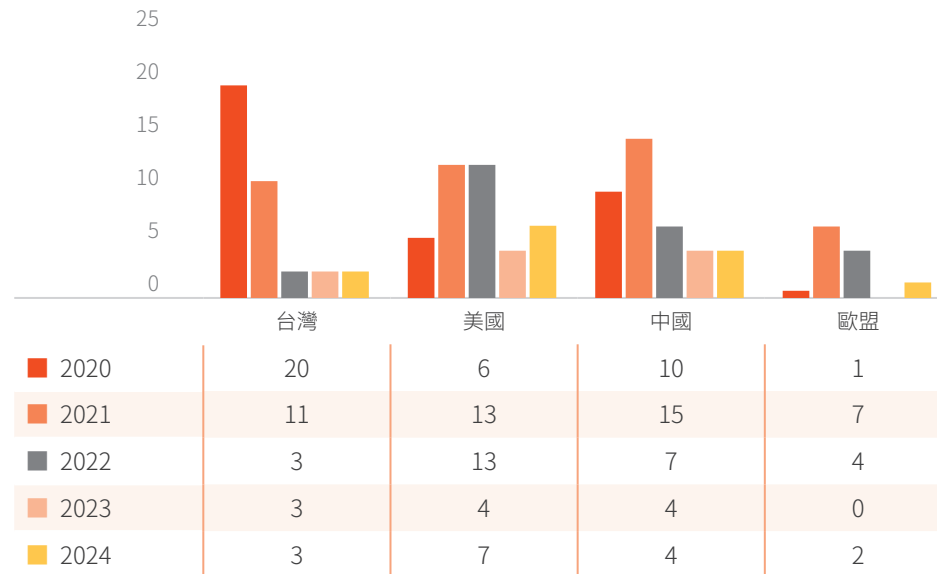
3.1.2 創新

本公司注重創新的事實反應在專利的成果上，每年針對前述薄膜，纖維，球類，成衣，車用等公司產品，進行專利佈局及申請，近年發明專利證書累計統計如下：



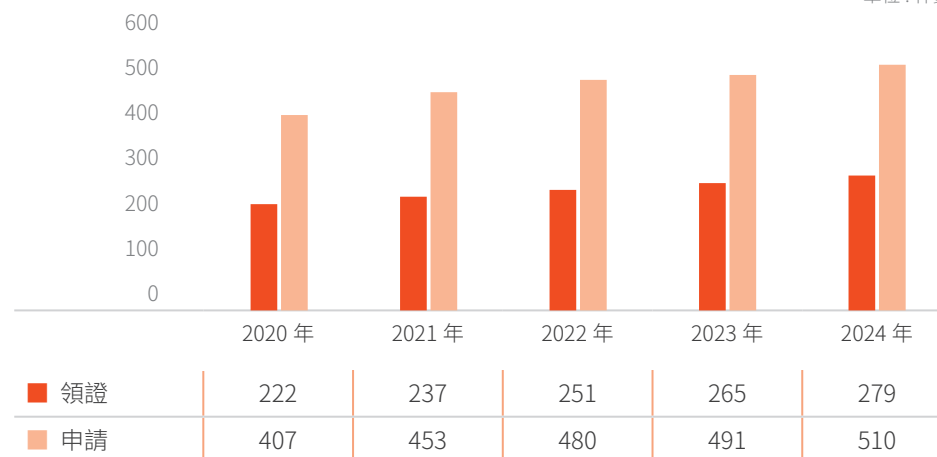
► 三芳全球專利「申請國」分佈統計

單位：件數



► 全球累計專利申請及領證

單位：件數



3.2 品質管理

產品品質對三芳的意義

品質影響客戶滿意度、品牌形象和競爭力，是公司成功與持續發展的基石。

衝擊影響



正面衝擊：面對客戶各種需求皆能靈活應對，快速調控生產線以確保順利出貨，與客戶一起達成目標，共創雙贏局面。

負面衝擊：同業和潛在競爭對手的威脅，一方面要維持產品品質還要顧慮成本，壓縮利潤空間。

政策與承諾



專業、整合、創新、服務是三芳的產品品質方針，承諾提供能讓客戶滿意的產品，並善盡企業責任，致力於環保永續的社會發展。

指標與目標



追求零客訴以及高評價的客戶滿意度。

採取行動



導入自動化生產管理，即時收集分析各項數據，嚴格把關產品出貨品質。

評估方法



內部訂立績效目標及每月追蹤結果，並透由外部的品質系統稽核來自我督促與糾正缺失，以期持續改善。

利害關係人議合



Tel: +886 (7)3712111 Ext.31230
jui@sanfang.com.tw | www.sanfang.com

對應永續指標

產業議題

3.2 品質管理

產品品質管理方針『專業、整合、創新、服務』

本公司願景為「成為最值得信賴的材料供應者」，全體員工貫徹產品品質管理方針，以期達到滿足客戶需求、提供安心安全的產品，並致力環境永續，善盡企業責任，能與社會共生共榮。

產品品質管理系統

本公司在 1996 年首次取得 ISO9001 品質管理系統認證，1998 年首次取得 ISO14001 環境管理系統認證，2012 年首次取得 IATF16949 全球汽車產業品質管理系統認證，50 年來經由持續不斷的改善過程，建立系統性、全面性品質管理，以確保本公司所生產的產品，品質優良穩定，且能為所有客戶接受。

近年來，本公司為強化品質第一的中心思想，2022 年於高雄廠成功導入 TPS 豐田精實生產管理系統 (Toyota Production System)，並在 2023 年推行至越南廠，計畫擴及全集團每個角落，將這些手法、技巧應用在改善品質，進而提升節水、節電、減碳、友善環境，並確保合乎環境、社會與治理 (ESG) 精神。

產品品質安全把關

- 本公司設置 RSL 禁用有害物質清單小組，從原物料入廠、製程中執行各種取樣檢驗，並建立 CIL 表 (化學資訊清單) 以提供研發和生產單位選擇對人體及環境無害的原料進行生產。

- 取得品牌客戶認證的專業實驗室，擁有先進設備和合格的檢測人員，不但能模擬各種使用環境、依照客戶規範進行物性及化性檢驗，嚴格把關出貨品質，萬一出現不合格品還能協助調查分析，找出原因，立即採取補救措施。

- 本公司產品也取得多項知名環保及品質認證，譬如：Oeko-Tex、GRS 4.0、RCS2.0、TQP 輔料供應商、Green Mark 等，證明本公司產品值得信賴。

智慧財產管理計畫

- 本公司致力於先進技術的研發並維護努力的成果，制定與營運目標連結之智慧財產管理制度，一方面強化競爭優勢，達成利益目標，另一方面避免內部洩密或外部侵權造成公司損失。
- 專利方面透過完整的評審機制、獎勵制度、和人才培訓等系統化運作架構，累積專利能量、推動創新技術，建構出堅實的專利護城河。
- 商標布局，在商品正式上市之前透過商標檢索、分析和規劃，申請各國商標註冊與維護商標專用權，避免消費者混淆，也能強化企業形象並提升商品價值。

- 營業秘密對內透過與新進員工簽訂僱傭契約、定期對員工進行管理政策宣導，落實保護公司智慧財產權的責任與義務，對外與供應商簽署保密協議，要求遵守保密約定。

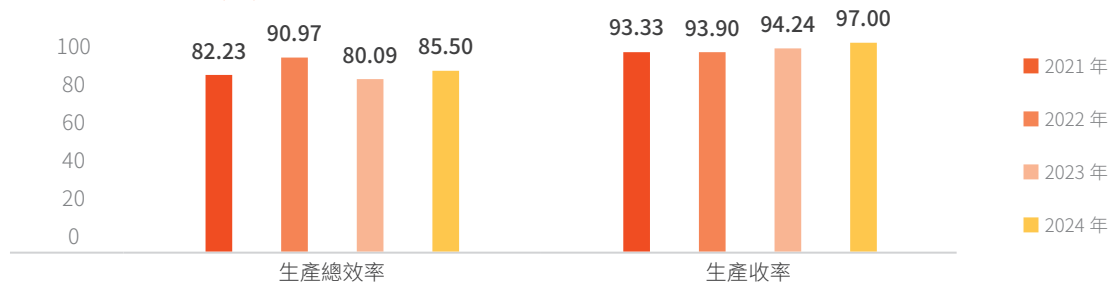
產品品質設計

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

持續建構自動化生產及導入線上監控系統，運用 TPS 分析手法，進行各工程診斷，在異常發生前就能防範，或透過各階段紀錄，追溯履歷去找到出根本原因，讓產品品質獲得最佳控管，確保出貨品質都是優良穩定。

► 2021~2024 年生產 KPI (%)



► 實驗室圖片



► 廠房示意圖

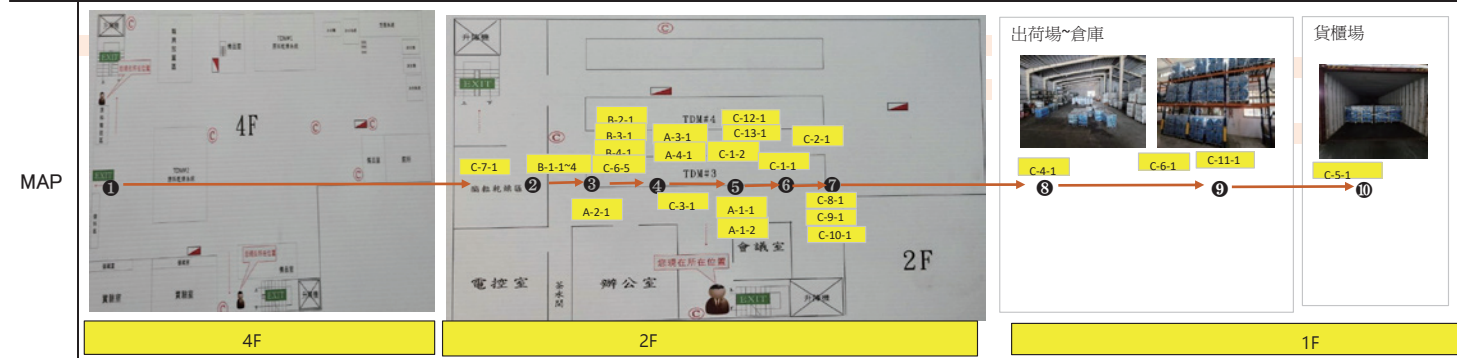


► TPS 工程診斷問題點

工程診斷問題點

問題點件數: 合計26件

主要流程①原料槽→②乾燥→③押出&淋膜→④厚度量測→⑤裁邊→⑥收卷→⑦點收→⑧出荷場→⑨倉庫→⑩貨櫃場



問題點

NO.	內容	NO.	內容
A-1-1	耳料"兩側"生產寬度&厚度不同	C-1-2	異常處置揭示不明確
A-1-2	耳料-載體厚度浪費多	C-2-1	4S/5定未實施,品質/安全/工時異常發生影響有
A-2-1	"抓條件"不良品&工時浪費多	C-3-1	作業人員安全意識不足
A-3-1	現場生產幹部品質管理技能技能不足	C-4-1	集出荷工數浪費
A-4-1	生產幹部問題解決能力不足	C-5-1	貨櫃積載率低
B-1-1	洗車作業標準化建立不完備	C-6-1	成品倉庫管理目視化無
B-1-2	3人換模換線作業標準無訂定	C-7-1	過濾桶清潔作業環境粉塵污染
B-1-3	滾輪擦拭與洗車分別作業,時間浪費	C-8-1	鐵箱組裝作業工時高
B-1-4	滾輪擦拭作業者上下多回拿取工具	C-9-1	成品包裝步行工時浪費多
B-2-1	耳料切刀更換作業性不佳	C-10-1	收卷作業工數浪費
B-3-1	牽引作業與光電器干涉,異常多發時間浪費	C-11-1	出入庫人工管理工數浪費
B-4-1	進料桶清潔工數浪費	C-12-1	備品取拿工數浪費
C-1-1	機台生產狀態揭示不明確	C-13-1	工具拿取步行供進浪費多

3.3 客戶滿意度及產品服務

客戶關係與管理對三芳的意義

加強與主要品牌的創新合作，掌握早期開發機會並提供差異化產品。鞏固深度合作關係，建立完善的銷售和技術服務系統，有效拓展品牌源頭並穩定訂單來源。

衝擊影響



正面衝擊：提升客戶滿意度，進而增加客戶的忠誠度、促進正面口碑傳播，並為公司帶來業務成長。

負面衝擊：產品或服務品質未能達到客戶需求，會降低滿意度，可能導致客戶流失、投訴增加，甚至引發負面評價在市場上擴散，對公司聲譽和業績造成負面衝擊。

政策與承諾



專業、整合、創新、服務是三芳的產品品質方針，承諾提供能讓客戶滿意的產品，並善盡企業責任，致力於環保永續的社會發展。

指標與目標



加強與主要品牌的創新合作，掌握早期開發機會並提供差異化產品。鞏固深度合作關係，建立完善的銷售和技術服務系統，有效拓展品牌源頭並穩定訂單來源。

採取行動



品質保證：確保產品和服務維持高標準，通過嚴格的品質管控減少缺陷或錯誤。

優質客服：提供快速、專業且友善的客戶服務，及時解決問題並回應需求。

積極回饋機制：建立便捷的意見收集渠道，傾聽客戶建議並迅速改進。

電子數位樣卡：提供客戶即時的產品參考。

評估方法



客戶滿意度調查。

利害關係人議合



Tel: +886 (7)3712111 Ext.31247
may@sanfang.com.tw | www.sanfang.com

對應永續指標

產業議題

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)
- B 生產工廠 (T1): 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
- D 參考國際法規製訂相關環保內容, 進行客戶端討論解決方案

三芳身為材料供應商, 因應國際環保法規的變更, 與源頭客戶端進行討論及因應政策, 並轉達生產工廠進行密切的配合與溝通, 以避免開發過程不必要的障礙, 大幅增加符合國際環保未來改善方向的機率, 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, 我們有能力能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:
生產廠商為實際下單的客戶, 對於此類客戶的特殊專案需求, 例如特急訂單的交期配合, 或因應工廠生產機台差異性的特殊處理方式, 三芳均全力協助。
- C 自 2024 年度開始, 依開發季節及實施時間截點, 進行更精確實用的客戶服務。



從品牌 - 市場企劃
營業服務一條龍

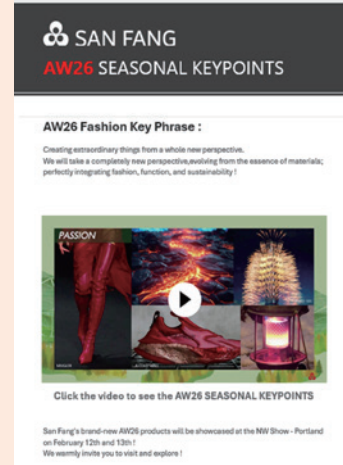
不僅僅是包含針對源頭品牌客戶的服務，對於生產工廠，三芳也設定專責單位負責，因品牌客戶跟生產工廠客戶需求點不同，設定二個對應單位，將可有效避免誤會的情形產生，降低生產的風險。

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。



資訊的
即時提供

我司除了固定色卡之外，針對新材料或公司資訊隨時進行推播，讓客戶都隨時接收到公司的最新動態。

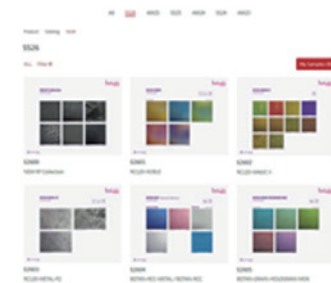


Location: NW Show, Portland, OR, USA
Booth Numbers: [410 / 412 / 311]

**View all collections in
our eCatalog**

Account :
guest@sanfang.com.tw
Password :
12345678

Sign In





客戶需求
產品服務

為了讓客戶能在第一時間更深入了解產品並實際體驗其應用，我們重新設計了電子資料庫。這樣一來，客戶可以毫無時差和距離的限制，迅速獲取產品資訊。除了文字描述外，我們還用心設計了材料效果體驗及 3D 成品的立體模擬功能，使客戶能夠立即感受到未來產品的概貌。此外，客戶還可以透過資料庫即時進行樣品開發調料，與傳統作業模式相比，這樣的改進能顯著節省至少一個月的開發時間和大量的成本。

S2662

RFG110-AURORA



+ 加入詢問車 (0)

Attention

Vamp / Trim

Description

PU / Recycled Nylon microfiber

Customized color

Yes

Base colors available

Blk / White

Finish available other substrates

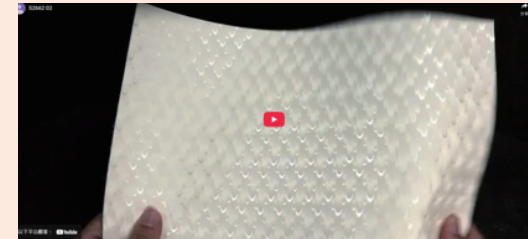
Yes

Heat press / H/F Welding

Yes / Yes

Remark

N/A



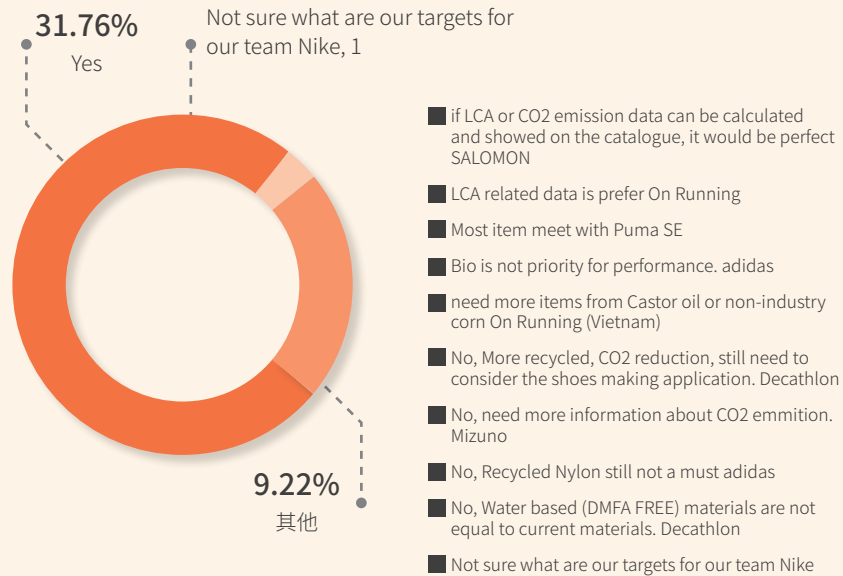


客戶需求
滿意度調查

為了提高客戶服務的品質及滿意度，我們在色卡正式發行前進行了一項調查，旨在深入了解客戶的需求和未來的發展方向。同時，我們也將針對上季色卡的不足之處進行改進，以確保三芳的產品開發能夠與客戶需求緊密對接。

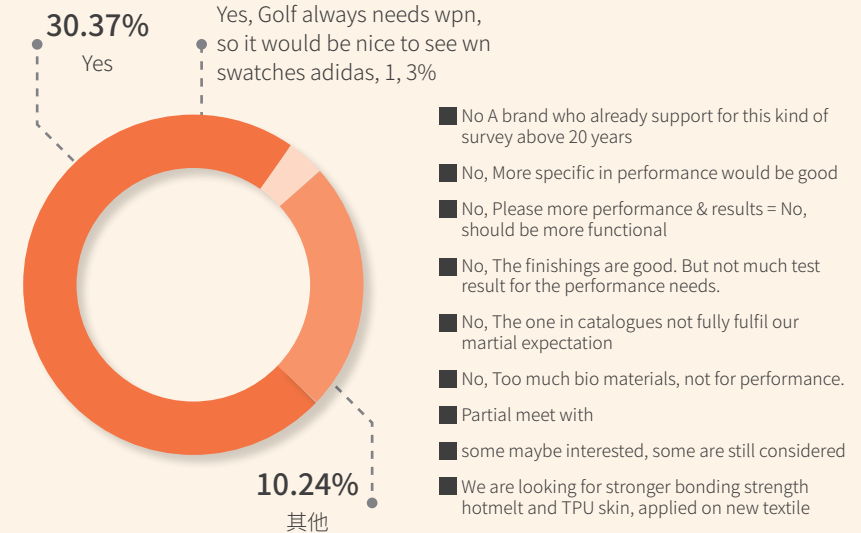
Do the products in our seasonal catalog meet your sustainability requirements?

我們季節性目錄中的產品是否符合您的永續發展要求？



Do the products in our seasonal catalog meet your performance needs for footwear design and development?

我們季節性目錄中的產品是否滿足您對鞋類設計和開發的性能需求？





客戶隱私 及權益保護

三芳始終遵循相關法律法規及國際標準，包括：

1. 每年將生產的產品送至第三方公正機構，以獲得符合國家及品牌禁用物質的限制物質清單 (RSL) 報告。
2. 本公司針對客戶及各國（地區）的要求，已取得 Higg、ISO 14001、ISO 14064、ISO 9001、TQP、Oeko-Tex、第二類環保標章使用證書、ISO14067、GRS、RCS、IATF 16949、SLCP 等認證。
3. 客戶所提供的商業資訊、交易資料及任何與客戶隱私相關的資料，均由專責單位進行整理與歸檔，以確保資料保護規定的落實。
4. 每年透過實地拜訪或公開參展的方式，了解客戶對產品及服務的需求與建議，並提供即時的溝通管道，以維護客戶的權益。
5. 所有與客戶合作的專案均簽訂保密合約，以防止資訊洩漏，保障客戶的權益。

申訴管道

- 業務窗口：本公司網站設有各產品的業務代表連繫方式
- 網址：<https://www.sanfang.com/contact>

申訴程序

(1) 提出申訴：

- A 發現問題後儘速申訴，提供：申訴人資訊、產品資訊、問題描述、購買證明等。
- B 受理單位應記錄申訴內容並給予案件編號。

(2) 初步處理：

- A 2 個工作日內確認申訴，初步調查並釐清責任。
- B 問題單純者儘速處理並回覆；需進一步調查者轉交相關單位。

(3) 調查與分析：

- A 7 個工作日內完成詳細調查分析，提出處理建議。
- B 調查包括：檢視資料、檢驗產品、查閱紀錄，必要時會同相關單位會勘或測試。

(4) 處理與回覆：

- A 根據調查結果，提出處理方案（補貨、退貨、賠償等），經核准後於 5 個工作日內回覆客戶並達成共識。
- B 無法於預定時間內確定處理方案時，應主動告知客戶處理進度。

(5) 結案與追蹤：

- A 申訴案件歸檔，定期分析原因、類型，作為改進參考。
- B 品保部門定期追蹤處理狀況，確保程序合規並檢討有效性。

3.4 供應鏈管理

本公司很重視供應材料的品質，優先會以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。



不定期對供應商進行實地稽核認證，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證的廠商，如 MRSL 3.1 、 GRS 、 ISO 9001:2015、IATF 16949 、 ISO 14001、Oeko-Tex® 及 Bluesign 等認證通過。內部成立 RSL(禁用有害物質) 管理小組。

2024 年與本公司交易之供應商有 **184** 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 **644** 家。

本公司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。

依當地法規，一階供應商中，具有廢水排放執照者於，2024 年進行調查共 26 家。

我們為環保和永續經營，及成為 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。



3.4.2 主要原料清單

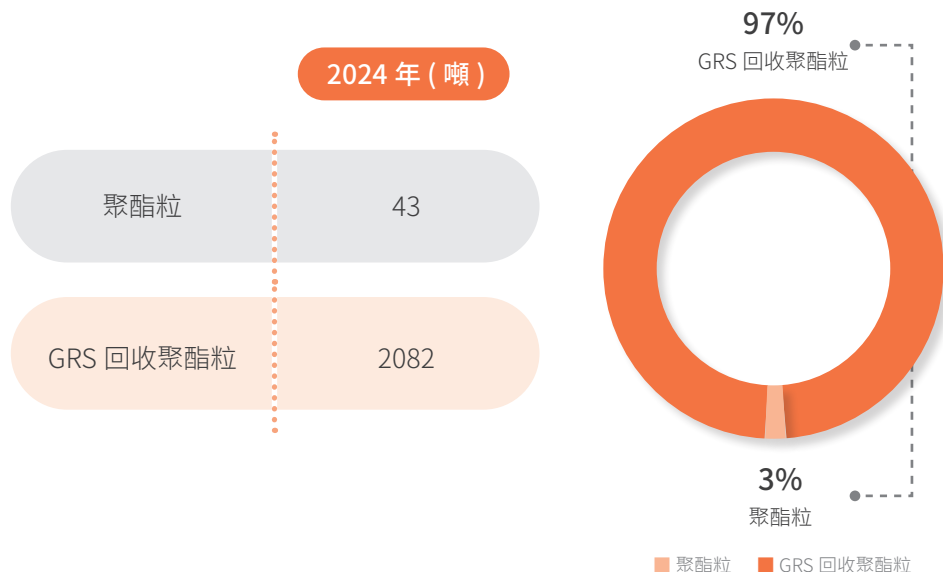
對於關鍵性原物料，皆須進行 ZDHC MRSL 3.1 或三芳 RSL 規範相關的測試，並符合品質要求後，才可成為合格的供應原料，並且關鍵性原料，至少需有 2 家以上不同的製造廠商來做風險管控，必須分散向不同的國家來採購。

2024 年的採購量 22,849 噸的原料中，PU 樹脂相關原料佔 40.45%，水性 PU、TPU、PU、PET 等原料佔 51.21%，其他助劑、色料等佔 8.34%。

	2022 年	2023 年	2024 年
年採購量 (噸)	25,236	23,717	22,849
PU 樹脂相關原料 (%)	36.00%	41.32%	40.45%
水性 PU、TPU、PU、PET 等原料 (%)	56.50%	50.98%	51.21%
其他助劑、色料等 (%)	7.50%	7.70%	8.34%

3.4.1 永續原物料

本公司開發環保材、水性製品及 GRS 回收系統，達成環境永續目標，2024 年使用 GRS 回收聚酯粒有 2082 噸，並減少原料使用有機溶劑，降低 VOC。



3.4.3 低碳採購

材料開發時優先考慮使用 BIO (生質) 材料或擁有 GRS (全球再生標準)、GCS (全球合規標準)、ISO9001 (品質管理系統) 認證的公司,並且積極尋找可以開立 TC (可追溯性憑證) 的材料,而目前所使用之原料,也積極以上述二項材料進行替代,這是一個在可持續發展方向上的正面舉措。

多元化運輸模式,採購政策直接以當地供應商就近交易,由陸運貨車、火車取代海運,也應考慮使用更環保的交通方式,例如電動運輸工具,共享運輸等,進而達到提升環保,減碳之效益。

供應鏈中的環境衝擊

1. 供應商行為準則,進行供應商宣導,2024 年回簽共 **83** 份。
2. 提高供應商原料認證家數,2024 年共有 **113** 家

為降低供應鏈風險,三芳在供應鏈定期針對環境面進行供應鏈之衝擊評估,調查項目包含 ISO14001、廢水排放、Higg FEM 等環境數據,目前三芳的供應商調查中 14.9% 具備廢水處理資格、1.1% 通過 Higg FEM、43.7% 通過 ISO14001。未來將持續擴大供應鏈的環境衝擊調查,以建構綠色供應鏈為目標。



已完成永續成衣聯盟 Higg FEM 環境模組評估及同等環境數據評估與符合廢水處理之一階供應商佔比：

項目	取得 Higg FEM	取得 ISO 14001	符合廢水處理
完成永續環境評估之一階供應商	174		
通過認證數	2	76	26
佔比	1.10%	43.70%	14.90%

3.4.4 啟動倉儲管理系統導入

本公司啟動倉儲管理系統導入，期望透過標準化流程與數據治理，顯著提升倉儲管理效能，強化全球供應鏈競爭優勢。

我們的目標是建構高效、精準且可持續發展的智慧倉儲管理模式，確保生產與物流流程更具彈性與可視性，透過數據的加速與精準化，促使決策更具前瞻性。

透過 WMS 倉儲管理系統的導入，改善原物料管理、碳排追蹤與營運決策支持能力，加速企業數位轉型進程，並朝向更高效、智能化的管理模式邁進。深化供應鏈管理優化以提升營運效率，確保在全球市場中的競爭力，實現智慧製造與永續經營。



3.4.5 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 MRSL/RSL 報告。
3. 加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 4 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，摒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，低於 60 分評定為 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，若評定為 B 級者，酌情減少訂購量，C 級者，應尋求替代廠商後取消其資格，2024 年共 4 個季度，第一季 ~ 第四季等級皆為 A 級。



A 級數

2024 第一季

140 家

2024 第二季

135 家

2024 第三季

136 家

2024 第四季

138 家

3.4.5 風險評估

每年不定期組織跨部門的稽核小組，對供應商進行實地稽核和認證，以確保其符合要求。如果供應商未能達到標準，將提供輔導以協助其改善。在 2024 年，我們對 4 家供應商進行了實地稽核，平均得分達 97.75%。如發現問題，將開立稽核矯正措施單，並指導供應商根據要求進行改善，所有廠商均在規定期限內完成了相關要求。針對已購買的供應商，實地評鑑的目標是評估不同產品類別。

2024 年將針對薄膜產品和人工皮革產品各選擇 2 家供應商進行評鑑，平均得分率為 97.75%。



永續企業責任

供應鏈中，80% 台灣在地，20% 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度，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，遵守本公司供應商管理規範，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。

發行供應商行為準則，向供應商進行宣導，三芳關注社會責任、環境保護、企業道德、經營管理等領域。包含五大部分：勞工及人權、健康安全、環境標準、道德規範、管理制度標準。

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。

IATF16949 實地稽核平均達成 97.75%

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；而對於 BIO 生質原料，不使用來源為玉米之材料。

承攬商

為確保工作環境安全，承攬商在承包前須配合。本公司環安衛規則，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，才可核發入廠證件入廠施工，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。

均要求承攬商須簽署廉潔交易約定書，並附在合約書內。



04 CHAPTER

環境永續

- 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 廢棄物與廢水管理
- 4.6 落實化學物品管理

4.1 環境永續管理政策與目標

本公司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，本公司也積極規劃減量作為，以 2018 年為基準年，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雙贏局面。

● 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。

● 國際環保公共議題參與

因應國際碳中和與碳交易等議題，三芳臺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 4,140 噸 CO₂e，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。

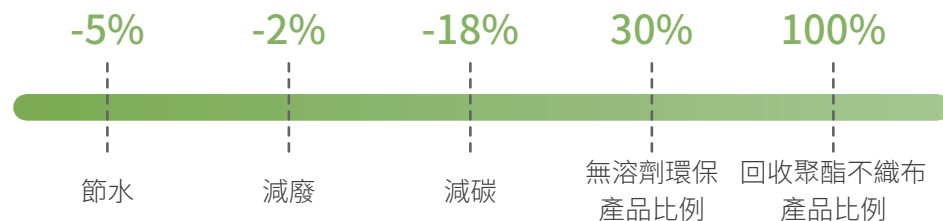
● 國際環保公共議題參與

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。

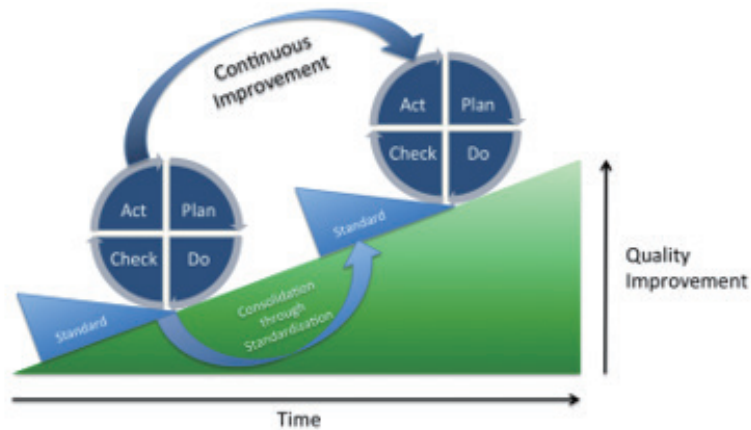


2025 年 環保目標

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



本公司推動 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、溫室氣體、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。

- 制定各項環境目標 / 方向。
- 制定水、電、氣的耗能污染基準增加管控機制。
- 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。
- 針對新興環境管理議題安排教育訓練提升人才能力

環境管理運作方面，本公司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。2024 年各項環境目標已於每季定期向董事會報告，並得到高階管理層的認可。

► 2025 年 5 月 8 日報告董事會資料

主要作業	負責單位	預計時程 / 期限	進度說明
人才培訓	本公司 ESG 發展委員會永續執行組及環境規劃與能源管理小組	· 已於 2023 年 1 月份 ESG 發展委員會會議組織圖列出各子廠負責人員。 · 預計於 2023 年第三季起，由負責單位規劃教育訓練課程，向各子公司負責人員進行教育訓練。	· 於 2024 年 4 月 22 日至 4 月 25 日完成 SBTi 教育訓練課程。
策略目標設定	本公司 ESG 發展委員會政策制定組	· 已於 2023 年 2 月份 ESG 發展委員會會議中訂定減碳、減廢及節水之目標。	· 已完成。
控管機制制定	本公司 ESG 發展委員會永續執行組及環境規劃與能源管理小組	· 自 2023 年開始於 ESG 當月會議進行各廠的減碳、減廢及節水達成情形檢討。	· 持續進行中。
訂定盤查時程	本公司 ESG 發展委員會永續執行組及環境規劃與能源管理小組	· 訂於 2024 年第三季前完成海外各子公司 2023 年度溫室氣體內部盤查。 · 母公司訂於 2025 年 4 月底前完成 2023 年度溫室氣體內部盤查，並委託 SGS 於 2025 年 6 月完成母公司溫室氣體查驗。	· 2022 及 2023 年度子公司溫室氣體活動數據已於 2024 年 9 月份完成內部盤查。 · 2023 年度母公司溫室氣體盤查環保署已於 10 月 7 日完成登錄作業。 · 2024 年度母公司溫室氣體內部盤查，進行中。

4.1.2 永續倡議

本公司重視產業永續發展，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 的環境永續評估、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。

► 2025 年 5 月 8 日報告董事會資料



4.1.3 環境罰款

處分日期	處分字號	違反法規條文	違反法規內容	罰款金額 / 新台幣千元	管理解決方案
2024/03/05	20-113-030004	空氣污染防治法第 22 條第 3 項	112 年定期檢測作業 (二甲基甲醯胺)，迄 113 年 1 月 12 日仍未依規定申報該次定期檢驗測定結果紀錄，已逾「固定污染源自行或委託檢測及申報管理辦法」第 13 條規定期限，違反空氣污染防治法第 22 條第 3 項規定。	100	已依主管機關指示於 113 年 3 月 1 日完成該次定期檢驗測定結果申報，往後確認檢測行程時一併紀錄申報期限。
2024/11/20	20-113-110051	空氣污染防治法第 23 條第 1 項，並依同法第 62 條裁處。依環境教育法第 23 條第 2 款之規定裁處環境講習。	未維持空氣污染防治設施之監測設施正常運作，已違反空氣污染防治法第 23 條第 1 項規定。	150	已於 113 年 8 月 26 日完成以下改善措施： 1. 更換洗滌塔 (A361) 廢氣流量計，確保數據正常顯示並符合法規要求。 2. 重新校正與測試流量計設備，確保廢氣流量計功能正常。 改善完成後，相關操作參數均符合許可證核定範圍。後續相關設備故障且無法立即維修時，將暫停生產，待修復後再操作，預防類似事件再度發生。

4.2 能源管理

能源管理與再生能源對三芳的意義

建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。

衝擊影響



正面衝擊：隨著能源成本的減少，企業的利潤率也隨之提高，有助於提升品牌形象，滿足消費者對環保的需求。

負面衝擊：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。

採取行動



進行廠區溫室氣體減量行動節能改善與評估效益。
對集團人員介紹生產能源種類與節能案例。

政策與承諾



使用太陽能產生之電力、購入 REC 憑證，逐年提升綠電佔比進行相關生產設備節能改善。

評估方法



溫室氣體排放用量統計數據。
節能成效分析檢討與成果報告。

指標與目標



統計查看溫室氣體排放情形，並與去年比較其差異，以不超過去年同期用量為目標。

利害關係人議合



Tel: +886 (7)3712111 Ext.31520
tedlin@sanfang.com.tw | www.sanfang.com

對應永續指標

302 能源

4.2 能源管理

4.2.1 管理綱要

節能減碳的關鍵一是在於能有效地管理能源；能源管理不僅可以減少能源的浪費，還可以提高能源的利用效率，從而降低碳排放量，這將有助於企業實現永續經營發展，並為保護地球環境做出貢獻。三芳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、成衣材…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。



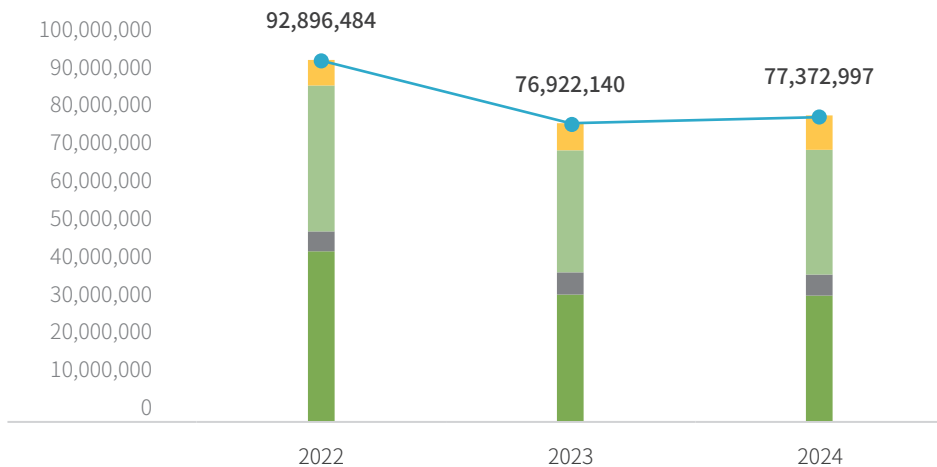
項目	內容
 新設備之採購與既有設備改善	評估方向除功能性符合生產需求，進一步再評估低耗能與省水效益，達到降低溫室氣體排放量與節能目標。
 機台能耗管控	生管排程最佳化，減少待機與重工之浪費；機台隔熱保溫保持完整性以減少熱損失。
 環境空調	室內冷氣空調均採用變頻控溫系統。
 排氣抽風系統	定期檢查排氣抽風管路漏氣情形，根據系統需求設置局部排氣達到最佳效果。
 電源管理	各廠高壓變電站安裝自動功因調整器，電氣設備不使用時關閉電源，監控設備運轉效率並提升其效益，建立智慧電錶電能管理系統。
 馬達系統	集團各廠 IE1 及 IE2 馬達汰換成 IE3 以上馬達，搭配變頻系統降低馬達用電量，藉由用電效率之提升以減少能源耗用量。
 再生能源	綠色能源的使用可以大幅減少溫室氣體的排放，對環境保護和氣候變遷扮演著重要的角色。
 照明	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照明。

4.2.2 能源耗用量

2024 年各地區工廠持續落實各項節能專案之執行。1 集團能源 2 總耗用量為電能 77,372,997(千瓦時)、天然氣 5,546,100(立方公尺)、生質燃料 52,394,037(KG)，整體較 2023 年上升約 3.68%。

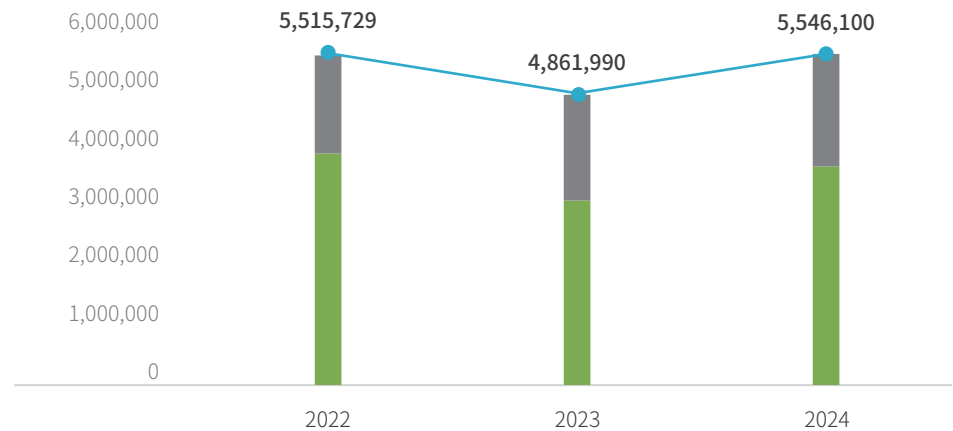
而每仟元台幣產值之能耗用量，2024 年為 34.31 千瓦時 / 仟元，整體較 2023 年下降約 2.99%。

► 用電度數 (千瓦時)



	2022	2023	2024
印尼廠	7,509,300	7,389,180	7,609,886
越南廠	35,654,600	32,152,800	31,535,500
寶亮廠	5,982,584	5,209,560	5,366,811
高雄廠	43,750,000	32,170,600	32,860,800
合計	92,896,484	76,922,140	77,372,997

► 天然氣 (立方公尺)

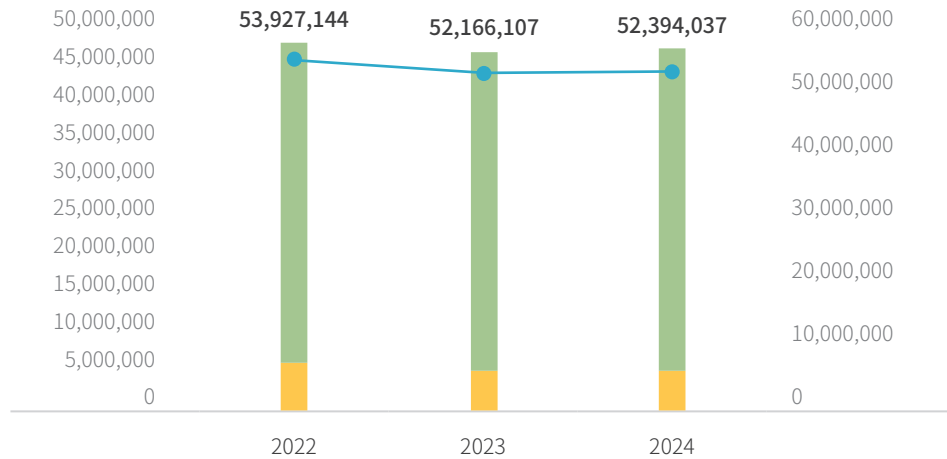


	2022	2023	2024
印尼廠	0	0	0
越南廠	0	0	0
寶亮廠	1,686,014	1,778,978	1,885,000
高雄廠	3,829,715	3,083,012	3,661,100
合計	5,515,729	4,861,990	5,546,100

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。

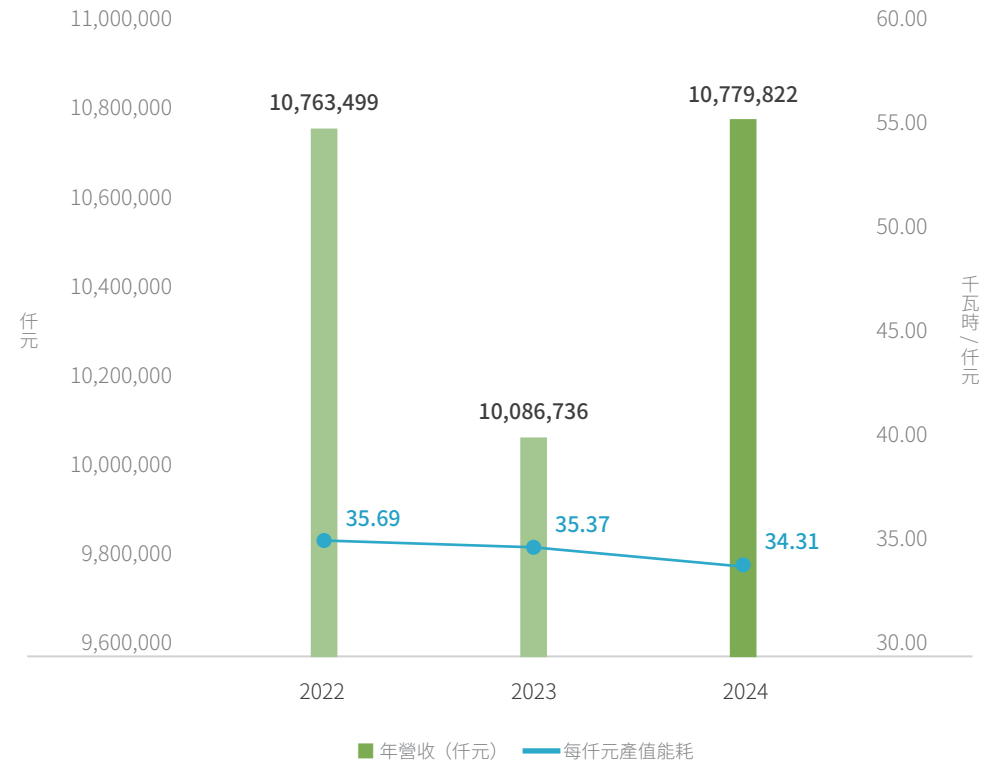
註 2 能源耗用之能源種類包含：市電、太陽能、天然氣、生質燃料及生產用的車用燃料。

► 生質燃料 (公斤)



	2022	2023	2024
印尼廠	6,395,932	5,965,983	5,932,742
越南廠	47,531,212	46,200,124	46,461,295
寶亮廠	0	0	0
高雄廠	0	0	0
合計	53,927,144	52,166,107	52,394,037

► 營收與用電比較表



► 集團各地區耗用量

2024	高雄廠	寶亮廠	越南廠	印尼廠	總合
各廠能耗量 (KWH)	76,000,820	29,567,403	225,621,098	38,713,924	369,903,245
佔比	20.55%	7.99%	60.99%	10.47%	100.00%

2024 年

高雄廠

太陽能 1,567,846
佔比 (綠電 / 用電) 4.55%

寶亮廠

太陽能 2,903,064
佔比 (綠電 / 用電) 35.10%

越南廠

太陽能 4,740,974
佔比 (綠電 / 用電) 13.07%

集團能源
種類佔比

2024	集團能耗量 (十億焦耳)	佔比
外購電力	278,540	20.95%
天然氣	225,195	16.94%
生質燃料	792,459	59.60%
太陽能 (自供)	16,095	1.21%
太陽能 (外購)	17,067	1.28%
柴油	233	0.02%
合計	1,329,589	100%

2024 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。
2024 年陸續投入太陽能設置與外購太陽能電力。

高雄廠自供太陽能

投入金額 4,795 萬、
設置量 1,233kWp、
發電量 1,567,846kWh
※ 高雄廠太陽能佔比約 4.55%

寶亮廠自供太陽能

投入金額 5,252 萬、
設置量 2,707kWp、
發電量 2,903,064kWh
※ 寶亮廠太陽能佔比約 35.1%
※ 規劃 2025 年購入 REC15%、
2026 年購入 REC40%、
2027 年購入 REC65%、
2027 年綠電佔比達 100%

越南廠外購太陽能

購入電力 4,740,974kWh
【外購設置量 3,595kWp】
※ 越南廠太陽能佔比約 13.07%
※ 2024 年購入 REC86.93%、
2024 年綠電佔比達 100%

印尼廠

2024 年購入 REC100%、
2024 年綠電佔比達 100%

4.2.3 節能措施推展

自 2011 年起，三芳集團依照節省能源管理原則規定，從機具採購至製造過程、製造環境等，全面進行節能改善措施。

2024 年間共執行 36 件節電措施專案。

	2024 年投資金額 (NT)	18,383,400
	合計	
電	8,807,289	節約量 (度 / 年)
水	39,451	節約量 (噸 / 年)
天然氣	730,812	節約量 (M ³ / 年)
生質燃料	540	節約量 (噸 / 年)

► 集團年度節能措施統計資料表

項目	件數
新設備之採購 與既有設備改善	3
機台能耗管控	2
排氣抽風系統	10
空氣壓縮系統	8
電源管理	11
其他	2
總計	36

電力節能

集團每年可節省約 8,807 千度的耗電，天然氣每年可節省約 730,812M³，生質燃料每年可節省約 540 噸，主要節電改善案例列舉如下：

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%，可節省用電約 29,634 (度 / 年)。

電源管理

1. 押出機加熱器汰換成紅外線加熱器，可節省用電約 128,621 (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 652,824 (度 / 年)。

排氣抽風系統

全廠房冷卻水塔溫控啟閉風扇改善，可節省用電約 18,849 (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 153,400 (度 / 年)。
3. 原廠內空壓機系統壓力設定為 7kg/cm²。調降空壓機壓力設定為 6.2 kg/cm²，可節省用電約 93,312 (度 / 年)。

機台能耗管控

降低生質鍋爐操作溫度，可節省生質燃料 540 (噸 / 年)。

馬達系統效率升級

高效率馬達汰換工程，集團 IE1 及 IE2 馬達汰換成 IE3 以上馬達，提升其馬達效能，節省運轉電量，可節省用電約 391,437 (度 / 年)。
更換氣懸浮鼓風機，以氣懸浮鼓風機組替代魯式鼓風機，可節省效益約 56%，可節省用電約 275,502 (度 / 年)。

4.3 水資源管理

水資源管理對三芳的意義

建立完善環境管理系統，降低營運時所造成的水污染，將環境衝擊降至最低。

衝擊影響



正面衝擊：提升水資源管理效率，減少水資源浪費，確保符合環保法規，強化企業永續發展形象。

負面衝擊：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。

政策與承諾



強化節水管理：透過內部監測與改善措施，持續提升水資源使用效率，減少浪費。

確保法規遵循：嚴格遵守政府規範的水資源管理與廢水排放標準，確保符合法律要求。

提升員工意識：推動內部水資源教育，提高全體員工對節水與環保的認知，確保節水行動落實。

指標與目標



單位產品耗水量：於 2025 年降低 5%。

廢水排放標準：100% 符合政府與環保法規要求

採取行動



製程優化與設備管理：定期檢查與維護生產設備，確保無漏水、無效率低落之問題。

廢水管理與排放控制：定期監測與記錄廢水排放數據，確保符合法規，降低罰款與環境風險。

評估方法



內部監測與稽核：定期進行水資源管理稽核，確保節水措施有效實施，並根據數據進行優化。

第三方檢測與報告：委託專業機構定期檢測水質，確保排放水符合標準。

利害關係人議合



Tel: +886 (7)3712111 Ext.31520
tedlin@sanfang.com.tw | www.sanfang.com

對應永續指標

303 水

4.3 水資源管理

4.3.1 水資源管理目標

三芳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，本公司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 (Aqeduct) 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
 臺灣地區	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)

- 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 水資源管理方案

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
2020	188.2	177.7	16.8	46.6	429.3
2021	165.9	202.7	15.6	38.8	423
2022	171.7	190.3	19.2	30	411.2
2023	140.8	196.4	24.5	41.4	403.1
2024	142.2	193.1	22.7	40.6	398.6

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%。

► 節水措施

冷卻用水

空調冷卻水塔加裝藥錠降低清洗排出廢水量，加裝控制器降低水汽揮發量。

鍋爐用水

鍋爐蒸汽用冷凝水回收再使用大約可回收 60%。

生活用水

廚房採 RO 機排出水作為清洗、清潔用水。衛生設施及水龍頭採購節水標章設施。

其他用水

景觀用水部分採飲水機排出水澆灌。

4.3.4 工業廢水管理方案

本公司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
2020	97.9	31.7	10.6
2021	89	41.7	10.8
2022	102.8	45	18.5
2023	77.8	49	18.7
2024	71.3	51	7.1

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

氣候變遷與溫室氣體管理對三芳的意義

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。

衝擊影響



正面衝擊：積極進行溫室氣體減量管理，符合國際減碳趨勢，降低碳稅風險、提升品牌形象與市場競爭力。

負面衝擊：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

採取行動



能源管理與設備升級：改善生產流程以減少能源消耗。

再生能源使用：高雄廠區及寶亮廠區自 2022 年起陸續裝設太陽能發電設備，提高綠能使用比例。

低碳產品與綠色供應鏈管理：生產基地與供應鏈優化，減少長距離運輸碳排放。

政策與承諾



加入 SBTi：三芳集團於 2023 年 7 月申請加入 SBTi，透過碳盤查範疇一、二、三，設立具體且可行的減碳目標。

強化能源管理與節能措施：提升能源使用效率，減少高耗能產品，推動潔淨能源與低碳技術發展。

降低產品與服務的碳足跡：優化運輸策略，減少長距離運輸碳排放。

評估方法



依環境部公告之作業指引進行碳盤查，定期檢討減碳成效。

透過 DNV 驗證，確保減碳數據準確性。

指標與目標



碳排放強度：達成 SBTi 設立之減碳目標。

利害關係人議合



Tel: +886 (7)3712111 Ext.31520

tedlin@sanfang.com.tw | www.sanfang.com

對應永續指標

305 排放

4.4 溫室氣體減量

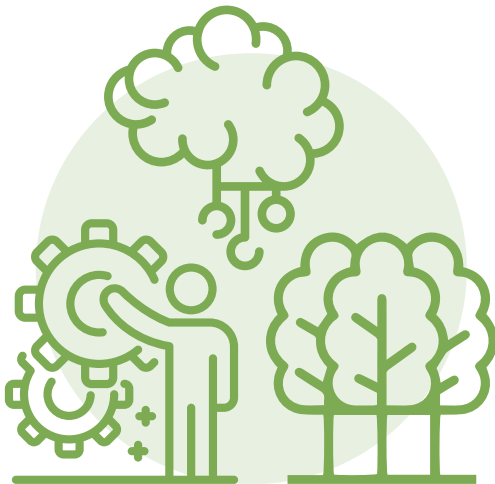
本公司專注於收集和分析溫室氣體的排放數據，並依據聯合國政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 及 ISO 14064-1 國際標準計算排放量。

排放的溫室氣體根據以下三個範疇進行評估：

範疇一：化石燃料的使用及冷煤的消耗。

範疇二：購買的電力。

範疇三：廢棄物的運輸、固體與液體廢棄物的處置、上下游的運輸與配送、商務出差、上下游的租賃、員工通勤、購買的商品、產品的加工、產品的廢棄處理，以及資本財的管理。



► 高雄廠區的溫室氣體排放量

目前，在溫室氣體的盤查方面，僅有台灣高雄廠區依據環保署的要求，完成了 ISO 14064-1 的範疇一及範疇二的第三方查驗，而範疇三已完成 2023 至 2024 年的自我盤查。

在 2022 至 2023 年，個別公司的溫室氣體排放量已由第三方機構完成查驗，2024 年的排放量將委託 SGS 於 2025 年 6 月底前進行查驗。

單位：噸

	2022	2023	2024
範疇一	8,190.10	6,968.10	8,166.70
範疇二	21,656.20	15,892.30	16,233.20
合計	29,846.40	22,860.40	24,399.90
密集度 = 溫室氣體 / 營收百萬元	38.77	35.79	39.73
範疇三	184,333.60	117,741.40	108,482.00
查驗機構	範疇一和範疇二 經由 SGS 查驗	範疇一和範疇二 經由 SGS 查驗	於 2025 年 6 月底前 進行查驗
查驗機構 出具之聲明意見	無保留意見	無保留意見	

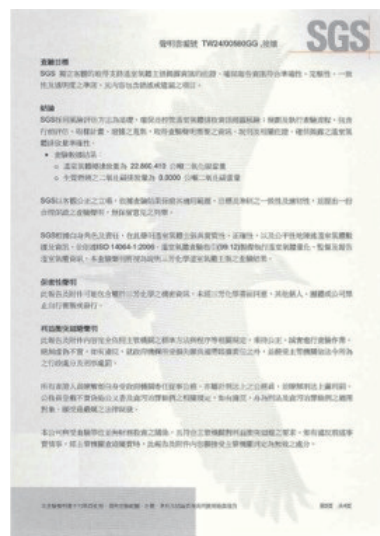
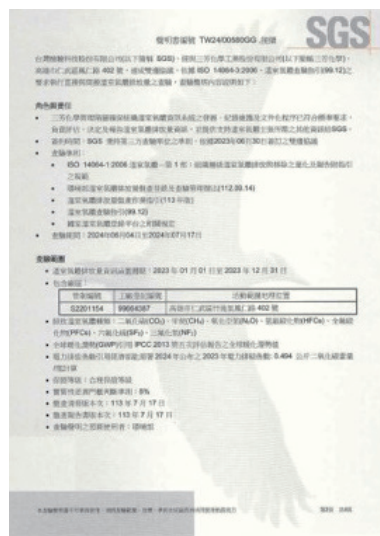
2022 年~2024 年各子公司之溫室氣體排放量自我盤查，進度執行情形於 2023 年起每季向董事會報告執行情形。

▶ 子公司溫室氣體自我盤查

單位：噸

年度	子公司	PT. San Fang Indonesia / 印尼	San Fang Vietnam / 越南	東莞寶亮材料科技 / 中國
2024 年	範疇一	575.8	1,883.00	3,828.20
	範疇二	6,612.80	22,772.00	2,959.00
	範疇三	20,117.00	63,366.00	25,098.00
2023 年	範疇一	443.6	1,710.90	3,644.30
	範疇二	6,533.10	21,754.60	2,977.80
	範疇三	24,414.50	80,400.90	33,901.00
2022 年	範疇一	353	1,765.00	3,450.00
	範疇二	6,612.00	24,052.00	3,311.50
	範疇三	22,423.00	97,435.00	67,469.00

▶ 2023 年查驗證書



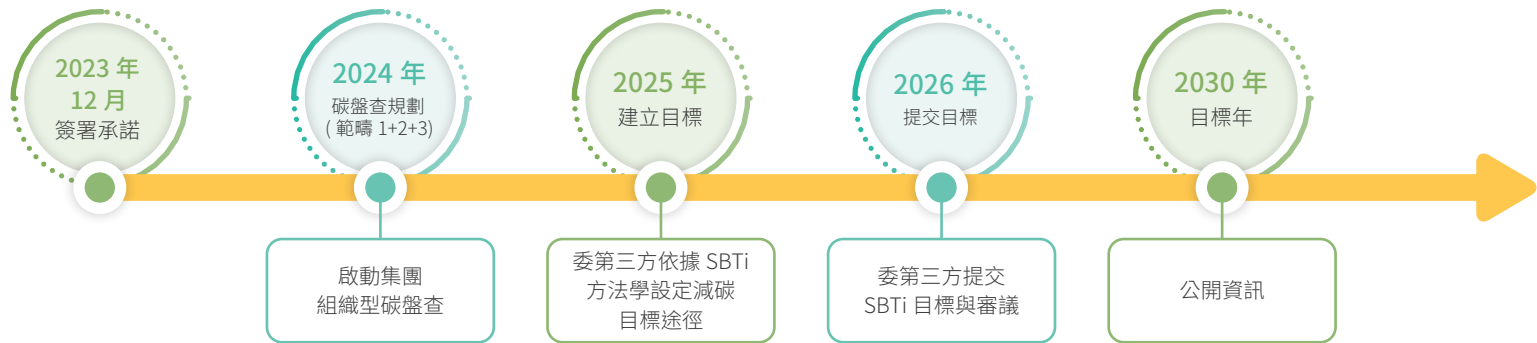
▶ 2022 年查驗證書



減量目標設定

三芳集團於 2023 年 7 月份申請加入 SBTi 的組織，利用 SBTi 科學進行減碳，預計透過碳盤查範疇一、二、三，設立具體且可行的減碳目標。

► 碳盤查及 SBTi 減碳目標設立流程圖



對於氣候變遷因應法之風險，主要來自溫室氣體減量會要求企業之能源使用進行揭露及申報，而進行能源減用管制。

故需對於高耗能之產品及設備進行轉換與更新，降低耗能及溫室氣體排放。

對於因應氣候變遷或溫室氣體管理之策略

1. 製程如何減少能源耗用及提升回收率。
2. 積極開發低耗能產品及潔淨之燃料。

減量具體行動

台灣高雄廠區

詳見 4.2.3 節能措施推展 - 電力節能

越南廠區

購買 30,000 I-REC。

印尼廠區

- 汰換傳統氣冷式冰水機，改用滿液式冰水機，提升製冷效率節省電力消耗，**年度節約預估 280,000(度/年)**。
- 汰換辦公室傳統燈管，採用 LED 燈管，節省電力消耗及提升空間亮度，**年度節約 5,500(度/年)**。
- 汰換磨皮機傳動系統，改為變頻控制系統，節省電力輸出。**年度節約預估 3,500(度/年)**。

減量目標達成情形

個體母公司

- 基準年：2018 年
- 2018 年碳排量 52,926 噸，其中範疇一 25,508 噸及範疇二 27,418 噸。
- 碳排量預計管理目標為以 2018 年為基準年至 2025 年須達成下降 18% 為管理目標。
- 2024 年較 2018 年減少 53.9%，已達成目標。
- 密集度比較：2024 年 39.73 噸 / 百萬營收，2023 年 35.79 噸 / 百萬營收，2022 年 38.77 噸 / 百萬營收；2024 年較 2023 年增加 11%。

4.5 廢棄物

廢棄物管理對三芳的意義

減少產品生命週期各階段的环境負荷是三芳推動環保的重要目標。

衝擊影響



正面衝擊：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。

負面衝擊：有害廢棄物的處理涉及風險控管，需確保安全存放與合法處理。

採取行動



合法處理：確保所有廢棄物依照當地法規，由合格處理商進行清運與最終處理。

生產減廢：優化製程，減少生產過程中的廢棄物產出。

分類管理：建立完善的廢棄物分類與回收機制，提高再利用率。

政策與承諾



廢棄物依合法程序處理，無非法棄置或環境污染事件。持續優化生產流程，減少廢棄物產生，提高資源利用率。積極導入循環經濟概念，提升廢棄物回收與再利用價值。

評估方法



1. 透過內部稽核與外部審查，確保廢棄物管理符合法規與環保標準。
2. 定期追蹤廢棄物減量成果，並與年度目標對照。
3. 透過 ESG 報告公開廢棄物管理績效，提高透明度。

指標與目標



1. 確保 100% 廢棄物處理符合法規要求。
2. 單位產品廢棄物產出量以 2018 年為基準，設定廢棄物減量指標，預計於 2025 減少 2%。
3. 提高可回收廢棄物占比，降低最終處置量。

利害關係人議合



Tel: +886 (7)3712111 Ext.31520
tedlin@sanfang.com.tw | www.sanfang.com

對應永續指標

306 廢棄物

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棄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	合計	
					數量	%
2020	2,055	1,726	994	400	5,175	78%
2021	2,035	1,704	1,047	510	5,296	80%
2022	2,030	2,163	1,572	416	6,181	85%
2023	1,308	1,413	1,328	398	4,447	75%
2024	1,638	1,314	1,363	384	4,699	75%

► 有害廢棄物

單位：噸

年度	高雄廠	越南廠	印尼廠	寶亮廠	合計	
					數量	%
2020	278	685	325	143	1,431	22%
2021	333	570	304	133	1,340	20%
2022	329	298	250	185	1,062	15%
2023	288	641	357	206	1,492	25%
2024	230	878	163	297	1,568	25%

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%。

廢棄物管理政策

本公司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。

► 總公司廢棄物處理方式

單位：噸

處理方式	2020 年		2021 年		2022 年		2023 年		2024 年	
	數量	%	數量	%	數量	%	數量	%	數量	%
焚化處理	1,819	78	1,702	72	1,648	70	694	43	607	32
物理處理	513	22	451	19	399	17	305	19	316	17
一般廢棄物 再利用處理	0	0	216	9	312	13	597	37	945	51

2024 年有害廢棄物回收再利用比率為 0%

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，以達減少環境衝擊的目標。

▶ 有害物質管理流程



鑑別國際法規及客戶要求



三芳有害物質管理規範



供應商提供符合文件報告



審查通過後採購

05 CHAPTER

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 社會貢獻



5.1 公司人力結構及員工雇用

員工訓練發展與招募對三芳的意義

每年進行年度訓練規劃，並與公司經營策略連結，建構相關職能指標與訓練課程連結，確保人力資本素質提升，進而提升生產效率、品質與客戶服務。

目前透過各項招募活動確保公司人力量能充足，透過實體徵才活動與網路徵才網站、產學合作等方式，持續擴大人才招募管道。

衝擊影響



正面衝擊：

教育訓練：透過內部知識管理網站，留存各項經驗傳承內容。並同步推展線上學習平台，讓學習更具備多元彈性管道。

招募：透過校園說明會、徵才活動，正面傳達公司雇主品牌形象。參加現場徵才活動可加強與鄰近社區之連結，提供就業機會促進正面循環。

負面衝擊：

教育訓練：每年評估整年度訓練執行率，針對未執行課程進行改善建議，為下年度規劃之參考；每年同步確認訓練課程規劃，是否能與公司目標策略結合。

招募：面對未來缺工情況，進入校園建立關係，辦理說明會與實習機會提供，並接觸僑生人才等活動，儲備未來人才。

政策與承諾



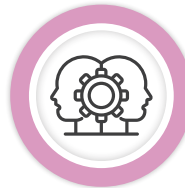
1. 教育訓練為提升公司人力資本素質，培育員工職涯發展，讓員工可隨公司成長提升自己的能力，工作效率之提升更能協助公司達成相關財務指標。
2. 健全人力資本質與量，讓企業相關機能能夠穩健運行，確保各項業務執行順暢。

指標與目標



1. 教育訓練以滿意度調查 (達 8.2 分以上) 及相關評測、心得撰寫，確保受訓內容有效性。
2. 定期評估單位人力缺口與招募達成率，確保人力資源足夠完成單位功能運作。

採取行動



加速教材數位化：讓學習更有彈性及快速，配合相關職能及學分制度，建構質量兼具之人力資本。

招募管道多元化：除網路人才招募外，校園與產業協會等機構，透過合作方式拓寬人才引進，強化雇主品牌建立。

評估方法



1. 透過課後測驗、心得報告和課後實作演練評估教育訓練的成效，評估學員對訓練內容的理解與掌握程度，確保知識傳遞的效果，及透過課後心得報告，了解學員對訓練內容的認知與感受。
2. 透過計算招募周期，衡量從職缺開立到人員報到所需的時間，評估招募效率，及員工留任率來評估招募品質，並觀察新員工在試用期內的表現及離職情況。

利害關係人議合



Tel: +886 (7)3712111 Ext.31276
edwardki@sanfang.com.tw | www.sanfang.com

對應永續指標

404 教育與訓練

5.1 公司人力結構及員工雇用

5.1.1 公司人力結構

本公司 2024 年集團 (台灣、中國、越南、印尼) 總人數 2668 人，其中因應產業特性，男性人數 1839 人，占比 69%；女性人數 829 人，占比 31%。就年齡分布來看，30 歲以下 (含) 人員共計 1009 人，佔整體公司 38%，其中因海外廠越南與印尼員工組成較為年輕因素。

性別	年齡分布	2022 年	2023 年	2024 年
男	30 歲 (含) 以下	542	629	671
	30 歲 ~40 歲 (含)	721	680	647
	40 歲 ~50 歲 (含)	363	379	374
	50 歲 ~60 歲 (含)	112	120	133
	60 歲以上	12	13	14
	小計	1750	1821	1839
	比率 %	69%	70%	69%
女	30 歲 (含) 以下	281	301	338
	30 歲 ~40 歲 (含)	309	312	312
	40 歲 ~50 歲 (含)	154	145	142
	50 歲 ~60 歲 (含)	41	31	35
	60 歲以上	1	0	2
	小計	786	789	829
	比率 %	31%	30%	31%
總計		2536	2610	2668

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，2022-2024 年集團平均雇用新進人員平均約 1070 人。

2024 年底女性職員 101 人約佔 20%，女性一級主管佔比為 8%。

年度	2022 年到職		2023 年到職		2024 年到職	
總人數	1187		828		1196	
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
人數	778	409	590	238	816	380
百分比	65.50%	34.50%	71.30%	28.70%	68.20%	31.80%

※ 涵蓋台灣、中國、印尼、越南

台灣地區遵守法令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工作權保障。近三年本公司進用情形如下彙整：

年度	2022 年	2023 年	2024 年
人數	580	577	583
法定進用員額	5	5	5
聘用人數	6	4	5
適用員額	8	5	6
超額進用數	3	0	1
超額進用比率	60%	0%	20%

※ 本表僅適用台灣地區

5.2 員工關係

5.2.1 員工薪酬

本公司每年依營運績效追求與員工經濟穩定成長考量，每年 7 月定期參酌獲利情形、物價指數水準、及各功能產值貢獻……等因素，區別不同職等進行定額調薪，再依據個別員工績效增加績效調薪，鼓勵同仁追求績效展現。歷年春節之前皆視獲利情形發放年終金平均 2-4 個月水準，2024 年因受原物料價格較低，以及鞋材獲利回溫，獲利較往年增幅不少，發放年終獎金 5.6 個月。近三年非擔任主管職務全時員工人數、年薪資平均數及年薪資中位數彙整比較如下表：

► 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

	2022 年	2023 年	2024 年
平均員工人數 (人)	654	519	500
全年薪資平均數 (仟元)	731	848	1,014
全年薪資中位數 (仟元)	694	808	971

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

為了鼓勵員工持续提升工作效率與績效，公司制定了「提案改善管理程序書」，鼓勵員工積極提出改善方案，並依據不同改善成果設立分級獎勵金制度。此外，公司亦推動各項績效獎勵機制，包括「效率獎金核發辦法」，根據每月經營績效核發效率獎金與營業獎金，以激勵員工持續創新與貢獻。

此外，為促進生產、營業與研發單位的發展，公司特別設立每季達標獎金，獎勵對新業務拓展與市場開發表現優異的員工。同時，公司鼓勵員工投入創新研發，制定「員工職責內專利申請及獎勵準則」，員工可透過專利申請獲得獎勵金或利潤分享。

為確保員工投入與年度績效相結合，公司另訂有「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」，確保公司整體營運成果能與員工的貢獻掛鉤。其中，「年終獎金發放實施準則」與「員工酬勞核發辦法」依據員工職稱設立不同職務點數標準，激勵員工追求卓越績效並實現職涯發展。

5.2.3 人才培育

面對全球經濟情勢的快速變遷，我們深知人力資本的累積是構築企業競爭優勢的核心基石。我們依據公司所訂定的「員工教育訓練實施準則」，建立了系統化的人力資源培訓體系，致力於提升各管理層及功能部門員工的職能發展。透過專業技能的精進與跨功能的訓練，我們積極培養具備多元能力的 π 型人才，確保員工能夠適應未來的挑戰與機遇。三芳的教育訓練體系涵蓋管理研修 (M)、專業培訓 (P) 與自我發展 (SD) 三大核心構面（詳見教育訓練體系圖），並依據員工在職涯發展不同階段提供相對應的訓練計劃。訓練內容涵蓋職前教育訓練、階層別職能管理教育訓練及功能別專業技能教育訓練，確保員工在不同成長階段能獲得適切的知識與技能提升。

在實際工作中，我們鼓勵員工透過「做中學」來強化基礎專業能力，並為不同發展階段的管理幹部提供專業的管理學分養成訓練，幫助他們在擁有扎實專業知識的基礎上，積累應有的管理素養。確保每位員工都能在職業生涯中持續成長，培養未來的核心人才。

5.2.3 人才培育

2024 全體員工教育訓練平均時數 46.5 小時，管理階層略為下降 4.1 小時，非主管職相較去年降低 14 小時。本公司教育訓練著重於提升各階層主管幹部之職能養成，並以循序漸進階段性提升管理能力，及各功能之專業技術提升，以達公司人才培育之目標。

單位：時數

年度 / 類別	全體員工	二級 (含) 以上主管	非主管
2022	61.3	74.4	58.1
2023	60.3	74.3	56.7
2024	46.5	70.2	42.7

訓練制度與人才培育活動推展

內涵

E-learning 系統建立及 AI 議題

將建立數位學習平台，多元化教育訓練工具，透過混合學習工具，讓每位員工達到持續學習之目的。2024 年導入 AI 應用軟體並舉辦訓練，以因應未來 AI 時代來臨之各項人才儲備。

主管落實經驗及技術傳承

各功能及階層主管賦予培育公司後繼人才之責任，落實技術經驗累積傳承，並培養潛力人才。

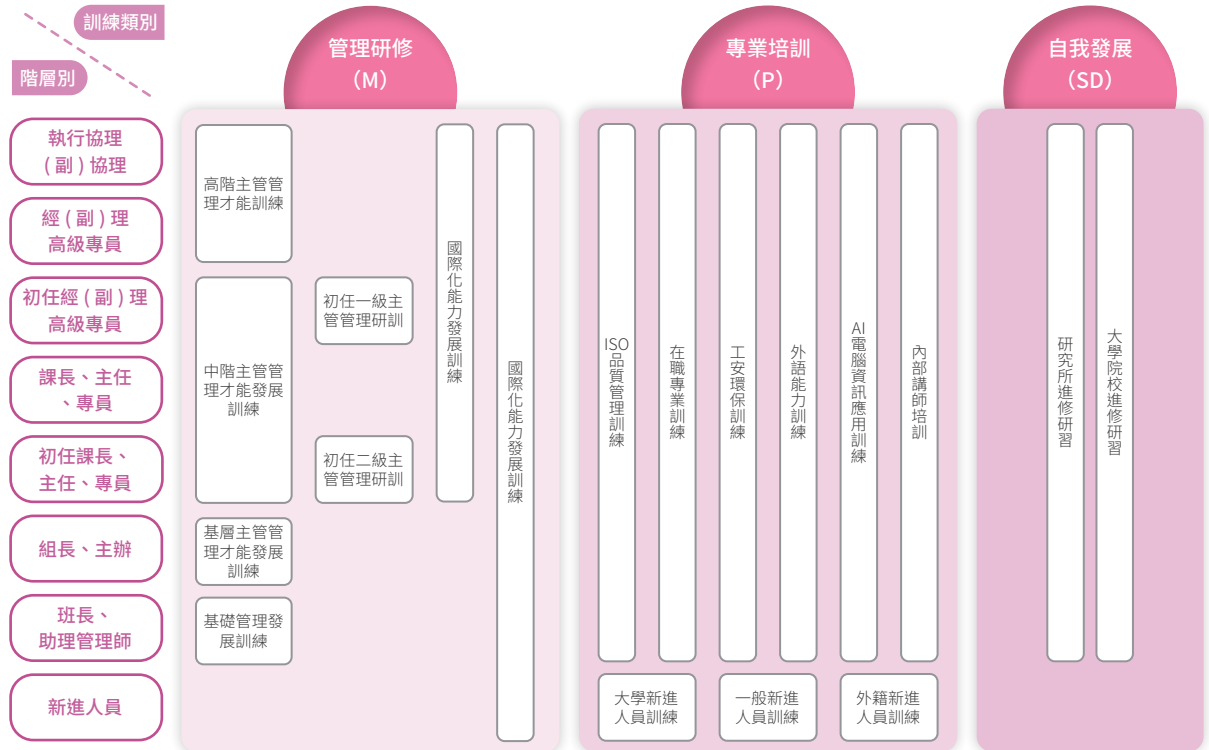
海外各廠教育訓練制度推展

推展在地人才培育，已持續於海外廠舉辦管理訓練。將推展公司訓練制度落實於海外廠區，同步建構人才資本評鑑制度。

TTQS 系統推展

公司已再於 2023 年通過 TTQS 評鑑，將落實 PDDRO 流程持續優化提升公司訓練體系，並改善各廠訓練品質。

► 三芳化學教育訓練體系圖



5.2.3.1 員工職涯能力發展

為持續培育員工能力並依個人意願之職涯發展，2024 年起訂定「跨領域輪轉實習實施準則 (風車計畫)」，使同仁可持續學習與成長，並達公司跨領域人才培育，持續累積人才資本之目的，並與晉升制度連結。2024 年共完成 2 位同仁參與此計畫，未來將持續推展跨領域人才培育。為配合以上計劃另訂有「功能實務導師指導與獎勵實施準則 (指導大師計畫)」，培育公司內部專業講師，於 2024 年 3 月完成 27 位內部講師培訓，發給證書之外並給予獎勵金鼓勵。

2024 年參照公司策略規劃、經營懸念，制定年度訓練計畫表，針對各階層管理幹部規劃職能管理訓練，提升主管之管理能力；以及不同功能單位之專業技能訓練，幫助員工在職涯中不斷學習、成長與精進。

5.2.3.2 提升管理人才職能發展

透過產學合作計劃定義出本公司核心職能與管理職能，並以此為教育訓練規劃之基石，藉此辨識公司關鍵人才，並培養各階層管理幹部，以達公司與同仁雙贏的目的。

核心職能 (3C)	內涵
C1 正直誠信	展現出高道德標準及值得信賴的行為，且能以維持組織誠信為行事原則，瞭解違反組織、自己及他人的道德標準之影響。
C2 團隊意識	理解跨部門與部門內部的需求與平衡，積極參與並支持團隊及組織，能有效協助彼此，以利他的精神共同達成團隊與組織目標。
C3 探究真因	對於任務的執行過程，能謹慎考量及處理所有細節，精確地檢視每個程序，並持續對其保持高度關注。

管理職能 (3M)	內涵
M1 持續學習	能夠展現自我提升的企圖心，利用且積極參與各種機會，學習任務所需的新知識與技能，並能有效應用在特定與專業的任務中，進而以身作則示範讓他人效仿。
M2 成果導向	能高度堅持交付所需的目標成果，與團隊成員在維持和諧時，也能堅持遵守品質標準，以符合組織需求，按時完成任務。
M3 溝通協調	尊重地聆聽他人，以全面了解問題的出處，並能協商核心關鍵資源的配置。



5.2.4 工作加班與加班時數

依本公司相關辦法與準則，禁止有強迫勞動的情形發生。員工之出勤，除依勞動法令之規範外，若有因為緊急訂單，或因人力調度關係需以延長工作加班方式因應之際，各單位主管需徵得員工同意後，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，並於 2024 年加強實施週工時上限管理，符合國際人權及品牌要求。而本於尊重員工加班後權利之主張，員工加班後可以選擇請領加班費或換補休。2024 年期間本公司並未受到勞動條件（工時、加班費）不符法令而勞檢受罰之情事。

5.2.5 改善計劃與獎懲制度

本公司每半年進行績效評核，為優化主管溝通協調能力與當責職能展現，督促主管進行績效面談，員工自評表達自我績效展現，進行雙向溝通，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」，積極提醒主管遇到績效不佳之同仁，仍要秉持良善溝通，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。

公司人事管理辦法訂定獎懲制度，對於公司有特殊功績者，給予記功、獎勵金、加薪…等鼓勵措施，其中改善提案創新另訂有獎勵辦法。如有違反公司規定者，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、體罰形式，或任何威嚇不利對待方式，讓員工心生恐懼。

5.2.6 人權政策與風險辨識

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，所揭櫫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。並定期於 2024 年進行線上閱讀宣導（人權政策，員工申訴管理辦法、考勤管理實施準則、人事管理辦法），共計完成各階層主管 111 人次，確保了解公司重視各項人權與勞動權益。

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之普世價值，也確保職場中每一份子身心靈獲得充分保障。

公司稽核單位於 2024 年於台灣地區進行「誠信經營守則」及「道德行為準則」線上訓練宣導，總計全數完成 487 人次。

本公司定期透過內外部稽核評估現有機制與辦法，以確保有效降低以下議題異常的風險。

禁制強迫勞動

遵循國際相關公約並遵守勞動基準法，過程中禁止任何形式的強迫勞動。

合理工時

以符合當地法令之延長工時管理為準則，防範員工有超時加班的狀況發生，並管控員工週工時以免過勞。

公平對待

禁止任何形式的歧視與差別待遇。

反騷擾

訂定「性騷擾防治管理準則」，針對主管群及女性同仁進行教育訓練宣導，並設有「職場不法侵害」申訴管道。

集會結社自由

員工可自由加入工會及組織社團。

勞動權益保障

各項制度公平執行之落實，負責任招聘、薪酬、考核、教育訓練……等。

健康安全

消弭工作環境中各項健康危害因子，並有效降低職災風險。

多元溝通管道

透過多元式的管道及申訴方式（專線、電子信箱、意見箱……等），讓員工或外部利害關係人，可以回饋或舉報疑似違規行為。

個人資料 / 隱私保護

訂定「個人資料保護管理辦法」，以保護員工個人資料及隱私。新進員工到職時簽署「個人資料使用同意書」。

5.2.7 童工及青年工管理

依台灣勞動基準法，年滿 15 歲以上未滿 16 歲屬於童工。依據本公司「人事管理辦法」以及「童工和青年工管理準則」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，所招聘之於暑期工讀生、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，並於應徵面試時請當事人提供足以辨識身分之證件影本，以確認資格身分，做為辨識非為童工之驗證。截至 2024 年 12 月 31 日本公司未聘有童工進行工作。

5.2.8 負責任招聘與雇用

本公司因應品牌要求，自 2020 年起參與社會勞工整合項目的第三方驗證，此為整合各項社會責任驗證的一套流程，讓品牌夥伴們更容易掌握公司的勞動條件與狀況，公司也藉此達到持續改善的推進。目前公司的社會責任相關驗證（例如 SLCP）結果已經陸續分享給品牌廠商，如 Nike、adidas、New Balance、Columbia……等。驗證過程中公司目前於招聘僱用、工作時間、工資福利、員工對待 / 參與、健康安全、終止雇用……等項目皆有符合該管理系統之要求。

5.2.9 外籍員工照護與關懷

公司於廠內有建置外籍員工宿舍，並且附有空調設備，每年不定期舉辦座談會與伙食委員會，並透過宿舍翻譯即時了解外籍員工需求。每年提供春節紅包及旅遊補助金，及不定期餐敘、各項球類運動舉辦，以照顧外籍員工在異鄉打拼的心。目前公司因品牌要求已實施外籍員工入職零費用政策，且符合每年品牌要求的各項雇用規定，現行合作之國內外仲介公司，已禁止過程中收取任何額外招聘費用，皆由本公司支付。



5.2.10 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」。因台灣職場性騷擾事件風波以及性別平等工作法修正，本公司於 2024 年完成內部準則修訂，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，訂定「員工申訴管理辦法」以及設置員工意見箱，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，向人資單位反映，依程序啟動檢視、調查與回覆處理結果機制。公司訂有「道德行為準則」及「誠信經營守則」，透過定期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。

► 台灣區 2024 年實施「性騷擾防治宣導」7 場次訓練成果

人員類別	出席人次	受訓完成率
一級主管 (含副總)	38 人次	88.30%
二級主管	46 人次	79.30%
女性同仁	68 人次	81.90%

5.2.11 結社自由

本公司支持員工自由組織工會，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。2024 年員工加入工會共計 282 人，佔比 48%。

5.2.12 團體協約

本公司目前設置各項溝通管道（員工意見箱、電子信箱、電話分機……等），其中透過企業工會每月定期會議，掌握同仁需求並與公司管理階層溝通，迄今皆有效完成雙方溝通並留存會議記錄。截至 2024 年 12 月 31 日尚無團體協約產生與簽立，主要是因為本公司工會迄今尚未曾向公司提出團體協約之協商要求，故迄今未簽訂團體協約。

5.2.13 彈性上下班

公司自 2023 年 10 月下旬起，於間接單位推行彈性上下班制度，讓員工能夠更靈活地安排工作時間，以兼顧家庭需求與通勤安全，同時降低交通事故風險。該制度於 2024 年實施滿半年後，公司進行滿意度調查，共回收有效問卷 121 份。調查結果顯示，多數員工認為此制度有助於提升工作效率、優化通勤安排，並肯定公司對員工需求的重視。目前此制度仍持續施行，公司亦將評估是否擴大適用範圍至更多單位。

5.2.14 產學合作及校園徵才

2024 年共參加 9 場校園相關徵才活動，提早進入發掘潛在人才，並以鄰近學校為主要參加對象，如中山大學、高雄科技大學（建功/第一校區）、義守大學、高雄女中……等，增加當地人才留於南部就業的意願。中部則有逢甲大學、東海大學。2024 年與高雄大學、義守大學簽訂校外實習合作，共計有 4 名同學參加實習計劃，其中有 2 名為越南籍同學，藉此搭建公司與校園交流橋樑，並達成儲備國際人才之目的。



2024 年中山大學



2024 年高科大（建功）



2024 年逢甲大學



2024 年東海大學

5.2.15 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體或活動及員工國內外旅遊（團旅 / 自助）。2024 年福委會進行親子健行、保齡球比賽、電影欣賞、羽毛球比賽、親子採果樂等活動，讓員工於日常繁忙工作之餘，透過各項動靜態活動調劑身心，促進同仁互動情感及家庭親子活動。

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，目前有登山社、羽球社每月至少舉辦乙次活動以上。

2024 年活動名稱	參加人次 (含眷屬)
壽山親子健行活動	260
保齡球比賽	110
電影包場活動	253
羽球比賽	105
親子採果樂	219



2024 年羽球社活動



2024 年登山社活動



美濃親子採果樂

年度	2022 年	2023 年	2024 年
金額 新台幣元	8,134,857	8,919,309	8,209,062

5.2.16 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汽機車停車位，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，申請改調擔任較為較簡易之工作，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，2022 年到 2024 年間，每年都有同仁提出育嬰停薪留職申請，育嬰留停平均天數 436 天。同仁育嬰留停期滿復職率達 100%。

► 員工育嬰留停申請概況

年度 / 項目	總留停天數	女性留停天數	男性留停天數	復職留任率
2022 年	686	686	0	100%
2023 年	400	400	0	100%
2024 年	284	284	0	100%
總計	1,308	1,308	0	100%

5.2.17 員工滿意度

依據品質管理系統要求，公司每年定期進行員工滿意度調查，以了解員工需求並持續改善精進。2024 年度，共回收了 351 份有效問卷，回收率達 74%，整體滿意度為 72 分。調查結果顯示，生產及行政部門對薪資福利提升反應最為正面；研發部門則更為關注管理制度、溝通及企業形象的改善；營業部門則對員工發展機會較為滿意。針對調查結果，於 7 月的檢討會中就各部門的不足之處進行深入探討。未來，我們將重點優化三大方面：加強跨部門溝通協調、改善工作氛圍並強化團隊凝聚力，以及提升員工關懷與支持，期望透過以上措施，能進一步提升員工滿意度並促進公司長遠發展。

滿意度構面 (評比 1-5 分)	2024 年	2023 年	2022 年
企業形象與文化	3.68	3.64	3.49
品質服務	3.68	3.72	3.56
薪資福利	3.43	3.3	3.05
管理制度與溝通	3.53	3.54	3.35
員工發展	3.59	3.54	3.38
工作環境	3.8	3.77	3.50



5.2.18 員工持股信託

本公司自 2024 年 3 月起辦理「員工持股信託」，開放員工參加持股。每月由員工提撥金額，符合資格者由公司補助提撥對應的獎勵金，如公司獲利達標於次年增加補助提撥比率；並依照職稱設置不同自提金額標準，職稱越高自提金額則越高，藉此鼓勵員工展現工作績效。此措施可照顧員工並鼓勵長期儲蓄，並提升對公司向心力，也為長期退休規劃做準備。

執行情況

自 2024/03 開辦，2024/04 首次扣款，截止 2024/12 共有會員人數 **444** 人，參與率達 **80.1%**。



退休金制度



法源

勞工退休金條例

勞動基準法



提撥方式

參照勞工退休金月提繳工資分級表依員工每月薪資 6% 提撥退休金至勞工保險局之個人專戶

按月提撥勞工退休準備金 (提撥率 15%) 至台灣銀行專戶



2024 年提撥概況

22,711 千元

23,944 千元
(共累積 47,693 千元)

5.2.19 退休制度

1. 本公司訂有「優惠退休申請實施準則」，優於相關法令訂定。
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. 除原有符合舊制員工，自 2005 年 7 月起，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。
4. 財務單位依照相關準則委託外部機構之精算師，進行退休金精算報告，人資單位並於每年 2 月左右進行舊制退休金足額評估作業，並依法提撥足額。
5. 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。
6. 以下為本公司新制與舊制退休金提撥概況：
7. 本公司 2024 年有 12 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。

5.2.20 個人資料保護政策

為保障員工及合作夥伴的個人隱私，公司訂定《個人資料保護管理辦法》請參考公司網站 <https://www.sanfang.com/interested/>，致力於遵守個人資料保護及相關法律規範，確保所有個人資料的安全性及保密性。

本公司在蒐集個人資料時，將明確告知員工或合作夥伴資料的用途、保留期間及使用方式，並取得其同意，方進行資料的處理與使用。

公司於新人報到時進行個資辦法介紹及簽署個人資料使用同意書，此項內容已納入職前訓練的一部分。112 年進行兩場次主管宣導會，共 55 人參與，總訓練時數 55 小時。113 年已完成 40 位新進同仁宣導，總訓練時數 20 小時，後續也將不定期進行宣導，確保所有員工對個人資料保護政策有足夠的了解與認識。

本公司應依個人資料保護管理要求，委派適當權責予主要負責個資管理人員。各單位均應承擔個人資料管理之責任，並確保遵循個人資料保護法令及本辦法相關規定要求。各單位之保管責任配置如下：

1. 所有同仁、董監事、顧問 .. 等個人資料：由人力資源室、財務室及相關配合部門等負責保管。
2. 有業務往來之廠商個人資料：由採購室、工務部、管理部、財務室、環安室及相關配合部門等負責保管。
3. 有業務往來之客戶個人資料：由行銷經營一處、行銷經營二處、營業管理組、財務室及相關配合部門等負責保管。
4. 股東名冊個人資料：由財務室負責保管。
5. 求職者個人資料：由人力資源室及相關人力需求單位主管負責保管。
6. 外包承攬商、仲介公司、管理顧問公司個人資料：由人力資源室及相關配合部門負責保管。

5.3 職業安全衛生管理

職業安全與健康對三芳的意義

職業安全與勞工健康是企業建立安全文化最根本的基石，唯有落實以人為本的核心價值，才能確保企業永續發展。

衝擊影響



正面衝擊：職業安全衛生管理的積極作為是防止一切事故發生所造成相關人員及產物損害，友善的工作環境可提升工作效率。

負面衝擊：需持續投入資源與成本於安全設備升級與風險監控。

政策與承諾



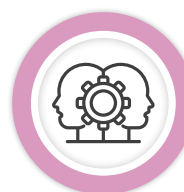
1. 符合並超越政府法規標準，確保職場安全與員工健康。
2. 持續強化承攬商安全管理，確保外部合作夥伴遵守職業安全規範。

指標與目標



1. 零重大工安事故，持續降低職業災害發生率。
2. 承攬商安全合格率達 100%，確保所有外部人員接受安全教育並通過測試。

採取行動



風險評估與改善：進行作業風險與設備安全影響分析，透過工程改善、行政管理與個人防護措施降低危害風險。

安全教育與宣導：安全標語與數位學習：製作安全標語張貼於各單位，並透過 QR Code 提供職安資訊。

承攬商管理：進入廠區前需完成線上教育訓練，確保外部人員符合安全標準。

評估方法



安全績效追蹤：定期監測工安事故數據，確保改善計畫有效執行。

外部稽核與內部審查：透過政府機構、第三方認證機構及內部稽核，確保職業安全管理符合規範。

利害關係人議合



Tel: +886 (7)3712111 Ext.31520
tedlin@sanfang.com.tw | www.sanfang.com

對應永續指標

403 職業安全衛生

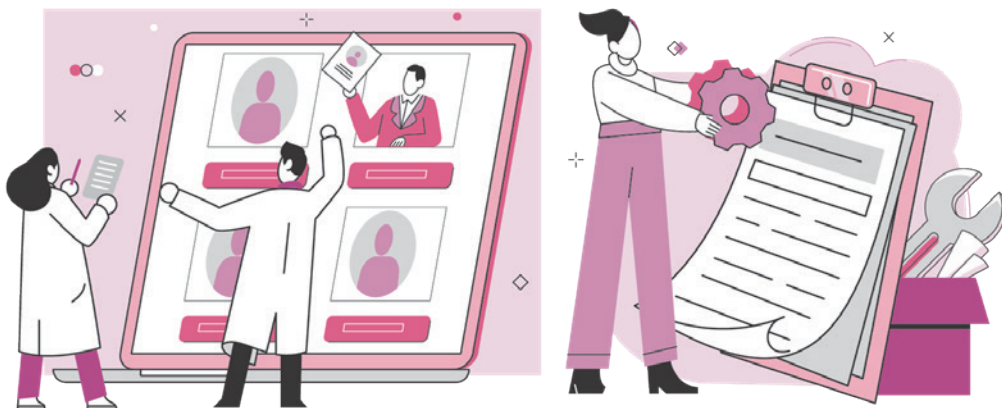
5.3 職業安全衛生管理

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。

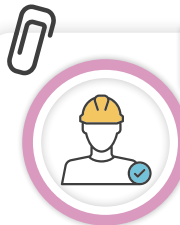
5.3.2 職業安全衛生委員會

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、管理部門主管、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；2025 年 4 月份起正式實施自動檢查 E 化系統。

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 39,615 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，以注重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，2024 年共舉辦 4 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. 每年由消防管理人每年安排消防演練及逃生訓練各 2 場，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. 2024 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。
4. 公司 2025 年推動 ISO45001 系統，並據此加強員工的工作安全守規性。

類型 / 年度	2022 年	2023 年	2024 年
通勤交通職災	1 件	0 件	0 件
執行業務職災	5 件	3 件	1 件

年度	2022 年	2023 年	2024 年
職災人數	5 人	3 人	1 人
職災人數佔比	0.80%	0.62%	1.02%
失能傷害頻率 (Disabling Frequency Rate)(FR)	4.03	3.08	1.02
失能傷害嚴重率	150.17	19.54	96.26
失能傷害平均損失日數	37.2	6.3	94.0
因公死亡事故數 (不含上下班交通事故)	0	0	0

5.4 社會貢獻

企業之發展與當地社區息息相關，因此三芳自成立以來秉持「取之於社會、用之於社會」的企業精神。協助政府公部門救災、社區各項活動、對學校提供關懷，在社會面未造成負面衝擊與社區共生共享。

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：

關懷年盲人活動

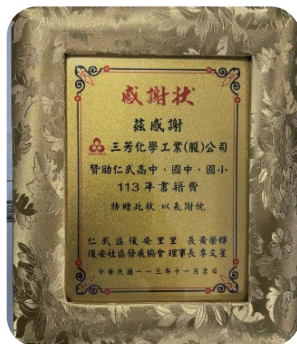
贈送每人 10 公斤大米一箱泡麵及 10 萬越南盾現金一批，共計，80 人 / 份。



高雄廠：

與鄉公所、仁武發展協進會及在地企業共同推動健走活動，享受大自然陽光的溫暖，間接促進社區里民身心健康發展。

5.4.2 教育資源



高雄廠：

獎勵社區學校興學，減輕本里學童就近就讀仁武高中、國中、小學家庭經濟負擔，安心求學，補助本里學雜費補助活動。



關注社區國民小學資源缺乏問題，和學校密切配合長期提供興學活動物資，提升教育品質。為讓弱勢家庭學童有機會多參與才藝課程，促進身心健康及減輕家庭課後照護問題，贊助學教課後跆拳道運動。

5.4.3 醫療衛生



高雄廠：

關懷後安里社區發展協會舉辦健康講座，參與活動里民非常踴躍，現場宣導吃的健康知識外，更提倡運動重要性帶動里民健康操，活動人數 150 員。

5.4.4 環境保護



高雄廠：

三芳攜手小農並促進農村經濟及保護生態和文化，舉辦美濃採果活動，共有 219 員工及眷屬參與。

06 CHAPTER

附錄

- 6.1 GRI Standards 索引表
- 6.2 永續會計準則委員會 SASB 對照表
- 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
- 6.5 永續揭露指標對照表

6.1 GRI Standards 索引表

► GRI Standards 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	
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	公司治理組織架構	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3.3	董事會的運作	
2-11	最高治理單位的主席	2.3.3	董事會的運作	
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	2.3.3	董事會的運作	
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	2.3.8	誠信經營	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.3.8	誠信經營	

揭露指標		報告書對照章節		備註
2-17	最高治理單位的群體智識	2.3.3	董事會的運作	
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	2.3.3	董事會的運作	
2-20	薪酬決定流程	2.3.3	董事會的運作	
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	永續推動組織架構	
2-24	納入政策承諾	1.2	永續推動組織架構	
2-25	補救負面衝擊的程序	2.3.8 5.2	誠信經營 員工關係	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3.10	申訴機制與管理	
2-27	法規遵循	2.3.9 4.1.3	落實法遵 環境罰款	
2-28	公協會的會員資格	2.2.6	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	團體協約	5.2.15	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 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畫	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 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 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		

議題	GRI 主題準則指標對		報告書章節對照	
排放 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	溫室氣體排放密集度		
	305-5	溫室氣體排放減量		
廢棄物 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		
職業安全衛生 GRI 403 (2018)	403-3	職業健康服務	5.3	職業安全衛生管理
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通		
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練		
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊		
訓練與教育 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		
結社自由與團體協商 GRI 407 : (2016)	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	3.4.5 5.2.14	風險評估 結社自由

6.2 永續會計準則委員會 SASB 對照表

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 (1)1 級供應商設施的百分比 (2)1 級以外的供應商設施的百分比	3.4	供應鏈管理
	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 (1)1 級供應商設施的百分比 (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 (2) 第 1 級以外的供應商設施的百分比 (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 (2) 最有可能威脅採購的環境 / 社會因素 (3) 描述原料採購相關的環境 / 社會風險與機會 (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) (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 (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 氣候相關財務揭露 (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	
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會方面的角色	2.4.4	風險管理機制	
策略	鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	2.4.8	三芳之 TCFD 管理架構	
	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)	2.4.9 2.4.10	氣候變遷風險及財務衝擊 實體與轉型風險情境	僅先個體母公司臺灣區 進行情境分析。
風險管理	氣候相關風險的鑑別和評估流程	2.4.5 2.4.7	風險鑑別流程 氣候風險與機會管理流程	
	氣候相關風險的管理流程	2.4.7	氣候風險與機會管理流程	
	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	2.4.4	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	2.4.8	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	2.4.9 4.4	氣候風險與機會管理流程 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	4.4	溫室氣體減量	

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

建議揭露項目	報告書章節對照		備註
1. 敘明董事會與管理層對氣候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)	2.4.8	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	2.4.9	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	2.4.7	氣候風險與機會管理流程	
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	2.4.10	實體與轉型風險情境	
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	2.4.9	氣候變遷風險及財務衝擊	
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	2.4.9 2.4.10	氣候變遷風險及財務衝擊 實體與轉型風險情境	
8. 若有設定氣候目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量	4.2.2 4.4	能源耗用量 溫室氣體減量	
9. 溫室氣體盤查及確信情形	4.4 6.4.1	溫室氣體減量 溫室氣體盤查及確信情形	

6.4.1 溫室氣體盤查及確信情形

6.4.1.1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

本公司基本資料

☒ 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

☒ 母公司個體盤查

☒ 母公司個體確信

☐ 合併財報告子公司盤查

☐ 合併財報告子公司確信

範疇一 直接溫室氣體排放量	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	確信情形說明			
			確信機構	確信範圍	確信準則	確信意見
2024 年 母公司自我盤查	8,166.70	13.3			2024 年個體母公司預計於 2025 年 6 月底委由 SGS 查驗 完整確信資訊將依確信聲明書揭露於公開資訊觀測站	
2023 年 母公司	6,968.10	10.91	SGS	台灣地區 高雄廠	- ISO14064-1:2006 溫室氣體 - 第 1 部：組織層級溫室氣體排放與移除之量化及報告附指引之規範 - 行政院環境部溫室氣體排放量盤查登錄管理辦法 (2016.1.05) - 溫室氣體排放量盤查作業指引 (2022.05) - 行政院環境部溫室氣體查驗指引 (2010.12) - 國家溫室氣體登錄平台之相關規定	無保留意見

範疇二 直接溫室氣體排放量	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	確信情形說明			
			確信機構	確信範圍	確信準則	確信意見
2024 年 母公司自我盤查	16,232.20	26.43			2024 年個體母公司預計於 2025 年 6 月底委由 SGS 查驗 完整確信資訊將依確信聲明書揭露於公開資訊觀測站	
2023 年 母公司	15,892.30	24.88	SGS	台灣地區 高雄廠	- ISO14064-1:2006 溫室氣體 - 第 1 部：組織層級溫室氣體排放與移除之量化及報告附指引之規範 - 行政院環境部溫室氣體排放量盤查登錄管理辦法 (2016.1.05) - 溫室氣體排放量盤查作業指引 (2022.05) - 行政院環境部溫室氣體查驗指引 (2010.12) - 國家溫室氣體登錄平台之相關規定	無保留意見

6.4.1.1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

減量策略

對於因應氣候變遷或溫室氣體管理之策略

1. 製程如何減少能源耗用及提升回收率。
2. 積極開發低耗能產品及潔淨之燃料。

減量具體行動

台灣地區高雄廠區

1. LED 燈具汰換：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 652,824(度 / 年)。
2. 押出機加熱器汰換成紅外線加熱器，可節省用電約 128,621(度 / 年)。
3. 高效率馬達汰換工程：集團 IE1 及 IE2 馬達汰換成 IE3 馬達，提升其馬達效能，節省運轉電量，可節省用電約 391,437(度 / 年)。
4. 更換氣懸浮鼓風機：以氣懸浮鼓風機組替代魯式鼓風機，可節省效益約 56%，可節省用電約 275,502(度 / 年)。
5. 含氧檢知器：鍋爐排氣含氧量每減少 3% 可節省燃料 1%，可節省用電約 29,634(度 / 年)。
6. 排氣抽風系統：全廠房冷卻水塔溫控啟閉風扇改善，可節省用電約 18,849(度 / 年)。
7. 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)。
8. 原廠內空壓機系統壓力設定為 7kg/cm²：調降空壓機壓力設定為 6.2 kg/cm²，可節省用電約 93,312(度 / 年)。

減量目標達成情形

個體母公司

基準年：2018 年
 2018 年碳排放量 52,926 噸，其中範疇一 25,508 噸及範疇二 27,418 噸。
 碳排放量預計管理目標為以 2018 年為基準年至 2025 年須達成下降 18% 為管理目標。
 2024 年較 2023 年增加約 7%，2024 年較 2018 年減少 53.9%，已達成目標。
 密集度比較：2024 年較 2023 年增加約 11%。

6.5 永續揭露指標對照表 塑膠工業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註 報告書章節對照											
一	消耗能源總量、外購電力百分比、再生能源使用率及自發自用能源總量 (註 1)	量化	消耗能源總量：1,329,589 外購電力百分比：20.95% 再生能源使用率：100% 自發自用能源總量：16,095	十億焦耳 百分比 (%)	4.2.2	能源耗用量										
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量：398,600 總耗水量：398,600	千立方公尺 (m³)	4.3.3	水資源管理方案										
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	所產生有害廢棄物之重量：1,568 回收百分比：0%	公噸 (t) 百分比 (%)	4.5	廢棄物管理										
四	說明職業災害人數及比率	量化	職業災害人數及比率：1 人，佔 0.2%	比率 (%) 數量	5.3.4	職業災害統計										
五	依產品類別之主要產品產量	量化	<table><tr><th>主要產品</th><th>產量 / 千碼</th></tr><tr><td>PU 合成皮革</td><td>17,238</td></tr><tr><td>環保合成皮革</td><td>21,255</td></tr><tr><td>薄膜</td><td>23,090</td></tr><tr><td>合計</td><td>61,583</td></tr></table>	主要產品	產量 / 千碼	PU 合成皮革	17,238	環保合成皮革	21,255	薄膜	23,090	合計	61,583	依產品類型而不同	2.2.5	產品與銷售
主要產品	產量 / 千碼															
PU 合成皮革	17,238															
環保合成皮革	21,255															
薄膜	23,090															
合計	61,583															

附表一之五，註 1：自發自用能源總量依「再生能源發展條例」、「再生能源憑證實施辦法」或相關子法之定義。



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

