

2022

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



TABLE OF CONTENTS

目錄

一. 前言: 經營者的話	1
二. 前言: 關於報告書	2
三. 公司概況	3
四. 利害關係人識別與溝通及重大議題分析	11
五. 公司治理	14
六. 員工關懷與照顧	21
七. 永續環境與社會責任	29
八. 附錄	41

一. 經營者的話

人文赤子心、前瞻科技力、加值夥伴情、回饋社會願

思考整合生態、社會、經濟等系統，並運用大自然運作模式來設計環境與生活，以建構人類和自然環境平衡點，在公司內實踐三個核心精神：「照顧地球、照顧人類、分享多餘」。

面對全球重視的ESG議題，默默實踐著另類經濟學者舒馬克(E. F. Schumacher)「Small is beautiful，小即是美」的理念。

近年來科技、經濟的急遽發展，造成人們生活型態的改變，對環境、資源及生物產生衝擊與破壞，追求經濟成長的同時應兼顧社會包容性、環境永續性，不能以降低後代福祉為代價；在利用生物與生態體系時，仍須維持其永遠的再生不息。

本公司以企業社會責任為出發點，著眼於環境永續，2019年與「台灣綠主張綠電生產合作社」攜手於桃園青埔廠，裝置太陽能發電系統「天空8號」，預計一年可產生392KWP電量。

由於俄烏戰爭及病毒變異帶來風險，全球經濟仍面臨「異常高的不確定性」，歷經病毒的變種，在共存應變中，不定時分享環境和飲食資訊，寧靜而深化地融入員工日常生活。

持續友善環境的食農支持系統，為保障同仁健康，我們以員工健康和安全為第一優先，於111年成立永續發展委員會，落實經濟、環境社會等永續議題之統籌規畫，每年重視台灣公司治理評鑑，持續檢視維護股東權益、強化董事會結構與運作、提升資訊透明度及推動永續發展等四大評鑑指標。

以人文赤子心、前瞻科技力、加值夥伴情、回饋社會願之思考理念來落實企業永續經營，加強員工的自我人文素養，提升工作與生活的高度融合，進而持續不斷充實專業技能與上下游廠商強化夥伴關係，共同創造附加價值，締造共贏事業，追求永續生息。



董事長 陳澄芳
豐藝電子股份有限公司

二．關於報告書

報告書編製依據

本報告書依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發行之GRI 準則 (Global Reporting Initiative Standards, GRI Standards) 之核心揭露進行編製，主要目的是希望藉由本報告書讓關心我們的各界利害關係人能了解豐藝電子股份有限公司在公司治理、永續環境、安全及友善職場與社區共榮等領域所積極從事之作爲。

報告期間

永續報告書之發行週期爲每年一次，本次報告書揭露資訊期間爲2022年(2022年1月1日至2022年12月31日)，內容包含各項公司治理、環境及社會相關之執行情形。

報告範疇與邊界

本報告書之邊界涵蓋台北總公司及子公司-勁豐電子股份有限公司。報告中之財務數據和員工數據僅以台北總部及桃園廠區爲主。

各位先進朋友，如果您對於本報告書有任何問題、意見與指教，非常歡迎您經由下列管道傳達讓我們知道。

聯絡窗口

地址： 114台北市內湖區環山路一段32號4樓
聯絡人： 公司治理主管 邱慧玲經理
電話： (02)2659-0303 分機1381
網址： <https://www.promate.com.tw/>

三．公司概況

3-1 公司創立與沿革

豐藝電子成立於1986年，從經營半導體代理商起步，逐年成長，成為領先業界的電子零組件解決方案提供者。目前以經銷代理之產品線以及液晶顯示面板、特殊應用晶片、電源管理IC與無線通訊產品為主軸，定位在高技術高附加價值的 design-in 市場，應用領域涵蓋資訊、消費電子及通訊產業等。技術競爭力成為豐藝最大競爭優勢，形成豐藝與其它代理商專業區隔與國內同業公司有明顯之市場專業區隔。本公司於2004年上市，並以「人文赤子心、前瞻科技力、加值夥伴情、回饋社會願」為經營理念。有關公司基本資料如下：

公司名稱	豐藝電子股份有限公司
股票代碼	6189
產業類別	上市電子通路業
資本額	20.70 億
成立日期	1986/5/26
董事長 / 總經理	陳澄芳
營運總部	11442 台北市內湖區環山路一段 32 號 4 樓
員工人數	220 人 (台灣地區)

歷年發展詳情請參閱本公司年報「公司簡介」。

3-2 主要產品與營運據點

3-2-1 主要產品及用途

特定應用晶片組

個人電腦、筆記型電腦、VGA附加卡、影像處理卡

影像處理IC

通訊市場(ADSC)、顯示器、手機

嵌入式相關產品

個人電腦、LCD Monitor、家庭保全及娛樂系統、醫療儀器、PDA、自動販賣機及提款機、車用系統、LCM for工業控制、LCD TV、GPS、藍芽等

線性IC

個人電腦、筆記型電腦、VGA、通訊、工業控制、PDA、LCD Monitor/ Projector

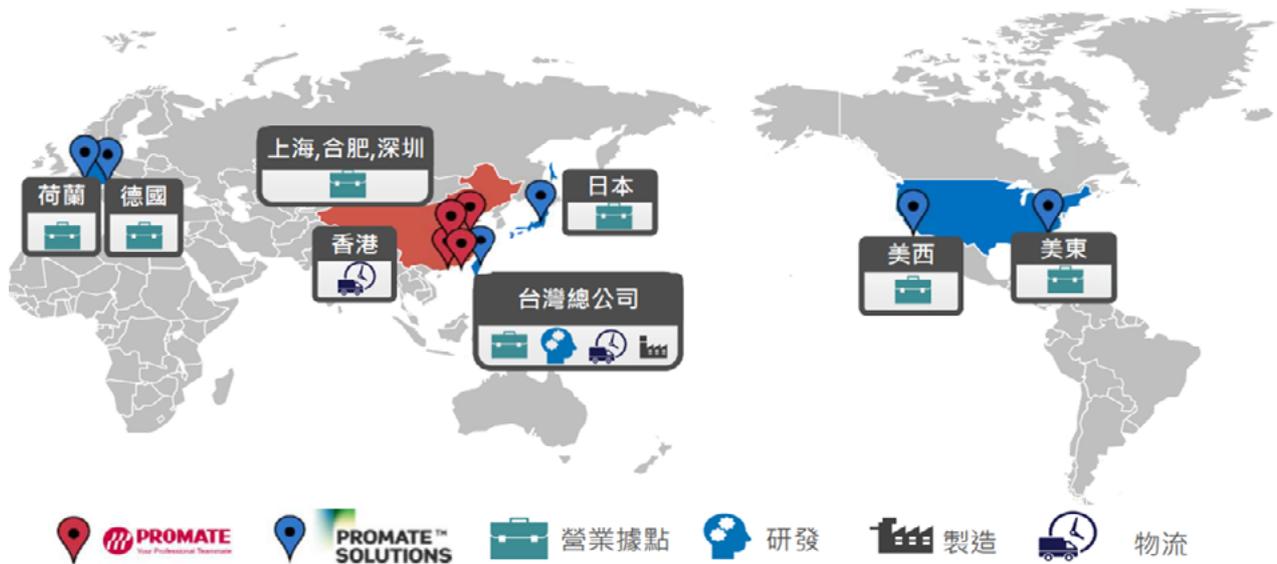
其他

主機板、通訊、電源供應器

3-2-2 豐藝電子代理之主要產品



3-2-3 全球主要營運據點



3-3 市場分析與經營績效

3-3-1 市場分析

(1) 主要商品之銷售地區

單位：新台幣仟元；%

年度 地區	2022年度		2021年度		2020年度	
	金額	%	金額	%	金額	%
亞洲	25,643,671	91.35	30,175,736	92.94	24,450,451	91.54
美洲	1,619,628	5.77	1,504,902	4.63	1,541,893	5.77
歐洲	702,338	2.50	778,341	2.40	715,473	2.68
其他	107,568	0.38	10,074	0.03	2,996	0.01
合計	28,073,205	100.00	32,469,053	100.00	26,710,813	100.00

(2) 市場占有率

根據世界半導體貿易統計組織(WSTS)統計資料，2022年全球半導體市場規模達5,801億美元，本公司2022年度營業收入淨額約為9.36億美元，市場佔有率約為0.16%。

3-3-2 經營績效

項目	2020	2021	2022
營業收入	26,710,813	32,469,053	28,073,205
營業成本	(24,691,055)	(30,102,015)	(25,891,565)
營業毛利	2,019,758	2,367,038	2,181,640
營業費用	(987,277)	(1,132,221)	(1,245,280)
所得稅費用	(142,939)	(210,553)	(247,192)
本期淨利	604,676	848,904	885,907
現金股利	501,553	737,021	728,687

3.4 稅務政策

為有效控管稅務風險，豐藝集團訂定「稅務政策」，以董事會為本集團稅務風險管理機制之最高決策單位，會計部為稅務管理單位，定期彙報風險管理處，確保稅務管理機制有效運作。

- 重大營運決策皆遵從相關法令、辦法之規定，並據以評估稅務風險之影響。
- 包含納入合併報表編制主體之子公司，凡子公司作業內容有影響本公司整體財務或稅務數字者，均應遵循本政策。
- 關係人移轉訂價政策係依遵循經濟合作暨發展組織公布之移轉訂價報告指導原則(OECD)為要領，定義關係人交易原則並符合交易常規，不為租稅目的使用避稅天堂或進行積極的租稅結構規劃，不將公司創造之利潤移轉至低稅率國家，對於稅務法規變化、重大交易等事項，審慎評估稅務風險及擬定因應對策。
- 財務報告內容依相關規定充分表達，稅務資訊之揭露亦已依照相關法令辦理。
- 在誠信之基礎上，與租稅管轄國之稅務機關建立相互尊重及良好溝通的關係。

3.5 長、短期業務發展計劃

(1)短期計劃

A.持續尋求利基產品之代理銷售

不斷找尋具利基產品之代理銷售為公司向來之政策，為求公司營運成長穩健及增添未來發展動力，在當前資訊電子產品推出快速，且生命週期亦相當短暫的特性，本公司在尋求新代理機會上係充分授權各部門副總，以能更貼近客戶及市場需求脈動，同時，本公司借由多年技術、銷售經驗的累積，加上對產品應用市場敏銳的判斷力，亦充份掌握未來產品應用市場發展趨勢，積極與國內外上游原廠供應商充份配合，開發及代理銷售新的電子、光電、通訊相關零組件等相關軟硬體產品，以期有更完整的產品線組合來滿足客戶整合性的需求，進而提升本公司之業績與獲利。

B.持續強化行銷及技術支援能力，增進客戶關係及附加價值服務

本公司重視並提供客戶完整的解決方案，在現今競爭激烈之市場，能提供客戶完整之技術支援是電子零組件代理經銷商成功的關鍵因素，本公司持續致力於強化其技術支援能力，掌握相關技術及培養專業人才，以提供客戶更高品質之專業技術支援服務及完整解決方案，經由良好互動過程培養出信賴專業服務之客戶關係，協助客戶以更快速之時效將其成品推廣至市場，提升公司服務競爭力。

C.運用資訊科技，提升經營績效及服務品質

為強化管理效能有效控管庫存及即時掌握利潤分析，本公司業已全面導入運用SAP健全的資訊管理以有效整合後勤支援系統，將使公司更增管理效能，並能有效監控公司庫存及管理。

(2)長期計劃

A.積極拓展海外版圖

本公司代理產品之銷售以亞洲及台灣為主，而嵌入式特定應用產品之行銷範圍則已包括亞洲、美洲及歐洲，下游產業擴及工業控制、儀器、醫療、娛樂、汽車等，未來，本公司除持續深耕原有市場外，更期望以特定應用產品事業處建構全球銷售網路，進而拓展電子零組件之行銷區域至全世界。於海外服務據點方面，本公司已於香港及美國設立子公司，並於日本、歐洲與大陸設服務據點，未來配合全球營運佈局，將以專業代理經營及服務客戶之成功經驗，移植到每一個新的行銷據點，以加速市場之擴展，目前在中國、美國、日本及歐洲均已建立行銷據點，已逐漸顯現其效益，將持續移植到每一個新的行銷據點，以加速市場之擴展。

B.加強與供應商及客戶間之策略合作關係，共同開發新產品、新市場

電子零件經銷代理商為產業上下游溝通之橋樑，本公司除將持續扮演經銷代理業者，反映市場銷售狀況及客戶資訊給上游供應商，以掌握市場資訊及擴大客戶基礎之優勢，強化供應鏈之穩定度，並對下游客戶持續提供專業之整合性技術服務；未來，將與供應商合作，共同開發具利基性、不同用途之模組產品，提供下游客戶最佳解決方案，充分發揮上下游整合之效益。亦即，本公司將持續增加利基產品之代理銷售，朝4C+類比+模組均衡發展。

C.與學術機構技術合作，加強人才培訓及教育訓練

本公司已與相關學術及研究機構建立合作關係與資訊交流平台，期能透過學術與實務的交流，讓公司能充份掌握最新的技術及培養高素質的專業人才，以提供客戶高品質的服務和強化公司的競爭力與附加價值。

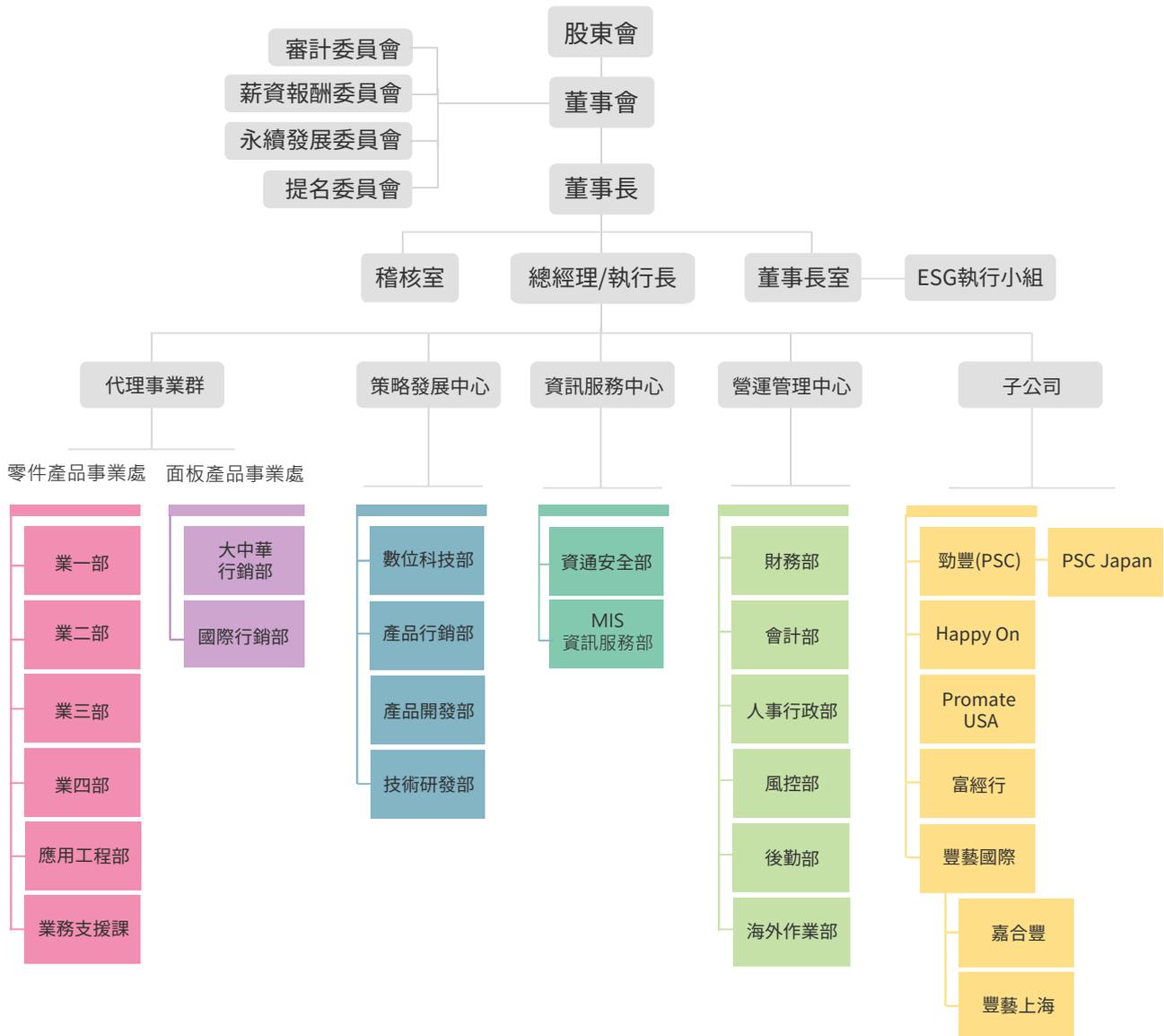
D.強化員工素質，落實經營理念

持續加強員工教育訓練，使其充份熟悉各經銷品牌之產品與相關之應用技術，以滿足客戶服務要求，提供專業、增值服務；並以全新的科技、全新的服務，貫徹「誠、勤、義、慧」的經營理念，培養「人文赤子心、前瞻科技力、增值夥伴情、回饋社會願」的組織文化及價值觀，在優秀之經營團隊帶領下，以零組件專業知識建構豐藝電子國際化之未來，實現成為世界級之零組件解決方案供應商之願景。

3.6 豐藝組織架構

組織架構圖

豐藝電子股份有限公司組織圖



主要各部門業務

(1)董事會：下設審計委員會及薪資報酬委員會。

審計委員會：

監督公司財報之充當表達、簽證會計師之選任及獨立性與績效、內控之實施、遵循相關法規、風險之管理。

薪資報酬委員會：

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。定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

永續發展委員會：

負責統籌及監督永續發展事務之方向與目標擬定，定期召開會議，並每年向董事會報告委員會之績效及目標達成情形。

提名委員會：

制定董事會成員及經理人所需之專業知識、技術、經驗及性別等多元化背景暨獨立性之標準，並據以覓尋、審核及提名董事及經理人候選人，訂定並定期檢討董事進修計畫及董事與經理人之繼任計畫。

(2)ESG執行小組：

負責永續發展事務之策略規劃、執行成效之追蹤、建立持續改善計劃及編制年度ESG報告書，以強化集團永續經營競爭力。

(3)稽核室：負責公司內部規章及制度執行稽核工作，並提出改善建議。

(4)營運管理中心：

下設財務部、會計部、人事行政部、風控部、後勤部、及海外作業部等部門。

財務部：

掌理公司資金調度、出納現金收支、規劃金融機構往來關係、管理長短期有價證券，以及股務規劃、股東會、董監事會議相關事宜之處理。

會計部：

負責帳務處理、損益計算、稅務規劃、營運成本計算與財務報表編製分析。

人事行政部：

人力資源規劃、人員招募甄選、績效考評、員工在職訓練、員工薪資、辦理員工福利、辦公室環境、衛生安全事項管理，文件收發、辦公用品、營業雜支消耗品之採購供應管理，總機、接待與其他總務之工作。

風控部：

客戶信用風險評估及控管、應收帳款管理、法務相關事務管理(訴訟及非訟、合約、智慧

財產權)、公司保險規劃統籌協調跨部門合作、協助集團各營運環節風險控管及效能提升及專案管理。

後勤部：

商品物料之進出口報關、船務、保險、倉儲等事宜與國內商品物料運輸及調度作業管理。

海外作業部：協助支援海外事業單位之後勤及相關行政作業。

(5) 零件代理事業群：

下設零件產品事業處及面板產品事業處。

零件產品事業處區分如下：

營一部：負責IC等零件產品市場之經營、推廣、銷售經營管理之規劃與執行。

營二部：負責消費性電子\電腦週邊等零件產品市場之經營、推廣、銷售經營管理之規劃與執行。

營三部：負責類比\線性等特定應用零件產品市場之經營、推廣、銷售經營管理之規劃與執行。

營四部：負責有線\無線通訊等特定應用零件產品市場之經營、推廣、銷售經營管理之規劃與執行。

面板產品事業處：負責國內外各尺寸液晶面板市場經營、推廣、銷售經營管理之規劃與執行。

(6) 策略發展中心：

負責產品開發及銷售，下設數位科技部、產品行銷部、產品開發部及技術研發部。

(7) 資訊服務中心：

設有資通安全部及資訊服務部。

主要職責有：維護資訊安全、公司網路系統、進銷存系統、伺服器、電子郵件系統等設備之建置維護、管理及更新，公司內部資訊系統教育訓練，未來資訊化管理之規劃與推動。設備之建置維護、管理及更新，公司內部資訊系統教育訓練，未來資訊化管理之規劃與推動。

四.利害關係人識別與溝通及重大議題分析

4.1 利害關係人識別與溝通

豐藝集團係參考國際標準AA 1000 識別出主要之利害關係人，在官網已設置利害關係人專區，透過各種方式及溝通管道，瞭解利害關係人之合理期望及需求，不論是經濟面、社會面與環境面之提問或建議等內外部議題，豐藝將秉持誠信原則適時處理並提供回饋或改善方案以達有效之溝通。



我們透過多元的管道與機制，持續傾聽利害關係人的反饋，同時永續發展委員會針對議題的分析結果與共識決定各利害關係人關切重大議題，以及公司立即或潛在的衝擊程度最受影響的重大議題分類彙整、鑑別與排序等作業，並適時予以回應。

下表列出主要利害關係人的溝通方式、頻率、關注議題及相關回應：

利害關係人類型: 供應商			
關注議題 <ul style="list-style-type: none"> 採購策略 供應商管理與評選 產品品質與責任 法令規範 	溝通管道 <ul style="list-style-type: none"> 供應商拜訪 電話 電子郵件 會議 	溝通頻率 <ul style="list-style-type: none"> 不定期 即時 	關注議題回應 <p>要求供應商承諾遵循RBA行為準則要求，並定期依據制定之「供應商行為守則」審核供應商，按個別客戶針對本公司代理產品之個別需求，要求供應商提出產品符合禁用有害化學物質之證明，包含採購材料中來自於無衝突礦產，以落實並強化永續供應鏈管理之目標。</p>
利害關係人類型: 股東/投資人			
關注議題 <ul style="list-style-type: none"> 經營績效 營運策略 利害關係人溝通 公司治理 	溝通管道 <ul style="list-style-type: none"> 法人說明會 股東大會 - 每年 公開資訊觀測站 投資人電話提問 	溝通頻率 <ul style="list-style-type: none"> 即時 每年 不定期 	關注議題回應 <ol style="list-style-type: none"> 召開一次法人說明會。 召開一次股東常會，向股東報告營運績效及股利配發情形等。 即時回覆股東電話提問。

利害關係人類型: 員工

關注議題

- 人才發展策略
- 職場安全與健康
- 反貪腐
- 薪資福利
- 基本人權保護

溝通管道

- 員工訓練
- 健康諮詢
- 申訴信箱
- 福委會
- 勞資會議

溝通頻率

- 即時
- 不定期
- 每年

關注議題回應

1. 鼓勵員工進修，並每年定期安排員工進行教育訓練。
2. 本公司設有職安人員並訂有安全衛生工作守則，每年定期執行職場環境安全維設，並定期為員工安排職安教育訓練。
3. 每年定期安排臨場健康服務醫護團隊之護理師提供醫療諮詢。
4. 本公司設有福委會，不定期舉辦員工福利活動。
5. 定期舉辦勞資會議、主管與員工面對面溝通。

利害關係人類型: 客戶

關注議題

- 誠信經營
- 產品與服務
- 行銷與標示
- 顧客隱私及資訊安全

溝通管道

- 電話
- 電子郵件
- 會議
- 客戶拜訪

溝通頻率

- 即時
- 不定期

關注議題回應

1. 本公司進行產品代理銷售時，原廠須先確保投料皆符合歐盟RoHS/ REACH等環保規範，並提出第三方檢測以告，以符合客戶不使用衝突礦產政策。
2. 依本公司訂有之誠信經營守則及檢舉制度辦法執行，並依客戶要求簽署採購合約書，以規範廉潔承諾、營業秘密保護及負責任商業聯盟行為準則(RBA)等。

利害關係人類型: 政府/主管機關/媒體

關注議題

- 公司治理運作
- 誠信經營
- 法規遵循
- 營運績效與未來展望
- 利害關係人溝通

溝通管道

- 公文書函
- 電子郵件
- 會議(包含董事會、各功能性委員會之會議)
- 電話
- 記者會
- 新聞稿

溝通頻率

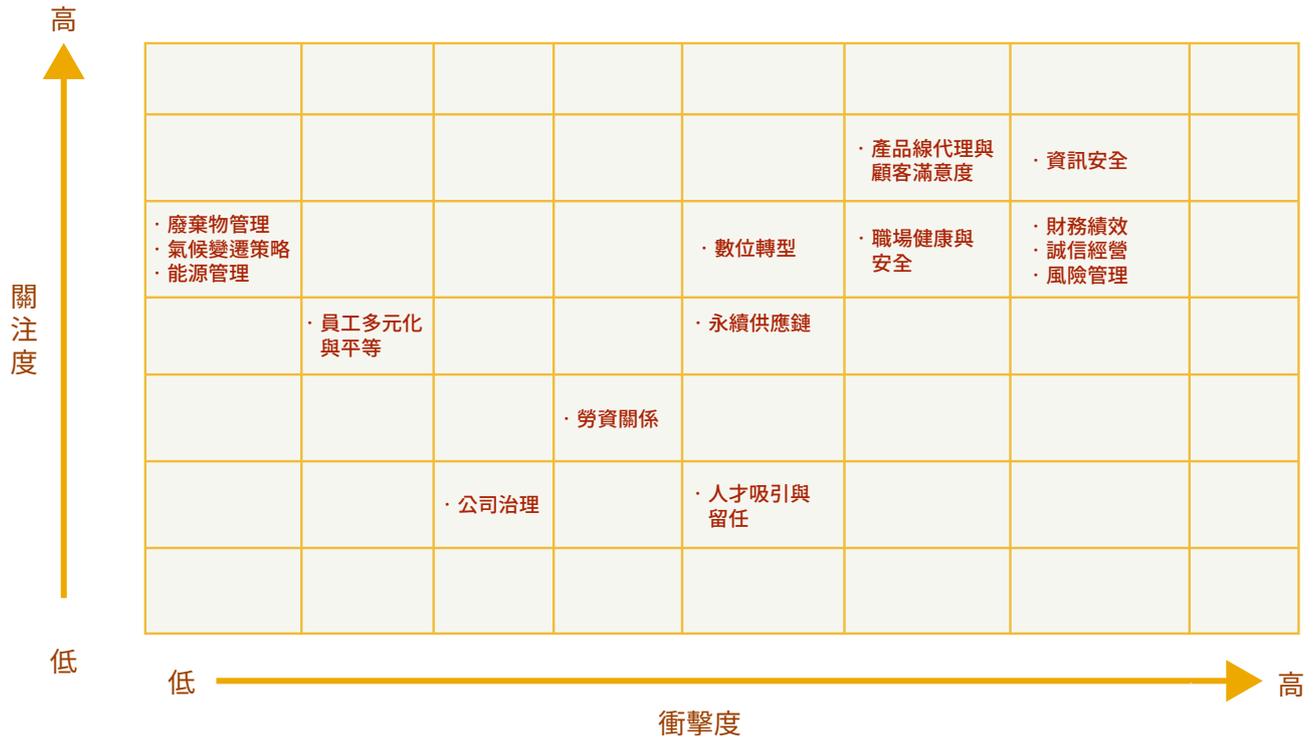
- 每季
- 每年
- 即時
- 不定期

關注議題回應

1. 均依法規，定期揭露於財務報告、公開資訊觀測站及股東會年報。
2. 依本公司訂有之誠信經營守則及檢舉制度辦法執行。

4.2 重大主題分析

就利害關係人關切之重大性議題方面，經本公司永續發展委員及ESG執行小組鑑別與評估後，就鑑別利害關係人關切程度與對公司立即或潛在的衝擊程度，並以高、中、低度三個層次，歸納出重大議題矩陣圖如下所示：



重大主題之衝擊邊界與對應章節

重大主題	GRI 主題	衝擊邊界					
		豐藝	子公司	客戶	供應商	股東 / 投資人	政府 / 主管機關 / 媒體
財務績效	201 經濟績效	●	●	●	●	●	●
公司治理	102-18~102-28 治理	●	●			●	●
誠信經營	205 反貪腐	●	●	●	●		
環境保護	302 能源、305 排放	●	●	●	●	●	●
人才吸引及留任	401 勞雇關係 405 員工多元化與平等機會 406 不歧視	●	●				
資訊安全	企業自訂主題	●	●	●	●		●
風險管理	102 一般揭露	●	●	●	●	●	●
永續供應鏈	102-9 供應鏈 102-10 組織與其供應鏈的重大改變 204-1 採購實務	●	●		●		
數位轉型	企業自訂主題	●	●	●	●		

五. 公司治理

5.1 公司治理架構

5-1-1 董事會

目前本公司9位董事成員(含4名獨立董事)，成員具備產業、財會、商務及管理領域之豐富經驗與專業，本公司亦注重董事會成員組成之性別平等，女性董事比率目標為25%以上，目前9位董事中包含3位女性董事，占比約為33%。

對於董事產業經驗／專業分布情形，詳下表：

職稱	姓名	性別	年齡	營運判斷	會計及財務分析	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導	決策
董事長	陳澄芳	男	70	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	杜懷琪	女	67	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	胡秋江	男	69	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	宋一林	男	68	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	創豐投資(股)公司代表人：朱明珍	女	59	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	郭江龍	男	69	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	黃修明	男	68	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	簡民智	男	43	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	陳美琪	女	65	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

董事會至少每季召開一次，2022年共召開6次會議，董事出席率達100%，並依照法規要求進行董事利益迴避，另，為強化董事會職能，董事每人每年至少須依主管機關頒發『上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點』之進修時數規定，安排核心與專業、財務與會計、風險管理與內部控制、業務與商務、法務與財務報告責任以及企業社會責任等領域課程，以優化公司治理。為加強董事會運作效率，於民國2020年5月12日董事會決議通過「董事會績效評估辦法」，依據規定，每年至少執行一次董事會及功能性委員會內部績效評估，有關年度績效評估，請參閱本公司官網之「2022年董事會績效評估報告」，董事會更多資訊請詳見公司年報。

5-1-2 審計委員會

本公司審計委員會由 4 位獨立董事組成，每季至少開會 1 次以上，主要為監督財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任、適任性及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令規則及公司存在或潛在風險之管控，2022年共召開6次會議，其出席狀況請參考公司年報及本公司網站。

5-1-3 薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員會由 3 名獨立董事組成，每年至少開會 2 次以上，就公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，避免因薪酬政策引發董事及經理人從事逾越公司風險胃納之行爲，2022年共召開5次會議，其出席狀況請參考公司年報及本公司網站。

5-1-4 提名委員會

本公司提名委員會由4名獨立董事組成，每年至少開會2次，主要職責為遴選並審核董事、經理人及董事會所屬各委員會成員之適任人選，並制訂及檢討董事會所屬各委員會之建置及運作等，2022年共召開2次會議，出席狀況請參考公司年報及本公司網站。

5-1-5 永續發展委員會

本公司永續發展委員會由董事長及4名獨立董事組成，每年至少開會1次，由董事長室下設之ESG執行小組推動及落實相關執行方案，定期跨部門溝通並分別管理與環境、社會及公司治理相關的各項議題，有系統地落實在日常營運之中，以實踐永續經營之目的。2022年共召開1次會議，出席狀況請參考公司年報及本公司網站。

5-1-6 公司治理主管

為保障股東權益並強化董事會職能，本公司於2020年5月12月經董事會決議通過設置公司治理主管由會計主管兼任，其主要職責為依法辦理董事會及股東會會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令及檢視每年公司治理評鑑指標達標狀況，針對未得分之指標提出改善計劃及因應措施等。截至2022年12月31日公司治理主管已完成12小時進修時數規定。

5.2 誠信道德

本公司設有「道德行爲準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行爲指南」，嚴禁公司董事、經理人、員工等內部人及客戶、供應商或其他商業往來對象要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務之不誠信行爲。

5-2-1 防範宣導

為提升公司治理，本公司訂有「內線交易防範辦法」及「檢舉制度管理辦法」，每年舉行一次對管理階層及基層員工進行相關教育訓練及宣導，以落實誠信道德。本公司已於2022年6月15日舉辦企業舞弊、防範內線交易、財報不實與法律責任等相關訓育訓練，共計3小時。

5-2-2 內部稽核

組織：

本公司稽核室隸屬於董事會，配置專任內部稽核主管及稽核代理人；公司內部稽核主管之任免，係經審計委員會同意並提董事會決議通過，而內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬係依據本公司公司治理實務守則之規定辦理，由稽核主管簽報至董事長核定，其考評每年執行一次。

目的：

稽核之工作主要在於調查、評估內部控制制度之缺失及衡量營運之效率，適時提供改善建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，協助董事會及管理階層確實履行其責任。稽核室依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定，擬訂年度稽核計畫按月執行，另並視需要執行專案稽核，以適時發現內部控制制度可能缺失、提出改善建議，併同稽核報告做為本公司董事會及審計委員會出具內部控制聲明書之依據。

職掌：

1. 督促本公司各單位制定增修內部控制及內部稽核制度的推動與執行。
2. 依據公司營運情形及風險評估結果擬定年度稽核計畫經董事會通過後執行。
3. 依據風險控管之攸關性分別負責資料之蒐集、調查及分析研判據以提出稽核報告及建議，並且繼續追蹤改善情形。
4. 覆核各單位及子公司內部控制自行評估之執行，做為建議本公司董事會及總經理出具內部控制聲明書之依據。
5. 依主管機關規定申報各項稽核相關業務。

5.3 風險管理

5-3-1 風險管理政策及範疇

本公司於2020年5月12日經董事會決議通過訂定「風險管理政策及辦法」，以制定策略、辨識風險事件並加以管理，使其在可控範圍內不超出本公司之風險胃納，以合理確保本公司目標之達成。本公司評估公司各項營運，將風險分為「營運風險」、「財務風險」、「資安風險」、「災害風險」等四大面向，並針對各種不同風險規劃專人專責之管理方法與危機處理步驟，期望將企業經營之不確定性降至最低。

5-3-2 風險管理之組織架構

階層	權責範圍
高階管理階層 (總經理、副總經理、營運長)	<ul style="list-style-type: none"> 執行風險管理決策 協調跨部門之風險管理互動與溝通
各級主管	<ul style="list-style-type: none"> 彙整風險管理活動執行結果 協助與監督部門內各項進行風險管理活動 視外部環境及內部策略改變決定風險類別，並建議承擔方式 進行風險調整後之績效衡量與協調
部門所屬及各單位主管	<ul style="list-style-type: none"> 執行日常風險管理活動 進行風險控管活動之自我評估
稽核室	<ul style="list-style-type: none"> 督導各執行單位遵循核決權限與相關管理辦法及程序

5-3-3 風險辨識與分析

風險類型	風險因素
營運風險	市場結構變化、產業發展、原廠整併及同業競爭、誠信經營、銷貨或採購集中、客戶信用風險、產品及原物料價格變化、產品與服務、營運模式改變、組織架構調整、人才招聘、公共關係、專利申請與維護、智慧財產權保護、各式法律規範可能衍生之風險或各項可能侵害公司權益之法律風險等。
財務風險	匯率、利率避險、融資、流動性管理、股利分配、稅務政策趨於複雜、財務投資及策略性投資、租賃及重大資本支出等。
資安風險	資訊資產可能遭受不可承受的風險，而無法確保資訊之機密性、完整性與可用性，包括例如資料處理錯誤、網路損壞、設備 / 資料遭竊、軟體錯誤、電腦詐欺、未經授權的存取、電腦元件故障、被人蓄意破壞、自然環境災害、設備誤用、病毒木馬，或是資訊服務停機等等，而造成可能之損失。
災害風險	天然災害，包括：Covid-19、火災、颱風、斷水斷電等

我們根據前述不同的風險予以評估其低、中或高風險，並研擬不同的持續營運計劃應變。



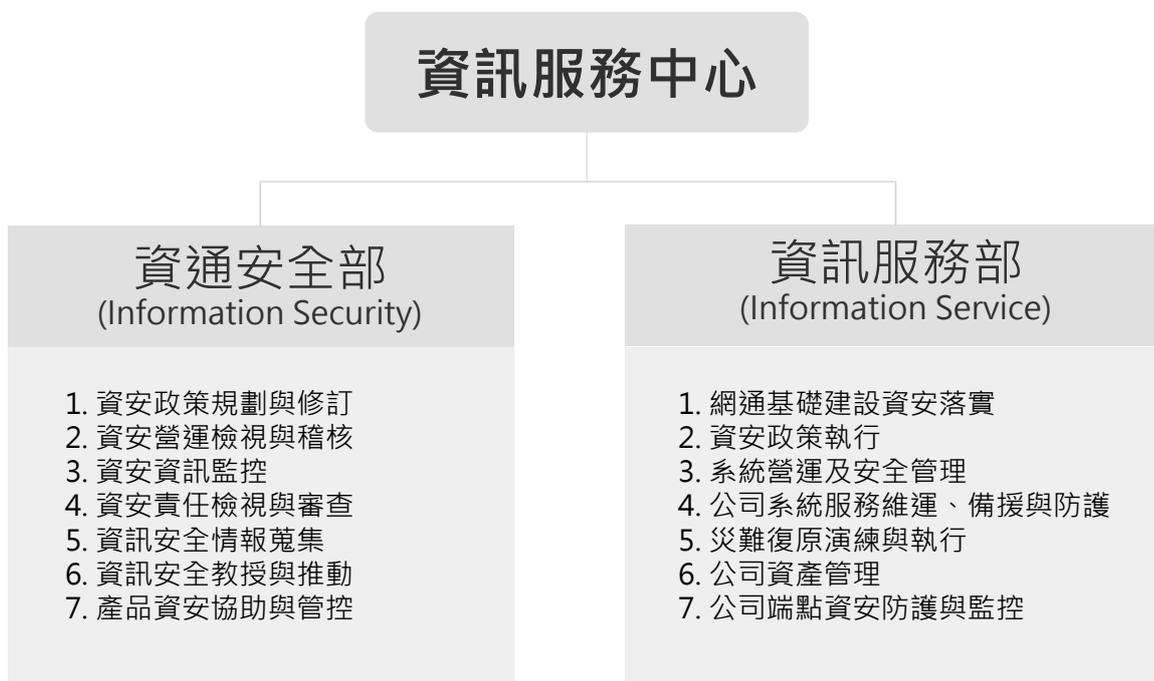
5-3-4 風險因應措施

本公司風險管理流程包括風險辨識、風險分析、風險評量、風險處置、風險監控、風險報告與揭露。若風險發生皆由各權責主管處理，並每年度舉行定期會議，請各面向負責單位就環境、社會、公司治理三大面向，考量發生頻率、衝擊程度以及控制程度，進行公司潛在風險與新興風險的評估及討論，並定期向董事會報告風險管理運作情形。

5.4 資訊安全管理

疫情後改變了人們的生活及工作型態，不僅加速了企業數位轉型亦隨著遠距辦公的普及，全球資安事件頻傳，由於資訊安全是一個不斷發展和變化的領域，因此企業務必建立資安意識，並定期執行資安弱點掃描，有利於事件發生前率先阻擋攻擊，以損害降至最低。本公司於2022年11月經董事會決議設置資訊安全專責主管(資訊服務中心協理)及專責人員各1名，以強化資訊安全防護能力，並定期召開會議檢討執行情形，且每年定期向董事會報告執行情形與檢討。

5-4-1 組織架構



5-4-2 管理政策

目的：豐藝電子股份有限公司為強化資訊安全管理，建立安全及信賴之電子化通訊，確保資料機密性、系統完整性及流程管理、設備及網路安全，避免因資訊安全問題造成營運上不必要的損失，確保企業持續營運的目的。請詳見本公司網站「資訊及網路安全管理規範」。

5-4-3 管理措施

類型	相關作業
權限管理	1. 人員帳號權限管理審核。 2. 人員帳號定期盤點。 3. 加強員工資安意識及資訊安全教育訓練。
系統存取控制管理	1. 人員存取內部 / 外部系統及資料傳輸管理措施。 2. 以網路防火牆區隔內部 / 外部網路。 3. 遠端存取管理措施。
外部威脅	1. 電腦病毒防護及病毒碼定期更新程式。 2. 定期弱點掃描。 3. 資訊系統如遭病毒感染、潛在安全弱點、漏洞應有防護措施。 4. E-Mail 安全，Spam mail 過濾機制。
可用性	1. 網路及系統使用狀態監控及通報機制。 2. 資訊服務中斷時之應變措施。 3. 確實每日執行備份 / 異地備援機制，並存放安全地點。 4. 資料外洩保護機制，確保資料機密性。 5. 定期災難復原演練，俾於災難發生後電腦系統與業務均能迅速回復正常運作。

5-4-4 資訊安全宣導執行情形

本公司 2022 年相關之教育訓練如下：

(1) 外部教育訓練：

日期	主辦單位	課程名稱	時數	參與人數
111/04/27	友達	友達科技資安日 -OPSWAT	1	3
111/08/17	盟立	資安治理 X 防禦強化 360 資安零破口	1	3
111/09/14	Cybersec (台灣資安大會)	資安論壇	4	6
111/09/22	NV GTC	從資料供應鏈提高資安韌度	1.5	3
111/10/19	資安人	IT 與 OT 下的智慧製造防護網	4	3
111/10/20	協志聯合	企業新挑戰，資安新服務研討會	4	1
111/11/15	TWCERT	台灣資安通報應變年會	6	1

(2) 內部教育訓練：

本集團聘請安永(EY)資安健檢_專案服務團隊幫全體員工於111年11月底前完成「資安宣導，強化員工資安意識」之教育訓練，共計389人，778小時。

六.員工關懷與照顧

員工是企業最重要的資產，為確實合法保障與維護員工權益，本公司依據勞動基準法等相關勞動法規訂定各類薪資、福利、休假及退休等辦法，除此之外，本公司亦重視人權平等，遵循國際人權公約建立多元、尊嚴、平等的職場環境，讓員工安心貢獻其能力與績效，以及營造溫馨和諧的工作氣氛，為永續經營奠定基石。

6.1 人才培訓

公司的永續經營與成長，仰賴員工充分發揮專業與管理才能，針對不同階層、不同職務給予對應的訓練及學習資源，除可提升員工個人職能，也有助於達成公司發展目標與願景，因此公司每年定期安排員工進行教育訓練。

(1) 內部訓練

由單位主管、同仁在其專業領域擔任講師，並以在職培訓 (on job training) 方式傳授自身經驗與專業知識，透過經驗分享，以強化同仁專業技能及提昇解決問題的能力。

(2) 新進人員訓練

於新進人員報到時，由人資單位進行企業概況、組織介紹、辦公環境、行政管理規定、公司福利等介紹 (每人 2 小時)，並透過定期舉辦的新人教育訓練 (6 小時) 介紹公司營運概況、企業文化，讓新進人員對公司更有歸屬感及認同感。

(3) 外部訓練

為提昇工作技能，安排同仁參與外部相關課程，以提昇人才競爭力及管理能力。

(4) 進修補助

提供全額補助，鼓勵同仁工作之餘安排在職進修，以提昇工作知能及技能。

2022 年度人才培訓時數如下：

項目	參與人次	總時數	平均時數
內部訓練	389	973	2.5
新進人員訓練	58	464	8.0
外部訓練	64	511	8.0

T型人才培育

AI與數位經濟的興起，加上後疫情時代促使全球數位轉型催生，政府為協助企業創新商業模式及與優化，推動了「數位青年T大使推動計畫」。「人才培育」對本集團相當重要，為加速公司全面數位轉型之推動，公司參與該計畫，希望透過職能培育與企業實作，為公司做人才選用育留，以數位專業引領產業發展，邁向永續經營。



6.2 人力結構

(1) 近兩年度人力概況

項目	2022 年	2021 年
正職人員總人數	392	371

(2) 2022 年勞雇合約型態

型態	女性		男性		合計
	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	
正職人員	203	100.00	189	100.00	392
非正職人員	-	-	-	-	-
合計	203	100.00	189	100.00	398

(3) 2022 年身心障礙人士雇用情形

項目	人數	雇用率 (%)
身心障礙人士雇用	3	1

(4) 2022 年依正職人員不同職位、年齡、學歷之性別分配

類別	分佈	女性		男性		合計
		人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	
職位	副總級以上	2	0.98	14	7.41	16
	協理級	7	3.45	19	10.05	26
	經 / 副理級	46	22.66	66	34.92	112
	基層員工	148	72.91	90	47.62	238
	合計	203	100.00	189	100.00	392
年齡	30 歲以下	38	18.72	28	14.81	66
	31-40 歲	66	32.51	38	20.11	104
	41-50 歲	80	39.41	94	49.74	174
	51 歲以上	19	9.36	29	15.34	48
	合計	203	100.00	189	100.00	392
學歷	高中以下	42	20.69	8	4.23	50
	大專 / 大學	150	73.89	147	77.78	297
	碩士	11	5.42	34	17.99	45
	博士	-	-	-	-	-
	合計	203	100.00	189	100.00	392

(5) 正職新進人員與離職人員比例

類別	年齡分佈	2022 年				2021 年			
		女性		男性		女性		男性	
		人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)
新進員工	30 歲以下	12	40	15	46	18	64	14	58
	31-50 歲	17	57	14	42	10	36	10	42
	51 歲以上	1	3	4	12	-	-	-	-
合計		30	100	33	100	28	100	24	100
		2022 年新進員工總比例 (%)			16	2021 年新進員工總比例 (%)			14
離職員工	30 歲以下	4	22	8	38	10	32	5	23
	31-50 歲	12	67	12	57	18	58	13	59
	51 歲以上	2	11	1	5	3	10	4	18
合計		18	100	21	100	31	100	22	100
		2022 年離職員工總比例 (%)			10	2021 年離職員工總比例 (%)			14

6.3 友善職場

6-3-1 員工權益

人權平等適用於本公司、國內外子公司及關係企業之一切受薪同仁，包含契約人員、實習生等，落實方針如下：

(1) 多元包容性與工作機會均等：

- 服膺國家一切勞動法令，禁用童工、禁止強迫勞動、無就業歧視，致力於營造一個多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境，絕不允許任何違反人權之行爲。
- 受薪同仁不因個人性別(含性傾向)、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、身高、身心障礙等，不允許任何差別待遇或任何形式之歧視。
- 提供有效保障勞動權益及友善和諧的勞資關係，落實雇用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之公平，且提供有效、適當之申訴機制，避免並回應危害員工權益之事情。

(2) 提供安全及健康的工作環境：

- 提供安全健康之工作環境及必要之健康與急救措施，消弭工作環境中可能影響員工健康安全之危害因子，降低職災風險。
- 主動關心並管理同仁異常工作負荷情形，避免超時工作，定期實施勞安相關教育訓練。

(3) 協助員工維持身心健康及工作平衡：

關懷員工身心健康，定期提供員工免費健康檢查外，另積極舉辦健康管理講座；辦理員工親子休閒旅遊及舒壓按摩措施，提供多元化活動，如：文藝類、運動健身、家庭日等各式活動，全體亦透過社團參與來拓展同仁的人際互動，豐富「工作生活平衡」理念，全面照顧員工身心靈健康。

本集團於 2022 年榮獲「健康職場認證 - 健康啟動標章」，我們將持續耕耘健康促進以營造同仁健康觀念及企業健康文化，落實同仁工作中健康、生活中健康。



(4) 尊重員工集會結社自由：

尊重員工的基本人權保障，提供多元化的溝通機制以確保和諧雙贏的勞資關係。

6-3-2 員工福利

豐藝電子以成爲幸福企業、善盡企業社會責任、照顧員工爲目標，除依法提供勞健保、退休金提撥、庭照顧假、生理假、產檢假、產假、陪產假、育嬰留職停薪等福利外，並優於勞基法每年提供四天旅遊假，供同仁於工作之餘透過旅遊適度的休息及增進家庭關係，同時亦依法設置職工福利委員會並依營業收入比例提撥職工福利金；其他員工福利事項如下：

1. 由職工福利委員會規劃執行之各項福利制度，內容包含家庭日活動、旅遊補助、婚喪喜慶補助、傷病住院慰問、生育補助、特約商店優惠及兼具藝術人文、運動健身、宗教、親子互動等多元社團活動。
2. 每二年實施員工健康檢查。
3. 每年安排特約臨場健康服務醫護團隊之護理師對員工進行一對一之疾病、健康照顧、或健檢報告提供醫療諮詢。

4. 依營運目標達成情形發放員工現金紅利。
5. 設有員工交誼廳、蔬活餐廳、歐吧咖啡、圖書室、按摩小站，並設有哺乳室，提供安全、友善的工作環境。
6. 舉辦生態、環保、食安及健康促進講座。
7. 成立蔬活合作社，以補貼的方式，鼓勵同仁支持台灣在地小農，並推廣吃在地、食安心的飲食教育。
8. 國外出差者，均投保旅行平安險。

6-3-3 申訴管道

本公司設有安全嚴謹的申訴管道，除了可以與公司主管反應外，亦可以透過 e-mail 傳送給人資單位或專線電話等方式提出反饋；另外也設有兩性平等之「性騷擾防治申訴」管道，為維護申訴人之權益，申訴者採「保密方式」處理之，性騷擾行為經證實為誣告者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

6-3-4 薪酬制度與績效考核機制

本公司依「勞動基準法」及「基本工資審議辦法」所公告之基本薪資為基礎以外，乃依學經歷背景、專業知識與能力、個人績效表現等附加條件支薪，且男女給薪標準一致，並無差異，除基本薪資外，並依據公司前一年度之獲利情形（稅前淨利）、職務、專業能力、貢獻度及每年考核之績效等另有計算核發績效獎金制度，以及年終獎金。

6-3-5 退休制度

成立勞工退休準備金監督委員會，並訂定委員會組織法及退休辦法，依「勞動基準法」規定按月就薪資總額 2% 提撥退休基金，以勞工退休準備金監督委員會名義專戶儲存於台灣銀行。

自九十四年七月一日起，本公司依據「勞工退休條例」訂有確定提撥之退休辦法，適用於本國籍之員工。本公司就員工選擇適用「勞工退休條例」所訂之勞工退休金制度部分，每月按薪資之 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。

6-3-6 職業安全衛生政策

豐藝設有職安人員，針對公司各作業內容與工作區域進行危害評估及風險持續改善，另每

人每年4小時，進行新進人員職前安全衛生訓練、在職人員職業安全衛生訓練、安全宣導、消防演習及逃生演練等方式，灌輸同仁正確的職業安全衛生訊息，期使降低職業安全衛生事故，善盡保護員工的責任，另外職場環境安全部分，除依循相關法令定期執行消防檢修申報、建築物公共安全檢查申報作業與勞工作業環境監測外，使用之設備與消防器材亦定期完成維護及檢查，以確保其符合安全標準；另外，為使作業環境持續符合安全衛生的標準，公司對於員工作業環境定期實施飲用水質、照明、二氧化碳濃度等監測，以確保作業環境的品質，保障員工健康，以避免職業病的發生。

年度安全衛生管理計畫：

目的是為防止職業災害，保障全體安全與健康，特制定勞工安全衛生管理計畫，本計畫在於確保所有工作場所之安全運作，建構安全健康的職場環境，達到零重大職業災害的目標。

2022 年安全衛生管理計畫如下：

項次	計畫項目 / 執行項目	執行年月	備註
1	工作環境或作業危害之辨識、評估及控制。	2022/11	
2	實施作業環境 (CO2) 檢測。		每半年一次
3	急救人員訓練及急救管理。		急救箱每月點檢
4	人因性危害預防。	全年度	
5	工作場所母性健康保護。	全年度	
6	異常工作負荷促發疾病預防。	全年度	
7	執行職務遭受不法侵害預防。	全年度	9/14 更新計畫
8	一般員工健康檢查對管理	2022 年 6 月 -8 月	6/20、7/22、8/5
9	新進員工體格檢查與管理	全年度	

緊急應變措施：急救與緊急應變演練、訓練。

相關之職業安全衛生教育訓練如下：

訓練類別	時間	課程內容	人數	時數
內訓	全年度	新進員工安全衛生教育訓練課程。	64	64
外訓	4 月及 7 月	防火管理人複訓。	2	16

本公司設有工安查核小組，總經理為最高主管，每個月查核工安，並依職安法規向勞動部申報職災報告，若有查核建議改善事項則會於工安查核小組進行會報並具體改善。

公司近二年職業災害統計如下：

項目 \ 年度	2022 年		2021 年	
	台北總公司	桃園廠	台北總公司	桃園廠
職災件數	-	-	-	-
人數	-	-	-	-
員工總人數	392		371	
占比 (%)	-		-	

改善措施：無

6-3-7 育嬰假

本公司遵循性別工作平等法訂有育嬰留職停薪規定，不依性別，員工符合資格且有此需求者，均可依規定申請，且為落實友善職場的理念，亦設有哺乳室，讓女性同仁都能在上班時安心哺集母乳。

近二年育嬰留職停薪申請及復職率統計表 (單位：人)

項目	2022 年			2021 年		
	女	男	合計	女	男	合計
符合申請育嬰留職停薪人數	18	8	26	17	11	28
實際申請育嬰留職停薪人數	4	-	4	3	-	3
當年度應復職人數 (A)	1	-	1	3	-	3
當年度申請復職人數 (B)	1	-	1	-	-	-
復職率 % (B/A)	100	-	100	-	-	-
留任率 %	-	-	-	-	-	-

註：「留任率」指育嬰留職停薪後復職員工留任一年以上占該年度復職人數之比率

6-3-8 勞資溝通

1. 透過勞資會議，進行互向溝通，對於勞工所提建議予以尊重並鼓勵勞工提出改善方案，建構友善的溝通平台並促進勞資和諧。
2. 新進員工則由人資單位定期進行訪談，以關懷新人對公司環境的適應、對內、外部的人際互動及工作上的學習及表現。
3. 重視員工福利，透過職工福利委員會，於各部門設立福委會代表，妥善運用福利金資源，增進員工福利。

七.永續環境與社會責任

本公司的持續營運管理系統，其推動計畫著眼於企業的永續發展，亦深刻認知天然災害與廠區事故之發生，對企業資產、生產營運及員工生命安全的衝擊與影響甚大，故藉由嚴謹環境或安衛危害鑑別與風險評估、作業安全規範與基準，以落實生產與管理作業，另經由適切之組織規劃，以縱向之部門目標規劃及管理，加上橫向之部門連繫，達到點、線、面之風險管理網絡，建立全面性之風險管理為目標，維持風險管控的有效性，並持續透過監督與量測了解集團風險管控的成效。

7.1 永續環境

由於全球氣候變遷與環境問題，已成為國際社會關注議題，本公司為追求永續發展，絕對無法自外於國際大趨勢，必須從公司治理開始，由上而下更審慎看待企業社會責任的落實，因此本公司依循氣候相關財務資訊揭露 (Task Force Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 建議架構推動低碳轉型與氣候調適。

7-1-1 氣候相關財務揭露

治理面向

TCFD 建議揭露項目	回應與行動
董事會監督氣候相關風險與機會	由董事會監督氣候變遷風險管理之情形。
管理階層如何評估與管理氣候相關風險與機會	由「永續發展暨 ESG 委員會」訂定氣候變遷管理策略，定期追蹤並召開會議討論，並向董事會報告。

策略面向

TCFD 建議揭露項目：辨認短中長期氣候相關風險與機會以及在營運、策略和財務規畫上與氣候相關風險與機會的衝擊。

回應與行動：

我們參考、蒐集和盤點國內外氣候相關風險和議題，進行篩選和彙整，並透過內部討論，定義 3 年以下為短期、3-5 年為中期及 5 年以上為長期，從不同面向檢視氣候變遷風險和機會，再以重大性排序進行綜合評估。我們共辨識出 6 個氣候變遷風險議題及 3 個氣候變遷機會議題，針對相對重大性的氣候變遷議題，對潛在影響及調適行動說明如下。

實體風險：肇因於極端氣候與異常天氣事件引起的立即性風險或長期性風險。

1. 氣候的不穩定容易造成交通阻斷，進而對供應鏈造成嚴重破壞，造成運輸成本的上升。
2. 全球暖化使的能源稀少價格上升，營運成本增加，且亦因此導致空調運作越久，造成碳排放量越多。
3. 天災亦可能破壞網路電纜，對網路系統運作造成中斷。

因應對策：

1. 評估營運據點之颱風、水災及早災影響機率與程度。
2. 即時掌握氣象單位發布颱風、暴雨或乾旱警報，以避免相關可能災害所造成之營運中斷或延遲。
3. 評估營運據點及各地倉儲之天災防禦措施以及流程。

轉型風險：

因應整體市場邁向零碳經濟、公司需投入更多成本在低碳議題。

- A. 面臨碳定價機制成本增加。
- B. 設備改良汰換風險與轉型成本增加。
- C. 面對氣候變遷行動永續倡議執行力不足之聲譽風險。

因應對策：

公司持續投入資源及人力，建置溫室氣體管理系統及其作業辦法中，預計中期 3 年內完成本公司及集團溫室氣體排放量，並由外部機構查核認證（116 年～ 117 年），中長期依據碳盤查掌握排放源，進行減少排放源及降低排放量機制（例如工作流程改善、設備或系統投資等），包含設備汰舊更新、數位化節能、使用綠電等。

機會：

1. 市場對環境友善的產品需求增加，在全球低碳轉型的趨勢下，客戶更願意支持低碳、環保的產品，提供符合市場需求的產品與服務，強化低碳產品組合代理機會。
2. 低碳節能設備投資成本效益機會，提高循環經濟效率以減少碳排放和運營成本的機會，轉型使用低碳能源或投資使用節能設備或技術，可節省能源成本，推動循環經濟，以提高營運及能資源使用效率，可降低中長期營運成本，並達到減碳目的。
3. 低排放職場環境機會，透過中長期投資使用有利於節能、能源提效或減碳之設備、科技及系統，打造低排放友善環境之職場工作環境。

因應對策：

公司參與原廠開發創新低碳產品或服務，積極導入客戶端應用之產品，和民間業者合作建置太陽能發電系統，並推行無紙化作業流程，適時汰換辦公室節能燈管，透過淘汰柴油引擎貨車，改採用選擇性觸媒轉化系統之環保車，使能源可以被更有效率的運用，降低碳排的同時也降低氮氧化物之處理成本。

情境分析：目前尚未導入情境分析。

風險管理面向

TCFD 建議揭露項目	回應與行動
氣候相關風險的鑑別和評估流程	流程：鑑別風險、決定重大風險與機會、調適風險與機會應對、持續監督及改善。
氣候相關風險的管理流程	由「永續發展暨 ESG 委員會」下之專案執行小組負責處理對氣候風險之因應。鑑別與評估風險的流程，採取以下對上的方式，由各部門識別面臨的氣候相關問題。
整合公司整體風險管理制度	未來氣候變遷的關鍵風險與機會，將持續由永續發展暨 ESG 委員會」之專案執行小組進行風險評估、追蹤與管理。

指標與目標面向

TCFD 建議揭露項目	回應與行動
評估氣候風險指標是否與公司策略與風險管理一致	由「永續發展暨 ESG 委員會」下之專案執行小組持續進行溫室氣體盤查範疇、查證及揭露。
範疇一、二及三溫室氣體排放及相關風險	溫室氣體排放資訊 2022 年盤查範圍包含集團台灣區主要營運據點辦公室及自有倉儲等，未來並取得外部第三方查證。
氣候相關風險與機會管理目標及追蹤方式	積極應對碳排放與揭露、水足跡和能源管理，持續公開揭露與氣候相關財務揭露 (TCFD) 之相關內容。

7-1-2 環境保護管理與行動

(1) 具體之管理方針如下：

管理項目	管理措施
溫室氣體	1. 於工廠設置太陽能發電系統，有效降低溫室氣體之排放量。 2. 不定期對員工進行節能減碳宣導，教育員工環境價值觀念，將環保意識回饋至員工家庭，共同致力達成環境永續之目標。 * 以每年降低範疇一及範疇二 10% 之碳排放量為目標
用電量	1. 公司內部裝置 T5 節能燈具。 2. 設定空調溫度及時間控管。 3. 施行午休時段關燈節能。 4. 提倡上下班改走樓梯，減少電梯用量。 * 以每年降低 3% 之用電量為目標。
用紙量	公司作業系統已採無紙化電子簽核，有效節省用紙量，在 AIO 辦公設備亦增設掃瞄功能並按月統計紙張用量。 * 推動辦公室無紙化
水資源管理	向員工宣導節水措施，並張貼節約用水標語，以達到節水目的。 * 以每年節水 1% 為目標
廢棄物管理	1. 電腦資訊設備及零件回收利用等措施。 2. 垃圾進行分類，資源回收再利用。 3. 自備餐具、杯子，以減少免洗餐具之用量。 4. 各項產品包材回收管理。 * 以每年減少 3% 之廢棄物為目標

(2) 具體之管理行動如下：

A. 環境管理系統

始於 2011 年已取得 ISO-14001 環境管理系統認證，訂定環境政策『符合環保法規，落實全員參與，有效防污減廢，珍惜共同資源』與擬定各項改善環境的方針與要求事項，並依據相關程序書規範本公司原物料、製程、產品、服務及化學品、污染物與廢棄物管理等作業，進行有效監控與管理，使其對環境降低之任何負面衝擊或不符合環保法規事項，並對整體環境績效進行稽核與持續改善。

B. 太陽能光電 - 溫室氣體管理 - 範疇二

著眼於環境永續，2019 年本公司與「台灣綠主張綠電生產合作社」攜手於桃園廠裝置太陽能發電系統「天空 8 號」，投資 23,500,000 元，預計一年可產生 392KWP 電量，取代傳統燃燒化石燃料或核能發電方式，為環境帶來乾淨再生的能源，近兩年度太陽能系統之發電量及減少之碳排放量統計如下：

年度	2022 年度	2021 年度
發電量 kWh(度)	433,513	507,481
碳排放量 公斤 CO2e	220,658	254,755

註：2021 及 2020 年之計算基準為使用經濟部能源局公佈之 2020 年電力排碳係數 0.502 公斤 CO2e/ 度、2022 年採用 2021 年電力排放係數 0.509 公斤 CO2e/ 度。

C. 綠色產品

隨著全球溫室氣體造成氣候暖化，環保議題開始受到世界各國的重視，在國際環保意識抬頭的趨勢下，各電子大廠對產品環保性的要求也隨之增加，世界各國已陸續制定公佈相關之環保法令規章，推動「綠色產品」的發展，如歐盟危害物質禁用指令 (RoHS)、無鹵素 (REACH)、加州 65(CP65) 等指令。各企業為達永續經營，陸續要求各供應鏈綠色產品管理，有效的掌控限制物質的使用，因此勁豐公司於 2011 年開始推動綠色產品管理系統至品質管理系統中，除遵守國際綠色環保指令外，亦須符合客戶之要求。

D. 購置綠色環保車

為全面降低氮氧化物 (NOx) 排放，本公司於 2021 年將部分原柴油引擎貨車換購為符合第六期 NOx 排放標準之綠色環保貨車，採用選擇性觸媒轉化系統 (Selective Catalytic Reduction, SCR)，簡稱為 SCR 系統，搭配尿素水還原劑，與廢氣中氮氧化物 (NOx) 結合，進而轉換成不影響自然環境的氮氣和水，以達淨化空氣之效果，且亦符合歐盟四 / 五 / 六期 (Euro IV&V&VI) 廢氣排放標準。

E. 世界關燈日

節能減碳愛地球已是全球共識，響應由世界自然基金會 (WWF) 發起的「2022 Earth Hour 60 + 地球一小時」關燈活動，豐藝集團和歐萊德國際一起正視氣候變遷、全球暖化議題共同為地球發聲，2022/3/26 關燈日當天豐藝集團於 20:30PM-21:30PM 關燈 1 小時，發揮企業影響力，以實際行動期盼藉以呼籲大眾珍惜能源，為減緩地球暖化盡一份力量。



F. 持續節能減廢

F1. 廢棄物管理

本公司為電子通路業，營運據點無製造工廠，故無有害廢棄物產生，自 2021 年起落實資源回收，將營運過程中所產生之廢棄物做適當分類，分為“事業廢棄物”、“一般生活廢棄物”及“可回收廢棄物”，其中不可回收之事業廢棄物經妥善集中後，交由清運公司處理，而可回收廢棄物就經由積極宣導「資源回收再利用」以響應環保政策，可透過統計廢棄物之數據檢視執行成效。

年度	是 / 否回收	2022 年度	2021 年度
事業廢棄物 (Kg)	可回收	5,806	-
	不可回收	4,662	4,980
一般生活廢棄物 (Kg)	可回收	755	-
	不可回收	6,617	-
紙箱 (Kg)	可回收	19,340	3,500

註：於 2022 年開始統計集團廢棄物之總數量

F2. 溫室氣體管理

範疇一：近兩年度廠區貨車里程數及碳排量

年度	2022 年度	2021 年度
里程數	14,596	5,823
碳排量 (公斤 CO ₂ e)	5,091	1,961

註：2022 年 5 月開始統計集團貨車里程數及碳排量

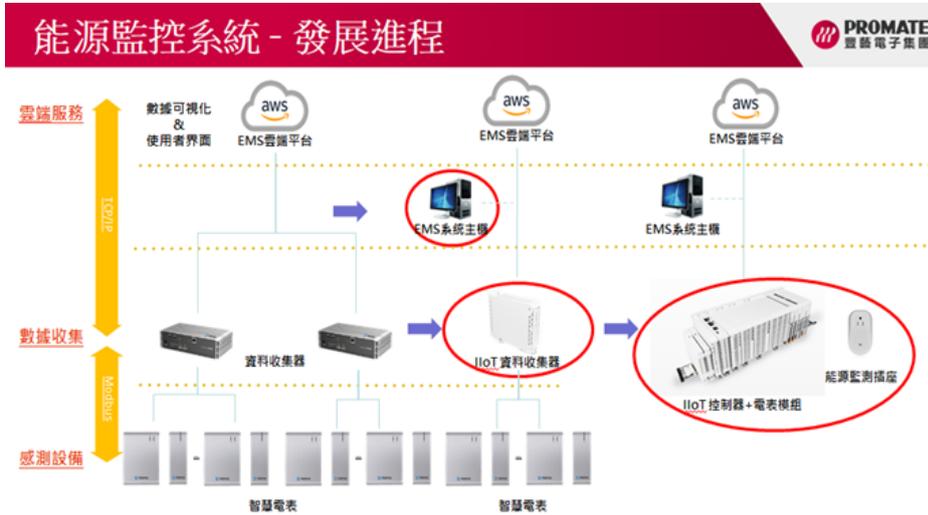
範疇二：近二年度辦公室用電

經積極落實管理方針及不定期對同仁進行節能減碳宣導：

年度	2022 年度	2021 年度
用電量 (度)	1,846,339	2,009,234
碳排量 (公斤 CO ₂ e)	939,787	1,008,635

註：2021 及 2020 年之計算基準為使用經濟部能源局公佈之 2020 年電力排碳係數 0.502 公斤 CO₂e/度、2022 年採用 2021 年電力排放係數 0.509 公斤 CO₂e/度。

本公司採權益法投資之勁豐電子股份有限公司於 2022 年持續投入「能源監控系統 (PSIoT)」相關研發及人事費用約 20,000 仟元，未來預計除於桃園廠區設置並結合智慧電錶，有助於進行能源監控降低碳排數據，估計一年可減少 3% 之碳排量，約 29.4 噸，並計劃推廣至上遊合作廠商。



F3. 用水管理

下列為近兩年本集團用水度數

年度	2022年度	2021年度
度數	10,352	5,764

面對氣候異常，台灣近幾年因颱風量減少，造成雨水短缺、水庫乾涸等狀態，有鑑於各國都大力推動雨水利用，本集團設有雨水回收槽，以緩解水資源危機。

設置理念：

- 收集：透過建築物屋頂，收集雨水。
- 儲存：回收雨水儲存於雨水儲水槽。
- 應用：利用雨水回收進行花草樹木澆灌，綠化植栽。



F4. 紙張計張數

年度	2022年度	2021年度
張數	400,000	350,000

G. 定存大自然

氣候異常影響生態系的健全與否，生物多樣性也隨之一點一滴的流逝，人類最直接的影響就是糧食安全，因此透過長期休養生息的自然演替方式，把對大自然的干擾降至最低，能有助復育自然生態，此外，亦可推動植樹造林，打造一個讓動植物能友善共同生存的生態環境，使生態環境恢復多樣性，更重要的是藉由種樹吸收環境中的二氧化碳達到零碳排的效果，以減緩地球暖化。

豐藝集團秉持著永續發展的理念，結合「社會公益」及「保護環境」二大面向，贈與 10 萬元至台灣環境資訊協會，希望與該協會的成員們合力「定存大自然」，並將理念扎根予下

7.2 社會責任

給我們的孩子一個健康、美麗的環境，一個安全、永續的未來家園，是你我的責任！

7-2-1 供應商永續管理

本公司訂有「供應商行為守則」，規範包含勞工與人權、健康與安全、環境保護與道德規範等層面，期許供應商與豐藝共同實踐永續營運之責任。關於供應商管理政策如下：

(1) 供應商評選：

公司於每年第四季依據制定之「供應商行為守則」審核供應商，新供應商之產品品質、財務狀況、價格、供貨數量、環保議題（包含採購材料中應來自於無衝突礦產）、勞工安全與衛生等各面向進行評核，待通過評鑑符合本公司要求條件者，始成為合格供應商，若未達本公司要求之供應商，將對其停止採購或取消合格供應商資格，以確保供應商提供穩定品質的電子產品予本公司進行銷售，落實並強化永續供應鏈管理之目標。

(2) 供應商品質認證：

廠商	品質認證連結	認證
AUO	品質及環境廠區證書 - 下載專區 - 友達光電企業社會責任 (auo.com)	IOS 7001
Diodes	認證 (diodes.com)	ISO 9001

GigaDevice	Quality (gigadevice.com)	ISO 14001 ISO 9001 TS 16949
Excelliance MOS	Excelliance MOS 杰力科技	ISO 9001 ISO 14001

(3) 最終評鑑等級之判定與處理：

等級	總分	處置說明	獎懲建議
A	90 以上	一般正常採購之優先採購對象	增加採購比率
B	70 ~ 89	合格供應商	正常往來
C	61 ~ 69	可列合格，但需定期輔導。 必要時執行供應商風險評估， 並視需要提出改善措施	視情況得減少訂貨數量並加強 協調溝通改善其供貨品質
D	60 以下	取消合格供應商資格	停止交易

(4) 誠信經營與交易：

公司與供應商合作，共同致力於遵守企業社會責任實務守則之政策，依本公司誠信經營守則規範，落實誠信經營政策積極防範不誠信之行爲。

7-2-2 友善土地



農業是食、衣、住、行，一切生活的根本，自 2011 年起，豐藝集團開始尋找台灣各地友善的生產者 (包含菜農、漁農、雞農及豬農等)，從生產者的手中，把好的產品帶回來，以實際行動支持在地農產品。實地拜訪及觀察田區、漁港及畜牧區運作，判斷是否合乎永續生態環境，且嚴選經有第三方驗證的在地農友供應當季、當令及當地食材，減少運輸及存放時所需的能源，鼓勵員工優先選購其農產品，且將該構想延伸至員工餐廳食材，希望藉此幫助偏鄉或特定區域弱勢之農民，為 50 位小農做最強後盾，同時降低



食物里程數，達到節能減碳效益，並改善部份員工長久外食的飲食問題，照顧同仁吃的更健康。至 2022 年止，向小農認購之產品已達 600 項，年銷售額約達 232 萬。「健康、美味、環境成本」是我們想傳達的理念。

另外，董事長不論於支持友善農業或環境保護皆不遺餘力的帶領著豐藝集團整個大家庭逐一落實，根據國際環境法中心（Center for International Environmental Law, CIEL）的報告，估計到 2050 年，從石油中生產塑膠以及焚燒所造成的碳排放量，可能高達 27.5 億噸，相當於 615 座燃煤發電廠，且空氣中已證明有微塑膠，呼吸是一條重要的暴露途徑，因此實踐無塑生活、少用塑膠，就有助於減緩氣候變遷。於 2021 年，我們發想，由員工「家」的環保意識，將塑膠容器回收再利用做為員工的環保意識，讓地球更進一步。



7-2-3 Pormate 公益

豐藝集團以企業永續為經營目標，除了營收獲利外，更深信永續經營的基石是與社會息息相關的，本著「取之於社會，用之於社會」之信念，積極落實豐藝集團對社會責任的承諾。

(1) 讓愛傳出去

豐藝集團積極實踐企業社會回饋，以實際行動支持喜憨兒烘焙商品，希望藉此挹注弱勢團體之收入，而達到長期的關懷與照顧，因此本集團於中秋或其他各大年節都會向喜憨兒烘焙屋訂購贈禮，至 2022 年止累計購買金額已超過 27.8 萬，並鼓勵同仁及社會大眾能一起共襄盛舉，幫助弱勢團體運作更順利，讓愛傳遞到需要的角落。



(2) 舊鞋救命

秉持回饋社會的理念，豐藝集團 / 勁豐響應「舊鞋救命」，成為舊鞋救命的小型募集點，號召員工捐出額外的鞋子，給無鞋可穿的東非民衆，期盼舒緩其資源匱乏狀況，並賦予二手物資新生命。在短短幾天時間，募集了將近 300 雙二手鞋，經分類、品質檢查並盤點數量後，運送至伯利恆倉庫。



(3) 捐贈快篩劑

全台疫情嚴峻，面對當前疫情大量的快篩需求，豐藝集團於 111 年 5 月，不遺餘力的捐出 5 千套快篩劑給新北市雙和醫院，為疫情嚴峻的新北市伸出援手，協助政府提升防疫，為台灣防疫善盡一份心力，希望國人一起度過疫情難關。



7-3 數位轉型

經過疫情的衝擊，轉型是必然之趨勢，將傳統的文件、紙本資料、產品清單等電子化，並導入線上管理系統，進一步邁向無紙化，透過數位化科技結合營運流程、顧客需求、商業模式、產業文化等，以提升工作效率、創造全新的經濟價值及增加市場的競爭力。

企業的日常營運中，有許多流程往往是由人工重覆操作，為改善費時又耗人力的運作型態，豐藝集團在訂單處理流程上導入了流程機器人 (Robotic Process Automation , RPA)，以優化人力，將制式的流程交給機器人處理，人員更可以專注於高價值的工作，且不因病、疫情受害，空間、區域亦不受限制，24 小時待命，不僅能加快交付速度，還可在離峰時間工作，降低用電量，減少碳排，更能為公司有效的降低成本提升營運投資報酬率。

八.附錄

8-1 GRI Standards 揭露項目對照表

NO.	揭露項目	對應章節	頁碼	備註	
102	一般揭露				
102-1	組織概況	組織名稱	3-1 公司創立與沿革	P.3	
102-2		活動、品牌、產品與服務	3-2 主要產品與營運據點	P.3	
102-3		總部位置	3-1 公司創立與沿革	P.3	
102-4		營運據點	3-2 主要產品與營運據點	P.3	
102-5		所有權與法律形式	3-1 公司創立與沿革	P.3	
102-6		提供服務的市場	3-2 主要產品與營運據點	P.3	
102-7		組織規模	3-6 豐藝組織架構	P.8	
102-8		員工與其他工作者的資訊	6-2 人力結構	P.23	
102-9		供應鏈	7-2-1 供應商永續管理	P.36	
102-10		組織與其供應鏈的重大改變	7-2-1 供應商永續管理	P.36	
102-11		預警原則或方針	5-3 風險管理	P.17	
102-12		外部倡議	—	—	本公司未簽署任何倡議
102-13		公協會的會員資格	—	—	本公司未參與任何公協會
102-14	策略	決策者的聲明	1 經營者的話	P.1	
102-15		關鍵衝擊、風險及機會	1 經營者的話	P.1	
102-16	倫理	價值、原則、標準及行為規範	5-2 誠信道德	P.15	

NO.	揭露項目	對應章節	頁碼	備註	
102-18	公司治理	治理結構	5-1 公司治理架構	P.14	
102-20		高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	5-1 公司治理架構 5-3 風險管理	P.14 P.17	
102-22		最高治理單位與其委員會的組成	5-1 公司治理架構 5-3 風險管理	P.14 P.17	
102-23		最高治理單位的主席	5-1 公司治理架構 5-3 風險管理	P.14 P.17	
102-24		最高治理單位的提名與遴選	5-1 公司治理架構	P.14	
102-25		利益衝突	5-1 公司治理架構	P.14	
102-27		最高治理單位的群體智識	5-1 公司治理架構	P.14	
102-28		最高治理單位的績效評估	5-1 公司治理架構	P.14	
102-40		利害關係人	利害關係人團體	4-1 利害關係人識別與溝通	P.11
102-41	團體協約		—	—	本公司未有集體協商協定，但致力推動勞資會議
102-42	鑑別與選擇利害關係人		4-1 利害關係人識別與溝通	P.10	
102-43	與利害關係人溝通的方針		4-1 利害關係人識別與溝通	P.10	
102-44	提出之關鍵主題與關注事項		4-1 利害關係人識別與溝通	P.10	
102-45	報導實務	合併財務報表中所包含的實體	2 關於報告書	P.2	
102-46		界定報告書內容與主題邊界	2 關於報告書	P.2	
102-47		重大主題表列	4-1 利害關係人識別與溝通	P.11	
102-48		資訊重編	—	—	無此情事
102-49		報導改變	4-2 重大主題分析	P.12	
102-50		報導期間	2 關於報告書	P.2	
102-51		上一次報告書的日期	2 關於報告書	P.2	
102-52		報導週期	2 關於報告書	P.2	
102-53		可回答報告書相關問題的聯絡人	2 關於報告書	P.2	
102-54		依循 GRI 準則報導的宣告	2 關於報告書	P.2	
102-55		GRI 內容索引	8 附錄	P.41	
102-56	外部保證 / 確信	—	—	無	
103	管理方針				
103-1	管理方針	解釋重大主題及其邊界	4-2 重大主題分析	P.12	
103-2		管理方針及其要素	3-3 市場分析與經營績效 5-2 誠信道德 5-4 資訊安全管理	P.5 P.15 P.19	
103-3		管理方針的評估	6-1 人才培訓 7-1 永續環境	P.21 P.29	
200	經濟面向				
201-1	經濟績效	組織所產生及分配的直接經濟價值	3-3-2 經營績效	P.5	
201-3		定義福利計畫義務與其它退休計畫	6-3 友善職場	P.24	

NO.	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
202-1	市場地位	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	6-2 人力結構 6-3-4 薪酬制度與績效考核機制	P.23 P.26
202-2		雇用當地居民為高階管理階層的比例	6-2 人力結構	P.23
203-1	間接經濟衝擊	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	7-2-2 友善土地	P.37
204-1	採購實務	來自當地供應商的採購支出比例	7-2-1 供應商永續管理	P.36
205-2	反貪腐	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	5-2 誠信道德	P.15
300	環境面向			
302-1	能源	組織內部的能源消耗量	7-1 永續環境	P.29
303-3	水與放流水	取水量	7-1 永續環境	P.29
305-1	排放	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	7-1 永續環境	P.29
305-2		能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	7-1 永續環境	P.29
306-2	廢棄物	廢棄物相關顯著衝擊之管理	7-1 永續環境	P.29
307-1	有關環境保護的法規遵循	違反環保法規	無此情事	
400	社會面向			
401-1	勞雇關係	新進員工和離職員工	6-2 人力結構	P.23
401-2		提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利。	6-3-2 員工福利	P.25
401-3		育嬰假	6-3-7 育嬰假	P.28
403-1	職業安全衛生	職業安全衛生管理系統	6-3-6 職業安全衛生政策	P.26
403-2		危害辨識、風險評估、及事故調查	6-3-6 職業安全衛生政策	P.26
403-3		職業健康服務	6-3-2 員工福利 6-3-6 職業安全衛生政策	P.25 P.26
403-4		有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6-3-1 員工權益 6-3-3 申訴管道	P.24 P.26
403-5		有關職業安全衛生之工作者訓練	6-3-6 職業安全衛生政策	P.26
403-6		工作者健康促進	6-3-6 職業安全衛生政策	P.26
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	6-3-6 職業安全衛生政策	P.26
403-9		職業傷害	6-3-6 職業安全衛生政策	P.26
404-1		訓練與教育	每名員工每年接受訓練的平均時數	6-1 人才培訓

NO.	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
405-1	員工多元化與平等機會	治理單位與員工的多元化	5-1 公司治理架構 6-2 人力結構	P.14 P.23
405-2		女男基本薪資和薪酬的比率	6-3-4 薪酬制度與績效考核機制	P.26
406-1	不歧視	歧視事件以及組織採取的改善行動	無此情事	
407-1	結社自由與團體協商	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	無此情事	
408-1	童工	營運據點和供應商使用童工之重大風險	無此情事	
409-1	強迫或強制勞動	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	無此情事	
411-1	原住民權利	涉及侵害原住民權利的事件	無此情事	
412-2	人權評估	人權政策或程序的員工訓練	6-1 人才培訓 6-3 友善職場	P.21 P.24

SASB 指標	對應章節與說明	頁碼
水資源管理		
TC-ES-140a.1	自各個高或極高水資源壓力地區之 (1) 總取水量佔比 (2) 總用水量佔比	7-1 永續環境 P.29
廢棄物管理		
TC-ES-150a.1	生產之有害廢棄物數量及回收率	7-1 永續環境 P.29
勞動實務		
TC-ES-310a.1	(1) 停工事件數 (2) 總停工日數	2022 年度無此情事 —
勞動情形		
TC-ES-320a.1	(a) 直接員工與 (b) 約聘員工之 (1) 事故率與 (2) 虛驚事件率	6-3 友善職場 P.24
TC-ES-320a.2	依 (a) 全部工廠與 (b) 高風險工廠區分之經 RBA VAP 或同等稽核之 (1) 自有工廠佔比 (2) 一階供應商工廠佔比	不適用 (因產業類型為通路服務業、無工廠，僅有倉儲據點及銷售據點) —
TC-ES-320a.3	(i) 自有工廠與 (ii) 一階供應商工廠之依 (a) 主要缺失 (b) 其他缺失區分之 RBA VAP 或同等稽核之 (1) 缺失率 (2) 相關更正行動率	不適用 (因產業類型為通路服務業、無工廠，僅有倉儲據點及銷售據點) —
產品生命週期管理		
TC-ES-410a.1	產品生命週期結束之產品及電子廢棄物復原總重和回收佔比	不適用 (因產業類型為通路服務業，故無產品生命週期結束之產品及電子廢棄物) —
原料溯源		
TC-ES-440a.1	描述如何管理關鍵原物料使用相關風險	7-2-1 供應商永續管理 P.36
活動指標		
TC-ES-000.A	工廠總數	不適用 (因產業類型為通路服務業、無工廠，僅有倉儲據點及銷售據點) —
TC-ES-000.B	工廠面積	不適用 (因產業類型為通路服務業、無工廠，僅有倉儲據點及銷售據點) —
TC-ES-000.C	員工總數	6-2 人力結構 P.23