



富堡公司
FUBURG

2025

SUSTAINABILITY REPORT

114年度 永續報告書



富堡工業 永續報告書簡介

一、前言

富堡發行《永續報告書》，主要是希望透過本報告書呈現透明公開之資訊，讓利害關係人與社會大眾瞭解富堡在永續經營方面努力的成果，以及相關策略及目標，藉以展現企業永續經營的理念與實踐社會關懷的決心。

二、報告書的範疇與邊界

本報告書的內容，主要是陳述富堡2025年度在治理、環境與社會各面向的績效及表現，揭露範疇以富堡臺灣地區營運活動為主，所揭露的各項資料及統計數據係來自於富堡內部自行統計及調查結果，有關財務數據，係經會計師簽證後公開發表之資訊。於報告書期間，富堡組織規模、結構或所有權，並未有重大變化。

三、報告書撰寫與審核

本報告書由永續管理委員會負責統籌規劃。書中所揭露之數據資料由業企部、財務部、人力資源、製造、採購、研發、稽核等單位負責提供，並由永續管理委員會進行資料彙整與編撰，再由各單位檢視與確認內容之正確性後經董事長核閱定稿，最終送呈董事會決議通過後發行。

四、報告書之依據與架構

本報告內容架構主要參照全球永續發展報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)於2021年發布之永續性報導準則(GRI Standards, GRI準則)，依循核心揭露標準進行編撰。

五、資訊重編：無。

六、發行時間與週期

富堡每年均定期發行永續報告書，並於富堡網站<https://www.fuburg.com>發布，提供檔案下載瀏覽。

上一發行版本：2025年08月發行

現行發行版本：2026年08月發行

下一發行版本：預定2027年08月發行

七、報告書諮詢

有關本報告書之諮詢、意見或需求，請洽詢：

富堡工業股份有限公司 總經理室 陳珮婕

33842 桃園市蘆竹區南山路2段205巷14號

Tel : +886-3-352-9862 #526

Fax : +886-3-322-1834

E-mail : peggy.chen@fuburg.com

<https://www.fuburg.com>

目錄

壹 經營者的話

貳 關於富堡

參 公司治理

肆 富堡與永續發展

- 一、公司創立
- 二、公司基本資料
- 三、營收與重要成果
- 四、業概況與未來發展
- 五、技術及研發概況
- 六、參與外部協會組織

- 一、公司治理績效
- 二、公司治理架構
- 三、董事會
- 四、審計委員會
- 五、薪資報酬委員會
- 六、誠信經營
- 七、內部稽核
- 八、資訊安全管理
- 九、風險管理
- 十、產品責任
- 十一、法規遵循
- 十二、供應鏈管理

- 一、永續發展的觀點與承諾
- 二、「永續管理委員會」組織架構
- 三、供應商管理與永續發展報告
- 四、高階經理人績效評估與ESG指標
- 五、利害關係人溝通與鑑別

伍 永續環境

- 一、環境與安全衛生管理
- 二、環境保護
- 三、環境保護與安全衛生執行說明
- 四、節能減碳
- 五、溫室氣體
- 六、氣候變遷管理

陸 員工照護

- 一、富堡的承諾
- 二、完善的員工福利
- 三、健康與安全
- 四、退休制度
- 五、員工訓練與培育
- 六、員工僱用狀況
- 七、職工福利、人權與權益

柒 社會關懷

- 一、財團法人富堡有義文教基金會
- 二、最近五年活動紀要

捌 附錄

- 附錄一、GRI準則對照表
- 附錄二、SASB指標對照表
產業分類為消費品 (Consumer Goods)

壹、經營者的話

富堡自1977年成立以來，除了在成人醫療照護、婦嬰、美妝產品等製造服務本業中謀取最佳成就，同時也與股東、員工、客戶、供應商、及社會等利害關係人建立良好互動關係，並積極善盡企業公民責任，共同追求未來永續之發展。

我們的願景

“提升社會，共創雙贏”

我們的使命

誠信樸實、環保優先、關懷弱勢



一、我們的經營方針

1. 策略布局：拓展全球市場，開發多元成長動力

本公司深化全球化布局，除穩固本土市場外，2026年將加大對東南亞及美國市場的業務開發。透過建立區域化供應鏈與當地業務開發團隊，實現全球思考、在地行動的策略目標，轉化為公司營收增長的長期動能。

2. 生態構建：多元跨界合作，建構智慧長照服務圈

利用公司豐富的照護產品線及全通路經營優勢，轉型為「銀髮生活解決方案提供者」。

跨業結盟：與長照機構及居家服務商建立策略聯盟，整合產品與專業服務。

數位經營：透過「安安好生活會員」社群建立AI互動客服，並透過AI分析精準掌握使用者行為，提供個性化服務，建構高黏著度的終身顧客關係。

3. 永續發展：實踐 ESG 價值，強化企業韌性

本公司積極響應淨零轉型目標，將 ESG 核心精神內化至營運決策，全面提升風險因應能力，落實永續經營承諾：

環境 Environment

- A. 擴大碳盤查範圍至海外子公司，落實年度減碳目標監測。
- B. 加速開發減塑綠色系列產品，透過綠色行銷引導市場消費習慣，降低產品生命週期碳足跡。
- C. 擴大再生能源轉用比例，監控生產能耗，實踐節能減排。
- D. 引導供應商協同推動碳足跡追蹤，建立產業鏈的綠色護城河。



社會 Social

富堡參與各項社會關懷活動。

- A. 持續推廣偏鄉關懷與弱勢物資捐贈，深耕地方區域，傳遞企業溫暖。
- B. 提供較佳的福利計畫，建構人才永續環境，保障員工身心健康並強化專業發展。
- C. 具體落實職場多樣性，維護性別平等與跨族群共容，激發團隊創新力。
- D. 透過大專院校實習計畫，將產業界專業知識帶回校園，提早布局數位與銀髮經濟人才。



公司治理 Governance

推動全員 ESG 教育訓練，確保決策層至基層員工具備永續意識。完善風險評估與誠信經營準則，透過數位化流程提升治理效率，保障利害關係人權益。



二、重要產銷政策

- 1.銷售策略：
- A.在B to B to C的通路上持續加強滲透，提升顧客對公司產品的易得性。
- B.持續發展B2C銷售模式，應用AI工具發展與分析會員群體。
- C.滿足長照3.0的消費者需求，整合廠商的產品服務與技術，建立長照生態圈。
- D.跨足寵物市場及女性生理用品市場。
- E.加強與通路間的合作，透過提供獨規產品或通路聯名產品，建立與通路間更深的合作關係。
- F.開發代工業務，擴展銷售規模。
- 2.生產政策
- A.透過區域化供應鏈資源配置，建立具備高度彈性的優勢層級結構；藉由分散供應來源，強化應對地緣政治及突發性供應鏈中斷的韌性。
- B.深化產品模組化與規格化設計，結合精實生產管理，有效縮短換線改機時間，極大化設備稼動率並提升整體生產效能。
- C.落實在地化採購策略，除優化關稅與稅務成本結構外，同步縮短物流距離以降低碳足跡，達成成本優化與環境永續之雙重目標。

三、未來發展策略，受到外部競爭環境、法規環境及總體經營環境之影響：

- 面對 2025年全球經濟波動及人口紅利消失之挑戰，產業競爭已從單一產品競爭轉向「數位化速度」與「淨零碳排」。區域消費型態益發分眾化，富堡將深入 AI 賦能決策，精準預測多樣性消費生態，確保在變動環境中保持營運領先。富堡因應策略：
- 1.人才價值重塑：面對科技人才競爭的常態化，2026年強化招募與專業技能外，更基積極培訓AI工具輔助協作，提高工作效率。
- 2.全方位資訊安全監控：因應生成式AI帶來的資安風險，將防護層級提升，確保公司核心技術與客戶數據在數位化過程中的絕對安全。
- 3.智慧工廠與淨零轉型：透過政府專案補助，將生產數據納入數位中心，集中生產數據，落實精準減碳規劃及掌握。

- 4.組織數位全面升級：2026年著重全員AI應用化，鼓勵各部門利用AI工具優化流程，提升整體決策精準度。
- 5.高價值產品生態系開發：加速產品細分化，結合智慧通路數據，建立專屬的品牌會員生態圈，提升客戶年黏著度與滿意度。
- 6.銀髮經濟與智慧生活布局：擴大銀髮長照與生活知能領域，開發具備預測性的健康管理裝置，分析持續累積的大數據轉化為開品開發指標。
- 2025年預估營業收入為新台幣1,044,202仟元，實際營業收入為新台幣719,639仟元，營收達成率為68.92%；2025年稅後淨利目標為新台幣34,268仟元，實際合併稅後淨損新台幣24,649仟元，未達預算目標。展望未來，富堡將深耕數位轉型與精準管理，持續優化供應鏈韌性與產品結構，以強化核心獲利能力。同時，我們將積極佈局多元化銷售通路，並結合 AI 大數據開發新興市場需求，確保營收動能穩健成長。透過提升經營績效與永續經營，為股東創造長期且穩定的價值回報。

四、社會回饋政策

富堡結合職工福利委員會和財團法人富堡有義文教基金會，積極參與相關社會公益活動、物資捐贈等，秉持企業公民的精神，透過愛心捐獻幫助弱勢團體及參與關懷社會等相關活動，以實際行動落實回饋社會的理念。

董事長 林煥強



貳、關於富堡

一、公司創立

富堡於1977年8月29日由創辦人林有義先生創立，主要從事紙尿褲之加工製造及代理經銷與進出口買賣業務。富堡創立初期與日本技術合作，採用全自動化設備生產潔美衛生棉。後來陸續引進化妝棉、成人紙尿褲等產品，成為亞洲第一家生產成人紙尿褲的廠商。

二、公司基本資料

富堡營運據點涵蓋台灣、泰國及其他海外市場，主要價值鏈活動包括原物料採購、產品研發、生產製造、品牌經營、通路銷售與客戶服務。公司依各營運據點實際管理範圍彙整員工與營運資訊，並透過人事、財務及營運管理資料進行年度統計，以作為永續資訊揭露之基礎。

除正式聘僱員工外，公司於部分營運活動中亦可能依業務需求與外部專業服務、承攬或委外合作單位協作。富堡依相關法令、契約條件及內部管理程序，要求外部合作人員於執行工作時遵守安全衛生、資訊保護及作業規範，以維護工作品質與營運秩序

公司全名：富堡工業股份有限公司

公司網址：https://www.fuburg.com

創立日期：1977年08月29日

董事長：林煥強

主要產品、服務：成人照護系列、婦嬰用品

公司總部所在位置：台北市忠孝東路二段130號2F之3

公司營運範圍 / 製造工廠：台灣桃園廠、泰國羅勇廠

營業據點：台灣台北、台中、高雄；中國上海；泰國曼谷；菲律賓；印度；馬來西亞

員工人數：2025年12月31日止，含海外地區 / 163名；台灣地區 / 92名

營收總額：719,639仟元

資本額：5億580萬9仟元

股票代號：8929

三、營收與重要成果

富堡所經營業務之主要內容

- A. 成人紙尿褲及相關成人照護產品之加工製造、代理經銷與進出口買賣業務。
- B. 濕巾、乾巾、化粧棉、衛生棉、面膜保養品等各類紙製及不織布產品之加工製造買賣及代理經銷。
- C. 環保材質的成人紙尿褲。

富堡目前主要產品及其營業比重（合併）

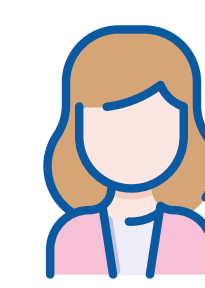
單位：新台幣仟元		
項目	年度	2025年度
	金額	比重
成人照護系列	470,622	65.40%
嬰婦幼用品	141,606	19.68%
其他	107,411	14.92%
合計	719,639	100.00%

富堡及子公司為生理衛生用品製造廠商，產品涵蓋幼兒期至老年期用品（婦嬰產品、失禁用品、老年期產品）。

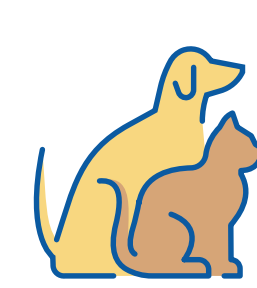
計劃開發之新產品與服務



環保材質之個人
照護產品
(成人、嬰兒、婦女)



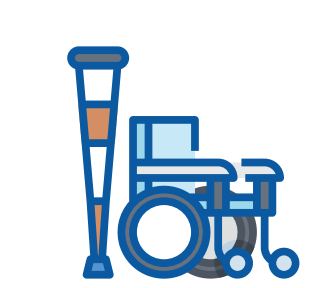
婦女生理期
照護產品



寵物照護產品



醫療保健產品



長照醫療輔具
與設備



長照生態圈
與系統服務

服務品質與客戶滿意

富堡集團以客戶需求為導向，以提供優質產品與服務給消費者，透過每年的顧客滿意度調查，及建立客訴通報管理系統，解決客戶抱怨，提升服務品質及滿足客戶需求為主要目標。

四、產業概況與未來發展

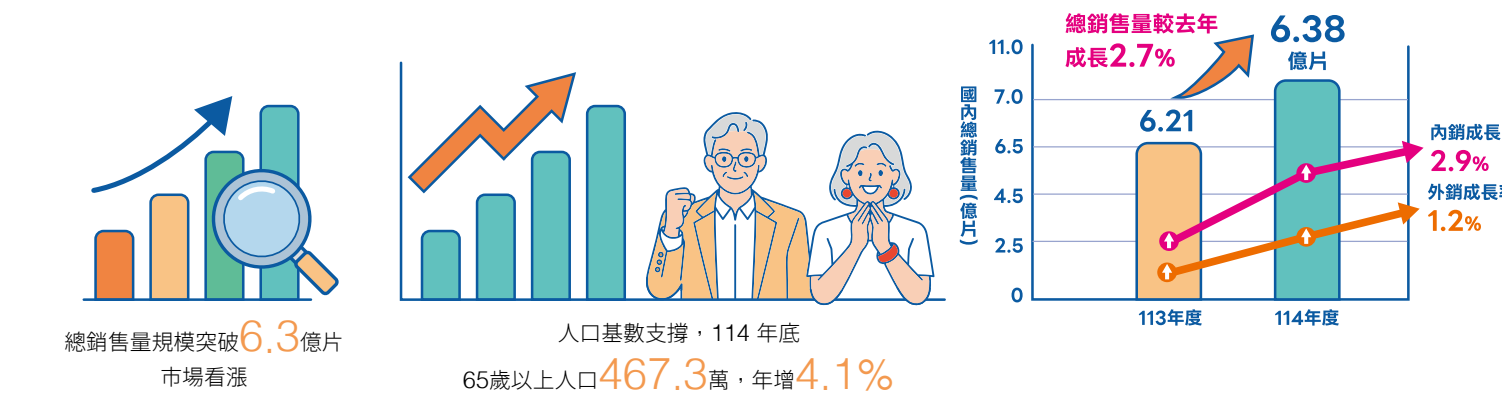
行業現況

富堡及子公司係以成人及嬰兒紙尿褲、濕紙巾等紙製衛生用品製造與銷售為主要業務廠商。產品屬民生必需品，具有用後即棄、免清洗、方便省時等優點。隨著國民所得增加、生活水準提昇及良好衛生習慣之養成，消費需求有穩定增加之趨勢。

A. 成人看護系列

成人紙尿褲於1985年，由富堡率先引進國內市場為國內首創。而隨著人口結構日趨高齡化，老人福利也漸受重視。老人公寓、安養院等銀髮族產業迅速發展，銀髮族商品亦逐漸成為廠商關注的目標。由於老年人慢性病逐年增加，故失禁人口亦隨之增加。根據衛福部國民健康署的『中老年身心社會生活狀況長期調查』統計，58歲以上中老年人罹患一種以上慢性病有77.3%，而75歲以上的老年人則超過80%。根據台灣區造紙工業同會統計資料顯示，2026年成人紙尿褲總銷售量約6.38億片，較去年成長2.7%。其中內銷成長2.9%且外銷成長1.2%。依內政部之統計顯示，台灣65歲以上之老年人口，2025年底總計為467.3萬人，較2024年增加4.1%，國內人口使用成人紙尿褲產品市場仍然看漲。

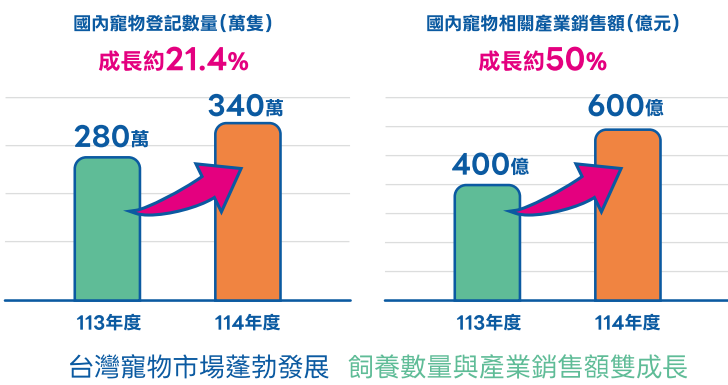
除了成人紙尿褲、尿片及看護墊等產品外，近年來因社會風氣改變，消費者不再像過去那麼避諱尿失禁產品的購買與使用，為了使個人生活更便利舒適，更願意採用新型的尿失禁產品。因此褲型紙尿褲與輕量型失禁墊的市場接受度越來越高，滿足各種不同尿失禁程度的產品陸續問世，各類尿失禁中輕量型的產品需求逐年提升，已達到與成人紙尿褲同等銷售金額的市場佔有率。



B. 嬰兒紙尿褲及寵物用品市場

紙尿褲是每一位初生寶寶皆須使用的產品，目前國內人口出生率呈逐年下降，根據內政部統計資料指出，我國2025年嬰兒出生人數約10.7萬人，較2024年減少20%。嬰兒紙尿褲雖係屬成熟產品，市場品牌眾多，競爭相當激烈。但因少子化的影響，家長為子女消費的意願也有所提高，各廠商致力於強調其產品優點，以超薄、透氣性佳、尿溼顯示、超強吸水力及活動方便做為吸引父母的訴求。

相較於嬰兒出生人數持續下滑的狀況，國人寵物飼養的數量逐年增加。依據農業動物保護司的數據，寵物登記的數量由2023年的280萬隻，成長至2025年的340萬隻，成長約21.4%。依據財政部統計通報，寵物相關產業的銷售額近年來大幅成長，由2024年的400億元整體銷售額，成長至2025年的600億元。



C. 濕巾產品

濕紙巾產品從使用對象、包裝、材質、配方、功能等構面進行創新開發，新材質的部分將引進複合式材料，在表層細緻度與髒污吸附能力上均有提升，使用對象由成人照護用、嬰兒用、抑菌功能產品外，更朝向寵物用濕巾與家用清潔濕巾等領域發展，藉由使用面向的拓廣增加濕巾產品的銷售業績。

D. 環保材質產品

因應大眾對於環保議題的重視，富堡在產品開發上也採用環保的材質進行設計。目前已經上市環保成人紙尿褲、尿片及看護墊，透過減少塑膠原料的使用，為愛護地球貢獻一份心力。預計後續將陸續上市環保褲型紙尿褲，提供成人照護產品完整的環保產品系列。

E. 其他

富堡尚有婦女生理用品、醫療保健產品、長照輔具及設備、長照系統服務等新產品及服務專案開發計劃。在現代人對於醫療保健的重視及長照產品服務的需求，未來將繼續開發提供相關產品，建立公司成長的業績來源。

行業發展趨勢

成人紙尿褲係長期臥床病患及尿失禁患者的生活必需品。在邁入高齡化社會之際，老年人口佔人口結構比例，呈現逐年增加的趨勢。我國65歲以上老年人口由2004年之215萬人增加為2025年度467.3萬人。因此在成人紙尿褲的使用量也逐年增加。在嬰兒紙尿褲方面，嬰兒出生率逐年下降，使嬰兒紙尿褲銷售量下滑，而寵物市場的蓬勃發展，成為相關清潔用品廠商後續發展的重點。

濕紙巾類產品，由於國人衛生習慣與觀念的改變，消費能力提昇，使紙巾類產品市場深具成長潛力。為提昇產品品質，開發各種功能性區隔，以滿足各類型消費者需求的產品，為各廠商爭取市場佔有率的主要關鍵。

然而，隨著政府與民眾對於環保問題的關注，可拋棄式的衛生用品之廢棄物處理，也成為大家所關心的議題。如何降低後續的處理成本及對環境造成的影響，成為產業中必須投入研發且改善的重點。



長短期業務發展計劃

(一) 短期發展計劃

1. 行銷策略

- a. 利用數位媒體加強品牌宣導，透過分眾的行銷，鞏固既有顧客的忠誠度，並提升潛在客戶及年輕族群對品牌的認知與認同。
- b. 運用影音素材及自媒體的影響力，加強對於品牌及產品優勢的宣傳，並透過產品開箱及使用情境推廣，加強對品牌的指名度。
- c. 加強對於環保議題的重視，使用環保減塑的材質進行生產，降低可拋棄照護產品對於環境的影響。
- d. 擴大通路經營範圍，透過電商及社群等通路的擴張，增加與顧客接觸的機會。

2. 生產政策

- a. 即時掌控原料市場價格及產銷管理，迅速調整庫存。
- b. 執行各項降低成本及設備更新專案。
- c. 因應各國業務發展，重新調整供應鏈。

3. 產品發展方向

- a. 鞏固成人照護系列產品線發展優勢。
- b. 持續開發新產品：長照輔具及智能照護設備、寵物產品、家庭清潔用品、婦女衛生用品、健康食品、個人衛生防護產品。
- c. 建立長照生態圈，提供長照所需的服務及系統。
- d. 將台灣發展成功的產品及服務，擴展至大陸、東南亞及印度等海外市場。

4. 營運規模

富堡除鞏固經營成人醫療照護系列市場，導入輔具、設備及系統等產品與服務，並開發婦女、嬰兒照護及寵物產品，以產品及市場多角化的方向擴大營運規模。

(二) 長期發展計劃

1.行銷策略

在台灣及海外市場建立品牌長期價值，讓各地市場均將公司品牌作為優先指名，以發展成人醫療照護用品為亞洲領導廠牌之一。新進入的產品及服務類別，建立具優勢的品牌知名度，有助於在海外市場的拓展。建立品牌會員組織，並有效經營行銷，創造直接行銷與銷售的新通路。

2.生產政策

以國際分工及策略結盟方式，完成產品全球區域供銷網絡。

3.產品發展方向

為擴大滿足消費者需求，提供相關產品一站式到位服務，積極發展成人照護用品創新材料功能、居家醫療輔助器材、居家健康管理、智能穿戴設備、大數據健康諮詢服務、高端醫材敷料、護膚保養品、保健食品合作結盟開發。

4.營運規模

依據產品及服務多角化創新開發，配合長短期策略結盟，未來公司營運發展規模將可擴大並成長。

5.財務策略

運用各項金融及資本工具，建立最適資金組合，以因應富堡經營規模之擴增及業務成長。

競爭利基

(一) 積極投入研發費用，持續新產品研發工作，並創新產品專利。

富堡位居國內成人照護市場重要指標廠商。我們雖目前擁有多項專利，仍致力研發其他專利，以產製更具經濟效益、更符合消費者需求與差異化之高品質產品。

(二) 我們擁有30年以上之成人紙尿褲系列產品之生產經驗。機台稼動率、產品不良率均已達最有效率的範圍。加以我們極為重視培育訓練、積極延攬相關專業人才，就產品生產質量而言，與競爭廠商比較，相對具有優勢。

(三) 整合兩岸與泰國廠生产基地，形成三角供應鏈互補產能綜效，降低成本與提升生產效率。

(四) 將傳統製造業升級工業4.0，創新製造服務化功能。

台灣65歲老年人口比例，在2025年約為20.06%。處於高齡社會的狀態，銀髮族橘色商機逐漸湧現。透過現代科技、結合AI，互聯網提升生產智能化，並延伸智能照護與健康管理等產品服務的開發。



五、技術及研發概況

1. 創新材料應用：富堡以追求產品性能提升為目標，積極探索創新材料的應用。我們採用尖端技術，如：高效能吸收層、柔軟透氣的多層材料設計、以及多元材料結合方案，為用戶帶來更舒適的使用體驗。
2. 智能感知技術：我們持續導入前沿的智慧感應技術，提升產品的智能化與適應性。包括濕度感應控制、狀態檢測系統以及智慧健康監測等功能，讓用戶能更輕鬆管理日常需求，實現更高層次的個性化照護。
3. 專業研發團隊：富堡匯聚來自材料科學、產品設計等領域的專家，組成經驗豐富的研發團隊。堅持以用戶需求為核心，積極蒐集市場反饋，並將其轉化為技術創新方向，確保我們的產品不僅滿足功能性，還能超越用戶期待。同時，與多家知名研究機構及學術機構建立合作，共同開發前沿技術並推進產品創新。
4. 專利佈局：為了維持技術競爭優勢，我們持續強化專利佈局，涵蓋產品結構、材料科技和智慧系統等多個領域。我們的專利體系不僅保護了自主創新成果，還鞏固了富堡在成人照護市場的領先地位。
5. 綠色環保永續發展：我們深知環保與永續的重要性。因此在產品開發與生產過程中，全面落實綠色科技理念。從資源使用的有效降低到可降解產品的研發，減少對環境的影響，提供兼具舒適性與環保性的產品，推動成人照護行業走向更永續的未來。
6. 未來展望：作為台灣本土唯一的成人護理用品企業。富堡肩負起推動行業進步的責任，並以最高的環保標準作為企業目標。對資源的有效減量，才能為下一代創造更好的環境。未來，富堡將繼續以技術創新為核心，成為全球數位健康與成人照護領域的領航者，為行業開啟全新的發展篇章。
7. 最近五年度每年投入研發費用

單位：新台幣仟元

項目 \ 年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
研發費用(A)	3,070	3,362	1,228	1,905	2,317
營收淨額(B)	878,786	697,138	687,317	772,876	719,639
A/B(%)	0.35%	0.48%	0.18%	0.25%	0.32%

8. 最近年度研發計畫、未完成研發計畫之目前進度、應再投入之研發費用、預計完成量產時間、未來研發得以成功之主要影響因素：

2025 年度研發計畫

研發計畫	研發產品事項說明	完成時間	完成進度
專利佈局	照護產業專利佈局	● 申請中	● 發明專利-非接觸尿布尿液判讀警示
	Petto寵物濕巾	● 2024年12月	● 2025年2月上市
	AQUA廚房乾巾	● 2025年1月	● 2025年4月上市
	安安環保看護墊	● 2025年2月	● 2025年5月上市
	安安環保替換式尿片	● 2025年2月	● 2025年5月上市
	安安潔面巾	● 2025年3月	● 2025年6月上市
Health Care 產品開發	Tino媽祖涼感濕巾	● 2025年10月	● 2025年12月上市

2025 年未完成研發計畫之目前進度及預計投入費用約為新台幣1,182仟元

最近年度計畫	計劃說明	未完成研發計畫之目前進度	應再投入之研發費用	預計完成量產時間	未來研發得以成功之主要影響因素
專利佈局	照護產業專利佈局	智慧型紙尿褲設計及規格制定	專利申請預估392仟元	預計2028完成尿布判讀尿液裝置	技術創新與差異化、使用者體驗與需求、數據安全與隱私保護、持續的市場監測與競爭分析、跨學科合作。
		環保成人復健褲		2026.Q1完成	技術創新和材料研發、可持續性和環保、市場需求和消費者意識。
	成人照護環保系列產品	失禁墊		2026.Q2	輕薄外觀兼顧即時吸收、防回滲與貼合穩定性，具備良好的親膚與透氣特性，降低長時間使用的不適感。
	女性生理用品系列產品	衛生棉、生理褲		2026.Q2上市	提升舒適性、貼合度與安心感，同時兼顧產品外觀、穿著體驗與價格帶競爭力，快速被市場接受並形成重複購買。
Health Care 產品開發	寵物用品組、寵物墊 / 褲、寵物營養品	打樣、市場評估	產品暨材料開發費用約需240仟元	2026.Q4	安全性和無害性、功能性和實用性、創新設計市場需求和消費者偏好、成本效益和定價策略、多元化和個性化。
	偵測尿液、監控尿量達到預防疾病之智慧型產品開發	廠商合作洽詢及專利佈局		2027Q4	早期疾病識別、持續監測與數據紀錄、非侵入性和使用便利、個人健康管理、遠程健康監控。
	智慧型紙尿褲開發				

六、參與外部協會組織

富堡亦積極參與和本身業務有關之外部協會，如台灣造紙工業同業公會、中華民國正字標記協會、桃園市醫療器材商業同業公會、中華民國中東經貿協會、台灣醫療暨生技器材工業同業公會。

參、公司治理

誠信、樸實是富堡企業文化的基礎。富堡追求企業的創新、成長、以穩健務實的經營作風來創造一個和諧、勤樸的工作環境，並依據「上市上櫃公司治理實務守則」作為公司治理的主要依據，無論公司治理與內部控制管理機制均遵守相關法令之規定，秉持營運及財務等各項資訊透明化，透過董事會對富堡營運進行督導與管理，董事會下有審計委員會及薪資報酬委員會，向董事會提出相關建議，以供其決策之參考。

除了遵循法令與規範，並且創新研發新產品、以全方位服務，提升品質，進而造福全人類，期以健全的管理制度與透明的財務管理，為富堡同仁與股東創造最大價值。

一、公司治理績效

富堡由董事會作為公司治理及營運監督之最高治理單位，透過董事會、審計委員會及薪資報酬委員會等治理機制，督導公司經營績效、內部控制、風險管理、法令遵循及永續發展相關議題。公司並依重大性原則，將與營運相關之環境、社會及公司治理事項納入管理階層討論與追蹤範圍，作為策略規劃及資源配置之參考。

永續報告書之編製係由相關權責單位彙整年度永續資訊，並依公司治理、環境、員工、供應鏈及社會參與等面向進行內容確認。富堡透過跨部門資料蒐集與內部審閱程序，確保報告內容與公司實際營運、重大議題及利害關係人關注事項相互連結，並持續提升永續資訊揭露品質。

董事會成員之提名、遴選與職能安排，係依公司治理相關規範及公司營運需求辦理，兼顧專業背景、產業經驗、財務會計、法律、經營管理及性別多元等面向。公司亦透過董事進修、董事會暨功能性委員會績效評估及重大議案討論，強化最高治理單位對營運風險與永續議題之監督能力。

為保障股東權益，富堡透過富堡官方網站和公開資訊觀測站，定期揭露富堡合併營運、財務相關和公司治理資訊，同時設置發言人及代理發言人，處理相關議題回覆，並依相關法令進行富堡資訊揭露的責任 and 義務，在富堡年報中清楚說明公司治理報告、營運概況、財務狀況及經營結果之檢討分析與風險管理等。富堡依據資訊揭露評鑑系統作業要點，辦理有關公司治理之相關事項，且依主管機關之規定，執行公司治理相關工作，並於證券暨期貨市場發展基金會所舉辦「第十二屆公司治理評鑑」之評鑑結果，列為上櫃公司排名級距：51%-65%公司；市值未達50億元類排名級距：41%-60%公司，以下為

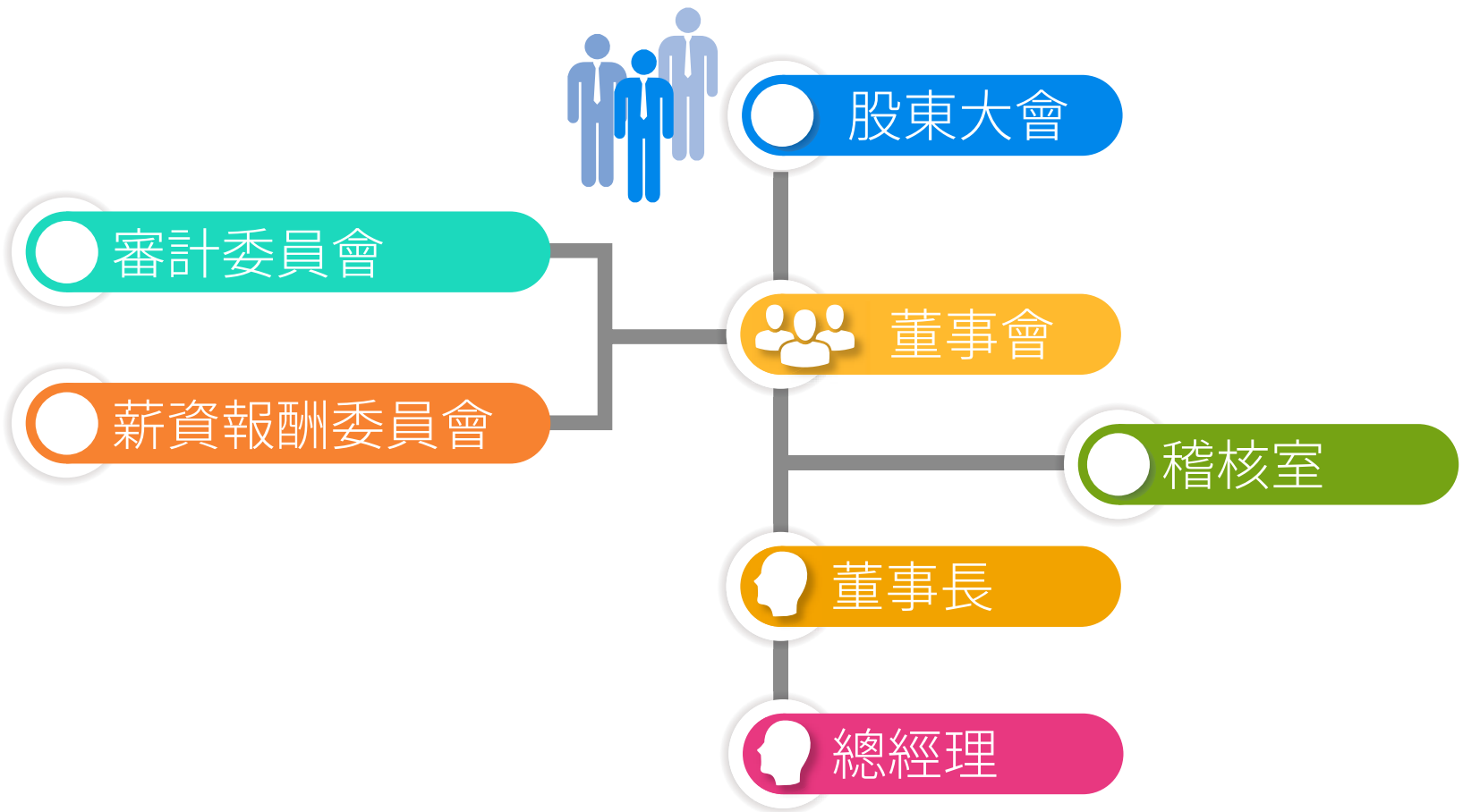
一、第十二屆公司治理評鑑已改善情形：

- 1. 年報揭露董事及經理人績效評估與酬金之連結。
- 2. 揭露高階經理人薪資報酬與ESG相關績效評估連結之政策。

二、今年度（2026）優先加強改善事項與措施：

- 1. 制定提升企業價值具體措施，並提報董事會及揭露於公開資訊觀測站專區。
- 2. 制訂與營運目標連結之智慧財產管理計畫，並於富堡網站或年報揭露執行情形，且至少一年一次向董事會報告。
- 3. 設置推動永續發展專（兼）職單位，依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會或公司治理議題之風險評估，訂定相關風險管理政策或策略，且由董事會督導永續發展推動情形，並揭露於富堡網站及年報。
- 4. 富堡管理部負責誠信經營政策與防範方案之制訂及監督執行，且至少一年一次向董事會報告。
- 5. 制訂政策，將經營績效或成果，適當反映在員工薪酬，並揭露於富堡網站或年報。
- 6. 制定減少用水或其他廢棄物管理政策，包含減量目標、推動措施及達成情形等。
- 7. 訂定並詳細於富堡網站揭露公司內、外部人員對於不合法（包括貪汙）與不道德行為的檢舉制度。
- 8. 制定溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理政策，包含減量目標、推動措施及達成情形等。

二、公司治理架構



三、董事會成員多元化之政策

富堡董事會結構，依富堡本身運作、營運型態及發展需求，決定五人以上之適當董事席次，並擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下兩大面向之標準：

- （一）基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- （二）專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。為達到公司治理之理想目標，富堡「公司治理守則」明載董事會整體應具備之能力如下：(1)營運判斷能力。(2)會計及財務分析能力。(3)經營管理能力。(4)危機處理能力。(5)產業知識。(6)國際市場觀。(7)領導能力。(8)決策能力。



多元化管理目標：

富堡董事會成員組成，需具備執行職務所需之知識、技能及素養，亦注重董事會成員組成之性別平等，董事會成員至少包含一名女性。我們目標為任一性別董事席次達三分之一。現任董事會由七名董事組成，其中有一名女性董事，占董事會成員比例 14.29%；獨立董事有三名，占董事會成員比例 42.86%；董事年齡六十歲以下者有二名，其餘皆為六十歲以上。由於歷史性別結構的延續以及業界普遍存在的性別比例失衡，導致我們董事會在性別多元化方面尚未達到三分之一的比例。為了改善此情況，我們將在下屆董事改選時，積極尋求來自不同背景或女性的董事，藉此提升董事會的多元性，進一步強化公司治理結構及決策品質：

姓名	多元化核心項目					
	性別	經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	法律
安侯投資（股）公司	不適用					
安侯投資（股）公司代表人 陳明信	男	V	V	V	V	
安侯投資（股）公司代表人 林均隆	男	V	V	V		
安侯投資（股）公司代表人 張天鵝	男	V	V	V	V	
董事長 林煥強	男	V	V	V	V	
獨立董事 葉錦鴻	男	V	V	V		V
獨立董事 徐肇佑	男	V	V	V	V	
獨立董事 黃燕雲	女	V	V	V	V	

董事會運作情形資訊

最近年度至2025年12月31日董事會開會次數合計4次，實際出席率100%，董事出列席情形如下：

職稱	姓名	實際出（列）席次數	委託出席次數	實際出（列）席率(%)	備註
董事長	林煥強	4	0	100%	
董事	安侯投資股份有限公司 法人代表：林均隆	4	0	100%	
董事	安侯投資股份有限公司 法人代表：張天鵝	4	0	100%	
董事	安侯投資股份有限公司 法人代表：陳明信	4	0	100%	
獨立董事	葉錦鴻	4	0	100%	
獨立董事	徐肇佑	4	0	100%	
獨立董事	黃燕雲	4	0	100%	

當年度及最近年度加強董事會職能之目標與執行情形評估：

1. 加強董事會職能之目標
- A. 富堡董事會依「公開發行公司董事會議事辦法」之規範，訂定董事會議事規範以資遵循。
- B. 為健全董事及經理人薪資報酬制度，富堡依證券交易法及主管機關頒訂之相關法令，於2011年12月9日經董事會通過成立薪資報酬委員會，並由獨立董事擔任召集人。
- C. 為提升資訊透明度，已指定專人負責公司資訊之蒐集及揭露、落實發言人制度、公司網站訊息更新等，並完善揭露公司治理相關訊息。公司治理主管、內部重大訊息作業程序。
- D. 富堡為提升公司治理能力，發揮企業功能，加強董事之專業知識，故積極安排董事進修，使董事便利取得相關資訊，以保持其核心價值及專業優勢與能力。

2. 董事會執行情形評估

- A. 為落實公司治理及提升董事會暨功能性委員會功能，富堡於2018年06月25日訂定「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，且進行董事會暨功能性委員會績效評估，並將評估結果提報至董事會。2025年度整體董事會暨功能性委員會績效考核、董事成員考核、議事單位評估結果，皆符合規定並無重大異常，並於2026年3月12日向董事會報告評估結果。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	2025年1月1日至2025年12月31日	董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估	董事會內部自評、董事成員自評、功能性委員會成員自評	1. 董事會績效評估：公司營運之參與程度、董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制等五大面向。 2. 個別董事成員績效評估：公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等六大面向。 3. 功能性委員會績效評估：對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制等五大面向。

- B. 為使董事會成員能有效地承擔其職責，應透過董事會之召開取得共識形成決議，2025年度共召開4次董事會，並將重要決議事項均揭露至公司網站投資人專區，以加強董事會資訊揭露。
- C. 為強化公司治理，富堡於2020年6月22日董監事任期屆滿改選並設立第一屆「審計委員會」，取代原先監察人之制度。

董事會成員進修情形

職稱	進修人員姓名	就任日期	進修日期起迄	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	林煥強	2023.06.21	2025.07.09	台灣證券交易所	國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
董事	林均隆	2023.06.21	202507.09	台灣證券交易所	國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
董事	張天鵝	2023.06.21	2025.03.20	財團法人台灣金融研訓院	公司治理講堂	3
			2025.11.14	社團法人中華公司治理協會	數位金融大革命：穩定幣的原理與區塊鏈虛擬資產的發展趨勢	3
董事	陳明信	2023.06.21	2025.06.26	中華民國證券商業同業公會	防制洗錢及打擊資恐相關法規與案例分析	3
			2025.10.03	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3
獨立董事	黃燕雲	2023.06.21	2025.03.20	財團法人台灣金融研訓院	公司治理講堂	3
			2025.10.03	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3
獨立董事	葉錦鴻	2023.06.21	2025.03.20	財團法人台灣金融研訓院	公司治理講堂	3
			2025.07.09	台灣證券交易所	國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
獨立董事	徐肇佑	2023.06.21	2025.03.20	財團法人台灣金融研訓院	公司治理講堂	3

四、審計委員會

審計委員會運作情形

富堡於2020年6月23日股東常會選任三名獨立董事，並依證券交易法設立第一屆「審計委員會」，取代原先監察人之制度，並由全體成員推舉一位獨立董事擔任召集人及會議主席，第二屆審計委員會召集人為黃燕雲獨立董事。審計委員會職權包括：審議財務報表、內部控制及內部稽核、取得或處分重大資產、從事衍生性商品交易、資金貸與、背書或提供保證、募集或發行有價證券、相關法規遵循、經理人與董事是否有關係人交易及可能之利益衝突、舞弊調查報告、公司風險管理、簽證會計師之委任、解任或報酬，以及財務、會計或內部稽核主管之任免等，2025年審計委員會運作情形如下：

1. 獨立董事出席審計委員會情形

2025 年度開會 4 次（A），獨立董事出席如下：

職稱	姓名	實際列席次數(B)	委託出席次數	實際列席率 (%) (B/A)	備註
獨立董事	黃燕雲	4	0	100%	
獨立董事	徐肇佑	4	0	100%	
獨立董事	葉錦鴻	4	0	100%	

2. 審計委員會工作重點

A. 審閱財務報告

董事會造送富堡2025年度合併（個體）財務報表、營業報告書及虧損撥補議案等。其中合併（個體）財務報表，業經委託正風聯合會計師事務所曾國富會計師、賴永吉會計師查核完竣，並出具查核報告。富堡合併（個體）財務報表、營業報告書及虧損撥補議案，經本審計委員會審查，認為尚無不合。

B. 評估內部控制制度之有效考核

審計委員會評估富堡內部控制制度之設計及執行的有效性，經富堡各單位自行檢查及評核之結果，併同稽核室所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，並未發現有重大缺失之情事，綜合結論為富堡內部控制之設計及執行係屬有效。

C. 委任簽證會計師

審計委員會依證券交易法第十四條之五規定，於2026年3月12日審計委員會審議通過簽證會計師委任案，委任正風聯合會計師事務所會計師簽證。並參照會計師職業道德規範公報第十號審查簽證會計師之獨立性及適任性資格。其中獨立性資格包括簽證會計師事務所及其所有成員之個人獨立性，正風聯合會計師事務所提供其審計品質指標(AQIs)作為評估簽證會計師獨立性之參考，經2025年11月12日第十七屆第四次董事會決議通過正風聯合會計師事務所符合會計師獨立性及適任性資格。

獨立董事與內部稽核主管之溝通

富堡內部稽核主管，至少每季於審計委員會中，向獨立董事進行稽核業務報告。此外，並與獨立董事討論年度稽核計畫、溝通查核情形、報告追蹤執行情形及成效。2025年度溝通情形摘錄如下：

日期及期別	議案內容及後續處理事項	獨立董事之意見
2025.03.14 2025年第一次 第二屆審計委員會	1. 陳報2024年10月至2024年12月內部稽核執行情形。 2. 本公司2024年度內部控制制度聲明書案。	無
2025.05.13 2025年第二次 第二屆審計委員會	1. 陳報2025年01月至2025年03月內部稽核執行情形。	無
2025.08.12 114年第三次 第二屆審計委員會	1. 陳報2025年04月至2025年06月內部稽核執行情形。	無
2025.11.12 2025年第四次 第二屆審計委員會	1. 陳報2025年07月至2025年09月內部稽核執行情形。 2. 本公司2026年度稽核計畫案。	無

獨立董事與會計師之溝通

富堡簽證會計師，於規劃階段及完成每季富堡合併財務報告（年度包含個體財務報告）查核或核閱之公司治理事項，彙列資訊定期於每季與獨立董事進行當面溝通。2025年度溝通情形摘錄如下：

日期	溝通重點	結果
2025.03.14	1.報告2024年度財務報表查核情形。 2.相關稅務法令更新報告。	溝通良好
2025.05.13	1.報告2025年第一季財務報表查核情形。 2.相關稅務法令更新報告。	溝通良好
2025.08.12	1.報告2025年第二季財務報表查核情形。 2.相關稅務法令更新報告。	溝通良好
2025.11.12	1.報告2025年第三季財務報表查核情形。 2.相關稅務法令更新報告。	溝通良好



五、薪資報酬委員會

- 1.薪資報酬委員會委員計三名。
- 2.第五屆委員任期：

2023年6月21日至2026年6月20日，最近年度(2025)薪資報酬委員會開會3次(A)，委員出席情形如下：

職稱	姓名	實際列席次數	委託出席次數	實際列席率 (%)	備註
召集人	徐肇佑	3	0	100%	
委員	葉錦鴻	3	0	100%	
委員	黃燕雲	3	0	100%	

- 3.由獨立董事及專業人士組成，運作方式依「薪資報酬委員會組織規程」辦理，主要職責為：
 - (1) 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
 - (2) 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。
- 4.其他應記載事項：
 - (1) 董事會如不採納或修正薪資報酬委員會之建議，應敘明董事會日期、期別、議案內容、董事會決議結果以及公司對薪資報酬委員會意見之處理：無此情形。
 - (2) 薪資報酬委員會之議決事項，如成員有反對或保留意見且有紀錄或書面聲明者，應敘明薪資報酬委員會日期、期別、議案內容、所有成員意見及對成員意見之處理：無此情形。

薪資報酬委員會 日期及期別	議案內容	決議結果	公司對薪資報酬委員會意見之處理
2025.03.14 第五屆第六次	● 報告經理人定義、函釋及其委任、解任及報酬等並列出需由薪酬委員會審議及報備董事會的事項。 ● 因應營運需求擬聘任林峻樟先生擔任本公司總經理之職案。 ● 依據本公司章程訂立董事長林煥強先生之董事報酬案。	● 委員會全體成員同意通過。 ● 委員會全體成員同意通過延至下期會議再提審議。 ● 委員會全體成員同意通過延至下期會議再提審議。	● 經全體出席委員同意通過。 ● 提董事會由全體出席董事同意延至下期會議決議。 ● 提董事會由全體出席董事同意延至下期會議決議。
2025.05.13 第五屆第七次	● 討論本公司總經理薪資結構及聘用合約相關事宜。 ● 討論本公司訂立董事長林煥強先生之董事報酬案。	● 委員會全體成員同意通過。 ● 委員會全體成員同意通過。	● 提董事會由全體出席董事同意通過。 ● 提董事會由全體出席董事同意通過。
2025.11.12 第五屆第八次	● 討論本公司各經理人薪資報酬調整案。 ● 審議本公司薪酬委員會2026年之工作計畫案。	● 委員會全體成員同意通過。 ● 委員會全體成員同意通過。	● 提董事會由全體出席董事同意通過。 ● 經全體出席委員同意通過。

六、誠信經營

富堡重視誠信經營與員工行為準則，透過內部規章、教育宣導及管理程序，要求董事、經理人、員工及相關利害關係人遵循誠信、透明與負責任之行為標準。公司於日常營運中推動法令遵循、利益迴避、資訊透明及風險防範，並將誠信經營理念落實於採購、銷售、財務、稽核及人力資源等管理流程。

公司如接獲違反誠信經營、職場倫理或不當行為之反映，將依相關內部規範進行受理、調查與處理，並視事件性質採取改善、矯正或必要之管理措施，以維護公司治理品質與利害關係人權益。富堡亦持續強化員工對誠信經營與法令遵循之認知，避免利益衝突、舞弊或不當競爭行為對公司營運及聲譽造成影響。

富堡秉持着公平、誠信、守信及透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，依「上市上櫃公司誠信經營守則」及相關法令，訂定「誠信經營守則」及規範「員工行為準則與倫理守則」讓富堡人員於執行業務時遵循，並於年報、公司網站上揭露「誠信經營守則」，使其供應商、客戶、投資人或其他業務相關機構與人員，均能清楚瞭解我們的誠信經營理念與規範。

員工行為準則與倫理守則

富堡重視員工之行為準則與倫理，管理規範員工之服務守則如下：

- 1.同仁於外界訪客到訪時，應秉持『禮貌』、『微笑』、『週到』、『主動』之服務準則。
- 2.同仁不得向他人洩漏公司業務機密或為不利公司之活動。
- 3.同仁不得利用公司設備或於工作時間內，進行宗教或政治活動。
- 4.同仁非經公司許可，不得經營或受聘從事與公司業務性質相關之工作。且經營或受聘從事其他與公司業務性質無直接相關之工作，須向公司提出報告。
- 5.同仁不得有賭博、強暴、恐嚇、擾亂公司風紀之情事。
- 6.同仁下班後的任何活動，仍代表公司形象；如有發生個人利益影響到公司利益時，仍須出於對公司的忠誠，維護公司整體利益。
- 7.同仁不得攜帶槍砲彈藥等刀械管制條例所列危險物品，或易燃、易爆及與生產、公務無關之用品進入工作場所。
- 8.同仁對於企業領導人及各級幹部，需表現應有的禮貌及敬重。
- 9.同仁應彼此合作，忠勤職守；彼此有相容的雅量而不勾心鬥角。
- 10. 設置性別平等暨工作場所性騷擾申訴處理委員會，保障性別平等工作權。

道德操守要求及誠信經營採行措施

1. 履行誠信經營情形及與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因。

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
一、訂定誠信經營政策及方案				
(一) 公司是否制定經董事會通過之誠信經營政策，並於規章及對外文件中明示誠信經營之政策、作法，以及董事會與高階管理階層積極落實經營政策之承諾？	V		(一) 本公司訂有「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」於2015年5月11日董事會通過，以誠信溝通為理念落實本公司誠信廉潔之經營規定，管理部為專責單位，辦理本公司及關係企業有關誠信經營守則之制（修）訂、執行、解釋、諮詢服務、公告等相關作業。	無差異
(二) 公司是否建立不誠信行為風險之評估機制，定期分析及評估營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，並據以訂定防範不誠信行為方案，且至少涵蓋「上市上櫃公司誠信經營守則」第七條第二項各款行為之防範措施？	V		(二) 本公司訂有「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，將相關要求載明於內，建立不誠信行為風險之評估機制，定期分析及評估營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，據以訂定防範方案並定期檢討防範方案之妥適性與有效性，已涵蓋「上市上櫃公司誠信經營守則」第七條第二項各款行為之防範措施。	無差異
(三) 公司是否於防範不誠信行為方案內明定作業程序、行為指南、違規之懲戒及申訴制度，且落實執行，並定期檢討修正前揭方案？	V		(三) 本公司訂有「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，於2015年5月11日董事會通過，內容已明訂作業程序、行為指南、違規之懲戒及申訴制度，且定期依相關法令遵循修訂上述守則、作業程序及行為指南。	無差異
二、落實誠信經營				
(一) 公司是否評估往來對象之誠信紀錄，並於其與往來交易對象簽訂之契約中明定誠信行為條款？	V		(一) 公司秉持誠信經營原則，定期對供應商做評鑑調查，以避免與不誠信紀錄者進行交易。	無差異
(二) 公司是否設置隸屬董事會之推動企業誠信經營專責單位，並定期（至少一年一次）向董事會報告其誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形？	V		(二) 公司為健全誠信經營之管理，由公司內部各單位依職責業務範圍辦理，並由管理部定期（至少一年一次）向董事會報告其執行情形。 各單位依職責及業務範圍運作如下： 一、總經理室： 1.協助將誠信與道德價值融入公司經營策略。 2.規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。 二、管理部： 1.配合法令制度訂定確保誠信經營之防範方案，並於方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。 2.誠信政策宣導訓練之推動及協調。 3.規劃檢舉制度，確保執行之有效性。 三、稽核室： 1.協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。	無差異

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
(三) 公司是否制定防止利益衝突政策、提供適當陳述管道，並落實執行？	V		(三) 本公司訂有「關係人、特定公司與集團企業交易流程作業管理辦法」，規範本公司及各子公司與利害關係人交易時，應遵循之交易政策及程序，以防止利益衝突。	無差異
(四) 公司是否為落實誠信經營已建立有效的會計制度、內部控制制度，並由內部稽核單位依不誠信行為風險之評估結果，擬訂相關稽核計畫，並據以查核防範不誠信行為方案之遵循情形，或委託會計師執行查核？	V		(四) 1.為確保誠信經營之落實，本公司建立有效之會計制度及內部控制制度，稽核人員定期查核內部遵循情形，並作成稽核報告提報董事會。 2.並委請正風聯合會計師事務所為本公司做定期財務報表審查。	無差異
(五) 公司是否定期舉辦誠信經營之內、外部之教育訓練？	V		(五) 本公司秉持誠信經營原則，定期對供應商做評鑑調查，以避免與不誠信記錄者進行交易，並於新人報到時宣導禁止不誠信行為教育訓練，且不定時於各會議中宣導誠信經營之相關規範。 本公司要求全體董事及高階管理階層出具「未有違反誠信原則行為聲明書」，並於僱用條件要求受雇人遵守誠信經營政策。2025年董事簽署人數7人，簽署率100%。 本公司要求新入職員工出具「遵循誠信經營政策聲明書」，主要內容為遵循本公司制定《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《道德行為準則》等相關誠信經營政策。2025年簽署人數17人，簽署率100%。	無差異
三、公司檢舉制度之運作情形				
(一) 公司是否訂定具體檢舉及獎勵制度，並建立便利檢舉管道，及針對被檢舉對象指派適當之受理專責人員？	V		(一) 本公司根據「誠信經營守則」明訂本公司「檢舉制度與處理辦法」，並建立便利檢舉管道，及針對被檢舉對象指派適當之受理專責人員： 1.本公司董事、經理人、員工與實質控制者發現有違反誠信經營規定之情事，應主動向內部稽核檢舉。公司對於檢舉人身份及檢舉內容將確實保密，並積極查證與處理。確有違反誠信經營規定者，將視情節輕重予以懲處。 2.本公司人員遇有他人對公司從事不誠信行為，其行為如涉有不法情事，公司應將相關事實通知司法、檢察機關；如涉有公務機關或公務人員者，並應通知政府廉政機關。 3.本公司意見溝通與反應相關流程主管有保密當事人資料之責任。 4.本公司檢舉流程中均保密檢舉人，並不會因檢舉而遭處分。 5.內外部人員對於不合法（包含貪污）與不道德行為的檢舉可以利用公司網站利害關係人專區的連絡電話或是信箱。	無差異

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
(二) 公司是否訂定受理檢舉事項之調查標準作業程序、調查完成後應採取之後續措施及相關保密機制？	V		(二) 本公司意見溝通與反應相關流程主管有保密當事人資料之責任。	無差異
(三) 公司是否採取保護檢舉人不因檢舉而遭受不當處置之措施？	V		(三) 本公司檢舉流程中均保密檢舉人，並不會因檢舉而遭處分。	無差異
四、加強資訊揭露				
公司是否於其網站及公開資訊觀測站，揭露其所定誠信經營守則內容及推動成效？	V		本公司亦將相關訊息於網站及公開資訊觀測站上揭露。	無差異
五、公司如依據「上市上櫃公司誠信經營守則」定有本身之誠信經營守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形：無差異 本公司依據「上市上櫃公司誠信經營守則」訂有「誠信經營守則」並依據本公司「誠信經營守則」訂定「誠信經營作業程序及行為指南」，以落實誠信經營政策，並積極防範不誠實誠信行為。				
六、其他有助於瞭解公司誠信經營運作情形之重要資訊： 1.本公司秉持誠信正直之企業文化，獲得供應商及客戶之信任，以臻永續經營之目標。 2.本公司訂有「內部重大資訊處理程序」，明訂董事、經理人及受雇人不得洩露所知悉之內部重大資訊予他人，若因業務得知本公司未公開之資訊，亦不得向他人透露。				

2. 公司如有訂定公司治理守則及相關規章者，應揭露其查詢方式。

(1). 富堡已依「上市上櫃公司治理實務守則」訂定下列相關規章及辦法：

- 公司章程
 - 審計委員會組織規程
 - 薪資報酬委員會組織規程
 - 股東會議事規則
 - 董事會議事辦法
 - 取得或處份資產處理程序
 - 從事衍生性商品交易作業程序
 - 背書保證作業程序
 - 資金貸與他人作業辦法
- 內部重大資訊處理程序
 - 道德行為準則
 - 公司治理實務守則
 - 誠信經營守則
 - 誠信經營作業程序及行為指南
 - 永續發展實務守則
 - 申請暫停及恢復交易作業程序
 - 處理董事所提出要求之標準作業程序
 - 董事會暨功能性委員會績效評估辦法

(2). 查詢方式：

- 富堡規章及辦法揭露於富堡網站之「投資人專區/公司治理/公司制度規章」(<https://www.fuburg.com/investor/corporate-governance/major-corporate-policies/>)。
- 富堡定期及不定期於公開資訊觀測站揭露或申報各項財務、業務資訊。
(<https://mops.twse.com.tw/mops/web/index>，公司代碼8929)

其他足以增進對公司治理運作情形之瞭解的重要資訊：

1. 每年不定期向所有董事、經理人及全體員工宣導告知，並將此程序制度及注意事項置於富堡內部網路公佈區供全體同仁參酌，以避免違反或發生內線交易之情事。
2. 富堡訂有「內部重大資訊處理程序」，明訂董事、經理人及受雇人不得洩露所知悉之內部重大資訊予他人，若因業務得知富堡未公開之資訊，亦不得向他人透露。
3. 富堡新任之經理人，於就任或法令增修時，提供證券櫃檯買賣中心之「上櫃及興櫃公司內部人股權相關法令及應行注意事項」資訊，供內部人遵循。
4. 富堡公司治理運作情形，揭露於公開資訊觀測站（<https://mops.twse.com.tw/mops/web/index>）及富堡網站中（<https://www.fuburg.com>）。
5. 與工會簽訂團體協約法：無工會，不適用。

七、內部稽核

稽核室為獨立單位，隸屬於董事會，對董事會負責。稽核室定期對各部門執行內部稽核作業，依風險等級擬定年度稽核計畫，並經董事會通過，據以執行。每月依年度稽核計畫查核檢視公司各項作業運作效能，提供具可靠、及時、透明與符合相關規範之改善建議，確保內部控制制度能持續有效實施，以協助董事會及經理人評估及覆核內部控制制度缺失、衡量營運效果及效率，作為檢討修正內部控制制度及出具內部控制制度聲明書之依據。每月稽核報告經審計委員會審閱，查核缺失亦持續追蹤至改善完成，且每季列席審計委員會及董事會報告查核發現。為落實對子公司之有效管理，稽核室定期覆核子公司稽核作業及自行評估報告。

八、資訊安全管理

資訊安全風險管理架構

富堡於2023年因應「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」成立資安處，並配置一名資通安全主管及一名資安專責人員，規劃及制定資通安全管理辦法，推動資安政策並追蹤檢討，定期改善資安風險，相關執行成果定期呈報公司高層會議，降低公司營運風險。

資通安全政策

- 1. 為建立業務持續營運計畫、盤點資通系統及辦理資安風險評估作業，建立並執行相對應的管理制度與技術防護，以確保資訊安全事件不會造成公司核心業務無法正常運作，造成營運受到影響。
- 2. 建立資安事件應變處理與通報作業程序，在第一時間取得相關情資並採取相對應的處理作法，並且依主管機關相關規定處理重大資安事件。
- 3. 為確保管理制度之適切性與有效性，資安團隊需定期辦理內部或委外廠商資安稽核，定期追蹤發現事項之改善情形，並向董事會或管理階層報告執行情況。

具體管理辦法

- 1. 公司整體網路環境，需依功能區隔獨立網段，並搭配防毒軟體、防火牆及入侵偵測系統等資安防護控制措施，以保護機敏資料及監控網路與系統安全性。
- 2. 資料存取須納入機敏資料存取控制、用戶登入身分驗證及用戶輸入輸出之檢查過濾等資安要求，並且在系統上線前，執行原始碼掃描與定期辦理資通系統安全性要求測試、弱點掃描及滲透測試，確保能有效控管組織中的資安風險，建構完備的資通環境，強化資通安全防護及管理機制。
- 3. 未來透過實體或線上課程方式，對全公司使用資訊系統之同仁，辦理資訊安全宣導課程。
- 4. 負責資訊安全之主管及人員，安排資訊安全專業課程訓練。
- 5. 每年辦理電子郵件社交工程演練，透過演練結果，可用於檢視資訊安全意識訓練課程成效，避免組織內部員工因缺乏相關資安意識，使得駭客可透過釣魚郵件或是社交工程方式，取得使用者電腦控制權限，進而造成組織營運或機敏資料外洩。

投入資通安全管理之資源

- 1. 定期資安宣導：每月發布資訊安全宣導內部公告，傳遞資安防護意識與注意事項，強化人員資安意識。
- 2. 預防演練：為有效且快速恢復公司營運，已於2022年開始，每年進行災害還原及雲端備援演練，都順利完成演練並提出檢討報告。
- 3. 員工教育訓練：每年針對員工進行社交工程演練，以降低資安風險。
- 4. 訂立AI使用規範與宣導，使員工能夠在兼顧資訊安全的前提下，善用AI工具提升工作效率。
- 5. 定期稽核：稽核室為資訊安全監理之督導單位，負責督導內部資安執行狀況，若查核發現缺失，旋即要求受查單位提出相關具體改善作法，且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險，每季稽核結果定期報告予董事會。



九、風險管理

1. 富堡的風險管理政策為建立風險辨識、衡量、監督及控管之風險管理機制。就各項業務經營所面對之產品市場、產品研發、製程開發、原物料採購、人力資源規劃、財務規劃及會計控制等主要風險，依制度規範進行監督、評估、控制風險、管理與稽核。我們針對策略風險、財務風險及營運風險，都有相關單位負責評估、控制、追蹤與監督，各權責單位定期向各單位主管及董事長報告風險管控進度，並依風險影響程度，定期呈報董事會。

2. 公司風險管理組織及負責單位業務

風險管理	負責部門	風險業務事項
財務風險 流動性風險	財務部	負責公司生產成本之彙整計算、資金調度控管及匯率利率風險評估與建議
市場風險 信用風險	業企部及海外市場發展部	評估客戶之財務狀況及國內外市場調查評估
策略風險及營運風險	總經理室 製造部	負責公司經營方針之研擬及營運績效評估 負責原物料採購及生產成本控管、各項機器維修計劃研擬與執行、庫存風險管控

3. 富堡除了對日常營運進行風險管理外，亦針對外在環境與趨勢變化分析企業所面對的潛在風險與機會，擬訂相關策略並定期進行緊急應變計劃及物資搶救演練。

- 5S活動推進事務局：配合5S活動推行基本計劃，各單位依每月主題重點與實施要領執行。
- 緊急應變小組：定期進行危害風險，包含火災、颱風、豪大雨、地震等天然災害與全球傳染性疾病之緊急應變計劃及物資搶救演練，增加員工對災害防範認知及應變能力。

4. 風險事項分析

最近年度利率、匯率變動、通貨膨脹情形對富堡損益之影響及未來因應措施。

富堡2025年度利息支出新台幣6,616仟元，佔稅後淨損26.84%，2025年底借款金額為新台幣258,696仟元，若未來市場利率增加1%，將使公司借款增加新台幣2,587仟元，我們隨時掌握利率變動，並與各銀行爭取最優惠之融資利率，以降低資金成本。

A. 匯率變動對公司損益之影響及未來因應措施：

富堡2025年度因匯率變動，產生匯兌利益新台幣853仟元，佔年度營業收入0.12%，匯率波動對我們營運尚不致產生重大影響。有關匯率變動之因應措施：

- a. 定期並機動評估外幣之收支部位，適當時機買賣外幣。
- b. 財務部定期提供最新市場匯率資訊，便於業務單位產品報價時，反映匯率影響，維持公司合理利潤。

B. 通貨膨脹情形對公司損益之影響及未來因應措施：

主計處公布，2025年台灣消費者物價指數平均年增加率約1.80%。依據行政院2026年總預算編列基礎，預估2026年CPI將溫和下修0.12%，未來我們原物料採購成本可能將微幅下降，但尚不致對公司損益有重大影響。

C. 未來因應措施：公司即時掌握國際原物料報價走勢，並加強原物料存貨控管及適時於產品價格反映成本。

5. 最近年度從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人、背書保證及衍生性商品交易之政策、獲利或虧損之主要原因及未來因應措施。

A. 2025年度富堡未從事有關高風險、高槓桿投資。

B. 資金貸與他人：支應轉投資之子公司Fu Burg Industrial (Thailand) Co., Ltd營運需要，並依據「資金貸與他人作業程序」評估辦理，截至2025年底資金貸與他人餘額為新台幣15,715仟元。

C. 從事金融衍生性商品：2025年度富堡並未從事有關高風險、高槓桿投資，另基於避險考量，從事相關衍生性商品之交易，將依據「衍生性金融商品作業程序」處理，其風險控管設有專人與制度定期評估並掌控之。

D. 背書保證：富堡對外背書保證對象為轉投資企業，並依據「背書保證作業程序」評估辦理，截至2025年底背書保證餘額170,055仟元，未超限額。

十、產品責任

富堡重視產品品質、安全使用及客戶權益，透過產品研發、製程管理、品質檢驗、標示管理及客訴處理程序，降低產品品質或使用安全相關風險。公司接獲客戶反映或客訴案件時，將依通報與處理流程進行原因確認、改善追蹤及必要回覆，以持續提升產品與服務品質。

富堡於業務往來及客戶服務過程中，依相關法令及內部管理程序保護客戶資料與交易資訊，避免未經授權之使用、揭露或外流，以維護客戶信任與公司商譽。

富堡依客戶要求告知產品資訊，包括：取得認證、產品成分等，並滿足客戶高標準之品質要求，具備各項台灣與國際品質標準認證；台灣的品質標準認證：產品CNS正字標記認證、國際品質標準認證：ISO9001、ISO14001、ISO13485、產品CE認證。



十一、法規遵循

富堡所有產品、活動及服務均遵守並符合政府安衛法規、環保法規及其它要求。2025年無發生相關情事。

十二、供應鏈管理

富堡供應鏈管理以穩定供應、品質符合、法令遵循及永續合作為核心。公司於選擇與管理供應商時，除考量品質、交期、價格及服務能力外，亦逐步納入環境保護、職業安全衛生、勞動權益及商業倫理等永續面向，作為供應商合作與持續改善之參考。

針對主要原物料及重要供應商，富堡透過日常採購管理、供應商評鑑、品質異常處理及必要之稽核輔導，掌握供應風險與合作表現。公司亦將持續強化與供應商之溝通，鼓勵供應商配合環保、職安、人權及誠信經營等要求，共同提升供應鏈韌性。

富堡重視供應鏈夥伴於環境保護、職業安全衛生、勞動人權及商業倫理等面向之管理表現，並透過供應商評估、合作條件、稽核輔導及日常溝通，促使供應商共同維護產品品質與永續責任。公司於供應商管理過程中，將依採購品項、合作規模及風險程度，逐步強化環境與社會面向之評估。

對於可能涉及環境污染、職安風險、勞動權益或人權議題之供應鏈事項，富堡將透過溝通、改善追蹤及必要之管理措施進行處理。公司亦將持續引導供應商遵循相關法令與公司要求，降低供應鏈潛在負面衝擊，並提升整體供應鏈韌性與永續管理品質。

1. 產業上、中、下游之關聯性

富堡集團目前主要產品係成人紙尿褲，其原、物料係為：紙漿、吸水粉（高分子吸收體）、PE膜、防水紙及熱熔膠等等。就紙尿褲工業而言，其為不織布工業（衛材用不織布）之下游。紙尿褲一般係由表面材料、內部吸收材料及防漏體等三部份所構成：上表面材料係由不織布構成，不織布本身不吸水，可保持與皮膚接觸之表層乾爽；再者，就內部吸收材料而言，內部吸收材料構成層數，可能因品牌而異。但其材料通常包括棉狀紙漿、高分子吸水凝結粉（高分子吸收體）、吸水紙，其中吸水紙功用為可導引尿液擴散，有助於吸水棉之吸收；而底層防漏體則由低密度PE塑膠所形成，可防止尿液透濕衣物床墊；最後再加上黏著膠帶、鬆緊帶（生橡膠帶或PU線）、膠帶隨意黏貼區等等，以固定紙尿褲之位置。茲就其所處產業之上、中、下游關聯性圖示如右：



2. 在地採購

富堡集團採購策略一向以支持在地採購為主要導向，除帶動國內產業升級，降低對國外供應商的依賴，亦可增加提供當地就業機會，促進地方經濟繁榮，亦可降低成本節省運輸能源，期盼在地供應商與富堡共享成長的果實，達到雙贏之目標。

3. 主要原物料之供應狀況

富堡主要原料為紙漿，國外進口，其他原物料本地供應。我們與主要供應商維持良好供貨關係，在貨源取得穩定無虞。無論在採購風險分散或交期及進貨價格等均能有優惠之條件，並獲供應商長久支持。



4. 供應商稽核與輔導

富堡集團將所有供應商視為夥伴，致力與供應商建立長期、穩定發展、互利雙贏之關係；為加強供應鍊整體的競爭力，富堡採相關品保作業之管理，包括：(1) 採購規範；(2) 廠商評鑑；(3) 採購作業；(4) 驗收作業。另外，稽核與輔導面主要管理的重點有：供應商重點管理方針、主要/次要供應商管理、及綠色供應鍊概念導入。

5. 供應商管理重點

富堡集團向主要供應商正式下單前，都會進行訪廠查核，並請供應商提供相關證明文件，透過供應商評鑑，將供應商的品質、價格、成本、服務達交情形、環保、工安與衛生、技術等項目列入考核重點，以確保供應商符合公司之規範。富堡供應鏈管理除重視品質、交期與成本外，亦逐步將環境、安全衛生、勞動權益及誠信交易等永續因素納入供應商溝通與評估方向。公司依原物料特性及合作關係，透過採購管理、供應商往來審核、必要之品質確認及溝通輔導，降低供應中斷、品質異常及永續風險對營運之影響。

供應商管理面向	管理重點	GRI揭露關聯
品質與交期	依採購需求、品質規格及交期表現進行供應商管理。	供應鏈穩定與營運韌性。
環境與法規遵循	關注原物料、包材及製程相關環境要求，並配合公司低碳與減塑方向進行溝通。	環境管理、產品責任與供應商環境要求。
勞動與安全衛生	要求供應商及合作廠商遵守相關法令及契約約定，避免不當勞動、安全衛生或違法情事。	人權、職安與供應商社會責任。
誠信交易	透過採購程序及內部控制要求，維持公平、透明及合規之交易關係。	誠信經營與反貪腐。

肆、富堡與永續發展

一、永續發展的觀點與承諾

富堡集團身為一個跨國性集團，為了追求集團穩健成長與企業的永續經營。將經營績效、永續發展責任以及全球公民責任的重要性並行。對內轉化為集團文化的重要一環與員工行為準則，對外則持續推出對環境友善產品。重視社會議題以及公益關懷，透過如此由上而下的竭力執行，在永續發展以及企業利潤追求上，取得最好的效果，創造出集團綿延不絕的成長動力。

在面臨全球經濟變遷、市場品項眾多競爭激烈、主要原料價格變化大等，富堡所在產業深受大環境之景氣影響。面對環境的變遷和產品運用的變革，富堡近幾年來一直努力轉型，致力於產品創新與發展，開發高利潤產品，創造產品附加價值。以產品多樣化、服務落實化、追求市場更高佔有率。並且降低生產成本，提高產品品質，增加獲利能力，且以合理利潤嘉惠消費者。除了研發調整公司產品組合、改善獲利結構之外，也計畫建立雲端照護加宅配(CRM)服務平台，創造公司的價值，進而提升自身的產業地位。富堡同時不忘永續發展責任與全球公民責任。內部成立跨部門ESG推動小組，對內進行員工宣導，並依照全球永續發展報告書標準和指導原則，進行相關工作推行。在社會公益回饋方面，長年與財團法人富堡有義文教基金會合作，透過相關捐贈活動以及對弱勢團體關懷等方式進行。富堡深刻了解，唯將永續發展責任放在每位員工的心上，方能落實企業核心價值，共同創造永續經營，專注完成利害相關人的期待與追求和諧的人文社會與地球環境。

二、政策承諾

富堡工秉持「誠信樸實、環保優先、關懷弱勢」之企業使命，將誠信經營、人權保障、環境保護、氣候治理及能源管理納入公司永續經營之重要承諾。公司透過董事會、管理階層及各權責單位之分工，逐步將環境、社會與公司治理議題納入營運決策、風險管理、內部規範及日常管理程序，以落實對股東、員工、客戶、供應商、社區及其他利害關係人之責任。

在人權與勞動權益方面，富堡遵循營運所在地勞動法令及相關人權保障精神，重視員工尊嚴、就業平等、職場安全與多元共融。公司承諾不因性別、年齡、身心障礙、國籍、種族、宗教、政治立場、婚姻、家庭照顧責任或其他非工作能力因素而有不公平待遇，並致力於提供安全、健康、尊重與平等之工作環境。富堡亦重視員工溝通與申訴機制，透過人資單位、主管溝通、內部申訴管道及相關管理程序，受理員工對工作條件、職場互動、人權保障或勞動權益之意見反映，並依事件性質進行瞭解、處理與必要改善，以降低職場不當對待及勞動權益風險。

在反貪腐與誠信經營方面，富堡以誠信、透明、守法及負責任之態度從事各項商業活動。公司承諾遵循相關法令規範及公司誠信經營原則，要求董事、經理人、員工及代表公司執行業務之人員，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，亦不得從事舞弊、利益衝突、不當招待、違反職務忠實義務或其他不誠信行為。富堡透過內部規章、員工行為準則、內部控制、稽核作業及教育宣導，強化同仁對誠信經營、法令遵循與職業倫理之認知，並要求供應商及商業往來對象共同遵循公平交易、合法合規及誠信合作原則，以維護公司聲譽及利害關係人權益。

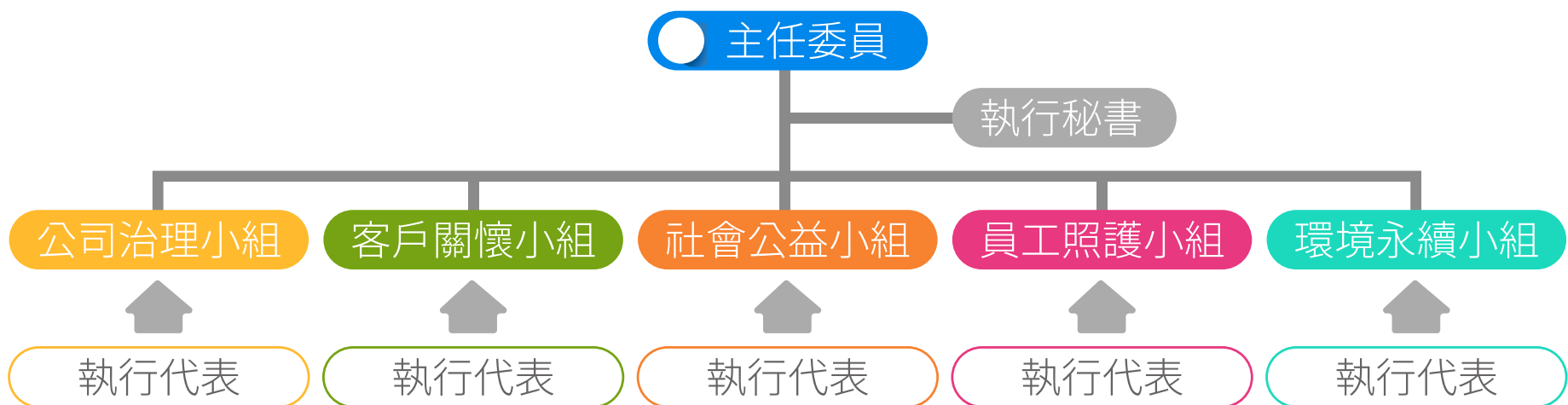
在環境保護方面，富堡深知製造業營運活動與環境資源使用密切相關，因此將環保優先納入產品開發、生產管理、設備改善、廢棄物管理及供應鏈合作之中。公司持續推動節能減碳、減塑設計、環保材質產品開發、資源有效利用及污染預防管理，並透過環境管理制度、作業程序、員工宣導及現場管理措施，降低營運活動對環境造成之衝擊。富堡亦持續關注水資源、能源使用、廢棄物處理及空氣污染防治等環境議題，並依公司規模、製程特性及可取得資料逐步提升環境資訊揭露之完整性。

在氣候變遷與能源管理方面，富堡將氣候變遷視為影響營運韌性、供應鏈穩定、能源成本、產品設計及市場需求之重要永續議題。公司承諾逐步強化氣候風險與機會之辨識、評估、因應及追蹤機制，並以董事會監督、管理階層推動、相關權責單位執行之方式，將氣候相關議題納入日常營運與風險管理。富堡持續推動能源使用監控、設備效率提升、製程優化、溫室氣體盤查、減塑產品開發及低碳市場需求回應，並評估再生能源使用、供應鏈碳管理及碳足跡追蹤之可行作法，以逐步提升能源管理效率及氣候治理能力。

在供應鏈永續管理方面，富堡重視供應商於環境保護、勞工權益、職業安全衛生、誠信經營及產品品質等面向之管理表現。公司透過供應商溝通、評估、審查及合作管理程序，要求供應商遵守法令規範、重視環境與社會責任，並逐步將永續發展要求納入供應商管理架構。對於重要或高風險供應商，公司將依採購與供應鏈管理需要進行追蹤與溝通，促進供應鏈夥伴共同提升永續管理意識，降低原物料供應、環境法規、勞動條件及商業誠信相關風險。

富堡之政策承諾適用於公司主要營運活動及內部管理作業，並依不同議題由董事會、管理階層、總經理室、管理部、人力資源、製造、採購、財務、研發及稽核等相關單位共同推動。公司將持續透過永續報告書、公司網站、公開資訊觀測站及利害關係人溝通機制，揭露永續管理作為及推動情形，並依重大性原則與利害關係人關注事項，滾動檢視相關政策、程序及執行成效，以持續強化企業永續經營韌性。

三、「永續管理委員會」組織架構



1. 推動永續發展執行情形及與上市上櫃永續發展實務守則差異情形及原因

評估項目	運作情形		與上市上櫃 公司治理實 務守則差異 情形及原因
	是	否	
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專（兼）職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？	V		無差異
二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？	V		無差異

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因
	是	否	
三、環境議題			
（一）公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？	V	（一） 本公司每年依循ISO14001環境管理系統經由設立目標、標的，並建立環境管理方案和實施計劃來改善環境績效，進而獲取長遠的經濟效益;為減少對環境所產生之汙染，每年編列環境保護支出預算，加強改善機台對環境的影響。	無差異
（二）公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？	V	（二） 本公司為避免不必要之電力浪費，除持續改善生產機台，加強用電品質控管。另製造過程所產生之可回收廢料委由環保署許可之回收代清除處理業者執行回收清理作業。	無差異
（三）公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施？	V	（三） 為降低能源消耗並減低生產過程對環境的衝擊，本公司持續配合政府節能減碳與綠色環保政策，除持續換裝節能設備外，也積極進行垃圾減量與能源再利用與集塵設施之建置。	無差異
（四）公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	V	（四） 為降低能源消耗並減低生產過程對環境的衝擊，本公司持續配合政府節能減碳與綠色環保政策，除持續換裝節能設備外，也積極進行產品減塑和垃圾減量與集塵設施之建置。本年度及未來年度之環境保護執行情形於年報第56-59頁環保支出資訊中述明。	無差異
四、社會議題			
（一）公司是否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？	V	（一） 本公司關注人權相關議題及遵守全球各個國家之勞動法令聘僱員工，提供員工公平與安全的工作環境，參考「國際人權法典」、「聯合國全球盟約十項原則」、「國際勞工組織基本公約的核心勞動標準」等國際公認之人權標準，並制定「永續發展實務守則」（原企業社會責任實務守則），公平對待及尊重所有利害關係人。揭露於公司網站及公開資訊觀測站，履行保障人權之責任，如：招募對象並無性別、種族、婚姻等限制條件，注重身心障礙弱勢族群之就業機會，適才適所，用人唯才。且制定完善的任用、薪酬、訓練、考核、升遷及福利等制度，保障員工之合法權益，不定期舉辦勞資會議與員工保持向雙方溝通。	無差異

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因																		
	是	否	摘要說明																			
(二) 公司是否訂定及實施合理員工福利措施（包括薪酬、休假及其他福利等），並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬？	V		(二) 本公司訂定完善的員工福利： 1、營運利潤與成果共享 A. 員工酬勞（視當年度盈餘與工作績效而定）。B. 生產績效獎金、業績獎金、專案獎金。C. 資深員工表揚及優秀員工獎勵等活動。 2、員工照顧 A. 員工免費團體保險。B. 免費供應現場員工午餐。C. 每年定期健康檢查。D. 職工福利委員會。E. 完備的退休制度。F. 性別平等的工作環境和條件 3、其他福利措施於年報第60-62頁勞資關係中述明。	無差異																		
(三) 公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？	V		(三) 員工安全衛生於年報第63-64頁勞資關係中述明。	無差異																		
(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	V		(四) 員工職涯能力發展培訓於年報第61頁勞資關係中述明。	無差異																		
(五) 針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序？	V		(五) 本公司對產品與服務之行銷及標示將依遵循相關法規及國際準則。本公司除不斷投入研發創新，提升產品品質，以滿足消費者的需求，另設置免付費服務專線，有專人提供消費者或客戶有關公司產品之疑問解答，公司網站亦建置業務部門郵件信箱，提供消費者或客戶暢通的聯繫管道。	無差異																		
(六) 公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？	V		(六) 本公司訂定「供應商定期考核管理辦法」，不定期訪廠供應商評估適任性，並定期對各家供應商評核，長期與供應商維持良好互信關係，共同朝向品質與技術提昇而努力，故針對供應商品質、成本、交期、服務四個面向進行考核。2025年共考核35家原物料供應商及9家外購品供應商，考核結果如下： <table><tr><th></th><th>評級</th><th>原料供應商家數</th><th>外購品供應商家數</th></tr><tr><td rowspan="3">合格</td><td>A級</td><td>26</td><td>7</td></tr><tr><td>B級</td><td>8</td><td>2</td></tr><tr><td>C級</td><td>1</td><td>-</td></tr><tr><td>不合格</td><td>D級</td><td>-</td><td>-</td></tr></table>		評級	原料供應商家數	外購品供應商家數	合格	A級	26	7	B級	8	2	C級	1	-	不合格	D級	-	-	無差異
	評級	原料供應商家數	外購品供應商家數																			
合格	A級	26	7																			
	B級	8	2																			
	C級	1	-																			
不合格	D級	-	-																			

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？	V		五、本公司發行《永續報告書》，此報告書原名為《企業社會責任報告書》，2022年起配合主管機關更名為《永續報告書》，內容架構主要參照全球永續發展報告協會的「GRI Standards 2021」，依循核心揭露標準進行編撰，並於公司網頁及公開資訊觀測站陸續揭露永續經營之相關資訊。前揭報告書雖非取得第三方驗證單位之確信或保證意見，主要是希望透過本報告書呈現透明公開之資訊，讓利害關係人與社會大眾瞭解富堡在永續經營方面努力的成果，以及相關策略及目標，藉以展現企業永續經營的理念與實踐社會關懷的決心。	本公司依循核心揭露標準進行編撰《永續報告書》，惟尚未通過相關驗證機構之查證標準。
六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」訂有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形：			訂有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形：無差異。	
七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：			（一）社會公益及社會貢獻：由本公司及財團法人富堡有義文教基金會捐贈養護中心、兒童之家、失智者關懷協會衛生用品及紙尿褲等物資與捐助，幫助弱勢，回饋社會；多次捐贈，總金額為新台幣135,000元。 （二）環保：為降低能源消耗並減低生產過程對環境的衝擊，本公司持續配合政府節能減碳與綠色環保政策，除持續換裝節能設備外，也積極進行產品減塑和垃圾減量與集塵設施之建置；統計2025年碳排放539,572 (kgCO2e)，2024年碳排放657,028(kgCO2e)，相較碳排放減少117,456(kgCO2e)。 （三）人權：強調性別平權，保障個人人格尊嚴，設置設置性別平等暨工作場所性騷擾申訴處理委員會，保障性別平等工作權。 （四）社區貢獻及社區服務：公司巷口反光鏡維護及清掃街道。 （五）消費者權益：設置免付費服務專線，有專人提供消費者或客戶有關公司產品之疑問解答，公司網站亦建置業務部門郵件信箱，提供消費者或客戶暢通的聯繫管道。 （六）安全衛生：提供員工安全衛生之工作環境，透過宣導、演習訓練及各項保護措施，以減少職業災害發生機率。2025年本公司實施2次消防演習教育訓練，每次演練4小時，合計85人次參與演練。 （七）環保方面：本公司取得ISO14001 環境管理系統認證及 ISO9001 品質系統驗證通過。 （八）本公司自2018年開始舉辦理大學生實習計畫，與學校進行建教合作，並與相關科系老師媒合進行人才招募。此機會讓學生在出社會前能參與企業工作，瞭解除了學校課程以外的企業模式，評定表現優異學生並進行轉正職員工。	



捐助活動

四、供應商管理與永續發展報告

供應商管理政策與執行概述

富堡建立負責任的供應鏈管理機制，並透過評估、稽核、輔導與合作，稽核供應商符合環保護、職業安全衛生及勞動人權相關規範。要求供應商遵守企業社會責任，並將永續發展理念納入日常營運，以促進整體供應鏈的穩定與發展。

富堡已要求供應商於環境保護、職安衛生、勞動人權等領域，遵循相關規範，且於審核與合作中納入具體執行機制。

供應鏈管理策略與具體做法

富堡已建立供應商篩選與評鑑機制，透過定期審查、輔導提升、責任採購等方式，確認供應商具備永續發展能力。

1. 供應商篩選與評鑑

初步篩選：新供應商須通過環境管理認證（ISO14001）、社會責任標準（SA8000）、職安衛生標準（OHSAS18001）等，作為合作門檻。

年度評鑑：針對現有供應商，評估其在合規性、品質穩定性、環境影響、勞動條件等方面的表現，必要時提供改善建議。

2. 供應商責任採購

- 綠色採購：優先採購符合環保標準之原料，並減少高污染製程的供應商合作機會。
- 公平交易：確保供應商支付合理薪資、維護勞工權益，杜絕使用童工、強迫勞動等不當行為。
- 安全管理：要求供應商落實職安衛生標準，並提供員工必要的安全訓練與防護設備。

供應商永續管理評比

富堡針對供應商進行永續發展能力評比，評分標準如下：

評比等級	分數範圍	改善建議
GOOD	90-100 分	持續維持高標準
SATISFACTORY	80-89 分	定期審查供應商持續符合標準
NEEDING IMPROVEMENT	70-79 分	需進行改善計畫，包含環境管理與社會責任提升
SIGNIFICANT DEFICIENCY	70 分以下	若未改善，將重新評估合作關係

供應商監督與執行標準

需確認供應商符合永續發展要求，富堡設有供應商監督機制，並透過定期審查與不定期稽核，提供供應商履行承諾：

- 簽署企業社會責任承諾書：所有合作供應商須簽署並承諾遵循環境保護、勞工權益等規範。
- 年度現場稽核：針對高風險供應商，進行現場查核，確保其符合公司政策要求。
- 違規處理機制：如發現重大違規行為（如使用童工、未達安全標準等），將視情況進行警告、輔導改善或終止合作。

結論與展望

富堡將持續深化供應鏈永續發展，透過評鑑、輔導、改善機制，保證供應商符合國際標準與企業社會責任要求。未來將進一步強化綠色採購政策，提升供應商在環境保護與社會責任上的表現，以提供供應鏈的穩定性與永續發展。

五、高階經理人績效評估與ESG指標

富堡為強化企業永續發展，確保高階經理人薪資報酬與環境（Environmental）、社會（Social）、公司治理（Governance）（以下簡稱ESG）績效相連結，已建立相關評估機制，並將ESG指標納入高階經理人績效評估及獎勵制度。

高階經理人薪資報酬組成

高階經理人薪資報酬結構包含以下三大部分：

- 1. 固定薪資：依職位、責任範圍、產業水準及個人專業能力訂定。
- 2. 績效獎金：根據公司營運績效、個人績效及ESG目標達成狀況發放。
- 3. 長期激勵：獎勵計畫，確保高階經理人關注公司長期發展與永續經營。

ESG 績效評估指標

為確保ESG策略的落實與實踐，富堡已將以下ESG績效指標納入高階經理人績效評估：

- 1. 環境（Environment）：
 - A.碳排放減量與能源使用效率提升
 - B.永續供應鏈管理與綠色採購政策落實
 - C.產品環保設計與循環經濟導入
- 2. 社會（Social）：
 - A.員工安全衛生與職場環境改善
 - B.多元共融政策執行與員工培訓發展
 - C.技術傳承與關鍵人才培育計畫推動
- 3. 公司治理（Governance）：
 - A.企業誠信經營與法規遵循
 - B.內部控制與風險管理機制強化
 - C.ESG資訊揭露透明度與完整性

薪資報酬與 ESG 績效連結機制

- (1) 年度績效評估
 - A.高階經理人之年度考核將由薪酬委員會依據財務指標與ESG績效進行綜合評估。
 - B.針對未達標之ESG指標，將要求高階經理人提出改善計畫，並於次年度進行追蹤考核。
- (2) 獎勵與調整機制
 - A. ESG績效達標者，可獲得額外績效獎金或長期激勵。
 - B. ESG績效未達關鍵目標者，薪酬委員會將適度調整其績效獎金，並視情況調降未來年度薪資增幅。

六、利害關係人溝通與鑑別

富堡重視利害關係人之權益及意見，提供利害關係人溝通管道、企業發展之各項資訊，與即時了解並回應利害關係人所關心的重大議題，有助於我們檢視及改善企業社會責任的績效。

利害關係人鑑別

將利害關係人關注議題，作為履行永續發展責任方向。富堡回應利害關係人的各項重要意見，藉由問卷調查方式，請各部門依據利害關係人議和標準(Stakeholder Engagement Standard，SES)的六大原則。按利害關係人之責任、影響力、親近度策略及政策、代表性、依賴性等指標進行評分。再透過統計分析，鑑別出富堡之利害關係人主要為員工、供應商、政府機關、社會、客戶、與股東/投資人，並對其合理期望與利益做出溝通及回應。

重大性議題分析

富堡重大主題之管理，以利害關係人關注程度、對公司營運之影響及永續發展趨勢為判斷基礎。針對已鑑別之重大主題，公司由相關權責單位依議題性質訂定管理作法、執行措施及追蹤方式，並透過年度永續報告書揭露管理成效與改善方向。

公司將持續檢視重大主題與GRI準則、法規要求、產業趨勢及內外部利害關係人期待之連結，作為後續永續資訊揭露、內部管理與資源配置之參考。

富堡重大主題之鑑別係以公司營運特性、產業趨勢、利害關係人關注議題及永續準則要求為基礎，綜合評估各議題對公司營運、環境、社會及治理面向之影響程度。公司透過利害關係人溝通、內部討論及年度資料彙整，辨識與公司永續經營高度相關之主題，並作為報告書內容安排及後續管理行動之依據。

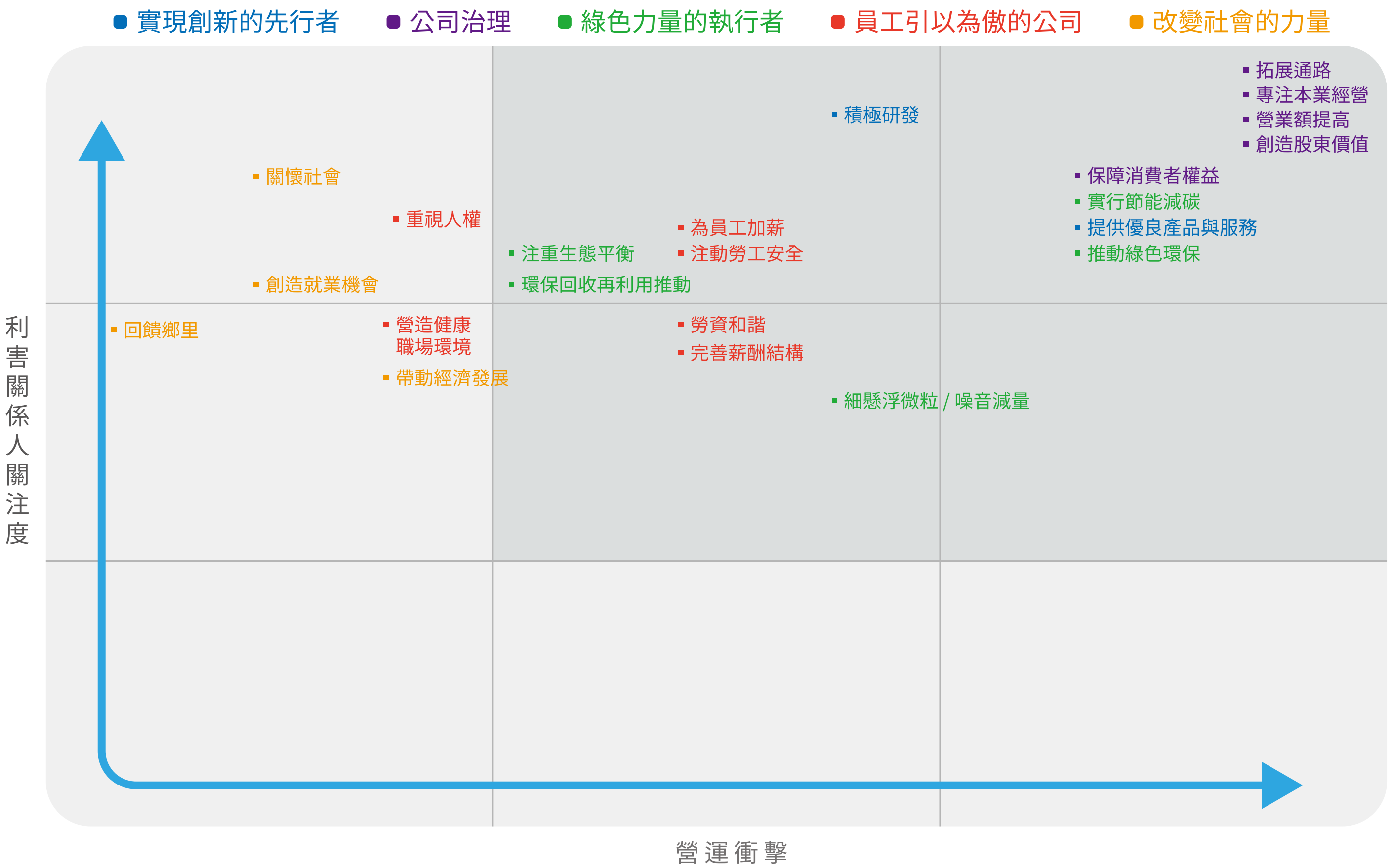
針對重大主題，富堡由相關權責單位負責管理與追蹤，並依議題性質建立政策、管理流程、執行措施及成效資料。公司將持續檢視重大主題之適切性，並依外部環境、法規趨勢、產業發展及利害關係人回饋，調整永續管理重點，以提升公司對重大衝擊之辨識、管理與回應能力。

為確實獲取利害關係人意見，我們參考全球永續發展報告協會的「GRI Standards」、上市上櫃公司永續發展實務守則等議題。透過利害關係人識別問卷，確保利害關係人之意見均可廣泛蒐集。

(一) 重大性議題分析分析流程

- 鑑別利害關係人：透過利害關係人議和標準的六大原則鑑識重要的利害關係人。
- 蒐集利害關係人關注議題：透過問卷調查方式，讓利害關係人表達其對於關注議題之需求，進而了解利害關係人對各個永續議題的關注程度。
- 重大議題進行評估排序：每個議題對於利害關係人的關注程度與對富堡營運衝擊度，排序每個議題揭露之優先順序。
- 鑑別重大考量面：根據重大議題之得分來排序及對應重大考量面與指標。
- 討論與承諾：經核心小組會議評估後，於富堡經營會議時報告重大議題與對應方式，並持續檢討改進。

(二) 重大性議題矩陣



（三）重大性議題及其邊界之鑑別

1. 經濟繁榮

1.1 積極研發

1.1.1 評估項目及利害關係人

	富堡	員工	供應商	客戶	政府機關	社會	投東 / 投資人
原料	✓		✓		✓	✓	✓
物料	✓		✓		✓	✓	✓
成品 / 商品	✓		✓	✓	✓	✓	✓

1.2 拓展通路

1.2.1 評估項目及利害關係人

	富堡	員工	供應商	客戶	政府機關	社會	投東 / 投資人
市場區隔	✓			✓	✓	✓	✓
客群多元化	✓		✓	✓	✓	✓	✓
產品多樣性	✓		✓	✓	✓	✓	✓
溝通平台	✓		✓	✓	✓	✓	✓

1.3 專注本業經營

1.3.1 評估項目及利害關係人

	富堡	員工	供應商	客戶	政府機關	社會	投東 / 投資人
創造獲利	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

1.4 營業額提高

1.4.1 評估項目及利害關係人

	富堡	員工	供應商	客戶	政府機關	社會	投東 / 投資人
提昇營業額	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
提昇毛利率	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
提高淨利率	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

1.5 創造股東價值

1.5.1 評估項目及利害關係人

	富堡	員工	供應商	客戶	政府機關	社會	投東 / 投資人
盈餘	✓	✓			✓	✓	✓
股價	✓	✓			✓	✓	✓
公司治理	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ROI 投資回報率	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

1.5.2 時程規劃：

執行單位	執行時間	執行方案
盈餘	持續中	財務部與各單位溝通損益兩平
股價	持續中	提升公司價值
公司治理	持續中	2025年公司治理評鑑自評
ROI 投資回報率	持續中	強化公司獲利

1.6 創造就業機會

1.6.1 評估項目及利害關係人

	富堡	員工	供應商	客戶	政府機關	社會	投東 / 投資人
本國人	✓	✓	✓		✓	✓	✓
外籍人士	✓	✓	✓		✓	✓	✓
實習 / 工讀生	✓	✓			✓	✓	✓
身心障礙人士	✓	✓			✓	✓	✓
原住民人士	✓	✓			✓	✓	✓

1.7 為員工加薪

1.7.1 評估項目及利害關係人

	富堡	員工	供應商	客戶	政府機關	社會	投東 / 投資人
固定薪資	✓	✓			✓		✓
浮動薪資	✓	✓			✓		✓
升遷機會	✓	✓					✓
輪調機會	✓	✓					✓

1.8 帶動經濟發展

1.8.1 評估項目及利害關係人

	富堡	員工	供應商	客戶	政府機關	社會	投東 / 投資人
節慶活動	✓	✓	✓	✓		✓	✓
在地供應鏈	✓	✓	✓			✓	✓
員工旅遊	✓	✓	✓			✓	✓
制服發放	✓	✓	✓			✓	✓

2. 環保永續

2.1 實行節能減碳

2.1.1 評估項目及利害關係人

	富堡	員工	供應商	客戶	政府機關	社會	投東 / 投資人
養成良好使用習慣	✓	✓				✓	✓
廠內停車禁止怠速	✓	✓	✓			✓	
多走樓梯少用電梯	✓	✓				✓	
正確使用照明器具	✓	✓				✓	✓
員工搭公共運輸	✓	✓				✓	
使用節能電器用品	✓	✓				✓	✓
電燈開關分區使用	✓	✓				✓	✓
溫度控管	✓	✓				✓	✓

2.2 推動綠色環保

2.2.1 評估項目及利害關係人

	富堡	員工	供應商	客戶	政府機關	社會	投東 / 投資人
原物料使用環保材料	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
綠能建築	✓	✓	✓			✓	
太陽能發電	✓		✓		✓	✓	

2.3 注重生態平衡

2.3.1 評估項目及利害關係人

	富堡	員工	供應商	客戶	政府機關	社會	投東 / 投資人
種植花草樹木	✓	✓				✓	
水土保持	✓	✓				✓	

2.4 環保回收再利用推動

2.4.1 評估項目及利害關係人

	富堡	員工	供應商	客戶	政府機關	社會	投東 / 投資人
雨水收集澆花	✓	✓				✓	
廢水回收 洗滌器具	✓	✓				✓	
垃圾分類 資源回收	✓	✓	✓		✓	✓	
廚餘回收	✓					✓	
下腳料回收	✓	✓	✓		✓	✓	✓

2.5 細懸浮微粒 / 噪音減量

2.5.1 評估項目及利害關係人

	富堡	員工	供應商	客戶	政府機關	社會	投東 / 投資人
雨水收集澆花	✓					✓	

3. 社會公益

3.1 提供優良產品與服務

3.1.1 評估項目及利害關係人

	富堡	員工	供應商	客戶	政府機關	社會	投東 / 投資人
客戶滿意度調查表	✓			✓	✓	✓	
產品及服務標示	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
顧客的健康與安全	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
行銷溝通	✓		✓	✓		✓	
法規遵循	✓		✓	✓	✓	✓	
產品諮詢平台	✓		✓	✓	✓	✓	

3.2 營造健康職場環境

3.2.1 評估項目及利害關係人

	富堡	員工	供應商	客戶	政府機關	社會	投東 / 投資人
員工健康檢查	✓	✓					
工業衛生	✓	✓	✓		✓	✓	
反貪腐	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
反競爭行為	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
訓練與教育	✓	✓			✓		
員工保險	✓	✓	✓				
5S 機制	✓	✓					
倫理與誠信	✓	✓					
性騷擾防治措施	✓	✓			✓		
溝通平台	✓	✓	✓				

3.3 保障消費者權益

3.3.1 評估項目及利害關係人

	富堡	員工	供應商	客戶	政府機關	社會	投東 / 投資人
顧客隱私	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
產品責任險	✓		✓	✓		✓	
申訴機制	✓		✓	✓	✓	✓	
法規遵循	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

4. 注動勞工安全

4.1 評估項目及利害關係人

	富堡	員工	供應商	客戶	政府機關	社會	投東 / 投資人
公共環境安全	✓	✓	✓				
交通安全	✓	✓	✓				
食品安全	✓	✓	✓				
職業災害	✓	✓					
個人資料安全	✓	✓					
法規遵循	✓	✓	✓		✓		

5. 完善薪酬結構

5.1 評估項目及利害關係人

	富堡	員工	供應商	客戶	政府機關	社會	投東 / 投資人
固定薪資	✓	✓			✓	✓	✓
浮動薪資	✓	✓			✓	✓	✓
離職金	✓	✓			✓		
退休金	✓	✓			✓		
索回機制	✓	✓			✓	✓	✓

6. 勞資和諧

6.1 評估項目及利害關係人

	富堡	員工	供應商	客戶	政府機關	社會	投東 / 投資人
固定薪資	✓	✓				✓	
浮動薪資	✓	✓			✓	✓	
離職金	✓	✓				✓	

7. 回饋鄉里

7.1 評估項目及利害關係人

	富堡	員工	供應商	客戶	政府機關	社會	投東 / 投資人
關懷弱勢里民	✓	✓				✓	
環保志工	✓	✓				✓	
即期品捐贈活動	✓	✓				✓	
物資捐贈	✓	✓				✓	
災害捐獻	✓	✓				✓	
海外廠社區服務	✓	✓				✓	

8. 關懷社會

8.1 評估項目及利害關係人

	富堡	員工	供應商	客戶	政府機關	社會	投東 / 投資人
關懷弱勢團體	✓	✓				✓	
淨山 / 灘活動	✓	✓				✓	
品牌日所得捐贈活動	✓	✓				✓	
即期品捐贈活動	✓	✓				✓	
物資捐贈	✓	✓				✓	
公益日有薪志工假	✓	✓				✓	
災害捐獻	✓	✓				✓	

9. 重視人權

9.1 評估項目及利害關係人

	富堡	員工	供應商	客戶	政府機關	社會	投東 / 投資人
員工進修	✓	✓			✓	✓	
強迫勞動	✓	✓	✓		✓	✓	
反童工	✓	✓			✓	✓	
反歧視	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
結社自由與集體協商	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
原住民權利	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
供應商人權評估	✓		✓		✓	✓	
保全實務	✓	✓	✓		✓	✓	
員工多元化與平等機會	✓	✓					
申訴機制	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

利害關係人溝通

- 富堡設有發言人及發言人信箱，已建立與利害關係人溝通管道。股東可經專責股務單位與顧客服務單位，充分反應意見。
- 富堡設有0800消費者服務專線，以利暢通與消費者溝通之管道。
- 富堡員工之問題亦可透過人力資源單位妥善處理，溝通管道順暢。
- 富堡網站設有ESG專區，除揭露永續報告書外，並提供利害關係人溝通之管道。

伍、永續環境

一、環境與安全衛生管理

富堡致力於職場的工作安全和衛生，期望提供員工健康、安全的工作環境。因此，任何導致災害、汙染及造成工傷的因素，都是我們消除的目標。

環境安全衛生政策

富堡成立於1977年，專注於生理衛生用品製造及代理經銷進出口。產品涵蓋婦嬰、失禁和老年用品。秉持「永續經營、穩健踏實」之理念，在關心員工健康、維護作業環境並重視環境保護。我們引入ISO 14001 環境管理系統，設立目標和計劃，改善環境績效，追求長期經濟效益。富堡承諾持續改善環安衛管理績效。

二、環境保護

富堡重視營運活動對自然環境之影響，並以降低污染、節約資源及推動環境友善產品作為環境管理方向。公司目前主要營運活動係於既有廠區及營業據點內進行，將持續關注營運據點、原物料使用、能源消耗、用水、排放及廢棄物管理對自然環境可能造成之影響，並逐步強化自然相關議題之盤點與管理。

面對生物多樣性與自然資本管理趨勢，富堡將依營運規模與資料可取得性，逐步檢視主要營運據點及供應鏈活動與自然環境之關聯，並將相關發現納入環境管理、供應商管理及產品設計思維中，以降低營運活動對環境與生態系服務之潛在衝擊。

富堡在全球各地開展業務活動的方式，必須有助於保護自然環境，遵守相關法令規定，並努力減少浪費。所有部門在從事業務活動或設計與製造產品時，都必須遵守減少對環境的影響，保護地球環境與生態。

1. 於營運活動中勵行節能減碳。
2. 減少免洗餐具、紙杯的使用。
3. 隨手關閉電源、午休關燈、下班關電腦。
4. 冷氣保持26-28度，善用風扇。
5. 多使用E-MAIL，減少表單、文件之紙張印出。鼓勵同仁多加利用雙面列印或掃描降低紙張的用量，進而減少樹木砍伐，為地球盡一份心力。
6. 確保員工之安全衛生及維護環境品質，是各階層主管的責任。
7. 符合相關環保、勞安衛法令規章。
8. 持續推動綠色產品設計，並致力成為安全環保模範企業。
9. 持續減少有害廢氣、廢水、廢棄物的產生及提升資源回收的比例。
10. 持續對員工、承攬商在安全衛生、環保等議題上進行教育及溝通。
11. 持續維護安全健康的工作場所，以防止職業災害的發生。



三、環境保護與安全衛生執行說明

5S活動推進事務局

由總務單位專責負責工安及環境安全，不定期召開會議，針對環境保護、職業災害防止、健康管理等相關議題審議。

安全與衛生執行措施

- 1. 定期實施消防安全及各項公用設備檢查，以確保工作環境安全。
- 2. 定期舉辦消防安全講習及實作之安全衛生教育訓練。
- 3. 每年提供員工定期健康檢查服務。
- 4. 廠務操機從業人員，皆配發耳塞、髮套與口罩。
- 5. 工廠生產機台均安裝防護網 / 罩、緊急停機線與緊急停機鈕。
- 6. 不定期舉辦勞工安全衛生講習，例如堆高機安全作業及考試認證制度實施。
- 7. 不定期演練緊急應變計劃。

台灣地區員工職業災害統計

年度	2025年
項目	
實總工作時數	146,216
工傷事故件數	0
工傷率	0
職業病率	0
因公死亡事故數	0

註1：實際總工時 = 公司所有員工一年實際上班的總小時數。
註2：本表為全職員工統計。
註3：工傷率 = (工傷事故件數 / 實際總工時) X 200000。
註4：職業病率 = (職業病件數 / 實際總工時) X 200000。

失能傷害頻率：2025 年度

項目	失能傷害人數	失能傷害頻率
男性	0	0
女性	0	

註：失能傷害頻率 = (失能傷害總人次數X10⁶) ÷ 總工時。

失能傷害嚴重率

項目	失能傷害總損失日數	失能傷害嚴重率
男性	0	0
女性	0	

註：失能傷害嚴重率 = (失能傷害總損失日數X106) ÷ 總工時

工作環境與員工人身安全的保護措施

富堡為提供員工安全衛生之工作環境，不斷提醒宣導藉以減少職業災害發生機率，各項作業保護措施如下：

1. 重大環境考量面及職業安全衛生風險控制

(A) 生產環境監控管理具體施作方式：

- 建置環境參數即時監測系統（溫度、濕度、粉塵等），超標即啟動警報與改善措施。
- 設置「環境考量風險評估表」，針對各工序進行定期盤查與危害識別。

(B) 危險性機械設備安全防護具體施作方式：

- 所有動力機械加裝防護罩、安全連鎖裝置（Interlock）、急停開關，落實 LOTO 停機保養制度：針對高速輪轉機台與壓合輪（Nip points）排除卡料或維修時，強制執行「上鎖掛牌（Lockout/Tagout）」，徹底切斷動力源，嚴防機台意外啟動。
- 高風險機台指定專人操作，需經過操作訓練及考核認證方可執行作業，重型維修作業管制針對大型設備檢修（例如：拆裝隔音房、動用堆高機吊掛更換重型馬達等高風險作業），必須落實專屬的「起重吊掛作業許可」與「局限空間 / 動火作業管制」流程。
- 每年執行生產設備安全稽核，每日落實設備故障及檢修作業紀錄與故障通報流程。
- 熱熔膠機台與供膠管線，除了加裝防護包覆外，必須全面包覆高溫防燙隔熱層，並設立警示。

(C) 公共消防安全具體施作方式：

- 定期巡檢消防設備（滅火器、消防栓、自動灑水系統、煙霧感測器等），並建置檢點表。
- 每年至少舉辦2次消防演練，模擬火災逃生及滅火處理和搶救流程。
- 每年定期自動警報系統與緊急廣播系統，並設置足夠逃生指示與照明燈具。

(D) 能源消耗與綠色環保具體施作方式：

- 使用高效率照明（LED）與定時自動感應裝置，減少不必要用電。
- 導入設備能資源管理平台，統計各設備能耗，作為未來替換或改善依據。



2. 工作環境與安全防護實際管理措施

(A) 定期環境消毒與清潔具體施作方式：

- 每週進行廠區與公區（如廁所、餐廳、走廊等）每日全面清潔。

(B) 公用設備定期檢查具體施作方式：

- 建立檢查項目清單與巡檢表，例行檢查如電梯、冷氣、照明、水塔等設施。
- 關鍵設施如壓縮機、壓力容器等，須委外專業單位定期進行技術檢測與維修。

(C) 改善工作環境與防護設施具體施作方式：

- 高溫或粉塵環境加裝局部抽氣、空氣濾清系統與冷氣調節設備。
- 危險區域設置安全柵欄、告示牌及警示燈，防止誤入。
- 提供個人防護裝備（如安全帽、防護鏡、耳罩、防塵口罩等），並定期更換。
- 高分貝設備（如粉碎機馬達）建置專屬隔音房，從源頭阻絕噪音擴散，並輔以個人防護耳塞，達成雙重防護。

(D) 員工健康檢查與作業環境檢測具體施作方式：

- 每年安排一般健康檢查及針對特殊作業員工進行特定項目（如聽力、肺功能）。
- 每半年進行噪音、粉塵等環境因子檢測，並建立數據檔案。
- 每季檢測飲用水品質（水塔水質、大腸桿菌檢測、總菌數檢測等）。

(E) 保全巡邏與安全監控具體施作方式：

- 保全公司派駐廠區及宿舍，安排固定班次與夜間機動巡邏。
- 設置巡邏點記錄器與手機打卡系統，強化巡邏落實度。
- 建立事件通報與應變SOP，異常狀況即時回報主管單位。

(F) 標準作業程序（SOP）與工作安全分析（JSA）具體施作方式：

- 所有生產作業與危險工序皆建立SOP，並張貼於現場明顯處。
- 新進人員與轉調人員須接受操作訓練與安全教育，確保熟悉程序。

四、節能減碳

富堡以提升能源使用效率及降低營運能耗作為節能管理重點，透過設備改善、製程管理、日常節電宣導及能源使用監控，逐步掌握生產與辦公活動之能源使用狀況。公司將持續檢視主要能源使用來源，並依營運需求評估節能設備、再生能源及能源管理系統之導入可行性。

公司推動節能減碳措施時，兼顧營運效率、成本效益及環境影響，並以年度用電、燃料使用及生產活動資料作為能源管理基礎。未來將持續強化能源數據蒐集與分析能力，逐步建立能源密集度及節能成效追蹤方式，以支援減碳目標設定及改善方案評估。

（一）最近年度及截至年報刊印日止，因污染環境所受損失（包括賠償）及處分之總額：無此情形。

（二）未來環境保護問題之因應對策及改善措施：
為降低能源消耗並減低生產過程對環境的衝擊，富堡持續配合政府節能減碳與綠色環保政策，除持續換裝節能設備外，也積極進行垃圾減量與能源再利用與集塵設施之建置。

（三）依公司行業特性，不受歐盟有害物質限用指令(RoHS)影響。



(四) 本年度及未來年度之環境保護執行及支出

2025 年度：

1. 能源監控系統建置：

導入智慧能源管理系統（EMS），即時監控用電狀況，針對高耗能設備進行優化調整，以下是施作後帶來的具體效益：

A. 找出「隱形」的能源浪費、待機耗電現形：許多設備在非生產時段（如夜間或假日）仍處於待機狀態，默默消耗大量電力。EMS 能清晰呈現這些「底載用電」，幫助管理者制定更嚴格的開關機標準作業流程。

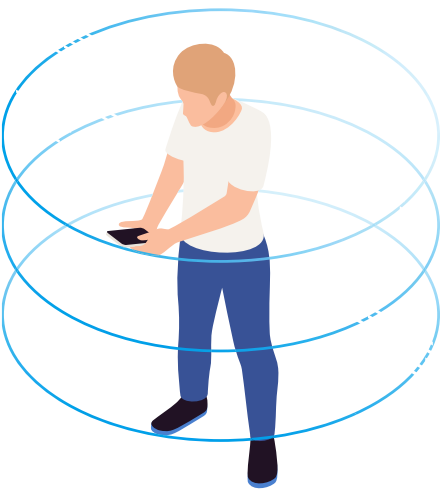
B. 氣體或液體洩漏偵測：空壓機或冰水主機若管路有洩漏，為維持壓力，設備會頻繁啟動或持續高載運轉。透過比對設備運轉時間與實際產出，EMS 能協助抓出這些不易察覺的浪費。

C. 契約容量管理與避免超約罰款需量預測與卸載：工廠用電會與台電簽訂「契約容量」。EMS 能根據歷史數據與當下用電趨勢，預測未來幾十分鐘內的用電需量。當接近危險值時，系統會自動發出警報，甚至聯動控制，暫停非緊急的高耗能設備（如部分空調或次要水泵），有效避免因超約而產生高額的罰款。

D. 最佳化契約容量：長期累積的用電數據能協助評估目前的契約容量是否訂得過高（白繳基本費）或過低（容易超約），進而向台電申請調整至最符合經濟效益的容量。

E. 設備的「預測性維護」與提升安全性提早發現異常：

- 設備在發生機械故障（例如馬達軸承磨損、阻力增加）前，通常會先反映在異常的耗電量或電流波動上。EMS 可以設定常態用電基準線，一旦偵測到設備在同樣負載下卻異常耗電，就能提前派員檢修，避免設備無預警停機造成的產線停擺損失。
- 用電安全防護：透過監測電流、電壓與溫度的異常波動，能及早發現線路老化、接觸不良或過載的風險，大幅降低電線走火等工安意外的發生率。



F. 自動化管理與節省人力成本：

- 取代人工抄表：傳統需要廠務人員耗費大量時間逐一巡視、記錄各區電表數據，且容易有人為誤差。EMS 能自動化收集所有節點數據，並即時生成視覺化報表，讓人員將時間投入到更有價值的數據分析與設備調校上。
- 成本精準分攤：系統能將用電量精準拆分至各個生產線、部門甚至單一產品上，有助於財務部門進行更精確的生產成本核算。

G. 滿足 ESG 規範與接軌國際標準：

- 溫室氣體盤查（碳盤查）：面對全球減碳趨勢與供應鏈要求，EMS 是收集範疇二（外購電力）碳排放數據的最有利工具。
- 符合 ISO 50001 標準：EMS 提供的完整數據與持續改善軌跡，能大幅降低企業申請與維持 ISO 50001 能源管理系統認證的難度與成本，提升企業的綠色競爭力。



2. 屋頂金屬浪板施作奈米陶磁塗層，以下是施作後帶來的具體效益：

A. 顯著降低室溫與屋頂表面溫度（最直接效益）：

- 表面降溫：鐵皮在夏日艷陽照射下，表面溫度常飆升至 60°C - 70°C 以上。塗層的反射作用可讓屋頂表面溫度大幅下降 15°C 到 25°C 不等。
- 室內降溫：由於熱能無法輕易透過金屬板傳導進屋內，室內體感溫度可具體下降 3°C 到 8°C。

B. 減少空調損耗與節省電費

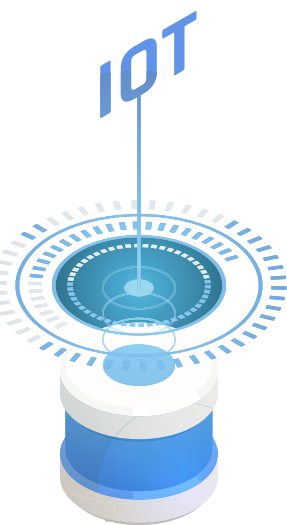
- 提高冷房效率：在未隔熱的鐵皮屋內，冷氣往往需要全速運轉才能對抗不斷從屋頂壓下來的熱氣。降溫後，冷氣能更快達到設定溫度，壓縮機不需要長時間超載運轉。
- 節省電費：室內溫度每降低 1°C，空調耗電量約可節省 6%。施作塗層後，夏季的空調電費通常可省下 20%。

C. 防鏽抗腐蝕，延長浪板壽命：

- 金屬浪板最怕長時間風吹日曬雨淋導致生鏽破損。奈米陶瓷塗層能在金屬表面形成一層緻密的保護膜，完全阻絕空氣、水分與酸雨的侵蝕。
- 能有效防止浪板氧化生鏽，將鐵皮屋頂的使用年限大幅延長，省下未來整片屋頂拆換的龐大工程費用。

D. 提升防水與防漏性能：

- 許多高品質的奈米陶瓷塗料本身帶有高分子彈性樹脂成分。施作時，塗料能填補浪板接縫、微小裂紋以及生鏽的螺絲孔周圍。
- 具備彈性的漆膜能隨著金屬的熱脹冷縮而形變，不易龜裂，進而降低鐵皮屋常見的漏水風險。



未來 2026 年度：

針對未來環境保護問題提出完整對策與改善措施，從再生能源、能源管理、製程優化、產品設計、資源回收到員工教育等多面向列出，全面推動環境永續發展：

1. 能源管理與智慧監控（Smart Energy Management）

A. 建構 AI 視覺治理架構：建議在廠區內部署高密度的影像監控網（例如導入 72 支高解析度攝影機的監控系統）。這不僅能鞏固資產安全，更能結合 AI 影像辨識技術進行產線即時監控。當影像捕捉到設備運轉異常、傳送帶卡線或待機閒置時，可立即連動 EMS（能源管理系統）切斷不必要的能源耗損，實現視覺與能源的雙重智慧治理。

B. 精準能耗基線設定：透過 EMS 掌握高耗能設備（如粉碎機、成型機、熱熔膠機）的用電曲線，設定最佳化運轉參數，並導入需量預測機制，避免超約用電。
2. 再生能源與低碳佈局（Renewable Energy & Low Carbon）

A. 廠房屋頂光電化：充分利用紙尿褲廠房大面積的屋頂與金屬浪板，全面鋪設太陽能板，實現「自發自用」，降低對台電的依賴。

B. 綠電採購與碳權規劃：逐步提高綠電使用比例（如簽訂 CPPA 企業購售電合約），並針對不可避免的碳排放，啟動 ISO 14064 溫室氣體盤查，為未來的碳費徵收與碳中和目標預作準備。
3. 製程優化與污染防治（Process Optimization）

A. 廢熱回收系統：紙尿褲製程中的熱熔膠塗佈與乾燥烘烤階段會產生大量廢熱。應導入熱交換技術，將廢熱回收用於預熱鍋爐進水或廠區冬季供暖，提升熱能利用率。

B. 粉塵與 VOCs 零逸散：絨毛漿粉碎與高分子吸水樹脂（SAP）添加過程中極易產生粉塵。需升級高效率的負壓集塵系統，並針對熱熔膠產生的揮發性有機物（VOCs）加裝活性碳吸附或 RTO（蓄熱式催化氧化）設備，確保廠區內外空氣品質。
4. 永續產品設計：（Sustainable Product Design）

A. 生質與可分解材料導入：逐步淘汰傳統石化塑料（如 PE 底膜），改用 PLA（聚乳酸）或其他生物基可降解材料；採用無氯漂白絨毛漿，並研發以竹纖維取代部分木漿，降低森林砍伐衝擊。

B. 輕量化與包裝減塑：在不影響吸水效能的前提下，透過改良 SAP 分布技術，將紙尿褲體積與重量極小化（薄型化），不僅節省原物料，更能大幅降低物流運輸過程中的碳排放。包裝袋全面改用單一材質（易回收）或含高比例 PCR（消費後回收）的再生塑料。

5. 資源回收與零廢棄（Resource Recycling & Zero Waste）

A. 廠內邊角料 100% 回收：產線上裁切產生的不織布、木漿與底膜邊角料，應導入線上即時分離與造粒設備，重新投入次級製程或製成其他塑膠衍生物，達成廠內製程零廢棄。

B. 推動生產者延伸責任 (EPR)：積極與外部環保科技公司合作，投資或參與「廢棄紙尿褲回收技術」。將消費者使用過的紙尿褲透過高溫殺菌、破碎分離，還原出再生塑料、高品質再生紙漿與工業用鹽（或農工吸水材料），形成真正的封閉循環經濟（Closed-loop）。
6. 員工教育與綠色企業文化（Employee Education）

A. 永續觀念扎根：定期為員工舉辦 ESG 趨勢、節能減碳與環境工安教育訓練，讓基層操作員理解「隨手關閉閒置氣閥」與「減少不良品」對整體減碳的巨大貢獻。

B. 綠色績效與提案制度：將節能減排指標納入各部門的 KPI，並設立「綠色創新提案獎金」，鼓勵第一線員工針對製程中的浪費提出具體的改善建議。
7. 持續推動執行 ISO14001:2015環境管理系統以積極有效之作為，來落實環境管理系統的持續改善工作。

富堡節能減碳管理以「掌握能源使用、改善設備效率、降低製程耗能、推動低碳產品與員工參與」為核心方向。公司依廠區能源使用特性，逐步強化用電監測、設備維護、現場巡檢及節能改善作業，並將節能減碳觀念納入日常管理與教育宣導，以降低營運活動對環境之衝擊。

管理面向	主要作法	管理目的
能源使用監控	透過用電資料、設備運轉狀態及廠務紀錄，掌握主要耗能來源，作為節能改善與成本控管之依據。	提升能源使用效率，降低不必要耗能。
設備與製程改善	持續檢視高耗能設備、空壓系統、照明、空調及廠房隔熱等改善機會，並依成本效益及營運需求推動改善。	降低生產與廠務作業之能源消耗。
日常節能管理	透過關閉閒置設備、加強巡檢、維持設備妥善率及員工節能宣導，落實現場節能管理。	將節能行為內化為日常作業習慣。
低碳產品與材料評估	配合環保材質與減塑產品開發方向，評估原料使用、包裝、產品重量與物流效率之改善空間。	降低產品生命週期環境衝擊。

五、溫室氣體

富堡溫室氣體管理以盤查、統計、追蹤及改善為主要方向，並依營運據點、能源使用及製程活動逐步建立排放資料。公司目前已揭露之溫室氣體及能源相關數據，係依公司現有統計資料彙整，後續將視盤查作業進度、法規要求及資料完整性，逐步強化排放範疇、計算基礎及管理目標之揭露。

富堡於營運過程中重視水資源使用及廢棄物管理，並透過日常管理措施降低水資源耗用及廢棄物產生。公司依營運活動特性管理用水來源、廢水排放及廢棄物清運處理流程，並要求相關作業符合法規及內部環境管理要求，以降低對周邊環境之影響。

公司廢棄物管理以源頭減量、分類回收、委外清運及妥善處理為原則，並持續檢視製程、包材及辦公活動所產生之廢棄物類型。未來將依資料完整性逐步強化廢棄物流向、處理方式及回收再利用資訊之彙整，作為資源效率提升與循環經濟推動之基礎。

富堡持續推動溫室氣體盤查與排放管理，並以年度能源使用、營運活動及生產資料作為碳排放統計之基礎。公司將依盤查進程逐步完善範疇一、範疇二及其他間接排放資訊，並檢視排放係數、計算方法、資料邊界及基準年設定，以提升碳管理資訊之一致性與可比性。

公司將溫室氣體管理視為淨零轉型與營運韌性之重要基礎，透過節能改善、再生能源評估、製程效率提升及供應鏈溝通，逐步降低營運排放強度。未來富堡將持續強化碳排放數據品質，並依營運條件評估減量目標、減碳措施及年度進展揭露方式。

1. 富堡（註1）主要排放源為外購電力，2025年碳排放539,572(kgCO2e)，2024年碳排放657,028(kgCO2e)，2025年與2024年比較碳排放量相較減少117,456(kgCO2e)，用電度數相較減少8.19%用電量，如下比較表所示：

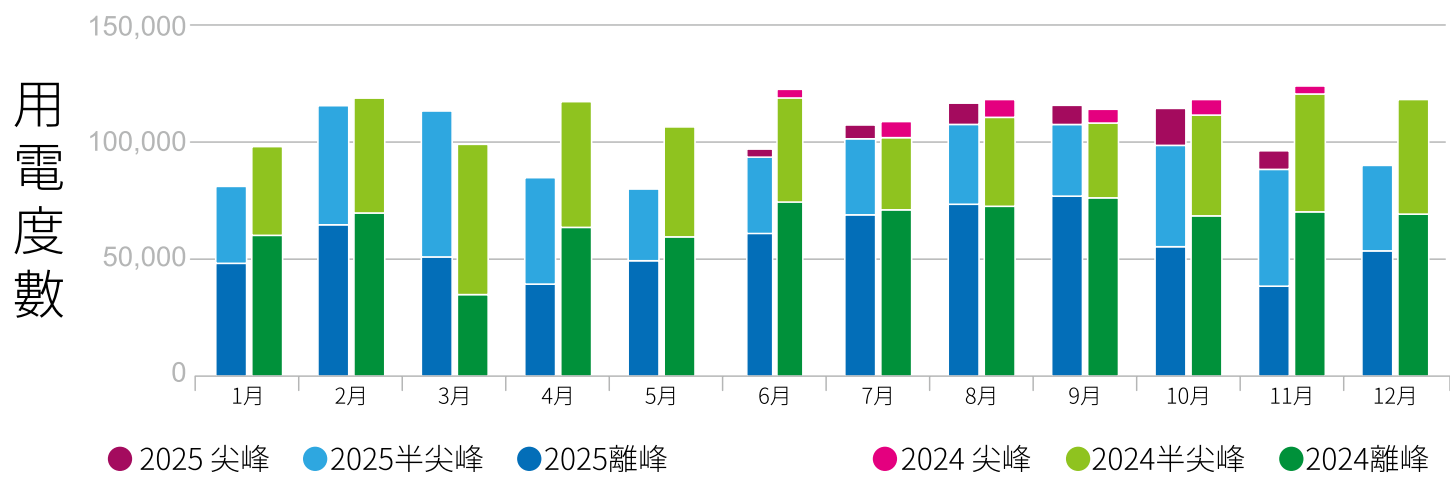
項目	2024年	2025年	2025年與2024年相較
年度碳排放量	657,028 (kgCO2e)	539,572 (kgCO2e)	減少17,456(kgCO2e)
年度用電度數	1,386,134度	1,272,576度	減少113,558度

2. 2025年富堡（註2）再生能源（屋頂太陽能）總發電量302,136度，使用該自產潔淨能源其碳排放量相較減少128,106(kgCO2e)。

3. 2024年、2025年碳排放量比較表

	2024年度 用電度數	2024年度 碳排放量 (kgCO2e)	能源局2024 年度每1度用 電碳排放係數	2025年度 用電度數	2025年度 碳排放量 (kgCO2e)	能源局2025 年度每1度用 電碳排放係數
1月	124,516	59,021	0.474	119,592	50,707	0.424
2月	102,216	48,450	0.474	117,196	49,691	0.424
3月	122,556	58,092	0.474	88,368	37,468	0.424
4月	110,884	52,559	0.474	84,096	35,657	0.424
5月	126,036	59,741	0.474	100,052	42,422	0.424
6月	111,948	53,063	0.474	110,204	46,726	0.424
7月	112,652	53,397	0.474	118,804	50,373	0.424
8月	117,828	55,850	0.474	119,492	50,665	0.424
9月	120,832	57,274	0.474	117,044	49,627	0.424
10月	127,828	60,590	0.474	98,468	41,750	0.424
11月	123,894	58,726	0.474	95,876	40,651	0.424
12月	84,944	40,265	0.474	103,384	43,835	0.424
總計	1,386,134	657,028		1,272,576	539,572	

2024 vs 2025用電比較



4. 用水量及廢棄物排放量

A. 富堡（註2）2025年用水總量2,602公噸，相較2024年用水總量減少0.38%用水量。

B. 富堡（註2）排放之廢棄物屬於非有害廢棄物，2025年廢棄物總量14.2公噸，相較2024年減少2%廢棄物排放量。

項目	2024年	2025年	2025年比2024年相較
工廠年度用水總量	2,612公噸	2,602公噸	減少10公噸
工廠年度廢棄物總量	14.5公噸	14.2公噸	減少0.3公噸

註1：2024年及2025年度碳排放量係以能源局每年公告每度電碳排放換算標準計算。
註2：資料涵蓋範圍為富堡台灣廠區。
註3：表格內數據為富堡初步統計計算結果，尚未經第三方查驗。

富堡將溫室氣體盤查視為建立減碳管理基礎之重要工作，現階段以台灣廠區既有能源資料及營運活動紀錄作為排放統計基礎，並逐步檢視排放來源、盤查邊界、係數採用及資料保存方式。公司後續將依主管機關規範、客戶要求及內部管理需求，提升盤查資料之一致性、完整性與可追溯性。

管理項目	目前管理方向	後續強化方向
盤查邊界	以目前可取得之營運活動及台灣廠區資料為主要統計基礎。	逐步明確揭露盤查邊界、涵蓋據點及與財務報表邊界之差異。
排放來源	以外購電力及營運活動相關排放資料作為初步管理重點。	依作業條件逐步盤點範疇一、範疇二及其他間接排放資訊。
資料品質	由權責單位彙整能源、用水、廢棄物及環境管理資料。	建立資料蒐集、覆核、保存及異常檢視程序，提升年度比較性。
減量管理	透過節能設備、能源監控、製程管理及環保產品開發降低排放強度。	依盤查結果評估減量目標、執行措施及年度進展揭露方式。

六、氣候變遷管理

富堡將氣候變遷納入營運風險與永續發展議題進行管理，並以董事會監督、管理階層推動及相關權責單位執行之方式，逐步建立氣候相關風險與機會之辨識、評估、因應及追蹤機制。公司氣候管理重點聚焦於極端天氣對營運連續性之影響、能源與溫室氣體管理、供應鏈調整、環保材質產品開發及低碳市場需求變化，並依公司規模與資料可取得性，逐步提升氣候資訊揭露完整度。

在治理面向，董事會為公司氣候與永續議題之最高監督單位，透過公司治理、風險管理及永續發展相關報告，瞭解氣候風險與因應措施之推動情形。管理階層負責將氣候相關管理方向納入日常營運決策，並由管理、製造、廠務、財務、採購及研發等單位依職掌推動節能減碳、環境管理、供應鏈協調、產品研發及資料彙整作業。

在策略面向，富堡評估氣候變遷可能對原物料供應、製造活動、物流配送、能源成本、客戶低碳產品需求及環境法規遵循產生影響。公司將持續透過在地採購、區域化供應鏈配置、節能設備改善、環保材質產品開發及碳盤查資料建置，提升營運韌性與市場因應能力。

在風險管理面向，富堡以既有風險管理、環境安全衛生管理及5S管理機制為基礎，辨識可能影響營運之實體風險與轉型風險。各權責單位依風險性質提出管理措施，並透過例行管理、教育訓練、設備檢查、緊急應變及資料追蹤，降低氣候相關事件對人員安全、營運不中斷及成本變動之衝擊。

在指標與目標面向，富堡現階段以能源使用、溫室氣體盤查、環保支出、節能措施、廢棄物及用水管理等資料作為氣候管理基礎。已揭露之能源、排放及環境支出等量化資訊，仍以本章四節能減碳、五溫室氣體及相關表格所列數據為準；後續公司將視盤查進度與法規要求，逐步完善範疇一、範疇二及其他相關排放資料之統計與揭露。

富堡參考氣候相關財務揭露架構之治理、策略、風險管理及指標目標四大面向，逐步建立符合公司規模與產業特性的氣候管理機制。公司目前以營運不中斷、廠區安全、能源成本、原物料供應、低碳產品需求及法規遵循作為氣候議題管理重點，並透過既有治理與風險管理程序進行追蹤。

面向	富堡管理方式	對應執行重點
治理	由董事會及管理階層督導公司治理、風險管理與永續發展相關議題，並由管理、製造、廠務、採購、研發、財務及人力資源等單位依職掌推動。	將氣候與環境議題納入年度管理與永續資訊彙整範圍。
策略	辨識氣候變遷對生產、供應鏈、能源成本、物流配送及客戶低碳需求之影響。	透過區域化供應鏈、環保材質產品、節能設備及碳盤查資料建置提升營運韌性。
風險管理	以現有風險管理、環安衛管理、廠務檢查及緊急應變機制為基礎，評估實體風險與轉型風險。	針對高溫、豪雨、能源價格、環境法規及客戶低碳要求，進行管理與改善。
指標與目標	以能源使用、溫室氣體排放、用水、廢棄物、環保支出及節能改善作為初步管理指標。	逐步強化資料邊界、計算基礎、年度比較及減量目標追蹤。



富堡氣候風險與機會之鑑別，係依公司所屬產業、營運據點、製程特性與產品發展方向進行評估。公司現階段以可管理且與營運高度相關之議題優先推動，避免超出實際管理成熟度之承諾，並將需進一步量化之項目列入後續資料改善重點。

類別	氣候議題	可能影響	富堡因應措施
實體風險	極端降雨、颱風、高溫及水資源變化	可能影響廠區作業、設備安全、物流配送及員工職場安全。	強化廠區巡檢、排水與設備維護，建立異常通報及緊急應變作業，並持續關注工作環境安全。
轉型風險	能源價格、碳費制度及環境法規要求	可能提高營運成本，並增加能源與排放資料管理要求。	推動能源監控、節能改善、溫室氣體盤查資料建置及環境管理制度維護。
轉型風險	客戶與市場對低碳及環保產品需求提升	可能影響產品設計、材料選用、包裝及供應鏈要求。	持續開發環保材質照護產品，評估減塑、輕量化及綠色材料應用。
供應鏈風險	原物料供應與物流受天候或區域事件影響	可能造成交期延誤、成本波動或供應不穩定。	透過供應來源分散、在地採購及供應商溝通降低供應鏈中斷風險。
氣候機會	節能效率提升與低碳產品發展	有助降低能源成本、提升品牌形象並回應客戶與市場期待。	推動節能設備、能源監控、環保產品開發及員工節能教育。

氣候相關指標	目前揭露或管理基礎	後續管理方向
能源使用	用電資料、設備改善、能源監控及節能措施。	持續建立能源使用趨勢、節能效益及能源密集度之追蹤方式。
溫室氣體	以外購電力及營運活動資料進行初步排放統計。	逐步完善範疇一、範疇二及其他相關排放資訊，並強化盤查邊界說明。
水資源與廢棄物	依廠區用水量、廢棄物清運及回收資料進行管理。	持續檢視用水效率、廢棄物減量及回收再利用資料之完整性。
低碳產品	環保材質、減塑及產品開發方向。	持續評估材料替代、產品輕量化、包裝減量及供應鏈低碳合作機會。

氣候議題	可能影響	因應措施	管理重點
極端氣候事件	颱風、豪雨、高溫或淹水可能影響人員安全、廠區運作、物流配送及營運連續性。	持續辦理工作環境安全檢查、消防及緊急應變演練，並透過設備維護、物資準備及廠區安全管理降低營運中斷風險。	實體風險管理
能源與碳管理要求	能源價格、碳管理法規及客戶低碳要求提高，可能增加營運成本及資料揭露需求。	持續推動節能措施、能源使用監控、溫室氣體盤查及減塑產品開發，並逐步建立可追蹤之碳管理資料。	轉型風險管理
供應鏈調整	原物料供應、運輸成本與供應商環境管理表現可能影響交期、成本及客戶信任。	透過供應商管理、在地採購、區域化供應鏈配置及供應商溝通，提升供應穩定性與環境管理意識。	供應鏈韌性
低碳產品需求	市場及通路對環保材質、減塑設計及低碳產品之期待提升。	持續開發環保成人照護產品及減塑綠色系列產品，並將市場回饋納入研發與產品規劃。	氣候機會與產品創新

陸、員工照護

一、富堡的承諾

富堡尊重員工基本人權與工作尊嚴，並以公平任用、禁止歧視、禁止童工、禁止強迫勞動、保障安全健康工作環境及維持勞資溝通為員工管理原則。公司於招募、任用、薪酬、訓練、考核、升遷及離退等管理流程中，依相關法令與內部制度辦理，避免因性別、年齡、族群、國籍、宗教、身心障礙或其他非職務相關因素而有不公平待遇。

公司透過人事公告、主管溝通、人力資源窗口、性騷擾申訴管道、友善職場申訴管道、利害關係人聯絡專區及勞資會議等方式，維持員工意見反映與溝通機制。員工如對工作條件、職場互動、權益保障或不當行為有疑義，可依相關管道提出反映，公司將依事件性質進行受理、溝通、調查及後續改善，以維護友善與尊重之工作環境。

富堡關注人權相關議題及遵守全球各個國家之勞動法令聘僱員工，提供員工公平與安全的工作環境，參考「國際人權法典」、「聯合國全球盟約十項原則」、「國際勞工組織基本公約的核心勞動標準」等國際公認之人權標準，並制定「永續發展實務守則」（原企業社會責任實務守則），公平對待及尊重所有利害關係。揭露於富堡網站及公開資訊觀測站，履行保障人權之責任，提供就業機會平等亦注重身心障礙弱勢族群之就業機會，適才適所，用人唯才。且制定完善的任用、薪酬、訓練、考核、升遷及福利等制度，保障員工之合法權益，不定期舉辦勞資會議與員工保持雙向溝通。

富堡視好的人才為公司最重要的資產，秉持與員工利潤分享的理念，提供同仁更完善的福利措施。公司對於在職或即將成為富堡同仁的招募、甄選、晉用、考核、升遷、教育訓練、職工福利、退休等，均有詳細的規範並且不因性別而有差別待遇。以下的執行方針，落實富堡人權政策：

- 1. 提供安全與健康的工作環境
- 2. 杜絕不法歧視且確保工作機會均等
- 3. 禁用童工
- 4. 禁止強迫勞動
- 5. 營造樂於溝通的環境，建立開放型管理模式
- 6. 多元活動協助員工維持身心健康及工作生活平衡

富堡以尊重人權、保障勞動權益及建立友善職場為員工照護之基礎。公司於招募、任用、教育訓練、薪酬福利、績效考核、升遷及離退管理過程中，遵循平等就業與法令要求，並避免因性別、年齡、族群、國籍、宗教、身心障礙或其他與職務無關因素造成差別待遇。

人權議題	管理承諾	執行方式
平等就業與反歧視	提供公平任用與發展機會，尊重多元背景員工。	依職務需求、能力及工作表現進行招募、任用與考核。
禁用童工	遵循勞動法令，不任用未符合法定工作年齡之人員。	招募與報到流程確認身分與年齡資料。
禁止強迫勞動	尊重員工自由意願與合法工時，不以不當方式限制員工離職或工作選擇。	依勞動契約、出勤管理及法令規定辦理。
職場尊重與安全	維護免於騷擾、霸凌及不當對待之工作環境。	透過主管溝通、人資受理及內部管理程序處理員工反映事項。



二、完善的員工福利

- 1.營運利潤與成果共享
 - a. 員工酬勞（視當年度盈餘與工作績效而定）。b. 生產績效獎金、業績獎金、專案獎金。c. 資深員工表揚及優秀員工獎勵等活動。
- 2.員工照顧
 - a. 員工免費團體保險。b. 定期健康檢查。c. 海外出差平安險。d. 派外人員意外險。e. 完備的退休制度。f. 性別平等的工作環境和條件。
- 3.福利措施
 - 保險：提供員工勞工保險、全民健保、團體意外險，以保障員工安全。
 - 飲食：免費供應工廠現場員工午餐。
 - 獎金：年終獎金、盈餘分配員工酬勞。
 - 健檢：每年定期免費健康檢查。
 - 職工福利委員會：富堡職工福利委員會成立於1997年11月並經台北市政府核發北市職福字第1841號登記證，依法由公司及員工提撥福利金。2025年度富堡提撥福利金超過新台幣400仟元，為同仁規劃並提供各項福利事項，例如：員工旅遊、生日禮金、三節禮品、結婚津貼、生育津貼、喪葬慰問金等福利。
 - 富堡重視員工福利與留才，除依相關法令辦理保險、退休、休假及勞動條件外，亦透過職工福利委員會、員工關懷、健康促進及內部溝通等方式，強化員工對組織之認同與工作穩定性。公司福利制度依營運地區法令及內部規範執行，並視員工需求與公司營運狀況持續檢視調整。

福利與關懷面向	主要內容	管理目的
法定保障	依規定辦理勞健保、退休金、休假、工時及其他法定權益。	保障員工基本勞動權益。
職工福利	透過職工福利委員會及相關活動，提供員工福利與關懷措施。	提升員工凝聚力及工作生活平衡。
員工關懷	透過主管、人力資源及內部溝通方式了解員工需求。	即時掌握員工意見並協助處理工作問題。
留才與發展	結合教育訓練、績效管理及工作歷練，支持員工職涯與能力提升。	強化人才穩定與組織韌性。



員工旅遊



團康活動

三、健康與安全

富堡以預防職業災害及維護員工健康為職業安全衛生管理核心，透過消防安全檢查、公用設備檢查、安全衛生教育訓練、健康檢查、個人防護具配置及緊急應變演練等措施，降低工作環境危害。公司亦要求進入廠區或執行相關作業之外部合作人員遵守安全衛生及作業規範，以維護工作場所安全。

針對生產現場作業，富堡持續透過機台防護、緊急停機裝置、作業宣導及主管巡檢等方式，提升員工對機械操作、噪音、消防、搬運及其他職業安全風險之辨識能力。若發生職業安全衛生事件，公司將依內部程序進行通報、調查、改善與追蹤，以降低類似事件再次發生之可能性。

為改善員工的工作環境與工作方式，達成零災害之目標。富堡定期對員工實施安全與健康教育，鼓勵各單位有效防止職業災害，保障並提升勞工安全與健康。如每年工廠舉辦員工健康檢查活動，並且不定期請健康諮詢專家舉辦健康講座，推廣健康生活方式、疾病預防與照護等。



員工健康檢查

教育訓練-消防演練

四、退休制度

1. 勞動基準法舊制：

自1987年1月6日成立勞工退休金監督委員會及比照勞動基準法訂定勞工退休辦法，並於1987年2月起按月提撥退休準備金，以專戶儲存於台灣銀行，由該委員會保管及運用。富堡於2023年每月固定提撥新台幣3萬元。另自1996年起亦逐年依財務準則第十八號公報之規定，委請精算師提供報告，作為提撥退休金準備之參考。

2. 勞工退休金新制：

自2005年7月1日富堡依新勞工退休金條例按月提繳6%退休金存入勞工保險局個人勞退金帳戶，由該局保管及運用。

富堡將員工健康與安全視為營運管理之基礎，透過安全衛生教育、現場巡檢、設備維護、作業程序管理及異常通報機制，降低職業災害與工作環境風險。公司依廠區作業特性辨識可能危害，並持續要求員工及外部合作人員遵守安全衛生規範，以維護安全、健康及穩定之工作環境。

職業安全衛生管理措施	執行內容	預期效益
安全衛生教育	對新進、轉調及現場作業人員進行必要之安全衛生與作業程序宣導。	提升員工危害辨識與安全作業能力。
作業程序與防護	針對生產、設備、倉儲、廠務及高風險作業建立或張貼作業規範。	降低操作錯誤與職災發生可能性。
現場巡檢與改善	透過主管巡視、廠務檢查、5S管理及異常改善，維持現場秩序與安全。	即時發現不安全狀態並改善。
健康促進與關懷	依公司制度辦理健康檢查、職場關懷及必要之健康宣導。	協助員工維持身心健康與工作適能。

五、員工訓練與培育

富堡依職務需求、法令要求及營運發展方向安排員工教育訓練，訓練內容涵蓋新進人員適應、職能專業、安全衛生、法令遵循、資訊安全、ESG永續意識及主管管理能力等面向。公司透過內部訓練、外部課程、在職指導及必要證照訓練，協助員工提升工作能力並支持公司長期發展。

員工績效與發展管理以年度目標、日常工作表現、專業能力及工作態度為基礎，並由主管依公司制度進行評核與回饋。對於需要強化工作表現或職能落差之員工，公司得透過溝通、輔導、教育訓練或績效改善計畫，協助員工釐清改善方向並追蹤執行成效。

富堡注重員工專業技術能力的提升，目標在建構完整訓練體系，有系統地提供員工教育訓練。

1. 員工進修、訓練

項 目	班次數	總人次	總時數	總費用（新台幣/元）
新進人員訓練	17	17	51	0
專業職能訓練	5	5	20	16,200
主管才能訓練	0	0	0	0
通識訓練	45	45	96	39,401
總計	67	67	167	55,601

＊ 專業職能訓練：堆高機、稽核、會計主管、勞基法規、防火管理員

2. 績效考核制度

為激勵員工達成公司年度目標，對於員工平日之工作表現，於每年年中及年終辦理績效評估。

考核對象	2025年	年中考核	年終考核
主管人員		26	25
業務人員		6	6
行政人員		27	28
現場人員		17	18
受考核人數合計		76	77

3. PIP績效改善計劃

為使人力資源有效運用，藉由PIP績效改善計劃，採取具體行動方案改進部屬行為，提升員工之工作績效。

富堡依據職務需求、法令要求及組織發展方向規劃教育訓練，訓練內容涵蓋新進人員適應、作業安全、專業技能、品質管理、法令遵循、ESG觀念及管理能力等面向。公司透過內部訓練、外部課程、主管指導及工作歷練，協助員工提升專業能力與工作效率。

訓練類別	訓練目的	適用對象
新進人員訓練	協助新進人員熟悉公司制度、工作規範與安全要求。	新進員工。
專業與職能訓練	提升員工對產品、製程、品質、設備及職務技能之掌握。	依職務需求安排相關員工。
安全衛生訓練	強化現場作業安全、危害辨識及緊急應變觀念。	製造、廠務、倉儲及相關作業人員。
永續與法令遵循訓練	提升員工對誠信經營、資訊安全、ESG及法規遵循之認識。	主管及相關權責人員。

六、員工雇用狀況

富堡重視人才穩定與多元發展，依公司營運需求進行人力配置、招募任用、教育訓練、績效管理及薪酬福利規劃。公司以公平任用與適才適所為原則，並持續關注員工年齡、性別、職務及地區分布，以作為人力資源管理與組織發展之參考。

公司透過內部訓練、外部課程及在職學習，強化員工專業能力與永續意識，並依職務需求安排相關教育訓練。富堡亦持續推動績效管理與職涯發展機制，使員工工作表現、專業能力與公司營運目標相互連結，促進員工與公司共同成長。

富堡薪酬管理遵循當地法令及市場薪資水準，並依職務內容、專業能力、績效表現及營運成果進行薪資與獎酬規劃。公司秉持性別平等與公平待遇原則，避免因性別、年齡、族群或其他非工作相關因素影響任用、薪酬、升遷及發展機會。

1. 從業員工分析：

富堡2025年度

- 國內外員工人數163人、平均年齡38.79歲、平均服務年資8.58年。
- 台灣地區員工人數92人、平均年齡36.02歲、平均服務年資7.59年。

年度	管理人員	間接人員	直接人員	合計	博 士	碩 士	大 學	專 科	高 中	國中以下
2024	41	79	55	175	1.8%	6.1%	41.8%	8.5%	23.6%	18.2%
2025	44	71	48	163	1.23%	6.13%	46.01%	8.59%	19.63%	18.40%

2. 台灣地區多元化員工概況

2025年	不定期契約員工	定期契約員工	兼職	小計
男性	35	15	0	50
女性	41	0	1	42
合計	76	15	1	92

3. 台灣地區新進與離職員工概況

2025	新進			離職		
	人數	佔比率% (註1)	總新進率% (註2)	人數	佔比率% (註1)	總新進率% (註2)
年 齡 別	29歲（含）以下	8	36%	10	45%	
	30-50歲	11	23%	9	19%	
	50歲（含）以上	0	0%	1	7%	24%
性 別	男	6	13%	10	22%	
	女	13	33%	10	26%	

註1：佔比(%) = 當年度該類別（性別／年齡）新進人數／當年度該類別（性別／年齡）年底員工總人數

註2：總（新進／離職）率 = 當年度（新進／離職）人數／當年度年底員工總人數

4. 台灣地區非担任主管職務人員薪資概況

單位：元

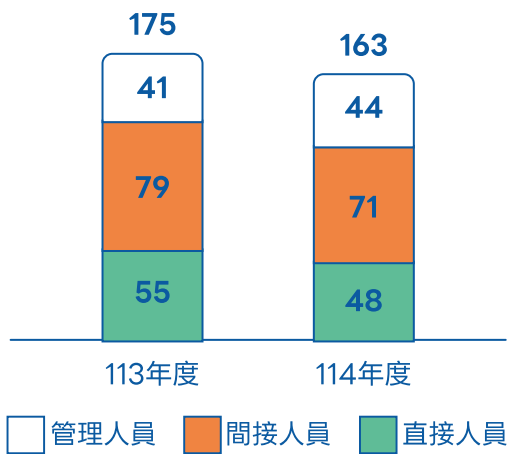
	2024年(A)	2025年(B)	與前一年度比較(B-A)
非担任主管職之員工人數(人)	78	74	-4
非担任主管職之員工薪資平均數 (元 / 人)	540	572	32,000
非担任主管職之員工薪資中位數 (元 / 人)	500	541	41,000

註：非担任主管職之員工，指依據證券交易所規定申報之加權平均人數

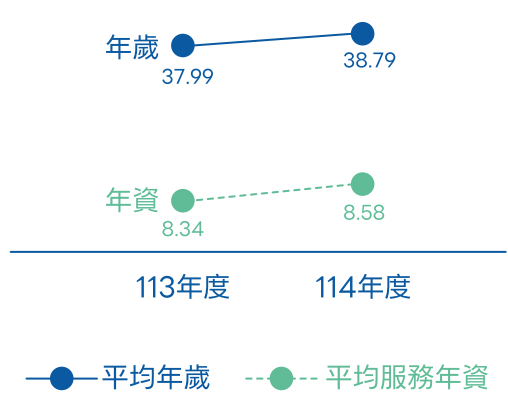
富堡依據營運需求與職務條件進行人力配置，並透過員工人數、性別、年齡、職務類別、新進與離職等資料，掌握人力結構與異動情形。公司重視人才穩定與組織延續，除依法辦理聘僱管理外，亦透過教育訓練、福利措施、職場溝通及安全衛生管理，降低人力流動對營運之影響。

人力資源管理面向	管理重點	揭露目的
員工結構	依性別、年齡、職務類別及地區彙整員工資料。	呈現組織人力組成及多元情形。
新進與離職	追蹤年度新進、離職及人力異動情形。	作為人才留任及招募策略檢討依據。
多元與平等	依職務能力與工作需求任用，不因非職務相關因素差別待遇。	落實平等就業與多元共融。
人才穩定	透過福利、訓練、溝通及職安管理支持員工留任。	維持營運穩定與組織韌性。

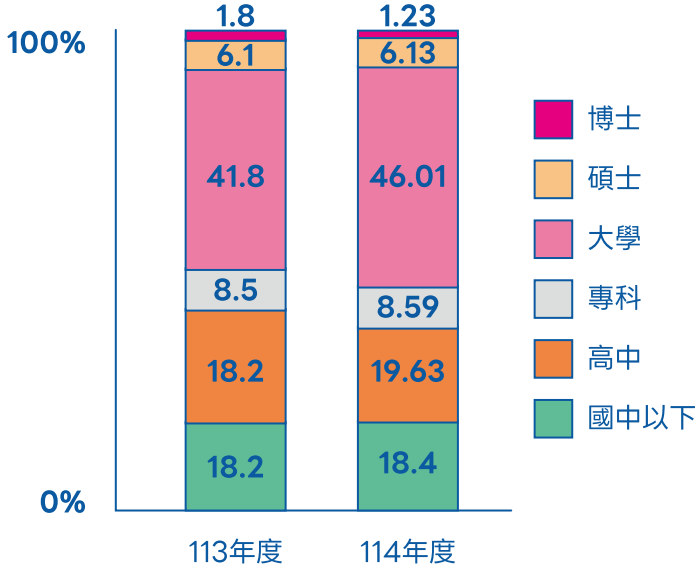
員工人數與結構趨勢(人)



員工平均年歲與服務年資



學歷分佈比率趨勢(%)



七、職工福利、人權與權益

富堡依法保障員工勞動權益，並透過薪資福利、保險、退休制度、健康檢查、員工活動及教育訓練等措施，建立穩定且具支持性的工作環境。公司尊重員工表達意見之權利，並持續維持多元溝通管道，以促進勞資互信與和諧。

富堡禁止任何形式之職場暴力、歧視、騷擾、霸凌、童工及強迫勞動。若員工或利害關係人反映涉及人權、職場倫理或工作環境之疑慮，公司將依相關內部程序辦理，並視案件性質採取溝通、改善、教育訓練或其他必要管理措施。

職工福利委員會

富堡為增進員工福利、維護員工權利，設置職工福利委員會。由職工福利委員會統籌辦理各項福利措施，提供員工更多保障，以期同仁在工作、家庭和生活中可以得到適當的平衡。

對於員工生活上的需求，福委會規劃設計相關活動，如家庭日、親子活動、球類比賽、國內外員工旅遊等各式各樣豐富的活動。除此之外，也安排藝文活動或展覽的參觀、提供特約商店等好康活動。讓同仁在工作之餘，也可以享受生活的樂趣。同時也提供部門聚餐補助，生日禮金、三節禮券或禮品、婚喪生育補助、住院慰問金、團體保險等。

育嬰留停

富堡依〈勞動基準法〉規定給予育嬰假。員工任職滿一年可依「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪辦法」，在子女滿3歲前申請育嬰留職停薪，最多不超過兩年。育嬰留職停薪期滿後，視公司職缺狀況及個人意願安排回任。2025年因育嬰假辦理留職停薪者：女性0人、男性0人，共計0人。

勞資關係

- 1. 打造和諧對等的溝通平臺，定期辦理勞資會議。
- 2. 保障勞動關係及勞動條件，依勞基法訂定「調職與解職辦法」。如需歇業、轉讓、虧損、業務緊縮或員工對所擔任工作確定無法勝任時，依勞基法提供預告中止勞動契約。



- 3. 關注人權相關議題及遵守全球各個國家之勞動法令聘僱員工，提供員工公平與安全的工作環境。參考「國際人權法典」、「聯合國全球盟約十項原則」、「國際勞工組織基本公約的核心勞動標準」等國際公認之人權標準。制定「永續發展實務守則」（原企業社會責任實務守則），尊重人權公約所訂定之保障，並公布於富堡網站。



員工權益維護情形

富堡致力於提供安全、健康且尊重人權之工作環境，透過職業安全衛生管理、教育訓練、健康檢查、危害預防及緊急應變措施，降低工作場所風險並維護員工身心健康。公司亦鼓勵員工就工作環境、安全衛生及勞動條件提出意見，作為改善管理制度與工作流程之參考。

公司依法保障員工勞動權益，並透過勞資會議、內部公告、申訴管道及人事管理制度維持雙向溝通。富堡尊重員工多元背景與人格尊嚴，反對歧視、騷擾、強迫勞動及任何不當對待，並依相關規範處理員工權益、職場安全與人權相關事項。

富堡重視員工意見表達及權益保障，透過主管溝通、人力資源窗口、職工福利委員會、利害關係人聯絡管道及內部申訴程序，建立多元溝通機制。員工如對工作條件、職場互動、安全衛生、性騷擾防治或其他權益事項有疑慮，得依公司內部程序反映，公司將視案件性質由權責單位受理、了解及處理，並維護當事人資料與程序公正。

溝通或申訴管道	適用議題	處理方式
主管與部門溝通	日常工作安排、作業問題、職場互動及改善建議。	由直屬主管或部門主管即時了解並協助處理。
人力資源窗口	勞動條件、福利、出勤、職場權益及人員管理事項。	由人力資源依內部制度與法令規定受理與協調。
職工福利委員會	福利活動、員工關懷及工作生活平衡相關事項。	透過福利會運作及活動規劃回應員工需求。
利害關係人聯絡管道	外部利害關係人意見、申訴或建議。	由公司權責單位依議題性質分辦處理。

富堡對人權與勞動權益之管理，係以遵循法令、尊重員工、維護安全與促進溝通為核心。公司將持續檢視員工溝通、反歧視、禁用童工、禁止強迫勞動、職場安全與教育訓練等執行情形，並視管理需求逐步強化相關紀錄與揭露內容。

項目	說明
工作時間	遵守相關勞基法規定。
薪酬	遵守勞基法最低工資標準，並依相關規定給付，同時提供較具市場競爭力且性別平等之薪酬。
童工	恪守勞基法，不聘僱或不支持雇用未滿16歲童工之行為。
強迫性勞動	不使用或不支持使用強迫性勞動；不扣留員工財產或證件，以迫使員工連續工作；依規定自由進出。
健康與安全	- 公司提供同仁健康服務，護理師每月1次計2小時，醫生每年1次計2小時，提供臨場或視訊服務。 - 訂定〈廠部消防演習〉及〈勞工安全衛生工作守則〉。提供安全、健康的工作環境與必要的消防安全講習及實作之安全衛生教育訓練，更不定期演練緊急應變計劃，防範並降低工作環境中的危險與提升臨場應變能力。2025年本公司實施兩次消防演習教育訓練，每次演練4小時，合計85人次參與演練。
結社自由與集體談判權利	尊重所有員工結社自由與集體談判之權利。
職場多元化與平等	不從事或支援基於種族、社會等級、國籍、宗教、身體殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、工會會員、政治歸屬、年齡或其他任何歧視。 - 性別平等： - 實現男女擁有同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會，2025年度女性職員占比44%；女性主管占比41%。 - 訂定工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法。提供受僱者、派遣勞工及求職者，免於性騷擾之工作及服務環境（員工保護），並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私。 - 年齡：鼓勵世代合作與經驗傳承，維護中高齡者與高齡者就業權益，建構友善就業環境，2025年度公司中高齡及高齡職員平均占比18%。 - 種族：公司所聘外籍移工，所獲得之各種待遇，除符合法定工資外，亦和本國籍員工享有同等員工福利與待遇。
懲戒性措施	尊重所有員工與維護其尊嚴，不從事或支持體罰、精神或肉體脅迫以及言語侮辱，不以粗暴、非人道的方式對待員工。

柒、社會關懷

基於對公義社會之追求，富堡秉持「提升社會，共創雙贏」之企業社會責任願景，並以「誠信質樸」、「環保優先」、與「關懷弱勢」等三項使命為主要目標。在關懷弱勢方面，富堡結合職工福利委員會和財團法人富堡有義文教基金會，積極參與相關社會公益活動、物資捐贈等。秉持企業公民的精神，透過愛心捐獻幫助弱勢團體及參與關懷社會等相關活動，以實際行動落實回饋社會的理念。遭遇國內外發生天然災害情事時，富堡亦盡一己之力，提供急難救助之賑災捐助。富堡亦定期將成人照顧產品，協助同仁把各種書籍類之閱讀刊物、衣物、家電用品等，捐贈或提供給社會上所需援助的人。

一、財團法人富堡有義文教基金會

富堡於1995年04月成立「財團法人富堡有義文教基金會」。以推廣文化、健康教育、環境保護教育、提升生活品質、宣導衛生常識、促進國民身心健康為宗旨。每年富堡依例捐款給基金會，基金會依相關法令進行以下業務：

- 社會公益活動之辦理
- 社會急難救助活動之捐助及參與
- 舉辦健康講座、衛生常識教育宣導活動
- 文化體育學術工作及環保衛生教育之獎助
- 舉辦青少年健康教育之活動
- 舉辦其他與本基金會宗旨相符之活動

二、最近五年活動紀要

富堡透過基金會合作、公益活動、物資捐贈及社區關懷等方式，將企業資源投入弱勢照護與地方關懷，並以實際行動回應社會需求。公司持續關注公益活動之執行成果及受益對象回饋，作為未來社會參與規劃之參考。

在產品責任方面，富堡重視產品品質、使用安全、標示資訊及客戶資料保護，並透過品質管理、客訴處理、通路溝通及相關法令遵循，維護消費者權益與品牌信任。公司於產品開發、製造及銷售過程中，持續檢視產品資訊揭露及客戶服務流程，以降低產品使用、標示或個資保護相關風險。

2025年	協辦財團法人龍瑛宗文學藝術教育業基金會5週年活動-北埔文學走讀等 慈善捐助-財團法人星沙社會福利基金會 慈善捐助-團法人台北市失親兒福利基金會 慈善捐助-嘉義縣布袋鎮過溝國民小學-助學及校務活動 慈善捐助-嘉義縣東石鄉三江國民小學-助學及校務活動 慈善捐助-嘉義縣布袋鎮景山國民小學-助學及校務活動 慈善捐助-嘉義縣番路鄉民和國民小學-助學及校務活動 慈善捐助-嘉義縣梅山鄉梅山國民小學-助學及校務活動 慈善捐助-嘉義縣布袋鎮布袋國民小學-助學及校務活動 慈善捐助-嘉義縣梅山鄉瑞峰國民小學-助學及校務活動 慈善捐助-嘉義縣梅山鄉仁和國民小學-助學及校務活動 慈善捐助-嘉義縣梅山鄉太興國民小學-助學及校務活動 贊助台東縣鹿野鄉公所-引水思源」活動對急難家庭需求紙尿褲物資
2024年	慈善捐助-台東市富岡國小辦港港好出運-運動會 協辦-財團法人龍瑛宗文學藝術教育業基金會-春療癒文學系列活動 老屋守護與館舍共感、客語導覽訓練、周年館慶活動等 慈善捐助-財團法人星沙社會福利基金會 協辦-台北市盆景協會-台北漢風盆景展樹藝風華 慈善捐助-台東縣立富岡國民小學-充實圖書文具設備 慈善捐助-花蓮縣秀林鄉西寶國民小學-助學及校務活動 慈善捐助-花蓮縣卓溪鄉卓樂國民小學-助學及校務活動 慈善捐助-花蓮縣萬榮鄉明利國民小學-助學及校務活動 慈善捐助-花蓮縣壽豐鄉豐山國民小學-助學及校務活動 慈善捐助-花蓮縣卓溪鄉卓清國民小學-助學及校務活動 慈善捐助-花蓮縣卓溪鄉崙山國民小學-助學及校務活動 慈善捐助-林○隆、林○如同學獎助學金 慈善捐助-屏東縣春日鄉古華國民小學-助學及校務活動 慈善捐助-花蓮縣卓溪鄉卓楓國民小學-助學及校務活動

2023年	協辦-財團法人龍瑛宗文學藝術教育基金會-讀書會 藍染教學志工訓練等系列活動 慈善捐助-財團法人星沙社會福利基金會 慈善捐助-台北市盆景協會 慈善捐助-財團法人天主教善牧社會福利基金會 慈善捐助-台東縣立蘭嶼高級中學 慈善捐助-台東縣蘭嶼鄉朗島國民小學 慈善捐助-屏東縣恆春鎮大平國民小學 慈善捐助-屏東縣立滿州國民中學 慈善捐助-南投縣仁愛鄉發祥國民小學 慈善捐助-南投縣仁愛鄉春陽國民小學
2022年	慈善捐助-林○宜同學獎助學金 慈善捐助-捐助財團法人星沙社會福利基金 慈善捐助-捐助財團法人龍瑛宗文學藝術教育基金會 慈善捐助-捐助臺中市立善水國民中小學 慈善捐助-捐助社團法人中華民國兒童慈善協會 慈善捐助-捐助社團法人台灣優質生命協會 慈善捐助-捐助財團法人天主教善牧社會福利基金會 舉辦捐贈物資活動予-台北市新東扶輪社 舉辦捐贈物資活動予-宜蘭俞○鈞 舉辦捐贈物資活動予-財團法人台灣關愛基金會 舉辦捐贈物資活動予-財團法人宏願天使希望基金會
2021年	慈善捐助-林○宜同學獎助學金 慈善捐助-富堡工業股份有限公司紙尿褲物資一批轉捐，因COVID-19疫情將物資轉捐仁愛醫院、忠孝醫院、亞東醫院的醫護人員使用 慈善捐助-富堡工業股份有限公司紙尿褲物資一批轉捐財團法愚人之友社會福利慈善事業基金會、財團法人屏東縣私立迦南身心障礙養護院、財團法人苗栗縣私立新苗發展中心 慈善捐助-富森德堡生物科技股份有限公司N95物資一批轉捐，因COVID-19疫情將物資轉捐仁愛醫院給醫護人員使用 慈善捐助-捐助財團法人私立臺東基督教阿尼色弗兒童之家 慈善捐助-捐助財團法人龍瑛宗文學藝術教育基金會 慈善捐助-捐助財團法人星沙社會福利基金 慈善捐助-捐助臺中市立善水國民中小學

附錄一 GRI 準則對照表

使用聲明：富堡公司參照 GRI 準則編製本報告書，報導期間為 2025年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

適用GRI 1：基礎 2021

適用GRI 行業準則：截至本報告書編製期間，尚無與本公司所屬成人照護及衛生用品製造業直接對應之 GRI 行業準則。

GRI 2：一般揭露 2021					
準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	6-9	貳、關於富堡（公司創立、公司基本資料、營收與重要成果、產業概況與未來發展）	
組織及報導實務	2-2	組織永續報導中包含的實體	1	報告書簡介\報告書的範疇與邊界	
組織及報導實務	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1	報告書簡介\報告書諮詢、發行時間與週期	
組織及報導實務	2-4	資訊重編	1	報告書簡介\資訊重編	
組織及報導實務	2-5	外部保證／確信	1	報告書簡介\報告書之依據與架構	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	6-9 20-21 25	貳、關於富堡； 參、公司治理\供應鏈管理； 肆、富堡與永續發展\供應商管理與永續發展報告	
活動與工作者	2-7	員工	6 42	貳、關於富堡\公司基本資料； 陸、員工照護\員工雇用狀況	
活動與工作者	2-8	非員工的工作者	6 39	貳、關於富堡\公司基本資料； 陸、員工照護\富堡的承諾	
治理	2-9	治理結構及組成	10-13	參、公司治理／公司治理架構、董事會	
治理	2-10	最高治理單位的提名與遴選	11-13	參、公司治理\董事會	
治理	2-11	最高治理單位的主席	10	參、公司治理\公司治理架構	
治理	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	10 22-30	參、公司治理\公司治理績效； 肆、富堡與永續發展	
治理	2-13	衝擊管理的負責人	22-30	肆、富堡與永續發展\永續管理委員會、利害關係人溝通	
治理	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1 22-23	報告書簡介\報告書撰寫與審核； 肆、富堡與永續發展\永續管理委員會	
治理	2-15	利益衝突	11-13 15-17	參、公司治理\董事會、誠信經營	
治理	2-16	溝通關鍵重大事件	26-30	肆、富堡與永續發展\利害關係人溝通與鑑別	
治理	2-17	最高治理單位的群體智識	12-13	參、公司治理\董事會成員進修情形	

準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
治理	2-18	最高治理單位的績效評估	12-13	參、公司治理／董事會暨功能性委員會績效評估	
治理	2-19	薪酬政策	15 26	參、公司治理／薪資報酬委員會； 肆、富堡與永續發展／高階經理人績效評估與ESG指標	
治理	2-20	薪酬決定流程	15 26	參、公司治理／薪資報酬委員會； 肆、富堡與永續發展／高階經理人績效評估與ESG指標	
治理	2-21	年度總薪酬比例	26	肆、富堡與永續發展／高階經理人績效評估與ESG指標	
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	4-5	壹、經營者的話	
策略、政策與實務	2-23	政策承諾	4-5 15-17 20-21 22 39-44	壹、經營者的話； 參、公司治理／誠信經營、法規遵循、供應鏈管理； 肆、富堡與永續發展／政策承諾；陸、員工照護	
策略、政策與實務	2-24	納入政策承諾	4-5 15-17 20-21 39-44	壹、經營者的話； 參、公司治理／誠信經營、法規遵循、供應鏈管理； 陸、員工照護	
策略、政策與實務	2-25	補救負面衝擊的程序	18-19 27-30 44	參、公司治理／風險管理； 肆、富堡與永續發展／利害關係人溝通；陸、員工照護／員工權益維護情形	
策略、政策與實務	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	18-19 26-29 43	參、公司治理／風險管理； 肆、富堡與永續發展／利害關係人溝通；陸、員工照護／員工權益維護情形	
策略、政策與實務	2-27	法規遵循	20	參、公司治理／法規遵循	
策略、政策與實務	2-28	公協會的會員資格	9	貳、關於富堡／參與外部協會組織	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	27-30	肆、富堡與永續發展／利害關係人溝通與鑑別	
利害關係人議合	2-30	團體協約	---	---	無工會／不適用

GRI 3：重大主題 2021					
準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	27-30	肆、富堡與永續發展／利害關係人溝通與鑑別	
重大主題	3-2	重大主題列表	27-30	肆、富堡與永續發展／重大主題列表、利害關係人溝通與鑑別	
重大主題	3-3	重大主題管理	20-21 22-30 31-38 39-44	參、公司治理／產品責任、供應鏈管理； 肆、富堡與永續發展； 伍、永續環境；陸、員工照護	

GRI 101：生物多樣性 2024					
準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
生物多樣性	101-1	遏止並扭轉生物多樣性喪失之政策	---	---	非重大主題／不適用
生物多樣性	101-2	生物多樣性衝擊的管理	---	---	非重大主題／不適用
生物多樣性	101-3	取得與惠益分享	---	---	非重大主題／不適用
生物多樣性	101-4	生物多樣性衝擊的鑑別	---	---	非重大主題／不適用
生物多樣性	101-5	具生物多樣性衝擊的地點	---	---	非重大主題／不適用
生物多樣性	101-6	造成生物多樣性喪失的直接驅動因子	---	---	非重大主題／不適用
生物多樣性	101-7	生物多樣性狀態的變化	---	---	非重大主題／不適用
生物多樣性	101-8	生態系服務	---	---	非重大主題／不適用

GRI 201：經濟績效 2016					
準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	6-8	貳、關於富堡 \ 營收與重要成果、產業概況與未來發展	
經濟績效	201-2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會	18-19 37-38	參、公司治理 \ 風險管理； 伍、永續環境 \ 氣候變遷管理	
經濟績效	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	41	陸、員工照護 \ 退休制度	

GRI 202：市場地位 2016					
準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
市場地位	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	40-43	陸、員工照護／員工雇用狀況、職工福利、人權與權益	
市場地位	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	40	陸、員工照護／員工雇用狀況	

GRI 203：間接經濟衝擊 2016					
準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
間接經濟衝擊	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展和衝擊	45	柒、社會關懷	

GRI 205：反貪腐 2016					
準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
反貪腐	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	15-17 20	參、公司治理／誠信經營、法規遵循	
反貪腐	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	15-17 20	參、公司治理／誠信經營、法規遵循	

GRI 206：反競爭行為 2016					
準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
反競爭行為	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	15-17 20	參、公司治理／誠信經營、法規遵循	

GRI 102：氣候變遷 2025（超前佈署；2027年1月1日以後發布報告正式生效）					
準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
氣候變遷	102-1	氣候變遷減緩轉型計畫	33-38	伍、永續環境／溫室氣體、氣候變遷管理	
氣候變遷	102-2	氣候變遷調適計畫	37-38	伍、永續環境／氣候變遷管理	
氣候變遷	102-3	公正轉型	20-21 31-38 39-44	參、公司治理\供應鏈管理\ 伍、永續環境\ 陸、員工照護	本公司透過節能減碳、環境管理、員工教育訓練、職安管理及供應商溝通等措施，降低低碳轉型對營運、員工及供應鏈之影響。
氣候變遷	102-4	溫室氣體排放減量目標及進展	33-38	伍、永續環境\溫室氣體、氣候變遷管理	超前佈署；建議建立短、中、長期範疇一/二/三減量目標。
氣候變遷	102-5	範疇一溫室氣體排放	33-36	伍、永續環境\溫室氣體	
氣候變遷	102-6	範疇二溫室氣體排放	33-36	伍、永續環境\溫室氣體	
氣候變遷	102-7	範疇三溫室氣體排放	---	---	本公司目前以範疇一及範疇二溫室氣體盤查為主要揭露範圍，尚未完成範疇三溫室氣體排放量化盤查。未來將視供應鏈資料可取得性、法規要求及管理需求，逐步評估範疇三盤查範圍與揭露方式。
氣候變遷	102-9	價值鏈中的溫室氣體移除	---	---	不適用
氣候變遷	102-10	碳權	---	---	不適用

GRI 103：能源 2025（超前佈署；2027年1月1日以後發布報告正式生效）					
準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
能源	103-1	能源政策與承諾	31-38	伍、永續環境\節能減碳、溫室氣體、氣候變遷管理	
能源	103-2	組織內部能源消耗與自發電	33-36	伍、永續環境\溫室氣體	
能源	103-3	上游及下游能源消耗	31-38	伍、永續環境\節能減碳、溫室氣體、氣候變遷管理	本公司目前已揭露能源使用管理方向、用電資料、節能措施及能源監控作法，並說明將逐步建立能源密集度及節能成效追蹤方式。惟本年度尚未揭露能源強度計算結果，後續可依營收、產量或其他適當分母建立能源強度指標。
能源	103-4	能源密集度	33-36	伍、永續環境\溫室氣體	
能源	103-5	減少能源消耗	31-38	伍、永續環境\節能減碳、溫室氣體、氣候變遷管理	

GRI 302：能源 2016					
準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
能源	302-1	組織內部的能源消耗量	33-36	伍、永續環境\溫室氣體	
能源	302-3	能源密集度	33-36	伍、永續環境\溫室氣體	
能源	302-4	減少能源的消耗	31-38	伍、永續環境\節能減碳、溫室氣體、氣候變遷管理	

GRI 303：水與放流水 2018					
準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
水與放流水	303-1	共享水資源之相互影響	32-35	伍、永續環境\環境與安全衛生管理、環境保護	
水與放流水	303-2	與排水相關衝擊的管理	31-33	伍、永續環境／環境保護與安全衛生執行說明	
水與放流水	303-3	取水量	31-33	伍、永續環境／環境保護與安全衛生執行說明	
水與放流水	303-4	排水量	31-33	伍、永續環境／環境保護與安全衛生執行說明	
水與放流水	303-5	耗水量	31-33	伍、永續環境／環境保護與安全衛生執行說明	

GRI 305：排放 2016					
準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
排放	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	33-36	伍、永續環境\溫室氣體	
排放	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	33-36	伍、永續環境\溫室氣體	
排放	305-4	溫室氣體排放密集度	33-36	伍、永續環境\溫室氣體	
排放	305-5	溫室氣體排放減量	33-38	伍、永續環境\溫室氣體、氣候變遷管理	

GRI 306：廢棄物 2020					
準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
廢棄物	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	31-36	伍、永續環境\環境保護與安全衛生執行說明、溫室氣體	
廢棄物	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	31-36	伍、永續環境\環境保護與安全衛生執行說明、溫室氣體	
廢棄物	306-3	廢棄物的產生	31-33	伍、永續環境\環境保護與安全衛生執行說明	
廢棄物	306-4	廢棄物的處置移轉	31-33	伍、永續環境\環境保護與安全衛生執行說明	
廢棄物	306-5	廢棄物的直接處理	31-33	伍、永續環境\環境保護與安全衛生執行說明	

GRI 308：供應商環境評估 2016					
準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
供應商環境評估	308-1	採用環境標準 篩選新供應商	20-21 25	參、公司治理 \ 供應鏈管理； 肆、富堡與永續發展 \ 供應商管理與永續發展報告	
供應商環境評估	308-2	供應鏈對環境的 負面影響以及所採取行動	20-21 25	參、公司治理 \ 供應鏈管理； 肆、富堡與永續發展 \ 供應商管理與永續發展報告	

GRI 401：勞雇關係 2016					
準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	42-43	陸、員工照護 \ 員工雇用狀況	
勞雇關係	401-2	提供給全職員工（不包含 臨時或兼職員工）的福利	40	陸、員工照護 \ 完善的員工福利	
勞雇關係	401-3	育嬰假	43-44	陸、員工照護 \ 職工福利、人權與權益	

GRI 402：勞 / 資關係 2016					
準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
勞資關係	402-1	關於營運變化的 最短預告期	43-44	陸、員工照護 \ 職工福利、人權與權益	

GRI 102：氣候變遷 2025（超前佈署；2027年1月1日以後發布報告正式生效）					
準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
職業健康安全	403-1	職業安全衛生管理系統	31-33 40、44	伍、永續環境 \ 環境與安全衛生管理； 陸、員工照護 \ 健康與安全、員工權益維護情形	
職業健康安全	403-2	危害辨識、風險評估、 及事故調查	31-33 40、44	伍、永續環境 \ 環境與安全衛生管理； 陸、員工照護 \ 健康與安全、員工權益維護情形	
職業健康安全	403-3	職業健康服務	31-33 40、44	伍、永續環境 \ 環境與安全衛生管理； 陸、員工照護 \ 健康與安全、員工權益維護情形	
職業健康安全	403-4	有關職業安全衛生之工 作者參與、諮商與溝通	31-33 40、44	伍、永續環境 \ 環境與安全衛生管理； 陸、員工照護 \ 健康與安全、員工權益維護情形	
職業健康安全	403-5	有關職業安全衛生之工 作者訓練	31-33 40、44	伍、永續環境 \ 環境與安全衛生管理； 陸、員工照護 \ 健康與安全、員工權益維護情形	
職業健康安全	403-6	工作者健康促進	31-33 40、44	伍、永續環境 \ 環境與安全衛生管理； 陸、員工照護 \ 健康與安全、員工權益維護情形	
職業健康安全	403-7	預防和減輕與業務關係 直接相關聯之職業安全 衛生的衝擊	31-33 40、44	伍、永續環境 \ 環境與安全衛生管理； 陸、員工照護 \ 健康與安全、員工權益維護情形	
職業健康安全	403-8	職業安全衛生管理系統 所涵蓋之工作者	31-33 40、44	伍、永續環境 \ 環境與安全衛生管理； 陸、員工照護 \ 健康與安全、員工權益維護情形	
職業健康安全	403-9	職業傷害	32 40	伍、永續環境 \ 台灣地區員工職業災害統計； 陸、員工照護 \ 健康與安全	
職業健康安全	403-10	職業病	40	陸、員工照護／健康與安全	

GRI 404：訓練與教育 2016					
準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
訓練與教育	404-1	每名員工每年接受 訓練的平均時數	41	陸、員工照護 \ 員工訓練與培育	
訓練與教育	404-2	提升員工職能及 過渡協助方案	41	陸、員工照護 \ 員工訓練與培育	
訓練與教育	404-3	定期接受績效及 職業發展檢核的員工比例	41	陸、員工照護 \ 績效考核制度	

GRI 405：員工多元化與平等機會 2016					
準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	11-13 42	參、公司治理\董事會； 陸、員工照護\員工雇用狀況	
員工多元化與平等機會	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比例	42-44	陸、員工照護\員工雇用狀況、員工權益維護情形	

GRI 406：不歧視 2016					
準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	26-30 43-44	肆、富堡與永續發展\利害關係人溝通與鑑別； 陸、員工照護\職工福利、人權與權益	2025年度無此事件。

GRI 406：結社自由與集體協商 2017					
準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
結社自由與集體協商	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	26-30 43-44	肆、富堡與永續發展\利害關係人溝通與鑑別； 陸、員工照護\職工福利、人權與權益	
GRI 408：童工2016					
準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	26-30 43-44	肆、富堡與永續發展\利害關係人溝通與鑑別； 陸、員工照護\職工福利、人權與權益	

GRI 409：強迫與強制勞動 2016					
準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
強迫與強制勞動	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	26-30 43-44	肆、富堡與永續發展\利害關係人溝通與鑑別； 陸、員工照護\職工福利、人權與權益	

GRI 411：原住民權利 2016					
準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
原住民權利	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	26-30 43-44	肆、富堡與永續發展\利害關係人溝通與鑑別； 陸、員工照護\職工福利、人權與權益	2025年度無此事件。

GRI 414：供應商社會評估 2016					
準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
供應商社會評估	414-1	新供應商使用社會準則篩選	20-21	參、公司治理\供應鏈管理	
供應商社會評估	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	20-21	參、公司治理\供應鏈管理	

GRI 415：公共政策					
準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
公共政策	415-1	政治捐獻	15-17	參、公司治理\誠信經營	

GRI 416：顧客健康與安全 2016					
準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
顧客健康與安全	416-2	違反有關產品和服務的健康和安全法規之事件	20	參、公司治理\法規遵循	2025年度無此事件。

GRI 417：行銷與標示 2016					
準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
行銷與標示	417-1	產品及服務資訊與標示的要求	20	參、公司治理\法規遵循	
行銷與標示	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	20	參、公司治理\法規遵循	2025年度無此事件。
行銷與標示	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	20	參、公司治理\法規遵循	2025年度無此事件。

RI 418：客戶隱私 2016					
準則	編號	揭露項目	頁數	對應章節	備註
客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	---	---	2025年度無此事件。

附錄二 SASB指標對照表

產業分類為消費品(Consumer Goods)

揭露主題	會計指標	指標代碼	頁數	對應章節
水資源管理	水的總汲取量	CG-HP-140a.1	36	伍、永續環境\溫室氣體
	水的總消耗量	CG-HP-140a.1		
	上述兩點在「基準水壓力」高或極高的地區中所佔的百分比	CG-HP-140a.1		
	描述水風險的管理，並且討論減緩這些風險的策略和方法	CG-HP-140a.2	33-35	伍、永續環境\溫室氣體
產品的環境、健康和安全性的表現	來自含歐盟 REACH 法規高度關切物質成分的產品的獲利	CG-HP-250a.1	-	本公司產品無歐盟 REACH 法規高度關切物質成分
	來自加州州毒性物質管理部「化學物質候選清單」成分的產品的獲利	CG-HP-250a.2	-	本公司產品無加州毒性物質管理部「化學物質候選清單」成分的產品
	討論識別和管理受關切新興物質和化學物質的過程	CG-HP-250a.3	-	本公司無可識別和管理受關切新興物質和化學物質的過程
	來自以綠色化學原則來設計的產品的獲利金額	CG-HP-250a.4	-	本公司設計尚未使用綠色化學原則
包裝的生命週期管理	(1) 總包裝總重量	CG-HP-410a.1	33-36	伍、永續環境\溫室氣體 伍、永續環境\溫室氣體
	(2) 佔來自回收和／或可再生材料的百分比	CG-HP-410a.1		
	(3) 可回收、可重複使用、和／或可堆肥的百分比	CG-HP-410a.1		
	(4) 降低包裝生命週期對環境影響的策略討論	CG-HP-410a.2		
棕櫚油供應鏈的環境和社會影響	棕櫚油供應鏈中，得到棕櫚油永續發展圓桌會議（RSPO）的 (a) 種植園身分保護體系 (b) 認證與非認證分離體系 (c) 認證與非認證混合體系 (d) 證書交易等認證的百分比	CG-HP-430a.1	-	本公司無棕櫚油相關供應鏈