



# 2023 ESG Report

## 厚生股份有限公司 永續報告書



SINCE 1952  
ISO-9001 · 14001

**70** FRG

# CONTENTS

# 目錄

3	董事長的話
4	關於報告書
6	永續亮點績效
8	重大主題分析
14	Chapter 1 關於我們
28	Chapter 2 公司治理
36	Chapter 3 供應鏈管理
44	Chapter 4 環境保護
61	Chapter 5 社會共融
85	附錄 Appendix

## 董事長的話

2023 年全世界在高通膨，高利率，高庫存的影響下，經濟前景十分嚴峻且充滿挑戰，厚生營運表現穩健，交出營業收入 13 億 5,971 萬，營業淨利 5 億 1,888 萬，每股盈餘 1.61 元的成績單。並持續依據 GRI 準則編輯出版「永續報告書」，向投資人、客戶、社會大眾等利害關係人報告：本公司在環境、社會、公司治理等面向的管理成果，是我們會持續堅持的承諾。

本公司於 2023 年配合政府政策，制定包括誠信經營、風險管理、資訊安全、保障人權、永續發展等公司治理有關政策及內規，期能成為現代化、人性化、法制化且永續化之企業。相關政策與辦法會依據時代變遷及法令規定適時修訂，並每年公布執行情形。

有感於製造業台商回流及物流產業蓬勃發展，鄰近國際機場的大型全新物流廠房稀缺，因此本公司規劃在龍潭自有土地，開發總面積約 1.9 萬坪的智能園區，以擴展國際物流中心業務，創造新的產業聚落。第一期地上四層、地下一層之現代化倉庫，面積 5,500 坪，採鋼骨結構，已於 2023 年取得建造執照，其中室內挑高及大柱距的設計，十分符合優質倉儲物流客戶的需求，預計 2024 年完工。為符合國際客戶需求及本公司投入建築永續發展的理念，本棟建物將申請綠建築標章，並設置太陽能發電板，為守護環境及節能減碳，盡一份心力。

「美善永遠在創造之中……」這樣的創新精神始終深植在厚生人的骨子裡，除了興建綠色建築外，我們亦投入經費研發綠建材等級的橡膠隔音墊，2023 年已獲得內政部高性能綠建材標章證書並申請專利通過。在製程上除使用木質顆粒取代燃煤外，也開始嘗試使用環保碳黑，在兼顧生產品質的前提下致力生產製程的減碳作為。

此外，為節省人力及作業時間、減少用紙與列印資源，本公司逐步建置自動化設備，優化工作流程，倉儲事業已先行導入行動作業系統（PDA），未來將持續推動系統整合，朝表單及簽核作業電子化邁進。

員工從公司創立之初，便是厚生立業之重要基礎，創辦人更將這樣的觀念放入厚生商標中，因此對於員工的照顧，是我們不變的承諾。特別是久任及資深員工更是公司非常重要的資產。台灣已邁入高齡社會，但資深並非問題，相反是難得的價值。即使是 65 歲屆齡，如員工工作能力沒有問題且表達留任意願，本公司均鼓勵續任，並會特別在年終晚會上當眾表揚以示公司對其表現的尊重與肯定。60 歲以上的壯世代，在厚生絕對可以樂在工作且發揮所長。

永續與創新是一條漫漫長路，厚生會與股東、員工和客戶三方持續向未來前行，綿延不息。

### 關於厚生商標



由父親徐風和先生設計的厚生商標，標示了顧客、股東、員工之間唇齒相依的良好關係。圖案中有著一大二小三隻象，其中較大一隻高舉厚生旗幟代表顧客，傳達了「厚生社會、造福桑梓，滿足顧客」的家風及企業精神。較小的兩隻分別代表股東及員工。外圍的圓形則象徵三者和諧一致，永續經營、綿延不息。

厚生股份有限公司 董事長

徐正材



## 關於報告書

### 報告書概況與發行頻率

歡迎閱讀厚生股份有限公司（下簡稱：厚生或本公司）公開發行的第二本永續報告書，未來我們將每年定期發行此報告，持續向外界揭露財務績效以外的環境、社會與公司治理營運成果，並以行動實踐永續經營之企業願景。本報告書於 2024 年 6 月發行，預計下一期報告書發行時間為 2025 年 6 月。

### 報告邊界與範疇

本報告書報導期間為 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日，每年定期發行一次，涵蓋範圍包含厚生總公司與各事業部，不含海外營運據點與辦公室，揭露範疇占合併財報淨營收 99.83%。

本報告書財務相關數據來源為厚生 2023 年度的合併財務報表，以厚生及子公司為揭露範疇；在環境類別與社會類別的資訊邊界中，以厚生桃園龍潭廠、台北總部暨營建事業部及南崁物流中心為揭露範疇，不含子公司。關於更詳盡的關係企業資訊，請見厚生股份有限公司《[112 年度年報](#)》。本報告期間內之組織規模、架構、所有權及供應鏈皆無重大改變，本報告書亦無資訊重編情事。

<sup>1</sup> GRI Sustainability Reporting Standards

### 編撰指南

本報告書依據全球報告倡議組織之最新版 GRI 準則（GRI Standards<sup>1</sup>）進行編撰，即通用準則採用 2021 年版，主題準則之 GRI403 是對照 2018 年版、GRI306 對照 2020 年版、其餘主題準則則為 2016 年版；並於附錄提供 GRI 內容索引。

### 報告書主要負責單位及品質管理方式

為加強厚生永續報告的完整性和可信度，本公司參照《[上市公司編製與申報永續報告書作業辦法](#)》，建立編製永續報告書之程序，並將此程序呈報予董事會檢視與核准制度適當性。



作業程序	作法
報告彙編	本報告書由永續發展小組負責統籌規劃，書中所揭露之數據資料、策略目標、績效指標等則由各權責單位負責提供，再由永續發展小組整合編撰、校對及修訂。
內部審閱	編製完成之報告書經各單位再次確認其內容完整性與正確性後，由相關權責單位最高主管負責核定。
外部保證	本公司財務報告係經正風聯合會計師事務所依據國際財務報導準則查核簽證；永續報告書尚未經第三方查證。
核准定稿	最終版完整稿件由永續發展小組呈報董事會，經董事會審閱、核定後方公開發行。

## 聯絡資訊

如果您對《厚生 2023 年永續報告書》有任何建議或疑問，歡迎您透過以下方式聯繫我們。為善盡企業資訊揭露之責，我們亦同步將此報告書公布於官網以利查詢。

厚生股份有限公司

地址：台北市漢口街一段 82 號 8 樓

官方網站：<http://www.frg.com.tw/m/st-aboutus.html>

聯絡人：徐國倫

電話：03-4893456

電子郵件信箱：[1101@frgco.com.tw](mailto:1101@frgco.com.tw)



<sup>2</sup> International Financial Reporting Standards

# 永續亮點績效

## ▼ SDGs x ESG 行動績效

面向	聯合國 SDGs 指標	SDGs 行動倡議
<p>環境保護 Environment</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>2023 年能源消耗總量較 2022 年減少 31,176.53 GJ。</li> <li>2023 年溫室氣體排放總量較 2022 年減少 4,888.414 公噸 CO<sub>2</sub>e。</li> <li>生產事業所使用之蒸汽鍋爐與熱煤油鍋爐均採用「木質顆粒」之綠色生質燃料或液化石油氣（LPG）。</li> <li>為提升乾淨能源—液化石油氣的使用比例，2023 年將 1 台重油鍋爐改裝為液化石油鍋爐。</li> <li>2023 年厚生用電量約 111.898 千度，較 2022 年的 127.747 千度減少 15.848 千度，約 12.41%。</li> <li>2023 年無違規之空氣汙染物質排放或超標之情形。</li> <li>生產事業之一般橡膠黑色膠皮製品以再生原料「環保碳黑」取代碳黑。</li> <li>隔音材以小胎輪胎製成之橡膠顆粒再生利用。</li> <li>「琢白」建案獲得黃金級綠建築標章。</li> </ul>
<p>社會責任 Social</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>2023 年全公司平均提供 85 天～ 105 天年終獎金。</li> <li>2023 年共發出 100,800 元流程改善獎金、108,000 元優秀從業人員獎金、72,000 元暢貨獎金、14,000 元托兒津貼。</li> <li>2023 年，共辦理 48 場臨場健康服務、花費約 172 萬元於員工健檢。</li> <li>2023 年，共 22 名高階主管與資深同仁完成高階健康檢查，2 位資深同仁完成精準健檢。</li> <li>2023 年，厚生職安衛教育訓練總時數為 644 小時。</li> <li>圓盤鋸手持式圓盤機已加裝防護改善措施。</li> <li>針對合梯進行安全考量之改造，完成扶手加裝，改造為專屬平台式階梯。</li> </ul>

面向	聯合國 SDGs 指標	SDGs 行動倡議
<p>公司治理 Governance</p>	 	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023 年厚生集團營業收入約新臺幣 13.6 億元、稅後淨利約 5.2 億元、每股盈餘達 1.61 元。</li> <li>2023 年倉儲事業銷售額較前一年度成長 1.81%。</li> <li>2023 年預計執行書面評鑑之供應商為 30 家，全數已按計畫 100% 完成評鑑。</li> <li>截至 2023 年底，本公司特定主力產品累計共 17 項通過獨立第三方機構驗證。</li> <li>2023 年倉儲事業共寄送 18 份滿意度調查，回覆率及滿意度均為 100%，亦無客訴案件。</li> </ul>



## 重大主題分析

厚生參酌 GRI 準則所列之永續議題，並依 AA 1000 當責性原則 (AA1000 AccountAbility Principle, 2018)，透過包容性、重大性、回應性、影響性等 4 大原則鑑別重大主題，再參考 GRI 通用準則 2021 版之要求將其排序，並逐一揭露各重大主題的衝擊情形、管理策略及實務狀況；亦據此結果校準厚生的永續發展目標及策略，強化外部溝通的有效性。

### ▼ 厚生 2023 年重大主題鑑別流程



## 利害關係人議合

本公司依營運活動特性及產業屬性，參考 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 2015 年版之 5 大原則，評估利害關係人與本公司的依賴度、責任、關注度、影響力、多元觀點等構面，鑑別出 4 大關鍵利害關係人，包括 (1) 員工、(2) 客戶、(3) 供應商、(4) 投資人。

為全面了解利害關係人所關注，且對其造成實際或潛在衝擊之議題，並確認其衝擊程度，本公司於日常實務中便藉由各式雙向、持續的管道，與各類利害關係人積極溝通，同時蒐集並回應其所關注之議題。

本公司透過邀集各事業部門之主管、代表，蒐集平時與利害關係人透過會議面談、電話訪問、意見信箱，或是各式業務互動、交流時所得知之關注方向，同時參考國家政策趨勢及國際準則 (氣候相關財務揭露 TCFD) 及倡議 (聯合國永續發展目標 SDGs) 之議題，聚焦涵蓋經濟、環境、社會等層面之 15 項與本公司高度相關之永續議題，再依公司發展策略、產業現狀、價值鏈實務及專家建議進行探討，逐一確認這些關注議題對經濟、環境、人群及其人權的衝擊程度，鑑別排序出年度重大主題，作為本報告書之資訊揭露主軸，提供利害關係人資訊使用者進行有效評價與決策。

### ▼ 厚生股份有限公司之利害關係人議合情形

利害關係人	對厚生的意義	關注議題	溝通方法及頻率	年度溝通績效
 員工	員工是企業永續經營重要角色，每位員工皆向厚生貢獻其智慧，公司亦將持續發掘優秀人才、保障員工權利及福利。	經濟績效 薪酬與福利 員工多元及平等 壯世代人才管理 員工訓練與教育 職業安全衛生 社會參與	每季一次勞資會議 不定期部門會議 不定期主管面談 每年兩次績效考核 不定期人事部門面談	<ul style="list-style-type: none"> <li>舉行 4 次勞資會議，共 10 人次與會。</li> <li>辦理 12 次提案改善活動，共回收 504 項改善意見。</li> <li>上下半年分別有 182 人及 180 人完成的績效考核。</li> </ul>

利害關係人	對厚生的意義	關注議題	溝通方法及頻率	年度溝通績效
 客戶	為提升公司經濟績效及建立品牌形象，厚生化被動為主動，積極提供客製化服務，以滿足其商業需求並帶動產業發展、創造雙贏局面。	客戶服務 氣候變遷對策 綠色產品 / 服務 供應鏈管理 廢棄物管理 水資源管理	每週拜訪國內客戶 每季拜訪國外客戶 不定期展示會與技術拜訪	<ul style="list-style-type: none"> <li>與國內外客戶進行不定期電話溝通及線上會議。</li> <li>2023 年客戶滿意度問卷調查均分 85 分。</li> </ul>
 供應商	公司期望與供應商維持穩定合作關係，以確保原料供應無虞、產品銷售順暢、降低供應鏈風險。	經濟績效 誠信經營 供應鏈管理 資訊安全及隱私 廢棄物管理 水資源管理	採購每月提出各原料價格趨勢 不定期供應商洽商	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商年度稽核完成率 100%。</li> <li>不定期透過實地訪查、問卷調查、電話、郵件等與供應商保持聯繫。</li> </ul>
 投資人	股東為公司提供資金、承擔經營風險，故厚生亦將持續提升企業價值、維護股東權益。	經濟績效 氣候變遷對策 供應鏈管理 空氣污染防治 社會參與	每年一次股東常會 每年一次年報發布 每年一次法人說明會 每月一次公布營收 不定期投資人信件發送 不定期公開資訊觀測站揭露重大訊息	<ul style="list-style-type: none"> <li>股東會及法說會各召開 1 次。</li> <li>每年各發布 1 本年報及永續報告書。</li> <li>股東來電及提問郵件全數回。</li> <li>發布 4 本財務報告。</li> </ul>

## 重大主題鑑別及排序

完成利害關係人議合後，便進入評估營運衝擊，及鑑別、檢驗、確立重大主題等階段；厚生透過《重大性評估問卷》對 16 項關注議題進行標準化、量化的內部評估作業，鑑別並排序本報告書應優先揭露之 10 項重大主題，包含經濟治理面主題 3 項、環境面主題 4 項、社會面主題 3 項，並經永續發展小組與外部顧問共同討論及檢視相關流程、議題的合適性，確認重大主題未有疏漏後，呈報董事會核定，再接續報告書編製作業。

另外，有鑑於本公司人力資源結構分析結果，厚生 51 歲以上之「壯世代」勞工比例達到 48.97%，將近 5 成，為呼應勞動部勞動力發展署之跨世代友善職場政策，厚生 2023 年度較前一個報導期間新增 1 項重大主題為「壯世代人才管理」，以因應國內少子化與高齡化之人口結構變遷，以及產業缺工之衝擊，並積極進用「壯幫手」，透過跨世代合作打造友善就業職場。2023 年其餘重大主題及其排序皆同 2022 年。

此外，為確保能夠透過永續報告書與利害關係人進行有效溝通，本公司亦於官網設立「[利害關係人專區](#)」，並提供其專屬的聯繫管道：[invest@frgco.com.tw](mailto:invest@frgco.com.tw)，如對重大主題相關資訊或報告內容有任何疑問、建議或申訴，均可藉由此信箱保持暢通及良好的互動。

### ▼ 2023 年厚生 16 項關注議題



## ▼ 重大主題列表

項	重大主題	重大主題的重要性	實際或潛在的正負面衝擊	價值鏈衝擊			管理方針 對應章節
				上游供應商	中游厚生	下游客戶	
1	氣候變遷對策	因應國際趨勢擬定氣候變遷對策不僅能降低碳排放和資源消耗，亦能強化公司競爭優勢、掌握新商機。	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 低碳設備相關投資成本增加</li> <li>▪ 碳費課徵導致營運成本增加</li> <li>▪ 提高能源效率並降低成本</li> <li>▪ 獲得政府減碳補助</li> </ul>	√	√	√	<b>Chapter 4</b> 環境保護 氣候相關財務揭露
2	空氣污染防治	因產業特性影響，製程中會產生有機溶劑廢氣，故厚生投入資源於蓄熱式焚化爐（RTO）空污環保設備建置，以減少汙染物排放，維護環境健康。	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 提升企業形象與實質效益</li> <li>▪ 節省空污費用罰款支出</li> <li>▪ 投資環保設備成本增加</li> </ul>		√		<b>Chapter 4</b> 環境保護 空氣污染防治
3	經濟績效	公司可從經濟績效來檢視企業營運策略的優劣，並據此謀求精進與轉型，以持續改善企業體質、增強競爭力。	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 可為精進營運策略之依據</li> <li>▪ 保障股東權益</li> <li>▪ 帶動價值鏈經濟發展</li> </ul>	√	√	√	<b>Chapter 1</b> 關於厚生 經濟績效
4	供應鏈管理	落實供應鏈管理可優化資源配置、降低營運成本並提升客戶滿意度，並為公司穩定供貨及經濟績效成長奠基。	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 穩定產品供給</li> <li>▪ 降低供應鏈斷鏈風險</li> <li>▪ 促成產業夥伴關係發展</li> </ul>	√	√	√	<b>Chapter 3</b> 供應鏈管理 供應鏈管理
5	客戶服務	客戶支持為公司營利的根基，故厚生主動關注客戶需求並提供客製化服務，以提升客戶滿意、建立市場口碑。	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 建立品牌忠誠度</li> <li>▪ 提升經濟績效</li> <li>▪ 於同業中取得競爭優勢</li> </ul>		√	√	<b>Chapter 3</b> 供應鏈管理 客戶服務
6	職業安全衛生	為防止一切事故所造成的人員、財物損害，厚生積極關注及持續改善職安衛議題，以確保員工人生安全。	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 人員、財物損害</li> <li>▪ 提升人力資源穩定性</li> </ul>		√		<b>Chapter 5</b> 社會共融 安心職場環境

項	重大主題	重大主題的重要性	實際或潛在的正負面衝擊	價值鏈衝擊			管理方針 對應章節
				上游供應商	中游厚生	下游客戶	
7	薪酬與福利	期望藉由透明及良好的薪酬與福利制度，讓員工可竭盡全力、無後顧之憂地為公司發揮所長、創造產值。	<ul style="list-style-type: none"> <li>提升人力資源穩定性</li> <li>吸引優秀人才</li> </ul>		V		Chapter 5 社會共融 薪酬與福利
8	廢棄物管理	有效管理廢棄物將可降低垃圾量並提升資源使用效率，同時可節省能源及地球資源消耗，達成環境保護與企業形象的提升。	<ul style="list-style-type: none"> <li>廢棄物洩漏對環境負面衝擊</li> <li>投資環保設備成本增加</li> <li>降低垃圾量、提升資源效率</li> <li>提升企業形象與實質效益</li> </ul>		V		Chapter 4 環境保護 廢棄物管理
9	綠色產品 / 服務	綠色產品及服務為目前市場與商業環境的重要趨勢，為避免錯失商機，公司已在橡膠、營建相關主力產品中納入環保元素。	<ul style="list-style-type: none"> <li>投入研發成本增加</li> <li>因應市場趨勢拓展新商機</li> <li>提升企業形象與實質效益</li> </ul>		V	V	Chapter 1 關於厚生 創新研發
10	壯世代人才管理 <sup>1</sup>	本公司 51 歲以上之壯世代勞工比例近 5 成，故公司積極訂定友善職場相關政策，並保障久任員工權利及提升其福利，以透過跨世代合作打造多元共榮、友善的就業職場。	<ul style="list-style-type: none"> <li>提升產業缺工衝擊因應能力</li> <li>提升人力資源穩定性</li> <li>打造友善就業職場</li> </ul>		V		Chapter 5 社會共融 企業人力概況

註：1. 「壯世代人才管理」為 2023 年新增之重大主題。



# 1 關於厚生

公司簡介

經濟績效

- 營運狀況

主要業務項目

- 橡塑膠生產事業

- 營建事業

- 倉儲事業

創新研發

## 公司簡介

厚生股份有限公司創立於 1952 年 1 月 20 日，企業名稱取自《書經》「正德、利用、厚生、惟和」，並以「美善永遠在創造之中……」為企業使命。公司於 1992 年上市，股票代號 2107，營運總部位於台北市漢口街一段 82 號 8 樓，主要營業項目包含生產銷售塑膠皮、橡膠皮、綠塑皮，並跨足營建及物流倉儲產業，朝向多角化經營。

截至 2023 年底，公司正式員工人數共 194 人。公司屬法人實體，所有權概況請參閱本公司《112 年度年報》募資情形之股東結構及主要股東名單章節。2023 年資本額為新臺幣 3,035,934 仟元，合併營收達新臺幣 1,359,718 仟元，主要產品「膠皮」之年度銷售量達 8,545 仟碼。

厚生耕耘台灣逾 70 年，在醫療、功能成衣、充氣材料、工業相關、光電矽膠特用化學品、箱包袋材與鞋材等六大領域積極發展，並以「成為亞洲第一及唯一綠色環保橡膠供應商」、「提供功能性材料一次購足服務」、「與主力客戶簽訂年度銷售合約創造 60 % 以上穩定業績」為三大願景，近 20 年更秉持相同使命，跨足國際物流與營建業，以卓越品質完成全方位發展。

### ▼ 厚生股份有限公司全球營運據點

營運據點名稱	地址	電話
總公司	台北市漢口街一段 82 號 8 樓	(02) 2370-0988
桃園廠	桃園市龍潭區三和里朝鳳路 1 號	(03) 489-3456
厚生國際物流中心	桃園市蘆竹區厚生路 53 號 1-4 樓	(03) 321-6533
龍潭化學品物流中心	桃園市龍潭區三和里朝鳳路 1 號	(03) 480-8433
營建部	台北市漢口街一段 82 號 7 樓	(02) 2382-8579

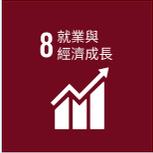
### ▼ 厚生具重要參與作用之公協會組織

項	組織名稱	策略性意義	會員資格
1	台灣橡膠暨彈性體工業同業公會	結合橡膠同業自主能量，促進產業良性競爭、創造和諧分工關係，並作為產界與政府間溝通、提案與建議之重要管道。	由徐正己總經理代表擔任會員、候補理事
2	台灣產業控股協會	期望藉由參與協會以搭建產官學溝通橋樑，促成台灣更多產業合作或各式策略聯盟，打造產業共贏生態圈，締造國際競爭力。	會員
3	台灣上市櫃公司協會	期望與各產業界的優秀企業家及傑出專業人士相互切磋，集思廣益，並整合內、外部資源彼此連結與促進合作，拓展視野及提升競爭力。	會員
4	台北市不動產開發商業同業公會	可做為業界與政府主管機關間之溝通平台，並增進本公司對相關法令的瞭解，以及提升環境變化的適應能力。	會員



## 經濟績效

### ▼ 2023 年重大主題「經濟績效」之管理情形

重大主題	經濟績效
對應 GRI 指標	GRI 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值
連結之 SDGs	
政策或承諾	厚生透過揭露營運及財務資訊，持續檢視公司營運策略的優劣，並讓公司在目前複雜的商業與經營環境中拓展新商機，進而提升公司經濟績效，保障與提升股東與所有利害關係人的權益。
指標及目標	<p>短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 持續維持正獲利。</li> <li>■ 遵循政府法律規範，持續建立良好的內控制度與環境。</li> </ul> <p>中長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 每年均有獲利，朝百年企業永續經營前進。</li> <li>■ 持續透過財務分析進行資金調控與規劃，並進行相關風險的預測、掌控與預防，以創造長期穩健的營運。</li> </ul>
追蹤管理機制	透過財務管理與執行策略以落實營運方針，達成資源配置最佳化。
年度行動及成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2023 年厚生集團營業收入約新臺幣 13.6 億元、稅後淨利約 5.2 億元、每股盈餘達 1.61 元。</li> <li>■ 2023 年取自中華民國政府《產業創新條例》相關節稅費用約 277 萬元。</li> <li>■ 2023 年取自中華民國政府醫護臨場服務及育兒津貼補助約 12 萬元。</li> <li>■ 2023 年倉儲事業銷售額較前一年度成長 1.81%。</li> </ul>

厚生致力於穩健經營，依據各個事業部的營運特性，持續調整經營策略，並朝多角化及穩定的財務結構發展邁進。2023 年厚生集團營業收入為新臺幣 1,359,717,454 元、稅後淨利為 518,877,440 元、每股盈餘為 1.61 元。另外，本公司取自中華民國政府之財務補助多來自《產業創新條例》相關之節稅費用，2023 年共節稅 2,769,343 元，其餘補助共 125,608 元，無取自其他國家政府之財務補助。

▼ 組織所產生及分配的直接經濟價值

(單位：新臺幣仟元)

項目		2021 年	2022 年	2023 年
產生的直接經濟價值	營業收入	2,794,884	1,937,243	1,359,718
	業外收入	227,109	326,867	410,948
分配的經濟價值	營運成本	1,911,356	1,312,316	939,388
	員工薪資和福利	192,033	169,119	206,171
	支付出資人的款項	410,791	404,791	394,671
	支付政府的款項	34,494	80,349	16,395
	社區投資	11,650	9,300	1,500
留存的經濟價值		461,669	288,235	212,541

註：留存的經濟價值＝產生的直接經濟價值－分配的經濟價值

▼ 2023 年政府財務補助情形

(單位：新臺幣仟元)

補助項目	金額
產業創新條例第 10 條投資抵減	節稅 1,427,015 元
產業創新條例第 23 條之 3 未分配盈餘減除實質投資金額	節稅 1,342,328 元
醫護臨場服務補助	補助 114,408 元
育兒津貼補助	補助 11,200 元



▼ 厚生近 3 年簡明綜合損益表<sup>1</sup>

(幣別：新臺幣)

年度	單位	2021 年	2022 年	2023 年
營業收入	仟元	2,794,884	1,937,243	1,359,718
營業毛利	仟元	883,664	625,209	420,611
營業損益	仟元	627,242	370,870	199,606
營業外收入及支出	仟元	196,109	459,427	392,594
稅前淨利	仟元	823,351	830,297	592,200
繼續營業單位本期淨利	仟元	777,956	711,684	518,877
停業單位損失	仟元	0	0	0
本期淨利 (損)	仟元	777,956	711,684	518,877
本期其他綜合損益 (稅後淨額)	仟元	491,100	(270,318)	762,927
本期綜合損益總額	仟元	1,269,056	441,366	1,281,804
淨利歸屬於母公司業主	仟元	777,956	711,684	518,877
淨利歸屬於非控制權益	仟元	0	0	0
綜合損益總額歸屬於母公司業主	仟元	1,269,056	441,366	1,281,804
綜合損益總額歸屬於非控制權益	仟元	0	0	0
每股盈餘	元	2.27	2.09	1.61

註：合併財務報表中所包含的實體包括厚生及由厚生所控制個體（子公司），詳見《112 年度年報》。

## 營運狀況

縱觀年度 2023 年厚生的生產事業銷售額為新台幣 880,166 仟元，占比 64.73%；營建事業銷售額為新台幣 192,350 仟元，占比 14.15%；倉儲事業銷售額為新台幣 287,202 仟元，占比 21.12%。其中，厚生的主力產品膠皮販售於國內市場及亞洲區、歐洲區、北美洲區及其他地區等市場，而內銷與外銷比分別為 34% 與 66%。

在橡塑膠生產事業方面，2023 年因受通膨、升息以及缺工缺料等因素影響，在財務調度及投資部分，透過營業收入來執行美金定存與投資，以保留獲利。市場部分，則因 2022 年顧客超買，庫存尚未去化，致使年度訂單減少，且受美中貿易戰及俄烏戰爭間接影響，中國經濟疲弱、訂單銳減，衝擊中國袋類市場，部分取自歐洲之原料供給量與價格亦有所變動。

在倉儲事業方面，內需部分，受惠於半導體廠商持續投資先進製程、台商回流加速投資等因素，目前產業復甦力道強勁；外需部分，雖有 5G 通訊、人工智慧及疫情轉單商機蓄勢待發，但仍須密切關注俄烏戰爭及高通膨所造成的全球供應鏈風險。為因應客戶倉儲需求增加，厚生積極順應客戶需求，持續進行倉儲的規劃與調整，定期與客戶保持聯繫，並持續開發新客戶。2023 年倉儲事業銷售額較前一年度成長 1.81%。

在營建事業方面，無 2023 年無完工建案認列，僅有精華保留戶銷售，故營業收入銳減，但本公司會堅持以合理價格出售，以維護股東權益。

### ▼ 厚生主要業務項目近 3 年銷售情形與市場概況

(單位：新臺幣仟元、%)

主要業務項目	銷售市場	2021 年		2022 年		2023 年	
		銷售額	占比	銷售額	占比	銷售額	占比
營建	臺灣	1,637,012	58.57	668,816	34.52	192,350	14.15
橡膠膠皮	臺灣、歐美、東亞	514,638	18.41	483,304	24.95	498,076	36.63
塑膠膠皮	臺灣、歐美、東亞	180,478	6.46	248,081	12.81	203,432	14.96
綠塑膠皮	臺灣、歐美、東亞	167,716	6.00	203,683	10.51	152,456	11.21
倉儲	臺灣、美國	245,639	8.79	282,088	14.56	287,202	21.12
其他	臺灣	49,401	1.77	51,271	2.65	26,202	1.93
合計		2,794,884	100	1,937,243	100	1,359,718	100

### ▼ 厚生生產事業中主力產品膠皮之 2023 年各銷售區域營業比重 (單位：新臺幣仟元、%)

類型	區域	營業額	占比
內銷	台灣	300,939	34
外銷	亞洲	335,953	38
	歐洲	146,174	17
	北美洲	94,783	11
	其餘地區	2,317	0

## 主要業務項目

厚生主要業務共有三大類型，分別為生產事業部、營建事業部、倉儲事業部。生產事業部專責橡、塑膠皮及其他各類材質膠皮之研發及製造；倉儲事業部主要負責物流中心（保稅倉庫）經營、倉庫興建、出租管理等業務；營建事業部則綜理不動產開發規畫及興建，委託興建、出租、出售業務。

### 橡塑膠生產事業

生產事業部在醫療、功能成衣、充氣材料、工業相關、光電矽膠特用化學品、箱包袋材與鞋材等六大領域積極發展，並設立完整的生產既研發設備。為回應客戶需求，2023 年厚生已成功將飛機用千斤頂替換成 TPU（熱可塑性聚氨酯彈性體）熱熔膠材質，其耐磨度不僅較原橡膠材質高出 5 倍，使用年限亦增長約 3 倍；另亦投入 280 萬的研發成本，成功研發出耐寒 -70°C 救生筏膠皮，且目前已量產並供貨至丹麥與極地等市場。



在環保議題方面，厚生將回收橡膠顆粒再製之橡膠地墊已於 2023 年取得綠建材標章，另亦開始將部分產品使用的碳黑以環保碳黑來取代，單年度碳黑使用量即高達 9,990 kg。未來，生產事業部將致力於隔音降噪、電子業生產耗材、抗強酸鹼的安全防護服面料，並持續提升產品品質及綠色產品相關服務，為人們的生活賦予智慧、節能、永續新價值。

#### ▼ 厚生產品取得綠建材標章證書

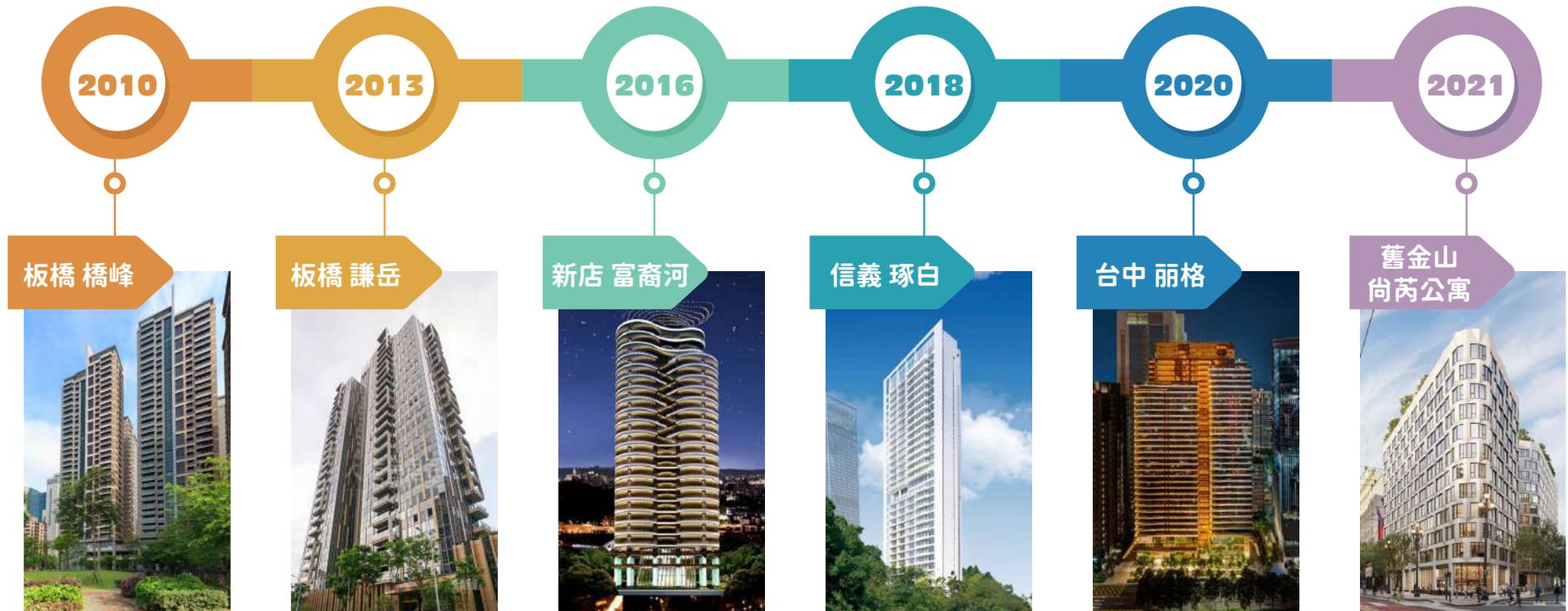


#### ▼ 厚生主力橡塑膠產品



## 營建事業部

營建事業部歷年來推行的案件有新北市板橋區「世界花園橋峰」、「謙岳」、新店區「富裔河」、台北市信義區「琢白」、台中七期「麗格」及美國舊金山「尚芮公寓」，而高雄市國賓案則在建築設計、環境影響評估及都市設計審議中。



## 倉儲事業

厚生倉儲事業主要提供南崁園區、板橋橋峰商場之不動產租賃管理，及龍潭園區土地開發興建，並配合物流中心之執照，提供客戶不同地點之選擇及空間規劃建議，同時整合：報關、提貨、拆卸櫃、進出作業、退貨及稅務等服務，以最佳物流運作模式，安全迅速將物品運送至客戶端，展現物流專業服務。

### ● 租賃業務

#### 南崁園區

目前共有六棟大樓，面積約三萬多坪，廠房主體為 SRC 結構，設立迴轉車道 3.5T 貨車直達至每個樓層進貨及卸貨，廠房明亮、格局方正好運用，地理位置優越，符合客戶期待，已完全出租。



#### 橋峰商場

位於新北板橋特區，交通便捷為四鐵共構站區，也是新板特區最大建築基地，大樓結構設計屬於 SC 新耐震，為新北首座取得耐震標章認證的建築物。商場面積約 1,882 坪，已完全出租。



#### 龍潭園區

研發大樓位於桃園龍潭交通要道，擁中山高及北二高雙交流道，廠房為二層之鋼筋混凝土之建物，面積為 2,000 坪，1-2 樓皆可作為倉庫使用，目前已有國際廠商進駐。



## ● 物流中心

2003 年取得財政部台北關稅局物流中心執照，正式跨入物流中心營運，從關務、稅務、倉儲管理及資訊系統整合，針對客戶不同的需求，提供最佳方案及服務策略，滿足客戶需求提升物流營運績效，讓客戶安心、放心與厚生合作，共創雙贏。

### 物流一倉及二倉

- ✓ 物流中心一倉於 92 年成立，地址：桃園市蘆竹區厚生路 53 號 1-4 樓，面積：11,658 平方公尺。
- ✓ 物流中心二倉於 104 年成立，地址：桃園市蘆竹區厚生路 2 號 7 樓，面積：1,014 平方公尺。
- ✓ 儲存產品以半導體零組件等高單價電子產品為主，目前滿倉狀態。



### 關務、資訊及倉儲管理

- ✓ 關務：累積多年保稅與進出口通關經驗，透過單一窗口為客戶提供整合性通關服務。
- ✓ 資訊：提供資訊整合服務，串聯客戶、報關行及倉儲作業系統，正確有效率達成客戶需求。
- ✓ 倉儲管理：提供進、出貨、裝卸櫃、加工及庫存管理及運輸配送服務。



## ● 龍潭智能園區

龍潭智能園區開發總面積為 1.9 萬坪，第一期開發坪數為 2,976 坪，中長期規劃開發坪數為 15,345 坪。將以啟動專倉合作方式形成產業聚落，園區內設置智能辨識系統與全區監控、進行人車管制，提供及時訊息，維護物流中心全面安全。與客戶共同成長發展未來的物流倉庫。

### 第一期開發

龍潭第一期開發規劃興建一座地下一層及地上四層的現代化綠建築物流倉庫，面積約 5,500 坪，已於 2023 年 5 月取得建造執照，並於 6 月動土開工，預計於 2024 年 Q4 完工使用，並取得使用執照及綠建築銅級標章。

### ▼ 建案亮點

#### 雙交流道交通及產業優勢

- » 中山高楊梅交流道、北二高龍潭交流道車程約 15 分鐘
- » 鄰近龍潭科學園區、渴望園區、貨櫃場，打造產業聚落



#### 建物結構

- » 鋼骨結構，耐震設計達 6 級弱
- » 鋼筋混凝土表面硬化劑地板
- » 大面積挑高空間
- » 12\*10 米大柱距
- » 倉庫全區灑水及嚴格消防設備



#### 節能減碳綠建築

- » 建材具環保 / 節能標章
- » 預計申請綠建築銅級標章
- » 未來擬設置太陽能板、充電樁
- » 外牆採三合一複層式金屬隔板，可隔熱吸音



## 創新研發

厚生秉持著「美善永遠在創造之中……」的企業使命，致力於為所有客戶提供創新動能、協助其拓展業務，並滿足其需求。為減少產品對環境的影響，2023 年厚生研發費用高達新臺幣 927 萬元，占營業收入 0.68%，同時新取得 5 件專利，截至 2023 年底，本公司累積有效核准專利件數共達 51 件。

### ▼ 近 3 年新專利及有效專利取得情形（國家：台灣）

年度	2021 年	2022 年	2023 年	累計有效專利件數
件數	2	4	5	51

### 生產事業

在生產事業方面，厚生在 2023 年的新品包含可用於建造大樓公寓的橡膠隔音墊、用於飛機引擎千斤頂的 3D 拉絲布、用於立槳、海上游泳池、救災用浮橋的 PVC、PU，目前一般業界對於橡膠紡織品僅能做到單一原料貼在產品，而厚生的產品優勢可做到複合式搭配，並針對不同材料的特性及客戶的需求，不斷精進公司技術服務而轉換製成多種功能產品做為廣泛的運用。此外，公司也積極參展提升公司於國際嶄露的機會，於 2022 年參加於阿姆斯特丹舉辦的「Marine Equipment Trade Show」海上用品展。

### ▼ 近 3 年新專利及有效專利取得情形（國家：台灣）

年度	2021 年	2022 年	2023 年
投資金額	10,467	9,634	9,270
占營收比例	0.37%	0.50%	0.68%
年增減率	5.55%	(7.96%)	(3.78%)

### ▼ 用於立槳、海上游泳池、救災用浮橋的 PVC、PU



### ▼ 用於飛機引擎千斤頂的 3D 拉絲布



### ▼ 使用回收橡膠顆粒製作的地墊



厚生之研發中心持續聘博碩士學位研究人員，全力研發新用途、新材質、新製程製品，建立先進技術研發能力，成為傳統產業轉型的成功範例。本公司除維持及持續優化既有產品品質，更進一步在國防、醫療、工業、安全維護、特用環境氣密、綠能環保、電氣保護、核化防護等方面，不斷累積研發量能、拓展產品應用。

#### ▼ 厚生產品未來研究發展方向與目標

節能、環保、 低碳排	<ul style="list-style-type: none"> <li>提升使用效率及減少能源耗用</li> <li>低碳排放</li> <li>低硫氧化物、低氮氧化物、低粒狀污染物排放</li> </ul>
電子業生產 製程用耗材 開發	<ul style="list-style-type: none"> <li>PCB &amp; CCL 模壓製成用耗材</li> <li>太陽能板模壓製成用耗材</li> <li>5G 產品模壓製成用耗材</li> </ul>
安全防護高 階多功能性 防護服面料 持續開發	<ul style="list-style-type: none"> <li>抗強酸、抗強鹼、耐化學品防護服面料</li> <li>抗電弧、耐燃級、耐油、耐磨防護服面料</li> <li>乾式、阻燃、耐用潛水衣面料</li> </ul>
海上自動充 氣式逃生相 關設備用料 開發	<ul style="list-style-type: none"> <li>符合國際海事組織 IMO 救命筏（耐寒 -70°C）、逃生滑道設備用料及環保救生衣用料（耐寒 -50°C）。</li> <li>新型充氣式郵輪逃生艇用料橡膠立體織物開發，取得歐盟 BV (ISO 15372) 海上充氣艇主體膠皮材料認證，並投入國外應用市場。</li> </ul>
配合國車國 造政策	開發完成耐燃、低發煙、低煙毒、耐磨等級之軌道車（高鐵、捷運、輕軌）車廂貫通道面料、環保節能半透光風擋材料，以及車廂內裝橡膠低噪音止滑地墊。

## 倉儲事業

在倉儲事業方面，因疫情後宅經濟趨勢興起，促進電商大廠「倉儲物流智慧化」之需求，而本公司將持續提升物流系統、導入部份自動化設備、E 化作業與數位升級，透過優化工作流程提升作業效率，減少重複性工作及人力成本，並在提升物流倉儲效能的同時減少紙張、碳粉、電力之使用量，呼應環保需求。

倉儲事業導入行動作業系統（PDA），在作業部分，利用 PDA 便攜特性可屏除固定作業位置、提升作業靈活性，亦可減少人工作業、降低錯誤率及提升工時利用率；在環保部分，可減少紙張列印成本，亦能與客戶交換電子資料，提升雙方溝通效率。

PDA 主要應用於進貨驗收，於進貨驗收時先進行包裝外觀檢查，再以 PDA 進行數量檢查，確保所收貨物的數量與訂單相符。另亦可應用於出貨製標與品質管制，以 PDA 掃描出貨訂單和貨物條碼，以確保訂單和貨物相符，再經系統收集及驗證相關資訊後，可即時產出每個客戶指定的出貨標籤、確保出貨正確性。

此外，倉儲事業亦以節省人力、作業時間，提高效率及正確率為目標進行其他系統功能優化，如推動系統整合，簡化作業系統操作；推動表單簽核作業電子化，減少紙張列印資源消耗等。

#### ▼ PDA 應用情形示意圖





## 2 公司治理

### 經營承諾

- 董事會組成
- 董事會進修
- 董事會績效評估
- 高階經理人薪酬政策

### 功能性委員會

- 審計委員會
- 薪資報酬委員會

### 永續發展小組

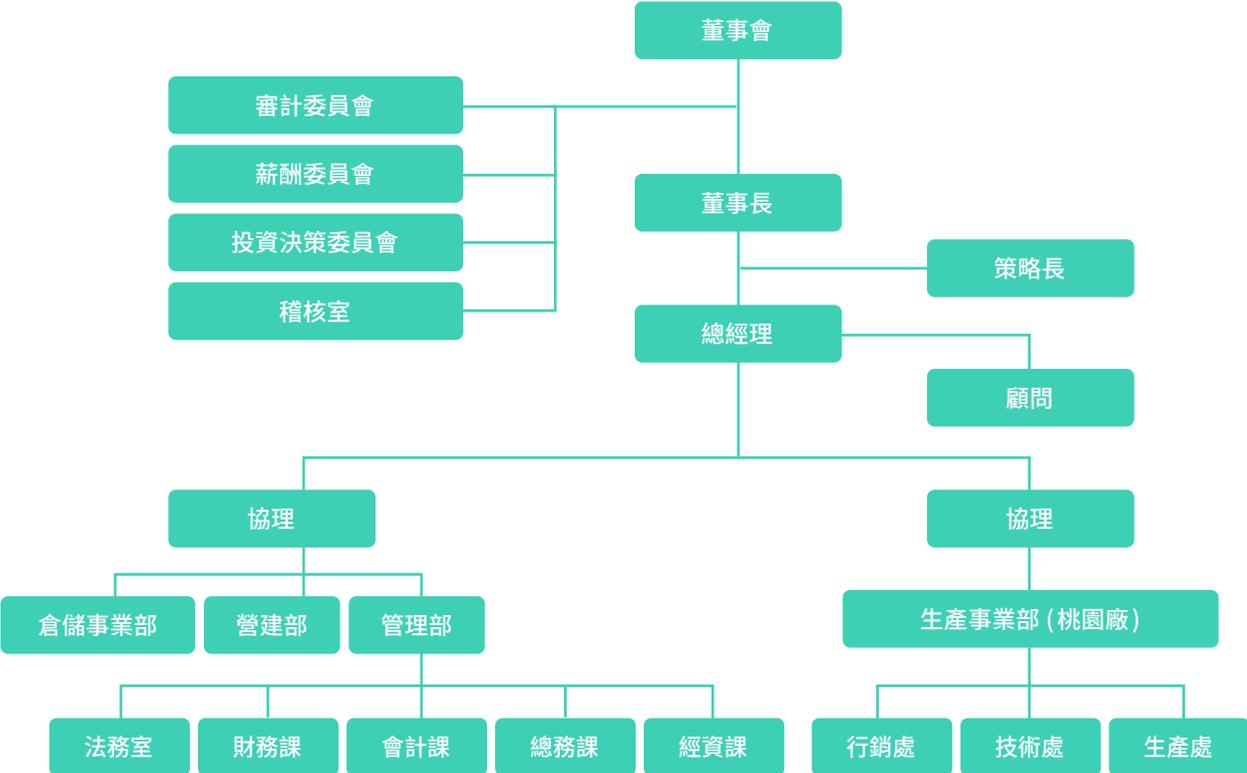
### 法規遵循

### 風險管理

# 經營承諾

厚生為對每一位股東、員工、客戶與利害關係人負責，承諾致力實踐永續經營，促進經濟、社會及環境的發展與保護。故本公司制定《[厚生股份有限公司公司章程](#)》、《[公司治理實務守則](#)》、《[內部控制制度說明](#)》等重要章程，並公告於[官網](#)，定期透過教育訓練將 ESG 概念落實宣導，讓所有工作者均能保有永續意識，與厚生共同實踐對永續的承諾。

▼ 厚生股份有限公司組織架構



欲瞭解更多公司治理架構與各部門業務執掌，請詳本公司《[112 年度年報](#)》。



## 董事會組成

厚生最高治理單位為董事會，負責決策、監督及管理本公司對經濟、環境、社會的衝擊，本屆董事會共有 9 名董事，其中 3 席為獨立董事，席次占比 1/3。本屆董事會於 2022 年 6 月改選，任期自 2022 年 6 月至 2025 年 6 月屆滿。2023 年厚生董事會共計召開 8 次董事會議，以審核企業經營績效、投資決策、資本支出、討論 ESG 相關策略及關鍵重大事件為主，同時指派、確認相關事項之權責單位，並於後續會議持續追蹤、監督實際進度與處理情形。

### ▼ 董事會成員

職稱	姓名	性別	年齡	出席次數	出席率
董事長	徐正材	男	67	8	100%
董事	徐正己	男	64	8	100%
全鑫豐有限公司代表人	徐正新	男	64	8	100%
瑞孚建設股份有限公司 董事法人代表	徐維志	男	65	8	100%
厚和建設股份有限公司 董事法人代表	林坤榮	男	74	8	100%
瑞錦國際股份有限公司 代表人	朱隆宗	男	70	8	100%
獨立董事	蕭勝賢 <sup>1</sup>	男	62	3	75%
獨立董事	吳春來	男	63	8	100%
獨立董事	姚毓琳	女	48	8	100%

註 1：獨立董事蕭勝賢於 2023 年 7 月 1 日辭任生效，預計於 113 年股東常會進行補選。目前獨立董事席次占比（25%），仍達董事會多元化之管理目標，獨立董事占 20% 以上。

## 董事會提名遴選

本公司於 2022 年 3 月 18 日董事會通過提名第 21 屆董事候選人名單（蕭勝賢、吳春來及姚毓琳為獨立董事候選人），且於 2022 年股東常會中改選 9 名董事（含 3 名獨立董事）完畢，並於 2022 年 6 月 14 日臨時董事會經全體出席董事同意通過推選徐正材為董事長。

經本公司管理部審查，徐正材及上述 8 名董事與獨立董事候選人之多元性、獨立性，以及學經歷、產業經驗、專業背景與專業技能等與組織衝擊相關之能力，均符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」及公司法之規定，故通過將徐正材推選為董事長；蕭勝賢、吳春來及姚毓琳列入本公司 2022 年獨立董事候選人名單。

徐正材先生任職厚生董事長已逾 27 年，繼續提名其為第 21 屆董事長候選人之因為擁有營運判斷、經營管理、領導決策、危機處理等專業能力。且於本公司擔任董事長期間，對公司營運管理及投資決策面提供專業且完善的指導建議，對厚生股份有限公司營運管理有顯著助益，故推選為董事長。更多董事會多元化情形及其專業背景與核心能力指標資訊請詳本公司《[112 年度年報](#)》。

## 利益迴避

厚生最高治理單位主席為徐正材董事長並兼任策略長；本公司董事會所有成員均採提名制辦理，董事會依循《董事會議事規則》並規範董事之利益迴避原則。要求董事會成員以高度自律及審慎態度善盡管理人道德義務、忠實執行業務與職權，同時規範，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

## 董事會進修

為即時掌握全球經營管理趨勢、增進公司治理及風險應變能力，本公司董事會成員持續精進產業專業知識及充實企業治理經驗，以提升與凝聚本公司最高治理單位在永續發展上的群體智識。董事會不定期安排進修課程，且課程內容面向涵蓋經濟、環境及社會，以增進董事會成員全方位的治理知能及趨勢洞見。

另，為使獨立董事能隨時掌握與公司相關訊息，本公司亦定期寄發董事會議程資料，及不定期寄發最新法令議題等資訊；更依據各董事成員之需求、回饋，持續強化傳遞資訊與進修規劃，以確保具備足夠專業善盡領導、監督功能。2023 年董事會總計進修時數共 66 小時，每人平均進修 7.3 小時。更詳盡的董事進修情形請詳本公司《112 年度年報》。

### ▼ 2023 年董事進修課程類別分析

職稱	姓名	環境類	社會類	經濟治理類	總進修時數
董事長	徐正材	√		√	6
董事	徐正己		√	√	6
董事	徐正新		√	√	9
董事	徐維志			√	6
董事	林坤榮	√			6
董事	朱隆宗			√	6
獨立董事	蕭勝賢	√		√	6
獨立董事	吳春來			√	6
獨立董事	姚毓琳	√	√	√	15

## 董事會績效評估

為落實公司治理、建立績效目標並加強董事會運作效率，厚生依據《董事會績效評估辦法》，每 3 年辦理一次董事會外部評鑑，並定期執行董事會、個別董事成員、功能性委員會自評。其中，董事會績效評估指標包含「對公司營運之參與程度」、「提升董事會決策品質」、「董事會組成與結構」、「董事之選任及持續進修」、「內部控制」等 5 大面向。

2023 年，董事會績效評估自評，評量得分為 96.3 分；董事成員績效評估自評，評量得分為 97.3 分。在功能性委員會部分，薪資報酬委員會績效評估自評得分為 90 分；審計委員會績效評估自評得分為 93.9 分。顯示董事對各項指標運作之效率與效果，有正面評價。此評量結果預計於 2024 年 3 月提報董事會。

## 高階經理人薪酬政策

董事及高階經理人之薪資報酬政策與結構皆由薪酬委員會訂定。本公司董事成員年度報酬包含：董事酬勞、薪資及獎金（後兩者僅涵蓋兼任員工者）；高階經理人之酬金則包含薪資、獎金、退職金等，每年均定期揭露於年報。本公司高階經理人薪酬除上述規定外，無其他特別福利；退休福利制度同一般員工，均依照法令規定辦理。

為促進董事會與高階經理人有效帶領公司邁向永續經營之企業目標，董事會除定期外部評鑑外，亦將「董事會參與企業社會責任制度」納入績效評估的主要指標之一，以強化董事會成員與公司永續發展目標之連結。高階經理人部分，則參考同業平均水準，並考量個人表現、公司經營績效等進行支薪。

未來，厚生將持續強化董事會成員與高階經理人的永續績效與薪酬的連結關係，並鼓勵高階經理人持續著眼於公司的長期價值，以增強公司因應氣候變遷之能力與改善企業體質。

## 功能性委員會

為有效執行營運風險衝擊管理，並落實鑑別公司對於經濟、環境與人群之衝擊及監督其程序，本公司於董事會轄下設置審計委員會、薪資報酬委員會、投資決策委員會等功能性委員會，各功能性委員會透過平時業務溝通管道，收集利害關係人建議反饋，負責發展、核准與更新各項衝擊之相關策略與政策，並由董事會負責監督其執行成果。

### 審計委員會

審計委員會由 3 位獨立董事組成，主要職權為執行企業風險控管，平均每 2 個月開會 1 次，執行公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則，以及管控公司存在或潛在風險。2023 年審計委員會共召集 6 次，委員平均出席率 93%。其中，蕭勝賢先生於 2023 年 7 月 1 日辭任生效，其應出席次數為 4 次，實際出席 3 次。參照本公司《審計委員會組織規程》規範，我們將於最近一次股東會進行補選，預計於 113 年股東常會進行獨董及審計委員補選。

#### ▼ 審計委員會成員

姓名	職稱	性別	任期
吳春來	召集人	男	2022/06/08-2025/06/07
姚毓琳	委員	女	2022/06/08-2028/06/07
蕭勝賢	委員	男	於 2023 年 7 月 1 日辭任生效

## 薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會由獨立董事組成，主要職權為協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，及董事與高階經理人之報酬，確保公司薪酬制度符合相關法令並足以吸引優秀人才。薪酬委員會已針對高階經營團隊的酬金及員工酬勞提撥比率予以評估和審查，審查結果請參閱本公司《[112 年度年報](#)》。

2023 年薪酬委員會共召開 5 次，委員平均出席率 92%。其中，蕭勝賢先生 2023 年 7 月 1 日辭任生效，其應出席次數為 3 次，實際出席 2 次。另請林盈吉先生於 2023 年 9 月 22 日起擔任薪酬委員會委員，其應出席次數為 1 次，實際出席 1 次。

#### ▼ 薪酬委員會成員

姓名	職稱	性別	任期
吳春來	召集人	男	2022/06/14-2025/06/07
蕭勝賢	委員	男	於 2023 年 7 月 1 日辭任生效
姚毓琳	委員	女	2022/06/14-2025-06/07
林盈吉	委員	男	2023/09/22-2025/06/07

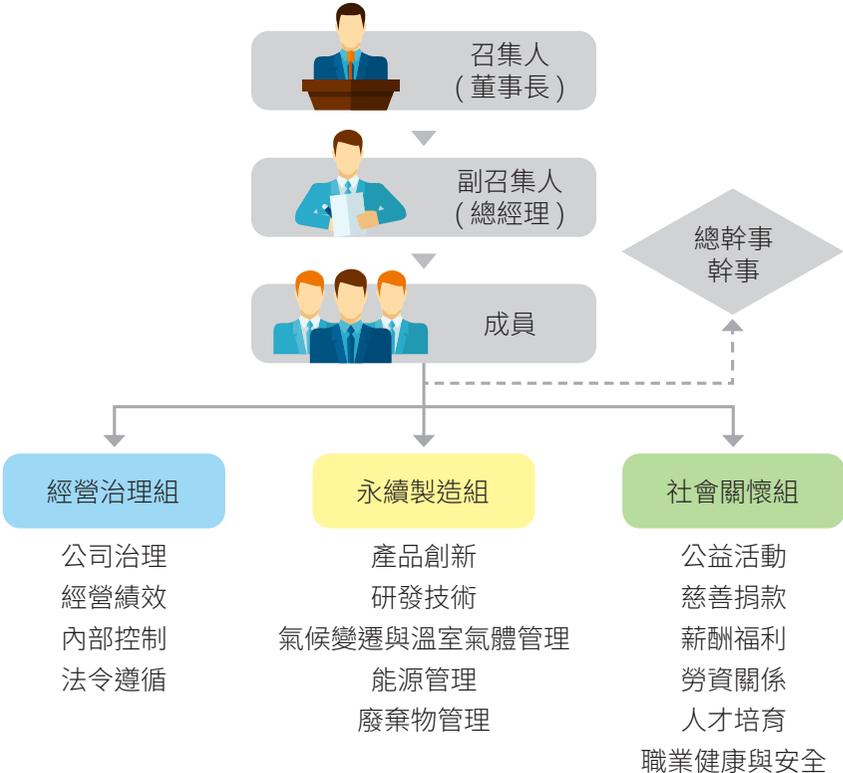
# 永續發展小組

為健全永續發展相關政策及推動相關措施，本公司建立永續發展小組負責落實厚生 ESG 各面向年度目標，如：實施成效及溫室氣體盤查情形等。永續發展小組由董事長擔任召集人、總經理擔任副召集人、協理及顧問擔任成員，再由成員中選派總幹事與幹事各一名。小組下分設「經營治理」、「永續製造」、「社會關懷」三小組，各有負責執掌事項，並與各部門互相聯繫與協調。

永續發展小組應協助董事會發展運作，並負責政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，並定期向董事會報告執行績效，以提升公司整體永續經營策略之實踐。2023 年於環境面我們以減少能源消耗為目標，落實溫室氣體排放管理，每年定期檢測溫排情形並執行節能減碳行動方案；致力於提升能源使用效率，2023 年已達成減少 12% 的能源消耗量，降低對環境衝擊。公司治理部分，完成《永續發展實務守則》之制定並公告於官網，亦完成訂定人權、誠信經營、資訊安全、風險管理等公司相關內規文件，預計 2024 年開始執行相關作為。社會關懷朝向在地化發展，提升在地捐助之金額比例為未來主要規劃方向，亦計畫透過頒發獎助學金之方式，邀請在地里民入廠參觀，達成良好的社區互動。

未來我們也將持續精進公司永續作為，與時俱進擬定相關環境管理策略，善盡企業社會責任，促進公司永續發展。

### ▼ 厚生永續發展小組組織架構



## 法規遵循

為確保本公司所有營運活動符合法令規範，厚生設有法務室，以隨時追蹤可能對公司造成影響的法規與最新修正情形，並確保各單位實務操作確實符合法規要求。2023 年，本公司已訂定《誠信經營作業程序及行為指南》，預計 2024 年開始執行誠信經營項目，如：要求同仁簽署誠信經營守則同意書；並請法務室自 2024 年起每年製作誠信經營簡報加強宣導，且每年定期向董事會報告政策落實情形。

此外，公司設立各式申訴舉報及建議管道，鼓勵內、外部利害關係人針對不誠信行為，或任何營運活動對環境、經濟、社會及人權層面造成衝擊之情事，進行檢舉、申訴或提供相關建議。2023 年，厚生並未收到申訴及檢舉案件。

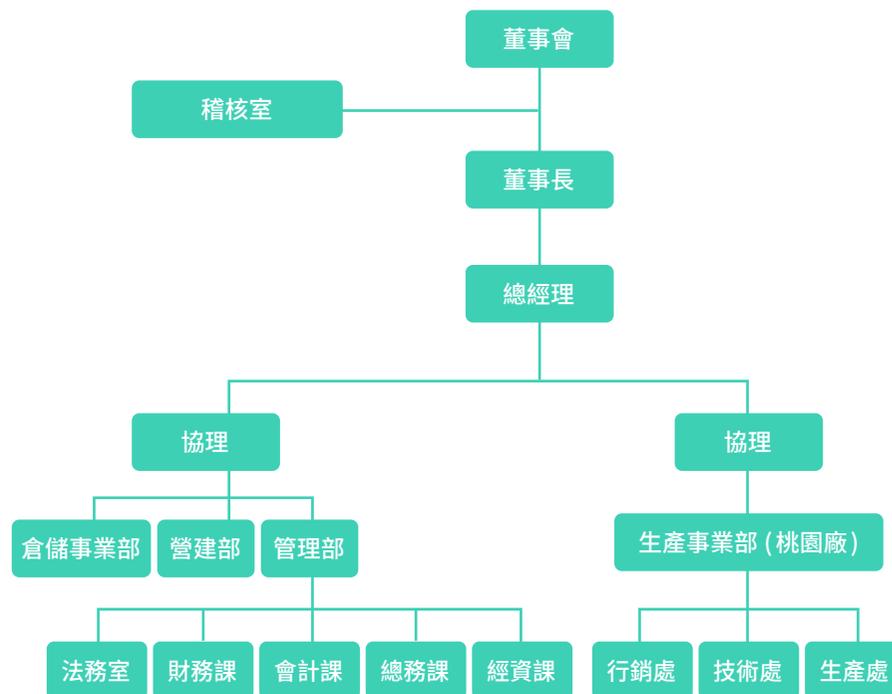
2023 年，厚生無因重大<sup>1</sup>違法、違規事件而遭受裁罰、處罰之情事。其餘違規事件包含：因排放管道未經許可變更而違反《空氣污染防治法》目前完成變更申請；廠房局部範圍使用到農牧用地，故違反《區域計畫法》，已立即移除地上物並進行恢復農牧用地樣貌；發生職業傷害事故而違反《職業安全衛生法》，已訂定使用手持式圓盤鋸作業規範，並於作業前加強安全宣導與落實個人防護用具使用，避免再發生類似案件。

註：重大違法事件定義為單一事件罰鍰金額累計達新台幣 100 萬以上者或嚴重影響公司營運之重大事件。

## 風險管理

為加強內部控制及增進企業風險之管理，含風險辨識、評估、報告及因應，特制定《風險管理政策與程序》。本公司設置三級風險管理組織，董事會為公司風險管理的最高單位，負責核准、審視、監督公司風險政策，確保管理架構及風險控管功能運作；各事業部為風險管理組織之核心成員，針對各項風險議題，進行督促所轄各權責單位轉化為各階層之營業或管理目標，定期檢討、監控及管理各式營運風險，再由稽核室針對重要風險項目予以評估並作稽核計畫，期望達成全面風險控管、降低風險對公司營運之衝擊。

### ▼ 厚生公司風險管理組織架構圖



## ▼ 風險衝擊及其因應策略與行動

風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責部門
業務或服務風險	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 因業務或服務品質不良，導致交付糾紛或賠償風險</li> <li>2. 業務或服務產生污染或事故之賠償風險</li> <li>3. 因業務或服務從事人員配置不當，直接或間接產生損失風險</li> <li>4. 產業趨勢變化大造成客戶流失風險</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 嚴格控管生產流程提高良率</li> <li>2. 定期檢視法規，如有變更應及時因應並加以宣導</li> <li>3. 依個人表現及公司經營績效合理調整薪獎考評，並定期舉辦勞資會議溝通</li> <li>4. 發展低碳倉庫、持續研發與創新，吸引客戶與拓展市場</li> </ol>	管理部及相關事業部
財務風險	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 擔保抵押不足之應收帳款或代收代付</li> <li>2. 本年度未提列之累積損失</li> <li>3. 從事證期局重點高風險操作</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 依授信管理辦法，按核決權限簽核後提供授信額度及付款票期，並定期檢視抵押品現狀及價值</li> <li>2. 本公司無從事有關高風險、高槓桿投資、及從事相關衍生性商品之交易</li> <li>3. 如有資金貸與他人或為他人背書保證事宜，確實遵守主管機關法定及公司內部規定辦理</li> </ol>	管理部
法規風險	政府對相關產業制定法規的風險，如廢水、廢棄物排放等，或是與原物料含量相關的法規限制	定期檢視法規及聘用法律顧問，如有變更應及時因應並加以宣導或尋求專業之法律協助	管理部及相關事業部
資產風險 (含氣候變遷之風險)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 因應氣候變遷導致營運成本增加</li> <li>2. 自有資產面臨極端氣候導致營運成本增加</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 物流中心與多家配送廠商合作，以避免供應鏈斷鏈風險</li> <li>2. 更換節能設備、以低耗能建築為新建目標，建案內加入智能及氣候變遷因應方案相關設計</li> </ol>	管理部及相關事業部
職安風險	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 員工操作機具造成意外事故</li> <li>2. 公司大樓或廠區的硬體設備造成危安風險</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 新進人員訓練課程加入工安宣導，並定期向複訓。</li> <li>2. 定期巡視、檢查及保養公司不動產、廠房及設備</li> </ol>	管理部及相關事業部



# 3 供應鏈管理

供應鏈管理

- 供應鏈簡介
- 在地採購

供應商評鑑與稽核

品質管理

客戶服務

- 滿意度調查

# 供應鏈管理

## ▼ 2023 年重大主題「供應鏈管理」之管理情形

重大主題	供應鏈管理
對應 GRI 指標	GRI 204-1 來自當地供應商的採購支出比例
連結之 SDGs	 
政策或承諾	為確保原物料來源穩定，及產品無品質、法規與人權等疑慮，本公司透過對供應商進行評鑑與稽核，以降低營運成本及經營風險，期望促進供應鏈共好及維持長期穩定的夥伴關係，共同締造產業佳績。
指標及目標	<p><b>短期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>研議訂定相關供應鏈管理政策。</li> <li>對本公司有重大影響之供應商，要求其具有相關訓練或由本公司協助訓練。</li> </ul> <p><b>中長期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>持續促進供應商及承攬商關注於 ESG 各面向的措施改善。</li> </ul>
追蹤管理機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年對供應商進行一次評鑑，由採購單位會同品保及技術單位執行調查評鑑。</li> <li>若供應商評鑑結果為乙等（含）以下時，將要求供應商進行改善，且視需要進行再評鑑工作。</li> </ul>
年度行動及成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>生產事業部近 3 年在地採購比例逐年遞增，且 2023 年在地採購比例達 80.7%。</li> <li>2023 年預計執行書面評鑑之供應商為 30 家，全數已按計畫 100% 完成評鑑。</li> <li>2023 年倉儲事業已按稽核計畫完成 3 家報關行、4 家貨運行稽核，達成率 100%。</li> <li>截至 2023 年底，本公司特定主力產品累計共 17 項通過獨立第三方機構驗證。</li> </ul>

## 供應鏈簡介

厚生以生產事業之橡、塑膠、綠塑合成皮的研究發展與生產製造為主要營運項目，在橡塑產業鏈屬中游製造商，採購來自上游的橡膠、塑膠、綠塑等關鍵原物料，透過生產設備加工製造後，出貨給下游各類用品加工廠商，適用於民生用品市場、電子材料市場、醫療材料市場、交通材料市場、環保材料市場。2023 年本公司供應鏈及與上下游廠商和客戶間的商業關係無重大顯著改變。

為落實供應鏈管理，除自我要求於橡塑生產事業、營建事業、倉儲事業等業務領域持續精進，加強與上、下游供應商及加工廠的合作關係外，亦持續促進供應商關注於 ESG 各面向的改善，並藉管理階層定期交流、自主評鑑、管理稽核與經驗分享，期望能與供應商及客戶攜手合作，強化夥伴關係，推出更多優質的產品及服務，共同創造更亮眼的永續價值。

### ▼ 厚生各營運事業供應鏈一覽

營運項目	上游	中游	下游
生產事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>橡膠原料製造商（例：Denka、Tosoh）</li> <li>塑膠原料製造商（例：台塑）</li> <li>綠塑原料製造商（例：Merquins）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>橡膠合成皮製造廠</li> <li>塑膠合成皮製造廠</li> <li>綠塑合成皮製造廠（厚生）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>橡膠用品加工廠</li> <li>塑膠用品加工廠</li> <li>綠塑用品加工廠</li> </ul>
營建事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>土地開發與購地（厚生）</li> <li>不動產開發規劃（例：厚生、大陸建設）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>營造工程</li> <li>營造商與各類承包商（例：大陸工程）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>銷售及客戶服務（例：厚生、新聯陽實業、慕樺廣告）</li> </ul>
倉儲事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>倉庫興建（厚生）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>物流中心（厚生）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶</li> </ul>

### ▼ 厚生生產事業產品主要原料及產品應用

產品類別	產品原料	產品應用
橡膠產品	人造膠、天然膠、尼龍布	雨衣、風衣、雪衣、鞋類、防水工程、空氣床、舟、浮橋、飛機戰車油箱、水櫃、輸送帶、成衣、救生衣、醫療材料、汽車材料、乾式潛水衣等。
塑膠產品	PVC 粉、DPHP、尼龍布	雨衣、風衣、皮包、皮箱、家具、壁紙、帳篷、空氣床、沙發、汽車座墊、帆布、成衣、救生衣、書包、安全座椅、醫療材料、汽車材料等。
綠塑皮產品	PU 糊、尼龍布	高級成衣、雨衣、風衣、滑雪裝、醫療材料、汽車材料等。

## 在地採購

為減少長途運輸造成過量的溫室氣體排放、支持在地商業發展，本公司致力提升在地採購的支出比例，特別在生產事業部方面，近 3 年在地採購比例逐年遞增，且 2023 年在地採購比例達 80.7%，未來厚生將保持此一水準，持續提升在地採購比例。

另，本公司亦推行相關低碳採購措施，以採購標的具環保標章或節能標章之產品為先，如：已更換具變頻節能標章之空調設備、倉庫及辦公室燈具改用 LED 燈具等；亦鼓勵客戶採購具環保及節能標章之紙張、紙箱、包材等產品、鼓勵客戶外包運輸車隊採用油電卡車等，帶動供應鏈共好；對內及員工落實部分，推行每周一日為無肉日、鼓勵員工使用環保餐具及宣導減少使用塑膠產品，同時加強系統優化，以減少紙張及碳粉的用量。

▼ 近 3 年生產事業部在地採購比例（單位：新臺幣仟元）

年度	2021 年	2022 年	2023 年
在地採購金額	394,146	433,509	362,878
採購總金額	505,110	552,997	449,408
在地採購金額比例	78.0%	78.4%	80.7%

註：數據來源主要為生產事業部



## 供應商評鑑與稽核

為確保厚生之供應商優良可靠、可保證原物料之交期及品質，本公司針對供應商制定《供應商評鑑與考核作業程序》，並據此規範對供應商進行年度評鑑及不定期稽核。另承攬商部分，亦依循《承攬商管理辦法》，除於施工期間須遵守合約規定外，應同時遵守政府勞工安全衛生法令及本公司勞工安全衛生規定，以防止職業災害情事。

公司每年對供應商進行一次評鑑，由採購單位執行調查評鑑，並會同品保及技術單位。評鑑結果分為優等（90 分以上）、甲等（75-89 分）、乙等（60-74 分）、丙等（59 分以下），被評為乙等（含）以下時，會將評鑑結果通知供應商並要求其改善，且視需要進行再評鑑工作。若為重要原物料（指定之對象）供應商評鑑結果未達優等時，除通知供應商評鑑結果，亦加強輔導、考核及矯正，並於 2 個月後重新評鑑。2023 年並無評鑑為乙等之供應商，亦無未達優等之重要原物料（指定之對象）供應商。

生產事業部供應商評鑑項目及比重包括：品質制度 24%、技術水準 16%、製造能力 16%、機具設備 8%、交期管理 8%、環境管理 8%、經營管理 20%。2023 年預計執行書面評鑑之供應商為 30 家，全數已按計畫 100% 完成評鑑。

### ▼ 近 3 年供應商書面評鑑家數及達成率

評鑑方式	2021 年	2022 年	2023 年
預計書面評鑑家數	27	27	30
實際完成評鑑家數	27	27	30
達成率	100%	100%	100%

在倉儲事業部分，每年須分別針對報關行、貨運行進行稽核，報關行稽核內容包括：報單鍵輸效率、報單內容正確性、專業知識、服務態度、配合度、價錢等 6 大項目，2023 年已按稽核計畫完成 3 家報關行稽核。貨運行稽核內容則包括：空車到庫是否準時、是否仔細確認貨物外觀異常、交貨準時、服務態度、配合度、簽回聯即時送回 6 大項目，2023 年亦按稽核計畫完成 4 家貨運行稽核。倉儲事業稽核達成率 100%。

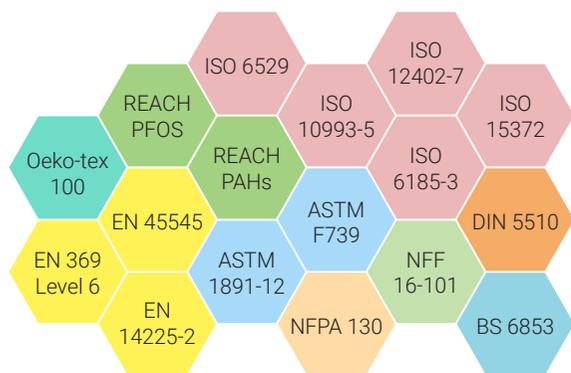
### ▼ 倉儲事業 2023 年稽核廠商家數及達成率

廠商類別	報關行	貨運行
預計稽核家數	3	4
實際稽核家數	3	4
達成率	100%	100%



## 品質管理

厚生以「技術的厚生，厚生是品質—讓品質替厚生說話」為品質政策，並遵循：厚生就是品質、品質全員投入、徹底整理整頓、做好源泉檢查、遵守作業標準、充份協調溝通、誠心滿足顧客等 7 項品質宣言，故自產品的研發、生產、運輸、銷售到使用，皆投入大量資源建置品質管理系統，除導入 ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統等基礎認證，更針對特定主力產品各別進行測試或認證，截至 2023 年底，本公司特定主力產品累計共 17 項通過獨立第三方機構驗證，以確保公司產品品質及使用者的健康安全。



### ▼ 厚生特定主力產品通過測試 / 認證情形

項	測試 / 認證標準	本公司通過測試 / 認證之產品範圍
1	Oeko-tex 100 環保紡織標章	高功能衣服材料
2	EN 45545 軌道車輛材料防火阻燃測試標準 (歐盟)	軌道車輛材料、車廂連結風擋材料
3	BS 6853 軌道車輛材料防火阻燃測試標準 (英國)	軌道車輛材料、車廂連結風擋材料
4	DIN 5510 防火阻燃測試標準 (德國)	軌道車輛材料、機械用橡膠蛇腹管材料 (Bellow)
5	NFF 16-101 防火阻燃測試標準 (法國)	軌道車輛材料、機械用橡膠蛇腹管材料 (Bellow)
6	NFPA 130 防火阻燃測試標準 (美國)	軌道車輛材料、機械用橡膠蛇腹管材料 (Bellow)
7	EN14225-2 歐洲乾式潛水服標準	乾式潛水服
8	ISO 15372 船舶與海上技術 - 充氣式 - 標準	充氣船產品材料
9	ISO 6185-3 充氣船測試標準	充氣船產品材料
10	ISO 12402-7 海上行船用救生充氣產品測試標準	救生充氣產品材料
11	ISO 10993-5 醫療器材生物相容性評估	醫療用床墊、充氣管條材料
12	ISO 6529 防護服材質之抗滲透性標準	防護衣物材料
13	ASTM F739 防護服材質之抗滲透性標準 (美國)	防護衣物材料
14	EN 369 Level 6 防護服化學防護標準	防護衣物材料
15	ASTM 1891-12 電弧及火焰防護測試標準	電弧防護衣物材料
16	REACH PFOS 全氟辛酸檢測標準	無全氟辛酸檢出
17	REACH PAHs 多環芳香族化合物檢測標準	無多環芳香族化合物檢出

# 客戶服務

## ▼ 2023 年重大主題「客戶服務」之管理情形

重大主題	客戶服務
對應 GRI 指標	自訂主題
連結之 SDGs	
政策或承諾	厚生為積極拓展國內及國際市場，持續研發創新與滿足客戶需求，並提供品質保證與技術服務，亦定期了解客戶的意見與回饋、積極處理客訴與後續追蹤，以持續改善產品與服務、穩定合作關係。
指標及目標	<p><b>短期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 生產事業部維持客戶滿意度均分 &gt;70 分。</li> <li>■ 倉儲事業部維持客戶 100% 滿意度。</li> </ul> <p><b>中長期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 生產事業部維持客戶滿意度均分 &gt;80 分。</li> <li>■ 倉儲事業部維持客戶 100% 滿意度。</li> </ul>
追蹤管理機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 每年定期實施客戶滿意度調查。</li> </ul>
年度行動及成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2023 年共收到 22 份調查回覆，回收率 100%，客戶滿意度均分 85 分，均分較前一上升約 16%。</li> <li>■ 2023 年倉儲事業共寄送 18 份滿意度調查，回覆率及滿意度均為 100%，亦無客訴案件。</li> </ul>

## 滿意度調查

為維護客戶關係，本公司除透過定期拜訪了解客戶需求與市場狀況，亦每年定期實施客戶滿意度調查，調查結果由公司稽核室統計，並依結果檢討不足之處、設立改善方向與措施。如發生客訴，亦會請客戶寄回樣品、分析原因，並依照流程積極回覆或提供補償方案。

本公司生產事業部方面，客戶滿意度調查類別包含：品質、價格、技術、交貨時間、服務態度、研發能力等 6 大項目，2023 年共收到 22 份調查回覆，回收率 100%，客戶滿意度均分 85 分，近三年客戶滿意度分數逐年提升。顯示我們於客戶服務方面的持續努力。較前一年度相比，客戶滿意度均分提高約 16%。

### ▼ 厚生生產事業近 3 年客戶滿意度調查結果

年度	2021 年	2022 年	2023 年
回覆數量	16	22	22
回收率	100%	100%	100%
客戶滿意度均分	53	73	85

在倉儲事業部份，倉儲事業秉持著「服務全方位、品質百分百」的品質政策，提供物流進出理貨、倉儲、報關、配送等全方位的專業服務，並持續加強作業品質，以提升客戶滿意度、信賴感及忠誠度。為強化客戶關係管理，厚生訂定客戶滿意度調查程序，2023 年共寄送 18 份滿意度調查，回覆率及滿意度均為 100%，亦無客訴案件。

為提升客戶滿意及服務效率，2023 年倉儲事業以「降低出貨異常風險」為重點優化事項，故倉儲事業透過導入 PDA 來提升作業準確性及效率，且為持續提升同仁專業能力，倉儲事業部亦積極安排教育訓練培養其專業能力，包含：保稅倉庫物流中心自主管理專責人員訓練及回訓、堆高機操作人員在職教育訓練回訓、職業安全衛生教育訓練、急救人員初訓班等，讓每位同仁能夠在教育訓練期間以扎實的訓練提升專業度。透過專業的訓練，倉儲事業在 2023 年的客戶滿意度調查方面，寄出的 18 份滿意度調查中，回覆率達 100%，且滿意度為 100%。



# 4 環境保護

氣候相關財務揭露

- TCFD 四大核心要素
- 氣候相關風險與財務影響
- 氣候相關機會與財務影響

能源管理

- 能資源減用

溫室氣體排放

空氣污染防治

廢棄物管理

綠色產品與服務

▼ 2023 年重大主題「氣候變遷對策」之管理情形

重大主題	氣候變遷對策
對應 GRI 指標	GRI 302-1 組織內部的能源消耗量 GRI 302-3 能源密集度 GRI 302-4 減少能源消耗 GRI 305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放 GRI 305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 GRI 305-4 溫室氣體排放強度 GRI 305-5 溫室氣體排放減量
連結之 SDGs	
政策或承諾	為降低氣候變遷相關風險所帶來的營運衝擊，本公司導入氣候相關財務揭露（TCFD），以鑑別相關風險與機會，並擬定對策與因應措施，同時依據 TCFD 分析結果及 ISO 14064-1 溫室氣體盤查結果，檢討量化數據並持續改善管理政策與措施。
指標及目標	短期目標：完成所有事業部溫室氣體盤查。 中長期目標：完成所有事業部溫室氣體盤查確信及完成訂定減量計畫。
追蹤管理機制	依循「ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準」進行溫室氣體盤查，並以 2022 年為基準年，持續進行盤查事宜，及依循「上市櫃公司永續發展路徑圖」要求，於特定時間前完成溫室氣體盤查及確信事宜。
年度行動及成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2023 年能源消耗總量約 106,837.19 GJ、能源密集度為 0.07857 GJ / 仟元。</li> <li>■ 2023 年能源消耗總量較 2022 年減少 31,176.53 GJ。</li> <li>■ 2023 年溫室氣體範疇一排放為 604.818 公噸 CO<sub>2</sub>e、範疇二排放 3,141.333 公噸 CO<sub>2</sub>e，共計 3,746.151 公噸 CO<sub>2</sub>e。</li> <li>■ 2023 年溫室氣體排放總量較 2022 年減少 4,888.414 公噸 CO<sub>2</sub>e。</li> <li>■ 生產事業所使用之蒸汽鍋爐與熱煤油鍋爐均採用「木質顆粒」之綠色生質燃料或液化石油氣（LPG）。</li> <li>■ 為提升乾淨能源—液化石油氣的使用比例，2023 年將 1 台重油鍋爐改裝為液化石油鍋爐。</li> <li>■ 2023 年厚生用電量約 111.898 千度，較 2022 年的 127.747 千度減少 15.848 千度，約 12.41%。</li> </ul>

## 氣候相關財務揭露

有鑑於近年氣候變遷所造成的災害發生頻率與規模加劇，為提前因應氣候災害、預防相關財務損失，本公司參考氣候相關財務揭露小組（TCFD）所擬定的氣候相關財務揭露建議，自願性揭露本公司於氣候相關風險發生時的因應政策與預防作為，並適當預估其所造成之財務影響。同時提升厚生氣候調適與災害復原的能力、增強氣候韌性，甚或尋找市場獲利新契機。

### TCFD 四大核心要素

#### ▼ 氣候相關財務揭露核心要素

核心要素	行動方案
 <p>治理</p>	<p>厚生公司由永續發展小組召集 ESG 各組小組成員，定期 / 不定期討論各項議題對公司內外部的潛在影響，以及鑑別氣候變遷相關風險與衝擊。對於鑑別之衝擊，與公司高階主管探討氣候相關風險與機會，並由總經理負責分配、指導、監督各部門落實相關措施；各部門單位依其相關業務內容為執行單位，並由稽核室依據各項目之執行情況訂定稽核標準，共同減緩氣候相關風險，找出相關財務機會。</p> <p>董事會為氣候變遷因應最高治理單位，永續發展小組定期向董事會報告整年度永續及氣候因應相關績效，以及每 3 個月向董事會報告碳盤查情形，由董事會評估相關目標達成進度。</p>
 <p>策略</p>	<p>因厚生公司面臨的主要風險為國內溫室氣體相關規範，以及海外客戶對於本公司溫室氣體及能源效率之要求，制訂風險應變與緩解措施計畫，以及危機處理機制。厚生將聚焦在「溫室氣體排放暨能源管理管理」、「環保法令依循」及「綠色產品服務」等面向，推動厚生相關因應策略。</p> <p>此外，本公司亦參考 IPCC 發布之氣候變遷評估報告中升溫情境，分析未來氣候變遷影響，訂定相關防洪防汛因應作為，以及溫室氣體及能源使用之管理措施。未來亦持續依據升溫情境作為調整營運策略之參考。</p> <p>本公司主要的短、中、長期風險與機會請參考「氣候相關風險與機會對財務的影響」。</p>
 <p>風險管理</p>	<p>厚生將氣候變遷可能帶來的潛在衝擊納入整體營運考量，2023 年已修定《風險管理政策與程序》，將氣候影響納入風險評估、即時辨識相關風險與關注法令變更，並依據業務類型及風險策略、財務規劃狀況預估風險發生機率與影響程度，辨識出實體及轉型風險與機會，衡量氣候變遷與天然災害等環境議題對企業營運及財務影響的衝擊。依據風險發生可能性與影響嚴重性進行排序，同時與權責部門制定相關對策，對於認定之對營運具較重大之風險提出因應措施。</p> <p>鑑別主要風險後，本公司透過風險相關內部會議定期 / 不定期管理相關業務風險，並為確保風險管理架構與功能正常運作，定期對董事會進行報告。</p>

核心要素	行動方案
 <p>指標與目標</p>	<p>厚生將能源耗用量作評估減緩氣候變遷之關鍵指標，並每年定期檢測與管理相關指標，以持續修正管理策略及提升能源管理力度。而本公司預計將訂定與新增節能減碳、廢棄物管理等相關目標，並擬定行動方案，深化氣候變遷評估與因應舉措。</p> <p>2023 年，厚生共排放 3,746.151 公噸的溫室氣體（範疇一、二排放量份別為 604.818 公噸、3,141.333 公噸），年度主要節能減碳措施如下，其餘措施請詳本報告書「能源減用」章節。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 辦公室設定空調溫度控管</li> <li>2. 辦公室使用節能燈泡及具節能標章之設備</li> <li>3. 製程中之重型設備輾輪逐步以滾珠軸承取代銅軸承</li> <li>4. 冰水主機、空調馬達更換為變頻馬達</li> <li>5. 蒸汽鍋爐及熱煤油鍋爐改採「木質顆粒」之綠色生質燃料</li> <li>6. 煙道排放符合環保標準</li> </ol> <p>2023 年，本公司在營運過程中，致力減少能資源的消耗，落實相關減廢、減排舉措，降低對環境衝擊。特別在能源使用與消耗方面，相較 2022 年，厚生已減少 12% 的能源消耗量。</p>



## 氣候相關風險與財務影響

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在財務影響	調適與因應作為
轉型 風險	政策和法規				
	法規風險	長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>依《再生能源條例》規定，契約容量在 5,000kW（瓩）以上的用電大戶，需在五年內自備 10% 綠電</li> <li>因應《氣候變遷因應法》即將開徵碳費</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>能源成本增加</li> <li>綠電設備投資及維運成本增加</li> <li>營運成本增加</li> <li>可能產生罰款</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>以 LED 燈具取代老舊耗能照明設備</li> <li>燈具加裝感應式照明設施</li> <li>桃園龍潭新建倉庫規劃為綠建築</li> <li>建案設置充電樁</li> <li>新案及廠房導入綠建築概念</li> <li>推動碳盤查作業，並制定相關減碳規劃</li> </ul>
	技術				
	低碳技術轉型	中期	橡、塑膠之產品製造難以達成零碳排	研發成本增加	使用回收橡膠顆粒進行產品研發
轉型 風險	市場				
	市場需求變化	中期	市場轉向綠色產品及低碳、低能耗之建築	<ul style="list-style-type: none"> <li>商品銷售狀況不佳導致獲利減少</li> <li>研發成本增加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>投入綠色產品研發</li> <li>使用循環物料、住宅導入能源循環設計</li> <li>物流倉庫導入綠建築設計概念</li> </ul>
實體 風險	立即性				
	極端天氣	短期	<ul style="list-style-type: none"> <li>機具、廠房、貨物損壞</li> <li>影響人員安全及出勤</li> <li>運輸中斷</li> <li>建案、建物損害</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資產損失</li> <li>產能減損</li> <li>勞動力減損</li> <li>保險費用增加</li> <li>防汛設備及資源購置成本增加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出入口設置防颱鐵捲門、防水閘門</li> <li>購置沙包、抽水機等機具</li> <li>設立多能工機制</li> <li>營建事業於購置土地前先進行地形、地質、地貌之評估</li> <li>清理水溝污泥、檢查各排水孔、修剪樹木</li> <li>定期檢查、保養機電與消防設備，年度大樓設備維護保養費用約 135 萬 ~150 萬元</li> <li>大樓迴轉車道排水溝加裝排水管，工程費用約 8 萬元</li> <li>每半年定期辦理自衛消防訓練課程</li> </ul>

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在財務影響	調適與因應作為
實體 風險	長期性				
	降水模式變化	中期	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 造成淹水導致機具、廠房損壞</li> <li>■ 影響人員安全及出勤</li> <li>■ 運輸中斷</li> <li>■ 貨物損失</li> <li>■ 造成乾旱導致影響製程</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 防汛設備及資源購置成本增加</li> <li>■ 購水之製造成本增加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 購置沙包、抽水機等機具</li> <li>■ 地下室停車場及一樓公共作業區出入口設置防颱鐵捲門、防水閘門</li> <li>■ 建造蓄水池可回收雨水</li> <li>■ 設置消防池可供應民生用水</li> </ul>
	年均溫上升	長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 儀器設備壽命減短</li> <li>■ 冷氣需更高製冷強度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 設備採購支出增加</li> <li>■ 能源成本增加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 以 SRC 技術建造物流廠房，可降低室內溫度</li> <li>■ 持續汰換與裝設變頻冷氣</li> <li>■ 增設循環扇控制內外均溫</li> <li>■ 設定冷氣啟動溫度門檻</li> </ul>



## 氣候相關機會與財務影響

類型	氣候相關機會	潛在財務影響	因應作為
資源使用效率	<ul style="list-style-type: none"> <li>能源使用效率提升</li> <li>紙張、廢棄物再利用率提升</li> <li>水資源需求降低</li> <li>節能產品相關補助</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>節省能源成本</li> <li>耗材購買費用減低</li> <li>降低用水成本</li> <li>節能產品生產補助、節能電器購買補助</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>以 LED 燈具、變頻空調取代耗能設備</li> <li>導入電子 E 化系統，鼓勵員工紙張、信封、紙袋資源回收再利用</li> <li>改善製程、宣導節約用水</li> <li>採用 e-Notice 系統，以電子方式通知股東發放現金股利</li> </ul>
能源來源	<ul style="list-style-type: none"> <li>使用低碳能源</li> <li>自產低碳、可再生能源</li> <li>採用節能措施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>使用自產綠電可節省能源成本</li> <li>自產剩餘綠電可外售</li> <li>節省能源成本</li> <li>減少營運成本支出</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>裝設太陽能板</li> <li>蓄熱式焚化爐 (RTO) 餘熱回收導回鍋爐</li> </ul>
產品和服務	<ul style="list-style-type: none"> <li>開發或增加低碳商品和服務</li> <li>開發新產品和服務的研發與創新</li> <li>消費者偏好轉變</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>綠色產品的需求增加而提高收入</li> <li>綠色產品或服務收到客戶青睞</li> <li>提升公司形象與知名度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>循環經濟：使用回收橡膠顆粒製作隔音建材、地墊材料</li> <li>部分產品使用的碳黑以環保碳黑來取代</li> <li>導入自動化設備</li> <li>打造綠建築、增設充電樁</li> </ul>
市場	<ul style="list-style-type: none"> <li>開發新市場</li> <li>獲取公部門獎勵</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>以綠色產品和服務取得商機</li> <li>獲政府補助可增加公司收入或減少支出</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>依《產業創新條例》獲得政府稅務抵減</li> </ul>
韌性	<ul style="list-style-type: none"> <li>自產低碳、可再生能源</li> <li>能源替代、來源多元化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>節省能源成本</li> <li>降低違約風險</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續關注氣候變遷風險議題</li> <li>裝設太陽能板</li> <li>強化循環經濟相關作為</li> <li>使用液化石油氣 LPG、木質顆粒等燃料</li> </ul>

# 能源管理

本公司能源使用情形以生產事業為大宗，生產事業所使用之蒸汽鍋爐與熱煤油鍋爐均採用「木質顆粒」之綠色生質燃料，木質顆粒來自於木材廠所剩餘的切邊材及木屑，製粒過程中不添加化學黏著劑，而是利用木材本身經過高溫高壓自然釋出的木質素而黏結擠壓形成純木顆粒。木質顆粒水分低、比表面積大、低灰份的特點確保了高燃燒效益，適用於鍋爐用料，且純木材低硫、低氮、低氯的特性也大幅延長鍋爐設備的使用年限，煙道排放亦符合環保標準。

分析 2023 年能源使用情形，生產事業部 2023 年因受到前一年度顧客超買影響，庫存尚未去化，致使年度訂單減少，且中國袋類市場受美中貿易戰及俄烏戰爭間接影響，訂單銳減，故營業額及能源使用量均有衰退情形。另，2022 年原使用 2 台生質燃料鍋爐、2 台液化石油氣鍋爐及 1 台重油鍋爐，為提升乾淨能源—液化石油氣的使用比例，2023 年將 1 台重油鍋爐改裝為液化石油氣鍋爐，並停用 1 台生質燃料鍋爐，故液化石油氣用量增加、生質燃料用量減少，目前鍋爐使用情形為 1 台生質燃料鍋爐、3 台液化石油氣鍋爐。2023 年能源消耗總量約 106,837.19 GJ、能源密集度為 0.07857 GJ / 仟元，較 2022 年減少 31,176.53 GJ。

▼ 厚生能源使用情形 (單位：十億焦耳 GJ)

能源類型		2022 年	2023 年	
非再生 能源	範疇一	柴油	531.58	482.48
		液化石油氣	12,426.93	17,953.65
	範疇二	外購電力	56,317.95	22,846.06
	小計		69,276.46	41,282.19
再生 能源	範疇一	太陽能光電	0	0
		生質燃料	68,737.26	65,555.00
	範疇二	外購綠電	0	0
	小計		68,737.26	65,555.00
能源消耗總量		138,013.72	106,837.19	
營業額 (單位：新台幣仟元)		1,937,243	1,359,718	
能源密集度 (單位：GJ / 仟元)		0.07124	0.07857	

註：1. 能源轉換係數的來源為環保署公告溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版  
 2. 能源密集度 = 能源消耗總量 ÷ 營業額



## 能資源減用

為落實環保與加強節能減碳力道，厚生透過於各面向啟動多項行動方案，在生產事業部分，主要透過製程改善來降低溫室氣體排放；倉儲事業部分，則透過工廠數位化、智慧化、導入電子系統及低碳措施等節省資源耗用；其餘則強化辦公室及員工日常生活習慣宣導。2023 年厚生用電量約 111.898 千度，較 2022 年的 127.747 千度減少 15.848 千度，約 12.41%。

面向	行動方案
橡塑膠 生產事業	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2023 年將 1 台重油鍋爐改裝為液化石油鍋爐，以提升乾淨能源使用比例</li> <li>2. 改造製程，下腳料重複回收使用</li> <li>3. 重型設備輾輪逐步以滾珠軸承取代銅軸承，以降低能源損耗</li> </ol>
倉儲事業	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 加強作業 E 化與數位升級，導入 PDA，減少列印、紙本用量、碳粉用量</li> <li>2. 透過倉儲管理系統 (WMS) 及輔助系統與客戶進行電子資料交換，減少紙本用量</li> <li>3. 確認利用 WMS 系統進行進出口報單的審核及比對作業，減少紙本用量</li> <li>4. 出貨簽回聯以運輸業者的線上簽單查詢為主，不需再要求正本簽回，可節省人力及紙本需求</li> <li>5. 客戶紙箱外圍膠膜回收整理，於出貨時作為填充物，減少資源浪費與廢棄物產生量</li> <li>6. 紙箱回收再利用，減少採購新包材</li> <li>7. 鼓勵客戶外包運輸車隊採用油電卡車或使用永續燃油的卡車</li> </ol>
辦公室 環境管理	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 執行假日電源關閉、設定飲水機夜間休眠，減少設備能耗</li> <li>2. 走道裝設感應式燈具、燈具改用 LED 燈、午休關燈、空調改採變頻系統，節約用電</li> <li>3. 廠區內水龍頭加裝省水閥，節省用水</li> <li>4. 水費單及電費單改用電子帳單，可節省紙張列印及寄送碳排</li> <li>5. 員工上下班改採電子感應方式，節省紙張列印</li> <li>6. 信封、牛皮紙袋重複利用，減少資源浪費與廢棄物產生量</li> </ol>
日常宣導	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 桃園廠區提供員工台北 - 桃園通勤交通車，減少員工通勤成本、溫室氣體排放</li> <li>2. 鼓勵同仁多走樓梯少搭電梯</li> <li>3. 加強內部宣導減少使用塑膠產品</li> <li>4. 鼓勵同仁使用環保餐具、水杯，減少一次性餐具的使用及廢棄物產生量</li> <li>5. 宣導落實垃圾分類與資源回收</li> <li>6. 紙張重複利用、內部參考文件採雙面印刷</li> </ol>



# 溫室氣體排放

厚生自 2022 年起依循 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準進行溫室氣體盤查，進行範疇一（類別 1）、範疇二（類別 2）的溫室氣體排放盤查，並訂立 2022 年為基準年。未來厚生將依循法規，規劃取得 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查聲明書。

2023 年，厚生的溫室氣體範疇一排放為 604.818 公噸 CO<sub>2</sub>e、範疇二排放 3,141.333 公噸 CO<sub>2</sub>e，共計 3,746.151 公噸 CO<sub>2</sub>e。溫室氣體排放總量較 2022 年減少 4,888.414 公噸 CO<sub>2</sub>e。

▼ 厚生溫室氣體排放量及排放強度

範疇	盤查項目	2022 年	2023 年	相較前一年度
範疇一 (類別1)	公務車用 - 汽油、堆高機 - 柴油、鍋爐 - 液態石油氣、化糞池 - 水肥、其他切割設備 - 焊條、乙炔、除鏽劑 -CO <sub>2</sub> 等	890.847	604.818	-286.029
範疇二 (類別2)	外購電力	7,743.718	3,141.333	-4,602.385
溫室氣體排放總量 (單位：公噸 CO <sub>2</sub> e)		8,634.565	3,746.151	-4,888.414
營業額 (單位：新台幣仟元)		1,937,243	1,359,718	-577,525
溫室氣體排放強度 (單位：公噸 CO <sub>2</sub> e / 仟元)		0.004457	0.002755	-0.001702

註：

1. 轉換係數來源為環保署公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。
2. 組織邊界採營運控制權法。
3. 各類溫室氣體之全球暖化潛勢 (GWP) 係選用 IPCC 第五次評估報告之估值。
4. 2021 年電力排碳係數為 0.509 公斤 CO<sub>2</sub>e / 度；2022 年電力排碳係數為 0.495 公斤 CO<sub>2</sub>e / 度；而 2023 年排放係數尚未公布，因此已 2022 年排放係數計算。
5. 溫室氣體強度 = 溫室氣體排放總量 ÷ 營業額。
6. 因 2022 年為第一年實行碳盤作業，故以之為基準年，該年度溫室氣體碳排量為 8,634.565 公噸 CO<sub>2</sub>e。



## 空氣污染防治

### ▼ 2023 年重大主題「空氣污染防治」之管理情形

重大主題	空氣污染防治
對應 GRI 指標	自訂主題
連結之 SDGs	
政策或承諾	為避免因公司營運而對當地社區造成空氣污染等負面影響，厚生訂定《空氣污染管理辦法》，並透過建置蓄熱式焚化爐（RTO）進行揮發性有機化合物（VOC）之處理，以確保公司排放之氣體符合法規排放標準，防止空氣污染物質排放、保障員工及居民健康。
指標及目標	持續性目標：每年依檢測計畫落實執行排放管道檢測，並符合法規規範。
追蹤管理機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 每年定期檢測 1 次所有排放管道。</li> <li>■ 每年配合政府抽查。</li> <li>■ 每季申報空污排放量。</li> </ul>
年度行動及成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2023 年每支排放管道定期檢測 1 次。</li> <li>■ 2023 年無違規排放或超標之情形。</li> </ul>

厚生遵循《空氣污染防治法》相關規定，每季申報空污排放量，本公司製程中所產生之有機溶劑廢氣，全數均經 RTO 空污環保設備處理，符合法規標準後始得排放，故 2023 年無違規排放或超標之情形。

RTO 空污環保設備是由兩個槽體結合而成，每個槽體填充多層的蓄熱陶瓷，藉由經過這兩個槽體內之熱流體反覆流動，產生加熱與冷卻的功能，可消除有機溶劑廢氣，並經由熱回收系統，將熱能再利用，除可處理廢棄問題，亦可節省能源。RTO 系統操作簡易且去除效率高，同時又具有熱回收效率高、燃料消耗低、設備壽命長、易保養易檢修等優勢。

▼ 橡膠製程／PU製程／蒸汽鍋爐氣體排放情形（單位：ppm）

氣體類別	法規排放標準	2021 年	2022 年	2023 年
氮氧化物 (NOx)	100	42 / - / 90	7 / 40 / 88	3 / 本年度無須檢測 / 87
硫氧化物 (SOx)	50	5 / - / 4	2 / 1.8 / 5	2 / 本年度無須檢測 / 5
懸浮微粒 (PM)	30	1 / - / 5	1 / 2 / 4	1 / 3 / 5

▼ M08 熱煤油鍋爐氣體排放情形（單位：ppm）

氣體類別	法規排放標準	2021 年	2022 年	2023 年
氮氧化物 (NOx)	100	90	76	86
硫氧化物 (SOx)	50	5	50	3
有害空氣污染物 (HAP)	30	4	10	18



## 廢棄物管理

### ▼ 2023 年重大主題「廢棄物管理」之管理情形

重大主題	廢棄物管理
對應 GRI 指標	GRI 306-3 廢棄物產生 GRI 306-5 廢棄物的直接處置
連結之 SDGs	
政策或承諾	厚生依循本公司《廢棄物管理辦法》委託合格之環保廠商處理廢棄物，並致力於提升廢棄物循環再利用率，以降低資源需求，與對環境及人員健康之負面衝擊。
指標及目標	持續性目標：事業廢棄物每季 45 噸，每年目標 180 公噸。
追蹤管理機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年均定期召開各產線品管會議（QCC），持續廢棄物宣導減量及落實分類。</li> </ul>
年度行動及成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023 年生產事業部製造之廢棄物總量 98.48 公噸；倉儲事業一般廢棄物總重約 3.4 公噸。</li> <li>2023 年 針對 2 家廢棄物處理廠商各執行一次書面稽核。</li> </ul>

為避免對環境及人員健康產生負面衝擊，厚生所有事業單位均依法委由國內合格廠商進行廢棄物清運及處理。在生產事業部份，廢棄物種類以一般性飛灰或底渣混合物、廢纖維或其他棉布等混合物、事業活動產生之一般性垃圾為主。

在倉儲事業部份，廢棄物主要類型為包材與廢棄棧板為主，無有害廢棄物，所有廢棄物皆委託合法清運業者處理。一般廢棄物會先經由垃圾分類分別放置，2023 年倉儲事業一般廢棄物總重約 3.4 公噸；事業廢棄物亦將以廢紙類、廢紙箱、膠膜、廢棧板分類整理整齊，以減少廢棄物產生量及垃圾處理費用，並可提升廢棄物處理效率。

2023 年生產事業部廢棄物處理情形：廢棄物總量 98.48 噸，有害廢棄物占比 1.75%，皆為離場焚化處置，產出量總計 1.72 噸；非有害廢棄物共重 96.76 噸，占比 98.25%，委由合法廢棄物清運廠商離場處理，並每年針對委外之廢棄物處理廠商進行書面稽核，確保其絕對遵守厚生 ESG 經營理念，合法處理廢棄物以降低對環境之影響。

為節省資源耗用需求及降低垃圾量，厚生持續宣導與提升紙箱、紙張重複再利用，並將膠膜回收整理後當作填充物重複使用，另亦積極鼓勵承租客戶及員工參與廢棄物的分類回收，以實現資源循環再生，使有價值的廢棄物得以回收循環再利用。

▼ 2023 年廢棄物總量概覽（單位：公噸）

年度			2023 年	
分類	處理場址	處理方式	產出量	占比
有害事業廢棄物	離場	焚化（不含能源回收）	1.72	1.75%
非有害事業廢棄物	離場	焚化（不含能源回收）	36.50	37.06%
		掩埋	41.26	41.9%
		其他處置	19.00	19.29%
廢棄物總量			98.48%	

註：此表數據統計來源為生產事業部。

▼ 一般廢棄物分類



▼ 一般事業廢棄物分類



▼ 進出貨作業使用條碼機掃描貨物



▼ 進出貨資料以電子檔取代紙張列印



## 綠色產品與服務

### ▼ 2023 年重大主題「綠色產品 / 服務」之管理情形

重大主題	綠色產品 / 服務
對應 GRI 指標	自訂主題
連結之 SDGs	
政策或承諾	<p>綠色產品與服務為當今市場重要趨勢，為落實企業責任與掌握商機，厚生積極「綠化」各項產品與相關服務。在生產事業中，持續尋求再生物料或潔淨能資源來改善傳統製程；營建事業亦改用環保建材及延伸相關能源服務，讓公司可為客戶帶來更全面及環境友善的產品解決方案。</p>
指標及目標	<p>短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>龍潭第一期開發之物流倉庫取得綠建築銅級標章。</li> </ul> <p>持續性目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>持續尋找其他環保物料取代橡膠中之白煙。</li> <li>將節能、防洪、因應熱島效應等設計納入建案評估。</li> </ul>
追蹤管理機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>環保碳黑總使用量。</li> <li>取代白煙環保物質使用量。</li> <li>綠建築標章之取得數。</li> </ul>
年度行動及成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>生產事業之一般橡膠黑色膠皮製品以再生原料「環保碳黑」取代碳黑。</li> <li>環保碳黑符合 REACH、RoHS 規範。</li> <li>隔音材以小胎輪胎製成之橡膠顆粒再生利用。</li> <li>利用甘蔗提煉之生質酒精製成生物基橡膠產品。</li> <li>利用寶特瓶回收紗再生利用製成織物。</li> <li>「琢白」建案獲得黃金級綠建築標章。</li> <li>「麗格」建案獲得銀級綠建築標章。</li> </ul>

## 生產事業

為使綠色產品與服務符合市場需求與國際趨勢，在生產事業部分，為落實危害物質管理與監控，本公司已完成有害物質清單建立、明訂禁止及限制使用有害物質之項目，並建立管制計畫。2023 年，一般橡膠黑色膠皮製品中之碳黑已改用再生原料「環保碳黑」取代，且環保碳黑符合 REACH、歐盟有害物質限用指令 RoHS 規範，屬非工業消耗型材料，客戶端可應用於背包、公事包、行李箱等袋類產品，或鞋類、戶外運動產品補強用。

除環保碳黑之外，亦嘗試尋找其他環保物料取代橡膠中之白煙；利用甘蔗提煉之生質酒精製成生物基橡膠產品；利用寶特瓶回收紗製成織物等，以降低產品碳排及減少資源取用、促進循環經濟之技術發展。同時，持續進行隔音材改良，研發出以小胎輪胎製成橡膠顆粒後，以此再生物料再製成隔音材，如應用於集合式住宅浮動式樓板，可有效降低 18~21 分貝，目前已於規劃中之新建案使用。

## 營建事業

為提升建案的永續價值，在厚生所投資的建案中，首要納入安全評估考量及環境友善理念。「橋峰」、「謙岳」、「富裔河」、「琢白」、「兩格」等主要建案已全數通過耐震設計、鋼筋氯離子檢測及鋼筋輻射量檢測，以確保產品品質與安全性。

同時，在材料的選用方面，優先選擇符合環保標準或循環經濟概念的綠建材；在設計方面，注重節能、節水，透過節能照明系統和設備、高效絕緣材料之選用，以及配置如太陽能板之再生能源設備、雨水回收設施、電動車充電樁和相關管線設施等，以提升能源使用效率、降低能資源耗用需求。

目前，本公司「琢白」建案已獲得黃金級綠建築標章，並預計龍潭第一期開發之物流倉庫將於 2024 年取得綠建築銅級標章。未來，厚生將持續以為社會建立舒適、健康及環保的居住環境為目標，對居住環境進行全面性、系統性的環保設計，追求永續發展的建築設計理念。



## 黃金級綠建築「琢白」

### 1. 資源化建材使用



使用環保標章建材，降低對環境造成的衝擊

### 2. 日常節能



節能玻璃設計可降低紫外線進入，也可增加自然採光

### 3. 健康綠建材使用



採用環保標章油漆，減少有害人體化學物質

## 銀級綠建築「麗格」

### 1. 保水鋪面材料使用



部分鋪面採用草磚透水鋪面，減緩熱島效應

### 2. 再生能源使用



設置太陽能設備，減少傳統能源使用

### 3. 設置雨水回收設施



雨水收集至回收池，過濾後可供景觀植物噴灌使用



# 5

## 社會共融

### 企業人力概況

- 新進與離職
- 職場多元化
- 勞權保障

### 勞權保障

- 壯世代關懷
- 移工勞權
- 性別平等

### 薪酬與福利

### 人力資源發展

- 多元培訓管道
- 員工績效檢核

### 安心職場環境

- 職業安全衛生管理
- 危害鑑別與風險控管
- 事故應變處理
- 事故統計與改善
- 健康促進服務

### 社會關懷

## 企業人力概況

厚生期望打造多元平等的友善職場，致力於維持勞資雙方和諧關係、提供員工安全健康的工作環境，並提升薪酬及在職培訓與能力發展之機會。本公司注重平等與尊重多元價值，人才的選用晉留不因個人特質等任何因素而有差別待遇，期望透過多元人才的包容促進厚生持續進步、創造績效。

截至 2023 年底，厚生員工總數為 194 人，較前一年度減少 1 人，無顯著變動情形。各地區員工數占比分別為桃園廠區 80.41%、物流中心 10.31 %、台北辦公室 9.28 %；性別分布為男性員工 147 人（75.77%）、女性員工 47 人（24.23%）；無臨時工無時數保證之員工等。

### ▼ 厚生 2023 年各地區聘僱之員工類型

員工分類		桃園廠區		物流中心		台北辦公室		總計		
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	總數
依合約	永久聘僱員工（不定期契約）	127	28	7	11	11	7	145	46	191
	約聘員工（定期契約）	-	1	2	-	-	-	2	1	3
依工時	全時員工（全職）	127	28	7	11	11	7	145	46	191
	部分工時員工（兼職）	-	1	2	-	-	-	-	1	3
各地區性別總計（單位：人數）		127	29	9	11	11	7	147	47	194

### ▼ 厚生近 3 年工作者人數統計

工作者類別	2021 年	2022 年	2023 年
員工	216	195	194
非員工	13	13	13
總計	229	208	207

註：1. 以 2023 年 12 月 31 日當天的數值計算。

2. 非員工的工作者包含人力仲介之派遣工、承包商之承攬工，主要工作類型為保全、環境清潔等。

## 新進與離職

為滿足公司人才需求，2023 年厚生共有 11 位新進員工，其中男性員工 10 人、女性員工 1 人。留任方面，2023 年離職員工共 6 位，包含男性 5 位、女性 1 位。本公司將持續強化工作生活平衡、提升主管能力以及提供員工職涯發展機會，促進員工留任。

▼ 2023 年新進、離職員工性別與年齡分布統計

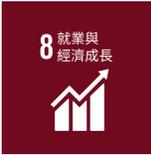
員工分類		男性		女性		年齡小計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
新進員工	30 歲以下	6	54.55%	0	0%	6	54.55%
	31-50 歲	4	36.36%	1	9.09%	5	45.45%
	51 歲以上	0	0%	0	0%	0	0%
	性別小計	10	90.91%	1	9.09%	11	100%
離職員工	30 歲以下	0	0%	1	16.67%	1	16.67%
	31-50 歲	3	50.00%	0	0%	3	50.00%
	51 歲以上	2	33.33%	0	0%	2	33.33%
	離職員工小計	5	83.33%	1	16.67%	6	100%

註：  
 1. 各類別新進百分比 = 各類別新進員工人數 / 新進員工總數 × 100%，四捨五入至小數點第二位。  
 2. 各類別離職百分比 = 各類別離職員工人數 / 離職員工總數 × 100%，四捨五入至小數點第二位。  
 3. 離職員工包括自願或因解僱、退休而離開組織的員工。

## 職場多元化

多元共融的勞動組成是厚生內部創新及企業成長的關鍵驅動力，故為促進職場多元化，本公司落實多元化招聘政策，不強制 65 歲以上員工屆齡退休，並引進外籍移工、招聘身心障礙者，無性別偏見亦反對任何形式的歧視。依 2023 年期末統計，51 歲以上之壯世代員工共 95 名，占比 48.97%，占員工總數近五成；外籍移工共 9 名，占比 4.64%；身心障礙者共 7 名，占比 3.61%（優於法定額度 1 名）；受產業特性影響，女性員工僅 47 名，占比 24.23%。

### ▼ 2023 年重大主題「壯世代人才管理」之管理情形

重大主題	壯世代人才管理
對應 GRI 指標	自訂主題
連結之 SDGs	
政策或承諾	為因應國內少子化與高齡化之人口結構變遷及產業缺工衝擊，本公司積極進用「壯幫手」、訂定友善職場相關政策，聘僱法定年齡已可退休之 65 歲以上之員工，協助其就業至自身決議退休為止，另定期提供久任員工高階健康檢查，確保職場無年齡歧視，透過跨世代合作打造多元共榮、友善的就業職場。
指標及目標	<p><b>短期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 規劃提供年齡 51 歲以上之員工高階健康檢查。</li> </ul> <p><b>中長期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 加強臨場健康照護予屆齡退休卻願意繼續留任之員工、並視需求調整其工作項目。</li> </ul>
追蹤管理機制	每年由人事部追蹤資深員工及中高齡者員工名單，安排其進行健康檢查。
年度行動及成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2023 年，員工健檢共花費約 172 萬元。</li> <li>■ 2023 年使用壯世代福利健檢員工共計 18 位。高階健檢 16 位；精準健檢 2 位。</li> <li>■ 2023 年厚生非主管職員工 51 歲以上比例總計 43.3%。</li> </ul>

▼ 厚生 2023 年員工職務類別分布

職務類別 \ 多元類別		性別		年齡			員工多元化指標		
		男性	女性	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	原住民	外籍移工	身心障礙者
主管 (共 24 位)	人數	21	3	0	12	11	0	0	0
	比例	10.82%	1.55%	0	6.19%	5.67%	0	0	0
職員 (共 75 位)	人數	38	37	10	35	31	0	1	1
	比例	19.59%	19.07%	5.15%	18.04%	15.98%	0	0.52%	0.52%
作業員 (共 95 位)	人數	88	7	8	34	53	5	8	6
	比例	45.36%	3.61%	4.12%	17.53%	27.32%	2.58%	4.12%	3.09%
各多元類別人數		147	47	18	81	95	5	9	7
占全員工人數比例		75.77%	24.23%	9.28%	41.75%	48.97%	2.58%	4.64%	3.61%



## 勞權保障

本公司遵循「聯合國全球盟約」、「聯合國世界人權宣言」及「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」等國際人權公約，承諾尊重所有工作者的權益，反對任何形式的歧視、強迫勞動等侵犯人權行為，相關勞動法規、員工任免、薪酬均依照本公司員工任用管理辦法執行，以保障員工基本權益。

本公司禁止雇用年齡未滿 16 歲之童工、禁止強迫勞動及任何不當的聘雇歧視，不因種族、膚色、性別、宗教、政治、國籍或社會出身等個人特質而有工作機會及待遇的差異，並要求供應商同樣遵循此標準及其營業據點之勞工聘僱相關法規。2023 年，本公司及供應商皆無發生歧視、使用童工、強迫勞動、歧視或其他違反勞工人權之重大風險或情事，各項勞工權益，包含：最低工資、工作時間（含加班時間）、保險、休假、退休金制度、契約終止預告期、結社自由與團體協商權益等均符合法規規範。

### ▼ 厚生勞動權益基本規範

工作時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>正職員工每日正常工作 8 小時、每週 40 小時。</li> <li>如有加班，每日總工時不得超過 12 小時，每月加班時數上限 46 小時。</li> <li>符合勞基法規定，當日工作逾 8 小時額外給予加班費，且不得強迫要求員工加班。</li> </ul>
離退辦法	<ul style="list-style-type: none"> <li>配合勞工退休金提撥新制，對選擇適用勞基法退休金舊制之員工，本公司依法成立勞退準備金監督委員會，按月按薪資總額之 2% 提撥退休準備金，存入台灣銀行信託部專戶儲存，有關退休金之支付，悉由該基金專戶支付，不足數額由公司補提。員工退休條件依勞基法規定辦理。</li> <li>配合勞工退休金提撥新制，對選擇適用勞工退休金新制之員工，按月提撥薪資投保額之 6%，存入其於勞工保險局開立之個人帳戶。</li> </ul>
勞資協議	<ul style="list-style-type: none"> <li>每季定期舉辦勞資會議，必要時得召開臨時會，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商。</li> <li>2023 年厚生共辦理 4 場勞資會議，會議結果適用範圍涵蓋厚生員工總數比例達 100 %。</li> </ul>
重大營運變更	<ul style="list-style-type: none"> <li>如有重大營運變動情事，致使可能嚴重影響員工權利甚或終止勞動契約，均須經勞資會議討論應對措施後實施，並依法行使預告期，2023 年厚生無重大營運變動情形。</li> </ul>

## 壯世代關懷

為因應國內人口結構變遷及產業缺工衝擊、保留資深員工豐富的職務經驗，厚生量能育才，積極進用「壯世代」員工，且不強制 65 歲以上員工屆齡退休，2023 年 51 歲以上員工占比達到近五成。本公司認為資深員工擁有的技能與技術不會因為年齡而減少，反而是日益成熟且精練。強大的工作經驗和人脈資源更是企業獲利重要資源，壯世代員工稱為 strong man 當之無愧。

有鑑於資深員工長期於公司任職，不僅已與公司相關人員培養深厚的工作默契，亦積累豐富的產業經歷與環境敏銳度，因此除非員工要求，否則不會任意調動資深員工之工作內容或業務，且為持續提升資深員工留任意願，於本公司任職逾 30 年以上之資深員工，與高階主管享有同等福利，每兩年可進行一次 6 萬元的高階健康檢查；任職 20 至 30 年以上之資深員工，每兩年可進行一次 2 萬元精準健康檢查，且固定於年終晚會上由董事長或總經理頒發久任員工獎盃及獎金，感謝他們為公司所做的努力與付出。另亦加強臨場健康照護、視需求調整工作項目等，以保障壯世代員工權益，打造多元共榮、友善的就業職場。2023 年 16 位 30 年以上年資同仁已完成高階健檢，2 位 20~30 年年資同仁完成精準健檢，使用壯世代福利健檢員工總計 18 位。

- ▼ 於 2023 年感恩年終晚會上頒發久任員工表揚，感謝壯世代員工持續為公司努力奉獻



## 移工勞權

為因應業務需求及產業缺工現象，厚生橡塑膠生產事業於 2023 年引進 9 位印尼籍移工，為確保公司職場友善平等，移工薪資與本國計算方式一致，無差別待遇，另提供多項協助移工適應本國職場文化之措施。

在業務相關方面，與委辦單位合辦相關職能與生活訓練、語言輔導，並落實執行職前訓練，提供其母國語言之書面資料或現場危害標示，於廠區內亦可利用手機翻譯軟體與外籍移工溝通。另如有加班需求，則必安排至少一位本國籍員工共同出勤，且工作場域之機台均有母語警語標示，以確保移工職業安全、降低職災風險。

在日常生活方面，尊重移工宗教信仰及飲食習慣，並為其調整餐食品項；提供生病或健檢時的接送服務；提供外籍移工乾淨明亮的專屬宿舍；並協助其存款儲蓄或匯款業務。

- ▼ 書面資料或現場危害標示均附註移工母國語言



- ▼ 提供外籍移工乾淨明亮的專屬宿舍



## 性別平等

為提供厚生所屬人員、求職者或受服務人員免於性騷擾之工作及受服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，本公司依性騷擾防治法訂定《[性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法](#)》，並設置性騷擾申訴處理委員會，由勞資雙方代表共同組成負責處理性騷擾申訴案件，本委員會之女性代表不得低於二分之一，並需依據辦法訂定之調查原則予以調查，其調查結果經決議後得作為懲戒或其他處理建議。公司亦定期實施性騷擾防治教育訓練，以落實防治職場性騷擾。

另外，保障同仁育嬰留停權利，員工於每一子女滿 3 歲前皆可申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。員工於育嬰留職停薪期間，均可繼續參加原有的社會保險。2023 年，無員工申請育嬰留停。

### ▼ 厚生設置哺集乳室提供媽媽友善哺乳空間



# 薪酬與福利

▼ 2023 年重大主題「薪酬與福利」之管理情形

重大主題	薪酬與福利
對應 GRI 指標	GRI 401-2 提供給全職員工 ( 不包含臨時或兼職員工 ) 的福利
連結之 SDGs	
政策或承諾	<p>為讓員工無後顧之憂地為公司發揮所長、創造產值，厚生參照同業薪資市場行情，提供具競爭力的薪酬，並考量個人專業能力、學經歷、工作年資等因素調整薪資標準與晉升制度，另亦提供多樣化的福利措施以促進員工留任。</p>
指標及目標	<p>短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>將 ESG 元素納入員工活動中，並促進員工健康。</li> </ul> <p>中長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>動態評估公司薪酬與福利措施，確保公司福利制度吸引及留任優秀員工。</li> </ul>
追蹤管理機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>由薪酬委員會協助評估公司整體薪酬與福利政策，確保公司薪酬制度符合相關法令並足以吸引優秀人才。</li> <li>設立職工福利委員會，努力提升員工福祉。</li> </ul>
年度行動及成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023 年男女基本薪資加薪酬的比率為 1.2229：1。</li> <li>2023 年全公司平均提供 85 天～ 105 天年終獎金。</li> <li>2023 年共發出 100,800 元流程改善獎金、108,000 元優秀從業人員獎金。</li> <li>2023 年共發出 72,000 元暢貨獎金、14,000 元托兒津貼。</li> <li>2023 年，共辦理 48 場臨場健康服務。</li> <li>2023 年，共花費約 172 萬元於員工健檢。</li> <li>2023 年，福利金共花費 2,182,575 元，餘額為 1,663,582 元。</li> </ul>

## ▼ 近 3 年各員工類別男女薪酬比率

年度	2021 年		2022 年		2023 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
主管	1.5501	1	1.2113	1	1.1157	1
職員	1.1889	1	1.2529	1	1.1736	1
作業員	1.2594	1	1.2256	1	1.2229	1

註：1. 計算方式：各類別男性平均薪酬／各類別女性平均薪酬。

2. 薪酬：即年薪資，含本薪、伙食津貼、年終獎金、績效獎金、加班費及配股所得等。

## ▼ 近 3 年基層人員薪資水準

年度	基層人員平均標準薪資		基層人員平均標準薪資／當地最低薪資	
	男性	女性	男性	女性
2021	29,506	29,945	1.2294	1.2477
2022	30,722	30,713	1.2167	1.2164
2023	31,633	31,796	1.1982	1.2044

註：1. 標準薪資包含本薪、伙食津貼等經常性薪資。

2. 本公司參考該勞動部基本工資計算，2021 年～2023 年當地最低薪資分別為 24,000 元、25,250 元及 26,400 元。

## 福利措施

本公司為保障員工權益、提升公司向心力，厚生設立職工福利委員會，致力於提升員工福祉、建構完善的福利制度，除法規規定的勞健保、特休假、產假、育嬰假等基本權利之外，亦提供豐富多元的員工福利，如：所有員工上班期間皆供餐或提供伙食費補助，以及休假日、團體保險、退休金、急難救助、結婚生育禮金、喪儀補助、托兒津貼、生日禮金、節日禮金、子女升學獎勵金、教育獎學金及健康檢查等福利。

### ▼ 員工福利措施

基本福利	保險	基本勞健保、壽險、醫療險、意外險、因公出差之旅平險、職災、團體保險
	休假	比照勞基法之國定假日、特休、婚喪病事公假及育嬰假
	退休金制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 適用勞基法舊制者：每月依勞工薪資總額 2% 提撥退休金，並以勞工退休準備金監督委員會名義專戶儲存於台灣銀行，2023 年此專戶餘額為新臺幣 2,842 千元</li> <li>■ 適用勞基法新制者：依勞工每月薪資 6% 之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳工資分級表，提繳儲存於勞工退休金個人專戶，2023 年認列之退休金費用為新臺幣 6,217 千元</li> </ul>
獎金津貼	流程改善獎金	員工如針對製程、設備等工作方面提出改善建議，並經評估後有實際促成改善者可獲流程改善獎金，2023 年共發出 100,800 元流程改善獎金
	優秀從業人員獎金	每月設置「優秀員工英雄榜」，針對 3 位嚴管品質、降低成本、提升效率等有益於生產之員工進行表揚並提供獎金，2023 年共發出 108,000 元優秀從業人員獎金
	暢貨獎金	針對積極推廣庫存之業務人員設立暢貨獎金，以降低庫存壓力、減少資源浪費。2023 年共發出 72,000 元暢貨獎金
	托兒津貼	為減輕同仁托育子女之負擔、提升員工托兒福利，2023 年共發放 14,000 元托兒津貼（共 7 位，每位 2,000 元）

健康 促進	臨場健康 服務	2023 年，共辦理 48 場臨場健康服務
	員工健康 健查	依法定期提供員工例行性健康檢查，另對高階主管及任職逾 30 年以上年資之資深員工提供高階健康檢查；20~30 年資員工提供精準健檢。2023 年，厚生共花費 1,719,164 元於員工健檢。其中，共 22 名高階主管與資深同仁完成高階健檢，2 位資深同仁完成精準健檢。
完備 設施	硬體設施	厚生設置風和電子圖書館及提供健身器材，可供員工免費借閱書籍及運動紓壓。
福委 會	福利金	設有「職工福利委員會」，依每月員工薪津提撥 0.5%、每月營收總額 0.11%、下腳料變賣提撥 20% 做為福利金來源並存入專戶，可用於節日獎金、生日獎金、子女獎學金、住院補助、升學獎勵、入伍賀禮、婚喪喜慶及生育等津貼補助、保險費用、社團活動經費補助、公司及部門活動經費補助等。2023 年，福利金共花費 2,182,575 元，餘額為 1,663,582 元。
	年度活動	舉辦尾牙及春酒聯歡晚會及慶生活動，表揚久任員工及優秀員工，並致贈獎座及獎金。

註：厚生 2023 年度共有 13 名高階主管及 9 位資深同仁完成高階健檢，2 位資深同仁完成精準健檢。其中 6 位高階主管並非壯世代，使用壯世代福利健檢員工總計 18 位。



# 人力資源發展

## 多元培訓管道

為有效提升人員素質、建立正確品質觀念和專業技術，及避免因營運作業發生員工安全或環境衝擊等負面風險，厚生提供及辦理員工內部訓練或外部訓練，以確保所有工作者皆具備正確認知，亦可持續精進職能、降低危害發生風險、促進個人職涯發展。

▼ 厚生股份有限公司訓練管道

項目	內部訓練	外部訓練
訓練需求申請	由需求（舉辦）單位研擬訓練簽呈提出，內容應包含課程項目、授課時數、參加人員、講師及其他應備之事項，呈總經理核准。	凡參加外訓之員工應填具「委外訓練申請（追蹤）表」並附上課程簡介及相關資料呈部主管後呈總經理核准。
訓練成果結報	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 訓練成績由人資單位存檔，並列為升遷及任用等之重要參考依據。</li> <li>2. 無故缺席、遲到、早退者，必須於簽到表該項欄位內詳註。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 參加外部講習及受訓者視需要撰寫受訓心得報告呈部主管核閱後轉送人資單位存檔。</li> <li>2. 外訓員工應將外界之結業證書或相關證件影本送交人資單位存檔。</li> <li>3. 人資單位可視需要請外訓員工將受訓所學之知識彙總，列為講習教材傳授有關人員。</li> </ol>

厚生每年均有各部門同仁參與外部訓練，2023 年共花費 99,864 元提供 49 人次參與外訓，累計受訓時數共 304 小時，平均每名外訓員工受訓 6.2 小時。受訓內容涵蓋 ESG 全方位進修，包含：治理面向之投資理財、內稽內控、ESG 永續報告；環境面向之安衛管理；社會面向之急救訓練、職業安全；操作面向之堆高機、起重機操作、設備回訓等。



## ▼ 厚生 2023 年員工外訓統計

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
主管	報告期間實際人數 (A1)	10	1	11
	報告期間受訓的時數 (B1)	97	24	121
	報告期間平均受訓的時數 (B1 / A1)	9.7	24	11
職員	報告期間實際人數 (A2)	1	4	5
	報告期間受訓的時數 (B2)	24	36	60
	報告期間平均受訓的時數 (B2 / A2)	24	9	12
作業員	報告期間實際人數 (A3)	30	3	33
	報告期間受訓的時數 (B3)	105	18	123
	報告期間平均受訓的時數 (B3 / A3)	3.5	6	3.7
合計	報告期間時數 (Q)	226	78	304
	報告期末員工總數 (R)	41	8	49
	每名員工接受訓練的平均時數 (Q / R)	5.5	9.75	6.2

## 員工績效檢核

為促進員工職涯發展，厚生規劃完整升遷及薪酬制度、定期執行員工績效考核，進公司滿三個月的員工每年會進行 2 次面談，針對工作績效表現、員工自身職涯或進修規劃等職務問題進行討論與考核，並依據考核結果連結人力資源管理作業，如：調薪、晉升、獎酬、調任等，以利組織職能管理及人力資本發展。

▼ 2023 年員工績效檢核情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
主管	報告期末員工總數 (A1)	21	3	24
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B1)	21	3	24
	百分比 (B1/A1)	100%	100%	100%
職員	報告期末員工總數 (A2)	38	37	75
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B2)	38	37	75
	百分比 (B2/A2)	100%	100%	100%
作業員	報告期末員工總數 (A3)	88	7	95
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B3)	88	7	95
	百分比 (B3/A3)	100%	100%	100%
合計	報告期末員工總數 (R)	147	47	194
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工總數 (Q)	147	47	194
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工比例 (Q / R)	100%	100%	100%

## 安心職場環境

### ▼ 2023 年重大主題「職業安全衛生」之管理情形

重大主題	職業安全衛生
對應 GRI 指標	GRI 403：職業安全衛生 2018
連結之 SDGs	
政策或承諾	本公司制定《厚生公司安全衛生工作守則》及「 <a href="#">厚生公司工作環境與員工人身安全保護措施</a> 」。針對各事業部轄下之單位定期執行職業危害風險評估，以及內控制度改善作業，並設置「職業安全衛生管理委員會」，以落實執行職安政策。
指標及目標	<u>持續性目標</u> ：落實員工的職業安全保護，全面性防範職業災害的發生。
追蹤管理機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>工業安全及勞工安全衛生管理委員會，每季開會 1 次，以規劃、實施與評估及改善職安衛環境。</li> <li>每年七月配合 ISO 9001 品質管理系統和 ISO 14001 環境管理系統實地稽核作業。</li> </ul>
年度行動及成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023 年，厚生職安衛教育訓練總時數為 644 小時。</li> <li>圓盤鋸手持式圓盤機已加裝防護改善措施。</li> <li>針對合梯進行安全考量之改造，完成扶手加裝，改造為專屬平台式階梯。</li> <li>2023 年，可記錄職業傷害率為 1.58。</li> <li>2023 年，共辦理 48 場臨場健康服務。</li> </ul>

## 職業安全衛生管理

本公司為維護員工安全、防止職業災害情事發生，嚴格遵守職業安全衛生法暨相關法令，制定《厚生公司安全衛生工作守則》及「[厚生公司工作環境與員工人身安全保護措施](#)」。針對各事業部轄下之單位定期執行職業危害風險評估，以及內控制度改善作業，並設置「職業安全衛生管理委員會」，以落實執行職安政策、降低職災風險。

工作守則所涵蓋的工作場所範圍包含生產事業部以及倉儲事業部，規範本公司兩大事業部工作者及整體生產活動。主要涵蓋生產事業部及倉儲事業部的原因在於這兩大事業群頻繁操作與有較高的機率接觸高風險機具、物品與出入一定程度職安風險地點，工作者涵蓋比例為 94%。

另外在承攬商部分，厚生依《勞工安全衛生法》制定《承攬商管理辦法》，適用範圍包含進入本公司各區域工作之承攬工作人員及經本公司所核准者，於施工期間除遵守合約規定外，應同時遵守政府勞工安全衛生法令及本公司勞工安全衛生規定。

管理辦法中包含法令規定、一般應遵循規定、作業中應注意事項、其他作業注意事項，並對各項類別作業設立不同安全規定，以降低各項作業之職災風險。此外，規範承攬商應對勞工施以從事安全工作及預防災變之教育訓練，以使非員工工作者除遵守執行各項安全規範外，亦能因應各種突發狀況甚或協助進行事故通報。

### ▼ 職業安全衛生管理守則所涵蓋之工作者

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
台北辦公室	18	3	21	86%
南崁物流	20	4	24	83%
桃園廠	156	6	162	96%
合計	194	13	207	94%

註：涵蓋比例計算方式：職安衛系統涵蓋總人數（員工 + 非員工人數）／公司工作者總人數

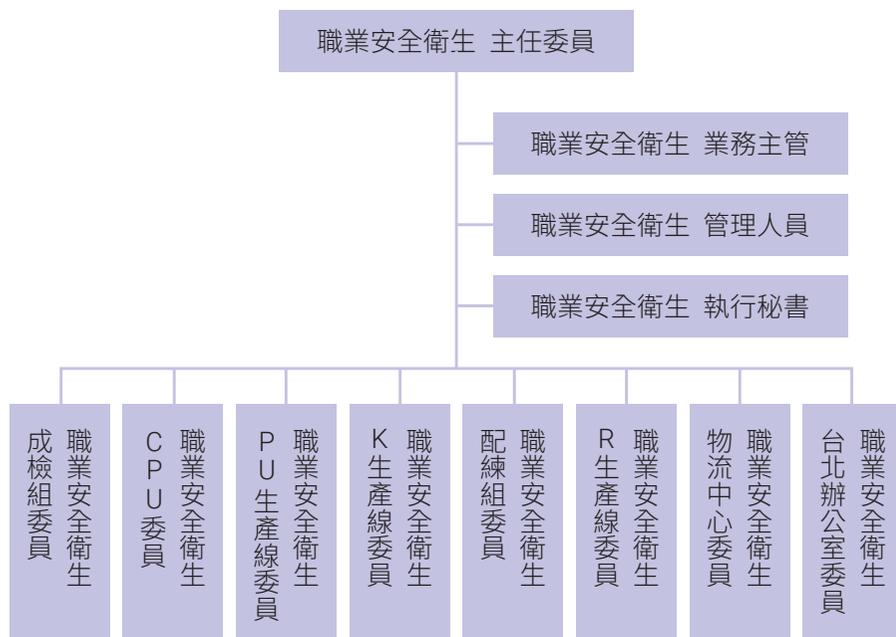


## 安全衛生管理委員會

厚生設置「職業安全衛生管理委員會」，委員會成員共 12 人，含主任委員、業務主管、管理人員、執行秘書及各現場生產線組長，每季開會 1 次，職責為透過規劃、實施與評估及改善職安衛環境，提升安全衛生管理水準，實現安全管理目標。

每年的六月和十二月為厚生安全衛生月活動，嚴格執行各種工作環境、安全衛生的檢查和教育訓練，所有人員皆須參加。另，每年七月配合 ISO 9001 品質管理系統和 ISO 14001 環境管理系統實地稽核作業，確認工作環境、安全衛生措施和執行情況皆符合管理系統標準。

### ▼ 職業安全衛生管理委員組織圖



本公司依職業安全衛生管理辦法規定，設置甲種職業安全衛生業務主管及職業安全衛生管理員各一人，並設置直接隸屬雇主之專責一級職業安全衛生管理單位。職業安全衛生業務主管及職業安全衛生管理員依照職業安全法規定，依其事業之規模、性質，建立職業安全衛生管理系統，透過規劃、實施、評估及改善措施等管理功能，實現安全衛生管理目標，提升安全衛生管理水準，達成防止職業災害，保障工作者安全及健康。

### ▼ 厚生股份有限公司桃園廠、職安衛、環保、消防組織表

蕭正忠協理		
職安衛組	環保組	消防組
<ul style="list-style-type: none"> <li>勞工安全衛生管理員</li> <li>甲種勞工安全衛生業務主管</li> <li>有機溶劑作業主管</li> <li>缺氧作業主管</li> <li>高壓氣體特定設備操作人員</li> <li>粉塵作業主管</li> <li>急救人員</li> <li>健康風險評估專責人員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>甲級空氣污染防制專責人員</li> <li>乙級空氣污染防制專責人員</li> <li>乙級毒性及關注化學物質專責人員</li> <li>乙級廢棄物處理專業技術人員</li> <li>通識級毒性及關注化學物質專業應變人員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保安監督人</li> <li>防火管理人</li> </ul>

# 職安衛教育訓練

為讓員工充分具備職安意識，厚生定期辦理新進員工及在職員工複訓，使員工能認知工作環境中的職安風險及其應變措施。本公司針對環境管理教育訓練特別要求，須由具消防應變能力的受訓合格者擔任公司環境管理代表，鑑別工廠員工在工作上可能會遭遇的職安風險，並宣達政策、規劃緊急應變計畫、實行計畫訓練及事故發生後的處理訓練，以確保員工具有危機處理能力、保障自身與他人安全的工作環境。2023 年，厚生職安衛教育訓練總時數為 644 小時。

## ▼ 2023 年厚生執行通報、滅火、避難引導等消防訓練項目



## ▼ 2023 年人員職安衛教育訓練

訓練類別	2023 年度訓練課程	課程時數	參訓人數	參訓總時數
一般訓練	一般勞工安全衛生教育訓練 (新進員工)	4	9	36
特定訓練	自衛消防編組訓練與危險物品防災訓練	4	152	608
	部門技能訓練	-	49	304
總計		-	210	948

## ▼ 厚生定期舉辦品質管理會議與職災宣導



## ▼ 實施職業安全衛生宣導會議



## 危害鑑別與風險控管

本公司依據職業災害的事故紀錄進行危害鑑別分析與設定風險等級，常見的職安危害風險類型包含：捲夾、跌倒滑倒、割傷等。為降低職災發生頻率及嚴重性，厚生於危害鑑別分析後擬定改善措施，並加強職災宣導與教育訓練，如：針對過光機操作人員加強訓練，並使地面經常保持清潔乾爽，遇有積水情形則儘快消除；轉動輪具均要有護網隔離等相關防護措施。

### ▼ 職安危害鑑別及改善措施

危害鑑別	危害分析	風險等級	改善措施
機械危害	不安全環境或設施；機械未有安全防護機構	低	一般作業場所提供活性碳口罩、安全鞋
化學性危害	員工暴露在化學品或有機溶劑洩漏的作業環境	低	定期健康檢查；溶劑作業場所提供眼罩、口罩；粉塵作業場所提供全罩式面罩
物理性危害	高溫作業、噪音及重複性作業所產生的危害	低	縮短工時工作；輪調或暫時變更工作；定期健康檢查；加強通風換氣
人因性危害	作業姿勢重覆所造成的肌肉骨骼傷病危害	低	縮短工時工作；輪調或暫時變更工作；定期健康檢查

## 事故應變處理

### 通報處理與調查

#### ▼ 事故通報處理及調查流程

事故發生立即通報	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司工作場所內遇有事故發生時，除依緊急應變計畫之規定實施急救及搶救外，應立即以最快速度通報雇主、工作場所負責人、勞工安全衛生人員及各有關人員，另承攬商應於 30 分鐘內以電話通報監工單位，如有必要，依相關規定通知消防單位或醫療單位請求支援。</li> <li>如發生死亡災害、災害之罹災人數在 3 人以上、發生災害之罹災人數在 1 人以上且需住院治療或其他經中央主管機關指定公告之災害，應於 8 小時內通報勞動檢查機構，並保持現場完整。</li> <li>厚生依《職業安全衛生法》第 18 條規定，保障工作者退避權，並於新進員工教育訓練時加強宣導，確保任何情況下，均以人身健康、安全為第一優先。</li> </ul>
事故調查與因應	<ul style="list-style-type: none"> <li>如發生重大職災，職安室應立即設置「職業災害調查處理小組」，由各單位主管或指定人員擔任召集人，並會同部門主管即赴現場勘災及查核，並函報總經理「職業災害通知書」後，1 週內召開重大職業災害調查報告審查會。</li> <li>部門主管或管理、指揮、監督有關人員及勞工安全衛生人員，應配合實施災害發生原因之調查、分析與統計，並擬訂妥善之因應對策，依行政作業程序層報經主管核定後實施。</li> <li>職業災害調查報告審查會由職業安全衛生業務主管擔任召集人，邀集各部門主管、勞工代表等組成，並由職安室說明發生重大職業災害經過與處理。</li> </ul>
檢討改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>依「職業災害調查處理小組」所提事件調查分析報告之改善事項，各單位應列管追蹤管制至改善完成，並全面檢討改善。</li> <li>發生重大職業災害之現場，應拍攝存證併同調查報告，送職安室做為教育訓練之案例教材，以防止類似事件再度發生。</li> </ul>

# 事故統計與改善

本公司藉由各部門每周固定之 QCC 品管圈會議時間，強化職安相關法令宣導與建立安全的工作環境，以降低職災發生風險。2023 年厚生共發生 3 起可記錄職業傷害事件，傷害類型皆屬割傷，其中 1 件屬嚴重職業傷害事件，受傷人員住院治療與休養共 3 個月，事故原因為遭砂輪機圓盤鋸割傷。

為防止類似事故重演，圓盤鋸手持式圓盤機已加裝防護改善措施，另亦針對合梯進行安全考量之改造，完成扶手加裝，改造為專屬平台式階梯。

### ▼ 2023 年厚生設備改善措施

改善前	改善後
合梯無扶手，亦有摔落風險 	改造梯子，加裝扶手並設置專屬平台 
原砂輪機無防護設備 	手持式圓盤機加裝防護設備 

### ▼ 近 3 年員工職業傷害統計

年度	2021 年	2022 年	2023 年
總經歷工時	411,847	401,156	379,011
死亡人數	0	0	0
死亡率	0	0	0
嚴重職業傷害件數	0	0	0
嚴重職業傷害率	0	0	0
可記錄職業傷害件數	5	2	3
可記錄職業傷害率	2.43	1.00	1.58
傷害類型	割傷	割傷	割傷

- 註：
- 職業傷害指工作者執行職務或於工作場域中發生的意外傷害，統計基準不包含上下班「通勤災害」。
  - 總經歷工時：計算所有工作者的全年度工時加總；員工依實際上班及加班時數加總計算。
  - 嚴重職業傷害：指因職業傷害而導致失能、或無法於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害（不包含死亡）。
  - 死亡率 = 職業傷害所造成的死亡人數 ÷ 總經歷工時 × 200,000
  - 嚴重職業傷害率 = 嚴重職業傷害件數 ÷ 總經歷工時 × 200,000
  - 可記錄職業傷害率 (Total Recordable Injury Frequency Rate, TRIFR) = 可記錄職業傷害件數 (含嚴重職業傷害件數、死亡人數及其他可記錄之職業傷害件數) × 200,000 ÷ 總經歷工時
  - 4~6 點比率計算方式：計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入。
  - 200,000 工時的比率指一年內每 100 名全職工作者的職業傷害數量，根據全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設。

## ▼ 近 3 年工作者失能傷害頻率與嚴重率統計

年度	工作者類型	因失能傷害而損失工作日數	失能傷害頻率 (FR)	失能傷害嚴重率 (SR)	總合傷害指數 (FSI)
2021 年	員工	0	0	0	0
	非員工	0	0	0	0
2022 年	員工	0	0	0	0
	非員工	0	0	0	0
2023 年	員工	66	1.58	34	0.23
	非員工	0	0	0	0

註：

1. 損失工作日數：無法工作天數（休息天數）；計算基準含職業災害公傷假，不含病假及生理假別。
2. 失能傷害頻率 (Disabling Frequency Rate, FR) = 失能傷害人次數 ÷ 總經歷工時 × 200,000 (計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入)
3. 失能傷害嚴重率 (Disabling Severity Rate, SR) = 失能傷害損失日數 ÷ 總經歷工時 × 200,000 (取整數，不 4 捨 5 入)
4. 失能傷害之總合傷害指數 (Frequency-Severity Indicator, FSI) =  $\sqrt{[(FR \times SR) \div 1,000]}$
5. 200,000 工時的比率指一年內每 100 名全職工作者的職業傷害數量，根據全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設

# 健康促進服務

厚生為保護及促進員工身心健康，本公司定期辦理全體員工健康檢查，包含一般健康檢查、以及針對特殊勞工作業人員進行的特別危害健康作業健康檢查，體檢檢查結果由專科醫師實施衛教與健康追蹤檢查。

2023 年，共辦理 48 場臨場健康服務及健康促進之資源，厚生廠區內設有風和運動中心，提供員工休息時間的運動空間及器材，另已完成員工辦公室與洗手間重新裝潢美化、每日安排清潔人員打掃，及外包飲水機廠商定期更換飲水機濾心等，以提供員工安全、衛生、健康的工作環境、促進工作、健康、生活三面向的平衡。

### ▼ 厚生提供臨場健康照護



**臨場健康服務-醫師介紹**  
**林嘉宏 醫師**

**學經歷**

- 國立陽明大學 醫學系
- 擔任基隆市立醫院內科主治醫師
- 曾任台北立聯合醫院內科主治醫師
- 勞工職業病科醫師加練合格

**服務公司資歷**

- 亞洲衛星電機股份有限公司
- 遠東新華電機股份有限公司
- 海軍附屬的內務內務公司
- 高雄新華電機股份有限公司
- 安通新華電機股份有限公司
- 華新科技股份有限公司

**專業領域**

- 急慢性疾病
- 職業病的診

---

**臨場健康服務-職護介紹**  
**朱瑞怡(Patti)**

**學經歷**

- 高雄醫學大學 護理系
- 曾任高雄醫學大學 護理系 臨床護理學系 護理師
- 曾任林口長庚醫院 護理師
- 曾任慈濟醫院 護理師
- 曾任中醫師助理 13年

**證照資格**

- 高年級專科執照
- 勞工職業病科 護理師
- 職業病科 護理師
- 職業安全衛生法 專員資格

**服務項目**

- 職業病科 諮詢
- 職業病科 護理
- 職業病科 員工評估及健康輔導
- 職業病科 員工健康諮詢
- 職業病科 員工健康諮詢
- 職業病科 員工健康諮詢
- 職業病科 員工健康諮詢

### ▼ 厚生設有風和健康中心，並免費提供運動健身器材與場地給員工使用



### ▼ 厚生定期維護職場職安衛品質，提供員工乾淨舒適的工作環境



## 社會關懷

厚生秉持「厚生社會、忠誠廉正、禮義謙讓、負責進取、正確求精、勤業樂群、感謝報恩」七精神作為經營理念，敦促員工無論職級均要以此精神行事，透過實際行動支援社會上需要幫助的人、落實企業社會責任。

本公司成立財團法人厚生慈善基金會，由管理部主管擔任基金會執行長，並投入新北市溫馨助學圓夢基金管理委員會。厚生慈善基金會秉持著「厚生社會，感謝報恩」的理念持續扶助有意向學之清寒學子，2023 年共捐贈新台幣 60 萬元，合計補助 158 名學生（含高中職 82 人、國中 52 人、國小 24 人），用以緩解清寒家庭經濟壓力，協助學子順利完成學業，並推動自學生納入圓夢基金補助對象。

另，2023 年捐助臺灣大學醫學院附設醫院心臟分子及細胞醫學研究、財團法人肝病防治學術基金會，共新台幣 45 萬元，以期為台灣高階醫療發展盡一分心力。

2024 年，研擬仿照新北圓夢基金機制，將原有捐助於其他公益單位之基金用來捐助桃園在地社區之國小中學，並邀請在地居民至工廠參觀，以促成公司與當地社區的良好互動，同時促進公益學習活動多元化發展。





# Appendix

## 附錄

GRI 準則索引表

- 一般揭露
- 重大主題揭露

## GRI 準則索引

使用聲明	厚生參照 GRI 準則編制 2023 年永續報告書。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

## 一般揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 2-1	組織詳細資訊 <sup>註</sup>	公司簡介	P. 15
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體 <sup>註</sup>	關於報告書	P. 4
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人 <sup>註</sup>	關於報告書	P. 4
GRI 2-4	資訊重編註	無	-
GRI 2-5	外部保證／確信 <sup>註</sup>	關於報告書	P. 4
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	主要業務項目 供應鏈簡介	P. 20 P. 38
GRI 2-7	員工	企業人力概況	P. 62
GRI 2-8	非員工的工作者	企業人力概況	P. 62
GRI 2-9	治理結構及組成	董事會組成 功能性委員會	P. 30 P. 32
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	董事會組成	P. 30

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2-11	最高治理單位的主席	董事會組成	P. 30
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	功能性委員會	P. 32
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	永續發展小組 風險管理	P. 33 P. 34
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書	P. 4
GRI 2-15	利益衝突	董事會組成 利益迴避	P. 30 P. 30
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	董事會組成	P. 30
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	董事會進修	P. 31
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	董事會績效評估	P. 31
GRI 2-19	薪酬政策	高階經理人薪酬政策	P. 31
GRI 2-20	薪酬決定流程	高階經理人薪酬政策	P. 31
GRI 2-21	年度總薪酬比率	省略理由：保密原則	-
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	P. 3
GRI 2-23	政策承諾	法規遵循 勞權保障	P. 34 P. 66
GRI 2-24	納入政策承諾	經營承諾 永續發展小組	P. 29 P. 33
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	法規遵循	P. 34
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	法規遵循	P. 34
GRI 2-27	法規遵循	法規遵循	P. 34

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2-28	公協會的會員資格	公司簡介	P. 15
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	P. 9
GRI 2-30	團體協約	勞權保障	P. 66

註：不得使用省略理由

## 重大主題揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3-1	決定重大主題的流程註	重大主題分析	P. 8
GRI 3-2	重大主題列表註	重大主題鑑別及排序	P. 11
GRI 3-3	重大主題管理	詳見各章節	-

註：不得使用省略理由

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
氣候變遷對策			
GRI 3-3	重大主題管理	環境保護	P. 45
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理	P. 51
GRI 302-3	能源密集度	能源管理	P. 51
GRI 302-4	減少能源消耗	能資源減用	P. 52
GRI 305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體排放	P. 53

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體排放	P. 53
GRI 305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放	P. 53
GRI 305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體排放	P. 53
空氣污染防治			
GRI 3-3	重大主題管理	空氣污染防治	P. 54
自訂主題	自訂主題	空氣污染防治	P. 54
經濟績效			
GRI 3-3	重大主題管理	經濟績效	P. 16
GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	P. 16
GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候相關財務揭露	P. 46
GRI 201-4	取自政府之財務補助	經濟績效	P. 16
供應鏈管理			
GRI 3-3	重大主題管理	供應鏈管理	P. 37
GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	在地採購	P. 39
客戶服務			
GRI 3-3	重大主題管理	客戶服務	P. 42
自訂主題	自訂主題	客戶服務	P. 42
職業安全衛生			
GRI 3-3	重大主題管理	安心職場環境	P. 76
GRI 403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生管理	P. 77

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	危害鑑別與風險控管	P. 80
GRI 403-3	職業健康服務	健康促進服務	P. 83
GRI 403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全衛生委員會	P. 78
GRI 403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職安衛教育訓練	P. 79
GRI 403-6	工作者健康促進	健康促進服務	P. 83
GRI 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	事故應變處理	P. 80
GRI 403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全衛生管理	P. 77
薪酬與福利			
GRI 3-3	重大主題管理	薪酬與福利	P. 69
GRI 401-2	提供給全職員工 ( 不包含臨時或兼職員工 ) 的福利	薪酬與福利	P. 69
廢棄物管理			
GRI 3-3	重大主題管理	廢棄物管理	P. 56
GRI 306-3	廢棄物產生	廢棄物管理	P. 56
GRI 306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物管理	P. 56
綠色產品 / 服務			
GRI 3-3	重大主題管理	綠色產品與服務	P. 58
自訂主題	自訂主題	綠色產品與服務	P. 58
壯世代人才管理			
GRI 3-3	重大主題管理	職場多元化	P. 64
自訂主題	自訂主題	職場多元化	P. 64