



SINCE 1952  
ISO-9001 · 14001

**70** FRG



# 2022 ESG REPORT

2022 厚生股份有限公司 永續報告書



# 目錄

## CONTENTS

董事長的話	3
關於報告書	4
永續亮點績效	6
重大主題分析	7
Chapter 1 關於我們	13
Chapter 2 公司治理	31
Chapter 3 供應鏈管理	41
Chapter 4 環境保護	48
Chapter 5 社會共融	60
附錄 Appendix	83



## 董事長的話

七十多年來，厚生從一家板橋工業公司，到積極從事國防製品研究，協助國家發展軍事裝備，如今成為台灣最大，亞洲唯一橡塑膠一次購足的企業，客戶遍及全球各地。每一步都走的謹慎、踏實。這一步站穩了，才邁開下一步。讓人「放心、信任」，就是厚生最驕傲的品牌資產。「美善永遠在創造之中……」勇敢面對挑戰持續創新提升競爭力，則是厚生人的精神。這樣的價值，不僅在厚生生產的各項產品展現，也體現在倉儲運營管理與投資興建的高規格住宅裡。

戰爭、疫情引發全球通膨危機，歐美各國快速升息，對全球企業而言 2022 年都是充滿挑戰與變化的一年，儘管如此厚生營運表現一樣穩健，繳出營業收入 19 億 3,724 萬，稅後淨利 7 億 1,168 萬，每股盈餘 2.09 元的成績單。2022 年本公司成立永續發展小組，下設經營治理組、永續製造組及社會關懷組。同時依據 GRI 準則編輯出版第一本「永續報告書」，開始整理及記錄本公司在環境、社會、公司治理等面向的管理成果，向投資人、客戶、社會大眾等利害關係人報告本公司在 ESG 的各項作為，並規劃未來每年定期出版。

### 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。

企業是社會的公器，取之於社會，用之於社會。本公司捐助成立「財團法人厚生慈善基金會」致力於社會福利慈善事業。更以基金會名義投入新北市溫馨助學圓夢基金管理委員會，積極獎勵清寒優秀學童，在無經濟壓力下完成高中（職）以下的學業歷程及完成自己的夢想。厚生也深信員工的健康是企業穩定的基石，因此定期辦理員工健康檢查，對公司管理階層及年資超過 20 年的員工更是直接補助高階影像檢查，以期即時及早發現疾病因子，確保身心健康。本公司亦捐助台灣大學及輔仁大學等醫學機構之重要醫學研究經費，期盼為台灣醫療發展盡一分心力。

厚生以商業與環境之間的共存與共同繁榮為目標，致力於生產過程中降低對環境造成的衝擊，如建構兩套 RTO 系統，降低製程廢氣的有機物質 (VOCs)，並提高熱回收效率，以符合環保法規之要求。生質燃料技術成熟後工廠鍋爐燃料改以木屑顆粒取代燃煤，盡力降低製程的空污問題。投資興建的高規格住宅皆採用融入環境的建築設計，讓建物彷彿可以自己呼吸，循環共生成為真正的永續綠建築。

厚生重視 Future View，唯有走在最前端，推出經典作品才能穩定獲利。有決心為股東、員工和客戶三方，帶來看得見的美好未來。

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（以下簡稱厚生公司、厚生，或本公司）首次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 2023 年 09 月發行，預計下一期報告書發行時間為 2024 年 06 月。本年度報告書為第一次發行，因此無任何資訊重編情形。

### 報告邊界與範疇

本報告書之報導期間為 2022 年 1 月 1 日至 2022 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 99.97%。

本報告書財務相關數據來源為厚生 2022 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，以及物流中心為揭露範疇。關於更詳盡的關係企業資訊，請見厚生股份有限公司 [111 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。

### 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 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。

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

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
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	本公司今年度報告書雖未採取外部確信保證，惟發行前經內部審核流程以確保揭露資訊正確性。	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

## 聯絡資訊

如果您對《厚生 2022 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

永續發展小組

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

聯絡人：徐國倫


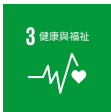


電話：03-4893456

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
環境保護 Environment		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 厚生設有空氣污染管理辦法，並定期檢測及配合政府抽查，透過 RTO 流程管理生產過程之氣體排放，防止有害氣體排放。2022 年每支排放管道定期檢測 1 次，由環保署抽查 2 次。</li> <li>■ 建案於建造過程中融入 ESG 元素和綠建築原則以提升對環境的友好，黃金級綠建築標章「琢白」、綠建築設計「麗格」兩建案。</li> </ul>
社會責任 Social		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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。</li> <li>■ 各事業部依法設置工業安全及勞工安全衛生管理委員會及管理工作人員，防範職業災害的發生。</li> </ul>
公司治理 Governance	 	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 厚生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。</li> <li>■ 2022 年營業收入為新臺幣 1,937,243 仟元、稅後淨利新臺幣 711,684 仟元、每股盈餘達 2.09 元。</li> <li>■ 2022 年度自中華民國政府取得新臺幣 1,071,908 元財務補助。</li> <li>■ 厚生符合 ISO 9001、ISO 14001 之供應商評鑑，要求對本公司有重大考量面影響之供應商，必須要求具有相關訓練或由本公司協助訓練。</li> </ul>



## 重大主題分析

厚生主要參考 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，再依循 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。

永續議題蒐集	利害關係人議合	評估營運衝擊	鑑別重大主題	檢驗重大主題	確立重大主題
<ul style="list-style-type: none"> <li>依國家政策趨勢及各種國際準則、評比及倡議蒐集與厚生營運活動高度相關之永續議題</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>共計鑑別出 4 大利害關係人</li> <li>召開會議蒐集利害關係人關注議題，並聚焦為 15 項關鍵議題</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>邀請各部門襄理級以上之高階主管共 14 名，並對 15 項關鍵議題進行衝擊度評估</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>將衝擊度調查問卷所蒐得之結果進行分析、排序</li> <li>2022 年共計鑑別出 8 項重大主題</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>委請外部顧問共同檢視、檢驗相關程序、標準之合適性</li> <li>確認重大主題的完整、包容、宏觀性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>8 項重大主題均經永續發展小組呈報董事會後確立</li> </ul>

## 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	議合方法	溝通頻率	關注議題	溝通管道	溝通績效
 員工	讓每個員工都有機會對厚生貢獻他的智慧，進而發掘優秀人才，是永續經營不可或缺的一環。	勞資會議 部門會議 主管面談 績效考核	每季一次 不定期 不定期 每年兩次	經濟績效 薪酬與福利 員工多元及平等 員工訓練與教育 職業安全衛生 社會參與	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022年，厚生舉行勞資會議共4次，共40人參與。</li> <li>提案改善活動共辦理12次，共回收45項改善意見。</li> <li>全公司完成每年兩次的績效考核；考核人數共186人。</li> </ul>
 客戶	公司的經營已不是單向銷售商品或服務，而是透過雙向及互動的模式，讓公司化被動為主動，以掌握客戶資料，提供客製化服務，為公司提升經濟效益及競爭力，客戶為此獲得有用的資訊，讓客戶感受到貼心服務之同時，進而創造公司與客戶雙贏之局面。	國內客戶 國外客戶 展示會與技術拜訪	每週拜訪 每季拜訪 不定期的服務	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	1. 塑橡膠客戶聯絡電話：(03)489-3456 2. 倉儲物業聯絡電話：(03)321-6533 3. 營建開發聯絡電話：(02)2370-0988	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022年，受疫情影響，展示會暨國外客戶拜訪1次，另視訊方式共計25次；國內客戶拜訪，中南部業務固定客戶拜訪行程48次，不定期技術服務行程12次。</li> <li>2022年，客戶滿意度問卷調查，86%的客戶對厚生表示滿意。</li> </ul>
 供應商	公司有既定的供應商評鑑制度，一旦建立合作關係，則尋求與供應商間維持長期與穩定的合作，原料供應無虞，使產品銷售流程更順暢。	各原料的價格趨勢 與供應商洽商	採購每月提出 不定期與供應商洽商，確保供應渠道順暢	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	1. 塑橡膠客戶聯絡電話：(03)489-3456 2. 倉儲物業聯絡電話：(03)321-6533 3. 營建開發聯絡電話：(02)2370-0988	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022年，供應商稽核完成率100%。</li> <li>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。</li> </ul>



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	溝通績效
 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 年報 法人說明會 每月營收 公開資訊觀測站	每年一場 每年一本 每年一次 每月公布 不定期	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	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 5. 地址：臺北市建國北路一段 96 號 B1 6. 電話：(02)25048125	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 每年召開 1 次股東會</li> <li>■ 每年召開 1 次法人說明會</li> <li>■ 股東不定時以電話及 E-mail 提問，皆全數回覆</li> <li>■ 每年發布 1 本年報</li> <li>■ 每年發布 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；我們透過《永續議題之重大性評估問卷》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 8 項重大主題，包含環境面主題 4 項、社會面主題 2 項，以及經濟面主題 2 項；並經永續發展委員會與外部顧問專家共同討論及檢視相關流程、標準的合適性，檢驗確認重大主題未有疏漏後，向董事會報告，再接續報告書編製作業。

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](mailto: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。

評估營運衝擊	針對已優先向利害關係人進行關注度調查的 15 項永續議題，再藉由《重大性評估問卷》，邀請各部門襄理級以上之高階主管 14 名針對各議題之嚴重性（包含規模、範疇）、發生的可能性、人權侵害風險等構面進行更細緻化、標準化的內部評估。
鑑別重大主題	將《重大性評估問卷》所蒐得之結果進行等權分析後，依其量化數值進行排序，並訂定重大主題之門檻標準；2022 年共計鑑別出 8 項重大主題。
檢驗重大主題	委請外部顧問共同檢視、檢驗所鑑別之重大主題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，以確保其完整、包容及宏觀性，及與本公司永續發展策略的一致程度。
確立重大主題	厚生股份有限公司 2022 年所鑑別出之 8 項重大主題，經永續發展小組呈報董事會後，於本報告書中逐一揭露各重大主題之衝擊情形，及本公司相應之政策、承諾、管理行動、指標及目標等內容。

## ▼ 重大主題列表

序	重大主題 (面向)	對應 GRI 指 標	對厚生股份有限公司的意義與重要性	價值鏈衝擊			對應章節
				上游供應商	厚生公司	下游客戶	
1	空氣污染防治	305-7	負面潛在衝擊：為避免公司生產廢氣對周遭環境造成負面影響，我們在生產過程中透過 RTO 空污環保設備，將產生的 VOC 進行處理，符合排放標準。降低對周遭環境的影響外，也避免厚生因排放廢氣而被罰款，影響企業形象。		V		Chapter4 環境保護
2	經濟績效	201-1 201-4	正面實際衝擊：厚生透過揭露營運及財務資訊，並且持續精進公司營運策略，讓我們在當代複雜的商業與經營環境中發現新商機，進而提升厚生之經濟績效，保障股東與所有利害關係人的權利的同時，朝企業永續發展的目標邁進。	V	V	V	Chapter1 關於我們
3	供應鏈管理	204-1 308-1 414-1 414-2 416-1	正面實際衝擊：供應鏈管理之落實可降低營運成本及經營風險，透過對供應商的評鑑與稽核，使厚生持續為客戶提供穩定且優質的產品與服務，進而促成良好的商業夥伴關係。	V	V		Chapter3 供應鏈管理
4	客戶服務	自訂主題	正面潛在衝擊：客戶是厚生營收和利潤的直接來源，是我們持續成長的經營動力。厚生持續關注客戶需求與市場波動，以便快速提供優質的服務。		V	V	Chapter3 供應鏈管理
5	職業安全衛生	403-1 403-2 403-3 403-4 403-5 403-6 403-7 403-8	正面潛在衝擊：厚生重視全體員工的健康與安全，有健康的身體與安全的作業環境，才可保障作業過程的順利。具體作為上，厚生每個單位均透過定期安排職災宣導與教育訓練，並於作業場所提供防護設備，保護員工避免在工作中受到傷害。		V	V	Chapter5 社會共融

序	重大主題 (面向)	對應 GRI 指 標	對厚生股份有限公司的意義與重要性	價值鏈衝擊			對應章節
				上游供應商	厚生公司	下游客戶	
6	薪酬與福利	401-2	正面實際衝擊：員工是厚生的重要資產，故在員工的照顧方面，我們透過提供透明的薪酬與晉升制度、績效獎金、年節禮品、優渥的健檢補助，以及生活娛樂設施，透過多樣化的福利措施，讓員工可盡力為厚生發揮所長。		V		Chapter5 社會共融
7	廢棄物管理	306-1 306-2 306-3 306-4 306-5	負面潛在衝擊：為避免公司生產之廢棄物對周遭環境造成負面影響，厚生透過專責人員的設置與培訓，以及專業廠商合作等方式妥善處理相關廢棄物。降低厚生違反廢棄物處置相關風險，造成企業負面形象。		V		Chapter4 環境保護
8	綠色產品/ 服務	自訂主題	正面實際衝擊：永續發展與綠色商品已成當今市場與商業環境的重要趨勢，為因應趨勢與避免錯失商機，厚生也致力在公司的主力商品中納入綠色元素。在橡膠產品方面，我們在橡膠產品中使用環保碳黑，並於地墊的生產過程中使用再生物料，在營建方面，我們的建案使用環保建材，並於建案中設置電動車充電樁。厚生透過各類因應舉措，掌握永續商機，維持並提升公司獲利能力。		V	V	Chapter4 環境保護

# Chapter 1

## 關於我們

關於厚生

全球營運據點

公司營運

- 業務項目
- 營運狀況
- 創新研發

經濟績效

- 取自政府之財務補助

稅務方針、治理與風險管理

- 稅務治理相關組織及權責
- 稅務治理方針、管控與風險管理
- 與稅務相關議題利害關係人之溝通方針

外部參與

- 公協會資格



## 關於厚生

厚生股份有限公司（本報告書中簡稱：厚生公司、厚生、本公司）創立於 1952 年 1 月 20 日，營運總部位於台北市漢口街一段 82 號 8 樓，正式員工人數 195 人。主要營業項目包含生產銷售橡膠皮及塑膠皮，並跨足營建及物流產業，朝向多角化經營。1992 年掛牌上櫃 / 上市，股票代號 2107，公司屬於法人實體，所有權概況請參閱本公司《111 年度年報》募資情形之股東結構及主要股東名單章節。2022 年資本額為新臺幣 3,373,260 仟元，合併營收達新臺幣 1,937,243 仟元。

企業名稱取自《書經》裡的「正德、利用、厚生、惟和」。《書經》進一步說明厚生的意涵，是指一個領導人若能薄稅徭、輕賦稅、不奪農，令民生計溫厚、衣食豐足，便是厚待生靈。厚生以此精神建立「美善永遠在創造之中……」的企業使命，耕耘台灣 71 年，在醫療、功能成衣、充氣材料、工業相關、光電矽膠專用化學品、箱包袋材與鞋材等六大領域積極發展，並專注於核心競爭，完成三大願景：成為亞洲第一及唯一綠色環保橡膠膠供應商、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。近 20 年更秉持同樣使命，跨足國際物流與營建業，以卓越品質完成全方位發展。

### ▼ 厚生股份有限公司基本資訊管理部

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	195 人
實收資本額	新臺幣 3,373,260 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 1,937,243 仟元
主要產品銷售量	膠皮 11,240 仟碼

## 全球營運據點

本公司目前於市場的主要產品與服務之銷售（提供）地區以台北市、桃園市龍潭區、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
物流中心	桃園市蘆竹區厚生路 53 號 1-4 樓	(03)321-6533
營建部	台北市漢口街一段 82 號 7 樓	(02)2382-8579



# 公司營運

## 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、倉儲事業部、營建事業部。



橡、塑膠皮及其他各類材質膠皮之研發及製造。



主要為物流中心（保稅倉庫）經營、倉庫興建、出租管理等業務。



綜理不動產開發規畫及興建，委託興建、出租、出售業務。

## 生產事業部

生產事業部主要為橡、塑膠皮及其他各類材質膠皮之研發及製造。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，並設立完整的生產暨研發設備。完成三大願景：成為亞洲第一及唯一綠色環保塑膠橡膠供應商、提供功能性材料一次購足服務。持續與主力客戶簽訂年度銷售合約創造 60% 以上穩定業績。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、強鹼的安全防護服面料。並積極投入開發提升海上自動充氣式逃生相關設備用料的產品，為人們的生活賦予智慧、節能、永續、安全新價值。



**70** FRG Research makes the difference.





▼ 厚生產品取得綠建材標章證書



▼ 使用回收橡膠顆粒製作的地墊 (捷運安坑輕軌車廂地墊)



▼ 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。歷年來推出的案件有新北市板橋區「世界花園橋峰」、「謙岳」、新店區「富裔河」、台北市信義計畫區「琢白」、台中市七期重劃區「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規劃中。



2010

板橋 橋峰



2013

板橋 謙岳



2016

新店 富裔河



2018

信義 琢白



2020

台中 麗格



2021

舊金山 尚芮公寓



## 倉儲事業部

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。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。並配合物流中心執照，提供客戶不同地點之選擇及空間規劃，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，也是新北特區最大建築基地，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管道，擁有雙交流道（中山高及北二高），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：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。

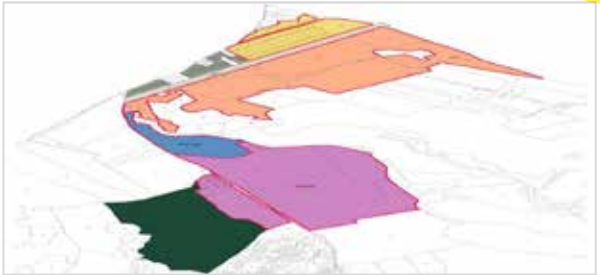


### ● 龍潭智能園區

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。

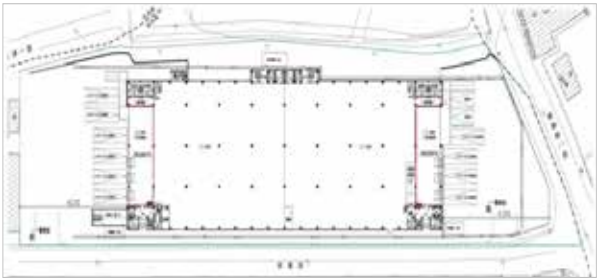
**雙交流道交通及產業優勢**

- » 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。



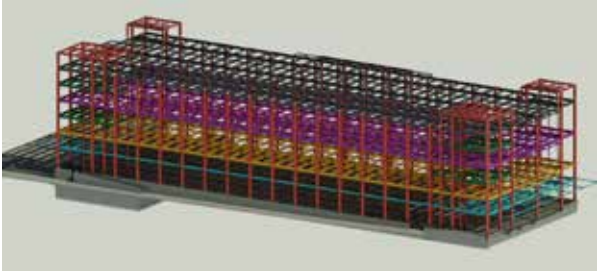
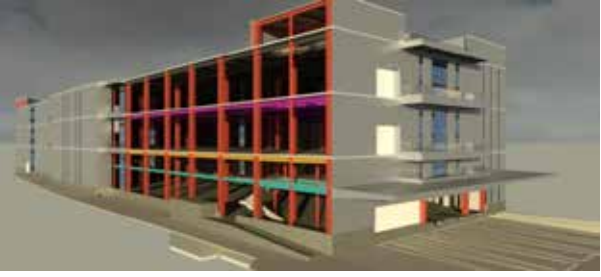
**第一期開發 建物介紹**

- » 園區地點：桃園市龍潭區朝鳳路與楊銅路路口
- » 建物：規劃興建地下一層及地上四層
- » 面積：5000 坪
- » 開工日：112 年 6 月 9 日
- » 預計完工日：113 年第三季



**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。
- » 未來擬申請綠建築標章。
- » 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。
- » 未來擬設置太陽能板、充電樁。



## 營運狀況

2022 年厚生股份有限公司的生產事業銷售額為新台幣 986,339 仟元，達 50.92%；營建事業銷售額為新台幣 668,816 仟元，達 34.52%；倉儲事業銷售額為新台幣 282,088 仟元，達 14.56%。其中，厚生的膠皮產品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 41% 與 59%。

### ▼ 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	2020 年		2021 年		2022 年	
		銷售額	占比 (%)	銷售額	占比 (%)	銷售額	占比 (%)
營建	臺灣	2,206,748	67.23	1,637,012	58.57	668,816	34.52
橡膠膠皮	臺灣、歐美、東亞	449,941	13.71	514,638	18.41	483,304	24.95
塑膠膠皮	臺灣、歐美、東亞	171,835	5.24	180,478	6.46	248,081	12.81
綠塑膠膠皮	臺灣、歐美、東亞	185,610	5.65	167,716	6.00	203,683	10.51
倉儲	臺灣、美國	230,671	7.03	245,639	8.79	282,088	14.56
其他	臺灣	37,450	1.14	49,401	1.77	51,271	2.65
合計		3,282,255	100	2,794,884	100	1,937,243	100

### ▼ 2022 年厚生膠皮產品各區域之營業比重

銷售	區域	營業額（新臺幣仟元）	比率 (%)
內銷	臺灣	408,198	41
	亞洲區	351,637	36
外銷	歐洲區	146,252	15
	北美洲區	71,581	7
	其餘地區	8,671	1

## 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，2022 年厚生研發費用高達新臺幣 963 萬元，占營業收入 0.50%，同時新取得 4 件專利，累積有效核准專利件數共達 46 件。

### ▼ 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	2020 年	2021 年	2022 年
投資金額	9,917	10,467	9,634
占營收比例	0.30%	0.37%	0.50%
年增減率	(24.28%)	5.55%	(7.96%)

### ▼ 厚生近 3 年專利取得情形

國家	新專利件數			累計至 2022 年 有效專利件數
	2020 年	2021 年	2022 年	
台灣	2	2	4	46

厚生股份有限公司依據創立 71 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。2022 年度研究發展取得新專利證號 4 件，包含緩衝墊的製造方法及緩衝墊、用於高週波加工的複合結構及其製造方法、耐磨織布及其製造方法、隔音材及其製造方法與使用方法，另外有 7 件專利申請案送審中。此外，因疫情關係興起宅經濟趨勢，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 2022 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國際化的嶄露的機會，於 2022 年參加於阿姆斯特丹舉辦的「Marine Equipment Trade Show」海上用品展。

### ▼ 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 (機翼兩側軟頂高)



▼ 使用回收橡膠顆粒製作的地墊 (安坑輕軌車廂地墊)



▼ 2022 年 11 月 15-17 於荷蘭參加海上用品展 (Marine Equipment Trade Show)



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。

▼ 厚生股份有限公司 產品未來研究發展方向與目標

節能與環保，符合未來環保法規，低碳排放	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 能源使用，超前設計 ( 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> <li>■ 榮獲經濟部工業局 2020 年度產業低碳科技應用補助計畫獎勵</li> </ul>
電子業生產製程用耗材 ( 取代牛皮紙 ) 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 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。</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 (ISO15372) 海上充氣艇主體膠皮材料認證。投入國外應用市場。</li> </ul>
配合國車國造政策	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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。</li> </ul>



## ▼ 厚生股份有限公司未來研發計劃進度及預計投入之研發費用

最近年度計劃	目前進度	應再投入之研發費用(美金)	完成量產時間	未來研發得以成功之主要影響因素
橡膠隔音墊產品開發專案	1. 橡膠隔音墊產品已通過相關建築法規規範。 2. 生產設備已完成，並小量投產，交貨給客戶試用。	\$ 10,000	2023年06月	1. 確認生產設備符合需求，並能提高生產效率。 2. 穩定產品收率，縮短產品熟成時間。
救生筏耐寒配方(-70°C)專案	1. 已上線生產大貨樣品，交給客戶進行戶外實體測試。 2. 競爭廠商已有對應產品交貨給客戶，具有價格優勢。	\$ 5,000	2023年06月	1. 客人反應大貨有耐磨不穩定情形，技術改善中。 2. 客戶認證時程，已影響現有訂單的數量。
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，並交貨用於飛機用千頂客戶試用。 2. Drop-Stitch 是歐洲布料，交期時間長，開發第二供應商，規劃庫存數量。	\$ 5,000	2023年06月	1. 客人反應前批產品捲裝出貨異常摺痕，後續改用折疊方式包裝出貨。 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. 撓性橡膠風道。 2. 符合 EN 標準電車用高耐磨、低發煙車廂用橡膠地板材，已交貨用於安坑輕軌列車車廂地墊，持續追蹤。	\$ 5,000	2023年12月	1. 高鐵、捷運、鐵路車廂專用橡膠地板材料更換。 2. 與客戶緊密合作，提高技術層次，增加車廂橡膠地板訂單。
電車用連結縫彎角產品開發專案	1. 已有客戶穩定下單使用，持續追蹤。 2. 模壓機場所已建立，待培訓操作人員並熟悉機台操作，提高良率。	\$ 5,000	2023年12月	1. 客戶搭配連結縫材料與彎角使用，而且是在既有核心專長上延伸開發。 2. 彎角成型與硫化相互配合。
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。	\$ 5,000	2023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。	\$ 5,000	2023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。
PCB&CCL 模壓層壓緩衝墊	1. 委外托工製作大貨樣品，送給廠商測試完成。 2. 生產設備評估，以符合產品製作流程。	\$ 10,000	2023年12月	1. 優先使用廠內現有可以生產的設備，配合開發。 2. 整合使用廠商需求，制訂出產品開發順序。

## 經濟績效

▼ 厚生股份有限公司 2022 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 GRI 201-4 取自政府之財政補助
連結之 SDG	
政策或承諾	產業報國，素直實踐，穩健經營並促進商業與環境之間的共存與共同繁榮。
指標及目標	<p><u>短期目標：</u></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><u>中長期目標：</u></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>
有效性追蹤機制	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。
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2022 年營業收入為新臺幣 1,937,243 仟元、稅後淨利新臺幣 711,684 仟元、每股盈餘達 2.09 元。</li> <li>■ 2022 年度自中華民國政府取得新臺幣 1,071,908 元財務補助。</li> </ul>

## ▼ 組織所產生及分配的直接經濟價值

項目 (單位：新臺幣仟元)		2020 年	2021 年	2022 年
產生的直接經濟價值	營業收入	3,282,255	2,794,884	1,937,243
	業外收入	181,982	227,109	326,867
分配的經濟價值	營運成本	2,220,319	1,911,356	1,312,316
	員工薪資和福利	186,754	192,033	169,119
	支付出資人的款項	513,489	410,791	404,791
	支付政府的款項	16,022	34,494	80,349
	社區投資	12,760	11,650	9,300
留存的經濟價值		514,893	461,669	288,235

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。2022 年營業收入為新臺幣 1,937,243 仟元、稅後淨利新臺幣 711,684 仟元、每股盈餘達 2.09 元。

▼ 厚生股份有限公司近 3 年簡明綜合損益表<sup>註</sup> (幣別：新臺幣)

年度	單位	2020 年	2021 年	2022 年
營業收入	仟元	3,282,255	2,794,884	1,937,243
營業毛利	仟元	1,062,287	883,664	625,209
營業損益	仟元	810,562	627,242	370,870
營業外收入及支出	仟元	119,572	196,109	459,427
稅前淨利	仟元	930,134	823,351	830,297
繼續營業單位本期淨利	仟元	901,716	777,956	711,684
停業單位損失	仟元	0	0	0
本期淨利 (損)	仟元	901,716	777,956	711,684

(接下頁)

年度	單位	2020 年	2021 年	2022 年
本期其他綜合損益 (稅後淨額)	仟元	(116,478)	491,100	(270,318)
本期綜合損益總額	仟元	785,238	1,269,056	441,366
淨利歸屬於母公司業主	仟元	901,716	777,956	711,684
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	785,238	1,269,056	441,366
綜合損益總額歸屬於非控制權益	仟元	0	0	0
每股盈餘	元	2.62	2.27	2.09

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 111 年度年報。

## 取自政府之財務補助

2022 年度厚生股份有限公司 自中華民國政府取得新臺幣 1,071,908 元財務補助，由其他國家政府取得共新臺幣 0 元之財務補助。

### ▼ 厚生股份有限公司 2022 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 10 條投資抵減	節稅 676,030 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 389,862 元
	勞動部托兒津貼補助	補助 3,110 元
	台北市政府勞動局托兒津貼	補助 2,906 元



## 稅務方針、治理與風險管理

本公司秉持著貫徹稅務遵循與善盡企業社會責任的精神，以創造企業價值與完善稅務風險管理為目標，制定稅務治理政策及移轉訂價政策，建立健全的稅務管理制度與稅務治理文化，制定即時迅速的處理程序。本公司訂定以下稅務治理政策，進而達到企業價值再提升，善盡本公司企業社會責任，履行企業公民義務，落實企業永續發展。

### 稅務治理相關組織及權責

稅務治理相關組織及權責如下：

管理部 主管	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 本公司管理部主管負責建立有效稅務風險管理機制，依整體營運策略及經營環境，核定整體之稅務治理政策，以確保稅務管理機制之有效運作。</li> <li>■ 公司內的稅簽均委任當地具規模之會計師事務所，年度財務資料均由公司提供給正風聯合會計師事務所做稅簽申報。正確計算稅務且於法定期限內申報繳納，善盡納稅義務。</li> </ul>
稅務管理 單位	稅務管理單位為管理部，並定期彙報管理部主管稅務相關管理情形。

## 稅務治理方針、管控與風險管理

本公司之稅務治理以透明公開、遵循法令為基礎，秉持之稅務政策及行為守則如下：

### 1. 法令遵循

- 承諾遵循各營運據點之當地稅務法規及立法精神並符合國際租稅準則之規範下，正確計算稅務且於法定期限內申報繳納，善盡納稅義務。
- 公司內的稅簽均委任當地具規模之會計師事務所，年度財務資料均由公司提供給正風聯合會計師事務所做稅簽申報。

### 2. 資訊透明

- 確保稅務報告資訊透明化，例如依規定向稅務機關提交稅務報告及移轉訂價報告。
- 確保與決策相關租稅評估係經具備適切資格及經驗之專業內部稅務團隊及外部專家共同參與。
- 定期於公開管道（如官方網站與年報）揭露稅務資訊予利害關係人知悉，確保資訊透明化。
- 使用合法且透明之租稅獎勵政策，不使用違反法律精神之方式享有租稅減免。

### 3. 商業實質

- 企業架構及交易符合商業實質，不使用意圖規避稅負之稅務架構，不移轉利潤至低稅率地區進行避稅。
- 關係人交易應遵守常規交易原則，並致力遵循各營運地區稅務法規之移轉訂價規範，於價值創造地區履行納稅義務。
- 基於互信、資訊透明及法規遵循三大層面，與稅務機關以誠實、正直、尊重、公平的方式互動。

#### 4. 誠信溝通

- 關係企業間交易係遵循經濟合作暨發展組織（OECD）公布之移轉訂價原則，以及稅基侵蝕及利潤移轉行動方案（BEPS）相關規範。
- 與各營運地區稅務機關建立互信及誠實溝通關係。

#### 5. 風險管理

- 建立穩固之稅務風險控管架構及組織文化，並同時考量本公司整體稅負最適化、風險控管及永續價值之影響，審慎評估稅務風險及因應措施。

#### 與稅務相關議題利害關係人之溝通方針

本公司之主要利害關係人為政府之稅務機關，稅務申報繳納作業皆依各國相關法令規定辦理，於日常作業過程中如有適用法令不明之處，會直接或透過 正風聯合會計師事務所與政府機關窗口聯繫，詢問適當之處理方法。如有稅務稽查之作業，在接獲通知後，皆會立即準備相關資料，配合稅務機關進行查核。

為展現本公司於稅務治理方針之透明性，針對其他利害關係人，如股東與投資人等，也會於本公司官方網站之利害關係人專區、該年度年報與股東會中回應利害關係人關注之稅務方面資訊。

## 外部參與

### 公協會資格

▼ 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，促成同業間之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、該協會候補理事（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	台灣上市櫃公司協會	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

# Chapter 2

## 公司治理

### 治理結構

- 政策承諾
- 董事會組成
- 董事會進修
- 董事會績效評估
- 董事及經理人之薪酬政策

### 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

- 風險管理組織



## 治理結構

### 政策承諾

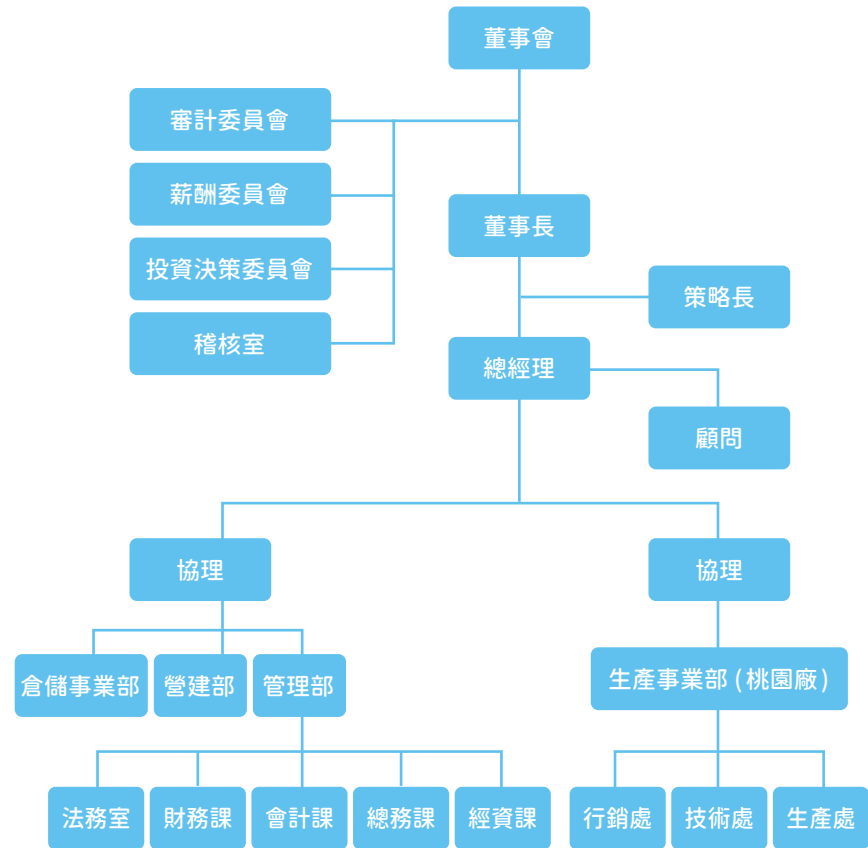
為達成我們的企業使命，同時呼應世界的永續潮流與國家的法規規定，厚生以負責任的態度對待每一個股東、員工、客戶與各類利害關係人。我們承諾致力實踐永續發展，並在符合 ESG 發展的方向上，持續展現對經濟（治理）、社會（人權）、環境保護的關懷，我們支持並遵循「聯合國全球盟約」、「聯合國世界人權宣言」及「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」等國際人權公約之保護精神與基本原則，承諾尊重職場人員之權益，杜絕任何形式之歧視、強迫勞動等侵犯人權之行為，相關勞動法規、員工任免、薪酬均依照本公司員工任用管理辦法，以保障員工基本權益。

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 & 木質顆粒等燃料，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。

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 111 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 2022 年 6 月改選，任期自 2022 年 6 月至 2025 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、60-69 歲董事 7 名，70-75 歲董事 1 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。

2022 年厚生股份有限公司董事會共計召開 10 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。2022 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 [111 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	任期	有無擔任其他董事職務 <sup>註</sup>
董事長	徐正材	男	66	9	90%	3	-
董事	徐正己	男	63	10	100%	3	-
厚茂股份有限公司代表人 (解職日：2022/06/08)	徐正新	男	63	3	30%	3	不適用
全鑫豐有限公司代表人 (新任日：2022/06/08)	徐正新	男	63	6	60%	3	-
瑞孚建設股份有限公司董事法人代表	徐維志	男	64	10	100%	3	-
厚和建設股份有限公司董事法人代表	林坤榮	男	73	10	100%	3	-
董事 (解職日：2022/06/08)	何敏川	男	86	3	30%	3	不適用
瑞錦國際股份有限公司代表人 (新任日：2022/06/08)	朱隆宗	男	69	7	70%	3	無
獨立董事	蕭勝賢	男	61	10	100%	3	峯典科技開發(股)公司獨立董事
獨立董事	吳春來	男	62	10	100%	3	-
獨立董事 (解職日：2022/06/08)	陳竹勝	男	75	3	30%	3	不適用
獨立董事 (新任日：2022/06/08)	姚毓琳	女	47	7	70%	3	-

註：有無擔任其他公開發行公司之董事職務。

## 董事會提名遴選

厚生股份有限公司於 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。

厚生股份有限公司於 2022 年 3 月 18 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；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。

其中，徐正材先生擔任厚生股份有限公司董事長已逾 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。更多董事會及其委員會多元化核心能力指標資訊請詳年報。

### ▼ 厚生股份有限公司董事會多元化政策落實情形

董事姓名	年齡	性別	專業背景	具備能力									
				經營管理	營運判斷	財會分析	危機處理	產業知識	產業經驗			國際市場觀	領導決策
									橡塑膠	營造建築	金融投資		
徐正材	60～69 歲	男	經營、營造、建築	√	√	√	√	√	√	√	※	√	√
徐正己	60～69 歲	男	經營、化工	√	√	√	√	√	√	※	※	√	√
徐正新	60～69 歲	男	經營、法律	√	√	√	√	√	√	√	※	√	√
徐維志	60～69 歲	男	建築、設計	√	√	√	√	√	※	√	※	√	√
林坤榮	70～75 歲	男	經營、營造、建築	√	√	√	√	√	※	√	※	√	√
朱隆宗	60～69 歲	男	財務、金融	√	√	√	√	√	※	※	√	√	√
蕭勝賢	60～69 歲	男	會計、法律	√	√	√	√	√	※	※	√	√	√
吳春來	60～69 歲	男	公關、營造、建築	√	√	√	√	√	※	√	※	√	√
姚毓琳	40～50 歲	女	財務、會計	√	√	√	√	√	※	※	√	√	√

※ 表示其他產業經驗

## 利益迴避

厚生股份有限公司最高治理單位主席為董事長徐正材，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《公開發行公司董事會議事辦法》訂定《董事會議事規則》，並規範董事之利益迴避原則。為避免及減緩之利益衝突，本公司透過完善的利益迴避原則，以及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，厚生股份有限公司董事會成員致力於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。厚生股份有限公司不定期為董事會安排進修課程，並完整涵蓋經濟、環境及社會等面向課程，以增進董事會成員所需之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，我們定期寄發董事會議程資料，亦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。2022 年董事會總計進修時數共 77 小時，平均每人進修 8.6 小時。

### ▼ 2022 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	循環與低碳創新所創造的真實價值 - 看懂循環經濟與治理	3
	永續發展路徑圖產業主題宣導會	6
	2022 第 5 屆 GCSF 全球企業永續論壇	2
	國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	9
社會類	重大刑事金融案件數位偵查解析	6
	個資強力監管時代來臨 - 談台灣、歐盟、中國之最新個資監管趨勢	3
經濟／治理類	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3
	從實務了解關係人交易與非常規交易	3
	111 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3
	從法院實務案例談獨立董事與審計委員會	3
	揭開「內線交易」的神秘面紗	6
	電動車與智慧車的技術發展與商機	3
	虛擬世界大爆發：元宇宙與加密貨幣區塊鏈的未來發展	3
	公司治理重要判決解讀：以董事責任為核心	3
	111 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3
	從法律觀點談投資併購的評估與執行	3
	審計委員會如何解讀與使用審計品質指標 (AQI)	6
	國際秩序變數與企業治理因應	3
	111 年度防範內線交易宣導會	3
營業秘密保護與舞弊偵防實務	3	

## ▼ 2022 年董事個別進修情形

董事	環境類	社會類	經濟／治理類	總進修時數
徐正材董事長	√			7
徐正己董事	√		√	9
徐正新董事			√	6
徐維志董事		√	√	6
林坤榮董事		√	√	6
朱隆宗董事		√	√	15
蕭勝賢獨立董事	√		√	8
吳春來獨立董事	√		√	8
姚毓琳獨立董事	√		√	12

## 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。2022 年，董事成員績效評估自評，評量得分為 98.7 分，薪資報酬委員會績效評估自評，評量得分為 96.8 分。審計委員會績效評估自評，評量得分為 99.4 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 2022 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；2022 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：

外評建議事項	本公司之改善計畫
設置「永續發展委員會」之功能性委員會。	本公司已成立永續發展小組，並提報 2022 年 10 月 21 日董事會。
設置推動企業誠信經營專（兼）職單位。	本公司誠信經營守則制訂中。
公司治理實務守則增修財務報告發布前之封閉期間董事不得進行其股票交易之規定。	本公司已增修完成，並於 2022 年 3 月 18 日董事會通過部分條文修訂案。
制訂董事會成員及重要管理階層之接班規劃。	董事會成員及重要管理階層之接班屬本公司重大政策，仍待研議。
參酌審計品質指標（AQI）評估簽證會計師之獨立性及適任性。	本公司預計於 2023 年度依規定請正風聯合會計師事務所提供。
建置資通安全風險管理架構。	本公司資通安全風險管理架構制訂中。
訂定經董事會通過之風險管理政策與程序。	本公司風險管理政策與程序制訂中。
制訂智慧財產管理計畫。	本公司預計於 2023 年 3 月於董事會提出智慧財產管理計畫報告。



### 董事及經理人之薪酬政策

董事及高階經理人（總經理及副總經理）之薪資報酬政策、制度、標準與結構皆由薪酬委員會訂定並檢討之；該委員會由 3 位獨立董事組成並提供外部多元觀點及意見，且定期檢視並確保薪資報酬之競爭性與合理性。

厚生股份有限公司之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（總經理及副總經理）之酬金則包含薪資、獎金、退職金等，每年均定期揭露於《111 年度年報》之「公司治理報告」章節。

爲了讓董事會與高階經理人致力達成厚生公司的永續發展目標，董事會方面，我們透過定期委託第三方評估單位對進行績效評量，並將「董事會參與企業社會責任」納入董事會績效評估的主要指標之一，初步完成將董事會成員與厚生之永續發展目標進行連結。高階經理人方面，則是參考同業平均水準，並考量個人表現、公司經營績效等進行支薪。未來，我們將對於董事會成員與高階經理人持續深化並研擬更符合厚生之連結永續績效與薪酬的方式，精進董事會成員與高階經理人之薪酬政策與水準，希望透過這種方式，實質肯定董事會成員與高階經理人對於永續發展的努力與付出，並鼓勵厚生公司高層持續著眼於長期性價值的貢獻，包括致力建構氣候韌性、人才深耕與培育、善盡企業社會責任等。

本公司高階經理人薪酬除上述規定外，並無其他重大特別福利；退休福利制度亦與一般同仁相同，均依照法令規定辦理。

### 功能性委員會

爲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，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、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、內部會議、各式問卷 / 意見調查與文件簽署，及既有申訴機制執行盡職調查，收集利害關係人對於公司因營運所衍生正、負面風險衝擊之重大事件或建議反饋後，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功能性委員會的衝擊管理程序及其結果。

### 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 1.5 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。2022 年審計委員會共召集 8 次，委員平均出席率 100%。

#### ▼ 厚生股份有限公司審計委員會成員

姓名	職稱	性別	任期	特殊身份 <sup>註</sup>
蕭勝賢	獨立董事	男	2022/06/08-2025/06/07	無
吳春來	獨立董事	男	2022/06/08-2025/06/07	無
姚毓琳	獨立董事	女	2022/06/08-2025/06/07	無

註：1. 屬弱勢社會群體身分，如：原住民、移民、少數民族或族裔、性別認同或性取向、身心障礙者  
 2. 其他重要職位及承諾，如：跨董事會成員

### 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《111 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。2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日薪酬委員會共召開 4 次，委員平均出席率 100%。

#### ▼ 薪酬委員會成員

職稱	姓名	性別	任期	特殊身份 <sup>註</sup>
召集人	吳春來	男	2022/06/08-2025/06/07	無
委員	蕭勝賢	男	2022/06/08-2025/06/07	無
委員	姚毓琳	女	2022/06/08-2025-06/07	無

註：1. 屬弱勢社會群體身分，如：原住民、移民、少數民族或族裔、性別認同或性取向、身心障礙者

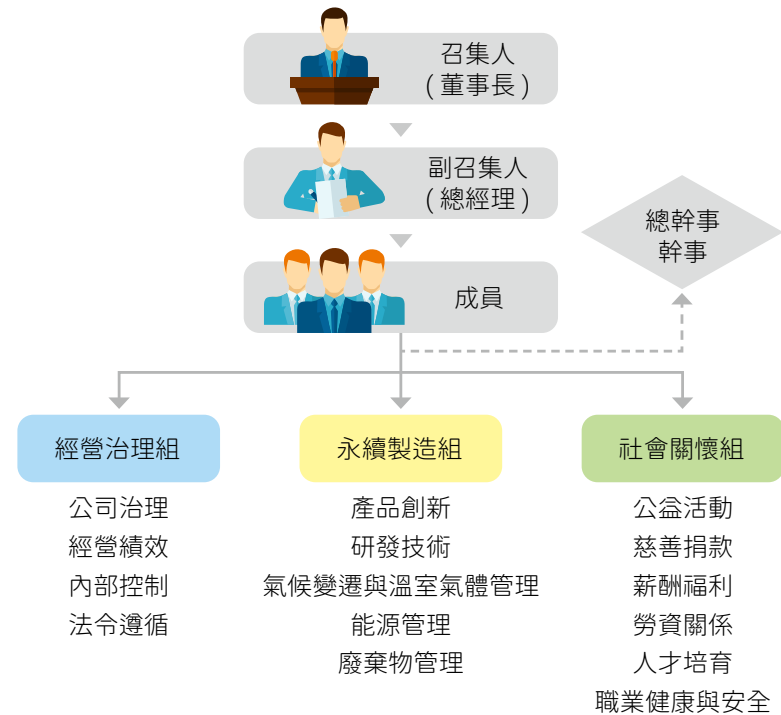
2. 其他重要職位及承諾，如：跨董事會成員

### 永續發展小組

為健全永續發展之管理，並建立與推動永續發展之治理架構，厚生股份有限公司於 2022 年起，依循《上市上櫃公司永續發展實務守則》以及外評機構對於董事會績效評估之建議，建立本公司之永續發展小組，負責推動厚生 ESG 各面向年度目標，實施成效以及溫室氣體盤查情形等。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。小組選派總幹事與幹事各一名，負責小組執掌事項之聯繫與協調。

永續發展委員會應協助董事會發展運作，並負責永續發展政策、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。

#### ▼ 「永續發展小組」組織架構





## 法規遵循

遵循法規要求、合法合規地營運為企業最基本的責任，同時也是永續經營的關鍵，厚生股份有限公司為確保營運活動符合當地政府之法令規範，我們設法務專職單位，密切注意可能對公司造成影響的法規制訂與最新修正情形，以確保各單位實務操作確實符合相關要求規範。

依據臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序標準：單一事件罰鍰金額累計達新台幣一百萬以上者或嚴重影響公司營運之重大事件須於永續報告書公開揭露之規定，以符合本公司公開透明之原則，及 GRI 準則平衡報導的要求。2022 年未有任何因重大違法、違規事件而遭受裁罰、處罰之情事。

### ▼ 厚生股份有限公司之主要受管法規

治理／營運	環境	勞工	產品及服務
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 公司治理相關：公司法、商業會計法</li> <li>▪ 誠信經營相關：消費者保護法</li> <li>▪ 公平交易相關：公平交易法</li> <li>▪ 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 空氣污染防治相關：空氣汙染防制法</li> <li>▪ 水污染防治相關：水汙染防治法</li> <li>▪ 廢棄物清理相關：廢棄物清理法</li> <li>▪ 毒性及關注化學物質相關：毒性及關注化學物質管理法</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 勞動基準相關：勞動基準法</li> <li>▪ 勞動契約相關：勞動基準法</li> <li>▪ 勞資爭議相關：勞動基準法</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 產品健康安全相關，職業安全衛生</li> <li>▪ 產品及服務之廣告標示相關</li> <li>▪ 個人資料保護相關：個人資料保護法</li> </ul>

## 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。2022 年，厚生股份有限公司並未收到申訴及檢舉案件。

## 風險管理

### 風險管理組織

為加強內部控制，並增進企業風險之管理，含風險偵測、評估、報告及處理，特制定本風險管理政策。本公司設置三級風險管理組織（各主要部門→稽核室→董事會）均有明文運作模式，目標為達成全員並全面風險控管，並依風險管理結果，修正及調整次年度之內部控制制度及年度稽核計畫。

#### ▼ 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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 因業務或服務本身之品質不良，交付糾紛或違反法令之賠償風險</li> <li>2. 業務或服務產生過程（如環境污染或安全事故等）之賠償風險</li> <li>3. 因業務或服務從事人員，其職務／兼職／薪給／考評等配置不當，直接或間接產生業務或服務損失之風險</li> <li>4. 產業趨勢變化大，造成客戶流失之風險</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. 定期檢視與本公司之法規如有變更，應及時因應修正並加以宣導。</li> <li>3. 本公司新獎考評，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。</li> <li>4. 透過發展低碳之倉庫，可吸引更多不同產業進駐倉庫。</li> <li>5. 持續研發與創新方向，拓展新的客戶與市場。</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（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）</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。</li> <li>2. 定期檢視抵押品現狀及價值。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>	管理部
法規風險	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>	
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變化，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，補足並因應因氣候造成之風險。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</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及定期向員工宣導。</li> <li>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。</li> </ol>	



## Chapter 3

### 供應鏈管理

永續價值鏈

永續採購

供應鏈管理政策

供應鏈評鑑與稽核

產品責任

- 品質管理

客戶服務

- 客戶滿意度調查



▼ 厚生股份有限公司 2022 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 GRI 414-1 使用社會準則篩選之新供應商 GRI 414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動 GRI 416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊
連結之 SDG	 
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	目標： ■ 持續促進供應商及承攬商關注於 ESG 各面向的改善，期望與主要供應商、承攬商攜手合作，強化夥伴關係
有效性追蹤機制	■ 將研議訂定相關管理政策 ■ 對本公司有重大考量面影響之供應商，必須要求具有相關訓練或由本公司協助訓練
年度行動及措施	■ 符合 ISO 9001、ISO 14001 供應商評鑑

## 永續價值鏈

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。2022 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，厚生進行多角化經營，營建事業購買或自有土地進行不動產開發規劃，透過營造商與承包商的合作，辦理房地銷售與出租業務。倉儲事業透過興建倉庫，管理與出租並經營物流中心的業務服務。

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、中、下游供應鏈合作關係外，亦持續促進供應商及承攬商關注於 ESG 各面向的改善，並藉由管理階層定期交流、自主評鑑、管理稽核與經驗分享，期望能與主要供應商、承攬商攜手合作，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。

### ▼ 厚生股份有限公司 生產事業產業價值鏈一覽



### ▼ 厚生股份有限公司 營建事業產業價值鏈一覽



### ▼ 厚生股份有限公司 倉儲事業產業價值鏈一覽



## 永續採購

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，2022 年在地採購占總支出比例約 75% 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。

### ▼ 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 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。

註：供應來源

1. 人造膠：國內 - 台灣聚合、南帝橡膠；國外 - 日本、美國
2. 天然膠：國外 - 東南亞
3. DPHP：國內 - 聯成、中詠；國外 - 德國、義大利、韓國
4. PVC 粉：國內 - 台塑、大洋；國外 - 美國、日本
5. PU 糊：國外 - 英國、日本
6. 尼龍布：國內 - 福懋、遠東

### ▼ 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	2020 年	2021 年	2022 年
在地採購金額	354,714	394,146	433,509
採購總金額	445,755	505,110	552,997
在地採購金額比例	79.6%	78.0%	78.4%

## 供應鏈管理政策

本公司針對原料、原布供應商制定〈供應商評鑑與考核作業程序〉、〈承攬商管理辦法〉，並依據此規範對供應商進行年度評鑑及不定期稽核、對承攬商於施工期間，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，防止職業災害，保障勞工安全與健康。

## 供應鏈評鑑與稽核

為使厚生股份有限公司能審慎選擇優良可靠供應商，確保採購的原物料之交期及品質，以利生產作業順暢，透過與供應商訪視溝通，了解我們的合作夥伴執行法規的狀態，確保或提醒各項法令得以落實。

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%。2022 年供應商書面評鑑有 27 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）

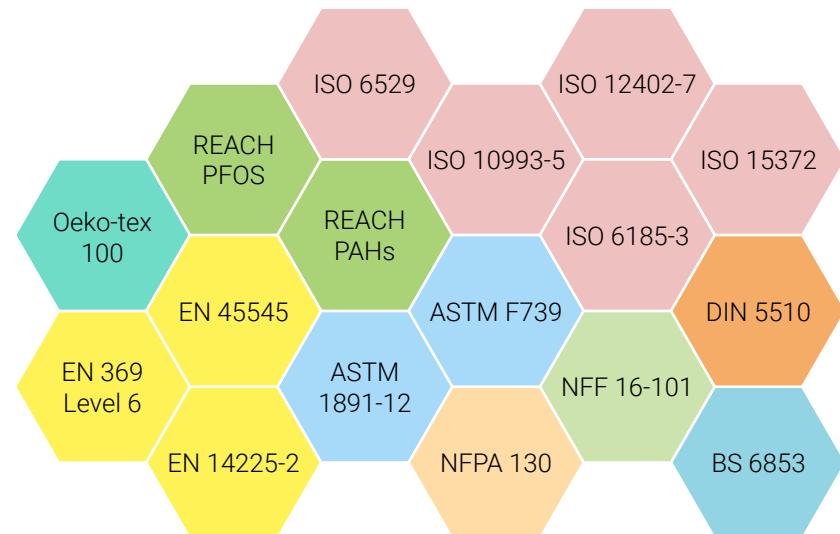
廠商類別		供應商		
評鑑方式		2020 年	2021 年	2022 年
書面評鑑	預計書面評鑑家數	24	27	27
	實際完成評鑑家數	24	27	27
	達成率	100%	100%	100%

## 產品責任

### 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 2022 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膠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	高性能衣服材料
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

### ▼ 厚生股份有限公司 2022 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 SDG	
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	<p><u>短期目標</u>：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>約指 1~2 年，客戶滿意度 &gt;60</li> </ul> <p><u>中期目標</u>：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>約指 2~5 年，客戶滿意度 &gt;70</li> </ul> <p><u>長期目標</u>：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>約指 5 年，客戶滿意度 &gt;80</li> </ul>
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>ISO 9001 客戶滿意度</li> </ul>
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022 年度實施客戶滿意度調查，滿意度均分 73。</li> </ul>

## 客戶滿意度調查

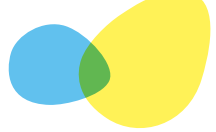
厚生對於客戶的關係，除了會定期拜訪以維護客戶關係，同時深入了解客戶需求與市場狀況，觀察市場趨勢現況提升公司競爭力。為了理解客戶對公司的滿意度，厚生以符合 ISO 9001 的規範下，定期實施客訴滿意度調查，將調查表予以客戶填寫並由公司稽核統計，設立改善方向改善不足。另外，對於客訴處理流程厚生有完整的因應機制，先請客戶寄回樣品，判斷分析狀況的發生，並有所回覆或補償。

### ▼ 厚生股份有限公司近 3 年客戶滿意度調查結果

年度	2020 年	2021 年	2022 年
回覆數量	24	16	22
回收率	100%	100%	100%
客戶滿意度均分	80	53	73

### ▼ 厚生股份有限公司客戶滿意度調查設計

調查類別	說明
品質	滿意
價格	滿意
技術	滿意
交貨時間	滿意
服務態度	滿意
研發能力	滿意



# Chapter 4

## 環境保護

- 氣候相關財務揭露 TCFD
  - TCFD 四大核心要素
  - 氣候相關風險與機會對財務的影響

能源管理

溫室氣體排放

- 節能減碳

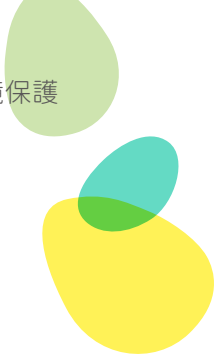
空氣污染防制

廢棄物管理

綠色產品與服務







▼ 厚生股份有限公司 2022 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 201-2 氣候變遷所產生及分配的直接經濟價值
連結之 SDG	
政策或承諾	為有效掌握極端氣候帶來之營運衝擊，厚生透過將氣候相關財務揭露 (TCFD) 之管理架構納入組織管理流程中，以利鑑別影響營運之氣候風險與機會，進而規避相關風險與掌握新的發展機會，達到維持公司獲利與保障股東權利之目的。
指標及目標	<p>目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>因應全球氣候變遷與溫室效應對環境的影響，除訂定節能減碳措施，依據政府法令要求，確實做到節能減碳。</li> </ul>
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司導入環境管理系統 (ISO 14001)。</li> </ul>
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022 年排放的溫室氣體為：範疇一排放為 890.847 公噸；範疇二排放 7,746.245 公噸，共計 8,637.092 公噸。</li> <li>厚生桃園廠區提供員工台北 - 桃園通勤交通車。</li> <li>台北辦公室於 2022 年進行辦公環境優化，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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>工廠鍋爐能源使用液化石油氣 (LPG) &amp; 木質顆粒等燃料，實行更減碳的燃料使用。</li> </ul>

## 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（FSB<sup>3</sup>）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

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>能源成本增加</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>於桃園龍潭打造合格級綠建築之新建倉庫。</li> <li>設置充電樁。</li> </ul>
	法規影響	中期	<ul style="list-style-type: none"> <li>台灣《氣候變遷因應法》</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>減碳成本增加</li> <li>可能產生罰款</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>推動碳盤查作業，並制定相關規劃。</li> </ul>
	技術				
	低碳技術轉型的成本	中期	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研發成本增加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>使用回收橡膠顆粒進行研發製作產品</li> </ul>
市場					
市場需求變化	短期 / 中期	<ul style="list-style-type: none"> <li>市場逐漸要求產品綠化及低碳低耗能建築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>商品銷售狀況不佳，獲利減少</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>未來強化排水設施。</li> <li>使用循環物料並設計可能源循環的住宅。</li> <li>設立綠建築物流倉庫：新商機與合作</li> </ul>	

(接下頁)

<sup>3</sup> Financial Stability Board



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	立即性				
	颱風、洪水等極端天氣事件	短期	<ul style="list-style-type: none"> <li>可能造成機具、人員、廠房等設備損失</li> <li>人員出勤率受影響</li> <li>運輸中斷、貨物損失</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年需編列保險費預算</li> <li>產能受影響</li> <li>機具、廠房、人員損失</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每個防颱鐵捲門與出入口設有防水閘門，以維護貨物安全。</li> <li>設立多能工機制，避免出勤影響</li> </ul>
	長期性				
	降雨(水)模式變化	中期	<ul style="list-style-type: none"> <li>造成淹水</li> <li>造成乾旱</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事先購水增加製造成本</li> <li>購買沙包、抽水機等機具</li> <li>建造蓄水池，變成廠區生活用水。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>設置消防池，使民生用水可暫用。</li> <li>蓋承接雨水的蓄水池</li> </ul>
	年均溫上升	長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>儀器設備壽命減少</li> <li>冷氣需更高致冷強度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>增加設備採購支出</li> <li>電費增加；會在氣溫高於 28 度時會開冷氣控制室內溫度氣溫增加 1 度，就會多消耗 6% 的電力。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>

▼ 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>紙張、廢棄物回收再利用</li> <li>轉用更高效率的電器設備</li> <li>減少耗水量</li> <li>循環經濟</li> <li>綠建築</li> <li>節能產品的法律和標準</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>減低耗材購買金額</li> <li>降低用電量與碳排放</li> <li>降低用水成本</li> <li>循環經濟讓產品更有永續賣點</li> <li>購買節能電器補助</li> <li>生產節能產品補助</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>汰換耗能燈具，更換為 LED 燈具</li> <li>汰換耗能冷氣，更換為變頻空調</li> <li>鼓勵員工自備環保餐具</li> <li>導入電子 E 化系統</li> <li>回收紙張、雙面列印</li> <li>信封紙袋再利用</li> <li>資源回收再利用，施行循環經濟行動</li> </ul>
能源來源	<ul style="list-style-type: none"> <li>低碳能源使用</li> <li>自產低碳能源、可再生能源項目</li> <li>採用節能措施</li> <li>能源替代 / 多元化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>減低碳排放，節省減碳成本</li> <li>使用自產綠電，多餘電力可外售</li> <li>節能減少營運成本支出</li> <li>使用多元能源，強化能源供給韌性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>廢熱回收 RTO 餘熱，導入回鍋爐 (250 度 -&gt;240 度)</li> <li>裝設太陽能板</li> <li>使用液化石油氣 LPG、木質顆粒等燃料</li> </ul>
產品和服務 (商機)	<ul style="list-style-type: none"> <li>面對氣候變遷風險，即時回饋最新資訊、提升服務品質</li> <li>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</li> <li>開發新產品和服務的研發與創新</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>帶來新產品或新服務的商機，增加營收</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>使用回收橡膠顆粒製作隔音建材、地墊材料以及環保碳黑</li> <li>3D 拉絲布的使用，廣泛用於航空、醫療、救難等產業</li> <li>導入自動化設備</li> </ul>
市場 (商機)	<ul style="list-style-type: none"> <li>開發新市場</li> <li>跨足新產業</li> <li>獲得公共部門獎勵</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>以綠能技術研發新產品，開拓新市場</li> <li>獲得政府公共部門獎勵，增加公司營收</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>依據產業創新條例第 10 條，獲得政府稅務抵減</li> </ul>
韌性	<ul style="list-style-type: none"> <li>將氣候變遷風險與處理方式彙整，提昇公司應變能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>

## 能源管理

本公司重型設備輻輪合銅軸承逐步更換滾珠軸承、冰水機與空調馬達更換使用變頻馬達，均可以降低能源損耗。

本公司蒸汽鍋爐與熱煤油鍋爐均使用綠色生質燃料 - 木質顆粒，木質顆粒來自於木材製材廠所剩餘的切邊材及木屑，製粒過程中不加入化學黏著劑，利用木材本身經過高溫高壓自然釋出木質素而黏結擠壓形成比重 1 以上的純木顆粒，用於鍋爐用料。其水分低、比表面積大、低灰份的特點確保了高燃燒效益，純木材低硫低氮低氯的特性也大幅延長鍋爐設備使用年限，煙道排放符合環保標準，為環保能源用料。

▼ 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 )

類型	氣候相關機會	因應作為
非再生 能源	外購電力	56,317.947,1
	柴油	531.577,2
	液化天然氣 ( 液化石油氣 )	12,426.931,9
	總量	69,276.4562
再生 能源	外購再生能源 ( 電力 )	0
	太陽能光電	0
	生質燃料	68,737.262,4
	總量	68,737.262,4
能源消耗總量		138,013.718,6
營業額 ( 新台幣仟元 )		1,937,243
能源密集度		0.07124

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。

註 2：能源密集度計算公式：能源消耗量 / 年度總營收。

## 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，以公司合併財報為邊界，進行第一年之溫室氣體盤查，向利害關係人揭露溫室氣體排放情形。未來，我們也將持續關注法規趨勢，並適時委託符合資格認定的第三方查驗機構，進行範疇一、範疇二之溫室氣體排放查證，取得 ISO 14064-1: 2018 溫室氣體查核之聲明書。

2022 年，厚生股份有限公司的溫室氣體排放情形為：類別 1：直接溫室氣體排放，排放量 890.8467 公噸 CO<sub>2</sub>e；類別 2：能源間接溫室氣體排放，排放量 7743.7177 公噸 CO<sub>2</sub>e；類別 4：組織使用的產品之間接溫室氣體排放，排放量 1379.9131 公噸 CO<sub>2</sub>e，共計 10014.477 公噸 CO<sub>2</sub>e。

▼ 厚生股份有限公司 2022 年溫室氣體排放量及溫室氣體排放度 ( 單位：公噸 CO<sub>2</sub>e )

總排放量		2022 年
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 <sub>2</sub> 等之溫室氣體排放總量	890.847
範疇二 ( 類別 2 )	外購電力	7,743.718
總溫室氣體排放量		10,014.477
營業額 ( 新台幣仟元 )		1,937,243
溫室氣體排放強度		0.005169

註：

- 轉換係數的來源為環保署公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。
- 彙整溫室氣體量之方法為營運控制權法。
- 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。
- 2020 年電力排碳係數為 0.502 公斤 CO<sub>2</sub>e / 度；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。
- 碳排強度計算公式：溫室氣體排放總量 ( 公噸 CO<sub>2</sub>e ) / 營業額 ( 新台幣仟元 ) 。
- 溫室氣體排放基準年為 2022 年，選擇該年度為基準年之理由為第一年實行碳排查作業，該年度溫室氣體碳排量為 8,634.565 公噸 CO<sub>2</sub>e。

## 節能減碳

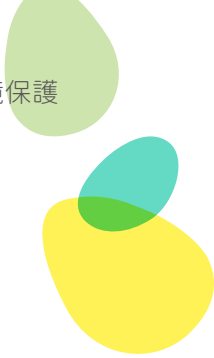
厚生透過落實多項行動方案，為環保與節能減碳貢獻心力：

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. 工廠鍋爐能源使用液化石油氣（LPG） & 木質顆粒等燃料，實行更減碳的燃料使用。

## 空氣污染防治

▼ 厚生股份有限公司 2022 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 SDG	
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	目標： <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 符合法規要求</li> </ul>
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 定期檢測及配合政府抽查</li> <li>■ 空氣污染防治法</li> </ul>
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2022 年每支排放管道定期檢測 1 次，由環保署抽查 2 次。</li> <li>■ 2022 年未有違規排放或超標之情形。</li> </ul>



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。2022 年未有違規排放或超標之情形。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

M01 橡膠製程 (單位：ppm)

	2021 年	2022 年	規定之排放標準
氮氧化物 (NOx)	42	7	100
硫氧化物 (SOx)	5	2	50
懸浮微粒 (PM)	1	1	30

M02 PU 製程 (單位：ppm)

	2022 年	規定之排放標準
氮氧化物 (NOx)	40	100
硫氧化物 (SOx)	1.8	50
懸浮微粒 (PM)	2	30

M07 蒸汽鍋爐 (單位：ppm)

	2021 年	2022 年	規定之排放標準
氮氧化物 (NOx)	90	88	100
硫氧化物 (SOx)	4	5	50
懸浮微粒 (PM)	5	4	30

M08 熱煤油鍋爐 (單位：ppm)

	2021 年	2022 年	規定之排放標準
氮氧化物 (NOx)	90	76	100
硫氧化物 (SOx)	5	2	50
有害空氣污染物 (HAP)	4	10	30

## 廢棄物管理

### ▼ 厚生股份有限公司 2022 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 SDG		
政策或承諾	對於生產與營運過程中產生之廢棄物，厚生訂定廢棄物管理辦法，並與合格之環保廠商合作處理廢棄物，致力於降低對環境與社會之負面衝擊。	
指標及目標	目標：事業廢棄物每季目標 45 公噸	
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業廢棄物清理法</li> </ul>	
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>各產線品管會議 (QCC)：廢棄物減量及分類宣導</li> <li>廢棄物管理目標已達標</li> </ul>	

厚生股份有限公司事業廢棄物種類分別為：D-0899( 廢纖維或其他棉、布等混合物 )、D-1801( 事業活動產生之一般性垃圾 )、D-1199( 一般性飛灰或底渣混合物 ) 等，若未能妥善清理廢棄物，除對事業營運造成影響外，恐會對環境產生衝擊。因此，厚生股份有限公司依法委由國內合格廠商進行廢棄物清運及處理，以降低營運產生廢棄物對環境產生的負面衝擊。

本公司一般橡膠黑色膠皮製品中的碳黑已改為環保碳黑再生原料，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。

### ▼ 2022 年按處置作業直接處置 (廢棄) 的廢棄物 (單位：公噸)

	作業項目	離場	總量
非有害廢棄物	焚化 (不含能源回收)	42.5	42.5
	掩埋	-	-
	其他處置作業 (物理處理)	18.15	18.15
	無最終處置方式	20.3	20.3
	總量	80.95	80.95

註 1：焚化：廢棄物在高溫下受控制的燃燒。

註 2：掩埋：經工程設計的地底下或地面上之固體廢棄物置放的最終處置場所。

註 3：現場：自行處理廢棄物。

註 4：離場：廢棄物委外處理。

### ▼ 一般廢棄物分類

一般事業廢棄物分類	一般生活廢棄物分類
	

### ▼ 進出貨作業電子化

條碼機掃描貨物	進出貨資料以電子檔取代紙張列印
	



## ▼ 厚生股份有限公司近 3 年廢棄物處理情形

年度		2020 年		2021 年		2022 年			
分類	主要廢棄物種類	處理場址 <sup>註1</sup>	處理方式 <sup>註2</sup>	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)	31.5	10.43%	2	1.62%	17.5	21.62%
	D-1801 (事業活動產生 之一般性垃圾)	離場	Z05 (焚化處理)			24	19.48%	25	30.88%
	D-1199 (一般性飛灰或 底渣混合物)	離場	Z06 (物理處理)					18.15	22.42%
一般 廢棄物	R-1107 (廢纖維或其他 棉、布等混合物)	離場	其他 (無最終處置 方式)	245.68	81.33%	75.89	61.6%		
	R-0601 (廢紙)	離場	其他 (無最終處置 方式)	24.9	8.26%	21.3	17.3%	20.3	25.08%
廢棄物總量				302.08		123.19		80.95	
循環再利用率 <sup>註3</sup>				89.59%		78.90%		25.08%	

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。

## 綠色產品與服務

### ▼ 厚生股份有限公司 2022 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 SDG	
政策或承諾	厚生營建事業部在不動產業務的規劃與開發方面，為符合日益趨嚴的法規要求，開始於合作建案中，使用綠建築等級之材料與導入相關規範，透過建造對環境、社會友善之建築的方式，朝向低碳建築之目標邁進。
指標及目標	<p><u>短期目標：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 新建築以低耗能為訴求</li> </ul> <p><u>中長期目標：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 建築內加入如節能、防洪、因應熱島效應等智能方案</li> </ul>
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 綠建築標章</li> </ul>
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 黃金級綠建築「琢白」、綠建築設計「麗格」兩建案。</li> </ul>

現代的建案中，在建造過程中融入 ESG 元素和綠建築原則是愈來愈普遍的作法，有助於提升建案的永續性和環境友好。在厚生所投資的建案中，從綠建築的角度思考並實現綠建築目標的方法如下：材料選用方面，建案優先選擇環保建材，如符合環保標準的建材或循環經濟建材。在建築設計方面，注重節能、節水原則，包括選用節能照明系統和設備、高效絕緣材料，並安裝再生能源設備如太陽能板，同時配備雨水回收設施和植物澆灌系統。此外，建案也預留公用車位，並配置電動車設施，如提供充電樁和相關管線設施，以促進電動車的使用。

### ▼ 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	麗格
耐震設計	V	V	V	V	V
鋼筋氯離子檢測	V	V	V	V	V
鋼筋輻射量檢測	V	V	V	V	V
綠建築認證標章				V (黃金級)	




我們以黃金級綠建築標章「琢白」、綠建築設計「麗格」兩個案子來介紹導入之 ESG 措施與工法：

### 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，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



### 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**  
雨水排放至回收池，過濾後可供噴灌，達到雨水再利用





# Chapter 5

## 社會共融

### 企業人力概況

- 人力分布
- 就業機會多元豐富
- 人員流動

### 員工權益與待遇

- 人權及勞工權益保障
- 性騷擾防治
- 薪酬水準
- 福利措施

### 人力資源發展

- 多元培訓管道
- 績效與職涯發展

### 安心職場環境

- 職業安全衛生管理系統
- 職安危害風險控管
- 職業傷害事故統計與分析
- 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，人才的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。

### 人力分布

至 2022 年底，厚生股份有限公司全球員工總數為 195 人，較前一年度減少 19 人，無顯著變動情形。各地區員工數占比由多至少分別為桃園廠區 80%、物流中心 11%、台北辦公室 9%；性別分布為男性員工 148 人（76%）、女性員工 47 人（24%）。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 2022 年各地區聘僱之員工類型

員工分類（單位：人數）		桃園廠區		物流中心		台北辦公室		總計		總數
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
依合約	永久聘僱員工（不定期契約）	128	27	7	12	11	7	146	46	192
	約聘員工（定期契約）	0	1	2	0	0	0	2	1	3
依工時	全時員工（全職）	128	27	7	12	11	7	146	46	192
	部分工時員工（兼職）	0	1	2	0	0	0	2	1	3
	無時數保證員工（臨時工）	0	0	0	0	0	0	0	0	0
各地區性別總計		128	28	9	12	11	7	148	47	195

- 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。  
 2. 部分工時員工：工時未滿每週 40 小時之員工。  
 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	2020 年	2021 年	2022 年
員工	208	216	195
非員工（保全、清潔、派遣工）	13	13	13
總計	221	229	208

- 註：1. 以人數計算員工人數  
 2. 以 2022 年 12 月 31 日當天的數值計算  
 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。

## 就業機會多元豐富

厚生股份有限公司呼應 SDG 目標 8「合適的工作及經濟成長」，給予不同性別、年齡平等的工作聘僱機會，並依各地區政府法規保障其他少數族群的工作機會，以滿足就業員工的多元性。依年度期末員工數據統計，女性員工比例為 24%，女性主管比例為 13%；50 歲以上中高齡工作者比例為 51%；並依循政府法規聘僱身心障礙者，共任用 8 位身心障礙員工，占員工總數 4.1%，超越法定額度（1 位）標準。

### ▼ 厚生股份有限公司 2022 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	其他	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 27 位)	人數	20	3	0	0	12	11	0	0	0
	比例	86.96%	13.04%	0%	0%	52.17%	47.83%	0%	0%	0%
職員 (總計 79 位)	人數	40	37	0	11	38	28	0	0	1
	比例	51.95%	48.05%	0%	14.29%	33.00%	36.36%	0%	0%	1.30%
作業員 (總計 89 位)	人數	88	7	0	2	33	60	4	0	7
	比例	92.63%	7.37%	0%	2.11%	34.74%	63.16%	4.21%	0%	7.37%
各多元類別人數		148	47	0	13	83	99	4	0	8
占全員工人數比例		75.90%	24.10%	0%	6.67%	42.56%	50.77%	2.05%	0%	4.10%

1. 性別分類之其他：性別由員工自行認定。

2. 員工類別：對員工按級別（如高階管理階層、中階管理階層等）和職能（如技術、行政、生產等）進行的分類。建議比照公司年報「最近二年度從業員工」的員工人數揭露類別，或至少區分主管、非主管職，此處職務分類需與薪酬、培訓、績效章節之員工分類統一。

## 人員流動

### 新進員工

於 2022 年共聘用 20 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 15 人、女性員工 5 人，30-50 歲員工占 65% 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	4	20%	3	15%	7	35%
31-50 歲	11	55%	2	10%	13	65%
51 歲以上	0	0%	0	0%	0	0%
新進員工小計	15	75%	5	25%	20	100%

註：

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。

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，2022 年離職員工共 25 位，包含男性 18 位、女性 7 位，總離職率約 12.82%。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。

#### ▼ 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	3	12%	2	8%	5	20%
31-50 歲	10	40%	5	20%	15	60%
51 歲以上	5	20%	0	0%	5	20%
離職員工小計	18	72%	7	28%	25	100%

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。
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。
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。

## 育嬰留停

本公司依法落實《性別工作平等法》，並倡議 SDG 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。

### ▼ 2022 年育嬰留停人數統計

	男性	女性	合計
2022 年符合育嬰留停申請資格人數 <sup>1</sup> (a)	0	1	1
2022 年實際申請育嬰留停人數 (b)	0	1	1
育嬰留停申請率 (b/a)	0%	100%	100%
育嬰留停預計於 2022 年復職人數 (c)	0	0	0
2022 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%
2021 年申請育嬰留停實際復職人數 (e)	0	0	0
2021 年申請育嬰留停復職後持續工作一年人數 <sup>2</sup> (f)	0	0	0
育嬰留停留任率 (f/e)	0%	0%	0%

註：1. 以過去 3 年（2020-2022）曾申請產假或陪產假之員工數估算。

2. 實際復職日於 2021 年且復職後在職滿一年。

### ▼ 厚生哺（集）乳室





## 員工權益與待遇

### 人權及勞工權益保障

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。2022 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	<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。</li> <li>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。</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。</li> <li>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。</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。2022 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 95%。（計算方式：團體協約涵蓋的員工人數／總員工數 *100）。</li> </ul>
重大營運變更	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>報告期間，本公司未發生重大營運變動之情事。</li> </ul>

## 性騷擾防治

厚生為落實防治職場性騷擾行為，提供公司所屬員工、求職者、服務人員，根據勞動部頒布工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則及性騷擾防治法第七條第一項、第二項規定，訂定公司「[職場性騷擾防治、申訴及懲戒辦法](#)」。此辦法敘述性騷擾的適用性、申訴管道、發生的補救措施與注意事項、處理程序... 等等。

本公司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。委員會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的建議。公司亦定期實施防治工作場所的性騷擾教育訓練並規劃相關課程於公布欄或公司網站。

## 薪酬水準

▼ 厚生股份有限公司 2022 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 SDG	 
政策或承諾	<p>員工薪資：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。</p> <p>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，經薪資報酬委員及董事會通過後執行。</p>
指標及目標	<p>目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>依當年度營運狀況及員工表現，提升員工整體福利狀況</li> </ul>
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>薪酬委員會</li> </ul>
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>個人績效獎金：依公司營運績效及員工個人績效表現發放獎金。</li> <li>年度調薪：本公司視當年度總體經濟環境、經營利潤、員工績效考核結果以及激勵員工之長遠發展，參考同業薪資水平及同業整體調薪狀況之綜合考量。</li> </ul>



▼ 厚生股份有限公司近 3 年各員工類別男女薪酬比率

年度	2020 年		2021 年		2022 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
主管	2.0030	1	1.5501	1	1.2113	1
職員	1.2576	1	1.1889	1	1.2529	1
作業員	1.1702	1	1.2594	1	1.2256	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。

▼ 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
2020	29,062	29,485	1.2211	1.2389
2021	29,506	29,945	1.2294	1.2477
2022	30,722	30,713	1.2167	1.2164

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。  
 3. 標準薪資：含本薪、伙食津貼等經常性薪資。  
 4. 2020 年~2022 年當地最低薪資分別為 23,800 元、24,000 元及 25,250 元。

## 福利措施

本公司為保障員工權益、提升公司向心力，我們提供正職員工完善的福利制度，除了法規的勞健保、特休假、產假、育嬰假等基本權利之外，所有員工上班期間皆供餐或提供伙食費補助，另提供豐富多元的員工福利，如休假日、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、子女升學獎勵金及教育獎學金等福利，亦設立職工福利委員會，努力提升員工福祉、打造幸福職場環境。對於公司高階主管及久任員工(超過 20 年以上) 提供高階健康檢查，確保身心健康。

### ▼ 厚生股份有限公司員工福利措施

基本福利	保險	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)。</li> </ul>
	休假	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
	退休金制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>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，並以勞工退休準備金監督委員會名義專戶儲存於台灣銀行。2022 年此專戶餘額為新臺幣 2,813 千元。</li> <li>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，2022 年認列之退休金費用為新臺幣 6,252 千元。</li> </ul>
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。2022 年，流程改善獎金方面共發出 108,000 元。
	優秀從業人員獎金	每月對生產有幫助的 3 位員工，表揚並提供獎金，適用範疇是桃園廠全廠。2022 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。2022 年，暢貨獎金方面共發出 72,000 元。
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。2022 年，臨場健康服務共辦理 48 場。
	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。2022 年，厚生共花費 2,586,086 元在員工的健康檢查上。其中，共有 46 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)乳室及運動場地，員工可免費使用健身器材、及向圖書館借閱書籍。
福委會	福利金	<ul style="list-style-type: none"> <li>經費來源：依每月員工薪津提撥 0.5%、每月營業收入總額 0.11%、下腳料變賣提撥 20%，存入專戶並由勞資雙方設立「職工福利委員會」進行管理。2022 年本公司福利金餘額 2,818,325 元。</li> <li>動支範圍：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，2022 年，福利金方面共花費 2,417,000 元。</li> </ul>
	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。

▼ 2022 年厚生股份有限公司 優秀員工英雄榜



人力資源發展

多元培訓管道

為有效提升人員素質並灌輸正確品質觀念和專業技術，及工作上可能會對環境產生重大衝擊之員工施以適當的訓練，訓練方式包括公司自行舉辦的內部訓練或外部訓練，以使其具有相當之認知，促進管理效能及達成有效率之企業經營目標，確保品質管理系統與環境管理系統被有效的落實與推行，設有員工可使用的風和圖書館提供員工吸取新知。

▼ 厚生股份有限公司風和電子圖書館



▼ 厚生股份有限公司訓練管道

項目	內部訓練	外部訓練
訓練定義	由公司內部自行舉辦之訓練課程	派外訓練，係指派赴公司外受訓、觀摩或國外受訓考察
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	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</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>

本公司針對環境管理教育訓練有特別的規定，透過具有消防應變、曾接受訓練且合格者擔任公司環境管理代表，鑑別工廠所在員工在工作上可能會對環境產生的重大衝擊予以教育訓練與環境的認知，規劃環境政策的宣達、程序及各項要求的重要說明，實行緊急應變計畫的內容訓練、演練及事故發生後的處理訓練。為因應作業活動所產生的緊急突發事件，實行緊急應變運作流程的規範，以確保員工擁有安全與健康之工作環境。

▼ 2022 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 每年均有多個部門參與外部訓練，2022 年共有 21 位員工參與訓練，總計 243 小時，新台幣 77,100 元。每名外部訓練員工平均受訓時數 11.57 小時。

▼ 2022 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)	6	0	6
	報告期間受訓的時數 (B1)	48	0	48
	報告期間平均受訓的時數 (B1 / A1)	8	0	8
職員	報告期間實際人數 (A2)	2	9	11
	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	14	15.82
作業員	報告期間實際人數 (A3)	4	0	4
	報告期間受訓的時數 (B3)	21	0	21
	報告期間平均受訓的時數 (B3 / A3)	5.25	0	5.25
合計	報告期間時數 (Q)	117	126	243
	報告期末員工總數 (R)	12	9	21
	每名員工接受訓練的平均時數 (Q / R)	9.75	14	11.57



▼ 2022 年厚生股份有限公司員工外部受訓內容

項次	項目	單位 / 人員	總時數 (小時)	金額 (新台幣元)
1	保稅倉庫專責人員班	物流中心 3 位	72	14,000
2	公司治理主管進修班	會計課 1 位	12	8,000
3	安衛業務主管班	營建部 1 位	21	5,000
4	急救人員回訓班	稽核室、行銷處、生產課各 1 位	9	1,500
5	內部稽核課程班	稽核室 3 位	30	16,700
6	通識級毒物專業應變人員班	技術處 1 位	10	3,900
7	會計主管持續進修課程班	會計課 1 位	12	8,000
8	法定主管及人員稽核課程班	稽核室 1 位	6	3,500
9	防火管理人複訓班	生產課 1 位	6	1,600
10	乙級毒物專業人員班	技術處 1 位	38	9,500
11	業務主管回訓班	生產課 1 位	6	1,200
12	乙級鍋爐回訓班	工務課 1 位	3	600
13	有害作業主管回訓班	生產課 3 位	18	3,600
	總數	21 位	243	77,100

▼ 2022 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	3	146	100%
職安衛訓練	3	146	100%

## 績效與職涯發展

本公司重視員工職涯發展，規劃完整升遷及薪酬制度並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。

### ▼ 厚生股份有限公司 2022 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)	24	3	27
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B1)	18	3	21
	百分比 (B1/A1)	75%	100%	77%
職員	報告期末員工總數 (A2)	35	44	79
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B2)	35	44	79
	百分比 (B2/A2)	100%	100%	100%
作業員	報告期末員工總數 (A3)	82	7	89
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B3)	82	7	89
	百分比 (B3/A3)	100%	100%	100%
合計	報告期末員工總數 (R)	141	54	195
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工總數 (Q)	135	54	189
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工比例 (Q / R)	96%	100%	97%





## 安心職場環境

▼ 厚生股份有限公司 2022 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 403-1、403-2、403-3、403-4、403-5、403-6、403-7、403-8
連結之 SDG	
政策或承諾	保護員工與工作環境的安全健康
指標及目標	<p><u>目標：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>落實員工的職業安全保護，全面性防範職業災害的發生</li> </ul>
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>厚生公司員工守則</li> <li>厚生公司安全衛生工作守則</li> </ul>
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>針對全公司所有工作進行管理，透過底下各部門定期之職業危害風險評估與內控制度進行改善。</li> <li>由各事業部依法設置職業安全衛生管理委員會，管理工作人員，全面性防範職業災害的發生。</li> </ul>

## 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，我們制定「厚生公司員工守則」作為本公司的職業安全衛生管理方針，落實員工的職業安全保護。厚生公司員工守則所涵蓋的工作場所範圍包含厚生總公司 - 台北辦公室、生產事業部、桃園廠以及倉儲事業部 - 物流中心，規範本公司所有工作者及整體生產活動。生產事業部及倉儲事業部這兩大事業有群而頻繁操作特性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 100%。本公司也嚴格遵守職業安全衛生法暨相關法令，訂定「厚生公司安全衛生工作守則」，全公司所有工作進行管理，透過底下各部門定期之職業危害風險評估與內控制度進行改善，並依法設置職業安全衛生管理委員會，管理工作人員，全面性防範職業災害的發生。

本公司桃園廠依循職業安全衛生管理辦法，歸屬於第一類事業：具顯著風險者；依照職業安全衛生應置人員規定，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



▼ 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	18	3	21	86%
物流中心	21	4	25	84%
桃園廠	156	6	162	96%
合計	195	13	208	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

厚生公司工業安全衛生十大公約：

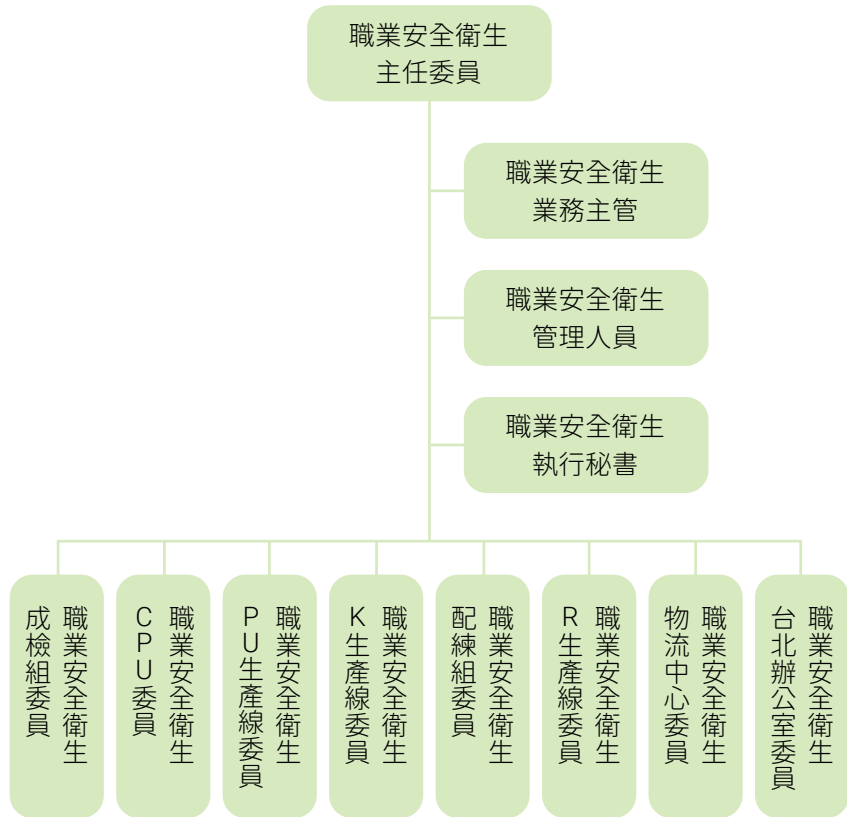
- |             |             |
|-------------|-------------|
| 一、安全第一衛生至上。 | 六、養成安全衛生習慣。 |
| 二、遵守安全衛生法令。 | 七、建立安全榮譽觀念。 |
| 三、充實安全衛生設備。 | 八、提高警覺防止災變。 |
| 四、健全安全衛生組織。 | 九、實施工業自動檢查。 |
| 五、加強安全衛生教育。 | 十、互助合作確保安全。 |

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、職業安全衛生管理人員、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 6 月和 12 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



### 職安衛教育訓練

為讓員工能在健康安全的工作環境下工作，定期辦理新進員工及在職員工複訓，以使員工能學習於工作上必要之安全知識。為了避免相似事故重複發生，本公司亦定期辦理事故教育訓練，並透過事故調查分析手法使同仁了解事故真因，減少工安意外的發生並強化員工健康與安全。2022 年職安衛教育訓練總時數為 702 小時。

#### ▼ 2022 年人員職安衛教育訓練

工作者類別	訓練類別	2022 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	3	10	30
	一般訓練	自衛消防編組訓練與危險物品防災訓練	4	147	588
在職員工	特定訓練	急救人員回訓班	3	1	3
		通識級毒物專業應變人員班	10	1	10
		防火管理人複訓班	6	1	6
		乙級毒物專業人員班	38	1	38
		業務主管回訓班	6	1	6
		乙級鍋爐回訓班	3	1	3
		有害作業主管回訓班	6	3	18
總計			79	166	702

#### ▼ 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



### ▼ 舉辦自衛消防訓練



課堂解說防火宣導

操作室外消防栓訓練

### 職安危害風險控管

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刀具割傷、跌倒滑倒、捲夾等，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。

### 承攬商職安管理辦法

本公司為防止職業災害，保障勞工安全與健康，依勞工安全衛生法制定公司之《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、並對各項類別作業安全設立不同規定，以降低與避免各項作業發生風險機會，並在各種狀況發生時提及因應對策且設立事故的通報規範。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，需提出承攬作業原事業單位應告知之事項，遵守執行各類申請規範。

### ▼ 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>不安全環境或設施：機械未有安全防護機構</li> <li>夾捲</li> </ul>	低	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期 QCC 品管圈會了解品質作業並安排職災宣導</li> <li>各作業場所提供不同防護設備：               <ol style="list-style-type: none"> <li>粉塵作業場所提供全罩式面罩</li> <li>溶劑作業場所提供眼罩、口罩</li> <li>一般作業場所提供活性碳口罩，安全鞋（鋼板鞋）</li> </ol> </li> </ul>
化學性危害	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工暴露在危害化學品 / 有機溶劑洩漏的作業環境</li> </ul>	低	<ul style="list-style-type: none"> <li>通風換氣：高溫熱環境</li> <li>定期健康檢查：粉塵、人因工程</li> <li>輪調或暫時變更工作：人因工程</li> </ul>
物理性危害	<ul style="list-style-type: none"> <li>高溫作業、噪音及重複性作業所產生的危害</li> </ul>	低	<ul style="list-style-type: none"> <li>縮短工時工作：人因工程、高溫熱環境</li> </ul>
人因性危害	<ul style="list-style-type: none"> <li>作業姿勢重覆所造成的肌肉骨骼傷病危害</li> </ul>	低	

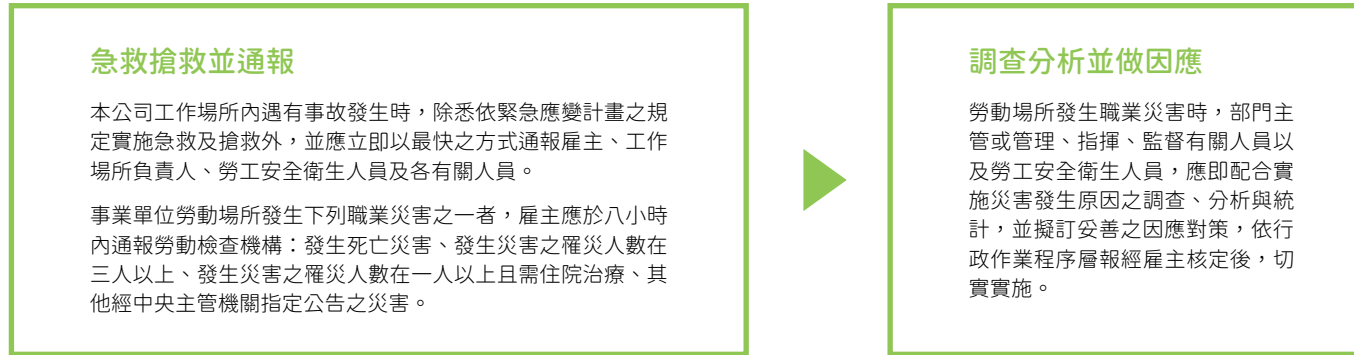
### 危害物質管理辦法

本公司善盡企業社會責任，積極落實危害物質管理，注重綠色環保、永續發展，並且建立符合 ISO 14001、ISO 9001 國際標準的環境管理、品質認證系統，打造滿足歐盟有害物質限用指令（RoHS）及歐盟 REACH 法規（ECHA）。厚生公司接軌國際標準，提供綠色製造服務，進軍歐盟市場。

在危害物質管理與監控方面，建立有害物質清單、明訂禁止及限制使用有害物質項目及規格、製程開發、原物料採購、供應商管理、生產作業流程，依造風險評估結果，建立管制計畫。厚生公司用感恩的且謙虛的心，兢兢業業製造卓越的商品滿足客戶，秉持核心理念「美善永遠在創造之中……」不斷求新求變，全球國際服務，為社會未來將持續實踐綠色製造與環境管理的使命，善盡綠色地球公民責任。

## 職業事故應變處理

### ▼ 意外事故通報及處理流程



### ▼ 事故調查流程

事故發生	<p>職業災害發生後，應立即報告職安室及上級主管，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、醫療單位等請求支援，如發生下列職業災害之一者，應於 8 小時內通報勞動檢查機構，並保持現場完整：1. 發生死亡災害，2. 發生災害之罹災人數在 3 人以上，3. 發生災害之罹災人數在 1 人以上，且需住院治療。</p> <p>我們亦依據《職業安全衛生法》第 18 條，保障工作者應有之退避權，並於新進員工教育訓練時加強宣導相關權利，確保任何情況下，均以人身健康、安全為第一優先。</p>
事件原因 追查	<p>職安室應於重大職業災害發生後，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查及查核，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，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。</p>
事件檢討 改善事項	<p>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。</p> <p>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。</p>

## 職業傷害事故統計與分析

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。2022 年交通意外職業傷害住院 1 件，以及刀具割傷職業傷害醫療 2 件，未發生違反職業安全衛生法相關法規事件。2022 年職業傷害包含交通事故與刀具割傷，故公司加強上下班騎乘機車安全宣導與提供防穿刺手套，並落實作業前教育訓練。

### ▼ 近 3 年厚生股份有限公司工作者職業傷害統計

年度	2020 年		2021 年		2022 年	
	員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
總經歷工時	412,204.5	-	411,847	-	401,156	-
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	-	5	-	2	-
可記錄職業傷害率	2.43	-	2.43	-	1.00	-
傷害類型	跌倒 / 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)
2020 年	員工	0	0	0	0
	非員工	0	0	0	0
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

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

## 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。

### 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、臨場健康服務、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。

同時在廠區內設有風和運動中心提供員工休息時間的運動空間，疫情期間快篩試劑缺乏時，公司購買供員工使用，進出廠區落實體溫控制，遵守中央疫情指揮中心之各項防疫指引。



▼ 厚生股份有限公司臨場健康照護



▼ 厚生股份有限公司風和健康中心



▼ 厚生股份有限公司提供員工乾淨舒適的環境



## 社會關懷共好

本公司秉持著「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」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。



本公司捐助成立財團法人厚生慈善基金會，且由管理部主管任該基金會執行長，並投入新北市溫馨助學圓夢基金管理委員會。2022 年厚生捐贈基金會新台幣 750 萬元，以落實企業社會責任，扶助有意向學之清寒學子，以實踐本公司「厚生社會，感謝報恩」之經營理念。2022 年更推動私立高中職同學納入圓夢基金補助對象，捐贈新台幣 50 萬元，扶助清寒學子，緩解家庭經濟壓力以順利完成學業，本年度合計補助 52 名學生（高中職 9 人、國中 32 人、國小 11 人）



本公司期盼為台灣高階醫療發展盡一分心力，如捐助臺灣大學醫學院附設醫院心臟分子及細胞醫學研究經費，共計 新台幣 60 萬元。



# 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	厚生股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 2022 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
GRI 2：一般揭露 2021		
GRI 2-1	組織詳細資訊 <sup>註</sup>	關於厚生
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體 <sup>註</sup>	關於報告書
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人 <sup>註</sup>	關於報告書
GRI 2-4	資訊重編註	無，本報告書為首次發行。
GRI 2-5	外部保證／確信 <sup>註</sup>	關於報告書
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	業務項目 永續價值鏈
GRI 2-7	員工	人力分布
GRI 2-8	非員工的工作者	人力分布
GRI 2-9	治理結構及組成	董事會組成 功能性委員會
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	董事會組成
GRI 2-11	最高治理單位的主席	董事會組成
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

GRI 編碼	揭露項目	對應章節
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	永續發展小組 風險管理
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書
GRI 2-15	利益衝突	董事會組成 利益迴避
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	董事會組成
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	董事會進修
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	董事會績效評估
GRI 2-19	薪酬政策	董事及經理人之薪酬政策
GRI 2-20	薪酬決定流程	董事及經理人之薪酬政策
GRI 2-21	年度總薪酬比率	省略理由：因組織內最高個人之年度總薪酬為足以辨識身分之個人資訊，因此不予公開。
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話
GRI 2-23	政策承諾	政策承諾
GRI 2-24	納入政策承諾	政策承諾
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	法規遵循 申訴及建議管道
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	法規遵循 申訴及建議管道
GRI 2-27	法規遵循	法規遵循
GRI 2-28	公協會的會員資格	公協會資格
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合
GRI 2-30	團體協約	人權及勞工權益保障

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
GRI 3：重大主題 2021		
GRI 3-1	決定重大主題的流程 <sup>註</sup>	重大主題分析
GRI 3-2	重大主題列表註	重大主題鑑別及排序
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
經濟績效		
GRI 3-3	重大主題管理	關於我們
GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效
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
GRI 201-4	取自政府之財務補助	取自政府之財務補助
供應鏈管理		
GRI 3-3	重大主題管理	供應鏈管理
GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	永續採購
GRI 308-1	採用環境標準篩選新供應商	供應商風險評估
GRI 414-1	使用社會標準篩選之新供應商	供應商風險評估
GRI 414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應商風險評估
GRI 416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	產品責任
客戶服務		
GRI 3-3	重大主題管理	供應鏈管理
自訂主題	自訂主題	客戶服務
氣候變遷對策		
GRI 3-3	重大主題管理	環境保護
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

GRI 編碼	揭露項目	對應章節
空氣污染防治		
GRI 3-3	重大主題管理	環境保護
GRI 305-7	氮氧化物 (NOx) 、硫氧化物 (SOx) ，及其它顯著的氣體排放	空氣污染防治
廢棄物管理		
GRI 3-3	重大主題管理	環境保護
GRI 306-3	廢棄物產生	廢棄物管理
GRI 306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物管理
綠色產品 / 服務		
GRI 3-3	重大主題管理	環境保護
自訂主題	自訂主題	綠色產品與服務
職業安全衛生		
GRI 3-3	重大主題管理	社會共融
GRI 403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生管理系統 職業安全衛生委員會
GRI 403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業事故應變處理
GRI 403-3	職業健康服務	職場健康服務
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
GRI 403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職安衛教育訓練
GRI 403-6	工作者健康促進	職場健康服務
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
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
薪酬與福利		
GRI 3-3	重大主題管理	社會共融
GRI 401-2	提供給全職員工 ( 不包含臨時或兼職員工 ) 的福利	福利措施