

2025

厚生股份有限公司

永續報告書

Sustainability Report



SINCE 1952
ISO-9001 | 14001

70
FRG

厚生FRG



目錄

CONTENTS

董事長的話 2

關於報告書 3

永續亮點績效 5

重大主題分析 6

Chapter 1 關於厚生 12

Chapter 2 公司治理 27

Chapter 3 供應鏈管理 40

Chapter 4 環境保護 49

Chapter 5 社會共融 65

附錄 Appendix 94

董事長的話

2025 年厚生營運表現穩健，三大事業體在世界局勢複雜，競爭激烈的市場壓力下，都繳出亮眼的成績單。營業收入 14 億 4,358 萬，營業淨利 5.1 億，每股盈餘 1.67 元。同時持續依據 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。

持續創新是本公司經營的 DNA，2025 年研究發展取得三項新專利，分別是本公司主力商品天然橡膠與纖維布的複合皮料及其製造方法與多層處理遮光布及其製造方法及防音帆布及其製造方法，同時尚有至少 3 件專利審查中，以提高本公司核心競爭力及拉開與競爭對手之差距。

生產事業部近年來持續配合客戶需求，投入進入門檻高，認證難度高，毛利率高的「三高」產品研發，如 3D 拉絲布、防護服面料、新式救生艇等，確保本公司始終維持技術領先地位，佔據有利基型市場。2025 年持續參與國際展銷會，布局歐美及其他區域市場，以維持競爭力並推動永續成長。

倉儲物流也朝智慧化、自動化前進，為提升系統導入設備，優化工作流程，減少重工及提升效能。龍潭智能園區第一期已於 2025 年 2 月 21 日取得使用執照，高品質及客製化的全新廠房，深獲許多潛在客戶青睞，本新建倉庫已完全出租，為龍潭創造新的倉儲產業聚落。

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。2025 年除常態性的員工健檢，福利措施外，本公司亦再次全面調整基層員工薪資待遇，調整比例約 4.42%，基層員工實際領取員工紅利的比例高達 52%，不僅高於法定要求也遠遠高於公司章程的規定，體現本公司對基層員工的重視，及願意向其分享獲利成果。未來更不排除逐年依據物價指數及公司獲利狀況檢討員工薪資狀況，以確保員工及家庭生活無虞。

為了進一步加強本公司與營運基地所在社區的連結，並提供必要協助。2025 年本公司仿照新北圓夢基金機制，並將捐助清寒且優秀學子的範圍，擴及至桃園市。選擇桃園市共 8 所國中小學合作，共計發放與 64 位學生暨 49 萬元清寒優秀學生獎助學金，希望獲獎的學子都能減輕生活負擔，安心學習，此外，也利用聖誕節舉辦「厚生圓夢、築夢送暖」活動與育幼院等社福團體或組織合作，提供家境或突遭變故的孩子一份自行指定的專屬禮物，將愛送進心裡，也為本公司實現真正的「厚生社會」願景。

厚生股份有限公司 董事長

徐 材

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、員工之間胥齒相依的良好關係。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。



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（以下簡稱厚生公司、厚生，或本公司）公開發行的永續報告書，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 2026 年 8 月發行，預計下一期報告書發行時間為 2027 年 8 月。

報告邊界與範疇

本報告書之報導期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，定期每年發行一次，涵蓋範圍包含厚生股份有限公司之總公司與各事業部，不包含海外營運據點與辦公室，揭露範疇占合併財報淨營收 99.85%。

本報告書財務相關數據來源為厚生 2025 年度的合併財務報表，以厚生公司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，以厚生股份有限公司之桃園龍潭廠、台北總部暨營建事業部，以及南坎物流中心為揭露範疇，不含子公司。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 2023 年廢棄物處理數據及 2024 年客戶滿意度調查經查證後完成資訊重編。

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 Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）進行編撰，即通用準則採用 2021 年版，主題準則之 GRI 403 是對照 2018 年版、GRI 306 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

為加強厚生永續報導的完整性和可信度，本公司依循《[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流程與執行內部查核或外部驗證之程序，並納入公司《內部控制制度》中，亦將此程序呈報與董事會檢視與核准制度適當性。

作業程序	作法	負責單位 (或職位)
報告彙編	本報告書係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、校對修訂。	永續發展小組 / 相關權責部門
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，由相關單位最高主管負責核定。	相關權責部門及其最高主管
外部保證	- 溫室氣體排放數據委請環球國際驗證股份有限公司依據 ISO 14064-3 查證標準進行查驗，確保符合 ISO 14064-1 : 2018 溫室氣體盤查標準，範疇一（類別 1）及範疇二（類別 2）數據符合合理保證等級，範疇三（類別 3~6）數據為有限保證等級。 - 本公司之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。	環球國際驗證股份有限公司 / 正風聯合會計師事務所
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。	董事會 / 董事長

聯絡資訊

如果您對《厚生 2025 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



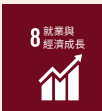
電話：03-4893456



電子郵件信箱：1101@frgco.com.tw

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
 環境保護 Environment	 11 永續城市  12 永續消費與生產  13 氣候行動	• 2025 年能源消耗總量較 2024 年減少 60.44 %。 • 生產事業所使用之蒸汽鍋爐與熱煤油鍋爐的燃料均採用液化石油氣（LPG）。 • 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。 • 隔音材以小胎輪胎製成之橡膠顆粒再生利用。
 社會責任 Social	 3 健康與福祉  8 就業與經濟成長	• 透過各部門定期之職業危害風險評估與內控制度進行改善。 • 2025 年全公司平均提供 85 天～ 105 天年終獎金。 • 2025 年共發出 108,000 元優秀從業人員獎金、72,000 元暢貨獎金、16,000 元托兒津貼。 • 2025 年共辦理 52 場臨場健康服務、花費約 225 萬元於員工健檢。 • 2025 年共 44 名高階主管與資深同仁完成高階健康檢查。 • 2025 年厚生職安衛教育訓練總時數為 201 小時。 • 氣壓軸位置加裝防護改善措施。
 公司治理 Governance	 8 就業與經濟成長  12 永續消費與生產	• 2025 年首次發行英文版永續報告書。 • 2025 年厚生集團營業收入約新臺幣 14.5 億元、稅後淨利約 5.1 億元、每股盈餘達 1.67 元。 • 2025 年預計執行書面評鑑之供應商為 31 家，全數已按計畫 100% 完成評鑑。 • 截至 2025 年底，本公司特定主力產品累計共 11 項通過獨立第三方機構驗證。 • 2025 年倉儲事業共寄送 20 份滿意度調查，回覆率 100% 及滿意度為 100 分，亦無客訴案件。



重大主題分析

厚生股份有限公司依據全球報導倡議組織（GRI）所列永續議題，並參考 AA 1000 當責性原則（AA1000 AccountAbility Principle, 2018），從包容性、重大性、回應性與影響性四大原則出發，鑑別對公司營運具重大影響之永續主題。後續依據 GRI 通用準則 2021 版本的要求進行排序，並逐項揭露各重大主題所帶來之實質衝擊、管理策略及執行情形。藉由該鑑別與揭露程序，厚生得以校準企業永續發展目標與策略方向，同時強化與外部利害關係人之溝通成效，提升資訊透明度與永續治理效能。

▼ 厚生 2025 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。

本公司透過邀集各部門主管與代表，彙整其在與利害關係人互動過程中（包括會議、面談、電話訪談、意見信箱等）所掌握的關注焦點，並結合對國內外政策趨勢與國際準則（例如 TCFD 氣候相關財務揭露架構）及倡議（如聯合國 SDGs 永續發展目標）的參考，選出涵蓋經濟、環境與社會三大面向、與本公司高度關聯的 15 項永續議題。此後再依據公司發展策略、產業現況、價值鏈實務經驗及外部專家意見，進一步評估各議題對經濟、環境、人群及人權可能造成的影響程度，據以鑑別並排序年度重大主題。這些主題將作為本永續報告資訊揭露的主軸，幫助利害關係人與資訊使用者做出更具依據的評估與決策。

▼ 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	議合方法	溝通頻率	關注議題	溝通管道	年度溝通績效
 員工	員工是厚生持續成長的根基。我們致力於打造友善職場、保障權益，並發掘與培育優秀人才，促進公司永續發展。	勞資會議	每季一次	經濟績效	1. 其直屬部門或人事部門主管 2. 每月提案改善活動 3. 人事部門信箱 4. 員工聯絡人：周小姐 TEL:(03)4893456 轉 317	2025 年，厚生舉行勞資會議共 4 次，共 10 人次參與。 - 全公司完成每年兩次的績效考核；考核人數共 402 人。
		部門會議	不定期	法規遵循		
		主管面談	不定期	員工福利及留任		
		績效考核	每年兩次	人才發展		
				職業健康與安全		

利害關係人	對厚生的意義	議合方法	溝通頻率	關注議題	溝通管道	年度溝通績效
 客戶	厚生由被動銷售轉為主動服務，透過深入互動了解需求、提供客製化解決方案，實現與客戶雙贏，提升品牌價值與市場競爭力。	國內客戶	每週拜訪	客戶服務	1. 塑橡膠客戶聯絡電話：(03)489-3456 2. 倉儲事業聯絡電話：(03)321-6533 3. 營建開發聯絡電話：(02)2370-0988	2025 年，供應商稽核完成率 100%。 - 不定期透過實地訪查 / 問卷調查 / 電話 / E-mai，與供應商保持聯繫。
		國外客戶	每季拜訪	產品安全 永續創新及綠色產品		
		展示會與技術拜訪	不定期的服務	氣候變遷因應 供應鏈管理 溫室氣體管理		
 供應商	厚生重視供應商夥伴關係，透過穩定合作與評鑑制度，確保原料供應與品質，並共同強化供應鏈韌性與效率。	各原料的價格趨勢	採購每月提出	法規遵循 供應鏈管理 空氣污染防治制	1. 塑橡膠客戶聯絡電話：(03)489-3456 2. 倉儲事業聯絡電話：(03)321-6533 3. 營建開發聯絡電話：(02)2370-0988	2025 年，供應商稽核完成率 100%。 - 不定期透過實地訪查 / 問卷調查 / 電話 / E-mail，與供應商保持聯繫。
		供應商洽商	不定期	廢棄物管理 水資源管理		
 投資人	股東與投資人的支持，對於厚生永續經營具有正面效益。	股東常會	每年一場	經濟績效	1. 公司發言人 / 協理：黃慧嫻小姐 TEL: (02)2370-0988 2. 股務室聯絡人：林小姐 TEL: (02)2370-0988 3. 投資人信箱：invest@frgco.com.tw 4. 股務代理機構：台新國際商業銀行股務代理部 地址：臺北市建國北路一段 96 號 B1 電話：(02)25048125	- 每年召開 1 次股東會 - 每年召開 1 次法人說明會 - 股東不定時以電話及 E-mail 提問，皆全數回覆 - 每年發布 1 本年報 - 每年發布 4 本財務報告
		年報	每年一本	永續創新及綠色產品		
		法人說明會	每年一次	氣候變遷因應		
		每月營收	每月公布	供應鏈管理 能源管理		
		公開資訊觀測站	不定期			

重大主題鑑別及排序

完成利害關係人議合後，厚生即展開營運衝擊評估，並依程序進行重大主題的鑑別、檢視與最終確認。透過與各利害關係人之持續溝通，以及蒐集多方關注議題，並參考國家政策趨勢與國際準則與倡議（包括 SASB 永續會計準則、TCFD 氣候相關財務揭露架構、SDGs 永續發展目標等），由內部高階主管依據公司發展策略、產業現況及價值鏈實務等，聚焦出與厚生高度相關的經濟、環境及社會面向永續議題。

經與外部顧問合作討論後，厚生進一步針對各項議題對經濟、環境、人群及其人權的衝擊程度進行評估與排序，確立本年度重大主題，作為本報告書資訊揭露的核心架構。2025 年共鑑別出 7 項重大主題，涵蓋環境面 1 項、社會面 3 項及經濟面 3 項，並經永續發展小組與外部顧問共同審視鑑別流程與標準的適切性，確認重大主題無遺漏後，提報董事會審議通過，隨即進入報告書撰編階段。

此外，為確保能夠透過永續報告書與廣泛利害關係人進行有效溝通，我們亦於官網設立[利害關係人專區](#)，並提供利害關係人專屬的聯繫管道：invest@frgco.com.tw，對於重大主題相關資訊或其他報告內容，如有任何疑問、建議或需提出申訴，均可藉由此信箱保持暢通及良好的互動。

2025 年厚生 15 項關注議題



經濟治理面

- | | |
|----------|--------------|
| 1. 經濟績效 | 4. 產品安全 |
| 2. 法規遵循 | 5. 永續創新及綠色產品 |
| 3. 供應鏈管理 | 6. 客戶服務 |



環境面

- | | |
|-----------|------------|
| 7. 氣候變遷因應 | 10. 廢棄物管理 |
| 8. 空氣污染防治 | 11. 能源管理 |
| 9. 水資源管理 | 12. 溫室氣體管理 |



社會面

- | |
|-------------|
| 13. 員工福利及留任 |
| 14. 人才發展 |
| 15. 職業健康與安全 |

▼ 重大主題列表

面向	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			對應章節
				上游供應商	厚生公司	下游客戶	
經濟 (G)	供應鏈管理	透過健全的供應鏈管理，厚生得以有效分配資源、降低營運成本，同時提升顧客滿意度，並為穩定供貨與經濟績效奠定基礎。	- 穩定供應鏈 (+) - 降低斷鏈風險 (+) - 建構負責任供應體系 (+)	✓	✓		Chapter 3 供應鏈管理 供應鏈管理
	產品安全	產品安全攸關使用者健康與企業責任，透過完善之設計、製程與檢驗管理，確保產品符合安全規範並降低潛在風險，同時強化市場信任基礎，維持品牌形象與長期競爭力。	- 降低使用者風險 (+) - 提升品牌信任 (+) - 經濟損失與聲譽受損 (-)		✓	✓	Chapter 3 供應鏈管理 產品責任
	客戶服務	厚生將客戶視為營運重心，致力於提升服務品質與技術支援能力，並提供符合客戶需求的客製化與環保產品，打造良好口碑與品牌認同。	- 建立品牌口碑 (+) - 擴展綠色服務 (+) - 提升市場占有率 (+)		✓	✓	Chapter 3 供應鏈管理 客戶服務

面向	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			對應章節
				上游供應商	厚生公司	下游客戶	
環境 (E)	空氣污染防治	鑑於產業製程特性會產生有機揮發物，厚生持續建置並優化空污防制系統，降低污染排放、符合法規要求，並提升企業環保形象與社會責任。	- 投資設備成本增加（－） - 減排有效降低空污費與罰款（＋） - 提升企業形象與營運效率（＋）		✓		Chapter 4 環境保護 空氣污染防治

面向	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			對應章節
				上游供應商	厚生公司	下游客戶	
社會 (S)	員工福利及留任	具公平性與市場競爭力的薪酬福利制度，是吸引與留任人才的要素，厚生積極推展多元福利與員工支持措施，凝聚員工向心力與留任意願。	- 穩定組織與吸引人才（＋） - 留住關鍵人才以支撐企業發展（＋）		✓		Chapter 5 社會共融 薪酬與福利
	職業健康與安全	員工安全為企業營運基石，厚生強化安全管理與風險防治機制，營造安全職場文化，降低職災與人力流失風險。	- 職災與健康問題恐衍生營運中斷與法律責任（－） - 積極預防可提升安全文化與工作效率（＋） - 降低保險與訓練等間接成本（＋）		✓	✓	Chapter 5 社會共融 安心職場環境
	人才發展	面對高齡化社會與內部人力結構挑戰，厚生推行壯世代友善職場政策，推動職涯規劃、知識傳承與包容文化，提升中高齡人力的參與與穩定度。	- 穩定人力資源結構（＋） - 提升多元包容文化（＋） - 落實經驗傳承與組織知識累積（＋） - 打造友善就業職場（＋）	✓	✓	✓	Chapter 5 社會共融 企業人力概況

CHAPTER

01 關於厚生

公司簡介

營運據點

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，企業名稱源自《書經》「正德、利用、厚生、惟和」之典故，並以「美善永遠在創造之中」為企業使命，體現持續創新精神。公司於 1992 年完成上市（股票代號：2107），營運總部設於台北市漢口街一段 82 號 8 樓。主要業務涵蓋塑膠皮、橡膠皮及綠塑皮之生產與銷售，並積極拓展至營建與物流倉儲領域，致力推動多元化經營，以強化企業競爭力與永續發展。

截至 2025 年底，公司正式員工人數共 190 人。公司屬法人實體，所有權概況請參閱本公司《114 年度年報》募資情形之股東結構及主要股東名單章節。2025 年資本額為新臺幣 3,035,934 仟元，合併營收達新臺幣 1,443,584 仟元，主要產品「膠皮」之年度銷售量達 7,824 仟碼。

厚生耕耘台灣逾 70 年，深耕醫療、功能成衣、充氣材料、工業應用、光電矽膠特用化學品、箱包袋材與鞋材等六大領域，並以「成為亞洲第一及唯一綠色環保橡塑膠供應商」、「提供功能性材料一次購足服務」及「與主力客戶簽訂年度銷售合約創造 60% 以上穩定業績」作為三大核心願景。近 20 年來，公司秉持相同使命，進一步拓展至國際物流與營建業，以卓越品質推動全方位發展。

2025 年，厚生於綠建材與智能物流領域實現重要進展，透過 AI 技術讓物流系統優化，滿足客戶需求並能提升營運效能。且成功完成龍潭智能園區第一期建設並朝向第二期開發，進一步鞏固其在物流倉儲市場的領先地位。未來，厚生將持續致力於成為亞洲第一的綠色環保橡塑膠供應商，並以創新與環保為基石，提供更多符合市場需求的優質產品與服務。

▼ 厚生股份有限公司基本資訊

公司名稱	厚生股份有限公司
設立日期	1952 年 1 月 20 日
總部位置	臺北市漢口街一段 82 號 8 樓
全球員工人數	190 人
實收資本額	新臺幣 3,035,934 仟元
主要產品	塑膠皮、橡膠皮、綠塑皮、營建、倉儲
銷售淨額	新臺幣 1,443,584 仟元
主要產品銷售量	膠皮 7,824 仟碼

營運據點

本公司目前於市場的主要產品與服務之地區以台北市、桃園市龍潭區、桃園市蘆竹區為主，提供服務的詳細資料列示如下：

▼ 厚生股份有限公司營運據點

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) 2370-0988

▼ 厚生股份有限公司具重要參與作用之公協會及倡議組織

項次	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	結合橡膠業界的自主自律能量，促成同業間的良性與和諧的合作分工團結關係成為橡膠產業之間、產業團體與政府之間的溝通、提案與建議之重要橋樑管道。	會員、該協會理事（徐正己總經理）
2	台灣產業控股協會	使本公司了解企業要如何透過合作結盟、發展競合來追求規模化成長以因應變化快速的商業環境。	會員
3	台灣上市櫃協會	為台灣最主要的上市櫃企業家協會，學習其他上市櫃公司之經營及市場脈動，及開拓共同合作的契機。	會員
4	台北市不動產開發商業同業公會	做為本公司與不動產開發商同業與政府主管機關間之溝通平台，以增進本公司對不動產環境變化之適應能力。	會員

經濟績效

厚生股份有限公司致力於穩健經營，依據各個事業部的多項營運，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。2025 年營業收入為新臺幣 1,443,584 仟元、稅後淨利新臺幣 507,821 仟元、每股盈餘達 1.67 元。

▼ 組織所產生及分配的直接經濟價值 (單位：新臺幣仟元)

項目		2023 年	2024 年	2025 年
產生的直接經濟價值	營業收入	1,359,718	1,481,243	1,443,584
	業外收入	410,948	394,916	373,265
分配的經濟價值	營運成本	939,388	1,008,556	950,734
	員工薪資和福利	206,171	204,735	203,313
	支付出資人的款項	394,671	414,830	447,901
	支付政府的款項	16,395	16,005	22,583
	社區投資	1,500	1,502	1,680
留存的經濟價值		212,541	230,531	190,638

註：留存的經濟價值＝產生的直接經濟價值－分配的經濟價值

▼ 厚生股份有限公司 2025 年政府財務補助情形 (單位：新臺幣元)

各國政府	補助項目	金額
中華民國	產業創新條例第 23 條之 3 未分配盈餘減除實質投資金額	退稅 24,431,501 元
	育兒津貼津貼	補助 14,400 元

▼ 厚生股份有限公司近 3 年簡明綜合損益表^{註 1}

(單位：新臺幣仟元)

年度	單位	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	仟元	1,359,718	1,481,243	1,443,584
營業毛利	仟元	420,611	472,808	492,984
營業損益	仟元	199,606	247,746	282,875
營業外收入及支出	仟元	392,594	405,884	305,758
稅前淨利	仟元	592,200	653,630	588,633
繼續營業單位本期淨利	仟元	518,877	573,460	507,821
停業單位損失	仟元	0	0	0
本期淨利 (損)	仟元	518,877	573,460	507,821
本期其他綜合損益 (稅後淨額)	仟元	762,927	559,895	259,210
本期綜合損益總額	仟元	1,281,804	1,133,355	767,031
淨利歸屬於母公司業主	仟元	518,877	573,460	507,821
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	1,281,804	1,133,355	767,031
綜合損益總額歸屬於非控制權益	仟元	0	0	0
每股盈餘	元	1.61	1.89	1.67

註：合併財務報表中所包含的實體包括：厚生公司及由厚生公司所控制個體（子公司），詳見 114 年度年報。

營運狀況

縱觀年度 2025 年厚生的生產事業銷售額為新台幣 858,600 仟元，占比 59.48 %；營建事業銷售額為新台幣 256,319 仟元，占比 17.75 %；倉儲事業銷售額為新台幣 328,665 仟元，占比 22.77 %。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 36% 與 64 %。

在橡塑膠生產事業方面，2025 年本公司營運受通膨、高利率環境及原物料、人力短缺影響，財務調度上以營業收入進行美元定存與投資，以強化資金保留與獲利穩定性。受美國對等關稅顯著影響，多數客戶採延遲訂單，有需要才會下單。成品出口到美國影響嚴重，部分歐洲原料供應量與價格亦波動，加重供應鏈風險。面對變局，本公司將持續關注市場動態，靈活調整策略，強化供應鏈韌性，並積極布局新興市場，以維持競爭力並推動永續成長。

在倉儲事業方面，內需市場受惠於半導體業者持續投資先進製程及台商回流加速布局，產業復甦力道強勁；外需市場方面，儘管 5G 通訊、人工智慧及疫情後轉單商機逐步蓄勢待發，惟仍需密切關注戰爭、高通膨所帶來之全球供應鏈風險。因應智慧物流發展趨勢，本公司積極推動申請並建設符合永續要求之物流中心，推動作業流程數位化及電子化，藉此提升作業效率、降低人力成本，同時減少紙張、碳粉及能源使用，落實環境永續目標。此外，受中美貿易戰影響，部分出口客戶已將出口地由香港轉移至台灣，因保稅客戶需求提高，故規劃南崁物流中心將向海關申請擴大面積，帶動本地物流需求成長。

在營建事業方面，2025 年無新建案完工認列，僅有精華保留戶銷售，致使營業收入下滑，惟本公司仍堅持以合理價格銷售，因此部門獲利能較 2024 年高，落實保障股東權益並維持整體資產價值的目標。目前因中央政府政策因素，未來發展方向會朝向運用自有的土地及資源支援自己事業體。

▼ 厚生股份有限公司 產品近 3 年銷售情形與市場概況 (單位：新臺幣仟元)

主要產品類別	銷售市場	2023 年		2024 年		2025 年	
		銷售額	占比 (%)	銷售額	占比 (%)	銷售額	占比 (%)
營建	臺灣	192,350	14.15	294,753	19.90	256,319	17.75
橡膠膠皮	臺灣、歐美、東亞	498,076	36.63	534,939	36.12	534,380	37.02
塑膠膠皮	臺灣、歐美、東亞	203,432	14.96	165,760	11.19	146,926	10.18
綠塑膠皮	臺灣、歐美、東亞	152,456	11.21	162,930	11.00	149,377	10.35
倉儲	臺灣、美國	287,202	21.12	301,950	20.38	328,665	22.77
其他	臺灣	26,202	1.93	20,911	1.41	27,917	1.93
合計		1,359,718	100	1,481,243	100	1,443,584	100

▼ 2025 年厚生膠皮產品各區域之營業比重 (單位：新臺幣仟元)

銷售	區域	營業額 (新臺幣仟元)	比率 (%)
內銷	台灣	308,316	36
外銷	亞洲區	279,488	33
	歐洲區	201,960	23
	北美洲區	63,001	7
	其餘地區	5,835	1

主要業務項目

厚生股份有限公司為台灣專業的橡膠及塑膠皮製造商，以優異的製造、創新能力持續促進公司永續發展。為不負所有利害關係人的期待，全體同仁更嚴謹的秉持誠信、務實的原則共同完成組織目標，而厚生具有 3 大主要事業部，分別為生產事業部、營建事業部、倉儲事業部。

生產 事業部

橡、塑膠皮及其他各類材質膠皮之研發及製造。

倉儲 事業部

主要為物流中心（保稅倉庫）經營、倉庫興建、出租管理等業務。

營建 事業部

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

2025 年，厚生生產事業部持續深耕於醫療、功能成衣、充氣材料、工業用途、光電矽膠特用化學品、箱包與鞋材等六大應用領域，透過強化研發能量與複合材料製程技術，全面提升產品價值與市場競爭力。延續近年在飛機事故應用關鍵材料——3D 拉絲布的技術突破，該材料雖製程複雜且認證門檻高，但厚生已成功取得市場認可與客戶驗證，並持續優化製程效能，拓展其應用至新型郵輪用充氣式救生艇、工業防護設備等高規格產品領域，發揮其輕量、高強度與優異耐候性等特性。

此外，生產事業部也積極發揮厚生在複合材料的整合優勢，針對不同材料特性與客戶需求，提供高度客製化與多功能應用的製程轉換服務，拓展更多元的市場解決方案。2025 年亦持續參與國際展銷會，積極布局歐美等新興市場，以強化國際能見度，維持技術領先地位，並驅動永續成長的長期動能。



在環保方面，厚生於 2025 年持續推動綠色製程與循環材料應用，將回收橡膠顆粒再製成橡膠地墊，並已取得綠建材標章認證，展現資源再利用與環境友善的實踐成果。同時，部分產品已全面導入環保碳黑以取代傳統碳黑，逐步降低製程對環境的影響。展望未來，生產事業部將聚焦於隔音降噪材料、電子產業用高效耗材，以及具備抗強酸鹼性能的安全防護服面料等高階應用領域，並持續強化產品品質與綠色創新服務，致力為生活注入更多智慧、節能與永續的價值。

▼ 回收橡膠顆粒再製成橡膠地墊



▼ 主力橡塑膠產品



營建事業部

營建事業部主要為綜理不動產開發規畫及興建，委託興建、出租、出售業務。歷年來推行的案件有板橋區「世界花園橋峰」、「謙岳」、新店區「富裔河」、台北市信義計畫區「琢白」、台中七期重劃區「麗格」及美國舊金山「尚芮公寓」，而高雄市國賓案環境影響評估已通過，都市計畫審議及建造執照申請中，預計 2031 開發完成。



倉儲事業部

厚生倉儲事業部主要負責南崁園區與板橋橋峰商場之不動產租賃管理，以及龍潭園區的土地開發與興建。倉儲業務亦配合物流中心營運執照，提供多元場地選擇與空間規劃建議，並整合報關、提貨、拆櫃、進出貨、退貨及稅務等一站式服務，致力以高效、穩健的物流運作模式，安全迅速地將貨物配送至客戶端，展現卓越的物流專業能力。

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。



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。



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，進駐率約達 65%。



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。

物流一倉及二倉介紹

- 物流中心一倉：於 92 年成立，地址為厚生路 53 號 1-4 樓，面積：11,658 平方公尺。
- 物流中心二倉：於 104 年成立，地址為厚生路 2 號 7 樓，面積：3,328 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：憑藉多年累積之保稅及進出口通關經驗，透過單一窗口為客戶提供高效且整合性的通關服務。
- 資訊：整合客戶、報關行及倉儲作業系統，確保資訊傳遞準確、流暢，提升整體作業效率。
- 倉儲管理：提供進貨、出貨、裝卸櫃、加工、庫存管理及運輸配送等全方位服務，致力於以專業管理滿足客戶多元需求。



龍潭智能園區

龍潭智能園區總開發面積達 19,000 坪，第一期規劃開發 2,976 坪，中長期則預計開發 15,345 坪。園區將採專倉合作模式，促進產業聚落的形成。為提升營運管理與安全性，園區內建置智能辨識系統與全區監控設施，實施人車分流與即時資訊管理，全面維護物流中心的安全運作。

第二期開發方向以強化厚生倉庫規劃、執行及招商的專業，期能引進國際化廠商進駐。開發總面積約 8,500 坪，將依客戶量身訂製智慧化及節能減碳之物流倉庫，並執行動線規劃會減少車輛運輸距離。厚生將攜手客戶，共同打造符合未來需求的現代化智慧物流基地。

雙交流道交通及產業優勢

- 中山高：楊梅交流道、五楊高架楊梅端出口 (車程約 10~15 分鐘)。
- 北二高：龍潭交流道、高原交流道 (車程約 15~20 分鐘)。
- 鄰近龍潭科學園區、渴望園區、貨櫃場等等，形成產業聚落。



第一期開發 建物介紹

- 園區地點：桃園市龍潭區朝鳳路與楊銅路路口
- 建物：地下一層及地上四層
- 樓地板面積：5,467 坪
- 2025 年 2 月 21 日取得使用執照 (目前已完全出租)
- 第二期開發總面積約 8,500 坪，將依客戶量身訂製智慧化及節能減碳之物流倉庫，持續拓展並積極推進 B2C、C2C 進駐園區的可能性。



建物結構

- 鋼骨結構，堅固耐震，安全係數高。
- 鋼筋混凝土表面硬化劑地板。
- 高度 + 大柱距：以大面積挑高空間及 12*10 米大柱距，以滿足倉儲體積的追求並保留未來使用的彈性。
- 符合消防法規之設施並增加全區灑水設備。



節能減碳綠建築

- 使用環保節能建材。
- 於 2024 年 7 月 16 日取得 候選綠建築證書。2025 年度進行綠建築銅級申請。
- 外牆採用三合一複層式金屬鋼板，內層採岩棉隔熱材，具隔熱吸音之優點。
- 未來擬配合客戶需求設置太陽能板、充電樁。



創新研發

厚生憑藉著高度的專業知識和研發精神，致力於為所有客戶提供創新動能、協助其拓展業務，並與客戶進行密切合作，一方面致力於滿足顧客需求，協助其改善研發和生產流程，一方面則積極運用與顧客和產業夥伴相互協作的創新模式，開發適用於特定要求的材料，並強化產品的性能與耐用性、尋求美學上的突破、提高生產效率，以及協助合作方減少其產品對環境的影響，2025 年厚生研發費用高達新臺幣 973 萬元，占營業收入 0.67%，同時新取得 3 件專利，累積有效核准專利件數共達 124 件。

▼ 厚生近 3 年專利取得情形

國家	新專利件數			累計至 2025 年有效專利件數
	2023 年	2024 年	2025 年	
台灣	5	2	3	124

▼ 厚生股份有限公司近 3 年研發投資情形

(單位：新臺幣仟元)

年度	2023 年	2024 年	2025 年
投資金額	9,270	9,801	9,725
占營收比例	0.68%	0.66%	0.67%
年增減率	(3.78%)	5.73%	(0.78%)

厚生股份有限公司依據創立 72 年之企業使命「美善永遠在創造之中」，持續進行研究創新於公司與產業發展。2025 年度研究發展取得新專利證號 3 件，ROC 專利證號 I880693：天然橡膠與纖維布的複合皮料及其製造方法、ROC 專利證號 I890391：多層處理遮光布及其製造方法、ROC 專利證號 I897401：防音帆布及其製造方法，累計取得 16 項產品認證，另外有 3 件專利申請案送審中。此外，因疫情後興起之宅經濟趨勢，讓電商大廠營運模式改變，其中包含「倉儲物流智慧化」，而本公司將持續提升物流系統並導入部份自動化設備，透過優化工作流程並運用智慧化之管理減少重複性工作並提升物流儲倉之效能。

厚生在 2025 年的產品開發亮點，聚焦在於防護與功能性材料升級，包含仍在持續開發中的消防衣，以及針對既有產品進行功能強化、導入抗靜電效果的升級應用，通過歐洲最新 REACH 規範，拓展歐洲市場。此外，化學廠高階防護服也被列為重點發展產品，除了液體化學的重點防護，同時研發展現在氣體上的特殊防護、工安應用與高功能性材料領域的研發成果。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。

▼ 用於郵輪救生艇 (Life Boat) 3D 充氣式逃生艇



▼ 用於飛機引擎千斤頂的 3D 拉絲布



本公司為導向科技產業用途別轉型，早於 1990 年代初期成立研發中心，招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。本公司為國內唯一連續 5 年（1991 — 1995）榮獲經濟部工業局主辦之國家品質案例獎得主。除了在既有的產品上，維持不變的生產品質，進一步更計畫在國防、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，不斷持續積極開發。

節能與環保，符合未來環保法規，低碳排放

- 能源使用，超前設計（低碳排放）
- 低硫氧化物、低氮氧化物、低粒狀污染物排放
- 低碳排

樓地板隔音材料

- 取得高性能綠建材標章，隔音降噪值達 22 分貝
- 再生橡膠顆粒 / 防水層結構。

電子業生產製程用耗材（取代牛皮紙）開發

- PCB & CCL 模壓製成用耗材
- 太陽能板模壓製成用耗材
- 5G 產品模壓製成用耗材

安全防護高階多功能性防護服面料持續開發

- 抗強酸、抗強鹼、耐化學品防護服面料
- 抗電弧、耐燃級、耐油、耐磨防護服面料
- 乾式、阻燃、耐用潛水衣面料

海上自動充氣式逃生相關設備用料開發

- 符合國際海事組織 I M O 零下（-70 度）救命筏、逃生滑道設備用料及（-50 度）環保救生衣用料。
- 新型充氣式郵輪逃生艇用料橡膠立體織物開發，取得歐盟 B V（ISO15372）海上充氣艇主體膠皮材料認證。投入國外應用市場。

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）車廂貫通道面料及環保節能半透光風擋材料與車廂內裝橡膠低噪音止滑地墊。直接或間接參與投入本土應用市場。

最近年度計劃	目前進度	應再投入之研發費用	完成量產時間	未來研發得以成功之主要影響因素
耐燃耐磨抗靜電 消防護膝肘專案	1. 使用 Kevlar 布料，搭配耐燃耐溫抗靜電 ($<10^9 \Omega$) 膠料貼合。 2. 已開始生產大貨，除美國市場外，也開發歐洲市場。	USD \$ 5,000	2026 年 06 月	1. 產品物性已達客戶要求，外觀仍要些許改善。 2. 訂單數量確認時程，影響原物料準備。
快速成型橡膠 充氣產品專案	1. 使用現有設備，透過設計與前置作業，快速成型。 2. 已生產大貨樣品，確認外型與強度測試。	USD \$ 5,000	2026 年 06 月	1. 調整快速成型的條件，提升貼合強度。 2. 可應用市場多元，外型需要市場接受。
橡膠隔音墊 產品開發專案	1. 橡膠隔音墊產品已取得「綠建材標章證書」。 2. 「健康綠建材」SGS 測試完成，與建築中心申請聯絡。	USD \$ 5,000	2026 年 06 月	1. 實際運作生產設備，符合生產需求，並能提高生產效率。 2. 有效控管產品熟成時間，始能提高收率。
橡膠與 TPU Drop-Stitch 充氣氣墊產品開發專案	1. 已完成數種高度 Drop-Stitch 橡膠與 TPU 充氣氣墊，已交貨用於飛機用千頂客戶試用。 2. Drop-Stitch 已有第二供應商，由於布料交期長，將建置常備庫存。	USD \$ 5,000	2026 年 06 月	1. TPU Drop-Stitch 已改用折疊方式包裝出貨，解決捲裝出貨異常摺痕。 2. 技術持續開發與增設新設備，試著簡化生產流程並提高收率。
國家級國車國造計畫	1. TRC 台鐵 2.0mm 橡膠地板布已下單。 2. 配合使用，裁切各樣寬度與委外裁切特有圖形。	USD \$ 5,000	2026 年 06 月	1. 配合鐵路車廂地板布更換。 2. 與客戶緊密合作，提高技術層次，增加車廂橡膠地板訂單。
TPU 高性能輕薄軟手感 產品開發專案	1. 使用特殊 TPU 原料上線生產大貨，待客戶耐久確認。 2. 確認 TPU 原料供貨的穩定性。	USD \$ 5,000	2026 年 12 月	1. 調整 TPU 原料加工性，以符合現有生產設備。 2. 確認客戶要求的品質。
符合 EN & BS 標準 電車用高透光車廂連結縫 材料開發專案	1. 已上線生產大貨完成，並製作樣卡推廣。 2. 歐美競爭廠商已有符合 EN & BS 標準的車廂連結縫材料。	USD \$ 5,000	2026 年 12 月	1. 確認符合 EN & BS 標準高透光車廂連結縫材料可達到客戶要求。 2. 與客戶緊密合作，提高技術層次，增加車廂連結縫訂單。

CHAPTER

02 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

申訴及建議管道

風險管理

資安與個資風險



經營承諾

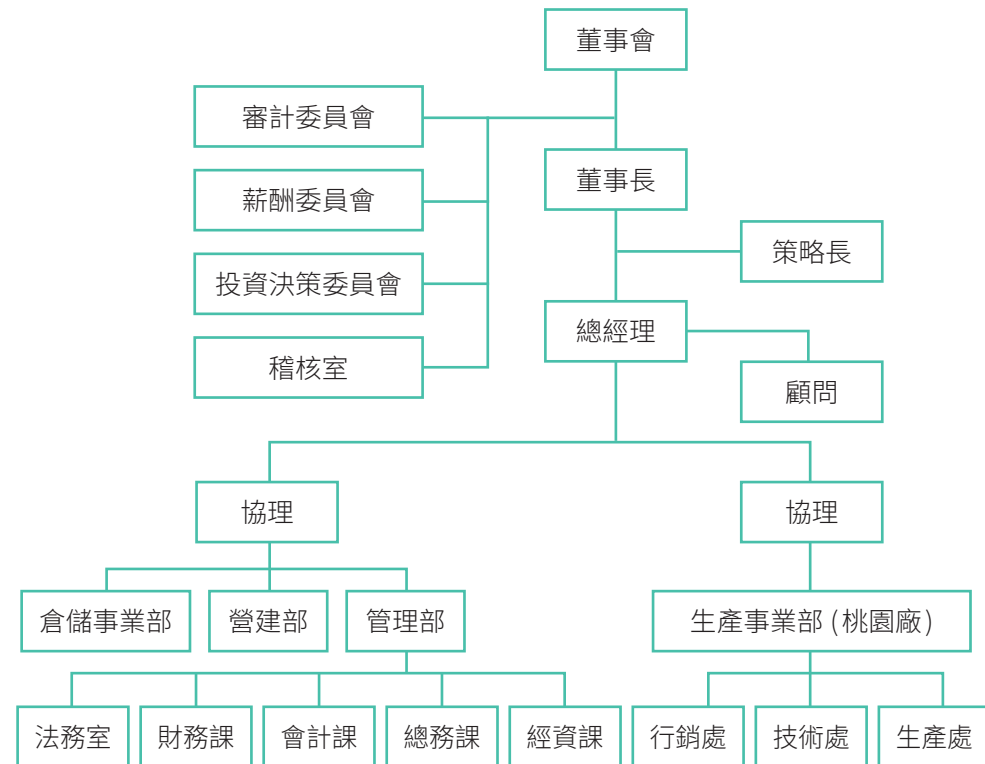
為達成我們的企業使命，同時呼應世界的永續潮流與國家的法規規定，厚生以負責任的態度對待每一個股東、員工、客戶與各類利害關係人。我們承諾致力實踐永續發展，並在符合 ESG 發展的方向上，持續展現對經濟（治理）、社會（人權）、環境保護的關懷，我們支持並遵循「聯合國全球盟約」、「聯合國世界人權宣言」及「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」等國際人權公約之保護精神與基本原則，承諾尊重職場人員之權益，杜絕任何形式之歧視、強迫勞動等侵犯人權之行為，相關勞動法規、員工任免、薪酬均依照本公司員工任用管理辦法，以保障員工基本權益。

本公司持續致力於提升各項資源之利用效率：例如公司員工需自行攜帶飲用水杯，並要求員工用餐時使用環保碗、筷；信封、牛皮紙袋重複使用，並作為公文傳遞袋。工廠鍋爐能源使用 LPG 等燃料，致力於垃圾分類，回收可再利用的資源，為環保與節能減碳貢獻心力。

在執行永續政策承諾時，為求合理融入公司內控制度中，我們將相關內容制定於厚生之《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》等內部文件，並公告於本公司之官方網站中。皆明確宣示保護員工人權，包含法規要求、就業自由、人道待遇、禁止不當歧視與騷擾、保障員工申訴等，並在與外部供應商合約內容中納入企業社會責任政策，共同實踐對永續的承諾。2025 年訂定《提升企業價值計畫》，為提升本公司企業價值，擬定四項策略：(1) 強化營運管理，(2) 健全供應鏈管理，(3) 持續推動創新，(4) 加強法規遵循，期待透過優化營運效率、強化產品競爭力及深化永續治理機制，持續提升整體經營績效與企業長期價值。

我們也將所訂定之永續相關規範與承諾納入公司內部之教育訓練，並定期透過教育訓練的方式，將環境、人權、治理等概念在公司內部進行宣導。日後，我們也將持續進行與精進相關訓練，將承諾與政策落實到厚生之各方面。讓各階層人員在工作的同時，均能保有永續之意識。

▼ 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，請詳本公司年報《民國 114 年度厚生股份有限公司年報》。

董事會組成

厚生股份有限公司最高治理單位為董事會，負責決策、監督，以及管理本公司對經濟、環境、社會（人權）的衝擊，厚生股份有限公司本屆董事會共有 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 2025 年 6 月改選，任期自 2025 年 6 月至 2028 年 6 月屆滿。

本公司注重董事會成員多元的產業經驗以及專業背景與能力，並持續廣納不同性別、年齡、弱勢族群的聲音。董事會組成方面，本屆董事會共有女性董事 1 名，40-50 歲董事 1 名，51-59 歲董事 1 名、60-69 歲董事 4 名，70-75 歲董事 1 名，76-79 歲董事 2 名，期望能持續推動董事會邁向年輕化及性別多元化，以促進董事會思考面向多元化、降低企業整體營運風險。

2025 年厚生股份有限公司董事會共計召開 8 次董事會議，平均至少每 1～2 個月召開一次。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（如重大之檢舉申訴、負面衝擊、社會輿論等）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。2025 年，本報告年度未有需與董事會溝通之關鍵重大事件，詳請參閱 [114 年年報](#)「董事會運作情形資訊」。

▼ 厚生股份有限公司董事會成員

職稱	姓名	性別	年齡	董事會議出席次數	出席率
董事長	徐正材	男	69	8	100%
董事	徐正己	男	66	8	100%
全鑫豐有限公司代表人	徐正新	男	66	8	100%
瑞孚建設股份有限公司 董事法人代表	徐維志	男	67	8	100%
厚和建設股份有限公司 董事法人代表	林坤榮	男	76	8	100%
瑞錦國際股份有限公司代表人	朱隆宗	男	72	8	100%
獨立董事	姚毓琳	女	50	8	100%
獨立董事	朱世逸	男	59	8	100%
獨立董事 (新任日：2025/06/13) (當年應出席次數為 6 次)	黃明發	男	79	6	100%
獨立董事 (解任日：2025/06/13) (當年應出席次數為 2 次)	吳春來	男	65	2	100%

董事會提名遴選

厚生股份有限公司於 2025 年 3 月 11 日董事會通過提名第 22 屆董事候選人名單（姚毓琳、朱世逸及黃明發為獨立董事候選人），且於 2025 年股東常會中改選 9 名董事（含 3 名獨立董事）完畢，並於 2025 年 6 月 13 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。

厚生股份有限公司於 2025 年 3 月 11 日，經管理部審查，徐正材以及上述 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；姚毓琳、朱世逸及黃明發列入本公司 2025 年獨立董事候選人名單。

其中，徐正材先生曾任厚生股份有限公司董事長已逾 28 年，繼續提名其為第 22 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。更多董事會及其委員會多元化核心能力指標資訊請詳[年報](#)。

利益迴避

厚生股份有限公司之最高治理單位為董事會，主席由董事長徐正材先生擔任，並兼任策略長一職。本公司董事會成員皆採提名制度選任，並依循《公開發行公司董事會議事辦法》訂定《董事會議事規則》，明確規範董事利益迴避原則。

為防止並減輕潛在利益衝突風險，公司設有完善的利益迴避機制，要求董事會成員秉持高度自律與審慎態度，善盡管理人道德義務，並忠實執行業務與職責。董事若於會議事項中涉及本人或所代表法人之利害關係，須於該次會議中詳實說明利害關係之重大內容；若情況可能損及公司利益，應主動迴避討論及表決，且不得代理其他董事行使表決權，以確保公司治理之公平性與透明度。

董事會進修

為即時掌握全球經營管理趨勢，並強化公司治理與風險應變能力，厚生股份有限公司董事會成員持續精進產業專業知識，充實企業治理經驗，致力於提升最高治理單位於永續發展領域之集體智識。本公司不定期為董事會安排涵蓋經濟、環境及社會面向之進修課程，以全面增進董事會成員之治理知能與趨勢洞見。

此外，為確保獨立董事能即時掌握公司相關資訊，本公司定期寄送董事會議程資料，並不定期提供最新法令與議題更新，並依各董事成員之需求與回饋，持續優化資訊傳遞與進修規劃，確保董事會成員具備充分專業以善盡領導與監督職責。2025 年，董事會進修總時數達 54 小時，平均每位董事完成進修 6 小時。

▼ 2025 年厚生股份有限公司董事會進修課程

主題類別	課程名稱	課程時數
環境類	碳定價機制國內外發展趨勢	3
	談綠色及轉型金融行動方案 - 永續發展藍圖與董事責任	3
社會類	AI 時代來臨：企業智慧轉型的機遇與挑戰	3
	永續傳承與 AI 應用轉型之路	3
	詐貸與人頭戶洗錢防制之相關法規及分析	3
	114 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	12
經濟／治理類	股東會、經營權與股權策略	3
	台灣上市櫃協會董監事進修課程	3
	川普旋風下的世界局勢	3
	川普對等關稅風暴下台灣 PMI 廠商下半年營運策略與展望	6
	虛擬資產監管現況與未來發展	3
	114 年度防範內線交易宣導會	3
	董監如何監督公司建立並推動完善之風險管理制度	3
	川普 2.0 國際經濟情勢與台灣產業動態	3

▼ 2025 年董事個別進修情形

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			V	6
董事	徐正己			V	6
董事	徐正新		V	V	6
董事	徐維志	V		V	6
董事	林坤榮		V		6
董事	朱隆宗			V	6
獨立董事	姚毓琳		V	V	6
獨立董事	朱世逸	V		V	6
獨立董事	黃明發	V			6

董事會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，厚生股份有限公司訂有《董事會績效評估辦法》，每 3 年辦理一次董事會外部評鑑，並每年定期執行董事會、功能性委員會（含審計委員會、薪酬委員會 ...）自評，亦包括個別董事成員之自我績效評估（採問卷方式）；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。2025 年，董事成員績效評估自評，評量得分為 99.0 分，薪資報酬委員會績效評估自評，評量得分為 86.8 分。審計委員會績效評估自評，評量得分為 100.0 分，顯示董事對於各項指標運作之效率與效果，有正面之評價。並於 2026 年 3 月提報董事會。

除內部自評以外，厚生亦定期每三年聘請外部評估機構進行董事會績效評估；2025 年厚生股份有限公司委託外部獨立評估機構台灣投資人關係協會執行相關作業。評估報告建議事項及本公司之改善計畫如下：

項	外評建議事項	本公司之改善計畫
1	規劃女性董事席次達三分之一。	本公司將持續蒐集具產業經驗及專業背景之女性董事人選名單，作為未來董事遴選之重要參考，循序推動相關規劃。
2	增設提名委員會暨永續發展委員會。	本公司將依營運發展及法令規定研處。
3	制定提升企業價值具體措施，並提報董事會。	本公司已於 114 年 12 月 26 日完成。
4	制訂及揭露高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結政策。	本公司將依營運發展及法令規定研處。
5	強化 ESG 第三方驗證機制，以提升董事會永續監督與決策效能。	本公司將依營運發展及法令規定研處。
6	增加召開法人說明會頻率，以強化投資人關係與資訊揭露。	本公司將依據法人說明會參與情形及投資人需求，規劃場次與頻率。

高階經理人薪酬政策

本公司董事及高階經理人之薪資報酬政策與結構由薪資報酬委員會訂定，並定期檢視調整，以符合公司治理與市場趨勢。董事成員之年度報酬內容包括董事酬勞、薪資及獎金（後兩者僅限兼任員工者適用）；高階經理人酬金則涵蓋薪資、獎金與退職金等項目，並於每年年報中依法揭露，確保資訊透明。本公司高階經理人除上述薪酬結構外，無額外特別福利，退休制度亦與一般員工一致，依據相關法令辦理，維持內部一致性與公平性。

為確保董事會與高階管理層能有效引領公司邁向永續經營之目標，厚生將「董事會參與企業社會責任制度」納入董事績效評估的核心指標之一，藉以強化董事成員與企業永續發展目標之連結。高階經理人之報酬則綜合考量個人表現、公司營運績效及同業市場薪酬水準進行核定。

展望未來，厚生將持續強化董事與高階經理人薪酬制度與永續績效指標的連動機制，鼓勵高階主管以長期價值為導向，提升公司在氣候變遷等永續挑戰中的韌性與應對能力，並逐步落實責任治理與企業體質優化。

功能性委員會

為有效推動營運風險管理，並落實對公司在經濟、環境及人群領域衝擊之鑑別與監督，厚生股份有限公司於董事會轄下設置審計委員會、薪資報酬委員會及投資決策委員會等功能性委員會。各功能性委員會透過日常業務溝通、內部會議、問卷及意見調查、文件簽署及現行申訴機制，執行盡職調查，系統性蒐集利害關係人針對公司營運所產生之正面或負面衝擊重大事件及建議反饋。各功能性委員會依據所蒐集資訊，負責制訂、核准及更新相關策略與政策，並由董事會統籌監督各委員會之衝擊管理程序及其執行成效，以強化整體治理機制與永續韌性。

審計委員會

審計委員會主要職權在執行企業風險控管。係由股東常會選任 3 名獨立董事，並由這 3 位獨立董事組成審計委員會，平均每 2.4 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。2025 年審計委員會共召集 5 次，委員平均出席率 100%。

▼ 審計委員會成員

姓名	職稱	性別	任期
姚毓琳	獨立董事	女	2025/06/13~2028/06/12
朱世逸	獨立董事	男	2025/06/13~2028/06/12
吳春來 (於 114 年 6 月 13 日解任)	獨立董事	男	2022/06/08~2025/06/07
黃明發 (於 114 年 6 月 13 日新任)	獨立董事	男	2025/06/13~2028/06/12

薪資報酬委員會

為健全公司治理及強化董事會薪酬管理機能，協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事與高階經理人之報酬，確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。厚生股份有限公司設有薪酬委員會，並訂定《薪酬委員會組織規程》。

薪資報酬委員會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。委員會已制定《董事、總經理及副總經理酬金總額占個體或個別財務報告稅後純益比例》表；請參閱本公司《114 年度年報》。委員會針對管理階層團隊個人的能力、對公司的貢獻度和績效表現，評估並審查其薪資及獎酬的合理性，有效的掌握人才流失的風險。2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日薪酬委員會共召開 5 次，委員平均出席率 100%。

▼ 薪酬委員會成員

職稱	姓名	性別	任期
召集人	姚毓琳	女	2025/06/13~2028/06/12
委員	林盈吉	男	2025/06/13~2028/06/12
委員	吳春來	男	2025/06/13~2025/08/04 (於 2025 年 8 月 4 日辭任)
委員	黃明發	男	2025/08/12~2028/06/12 (於 2025 年 8 月 12 日新任)

永續發展小組

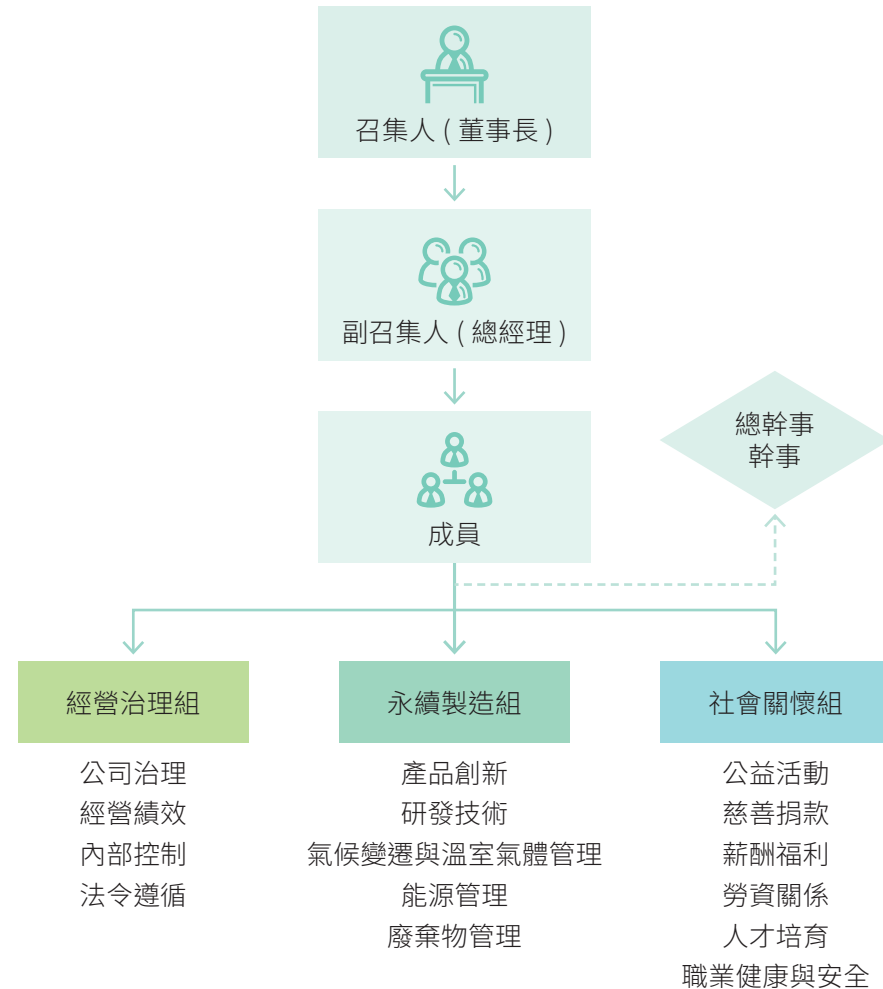
為了健全永續發展政策及推動相關措施，本公司成立永續發展小組，專責落實厚生 ESG 各面向的年度目標，包括實施成效與溫室氣體盤查等工作。永續發展小組由董事長擔任召集人，總經理擔任副召集人，並由協理及顧問擔任成員，從中選出總幹事與幹事各一名。小組下設「經營治理」、「永續製造」、「社會關懷」三個小組，各有明確的職責範疇，並與各部門密切協作與溝通。

永續發展小組負責協助董事會的運作，並提出政策、制度及相關管理方針，以及具體推動計畫的執行，同時定期向董事會報告執行成果，以促進公司整體永續經營策略的落實。在環境層面，2025 年我們聚焦於減少能源消耗與強化溫室氣體排放管理，執行節能減碳行動方案，成功減少 60.44 % 的能源消耗，進一步降低對環境的影響。展望 2026 年，我們將持續提升能源使用效率，實現更高的環保標準。

在公司治理方面，2025 年已全面落實《永續發展實務守則》，並執行人權保障、誠信經營、資訊安全及風險管理等內部規範。此外，社會關懷方面，公司增加了在地捐助金額比例，透過頒發獎助學金及邀請當地居民參觀工廠等方式，深化與社區的良好互動，建立和諧的社區關係。

展望 2026 年，我們將持續完善公司永續發展策略，根據國內外趨勢調整環境管理措施，進一步履行企業社會責任，為促進企業與社會的永續發展貢獻更多力量。

▼ 「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》，

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。2025 年，厚生並未收到申訴及檢舉案件，且期間無發生受管法規之違法事件。

未來，厚生將持續優化生產流程並推動更高標準的環保管理措施，確保所有運營符合環保法規及永續目標。

▼ 厚生股份有限公司之主要受管法規



治理／營運

- 公司治理相關：公司法、商業會計法
- 誠信經營相關：消費者保護法
- 公平交易相關：公平交易法
- 證券交易相關：證券交易法、證券投資人及期貨交易人保護法



環境

- 空氣污染防治相關
- 水污染防治相關
- 廢棄物清理相關
- 毒性及關注化學物質相關



勞工

- 勞動基準相關：勞動基準法
- 勞動契約相關
- 勞資爭議相關



產品及服務

- 產品健康安全相關
- 產品及服務之廣告標示相關
- 個人資料保護相關：個人資料保護法

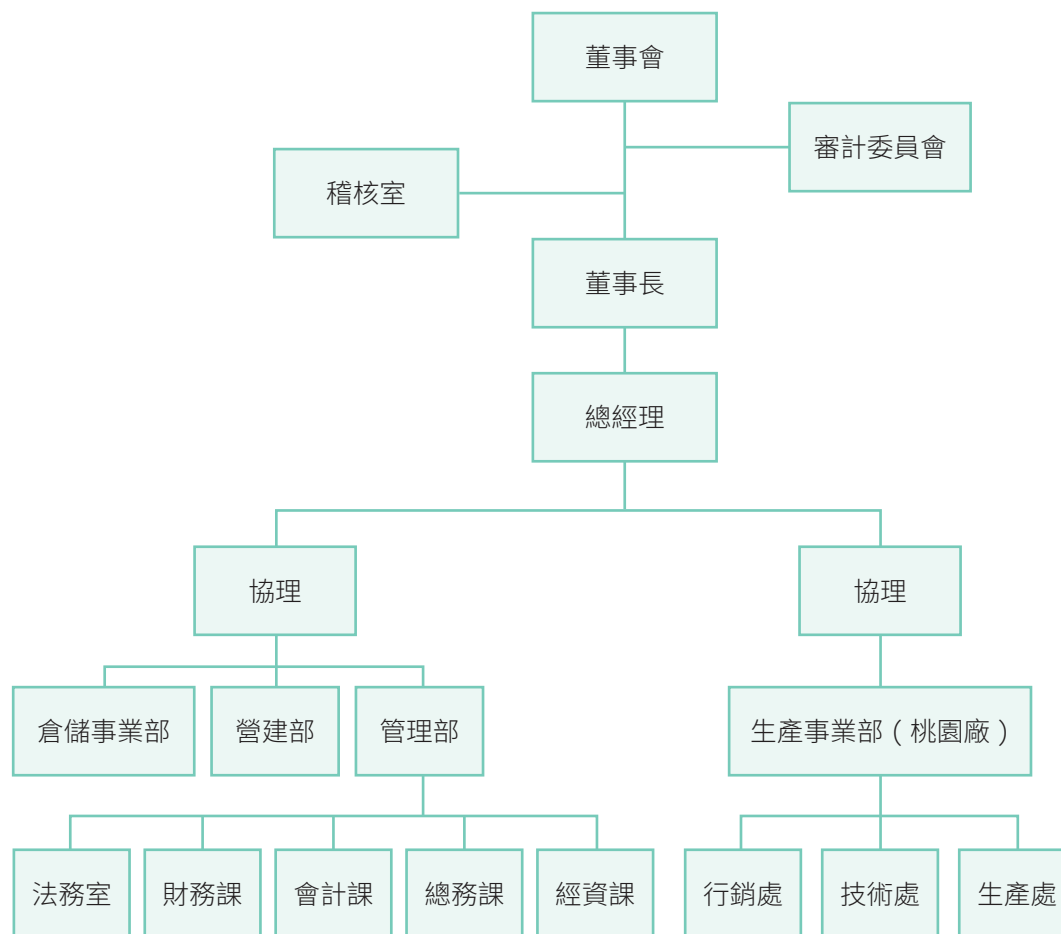
申訴及建議管道

誠信與責任商業行為是企業永續經營之基礎，因此，我們對內、外部都設立各式申訴舉報及建議管道，鼓勵利害關係人針對不誠信、不道德行為，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。2025 年，營建事業部於高雄國賓案件審查過程中，有接獲量體過大、交通問題、施工噪音 ... 等申訴狀況，後續厚生與其他開發商主動調整與降低量體，也獲得政府機關支持及審核，面對爭議部分召開公開說明會同時秉持正面態度與民眾投入時間及精力保持溝通，以回應利害關係人期待。

風險管理

為強化內部控制機制及提升企業風險管理效能，厚生股份有限公司訂定本風險管理政策，涵蓋風險之偵測、評估、報告與處理機制。本公司過往分別由各主要部門、稽核室及董事會負責不同層級之風險管理職責，並明訂各層級之運作模式。2025 年，厚生考量實務狀況，增加審計委員會協助董事會來管控本公司各式風險，相關風險管理措施與執行情形將送往審計委員會報告，再提報至董事會審核。藉由調整組織架構強化風險管控，達成風險防範與管理目標。同時，依據年度風險管理結果，適時修正及調整次年度之內部控制制度與年度稽核計畫，持續強化整體公司治理體系。

▼ 厚生公司風險管理組織架構圖



▼ 厚生股份有限公司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
業務或服務之風險	1. 因業務或服務本身品質不良，導致交付糾紛或違反法令規範，進而產生賠償責任之風險。 2. 於業務或服務過程中，若發生環境污染、安全事故等事件，可能引致相關賠償或責任之風險。 3. 因業務或服務從業人員配置不當，可能直接或間接造成營運損失或服務品質下降之風險。 4. 因產業趨勢快速變化，若未能及時因應市場需求變化，將可能導致客戶流失及營運衝擊之風險。	1. 嚴格控管生產流程提高良率。 2. 定期檢視與本公司之法規如有變更，應及時因應修正並加以宣導。 3. 本公司薪獎考評，依據個人表現及公司經營績效合理反映，且定期舉辦勞資會議溝通。 4. 透過發展低碳之倉庫，可吸引更多不同產業進駐倉庫。 5. 持續研發與創新方向，拓展新的客戶與市場。	管理部及相關事業部
財務風險	1. 擔保抵押不足之應收帳款或代收代付 2. 本年度未提列之累積損失 3. 從事證期局重點高風險操作 (如資金貸予他人・為他人背書・衍生性金融操作・關係人交易等)	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。 2. 定期檢視抵押品現狀及價值。 3. 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。 4. 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。	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	1. 由管理部及有關事業部定期檢視與本公司有關之法規，及時宣導並加以因應。 2. 聘用立尹睿群法律事務所為法律顧問，提供法律之專業協助。	管理部及相關事業部

風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責部門
資產風險 (含氣候變遷之風險)	1. 因應氣候變遷導致營運成本增加 2. 自有資產因遭遇極端氣候事件（如洪水、颱風等），致使營運中斷或維護成本上升，進而增加整體營運負擔之風險。	1. 物流中心與多家配送廠商合作，補足並因應因氣候造成之風險。 2. 更換節能設備，如辦公室及倉庫更換 LED 燈具，空調改換變頻系統，以減少用電，降低成本。向員工宣導下班時關閉辦公環境之電源。 3. 新建工程以低耗能建築為目標，建築內加入智能方案，如節能、防洪，與因應熱島效應等設計。 4. 提前與供應商討論因應極端氣候變化，共同擬定行動方案。	管理部及相關事業部
職安風險	1. 員工於操作各類機具過程中，因操作不當或防護措施不足，可能導致人員傷害及財產損失之風險。 2. 公司大樓或廠區之建築與設施若未定期檢修或設計不當，可能產生安全隱患，導致人員受傷或營運中斷之風險。	1. 新進人員訓練課程加入工安宣導及定期向員工宣導。 2. 定期巡視、檢查及保養公司不動產、廠房及設備，確保功能正常運作，降低工安風險。	管理部及相關事業部
供應鏈管理及營運風險	1. 因區域衝突局勢，導致燃料及原物料採購不易甚至中斷，可能造成的營運中斷風險。 2. 供應鏈違反政府相關法規可能造成的風險。	1. 進行放大採購措施，並多元布局備置第二供應商，降低相關風險。 2. 由生產事業部每年針對環境相關風險檢視與查核新 / 舊供應商。 3. 如供應商有違反相關法令或倡議的情形，即刻派人啟動風險調查與評估，並決定是否續與該供應商合作。	管理部及相關事業部

資安與個資風險

本公司為提升資訊安全管理，有效管理隱私保護及資訊安全的潛在風險，由管理部之資訊部門負責審視各單位之資訊安全治理政策、監督資安管理運作情形，期望透過專業的資安單位之管理、規劃、督導及推動執行，建構出全方位的資安防護機制並提升同仁良好的資安意識、定期評估資訊安全風險並向董事會報告（治理單位或職位）。

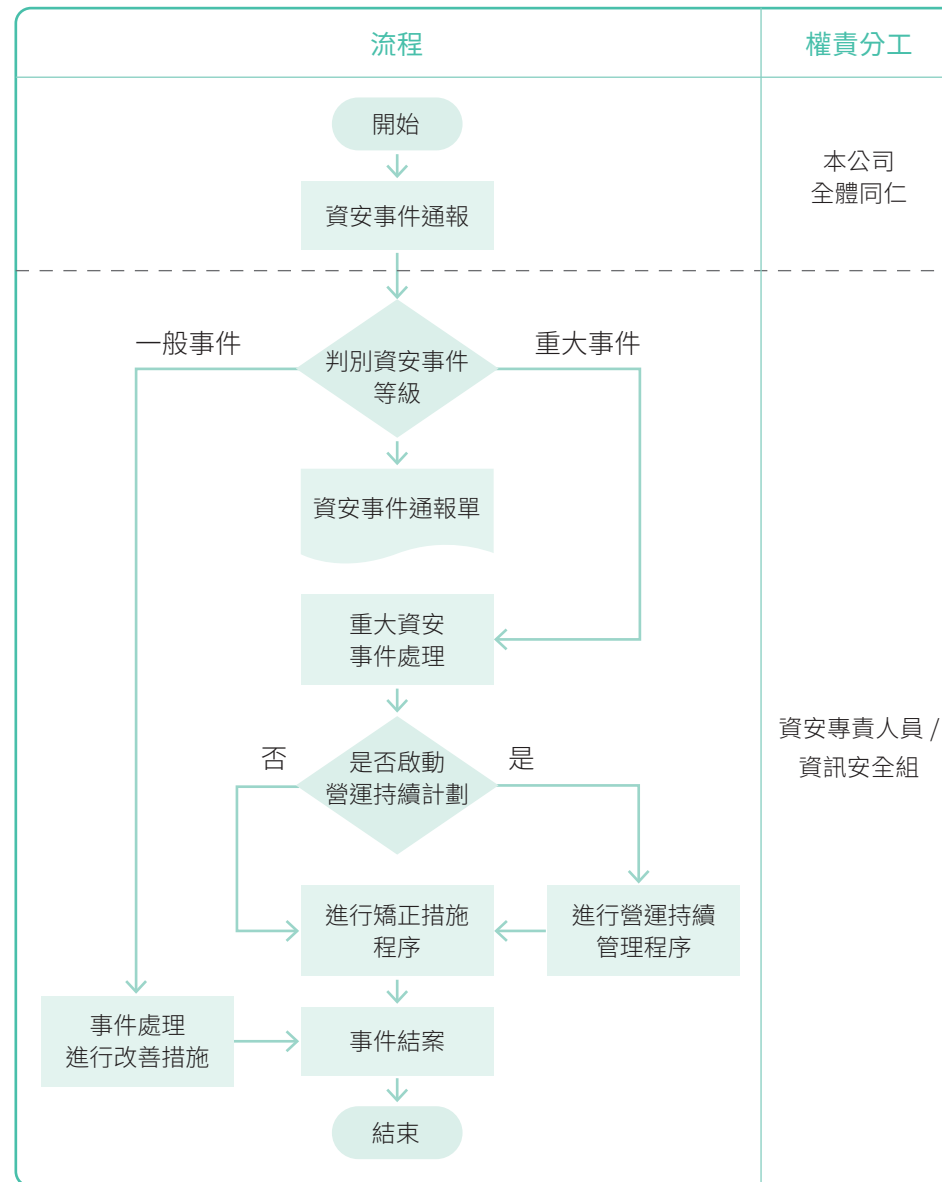
個人資料管理政策

為了確保公司機密資訊、2025 年通過個人資料保護政策，期望相關營業秘密與個人資料，能受到妥善的保護，並持續強化資訊安全防護能力。相關資訊作業除了遵行國際資安標準外，更要能符合國內、外相關法令規範，並推動相關機密資訊及個人資料保護作業，包括：

- 透過日常工作與各種場合，宣導機密資訊的觀念與遵守事宜。
- 落實員工的教育訓練，提高員工資安意識與能力。除了將機密資訊管制相關內容，列為新進人員的必訓課程外，以期能不斷強化與提升員工資安意識。
- 宣導離開座位或下班時，必定要關閉電腦主機與螢幕，暫時離開電腦時，也須關閉螢幕或開啟密碼保護，以免重要資料遭有心人窺探。
- 對於個人資料之蒐集、處理及利用，應尊重當事人之權益，依法令相關規定及誠實信用原則為之。且本公司不蒐集敏感性個資。

員工及客戶相關個資均由本公司資訊部門人員定期檢視儲存個資伺服器是否遭受攻擊與被竊取資料，並加強機房人員管控，以防止重要個資外流。

▼ 資安事件通報流程



CHAPTER

03

供應鏈管理

供應鏈管理

- 供應鏈介紹
- 在地採購

供應商評鑑與稽核

品質管理

客戶服務

- 客戶滿意度調查



供應鏈管理

▼ 厚生股份有限公司 2025 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 GRI 308-1 採用環境標準篩選新供應商	
連結之 SDGs	 	
政策或承諾	為確保原物料穩定供應，以及來源皆無品質、法規與人道疑慮，與國內外供應商長期合作，所有產品均符合法規之規範。	
指標及目標	短期目標 - 研議並制定本公司供應鏈管理相關政策，強化供應鏈治理基礎。 - 要求對公司營運具有重大影響之供應商完成相關訓練，或由本公司協助辦理，以提升其永續管理能力。 中長期目標 - 持續推動供應商與承攬商關注並改善於環境 (E)、社會 (S) 與公司治理 (G) 各面向之永續作為。	
追蹤管理機制	- 每年定期對供應商進行一次評鑑作業，由採購單位會同品保與技術單位共同執行調查與評核。 - 若供應商評鑑結果為乙等（含）以下，將要求限期改善，並依實際情況進行後續追蹤與再評鑑，以確保供應鏈品質與風險控管之穩定性。	
年度行動及成果	- 生產事業部近 3 年在地採購比例逐年遞增，且 2025 年在地採購比例達 80.3%。 2025 年預計執行書面評鑑之供應商為 31 家，全數已按計畫 100% 完成評鑑。 2025 年倉儲事業已完成 5 家報關行及 4 家貨運行稽核。	

供應鏈介紹

厚生股份有限公司著重於生產事業中橡膠、塑膠、綠塑合成皮的研究發展與生產製造，在橡塑產業鏈屬於中游製造商，採購來自於上游的橡膠、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。2025 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。

此外，厚生積極推動多角化經營策略，營建事業部透過購置或自有土地辦理不動產開發與規劃，並與專業營造商及各類承包商合作，執行建案之興建、銷售與租賃等業務。倉儲事業部則以自建倉儲空間為基礎，進行倉庫管理與出租，並延伸至物流中心之營運與整合型物流服務的提供。

為強化供應鏈管理機制，厚生除在橡塑膠生產、營建與倉儲等核心事業領域持續精進營運效率與品質外，亦積極深化與上下游合作夥伴的協作關係。同時，透過推動 ESG 各面向的倡議與實務改善，鼓勵供應商與承攬商共同參與永續發展行動。藉由管理階層定期交流、自主評鑑、管理稽核及經驗分享等方式，厚生期盼與主要供應商及承攬商攜手提升整體供應鏈韌性與責任性，提供高品質產品與服務，共同實現具競爭力與永續價值的營運成果。

▼ 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	- 橡膠原料製造商 (例：Denka、Tosoh) - 塑膠原料製造商 (例：台塑) - 綠塑原料製造商 (例：Merquinsa)	- 橡膠合成皮製造廠 - 塑膠合成皮製造廠 - 綠塑合成皮製造廠 (厚生)	- 橡膠用品加工廠 - 塑膠用品加工廠 - 綠塑用品加工廠
營建事業	- 土地開發與購地 (厚生) - 不動產開發規劃 (例：厚生、大陸建設)	- 營造工程 - 營造商與各類承包商 (例：大陸工程)	銷售及客戶服務 (例：厚生、新聯陽實業、慕樺廣告)
倉儲事業	倉庫興建 (厚生)	物流中心 (厚生)	客戶

▼ 厚生股份有限公司產品主要原料

原料類別	內容	用途
橡膠原料	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。
塑膠原料	PVC 粉、DHPH、尼龍布	雨衣、風衣、皮包、皮箱、家具、壁紙、帳蓬、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。
綠塑皮原料	PU 糊、尼龍布	為高級成衣、雨衣、風衣、滑雪裝、醫療材料、汽車材料等。

在地採購

在我們的重要營運據點（包含本報告書提及營運邊界）中，也儘量採用在地採購，以減少長途運輸的碳排放，並支持在地商業發展，2025 年在地採購占總支出比例約 80.3% 以上，未來厚生股份有限公司也將持續保持此一水準，並進一步評估擴大在地採購比例之可行性並設定具體目標。

本公司亦積極推動低碳採購策略，優先選用具環保標章或節能認證的產品。實務作為包括：汰換空調設備為具變頻節能標章產品，並將倉庫與辦公空間之照明設備全面改為 LED 燈具；同時鼓勵客戶選用環保紙張、紙箱與包裝材料，並倡導外包運輸服務優先採用油電複合車輛，以促進整體供應鏈的環保升級。如有節慶送禮需求，優先採購台灣當季食材和水果或在地弱勢團體生產之禮盒，贈送客戶及供應商。

對內部營運與員工日常亦落實節能減碳作為，如推動「每週一無肉日」、提倡使用個人環保餐具，以及減少一次性塑膠用品使用。同時強化內部流程電子化與系統整合，進一步降低紙張與碳粉耗用，落實低碳辦公，展現厚生對永續環境的實踐承諾。

▼ 厚生股份有限公司近 3 年在地採購比例

（單位：新臺幣仟元）

年度	2023 年	2024 年	2025 年
在地採購金額	362,878	373,684	369,237
採購總金額	449,408	465,332	459,825
在地採購金額比例	80.7%	80.3%	80.3%

供應鏈評鑑與稽核

本公司已訂定《供應商評鑑與考核作業程序》及《承攬商管理辦法》，針對原料與原布供應商實施年度評鑑與不定期稽核，並要求承攬商於施工期間，除須履行合約條款外，亦應遵守政府相關之勞工安全衛生法令及本公司內部之職安衛規範，以降低職業災害風險，保障勞工之工作安全與健康。

為確保厚生採購之原物料品質穩定、交期可靠，並維持生產流程順暢，公司亦強化與供應商之實地訪查與溝通機制，深入了解合作夥伴對法規遵循之落實情形，藉此確保相關法令得以確實執行，並提升整體供應鏈的合規性與營運韌性。

凡欲成為本公司直接原材料之供應商者，需先經評鑑合格。本公司每年對供應商、承攬商進行一次評鑑，由採購單位執行調查評鑑，並會同品保及技術單位。經評鑑後，將結果分為優等（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、要求改善，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。

我們依照對營運影響的重大程度權衡，針對供應商評鑑項目調整比重。本公司的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%。2025 年供應商書面評鑑有 31 家，達成率為 100%。

▼ 厚生股份有限公司近 3 年供應商及承攬商評鑑結果 (單位：家數)

評鑑方式	2023 年	2024 年	2025 年
預計書面評鑑家數	30	30	31
實際完成評鑑家數	30	30	31
達成率	100%	100%	100%

產品責任

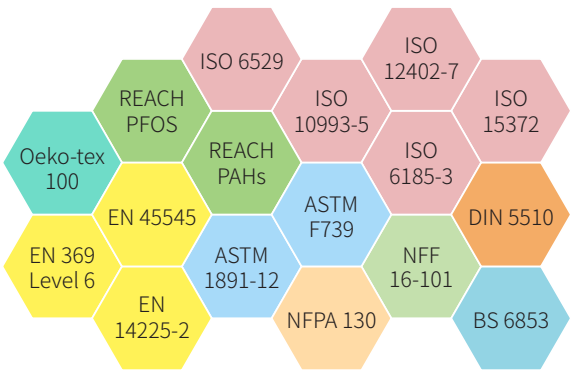
▼ 厚生股份有限公司 2025 年重大主題「產品安全」之管理情形

重大主題	產品安全
對應 GRI 指標	GRI 416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 GRI 417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件 GRI 417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件
連結之 SDGs	
政策或承諾	透過建立完善之品質管理系統與標準化作業流程，確保產品符合相關規範與客戶要求；並持續導入國際管理系統與第三方驗證，落實品質控管與持續改善，致力提供穩定可靠之產品，提升顧客滿意度與品牌信任。
指標及目標	短期目標 - 提升製程監控能力，降低產品不良率並確保出貨品質穩定。 - 維持並通過既有品質相關驗證，確保各項作業符合國際標準與法規要求。 中長期目標 - 優化品質管理系統與製程改善機制，提升整體生產穩定性。 - 提升產品可靠度與服務品質，進一步提升市場競爭力。
追蹤管理機制	- 定期執行產品品質檢驗與第三方認證，確保產品符合客戶規格、法規及國際標準要求。 - 針對品質異常與客戶回饋建立矯正預防措施，並追蹤改善成效。
年度行動及成果	2025 年，通過獨立第三方驗證機構 17 項驗證。 2025 年，通過測試標準之產品範圍為 11 種。 2025 年無違反產品與服務的健康安全及資訊標示相關法規；亦無未遵循行銷傳播相關法規的事件。

品質管理

厚生股份有限公司重視產品品質與對使用者的健康安全，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，本公司截至 2025 年底，通過獨立第三方驗證機構 17 項驗證，以確保公司的主要橡塑產品皆符合一定程度的品質管控。

厚生秉持著的品質政策為「技術的厚生，厚生是品質 - 讓品質替厚生說話」，品質宣言包含七項：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，設立政策與方向以維持產品品質的保證，經由導入 ISO 9001：2015、ISO 14001：2015... 等等多項認證，以實行營運的多項步驟程序，建立有效的產品質量管理系統。



▼ 厚生股份有限公司產品測試認證

測試 (認證) 標準		測試標準說明	本公司通過測試標準之產品範圍
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 (Bellows)
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 (Bellows)
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 (Bellows)
7	EN14225-2	歐洲乾式潛水服標準	乾式潛水服材料
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

▼ 厚生股份有限公司 2025 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	厚生訂有客戶滿意度之調查措施，透過定期了解客戶的意見與回饋，維持良好的產品品質與服務水準，進而維繫合作關係。	
指標及目標	短期目標 - 生產事業部維持客戶滿意度均分 >75 分。 - 倉儲事業部維持客戶 100% 滿意度。 中長期目標 - 生產事業部維持客戶滿意度均分 > 85 分。 - 倉儲事業部維持客戶 100% 滿意度。	
追蹤管理機制	每年定期實施客戶滿意度調查。	
年度行動及成果	2025 年生產事業部共收到 35 份調查回覆，回收率 100 %，客戶滿意度均分 78 分，均分較前一年下降約 14 %。 2025 年倉儲事業共寄送 20 份滿意度調查，回覆率 100% 及滿意度 100 分，亦無客訴案件。	

客戶滿意度調查

為維護與強化客戶關係，厚生股份有限公司除透過定期拜訪，持續了解客戶需求及市場變動情形外，亦每年定期執行客戶滿意度調查。調查結果由稽核室負責統計與分析，並據此檢視現行作業之不足，制定改善方向及具體對策。

若發生客訴事件，本公司將要求客戶寄回相關樣品進行原因分析，並依既定流程積極回應，視情況提供補償方案，以維護客戶權益並持續精進服務品質。

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，2025 年共收到 35 份調查回覆，回收率 35 %，客戶滿意度均分 78 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，客戶滿意度均分下降約 14 %。

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，2025 年共寄送 20 份滿意度調查，回覆率 100% 滿意度為 100 分，亦無客訴案件。

為提升客戶滿意及服務效率，倉儲事業透過導入 PDA 來提升作業準確性及效率，為提昇同仁們的專業能力，積極安排教育訓練培養同事專業能力，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一位同仁能夠在教育訓練期間以扎實的訓練提升自信心及專業度，能獨當一面作業。

▼ 厚生生產事業部近 3 年客戶滿意度調查結果

年度	2023 年	2024 年	2025 年
回覆數量	22	41	35
回收率	100%	100%	100%
客戶滿意度均分	85	89	78

04

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

溫室氣體排放

- 節能減碳

空氣污染防制

水資源管理

廢棄物管理

綠色產品與服務



氣候相關財務揭露

近年因氣候變遷造成的災害頻仍，為提前因應氣候災害，與預防相關財務損失，厚生股份有限公司參考由國際金融穩定委員會（FSB¹）在 2015 年成立的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侵襲時，所擬定之因應政策與預防作為，並適當揭露其所造成之財務影響，並在經過妥善氣候調適與災害復原後，找出機會確保獲利，增強本公司氣候韌性，以因應隨之而來的氣候災害。

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
 治理	厚生股份有限公司由永續發展小組統籌召集 ESG 各領域小組成員，透過定期或不定期會議，討論各項議題對公司內外部潛在影響，並鑑別氣候變遷相關之風險與衝擊。對於識別出的氣候風險與機會，永續發展小組將與公司高階主管進行深入討論，並由總經理指派、指導並監督各部門執行相關因應措施；各部門依據其職責範疇擔任執行單位，並由稽核室根據執行情況訂定稽核標準，確保氣候風險緩解與財務機會的有效掌握與實現。 董事會為本公司因應氣候變遷之最高治理單位，永續發展小組定期向董事會報告全年永續及氣候行動之推進成果，並每三個月提交碳盤查進度，由董事會審視及評估各項目標之達成狀況。
 策略	因應本公司所面臨之主要氣候相關風險，包括國內溫室氣體排放規範趨嚴及海外客戶對溫室氣體與能源效率要求之提升，厚生已制定風險應變與緩解計畫及危機處理機制。應對策略聚焦於「溫室氣體排放與能源管理」、「環保法令遵循」及「綠色產品與服務」三大面向，積極推動相關措施。 此外，本公司亦參考 IPCC 氣候變遷評估報告之升溫情境，分析未來氣候變遷對營運之影響，並制定防洪、防災及溫室氣體與能源管理之具體因應方案，未來亦將依據升溫情境持續滾動調整營運策略。 有關本公司鑑別之短期、中期及長期氣候相關風險與機會，請詳參「氣候相關風險與機會對財務之影響」章節。

¹ Financial Stability Board

核心要素

行動方案



風險管理

厚生股份有限公司將氣候變遷可能帶來之潛在衝擊納入整體營運風險管理體系。2023 年，本公司已修訂《風險管理政策與程序》，將氣候影響正式納入風險辨識與評估架構，並持續追蹤法規變化。根據不同業務類型及財務規劃狀況，評估氣候風險發生之可能性與影響程度，進一步識別實體風險與轉型風險，以及相關財務機會。

公司依據風險嚴重性與發生機率進行排序，並與權責單位共同制定對應策略與行動計畫，以有效管理重大氣候風險。主要風險經鑑別後，透過風險管理相關內部會議定期或不定期檢討管理進度，並定期向董事會報告，以確保整體風險管理架構與運作機能之有效性。



指標與目標

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。

2025 年，厚生共排放 7,555.928 公噸的溫室氣體（範疇一、二、三排放量份別為 2,944.3845 公噸、2,948.4171 公噸、1,663.1260 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。

1. 製程中重型設備之輾輪，逐步由傳統銅軸承改為滾珠軸承，以提升能效並降低能耗。
2. 冰水主機及空調系統馬達全面汰換為變頻馬達，優化能源使用效率。
3. 辦公區域全面採用節能燈具及具備節能標章之設備，降低日常用電負荷。
4. 空調系統實施溫度管控政策，確保維持節能且舒適之室內環境。
5. 生產設備依需求進行分時啟動，避免不必要之能源消耗。
6. 積極推動共用運輸提供員工通勤交通車，減少空車返程與低載運輸的情況，提高運輸效率，從而降低碳排放。

2025 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 2024 年，厚生已減少 60.44% 的能源消耗量。

氣候相關風險與機會對財務的影響

本公司在檢視風險後，分析出氣候變遷對本公司財務狀況的影響，與年度調適因應作為，分別為「氣候相關風險及財務影響」、「氣候相關機會及財務影響」揭露如下：

▼ 氣候相關風險及財務影響

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				
	節能相關法律	長期	- 根據 2021 年上路的再生能源條例用電大戶條款規定，契約容量在 5,000kW（瓩）以上的用電戶，需在五年內自備 10% 綠電。 - 因應《氣候變遷因應法》即將開徵碳費。	- 能源成本增加 - 物流中心為因應未來能源成本增加，進行老舊照明設備汰換作業以及將綠建築概念導入到新建廠房中。 - 可能產生罰款	- 汰換老舊耗能照明設備為 LED 節能燈具並加裝感應式照明設施。 - 於桃園龍潭打造合格級綠建築之新建倉庫。 - 因應客戶需求設置充電樁。 - 新案及廠房導入綠建築概念。 - 執行碳盤查作業，並委託第三方查證，以制定相關規劃。
	技術				
	低碳技術轉型的成本	中期	橡膠製品的製造難以做到零排碳的成果，但可回收橡膠再製以減少碳排放。	研發成本增加	使用回收橡膠顆粒進行研發製作產品。
	市場				
	市場需求變化	中期	市場逐漸要求產品綠化及低碳低能號建築。	- 商品銷售狀況不佳，獲利減少 - 研發成本增加	- 投入綠色產品研發 - 使用循環物料並設計可能源循環的住宅。 - 設立綠建築物流倉庫：新商機與合作。

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	極端天氣事件	短期	- 可能造成機具、人員、廠房等設備損失。 - 人員出勤率受影響。 - 運輸中斷、貨物損失。	立即性	
				- 每年需編列保險費預算 - 產能受影響 - 機具、廠房、人員損失	- 每個防颱鐵捲門與出入口設有防水閘門，以維護貨物安全。 - 颱風或雨季來臨前，委派清潔公司將排水溝清理。 - 設立多能工機制，避免出勤影響。
	降雨模式變化	中期	- 淹水引發機具設備及廠房設施損壞，造成財產損失與生產中斷。 - 長時間未降雨造成乾旱。 - 道路積水、交通阻斷將延誤物料供應與成品交付，影響物流運作。 - 存放於倉儲或運輸過程中之貨品，因淹水或滲水造成損壞與經濟損失。 - 營建事業部房地產開發之區域淹水造成住戶損失。	長期性	
				- 事先購水增加製造成本 - 購買沙包、抽水機等機具 - 建造蓄水池，變成廠區生活用水。	- 設置消防池，使民生用水可暫用。 - 有蓋承接雨水的蓄水池。 - 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。 - 開發前主動避開淹水潛勢較高之區域。
	年均溫上升	長期	- 儀器設備壽命減少。 - 冷氣需更高致冷強度。	- 增加設備採購支出 - 電費增加；物流部會在氣溫高於 28 度時會開冷氣控制室內溫度，對物流部來說氣溫增加 1 度，就會多消耗 6% 的電力。	- 持續汰換與裝設變頻冷氣，並透過增設循環扇控制內外均溫，並節省能源消耗。 - 新建物流廠房透過 SRC 技術建造，抗地震的同時達到降低室內溫度的效果。

氣候相關機會及財務影響

類型	氣候相關機會	潛在財務影響	因應作為
資源使用效率	- 紙張、廢棄物回收再利用 - 轉用更高效率的電器設備 - 減少耗水量 - 循環經濟 - 綠建築 - 節能產品的法律和標準	- 減低耗材購買金額 - 降低用電量與碳排放 - 降低用水成本 - 循環經濟讓產品更有永續賣點 - 購買節能電器補助 - 生產節能產品補助	- 汰換耗能燈具，更換為 LED 燈具 - 汰換耗能冷氣，更換為變頻空調 - 鼓勵員工自備環保餐具 - 導入電子 E 化系統 - 回收紙張、雙面列印 - 信封紙袋再利用 - 資源回收再利用，施行循環經濟行動 - 採用 e-Notice 系統，以電子方式通知股東發放現金股利
能源來源	- 低碳能源使用 - 自產低碳能源、可再生能源項目 - 採用節能措施 - 能源替代 / 多元化	- 減低碳排放，節省減碳成本 - 使用自產綠電，多餘電力可外售 - 節能減少營運成本支出 - 使用多元能源，強化能源供給韌性	- 廢熱回收 RTO 餘熱，導入回鍋爐 (250 度 -> 240 度) - 裝設太陽能板 - 使用液化石油氣 LPG 等燃料
產品和服務	- 面對氣候變遷風險，即時回饋最新資訊、提昇服務品質 - 開發和 / 或增加低碳商品和服務開發氣候調適和保險風險解決方案 - 開發新產品和服務的研發與創新	- 提供多變多元服務與商品，符合市場需求，提升公司名譽與知名度 - 帶來新產品或新服務的商機，增加營收	- 使用回收橡膠顆粒製作隔音建材、地墊材料以及環保碳黑 3D 拉絲布的使用，廣泛用於航空、醫療、救難等產業 - 導入自動化設備
市場	- 開發新市場 - 跨足新產業 - 獲得公共部門獎勵	- 以綠能技術研發新產品，開拓新市場 - 獲得政府公共部門獎勵，增加公司營收	依據產業創新條例第 10 條，獲得政府稅務抵減
韌性	將氣候變遷風險與處理方式彙整，提昇公司應變能力	加強企業韌性，減低氣候變遷帶來的損失，同時也減少客戶的損失 (防水閘門)	每年持續關注氣候變遷的風險與相關議題，並討論與規劃因應措施與行動

能源管理

本公司能源使用以生產事業部為主要來源，生產製程中蒸汽鍋爐與熱煤油鍋爐均採用液化石油氣 LPG，而公司所需電力由台電公司供應，並規劃評估裝設太陽能板。

聚焦 2025 年能源使用情形，生產事業部因受前一年度客戶超買影響，庫存去化進度遲緩，加上中國袋類市場受美中貿易戰及俄烏戰爭間接衝擊，訂單大幅減少，導致年度營業額與能源使用量同步下降。2025 年能源總消耗量約為 36,556.2940 GJ，能源密集度為每仟元營業額 0.02528 GJ，較 2024 年能源總消耗量減少 55,853.4369 GJ。

▼ 厚生股份有限公司組織內部能源（範疇一＋範疇二）使用情形 （單位：十億焦耳 GJ）

能源類型		2023 年	2024 年	2025 年
非再生能源	外購電力	22,846.06	22,541.3249	22,393.0411
	柴油	482.48	391.2000	4,338.9754
	液化天然氣（液化石油氣）	17,953.65	39,442.1500	56.6372
	總量	41,282.19	62,374.6749	26,788.654
再生能源	外購再生能源（電力）	0	0	0
	太陽能光電	0	0	0
	生質燃料	65,555.00	30,035.0560	9,767.6400
	總量	65,555.00	30,035.0560	9,767.6400
能源消耗總量		106,837.19	92,409.7309	36,556.2940
再生能源百分比		61.36%	32.50%	26.72%
營業額（新台幣仟元）		1,359,718	1,482,720	1,445,901
能源密集度		0.07857	0.06232	0.02528

註 1：能源熱值係數參照環境部 2026 年 2 月 10 日公告之熱值計算。
註 2：能源密集度計算公式：能源消耗量／年度總營收。
註 3：能源調查範圍以厚生生產事業部為邊界。

溫室氣體排放

自 2022 年起，我們即按照國際標準 ISO 14064-1：2018 之方法學，以集團合併財報為邊界，第一年進行溫室氣體盤查，並於 2025 年委託符合資格認定的第三方查驗機構，進行範疇一（類別 1）、範疇二（類別 2）及範疇三（類別 3~6）的溫室氣體排放查證，並持續取得 ISO 14064-1: 2018 溫室氣體查核聲明書。

2025 年，厚生股份有限公司的溫室氣體排放情形為：範疇一排放為 2,944.3845 公噸；範疇二排放 2,948.4171 公噸，範疇三（類別 3~6）排放 1,663.1260 公噸，共計 7,555.928 公噸。

▼ 厚生股份有限公司溫室氣體排放量及溫室氣體排放度 (單位：公噸 CO₂e)

總排放量		2024 年	2025 年	相較前一年度
範疇一 (類別 1)	公務車用 - 汽油、鍋爐 - 液態石油氣、堆高機 - 柴油、化糞池 - 水肥、其他切割設備 - 焊條、乙炔、除鏽劑 -CO ₂ 等之溫室氣體排放總量	2,415.5993	2,944.3845	+528.7852
範疇二 (類別 2)	外購電力	2,967.9412	2,948.4171	- 19.5241
範疇三 (類別 3~6)	其他間接排放 (「4.1 源自採購商品的排放」及「4.3 固體和液體廢棄物處理產生的排放」)	626.62	1,663.1260	+1,036.506
總溫室氣體排放量		6,010.1605	7,555.928	+1,545.767
營業額 (新台幣仟元)		1,482,720	1,445,901	-36,819
溫室氣體排放強度		0.004053	0.005226	+0.001173

註 1：轉換係數的來源為行政院環境部 2024 年 2 月 5 日公告之溫室氣體排放係數。
註 2：彙整溫室氣體量之方法為營運控制權法。
註 3：各類溫室氣體之全球暖化潛勢 (GWP) 係選用 IPCC 第六次評估報告之估值。
註 4：2024 年電力碳排係數 0.474 公斤 CO₂e / 度、2025 年採 0.474 公斤 CO₂e / 度計算。
註 5：碳排強度計算公式：溫室氣體排放總量 (公噸 CO₂e) / 營業額 (新台幣仟元)。
註 6：溫室氣體排放基準年為 2025 年，選擇該年度為基準年之理由為第一年實行第三方碳排放查證作業，該年度溫室氣體碳排量為 7,555.928 公噸 CO₂e。

節能減碳

厚生透過落實多項行動方案，為環保與節能減碳貢獻心力：

1. 厚生桃園廠區提供員工台北 - 桃園通勤交通車，減少員工人均的通勤成本和駕駛交通工具帶來的壓力，緩解了交通堵塞問題，減少溫室氣體排放，也削減了員工停車位的需求。
2. 台北辦公室於 2022 年起進行辦公環境優化，全數更新照明為 LED 燈具，空調改採 VRV 變頻系統，降低電力能源損耗。員工上下班改採電子感應方式及內部參考文件盡量採用背面紙印刷，減少紙張浪費。員工積極落實垃圾分類與資源回收。
3. 鼓勵員工自行攜帶飲用水杯、使用環保碗筷，減少一次性餐具的使用，並做到廚餘回收與垃圾分類。
4. 辦公作業過程中將信封、牛皮紙袋重複使用，並作為公文傳遞袋繼續利用，以減少紙張的浪費並達成循環再利用。
5. 倉儲事業部逐步汰換老舊空調系統，選用具節能標章之一級能效冷氣設備，以提升用電效率並減少不必要的能源耗用。



空氣污染防治

▼ 厚生股份有限公司 2025 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	GRI 305-7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放
連結之 SDGs	
政策或承諾	為避免生產過程中排放之廢氣造成空氣污染，影響自然環境與社會大眾之健康，厚生設有空氣污染管理辦法，透過 RTO 流程管理產過程之氣體排放，防止有害氣體排放。
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	• 每年定期檢測 1 次所有排放管道。 • 每年配合政府抽查。 • 每季申報空污排放量。
年度行動及成果	2025 年每支排放管道定期檢測 1 次。

厚生股份有限公司透過各項空氣污染改善措施，並依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有機溶劑廢氣，收集後透過 RTO 空污環保設備處理，符合排放標準。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，並經過熱回收系統可達到節省能源的目的。其系統簡易操作、操作彈性大、高去除效率、高熱回收效率、低燃料消耗、程式控制人性化、設備產品壽命長、設備易保養易檢修等優勢。

空氣污染物質排放情形

▼ 橡膠製程／PU 製程／蒸汽鍋爐氣體排放情形
 (單位：公噸)

氣體類別	2023 年	2024 年	2025 年
氮氧化物 (NOx)	4.790	0.696	1.131
硫氧化物 (SOx)	0.880	1.976	1.793
懸浮微粒 (PM)	0.566	0.206	0.309

▼ M08 熱煤油鍋爐
 (單位：公噸)

	2023 年	2024 年	2025 年
氮氧化物 (NOx)	1.509	0.292	0.18
硫氧化物 (SOx)	0.065	0.023	2.284
有害空氣污染物 (HAP)	0.000024	0.000116	0.07226

▼ 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	2023 年	2024 年	2025 年
氮氧化物 (NOx)	100	3 / 本年度無須檢測 / 87	3 / 3 / 22.5	本年度無須檢測 / 19 / 44.2
硫氧化物 (SOx)	50	2 / 本年度無須檢測 / 5	4 / 4 / 1.8	本年度無須檢測 / 4 / 0.8
懸浮微粒 (PM)	30	1 / 3 / 5	1 / 1 / 1.8	5 / 2 / 2.4

▼ M08 熱煤油鍋爐
 (單位：ppm)

	規定之排放標準	2023 年	2024 年	2025 年
氮氧化物 (NOx)	100	86	53	50.5
硫氧化物 (SOx)	50	3	1	1.7
有害空氣污染物 (HAP)	30	18	4	3.7

水資源管理

厚生生產事業部從原料到產品皆須使用水資源，而生產事業部位處之桃園市，根據世界資源研究所的「渡槽水風險地圖集」，顯示台灣地區為 Low to Medium（1-2），表示該區域目前並非高度水資源壓力地區。

厚生生產用水主要以抽取地下水為主，2025 年地下水取水量為 67.77 百萬公升，較 2024 年 48.62 百萬公升增加 19.14 百萬公升，增幅約 39.37%。2025 年取水量上升，主要反映生產活動及製程用水需求增加，也顯示地下水仍為生產營運之主要水源。與一般民生自來水供應來源不同，現階段未顯示與周邊居民生活用水產生直接衝突。然而，地下水仍屬區域性共享水資源，若長期或大量抽取，可能對在地水文環境產生潛在影響，包括地下水位下降、周邊可用水量減少、枯水期間區域水資源調度壓力增加，以及在特定地質條件下可能提高地層下陷或水質變化之風險。因此，雖然目前所在地水風險等級不高，且未有資料顯示已對在地用水造成實質衝擊，厚生仍將地下水取用視為需持續關注之環境議題。

由於目前尚未建立完整之排水量、耗水量及水質監測資料，厚生現階段主要以取水量作為水資源管理之基礎指標，持續掌握年度地下水取用變化，並作為後續提升水資源管理、節水改善及監測制度建置之依據。未來將視營運需求與資料可得性，逐步評估建立排水量、耗水量及水質監測機制，以更完整掌握生產活動對在地水資源之潛在影響。

取水量

▼ 生產事業部近 3 年總取水量 (單位：百萬公升)

取水來源	2023 年	2024 年	2025 年
地下水	31.83	48.62	67.77

廢棄物管理

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，倉儲產生的紙箱將循環再使用，客戶來貨之膠膜，經整理後再加以回收利用，作為後續出貨之包裝填充材料。生產過程無有害廢棄物，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；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。

▼ 厚生股份有限公司近 3 年廢棄物處理情形

氣體類別		法規排放標準		2023 年		2024 年		2025 年	
分類	主要廢棄物種類	處理場址 註 1	處理方式 註 2	產出量 (公噸)	占比 (%)	產出量 (公噸)	占比 (%)	產出量 (公噸)	占比 (%)
一般事業廢棄物	D-0899 (廢纖維或其他棉、布等混合物)	離場	Z05(焚化處理)	32.5	33.59%	47.5	47.24%	45.0	61.12%
	D-1801 (事業活動產生之一般性垃圾)	離場	Z05(焚化處理)	4	4.13%	0	0	0	0
	D-1199 (一般性飛灰或底渣混合物)	離場	Z06(物理處理)	41.26	42.64%	26.24	26.10%	4.14	5.61%
一般廢棄物	R-0601 (廢紙)	再利用	其他 (無最終處置方式)	19	19.64%	26.8	26.66%	24.5	33.27%
廢棄物總量				96.76		100.54		73.64	
循環再利用率 註 3				19.64%		26.66%		33.27%	

註 1：處理場址：現場（廠內自行處理）、離場（委外處理）。

註 2：處理方式：再使用（再使用於原本相同的用途）、再生利用（經再處理過程製成新物料）、焚化（含能源回收）、焚化（不含能源回收）、掩埋、其他。

註 3：循環再利用率（%）= 回收再利用總量／廢棄物總量 *100%

註 4：有害事業廢棄物及一般事業廢棄物之認定方式是依據我國《廢棄物清理法》及《有害事業廢棄物認定標準》認定。

住 5：2023 年廢棄物處理數據經查證後完成資訊重編。

▼ 2025 年廢棄物總量概覽

(單位：公噸)

年度			2025 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）	0	0%
非有害事業廢棄物	離場	焚化（不含能源回收）	45	61.12%
		掩埋	4.14	5.61%
		其他處置	24.5	33.27%
廢棄物總量			73.64	

▼ 一般廢棄物分類



▼ 進出貨作業電子化



綠色產品與服務

▼ 厚生股份有限公司主要產品取證情形

驗證 / 許可證	橋峰	謙岳	富裔河	琢白	丽格
耐震設計	✓	✓	✓	✓	✓
鋼筋氯離子檢測	✓	✓	✓	✓	✓
鋼筋輻射量檢測	✓	✓	✓	✓	✓
綠建築認證標章				✓ (黃金級)	

生產事業

為使綠色產品與服務更加符合市場需求及國際永續趨勢，厚生股份有限公司於生產事業部積極推動危害物質之管理與控管機制，已完成有害物質清單之建立，明定禁止及限制使用之物質項目，並制定相關管制計畫以確保落實。

2023 年，本公司已將一般橡膠黑色膠皮製品中的傳統碳黑，改用再生原料「環保碳黑」取代；該材料符合歐盟化學品管理規範（REACH）及有害物質限用指令（RoHS）要求，且屬於非工業消耗型材料，廣泛應用於背包、公事包、行李箱等袋類產品，以及鞋類及戶外運動產品之補強用途。

除環保碳黑外，本公司亦積極探索其他環保材料替代方案，包括以甘蔗提煉之生質酒精製成生物基橡膠產品，以及以回收寶特瓶紗線製成織物，藉此降低產品碳排放、減少資源消耗，並促進循環經濟技術之發展。

此外，在隔音材料領域，持續推動材料創新與環保再生利用，成功研發出以小型廢棄輪胎橡膠顆粒再製而成之隔音材，可應用於集合式住宅之浮動式樓板，經測試證實可有效降低 18 至 21 分貝之噪音，目前已規劃應用於新建案之設計中。

營建事業

為提升建案之永續價值，厚生股份有限公司於所投資之建築開發專案中，優先納入安全評估及環境友善設計理念。「橋峰」、「謙岳」、「富裔河」、「琢白」及「丽格」等主要建案皆已通過耐震設計標準、鋼筋氯離子檢測及鋼筋輻射量檢測，確保建築品質與結構安全性。

在建材選用方面，公司致力於優先採用符合環保標準或具循環經濟概念之綠建材；設計上則注重節能、節水，廣泛導入節能照明系統與高效絕緣材料，並配置太陽能發電設施、雨水回收系統，以及電動車充電樁與配套管線設施，以有效提升能源利用效率並降低資源消耗。

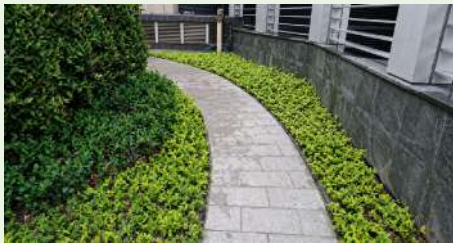
目前，本公司「琢白」建案已取得黃金級綠建築標章，另龍潭智能園區第一期物流倉庫亦預計於 2025 年取得綠建築銅級標章。展望未來，厚生將持續秉持「舒適、健康、環保」之核心目標，推動全方位且系統性的環境友善建築設計，朝向實現永續發展之願景邁進。

我們以黃金級綠建築「琢白」、銀級綠建築「丽格」兩個案子來介紹導入之 ESG 措施與工法：

琢白

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



日常節能

節能玻璃設計，降低紫外線進入，也可增加自然採光



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



丽格

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



設置雨水回收設施

雨水排放至回收池，過濾後可供噴灌，達到雨水再利用



再生能源使用

設置太陽能設備，減少傳統能源使用



05

社會共融

企業人力概況

- 人員流動
- 職場多元化
- 育嬰留停

人力資源發展

- 多元培訓管道
- 員工績效檢核

勞工權益保障

- 壯世代關懷
- 移工勞權
- 性別平等

薪酬與福利

- 福利措施

安心職場環境

- 職業安全衛生管理系統
- 危害鑑別與風險控管
- 事故統計與改善
- 職場健康服務

社會關懷共好



企業人力概況

厚生致力打造一個多元平等的友善職場文化，反對歧視、注重平等並尊重多元價值，透過人才管理五流程「選、用、育、晉、留」不因種族、國籍、性別、年齡、政治或宗教信仰等因素而有差別待遇，並且重視人才培育與薪酬福利保障，讓員工在本公司能發揮長才、持續進步，和公司同舟共濟創造績效與價值。

至 2025 年底，厚生股份有限公司全球員工總數為 190 人，較前一年度減少 3 人，無顯著變動情形。各地區員工數占比分別為桃園廠區 78%、物流中心 13 %、台北辦公室 9 %；性別分布為男性員工 140 人（74 %）、女性員工 50 人（26 %）。我們亦致力發展多元豐富的人才組成，包括保障身心障礙者的就業機會、提升海外據點任用當地居民擔任高階主管的比例，促進多元共榮，也提升公司的整體競爭力。

▼ 厚生股份有限公司 2025 年各地區聘僱之員工類型 (單位：人數)

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	永久聘雇員工（不定期契約）	120	28	8	15	11	5	139	48	187
	約聘員工（定期契約）	-	1	1	-	-	1	1	2	3
依工時	全時員工（全職）	120	28	8	15	11	5	139	48	187
	部分工時員工（兼職）	-	1	1	-	-	1	1	2	3
各地區性別總計		120	29	9	15	11	6	140	50	190

註 1：全時員工：依照台灣勞基法定義，每週工時 40 小時之員工。
註 2：部分工時員工：工時未滿每週 40 小時之員工。
註 3：無時數保證員工：未規定最低或固定工時之員工，如：臨時工、待命員工。

▼ 厚生股份有限公司近 3 年工作者人數變化情形

工作者類別	2023 年	2024 年	2025 年
員工	194	193	190
非員工（國揚保全、清潔、派遣工）	13	13	13
總計	207	206	203

註 1：以人數計算員工人數

註 2：以 2025 年 12 月 31 日當天的數值計算

註 3：非員工的工作者：非由公司直接聘雇，但其工作是由公司控制的勞工總數，包括人力仲介之派遣工、承包商之承攬工，主要工作類型為環境清潔、膳食供應等。

人員流動

新進員工

於 2025 年共聘用 19 位新進員工，以滿足公司持續成長的人才需求。其中男性員工 6 人、女性員工 13 人，30-50 歲員工占 84.21% 為最多。

▼ 新進員工性別與年齡分布統計

類別	男性		女性		小計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
30 歲以下	1	5.26%	2	10.53%	3	1.58%
31-50 歲	5	26.32%	11	57.89%	16	8.42%
51 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
新進員工小計	6	31.58%	13	68.42%	19	10.00%

註 1：各類別新進率＝各類別新進員工人數／新進員工總數 ×100%，計算至小數點第二位，第三位 4 捨 5 入。

註 2：全體員工新進率＝新進員工總人數 ÷ 期末員工總數 ×100%，計算至小數點第二位，第三位 4 捨 5 入。

離職與留任

員工留任方面，2024 年離職員工共 10 位，包含男性 8 位、女性 2 位，總離職率約 5.18 %。2025 年離職員工共 21 位，包含男性 11 位、女性 10 位，總離職率約 11.05 %。本公司人員流動主要係因為人才競爭日益激烈及員工生涯規劃或屆齡退休所致。

目前統計離職率約 10% ，評估屬於合理且穩定的範圍，顯示厚生仍具備一定的人才留任能力。2025 年離職率較 2024 年增加，則係該年度退休員工人數較多及某一管理部人員離職後，新進員工則於任職之初即自願離職所致。

未來會持續關注離職原因及員工需求，透過完善的人才管理及激勵措施，提升員工向心力與組織穩定性，進一步降低關鍵人才流失風險，支持公司長期發展目標。

▼ 2024 年離職員工性別與年齡分布統計

類別	男性		女性		小計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
30 歲以下	2	20.00%	1	10.00%	3	1.55%
31-50 歲	3	30.00%	1	10.00%	4	2.07%
51 歲以上	3	30.00%	0	0.00%	3	1.56%
離職員工 小計	8	80.00%	2	20.00%	10	5.18%

▼ 2025 年離職員工性別與年齡分布統計

類別	男性		女性		小計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
30 歲以下	1	4.76%	2	9.52%	3	1.58%
31-50 歲	5	23.81%	7	33.33%	12	6.32%
51 歲以上	5	23.81%	1	4.77%	6	3.15%
離職員工 小計	11	52.38%	10	47.62%	21	11.05%

註 1：各類別離職率＝各類別離職員工人數／離職員工總數 ×100%，計算至小數點第二位，第三位 4 捨 5 入。

註 2：全體員工離職率＝離職員工總人數 ÷ 期末員工總數 ×100%，計算至小數點第二位，第三位 4 捨 5 入。

註 3：離職員工包括自願或因解僱、退休或工作殉職而離開組織的員工。

職場多元化

厚生股份有限公司深信，多元共融的勞動組成為促進內部創新及企業成長的關鍵驅動力。為打造多元化與包容性的職場環境，本公司積極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，同時秉持無性別偏見與反對任何形式歧視的原則。

截至 2025 年期末統計，51 歲以上之壯世代員工共計 98 名，占全體員工總數之 51.58%，約占半數；外籍移工人數為 9 名，占比 4.74%；身心障礙員工則有 7 名，占比 3.68%，優於法定要求（應進用人數 1 名）。另因產業性質以製造業為主，女性員工人數為 50 名，占比 26.32%。

▼ 厚生股份有限公司 2025 年員工職務類別分布

職務類別\多元類別		性別		年齡			其他依企業情況決定揭露內容		
		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 (總計 23 位)	人數	19	3	0	9	13	0	0	0
	比例	10.00%	1.58%	0.00%	4.74%	6.84%	0.00%	0.00%	0.00%
職員 (總計 76 位)	人數	38	40	9	36	33	2	1	1
	比例	20.00%	21.05%	4.74%	18.95%	17.37%	1.05%	0.53%	0.53%
作業員 (總計 94 位)	人數	83	7	5	33	52	7	8	6
	比例	43.68%	3.68%	2.63%	17.37%	27.37%	3.68%	4.21%	3.16%
各多元類別人數		140	50	14	78	98	9	9	7
占全員工人數比例		73.68%	26.32%	7.37%	41.05%	51.58%	4.74%	4.74%	3.68%

育嬰留停

本公司依法落實《性別工作平等法》，並倡議 SDGs 目標 5 之性別平等，支持員工生養下一代的權益，並保障同仁育嬰留停的權利。凡本公司員工於每一子女滿 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。

▼ 2025 年育嬰留停人數統計

	男性	女性	合計
2025 年符合育嬰留停申請資格人數 ¹ (a)	0	0	0
2025 年實際申請育嬰留停人數 (b)	0	0	0
育嬰留停申請率 (b/a)	0	0	0
育嬰留停預計於 2025 年復職人數 (c)	0	0	0
2025 年育嬰留停實際復職人數 (d)	0	0	0
育嬰留停復職率 (d/c)	0	0	0
2024 年育嬰留停實際復職人數 (e)	0	0	0
2024 年育嬰留停復職後持續工作一年人數 ² (f)	0	0	0
育嬰留停留任率 (f/e)	0	0	0

註 1：以過去 3 年（2023-2025）曾申請產假或陪產假之員工數估算。

註 2：實際復職日於 2024 年且復職後在職滿一年。

▼ 厚生哺（集）乳室



人力資源發展

▼ 厚生股份有限公司 2025 年重大主題「人才發展」之管理情形

重大主題		人才發展
對應 GRI 指標	GRI 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	
	GRI 404-2 提升員工職能及過渡協助方案	
	GRI 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	
連結之 SDGs		
政策或承諾	為因應國內少子化與高齡化所帶來之人口結構變遷及產業人力短缺挑戰，本公司以人才培育與永續發展為核心，積極推動「壯幫手」政策，聘用符合法定退休年齡（65 歲以上）之員工，並尊重其意願持續就業至自主退休為止；同時持續鼓勵員工參與內外部訓練課程，強化專業能力與永續素養，並結合績效考核與職涯發展機制，支持員工多元成長。	
指標及目標	短期目標 規劃提供年資超過 20 年以上之員工高階健康檢查。	
	中長期目標 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。	
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	2025 年使用壯世代福利健檢員工共計 79 位、高階 / 精準健檢 44 位、合計 123 位。 2025 年厚生員工 51 歲以上比例總計 51.58%	

多元培訓管道

為有效提升人員素質，厚生股份有限公司致力於灌輸正確之品質觀念與專業技術，並針對工作上可能對環境產生重大影響之員工，提供適當之教育訓練。訓練方式包含由公司自行辦理之內部課程及委外辦理之外部課程，藉以提升員工專業認知，強化管理效能，並推動高效能之企業經營目標。

本公司亦致力於確保品質管理系統與環境管理系統之有效落實與推行，並設置「風和圖書館」，供員工自我學習與持續進修，吸取新知，深化專業技能與永續意識。

▼ 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。	凡參加外部訓練之員工應填具『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	1. 訓練成績由人資人員存檔，並列為升遷及任用等之重要參考依據。 2. 無故缺席、遲到、早退者，必須於簽到表該項欄位內詳註。	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。 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。 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。

厚生每年皆積極鼓勵各部門員工參與外部訓練課程，持續強化專業能力與永續素養。2025 年共投入訓練經費新臺幣 73,100 元，提供 22 人次參與外部培訓，累計受訓時數達 257.5 小時，平均每位外訓員工時數為 11 小時。課程內容涵蓋 ESG 各面向，包括治理層面的投資理財、內稽內控與永續報告實務，環境層面的職業安全衛生管理，社會層面的急救訓練與職安知識，以及操作層面的堆高機與起重機操作、設備回訓等，展現厚生對員工專業培育與永續發展的高度重視。

▼ 2025 年厚生股份有限公司員工外部受訓情形

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)	11	0	11
	報告期間受訓的時數 (B1)	83.5	0	83.5
	報告期間平均受訓的時數 (B1/A1)	7.6	0	7.6
職員	報告期間實際人數 (A2)	2	11	13
	報告期間受訓的時數 (B2)	48	126	174
	報告期間平均受訓的時數 (B2/A2)	24	11	13
合計	報告期間時數 (Q)	131.5	126	257.5
	報告期末員工總數 (R)	13	11	24
	每名員工接受訓練的平均時數 (Q/R)	10.12	11.45	10.73

▼ 2025 年厚生股份有限公司在職訓練課程辦理與參與情形

課程類別	課程時數	參與人次	完訓率
部門技能訓練	48	7	100%
網路安全意識	8.5	4	100%
職安衛訓練	201	13	100%

▼ 2025 年厚生股份有限公司員工外部受訓內容

項次	項目	單位	總時數 (小時)	金額 (新台幣元)
1	上市資通安管控指引課程	資訊室	2.5	0
2	上市資通安管控指引課程	物流中心	2	0
3	上市資通安管控指引課程	物流中心	2.5	0
4	上市資通安管控指引課程	物流中心	1.5	0
5	內部稽核課程班	稽核室	6	3,500
6	內部稽核課程班	稽核室	6	3,500
7	內部稽核課程班	稽核室	6	3,500
8	內部稽核課程班	稽核室	6	3,500
9	丙種安全衛生業務主管	物流中心	21	5,000
10	丙種安全衛生業務主管	法務室	21	5,000
11	會計主管持續進修課程	會計課	12	8,000
12	急救人員安全衛生訓練	法務室	16	5,000
13	保安監督人複訓班	生產課	8	2,700
14	內部稽核課程班	稽核室	6	3,200
15	內部稽核課程班	稽核室	6	3,500
16	防火管理人複訓班	生產事業部	6	2,700
17	急救人員回訓班	稽核室	3	500
18	急救人員回訓班	生產課	3	500
19	急救人員回訓班	採購課	3	500
20	保稅倉庫專責人員班	物流中心	24	4,500
21	保稅倉庫專責人員班	物流中心	24	4,500
22	保稅倉庫專責人員班	物流中心	24	4,500
23	保稅倉庫專責人員班	物流中心	24	4,500
24	保稅倉庫專責人員班	物流中心	24	4,500

員工績效檢核

厚生股份有限公司重視員工之職涯發展，建立完整之升遷與薪酬制度，並定期執行員工績效考核機制。凡入職滿三個月之員工，每年皆安排進行兩次面談，針對其工作績效表現、個人職涯發展規劃及進修需求等議題進行深入討論與評估。

考核結果將作為人力資源管理作業之重要依據，應用於薪資調整、職務晉升、獎酬發放及職務調任等決策流程，以促進組織職能管理之優化，並持續推動人力資本之發展與提升。

▼ 厚生股份有限公司 2025 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)	19	3	22
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B1)	19	3	22
	百分比 (B1/A1)	100%	100%	100%
職員	報告期末員工總數 (A2)	38	40	78
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B2)	38	40	78
	百分比 (B2/A2)	100%	100%	100%
作業員	報告期末員工總數 (A3)	83	7	90
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B3)	83	7	90
	百分比 (B3/A3)	100%	40	100%
合計	報告期末員工總數 (R)	140	50	190
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工總數 (Q)	140	50	190
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工比例 (Q / R)	100%	100%	100%

勞工權益保障

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，並要求供應商同樣遵循國際標準及其營業據點之勞工聘僱相關法律。保障各項勞工權益，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，並且提供平等的工作機會及待遇，不因種族、膚色、性別、宗教、政治、國籍或社會出身等因素而有差異。2025 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。

▼ 厚生股份有限公司勞動權益相關措施說明

工作時間	- 正職員工每日正常工作 8 小時、每週 40 小時。 - 如因特殊情形需要加班，每日總工時不得超過 12 小時，每月加班時數上限 46 小時。 - 依勞基法規定，當日工作超過 8 小時額外給予加班費，且不得強迫要求員工加班。
離退辦法	- 配合勞工退休金提撥新制，對選擇適用勞動基準法相關退休金規定（舊制）之員工，本公司依法成立勞工退休準備金監督委員會，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。員工退休條件悉依勞動基準法規定辦理。 - 配合勞工退休金提撥新制，對選擇適用勞工退休金條例攜帶式帳戶（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。
勞資協議	- 每季定期舉辦勞資會議，必要時得以召開臨時會議，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。 2025 年，厚生共完成 4 場勞資會議，勞資會議之決議結果適用範圍涵蓋厚生公司員工的 100 %。
重大營運變更	- 對影響員工權益的重大經營變化及應對措施，經勞資會議討論後實施，至少提前 60 日前進行通知。 - 報告期間，本公司未發生重大營運變動之情事。

壯世代關懷

為應對國內人口結構變遷與產業缺工挑戰，並保留資深員工的寶貴職務經驗，厚生積極進用「壯世代」員工，並不強制 65 歲以上員工退休。2025 年，51 歲以上員工比例已達 51.58%。我們認為資深員工的專業技能隨著年齡不但不會減少，反而日益成熟與精進，強大的工作經驗和人脈資源更是公司持續獲利的重要資產。這些員工被譽為「strong man」，當之無愧。

考量資深員工對公司的深厚默契與豐富經驗，除非員工本人要求，否則不會隨意調整其工作內容或業務範圍。為提升資深員工的留任意願，厚生為在公司服務滿 30 年以上的員工提供與高階主管同等福利，每兩年可享有一次 6 萬元的高階健康檢查；20 至 30 年的員工則可享受 2 萬元精準健康檢查。我們亦在每年年終晚會上，由董事長或總經理親自頒發久任員工獎盃與獎金，感謝他們長期的努力與貢獻。

此外，厚生亦加強臨場健康照護，並視需求調整壯世代員工的工作項目，保障其健康與權益，營造一個多元共榮、友善的職場環境。2025 年，共有 21 位工作滿 30 年以上的員工完成高階健康檢查，23 位工作滿 20 至 30 年的員工完成精準健康檢查，總計 44 位員工享有壯世代福利健檢服務。

▼ 於今年感恩年終晚會上頒發 2025 年久任員工表揚，感謝壯世代員工持續為公司努力奉獻



移工勞權

為因應業務擴展與產業人力短缺現象，厚生橡塑膠生產事業於 2025 年引進 9 位印尼籍移工，積極導入多元化人力資源管理。公司秉持平等友善原則，外籍移工之薪資計算標準與本國籍員工一致，確保無差別待遇，並提供多項措施協助其順利適應台灣職場文化與生活環境。

在工作層面，厚生與委辦單位共同辦理職能訓練與生活輔導課程，包含語言教學與文化導引；於正式上工前實施職前訓練，並提供印尼語版書面教材與工作區危害標示。廠區亦配置手機翻譯應用程式以即時溝通，加強工作理解與安全保障。如有加班需求，則必須安排至少一位本國籍員工陪同值勤，並確保所有機台設備皆標示其母語安全警語，以降低職災風險，確保工作場域安全無虞。

在生活照護方面，公司尊重移工宗教信仰與飲食文化，適時調整餐食內容，並提供生病或健檢時的交通接送服務。住宿方面則安排乾淨、明亮且專屬的宿舍空間，保障其生活品質。此外，公司亦協助處理匯款、儲蓄等金融事務，協助其建立穩定生活基礎，提升工作留任意願。

▼ 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



▼ 外籍移工參與尾牙活動



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。2025 年法務室無收到相關內部申訴與檢舉案件。

薪酬與福利

厚生提供具競爭力的薪酬，薪資標準依其職務、專業能力、學經歷、工作年資決定，並參考同業市場水準調整，重視同工同酬價值展現，整體薪資不因性別產生差距。

▼ 2025 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	員工薪酬主要包括基本薪給 (含本薪、伙食津貼)、績效獎金、個人績效年度調薪及年終獎金等，並參照同業薪資市場行情。 經理人之酬金政策係參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性，由薪資報酬委員會提出建議案經董事會通過後執行。	
指標及目標	短期目標 - 將 ESG 元素納入員工活動中，並促進員工健康。 中長期目標 - 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。	
追蹤管理機制	- 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。 - 設立職工福利委員會，努力提升員工福祉。	
年度行動及成果	2025 年基層員工薪資調整 3.5% 2025 年全公司平均提供 85 天～ 105 天年終獎金。 2025 年共發出 108,000 元優秀從業人員獎金。 2025 年共發出 72,000 元暢貨獎金、16,000 元托兒津貼。 2025 年，共辦理 52 場臨場健康服務。 2025 年，共花費約 225 萬元於員工健檢。 2025 年，福利金共花費 2,276,500 元，餘額為 1,798,026 元。	

▼ 厚生股份有限公司近 3 年各員工類別男女薪酬比率

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
員工類別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
主管	1.1157	1	1.0219	1	0.9945	1
職員	1.1736	1	1.2061	1	1.1702	1
作業員	1.2229	1	1.2150	1	1.2596	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。
註 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。

▼ 厚生股份有限公司近 3 年重要營運據點基層人員薪資水準

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
2023	31,633	31,796	1.1982	1.2044
2024	32,316	32,377	1.1764	1.1786
2025	33,389	34,164	1.1678	1.1950

註 1：本公司定義之「重要營運據點」為本報告書揭露之營運邊界。
註 2：本公司參考該年度勞動部基本工資公告制定員工及其他工作者薪資，確保不低於基本工資。
註 3：標準薪資：含本薪、伙食津貼等經常性薪資。
註 4：2023 年~2025 年當地最低薪資分別為 26,400 元、27,470 及 28,590 元。

▼ 本公司非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數

非擔任主管職務之全時員工薪資數據（單位：人、仟元 / 年）			
年度	2023	2024	2025
非擔任主管職務員工人數（人）	175	181	180
非擔任主管職務員工薪資平均數（仟元 / 年）	663	657	698
非擔任主管職務員工中位數（仟元 / 年）	604	603	642

福利措施

本公司致力於保障員工權益、提升向心力，為正職員工提供超越法規要求的福利制度。除依法辦理勞健保、特休假、產假、育嬰假等基本權益外，全體員工於上班期間皆可享有供餐服務或伙食費補助。為打造幸福職場，公司設置職工福利委員會，統籌推動多元福利措施，包括休假日安排、團體保險、退休金提撥、急難救助、婚喪喜慶補助、托兒津貼、生日及節日禮金、子女升學獎勵金及教育獎學金等，關懷涵蓋員工職涯、生活與家庭層面。

同時，厚生亦關注員工身心健康，對高階主管及服務年資滿 20 年以上的久任同仁，提供定期高階健康檢查，以實際行動肯定其長期付出與貢獻，展現企業對員工福祉的高度重視與承諾。

▼ 厚生股份有限公司員工福利措施

基本福利	保險	基本勞健保及員工（含壽險、醫療險、意外險、因公出差之旅平險）。
	休假	比照《勞動基準法》規定給予國定假日、特休、婚喪病事公假及育嬰假。
	退休金制度	- 適用《勞動基準法》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☑監督委員會名義專戶儲存於台灣銀行。2025 年此專戶餘額為新臺幣 3,268 仟元。 - 適用《勞工退休金條例》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，2025 年認列之退休金費用為新臺幣 5,944 仟元。
獎酬福利	流程改善獎金	員工針對製程、設備改善、工作方面 .. 等進行建議，評估後若有實際幫助將會提供獎金，適用範疇是桃園廠全廠。2025 年，流程改善獎金方面共發出 0 元。
	優秀從業人員獎金	每月對生產有幫助的 36 位員工，表揚並提供獎金，適用範疇是桃園廠全廠。2025 年優秀從業人員獎金方面共發出 108,000 元。
	暢貨獎金	經呆滯會議決定，鼓勵業務積極推廣庫存，避免造成庫存變呆滯品或廢棄物。2025 年暢貨獎金方面共發出 72,000 元。
	托兒津貼	為減輕同仁托育子女之負擔、提升員工托兒福利，2025 年共發放 16,000 元托兒津貼（共 8 位，每位 2,000 元）
	員工紅利獎金	依公司章程規定員工紅利比例以不低於 30% 為原則，2025 年實際發給基層員工分紅之比例為 52%

健康促進	臨場健康服務	除了法定例行性勞工健檢外，還有臨場健康服務。2025 年臨場健康服務共辦理 52 場，提供勞工健康檢查管理諮詢、中高齡健康保護、異常工作負荷預防、人因性危害預防、職場健康危害、個人健康諮詢等臨場健康服務。
	員工健康健查	定期提供員工健康檢查，對於高階主管及久任員工（超過 20 年以上）者提供高階影像檢查，並由公司負擔費用。2025 年，厚生共花費 225 萬元在員工的健康檢查上。其中，共有 44 名高階主管與資深同仁使用到高階檢查這項福利。
完備設施	硬體設施	提供哺（集）乳室、免費使用健身器材、圖書館書籍借閱。
福委會	福利金	本公司職工福利金由員工薪津每月提撥 0.5%、營業收入總額提撥 0.11%，以及下腳料變賣收入提撥 20% 組成，統一存入專戶並由勞資雙方共同設立的「職工福利委員會」負責管理與運用。2025 年度福利金帳戶餘額為新臺幣 1,798,026 元，全年動支總額為新臺幣 2,276,500 元，主要用於節日獎金、生日禮金、子女教育獎學金、住院補助、升學獎勵、入伍賀禮、婚喪生育補助、團體保險費用補助、社團與公司部門活動經費等，藉由多元彈性的支出項目，實質照顧員工生活並提升整體福祉。
	年度活動	舉辦尾牙聯歡晚會，表揚久任員工及優秀員工並致贈獎座及獎金。

▼ 2025 年厚生股份有限公司 優秀員工英雄榜



▼ 厚生股份有限公司風和電子圖書館



安心職場環境

▼ 厚生股份有限公司 2025 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 201
連結之 SDGs		
政策或承諾	厚生股份有限公司為強化職業安全衛生管理，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》。針對各事業部所轄單位，定期執行職業危害風險評估及內部控制制度改善作業，並設置「職業安全衛生管理委員會」，以確實落實本公司職業安全衛生政策，保障員工健康與安全。	
指標及目標	持續性目標 全面落實員工職業安全保護機制，持續強化預防體系，降低並防範職業災害之發生，打造安全、健康之工作環境。	
追蹤管理機制	- 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。 - 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。	
年度行動及成果	2025 年，厚生職安衛教育訓練總時數為 2,280 小時。 2025 年，可記錄職業傷害率為 1.03。 2025 年，共辦理 52 場臨場健康服務。	

職業安全衛生管理系統

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。

本公司工作守則涵蓋生產事業部與倉儲事業部兩大核心場域，針對高風險操作機具、危險物品接觸頻率較高之工作環境，明確規範作業人員的安全行為標準與生產活動作業守則。此兩部門占整體工作人員比例達 90%，為公司勞安管理之重點對象。

對於非本公司編制內之作業人員，厚生依據《勞工安全衛生法》訂定《承攬商管理辦法》，規範進入公司各營運區域施工之承攬商人員。承攬商於施工期間除須遵守契約條款，亦須依循相關法規及本公司內部職安衛制度，以保障作業安全與勞工健康。

該管理辦法明定法令要求、作業須知與注意事項，並針對不同類別作業建立對應之安全規範，確保風險可控與預防職業災害。同時要求承攬商對其工作人員提供必要之安全教育與災變預防訓練，使非員工作業者能正確執行安全措施，具備突發應變能力，並在緊急情況下協助通報事故，有效落實全廠域的職安管理。

▼ 職業安全衛生管理守則所涵蓋之工作者

廠區	員工人數	非員工人數	小計	涵蓋比例
台北辦公室	17	3	20	9.85%
南崁物流	24	4	28	13.79%
桃園廠	149	6	155	76.35%
合計	190	13	203	100%

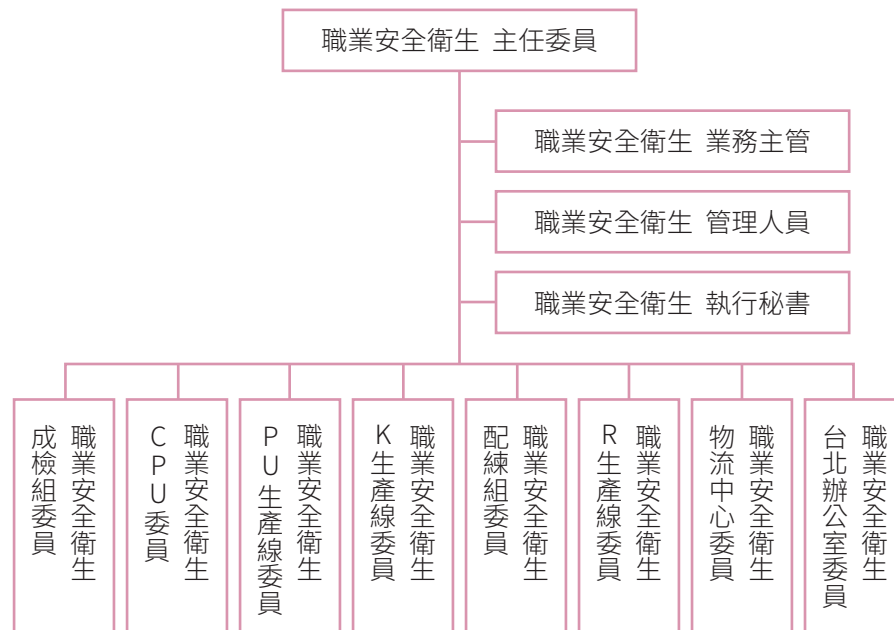


職業安全衛生委員會

根據勞委會職業安全衛生管理辦法的規定，我們設有職業安全衛生委員會，委員會成員總共 12 人，包含職業安全衛生主任委員、職業安全衛生業務主管、職業安全衛生管理員、職業安全衛生執行秘書、以及各現場生產線組長，於每季開會 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，我們舉辦安全衛生月活動，嚴格執行各種工作環境、安全衛生的檢查和教育訓練，所有人員都必須參加。並在每年七月，ISO 9001 和 ISO 14001 的稽核單位會到公司實地檢查工作環境、安全衛生措施和執行情況的執行情形。我們也為員工投保勞保、職災和團體保險，以確保在發生安全衛生事件時能夠獲得保險保障。

▼ 厚生股份有限公司職業安全衛生委員會組織圖



厚生股份有限公司依據《職業安全衛生管理辦法》之規定，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名，並成立直接隸屬於雇主之專責一級職業安全衛生管理單位。

本公司職業安全衛生業務主管及管理員，依照《職業安全衛生法》及相關規範，依據事業規模及性質，建置完善之職業安全衛生管理系統。透過規劃、執行、評估及持續改善等管理循環，落實各項安全衛生管理功能，致力提升職業安全衛生管理水準，預防職業災害之發生，並全面保障全體工作者之安全與健康。

▼ 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
- 勞工安全衛生管理員 - 甲種勞工安全衛生業務主管 - 有機溶劑作業主管 - 缺氧作業主管 - 高壓氣體特定設備操作人員 - 粉塵作業主管 - 急救人員 - 健康風險評估專責人員	- 甲級空氣污染防治專責人員 - 乙級空氣污染防治專責人員 - 乙級毒性及關注化學物質專責人員 - 乙級廢棄物處理專業技術人員 - 通識級毒性及關注化學物質專業應變人員	- 保安監督人員 - 防火管理人

職安衛教育訓練

為強化員工之職業安全意識，厚生股份有限公司定期辦理新進員工職安教育訓練及在職員工複訓，確保全體人員能充分認知工作環境中潛在之職安風險及其應變對策。

針對環境管理教育訓練，本公司特別要求須由具備消防應變能力且受訓合格之人員擔任環境管理代表，負責鑑別工廠內可能面臨之職安風險，並宣導職安政策、規劃緊急應變計畫、執行演練訓練，以及事故發生後之處理應變訓練，確保員工具備充分之危機應對能力，營造安全、健康的工作環境。

2025 年，厚生全年度職業安全衛生教育訓練總時數達 1,560 小時，展現本公司對職安教育之高度重視與持續精進。

▼ 2025 年人員職安衛教育訓練

工作者類別	訓練類別	2025 年度訓練課程	課程時數	參訓人數	參訓總時數
新進員工	一般訓練	一般勞工安全衛生教育訓練（新進員工）	4	10	40
在職員工	一般訓練	自衛消防編組訓練與危險物品防災訓練	8	190	1,520
總計			12	200	1,560

▼ 2025 年厚生股份有限公司消防訓練（包含避難引導、滅火）



▼ 厚生股份有限公司 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跌倒滑倒、捲夾、割傷等，我們會針對過光機操作人員加強工安教育訓練、並使地面經常保持清潔乾爽，遇有積水情形則儘快消除、以及轉動輪具均要有護網隔離等相關防護措施。

▼ 厚生股份有限公司職業安全衛生管理之危害鑑別、分析及改善措施

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	- 定期 QCC 品管圈會了解品質作業並安排職災宣導 - 各作業場所提供不同防護設備： - 粉塵作業場所提供全罩式面罩 - 溶劑作業場所提供眼罩、口罩 - 一般作業場所提供活性碳口罩，安全鞋（鋼板鞋） - 通風換氣：高溫熱環境 - 定期健康檢查：粉塵、人因工程 - 輪調或暫時變更工作：人因工程 - 縮短工時工作：人因工程、高溫熱環境
化學性危害	員工暴露在危害化學品 / 有機溶劑洩漏的作業環境	低	
物理性危害	高溫作業、噪音及重複性作業所產生的危害	低	
人因性危害	作業姿勢重覆所造成的肌肉骨骼傷病危害	低	

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	- 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。 - 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。 - 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。
事件原因 追查	- 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。 - 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。 - 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。
事件檢討 改善事項	- 依據「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，以防止類似事件再度發生。 - 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。

事故統計與改善

本公司借由各部門每周固定之 QCC 品管圈會議時間，強化職業災害相關法令宣導與建立安全的工作環境，減少職業災害事件發生。2025 年職業傷害 2 件，一件為作業過程撞到眼鏡，導致鏡片破裂而割傷臉部。一件為作業環境地板濕滑，導致滑倒摔傷。

▼ 近 3 年厚生股份有限公司工作者職業傷害統計

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
工作者類型	員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
總經歷工時	379,011	-	387,516	-	389,250.5	-
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	3	-	1	-	2	-
可記錄職業傷害率	1.58	-	0.52	-	1.03	-
傷害類型	割傷	-	夾傷	-	割傷、摔傷	-

註 1：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」。

註 2：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。

註 3：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）。

註 4：死亡率＝職業傷害所造成的死亡人數 ÷ 總經歷工時 × 200,000

註 5：嚴重職業傷害率＝嚴重職業傷害件數 ÷ 總經歷工時 × 200,000

註 6：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

註 7：4~6 點比率計算方式：計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入。

註 8：200,000 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 年厚生股份有限公司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)
2023 年	員工	66	1.58	34	0.23
	非員工	0	0	0	0
2024 年	員工	4.5	0.52	23	0.11
	非員工	0	0	0	0
2025 年	員工	8.5	1.03	43.7	0.21
	非員工	0	0	0	0

註 1：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。
 註 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）
 註 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）
 註 4：失能傷害之總合傷害指數（Frequency-Severity Indicator, FSI）＝ $\sqrt{[(FR \times SR) \div 1,000]}$
 註 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

職場健康服務

職業傷病預防管理

厚生股份有限公司長久以來積極致力推廣並注重職場健康環境，為保護工作者身心健康，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。

同時每月利用海報進行新興職業病預防衛教宣導，主題內容包含人因性危害傷害及預防、異常工作負荷促發疾病預防等。未來將持續優化宣導內容及呈現方式，並結合員工回饋與健康數據分析，滾動式調整宣導主題，以提升有關職安衛宣導之實質影響力。

健康促進關懷

我們期望員工能取得工作、健康、生活三面向的平衡，本公司定期舉辦員工健康檢查、職場健康服務、勞工安全衛生教育訓練，培養員工緊急應變和自我健康安全管理的的能力，並提供員工乾淨飲水、外包飲水機廠商定期更換新品、員工及客戶的廁所重新裝潢美化及優化、每天清潔人員打掃的方式維持周圍整潔。本公司亦有因應作業活動所產生之緊急突發事件，規範緊急應變運作流程，確保員工擁有安全與健康之工作環境。

此外，公司亦定期邀請專業醫師及護理師進廠，辦理員工身體健康相關訪談與諮詢服務，透過一對一或小型團體方式，針對員工之健康狀況、生活習慣及潛在風險進行評估與衛教指導。訪談內容涵蓋慢性疾病預防、職業病風險辨識、飲食與運動建議關懷等面向，協助員工建立正確健康觀念並提升自我健康管理能力。

2025 年度共辦理健康訪談 52 場次，參與員工人數達 96 人。114 年度健檢項目平均異檢率為 27.7%，相較於 113 年健檢項目平均異檢率為 28.4%，平均異檢率下降 0.7%，透過健康管理提供員工健康指導及衛教，異檢率已相較前一次健檢有明顯改善。

▼ 厚生股份有限公司員工健康檢查



▼ 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

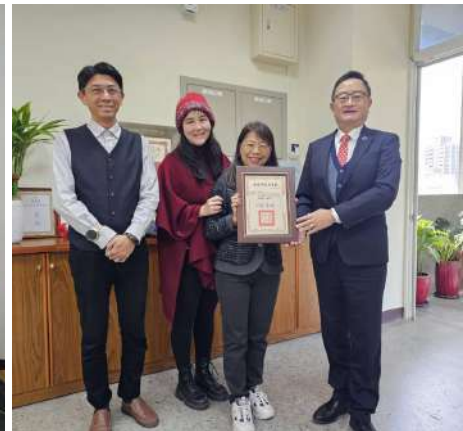


社會關懷共好

本公司秉持著「厚生社會、忠誠廉政、禮義謙讓、負責進取、正確求精、勤業樂群、感謝報恩」之厚生七精神作為經營最高準則，對內部員工從上到下均要求遵守相關規範，厚生透過實際的行動支援社會上需要幫助的人，以落實企業對社會的責任。

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，2025 年共捐贈新台幣 50 萬元，合計補助 239 名學生（含大學 18 人、高中職 96 人、國中 81 人、國小 43 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。2025 年厚生公司與厚生慈善基金會及新北市私立風和社會福利慈善事業基金會共同合作，於聖誕節前分別捐贈 100 份、5 份及 17 份聖誕禮品給芥菜種會、華興育幼院及新北市悅融慈善基金會之兒童，現場也收到老師的正面回饋，為院童營造溫暖節慶氛圍，並實質提升其生活與學習資源，落實企業關懷弱勢之社會責任。

為了進一步擴展基金會的公益影響力，2025 年我們已確定仿照新北圓夢基金機制，並計畫於 2025 年正式實施，將原有捐助於其他公益單位之基金轉而用於支持厚生公司營運基地附近的桃園在地社區的國中小學共 8 所學校，共計發放與 64 位學生暨 49 萬元清寒優秀學生獎助學金，強化在地教育資源的可及性，幫助更多清寒學子獲得穩定的學習機會。此外，我們將結合企業社會責任（CSR）理念，邀請在地居民至工廠參觀，促進企業與社區之間的互動與信任，並透過實地交流深化企業對地方發展的支持，進一步推動公益學習活動的多元化發展，讓基金會的影響力延伸至更多層面，實現真正的「厚生社會」願景。



Appendix

附錄

GRI 準則索引表

- 一般揭露
- 重大主題揭露

永續揭露指標—塑膠工業

上市公司氣候相關資訊

- 氣候相關資訊執行情形



GRI 準則索引

使用聲明	厚生股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 號至 2025 年 12 月 31 日期間的內容。
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	公司簡介	P.13
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	P.3
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	P.3
GRI 2-4	資訊重編	廢棄物管理 客戶滿意度調查	P.3
GRI 2-5	外部保證／確信	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 供應鏈管理	P.18 P.41
GRI 2-7	員工	企業人力概況	P.66
GRI 2-8	非員工的工作者	企業人力概況	P.66

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2-9	治理結構及組成	董事會組成	P.29
		功能性委員會	P.33
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	董事會組成	P.29
GRI 2-11	最高治理單位的主席	董事會組成	P.29
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.33
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	永續發展小組	P.34
		風險管理	P.36
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	P.29
		利益迴避	P.30
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	董事會組成	P.29
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	董事會進修	P.30
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.32
GRI 2-20	薪酬決定流程	高階經理人薪酬政策	P.32
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.2
GRI 2-23	政策承諾	經營承諾	P.28

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2-24	納入政策承諾	經營承諾	P.28
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	法規遵循	P.35
		申訴及建議管道	P.36
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	法規遵循	P.35
		申訴及建議管道	P.36
GRI 2-27	法規遵循	法規遵循	P.35
GRI 2-28	公協會的會員資格	公司簡介	P.13
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	P.7
GRI 2-30	團體協約	勞工權益保障	P.75

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	重大主題分析	P.6
GRI 3-2	重大主題列表	重大主題鑑別及排序	P.9
GRI 3-3	重大主題管理	詳見各章節	-

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
供應鏈管理			
GRI 3-3	重大主題管理	供應鏈管理	P.41
GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	在地採購	P.43
GRI 308-1	採用環境標準篩選新供應商	供應鏈評鑑與稽核	P.44
產品安全			
GRI 3-3	重大主題管理	供應鏈管理	P.41
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	法規遵循	P.35
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	法規遵循	P.35
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	法規遵循	P.35
客戶服務			
GRI 3-3	重大主題管理	供應鏈管理	P.41
自訂主題	自訂主題	客戶服務	P.47
空氣污染防制			
GRI 3-3	重大主題管理	空氣污染防制	P.58
GRI 305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	空氣污染防制	P.58
人才發展			
GRI 3-3	重大主題管理	人力資源發展	P.71

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	多元培訓管道	P.72
GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	壯世代關懷	P.76
GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	員工績效檢核	P.74
員工福利與留任			
GRI 3-3	重大主題管理	薪酬與福利	P.78
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.78
職業健康與安全			
GRI 3-3	重大主題管理	安心職場環境	P.82
GRI 403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生管理系統	P.83
GRI 403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業事故應變處理	P.88
GRI 403-3	職業健康服務	職場健康服務	P.91
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.84
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.85
GRI 403-6	工作者健康促進	職場健康服務	P.91
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	職業傷病預防管理	P.91
GRI 403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全衛生管理系統	P.83

永續揭露指標—塑膠工業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量	量化	36,556.2940	十億焦耳 (GJ)	
	外購電力百分比	量化	61.26	百分比 (%)	
	再生能源使用率	量化	0	百分比 (%)	
	自發自用能源總量 (註 1)	量化	0	十億焦耳 (GJ)	
二	總取水量	量化	67.77	千立方公尺 (1,000m³)	地下水無法紀錄
	總耗水量	量化	-	千立方公尺 (1,000m³)	
三	所產生有害廢棄物之重量	量化	0	公噸 (t)	
	回收百分比	量化	33.27	百分比 (%)	
四	職業災害人數	量化	2	數量	失能傷害頻率 (FR)
	職業災害比率	量化	1.03	比率 (%)	
五	塑膠製品之主要產品 (膠皮) 產量	量化	7,824	仟碼	

上市公司氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形

▼ 氣候變遷對公司造成之風險與機會及因應措施

項次	項目	執行情形 / 頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	Chapter 4 環境保護＞TCFD 四大核心要素
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	Chapter 4 環境保護＞氣候相關風險與機會對財務的影響
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	Chapter 4 環境保護＞氣候相關風險與機會對財務的影響
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	Chapter 4 環境保護＞TCFD 四大核心要素
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	目前尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性。未來將持續了解相關資訊，並規劃評估氣候情境類型與相關指標之設定、財務影響評估等內容，逐步完善本公司氣候變遷因應管理程序與氣候情境模擬分析。
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	Chapter 4 環境保護＞氣候相關風險與機會對財務的影響
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前尚未規劃使用內部碳定價，未來將進行了解與評估。
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	氣候相關目標請參閱：Chapter 4 環境保護＞TCFD 四大核心要素目前尚未使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標之作為。
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	目前依循 ISO 14064-1 溫室氣體查驗標準進行自我盤查，2026 年依循法規取得 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查聲明書。 氣候相關目標請參閱：Chapter 4 環境保護＞TCFD 四大核心要素 溫室氣體自我盤查情形請參閱：溫室氣體排放 確信情形詳見：關於報告書