

慶豐富實業股份有限公司

永續報告書

2023 SUSTAINABILITY REPORT



目錄 CONTENTS

00.前言

關於本報告書	4
董事長的話	5
永續績效	6
永續布局藍圖	11
利害關係人溝通	14
重大議題管理	17
永續發展目標呼應SDGs	20

01.公司治理永續管理

1.1 公司治理	22
1.2 營運績效	31
1.3 風險管理	35
1.4 資訊安全	36

02.創新研發永續產品

2.1 產品品質與安全	41
2.2 技術研發	43
2.3 供應商管理	48

03.環境友善永續未來

3.1 氣候變遷風險機會	54
3.2 溫室氣體管理	58
3.3 能源管理	59
3.4 水資源管理	60
3.5 廢棄物處理	60

04.職場發展與安全

4.1 人才吸引與留任	63
4.2 人權	69
4.3 人才培育與發展	73
4.4 營造安全職場環境	76

05.永續社會與關懷

5.1 社會參與	79
5.2 社會公益成果	81

06.附錄

GRI STANDARDS對照表	83
SASB索引表	91



00 前言

關於本報告書

董事長的話

永續績效

永續布局藍圖

利害關係人溝通

重大議題管理

永續發展目標呼應SDGs

關於報告書

編輯者的話

歡迎閱讀慶豐富實業股份有限公司（以下簡稱慶豐富）發行之永續報告書（Sustainability Report）。慶豐富透過每年編製永續報告書揭露涵蓋公司治理、環境及社會三大面向議題的承諾及行動，積極回應利害關係人對永續發展所關注的議題。

報告書期間

本報告書資訊揭露期間為2023年度（2023年1月1日至12月31日），並於2024年8月發行及公告於慶豐富官方網站。每年將定期編製且公開揭露，內容涵蓋公司治理、社會及環境各面向的具體實踐及績效數據與利害關係人關注之重大議題。

邊界範圍

慶豐富（代號9935）成立於1974年，企業總部設立於彰化縣福興鄉，以「持續改善、智慧創新」為企業精神，致力於新產品的開發和設計，針對各產品的特性結合市場上實質的需求，為其設計出具獨特風格的產品。

報告書範疇

本報告書內容揭露慶豐富永續經營績效，主要揭露範疇為台灣營運據點活動，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。

撰寫原則與資訊品質

本報告書依據全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）2021年永續性報導準則（GRI Standards）以及SASB永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）作為揭露原則，詳細內容請參附錄完整對照表，供索引各章節內容。並依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行報告書撰寫及揭露慶豐富永續相關作為及成效。

發行資訊

報導期間：2023年1月1日至2023年12月31日

報導週期：一年一次

本次報告發行時間：2024年8月發行

下次報告發行時間：2025年8月發行

意見回饋

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

過去幾年，我們面臨了COVID-19新冠疫情帶來的嚴重衝擊，而2023年起，全球經濟增速放緩，俄烏戰爭及能源價格上漲進一步加劇了市場的不確定性，包括通膨壓力、地緣政治、氣候變遷、原物料價格上漲，以及全球對環境永續產品的需求增加等，對全球經濟造成了衝擊。長期的高通脹和高利率水準也給企業營運帶來了巨大的壓力。面對世界局勢和產業趨勢的迅速變化，企業不僅需要靈活運用不同的經營管理策略來維持獲利，更需要把永續發展納入經營考量中。

衷心感謝各位一直以來對慶豐富的支持與信任。在我們的永續發展旅程中，我想分享一些關於ESG（環境、社會責任和公司治理）的想法及公司的作為。過去，我們與Lowe's、Walmart、IKEA等國際知名通路合作，專注於訂單流程和品質流程，以確保公司營收與獲利能穩定成長，然而，永續發展不僅僅是延續訂單及營收而已，更是一個能讓公司走得更久、走得更遠的重要指標。我們需要注重好的團隊、流程和制度，並在地化經營社會責任。

對於我們來說，ESG不僅僅是一個概念，而是我們公司持續發展的關鍵。儘管在短期內，ESG可能不會立即產生明顯的影響，但它絕對是我們實現長遠發展的一個重要指標。今年是慶豐富第一年編制永續報告書，期待報告書能成為和各界利害關係人溝通的平台，以公開、透明的精神，向利害關係人揭露我們在CSR不同面向的努力與成果，包含「公司治理」、「創新研發」、「永續供應鏈」、「環境友善」、「職場發展與安全」及「社會關懷」等六大面向。慶豐富今年適逢成立50週年，為早日實現符合國際ESG永續規範的目標，公司現正依循「永續環保、永續循環」理念及確實可提升企業營運效益的前提下，2023年正式啟動慶豐富新十年經營計畫—「Safety（安全性）、Smart（智慧）、Sustainability（永續）」3S企業經營策略，並積極投入使用環保回收材料產品的研發，體現產品優勢在價值、品質、物流及永續循環經濟四個方面，在價值及品質方面，發展新時代安全窗簾、電動及智能窗簾產品，透過功能提升、品質提升、形式多樣化、降低價格、重塑產品在市場上的競爭力；物流端藉由落實精實管理，縮短消費者等待時間，以優化客製化過程達到整體價值鏈優化目的；永續循環則開發綠能減碳、環保再生的全回收窗簾產品，朝向符合國際ESG 規範的目標努力。

在我們考慮如何使慶豐富在未來的50年繼續繁榮時，我們必須思考在永續經營方面應該做些什麼。ESG不僅僅是一個支持永續發展的工具，更是對未來股東和團隊的一種承諾。感謝各位一直以來對慶豐富的支持與信任。在我們的永續發展旅程中，我們將持續致力於履行企業社會責任，並與您攜手共創更加美好的未來。



慶豐富實業股份有限公司
董事長許閔璇

永續績效

公司治理

獲利能力：毛利率**12%** | 淨利潤率**3%**
2023年每股配發現金股利**0.5元**
股利發放率**83%**

- 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**測試通過
- 國際檢驗認證機構**SGS**測試通過

專利累計領證
10件



- 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不逾董事席次三分之一**14.28%**

21%至 40%-2023年度上市櫃公司治理評鑑 (市值未達50億元組)

2023年**成立永續發展委員會/自願性揭露永續報告書**

環境

2023年開始導入ISO14064-1執行溫室氣體盤查

- 氣體排放量**4,605 tonCO2e**
- 用水量**14百萬公升**，較上年度**減少26.32%**



2023年已使用超過**2,000萬**個回收寶特瓶所做成的環保紗，循環應用於窗簾之生產；毛毯製程上，環保紗使用比率也達**12~25%**

社會

- 員工教育訓練總時數**13,461.5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2023年較上年度成長**8.6%**
- 2023年8月**啟動**員工持股信託計畫



- 捐助公益慈善團體金額
\$680,077元

- 華山基金會關懷獨居老人
- 育幼院及華山基金會**白米**
- 長愛家園育幼院**毛毯一批**

- 彰化基督教喜樂保育院
- 基督教新寶社區**毛毯一批**
- 小天使家園**毛毯一批**

成果與榮耀

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32屆台灣精品獎



獲得Lowe's 2023年度
優良供應商獎



IKEA 成就證書

報章雜誌受邀或公布企業



資料來源：2023/04/11 工商時報

慶豐富新10年計畫 搭ESG起飛

執行「Safety、Smart、Sustainability」3S，目標成為ESG模範指標企業

無拉繩安全窗簾大廠慶豐富實業公司（9935）為早日實現符合國際ESG永續規範的目標，該公司現正依循「永續環保、永續循環」理念及確實可提升企業營運效益的前提下，今年正式啟動慶豐富新十年經營計畫「Safety（安全性）、Smart（智慧）、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，日前該公司並自結2022年全年合併營收為52.87億元，較2021年成長6.3%。

慶豐富今年正式推動的「Safety、Smart、Sustainability」3S經營計畫是繼10年前董事長許閔璇上任後推動的黃金十年計劃後，在慶豐富邁入企業發展新階段的第二個10年重要經營發展計畫，而該3S架構的作為也是慶豐富未來發展ESG永續規範的重要經營內涵。

慶豐富公司表示，該公司所推行的3S經營計畫中的「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；而「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，目前已成功導入捲簾、蜂巢簾等，現已量產，百葉簾日前亦已順利導入，預計今（2023）年可出貨。

另外，該公司所全力施行的「Sustainability」，除了因應ESG國際潮流，於同時將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，更可透過永續全回收環保材料的採用，協助客戶改善成本結構，創造客戶與消費者的產品效益，提供更高的附加價值，讓產品更具市場競爭力，且可讓產品在符合環保需求趨勢下，售價靈活性更高，將有助於新市場的快速拓展。

ESG永續規範國際趨勢洶湧而來，環保署日前也宣布預定於2024年將開始開徵「碳稅」，慶豐富未來10年計畫執行的3S是從企業根本出發，並著眼營運效益的實際提升，產品的發展也將從安全功能設計更進一步朝向永續規範大步邁進，期盼未來慶豐富能成為ESG模範指標企業。

慶豐富攜手元大銀 開辦員工持股信託

慶豐富實業股份有限公司經董事會通過辦理「員工持股信託」案，並選定由元大金控旗下元大銀行擔任受託銀行，雙方於2023年8月25日簽訂員工持股信託契約。

慶豐富公司董事長許閔璇表示，慶豐富公司秉持落實 ESG 企業社會責任、永續經營理念並承諾：「企業在追求持續成長與績效之際，更應善盡企業之社會責任，堅守、創造企業與社會一同向上、向善的使命感」，加上政府於近二年積極倡導推動「信託2.0計畫」，鼓勵企業及其員工辦理員工福利信託，藉此提升員工在職穩定度，強化員工對公司之向心力，達到留才攬才效果，共創員工、股東及公司三贏。慶豐富公司今年初開始著手規劃辦理「員工持股信託」，冀望透過「員工持股信託」的實施，公司獎勵金之相對提撥，有效激勵員工踴躍參加，協助員工定期定額投資公司股票，時間複利效果持續累積財富，作為加強員工未來退休準備的第三支柱，使其退休後更得以經濟自主，保障之餘進而提升退休生活品質。

慶豐富公司選擇具有多年承辦員工福利信託實務經驗的元大銀行為受託銀行，慶豐富公司的公司治理及發展前景也備受元大銀行的肯定，經由元大銀行專業信託經驗，依據慶豐富公司的需求，提供客製化服務，加速慶豐富公司員工持股信託業務之推進，促成慶豐富公司「員工持股信託」案得以在最短時間內順利簽約。

未來慶豐富公司的員工將組成員工持股會，由持股會代表人代表員工與元大銀行簽訂員工持股信託契約，約定每月自員工薪資提撥自提金，加上公司提撥之獎勵金，一併交付元大銀行信託管理，長期小額投資慶豐富公司（9935）股票，員工除可獲得公司獎勵金外，在可靠、安全、值得信賴的資產管理基礎下，有效的財富累積，亦為退休生活的品質提升及早做好規劃。

慶豐富公司董事長許閔璇同時表示，「數據管理、持續改善、創新思考、享受生活」是慶豐富公司奉為圭臬的企業核心文化。建立組織和諧的幸福企業，創造值得信賴的品牌，員工是公司最重要的資產，透過本次「員工持股信託」實施，讓員工定期定額投資公司股票，員工在公司安心、長遠發展的同時，也能落實公司「享受生活」的企業核心價值，共創公司與員工之間勞資雙贏的夥伴關係。



資料來源：2023/09/06 經濟日報



摘錄於：2023/12/06 今周刊報導

看好電商市場 慶豐富邁向完整價值鏈服務代工廠

看好電商市場，慶豐富近三年逐步著重發展電商通路業務，目前已成功打入MENARDS、HD supply、Macy's等知名電商，總電商客戶數更逾15家，帶動今年累計前三季線上電商銷售年增25.9%，占整體營收比重達21.7%，相較去年同期的13.5%明顯增長。

「我們正在練習從B2B（企業對企業）到B2B2C（供應商到平台商再到消費者），努力與線下通路合作解決客戶痛點。」許竣然接著表示，不同於過去只要解決零售通路的要求，如今他們透過電商得到更多消費者數據後，還須快速反應市場趨勢，進一步協助線下通路進行銷售。

IKEA也是它客戶！

窗簾大廠慶豐富第三季獲利創今年新高， 明年「三箭齊發」搶市

台灣窗簾大廠慶豐富（9935）週三（12/6）舉辦法人說明會，綜合今年表現，慶豐富前三季累計營收32.61億元，每股稅後盈餘（EPS）0.43元；單看第三季營收，則為13.24億元，稅後淨利8,447萬元，每股稅後盈餘（EPS）0.49元，下半年表現顯著優於上半年，更創近三季度獲利新高。

欲在明年續創佳績，慶豐富在法說會上提出「三箭齊發」的市場策略，包括完善多元產地生產、優化產品結構與原料成本管控，以及因應全球新零售模式，發展電商管道與快速客製化服務。

「三箭齊發」策略搶市

先看產地部分，成立於1974年的慶豐富，如今生產基地遍佈台灣、中國和越南，這也成為其在中美關稅壁壘下的優勢之一。慶豐富總經理許竣然指出，他們特別將供應鏈區分為「非中國」與「中國」兩類，前者主要外銷歐美與日本，後者則銷往中國、東南亞和歐洲。

再來是產品結構，慶豐富主力市場在歐美，光美國就占其營收7至8成，現更為北美前三大安全窗簾供應商，市占約1到2成，僅次於另一家台灣窗簾龍頭億豐（8464）和荷蘭上市公司亨特道格拉斯（Hunter Douglas），前三大客戶則分別為Lowe's、Walmart、IKEA。

為滿足美國市場，其在美国不僅設有業務據點，也於美國喬治亞州的亞特蘭大開設客製化生產工廠，近年因應市場趨勢，在製造與研發端積極深化安全（Safe）、智慧（Smart）與永續（Sustainability）三大面向。譬如，他們最新研發的「rPET無繩全遮光百葉窗」，即運用回收寶特瓶製成，不僅已經取得國際相關認證，更獲得2024台灣精品獎肯定。本次

「員工持股信託」實施，讓員工定期定額投資公司股票，員工在公司安心、長遠發展的同時，也能落實公司「享受生活」的企業核心價值，共創公司與員工之間勞資雙贏的夥伴關係。

永續布局藍圖

慶富富為早日實現符合國際ESG永續規範的目標，公司現正依循「永續環保、永續循環」理念及確實可提升企業營運效益的前提下，2023年正式啟動慶豐富新十年經營計畫—「Safety (安全性)、Smart (智慧)、Sustainability (永續)」3S企業經營策略，並積極投入使用環保回收材料產品的研發，體現產品優勢在價值、品質、物流及永續循環經濟四個方面，在價值及品質方面，發展新時代安全窗簾、電動及智能窗簾產品，透過功能提升、品質提升、形式多樣化、降低價格、重塑產品在市場上的競爭力；物流端藉由落實精實管理，縮短消費者等待時間，以優化客製化過程達到整體價值鏈優化目的；永續循環則開發綠能減碳、環保再生的全回收窗簾產品，朝向符合國際ESG規範的目標努力。

本公司戮力減緩環境變遷，朝著低碳社會的道路邁進，為企業對環境帶來碳排放減量努力，強化低碳產品的市場競爭力，達成低碳經濟的永續消費與生產模式。本公司已委託外部單位輔導，並由總經理擔任召集人，成立專案小組，取得從原料、工廠製造、銷售等過程所直接與間接所產生的溫室氣體排放量進行盤查。

慶豐富擬訂短中長期經營方針，從生產效率優化、客戶關係強化、供應商合作、創新和永續性四大方針朝向永續經營方向邁進，其中創新永續將不斷推動產品創新，以滿足市場需求。同時，我們將致力於環境保護，實現永續發展。在供應鏈方面以深化全價值鏈服務優勢，完善整合多元生產基地、產品創新研發、原料與物流供應鏈精實管理及永續循環經濟四大構面，期望能體現於公司產品快速開發、彈性生產製造、即時掌握市場需求等，提升良好市場競爭力，創造成長動能。

3S 製造方針





Safety 安全

資安風險管理提升
營造安全職場環境
廢棄物低減與管理

7 可負擔的
潔淨能源



11 永續城市
與社區





Smart 智慧

生產製造效率提升
永續回收材料使用比率

9 產業創新
與基礎建設



12 負責任的
消費與生產





Sustainability 永續

持續落實公司治理
法令遵循
供應鏈永續管理
人才培育與發展

4 優質教育



5 性別平等



8 尊嚴就業
與經濟發展



17 夥伴關係



永續管理委員會運作及目標

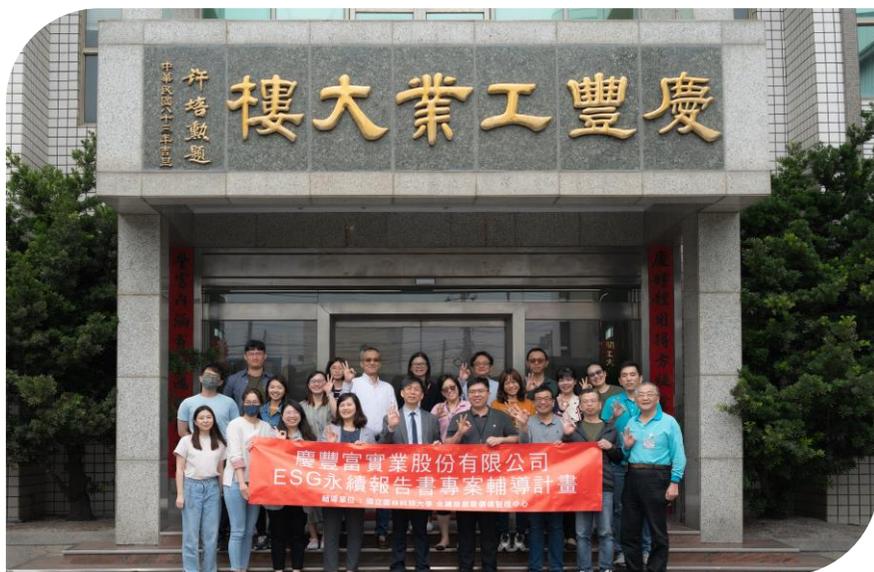
指導原則

慶豐富董事會支持推動永續發展，已訂定「企業社會責任實務守則」，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，訂定對慶豐富企業誠信、治理、環境與社會的指導原則，以利公司對內外部利害關係人溝通與遵循。

專責單位

本公司設置專職單位「永續發展委員會」，推動集團永續發展及 ESG 專案執行。永續專案管理室主要執掌：

- 鑑別重大議題，制定管理方針、短中長期目標和執行計畫。
- 強化董事會與 ESG 績效的監督管理，建立利害關係人信任。
- 執行永續績效的對外溝通，以及利害關係人溝通。



永續短中長期目標

面向	短期目標 (2024年-2026年)	中長期目標 (2027年-2030年)
 經濟面 (公司治理)	公司治理評鑑 <50% 董事會納入女性董事1席次 無環境/社會經濟之重大裁罰 製造產能工時效率比例 ≥88% 廠區機械化比例 ≥50% 無客戶隱私洩漏與資訊安全事件引發之訴訟	公司治理評鑑 <20% 每季召開法說會 董事/經理人及員工違反誠信經營案件0件 落實誠信經營理念達成公司上下法規遵循 製造產能工時效率比例 ≥92% 組裝線自動化率 ≥40% 建構自動化之資安聯防系統
 環境面	持續提升產品種類達到使用RCS Blended 標章的比例 ≥20% 整體製造生產廢棄物重量減少3% 年度廠製可回收料使用率 ≥40%	持續提升產品種類達到使用RCS Blended 標章的比例 ≥35% 整體製造生產廢棄物重量減少4.5% 年度廠製可回收料使用率 ≥60%
 社會面	實施承攬商安全管理 供應商簽屬"供應商行為準則"比例 ≥50% 中高階人才留任率 >90%	導入ISO45001並取得認證 供應商簽屬"供應商行為準則"比例 ≥70% 中高階人才留任率 >93%

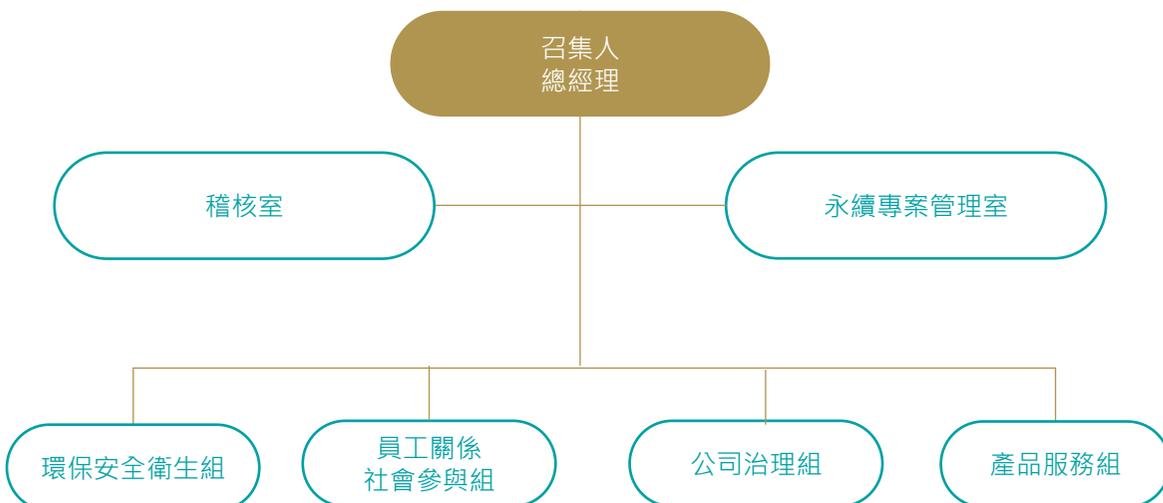
永續發展委員會

慶豐富為實踐企業永續責任，接軌國際趨勢，積極回應利害關係人對於環境、社會及公司治理等各面向風險評估與因應對策，以達永續經營之目標，本公司成立永續發展委員會。本委員會委員由集團總經理為召集人，集團高階經理人擔任各策略小組推展之召集人，並由公司治理主管定期向董事會呈報執行情況。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。

永續委員會推動小組



利害關係人溝通

鑑別利害關係人

本公司遵循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，2023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，下一次重大性分析預計於2026年執行。

利害關係人鑑別評量

經由永續發展委員會內部小組討論，界定出6大群體利害關係人：客戶、投資人/股東、員工、供應商、社區、非營利組織，我們規劃適切的溝通管道及方式，依循國內外永續議題趨勢、適時地提供相關資訊，確保企業資訊透明且即時回應利害關係人，為有效檢視執行重大性分析的成效，每三年一次重新問卷分析議題，下一次重大性分析預計於2026年執行。



利害關係人	對於慶豐富意義	平均分數	排序
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。	20	1
股東/投資人	投資人/股東長期且穩定的支持是對我們重要的肯定，藉由透明資訊揭露，維持與投資人/股東暢通的溝通管道。	20	1
員工	傾聽員工心聲，重視每一位員工的權益，尊重與關懷每一位員工，提供安全與健康的工作場所，積極培育人才。	19	3
供應商	供應商主要策略合作夥伴，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。	17	4
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。	12	5
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的企業。	8.7	6

單項總分評分指標：高_5分，中_3分，低_1分。

單項總分評分指標原則：

- 依 賴 性：直/間接依賴組織的活動、產品、服務或相關經營的利害關係人
- 責 任：組織現有或未來有法律、經濟、經營及道德責任的利害關係人
- 影 響：能對組織產生策略影響或有決策能力的利害關係人
- 張 力：需要關注組織相關財務、經濟、社會及環境議題的利害關係人
- 多元觀點：具不同觀點且能使既有環境獲新認知及機會的利害關係人

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，並送至董事會報告。

利害關係人	說明	價值提升	議合方法	頻率	2023年度溝通實績
投資人 / 股東	投資人 / 股東長期且穩定的支持是對我們重要的肯定，藉由透明資訊揭露，維持與投資人 / 股東暢通的溝通管道	<ul style="list-style-type: none"> 資訊揭露透明 股東長期投資意願 	<ul style="list-style-type: none"> 年度股東常會 不定期舉辦法人說明會 定期營業收入與財務報告資訊申報 即時將重大訊息及公司資訊公告於公開訊觀測站 不定期參加國內外投資論壇 設立投資人關係及股務專屬信箱 	每年 每年 不定期	<ul style="list-style-type: none"> 股東常會 1 場 舉辦1場法說會 重大訊息及公告共計26則
員工	傾聽員工心聲，重視每一位員工的權益，尊重與關懷每一位員工，提供安全與健康的工作場所，積極培育人才	<ul style="list-style-type: none"> 人才留任與員工關懷：本公司建立健全的薪酬、福利、激勵等體系，且有多元及包容之企業文化，使員工能貢獻多元想法、經驗、背景與個人特質，活躍團隊氛圍、激發創意思考，提升工作績效 員工發展：建立優勢訓練發展體系強化人員核心技術能力，提升產品競爭力，達成公司年度策略目標，培育優良職場人才 	<ul style="list-style-type: none"> 內部各式會議 舉辦教育訓練 	月 季 每年 不定期	<ul style="list-style-type: none"> 職業安全衛生委員會議 辦理年度員工教育訓練超過10,000人次以上，成效卓著 每廠各定期召開勞資會議4次，勞資溝通良好 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，員工反應極佳 職工福利委員會 員工滿意度調查 績效考核 申訴管道 職業安全衛生課程

利害關係人	說明	價值提升	議合方法	頻率	2023年度溝通實績
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	<ul style="list-style-type: none"> 客戶意見改善產品 公司永續發展動力 增加營收來源 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	半年 每季 每月	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度問卷滿分為100分，2023年平均87.5分 客戶回饋2023年處理共63則
供應商	供應商主要策略合作夥伴，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	<ul style="list-style-type: none"> 品質改善 成本優化 穩定交期 	<ul style="list-style-type: none"> 關鍵供應商定期實地稽核 定期供應商評鑑 採購合約簽署 	每年 每月 每3年	<ul style="list-style-type: none"> 6間高風險供應商100%通過稽核 12次供應商月評鑑 124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	<ul style="list-style-type: none"> 共創價值 經營環境穩定 	<ul style="list-style-type: none"> 每季舉辦工業區區域聯防 每季辦理志工活動 年節拜訪地方人士 廟會活動贊助 	每季 不定期	<ul style="list-style-type: none"> 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 辦理淨灘及白沙屯媽祖志工服務 春節、中秋節拜訪鹿港鎮鎮長、福興鄉鄉長及地方人士 贊助福興鄉福秀宮、龍王祭、福安宮、百姓公等宮廟活動
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的企業	<ul style="list-style-type: none"> 共享善循環 提升企業形象 	<ul style="list-style-type: none"> 慈善機構捐贈 教育學會捐贈 	每年 不定期	<ul style="list-style-type: none"> 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 捐贈長愛家園育幼院毛毯一批 捐贈彰化基督教喜樂保育院 捐贈基督教新寶社區毛毯一批 捐贈小天使家園毛毯一批

重大議題管理

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，透過線上發送利害關係人鑑別問卷，統計結果經永續專案管理室及各組長核定後，並依鑑別評分高低界定出6大群體利害關係人：投資人/股東、員工、客戶、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（9項）、負面潛在衝擊議題（9項）、正面實際衝擊議題（9項）、正面潛在衝擊議題（8項）。

03

ESG議題正 / 負面衝擊調查

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。共收到104份有效回饋。

04

ESG議題正 / 負面衝擊及可能性調查

35項ESG議題，對內部單位主管進行問卷調查，依議題正面及負面衝擊程度及發生的可能性進行評分，共收到21份有效回饋進行統計分析。

05

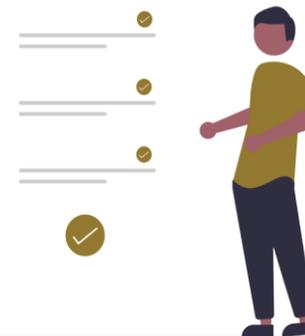
決定重大議題

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」，並將顯著性議題依環境面、社會面及治理面分類，收斂成9項重大議題。

06

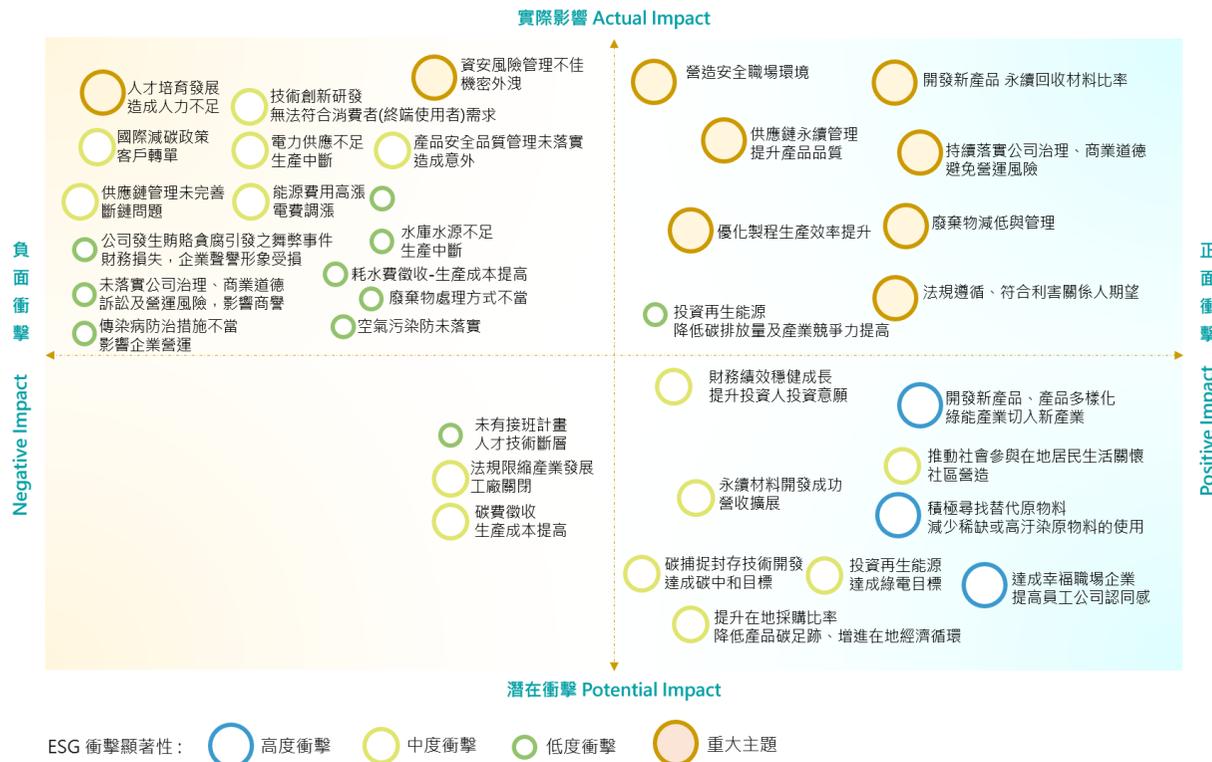
確認重大議題排序及揭露內容

ESG工作小組依9項重大議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議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議題的因應策略，擬定短、中長期目標成果績效及管理方針，9項重大議題共對應6項GRI特定主題。



重大議題列表及矩陣圖

依2023年問卷調查之結果進行各項議題在「利害關係人的關注程度」與「對慶豐富的衝擊程度」之統計分析討論與鑑別，完成2023年重大議題矩陣圖，聚焦於高可能性與高衝擊性的重大議題初步共7項，為經濟績效、職業安全衛生、人才吸引與留任、技術研發、公司治理、產品品質、經濟績效。其中公司治理有二項顯著性影響議題合計8項，作為2023年永續報告書優先揭露與回應的重點。重大性分析決定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議題排序，並對應GRI準則特定主題與主題邊界。



ESG面向	重大議題	考量面	顯著性影響議題
環境	廢棄物管理	正面實際衝擊	廢棄物低減與管理
社會	職業安全衛生	正面實際衝擊	營造安全職場環境
	人才吸引與留任	負面實際衝擊	人才培育與發展
公司治理	技術研發	正面潛在衝擊	永續回收材料使用比率
	公司治理	正面實際衝擊	持續落實公司治理、商業道德
	公司治理	正面實際衝擊	法令遵循
	產品品質	正面實際衝擊	供應鏈永續管理
	經濟績效	正面實際衝擊	生產製造效率提升

重大議題影響邊界

ESG	永續題目	顯著性影響意義與重大原因	GRI	價值鏈影響邊界					回應章節	
				上游	營運	下游	營收成長	員工關係		
E 環境	永續回收材料使用比率	透過新產品技術研發能力，為客戶生產環保回收材料及無有害物質產品，降低產品對環境的衝擊。	自定主題		▲	●	●		綠色材料研發	47
	供應鏈永續管理	推動對供應商的永續管理，增進供應鏈韌性，降低供應鏈風險，與供應商合作成為最佳夥伴，共同邁向永續未來。	自定主題	▲	▲	▲	▲	●	永續供應鏈管理	48
S 社會	營造安全職場環境	透過持續改善提供員工安全健康工作環境，提升安全文化意識，強化自主檢點，降低員工職業災害發生。	GRI403	▲	▲	●		▲	營造安全職場環境	76
	人才培育與發展	建立優勢訓練發展體系強化人員核心技術能力，提升產品競爭力，達成公司年度策略目標，培育優良職場人才。	GRI401		▲	▲	▲	●	人才培育與發展	73
G 公司治理	持續落實公司治理、商業道德	建立良好公司治理制度，落實與供應商、客戶及相關利害關係人間各項道德規範政策與風險控管機制，維持公司永續經營。	GRI201	▲	▲	▲	▲	▲	營運績效	31
	法令遵循	遵循ESG的各面向法令規範連結，落實執行永續活動。	GRI201	▲	▲	▲	▲	▲	資訊安全	36
	生產製造效率提升	改善製程技術及設計新產品，提供客戶高附加價值的商品，提昇產線效率以保持競爭優勢。	GRI201	●	▲	●	●	●	產品品質與安全	48
	廢棄物低減與管理	透過廢棄物回收再利用，提升資源有效利用，降低污染衍生問題。廢棄物提供其他產業再利用，達到降低環境衝擊及循環經濟發展之優勢。	GRI201	▲	▲	●		●	廢棄物低減與管理	60
	資安風險管理提升	建構並維持有效之資訊安全風險管理機制且持續改善，避免資訊外洩造成營運及商譽損害。	自定主題		▲	●	●	●	資訊安全	36

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

如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



SDGs目標	重大議題	短期目標 (2024年-2026年)	中長期目標 (2027年-2030年)
 	持續落實公司治理	公司治理評鑑 <50% 董事會納入 女性董事 1席次	公司治理評鑑 <20% 每季召開法說會 董事 / 經理人及員工違反誠信經營案件 0件
	法令遵循	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
	生產製造效率提升	製造產能工時效率比例 ≥88% 廠區機械化比例 ≥50%	製造產能工時效率比例 ≥92% 組裝線自動化率 ≥40%
	資安風險管理提升	無 客戶隱私洩漏與資訊安全事件引發之訴訟	建構 自動化 之資安聯防系統
	 	永續回收材料使用比率	持續提升產品種類達到使用RCS Blended 標章的比例 ≥20%
廢棄物低減與管理		整體製造生產廢棄物重量 減少3% 年度廠製可回收料使用率 ≥40%	整體製造生產廢棄物重量 減少4.5% 年度廠製可回收料使用率 ≥60%
營造安全職場環境		實施承攬商 安全管理	導入ISO 45001並取得認證
 	供應鏈永續管理	供應商簽屬"供應商行為準則" 比例 ≥50%	供應商簽屬"供應商行為準則"比例 ≥70%
	人才培育與發展	中高階人才留任率 >90%	中高階人才留任率 >93%

01 公司治理 永續管理

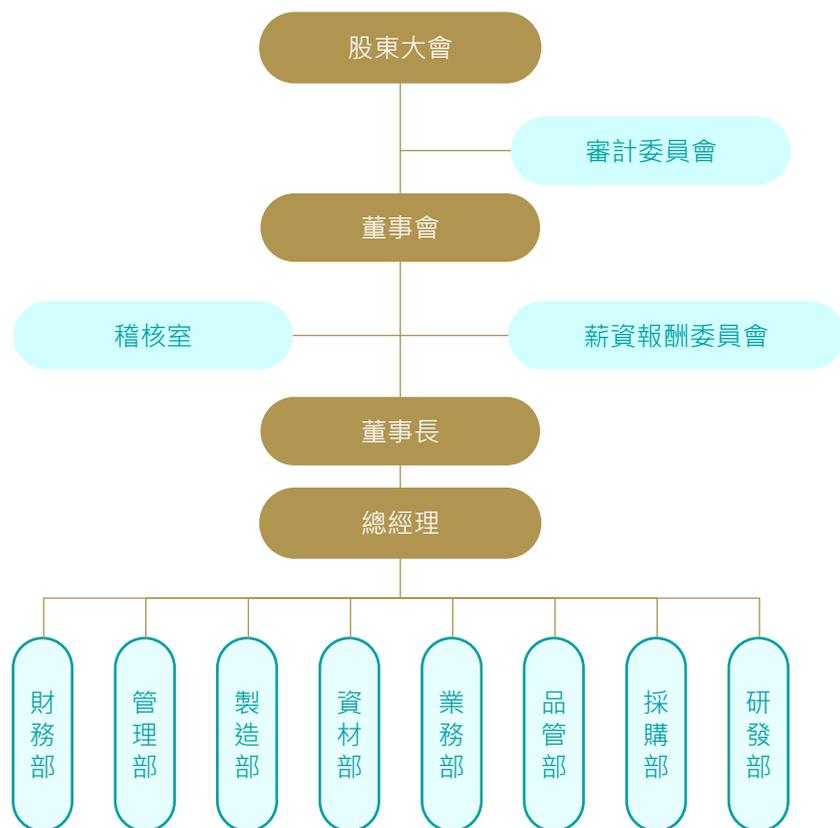
公司治理
營運績效
風險管理
資訊安全



公司治理

公司治理架構組織圖

2023年度(第10屆)上市公司治理評鑑，市值未達50億元類排名級距為21%至40%，全體上市公司評鑑成績為66%至80%。慶豐富將繼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。

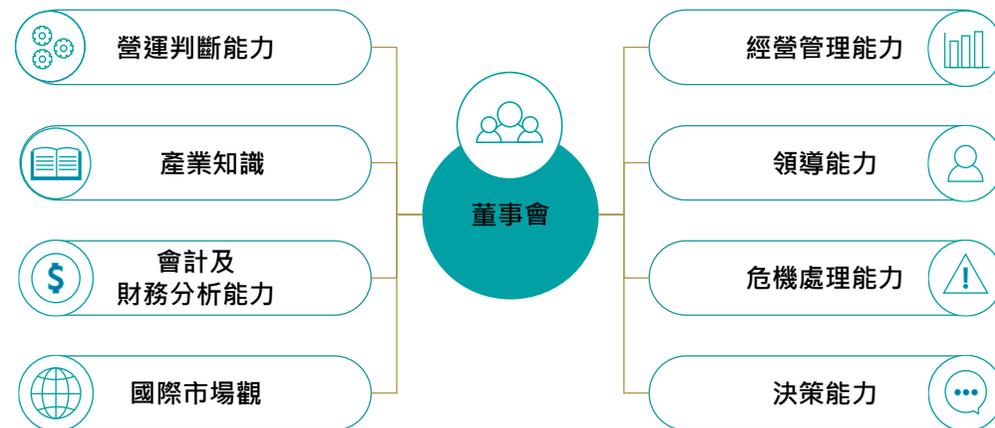


董事會運作與組成多元化政策執行情形

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。

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3年，以每季至少召集一次會議為原則。董事會成員皆為富有產業經營經驗暨多元專業之人士，董事會7位席次其中2位具產業經驗、4位具財務會計專業及1位具法律專業背景，尤其有多位董事具備會計師執照及具有豐富金融產業知識及經營管理經驗，仰賴著其豐富的管理經驗、能力與決策判斷，為本公司營運發展提供最專業之策略指導，且深化公司治理的獨立性與多元性。

- 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%。
- 任期均為3年。董事年齡60~70歲2位、50~60歲1位、50歲以下4位。



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 判斷能力	會計財務 分析能力	經營 管理能力	危機 處理能力	產業知識	國際 市場觀	領導能力	決策能力
董事長	許閔璇	男			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	許竣然	男			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	吳建東	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	莊曜愷	男	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
獨立董事	賴俊佑	男	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
獨立董事	李俊德	男	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓

職稱	姓名	功能性委員會		
		審計委員會	薪酬委員會	永續發展委員會
董事長	許閔璇			✓
董事	許竣然			✓
董事	吳建東			
董事	立邦興投資股份有限公司 代表人：陳俊仲			
獨立董事	莊曜愷	✓	✓	
獨立董事	賴俊佑	✓	✓	
獨立董事	李俊德	✓	✓	



董事會管理目標執行實績

為落實本公司董事會成員多元化政策，對於董事會成員之遴選除以目前已達成之目標為主軸外，並於第10屆董事改選提名1席女性董事候選人，以達成公司管理短期目標。

管理目標	目標達成情形	
董事會成員至少包含1名女性董事	目前 無 女性董事	--
獨立董事席次超過董事席次三分之一	獨立董事 3席 超過 1/3 席次	達成
兼任公司經理人之董事不逾董事席次三分之一	兼任經理人董事 14.28%	達成
董事間不超過2人具有配偶或二親等以內之親屬關係	具配偶或二親等以內親屬關係之董事 2人	達成

2023年提報董事會重大議案說明

董事會日期	議案內容
2023.03.14	通過員工持股信託案 通過本公司溫室氣體盤查時程案
2023.05.11	公司治理主管委任案
2023.08.11	通過變更員工持股信託資金提撥辦法案
2023.11.08	通過資訊安全專責主管委任案 通過庫藏股轉讓員工分配案

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。2023年度安排社團法人中華公司治理協會內部進修課程共12小時；及「永續發展實務」、「上市櫃公司永續發展行動方案宣導會」等有關永續議題之12小時進修課程。2023年度各董事及獨立董事進修總時數為54小時，7位董事（獨立董事）平均進修時數為7.7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。

董事會次數/出席率

本屆（第九屆）成員任期
2021年7月23日至2024年7月22日，
2023年度董事會開會**8次**，平均出（列）席率為**93%**。



董事專業職能進修課程

公司內部人短線交易簡介與案例解析

上市櫃公司永續發展行動方案宣導會

企業併購選擇方式與稅負效果

永續發展實務研討會

整合策略發展與ESG之企業風險管理

商務契約介紹

專利權攻守戰

董監如何監理督導公司做好企業風險管理及危機處理

董事及高階主管薪酬結構

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工具，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。

然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。

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。

2023年度董事對利害關係議案迴避之執行情形：

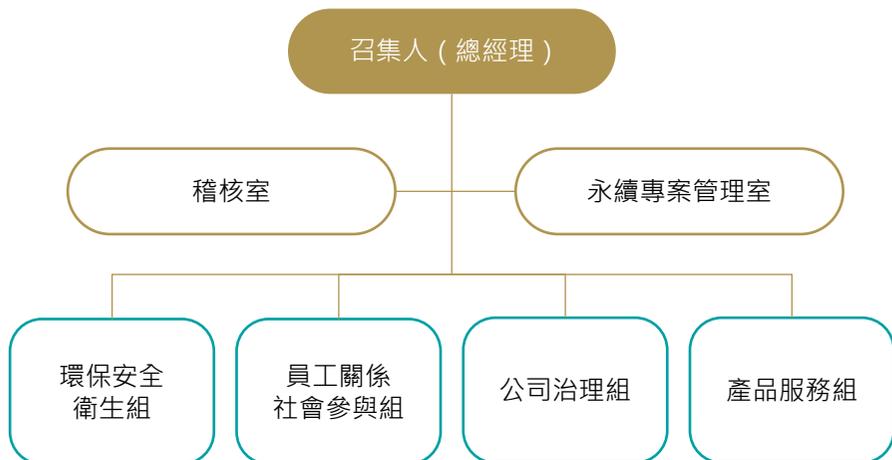
董事會日期	議案內容	參與表決情形
2023.01.18	董事長及經理人年終獎金案	其餘出席董事無異議照案 通過
2023.11.08	庫藏股轉讓員工分配案	其餘出席董事無異議照案 通過

關鍵重大事件

本公司2023年度並無環境/社會經濟之重大裁罰。

功能性委員會

永續發展委員組織圖



委員會小組

成員及功能

公司治理組 由財務部主管擔任召集人，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 由管理部主管擔任召集人，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 由管理部主管擔任召集人，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 由總廠部主管擔任召集人，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。

薪資報酬委員會

本公司之薪資報酬委員會委員計**3人**
 本屆（第五屆）委員任期：2021年8月11日至2024年7月22日
 2023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**
 本屆（第二屆）委員任期：2021年7月23日至2024年7月22日
 2023年度審計委員會開會**7次**，委員皆親自出席，出席率達**100%**

職稱	姓名	薪酬委員會 出席次數	審計委員會 出席次數	實際出席率%
召集人	賴俊佑	4	7	100.00%
委員	莊曜愷	4	7	100.00%
委員	李俊德	4	7	100.00%

公司治理對照GRI應揭露事項

GRI揭露項目	揭露內容
2-9 治理結構及組成	如前述圖表。(詳情請參閱年報第7頁董事資料)
2-10 最高治理單位提名與遴選	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。董事會成員(包括獨董)的專業能力及背景多元，並具產業背景、國際市場觀、營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理決策能力及風險管理和危機處理能力。慶豐訂有董事選舉辦法、董事會議事規範、處理董事要求之標準作業程序、辦理董事候選人提名處理辦法，本公司董事採候選人提名制度，董事人數授權由董事會議定之，任期三年，由股東會就有行為能力之人選任之，連選得連任。
2-11 最高治理單位之主席	董事長無兼任總經理。
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理之角色	<ul style="list-style-type: none"> ● 董事會平均每季召開一次，以審核與監督企業經營績效，並報告重要ESG相關議題與關鍵重大事件，包含經濟、環境與人群衝擊，及風險與機會等議題。透過會議確認後續處理之權責單位，並於下一次會議中就處理情形進行追蹤報告。法規規範之應報告及決議事項，如重要財務業務報告、稽核報告、營運計畫、財務報告等，皆依規定提報每次董事會。 ● 關鍵重大事件報告：依照財務或議題重大性，向董事會報告對於營運有重大影響之關鍵重大事件，由董事會監督與審視各面向之管理與績效，並針對重要關鍵議題指示策略與推動方向，以協助企業創造出長期永續價值。
2-13 衝擊管理負責人	風險來源為：市場風險、投資風險、信用風險、危害風險、作業風險、法律風險、其他風險，由各相關部門單位負責管理及呈報。(請參閱本報告書風險管理章節)
2-14 最高治理單位位於永續報導的角色	永續發展推動暨溫室氣體盤查及查證計畫由「永續發展委員會」功能小組負責規劃，並於2023年3月提報董事會通過，2023年度已完成盤查小組、職權範圍之設置及相關教育訓練，嗣後執行進度將按季提報董事會。
2-15 利益衝突	<ul style="list-style-type: none"> ● 為建立本公司良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能，爰依「公開發行公司董事會議事辦法」之規定「董事會議規則」及「道德行為準則」中訂有董事利益迴避制度，董事應秉持高度自律，對董事會所列之議案與自身或其代表之法人有利害關係，至有損公司利益之虞時，不得加入討論及表決；董事間亦應自律，不得相互支援。 ● 本公司於「人事管理規則」明訂員工應嚴守利益迴避之行為準則，主動報備有利利益衝突等道德疑慮事項，並訂有競業禁止相關條款，本公司設置有「員工意見箱」提供員工申訴任何違法或不當行為。
2-16 溝通關鍵重大事件	<ul style="list-style-type: none"> ● 財務重大性：無。 ● 議題重大性：通過本公司溫室氣體盤查時程案、員工持股信託案、公司治理主管委任案、資訊安全專責主管委任案。
2-17 最高治理單位之群體智識	2023年董事進修共54小時，平均每位7.7小時，課程包括企業併購選擇方式與稅務效果、整合策略發展與ESG之企業風險管理、永續發展實務研討會，請參閱上表。未來將逐步將慶豐豐富ESG重大主題及性平議題納入董事會進修課程。
2-18 最高治理單位的績效評估	本公司2023年1月依照「董事會績效評估辦法」規定，辦理整體董事會、個別董事成員、審計委員會及薪酬委員會績效內部評估。評估之範圍，包括整體董事會、個別董事成員自我考核及功能性委員會績效評估。
2-19 薪酬政策	<ul style="list-style-type: none"> ● 本公司設有薪酬委員會，委員皆為獨立董事，針對董事及經理人之績效評估及薪資報酬，均經該委員會提出建議後，再提交董事會討論。 ● 2023年度主要溝通事項及決議。(詳情請參閱年報第29頁資料)

公司簡介

慶豐富實業股份有限公司於西元1974年設立，初期以生產和銷售傳統竹簾為主。隨著石化工業的興盛，慶豐富導入仿木材質百葉窗簾生產線，並以現代化的技術大量生產得使窗飾產品普及化。因企業多元化方位為發展導向，慶豐富開始將產品延伸至家飾生活用品，包含毛毯、抱枕和衛浴品等，慶豐富期許成為豐富居家生活用品的全方位供應商。

公司治理主管

本公司已於2023年5月11日經董事會決議通過，由財務部張峻銘副總經理擔任公司治理單位主管。其責任為處理公司治理相關事務，以加強相關事項的合法合規性，並積極推動公司治理的實踐。



經營理念

持續改善、智慧創新

面對市場的激烈競爭和日益嚴峻的挑戰，慶豐富專注於生產的持續改善，導入精實化管理，讓產品的附加價值能夠凸顯。同時著眼於新產品的開發和設計，針對各產品的特性結合市場上實質的需求，為其設計出獨特風格的產品。慶豐富始終秉持「持續改善、智慧創新」的精神來經營這份事業。此信念已融入各事業單位且深植人心，並形成一個優質的企業文化和踏實的經營理念。這些年來，慶豐富持續蛻變，但唯一不變的是對產品的熱誠與對客戶的服務承諾，這也是慶豐富在未來成長的原動力。



公司重大沿革

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。

2004年



增設美國營運據點
ALL STRONG INDUSTRY INC
以擴展美國市場。

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。

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。



2012年

進行第六屆董監改選，由許閔璇先生當選本公司董事長。



2023年

rPET無繩全遮光百葉窗，獲選第32屆台灣精品獎。



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」。



2020年

台灣彰濱工業區旗艦廠落成啟用。



2000年

公司股票正式掛牌上市。

2020年

越南慶豐富責任有限公司正式啟用投產。



公司基本資料

公司名稱	慶豐富實業股份有限公司
股票代號/市場別	9935/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	<ul style="list-style-type: none"> 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	1,738,389千元
淨銷售額	4,117,074千元
員工人數	536人

產業鏈

多元家飾、放眼全球

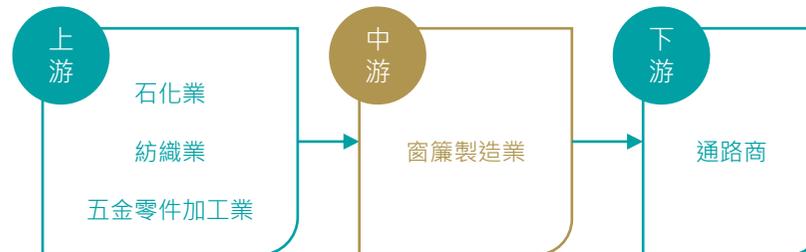
多元家飾、放眼全球 慶豐富實業股份有限公司於西元1974年設立，初期以生產和銷售傳統竹簾為主。隨著石化工業的興盛，慶豐富實業導入仿木材質百葉窗簾生產線，並以現代化的技術大量生產得以使窗飾產品普及化。因企業多元化方位為發展導向，慶豐富開始將產品延伸至家飾生活用品，包含寢具、桌飾、衛浴用品、抱枕、靠墊、毛毯和廚房用品等，慶豐富期許成為豐富居家生活用品的全方位供應商。

全球營運布局/營運據點

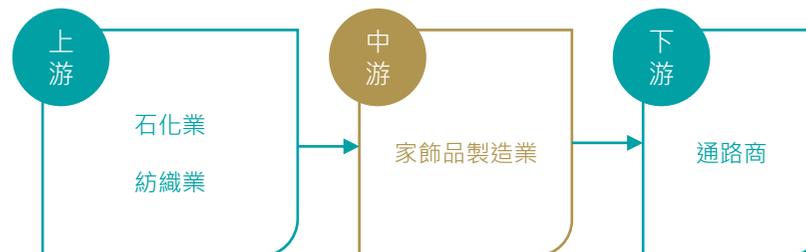


主要產品與價值鏈

(1) 窗簾



(2) 家飾品



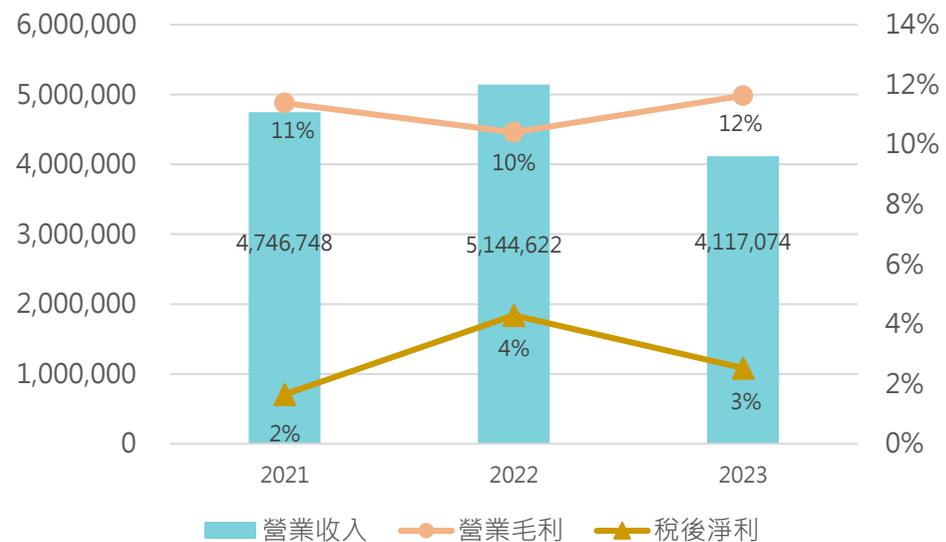
營運績效

營運績效為支持企業永續發展的重大因素，也是列為重大主題之原因。此議題的衝擊範圍為直接影響公司與員工，間接影響投資人與供應商。慶豐富管理方針為提升市場競爭力與持續獲利，以確保企業永續發展。



最近三年營運績效

單位:新台幣千元



股利政策

本公司以當年度獲利狀況之不低於百分之二分派員工酬勞及不高於百分之三為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補。

前項員工酬勞得以股票或現金為之，發給股票或現金之對象，包括符合一定條件之從屬公司員工。應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。

第一項所稱之公司年度如有獲利係指當年度稅前利益扣除分派員工酬勞及董監事酬勞前之利益。

本公司於年度結算如有盈餘，應先彌補虧損，如尚有盈餘，於提列百分之十法定盈餘公積，並依法令規定提列及迴轉特別盈餘公積後，連同期初累積未分配盈餘及當年度未分配盈餘調整數額，作為可供分配之盈餘，惟得視業務狀況酌予保留一部分後，由董事會擬具盈餘分配議案，提請股東會決議分派之。

本公司屬於傳統製造業，企業生命週期係值「成長期」，基於公司營運資金需求及保障股東權益之考量，每年就可供分配盈餘提撥不低於 10% 分配股東股利，惟累積可供分配盈餘低於實收股本 10% 時，得不予分配；公司在股東盈餘之分配採部份現金股利及部份股票股利之政策，現金股利發放比率不低於配發股利總額之 20%，其比率視公司最近年度負債比率、速動比率及現金流量而定，由董事會擬案。

從業道德與法規遵循

本公司基於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。本公司依循董事會通過之「員工行為準則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等辦法執行宣導作業。

本公司由管理部、法務室及董事長室共同組成「推動誠信經營工作小組」，負責制定及監督執行誠信經營政策與防範方案，確保誠信經營之落實，並向董事會報告執行情形。

誠信經營守則

公司堅持誠信經營的原則，將其融入了企業的方方面面。首先，公司明確了誠信經營的核心價值，並將其內化於公司治理與風險控管機制之中。公司的道德規範政策和道德行為準則清楚地指引董事和經理人，並由董事會和管理階層積極監督執行。公司在人事管理和工作規則中明訂了嚴謹的行為規範和道德準則，包括禁止不正當利益交換等行為，以防範各種不誠實行為的發生。對於從事較高誠信行為風險的營業活動，公司更是制定了相應的限制措施和輪調機制，以有效防範各類弊端。為了落實誠信經營，公司不僅在對外契約中訂定了誠信條款，還對客戶、供應商等利害關係人進行誠信調查，確保不誠信之行為不損及公司權益。管理部和總經理室推動企業誠信經營，並將內部稽核報告定期送交董事會核閱。

董事及經理人道德行為準則

在公司治理方面，董事會和管理層都訂有利益迴避制度，要求董事和員工自律遵守利益迴避的行為準則，並提供了檢舉機制以揭露任何違法或不當行為。此外，公司還建立了有效的會計和內控制度，推行作業電腦化，並定期進行內部稽核，以確保內部控制的有效性。公司通過網站和公開資訊觀測站揭露了道德行為準則和誠信經營守則相關資訊，以提高透明度和公眾信任度。公司的檢舉制度也得到了明確的界定和保護，確保檢舉人不會受到報復行為。



誠信經營守則教育訓練及宣導

由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；亦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，參加員工總人次為1,078人次、訓練總時數為576小時。本公司推動之商業道德教育訓練明細：

課程名稱	總人次	時數	人/時數
商業道德教育訓練 (1)	341	0.5	170.5
商業道德教育訓練 (2)	190	0.5	95
商業道德教育訓練 (3)	332	0.5	166
商業道德教育訓練 (4)	178	0.5	89
主管誠信經營政策教育訓練	37	1.5	55.5
總計	1,078	3.5	576

違反從業道德舉報措施

本公司「檢舉制度」規範受理單位、專責處理人員、檢舉人的保護與獎勵；除訂有「工作規則」外，尚設有「員工意見箱」、「申訴辦法」提供員工及相關人員舉報任何不正當之從業行為。2023年度並無檢舉案件。

法規遵守情形

對所有營運據點之營運活動，進行貪腐相關情事的風險評估，透過誠信經營工作小組每半年自行查核及法令遵循自行評估，達到有效控管並落實執行，並由稽核單位獨立稽核，確保整體機制之運作，共同管理與預防不誠信行為之產生。訂有『主管誠信經營政策』、『商業道德要求』，將誠信經營納入員工績效考核，設立明確有效之懲戒制度。截至2023年底無發生貪腐情事及反競爭行為。

內部控制及內部稽核機制

為了加強公司治理，推動公司的穩健經營和永續發展，慶豐富深入考慮了公司及子公司整體的營運活動，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，致力於優化目前的運作，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，並確保公司能在激烈的市場競爭中持續茁壯。這些舉措旨在確保我們的內部控制制度不僅在設計上完善，而且在執行上持續有效，為公司的可持續發展提供可靠的保障。

此外，公司的內部稽核單位隸屬於董事會，並設置專責內部稽核主管及內部稽核人員，負責全面的稽核業務，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，秉持著獨立超然的態度，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，除查核各部門執行營運控管是否確實執行外，也與公司各部門緊密合作，及時評估風險管理的有效性，並對其改善提出適切及有效之建議與改善措施，以進一步強化公司的內部控制機制。這些舉措旨在提升公司的治理水準，進而促進企業的永續發展，為公司的長期成功奠定堅實基礎。

本公司於2022年11月9日經董事會決議通過2023年度稽核計畫，並依計畫時程執行內部控制稽核，2023年間總共出具稽核報告49份及追蹤報告15份，稽核建議事項追蹤結果均已改善。

2023年度內部稽核報告情形

開會日期	報告內容
2023/01/18	2022年10~12月內部稽核工作進度報告
2023/03/14	2023年1月內部稽核工作進度報告
2023/05/11	2023年2-4月內部稽核工作進度報告
2023/06/20	2023年5月內部稽核工作進度報告
2023/08/11	2023年6-7月內部稽核工作進度報告
2023/11/08	2023年8~10月內部稽核工作進度報告

稅務

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。

最大化合法減稅機會

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減稅機會來降低公司的稅負。

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

單位：新台幣千元

年度	2021	2022	2023
稅前淨利	109,091	275,533	138,261
所得稅費用	31,164	54,942	34,257
有效稅率	0.29	0.20	0.25

2023年度無重大稅務裁罰之情形。

近三年取自政府財務補助

單位：新台幣千元

政府補助項目	2021年	2022年	2023年
稅收抵減	-	123	8
投資抵減	2,249	4,421	3,936
研發中心補助款	2,052	6,545	3,656
未分配盈餘實質投資	2,586	89	831



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與程序。這些政策旨在建構和維持一個有效的風險管理架構，確保風險管理運作完整，並落實制衡機制，以提升工作效能。同時，我們也建立了完善的風險辨識、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，進而提升企業價值。

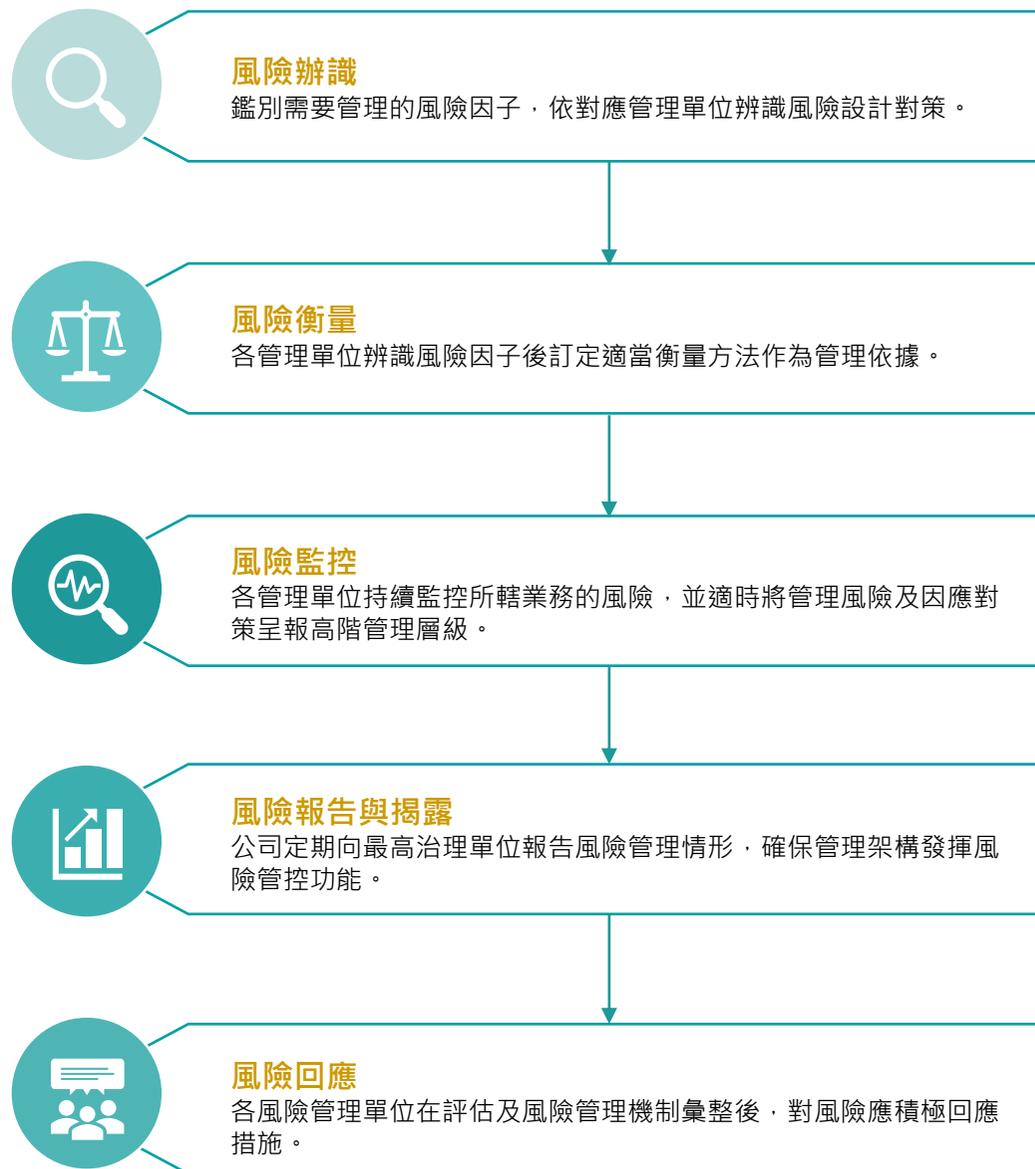
在風險管理政策的指引下，我們建立了溝通管道，適時與內外部利害關係人進行風險溝通和協商，以確保風險管理持續適用並有效運作。此外，我們積極培養風險管理文化，加強員工對風險管理的意識，以確保風險管理工作全面落實。

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推動和運作，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，監督風險管理機制運作及整體落實情形。同時，稽核單位的存在對風險管理的有效性進行評估，並提出適切有效的建議，以保證風險管理工作的執行和監督。

至於風險管理範疇，我們公司重視利害關係人對環境、社會和公司治理重大議題的關注，並結合本公司產業特性之營運風險。因此，我們在風險管理的範疇中包括營運、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。



風險管理流程



風險管理單位

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。	財務部
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。	財務部
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。	業務部 / 採購部
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。	管理部 / 總廠部
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。	管理部
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、規範不適、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。	法務室
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

資訊安全

安全風險管理架構

本公司資訊安全管理單位由總管理部負責並接受資訊安全小組監督及指導。因應「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定，配置資訊安全主管及資訊安全人員各1名，負責規劃及訂定公司資訊安全政策，執行相關之資訊安全作業。

本公司引用ISO 27001原則及精神，建立本公司資訊安全程序政策，進行資通安全預防及危機處理等具體管理方案，並實施對應的安控措施，降低因人為疏失、蓄意或天然災害等導致之資訊資產遭竊、不當使用、洩漏、竊改或破壞等風險，讓公司業務持續營運之目的，並且持續精進內部異常偵測與防護方法，以降低企業資安風險，並朝著建構自動化之資安聯防系統目標前進。

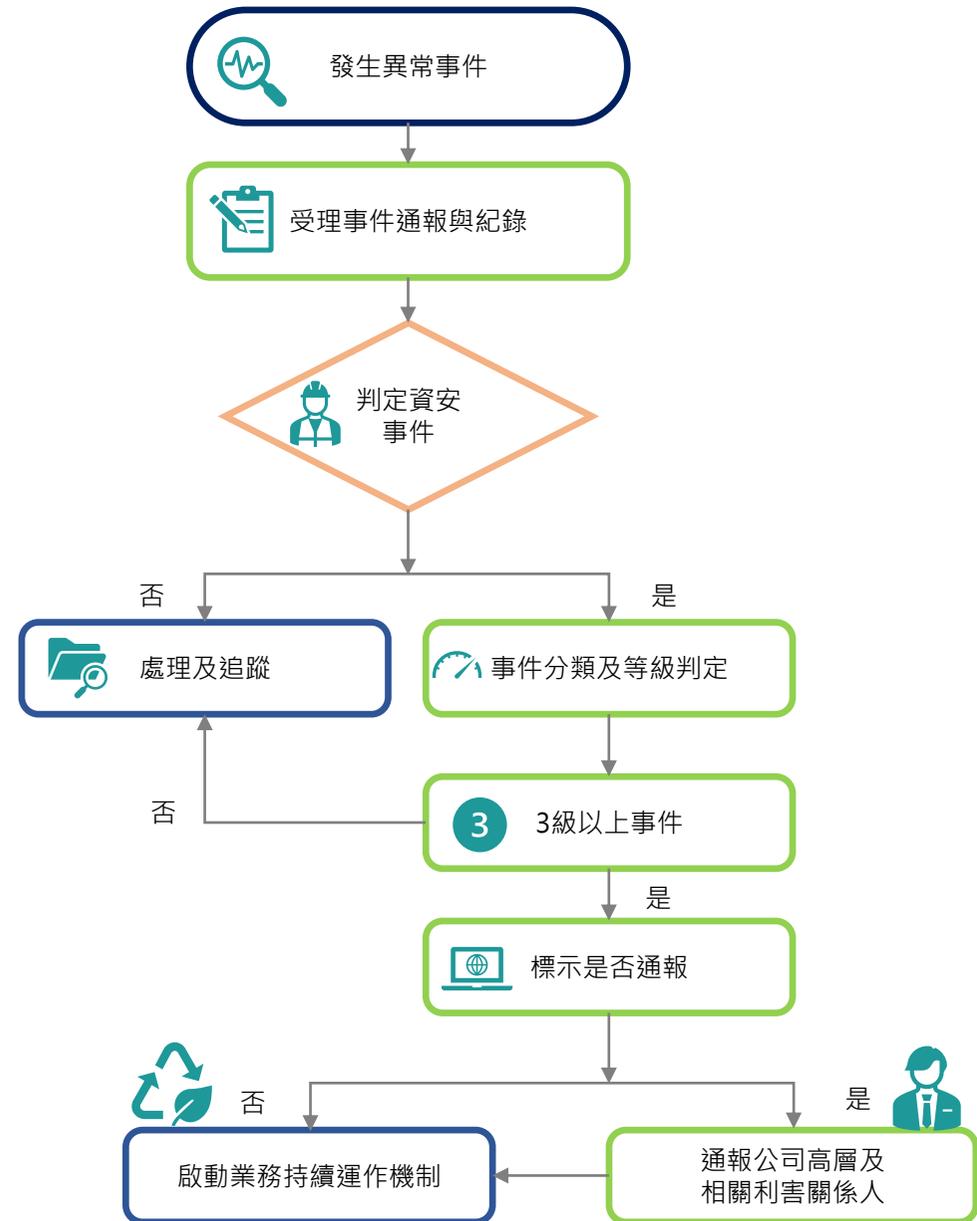
本公司每年均通過反恐體系之資訊安全認證，委託認證單位皆為國際第三方公證單位如:SGS、Bureau Veritas、Intertek機構。每年定期向董事會報告「資通安全風險管理情形」。資訊安全小組每季召開一次，必要時得召開臨時會，各小組成員須參加。會議議程包括資安事件處理報告、組內事務的推動情形，需各單位配合之事項，其他相關建議或臨時動議。



資安政策



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ISO 9001、ISO 20000、ISO 27001、ISO 14001、ISO 27017國際認證要求，提高服務可靠性。

資訊服務不中斷及資料安全上，資訊安全單位的備份管理人員每年一次選取部份備份儲存媒體或備援設備，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。硬體方面，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正常使用。

2022年疫情期間，本公司因應Covid-19防疫規範，積極響應實施辦公人員居家上班。本公司特採購居家辦公用筆電，採購數量為原使用設備量之68%，提供疫情期間居家上班同仁使用，同時透過VPN連線認證強化資安風險且在疫情期間無重大資安事件發生。

在資訊服務不中斷及資料安全上，管理部資訊單位定期將備份資料送往異地保管存放，並定期演練災後復原措施。除此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	√	√	√	
企業專用防火牆	√	√	√	√
不斷電UPS設備建置	√	√	√	√

資訊安全教育訓練

每年辦理一次員工資安教育暨個人資料保護法宣導教育訓練，2023年度共舉辦兩場次，共計230人參與。

資訊安全專案實績

- 每年定期實施一次弱點掃描，2023年度弱點掃描結果具較高風險設備37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17萬元。
- 加入TWCERT/CC聯盟，蒐集及交流資安情報。
- 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功擊防禦，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。
- 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。
- 近三年資安事件狀況：2021年到2023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

	2021	2022	2023
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

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
新進員工教育訓練(含IWAY、BSCI)	85	4.00	340.00
商業道德、IWAY6.0版本標準書、CF行為守則	1,040	1.00	1,040.00
IWAY導讀	30	2.00	60.00
IWAY6.0各章節說明	98	1.00	98.00
IWAY小組-新任成員培訓課程及檢視崗位工作內容	68	1.00	68.00
IWAY小組-檢視工作崗位內容	128	1.00	128.00
C-TPAT反恐教育訓練	104	1.00	104.00
反恐教育訓練	1,040	1.00	1,040.00
資訊安全教育訓練	229	1.00	229.00

課程名稱	受訓人次	課程時數	總計受訓時數
個人資料保護管理辦法宣導教育訓練	516	1.00	516.00
不法侵害教育訓練	531	2.00	1,062.00
主管商業道德訓練	37	1.50	55.50
貨櫃檢查作業教育訓練	7	1.00	7.00
反歧視、騷擾、虐待、懲戒行為	531	1.00	531.00
勞工安全衛生教育訓練-工傷	708	1.00	708.00
工安全衛生教育訓練-急救課程	1,040	1.00	1,040.00
入職一般勞工安全衛生教育	24	4.00	96.00
消防編組演習	1,040	4.00	4,160.00
合計	7,256	29.50	11,282.50

反貪腐政策和程序的溝通及訓練

辦理反貪腐政策和程序的溝通及訓練，共計**536人**參與，完成訓練百分比為**100%**。





02 創新研發 永續產品

產品品質與安全

技術研發

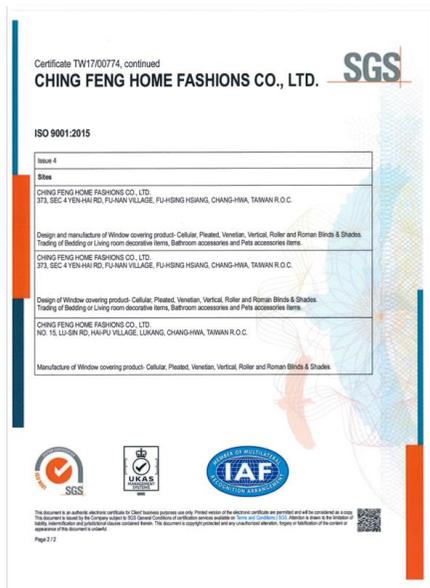
供應商管理

產品品質與安全

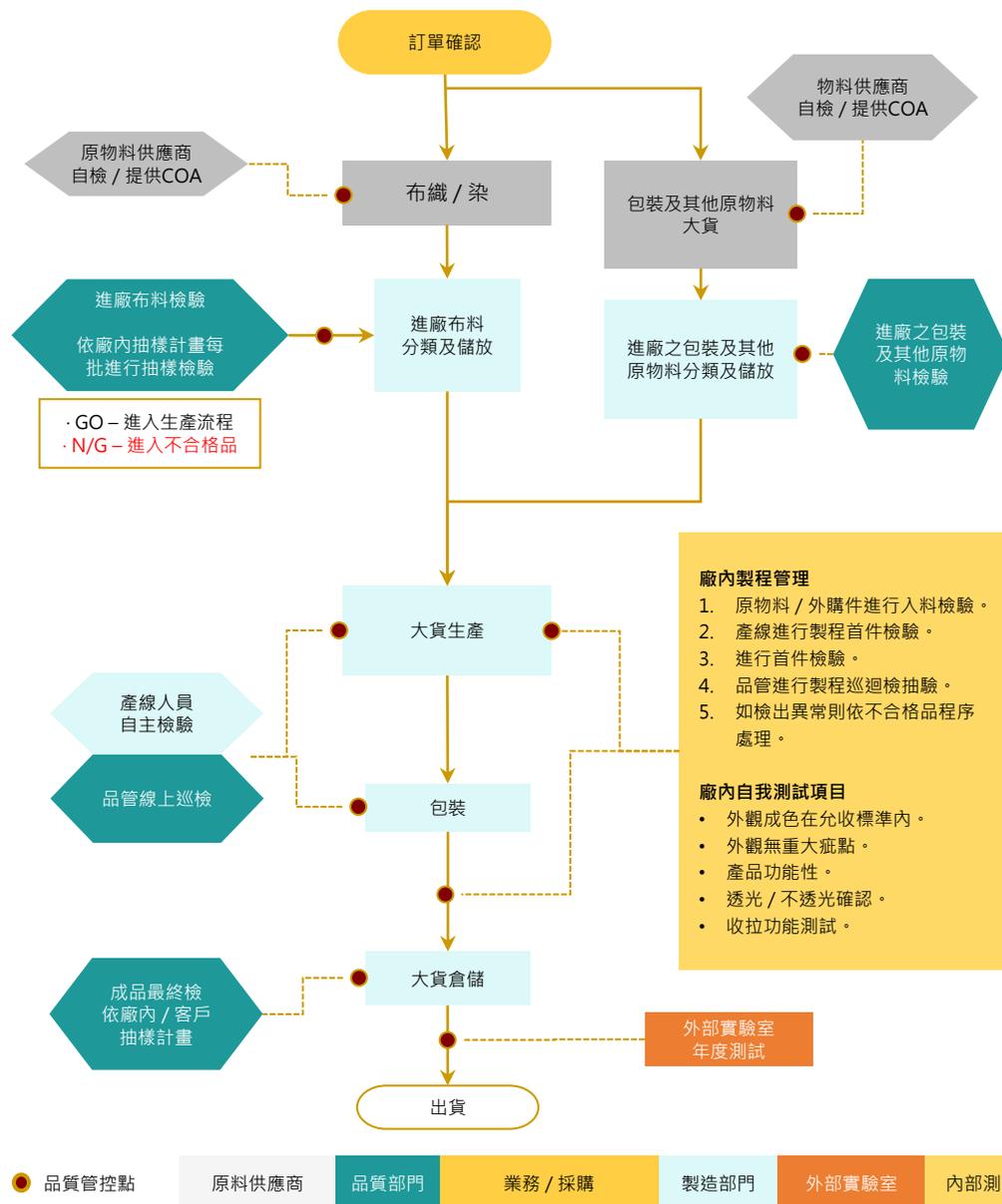
產品品質管理

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，更透過永續全回收環保材料的採用，協助客戶改善成本結構，創造客戶與消費者的產品效益。

我們工廠的質量管理具ISO 9001的認證，涵蓋了產品設計、製造、檢驗、測試、文件控制、供應商管理等各個方面，以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。

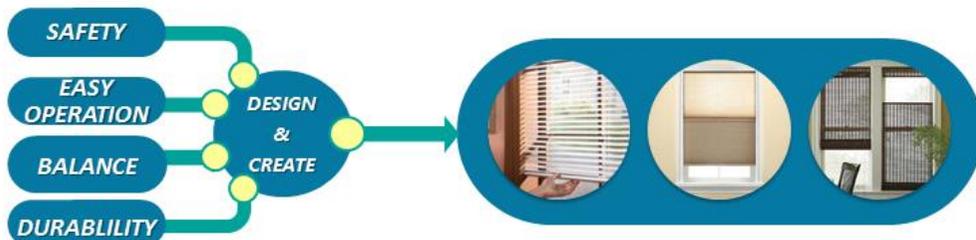


品質控管流程圖



產品安全

針對管理與產品中化學物質有關的風險及危害，採用IKEA I-way機制，定期自我檢核回報客戶，並每年接受客戶稽核，由2018年起至今，均通過客戶評鑑。另針對揮發性有機化合物 (VOC) 排放和含量標準，產品均符合。



客戶服務管理

慶豐富深根窗簾產業50年，產品核心為各式無拉窗簾、百葉產品及家紡家飾產品，慶豐富自我期許向前邁進成為市場之領頭羊，以台灣廠的前景來看，透過客戶服務與回饋，提升產品附加價值，並積極開發客製化市場增加毛利，促進集團成長，以“落實服務、永續發展、幸福生活”的客戶服務精神，定義企業文化精神開創自我產品價值，以製造服務業的精神，哪裡有消費者，那裡就是我們的市場，那裡就有我們的產品與服務。不斷地精進與改造，由市場消費端一路延伸至生產客後服務，達成產品全價值鏈的提升。對外，就是要讓消費者使用慶豐富產品感到溫馨滿意，對內，就是要讓員工身處於慶豐富工作感幸福快樂，讓顧客滿意、員工幸福，成為企業永續發展的願景。

客戶滿意度調查

2022年根據產品品質、交貨時效、服務品質、產品開發、顧客抱怨處理及回饋、產品價格競爭力及價格競爭力七大面向，採低、中、高三等級評分方式進行客戶滿意度調查，大多回饋結果均落於中、高等級，為更精準了解客戶滿意程度，自2023年起由原先的分級評分方式，改以分數評分，更能明確、客觀的了解客戶需求，讓公司相關人員進行分析，以利後續改善。2023年度評核分數如下：

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年度	88	89.5	93.5	84.5	82.5	87.5

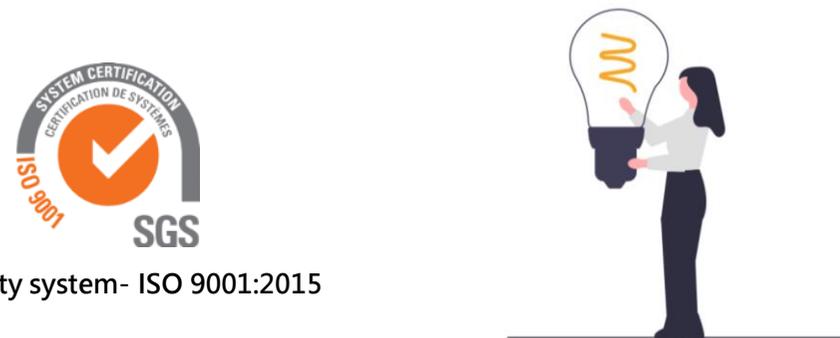
由客戶評分結果分布，公司在產品開發及價格競爭力上低於年度平均值，為公司未來努力改善之方向。



Global Recycled Standard 4.0 (GRS 4.0)



Global Security Verification



Quality system- ISO 9001:2015

客戶資訊管理與客戶隱私

客戶資訊管理與客戶隱私是商業營運中至關重要的議題。慶豐富近年來落實資安風險管理，於公司治理上注重客戶隱私，如何有效管理客戶資訊能夠幫助企業了解客戶需求、提供更好的服務、以及建立長期的客戶關係。透過與客戶互動中，慶豐富以下列事項建構資訊風險管理模式：

資訊符合法規與透明

收集客戶資訊管理程序上必須符合法規，與客戶間透明溝通理解訊息如何使用及保護。

資訊安全性

於資訊系統管理上利用，透過防火牆、加密、異地備分等控制機制，保護客戶資訊避免風險。

資訊收集量

僅收集必要的客戶資訊，收集的資訊對應業務相關之目的與需求。

資訊授權

客戶資訊除透明溝通基本使用外，若由其他特定用途，先取得客戶許可授權方可使用。

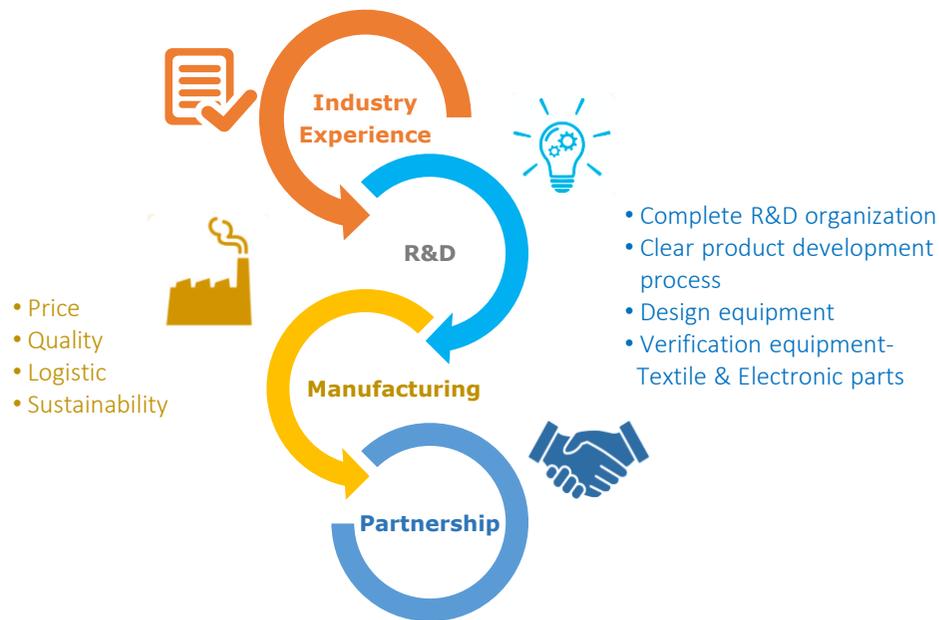
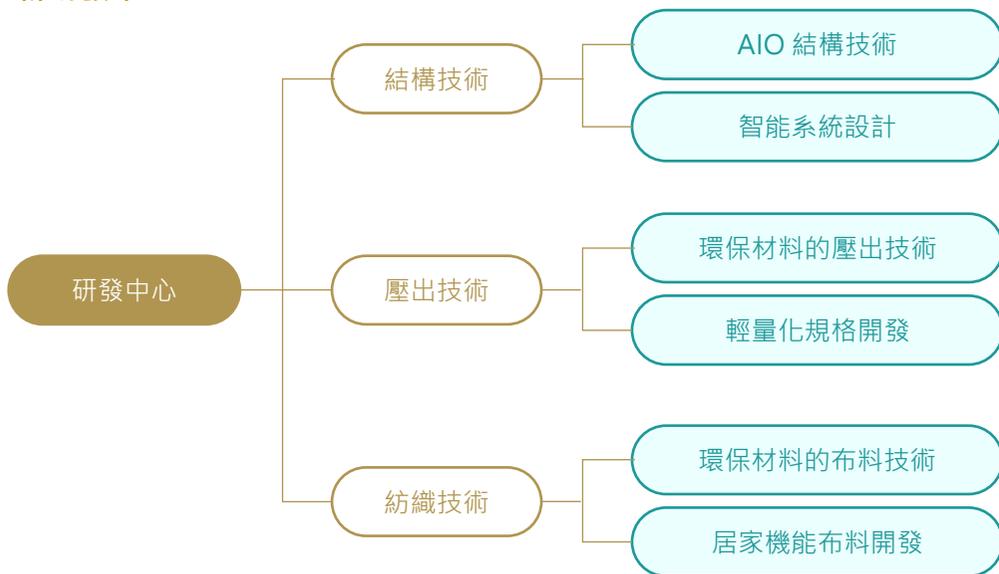
慶豐富將客戶資訊管理和客戶隱私作為優先考慮事項，與客戶建立信任保持良好關係，並避免公司衍生不必要的風險，近兩年來均達成零缺失目標。

近2年客戶隱私洩密事件統計

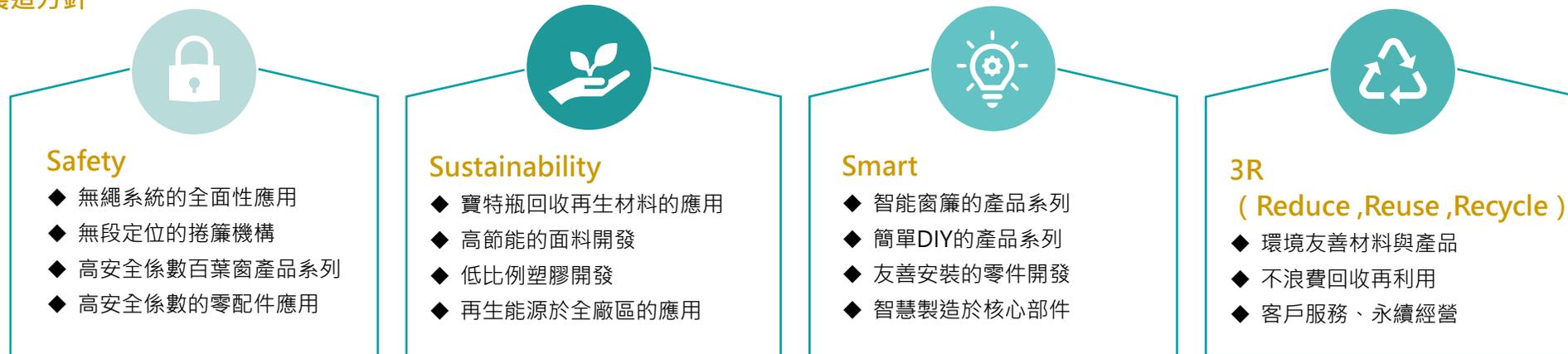
2022年至2023年未發生來自外部且經證實的投訴和來自監管機關投訴。

技術研發

新研發架構



3S製造方針



產品簡介



主要產品銷售地區分布及營業比重

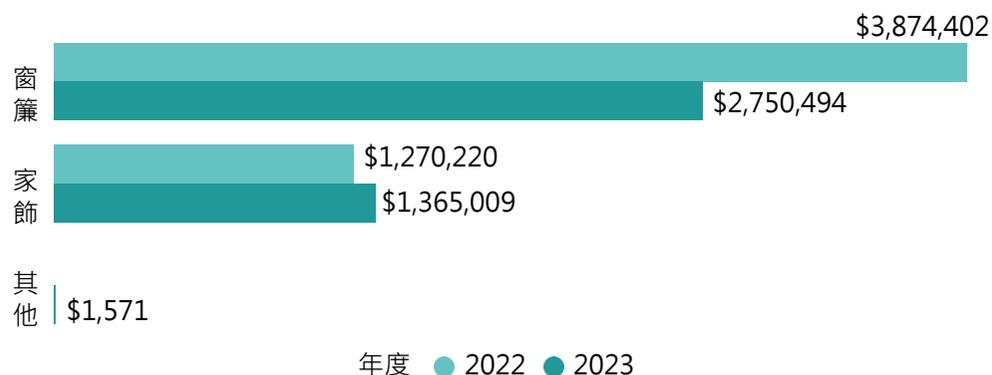
銷售區域之各年度銷售金額趨勢

單位: 新台幣千元

年度 銷售區域	2022年度		2023年度	
	金額	%	金額	%
內銷	112,439	2%	121,543	3%
美洲	3,638,890	71%	3,403,397	83%
歐洲	1,085,282	21%	507,193	12%
其他	308,011	6%	84,941	2%
合計	5,144,622	100%	4,117,074	100%

主要產品各年度銷售趨勢

單位: 新台幣千元



主要產品重要用途

產品類型	產品細項	產品說明
百葉窗 Blinds	rPET百葉窗	採用無毒材料、無拉繩設計，並透過葉片設計提高遮蔽效果，有效阻擋紫外線，隱密性高，無段定位系統使用者即可拉即停，依照喜好任意調整高度、角度、光線等。整體易於家居裝潢結合，兼具美觀。
	鋁百葉窗	
	仿木百葉窗	
	平行百葉窗	
窗簾 Shades	羅馬簾	採用環保回收材料，提高環保材使用率及創造材料可回收再利用機會。採用精密動力結構，運用特有核心設計，達到精準的無段定位系統，即拉即停。材料無毒系統無拉繩，提供兒童及寵物的安全居家環境，使居家生活的層次更上一層。
	蜂巢簾	
	百褶簾	
	捲簾	
家飾 Home Textile	毛毯	多元化的家飾用品，豐富家居生活。
	不織布面料	

商業模式轉型方針



專利績效

重大議題目標與績效

至2023年底，慶豐富擁有的專利總數為120件，其中取得專利權件數106件、申請中14件，主要分布在無繩系統全面性的應用、無段定位的簾體機構、高安全係數的百葉窗產品與零配件的應用等領域。2023年新獲證的專利以台灣、美國為主，總數共10件，分別布局在夾持固定機構、捲軸的煞車機構、傳動機構等。慶豐富致力於產品開發與品質提升，不斷自我要求與成長，持續創造獲利成長為重要目標。

在產品的開發設計上，考量安全並持續優化，使更多產品更符合安全法規；開發產品時，更模擬不同客戶所操作的方式與習慣，並積極研究各種狀況。除了安全考量之外，對於永續發展的重視與需求也是逐年攀升，使用環保回收材料也成為開發設計時所納入的重點考量之一，讓慶豐富的產品為這個地球盡一份力，以永續循環作為目標。

慶豐富致力於產品研發與創新、研發專利成果、產品品質管理、法規遵循等。最近二年的重要目標與績效的達成度。如右表。



國家	2023年有效專利		
台灣	34	英國	1
中國	26	日本	4
美國	26	歐盟	2
德國	24	澳洲	2
越南	1	加拿大	0
總計	120		

電商市場拓展



1

產業定位：
慶豐富為北美前三大安全窗簾領導供應商。

2

未來研發目標：
聚焦3S的開發方針。

3

未來市場目標：
配合原有客戶，進行O2O的市場布局。

4

未來營運目標（願景）：
強化全價值鏈的生產，3S的商品開發，O2O的商業模式。

綠色材料研發

研發理念或策略

隨著國際間對於永續發展議題的重視，對於環境生態破壞有著高度省思的綠色設計，開始為世界所關注，強調設計應用的材料應該認真考慮有限的地球資源使用，要為保護地球環境而設計，降低對環境的衝擊。發展方向：綠色材料強調「可回收、低汙染、省能源」，盡可能在產品設計開發上著重人類生活環境中的健康、安全需求、低汙染、易整潔、省能源、易操作、簡潔、零件少、易分解組合，現代的生活用品，並透過使用回收再生原料的方式，使廢棄物質再利用或完全回收再生。透過綠色設計節省材料與能源並降低環境汙染，讓綠色產品為經濟與環境創造雙贏。

永續回收材料使用比率

隨著環保意識抬頭，綠色材料強調「可回收、低汙染、省能源」，使人類環境更健康、安全、低汙染、易整潔、省能源、易操作、簡潔、零件少、易分解組合，透過使用**回收再生**原料的方式在研發產品上持續提升環境友善材料使用，回收材料增加應用在積極響應RCS，每年也取得認證，2023年慶豐富產品已有**15.12%**符合**RCS標準**。未來將提升回收材料產品應用率作為研發方向，短期持續提升產品種類達到使用RCS Blended標章的**比例 $\geq 20\%$** ，中長期持續提升產品種類達到使用RCS Blended標章的**比例 $\geq 35\%$** 。

產品生命週期管理

企業在產品生命週期各階段對環境的影響，包括原物料的採購、生產、產品使用和最終處理。此標準涵蓋許多面向例如溫室氣體排放、能源使用、水資源使用即對應的環境、生物及廢棄物關聯影響，慶豐富基於整體週期所產生的影響，針對回收料再利用及廢棄物產出量制定對應模式建立指標，以達成永續循環**降低**對於環境的影響。

(1) 回收料再利用：

近年慶豐富以製程參數調整，生產加工法修正及模具設計開發，目標在提升回收料利用率，2024年起正式試行運作，以PVC下腳料為目標，預計兩年內**可回收使用約41%**。

(2) 廢棄物產出量：

同樣近年透過研發設計規範調整與優化，加上原料加工工法調整，目標在廠內原料半成品降低損耗率，以達成廢棄物減量目標，預估兩年內可**低減3%**。

提升生產效率

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，於公司治理降低成本及提高效率雙面需求下，制定生產單位每年KPI指標如下表，定期檢核達成狀況。依據前項衍生出兩項生產指標：

生產工時效率: 依據整體產出量所需之標準工時，對應實際人員出勤工時之效率，近期達成狀況及短期目標如下：

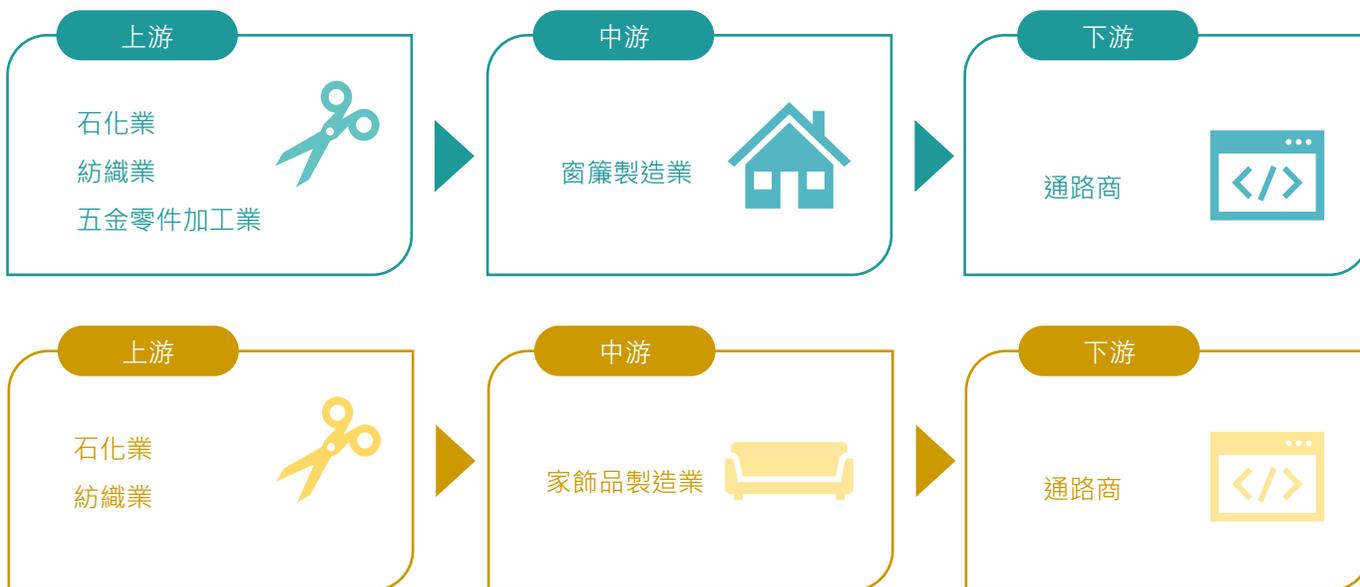
年度	2022	2023	2024~2026 (目標)
工時效率	75.2%	80.8%	88.0%

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，近期比例及短期目標如下：

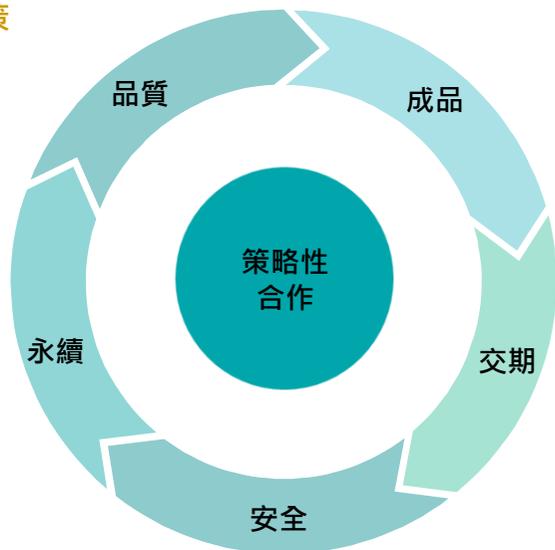
年度	2022	2023	2024~2026 (目標)
廠區機械化比例	35.2%	40.3%	50.0%

供應鏈永續管理

產業供應價值鏈



供應鏈管理政策



定期評估供應商的績效表現，包括交貨準時率、產品質量、售後服務等，並建立監控機制以及懲罰和獎勵機制以推動供應商的持續改進，同時了解供應商之製程能力，以確保供應鏈之穩定性與供應品質。也隨時與其進行溝通，力求將「企業社會責任和供應鏈永續管理」概念植入供應鏈評核規範中，並且著重於建立穩固的合作關係，與供應商保持開放溝通和良好互動，解決問題和衝突，共同解決挑戰，並探索合作機會以提高效率和價值，期達到供應鏈永續管理目標。

供應鏈管理目標

提升供應鏈核心競爭力

要求供應商以慶豐富《供應商行為準則》為行動依據，提升勞動人權、安全衛生、環境保護、商業道德與管理系統績效；積極輔導供應商精進核心能力，降低營運中斷風險。

強化供應鏈永續發展

透過永續風險管理評估，識別、評估和管理與供應商相關的風險，包括供應中斷、品質問題、法律遵循風險等，並制定應對策略以減輕損失。制定供應商對於慶豐富《供應商行為準則》的簽署比例提升的短、中長期目標，以強化供應鏈的永續管理，並且建立穩固的合作關係鼓勵供應商提供創新的解決方案和技術，並與其共同探索新的市場機會和效率改進，以提高競爭力和價值創造能力。

除關注供應商在成本、品質、交期、持續供應等方面外，並制定「供應商行為準則」要求供應商共同遵循。並要求供應商簽署「供應商行為準則同意書」，除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，供應商也需將此要求傳達給其下一階供應商，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：

1. 一般供應商：直接供應公司材料、設備、服務的供應商。
2. 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。2023年鑑別的關鍵供應商共有20家，其採購金額占比為60%。



供應商鑑別與篩選

定期溝通

每年度舉辦一次供應商大會與供應商保持定期的溝通，分享需求變化和市場動態。

實地考察

定期進行實地考察，了解供應商的生產狀況和改進措施。

定期評估

每月對供應商進行評估，確保其交貨能力和品質標準符合需求。

社會責任

評估並推動供應商在環保、勞工待遇等方面的改進，履行社會責任。

成本優化

與供應商合作，探討如何降低成本，提高效率。

信任和透明

與供應商建立信任和透明的合作關係，共同面對挑戰和機遇。

供應商評核

針對每個月交易金額前20大供應商進行定期評核。評核內容包括：

1. 品質評估：按進料檢驗收送貨批次區分合格、特採、全檢、加修、拒收等五類評比，並由品質單位統計比率進行分數計算。
2. 交期評估：依收貨時間記錄，進行供應商準時交貨率分數計算。

供應鏈共同優化

慶豐富秉持與供應鏈共好的理念，持續優化現有供應商評鑑制度及評核範圍的廣度，對於結果若低於80分供應商列為高風險供應商，為提升供應商穩定度我們積極透過輔導，限期提出改善對策及追蹤，直至供應商完成改善。

2023年度共計評核 **240次**，合格率 **99.58%**。

社會責任稽核

若不符合規範，需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。

無違規使用未滿 15 歲人員。

無強迫性與束縛性用工。

無扣押員工證件。

符合商業道德-無偽造文件行為。

無嚴重的環境污染-污染無擴及廠區外面。

無嚴重的健康安全隱患-無生命危險或永久傷害的隱患。

工作時間-透明可靠的工時記錄。

工資-符合法定最低工資標準。

員工保險-員工有投保工傷保險。

宿舍-不得要求員工住在指定宿舍，且可自由離開。

供應商行為準則及簽署統計

2023年針對宜家產品的所有供應商要求100%簽署IWAY 6.0執行標準同意書（供應商行為準則）內容

IWAY原則必須以有效的執程序序和開發的溝通為基礎。

保護勞工的健康與安全。

商業活動以合規、誠信的方式進行。

適宜的工作和生活條件。

保護兒童權益、鼓勵為兒童提供學習、家庭生活機會。

保護地球生態環境。

尊重勞工基本權益。

永續和可循環的管理資源（包括水和廢棄物）。

勞工享有休息的權利，得到合理的報酬，並有發展個人能力的機會。

確保動物福利。

2023年完成簽署行為準則

2023年完成簽署的廠商共有**67家**，占所有合格供應商的比率**38%**，稽核項目為社會責任要求及反恐評估，合格率**100%**。

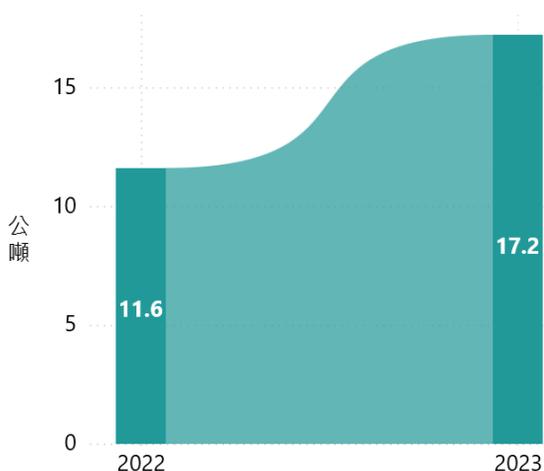
後續針對已簽核廠商進行訪查確認，未簽核廠商了解並提供協助使其簽屬，2024年起檢討所有供應商評核及未簽屬狀況，並以關鍵供應商規範區分等級，以利後續訪查評核頻率規劃。

供應商風險管理

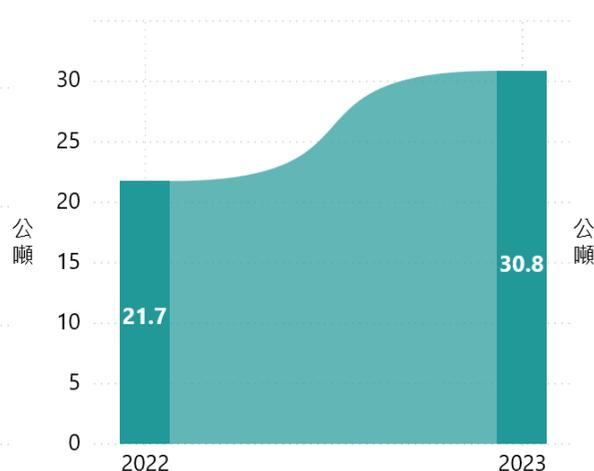
1. 完整的供應商評估：評估其能力、信譽、財務穩定性、道德合規性、品質管理系統等，以確保其符合公司需求和標準。
2. 供應鏈可視性和透明度：建立供應鏈的可視性和透明度，追蹤和監控供應商的表現和活動，及時發現潛在的風險和問題，並採取及時措施解決。
3. 採購合約：建立明確採購合約，確定供應商的責任和義務，包括產品規格、交貨時間、價格、付款條件、質量標準、保固、法律遵循等，以保護企業的利益並確保交易的合規性。
4. 持續監控和評估：定期監控和評估供應商的表現和風險情況，建立持續改進機制，及時調整和完善供應商風險管理策略。

關鍵原物料風險管理

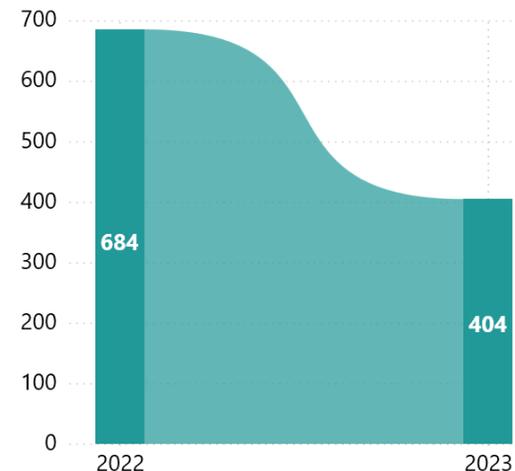
關鍵原物料以不織布及PVC為主，所有原物料均是受認證廠商所提供，若未經過認證，則需要提供相關的替代方案（如：盡職調查結果），以確保負責任的採購原物料。



不織布（可再生）各年度趨勢



貼膜不織布（非再生）各年度趨勢



PVC（可回收利用）各年度趨勢

支持在地採購

慶豐富公司據點分布於台灣及中國大陸，台灣總營運總部。在台灣秉持著提升本土產業之精神，在產品品質與採購條件相似的情況下，優先以台灣當地供應商採購為主，並透過建立良好的合作關係促進台灣經濟穩定發展。

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，評估其能力、信譽和風險，並建立監控機制，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。

2023年台灣廠區在地採購金額比例占總採購金額比例為**90%**以上。

整體採購家數金額及當地供應商

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	15	43%	12	80%	92%
金屬類	22	13%	20	91%	99%
塑膠類	28	11%	18	79%	94%
包材	42	12%	42	100%	100%
化學品	17	5%	16	94%	97%

備註：

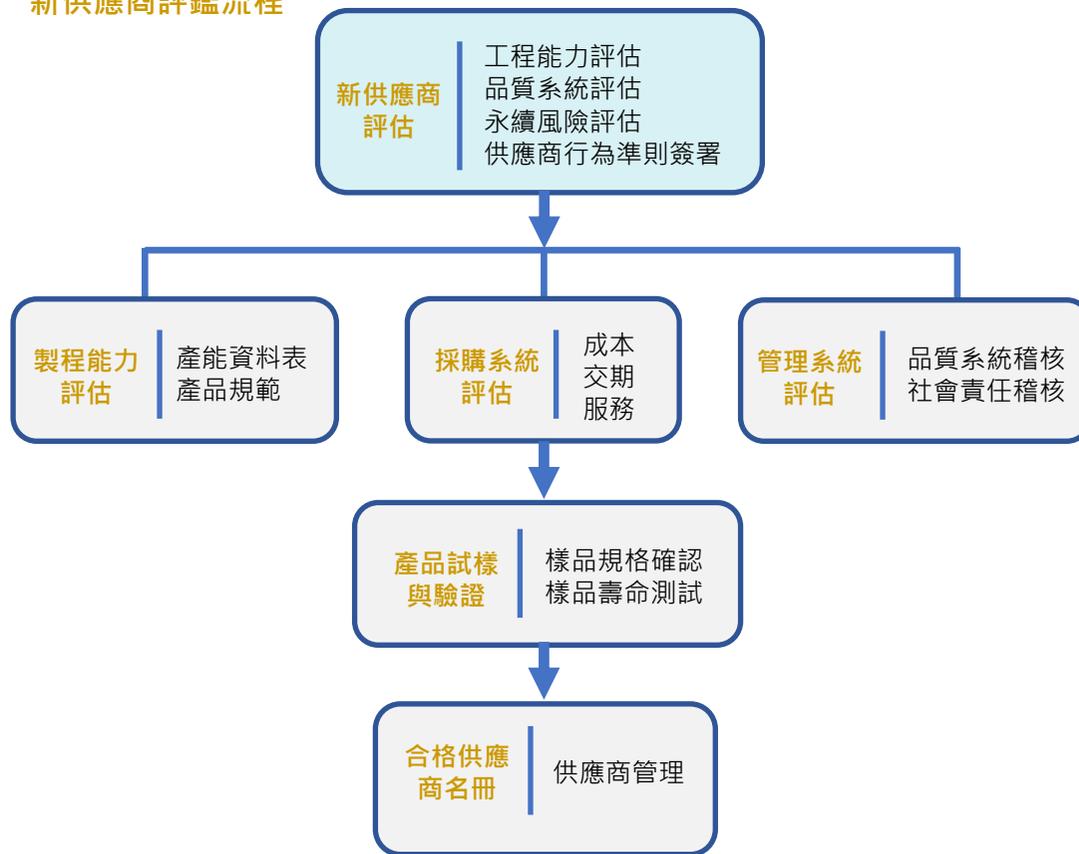
1. 當地定義：台灣國內採購。
2. 計算方式：(該類別採購金額/總採購金額) = 採購金額佔比。

供應鏈稽核成效

針對每個月交易金額前20大供應商進行定期評核，評核內容包括：

1. 品質評估：按進料檢驗收送貨批次區分合格、特採、全檢、加修、拒收等五類評比，並由品質單位統計比率進行分數計算。
2. 交期評估：依收貨時間記錄，進行供應商準時交貨率分數計算。評分之結果若低於80分，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。

新供應商評鑑流程



供應商管理實績

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
2022年	63	115	178	35%
2023年	67	111	178	38%



03 環境友善 永續未來

氣候變遷風險機會

溫室氣體管理

能源管理

水資源管理

廢棄物處理



環境友善 永續未來

慶豐富鑒於全球暖化及氣候變遷問題也日趨嚴重，在追求永續發展的過程中，深感企業對社會的責任，除了力求產品技術的提升與突破外，更以審慎的態度全面積極推動環境管理與員工安全衛生之活動，以善盡企業應有之責任。環境保護與污染的預防更是公司經營管理策略中重要的一環，慶豐富將導入ISO14001 環境管理系統，提供各廠良好的環境保護架構，控制與減少對環境的衝擊，防止事故造成環境影響，並確保法規符合性。我們將環境管理系統和職安衛生系統整合，訂定環安衛政策，並定期進行環安衛訓練，建構安全健康的工作環境。本公司已開始進行台灣地區自身溫室氣體排放盤查，盤查範圍包含直接排放量（範疇一）、能源間接排放量（範疇二）。以上盤查數據預計於2024年第三季完成，並於第三方驗證後公佈於公司網站。

本公司也長年關注水資源節能環保議題，2022年開始進行雨水回收用於廠區綠色植被的澆灌，以減少自來水用量。本公司仍將持續思考水資源回收與再探討進化方式，節約整體用水量。本公司將朝著低碳社會的道路邁進，為企業對環境帶來碳排放減量努力，強化低碳產品的市場競爭力，達成低碳經濟的永續消費與生產模式。

氣候變遷風險機會

由於人類對於化石能源的依賴及森林的破壞，在過去一世紀以來大氣中的二氧化碳（CO₂）濃度劇增、極端天氣及氣候行動失敗皆名列全球前五大風險中，可見未來人類的生命及財產將受到嚴重的威脅。而品牌客戶陸續要求供應商必須主動關注氣候風險，慶豐富根據業務範疇、生產製造以及廠區所在地等面向，鑑別氣候變遷所伴隨的潛在風險與機會，並參酌永續與氣候變遷相關國際倡議之規範與我國環境永續法規，進而設定因應措施及管理方針；強化面對不可預期之氣候風險與機會的應變能力，增加企業永續經營之韌性。本公司台灣地區已開始對溫室氣體排放進行盤查，同時對因氣候變遷所帶來的潛在機會與風險定時關注與評估。

氣候變遷管理

TCFD風險管理流程

Step01

永續發展小組完成氣候環境背景資料蒐集氣候風險及營運範圍評估。

Step02

建立氣候風險與機會項目討論。

Step03

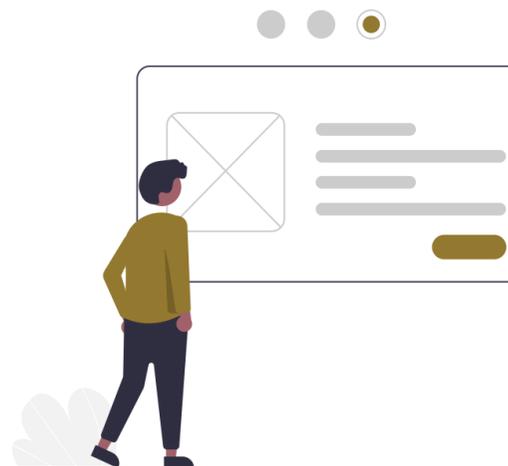
永續發展小組實施氣候風險機會及營運衝擊分析。

Step04

建立執行策略及目標設定。

Step05

每年透過永續發展小組會議滾動檢討執行策略及目標之成效。



氣候治理

氣候變遷治理策略及執行情形

類別	公司管理策略與行動	執行狀況
	<p>董事會定期審視氣候變遷相關的風險與機會。</p>	<p>董事會為風險管理最高決策單位，擔負本公司整體風險之最終責任。本公司以永續發展委員會為氣候變遷管理的最高組織，由總經理擔任主任委員，每年審議公司氣候變遷策略與目標、管理氣候變遷風險與機會行動，及檢視執行狀況與討論未來計劃，並且向董事會報告。</p>
<p>治理</p>	<p>永續發展委員會：本公司氣候變遷管理的最高組織，由總經理擔任召集人負責統籌指揮風險管理計劃推動及運作，由各部門負責推動各項風險管理。各部門承辦人依相關業務之內部控制制度及內部規範執行日常風險管理活動並進行風險控管活動之評估。 永續發展委員會主席出任執行委員，定期審議本公司氣候變遷策略與目標，並向董事會報告。</p>	<p>將於2024年首次導入氣候變遷治理架構，並規劃將氣候變遷風險納入風險管理，並完成相關政策及制度之建置。</p>
	<p>永續發展委員會：本公司執行及管理氣候變遷風險與機會行動的組織，由總管理部主管擔任執行委員，每年擬定管理方案、檢視執行狀況與未來計畫。</p>	<p>由總經理統籌各發展小組，每年針對TCFD氣候治理因應向董事會層級報告以供決策參考。</p>
<p>策略</p>	<p>跨部門討論與鑑別短、中、長期的氣候風險與機會。 評估重大氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務衝擊。</p>	<p>依循TCFD進行對財務資訊揭露透過辨識、衡量、監控、報告等，架構氣候變遷可能對公司營運所帶來的衝擊，透過執行單位定期召開會議研討相關議題，進行短期、中期、長期氣候風險，制定相關政策行動方案，盡力減少企業營運活動對環境造成的衝擊，達成低污染、低能耗、低碳的環境友善目標，逐步減少溫室氣體排放。</p>
<p>風險管理</p>	<p>利用TCFD架構建構氣候風險辨識流程。 依據氣候風險鑑別與排序結果，設定與執行相關因應方案。 將氣候風險鑑別與評估納入風險管理流程。</p>	<p>慶豐富考量內部管理機制及主要產品之生命週期，對短、中、長期進行氣候變遷風險評估，以利於與風險管理架構整合、並定期檢視及對策。向永續發展委員會主席報告評估結果與因應方案。</p>

類別

公司管理策略與行動

執行狀況

指標和目標

設定氣候變遷相關管理指標。

- 各廠累積節電量。
 - 廢棄物低減管理，整體製造生產廢棄物重量減少3%。
 - 減少廢棄物碳排，將現行較大的廢棄物容器逐步縮小，降低廢棄物並協同相關單位進行宣導。
 - 推展使用回收材料使用比率，短期目標持續提升RCS Blended標章比例 $\geq 20\%$ 。
 - 目標設定2024年能源密集度總量相較2023年（基準年）降低1%。
- 以上為氣候變遷績效指標，執行成果逐年揭露於永續報告書「氣候與能源策略、目標與成果」。

透過ISO 14064-1每年盤查與揭露溫室氣體排放量，檢視公司營運面臨的衝擊，並評估範疇一、二的風險及其減緩策略。

根據各項盤查與評估結果，持續執行減碳措施，有效降低範疇一排放風險；因電力使用造成的範疇二溫室氣體間接排放。詳情請參閱2023年永續報告書「溫室氣體盤查」

擬定氣候變遷管理目標，檢視目標達成度與績效。

如短中長期定義及目標。

氣候風險機會鑑別評估

本公司台灣地區已開始對溫室氣體排放進行盤查，同時對因氣候變遷所帶來的潛在機會與風險定時關注與評估。將氣候變遷風險納入整體營運考量，預估風險發生機率與影響程度，制訂風險應變計畫及危機處理機制，及早提出預警，減緩氣候風險對公司營運影響。慶豐富善盡企業責任，節能減碳對保護環境、保護資源和改善人類健康皆相當重視。惟實現節能減碳是一個全球性的挑戰和責任，需要社會共同努力。



氣候變遷機會

風險與機會	影響描述	因應策略
轉型風險	政策和法規	碳稅 / 費造成公司的財務衝擊以及法令及金融監理趨嚴。
	技術	綠色環保低碳商品將取代現有產品和服務，增加營收及投資之不確定性。
	市場	水、電、原物料等價格上漲成本增加。
	名譽	市場需求與消費意識改變，營運發展與投資決策須考量ESG因素。
實體風險	立即性	因氣候變遷與異常天氣事件引起的高溫及熱浪引發的熱衰竭、中暑等，導致員工生產力下降；更嚴峻導致供電不足的限電措施、產業被迫停工，進一步造成供應鏈斷鏈危機。
	長期性	全球升溫超過1.5°C，氣候模式改變與海平面上升影響經濟、公司運作模式，資產減損或提早汰換之成本增加。

氣候相關因應策略

氣候相關機會	現況	內部目標	對外政策
資源使用效率	<ul style="list-style-type: none"> 資源分類、回收再利用，並推廣無紙化。 評估汰換耗能設備。 	<ul style="list-style-type: none"> 溫室氣體盤查以2023年為基準年。 2030年製造生產廢棄物重量降低4.5%。 	
能源來源			
產品與服務	<ul style="list-style-type: none"> 透過議合、ESG永續倡議行動及諮詢服務發揮正面影響力並深化與顧客及永續夥伴之連結。 	<ul style="list-style-type: none"> 2030年目標為成為顧客最佳永續夥伴。 目標設定2050年達到碳中和目標。 	
市場			
韌性	<ul style="list-style-type: none"> 建立管理組織，修訂氣候變遷相關內部管理規範，融入日常營運及業務發展，強化風險管理及機會掌握。 參與監理機構及相關專案協助制訂相關規範，如臺灣版永續分類標準、氣候變遷風險管理專案等。 培育內部永續及氣候人才，並規劃補助相關證照。 以新製程改善及營運管理提升減緩能力。 	<ul style="list-style-type: none"> 積極參與政府及國際組織永續及氣候變遷相關倡議，強化氣候變遷因應能力。 對標國際標準逐年精進，並於2050年達到碳中和目標。 	<ul style="list-style-type: none"> 倡議巴黎協定。 目標設定2050年達到碳中和目標。 依循公司治理3.0-永續發展藍圖。

短中長期定義及目標



短期

- 響應聯合國永續發展目標行動。
- 優化永續發展委員會及溫室氣體盤查小組。
- 推展使用回收材料使用比率，短期目標持續提升產品種類達到使用RCS Blended標章比例 $\geq 20\%$ 。
- 廢棄物低減管理，整體製造生產廢棄物重量減少**3%**，年度廠製可回收料使用率 $\geq 40\%$ 。
- 導入及推動ISO 14064-1溫室氣體盤查系統，目標設定2024年能源密集度總量相較2023年（基準年）降低**1%**。

中、長期

- 推展使用回收材料使用比率，短期目標持續提升產品種類達到使用RCS Blended標章比例 $\geq 35\%$ 。
- 減少廢棄物碳排，將現行較大的廢棄物容器逐步縮小，**降低**廢棄物並協同相關單位進行宣導。
- 廢棄物低減管理，整體製造生產廢棄物重量減少**4.5%**，年度廠製可回收料使用率 $\geq 60\%$ 。
- TCFD氣候相關財務**揭露**。
- 2050年**達到**碳中和目標。

溫室氣體管理

溫室氣體管理政策

地球的氣候與環境，受溫室氣體的影響，已有逐漸惡化的趨勢，身為地球公民的一份子，應善盡企業對保護環境，愛護地球之責任，慶豐富將努力完成下列事項。

- 致力於公司內部溫室氣體盤查，以確實掌握溫室氣體之排放狀況。
- 依據盤查結果，進一步擬定溫室氣體自願減量相關計畫。
- 持續推動與支援節能減碳措施，永續經營，善盡企業責任。

2023年執行情形

本公司自2020年起開始著手進行溫室氣體排放統計，並每年於公司網站上揭露公示，2023年開始導入ISO 14064-1，據此明確設定公司邊界與範疇，預計在2024年第三季完成台灣地區盤查並通過第三方查證，未來將朝著低碳社會的道路邁進，強化低碳產品的市場競爭力，達成低碳經濟的永續消費與生產模式。

本公司近兩年溫室氣體年排放量如下：

單位: tonCO₂e

排放源	2022年度	2023年度
範疇一	-	189
範疇二	2,146	1,588
範疇三	-	2,828
合計	2,146	4,605

註：上表2023年溫室氣體排放量是依據ISO14064-1的規範進行盤查統計。截至報告發行日止，第三方查證作業進行中，預計於2024年第三季完成查證。



能源管理

鑒於全球氣候的變化刻正逐步影響著經濟發展，對企業的營運所必須支出的成本也影響巨大。慶豐富已意識到此議題之重要性，並積極地致力於低碳經營。持續尋求節能減排方案。改善能源使用效率、推動節能措施以降低能源消耗，減少溫室氣體排放降低環境污染以提升公司社會形象，降低生產成本，同時符合客戶或政府政策要求。慶豐富主要能源為外部購買的電力，電力消耗亦是公司溫室氣體排放的主要來源，非再生能源的消耗主要為柴油、汽油，能源消耗系各營運據點自主盤查之結果，2023年度各廠區總用電總量為3,215,429kWh。

能源消耗

年份		2022			2023		
廠區	能源類型	電力 (kWh)	汽油 (L)	柴油 (L)	電力 (kWh)	汽油 (L)	柴油 (L)
	總廠		688,400	4,259	19	460,101	4,272
二廠		140,776	0	470	141,728	0	250
彰濱廠		3,454,600	2,421	132	2,613,600	1,759	17,254

註：上表2023年能源消耗量是依據ISO 14064-1的規範進行盤查統計。2022年及2023年因盤查邊界與範疇不一，故不作二年度比較。

節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理政策

- 持續推動能源整合與改善。
- 持續進行環境足跡數據監控盤查認證。
- 持續推動環境保護回收政策，使用可回收環保材質。

執行情形

- 所有照明設備全面採用LED日光燈。
- 空壓機依據系統壓力，改採變頻控制空壓氣體容量。
- 導入簡易能源及公用設備監控系統。
- 安裝太陽能發電之設施。

未來節能因應計畫措施

- 擴大廠內能源及公用設備監控系統之功能，導入需量控制功能。
- 製程用塑膠壓出機運作產生高溫，致室內溫度升高空調系統熱負載增加，預計改採塑膠壓出機熱排風系統，將熱源與室內空間隔離並排出，降低空調耗電量。
- 停車場、儲藏室等LED燈具形式為緊湊型燈具，設置數量及室內高度較高，擬減少燈管及燈具數量，降低照明耗電量。

水資源管理

本公司取水來源為地表水（雨水、自來水），鹿港地區的水源都來自地下水，地下水池會先抽到鹿港淨水廠過濾再到暫存池，暫存池再加壓到用戶端，主要應用於廠區自冷設備用水及同仁生活用水，雨水回收用於廠區綠色植被的澆灌，減少相當的自來水用量，將水資源做最大化運用，本公司台灣地區之用水量每年均進行記錄，也均制訂有每年的減量、減廢目標，本公司依據目標制訂有具體的實行政策與計畫，每年初均會對前一年的實施成果進行檢討分析。本公司生產產區用水是經過由彰濱污水處理廠處理，完全符合合格排放。

廢棄物低減與管理

廢棄物管理政策

透過廢棄物回收再利用，提升資源有效利用，同時也降低其他污染衍生問題。廢棄物提供其他產業再利用，公司不斷提倡產品重複回收使用、透過製程優化減少使用量、並且減少使用原生資源，且秉持著員工有著安全的工作環境、產品智能強化設計，以及永續的經營理念來推動降低廢棄物。

慶豐富於材料永續使用上，以生產原物料損耗低減及廢棄物回收，提升資源有效利用，同時也降低其他污染衍生問題。

- 2023年開始透過研發設計規範優化及原料加工工法調整，進而讓物料使用損耗低減，預估2024~2025年兩年內可低減**3%**。
- 針對廠製下腳在利用回收再利用思維，透過製程參數調整，生產加工工法修正及模具設計開發，重新將下腳料回收利用，生產出達成客戶品質需求之產品，有效增加廠製可回收料使用率，預估2024~2025年兩年內可回收使用率約**41%**。

上述兩項方案，2024年起預估讓整體製造生產廢棄物重量下降，整體廢棄物抵減幅度約**3%**。

本公司近兩年用水量



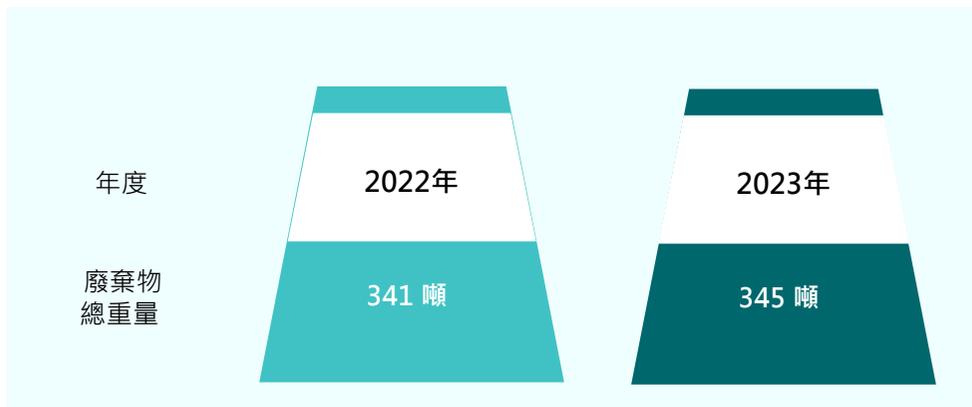
註：上表2023年用水量是依據ISO 14064-1規範進行盤查統計。

廢棄物清運處置

本公司廢棄物主要來源有二類，一為生產過程的廢棄物，一為員工生活的廢棄物，慶豐富生產過程中無有害廢棄物。生產廢棄物主要有布類與紙類，本公司均依政府規定委託合格廠商進行處理。製程中衍生的次級品或下腳料，本公司已成功研發出廠內再回收使用的製程技術，將其回收在使用有效降低廢棄物的產生量。而無法廠內再回收使用的下腳料或廢料，本公司均予以妥善分類，委託外部合格的資源回收廠商進行回收再利用。

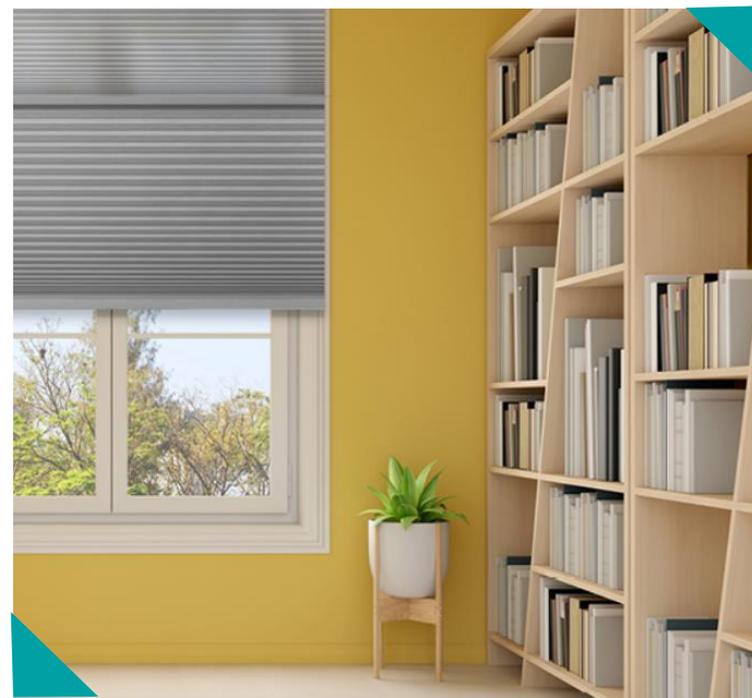
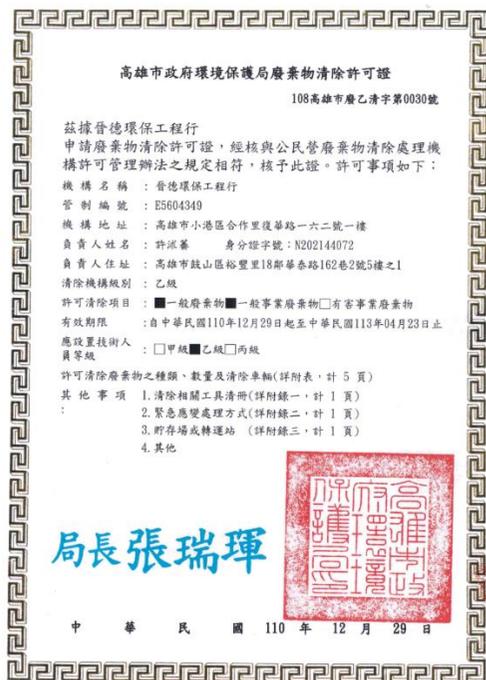
管理事項	具體實施情形
廢棄物教育訓練	化學品教育訓練
	廢棄物教育訓練
定期測驗項目	空壓機定期檢測
	汰換掉舊燈管使用環保節能燈管
下腳料環保再利用	提高用電功率因數減少耗電
	下腳料公司進行分類，如果廠內可以再生再利用，將回收再運用。經廠內確認可再被回收再利用的下腳料，如廢塑膠、廢紙、太空包、廢布、金屬等就會委由合法合規的回收商並透過特殊的製程回收再利用。

本公司近兩年廢棄物總重量如下：



註：2023年廢棄物總重量依據ISO 14064-1規範進行盤查統計。

事業廢棄物清運 (含清運廠商許可證)





04 職場發展 與安全

人才吸引與留任

人權

人才培育與發展 (重大主題)

營造安全職場環境 (重大主題)

職場發展與安全

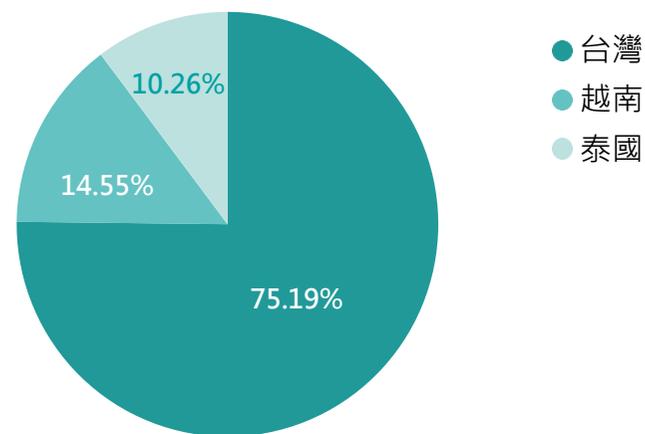
慶豐富深感優質的人力資產是企業成功的重要關鍵之一，為員工提供安全健康的職場以及保障勞工權益是公司發展的基石，亦是提升公司競爭力的關鍵。我們以用人唯才以及適才適所的理念，讓員工安心工作，能專注發揮專長，是慶豐富對人才永續經營的方針。我們致力於建立和諧與穩定的工作氛圍，提供各項福利措施，使員工無後顧之憂，與公司步成長茁壯。慶豐富僱用員工，不因各種身份（性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等）有所不同，在符合相關勞動法令前提下，制定整體之薪酬政策及架構，以吸引、激勵、獎賞及留任優秀人才。同時，設立多元的學習培訓機制，增進同仁專業知識與技能之深度與廣度，使同仁能快速適應公司及累積工作中的實務技能。並提供員工有可以對公司提出建設性之意見溝通管道，公司維護員工工作權益、重視員工的隱私，採取適當之防預、糾舉措施。

人才吸引與留任

員工組成

慶豐富嚴格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同，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2023年底，慶豐富直接雇用員工總人數為536人，其中女性員工334人，男性員工202人（除本國籍外，外籍員工包含越南、泰國）；本公司聘用本國籍各層級主管人員，男性8人（佔總人數約1.4%），中階主管男性22人（佔總人數約4.10%）、女性12人（佔總人數約2.23%）。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，勞動合同簽訂覆蓋率達100%。

員工多元化-台灣廠國籍分佈



本公司無聘用臨時（定期）勞雇合約依勞基法第9條規定之4類員工。

1.68%

弱勢團體人數佔總人數佔比

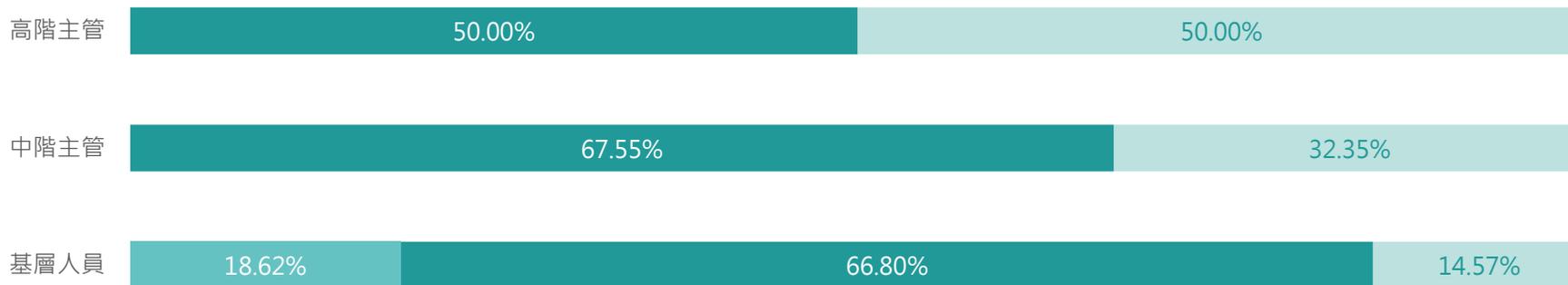
註1：弱勢團體是具有特定生理、社會、政治、經濟條件或特點的一群人，這些條件或特點使這群人承受重負的風險較高；或可能因組織營運活動對社會、經濟或環境產生的衝擊而面臨不成比例的負擔。可包括兒童和青年、老人、身障人士、退役軍人、境內流離失所人口、難民或回國的難民、受愛滋病影響的家庭、原住民和少數民族。

註2：高階主管指協理級以上之管理人員；中階主管指除高階管理職務以外之管理人員；基層人員指非管理職務人員。

主管人數占比

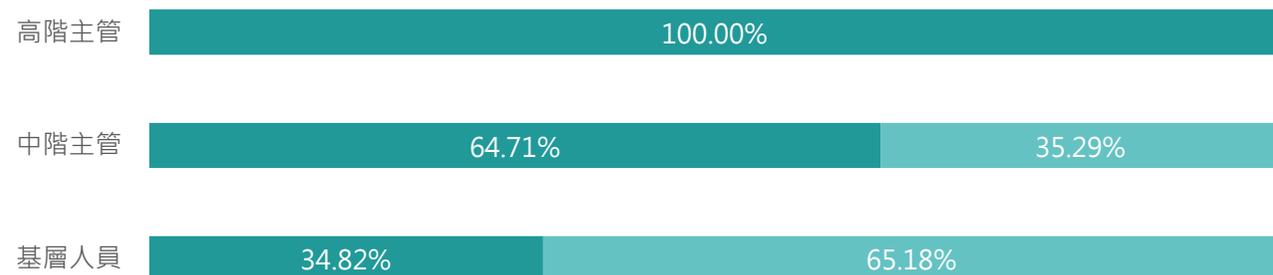
各職務類別年齡層占比

■ 30歲以下 ■ 30-50歲 ■ 50歲以上



各職務類別性別占比

■ 男 ■ 女



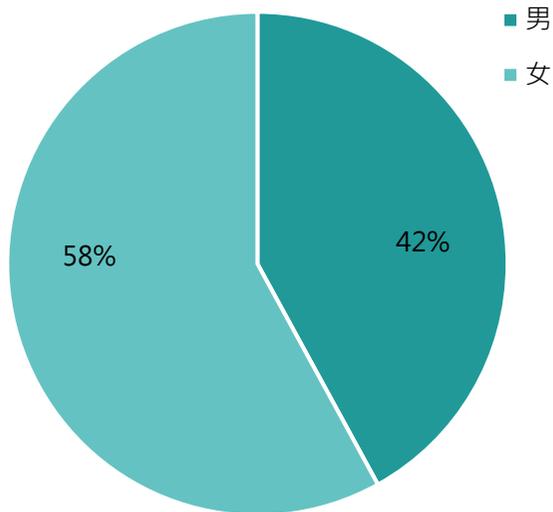
中高階管理人才在公司中的地位至關重要，他們扮演著決策者、領導者和戰略制定者的角色，對公司的發展和運營起到關鍵性的作用。因此，我們透過多方面進行努力，包括提供具有競爭力的薪酬與福利、提供良好的職業發展和晉升機會、建立穩定的企業文化、確保良好的工作與生活平衡等，以提升中高階人才留任率，經統計2023年留任率達89.36%，短期將以達到並維持90%以上留任率；中長期達93%為目標前進。

國家	員工人數 (不包含主管)			主管人數		
	比例		比例		比例	
	男	女	男	女		
台灣	172	322	1:1.87	30	12	2.5:1

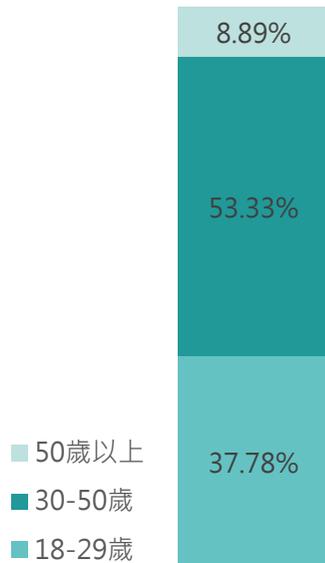
員工類別	留任人數			離職人數		
	男	女	比例	男	女	比例
高階	8	N/A	100.00%	0	N/A	0.00%
中階	22	12	87.18%	4	1	13.16%
合計	30	12	89.36%	4	1	10.64%

新進人員分析

新進員工性別分佈



新進員工年齡層分佈



勞雇合約

勞雇合約

正職（全職）男性為**202人**，女性為**334人**，占比為**100%**。
正職（兼職）和臨時（全職、兼職）為**0人**。

勞資協議

本公司有關勞資互動之間問題必事先與員工溝通，強調以人性化管理為首要精神，並經由定期與不定期之溝通，建立共識，勞資雙方相處和諧。

本公司依照法規相關規定，勞資會議係由勞資雙方同數代表所共同組成，勞資代表依法選舉出並在會議中克盡代表之責任。以季為單位，1年4次，定期舉行勞資會議，會議主席由勞資代表輪流擔任之。

日期	重大案由	執行成果
2023/03/12	• 2023年勞工保險（普通事故）保險費率調整	• 通過，依勞工保險局函規定辦理。
2023/05/23	• 「勞工請假規則」第9條修正條文 • 推選2023年職業安全衛生委員會勞方代表	• 通過，依據勞動部112年5月1日勞動條2字第1120147862D號規定辦理。 • 通過，依據職業安全衛生管理辦法第10條及細則第43條規定辦理。
2023/09/27	• 「原住民族歲時祭儀」為各該原住民族勞工之法定休假日	• 通過，依據內政部紀念日及節日實施辦法第4條第6款辦理。

- 通過，公司依現行薪資結構將基本工資調整以符合勞動部公布之標準。
- 通過，因市場訂單波動過大，勞資雙方同意授權總公司得執行八週變形工時，並在合於法定規定下給予總公司彈性調整之權，實施總公司行事曆。
- 通過，依上述說明制定2024年度總公司行事曆並公告，爾後若因工作需要依上述第二案進行總公司行事曆調整時，將另行公告。公告之行事曆將作為員工出勤及薪資核算之依據。

- 「2024年基本工資調整」
- 因應業務需求，需實施八週變形工時案
- 2024年度行事曆

2023/12/22

幸福職場

「以人為本」，打造健康職場，提升員工的幸福感是我們的使命。我們實踐：

一、環境指標

- 1、建置符合安全、舒適的工作環境：設置完善之緊急救護器具，並定期檢視、更新；於廠區設置AED全自動體外電擊器，提高員工生命安全保障。
- 2、彈性化上班方式，居家辦公，線上打卡。
- 3、參加2023年彰化縣政府舉辦移工宿舍評比：第二名及佳作。
- 4、無違反空汙排放及廢棄物管理法規及影響社區事件，提供友善環境。

二、待遇與培育指標

- 1、疫情下不裁員、不減薪。
- 2、分紅獎勵金。
- 3、辦理年度員工教育訓練超過10,000人次以上，成效卓著。

三、福利與獎勵指標

- 1、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，員工反應極佳。
- 2、提供員工正確的健康知識，定期舉辦健康講座。
- 3、公司員工享有配發公司制服。
- 4、每位員工皆享有團體保險。
- 5、不定期舉辦各項活動，如：移工潑水節慶祝活動、尾牙、公益活動等。

四、友善職場指標

- 1、執行人因性計畫。
- 2、榮獲2023年超額進用身心障礙者廠商，二等獎。
- 3、暢通的申訴管道。
- 4、女性勞工母性健康保護實施辦法。

薪酬與福利

公司員工核薪基於男女平等同工同酬之原則不因性別、年齡、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等因素而有差別待遇，且每年進行績效考核其考核結果及整體營運狀況、業界水準做為調薪、變動獎金、分紅等多項獎酬的評估依據，且規劃完整職等、職級制度。經理級以上主管的績效目標與組織經營績效連動，並定期檢視及調整。

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，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，由公司管理部搭配職工福利委員會推動之福利措施。

員工福利

 團保、交通津貼	 員工結婚、生育禮金
 外租宿舍、住宿員工之生活照顧	 員工教育訓練補助
 健診補助及醫療諮詢、員工喪葬慰問金	 聯歡會摸彩生日禮品及禮金
 補助員工社團活動及文康娛樂	 禮品、禮券（勞動節、端午節及中秋節）
 員工持股信託	

報導期間各層級主管薪酬比較

職級別 / 年度	2021		2022		2023	
	男	女	男	女	男	女
高階主管	1	N/A	1	N/A	1	N/A
中階主管	1	1.08	1	1.12	1	1.2
基層人員	1	0.9	1	0.91	1	0.96

註：假設男性主管薪酬為 1，其他性別主管薪酬比率。

年度總薪酬比率

項目 / 年度	2021	2022	2023
全時員工人數	599	561	522
全時員工平均年薪數	544,264	591,434	530,224
年薪中位數	476,386	519,559	450,333

註：全時員工人數係指企業全體受僱員工扣除擔任主管職務者、部分工時員工、海外分公司員工及符合排除豁免統計人員後之人數(含台籍、外籍員工)。

比率計算	百分比
最高薪酬與員工薪資中位數之比率	4.32 : 1

男女性別基本薪資加薪比率

員工分類	男性		女性	
	2022年	2023年	2022年	2023年
高階主管	1.00	1.00	N/A	N/A
中階主管	0.89	0.84	1.00	1.00
基層人員	1.09	1.04	1.00	1.00

公司與當地最低薪資比率



員工績效及職能評核比率



備註：以下人員不列為績效評核對象：留職停薪者與績效考核年度到職未滿3個月者。

育嬰留停辦法

家是員工努力工作的動力。慶豐完全遵守政府相關法令的規定，鼓勵並支持員工於必要時申請育嬰留職停薪，提供彈性的育嬰留停環境，友善留職停薪措施，讓員工得以照顧家庭，凡任職滿六個月者，在每一子女滿三歲前，給予育嬰留停至該子女滿三歲止。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。同仁育嬰留職停薪期限屆滿時亦可申請復職。2023年男性與女性的育嬰留停復職率、留任率皆達**100%**。截至2023年12月31日，育嬰留職停薪中人數為1人。

育嬰獎勵

生育補助金，累計發出人次**7**人。

育嬰統計

項目	男	女	合計
符合申請育嬰留職停薪人數	4	7	11
實際申請育嬰留職停薪人數	2	4	6
當年度應復職人數	2	3	5
當年度申請復職人數	2	3	5
前一年度育嬰留停復職後人數	0	2	2
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數	0	2	2
復職率	100%	100%	100%
留任率	0%	100%	100%

備註：

- 1.符合育嬰留停申請資格指子女3歲以內的員工
- 2.「留任率」指員工育嬰留停復職後留任一年以上之比率

員工退休金管理及退休制度

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。

2023年 台灣區

企業部份提撥

10,563,254

個人部分提撥

2,134,607

單位:新台幣元/人

退休計畫項目	2021年		2022年		2023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)	921,010	466	860,743	420	880,271	408
員工持股信託	N/A	N/A	N/A	N/A	265,350	163

人權

慶豐富尊重人權並依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序，除依法令規定制訂『工作規則』並向主管機關報備外，且不定時針對員工舉辦勞動法規之教育訓練課程。為尊重國際公認基本勞動人權原則，本公司員工之任用與薪資福利除遵守勞動法規與法令的要求外，相關人資規章等制度如雇用合約、工作規則、人才招聘均秉持公開、平等的原則，不分種族、性別、年齡、宗教及國籍，以保障員工之合法權益。公司政策規定尊重工作自由，禁止任何形式的強迫勞動與人口販運，包括僱用自由，辭工自由及加班自由等；禁止採用任何限制勞工自由的行為，如扣押身份證件，扣押工人薪資，使用監視器或監聽器，強迫搜身和強迫加班等。管理部負責制定和實施公司政策，定期調查評估政策的執行效果。2023年度各廠區未發生強迫勞工、侵犯人權事件，全年累計為新入職員工提供關於保護勞工權利教育培訓，各營運據點受訓比例100%。



人權政策

遵守相關勞動法規及尊重國際公認基本勞動人權原則，保障員工之合法權益及雇用政策無差別待遇，建立適當之管理方法與程序及落實情形：

- 提供員工合理薪酬及獎金紅利制度。
- 辦理員工教育訓練。
- 落實保險計劃與假勤制度。
- 依法提撥退休金。
- 晉用人員無性別之差別待遇，尊重兩性平等，且依法晉用殘障人士，亦訂定員工申訴及性騷擾申訴與調查內部規範。

為保護與促進人權，本公司尊重並支持聯合國世界人權宣言、聯合國全球盟約及國際勞工組織公約等各項國際人權公約，恪守當地勞動法規，杜絕任何違反人權之行為，落實人權保障。

本公司人權政策適用集團所有員工，並有尊嚴地對待所有員工，持續提升與改善人權相關議題之管理，本公司依下列執行方針，落實人權政策。

人權關注事項	做法	對象
提供安全與健康的工作環境	<ol style="list-style-type: none"> 1.以「零工傷」為管理目標。 2.制訂勞工安全衛生管理規章制度，每年進行檢視及修訂，並嚴格執行其相關要求。 3.每年提供特殊崗位員工進行特殊體檢；每三年提供全體員工進行健康檢查，並由職護針對同仁體檢結果及工作相關資料分析，依據資料對於全廠同仁進行個別衛教。並且將特定族群同仁進行分級追蹤管理，預防潛在健康風險。 4.每年進行全廠區內外風險評估，並持續推動改善專案。 	全體員工
杜絕不法歧視以確保工作機會均等	<ol style="list-style-type: none"> 1.依據相關勞動法令、國際規範及公司行為守則要求，制訂公司內規以達到零歧視的友善工作環境。 2.推動並落實公司反歧視政策，其原則為不因種族、社會階層、宗教信仰、殘疾、性別、性取向、年齡、婚姻狀況、懷孕、工會會員資格或政治關係等方面的因素作出任何歧視的行為或言論。 3.落實公司申訴制度，鼓勵員工勇於申訴，拒絕職場霸凌與歧視。 	全體員工及求職者
禁用童工	根據相關勞動法令、國際規範及公司行為守則要求，制訂禁用童工之公司規章制度，並落實執行。	未達法定工作年齡之求職者
禁止強迫勞動	<ol style="list-style-type: none"> 1.根據相關勞動法令及公司行為守則要求，制訂公司內規嚴禁強迫勞動之情形發生。 2.建立多元化的申訴管道，讓員工不會受到任何的威脅與強迫。 	全體員工
協助員工維持身心健康及工作生活平衡	<ol style="list-style-type: none"> 1.與中華生命保護協會舉辦相關課程，指導員工如何適時解壓，抒發情緒管理，讓工作及生活皆可更加健康。 2.透過舉辦員工旅遊，聯繫同仁間之情感，加深彼此的關係，並得到適度的休息以達工作與生活平衡之目標。 	全體員工

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	2,633小時

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，落實人權協議的實踐，如負責任的招聘，合法引進外國移工：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。輸出國政府的海外合法認證。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基本須知。制定《執行職務遭受不法侵害預防計劃》並予以執行。

人權風險

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（不當性暗示與性侵害等行為）

二、執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程

- 危害辨識及評估
- 適當配置作業場所
- 工作適性安排
- 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
- 危害預防及溝通技巧之教育訓練
- 事件之處理程序
- 成效評估及改善

人權檢視及評估

員工總人數和簽署書面合同人數，各別累計人次為**536人**。比例為**100%**。

慶豐富尊重每位員工的雇傭條件，依法提供勞動及社會基本保障。堅守絕不使用囚工、被迫或強制勞動力。我們承諾並保留充足的錄用和雇用記錄證明遵守。若發現與我們有商業關係的供應商有使用強制勞動力之情事，我們將立即終止與相關業務方的商業關係，絕不容許任何形式的強迫勞動。

慶豐富制定明確的加班管理制度，設置週期燈號表，以不同顏色的燈號提示員工的累計加班時數，重視員工工作與休息的平衡。同時，我們鼓勵員工勞逸結合，可以事先提出年度特休排休計畫，「多休假、多陪家人出遊」，落實努力工作，保持身心健康。

慶豐富協助員工獲取和更新合法的工作許可證或簽證，並絕不要求個人文件交付給公司，尊重員工的隱私權。每位員工都享有離開工作場所活動的權利，並通過合法第三方機構的驗證獲得A級認證，證明我們的合法性和正當性。

移工宿舍的管理除符合合法建築物消防安全申報標準外，保障居住面積和房間數量，確保舒適和安全。公司堅持不將員工的雇用與任何形式的債務償還相結合，準時發放薪資，保障員工的權益和合法性。

人權作業規定與實際作為的實踐，除了確保公司在勞動關係、移工管理等各方面的合法合規，同時也展現了對員工權益的關注和尊重，不僅提升了公司的形象和信譽，同時也充分落實與保障員工之利益。

自由結社

自由結社

- 公司尊重所有員工自由組建工會或勞資會以及參加其他合法組織的權利。
- 公司應協助所有員工通過類似管道獲取獨立、自由結社以及談判的權利。
- 公司確保不因工人的勞資會議會員身份而有任何形式的區別對待。
- 公司保證員工代表不受歧視並可在工作地點與其所代表的員工保持接觸。
- 員工的訴求，公司提供暢通的溝通管道，進行交流、協商，不會加以阻撓，也不會執行打擊報復及歧視的政策。

宗教信仰自由

- 公司採取自由開放的態度，尊重每位員工的信仰自由
- 公司依據《隱私與保密管理規章制度》嚴格保護員工的宗教信仰隱私
- 如果相當數量的信奉某一宗教的工人書面要求提供特殊場所以履行宗教義務時，在不影響公司生產及業務時，公司應採取靈活安排，提供空間和時間
- 公司員工的宗教信仰普查，以便對員工的宗教活動場所需求做一個預先評估和安排
- 鼓勵員工通過意見箱、熱線電話、熱線郵箱等提出宗教活動場所的請求
- 員工如果因宗教信仰而受到歧視或得到不公正待遇時，可以通過《意見申訴管理規章制度》進行申訴和投訴，總管理部必須依據管理辦法進行處理。
- 實踐案例：台灣年度宗教盛事媽祖繞境的信徒年年創歷史新高，為每年的一大盛事。公司鼓勵及體恤員工追隨媽祖遶境採取開放態度，歡迎同仁自由參加，不做任何強迫行為。

反歧視 | 反騷擾

本公司致力於維護職場環境的多元及安全性，對於任何形式的歧視與騷擾行為均採取「零容忍」原則，並訂定「反歧視與反騷擾政策」，保障所有員工的公平、尊重及安全需求。本政策除適用於本公司直接之營運活動、產品及服務外，並擴及價值鏈中之利害關係人，包括員工、客戶、供應商、合作夥伴。

歧視零容忍

本公司重視多元共融的職場價值，並嚴守公平對待及就業機會均等原則，禁止因地域、種族、民族或成長背景、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、性別認同及表現、懷孕、婚姻狀況、工會會員、政治立場、容貌、年齡或工會關係等因素，在僱用、薪資、訓練、晉升、離退、資源分配等方面歧視員工，或藉此影響其權利。

禁止騷擾行為

本公司承諾提供免受騷擾的職場環境，對於任何形式的職場騷擾行為均採取零容忍政策。包括性騷擾行為及其他身體、暴力、心理、言語、跟蹤騷擾及虐待行為。

管理機制

本公司持續推動內部的反歧視及反騷擾相關教育訓練，確保員工了解歧視及騷擾行為的概念、預防措施、應對方法，包含檢舉及申訴機制的說明，以及處理程序及方法。

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、申訴管道

申訴專線：04-7801967 分機1501、1701

申訴專用電子信箱：help@chingfeng.com

執行情形

1. 女性勞工母性健康保護實施辦法
2. 訂定反歧視、反騷擾政策
3. 妊娠與分娩後女性及未滿十八歲員工禁止從事危險性或有害性工作認定標準

2023年 台灣廠

2021年至2023年，**連續3年未發生**申訴事件
(包括：性騷擾事件、職場暴力和其他等申訴事件)

人才培育與發展

人才培訓政策

本公司為增進員工學識與技能發展、提高工作效率及品質，並結合人力資源運用及長期發展，使員工與公司相互成長。

教育訓練種類

- 1、職前訓練：乃針對新進員工對公司概况、管理守則、公司文化及產品所提供之訓練，以期新進人員能儘速適應工作環境。
- 2、在職訓練：因應工作上需要，加強職務上專業知識及引進外來新知，協助員工技能成長之訓練。
- 3、其他訓練（養成訓練）：依各部門業務之實際需要，實施內訓或外訓，以培育各階層人員之管理能力及增加專業知識。

教育訓練施行要點

- 1、由單位主管視員工及公司之需求派員參加教育訓練。
- 2、各單位應於內訓及外訓2週前，提出〈教育訓練申請單〉經核可，並簽立「教育訓練留任同意書」。
- 3、公司強制要求或因公需要的教育訓練，受訓期間公司將給予公假，在外受訓者視為出差。
- 4、教育訓練費用由公司支付。
- 5、本公司內所有員工，若因需要由主管指派參與內部訓練之講師或學員時，不得藉故推諉。本公司員工須積極參與教育訓練，訓練並列入員工年度考績。

員工訓練計劃

教育訓練是本公司員工的基本福利之一。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

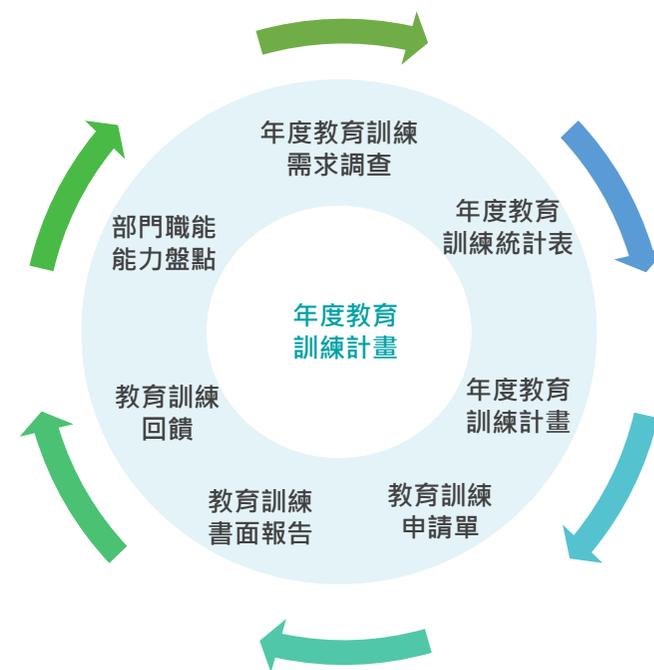
透過技術發展委員會的橫向整合，員工依個人工作屬性及專業領域分屬不同技委會。技術發展委員會為各專業領域引進最新知識技術，促進技術交流，並為員工規劃完整的專業技術人才培訓架構。

(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，以瞭解集團發展全貌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。



2023執行情形受訓時數

員工分類	男性		女性		合計	
	人數	平均時數	人數	平均時數	人數	平均時數
高階主管	8	20.56	N/A	N/A	8	20.56
中階主管	22	33.64	12	28.67	34	31.88
基層人員	172	26.64	322	23.7	494	24.72
合計	202	27.16	334	23.88	536	25.11

年度教育訓練統計表

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	5,487.20	202	27.16
	女性	7,974.30	334	23.88
員工類別	高階主管	164.50	8	20.56
	中階主管	1,084.00	34	31.88
	基層人員	12,213.00	494	24.72
合計	13,461.50	536	25.11	

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%
專業訓練	所需之工作知識、技能	5,552.50	41.25%
職安訓練	職業安全 勞工安全 反恐安全 農業安全	3,872.00	28.76%
社會責任訓練	IWAY標準規章 BSCI行為守則	2,633.00	19.56%
管理訓練	不法侵害 主管商業道德	986.00	7.32%
新人訓練	入職訓練 新人訓練	418.00	3.11%
合計		13,461.5	100.00%

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
2023年度執行成效	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%

營造安全職場環境

慶豐富會同勞工代表訂定職安衛政策，並經董事長核准，保障全體員工、承包商的安全與健康，防止職業災害發生。我們以重大職災事件數淨零為目標。在追求永續發展的過程中，深切意識到企業的社會責任，除了力求技術的提升與突破外，更以審慎的態度全面積極推動員工健康安全衛生之活動。秉持公司環安方針，為使公司的健康安全管理活動能有效地被執行，實現和提升環境健康安全管理的預期結果和績效，各營運據點根據ISO 45001標準要求建立健康安全管理體系，採用「PDCA」方法綜合考慮公司目前面臨的內外部環境，符合性責任，組織單位，物理邊界，公司的活動、產品和服務以及公司行使控制和影響的權限和能力，以確立系統的邊界及適用性，每年通過監視、持續改進確保系統的有效性。

職業安全衛生政策與目標



- 訂定完善之標準作業程序，嚴格要求員工遵守。
- 要求員工穿戴防護用具，如護目鏡、安全鞋、防護衣等。
- 設置完善之緊急救護器具，並定期檢視、更新。
- 定期實施工業安全相關之內、外部教育訓練及環安檢查，相關缺失將影響績效獎金之發放。
- 每年實施工員健康檢查，並對特殊作業人員增加檢查項目。
- 公司本著安全照護每一員工之信念與責任，於廠區設置AED全自動體外電擊器，提高員工生命安全保障。

職業安全衛生委員會

慶豐富設有職業安全委員會並每季召開會議，討論議題依法定12項應於職業安全衛生委員會進行審議、協調及建議之安全衛生相關事項，進行企業內、外工安環保意外事故宣導及公司政策推行。

2023年執行措施

安排職業醫師及護理師每個月進行臨場醫生諮詢服務2023年參加占員工20.52%，包含新進員工的體格報告、員工的健檢報告、特殊體檢報告、人因性問卷、心因性問卷異常已及工傷員工，並針對諮詢結果給予建議並追蹤，對員工進行追蹤及關懷，了解員工的健康狀況。

2023年公司舉辦2場次健康講座，報名參加出席率約達95%，占公司總人數約15.85%。



職場危害鑑別與風險評估

每年定期執行工作環境危害辯識、安全衛生管理方案、作業現場、作業觀察及施工作業安全、所有的風險鑑別作為採取分級管理、執行追蹤管控以控制、預防或削減危害及風險。

緊急應變管理及流程

台灣廠區建置防災應變小組，當緊急狀況發生時，各廠可透過群組連繫即時協助緊急應變。並強化廠區（處）緊急應變及人員教育訓練作業管理，每半年舉行一次緊急應變演練（含消防研習），參與單位為全體員工，演練後立即進行會後檢討缺失調整。

環安衛相關訓練（含承攬商）

本公司完全遵守環安衛要求於員工新進時，在當日完成應有的職業安全教育訓練達成率100%，公司每年擬定相關職業安全教育訓練課程進行培訓，計畫達成率達100%，其上課人數達95%。



工安事故調查

本公司2023年未發生重大職災事件，歷年來所發生之職業傷害類型，主要為輕傷害（壓傷），發生原因為人員安全意識不足或違反SOP所致。重視危害預防，落實事故調查分析及案例宣導，避免類似事故再發生，實施工作環境與員工健康管理，降低職場風險，保障員工安全與健康。

工安事故調查		2022	2023
職業傷害造成的死亡事故	數量	0	0
	比率	0.00	0.00
嚴重的職業傷害 (不含死亡人數)	數量	0	0
	比率	0.00	0.00
可記錄之職業傷害比率	數量	1	1
	比率	0.87	0.94
職業災害的主要類型			
被捲		1	1

職業安全相關風險評估流程/事故調查與改善流程：

事故發生：重大職業災害發生後，立即報告上級主管及職安室，並依相關規定通知消防單位、醫療單位，如發生重大職業災害於8小時內通報當地勞動檢查機構。

事件原因追查：職安室於重大職業災害發生後，設置「職業災害調查處理小組」會同部門主管現場勘查及稽查，將調查結果向總經理呈報。

事件檢討與改善：依據「職業災害調查處理小組」所提事件調查改善事項，各單位列管追蹤至改善完成，防止類似事件再度發生。

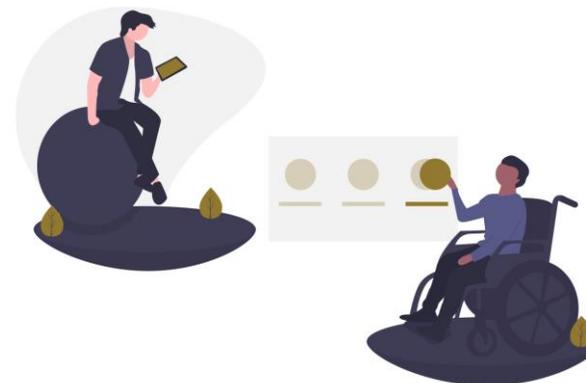


05 永續社會 與關懷

社會參與
社會公益成果

社區參與

本公司深信「取之於社會，用之於社會」，我們以實際行動回饋社區，致力於促進社區的繁榮與文化傳承，積極參與社區活動和公益事業，支持本地的教育計畫、文化活動以及社區發展項目，旨在打造共榮共享的善循環環境。透過持續的社區參與和合作，我們期許與社區居民攜手，共同建立更加美好、健康、和諧的生活環境。我們相信，這不僅能夠為當前社區帶來積極的影響，也為未來的世代創造更多價值和機會。這是我們企業永續發展的重要一環，也是對社會及其成員的真誠回饋。



外部組織參與

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

社會服務 | 社會公益

1

捐助公益慈善團體華山創世基金會，協助改善鄰鄉獨居老人生活。

2

捐助公益慈善團體香園紀念教養院，協助讓身心障礙者能夠自主生活，安心學習，有人性尊嚴的生活。

3

捐助公益慈善團體小天使家園，協助失依及家庭遭逢變故之兒童建立良好的生活環境，給予愛與安全的需求，促進兒童身心健康及人格發展。

4

捐助公益慈善團體家扶基金會，協助讓兒少享有家庭妥善的照顧、身心安全的保護、健康成長的環境、充分受教育的機會，快樂學習的生活。

5

捐助公益慈善團體新實社會關懷協會，為該協會持續能服務照顧失依、失孤、行為偏差、隔代教養等弱勢單親家庭的兒童及青少年盡一份心力。

6

捐助公益慈善團體長愛家園育幼院，協助讓創傷的弱勢孩子擁有一個溫暖的大家庭。

7

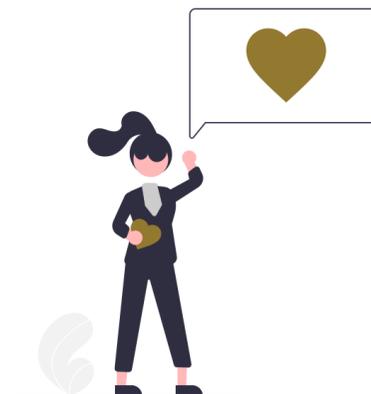
捐贈贊助鄰近社區舉辦社區關懷活動及參與鄰里多項活動，敦親睦鄰。

8

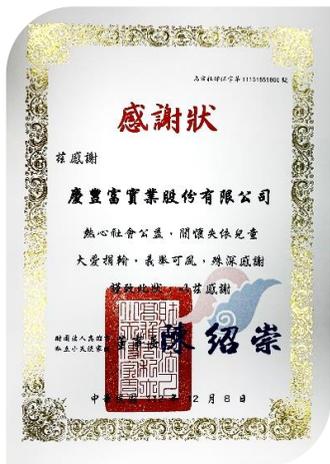
捐助鹿港警察之友，以協同防範犯罪，促進警民合作，擴大安全宣導，維護治安。

9

捐贈教育機構台中市立龍津高級中學、愛因斯坦實驗學校、建國科技大學...等教室窗簾，為台灣的教育及培育未來人才盡一份心力。



社會公益成果



小天使家園



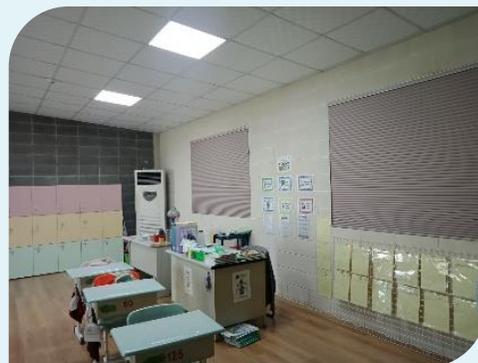
長愛家園育幼園



新竹新豐私立香園教養院



龍津高級中學



愛因斯坦教育學會



華山、新寶關懷協會白米捐贈



06 附錄

GRI Standards對照表

SASB索引表

附錄

I. GRI準則對照表

慶豐富自2023年1月1日至2023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	關於報告書	4	
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於報告書	4	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	4	
2-4 資訊重編			未有此情形
營運活動與工作者			
2-5 外部保證/確信	關於報告書	4	
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	公司治理	28-30	
	產品品質與安全	45	
2-7 員工	人才吸引與留任	63-65	
2-8 非員工的工作者	人才吸引與留任	65	
治理			
2-9 治理結構及組成	公司治理	22、25-27	

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
2-10 最高治理單位的提名與遴選	公司治理	22	
2-11 最高治理單位的主席	公司治理	23、27	
	董事長的話	5	
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	永續布局藍圖	11	
	永續管理委員會運作及目標	12-13	
	公司治理	27	
	永續布局藍圖	11	
2-13 衝擊管理的負責人	永續管理委員會運作及目標	13	
	公司治理	27	
	永續布局藍圖	11	
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	永續管理委員會運作及目標	12-13	
	公司治理	27	
2-15 利益衝突	公司治理	25、27	詳情請參閱本公司2023年年報- 三、治理運作情形
	營運績效	32	
2-16 溝通關鍵重大事件	公司治理	25、27	
2-17 最高治理單位的群體智識	公司治理	24-25、27	
2-18 最高治理單位的績效評估	公司治理	27	
	公司治理	27	
2-19 薪酬政策	人才吸引與留任	67、69	

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
2-20 薪酬決定流程	公司治理	25	
2-21 年度總薪酬比率	人才吸引與留任	68-69	
策略、政策與實務			
	董事長的話	5	
2-22 永續發展策略的聲明	永續布局藍圖	11	
	永續管理委員會運作及目標	12	
2-23 政策承諾	人權	70	
2-24 納入政策承諾	人權	69-71	
	營運績效	33	
2-25 補救負面衝擊的程序	風險管理	35	
	人權	73	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	產品品質與安全	42	
2-27 法規遵循	營運績效	33	
2-28 公協會的會員資格	社會參與	79	
2-29 利害關係人議合方針	利害關係人溝通	14-16	
2-30 團體協約			不適用
GRI 3 : 重大主題2021			
3-1 決定重大主題的流程	重大議題管理	17	

準則揭露項目		報告書章節	頁碼	備註
3-2	重大主題列表	重大議題管理	18-19	
3-3	重大主題管理	永續發展目標呼應SDGs	20	
GRI 201 : 經濟效益(2016)				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	營運績效	31	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險	人才吸引與留任	67、69	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	氣候變遷風險機會	54-58	
201-4	取自政府之財務援助	人才吸引與留任	69	詳情請參閱本公司2023年年報-五、勞資關係
201-4	取自政府之財務援助	營運績效	34	
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	人才吸引與留任	67-68	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	人才吸引與留任	63	
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	社會參與	80	
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	社會公益成果	81	
GRI 204 : 採購實務(2016)				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	供應鏈永續管理	51-52	
GRI 205 : 反貪腐(2016)				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	營運績效	33	

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	資訊安全	39	
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	營運績效	33	
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			本公司當年度未有此情形
GRI 207 : 稅務(2019)			
207-1 稅務方針	營運績效	34	
207-2 稅務管理、管控與風險管理	營運績效	34	
GRI 301 : 物料(2016)			
301-1 所用物料的重量或體積	產品品質與安全	51	
GRI 302 : 能源(2016)			
302-1 組織內部的能源消耗量	能源管理	59	
302-3 能源密集度	能源管理	59	
302-4 減少能源消耗	能源管理	59	
GRI 303 : 水與放流水(2018)			
303-1 共享水資源之相互影響	水資源管理	60	
303-2 與排水相關衝擊的管理	水資源管理	60	
303-3 取水量	水資源管理	60	

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
GRI 305 : 排放(2016)			
305-5 溫室氣體排放減量	溫室氣體管理	58	
GRI 306 : 廢棄物(2020)			
306-3 廢棄物的產生	廢棄物低減與管理	60	
306-4 廢棄物的處置移轉	廢棄物低減與管理	60	
306-5 廢棄物的直接處置	廢棄物低減與管理	60	
GRI 308 : 供應商環境評估(2016)			
308-1 使用環境標準篩選新供應商	供應鏈永續管理	49-50	
308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	供應鏈永續管理	50、52	
GRI 401 : 勞雇關係(2016)			
401-1 新進員工和離職員工	人才吸引與留任	65	
401-2 提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	人才吸引與留任	66-68	
401-3 育嬰假	人才吸引與留任	68	

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	營造安全職場環境	76	
403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	營造安全職場環境	77	
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	營造安全職場環境	76	
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	人才培育與發展	75	
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	人才吸引與留任	65	
403-9 職業傷害	營造安全職場環境	77	
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	人才培育與發展	74	
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	人才培育與發展	75	
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	人才吸引與留任	68	
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	公司治理	22	
	人才吸引與留任	64	
405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	人才吸引與留任	67	
GRI 406 : 不歧視(2016)			
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行為	人權	72	

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	人權	69-70	
GRI 409 : 強破或強制勞動(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	供應鏈永續管理	48	
GRI 414 : 供應商社會評估(2016)			
414-1 使用社會標準篩選新供應商	供應鏈永續管理	49-52	
GRI 417 : 行銷與標示(2016)			
417-1 產品和服務資訊與標示的要求	產品品質與安全	41-42	
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	產品品質與安全	43	

II. SASB永續會計準則對照表

面向	主題	編碼	揭露項目(衡量指標)	報告書章節或說明	頁碼
	製造業的能源管理	CG-BF-130a.1	(1) 總能源消耗量 (2) 電網供電比例 (3) 可再生能源比例	能源管理	59
環境	產品所含化學物質管理	CG-BF-250a.1	評估和管理與產品中化學物質有關的風險和/或危害的過程討論	產品品質與安全	41-42
		CG-BF-250a.2	符合揮發性有機化合物(VOC)排放和含量標準的合格產品百分比	產品品質與安全	41-42
商業模式 與創新	產品生命周期的環境影響	CG-BF-410a.1	描述管理產品生命周期影響並滿足對可持續產品需求的努力	產品生命週期管理	47
		CG-BF-410a.2	(1) 回收的報廢材料重量 (2) 回收材料的再利用比例	產品生命週期管理	47

活動指標	代碼	單位	量化資料
年產量 ²	CG-BF-000.A	請參考註釋	300萬件
生產設施面積 ³	CG-BF-000.B	平方公尺(m ²)	33,700平方公尺(m ²)

1 CG-BF-000.A 註 – 生產應以實體追蹤的典型單位揭露，例如單位數量、重量和/或平方英尺。

2 CG-BF-000.B 註 – 範圍應限於屋頂下的總面積，包括製造和管理功能。

