

慶豐富實業股份有限公司

2025 永續報告書

Sustainability Report



CHING FENG
HOME FASHIONS

CONTENTS

關於本報告書

關於報告書	3
董事長的話	4
永續績效	5
關於慶豐富	9

01 永續管理

1.1 ESG永續發展推動	14
1.2 重大主題分析	15
1.3 利害關係人溝通	20

02 誠信治理

2.1 公司治理	23
2.2 經濟績效	30
2.3 誠信經營	32
2.4 法令遵循	33
2.5 風險管理	36
2.6 資安風險管理	37
2.7 股東權益維護	40
2.8 稅務	40

03 創新研發永續產品

3.1 供應鏈永續管理	42
3.2 產品品質管理	46
3.3 創新研發與專利	47
3.4 永續回收材料使用	50
3.5 客戶關係管理	51

04 環境保護

4.1 氣候變遷調適與行動	53
4.2 能源與排放管理	60
4.3 水資源管理	64
4.4 廢棄物管理	65

05 職場發展與安全

5.1 人權管理	69
5.2 員工結構	73
5.3 招募任用	75
5.4 友善職場	76
5.5 人才發展	80
5.6 職業安全衛生與健康	85

06 社會關懷 94

07 附錄

I. GRI Standards對照表	105
II. SASB索引表	112
III. ISO14064溫室氣體查證聲明書	114
IV. GSV證書	116
V. SCAN供應鏈現場稽核	117

關於報告書

編輯者的話

本報告書為慶豐富實業股份有限公司(以下簡稱慶豐富) 發行之第三本永續報告書，透明且完整的呈現慶豐富在ESG-環境 (Environmental)、社會 (Social) 以及治理 (Governance) 三大面向之努力成果，忠實表達慶豐富與利害關係人溝通，期望通過本報告書回應利害關係人之期待與需求，落實永續願景。

報告範疇

本報告書內容揭露慶豐富永續經營績效，與本公司合併財報相比不包含子公司範圍，主要揭露邊界為台灣營運據點活動(總公司、三豐廠、彰濱廠、台中辦公室)，以上所揭露之量化指標若有範疇不一致之情形將於報告書中特別說明。本報告書係依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS) 編製，財務資訊來源係為財務報表並由安侯建業聯合會計師事務所簽證，財務數字計算單位為新台幣。

撰寫原則

本報告書主要依循全球永續性標準理事會(GSSB)發布之最新版GRI準則 (GRI Standards 2021年版) 以及臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定編製，同時參酌國際永續準則委員會 (International Sustainability Standards Board, ISSB) 發布之永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)、氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 以及聯合國永續發展目標 (SDGs)等永續指標及倡議，作為報告書架構編製與資訊揭露之原則。

報告書審核與外部保證/確信

本報告書揭露之資訊係由ESG工作小組權責單位提供，並由執行秘書整合彙編。完成之報告書經由內部各單位確認內容完整性與資訊正確性後，提送最高治理單位董事會核准發行。本報告書內容經由董事會審閱後核准發行，尚未執行第三方查證和確信。

發行資訊

永續報告書報導期間：2025年1月1日至2025年12月31日

報導週期：一年一次

本次報告發行時間：2026年8月發行

下次報告發行時間：2027年8月發行

慶豐富每年發行永續報告書，所發行報告書與年度個體財務報導期間相同，並上傳至金管會公開資訊觀測站，同時發表於公司官方網站上揭露。

意見回饋

若有任何有關本報告書或對公司永續發展的建議，歡迎您與我們聯繫。欲瞭解更多本公司相關資訊及最新消息，可至公司官網查詢。

聯絡單位：永續發展委員會

聯絡窗口：張峻銘 副總經理

電話：(04) 780-1967

電子信箱：ir@chingfeng.com

公司網站：<http://www.chingfeng.com>

地址：彰化縣福興鄉福南村沿海路四段373號

董事長的話



慶豐富秉持永續發展理念，落實對環境與社會的永續責任及卓越的公司治理，積極響應聯合國SDGs，推動環境保護、社會關懷與資訊透明化、致力於維護投資人權益。為強化永續治理效能，我們於2025年起將永續發展委員會提升為董事會下設功能性委員會，在ESG推動上具備更高決策層級，更有效整合跨部門資源，推動永續治理持續深化。

在環境面向，我們持續參與國際永續倡議，聚焦綠色產品與循環經濟。繼蜂巢簾採用100% rPET材質後，於2024年推出了無拉繩遮光rPET百葉窗以回收材料製造，獲得了 Lowe' s、Walmart、IKEA等國際零售商肯定。未來，我們將持續投入智慧化、低碳與安全產品研發，結合流程優化與技術創新，提升產品永續性與市場競爭力，並推動整體獲利與價值鏈優化。

對於企業社會責任，我們重視在地連結與員工發展，以「人才培育、職場安全、公益參與」三大面向作為核心。透過系統性的員工培訓機制、友善安全的職場環境，及持續投入社區關懷與公益行動，致力打造健康、友善並具包容性的永續企業文化。

在經營層面，我們持續強化全球化布局，拓展電商團隊、導入數據分析、推動客製化生產與 B2B2C 模式，提升服務彈性與供應鏈效率。同時也將永續理念逐步落實於海外生產基地，使集團運作更具國際視野與永續韌性。

2025年為因應美國關稅調整所帶來的新挑戰，慶豐富啟動多項應對策略，包括優化跨國產能配置、提升關鍵原料與產品的供應彈性、精確掌握市場需求，並與主要客戶密切協調交期與訂單規劃，降低關稅的衝擊。我們透過產品價值提升、物流效率強化與流程精實化，以確保美國市場的競爭力與訂單穩定度。

面對歐盟碳關稅（CBAM）及各國碳邊境調整機制對營運的影響，集團已啟動多項應對措施，包括調整全球產能配置、推動節能減碳，並強化供應鏈管理以降低成本影響，維持國際市場的穩定接單。

展望未來，我們將樂觀審慎地迎接挑戰，將ESG融入經營與治理，兼顧經濟效益與環境社會永續，奠定企業長期穩健發展基礎，我們深信ESG不僅是趨勢，更是企業邁向百年永續的重要指標，感謝各位長期以來對慶豐富的支持與信任，我們將持續以行動落實永續承諾，與所有利害關係人攜手共創更美好的未來。

慶豐富實業股份有限公司

董 事 長 許 閔 琬

永續績效

公司治理

- 獲利能力：毛利率 **9%**；淨利潤率 **8%**
- 2025年每股配發現金股利 **1.2元**
股利發放率 **73%**
- 獨立董事席次超過董事席次三分之一，獨立董事 **3席**
- 兼任公司經理人之董事席次占全體董事席次比例未逾三分之一，為 **14.28%**
- 董事會女性席次 **1席**
- 通過 **ISO9001** 品質管理系統驗證
- 塑質百葉窗產品經法國**國際檢驗局 Bureau Veritas**及國際檢驗認證機構**SGS**測試通過
- 2025年專利領證 **12件**
- 2025年度上市櫃公司治理評鑑（市值未達50億元組）**2%至 10%**

環境

- 2023年起導入**ISO14064-1**執行溫室氣體盤查
- 2025年氣體排放量 **4,497.915 CO2e**，較上年度減少 **18.97%**
- 持續採用回收寶特瓶製成之環保紗，循環應用於窗簾及毛毯生產，落實資源循環與綠色製造；2025年使用總比率達 **34.5%**



社會

- 員工教育訓練總時數**16,391小時**
- 職業安全衛生**無**發生重大事故
- 員工福利支出逐年提高，2025年較上年度成長**2.37%**
- 捐助公益慈善團體金額 **1,114,819元**
攜手在地團體，共創安全友善社會
- 持續投入**地方公益**，捐助鹿港警察之友會、華山基金會及彰化家扶中心等在地組織，支持警民合作、防範犯罪、弱勢扶助與社區關懷等公益計畫，並提供白米及民生物資協助弱勢家庭。另偕同華山基金會推動獨居老人關懷活動，以實際行動傳遞溫暖
- 參與**花蓮光復鄉馬太鞍溪堰塞湖洪災救助行動**，協助花蓮光復鄉馬太鞍溪堰塞湖潰堤洪災後之**災民救助與家園復原**，本公司透過多個具地方影響力與社會服務經驗之非營利組織進行捐助，藉由各組織專長，提供受災民眾各階段需求

獲獎與肯定



獲得**Lowe's** 2024年度
資深供應商獎



rPET無繩全遮光百葉窗
獲得國際認證組織
Intertek RCS認證



rPET無繩全遮光百葉窗
獲選第**33**屆台灣精品獎



IKEA成就證書

媒體報導

抗台美關稅 窗簾廠慶豐富將擴增亞特蘭大據點

2025/08/08 自由財經



窗簾大廠慶豐富 (9935) 董事長許閔璇表示，慶豐富將打造全渠道商業模式，預計第4季擴增亞特蘭大據點的產能，強化電商客戶即時供貨服務，全年營運在關稅和匯率壓力下，希望獲利能守住去年水準。

慶豐富總經理許峻然表示，上半年面臨美國關稅貿易政策、新台幣大幅升值等干擾，慶豐富上半年合併營收達23.69億元，較去年同期微減1.55%，其中美國市場營收比重占約8成、歐洲15%、亞洲及其它地區約5%。

第2季台幣升值認列匯兌損失1.42億元，對每股盈餘影響0.8元，使得今年上半年稅後淨利5247萬元，每股盈餘0.3元，皆較去年同期1.06元縮水，但本業營業利益達2.52億元，年增26.52%，創下歷年同期新高。

慶豐富財務長張峻銘表示，若用美元原幣計算，今年銷售金額和去年同期落差僅30萬美元，若從產品別來看，窗簾業績比去年成長，僅毛毯等居家用品呈現衰退。

窗簾事業採取「全渠道」通路拓展策略成效也已浮現，去年電商通路創造近3200萬營收，今年上半年電商通路業績已達去年全年約7成水準，第3季是電商通路旺季，希望今年電商渠道業績能成長2成，全年達3700萬元的業績。

為搶攻電商消費升級商機，慶豐富下半年將於線上電商通路客戶平台陸續推出多款免打孔系列窗簾新品，鎖定消費者對於安裝便利性與快速客製化的產品需求，同步針對既有線上銷售窗簾產品調漲價格，以反映關稅、匯率造成的成本影響。

在全渠道商業模式帶動下，若以美元計算，今年全年營收將挑戰8~10%成長。為激勵員工、留任優秀人才，董事會通過買回庫藏股以轉讓員工，將於8月8日至10月7日期間，預計買回股票2000張，買回價格區間為15元至31元。

媒體報導

慶豐富轉型 三業務看俏

2025/04/28經濟日報

因應美中關稅大戰，居家生活用品全方位供應商慶豐富（9935）啟動轉型應變，其中中國廠區今年起主供IKEA客戶歐洲區域訂單，北美裁切工廠擴大供應電商快速裁切市場，就近提供銷售、服務。

法人指出，慶豐富今年實體零售代工、快速客製化、專業市場通路等三大業務展望皆正向，營收可望同步成長。而受惠線上電商通路客戶窗簾訂單備貨需求成長，慶豐富第1季合併營收11.88億元、年增6.3%，改寫歷年同期次高。

目前，慶豐富在彰化有二個廠區，生產主力在彰濱工業區，另一廠專注於全客製化產品；中國廠因應美中關稅戰，轉型供應歐洲IKEA。

越南則有二個窗簾廠、一個毛毯廠，毛毯廠今年小量生產；北美裁切廠供應電商快速裁切市場，銷售、服務團隊都在北美。



關於慶豐富

組織概述

「多元家飾、放眼全球」慶豐富實業股份有限公司成立於1974年，以傳統竹簾的製造與銷售為起點，開啟公司在窗簾產業的發展。隨著石化工業蓬勃發展，公司引進仿木材質百葉窗生產線，運用現代化技術提升產能與品質，加速窗飾產品的普及化。

因應企業多元化策略，慶豐富逐步將產品線拓展至家飾生活領域，涵蓋寢具、桌飾、衛浴用品、抱枕、靠墊、毛毯及廚房用品等多元家飾商品，致力成為提供全方位居家生活用品的領導品牌與供應商。

面對日益激烈的市場競爭，慶豐富持續精進生產流程，導入精實管理以提升產品附加價值；同時積極投入新產品研發與設計，結合市場趨勢與產品特性，打造兼具獨特風格與市場競爭力的優質商品。

慶豐富始終秉持「持續改善、智慧創新」的核心精神，並將此理念深植於各事業單位，內化為優質的企業文化與踏實的經營模式。在不斷蛻變與成長的過程中，公司始終不忘初衷，堅守對產品品質的熱忱與對客戶服務的承諾，成為推動慶豐富持續邁向未來的重要動能。

公司沿革(重大紀事)

1974年	許培勳及許培祥昆仲創辦公司始業，於1977年通過經濟部核准設立「慶豐竹業股份有限公司」，以生產傳統竹簾為主。
1983年	更名「慶豐窗簾工業股份有限公司」開發PVC窗簾，發展窗簾自動化生產模式。
1995年	走向多角化經營，開發家飾用品，更名為「慶豐富實業股份有限公司」。
2000年	公司股票正式掛牌上市。
2004年	增設美國營運據點ALL STRONG INDUSTRY (USA) INC.以擴展美國市場。
2012年	進行第六屆董監改選，由許閔珽先生當選本公司董事長。
2020年	台灣彰濱工業區旗艦廠落成啟用。 越南慶豐富責任有限公司正式啟用投產。
2022年	成立集團研發中心，致力於出智能、客製及永續性環保窗簾之開發。
2023年	rPET無繩全遮光百葉窗，獲選第32屆台灣精品獎。 彰濱廠通過BSCI查證，取得A級；富越責任有限公司正式投產；
2024年	獲得LOWE' S資深供應商獎；編製首本永續報告書； 通過2023年溫室氣體盤查驗證。
2025年	美國子公司增設加工發貨倉庫。

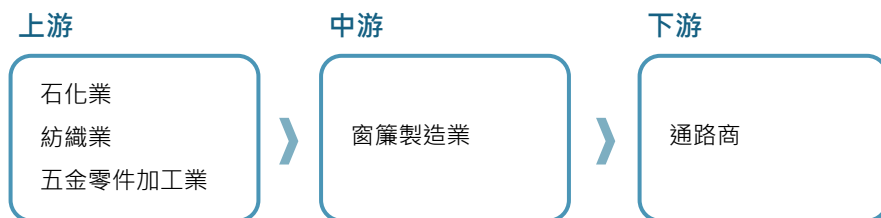
組織概述

公司名稱	慶豐富實業股份有限公司
股票代號	9935
產業別	居家生活
總部位置	彰化縣福興鄉福南村沿海路四段373號
主要產品或服務	- 各式窗簾及其附屬零件之製造加工及買賣業務 - 各式毛毯、抱枕及衛浴品之買賣業務
實收資本額	1,778,389仟元
淨銷售額	3,622,059仟元
員工人數	500人

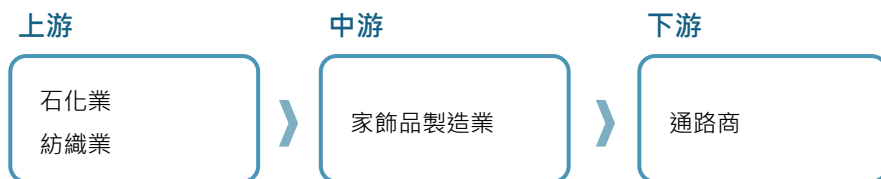


主要產品與價值鏈

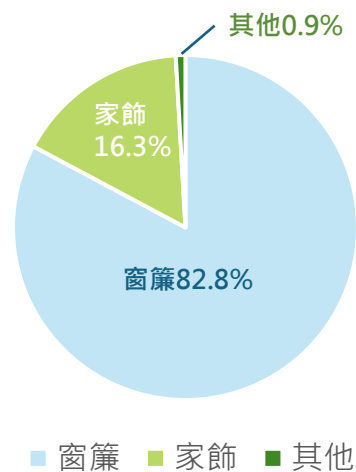
(1) 窗簾



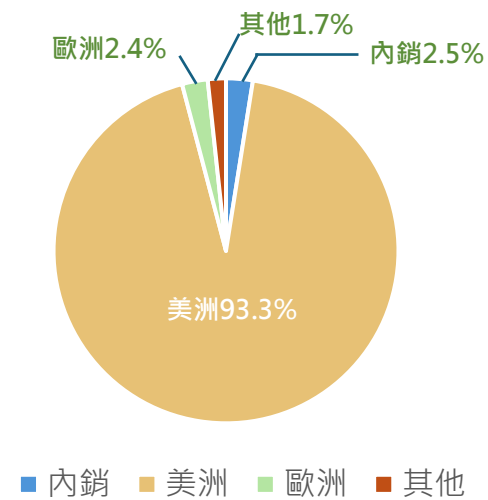
(2) 家飾品



各類產品銷售佔比



銷售區域佔比



產業交流-公協會會員

協會名稱	擔任角色	參與狀況
彰化縣工業會	會員	專業進修
彰化縣勞資關係協進會	會員	保障勞工權益
彰化縣警察之友	會員	回饋社會
台灣塑膠公會	會員	產業交流
薪傳會	會員	產業交流
財團法人中華民國會計研究發展基金會	非會員	專業進修
社團法人中華公司治理協會	非會員	專業進修
彰化縣勞工教育協進會	會員	專業進修
CorporateConnections	會員	產業交流

2025年參展交流

本公司聯家家用紡織品供應商及客戶，透過參與中國進出口商品交易會，展示結合回收材料與功能性設計之毛毯產品，並導入ESG資訊揭露與情境式展示策略，成功拓展歐美及日本市場客源，提升高附加價值產品接單比重，帶動營收品質優化，實現永續轉型與營運成長之雙贏效益。

參展主流產品

- 法蘭絨毛毯 (Flannel)
- 珊瑚絨 (Coral fleece)
- 針織毯 (Knitted throw)
- 雙層加厚保暖毯
- 無掛勾浴簾

參展產品亮點

- 回收寶特瓶紗 (RPET毛毯)
- 低碳 / 環保認證 (GRS)
- 抗菌、防蟎、抗靜電功能
- 戶外 / 旅行多功能毯

與供應商合作參展137屆廣交會

2025/5/1-2025/5/5



與供應商合作參展138屆廣交會

2025/10/31-2025/11/4





01

公司治理永續管理

1.1 ESG永續發展推動	14
1.2 重大主題分析	15
1.3 利害關係人溝通	20

1.1 ESG永續發展推動

永續布局藍圖

慶豐富以永續經營為核心發展方針，結合全球市場布局、品牌價值深化、智慧財產管理及3S企業經營策略（Safety、Smart、Sustainability），建構具韌性之長期成長藍圖。透過短、中、長期營運方針，從生產效率優化、客戶關係強化、供應商協作及創新永續四大面向推動企業轉型升級，實現獲利成長與永續發展並進。

我們在全球布局方面，持續優化海外據點與供應鏈配置，因應國際貿易與氣候風險變化，強化區域化生產與在地化服務能力，並整合多元生產基地、原料採購與物流體系，以提升營運穩定度、供應彈性與市場滲透率。

對於品牌與產品策略，慶豐富將聚焦低碳產品開發、綠色設計及永續供應鏈合作，深化品牌差異化優勢與國際影響力。同時依循「環境永續」的理念，積極投入環保回收材料產品研發，於價值與品質、物流及循環經濟三個面向展現產品競爭力：

01 價值與品質：發展安全窗簾、電動及智能窗簾產品，透過功能升級、品質精進與產品多樣化提升市場競爭力。

02 物流端管理：縮短交期並優化客製化流程。

03 循環經濟：開發具綠能減碳與環保再生特性的全回收窗簾產品，以回應國際 ESG 發展趨勢。

同時對於智慧財產的管理，本公司亦制訂與營運目標連結之智慧財產管理計畫，聚焦核心製程、低碳材料應用及產品創新領域，系統化盤點專利與技術資產，並結合研發策略、產品布局及市場需求進行前瞻規劃，強化技術護城

河與競爭門檻。相關成果除作為新產品開發與市場拓展之支撐，亦納入風險管理與投資評估機制，確保智慧財產有效轉化為營收動能與長期企業價值。

本公司深信永續發展與企業獲利同等重要，除追求穩健營運成果外，亦積極朝低碳轉型邁進，於製造過程中推動節能減碳、省水與減廢等措施，全面導入低碳營運模式。目前已由外部專業單位輔導，並由總經理擔任召集人成立專案小組，進行原料取得、製造及銷售等營運活動之溫室氣體盤查，作為後續減量目標與管理決策依據。

未來，本公司將持續整合全球營運布局、創新能量、品牌影響力與智慧財產管理，深化全價值鏈服務優勢，推動產品創新與永續供應鏈發展，落實獲利與永續齊步並進之經營目標，實現經濟成長、環境責任與社會價值並進的永續發展願景。

3S製造方針



1.2 重大主題分析

慶豐富依循《GRI 通用準則 2021 (GRI Universal Standards 2021) 》的《GRI 3：重大主題 2021 (GRI 3：Material Topics 2021) 》，以「慶豐富營運活動對外部經濟、環境、社會（人群與人權）所造成的實際或潛在衝擊程度」及「對慶豐富永續經營可能產生之影響程度」作為評估原則，建立以衝擊為基礎的重大性分析方法學，辨識重大性議題，建立利害關係人溝通策略，以及內部擘畫永續策略藍圖。

重大議題評估流程

01

鑑別主要利害關係人

依循AA1000SES 利害關係人議合原則的五個面向：責任/影響力/依賴性/多元觀點/張力，向ESG工作小組發送利害關係人鑑別問卷，統計結果經永續發展委員會專案秘書及各組長核定後，並依鑑別評分高低決定6類核心利害關係人群體：客戶、股東/投資人、員工、供應商、社區及非營利組織。

02

蒐集ESG議題

參考國際永續規範及標準（GRI 準則、SASB、SDGs、TCFD）及公司營運目標、願景，由工作小組彙整35項正/負面實際及潛在永續議題，包括：負面實際衝擊議題(15項)、負面潛在衝擊議題(3項)、正面實際衝擊議題(8項)、正面潛在衝擊議題(9項)。

03

ESG議題正 / 負面衝擊調查

針對35項ESG議題，對慶豐富6類利害關係人進行問卷調查，依議題正面及負面衝擊程度進行評分。

04

ESG議題正 / 負面衝擊及可能性調查

35項ESG議題，對ESG工作小組進行問卷調查，依議題正面及負面衝擊程度及發生的可能性進行評分。

05

決定重大主題

將問卷結果作圖，並依ESG工作小組建議設定顯著性門檻(衝擊度4.0分以上，可能性3.6分以上)，選定為ESG「顯著性議題」，將顯著性議題依環境面、社會面及治理面分類，收斂成8項重大主題，並將結果提送永續發展委員會核准並向董事會報告。

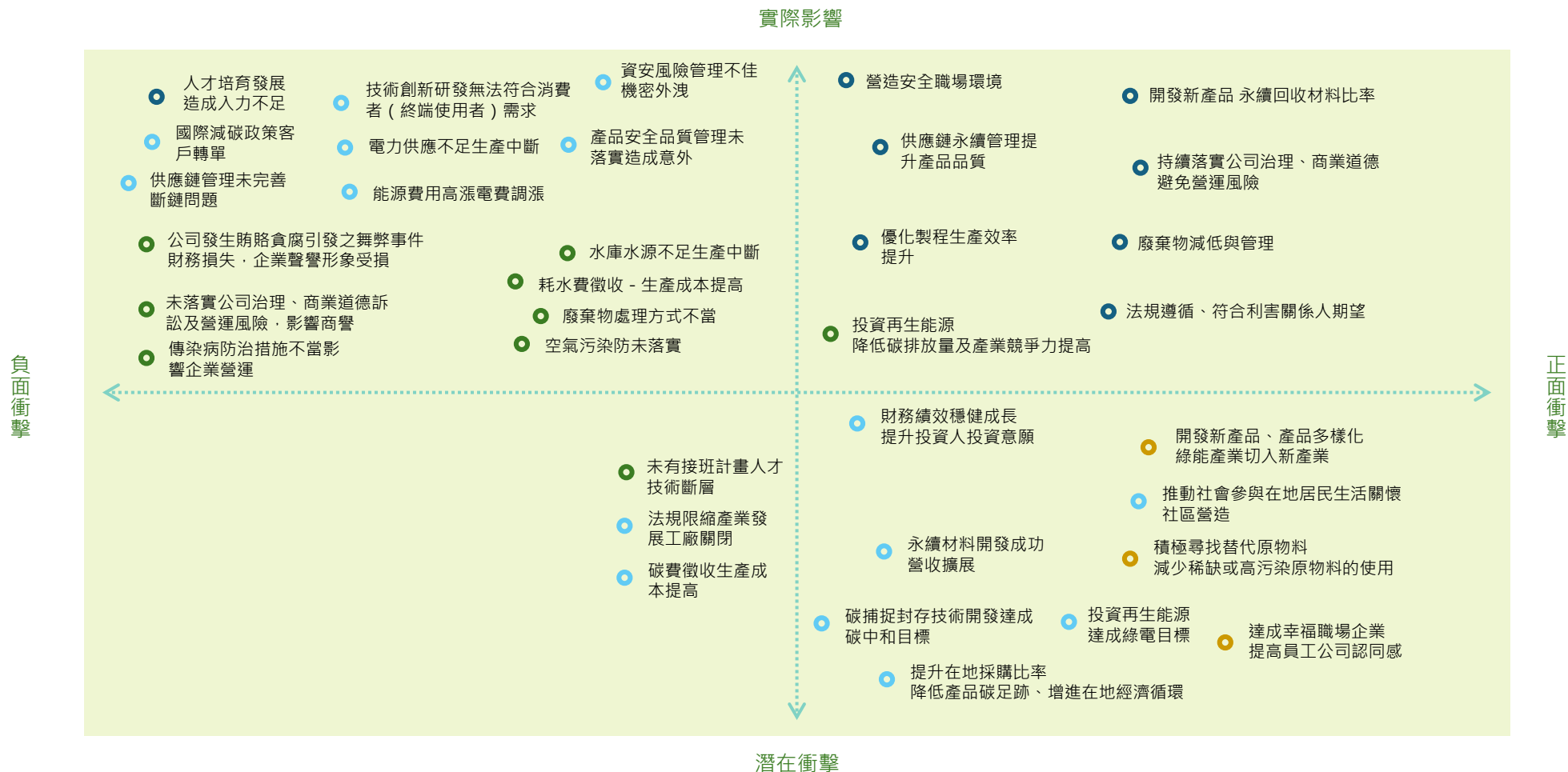
06

確認重大主題排序及揭露內容

ESG 工作小組依8項重大主題相關的營運活動對經濟、環境及人群方面的衝擊強度及發生可能性及瞭解重大主題在價值鏈的衝擊邊界及涉入程度進行排序。並依據各主題報導要求說明重大主題的因應策略，擬定短、中長期目標成果績效及管理方針。

慶豐富每年進行永續重大主題分析，並以三年為一周期檢視重大主題與其造成的衝擊。第一年廣泛蒐集外界關注的議題變化以及利害關係人意見，以計算議題的衝擊程度；第二和第三年除了定期檢視重大主題，更著重運用質性研究方法（訪談、資料分析等），深入瞭解利害關係人觀點。2025 年屬於重大主題分析周期之第三年，分析決定8項重大議題，依議題衝擊度、發生可能性區分高度、中度及低度重大區塊以決定重大主題排序，並對應GRI準則特定主題與主題邊界。

重大主題矩陣圖



ESG 衝擊顯著性：● 高度衝擊 ● 中度衝擊 ● 低度衝擊 ● 重大主題

重大主題影響邊界

衝擊敘述與重大原因					價值鏈影響邊界						
ESG	重大議題	考量面	對經濟、環境及社會的衝擊	對公司營運的衝擊	GRI	上游	營運	下游	營收成長	員工關係	回應章節
E 環境	廢棄物管理	正面實際 衝擊	透過完善的廢棄物管理機制，優化資源效率並降低處理成本，創造經濟效益。環境面則落實源頭減量與合法清運，有效降低污染風險與環境衝擊；社會面則藉由嚴格的合規管理，確保作業安全，進而促進社區的永續共榮。	透過完善的廢棄物管理，可強化法規遵循與作業安全，降低環境與營運風險，並提升資源使用效率與整體營運穩定性。	GRI 306	●	●	●		●	4.4 廢棄物 管理
S 社會	職業安全衛生 與健康	正面實際 衝擊	健全的職安管理能降低事故成本、穩定生產品質，厚植國際供應鏈優勢；透過嚴密監控管，在守護員工健康的同時杜絕環境污染。身為在地指標企業，我們致力帶動產業安全升級，塑造負責任形象以吸引優秀人才深耕。	落實職業安全衛生與健康管理可降低職災風險，提升員工留任率及生產效率，強化公司整體營運韌性，降低營運風險。	GRI 403	●	●	●		●	5.6 職業 安全衛生 與健康
	人才發展	負面實際 衝擊	以完善機制強化人才韌性，有助於強化企業長期競爭力與產業發展動能，促進社會流動與人力資本累積。	系統化的人才發展制度可凝聚員工向心力提高留任率，降低人力流動風險與招募成本，並確保關鍵職能與核心技術得以延續，有助於支撐公司營運穩定、組織效能提升及長期策略目標的順利推進。	GRI 401		●	●	●	●	5.5 人才發展
G 公司治理	供應鏈 永續管理	正面實際 衝擊	透過嚴謹的供應商稽核與共成長機制，強化供應韌性並穩固國際競爭力。環境面推動綠色採購，將低碳責任延伸至上游以減輕生態負擔；社會面則落實人權與職安監督，建構安全且負責任的產業生態系。	本公司透過供應鏈永續管理，得以辨識並降低供應中斷、法規遵循及ESG相關風險，強化營運穩定性與風險承受能力，降低對公司營運之潛在衝擊。	GRI 308	●	●	●	●	●	3.1 供應鏈 永續管理

衝擊敘述與重大原因

價值鏈影響邊界

ESG	重大議題	考量面	對經濟、環境及社會的衝擊	對公司營運的衝擊	GRI	上游	營運	下游	營收成長	員工關係	回應章節
G 公司 治理	公司治理	正面實際 衝擊	完善的治理機制能優化營運績效，帶動經濟發展與產業競爭力；在環境面，透過風險管理深化節能減碳與資源管理，確保永續發展；在社會面，則能保障勞動權益、落實供應鏈責任，進而深化利害關係人的信任。	穩健的公司治理能有效降低營運風險並提升管理績效。透過制度化架構，企業得以從容應對經社環境變遷，在複雜情勢下展現高度韌性，進而創造長期永續價值。	GRI 2	●	●	●	●	●	2.1 公司治理
	法令遵循	正面實際 衝擊	落實法令遵循可穩固財務健全並深化客戶信賴；遵守環保法規能減輕環境衝擊、提升資源效率；依循勞動職安準則則能保障員工權益，厚植企業穩健發展的根基。	良好的法令遵循是降低營運風險的基石，更是構築永續競爭力的根基，能強化公司治理效能，提升企業韌性並促進長期穩健發展。	GRI 205	●	●	●	●	●	2.4 法令遵循
	經濟績效	正面實際 衝擊	優異的經濟績效能厚植公司資源，支持市場擴張並創造就業，進而帶動產業動能；同時，穩健的獲利使企業有能力深化環保節能、員工福祉與社會關懷，擴大對環境及社會的正面貢獻。	穩健的財務表現是企業經營的基石，不僅能深化客戶信賴、提振同仁凝聚力，更可有效提升品牌社會形象。	GRI 201	●	●	●	●	●	2.2 經濟績效
	創新研發 與專利	正面實際 衝擊	持續創新開發綠色產品，降低製程、產品使用階段的能資源耗用，可提升產品附加價值與市場競爭力，透過節能、低碳，降低環境負荷，帶動產業技術升級與就業機會，促進社會發展與福祉。	持續投入綠色研發、低碳製程優化與專利布局，有助於強化核心技術與提升產品競爭力，降低產品智慧財產爭議風險，穩定公司營運與提升品牌形象。	自定 主題		●	●	●		3.3 創新研發 與專利

註：影響 ● = 直接 / ● = 間接

- 「上游」為原物料及設備、相關提供服務的主要供應商
- 「下游」為慶豐富服務之客戶
- 「營運」指慶豐富推動永續管理方針
- 屬高度風險議題部分，擬定並揭露因應方式如下，有關各項風險因應方式，請參考本公司官網及股東會年報揭露內容

永續發展目標呼應SDGs

面向	SDGs目標	重大主題	2025年執行實績	短期目標 (2026 年 -2028 年)	中長期目標 (2029-2031 年)
環境		廢棄物管理	回收料使用率提升至57.4%	- 年度廠製可回收料使用率$\geq 40\%$ - 原料損耗率$\leq 10.5\%$	- 年度廠製可回收料使用率$\geq 60\%$ - 原料損耗率$\leq 6.5\%$
社會		職業安全 衛生與健康	全面導入 ISO 45001 管理系統	實施承攬商安全管理	ISO45001取得認證
	 	人才發展	核心價值暨核心職能教育訓練達成率達100%	- 策略性人力規劃專案完成率100% - 高潛力人才年度發展執行率100% - 績效管理與發展 (PMD) 執行率100%	年度管理暨專業技能盤點完成率100%
公司 治理		供應鏈 永續管理	- 持續輔導直接供應商完成 ISO 14064-1 盤查 - 完成簽署的廠商共有66家，佔全部供應商家數比例64% - 稽核共12家供應商，稽核項目為社會責任要求及反恐評估，合格率100%	供應商簽屬《供應商行為準則》比例$\geq 70\%$	供應商簽屬《供應商行為準則》比例$\geq 90\%$
		公司治理	- 公司治理評鑑市值未達50億元類別為2%至10%，上市公司評鑑成績為21%至35% 2025年每季召開法說會	公司治理評鑑$< 50\%$	- 公司治理評鑑$< 20\%$ - 董事、經理人及員工違反誠信經營案件0件
		法令遵循	無重大裁罰	無環境/社會經濟之重大裁罰	落實誠信經營理念達成公司上下法規遵循
	 	經濟績效	- 製造產能工時效率比例89.9%較去年提升4.3% - 廠區機械化比例提升至45.4% - 台灣營運據點營業淨利達6,256仟元	- 製造產能工時效率比例$\geq 88\%$ - 廠區機械化比例$\geq 50\%$	- 製造產能工時效率比例$\geq 92\%$ - 組裝線自動化率$\geq 40\%$
		創新研發 與專利	- 累積專利107件，年度新增12件專利，布局台灣、中國及美國 - 聚焦快速安裝結構創新，提升安裝效率 - 建立標準化智財管理流程，規劃導入第三方驗證	優化現有无拉繩系列產品窗簾體的平衡性，確保消費者在窗簾上下開合的操作更具便利性	為了確保消費者能更快速無誤的安裝窗簾，避免操作使用手工具時造成的危險性，將持續投入設計能減少使用手工具進行安裝的窗簾結構

1.3 利害關係人溝通

鑑別利害關係人

本公司參考GRI 2021準則與 AA 1000 當責性原則標準，納入經濟、環境、人跟人權的衝擊(Impact)、全球永續趨勢以及慶豐富的營運發展目標，透過不同的溝通管道蒐集利害關係人關注之永續議題，2025年永續發展委員會與外部專家討論相關永續趨勢與影響力分析，以包容性、重大性、影響性、衝擊性四大原則，考量雙重重大性，從對於企業發展、績效、定位與公司價值的影響程度，以及公司組織活動對環境和社會(包括人權)所造成的影響程度進行衝擊評估。執行重大性分析的頻率，每三年一次，今年已屆第三年，下一次重大性分析將於2027年8月發行之永續報告書內揭露。

利害關係人族群

利害關係人溝通途徑及實際執行實績

慶豐富透過各種溝通途徑瞭解利害關係人關切的議題，用來做為報告書內容呈現與未來企業社會責任發展的重要參考因素，同時我們也藉由報告書回應利害關係人，促進公司內部與外部持續的交流，與利害關係人之溝通情形，每年將於永續發展委員會會議報告，並提送至董事會報告。

利害關係人	對慶豐富的意義	關注的前3大永續主題	溝通方法與頻率	2025溝通實績
投資人/股東	投資人/股東長期且穩定的支持對我們極具意義，藉由透明資訊揭露，維持與投資人/股東暢通的溝通管道。	1.經濟績效 2.公司治理 3.法令遵循	- 每年：年度股東常會、營業收入與財務報告資訊申報、將重大訊息及公司資訊公告於公開資訊觀測站 - 不定期：舉辦法人說明會、參加國內外投資論壇設立投資人關係及股務專屬信箱	- 股東常會 1 場 - 法說會4場 - 重大訊息及公告共計42則
員工	慶豐富視每一位員工為最珍貴的夥伴，建立友善安全的工作環境，讓同仁能夠樂在工作，與慶豐富共同成長，構築健康永續的幸福企業。	1.人才發展 2.公司治理 3.經濟績效	- 於「人事管理」和「工作規則」中訂定明確有效的行為規範和道德準則 - 每月：高階主管會議 - 每季：職業安全衛生委員會、勞資會議 - 每年：績效考核 - 不定期：內部電子報、員工意見交流問卷、主管與同仁進行溝通會議、職工福利委員會議、內部培訓	- 職業安全衛生委員會議4場 - 辦理年度員工教育訓練超過9,808人次以上，成效卓著 - 各廠區每年定期召開 4 次勞資會議，勞資溝通機制運作良好 2023年8月成立員工持股會，辦理員工持股信託，公司給予一定獎勵，鼓勵員工參加，以保障員工退休生活，員工反響極佳

利害關係人	對慶豐富的意義	關注的前3大永續主題	溝通方法與頻率	2025溝通實績
客戶	客戶是公司營收之主要來源，以客戶為尊，提供專業的技術與產品服務，攸關公司生存與長期永續發展。	1. 創新研發與專利 2. 經濟績效 3. 供應鏈管理	不定期：客戶滿意度調查、消費者通路網路評價意見、客戶週期性品質反饋	- 客戶滿意度問卷滿分為100分，2025年平均88.2分 - 客戶回饋2025年共處理119則
供應商	供應商為主要策略合作夥伴，重視公平採購與評鑑，確保品質穩定供需平衡，以達客戶滿意。	1. 供應鏈管理 2. 創新研發與專利 3. 公司治理	- 每月：供應商評鑑 - 每年：關鍵供應商定期實地稽核至少12家 - 每三年：採購合約簽署	12間高風險供應商100%通過稽核 12次供應商月評鑑 12份到期採購合約完成重新簽署
社區	取之於社會，用之於社會，照顧及回饋鄉里居民，提供共榮、共享的善循環的環境。	1. 職業安全衛生與健康 2. 公司治理 3. 人才發展	- 每季：工業區區域聯防、辦理志工活動 - 不定期：年節拜訪地方人士、廟會活動贊助	- 參加區域聯防，增加各公司防災交流，避免災害發生影響社區環境及安全 - 白沙屯媽祖繞境志工服務 - 春節、中秋節拜訪地方首長 - 贊助福興鄉各宮廟之宗教活動 - 促進社區共好的理念，舉辦鄰近鄉鎮獨居老人關懷慰問活動，偕同華山基金會志工共同組成關懷訪視團，探訪福興鄉內長者，致贈生活物資，協助改善其生活狀況
非營利組織	與學校、社福團體、工會組織合作，以企業手段、商業創新模式解決社會問題。	1. 職業安全衛生與健康 2. 公司治理 3. 法令遵循	每年：慈善機構捐贈、教育機構捐贈	- 捐贈華山基金會關懷獨居老人 - 捐贈育幼院及華山基金會白米 - 捐贈彰化基督教喜樂保育院白米等物資 - 捐贈彰化縣愛因斯坦教育機構窗簾 - 捐贈彰化縣鹿鰲國際同濟會禦寒毛毯被子 - 捐款基督教芥菜種會、華山創世基金會、門諾基金會、一粒麥子社會福利慈善事業基金會 - 支持花蓮光復鄉馬太鞍溪堰塞湖洪災救助行動



02

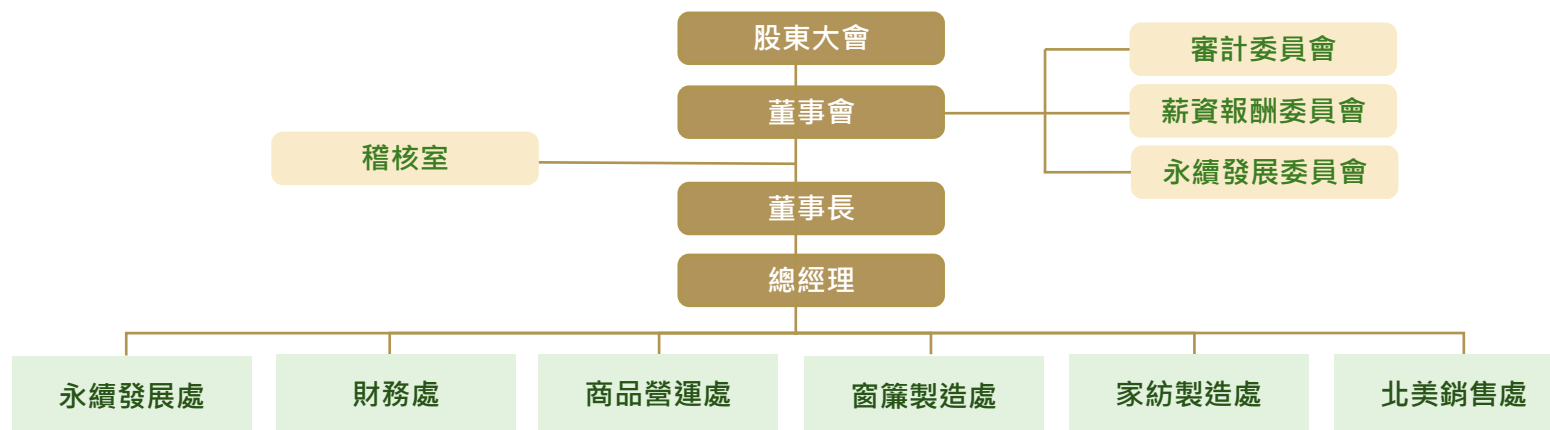
誠信治理

2.1 公司治理	23	2.5 風險管理	36
2.2 經濟績效	30	2.6 資安風險管理	37
2.3 誠信經營	32	2.7 股東權益維護	40
2.4 法令遵循	33	2.8 稅務	40

2.1 公司治理

公司治理管理方針(GRI2)

管理目的	提升公司治理評鑑績效及法規遵循，建立內部管理政策、外部依循及權責範疇。		
管理評核機制	• 遵循公司治理實務守則及道德行為準則，建置有效公司治理架構、道德標準機制，以健全公司治理。 • 公平、公正、公開選任董事會成員。 • 每年定期執行董事會評鑑。 • 安排董事會成員相關進修課程。 • 持續推動企業社會責任，並發行企業社會責任報告書。		
管理政策	■ 本公司依「審計委員會組織規程」訂定委員會職權，包含： 1. 公司財務報表之允當表達。 2. 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。 3. 公司內部控制之有效實施。 4. 公司遵循相關法令及規則。 5. 公司存在或潛在風險之管控。	■ 本公司依「審計委員會組織規程」訂定委員會職權，包含： 1. 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬的政策、制度、標準與結構。 2. 定期評估並訂定董事及經理人的薪資報酬。	
短期目標 (2026年-2028年)	公司治理評鑑 <50%		
中長期目標 (2029年-2031年)	1. 公司治理評鑑 <20% 2. 董事、經理人及員工違反誠信經營案件0件		
行動與成果	1. 第12屆(2025年)上市公司治理評鑑，市值未達50億元類別為2%至10%，上市公司評鑑成績為21%至35% 2. 定期召開董事會，出席率維持高水準達97.96% 3. 功能性委員會運作良好，全體委員出席率100%	4. 依規定即時揭露財務與重大訊息，2025年發布重大訊息及公告共計42則 5. 2025年召開4次法人說明會	慶豐富持續致力於維護股東權益、平等對待股東、強化董事會結構與運作、提升資訊透明度，與落實永續發展，並協助投資人及企業瞭解公司之治理實施成效。
權責單位	董事會、審計委員會、薪資報酬委員會、稽核室、財務處、永續發展處		



2.1.1 董事會運作與組成

董事會為本公司最高治理單位，主要職責為指導公司策略，監督管理階層，對公司及股東負責。董事會受股東所託運作執行除依照股東會決議外，亦遵循我國公司法、證券交易法、公司章程、董事會議事規範等相關規定。本公司訂有「道德行為準則」，要求相關人員執行職務時能秉持道德規範，防止有損公司及股東利益之行為發生。並在此原則下設立審計委員會及薪酬委員會、永續發展委員會，分別協助董事會履行及監督職責，各委員會定期向董事會報告。

董事會定期參考審計品質指標 (AQIs)，就專業能力、審計品質、資源配置及獨立性等多面向進行綜合評估，並依規範詳實揭露相關評估程序與結果，以確保審計作業品質並提升財務報導之透明度，本公司就簽證會計師之獨立性進行內部評估後，未發現任何可能影響其獨立性之情事。

公司董事選舉係採候選人提名制，候選人名單經資格審查後，交由股東會由名單中選任，任期三年，以每季至少召集一次會議為原則，遇有緊急情事時，得隨時召集之。本公司依據章程設置七席董事，第十屆董事經2024年5月28日股東會選任之，任期：2024年5月28日至2027年5月27日，2025年度董事會開會7次，出席率達97.96%，高出席率充分展現董事成員對公司重大決策之高度重視，以及積極落實治理監督之責任。

董事會成員分別來自於不同產業及學術界，審慎考量董事會之配置及多元化標準，其中具會計師執照及美國律師執照董事各一席，來自學術界董事一席，所有董事皆各自具備有經營管理、財務會計、科技產業、國際市場、決策領導、法律及智財權等不同構面的專業能力與工作經驗。

董事會共7位董事，董事長為執行董事，具員工身份的董事有1位，占全體董事席次的14%，獨立董事有3位，佔全體董事席次的43%。獨立董事之連續任期均未逾三屆，完全符合「上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」第4條第4項之規定，確保董事會運作之獨立性與治理品質。董事年齡50~60歲1位、40~50歲5位、40歲以下1位。

■ 獨立董事與內部稽核主管、會計師之單獨溝通情形:

本公司獨立董事與內部稽核主管及簽證會計師均建立定期溝通機制，以確保內控制度與財務報導之透明性與可靠性。內部稽核主管每季向獨立董事報告稽核計畫執行、重要缺失及改善情形，並就內控運作狀況與風險事項進行說明。溝通過程良好，未有重大異常。獨立董事於審計前後與簽證會計師單獨討論審計計畫、重要查核事項、內控觀察及會計政策等相關議題，會計師確認其獨立性未受影響，雙方溝通順暢。整體而言，獨立董事與內部稽核主管、會計師之單獨溝通機制運作良好，有助強化公司治理與提升財務資訊品質。

治理單位組成

職稱	姓名	性別	獨立性	兼任 其他公 開發行 公司獨 立董事	營運 判斷	會計財 務分析	經營 管理	危機 處理	產業 知識	國際 市場觀	決策 能力	ESG	審計 委員會	薪資報酬 委員會	永續發展 委員會
董事長	許閔璇	男			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
董事	許竣然	男			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓
董事	吉成投資有限公司 代表人：楊任凱	男			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
董事	立邦興投資股份有限公司 代表人：陳俊仲	男			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
獨立董事	楊仁毓	女	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	
獨立董事	郭秉宸	男	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
獨立董事	關旭強	男	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

董事進修

為強化董事專業職能，慶豐富定期提供董事相關進修課程訊息並協助董事報名。2025年度安排社團法人中華公司治理協會內部進修課程共6小時，以及「上市櫃公司永續發展行動方案宣導會」、「永續發展宣導會」等有關永續議題之6小時進修課程。

2025年度各董事及獨立董事進修總時數為48小時，7位董事（獨立董事）平均進修時數為6.86小時，均符合「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」所規定之進修時數。

進修課程

- 1 全球新法規-對美投資法遵議題
- 2 114年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會
- 3 永續發展宣導會
- 4 東南亞常見投資架構之稅務問題解析
- 5 企業併購-非合意併購實務介紹

董事及高階主管薪酬結構

慶豐富為提升董事會運作效能並強化公司治理，依據「上市上櫃公司董事會績效評估作業辦法」及公司內部規範，定期辦理董事會績效評估。評估指標涵蓋董事會構成、運作程序、職責執行、內部控制監督、風險管理、法令遵循及董事自我提升等面向，以確保董事會能有效發揮監督與決策功能。

董事會績效評估採取內部自評方式，由公司治理主管彙總分析，經評估本公司2025年度董事會整體運作良好，會議召集及資訊提供均符合法規要求；董事亦積極參與討論並提供專業意見，對公司策略方向、內部控制、財務資訊品質及永續發展議題之監督皆具實質效果。

董事之酬金包括董事報酬、車馬費、董事酬勞。董事報酬係依公司章程規定，由股東會議定之，不論營業盈虧得依同業通常水準支付；車馬費依出席董事會情況支付；另依公司章程規定，以當年度獲利狀況之不高於百分之三為董事酬勞。

總經理及副總經理之酬金包括薪資、獎金、員工紅利及其他具薪資性質之獎酬，係依所擔任之職位、所承擔之責任及對本公司之貢獻度，並參酌同業水準議定之。

本公司已設置薪資報酬委員會，並由全體獨立董事擔任委員，薪資報酬委員會負責訂定並定期檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，同時定期評估並參考同業給付水準後訂定董事及經理人之薪資報酬，其中薪資參考職稱、職級、學(經)歷、專業能力與職責等項目，獎金係考量經理人績效評估項目，其中包含財務性指標(公司營收、稅前淨利與稅後淨利達成率等)及參考專業能力(財務會計、經營管理、產業知識及決策能力等)項目。

為增強本公司永續發展之能力，實現長期ESG目標，希望透過ESG績效與高階薪酬制度連結，使高階經理人及包括永續發展暨風險管理之專兼職單位主管之經理人能將實現ESG之短中長期目標納入投資決策的考量因素之中，藉由階段式獎勵機制，尋求短期利益和長期目標間之平衡，營運績效與永續經營並濟，以深化永續治理。

總經理、副總經理及相當職位經理人之酬金政策，係依據本公司「董事及經理人薪資酬勞辦法」之規定辦理，參考公司整體的營運績效、個人績效達成率、對公司營運的貢獻度及ESG績效(ESG績效佔比不低於5%)，ESG績效指標係參考本公司永續報告書辨認之重大短中長期目標，同時參酌市場薪資水準，給予合理的報酬。

董事及高階管理階層離職與退休政策

董事就任期間除依公司章程規定領取董事酬勞外，解任時未給付任何離職金，高階管理階層之離職與退休，係依照勞動基準法及公司相關離退辦法而定，預告天數與計算方式與其他員工無差異。

利害衝突迴避管理

董事會成員皆秉持高度自律之精神，避免利益衝突。董事或經理人為自己或他人從事屬於公司營業範圍內之行為時，應依據法令之要求事先需取得股東會核准。

本公司修訂「防範內線交易管理作業程序」要求董事及依「證券交易法」所規範之內部人不得於年度財務報告公告前三十日及每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易股票。本公司於年度財務報告公告前三十日及每季財務報告公告前十五日以郵件通知內部人於封閉期間禁止交易公司股票，並於每季通知召開董事會時，以郵件提醒董事等內部人各季財務報告公告前之封閉期間避免誤觸該規範。

2025年度董事對利害關係議案迴避之執行情形：

董事會期別	議案內容	參與表決情形
第十屆第七次	董事長及經理人年終獎金案	董事許閔琬、許竣然、財務處副總張峻銘及會計主管顏慧如因利害關係，依法予以迴避。
第十屆第九次	取得展頌股份有限公司股權案	財務處副總經理張峻銘係展頌公司法人董事代表人依法進行迴避；董事楊任凱兼任展頌公司總經理，自行迴避未出席會議。
第十屆第十二次	董事酬勞發放案	董事許閔琬、許竣然、吉成投資有限公司代表人：楊任凱、立邦興投資（股）公司代表人：陳俊仲、楊仁毓、郭秉宸、關旭強依序因利益關係迴避。
第十屆第十三次	向關係人租賃土地案	董事許閔琬、許竣然因利益關係迴避，董事長許閔琬指定陳俊仲董事代為行使主席職務。
	永續發展委員會委員委任案	董事許竣然、獨立董事關旭強、財務處副總經理張峻銘因利益關係因利害關係，依法予以迴避。
	解除經理人競業禁止限制案	財務處副總經理張峻銘，因利害關係，依法予以迴避。

關鍵重大事件

本公司2025年度並無環境、社會經濟之單一事件罰鍰金額累計達新臺幣壹佰萬元以上重大違規事件。亦無相關貪腐事件及涉及反競爭行為和反托拉斯、壟斷行為之法律事件與訴訟。

2.1.2 治理架構

永續發展委員會

慶豐富董事會支持推動永續發展，已訂定「企業社會責實務守則」，於2024年4月12日董事會通過修正部分條文暨更名為「永續發展實務守則」、「公司治理守則」以及「誠信經營守則」三大守則。以推展及執行鑑別重大議題、制定管理方針、強化董事會與ESG 績效的監督管理、建立利害關係人信任，和執行永續績效的對外溝通等各小組的永續工作。

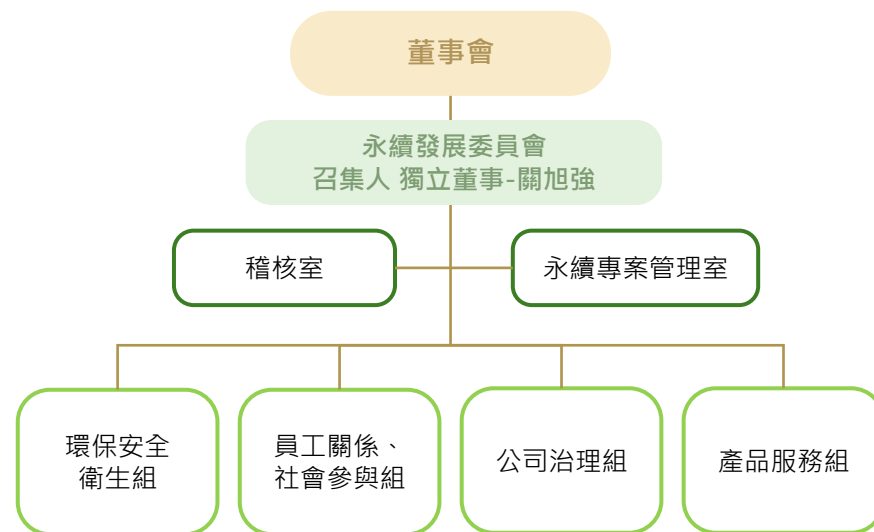
為實踐企業永續責任、接軌國際永續趨勢並積極回應利害關係人於環境、社會及公司治理等面向之風險與期待，本公司已建置完善之永續治理架構，並成立永續發展委員會，由獨立董事關旭強擔任召集人，集團高階經理人分別擔任各策略小組之召集人，負責推動永續相關議題與執行計畫；由公司治理主管統籌管理並定期向董事會呈報進度與成果。

本公司為強化永續治理效能、提升決策階層對永續議題之掌握度，於2025年11月11日將永續發展委員會提升為董事會層級之功能性委員會，使永續相關策略、目標與執行成果能直接由董事會監督與指導，確保永續議題深度融入企業核心營運決策，邁向永續經營之目標。

委員會下設立四大工作組及專案管理，包含環保安全衛生、員工關係暨社會參與、公司治理、產品服務、永續專案管理室。工作小組定期召開工作會議，由總經理擔任召集人，帶領高階主管擔任組長，統籌各廠對應的功能部門成員執行依重大性原則，共同推動與公司營運相關之環境、社會或治理議題之風險評估及內部管理，並提出規劃行動和目標方向。

本委員會持續推動永續發展責任與提升公司治理，以實踐永續經營之目的，其職權包括：

- 1 制定企業社會責任、永續發展方向及目標，擬定相關管理方針及具體推動計畫。
- 2 宣導及落實集團誠信經營及風險管理等面向之相關工作。
- 3 企業永續發展執行情形與成效之追蹤、檢視與修訂。
- 4 其他經董事會決議由本委員會辦理之事項。



永續發展委員會職責與執行情形

委員會小組	成員及功能
公司治理組	由財務處主管擔任召集人，其功能包括公司治理、誠信經營、績效管理、風險控管、資訊揭露、法律遵循、內部控制及股東權益維護。
員工關係、社會參與組	由永續發展處主管擔任召集人，其功能包括薪酬福利、勞資關係、職業安全衛生、人才培育、友善職場、公益活動、社區服務及企業形象。
環保安全衛生組	由永續發展處主管擔任召集人，其功能包括環境政策、節能減碳、能源管理、水資源、空氣、廢棄物管理及綠色制程。
產品服務組	由窗簾製造處主管擔任召集人，其功能包括客戶服務、品質管理、產品安全、協力廠商認證、創新、環保產品及供應鏈管理。

2025年度永續發展委員會向董事會報告事項

會議日期	議案內容
2025/02/27	- 資通安全風險管理執行情形 - 智慧財產管理執行情形 - 永續發展推動執行情形 - 公司治理及誠信經營政策監督執行情形 - 利害關係人溝通情形 2024年第四季溫室氣體盤查及查證時程計畫執行情形
2025/05/08	第一季溫室氣體盤查及查證時程計畫執行情形
2025/08/07	- 第二季溫室氣體盤查及查證時程計畫執行情形 2024年永續發展報告書討論案
2025/11/11	第二季溫室氣體盤查及查證時程計畫執行情形

薪資報酬委員會

本公司之薪資報酬委員會委員計3人。2025年度薪資報酬委員會開會 4次，委員皆親自出席，出席率達 100%。

審計委員會

本公司之審計委員會委員計3人。2025年度審計委員會開會 7次，委員皆親自出席，出席率達 100%。



2.2 經濟績效

經濟績效管理方針(GRI201)

管理目的	經濟績效是永續發展的核心，不僅關乎營運穩定與員工福祉，更是維繫投資人與供應商信心的基石。本公司以成為「全方位居家生活用品供應商」為願景，透過多元佈局與創新經營，強化獲利能力，實現企業長期穩健成長。		
管理評核機制	- 透過季報、年報與會計師簽證，落實財務透明。 - 藉由月度經營會議監測 KPI 達成狀況，及時調整市場佈局。 - 由董事會與審計委員會嚴格落實內控，確保資金配置效率。 - 結合激勵機制，將經濟績效轉化為社會投入與員工福祉的資源。		
管理政策	■ 穩健財務管理： 維持良好資本結構、強化現金流管理、提升資金使用效率。 ■ 提升營運效率與獲利能力： 定期召開經管會議、產銷協調會議、品質會議，透過流程改善、數位化轉型與成本控管強化營運績效。	■ 強化財務管理與營運體質 1. 建立年度預算制度，每月檢視營運績效與偏差原因。 2. 持續優化成本結構（採購策略、製造效率、間接費用控管）。 3. 定期召開經營管理會議、產銷協調會議及品質管理會議，透過跨部門溝通統整營運決策。同時運用數據分析強化營運效能，提升整體經濟績效與管理效率。	■ 市場與業務成長策略 1. 依市場趨勢規劃產品與服務發展策略，強化競爭力。 2. 布局國際市場並擴大客戶群，以分散單一市場風險。 3. 與供應鏈夥伴建立長期合作關係，提升供需穩定性與成本效益。
短期目標 (2026年-2028年)	1. 製造產能工時效率比例 $\geq 88\%$ 2. 廠區機械化比例 $\geq 50\%$		
中長期目標 (2029年-2031年)	1. 製造產能工時效率比例 $\geq 92\%$ 2. 組裝線自動化率 $\geq 40\%$		
行動與成果	1. 台灣營運據點營業淨利達 6,256仟元 2. 製造產能工時效率比例 89.9%，較去年提升4.3% 3. 廠區機械化比例提升至 45.4%		
權責單位	董事會、永續發展委員會、商品營運處、窗簾製造處、財務處、永續發展處		

近三年營運績效

年度	2023	2024	2025
營業收入	4,117,074	4,474,057	3,622,059
營業成本	3,638,276	3,919,209	3,294,475
營業毛利	478,798	554,848	327,584
所得稅費用	34,257	50,370	27,306
稅後淨利	104,004	415,463	289,737
員工薪資總額	308,079	368,916	328,281
員工福利支出	51,327	58,898	60,294
社會投入	880	1,472	1,115
股利合計(元)	0.50	1.80	1.2
股利發放率(%)	83%	75%	73%

政府財務補助

政府補助項目	2023年	2024年	2025年
稅收抵減	8	9	0
投資抵減(產業創新之研究發展支出、 智慧機械及第五代行動通訊系統及資 通安全產品或服務)	3,936	4,297	2,244
研發中心補助款 (A+企業創新研發淬鍊計畫)	3,656	0	0
未分配盈餘實質投資	831	0	442

單位:新台幣仟元

2.3 誠信經營

慶豐富秉持誠信經營原則，將其內化為企業核心價值，並積極落實於公司治理與風險控管。我們訂定了「道德規範政策」和「道德行為準則」作為董事和經理人之行為指引，由董事會和管理階層嚴謹監督執行，同時要求管理階層率先垂範、以身作則，引導全體員工遵循道德行為與誠信原則；在員工管理方面除重視專業能力發揮之外，我們亦於「人事管理」和「工作規則」中明確訂定行為規範和道德準則，包括禁止不正當利益交換以防範各種不誠實行為，以降低舞弊與道德風險；針對誠信風險較高的營業活動，制定了相應的限制措施和職務輪調機制，防範潛在之不當行為及各類弊端之發生；在營運方面我們於契約中訂有「誠信條款」，對客戶、供應商等利害關係人進行誠信調查確保交易符合誠信原則，避免損害公司權益。

公司企業誠信經營及執行情形由永續發展處和總經理室負責統籌執行，定期向董事會報告；稽核室則依年度稽核計畫進行查核，並將內部稽核報告送交審計委員會及董事會核閱，以強化監督機制並確保制度有效落實。

2025年誠信經營教育訓練或宣導執行狀況

本公司人資單位推動全體同仁誠信經營之宣導教育，除透過公司網路宣導誠信經營政策之具體作法與防範違反誠信經營相關制度外，並於公司內部定期公告誠信經營及防範違反誠信經營行為之相關規範，同時於要求新進員工到職簽署誠信廉潔宣導書、相關合約，並於新人訓課程中宣導相關準則及不定期透過違反誠信行為之案例，宣達誠信的重要性，參加員工總人次1,119人次、訓練總時數為1,286小時。本公司推動之商業道德教育訓練列表如下：

課程名稱	人次	時數	總時數(人次*時數)
最新勞動管理新知、友善職場：性別工作平等與不法侵害-視訊課程	2	3.5	7
主管商業道德	44	2	88
不法侵害(含申訴管道)教育訓練	478	1	478
商業道德教育訓練	477	1	477
職場不法侵害	59	2	118
職場性騷擾防治	59	2	118
總計	1,119	11.5	1,286

違反從業道德舉報措施

本公司訂有「檢舉制度」明確規範檢舉案件之受理單位、專責處理人員、處理流程，以及檢舉人的保護與獎勵機制，確保檢舉管道暢通並兼顧保密性，以防止任何報復行為發生；除訂定「工作規則」外，另外設有「員工意見箱」及「申訴辦法」，提供員工及相關利害關係人安全便捷的通報管道，以即時接受任何不當從業行為之舉報。本公司2025年度未接獲任何檢舉案件，顯示公司誠信經營制度運作良好。



2.4 法令遵循

法令遵循管理方針(GRI205)

管理目的	以誠信經營為理念，落實法令遵循政策，確保公司永續營運及保障利害關係人的權益。		
管理評核機制	本公司建立完善之法令遵循管理架構，由公司治理主管協助董事會督導集團之法規遵循業務，確保公司營運活動皆符合法令規範；持續關注國內外政策變動與新興法規要求，提前掌握風險，強化企業誠信與公司治理。為確保法令遵循的有效性，本公司建置以下管理措施： ■ 建立誠信經營制度： 制定「誠信經營守則」、「反貪腐政策」及「員工行為準則」，明確禁止賄賂、不當利益輸送及利益衝突，作為所有員工與利害關係人遵循之基礎。 ■ 推動反貪腐與法遵文化： 透過教育訓練、內部宣導及制度落實，提升全體同仁法令遵循與倫理意識，降低營運風險。 ■ 建立檢舉與防弊機制： 設置檢舉制度與專責受理窗口，鼓勵內外部人員檢舉不誠信與不當行為，並保障檢舉人身分，提升透明度與企業誠信。 ■ 強化內控制度與稽核監督： 透過完善的內控制度、各單位年度自評及內部稽核定期查核，確保法遵與反貪腐制度之執行成效。		
管理政策	■ 反貪腐與法規遵循制度 1. 定期辦理教育訓練與宣導，提升員工法遵及倫理意識。 2. 設置舉報管道並保障舉報人權益。 3. 定期監控法令變動，落實遵循要求。 4. 執行法規遵循制度，有效落實法令遵循，導入法令遵循風險控管機制，評估可能產生的法令遵循風險。 ■ 內部控制機制 1. 建立符合公司營運需求的內控制度。 2. 每年辦理內控制度自行檢查，並提出改善事項。 ■ 內部稽核機制 1. 稽核室依風險導向編制年度稽核計畫。 2. 定期查核反貪腐、流程控管及法規遵循情形，並提出改善建議。 3. 追蹤各單位改善進度，並向董事會報告整體內控與法遵執行情況。		
短期目標 (2026年-2028年)	無環境、社會經濟之重大裁罰	中長期目標 (2029年-2031年)	落實誠信經營理念達成公司上下法規遵循
行動與成果	1. 本公司及各子公司2025年度無重大裁罰案件。(註: 單一事件罰鍰金額累計達新臺幣壹佰萬元以上為重大違規事件。) 2. 2025年反貪腐的溝通及訓練：總計受訓人次2,028次，受訓時數2,448小時。全體員工訓練完訓率達 100%。		
權責單位	董事會、永續發展委員會、財務處、稽核室、永續發展處、窗簾製造處、商品營運處		

慶豐富對於集團所有營運據點之營運活動，進行貪腐相關情事的風險評估，同時建立有效之會計制度及內部控制制度，隨時檢討以確保制度之設計及執行持續有效。

本公司內部稽核單位每年依風險評估結果擬訂年度稽核計畫，並確實執行評估公司內部控制制度有效性，製作稽核報告提報董事會達到有效控管並落實執行確保整體機制之運作。

本公司訂有「誠信經營政策」及「商業道德要求」並將誠信經營納入員工績效考核，設立明確有效之懲戒制度，每年至少一次就相關執行狀況提報董事會。2025 年度誠信經營政策監督執行情形提報日期為 2026年 3 月11 日，2025年未發生貪腐情事及反競爭行為。

反貪腐政策和程序的溝通及訓練

課程名稱		受訓 人次	課程 時數	總計受 訓時數
新進職能	新人崗位職前教育訓練計劃	73	3	219
	新人教育訓練	57	4	228
職工權益	IWAY & BSCI 小組-新任成員培訓課程及檢視崗位工作內容	5	1	5
	IWAY & BSCI 小組-檢視工作崗位內容	18	1	18
	IWAY6.0 & BSCI 各章節說明	30	1	30
安全健康	反制洗錢、走私、人口販賣應變流程教育訓練	315	1	315
職工權益	CF行為守則、IWAY6.0版本標準書、BSCI 行為守則	472	1	472
	不法侵害(含申訴管道)教育訓練	478	1	478
	商業道德教育訓練	477	1	477
	職場不法侵害	59	2	118
管理技能	主管商業道德	44	2	88
合 計		2,028	18	2,448

反貪腐政策和程序的溝通及訓練

員工類別	完訓 人數	總人數	完訓 百分比
主管人員	50	50	100%
專業人員 (專業技術工程師 或具專業職能但 無人員管理職責)	39	39	100%
基層人員	411	411	100%
合計	500	500	100%

以上統計包含課程中設有反貪腐模組和程序溝通之職能訓練課程時數，共計500人參與，完成訓練百分比為 100%。

內部控制及內部稽核機制

為加強公司治理，推動公司的穩健經營和永續發展，慶豐富審慎考量集團整體的營運活動，遵循金融監督管理委員會的「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」相關規範，積極訂定政策和程序，不僅專注目前的經營狀況，致力於優化目前營運管理，同時深入思考公司的核心價值觀和長遠發展目標，以因應公司內外部環境的變化，確保公司能在激烈的市場競爭中持續茁壯。這些舉措旨在確保公司的內部控制制度不僅設計完善，且在持續有效的執行，為公司的可持續發展提供可靠的保障。

公司的內部稽核單位隸屬於董事會，設置專責內部稽核主管，負責全面稽核業務，同時向董事會及審計委員會進行報告。在執行內部稽核工作時，秉持獨立超然的態度，絕不兼任與稽核工作有相互衝突或牽制的職務，以確保公司的內部稽核工作得以嚴謹執行，在查核各部門執行營運控管是否確實執行外，同時也與公司各部門緊密合作，及時評估風險管理的有效性，並對其改善提出合適及有效之建議與改善措施，進一步強化公司的內部控制機制。旨在提升公司的治理水平，促進企業永續發展，為公司的長期成功奠定堅實基礎。

內控制度

本公司於2024年11月7日經董事會決議通過2025年度稽核計畫，並依計畫時程執行內部控制稽核，2025年間總共出具稽核報告44份，稽核建議事項追蹤結果均已改善。



開會日期

報告內容

2025/01/16

2024年11月稽核業務執行結果

2025/02/27

1. 2024年12月及2025年1月稽核業務執行結果
2. 內部控制制度自行評估結論報告
3. 2023年度內部控制自行評估-內控聲明書

2025/03/28

2025年2月稽核業務執行結果

2025/05/08

1. 2025年3月稽核業務執行結果
2. 內部控制制度缺失及異常事項改善情形

2025/08/07

2025年4-6月稽核業務執行結果

2025/11/11

2025年7-9月稽核業務執行結果

2.5 風險管理

慶豐富為了強化公司治理、促進穩健經營和永續發展，我們於2022年11月通過了「風險管理政策(內部政策與因應措施或外部依循)與程序」。實現風險因應化被動為主動的轉型，以強化企業風險抵禦能力。同時，我們也建立完善的風險辨識、衡量、監督和控管機制，以確保風險控制在公司可承受的範圍內，達到風險與報酬合理化的目標。

依循「風險管理政策(內部政策與因應措施或外部依循)與程序」，我們建立通暢的溝通管道，適時與內外部利害關係人進行風險溝通和協商，以確保風險管理持續適用並有效運作。此外亦積極培養企業風險管理文化，提高資訊透明度，提升員工風險意識，完備風險管理策略完整性。

風險管理流程

01

風險辨識

鑑別需要管理的風險因子，依對應管理單位辨識風險設計對策。

02

風險衡量

各管理單位辨識風險因子後訂定適當衡量方法作為管理依據。

03

風險監控

各管理單位持續監控所轄業務的風險，並適時將管理風險及因應對策呈報高階管理層級。

04

風險報告與揭露

公司定期向最高治理單位報告風險管理情形，確保管理架構發揮風險管控功能。

05

風險回應

各風險管理單位在評估及風險管理機制彙整後，對風險應積極回應措施。

風險管理單位

在風險管理組織方面，董事會被視為最高的風險管理決策單位，擔負著整體風險的最終責任。除此之外，我們設立了風險管理委員會，由總經理擔任召集人，負責統籌指揮風險管理計劃的合規執行，各部門則負責推動各項業務風險管理工作，不定期向董事會報告風險管理執行情形與結果，監督風險管理評核機制運作及整體落實情形。稽核單位則對風險管理進行有效性評估，提出適切有效的建議，以保證風險管理工作的執行和監督。

我們重視利害關係人對環境、社會和公司治理重大議題的關注，因此，在風險管理的範疇中包括本公司產業特性之營運風險、財務、環境、危害以及相關法規等管理。這些風險範疇的主要項目包括市場風險、投資風險、信用風險、危害風險、作業風險、法律風險以及其他風險。

項次	風險類別	主要風險項目	風險管理單位
1	市場風險	因國內外經濟、科技改變、產業變化等因素，對公司造成財務、業務的影響，及金融資產、負債(含財務狀況表內外資產暨負債)因市場風險因子(利率、匯率、股價及商品價格)波動，使得價值發生變化，造成的財務損失風險。	財務處
2	投資風險	高風險高槓桿、衍生性商品交易、金融理財等短期投資市價之波動；長期投資被投資公司之營運管理。	財務處
3	信用風險	客戶、供應商及交易對象等未能履行約定或責任，所造成損失的風險。	商品營運處、窗簾製造處
4	危害風險	安全防護暨緊急應變，係指重大危害事件發生機率與損失的風險。	永續發展處、窗簾製造處
5	作業風險	指因為內部控制疏失、人為管理及資訊系統不當或失誤，造成公司的損失。	永續發展處
6	法律風險	係未能遵循相關法規或契約本身不具法律效力、越權行為、規範不週、條款疏漏或其他因素，導致無法約束交易對象依照契約履行義務，而可能衍生財務或商譽損失之風險。	公司治理課
7	其他風險	係指非屬上述各項風險，但該風險將致使公司產生重大損失。	各單位

2.6 資安風險管理

資通安全管理機制與永續願景

慶豐富實業將資訊安全視為數位轉型的核心競爭力，透過總管理部配置專責資安主管與人員，並在資安小組的監督指導下，落實「規畫、執行、審查、改進」的閉環管理。我們引用ISO 27001 原則及精神訂定資安政策，全面防範人為疏失、惡意攻擊或天然災害引發的數據風險。為確保防護強度與國際接軌，公司每年均通過由 SGS、BV 或 Intertek 等第三方機構執行之反恐體系資安認證，並定期向董事會報告風險管理情形。

在評核與防護執行方面，我們建立完善的風險評估流程，透過滲透測試與資安測評滾動式優化防禦策略。資安小組每季召開審議會議，確保管理措施有效落地，並由稽核室執行獨立查核。2025年執行成果顯著，除了維持「零重大資安事件」優異紀錄，更完成 36 台高風險設備汰換，具體展現維護資訊資產的決心。

資訊安全小組每季召開一次會議，必要時得召開臨時會議，全員皆需參加。會議議程包括資安事件處理報告、組內事務的推動情形，需各單位配合之事項，其他相關建議或臨時動議。

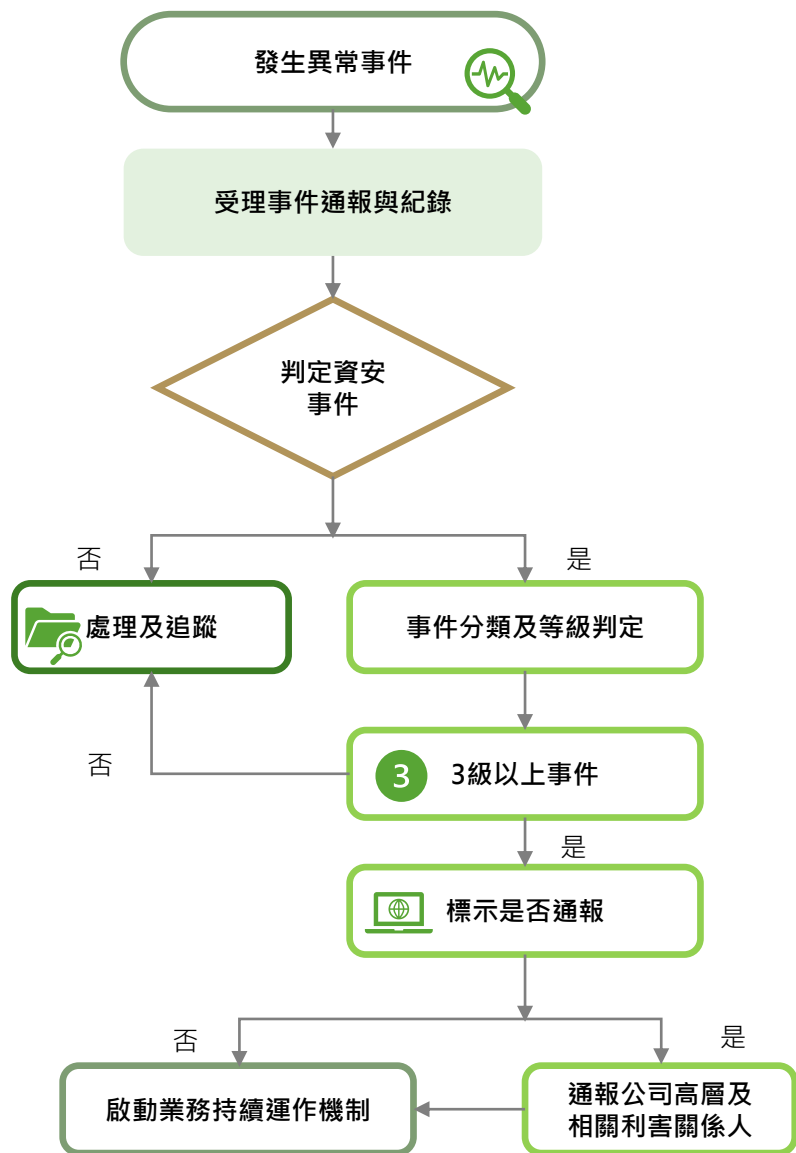
展望未來，本公司設定了明確的階段性目標：短期（2026-2028 年）維持客戶隱私零洩漏及零資安訴訟；中長期（2029-2031 年）則致力建構自動化資安聯防系統。我們持續精進異常偵測技術，將資安防護轉化為利害關係人信賴的基石，打造具備高度韌性的數位營運環境。



資安政策

- 法規遵循**
本公司執行業務時應遵守政府資通安全與個人資料保護相關法規及標準。
- 資安教育**
每年定期實施資通安全教育訓練，宣導資通安全政策及實施規定。
- 規劃資源**
建立資訊資產管理評核機制，統籌分配並有效應用資源，解決安全問題。
- 事先防範**
新資訊系統或服務建置或推出前，應納入資通安全因素，以防範危害安全情況之發生。
- 安全監控**
建立資通安全監控與防護措施，並定期進行檢視。
- 授權管理**
明確規範資訊系統、網路服務、敏感資訊之使用權限，防止未經授權存取之行為。
- 檢討改善**
訂定及執行內外部稽核活動，以落實資通安全管理制度，並針對未盡事項執行改善。
- 業務持續**
訂定資通安全之營運持續計畫並實際演練，確保突發事故發生時得以應變。
- 資安文化**
所有人員皆負有資通安全之責任，且應瞭解及遵守相關之資通安全規定，並於工作職責中落實。

資安事件通報處理程序



資安災變因應計畫

為確保營運與重要業務的永續運作，避免重要資訊系統因重大災難事件而導致服務無法持續的風險，本公司每年至少進行一次測試或書面演練計畫或資安事故緊急應變計畫，確保在關鍵時刻發揮災難應變能力以災害復原機制快速回復至企業正常或可接受的營運，以達到關鍵應用系統能持續運作並確保企業的營運不中斷。

集團使用ERP系統及Smart Platform系統皆建構於雲端私有雲，並由專業雲端主機代管公司CPC的SOC團隊 7*24小時監控雲端主機維運，確保雲端主機隨時保持可用性，並於每日進行資料備份作業及提供資安檢測報告。為確保雲端資安強化，選擇代管公司皆須取得ISO9001、ISO20000、ISO27001、ISO14001、ISO27017國際認證要求，提高服務可靠性。

資料復原方面，資訊單位人員每年一次選取部份備份儲存於媒體或備援設備，進行備份資料之回存測試，以確認備份資料之可讀性、儲存媒體之可用性與重要資產回存測試步驟的可行性。機房運營為確保不斷電系統正常運行，預防及降低無預警天災以及人為疏失帶來的資訊服務中斷和縮短系統復原的時間，各廠區配置獨立資訊機房及配置不斷電系統達100%，每年皆定期保養機房設備維持良好狀態。

各廠區資訊機房硬體建置情形

類別\廠區	總部	彰濱廠	台中辦公室	三豐廠
獨立機房建置	V	V	V	--
企業專用防火牆	V	V	V	V
不斷電UPS設備建置	V	V	V	V

資訊安全教育訓練

每年辦理員工資安教育暨個人資料保護法宣導教育訓練，2025年度共舉辦：

1. 個人資料保護法宣導教育訓練5場次，共計 **478人** 參與
2. 資訊安全教育訓練2場次，共計 **247人** 參與

資訊安全專案實績

1. 每年定期實施一次弱點掃描，2025年度弱點掃描結果具較高風險設備5台，針對高風險弱點設備進行更新汰換，當年度投入設備汰換成本約為65萬。
2. 加入TWCERT/CC聯盟，蒐集及交流資安情報。
3. 建置企業級FortiGate防火牆針對入侵偵測系統、惡意網址過濾與進階持續性威脅攻擊防禦，以防範來自外部網路的惡意攻擊及非法入侵行為。各廠區間使用 FortiGate IPsec VPN線路作業，使用資料加密方式傳輸，避免資料傳輸過程遭到非法擷取。
4. 使用中華電信Hinet企業資安服務，每日阻擋並監控可疑流量，並告知相關風險報告。
5. 近三年資安事件狀況：2023年到2025年未發生重大之資安事件，無資安導致訴訟風險及因機密資訊洩漏影響客戶、員工個資及遭受罰款之情形。

違反資安事件之件數與罰款 / 年度	2023	2024	2025
違反資安或網路安全事件件數	0	0	0
資料洩漏事件（件數）	0	0	0
涉及顧客個人資料之資安違反件數	0	0	0
因資料洩漏而受影響的顧客與員工人數（人）	0	0	0
因資訊安全或網路安全相關事件遭判罰之罰款金額 （新台幣元）	0	0	0



2.7 股東權益維護

本公司以保障股東權益、平等對待所有股東及創造獲利極大化為經營目的。為達成此目標，我們持續強化董事會結構與運作，透過股東會、法人說明會、官網及各類財務報告，確保營運資訊的高度透明。我們依循《公司法》、《證券交易法》及相關法令，制定有效的治理架構與執行實務規範，以提升企業社會責任與管理效能。

在管理政策方面，公司不僅致力於健全法令遵循制度，更透過定期內控自評作業與法令遵循教育訓練，將合規意識內化為企業文化。針對資訊透明度，我們在股東會與年報中詳細揭露董事酬金政策與績效評估之關聯性，並將完整的股東會議事錄與錄影影音上傳至公司網站，強化與股東之間的雙向溝通。

針對未來的發展藍圖，我們設定了明確的轉型指標：短期目標（2026-2028年）包含公司治理評鑑進入前 50%；中長期（2029-2031年）則挑戰評鑑進入前 20%，並維持每季召開法說會及零違法誠信經營案件。透過這些具體承諾，慶豐富將持續穩定營運表現，落實對利害關係人的長期價值承諾。本公司2025年度公司治理評鑑成績為21%至35%，市值未達50億元類別為2%至10%。

2.8 稅務

稅務方針

1

遵守法律法規

組織的稅務政策應確保公司全面遵守適用的稅法、法規和規定。

2

最大化合法節稅機會

良好的稅務政策不僅僅是遵守法律，還包括利用可用的合法節稅機會來降低公司的稅負。

3

風險管理

稅務政策應該包括對稅務風險的評估和管理。

稅務效率

2025年度 無 重大稅務裁罰之情形。

年度	2023	2024	2025
稅前淨利	138,261	465,833	262,431
所得稅費用(利益)	34,257	50,370	(27,306)
有效稅率	0.25	0.11	NA

單位:新台幣仟元



03

創新研發永續產品

3.1 供應鏈永續管理	42
3.2 產品品質管理	46
3.3 創新研發與專利	47
3.4 永續回收材料使用	50
3.5 客戶關係管理	51

3.1 供應鏈永續管理

供應鏈永續管理方針(GRI308)

管理目的	慶豐富與長期配合之供應商建立良好的溝通管道，重視廠區施工廠商各項作業安全性，並建立穩定互信且永續經營之供應鏈關係，以尊重人權、降低工安與重視環保為目標一同成長。
管理評核機制	依照供應商評鑑輔導與發展作業程序，針對供應商進行盡職調查與定期執行稽核，確保供應商各項事項均符合法規與公司要求。
管理政策	依循 ISO 9001 每年進行管理審查，確保供應商遴選、供應商月評鑑與年度稽核評鑑確實執行。
短期目標 (2026年-2028年)	供應商簽署《供應商行為準則》比例 $\geq 70\%$
中長期目標 (2029年-2031年)	供應商簽署《供應商行為準則》比例 $\geq 90\%$
行動與成果	1. 持續輔導直接供應商完成 ISO 14064-1 盤查 2. 2025年完成簽署的廠商共有 66家，佔全部供應商家數比例 64% 3. 2025年稽核共12家供應商，稽核項目為社會責任要求及反恐評估，合格率 100%
權責單位	窗簾製造處、商品營運處

3.1.1 產業價值鏈



新供應商評鑑

慶豐富從新供應商開發階段，即要求供應商需簽署採購合約，確保原、物料的交期、品質以及保固規範。

除了關注供應商在成本、品質、交期、持續供應等方面外，我們制定了「供應商行為準則」要求所有供應商共同遵守。並要求供應商簽署「供應商行為準則同意書」，除了要求完全遵守經營所在國家、地區的法律和法規外，並在勞動權益、健康與安全、環境、企業倫理、等各方面之商業行為提出規範。同時，也要求供應商將此規範傳達給下一階供應商，並監管下一階供應商遵行情況。

供應商類型分為五大類型，包含物料供應商、化學品供應商、包材供應商、機器設備供應商、運輸與工程承攬供應商，另依採購金額及重要程度區分為以下兩種：

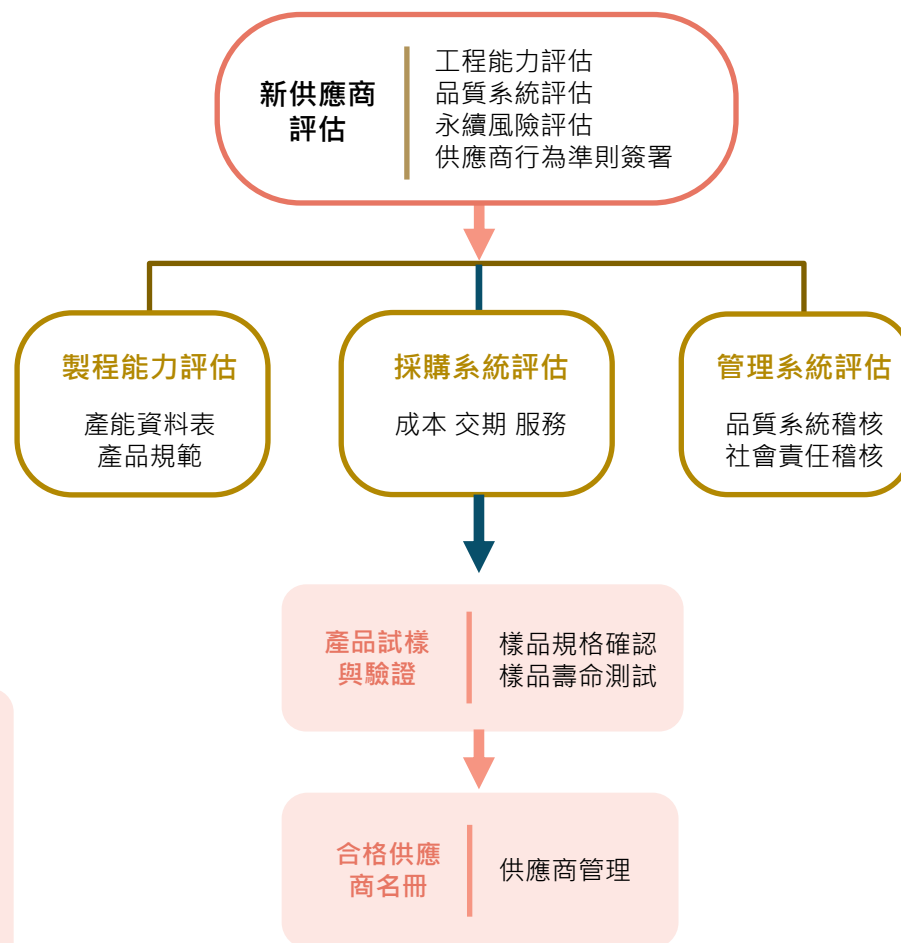
01 一般供應商

直接供應公司材料、設備、服務的供應商

02 關鍵供應商

年度採購金額高、關鍵原物料及無法替代之供應商

新供應商評鑑流程



本公司篩選年度採購金額高、關鍵原物料及無法替代之供應商做為關鍵供應商，有效管理原物料供應商並投入合理的資源配置。

合格供應商管理-供應商行為準則簽署

2025年要求供應商100%簽署 IWAY 6.0 執行標準同意書，內容包含：

1. IWAY原則必須以有效的執执行程序 and 開發為溝通基礎
2. 商業活動以合規、誠信的方式進行
3. 保護兒童權益、鼓勵為兒童提供學習、家庭生活機會
4. 尊重勞工基本權益
5. 勞工享有休息的權力，得到合理的報酬，並有發展個人能力的機會
6. 保護勞工的健康與安全
7. 適宜的工作和生活條件
8. 保護地球生態環境
9. 永續和可循環的管理資源（包括水和廢棄物）
10. 確保動物福利

我們每年定期進行供應商實地或書面稽核，評鑑分數需達80分始算合格，不合格者限期一週內提出改善方案，二個月內改善並完成覆核，覆核不合格者，移除合格供應商資格，慶豐富2025年進行供應商稽核家數共 **12家**，稽核項目為社會責任要求及反恐評估，合格率**100%**。

合格供應商管理-供應商行為準則簽署

1. 完整的供應商評估：針對其生產能力、信譽、財務穩定性、道德合規性、品質管理系統等，以確保其符合公司需求和標準。
2. 供應鏈可見性(SCV)和透明度：建立供應鏈的可見性(SCV)和透明度，追蹤和監控供應商的表現和活動，及時發現潛在的風險和問題，並採取解決措施。
3. 採購合約：建立明確採購合約，確定供應商的責任和義務，包括產品規格、交貨時間、價格、付款條件、質量標準、保固、法律遵循等，以確保公司的利益及交易的合規合法。
4. 持續監控和評估：定期監控和評估供應商的表現和風險情況，建立持續改進機制，及時調整和完善供應商風險管理策略。

如何確保供應不致中斷

- 1 建立多個來源的供應鏈，降低依賴單一供應商或單一地區的風險。
- 2 對供應商進行評估，針對其生產能力、信譽和風險，建立監控機制，定期評估供應商的績效和風險情況。
- 3 確保適當的庫存水平，以應對供應中斷或需求波動，同時最小化庫存成本和風險。

定期評比

針對所有供應商定期評核，每月針對供應商的品質、交期及服務考核後進行評分作業。若評分結果低於80，則列為高風險供應商，需限期提出改善對策，並由本公司採購人員進行改善輔導，直至供應商完成改善。

社會責任稽核

每年對於關鍵供應商隨機抽查5家，進行社會責任實地稽查作業，若不符合規範，限期於一週內提出改善方案，二個月內改善完畢，並通過實地勘查確認符合要求。

供應商管理實績

- 2025年完成簽署的廠商共有66家，佔全部供應商家數比例 **64%**
- 2025年稽核家數12家，稽核項目為社會責任要求及反恐評估，合格率 **100%**

年度	簽署供應商行為準則累計家數	未簽署供應商家數	供應商總家數	簽署供應商佔全部供應商家數比例
2023年	67	111	178	38%
2024年	82	99	181	45%
2025年	66	37	103	64%

3.1.3 原物料管理政策

關鍵原物料以不織布及PVC為主，所有原物料提供皆為受認證廠商，未經認證之供應商，需提供相關的替代方案(如：盡職調查結果)，確保原物料採購的責任性。

單位：公噸

物料名稱	類別	可再生/非再生/可回收利用	2023年	2024年	2025年
			總重量或總體積	總重量或總體積	總重量或總體積
不織布	產品	可再生	355公噸	352公噸	480公噸
貼膜不織布	產品	非再生	689公噸	780公噸	489公噸
PVC	產品	可回收利用	731公噸	1130公噸	1038公噸

3.1.4 在地採購

整體採購家數金額及當地供應商如下，所有品項在地供應商採購金已達90%以上水準。

採購類別	供應商		當地供應商		
	家數	採購金額佔比	家數	家數佔比	採購金額佔比
布類	13	47%	11	85%	97%
金屬類	23	13%	20	91%	98%
塑膠類	14	9%	13	79%	96%
包材	37	14%	37	100%	100%
化學品	10	8%	10	94%	100%

註1：當地定義：台灣國內採購。

註2：計算方式：(該類別採購金額/總採購金額)=採購金額佔比。



3.2 產品品質管理

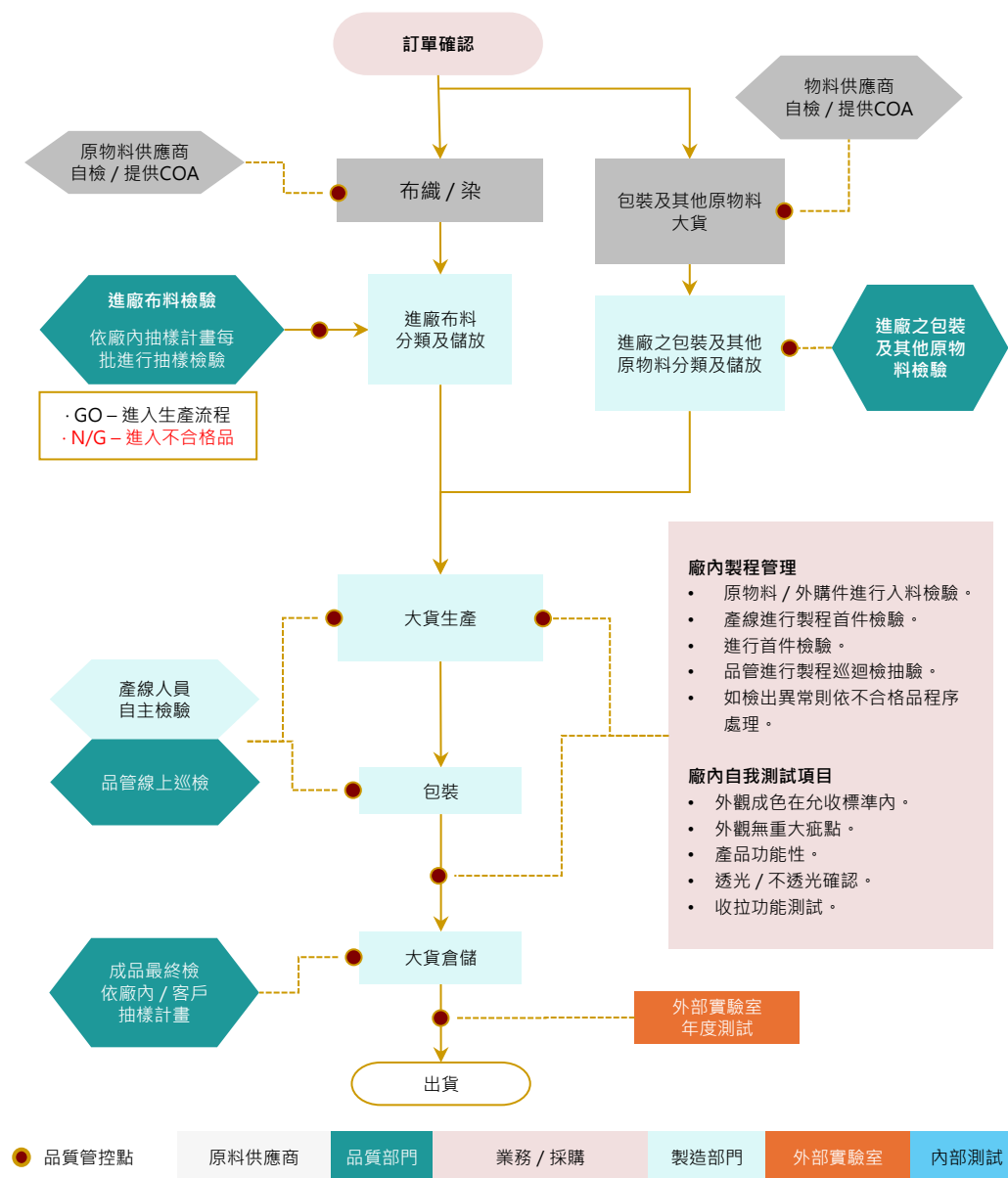
3S 經營策略：深耕品質核心，驅動永續產品創新

品質是產品的生命，慶豐富一直以來保持最高水準的自我要求。為實現ESG永續規範的目標，推動「Safety（安全性）、Smart（智能）、Sustainability（永續）」3S企業經營目標，並積極投入使用環保回收材料產品的研發，「Safety」是將原各類窗簾產品於其結構與使用上的安全性更加精進，同時並採用無毒安全的回收環保材料；「Smart」是將窗簾產品導入電動智能化，迎合滿足智能家居市場需求；「Sustainability」因應ESG國際潮流，我們藉由社群分享推廣給全球客戶，讓客戶群對節能環保窗簾有更深入的认识，共同拓展環保新商機，更透過全回收環保材料的採用達到環境永續，協助客戶改善成本結構，創造客戶與消費者的產品效益。

本公司工廠的質量管理通過ISO9001品質管理系統的認證，內容涵蓋了產品設計、製造、檢驗、測試、文件控制、供應商管理等各方面，確保我們的產品和服務在各個階段都符合高品質的標準，我們要求原材料皆需符合「危害物質限用指令」。原物料、化學品皆有物質安全資料表(Material Safety Data Sheets, MSDS)。並建置X射線螢光光譜分析儀檢測能量，以因應開發電子電器類產品，為符合國際規範與客戶有害物質要求之管控。

- 1 品質規劃 (Quality Planning)
- 2 品質控制 (Quality Control)
- 3 品質保證 (Quality Assurance)
- 4 品質改進 (Quality Improvement)
- 5 品質審核 (Quality Auditing)

品質控管流程圖



3.3 創新研發與專利

創新研發與專利管理方針(自訂主題)

管理目的	降低公司治理成本和提高效率。累積創新能量，開發新材料及新產品，維持競爭優勢，開發新事業，追求永續發展。					
管理評核機制	■ 依據公司年度目標需求，針對單位產出率對應出勤之工時效率，建立生產效率目標。 ■ 建立創新研發評核機制，結合新產品、專利、營收貢獻與等指標設立獎酬制度，持續提升研發效益與永續競爭力。					
管理政策	永續研發方針： 1. 3R原則導入：研發過程落實 3R (Reduce, Reuse, Recycle)，優先採用 100% rPET 等回收環保材料，並將全生命週期環境衝擊極小化納入設計核心。 2. 能效與安全性提升：智慧化產品研發需符合國際能效標準，降低能源損耗；窗簾機構以「無拉繩」為核心，確保使用安全超越美歐法規標準。			智慧財產管理制度： 1. 標準化流程：參考台灣智慧財產管理系統 (TIPS) 精神，建立從提案、專利檢索、風險分析到維權的標準化作業流程。 2. 開發前檢索機制：參考同業實務，在開發產品前，由研發與智權部門針對生產與市場國執行專利檢索與分析，以降低侵權風險並確保專利佈局之完整性。		
短期目標 (2026年-2028年)	1. 製造產能工時效率比例≥88% 2. 廠區機械化比例≥50% 3. 優化現有無拉繩系列產品窗簾體的平衡性，確保消費者在窗簾上下開合的操作更具便利性。					
中長期目標 (2029年-2031年)	1. 製造產能工時效率比例≥92% 2. 組裝線自動化率≥40% 3. 為了確保消費者能更快速無誤的安裝窗簾，避免操作使用手工具時造成的危險性，將持續投入設計能減少使用手工具進行安裝的窗簾結構。					
行動與成果	■ 近三年研發費用佔營收比例		■ 研發人力佔員工人數比		■ 累積專利 107 件，年度新增 12 件專利，布局台灣、中國及美國。 ■ 聚焦快速安裝結構創新，提升安裝效率。 ■ 建立標準化智財管理流程，規劃導入第三方驗證。	
	2023年	2024年	2025年	2023年	2024年	2025年
	1.29%	1.28%	1.40%	6.2%	6.3%	6.9%
權責單位	台灣窗簾製造處、總管理部、研發中心、持續改善室					

提升生產效率

為具體實踐治理願景，本公司針對營運核心衍生出兩項生產指標，作為衡量管理成效的重要依據。

1. 生產工時效率：依據整體產出量於ERP中換算之生產工時，對應實際人員出勤工時之效率，實績如下

年度	2023	2024	2025
工時效率	80.8%	85.6%	89.9%

2. 廠區機械化比例：依據直接人員生產或組裝過程中，人員對應有機器設備可使用比例，實績如下

年度	2023	2024	2025
廠區機械化比例	40.3%	42.5%	45.4%



公司近年研發成果與專利

截至2025年底，本公司累積專利總數達107件（已獲證 86 件，申請中21 件）。為保障創新能源，本公司參考台灣智慧財產管理系統（TIPS）與ISO 56001之精神，建立從提案、檢索到維權的標準化作業流程，並規劃導入第三方驗證，以確保智財管理與營運策略目標高度一致。2025年度新獲證專利共12件，布局於台灣、中國及美國，技術核心涵蓋了快速安裝的結構創新，突破傳統限制並大幅提升安裝便利性。這不僅強化了產品的便利性，更因減少安裝過程對牆體的破壞，變相延長了居家設施的使用壽命。

產品研發始終以「Safety」為首要考量。我們持續深耕「無拉繩系統」與「無段定位簾體機構」，確保產品不僅符合且超越美、歐等各國安全法規。研發團隊除模擬多元使用情境與操作習慣以提升可靠性外，更透過 XRF 有害物質檢測設備，確保所有創新結構與材料皆符合 RoHS 等國際環保安全規範，落實對環境保護與消費者健康的長期承諾。

重大議題目標與績效

近三年的重要目標與績效的達成度，如下呈現：

	2023年			2024年			2025年		
國家	申請	領證	有效專利	申請	領證	有效專利	申請	領證	有效專利
台灣	3	5	34	4	2	32	7	6	30
中國	2	2	26	2	0	21	0	2	18
美國	3	2	26	4	1	30	7	4	30
德國	3	0	24	4	0	22	5	0	22
越南	1	1	1	2	1	1	1	0	1
英國	1	0	1	0	0	1	1	0	1
日本	1	0	4	0	0	3	0	0	3
歐盟	0	0	2	0	0	2	0	0	2
澳洲	0	0	2	0	0	1	0	0	0
加拿大	0	0	0	0	0	0	0	0	0
總計	14	10	120	16	4	113	21	12	107

單位：件

未來研發計畫:低碳材料與能效優化

慶豐富未來產品線計畫涵蓋以下3大面向

- 01 市場分析與需求預測：目標市場定位
- 02 技術創新與產品開發：研發投入、產品多元化
- 03 永續發展與創新設計：永續環保、智能化產品



本公司已依據上述計畫，設定專業客製產線、智能產品線及RCS專屬產品線，具體成果如下：

1. 低碳材料導入：2025年我們持續擴大全回收環保材料（如 rPET）之應用，並成功提升特定系列產品中回收材料的使用比例。相較於2024年，部分產品線透過結構優化及低碳材料替代，有效降低產品生命週期中的碳足跡。
2. 能效標準接軌：針對智慧化（Smart）產品，我們研發高效能直流馬達與低耗電電子組件，產品結構設計均符合國際能效規範標準。2025年新款智慧電動窗簾在待機與運行模式下皆具備低能源損耗特性，可有效降低整體能源消耗。

發展方向

隨著環保意識與綠色工業化浪潮興起，在政府推動能源、產業、生活及社會四大轉型策略下，台灣工業體系已邁向「高性能、低能耗、無毒性、零廢棄」的全球競爭格局。慶豐富敏銳察覺消費者對「生態足跡」的重視，將研發重心由單純的功能與價格，轉向全生命週期的環境衝擊極小化，確保產品兼具永續發展韌性。

本公司在產品設計階段即導入環境永續性考量，從源頭落實 3R（Reduce 減量、Reuse 重複使用、Recycle 回收）原則。此外安全性與便捷性亦是產品價值的基石。針對日常家居用品，我們在研發過程中強化了多元情境模擬，以提升操作的實用性並排除潛在風險，確保產品不僅超越國際安全法規，在便捷性指標上取得市場領先地位，展現卓越的產品競爭力。

3.4 永續回收材料使用

慶豐富積極響應減量（Reduce）、重複使用（Reuse）及回收（Recycle）之 3R 原則，將回收材料管理視為降低環境衝擊、提升品牌形象及符合法規要求的關鍵策略。我們攜手上游供應商，共同合作研發創新使用回收材料，全面優化供應鏈的環境效益。同時，透過參與相關產業聯盟，吸收與分享實踐經驗，並積極參與行業標準的制訂，致力於在窗簾界樹立循環經濟典範，帶動整體產業鏈邁向永續發展。

公司內部透過專業培訓深化員工永續意識，確保環保理念貫穿設計與生產全流程；外部則藉由品牌溝通提升大眾對回收材料的認知，引導綠色消費選擇。透過內外兼修的轉型策略，為產業創造長遠價值。

在管理流程中，我們建立完整的供應鏈追溯系統，確保回收材料來源合法且可靠，並制定嚴格的品質控管標準與文件管理機制。針對生產端，本公司持續優化生產線以有效處理回收物料，減少廢棄物產生，並在產品設計階段即納入美觀、功能與回收材料應用的平衡考量。所有資訊皆透過標籤清楚標示並定期公佈於永續報告書，確保透明度。

此外，我們透過推動 GRS/RCS 體系落實內部稽核，並聘請第三方機構進行驗證，確保數據真實性與可追溯性。在績效目標方面，短期（2026-2028 年）目標為提升使用 RCS Blended 標章的產品種類比例至20%以上；中長期（2029-2031 年）則預計提升至35%以上。

2024年本公司RCS標章產品受惠於主要客戶一次性鋪貨需求帶動，產品出貨數量占比達18.42%。2025年則受市場需求趨於保守、客戶補貨節奏放緩及國際貿易環境變化等因素影響，RCS標章產品出貨占比降至4.06%，較前一年度減少。針對出貨表現變化，本公司已檢視市場需求及產品推廣策略，並持續推動改善措施，包括強化供應鏈韌性、優化產品設計以提升再生材料應用效益，以及深化與主要客戶合作，持續溝通循環材料產品的環境價值與應用效益。未來將持續拓展RCS標章產品應用範圍，提升市場接受度，逐步擴大再生材料產品出貨規模，落實循環經濟與永續材料發展目標。

包材回收方式

紙箱回收	塑膠包材回收
- 分類和清潔：去除膠帶和貼紙等雜質，提升紙類回收品質。 - 物盡其用：分類和清潔後收集回收至供應商，循環使用。	HDPE緩衝膠膜：分類和清潔之後收集回收。

3.5 客戶關係管理

慶豐富高度重視客戶的意見反饋，將及時發現並解決潛在問題視為制定未來發展策略的重要參考。我們針對客戶關注的價格、品質、交期與服務等議題，定期召開產銷會議進行追蹤檢討，以確保營運端能精準滿足市場需求。

管理政策方面，公司每年透過客戶滿意度調查，深入了解客戶對產品與服務的期望與反饋。2025 年執行成效顯著，客戶稽核結果均符合各項要求。在績效目標設定上，我們致力於穩定提升滿意度評分，短期目標（2026-2028 年）設定為 85 分以上，中長期目標（2029-2031 年）則預期達成 88 分以上之卓越水準。

客戶滿意度調查結果

評核項目	產品品質	交貨時效	服務品質	產品開發	產品價格競爭力	總分
2023	88	89.5	93.5	84.5	82.5	87.5
2024	86.2	91.9	91.2	86.8	80.4	87.3
2025	89.0	94.2	91.0	83.8	82.9	88.2

客戶稽核

接受客戶稽核，稽核內容包含品質、環境、人權等項目，透過文件稽核、實地稽核次數共6次，結果均符合客戶要求，包含BSCI、RCS、SACN、14064、GSV及GONOGO等。



04

環境保護

4.1 氣候變遷調適與行動	53
4.2 能源與排放管理	60
4.3 水資源管理	64
4.4 廢棄物管理	65

4.1 氣候變遷調適與行動

隨著國際 IFRS 永續揭露準則（S1/S2）、歐盟永續分類標準及企業永續發展報告指令（CSRD）相繼發布，全球已邁入低碳轉型的關鍵時刻。本公司深諳減碳不僅是企業公民的責任，更是維繫競爭力的核心基石，因此我們積極建構完善的能資源盤查機制，並由董事會層級定期關注與評估氣候變遷所帶來的潛在機會與風險，力求將永續思維深植於營運決策之中。

在生產端，我們秉持製程符合低污染、低耗能及高資源回收之目標，持續投入綠能設施建置並優化廢棄物處理體系，逐步提升資訊披露透明度以符合最新國際規範。由於本公司屬低碳排放企業，目前在減碳路徑的佈局上，優先聚焦於實體減碳行動，透過能源管理系統的強化與製程技術的革新來達成減量實績；基於資源配置效率與現階段管理範疇，目前尚無規劃納入自然碳匯或抵換機制，確保每一分減碳成果皆來自營運本體的實質改善。

此外，本公司亦承諾將生物多樣性保護納入長期的營運規劃中。我們參考自然相關財務揭露（TNFD）等國際標準框架，建立起對自然資源依賴度與風險的識別機制，透過定期的監測與評估，我們致力於透明揭露公司與生態系統間的互動關係，確保在擴張與生產的過程中，能與自然環境達成和諧共生的永續願景。

核心元素	管理策略與行動
治理	慶豐富建立由上而下的永續治理架構，由 ESG 永續發展委員會推動小組每季向董事會彙報溫室氣體盤查進度與資詢執行情形。同時，風險管理委員會透過每月召開會議，定期評估氣候變遷風險，並將管理成果每半年一次向董事會報告。亦透過審計委員會協助董事會監督風險管理機制，確保氣候治理落實於企業長期經營規劃中。
策略	面對全球暖化帶來的實體與轉型風險，慶豐富積極對齊國家「2050 淨零排放路徑」與金管會「永續發展路徑圖」。我們以 TCFD (氣候相關財務揭露) 框架為指引，全面鑑別氣候變遷對營運可能產生的風險與機會。本公司定位為低碳排放企業，核心策略聚焦於「製程技術革新」與「能源管理優化」，致力於達成低污染、低耗能及節水之生產目標，確保企業在氣候變遷情境下仍具備高度的經營韌性。
風險管理	本公司參考TCFD建議之風險來源，透過跨部門會議討論並盤點轉型風險（含政策法規、技術、市場及名譽）與實體風險。我們依據可能性與衝擊程度進行量化評估，並將風險影響時程區分為短期（2026-2028 年）、中期（2029-2031 年）及長期（2032-2050 年）。此分級管理機制使本公司能針對不同階段的風險，擬定具體的因應策略與資源配置優先順序。
指標與目標	為有效衡量氣候行動成效，本公司針對溫室氣體排放、再生能源使用、廢水回收、廢棄物減量及資源循環再利用等項目，訂定明確的短、中、長期管理目標。我們透過年度定期檢視與績效評估，滾動式修正改善計畫，並確保所有環境指標皆能透明地呈現於報告書附表中，以回應利害關係人對本公司永續績效之期待。

2025年氣候相關議題呈報董事會要點

董事會報告日期	報告內容
2025/02/27	2024年第四季溫室氣體盤查及查證時程計畫執行情形
2025/05/08	2025年第一季溫室氣體盤查及查證時程計畫執行情形
2025/08/07	2025年第二季溫室氣體盤查及查證時程計畫執行情形
2025/11/11	2025年第三季溫室氣體盤查及查證時程計畫執行情形

氣候相關目標與薪資報酬與之連結

為落實慶豐富對於 ESG 等相關長期經營績效之重視，達成公司所擬定在氣候變遷、循環經濟、社會影響力等永續目標，慶豐富制定「高階經理人薪資報酬與ESG相關績效之政策」依據各高階主管之年度績效評核結果、公司整體獲利狀況以及相應公司方向之策略性貢獻，ESG績效佔比不低於5%，並合併關鍵指標（合併營收、稅後利益）計算之。透過具體的獎勵機制和績效考核制度，將ESG 與氣候相關目標與績效指標納入薪酬政策之中，以激勵同仁積極參與相關目標之實現，讓公司的永續與氣候相關目標得以被實踐。

氣候相關風險機會影響與對策說明

本公司已辨識氣候變遷所帶來之實體與轉型風險，透過節能減碳、低碳產品開發、再生能源導入及風險管理機制建置，降低營運衝擊強化企業競爭力，並參考TCFD建議之風險來源，透過跨部門會議討論並盤點轉型風險（含政策法規、技術、市場及名譽）與實體風險。我們依據可能性與衝擊程度進行量化評估，並將風險影響時程區分為短期、中期及長期，分級管理本公司能針對不同階段的風險，擬定具體的因應策略與資源配置優先順序。

策略性決策時間區間

期間	短期	中期	長期
定義	3年以下	3年以上至5年以下	5年以上
核心焦點	管理流程制度化、數位工具導入、現有生產效率優化，內部重大決策之規劃週期約為3年。	研發技術轉型、高度自動化升級、永續材料比例顯著提升。	主要應用於「氣候變遷」與「淨零排放」目標，對接國家2050淨零路徑。

風險類別	構面	風險主題	影響期間	價值鏈影響			報導期間財務影響	預期財務影響	對應策略
				上游	自身營運	下游			
轉型風險	政策與法規	碳稅(費)造成公司財務衝擊以及法令、金融監理趨嚴	短期	V	V	V	本公司非高碳排產業，於報導期間內，碳稅（費）相關制度仍處於規劃或逐步推動階段，尚未對本公司財務報表造成直接影響。	碳稅（費）制度推動及相關環境法令與金融監理趨嚴，可能導致公司生產與營運成本上升、資本支出增加，並提高融資成本與資金取得門檻，對整體財務表現與現金流造成一定影響。	為因應相關衝擊，本公司已建立碳排管理與節能減碳機制，持續優化製程並發展低碳產品；同時密切關注法令與監理趨勢，強化法令遵循與財務規劃，並評估綠色融資等工具，以降低碳成本與監理要求對公司營運及財務之影響。
	市場	客戶需求改變	短期	V	V	V	因客戶需求改變調整之研發與營運成本，對公司整體損益及財務狀況無重大影響。	客戶對產品低碳與永續要求日益提高，可能影響接單穩定度與市場占有率，進而對營收與獲利能力造成壓力。	持續強化市場趨勢分析，推動產品與製程升級及低碳產品差異化布局，提升供應鏈及服務彈性，以回應客戶需求帶動營收成長。
	技術	低碳產品與技術轉型需求	短期	V	V		投資新臺幣2,178千元購置-第6代折紙機2台，於2026年正式啟用生產簡易百摺簾，新設備生產效能為汰換設備之三倍。 於報導期間內，節能減碳設備汰換所增加之資本支出與折舊費用，對本期損益及財務狀況尚未造成重大影響，並有助於降低中長期能源成本與碳排風險。	新設備生產效能為原設備之三倍，有效提升產能及降低製造成本，能降低用電支出與能源成本風險改善成本結構，並對公司中長期獲利能力產生正向影響。	持續推動低碳產品開發與製程技術升級，透過導入高效率、節能設備與製程優化，降低單位產品能源消耗與碳排放強度；同時強化低碳材料應用與產品設計，提升產品環境效益與市場競爭力。
	商譽	企業永續競爭力	短期	V	V	V	本公司推動企業永續相關作為，相關投入主要為管理與營運成本，對公司整體期損益及財務狀況無重大影響。	良好商譽有助於提升客戶對公司的信任度，強化市場競爭力，能透過穩定接單提升議價空間降低交易成本，對公司營收成長與獲利能力產生正向影響。	持續強化公司治理、落實誠信經營與永續作為，提升資訊揭露透明度，以維護與提升企業商譽，降低營運與財務風險；定期檢視並遵循國內外ESG相關政策與法令以符合規範。

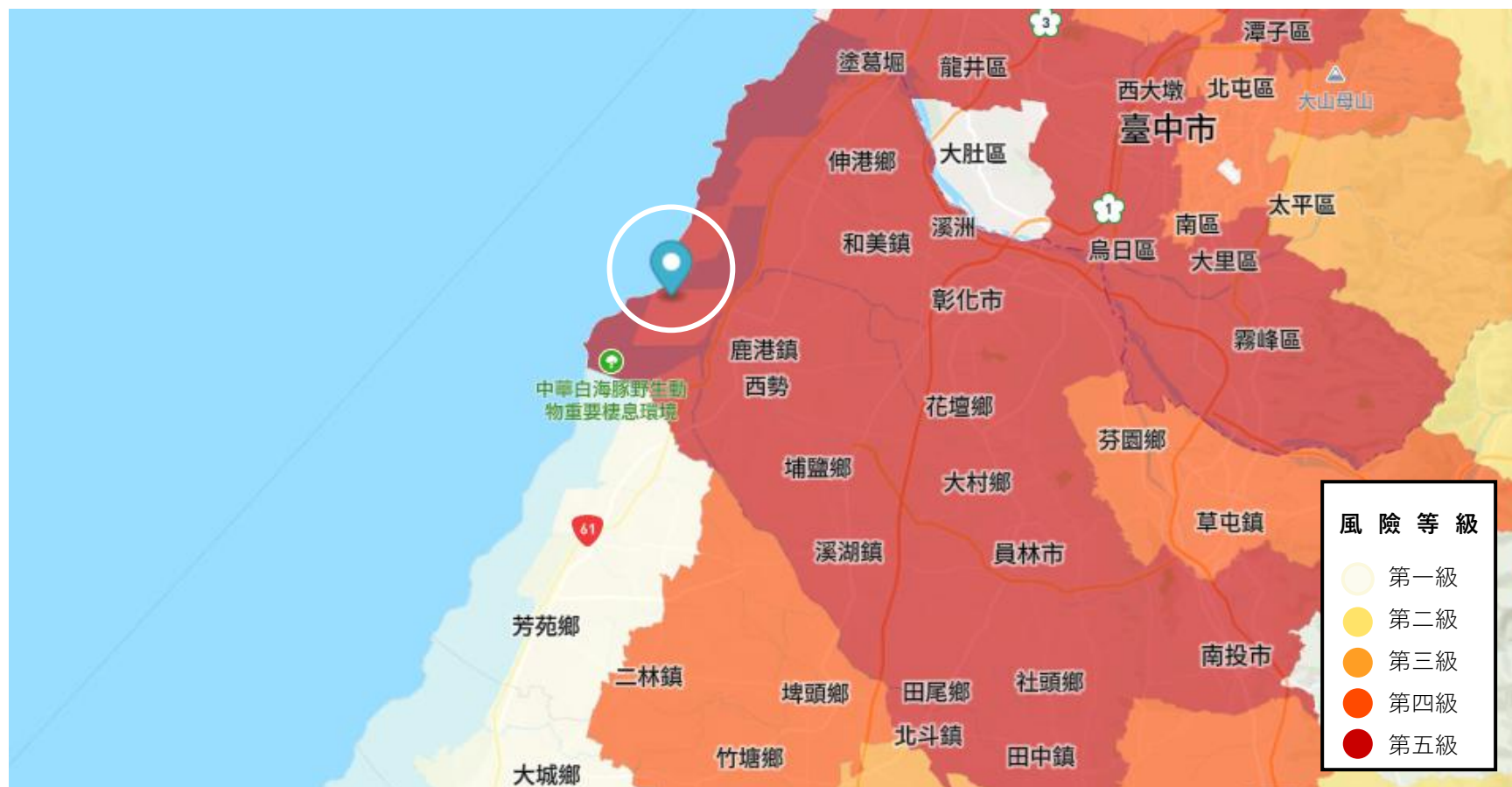
風險類別	構面	風險主題	影響期間	價值鏈影響			報導期間財務影響	預期財務影響	對應策略
				上游	自身營運	下游			
實體風險	長期風險	乾旱、洪水等極端天氣嚴重性和頻率增加	短期	V	V	V	本公司主要營運據點未發生因極端天氣導致之重大營運中斷、資產損失或異常成本支出，對公司營收、損益及財務狀況無重大直接影響。	極端天氣事件嚴重性與發生頻率增加，可能造成原物料供應中斷、生產與物流受阻及營運成本上升，進而影響交期穩定性與營收表現。	強化營運風險評估與應變機制，提升供應鏈多元化與庫存彈性，持續改善廠區防災與節水管理，以降低極端氣候對營運與財務之衝擊。
		低碳產品服務機會	短期	V	V		開發低碳產品與服務及進入新市場所投入之市場拓展所投入之研發與營運成本，有助於提升中長期市場競爭力，對公司整體損益及財務狀況無重大影響。	客戶及市場對低碳產品與永續服務需求提升，低碳產品可提升附加價值與市場競爭力，帶動接單成長，並對營收與獲利能力產生正向影響。	持續投入低碳產品與製程開發，導入節能設備與低碳材料，並強化產品差異化與，以掌握低碳市場機會鞏固長期競爭優勢。
氣候機會	產品和服務	新市場進入							
		吸引投資人長期投資意願	中期		V		於報導期間內，透過強化資訊揭露與永續治理以提升投資人信心，相關投入主要反映於管理費用，對公司整體損益及財務狀況並無重大影響。	穩健的永續經營與良好公司治理可提升投資人信心，促進長期資金投入降低資金成本，增強財務穩定性與中長期獲利能力。	持續強化公司治理及資訊透明度，揭露永續績效及財務資訊，積極與投資人溝通，並建立並履行永續承諾之管理評核機制，以維護信任並吸引長期投資。
		低碳產品服務機會供應鏈共同提升之措施，鼓勵供應鏈伙伴進行氣候相關財務詳細資訊揭露	短期		V	V	本公司推動供應鏈共同提升措施所增加之管理成本，對公司整體損益及財務狀況無重大影響，。	鼓勵供應鏈伙伴進行氣候相關財務資訊揭露，可提升供應鏈透明度與韌性，降低營運中斷與法令遵循風險，並增強企業整體永續競爭力及財務穩定性。	推動供應鏈共同提升計畫，透過教育訓練、稽核與績效激勵，協助供應商落實氣候資訊揭露，並將永續管理納入採購與合作評估，以強化供應鏈韌性與企業永續表現。 定期監控高風險供應商，透過資訊蒐集衡量潛在影響，規劃相關因應措施。
		新市場進入							

情境分析

為深入評估氣候變遷可能造成之財務影響，本公司參考「氣候變遷災害風險調適平台」資料，以 RCP 8.5（升溫 4° C）及 RCP 6.0（升溫 2° C）情境進行實體風險分析。評估結果顯示，隨著海平面上升及極端降雨事件增加，臺灣中西部沿海地區面臨較高之淹水風險。本公司主要營運據點位於中西部沿海地區，經風險評估後，總廠、二廠及彰濱廠均屬中高度淹水風險區域。為降低氣候變遷對營運及財務績效可能造成之衝擊，本公司持續關注各項氣候風險與潛在影響，並透過風險管理、營運調適及防災應變機制之強化，提升組織面對極端氣候事件之韌性，逐步建立氣候調適與永續發展文化。

彰濱廠為本公司主要生產據點，因此以彰濱廠作為重點分析對象，以下揭露其於 RCP 6.0(升溫 2° C)情境下之實體風險評估結果。

彰濱廠RCP6.0升溫2°C情境



推動內部碳定價

本公司持續關注國內外碳定價相關政策與法令發展，包括碳(稅)費、排放交易制度及碳邊境調整機制等。經評估本公司非屬高碳排產業，於報導期間內，碳定價相關制度尚未對公司營運及財務狀況造成重大直接影響。

惟因應未來氣候政策與法規趨嚴之可能影響，本公司已逐步推動節能減碳措施、製程優化及能源使用效率提升，並持續關注碳管理及資訊揭露相關要求，以降低潛在政策風險，確保營運穩定及永續發展。

生物多樣性保護

本公司主要生產據點位於彰濱工業區，鄰近海岸濕地與農業生態環境，考量區域具備候鳥棲息及沿海生態敏感特性，爰依循生物多樣性政策，導入風險評估、減緩及復育措施，致力降低營運活動對在地生態系之影響，善盡企業環境責任，本公司生物多樣性保護之執行作法如下：

法規遵循

遵循國內外環境保護及生物多樣性相關法令與國際倡議，並持續關注法規與永續趨勢，確保營運符合法規要求。

風險評估與影響管理

於營運及投資決策中依法辦理環境影響評估，辨識對生態、棲地及物種之潛在風險，並採取必要之保護與減緩措施，避免重大不利影響。

營運過程減緩措施

落實污染防治、廢棄物減量及減碳作為，降低對空氣、水資源與土地之影響，並優先採用環保材料與友善製程。

供應鏈生物多樣性管理

將生物多樣性及環境保護要求納入供應商管理機制，透過承諾、評鑑及稽核，避免使用破壞生態之原料，共同降低供應鏈風險。

教育宣導與內部參與

透過教育訓練與宣導，提升員工對生物多樣性及環境保護之認知，深化企業永續文化。

執行與管理

定期檢視政策執行情形，滾動調整管理作法，並於年報或永續報告書中揭露相關措施與成果，持續精進生態保護作為。

2025年具體執行情形如下：

棲地保護與廠區綠化管理

廠區綠化優先選用台灣原生植物，廠區綠化覆蓋率達10.34%。

防治污染與減緩生態衝擊

- 廢水經處理後達標排放或回收再利用，避免影響周邊水域生態，廢水回收7.05百萬公升。
- 透過製程及產品配置調整，減少廢料產出，有效減少廢料 4.6%，提升回收料使用率達57.4%。
- 報導年度未發生重大環境污染或生態破壞事件。

資源效率與推動低碳產品 (間接生態保護)

- 推動節能設備導入第6代折紙機，降低能源使用及碳排放。
- 開發回收材料製成之窗簾產品，減少原生資源開採，環保紗循環應用於窗簾及毛毯製程使用總比率達34.5%。

供應鏈生物多樣性管理

將生物多樣性與環境保護納入供應商ESG評估及承諾條款，要求供應商簽署環境與永續承諾書簽署比例達64%。

教育訓練

定期辦理環境與生態保護教育訓練，提升員工認知，年度訓練1,273小時。

IFRS 永續揭露準則

自2026年，所有上市櫃公司分三階段適用IFRS 永續揭露準則，慶豐富將於2026年成立跨部門IFRS專案小組，並按季將執行情形提報董事會管控，IFRS 專案小組組織由董事長統籌領導，由各部門跨部門合作，評估重大風險與機會對公司造成的潛在財務衝擊與影響。

規畫路徑圖：



4.2 能源與排放

4.2.1 能源使用

慶豐富能源使用包含外購電力、汽油、柴油，其中以外購電力為主要能源使用，佔整體能源使用97.4%，用於製程動力、空壓機及其他用電設施，其餘能源用途則分別為公務車、堆高機以及餐廳。為有效管理能源使用，改善能源績效，慶豐富於2023年12月導入 ISO 14064進行溫室氣體盤查，並配合法規要求安裝電表及流量表，對重大耗電設備進行監控管制。

台灣再生能源發展以太陽能與離岸風電為兩大主力。本公司依據自身資源條件與中長期發展目標，審慎評估導入再生能源之可行方案，選擇最適合的能源轉型策略，落實因地制宜的發電模式。

考量風力發電初期投資成本較高，且渦輪機運轉可能對鳥類、蝙蝠及其他野生動物造成潛在威脅，進而影響生物多樣性，現階段以太陽能作為較具可行性之再生能源選項。未來將透過階段性規劃與逐步投入，持續提升再生能源使用比重，降低對傳統能源之依賴，支持溫室氣體減量目標，減少自用能源之溫室氣體排放，並具體落實能源轉型與環境永續發展之長期承諾。

近三年能源使用量

年度	總能源使用量(GJ)	用電量(kWh)	汽油(L)	柴油(L)	再生能源占比
2023年	12,385.09	3,214,429	6,031.00	17,520.80	0%
2024年	15,230.22	4,127,886	3,420.17	7,339.84	0%
2025年	13,290.54	3,597,104	4,116.00	5,873.10	0%

註：能源換算係數參考經濟部能源署能源產品單位熱值表。

換算基準：電力1 kWh = 0.0036 GJ；汽油1 L = 0.032657 GJ；柴油1 L = 0.035169 GJ

能源強度分析

年度	能源強度(GJ/營業收入)	營業收入(百萬元)	趨勢
2023年	3.008	4,117.07	基準
2024年	3.404	4,474.06	↑ 能源使用隨產能提升
2025年	3.669	3,622.06	↑ 營收下降致強度上升

為提升能源管理資訊之完整性與透明度，本公司依循 GRI 302「能源」之揭露原則，針對再生及非再生能源使用情形進行統一盤查與統計，資料涵蓋臺灣總公司、二廠及彰濱廠等主要營運據點，並採一致之組織邊界及計算方法進行彙整，確保各營運據點能源數據具一致性及可比較性。

相關能源及溫室氣體排放數據並納入ISO 14064-1 盤查範疇，經 Intertek 全國公證執行第三方查證，以強化環境資訊之準確性、可靠性及外部可驗證性。

2025和2024年度能源使用強度差異說明

本公司近年能源管理積極落實「總量實質減量、優化能源結構」之方針

1. 外購電力管理：2025年雖受市場環境導致營收調整，但公司積極推動製程節能與高能效設備更新，使總用電量顯著回落 12.86%。儘管能源強度因營收規模縮減而微幅上升至3.669(GJ/百萬元)，但實務上已透過製程優化厚植能源韌性。
2. 化石燃料減量：在能源轉型方面，柴油用量自 2023 年起累計大幅減降 66.48%，汽油亦較基準年下降 31.75%，成功降低對化石燃料之依賴，逐步落實低碳營運轉型。

再生能源與未來規劃

目前本公司尚未導入再生能源，惟已評估太陽能等再生能源之可行性，未來將依據廠區條件與投資效益，逐步規劃導入，以提升再生能源使用比例。

同時，本公司將依循氣候相關財務揭露（TCFD）與國際永續準則（ISSB），建立中長期能源管理與減碳目標，持續追蹤能源強度指標，並強化營運與能源使用之連結分析，以提升整體能源使用效率與氣候韌性。

能源轉型階段圖



節能措施與績效

本公司為有效減少能源消耗、降低溫室氣體排放量，訂定下列措施：

1. 廠區工作區域調整，降低人員廠區移動頻率，以減少能源輸出。
2. 優化供應鏈管理：透過MOQ及就近區域遴選供應商及外包商，採用生產低碳產品的廠商，降低間接溫室氣體排放。
3. 依季節氣溫進行廠區空調溫度之調整設定，並定期進行保養和維護，以降低能耗及用電量。
4. 應用科技手段，以視訊會議、線上工具及遠距工作等，替代需出差的會議與團隊成員間的討論，降低廠區間的移動及出差頻率，減少溫室氣體排放。
5. 鼓勵員工共乘通勤，減少因運輸所產生的間接溫室氣體排放。
6. 逐步汰換老舊設備，導入高效節能設備，降低能源消耗並提升設備效能，達到節能減碳目標。

節能設備的資本支出

項目	投入金額	核心技術改善	預估能源強度降幅	完工進度	減碳貢獻	營運效能
高效能生產設備汰換	新臺幣 2,178仟元	引進第 6 代折紙機2台，生產效能提升為舊設備之 3 倍。	單位產品耗電減少 0.0131度；年省 35,786度電。	100% (已購入，2026年正式啟用)。	預計每年可減少溫室氣體排放量約 15噸 CO2e，具體落實公司之低碳轉型承諾。	透過第 6 代折紙機的高效生產特性，公司在擴大產能（預估年產 270 萬件）的同時，能有效抑制能源消耗增長，優化公司之能源密集度績效指標。

4.2.2 溫室氣體管理

為強化溫室氣體管理，慶豐富延續於2023年依循 ISO 14064-1：2018 標準進行廠內溫室氣體排放盤查，於2026年3月完成2025年度之第三方外部查證，並以2023年查證後之排放量作為基準年，以確實掌握本公司溫室氣體排放狀況。

近年溫室氣體排放量

項 目		單位	基準年*		
廠 別	排放源		2023年	2024年	2025年
總廠	產量	件	106,102	NA	NA
	直接排放(範疇一)	公噸CO2e	38.8713	30.3110	30.3484
	間接排放(範疇二)		227.2899	217.6688	202.8246
	其他間接排放(範疇三)		182.9597	210.0716	168.6261
	總排放當量		449.121	458.051	401.7991
	單位產品CO2排放量	公噸CO2e/產量	0.00423	NA	NA

項 目		單位	基準年*		
廠 別	排放源		2023年	2024年	2025年
二廠	產量	件	NA	31,058	22,641
	直接排放(範疇一)	公噸CO2e	2.7975	4.1947	3.0952
	間接排放(範疇二)		70.0138	69.1419	42.9464
	其他間接排放(範疇三)		47.5845	39.1943	73.6249
	總排放當量		120.396	112.531	119.6845
	單位產品CO2排放量	公噸CO2e/產量	NA	0.00362	0.0053
彰濱廠	產量	件	1,982,621	2,768,334	2,059,766
	直接排放(範疇一)	公噸CO2e	147.7855	121.4895	116.6209
	間接排放(範疇二)		1,291.1184	1,669.8072	1,459.2564
	其他間接排放(範疇三)		2,597.1034	3,188.9278	2,400.5540
	總排放當量		4,036.0072	4,980.224	3,976.4313
	單位產品CO2排放量	公噸CO2e/產量	0.00204	0.00180	0.00193
總計	產量	件	2,088,723	2,799,392	2,082,407
	直接排放(範疇一)	公噸CO2e	189.454	155.9952	150.0645
	間接排放(範疇二)		1,588.422	1,956.6179	1,705.0274
	其他間接排放(範疇三)		2,827.648	3,438.1937	2,642.8257
	總排放當量		4,605.524	5,550.807	4,497.9150
	單位產品CO2排放量	公噸CO2e/產量	0.00215	0.00182	0.00197

註1：因廠區工作區域調整，2023年總廠生產期間未滿一年，總計單位產品CO2排放量係以總廠及彰濱廠排放量加總為計算分母(不含二廠排放量)。

註2：2024及2025年總計之單位產品CO2排放量係以二廠及彰濱廠排放量加總為計算分母(不含總廠排放量)。

註3：2025年碳排總量雖較2024年下降，惟因產量同步下降，致單位產品CO2排放量略為上升。

註4：產量統計不包含簡易百摺、窗簾零件、窗簾半成品。

註5：2025年產量包含半成品組裝加工一批，係因其加工碳排放已依GQM標準納入總排放量盤查，惟該批半成品於財務會計上不列入本公司成品產量計算。

4.3 水資源管理

慶豐富致力於落實用水監控與節水措施，以提升用水效率並降低潛在的水資源風險。在治理面上，我們嚴格遵循我國水資源相關法令與主管機關規範，並主動參考國際永續準則進行透明管理與資訊揭露；同時，透過內部的宣導與教育訓練，將節水意識深度植根於企業文化之中。

在資源運用實務上，本公司取水來源包含雨水與自來水（地表水），針對鹿港廠區特性，水源經由地方淨水廠過濾與加壓後供應，主要投入廠區冷卻設備及同仁生活所需。為極大化資源運用價值，我們建置雨水回收系統用於廠區綠植澆灌，有效降低自來水使用量；本公司每年定期統計與分析台灣地區用水情形，據此訂定年度減量目標，彰濱廠自來水用量以每年降低0.5%為管理目標，透過具體執行方案及持續檢討與改善機制，確保水資源管理成效穩定達成。

在排放端管理，本公司展現對環境負責的承諾，廠區生產廢水完全納入彰濱污水處理廠體系。所有廢水排放均嚴格遵循《彰濱工業區下水道使用管理規章》之排放標準，確保最終排放至崙尾水道之水質完全合規，降低對周邊水體與生態環境的衝擊。

近三年水資源使用

單位：百萬公升

項 目	2023年				2024年				2025年			
	總廠	二廠	彰濱廠	合計	總廠	二廠	彰濱廠	合計	總廠	二廠	彰濱廠	合計
自來水取水量	3.9	0.7	9.3	13.9	3.18	0.92	9.59	13.7	3.91	1.39	8.82	14.12
廢水處理量	NA	NA	7.58	7.58	NA	NA	7.66	7.66	NA	NA	7.05	7.05



4.4 廢棄物管理

廢棄物管理方針(GRI306)

管理目的	以「法規遵行」與「資源循環」為核心，打造封閉式廢棄物管理體系。確保所有處置流程均委託合格廠商，並透過定期檢測與年度檢討機制落實管理目標。		
管理評核機制	■ 使用產出廢棄物 / 資源 1. 廢棄物收集及分類管理 2. 定期網路申報廢棄物產出和儲存情形 3. 每月定期貯區巡檢確認法規符合度 4. 源頭管理檢討，降低廢棄物產生 5. 推動廢棄物減量方案	■ 廢棄物清運管理 1. 網路申報清除出廠之廢棄物重量 2. 清運機具即時追蹤系統(GPS定位) 3. 委託共同處理管制遞送三聯單留存備查 4. 清除廠商稽核管理	■ 廢棄物處置管理 / 資源化再利用 1. 處理廠商網路申報收受廢棄物重量 2. 妥善清理紀錄書面文件留存備查 3. 處理廠商稽核管理 4. 資源化再利用紀錄彙整
管理政策	■ 基本文件審查 • 環保許可證 • ISO 管理系統	■ 廢棄物貯存 / 處理 • 法規符合度 • 處理方式與合約/聯單是否相符	■ 廢棄物最終處理 • 最終處理方式及流向確認 • 最終處理方式與合約/聯單是否相符
短期目標 (2026年-2028年)	1. 原料損耗率 $\leq 10.5\%$ 2. 年度廠製可回收料使用率 $\geq 40\%$		
中長期目標 (2029年-2031年)	1. 原料損耗率 $\leq 6.5\%$ 2. 年度廠製可回收料使用率 $\geq 60\%$		
行動與成果	■ 加強宣導 廠內加強宣導廢棄物之分類及標示，以期增加廢棄物回收，降低一般垃圾之清理量。 ■ 降低原物料耗用回收 透過製程及產品配置調整，減少廢料產出，有效減少廢料 4.6%。 ■ 增加使用回收料 調整製程增加回收料使用，提升回收料使用率達 57.4%。	■ 擴大回收類別 增加資源回收的分類項目，以涵蓋更多種類的廢棄物，提升整體回收率。 ■ 尋找合法回收廠商 積極尋找並與合法的回收處理廠商合作，確保廢棄物得到妥善處理。 ■ 廢布回收 廢布為本公司廢棄物中佔比最高的項目。因此，我們特別建置廢布回收管道，以有效處理此類廢棄物。	■ 提高可回收材料使用率 我們持續努力提高生產過程中可回收材料的使用比例，從源頭減少廢棄物的產生，並降低回收需求。
權責單位	總管理部、窗簾製造處		

資源循環與廢棄物管理策略

慶豐富秉持資源永續利用原則，建立全方位的廢棄物管理體系，將生產過程與員工生活所產生之廢棄物納入嚴格監控。本公司之生產廢棄物主要為布類與紙類等無害廢棄物，所有處置流程均嚴格遵循政府法規，並委託具備合格資質之廠商進行專業處理，確保營運活動符合環境法遵之最高標準。

在資源循環再利用方面，我們致力於將「廢棄物轉化為資源」。針對製程中產生的次級品或下腳料，本公司已成功研發並導入「廠內再回收使用」之製程技術，從源頭有效降低廢棄物產生量。對於無法於廠內直接回收之料件（如廢塑膠、廢紙、太空包、廢布及金屬等），我們實施精細化分類管理，委由專業資源回收商透過特殊製程進行回收再利用，建構封閉式的資源循環鏈。

同時為確保管理目標落實於基層作業，公司定期辦理廢棄物管理與化學品安全教育訓練。透過持續的專業培訓，強化員工對於廢棄物分類、處理流程及環境保護之意識，將永續生產之責任感內化為同仁的日常行為準則。

廢棄物管理流程

廢棄物管理是一個多層次且具有挑戰性的過程，從廢棄物的產生到最終處置，每個環節都緊密相連，且需兼顧環境保護、法律遵循與營運效率。以下為公司實施廢棄物管理的流程與實踐：

1 遴選合法合規清運廠商

- 透過公開招標或比價方式，選定具備合法許可證的清運廠商。
- 將廠商的過往績效、服務品質等因素納入評量項目。

2 簽訂合約

- 與評選合格之清運廠商簽訂服務合約，明確雙方的權利義務。
- 合約內容包含廢棄物種類、清運頻率、費用、違約責任等。

3 內部廢棄物收集及分類管理

- 於營運處所設置適當的垃圾分類容器，以利員工進行分類。
- 定期清運各類廢棄物，確保各類廢棄物清理及再利用流向妥善合法。
- 建立內部廢棄物管理制度，明訂各部門廢棄物處置的責任歸屬。

4 申報

- 定期透過環保署事業廢棄物網路申報系統，確實申報廢棄物產出量、儲存量等資訊。
- 每次清運出廠的廢棄物，皆填具廢棄物清除申報單向主管機關申報。
- 所有廢棄物申報皆保留申報書及相關紀錄備查。

5 管控機制

- 清運廠商需提供「共同處理管制三聯單」，作為廢棄物處理憑證，同時留存三聯單備查。

廢棄物總量表

本公司目前並無有害事業廢棄物之產出，但公司仍建立有標準化之管理流程，確保未來若有相關產出時，所有處置流程均將嚴格遵循法規並全數委託政府許可之合格廠商辦理清運與處置。

單位：公噸

廢棄物類別	廢棄物種類	處理方式	處理量		
			2023年	2024年	2025年
一般事業廢棄物	不織布	回收	14.16	17.15	23.30
	木質邊角料	回收	26.99	31.25	24.97
	廢塑膠混合物	回收	0	141.56	8.18
	總計		41.15	189.96	56.44
事業活動產生之一般性垃圾		掩埋、焚化	344.80	151.29	185.47
有害事業廢棄物		-	0	0	0

環保支出費用

2025 年廢棄物處理費用為 3,168 仟元，較 2024 年之 2,392 仟元增加 776 仟元，增幅約 32.4%。主要原因係原合作之不織布下腳料回收廠商因火災停工，導致原有具經濟效益之燃料棒回收處理管道中斷。為確保廢棄物皆能依法妥善處理並達成 100% 合法去化，本公司即時轉由其他具合法資格之回收處理業者承接相關作業。雖然不織布下腳料之最終處理方式仍維持回收再利用，但因替代處理管道之市場價格及處理工法與原方案有所差異，導致清運及處置成本提高，進而使一般事業廢棄物處理費用較前一年度增加。未來本公司將持續尋求更具效益之資源循環途徑，以兼顧廢棄物管理績效與成本控制。

單位：仟元

項目	2023年	2024年	2025年
水污染防治(彰濱廠)	229.6	249.6	200.2
一般事業廢棄物處理(總廠)	409.3	97.1	344.3
一般事業廢棄物處理(二廠)	78.9	110.1	153.4
一般事業廢棄物處理(彰濱廠)	3,720.7	1,934.8	2,470.3
總計	4,439	2,392	3,168



05

職場發展與安全

5.1 人權管理	69
5.2 員工結構	73
5.3 招募任用	75
5.4 友善職場	76
5.5 人才發展	80
5.6 職業安全衛生與健康	85

5.1 人權管理

人權保障與多元共融治理策略

慶豐富視員工為企業永續發展的核心價值，致力於打造多元、共融且平等的職場環境。在管理政策上，本公司承諾遵循聯合國《世界人權公約》、國際人權公約及其相關倡議行動，並將人權評估納入企業治理範疇。我們透過定期審視勞工工作環境、安全、衛生及道德等各維度，積極識別並預防潛在之人權風險，嚴禁雇用童工，並杜絕強迫勞動、僱傭歧視或任何形式侵犯人權之行為，同時堅守性別平等原則，保障全體同仁享有自由結社與團體協商之權利。

為確保政策有效落實，本公司建立了完善的《管理評核與申訴機制》。總管理部與人資部門具體協作，設置獨立且暢通的申訴管道，並由專責單位處理相關程序，以確保同仁權益獲得實質保障。此外，我們持續推動內部的反歧視與反騷擾教育訓練，內容涵蓋預防措施、應對方法及申訴機制說明，確保每位員工皆能深刻理解人權價值並掌握救濟路徑。透過這套由政策指引、風險審視、教育賦能及獨立申訴構成的治理閉環，慶豐富致力於營造公平、安全且受尊重的優質職場，實踐人權保障之長遠承諾。

人權相關教育訓練

教育訓練類別	需具備的核心能力	總訓練時數
社會責任訓練	IWAY標準規章 / BSCI行為守則	12,160

人權相關協議及合約

每一位新進員工於入職當日，公司會透過雙方聘僱合約簽署方式，100%符合法規，落實人權協議實踐合法引進外國移工：

- 一、與合法的國內/國外仲介公司簽訂三方招募合約，進行人員招募
- 二、輸出國政府的海外合法認證
- 三、與入職移工簽訂合法、合規之聘僱合約，母語版新進員工入職資本須知
- 四、《執行職務遭受不法侵害預防計劃》並予以執行

台灣	2023年	2024年	2025年
員工總人數	536	537	500
簽署書面合約人數	536	537	500
比例	100%	100%	100%

職場暴力零容忍策略與人權風險預警機制

本公司為落實職場暴力零容忍，確保勞工身心健康之政策，建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之職場文化，預防員工在與工作相關的環境中，避免遭受虐待、威脅或攻擊等侵害，防範明顯或可能對其安全或健康構成傷害的事件發生。

一、當職場評估可能或已經出現下列 4 種類型之職場暴力，即啟動執行本計畫

- 肢體暴力（如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等）
- 心理暴力（如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等）
- 語言暴力（如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等）
- 性騷擾（如：不當性暗示與性侵害等行為等）

二、執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程

1. 危害辨識及評估
2. 適當配置作業場所
3. 工作適性安排
4. 行為規範之建構-本公司依其組織及個人層次建構行為規範
5. 危害預防及溝通技巧之教育訓練
6. 事件之處理程序
7. 成效評估及改善

人本治理體系

1 現代奴役與強迫勞動防範機制

慶豐富承諾保障勞工自由與尊嚴，嚴禁於公司內部及供應鏈中使用囚工、被迫或強制勞動力。我們建立嚴謹的雇用紀錄管理制度，絕不扣留外籍或本國員工之證件正本，並嚴禁將雇用與債務償還連結或以勞務抵債。本公司已通過 BSCI (商業社會合作倡議) A級認證，證明勞動條件符合國際最高標準；若發現商業夥伴違反強迫勞動原則，本公司將立即終止商業關係，確保價值鏈之人權淨潔性。

2 員工健康與工時平衡管理

為確保員工身心健康與工作生活平衡，慶豐富實施具透明度的工時燈號管理系統，透過週報表即時警示加班時數，以視覺化工具（綠、黃、紅燈）提醒員工與主管控管工時。此外，本公司主動落實特休排休計畫，鼓勵同仁預先規劃年度休假，並提供多樣化休閒活動，將員工福祉落實於日常營運中。

3 移工居住品質與安全保障指標

本公司對移工生活品質給予高度重視，外籍同仁宿舍均符合建築消防安全申報標準，並設定高於基本要求的居住環境指標：

1. 空間配置：人均居住面積不低於 3.8 平方米，室內淨高至少 2.1 米。
2. 人數控管：嚴格限制每間宿舍上限 8 人，確保環境舒適度與居住隱私。
3. 自由與隱私：保障員工工作之餘的行動自由權利，展現對多元文化勞動力的尊重與法遵承諾。

自由結社-完善勞資對話機制與集體權利保障

我們嚴格保障同仁享有法律賦予之自由結社與團體協商權利。本公司不僅尊重員工自主組建或參與工會及勞資會議的意願，更主動提供類似性質之多元管道，協助同仁獲取獨立結社與平等談判的權利，確保基層聲音能有效傳遞至經營決策層。

在組織文化維護上，本公司落實零歧視與反報復原則。我們確保不因員工參與勞資會議或具備工會會員身份，而對其進行任何形式的區別對待；同時，公司保障員工代表能在不受干擾且無歧視的職場環境中，與其所代表的同仁保持正常接觸並履行職責。

為實踐勞資雙向溝通，我們建構了暢通的意見訴求管道，涵蓋提案交流、協商與申訴機制。慶豐富承諾在處理員工訴求過程中不加以阻撓，並嚴禁執行任何打擊報復行為，以營造公平、誠信且相互尊重的職場氛圍，確保每一位勞動者的合法權益與人格尊嚴獲得最完善的制度性守護。

宗教信仰自由-多元信仰與職場隱私保障之包容體系

我們秉持開放且尊重的態度，視同仁的宗教信仰自由為營運包容性的核心關鍵。不僅嚴格依據《隱私與保密管理規章制度》守護員工的信仰隱私，更主動建立需求評估與靈活空間配置機制。當同仁因履行宗教義務有特定空間或時間需求時，在不影響生產的前提下，本公司承諾採取彈性安排，提供必要的支持環境。

為落實對同仁信仰之尊重，我們主動透過意見箱、熱線電話及電子郵件等多元反饋渠道，建立宗教活動場所之請求機制，並定期進行普查以預先評估活動需求。針對台灣年度宗教盛事如「媽祖繞境」，本公司亦抱持歡迎且開放的立場，鼓勵同仁依自身意願參與，堅守不強迫、不阻擾原則。

在治理與救濟保障方面，慶豐富嚴禁任何因宗教信仰而產生的歧視或不公正待遇。若發生相關爭議，同仁可透過《意見申訴管理規章制度》向總管理部提出申訴，本公司承諾依法定程序進行公正處理與覆核，確保每一位同仁皆能於公平、安全且信仰受尊重的環境中發揮所長。

反歧視反騷擾

慶豐富視「多元、平等、包容 (DEI)」為核心職場價值，致力於維護營運環境的安全與公平。我們對任何形式的歧視與騷擾行為均採取「零容忍」原則，並訂定嚴格的《反歧視與反騷擾政策》。本政策不僅適用於本公司直接之營運活動、產品及服務，更進一步延伸至價值鏈中之利害關係人，包含員工、客戶、供應商及合作夥伴，以建構跨組織的尊嚴勞動環境。

在歧視零容忍實務上，本公司嚴守公平對待及就業機會均等原則。我們嚴禁因地域、種族、宗教、身心障礙、性別、性傾向、性別認同、年齡、政治立場或工會身分等因素，在僱用、薪資、訓練、晉升、資源分配或離退機制上產生任何歧視行為，確保員工權益不因個體差異而受損。

同時，慶豐富承諾提供免受騷擾的職場環境，針對任何形式的騷擾行為執行嚴格禁令。防護範疇涵蓋性騷擾、身體暴力、心理霸凌、言語騷擾、跟蹤騷擾及任何形式的虐待行為。透過系統化的教育訓練與申訴機制，我們確保每位同仁皆能在安全、受尊重且無威脅的環境中發揮專業所長，實踐企業對職場安全與同仁身心健康的最高守護承諾。

調查與糾正措施

對於職場上歧視、騷擾或對此政策其他違規行為的檢舉或申訴，均將由本公司或受委託調查之第三方依內部相關程序，進行深入的檢視及調查。如果調查結果顯示確實有違反此政策的行為，本公司將採取措施以糾正行為人之違規行為並確保有效及適當地執行懲戒或處理措施。於必要情形下，本公司將於法令及內部規則規定範圍內，依違規情節對行為人施以警告、懲戒等不利處分，如情節嚴重時，得解聘之，以排除該歧視、騷擾或違規行為。

檢舉或申訴人之保護

對於職場上歧視或騷擾行為，檢舉或申訴人得以具名或匿名方式進行舉報。除法律另有規定外，本公司及受委託調查舉報事項之第三方，對於檢舉或申訴人與檢舉內容將予以保密，並依法採取適當之保護措施，保護檢舉或申訴人之個人資料及隱私，避免其遭受不公平的報復或對待。

檢舉或申訴人之保護

- 申訴專線：04-7801967 分機1501、1701
- 申訴專用電子信箱：help@chingfeng.com

人權治理實績

不僅依法訂定《反歧視與反騷擾政策》，更進一步落實執行：

1. 母性健康保護：落實《女性勞工母性健康保護實施辦法》，針對妊娠與分娩後之女性同仁提供職務調整與健康追蹤，確保其工作環境之安全性。
2. 未成年工保護：嚴格遵循法律標準，禁止未滿十八歲之員工從事具危險性或有害性之工作，保障青少年勞動者之身心發展。

近三年職場人權申訴事件統計

2025年度公司內部受理兩起性騷擾案件，公司於第一時間啟動內部調查機制，秉持公正、保密與客製化關懷原則完成審議，並依規章對行為人採取相應懲處，同時持續追蹤受害員工之身心狀況。此兩起案件的處置過程，充分展現公司健全的監測與通報機制，並藉此契機加強辦理「職場性騷擾防治」教育訓練，以強化全員平權意識與法律知能，確保申訴管道透明暢通，落實對安全勞動環境的守護責任與改善決心。

年度	地區	台灣地區	
	事件分類	申訴事件	處理並結案
2023年	性騷擾事件	0	0
	職場暴力	0	0
	其他申訴事件	0	0
2024年	性騷擾事件	0	0
	職場暴力	0	0
	其他申訴事件	0	0
2025年	性騷擾事件	2	2
	職場暴力	0	0
	其他申訴事件	0	0

5.2 員工結構

人力結構說明

慶豐富遵守各項與勞工相關的法律、法規和制度，遵循「合法、平等、自願」的原則與員工簽訂勞動合約，招聘保證公開、公平、公正。我們運用線上電子人力銀行系統為招募管道與實體面談招募搭配結合，定期進行員工滿意調查並優化相關措施，以留任員工與建立更緊密的員工關係。截至2025年底，慶豐富直接雇用員工總人數為500人，其中女性員工316人，男性員工184人(除了本國籍員工，包含來自越南、泰國的外籍員工)，男性與女性員工比例為1：1.7，新進員工83人，占總員工16.6%。報導期間(2025年)內及報導期之間(2024年與2025年)之員工人數均無顯著波動。

員工集中於台灣地區，人力組成包含業務銷售、研發、製造、品保、財會、人資、資訊、採購等，勞動合約簽訂覆蓋率達100%，無聘用臨時(定期)勞雇合約依勞基法第 9 條規定之4類員工。

2025年員工人力結構統計

類別		男性		女性		合計	
		人數	占全體員工比例	人數	占全體員工比例	人數	占全體員工比例
職務	高階主管	5	2.72%	0	0%	5	1%
	中階主管	24	13.04%	21	6.65%	45	9%
	基層人員	155	84.24%	295	93.35%	450	90%
年齡	18-29歲	43	23.37%	81	25.63%	124	24.8%
	30-50歲	119	64.67%	184	58.23%	303	60.6%
	51歲以上	22	11.96%	51	16.14%	73	14.6%
台灣廠 國籍	台灣	130	70.65%	244	77.22%	374	74.8%
	越南	0	0%	72	22.78%	72	14.4%
	泰國	54	29.35%	0	0	54	10.8%
弱勢團體人數		2	1.09%	6	1.90%	8	1.6%



註1：弱勢團體是具有特定生理、社會、政治、經濟條件或特點的一群人，這些條件或特點使這群人承受重負的風險較高；或可能因組織營運活動對社會、經濟或環境產生的衝擊而面臨不成比例的負擔。包括兒童和青年、老人、身障人士、退役軍人、境內流離失所人口、難民或回國的難民、受愛滋病影響的家庭、原住民和少數民族。

註2：高階主管指協理級以上之管理人員；中階主管指經、副理(含特助)、課級主管(含副課)之管理人員；基層人員指非管理職務人員。

註3：「男性（女性）占全體員工比例」為該類別男性（女性）人數除以男性（女性）期末總人數；「合計占全體員工比例」為該類別總人數除以全體員工總數。

2025年新進與離職統計

類別		新進員工					離職員工				
		男性		女性		佔該類別之比例	男性		女性		佔該類別之比例
		新進人數	新進比例	新進人數	新進比例		離職人數	離職比例	離職人數	離職比例	
年齡	18-29歲	9	26.5%	25	73.5%	41%	6	28.5%	15	71.5%	16.7%
	30-50歲	15	37.5%	25	62.5%	48%	35	44.3%	44	55.7%	62.7%
	51歲以上	8	88.9%	1	11.1%	11%	10	38.5%	16	61.5%	20.6%
	合計	32		51		100%	51		75		100%

註1：「新進(離職)比例」計算方式為該年齡層、該性別新進(離職)人數/該性別新進(離職)員工總數
註2：「佔該類別之比例」計算方式為該年齡層新進(離職)總人數/全體新進(離職)員工總數

員工歷年離職率

年度	2024年	2025年
總離職率	5.55%	25.2%

離職率分析統計- 離職率性別及年齡別分布

年度 區間	2024 年				2025年			
	男性		女性		男性		女性	
	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)
18-29歲	9	1.7%	13	2.4%	6	1.2%	15	3%
30-50歲	37	6.9%	38	7.1%	35	7%	44	8.8%
51歲以上	13	2.4%	9	1.7%	10	2%	16	3.2%
離職性別占比	49.6%		50.4%		40.5%		59.5%	

註 1：離職員工比例 (%) = 各區間離職人員數/年底總人數
註 2：離職員工性別占比 (%) = 各性別離職人員數/總離職人數

2025年度總離職率為25.2%，本年度流動率較高，主要係受外部經貿環境劇烈波動及公司策略性轉型之雙重影響。其中，3%係因美國關稅政策調整，公司為優化跨國產能配置、推動產線自動化（由 45.4% 提升至 50%+）進行組織精簡之資遣人員，以及年度屆齡退休同仁1.2%。其餘21%因個人職涯規劃為自願離職，主要集中於基層製造人力。公司評估此波動屬產業轉型之合理區間，核心管理與技術職位仍維持高度穩定，並已啟動策略性留才計畫，未來將持續透過數據監測關鍵人力指標，確保人力資源配置能彈性支援公司長期韌性成長：

- 1.競爭性薪酬體系：追蹤市場薪資水平，優化基層與技術職激勵制度，落實績效導向之留任獎勵。
- 2.職場環境升級：結合自動化轉型減少高強度作業，提升工作安全性與製程舒適度。
- 3.深度關懷與溝通：完善多元反饋渠道與滿意度調查，建構健康友善的工作文化。
- 4.職涯賦能體系：深化專業技術認證與內部升遷機制，透過系統化培訓帶動員工職涯成長。



5.3 招募任用

員工招募管道

2025年徵才活動實績

慶豐富秉持以人為本的管理原則，重視員工關懷與社會責任，並嚴格遵守各地勞動基準法規定，致力於在合理且人性化的管理制度下，提供員工應有的尊重與自由。在人才招募與管理過程中，我們堅守公平、公正、公開與客觀的態度，確保每位員工和求職者均享有平等對待。

無論是徵才活動、面試過程，或聘用後的培訓、薪資報酬、晉升、解聘與退休安排，慶豐富皆嚴禁基於種族、階級、國籍、語言、思想、宗教、性別、性傾向、年齡、婚姻狀況、外貌、身心障礙等任何因素進行歧視。我們秉持「適才適性」與「人盡其才」的理念，支持並依循各項國際人權準則，以唯才是用的標準擇優錄取。

此外，慶豐富嚴格遵守與勞工相關的法律法規，依據「合法、平等、自願」的原則與員工簽訂勞動合同，並確保招聘過程的公開、公平與透明。我們結合線上電子人力銀行系統與實體面談的招募方式，並定期進行員工滿意度調查，優化相關管理措施，以促進員工留任與建立更緊密的員工關係。

慶豐富將持續致力為員工營造平等、多元的工作環境，實踐國際人權理念，推動企業永續發展。

5.4友善職場

5.4.1 薪酬制度

在薪酬政策上，慶豐富秉持性別平等與同工同酬的原則，絕不因性別、年齡、種族、宗教、政治立場或婚姻狀況等因素產生任何差別待遇。每年的績效考核結果結合公司營運狀況及業界標準，作為調薪、獎金分配及分紅等獎酬決策的重要依據。此外，公司規劃完善的職等與職級制度，為員工薪酬與職涯發展提供清晰的方向與支持。

年度總薪酬比率

項目 / 年度	2024	2025
全時員工人數	495	466
全時員工平均年薪數	609(仟元)	622(仟元)
年薪中位數	521(仟元)	525(仟元)
年度總薪酬比率	3.55	4.05
年度總薪酬比率之增加百分比	-20%	14%

註1：年度總薪酬比率=薪酬最高個人的年度總薪酬/所有員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之中位數的比率

註2：年度總薪酬比率之增加百分比=年度總薪酬最高個人薪酬的增加比率/所有員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之中位數增幅比率

女性對男性基本薪資與薪酬的比率

職務 / 年度	2024		2025	
性別	男性	女性	男性	女性
高階主管	1.82	1	無女性高階主管	
中階主管	0.83	1	0.92	1
基層人員	1.10	1	1.08	1

註：假設女性薪酬為1，男性薪酬比率

2025年基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

標準薪資與當地最低薪資的比例	台灣
男性基層人員	1.17
女性基層人員	1.15



5.4.2 勞資協議

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資和諧，平衡員工勞動權益及公司經營需求，讓公司管理階層得以適時掌握員工的勞動條件，建構以員工需求為出發點的友善職場。

慶豐富恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點當地的勞動法令，依法落實至少每三個月舉辦一次勞資會議，資方代表出席層級包含董事長、總經理、公司治理主管及廠區主管等。透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。

除了定期舉辦勞資會議，慶豐富亦實施員工滿意度調查，建立順暢的勞資溝通管道。公司亦能適時回應，將員工建議逐一轉化成政策落實。近年慶豐富勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。

日期	重大案由	執行成果
2025/03/26	1. 因應業務需求，需實施八週變形工時案 2. 申訴評議委員會委員改派案 3. 職業安全衛生委員會勞方代表推選案	1. 照案通過，依規定辦理 2. 照案通過，依規定辦理 3. 照案通過，依規定辦理
2025/06/12	1. 「114年度行事曆」修訂案 2. 因應業務需求，需實施八週變形工時案	1. 照案通過，依規定辦理 2. 照案通過，依規定辦理
2025/09/19	1. 職業安全衛生委員會勞方代表改派案 2. 環境安全衛生委員會成立案 3. 「育嬰留職停薪彈性化」說明案 4. 依中華民國114年5月28日總統華總一義字第1140005317號令修正114年度原住民族歲時祭儀放假日數及日期	1. 照案通過，依規定辦理 2. 照案通過，依規定辦理 3. 照案通過，依規定辦理 4. 照案通過，依規定辦理
2025/12/10	1. 「115年度行事曆」案 2. 「115年基本工資調整」案 3. 因應業務需求，需實施八週變形工時案 4. 依據內政部紀念日及節日實施辦法第4條第6款修正115年原住民族歲時祭儀放假日數案 5. 依勞動部令勞動條4字第1140149214號函，修訂勞工請假規則部分條文修正	1. 照案通過，依規定辦理 2. 照案通過，依規定辦理 3. 照案通過，依規定辦理 4. 照案通過，依規定辦理 5. 照案通過，依規定辦理

5.4.3 員工福利

福利項目 / 具體措施

本公司以誠信對待員工，透過充實安定員工生活的福利制度及良好的教育訓練制度與員工建立起互信互賴之良好關係。本公司雖無設置產業工會之組織，也無簽訂團體協約，但歷年來勞資關係和諧，員工亦能發揮團隊精神及對公司向心力，配合公司決策，勞資合作無間充滿和諧的氣氛，慶豐富成立職工福利委員會，由公司永續發展處搭配職工福利委員會推動之福利措施。

1. 團保、交通津貼
2. 員工結婚、生育禮金
3. 員工外租宿舍、住宿員工之生活照顧
4. 員工教育訓練補助
5. 健診補助及醫療諮詢、員工喪葬慰問金
6. 聯歡會摸彩、生日禮品及禮金
7. 補助員工社團活動及文康娛樂
8. 佳節禮品（勞動節、端午節及中秋節）
9. 員工持股信託
10. 發放伙食津貼

育嬰福利

本公司深信家庭為員工穩定投入工作之重要基礎，我們全面遵循勞動相關法令，致力打造友善婚育及家庭照顧之職場環境，並持續優化相關制度與措施，以支持員工兼顧工作與家庭責任。

在制度面，我們提供完善之育嬰留職停薪機制，凡任職滿六個月之員工，得依規定申請育嬰留職停薪至子女滿三歲止；倘撫育二名以上子女，其期間得合併計算，以最年幼子女受撫育期間為限(最長二年)。另提供彈性復職機制，員工於育嬰留停期滿後得申請復職，並優先安排回任原單位及原職務，或提供必要之職務銜接與輔導措施，協助員工順利重返職場。

在支持措施方面，本公司除依法提供相關休假，針對任職滿三個月之員工，於其子女出生後每年提供新臺幣2,000元育兒津貼，持續發放至該子女年滿12歲，以減輕員工育兒負擔並提升留任意願。2025年度友善婚育及家庭照顧措施受惠員工人數計50人，投入總金額為新臺幣90,000元。

本公司2025年度育嬰留職停薪復職率及復職後留任率均達100%，顯示相關制度具良好成效。截至2025年12月31日，尚處於育嬰留職停薪期間之員工人數為1人。

未來，我們將持續精進職場友善措施，並透過定期追蹤復職率、留任率及員工滿意度等指標，滾動優化人力資源政策，強化組織穩定度與企業永續發展。

2025年員工育嬰留停統計	男	女
申請育嬰留停的員工數	2	2
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	1	2
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B) (含提前復職)	1	2
復職率 (B/A)	100%	100%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	100%	100%
留任率 (C/前一年B)	100%	100%

註1：享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。

註2：復職率= (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) *100%。

註3：留任率= (前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數) *100%。

員工退休制度及實施情形

本公司就員工選擇適用「勞工退休金條例」所訂之勞工退休金制度部份，每月按不低於薪資之6%提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶，員工退休金之支付依員工個人之退休金專戶及累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。

退休計畫項目	2023年		2024年		2025年	
	月平均金額	月平均人數	月平均金額	月平均人數	月平均金額	月平均人數
勞退(雇主提撥)	880,271	408	943,519	405	951,887	384
員工持股信託	265,350	163	261,000	158	259,333	147

提撥金額統計

國家	台灣	
	企業部份提撥	個人部份提撥
2023年	10,563,254	2,134,607
2024年	11,322,230	3,020,874
2025年	11,422,642	3,237,206



5.5 人才發展

人才發展管理方針(GRI401)

管理目的	人才是公司永續發展的重要基石。我們透過系統化的人才培育與發展機制，依據不同職級與職能需求提供多元學習資源，持續強化同仁的專業能力、管理素養與創新思維，打造具競爭力的人才團隊，支持公司長期成長與永續經營，並朝全球窗簾產業領導品牌目標穩步邁進。		
管理評核機制	■ 每年教育訓練達標。 ■ 課後滿意度調查。 ■ 高潛力人才年度發展履歷。 ■ 職涯發展藍圖暨專業技能表。		
管理政策	設置專責組織及單位，針對各組織層級、不同職務的主管及同仁，給予對應的訓練及學習資源，協助其工作職能及職涯的發展		
短期目標 (2026年-2028年)	1. 單純的年度人力預估，轉變成為連結中長期營運策略的人力規劃，以確保企業在人力質量兼具情況下達成策略目標。 2. 高潛力人才年度發展執行率100%。 3. 績效管理與發展 (PMD) 執行率100%，關注主管及同仁工作績效與能力提升。 4. 與時俱進重新檢視各職位發展藍圖及專業技能表，協同仁職涯發展。		
中長期目標 (2029年-2031年)	1. 年度管理暨專業技能盤點完成率100%，關注同仁能力持續成長、職涯發展。 2. 持續引入管理及專業課程，促進同仁的創新應用及競爭力。		
行動與成果	■ 新進及在職人員教育訓練達成率達100%。 ■ 慶豐富公司核心價值暨核心職能教育訓練達成率達100%。 ■ 透過各職位職涯發展藍圖及專業技能表專案，釐清各職位職涯發展管道，並標準化設計各職等晉升專業技能要件；預計2025年進行人員專業技能盤點，盤點弱項將轉入年度教育訓練計畫提升同仁專業能力。		
權責單位	總管理部		

多元包容的人才培育策略與教育訓練體系

慶豐富深植「人才為本」的經營理念，不僅視員工為永續發展的核心動力，更積極回應世界經濟論壇（WEF）之 DEI 趨勢，致力營造多元、公平與包容的職場環境。本公司堅信，具備包容性文化的組織能顯著激發員工潛能，並透過提升士氣有效降低離職率。為此，我們建立了一套系統化的教育訓練框架，將員工職能提升與公司長期戰略緊密結合，實現人才與企業的共同成長。

1、全方位職能發展藍圖

本公司針對不同階段與專業需求的同仁，量身打造多元化的訓練路徑，確保人才梯隊的知識更新與技能成長：

- 職前引領與文化融入：針對新進同仁提供全面性的職前訓練，涵蓋公司概况、營運守則、企業文化及產品知識，協助其加速適應並融入工作環境。
- 在職專業與職能深耕：依據職務需求引進前瞻性新知，加強專業技術訓練，確保同仁具備引領產業變革的技術力。
- 管理養成與階層領導：透過內部與外部資源並行的養成訓練，培育各級主管的經營管理能力，厚植專業知識深度。

2、制度化的訓練管理與激勵機制

為確保資源投入之效益與公平性，我們建立了明確的施行要點，體現公司對人才投資的承諾：

- 公務保障與全額支持：公司全額支付受訓費用，針對強制或因公需求之訓練給予公假（外訓視同出差），以實質資源確保同仁能專注於技能學習。
- 管理閉環與考績掛鉤：訓練計畫由單位主管依據公司策略與同仁需求發起，透過申請與核可機制確保訓練精準度。同時，訓練參與度與成果已正式納入年度績效考評（KPI），以制度化引導同仁積極參與，確保教育訓練與長期職涯路徑深度連結。

5.5.1 員工培訓

教育訓練計畫

教育訓練是本公司員工的基本福利。本公司鼓勵全體員工「工作中學習，學習中工作」，透過教育訓練提升個人素質，增加工作技能，增進團隊績效，促進集團「長期、穩定、發展、科技、國際」經營目標的實現。本公司訂定有「員工教育訓練辦法」，依員工教育訓練辦法，主要訓練內容如下：

1

技術發展委員會

透過技術發展委員會的橫向整合，員工依個人工作屬性與專業領域分屬不同技委會。技術發展委員會為各專業領域引進最新知識技術，促進技術交流，並為員工規劃完整的專業技術人才培訓架構。

2

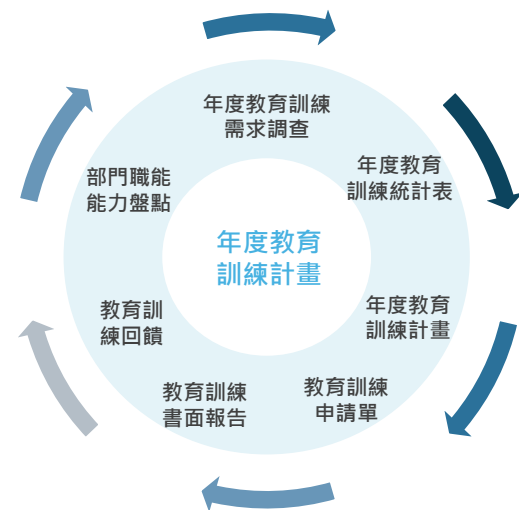
管理才能發展

公司依照不同管理階層的管理需求，為不同管理階層員工量身訂作屬於自己的管理才能發展訓練，培育方式多元活潑。

3

新世紀幹部培訓班

每年進行年度新秀招募，培育優秀、有潛力的役畢青年。先施以基礎通識教育，再實施製造基地實作並輔以專業技術解說，以瞭解集團發展並體悟生產製造機能及系統，讓所有新秀均能快速學習成長，擁有精實的專業技術與國際化的運籌能力。



2025年教育訓練課程受訓時數統計

項目		總訓練時數	員工人數	每位員工平均受訓時數
性別	男性	6,603	184	35.89
	女性	9,788	316	30.97
職務	高階主管	135	5	27.00
	中階主管	2,687	45	59.71
	基層人員	13,569	450	30.15
合計		16,391	500	32.78

職能及訓練規劃

教育訓練類別		需具備的核心能力	總訓練時數	總訓練%
新進職能	指針對新進人員所實施之基礎訓練課程，內容涵蓋公司文化、組織架構、工作規範、職場倫理與基礎職能，協助員工快速適應組織環境與工作要求。		903	6%
合規課程	指依集團政策及國際規範所開設之合規性課程，例如：IWAY、反恐政策、商業道德、反貪腐、個資保護等，以確保全體員工遵循相關法令與企業準則。		914	6%
安全健康	指與員工職場安全及健康維護相關之課程，包括安全衛生教育、緊急應變訓練、職業病防治、健康促進等，強化員工自我防護與安全意識。		8,269	50%
環境保護	指與環境保護、永續發展及綠色製造相關之訓練課程，如環境管理制度、節能減碳、廢棄物管理與ESG永續行動等，以培養員工環保意識與責任。		1,223	7%
職工權益	指為保障員工權益、促進勞資和諧所設之課程，內容包括勞動法規宣導、申訴機制說明、員工福利與權利義務教育等。		1,905	12%
工作技能	指提升員工在工作執行層面所需能力之課程，例如溝通技巧、時間管理、問題分析、工作規劃與執行效率等。		567	3%
專業技能	指依據各職能領域或專業角色之需求，提供相關知識與技術訓練之課程。例如研發技術、財務分析、製造管理、業務開發等專業領域課程。		1,104	7%
資訊技能	指與電腦軟體應用、資訊系統操作及技術發展相關之課程，包括辦公軟體應用、資料分析、資訊安全、AI及數位轉型相關訓練等。		650	4%
職能證照	指依法令或業務需求，需由具備專業證照人員執行之作業或崗位所開設之訓練課程，如安衛人員、會計師或護理師專業證照培訓。		427	3%
管理技能	指針對管理階層與幹部之培育課程，包括領導統御、績效管理、團隊建立、策略思維與跨部門協作等，強化組織管理效能與人才發展。		429	3%
合 計			16,391	100%

註：2025 年度員工教育訓練總時數達 16,391 小時，涵蓋多元之內、外部培訓課程。

2025 年職能發展藍圖與多維度教育訓練執行成效

職能構面	核心職能	專業職能	管理職能
重點內容	培養員工的價值觀、資訊個資安全；勞工安全、反恐意識及不法等相關素質訓練	強化員工具備所需之工作知識、技能等相關專業訓練	培養主管不法侵害及商業道德的思維管理
適用人員	全體同仁	全體同仁	基層人員、高階、中階主管
推動情形	道德誠信教育訓練、資訊安全教育訓練、個資安全教育訓練、行為守則、勞工安全、反恐意識等教育訓練，供員工熟悉公司管理精神及謹慎因應資安、反貪汙、反霸凌等不法情事的積極素質及作為	品質管理體系、社會責任體系	不法侵害、商業道德
2025執行成效	道德誠信教育訓練完訓率100% 資訊安全教育訓練完訓率100% 個資安全教育訓練完訓率100% 行為守則教育訓練完訓率100% 反貪汙、裁贓教育訓練完訓率100% 勞工安全教育訓練完訓率100% 反恐安全教育訓練完訓率100%	社會責任相關專業證書認證率99% 品質管理相關專業證書認證率99%	不法侵害教育訓練完訓率100% 商業道德教育訓練完訓率100%

本公司 2025 年積極落實人才培育計畫，針對全體同仁進行道德誠信、資訊安全及勞工安全等核心職能訓練，完訓率均達成 100%。此外，透過專業職能的證照認證制度（達成率 99%）與管理職能之商業道德培訓，慶豐富成功將永續經營意識轉化為員工的專業競爭力，建構具備高法遵意識與專業素養的卓越團隊。

5.5.2績效考核

2025年度績效評核執行情形

慶豐富的薪酬制度致力於肯定每位同仁的職責承擔、能力成長與績效表現，激勵同仁主動積極，勇於挑戰現況並承擔責任，持續提升專業能力，展現卓越績效，為個人在慶豐富的職涯發展創造更美好的未來，也助力公司在全球競爭市場中保持領先地位。此制度全面落實於在職滿三個月以上的同仁，通過定期績效考核，確保公平透明的管理過程。

員工類別	項目	男性	女性	總計
高階主管	員工總數	5	0	5
	接受績效及職能評核的員工數	5	0	5
	接受績效及職能評核的占比	100%	100%	100%
中階主管	員工總數	24	21	45
	接受績效及職能評核的員工數	24	21	45
	接受績效及職能評核的占比	100%	100%	100%
基層人員	期末員工總數	155	295	450
	接受績效及職能評核的員工數	146	281	427
	接受績效及職能評核的占比	94.19%	95.25%	94.89%
總計	員工總數	184	316	500
	接受績效及職能評核的員工數	175	302	477
	接受績效及職能評核的占比	95.11%	95.57%	95.4%

註：不列為績效評核對象為留職停薪與績效考核年度到職未滿3個月者

5.6 職業安全衛生與健康

職場安全衛生與健康管理方針(GRI403)

管理目的	員工為慶豐富最寶貴的資產。以「零工傷」為核心願景，建構安全、健康且友善的工作環境。我們不僅落實法令法規，更主動挑戰優於現行法規的職場安全標竿，透過持續精進風險預防與防護機制，系統性降低職災風險。藉此管理方針，我們旨在將員工的身心福祉內化為組織韌性，實現對利害關係人的永續承諾，並支撐企業長青的經營根基。
管理評核機制	■ 多層次組織架構：由「職安衛委員會」決策，聯手專責部門與各單位負責人，落實政策傳達與日常檢查。 ■ 動態風險控管：常態化執行危害辨識，並依風險等級實施工程改善、行政管理或個人防護等分級控制。 ■ 全方位教育訓練：涵蓋新進與在職員工之定期訓練，結合緊急應變演練，建立全員防災與即時處置能力。 ■ 數位化稽核紀錄：落實現場安全稽核，完整保存風險評估、培訓及事故分析紀錄，作為滾動式調整管理方針的科學依據。
管理政策	■ 定期成效評核：透過系統化的定期審查，評估職安衛體系之運作成效，針對辨識出的缺失擬定具體改善計畫，並納入專案持續追蹤執行進度。 ■ 高層管理審查：定期召開管理審查會議，檢視各項稽核結果與對策，針對執行偏差進行深度檢討，確保管理資源之有效投入。 ■ 體系滾動優化：以審查結果為依據，持續精進與優化管理流程，落實 PDCA 精神，推動職業安全衛生績效之長效提升。
短期目標 (2026年-2028年)	實施承攬商安全管理。
中長期目標 (2029年-2031年)	1. 取得ISO45001認證。 2. 以「職場零工傷」為願景，憑藉穩健的安衛表現與完善的員工福祉，構築企業永續價值的堅實後盾。
行動與成果	以「安全至上」為核心，全面導入 ISO 45001 管理系統，透過專責團隊落實嚴密的風險辨識與危害評估，並藉由標準化流程與全員專業培訓，將「主動預防」內化於經營體系中。我們深植 PDCA 持續改善機制，結合定期的設備安檢、環境監測及應急演練，確保安全規範與硬體設施同步到位；同時透過意見反饋機制鼓勵全員參與，將職安衛生轉化為自律共好的企業文化。
權責單位	職業安全管理部門、職業安全衛生委員會

慶豐富視員工身心健康為企業永續發展的動能，我們超越傳統的職災防護，建構一套結合「生理防護」、「心理韌性」與「生活平衡」的健康治理體系。透過系統化的健康風險評估與多元促進活動，我們主動防範職業病風險，並積極營造支持性的職場氛圍，確保每位同仁在追求專業成就的同時，亦能維持卓越的生活品質，進而構築企業長期的人力資本競爭力。

職業安全衛生委員會

本公司依相關法規規定，設置職業安全衛生委員會，並每季定期召開會議，針對法定12項職業安全衛生管理事項進行審議、討論並作成會議紀錄。透過委員會的決議與督導，公司持續推動各項安全衛生管理措施，強化風險管控機制，並致力於降低職業災害與事故發生風險。此外，會議中亦就近期公司內外發生的職業安全、環境保護相關事件進行案例分析與經驗檢討，研議具體預防與改善作為，並將相關決議納入後續管理與教育宣導中，以提升全體員工的安全意識與風險辨識能力。

5.6.1 打造職場韌性：全方位員工福祉與身心健康治理

員工健康檢查與管理

依據《勞工健康保護規則》相關規定，定期辦理員工一般健康檢查及從事特定作業之特殊健康檢查，掌握員工健康狀況，落實法規遵循與職業健康管理責任。並透過健康檢查結果之彙整、分析與追蹤，及早辨識潛在健康風險族群，並據以規劃與推動相關健康管理、健康促進及預防性介入措施，降低職業疾病及健康風險發生之可能性。透過制度化之健康檢查管理與持續追蹤機制，本公司持續守護員工身心健康，營造安全、健康且具支持性的職場環境。



專業醫護臨場諮詢服務

依據《勞工健康保護規則》相關規定，定期辦理員工一般健康檢查及從事特定作業之特殊健康檢查，掌握員工健康狀況，落實法規遵循與職業健康管理責任。並透過健康檢查結果之彙整、分析與追蹤，及早辨識潛在健康風險族群，並據以規劃與推動相關健康管理、健康促進及預防性介入措施，降低職業疾病及健康風險發生之可能性。透過制度化之健康檢查管理與持續追蹤機制，本公司持續守護員工身心健康，營造安全、健康且具支持性的職場環境。



AED設立

本公司將同仁、客戶及訪客的生命安全視為經營的最高指導原則。為此，我們於廠區及辦公大樓之核心樞紐，設置了四台自動體外心臟電擊去顫器（AED）。這不僅是急救硬體設備的添置，更是公司將「尊重生命」轉化為企業核心價值的實質承諾。

為確保設備在關鍵時刻能發揮最大效能，我們多次辦理全員心肺復甦術（CPR）與 AED 操作實務培訓。透過高擬真的情境模擬演練，同仁們從觀摩學習到親手實作，不僅熟練了急救技術，更克服了面對意外時的心理壓力，確保在危急時刻能迅速挺身而出。

為了讓這份安全承諾永不間斷，我們建立了嚴謹的「定期檢點維護機制」，確保每台 AED 的電池、貼片及運作狀態始終處於「即刻待命」的巔峰性能。我們將應急響應能力納入企業韌性的核心，不僅致力於建構一個物理層面的安全場域，更在內部深植充滿關懷與互助的企業文化，成為所有工作夥伴最堅實、最安心的安全後盾。



身心健康治理與支持體系：從主動預防到專業臨場諮詢之治理實踐

透過從「守護者」轉型為「身心陪伴者」的主動關懷機制，我們將健康促進融入日常職場體驗，旨在透過提升同仁的身心福祉，構築企業抵禦風險的堅實韌性。

從「主動防護」到「精準支持」的健康治理體系，我們落實科學化風險監測，每年定期透過心因性、人因性及心理壓力等多元評估指標，精準識別員工潛在的身心風險。針對評估數據，本公司導入專業臨場醫護諮詢服務，由醫護人員提供客製化的關懷與壓力緩解策略，有效將職場壓力轉化為正向成長動力，提供生活型態改善建議。未來我們將持續優化這套「預防勝於治療」的支持機制，營造高支持感的職場環境，藉由提升人才資本的健康產出，深化企業永續發展的根基。

健康講座

本公司為提升員工健康意識與促進身心健康，於2025年規劃並辦理三場主題式健康講座，邀請專業醫師就員工常見之身心健康議題，提供實用且具體之健康知識與建議。講座主題緊扣實際工作型態與日常生活需求，協助員工建立正確的健康觀念與自我照護能力，並獲得參與同仁之正向回饋。

本次健康講座平均出席率高達 98.19%，參與人數約占全公司總人數之 54.20%，顯示員工對健康議題之高度重視與參與意願。透過健康促進活動之推動，本公司不僅提升員工對自身健康管理之認知與重視程度，亦有助於形塑重視員工健康與福祉的職場文化，為營造健康、安全且具支持性的工作環境奠定良好基礎。

未來我們將持續規劃多元化之健康促進與預防性照護活動，深化員工健康管理措施，持續守護員工身心健康，展現企業對員工福祉與永續經營之長期承諾。



健康促進活動

本公司於2025年與衛生局深度合作，將專業的「職場體適能檢測」直接引入工作場域，為同仁開啟了一場探索自我的健康旅程。檢測現場不再是冰冷的數據紀錄，而是一次次對自我體能極限的認識。同仁們透過精密設備進行身體組成分析，並在專家的引導下，挑戰肌耐力、柔軟度與心肺測試。最令同仁印象深刻的，是專家一對一的「個人化分級解析」。這不只是一張成績單，更是一份量身打造的健康地圖。專家針對每位同仁的強項與弱點（如：核心肌群不足、長期久坐導致的柔軟度僵硬等）給予精準的訓練建議。看著同仁們三五成群地討論著檢測結果，互相交流如何改善飲食與增加運動量，這種「數據驅動健康」的風氣，透過這種數據化的健康介入，我們成功地將「健康生活」轉化為同仁間的共同話題與具體行動，為營造充滿活力的工作環境邁出堅實一步。



深植共好文化：透過保齡球爭霸戰鍛造組織韌性

公司在第三季也舉辦了保齡球爭霸戰的巔峰對決，若說體適能檢測是理性的數據分析，那麼「保齡球爭霸戰」則是感性與熱血的全面釋放。為了讓同仁在競賽中展現最佳狀態，我們精心規劃了長達三場的預熱練習賽。在那段日子裡，球館成了同仁們工作之餘的第二基地；大家脫下筆挺的西裝與制服，換上輕便的運動鞋，原本冷靜專業的職場角色，瞬間轉化為充滿鬥志的專業球員。進入正式競賽當天，現場氣氛被推向最高潮！球道旁此起彼落的驚呼聲與歡笑聲交織，每當球瓶在震耳欲聾的撞擊聲中全倒（Strike），全場同仁不分部門、不論職位地起身擊掌喝采；而面對艱難的補全（Spare）挑戰，夥伴間真誠的鼓勵與技術指導，更將「團隊協作」的精神發揮得淋漓盡致。這場比賽不只是一場體力的博弈，更是一場心靈的洗禮。透過比賽的高張力，同仁們釋放了積累已久的職場壓力，更在汗水與笑聲中，鍛造出堅不可摧的革命情感。當決賽落幕、獎項頒發的那一刻，每位參與者的臉上都洋溢著成就感與歸屬感。這場爭霸戰不僅為2025年度活動劃下了熱血且完美的句點，更在每位同仁心中種下了一顆「共好、共榮」的種子，實現了真正身心平衡的永續職場。



5.6.2 職場危害鑑別與風險評估

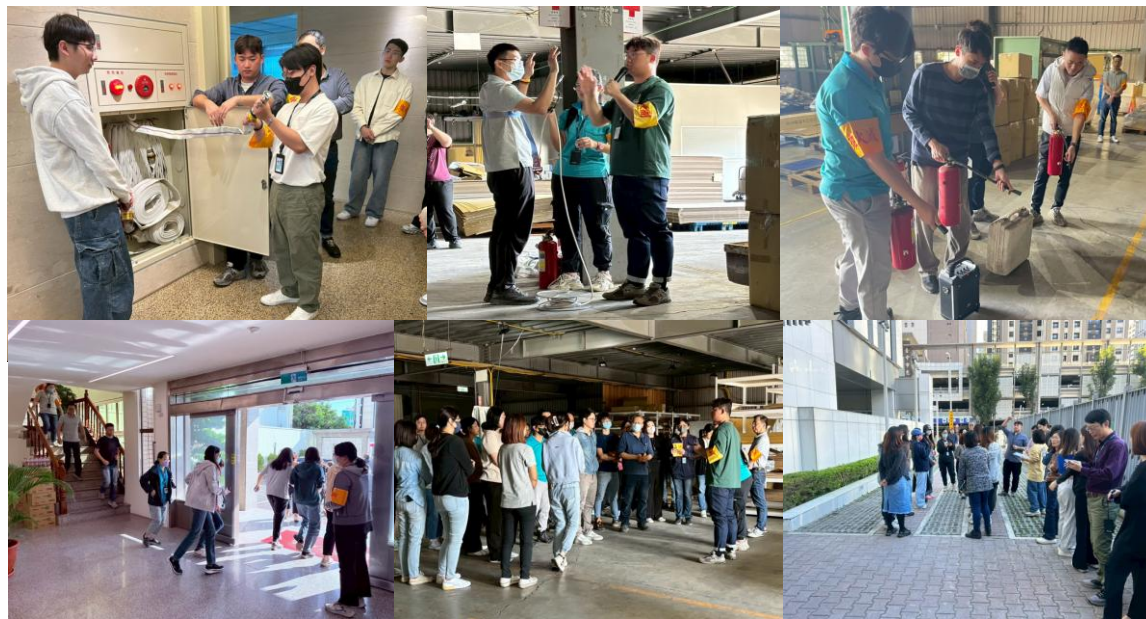
為落實企業對員工職業安全與健康之承諾，本公司依循相關法規及國際職業安全衛生管理精神，建置完善之職場危害鑑別與風險評估管理機制，系統性推動風險預防、管控與持續改善，作為公司永續經營與社會責任的重要基礎。

本公司每年定期針對各項作業環境、設備設施及工作流程進行全面性危害鑑別，並透過風險評估程序分析其發生可能性與影響程度，據以訂定相應之安全衛生管理與控制措施，確保風險控制具備優先順序與資源配置之合理性。

透過持續性的作業現場巡查、流程檢視及風險分析，本公司得以及時掌握潛在職場風險，並採取分級管理與追蹤機制，落實風險管控、改善執行與成效查核。同時，定期檢討並更新風險評估結果，以確保各項控制措施之適切性與有效性，降低職業災害發生風險，持續營造安全、健康且具韌性的工作環境，展現企業對員工福祉與永續發展之重視。

緊急應變管理及流程

為保障員工生命安全並確保公司營運之持續性與組織韌性，本公司建置完善之緊急應變管理體系，系統性因應各類突發事故與災害風險，並將緊急應變納入整體風險管理與營運治理架構，作為企業永續經營的重要管理措施。各廠區依據作業性質與潛在風險設置防災應變小組，明確規範權責分工與通報程序，並透過即時通訊與通報系統，於緊急狀況發生時迅速啟動應變機制，以有效縮短反應時間並降低事故對人員安全與營運之衝擊。為提升整體應變能力與跨部門協調效率，本公司每年定期辦理一次全廠突發事故應變演練，模擬食物中毒、化學品洩漏及其他可能影響人員安全與營運之突發事件，並於演練後進行成效檢討與改善，持續優化應變流程與作業指引。此外，本公司每年於各廠區辦理兩次消防演練，涵蓋火災通報、緊急疏散及初期滅火操作等重點項目，藉以強化員工消防安全意識與實務應變能力，提升火災事故之即時處置效能。透過制度化之演練規劃、明確之應變流程與持續改善機制，本公司有效降低緊急事件對員工安全與營運之潛在影響，強化組織風險承受能力，展現企業對職業安全、營運韌性及永續經營之高度重視。



環安衛相關訓練(含承攬商)

本公司秉持「安全第一」之經營理念，嚴格遵循環境保護、職業安全衛生及相關法規要求，持續強化員工與承攬商之環安衛管理與教育訓練，作為降低職業災害風險及確保營運穩定的重要基礎。為確保全體員工具備必要之環安衛知識與風險辨識能力，本公司於新進員工到職當日即完成 100% 職業安全衛生教育訓練，確保其在正式上線作業前即具備基本安全意識與防護能力。同時，每年依據作業風險特性與法規要求規劃多元化環安衛教育訓練課程，並設定 年度訓練計畫達成率 100% 為管理目標。本公司定期檢討與調整訓練內容，確保教育訓練與法規修訂、實務需求及風險變化保持一致，員工整體訓練參與率維持於 95% 以上，有效提升員工環安衛意識與應變能力，進而降低事故發生風險，營造安全、健康之職場環境。

此外，為強化承攬商作業安全管理，本公司於 2025 年正式建置承攬商管理程序，並同步辦理內部承攬商管理程序教育訓練，將承攬商納入整體環安衛管理體系，落實承攬作業之風險控管與安全責任，確保內外部人員皆符合公司環安衛管理標準。

工安事故調查(處理流程、職業災害統計)

公司始終將「員工安全」視為企業經營不可逾越的底線。2025 年度在全體同仁與管理層的共同努力下，本公司達成「零重大職災事件」之年度目標。針對歷年統計中發生的零星失能傷害案件，我們不因其程度輕微而忽視，而是秉持「小傷當大災、隱患當事故」的嚴謹態度進行深刻檢討。

經深入分析，多數職傷成因源於作業細節中的安全意識鬆動。為此，本公司不僅落實每件事故的「根本原因分析」，更將調查結果轉化為視覺化的案例教育教材，進行全體全員的警示宣導，確保不讓相同的風險重複發生。我們堅信，安全不應只是口號，更需體現在日常的管理細節中。本公司積極實施以下策略以降低職場風險：

- 預防性危害辨識：定期執行工作環境測定，針對高風險區域進行環境優化與設備自動化提升。
- 深植安全文化：透過定期的安全訓練與現場行為觀察，將「不傷害自己、不傷害他人、不被他人傷害」的安全意識內化為同仁的作業習慣。
- 全方位健康管理：結合醫護諮詢與生理指標追蹤，預防因生理疲勞或疾病導致的職業安全隱患。保障員工的安全與健康，是公司對家庭與社會最莊嚴的承諾。未來，我們將持續投注資源於智慧化安全監控與文化建設，朝向「零受傷、零職災、零事故」的永續願景邁進。
- 2025年度增加之職業傷害案例主要係因消防演習期間，員工於疏散跑步時不慎跌倒所致之輕微挫傷。雖非生產作業環境產生的職業傷害，本公司仍秉持嚴謹追蹤原則納入統計，並已針對演習動線與走避安全加強宣導，以確保全員在各類活動中的行動安全。

工安事故調查		2023	2024	2025
職業傷害 造成的死亡事故	數量	0	0	0
	比率	0	0	0
嚴重的職業傷害 (不含死亡人數)	數量	0	0	0
	比率	0	0	0
可記錄之 職業傷害比率	數量	1	1	2

職業安全相關風險評估

本公司導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，建立相關管理程序，並定期對各單位主管辦理職業安全風險評估教育訓練，以強化其在職業安全衛生管理上的專業能力與風險辨識責任，落實管理階層於職場安全之督導、決策與治理職能。

完成訓練後，各單位主管須依據實際作業情形，針對作業流程、作業環境、機具設備及化學品使用等面向，進行系統性之潛在危害辨識與風險評估，並依評估結果規劃、執行及追蹤相應之風險控制與改善措施，以確保風險管理措施之有效性。

透過主管主導之風險評估、改善執行與持續追蹤機制，本公司有效確保作業安全，降低職業災害發生風險，並持續提升整體職場安全管理效能，展現企業對職業安全治理、員工福祉與永續經營之高度重視。

危害辦事與風險評估流程

能協助我們 ● 找出製程落點 ● 安全的操作 ● 導致事故的原因





06

社會關懷

價值共融與共好治理：深耕社會影響力之實踐

慶豐富視社會關懷為企業永續經營的關鍵核心，秉持「取之於社會，用之於社會」的初衷，將企業社會責任（CSR）與核心競爭力深度整合。我們致力於從經營層級推動社會共融，「永續發展委員會」建立起從董事會監督、高階管理層決策至全體同仁參與的垂直治理體系。

面對全球永續挑戰，我們積極響應聯合國永續發展目標（UN SDGs），透過與非營利組織（NPO）的跨域結盟，精準投放資源於在地需求，支持慈善公益與弱勢賦能。慶豐富不僅鼓勵同仁投身公益，將誠信與關懷內化為組織文化，更藉由滾動式的績效追蹤與管理，確保每一份資源投入都能轉化為具體的社會價值影響力。

2025 年度本公司投入於社會公益之總金額達 NT\$ 1,114,819，涵蓋治安防護、弱勢賦能、急難救助、教育永續及文化減廢五大面向，具體實踐聯合國永續發展目標（UN SDGs），攜手利害關係人譜寫共好、共榮的永續篇章。

1 韌性社區：跨域結盟與在地安防

對應UN SDGs：SDG 11 永續城鄉

透過與地方機關及專業 NGO 的長期協作，強化社區安全網絡：

治安防護

長期支持「彰化鹿港警察之友會」，強化基層治安維護能量，共創友善安全社區。

2 人本實踐：深耕弱勢賦能與高齡友善社會

對應UN SDGs：SDG 1 消除貧窮、SDG 3 健康福祉

跨界守護獨居長者

本公司攜手「華山基金會福興愛心天使站」，針對鄰近鄉鎮 85 位獨居長輩辦理關懷慰問活動。由員工與專業志工組成訪視團，親自走訪長者住所，除致贈生活物資與慰問金外，更透過深度傾聽了解長者的心理需求與生活困難，落實「高齡友善社區」理念，有效減少長者的社會孤立感。

在地物資捐助與賦能

本年度持續關注弱勢族群的基本生活需求，透過多元管道精準捐助：捐贈大米予「彰化縣新寶社會關懷協會」、「彰化家扶中心」及「彰化兒童福利聯盟」。針對「香園教養院」及「鹿鰲國際同濟會」捐贈禦寒毛毯與被子，提升弱勢機構的照護品質。

深植員工永續認同

透過實際參與志願服務，讓員工在工作中體察在地需求、深化同理心，將「共好」的種子播撒於組織內部，建立起企業、員工與社區三方互信的良性循環。



3 災害響應：緊急救助與韌性重建-花蓮光復鄉馬太鞍溪堰塞湖洪災救助行動

對應UN SDGs：SDG 11 永續城鄉

慶豐富秉持企業公民責任，針對突發災害建立快速響應機制。於「花蓮光復鄉馬太鞍溪洪災」期間，第一時間啟動急難救助專案，透過具備地方影響力之非營利組織精準捐助，支持災區物資補給與家園重建，展現企業與在地社區共存共榮之韌性。



4 產學育才：永續設計與教育支持

對應UN SDGs：SDG 4 優質教育

我們將核心本業之研發動能導入學術交流，推動產學價值傳遞：

窗簾創新研習營

聯手東海大學辦理研習營，課程納入「循環經濟」與「回收材質應用」之設計思考，培育具備永續思維的產業新秀。

教育環境優化

捐贈愛因斯坦實驗學校 45 組環保功能窗簾，結合產品遮光與降溫機能，實際改善教學場域之舒適度與學習品質。

5 文化永續：民俗慶典與環境減廢之共生

對應UN SDGs：SDG 12 責任生產

本公司於參與「白沙屯媽祖進香」等大型民俗盛事時，導入環境友善管理機制：

低碳補給

設置休憩據點提供飲水，並鼓勵香客使用環保杯具。

資源循環

採用回收紙箱作為鋪墊材料，並設置分類回收站，將大型宗教活動轉化為永續意識的實踐場域，達成減廢與民俗傳承之平衡。

社會公益成果

企業家庭日-端午香包製作活動

權責單位：行政總務課

為促進員工身心平衡與家庭關係連結，本公司於端午節期間辦理「端午節香包製作活動」，邀請員工及其眷屬共同參與，透過傳統香包手作體驗，傳遞節慶文化意涵，營造溫馨且具凝聚力之職場氛圍。活動過程中，藉由親子及家庭成員共同投入手作體驗，強化員工家庭支持系統，提升員工歸屬感與向心力，落實企業對員工關懷與家庭友善職場之承諾，活動選用可回收使用材料與天然艾草，控管材料使用數量，減少耗材浪費，將環境友善概念融入節慶活動之規劃與執行。

活動現場，孩子們圍坐擺滿五彩布料與艾草的長桌，小手在大人的陪伴下一步一步將香包完成。指導同仁耐心地引導孩子穿針引線，孩子們邊動手邊分享自己的想法，現場不時傳來笑聲。對孩子而言，這是親手製作端午香包的初體驗；對同仁來說，則是在工作閒暇之餘，與家人互動的珍貴時光。孩子們驕傲地展示一個個香包作品，同仁也在陪伴的過程中，感受到家庭與工作的連結。透過這溫馨的活動，公司不僅傳遞的不僅是節慶文化，也是同仁與家屬在互動中累積的共同回憶，是企業家庭日溫暖而難忘的一頁。

- 參與員工及眷屬人次:70人
- 使用天然及回收材料比例：80%



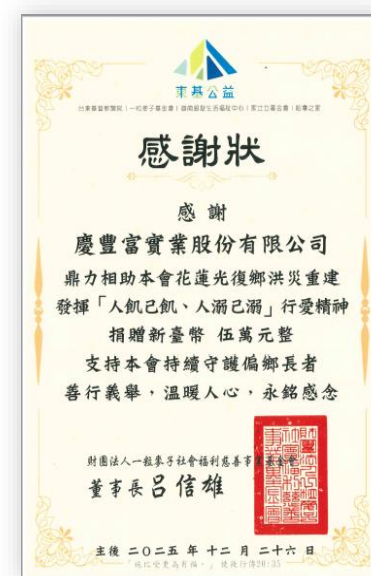
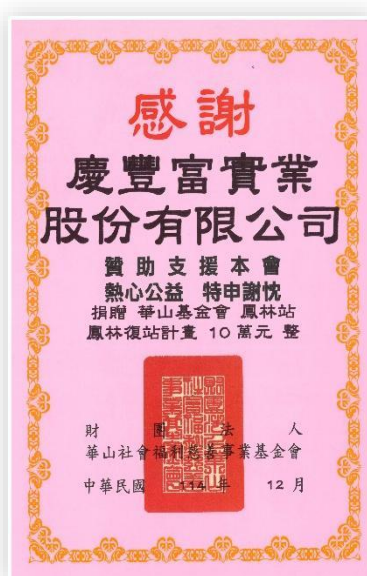
花蓮縣光復鄉馬太鞍溪堰塞湖洪災救助行動

權責單位：行政總務課

為協助花蓮光復鄉馬太鞍溪堰塞湖潰堤洪災後之災民救助與家園復原，本公司透過多個具地方影響力與社會服務經驗之非營利組織進行捐助，以確保資源能有效運用於實際救災及重建工作，捐助單位如下：

捐贈單位	協助項目
基督教芥菜種會	推動社區防災與重建服務，協助受災戶恢復生活機能。
華山創世基金會	照顧獨居長者，支援災後高齡者生活重建與心理關懷。
門諾基金會	投入偏鄉醫療照護、提供災後醫療與心理支持。
一粒麥子社會福利慈善事業基金會	關懷弱勢家庭、原住民族群及偏鄉兒少，推動災後家園重建與生活物資協助。

本次捐款雖屬於社會面行動，惟公司透過支持災後復原與重建工作，間接協助降低災害對環境與社區所造成之長期衝擊，展現企業對永續發展與社會韌性之重視。



華山基金會獨居老人訪視及愛心物資捐贈活動-家庭共學式社會關懷

權責單位：行政總務課

因應高齡化社會趨勢及在地社區照顧需求，本公司攜手華山社會福利慈善事業基金會，共同辦理「福興鄉在地獨居老人關懷活動」，透過實際行動關懷獨居長者生活需求，傳遞企業溫暖與社會關懷，以實際行動關懷在地獨居長者生活需求。

活動內容包含物資關懷、陪伴互動與生活支持，除員工參與外同時亦邀請員工眷屬（小朋友）共同參與，活動中我們邀請員工及眷屬（小朋友）共同參與物資包裝作業，由員工帶領親屬共同完成物資整理與包裝，引導孩子接觸社會關懷活動。藉由與長輩交流及實地了解獨居長者生活現況，協助孩子從小建立對弱勢族群的理解與同理心。

本公司透過此行動實踐「高齡友善社區」的理念，促進長者與社會連結的情感支持，透過陪伴與互動減少獨居老人的孤立感。同時透過員工的志願服務，深化員工對在地弱勢族群的認識與同理心，建立企業與社區的良性互動與信任。

在關懷活動過程中，意外遇見曾任職公司的長輩，我們透過簡單的交流與回憶分享，拉近了彼此距離，也讓關懷行動增添了情感連結，再次的相遇讓我們更加感受到公司與在地社區長久累積的連結，我們將持續透過實際行動，深化對在地長者的關懷與投入。

本次活動捐贈保久乳100箱及沖泡麥片220包，實際回應長者的營養補充與生活照顧需求。透過家庭共同參與的方式，不僅深化員工對社會參與的認同，也將關懷精神延伸至下一代，持續累積企業與在地社區之正向連結。

- 參與員工志工人次：50人
- 關懷長者人數：85人
- 捐贈物資投入項目：保久乳100箱、沖泡麥片220包



高齡關懷與在地社區支持

員工及眷屬（小朋友）共同參與物資包裝透過陪伴與互動關懷獨居長者。



宗教文化活動-白沙屯媽祖進香

權責單位：行政總務課

在地文化參與與社區關懷行動

參與白沙屯媽祖香客接待服務，設置香客補給與休憩據點。

大型活動之環境友善與減廢管理

為降低大型宗教活動對環境之影響，導入環境友善措施，減少使用一次性用品，設置垃圾分類與資源回收站，落實減廢與資源回收，將環境永續理念融入社會參與活動中，實踐環境保護之企業責任。

社會參與活動之管理與內控機制

本次香客接待行動已納入公司永續發展與社會參與政策架構，由相關單位依內部程序規劃與執行，並於活動前完成志工分工、服務說明及安全注意事項宣導，以確保活動秩序與人員安全。透過制度化管理及跨部門合作，公司持續將 ESG 理念落實於實務運作中，展現健全治理與風險控管能力。



2025年白沙屯媽祖進香
(香客休息站)



總經理帶領大家為虔誠的信徒加油



發放補給品給沿途香客

捐助華山基金會-福興天使站啟用經費

權責單位：行政總務課

高齡照顧支持與在地社會安全網建構

為支持在地高齡照顧體系之建置與運作，本公司捐助華山社會福利慈善事業基金會「福興天使站」啟用經費，協助強化在地獨居長者之關懷服務量能，回應高齡化社會之照顧需求。

「福興天使站」作為在地長者服務據點，提供日常關懷、資源連結及必要生活支持，本公司透過實際捐助行動，參與地方社會安全網之建構，展現企業長期投入高齡關懷與社會公益之承諾。

- 捐助單位：華山社會福利慈善事業基金會
- 捐助項目：福興天使站啟用經費



捐助公益慈善團體

員工參與式公益與社會關懷

為擴大社會公益影響力並鼓勵員工參與公益行動，本公司發起「員工白米捐贈行動」，號召同仁共同捐贈民生必需物資白米，透過集結員工善意與企業資源，將關懷送達有實際需求之弱勢族群。本次行動以自願參與為原則，鼓勵員工透過實際行動投入社會關懷，提升員工對公益議題之認同感與參與度，展現企業內部共善文化。

- 參與捐贈員工人次：70人次
- 捐贈白米總量（公斤）：340包白米(850公斤)
- 合作公益團體：新寶教會、家扶基金會、兒福聯盟



關懷行動-捐贈自有寢具產品予香園教養院

權責單位：行政總務課

身心障礙者關懷與生活品質提升

為支持身心障礙者之照顧服務與生活品質提升，本公司以自有產品捐贈寢具組予香園教養院，協助改善院內服務對象之居住與休息環境，提供更安全、舒適之生活支持。本次捐贈以實際照護需求為導向，透過提供公司自有產品作為公益物資，回饋社會並支援教養機構之日常照顧服務，展現企業對弱勢族群關懷之實際行動。

本次捐贈產品以耐用性與安全性為考量，延長產品使用年限，降低資源重複投入需求，並於包裝與運送過程中控管耗材使用，將環境友善理念融入公益行動。

- 受贈單位：香園教養院
- 捐贈項目：公司自有產品－寢具組
- 捐贈數量：厚被、床包共300件
- 捐贈性質：非現金型公益捐贈



與東海大學合作舉辦「窗簾創新研習營」

權責單位：行政總務課

產學合作與青年人才培育

為促進產學交流並培育未來產業人才，本公司與東海大學合作舉辦「窗簾創新研習營」，透過實務導向之課程設計，結合學術理論與產業實務經驗，提供學生深入了解窗簾產品設計、材料應用與產業發展趨勢之學習機會。

本次研習營以培養學生創新思維與實作能力為目標，透過企業專業分享與互動式學習，協助青年學子提升就業競爭力，展現企業對教育支持與人才培育之長期投入。

公司透過研習營形式，分享窗簾產品之創新設計概念與實務經驗，促進學界與產業間之知識交流，激發創新應用可能性，並強化產業與學術單位之合作關係，為產業永續發展注入新動能。

產學合作之規劃與管理機制

本次研習營活動納入公司永續發展與人才培育相關規劃，由公司與校方共同協調課程內容與執行方式，活動過程依既定流程進行管理，確保產學合作符合教育目的、公司治理原則與相關規範。

回收材質於窗簾產品之應用探討

本次與東海大學合作舉辦之窗簾創新研習營，除著重於產品設計與產業實務交流外，亦納入回收材質於窗簾產品應用之可行性探討，引導學生從永續材料、循環經濟及產品生命週期角度進行設計思考。

研習過程中，透過案例分享與實務討論，探討回收材質（如回收聚酯纖維、再生紡織材料）於窗簾產品中的應用潛力。同時，亦就回收材料於實際量產時可能面臨之供應穩定性、品質一致性及成本結構等議題進行初步分析。

透過本次研習營，公司將回收材質應用之實務經驗導入學界，協助學生理解永續材料在室內紡織產品中的實際應用情境，並鼓勵其思考如何在兼顧產品功能與品質前提下，降低原生資源使用，提升材料循環再利用之可能性。

- 合作學校：東海大學
- 活動名稱：窗簾創新研習營
- 參與師生人數：55人



捐贈教育機構愛因斯坦實驗學校教室窗簾

權責單位：行政總務課

支持教育環境品質提升及善盡企業社會責任，捐贈愛因斯坦實驗學校教室用窗簾45組，協助改善校內教學空間之遮光與環境舒適度，營造更適合學習與教學之場域。

本公司規劃與提供捐贈之窗簾產品，依教室空間實際需求進行配置，並考量採光調節、隱私保護及耐用等特性，協助學校改善日照過強對教學活動所造成之影響，提升學生學習專注度與整體教室使用品質。

本公司以自身產品與專業應用於教學場域，透過公益捐贈行動回饋在地教育機構，實現企業對教育的支持及社會關懷之長期承諾。未來我們將持續關注教育相關需求，以實際行動投入資源，促進友善且具永續性的學習環境。





07

附錄

I .GRI Standards對照表	105
II.SASB索引表	112
III.ISO14064溫室氣體查證聲明書	114
IV.GSV證書	116
V.SCAN供應鏈現場稽核	117

附錄

I. GRI準則對照表

慶豐富自2025年1月1日至2025年12月31日期間內，依循GRI準則進行報導

GRI 1：基礎(2021)				
GRI 2：一般揭露(2021)				
GRI 3：重大主題(2021)				
準則揭露項目		報告書章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書	3	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
2-4	資訊重編		-	無資訊重編之情形。
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	3	
營運活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於慶豐富	10	
2-7	員工	5.2員工結構	73	
2-8	非員工的工作者	5.3招募任用	75	
治理				
2-9	治理結構及組成	2.1公司治理	24-25	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1公司治理	24	

I. GRI準則對照表

準則揭露項目		報告書章節	頁碼	備註
2-11	最高治理單位的主席	2.1公司治理	24-25	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1公司治理	24	
2-13	衝擊管理的負責人	2.1公司治理	24	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1公司治理	24	
2-15	利益衝突	2.1公司治理	27	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1公司治理	27	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1公司治理	24-25	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1公司治理	26	
2-19	薪酬政策	2.1公司治理、5.4友善職場	26、76	
2-20	薪酬決定流程	2.1公司治理、5.4友善職場	26、76	
2-21	年度總薪酬比率	5.4友善職場	76	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話、1.1 ESG永續發展推動	4、14	
2-23	政策承諾	1.1 ESG永續發展推動、5.1 人權管理	14、69	
2-24	納入政策承諾	2.3誠信經營、2.4法規遵循、5.1 人權管理	32、33、69	
2-25	補救負面衝擊的程序	2.5 風險管理、5.1 人權管理	36、70-72	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3利害關係人溝通	20-21	
2-27	法規遵循	2.4 法令遵循	33-35	

I. GRI準則對照表

準則揭露項目		報告書章節	頁碼	備註
2-28	公協會的會員資格	產業交流-公協會會員	11	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1.3利害關係人溝通	20-21	
2-30	團體協約	5.4友善職場	78	
GRI 3：重大主題2021				
3-1	決定重大主題的流程	1.2重大主題分析	15	
3-2	重大主題列表	1.2重大主題分析	16-19	
3-3	重大主題管理	1.2重大主題分析	17-19	
GRI 201：經濟效益(2016)				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2經營績效	31	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險	4.1 氣候變遷調適與行動	54-59	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.4友善職場	79	
201-4	取自政府之財務援助	2.2經營績效	31	
GRI 202：市場地位(2016)				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.4友善職場	76	
GRI 203：間接經濟衝擊(2016)				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	6社會關懷	94-103	

I. GRI準則對照表

準則揭露項目		報告書章節	頁碼	備註
GRI 204 : 採購實務(2016)				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.1 供應鏈管理	45	
GRI 205 : 反貪腐(2016)				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4法令遵循	34	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4法令遵循	34	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4法令遵循	34	
GRI 206 : 反競爭行為(2016)				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律	2.4法令遵循	34	
GRI 207 : 稅務(2019)				
207-1	稅務方針	2.8稅務	40	
207-2	稅務管理、管控與風險管理	2.8稅務	40	
GRI 301 : 物料(2016)				
301-1	所用物料的重量或體積	3.1 供應鏈管理	45	
GRI 302 : 能源(2016)				
302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能源與排放	60	
302-3	能源密集度	4.2 能源與排放	60	
302-4	減少能源消耗	4.2 能源與排放	60-63	

I. GRI準則對照表

準則揭露項目		報告書章節	頁碼	備註
GRI 303 : 水與放流水(2018)				
303-1	共享水資源之相互影響	4.3水資源管理	64	
303-2	與排水相關衝擊的管理	4.3水資源管理	64	
303-3	取水量	4.3水資源管理	64	
GRI 305 : 排放(2016)				
305-5	溫室氣體排放減量	4.2能源與排放	62-63	
GRI 306 : 廢棄物(2020)				
306-3	廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	66-67	
306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 廢棄物管理	66-67	
306-5	廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物管理	66-67	
GRI 308 : 供應商環境評估(2016)				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.1 供應鏈管理	43	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.1 供應鏈管理	44-45	
GRI 401 : 勞雇關係(2016)				
401-1	新進員工和離職員工	5.2 員工結構	74-75	
401-2	提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	5.4友善職場	78	
401-3	育嬰假	5.4友善職場	78	

I. GRI準則對照表

準則揭露項目		報告書章節	頁碼	備註
GRI 403：職業安全衛生(2018)				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.6 職業安全衛生與健康	86	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.6 職業安全衛生與健康	92	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.6 職業安全衛生與健康	86	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.6 職業安全衛生與健康	91	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.6 職業安全衛生與健康	90	
403-9	職業傷害	5.6 職業安全衛生與健康	91	
GRI 404：訓練與教育(2016)				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.5 人才發展	82	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.5人才發展	81	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.5人才發展	84	
GRI 405：員工多元化與平等機會(2016)				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.1公司治理、5.2員工結構	24、73	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.4友善職場	78	
GRI 406：不歧視(2016)				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行為	5.1人權管理	71	

I. GRI準則對照表

準則揭露項目		報告書章節	頁碼	備註
GRI 407：結社自由與團體協商(2016)				
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.1人權管理	71	
GRI 409：強迫或強制勞動(2016)				
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1人權管理	70	
GRI 414：供應商社會評估(2016)				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.1 供應鏈永續管理	43	
GRI 417：行銷與標示(2016)				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2 產品品質管理	46	
GRI 418：客戶隱私(2016)				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.5客戶關係管理	51	無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料投訴之情形。

II. SASB永續會計準則對照表

SASB行業別 –消費品產業 服飾、配件及鞋類 (Apparel, Accessories & Footwear) CG-AA

指標編號	揭露指標	揭露情形	報告書章節	頁碼
產品中化學品之管理				
CG-AA-250a.1	對維持遵循限制物質法規之流程之討論	我們要求原材料皆需符合「危害物質限用指令」。原物料、化學品皆有物質安全資料表。並建置X射線螢光光譜分析儀檢測能量，以因應開發電子電器類產品，為符合國際規範與客戶有害物質要求之管控。	3.2產品品質管理	46
CG-AA-250a.2	對評估及管理與產品中之化學品相關之風險或危害之流程之討論			
供應鏈中之環境影響				
CG-AA-430a.1	遵循廢水排放許可或合約協議1之(1)一階供應商場所及(2)一階以外之供應商場所之百分比	2025年針對宜家產品的供應商要求100%簽署 IWAY 6.0 執行標準同意書，內容包含：永續和可循環的管理資源 (包括水和廢棄物)。	3.1 供應鏈永續管理	45
CG-AA-430a.2	已完成永續服飾聯盟之Higg 場所環境模組 (Higg FEM) 評估或同等環境資料評估之(1)一階供應商場所及(2)一階以外之供應商場所之百分比			
供應鏈中之勞動條件 供應鏈的勞動條件				
CG-AA-430b.1	已依勞動行為守則查核之(1)一階供應商場所及(2)一階以外之供應商場所之百分比，(3)由第三方查核人員進行之查核總數量之百分比	我們每年定期進行供應商實地或書面稽核，評鑑分數需達80分始算合格，不合格者限期一週內提出改善方案，二個月內改善並完成覆核，覆核不合格者，移除合格供應商資格，慶豐富2025年進行供應商稽核家數共 12家，稽核項目為社會責任要求及反恐評估，合格率100%。	3.1 供應鏈永續管理	44
CG-AA-430b.2	(1)供應商勞動行為守則查核之優先不合格比率及(2)相關改正行動比率			
CG-AA-430b.3	供應鏈中最大之(1)勞動風險及(2)環境、健康與安全風險之描述			

II. SASB永續會計準則對照表

SASB行業別 –消費品產業 服飾、配件及鞋類 (Apparel, Accessories & Footwear) CG-AA

指標編號	揭露指標	揭露情形	報告書章節	頁碼
原料取得				
CG-AA-440a.3	(1)優先原料之清單；就每一優先原料：(2)最可能威脅取得之環境或社會因素，(3)討論與環境或社會因素有關之營業風險或機會及(4)因應營業風險與機會之管理策略	關鍵原物料以不織布及PVC為主，所有原物料提供皆為受認證廠商，未經認證之供應商，需提供相關的替代方案(如：盡職調查結果)，確保原物料採購的責任性。	3.1 供應鏈永續管理	45
CG-AA-440a.4	(1)所購買優先原料之數額，按原料別，及(2)經第三方環境或社會標準認證之每一優先原料之數額，按標準別			

活動指標編號	揭露指標	衡量單位	揭露情形	報告書章節	頁碼
CG-AA-000.A	(1)一階供應商 (2)一階以外之供應商之數量	數字	2025年完成簽署的廠商共有66家，佔全部供應商家數比例 64%。	3.1 供應鏈永續管理	45

III. ISO14064溫室氣體查證聲明書(英文版)

intertek
Test Quality Assured

Greenhouse Gas Verification Opinion

Opinion Number: TWRV260001
Opinion Holder: CHING FENG HOME FASHIONS CO., LTD.
Verification Site (Head Office): 373, Sec. 4, Yunhai Rd., Fushin Villages, Fuhshing Township, Changhua County, Taiwan; Plant 2: 341, Sec. 1, Yuanlu Rd., Tungan Village, Fuhshing Township, Changhua County, Taiwan; Changlin Plant: 15, Lushin Rd., Hsiupu Village, Lukang Town, Changhua County, Taiwan.
Verification Year: January 01, 2023 ~ December 31, 2023
Verification Date: March 2-6, 12, 2026
Level of Assurance: Category 1-2: Reasonable assurance; Category 3-6: Limited assurance
Materiality: 5 %
Inventory Standard and Programme: ISO 14064-1:2018, Voluntary GHG Scheme
Types of GHGs Included: CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆, NF₃
Verification Methods: Risk assessment, sampling plan, verification plan, site visit, interview, confirm operational behaviors and procedures, control an estimate testing, recalculation and document review.
Verification Opinion: Category 1-2: Reasonable assurance; Category 3-6: Limited assurance.
The Total Carbon Emission: 4,497.915 (tonnes of CO₂e)
Annex to This Greenhouse Gas Opinion:

Verification Standard: ISO 14064-3: 2019
Role and Responsibility:
The Management of CHING FENG HOME FASHIONS CO., LTD. is responsible for the organization's GHG information system, the development and maintenance of records and reporting procedures in accordance with that system, including the calculation and determination of GHG emissions information and the reported GHG emissions.
It is Intertek's responsibility to express an independent GHG verification opinion on the GHG emissions as provided in the period of January 01, 2023 to December 31, 2023. This opinion conducted a third-party verification, and only reviewed the emissions data of inventory year against the principles of ISO 14064-1:2018 and ISO 14064-3:2019.
Bobao Liang
Senior Manager, Business Assurance
Issue Date: April 17, 2026
Intertek Testing Services Taiwan Ltd.
Bf. No. 423, Ruiguang Rd., Neihu Dist., Taipei 114050, Taiwan [R. O. C.]
TEL: 886 2 66022888
www.intertek-taiwan.com

intertek
Test Quality Assured

intertek
Test Quality Assured

Opinion No.: TWRV260001

Annex:

Validation/Verification Objective:
Confirm that the greenhouse gas inventory of the voluntary verification of the organizational system of CHING FENG HOME FASHIONS CO., LTD. complies with the company's relevant specifications and international standards and applicable laws, regulations and expected user requirements.

Verification scope:

Site	Validation/Verification Addresses:
Head Office	373, Sec. 4, Yunhai Rd., Fushin Villages, Fuhshing Township, Changhua County, Taiwan
Plant 2	341, Sec. 1, Yuanlu Rd., Tungan Village, Fuhshing Township, Changhua County, Taiwan
Changlin Plant	15, Lushin Rd., Hsiupu Village, Lukang Town, Changhua County, Taiwan

Reporting Boundaries (by category):

Category	Category 1	Category 2	Category 3	Category 4	Category 5	Category 6	Total
All Sites	150.0645	1,705.0274	2,155.2047	487.6183	NA	NA	4,497.915
Head Office	30.3484	202.8246	108.4651	60.1610	NA	NA	401.7991
Plant 2	3.0952	42.9464	42.3793	11.2636	NA	NA	119.6845
Changlin Plant	116.6209	1,459.2564	1,984.3603	416.1937	NA	NA	3,976.4313

Reporting Boundaries (by site):

Category	Category 1	Category 2	Category 3-6	Total
All Sites	150.0645	1,705.0274	2,642.8237	4,497.915
Head Office	30.3484	202.8246	168.6261	401.7991

intertek
Test Quality Assured

Opinion No.: TWRV260001

Plant 2	3.0952	42.9464	73.4249	119.6845
Changlin Plant	116.6209	1,459.2564	2,400.5540	3,976.4313

(Unit: tonnes of CO₂e)

Conclusion: Verification Opinion is Category 1-2: Reasonable Assurance, with modified opinion, Category 3-6: Limited Assurance as below:
In category 1 and 2, there is no material misstatement. This opinion is based on the final issued GHG assertion which provided by the verified organization, confirming that the modification of GHG assertion confined to specific elements, classifications or line items, but this does not representative of a substantial portion of the GHG statement, not affect the requirements of materiality, and not fundamental to the intended user's understanding of the GHG assertion. Modified: Procedures, data, factors, there is insufficient or inappropriate evidence to support material emissions, removals or storage in category 3 to 6, and have not been prepared in accordance with relevant standards and guidelines.

Collected Data and Information:
☒ From Historical ☐ From Hypothetical or Predictive
Data Reference: Green House Gas Inventory and Assertion of CHING FENG HOME FASHIONS CO., LTD.
Year of IPCC: IPCC 2022 (year), AR 6.
Emission Factor:
Direction Emission Factor: Refer to: Ministry of Environment Emission Factor Management Table Version 6.0.4.
Indirection Emission Factor: Refer to: Energy Administration, Ministry of Economic Affairs December 06, 2024 announced 0.494 kgCO₂e/kwh.
The Version of Inventory Sheet: version 3, March 10, 2026
The Version of GHG Assertion: version 3, March 10, 2026

VQP-2001-F_1.0 7

intertek
Test Quality Assured

Opinion No.: TWRV260001

Intended User of The Validation/Verification Opinion: The organization is conducted a voluntary verification.
Others: None

Confidentiality:
This opinion and Annex may contain relevantly confidential information of the clients. In addition to being submitted as governmental application or certification documents, the opinion and Annex are not allowed to be edited, duplicated or published without the client's agreement in written form.

Conflict of Interest Avoidance Statement:
The opinions and attachments are completely complied with the standards and procedures that related-authorities established. The opinions and attachments of all process are conduct with fairness and honesty, there is no hypocrisy. Ensuring that Intertek Testing Services Taiwan, Ltd. has no financial investment relationship with the client, and meets the requirements of the competent authority to avoid conflicts of interest.

Verification Team:
According to ISO 14064-1:2018, ISO 14064-3:2019 and client's greenhouse gas emissions from January 01, 2023 to December 31, 2023 as well as the contract with the client, we guarantee the above opinion is made by the verification team based on an impartial verification process.

Signature of Lead Verifier: *Bobao Liang*

VQP-2001-F_1.0 8

IV.GSV證書



**RECORD
OF PARTICIPATION**

**CHING FENG HOME FASHIONS CO., LTD.
(CHANG BIN)**

慶豐富實業股份有限公司 (彰濱廠)

No. 15, Lu-Sin Rd., Hai-Pu Village, Lukang, Chang-Hwa, Taiwan
台灣彰化縣鹿港鎮海埔里鹿新路 15 號

has been assessed by Intertek as conforming to the requirements of:

Global Security Verification

This document verifies that the named facility has voluntarily participated in the Global Security Verification program. A comprehensive supply chain security verification of the named facility was conducted by an independent third-party to determine appropriate minimum security measures, as published by the U.S. Bureau of Customs and Border Protection and other international mutually recognized supply chain security programs, are implemented and maintained throughout the facility.

Specifically, this verification focused on existing processes, procedures and infrastructure related to the following areas of supply chain security:

1. Security Vision and Responsibility
2. Risk Assessment
3. Business Partner Security
4. Cybersecurity
5. Conveyance and Instruments of International Traffic Security
6. Seal Security
7. Procedural Security
8. Agricultural Security
9. Physical Access Controls
10. Physical Security
11. Personnel Security
12. Education, Training and Awareness



**GLOBAL
SECURITY
VERIFICATION**

Registration Number
F_IAR_178417_GSV-R6

Audit Date: December 16, 2025
Issue Date: December 23, 2025
Expiry Date: January 3, 2027


Raquel Sese
GSV Program Manager, Intertek


Rathin Grover
President,
Business Assurance, Intertek

Intertek's GSV integrates multiple global supply-chain security initiatives, including C-TPAT (Customs Trade Partnership Against Terrorism), PIP (Partners in Protection) and AEO (Authorized Economic Operators).

This document confirms that an independent third-party assessment of the named facility was performed using a process driven approach which incorporates a weighted and scored data collection instrument to provide objective results on the facility's level of adherence to program standards. This document should not be relied upon as a determination of compliance beyond the expiry date. Periodic evaluations of the facility's ongoing processes should be conducted based on risk, however continuing adherence to program standards. The Assessment Board does not verify, confirm or imply and/or warrant the facts from all their signatories to compliance with any government, industry regulations or standards, to the quality of any specific products and services produced or delivered by the facility. The facility or supplier remains solely liable for legal compliance to any laws, regulations and non-compliance relating to systems, processes or product defects.





CHING FENG
HOME FASHIONS