

KENTURN

健椿工業股份有限公司
股票代號:4561



2024 ESG Report

永續報告書



前言

- 1.1 關於本報告書 P.3
- 1.2 董事長的話 P.4

關於我們

- 2.1 關於健椿 P.5
- 2.2 公司沿革 P.7
- 2.3 公司政策承諾 P.9
- 2.4 永續願景 P.11
- 2.5 營運概況與展望 P.11
- 2.6 2024年度亮點績效 P.12

利害關係人與重大主題

- 3.1 利害關係人鑑別與溝通 P.13
- 3.2 重大主題鑑別 P.14
- 3.3 重大主題鑑別流程 P.14
- 3.4 回應重大主題 P.16

永續治理

- 4.1 公司治理 P.18
- 4.2 營運財務狀況 P.22
- 4.3 氣候風險與機會 P.23
- 4.4 法規遵循 P.25
- 4.5 客戶關係與品牌管理 P.25
- 4.6 資訊管理 P.26
- 4.7 永續供應鏈管理 P.27

環境保護

- 5.1 能源與溫室氣體管理 P.29
- 5.2 廢棄物管理 P.30
- 5.3 水資源管理 P.30

員工關懷及社會共榮

- 6.1 員工概況與福利 P.31
- 6.2 人力資本發展 P.34
- 6.3 職業安全及健康 P.36

附錄

- 附錄一 GRI 準則索引表 P.41
- 附錄二 上櫃公司編制與申報永續報告書
作業辦法第四之一條 附表二 P.46
- 附錄三 確信報告 P.47

◆1.1 關於本報告書

● 報告書組織邊界

1. 本公司無子公司，故本報告書以健椿工業股份有限公司個體公司為組織邊界，與財務報告邊界一致，以下稱：健椿、本公司、我們，健椿個體公司營運據點分別為彰濱一廠（彰化縣線西鄉彰濱工業區彰濱東七路16號）及彰濱二廠（彰化縣線西鄉彰濱工業區線工路3號），即本報告書所指「重要營運據點」。

本報告書涵蓋公司2024年1月1日至2024年12月31日，在經營績效、公司治理、產品責任、永續環境、員工照顧與福利、打造安心職場以及社會參與等多元層面，推動社會永續發展政策，並具體展現執行成效與績效表現。另有部份內容與績效資料因撰述之可比性及完整性包含2022及2023年，範疇以健椿在臺灣地區的營運地點之彰濱一廠及彰濱二廠為主體。

經濟績效指標揭露採用個別報表中的實體。本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為公司自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，將於各相關章節註明。有關財務數據來源，皆來自於安侯建業聯合會計師事務所查核簽證後所公開發表之財務報告資訊，以新臺幣千元計算；此外，各項管理系統均定期執行內部稽核，ISO 9001品質管理系統、ISO 14001環境管理系統、ISO 27001資訊安全管理系統、ISO 45001職業安全衛生管理系統、ISO 50001能源管理系統、ISO 14064-1溫室氣體盤查皆通過第三方查證機構之查驗證。

2. 報導期間：本報告書資訊揭露期間為2024年1月1日至2024年12月31日，與財務報告的報告期相同。報告書發布日期為2025年8月。

報導週期：此報告書為本公司第一份永續報告書，健椿預計每年8月底前發行永續報告書。

3. 負責單位：

若您對於2024年度健椿永續報告書有任何疑問與建議，歡迎您透過以下方式與我們聯絡。

- 負責單位：總經理室
- 聯絡人：游先生
- 電話：04-7910688
- 電子信箱：kenturn-assistant@kenturn.com.tw
- 地址：彰化縣線西鄉線工路3號

4. 資訊重編：此報告書為本公司第一份永續報告書，不適用資訊重編情形。

5. 報告書撰寫及品質管理流程：

本公司永續報告書由永續推動小組彙整編製，並經小組召集人（總經理）覆核，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2024年永續報告書於2025年8月12日舉行的董事會核准。

本報告書已委託獨立第三方驗證機構（安侯建業聯合會計師事務所），依據中華民國會計研究發展基金會所發佈確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」之規定，對本公司選定之5項永續績效指標（以下稱「標的資訊」），進行有限確信（Limited Assurance）。確信工作完成後之相關結果已與治理單位充分溝通，確信範圍及結論請詳本報告書附錄三之確信報告。



◆1.2 董事長的話

近年各國持續面臨溫室氣體排放效應，陸續推出減少碳排的政策與目標，為此，健椿針對營運可能面臨到的各種風險，也已擬定風險管理方針與相關管控措施，以期減緩將來面對溫室氣體排放的風險發生時的負面衝擊。

首先，在經濟表現上，在《天下雜誌》調查的「傳產營運績效100強」中，健椿名列機械業成長冠軍，2023年獲利成長超過四成，2024年上半年更比去年同期成長逾2倍，健椿近年積極投入在半導體新產品、新客戶的開發逐漸浮現成果。在獲利方面，雖然受到國際原物料價格的攀升、鋼材價格的向上高震盪，健椿仍以新產品開發率的持續增加、生產效能的大幅改善提升等努力，使得2024年的獲利較前一年成長，讓健椿能夠以亮眼營運成績回報投資人對我們的支持與信賴。

健椿知道企業永續經營必須具備健全的公司治理、兼顧利害相關人的利益、維護永續環境、以及對社會熱忱公益的奉獻，以下是我們的行動

行動項目	行動內容
1. 打造富有榮譽及有趣的、幸福健康的職場環境	<ul style="list-style-type: none"> • 遵循ISO45001，打造安全健康的環境與流程 • 遵循勞動法規的要求，但有優於法規的福利制度 • 多元教育訓練課程與人才輪調培養機制、人才發展規劃 • 設置具有社會競爭力的薪酬水準、同仁育兒補助津貼
2. 在同仁健康照護上	<ul style="list-style-type: none"> • 定期兩年一回的員工健康檢查(優於法規) • 定期舉辦相關的健康與安全講座 • 廠區多處設置「自動體外心臟除顫器」 • 鼓勵參與運動，有NTC、TAATA、肌力雕塑、拳擊有氧、ZUMBA、彈力帶、瑜珈等運動
3. 在員工溝通方面	<ul style="list-style-type: none"> • 設置實體意見箱及內部網站匿名信箱等溝通管道 • 定期每季勞資會議溝通
4. 面對永續環境議題	<ul style="list-style-type: none"> • 持續強化ISO14001，做好各項環境控管作業 • 引進先進廢水處理設備，將製程廢水生成乾淨水源排出 • 透過ISO50001，建立持續精進的節能方案，減少碳排放 • 於2023年推動ISO14064-1，查證與改善溫室氣體排放
5. 在資訊安全議題方面	<ul style="list-style-type: none"> • 於2024年推動ISO27001並取得第三方確信
6. 在供應商供應鏈管理方面	<ul style="list-style-type: none"> • 制訂有供應商稽核與評鑑制度，定期每年進行實地評鑑
7. 在社會關懷方面	<ul style="list-style-type: none"> • 以實際行動幫助弱勢族群、捐款彰化家扶兒童、資助同濟會兒福等 • 在關懷民眾財產安全下，捐助消防警備車、救護車及無線傳輸心電圖監護儀 • 關心民眾夜間行車安全，安全島路燈認養與維護



展望未來，我們期望能成為永續經營之優良企業，未來將更積極在環保（E）、社會人權（S）、公司治理（G）各方面投注心力，並回饋社會。

◆2.1 關於健椿

1. 營運概況：

健椿工業股份有限公司成立於1983年12月

總部位於台灣，並於2018年6月以電機機械類股上櫃買賣，主要為提供主軸、刀具的公司。

本公司營運據點皆位於台灣，共計2個，分別為：

彰濱一廠 (彰化縣線西鄉彰濱工業區彰濱東七路 16 號)

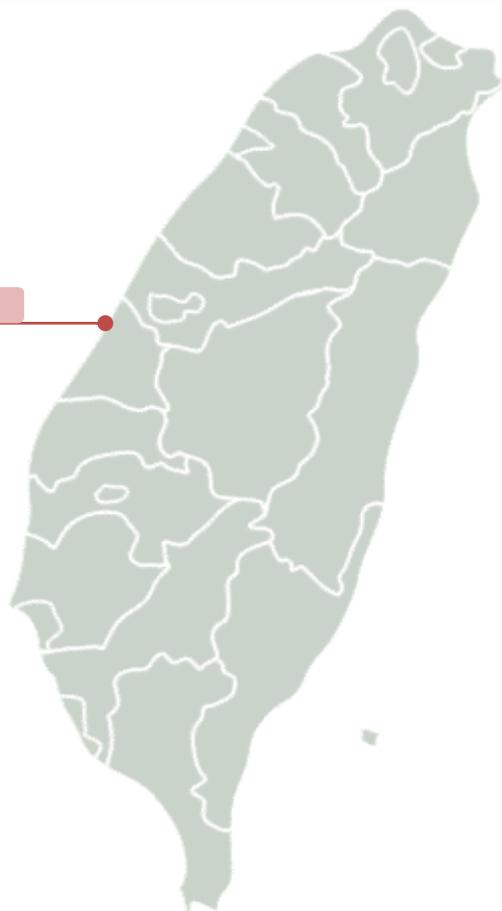
彰濱二廠 (彰化縣線西鄉彰濱工業區線工路 3 號)

全球員工總人數為 **245** 人

於2024年，健椿工業股份有限公司的營收達新台幣 **11.9** 億元，

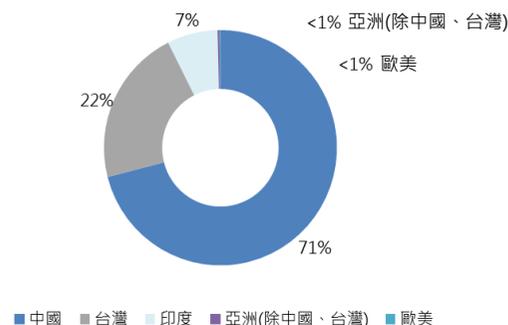
更多有關財務績效的資訊，請詳本公司[2024年度年報](#)。

彰化縣線西鄉

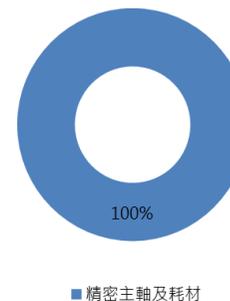


2. 2024年營業收入分布

依據客戶集團營運總部所在地區分類

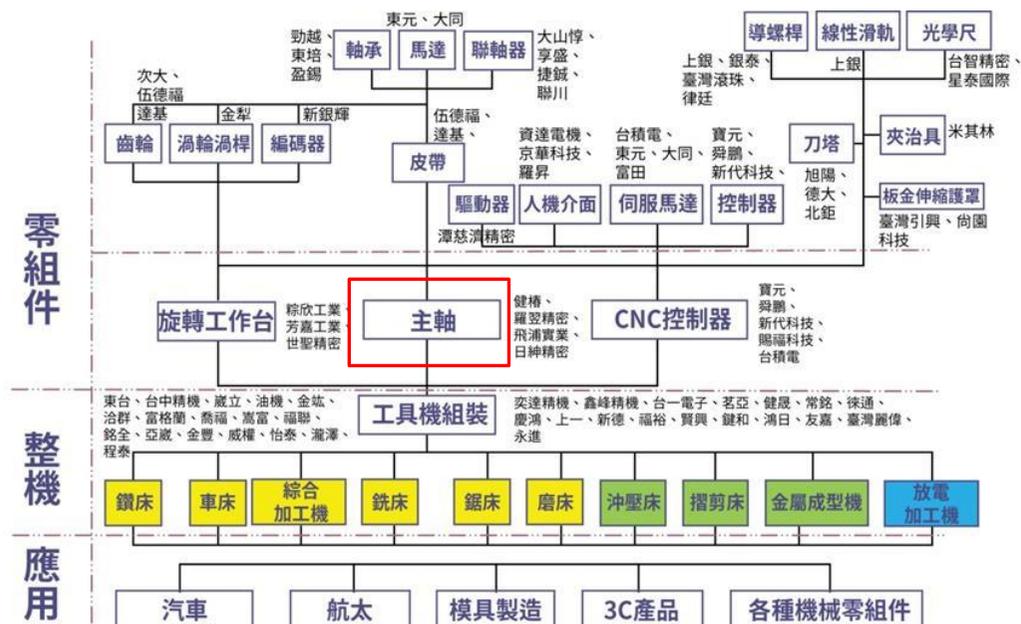


依據產品/服務類型分類



3. 價值鏈概況

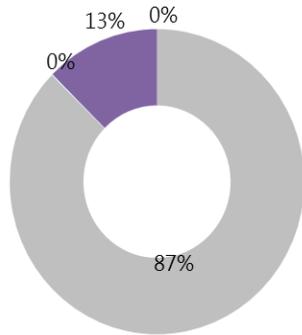
健椿公司累積四十多年的深厚專精技術經驗，從事各式機械主軸的製造生產。採購實務上，分為與產品直接相關材料、間接材料、包裝材料，及非產品直接相關採購及服務，如設備、廠務/工程承攬商、廢棄物處理承攬商、運輸與物流以及服務型外包商等六大類，並且依據其營運重要性等級，設定不同程度的要求與管理制度，致力於提高供應鏈的韌性。



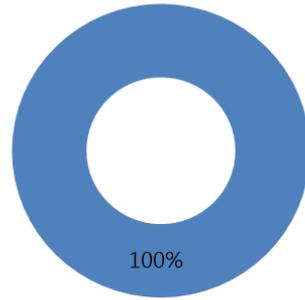
供應商：

健椿於2024年合作供應商超過100家。主要採購類別為原物料、設備、廠務/工程承攬商、廢棄物處理承攬商、運輸與物流以及服務型外包商等六大類，再依各類別之採購金額、關鍵性等條件鑑別出關鍵供應商，「關鍵供應商」的定義為採購金額超過50萬元之直接與間接材料及包裝材料供應商、單一供貨來源或不可替代的供應商，共計29家，佔所有供應商總採購金額比例98.53%。2024年總採購金額約為新台幣4.32億元，而採購支出最高的項目是原物料（鋼鐵）。

供應商類型(依年採購金額)



供應商分布

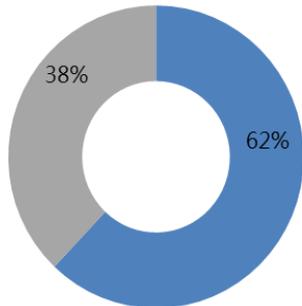


■ 服務型外包商 ■ 原物料 ■ 設備 ■ 廠務/工程

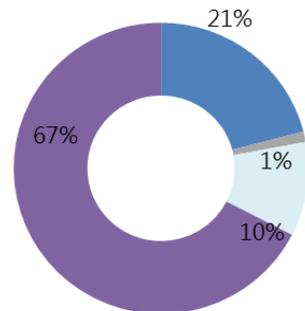
■ 台灣

本公司於2024年交易之關鍵供應商共29家、非關鍵供應商共86家，依本公司採購類型區分如下：

關鍵供應商(依數量)



非關鍵供應商(依數量)



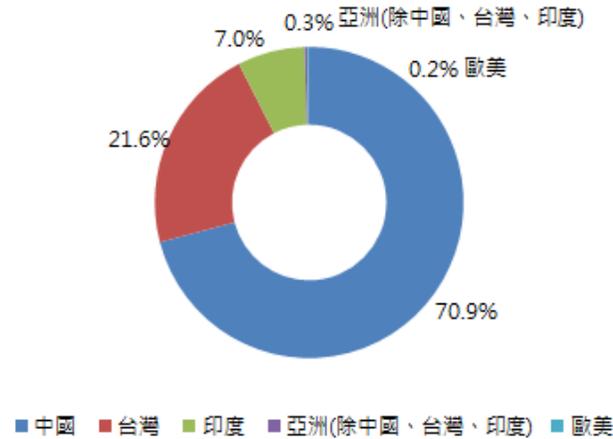
■ 原物料 ■ 廠務/工程

■ 原物料 ■ 服務型外包商
■ 設備 ■ 廠務/工程

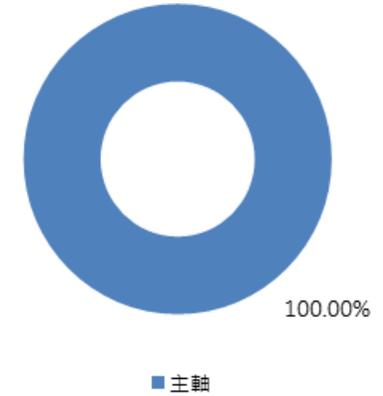
下游客戶：

健椿於報導年度下游客戶共150家，範圍涵蓋各行業所需之機械製造業。

銷售分布
(依年銷售金額)

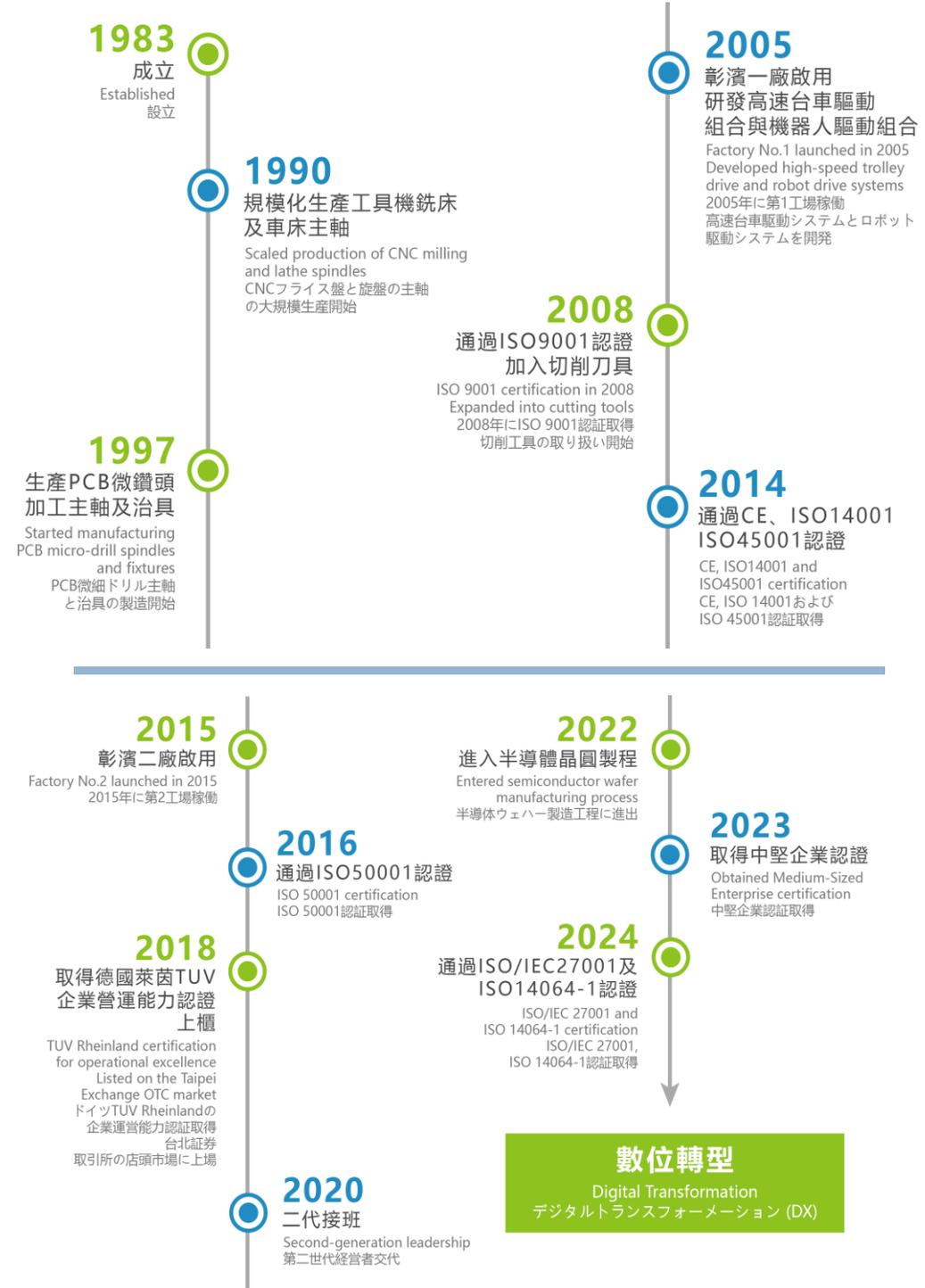


銷售類型
(依年銷售金額)



◆2.2 公司沿革

時間	重要記事
1980s	<ul style="list-style-type: none"> 成立於彰化縣和美鎮，生產量測設備與研磨主軸。 生產內藏高頻馬達主軸、專用機主軸、鏡面加工機主軸、CNC 綜合加工機主軸、CNC 車床主軸、CNC 內藏式馬達主軸。
1990s	<ul style="list-style-type: none"> 生產水車專用主軸與工作站定位盤及微鑽頭加工主軸與治具。 研發TFT生產設備零組件及各種主軸標準化。
2000s	<ul style="list-style-type: none"> 研發計畫生產切削刀具。 彰濱一廠落成啟用並研發高速台車驅動組合與機器人驅動組合。 臥搪銑主軸、BT60銑床主軸、內藏式雙面磨刀主軸、內藏式車床主軸、齒輪箱開發。 通過ISO 9001：2000 品質管理系統認證。 彰濱一廠房擴建。
2010s	<ul style="list-style-type: none"> BIG PLUS簽約授權認可廠商。 通過 ISO 9001：2008 (2015) 品質管理系統認證、CE歐洲產品合格認證、ISO 14001：2004 (2015) 環境管理系統認證、OHSAS 18001：2007 職業安全衛生管理系統認證、ISO 50001：2011 (2018) 能源管理系統認證、ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統認證。 彰濱二廠完工啟用。 通過財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心審查，辦理股票首次公開發行。 取得德國萊因 TUV 企業營運能力認證。 財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心同意股票登錄興櫃交易。 通過 ISO 14001：2015 環境管理系統認證。 通過櫃買中心審議會及董事會審查，股票上櫃掛牌買賣。 榮獲勞動部勞動力發展署人才發展品質管理系統企業機構版銅牌。
2020s	<ul style="list-style-type: none"> 智能化高轉速主軸開發 (轉速30,000RPM) 。 取得 1111人力銀行「幸福企業金獎」。 取得經濟部頒發第7屆「潛力中堅企業」。 取得台灣優良精品廠商協進會「台灣製造精品獎」。 「DP50 油浸機」取得台灣工具機暨零組件同業公會「台灣工具機產業節能銀色標章」。 ISO 14064-1溫室氣體盤查認證 ISO 27001資訊安全管理系統認證



● 公協會參與

健樁積極參與國內外產業相關公、協會與非營利組織，除了促進產業交流與發展外，並關注科技創新、公司治理、環境永續、人權與供應鏈管理等重要議題。於2024年度，共參與19個國內外相關公、協會與非營利組織，共支出新台幣50萬元，請詳下表。

具有重要參與作用之公協會	主要活動	擔任職務
TAIROA 台灣智慧自動化與機器人協會	1.產官學研交流平台，資源分享。 2.國內外產業訊息調查整合，分享市場資訊 3.辦理證照考試/競賽/教育訓練培養人才，專家研討會跟座談提高技術能力。	監事
台灣切削刀具研發製造協會	1.國內、外展覽會、產業論壇、技術研討會。	候補理事
其他公協會	主要活動	擔任職務
社團法人 中華民國工商協進會 青年事務委員會	以會員聯誼為主	委員
TAMI 台灣機械工業同業公會	1.每兩年辦理台灣最大工具機展 (TIMTOS) 2.國內、外各種國際性展覽會。 3.機械業CE歐洲產品合格認證、各項技術合作交流、智慧機械論壇及各項專業研討會。	會員
TMBA 台灣區工具機暨 零組件工業同業公會	1.扮演政府與民間的溝通者 2.每兩年辦理台灣國際工具機展 (TMTS) 3.舉辦國內機械相關大專院校之參訪活動，挹注企業研發能量及充實人力資源。 4.MA工具機與零組件雜誌月刊。	會員
台灣金屬熱處理學會	1.技術訓練課程，如：鍛造鋁合金熱處理、碳鋼熱處理、熱處理產業碳盤查等等。 2.研究、演講、投稿本會刊物及本會會務活動。	會員
TEEIA 社團法人台灣電子設備協會	1.增進同業互動與提供會員產業資訊，以提升產業競爭能力。 2.商貿活動、產學合作，並辦理展覽相關業務、人才培訓、研討會、會議活動。	會員

其他公協會	主要活動	擔任職務
社團法人 中華民國工商協進會	1.國際產業合作與兩岸經貿交流。 2.工商講座、國際論壇、國內外參訪。	會員
社團法人 中華民國工商協進會 青年事務委員會	1.國內外工商建設與發展有關之活動。 2.兩岸經濟發展、青年交流、文化、創意產業有關之活動。 3.推動社會關懷公益活動。	會員
中華民國 工商建設研究會	1.團結工業區廠商，爭取工業區廠商最大權益。 2.培訓員工，提升員工職能與安全，促進廠商升級轉型。	會員
中華民國 工業區廠商聯合總會	1.團結工業區廠商，爭取工業區廠商最大權益。 2.培訓員工，提升員工職能與安全，促進廠商升級轉型。	會員
中華民國工業區 廠商聯合總會 中部工業區理事長聯誼會	1.人才培訓、人才招聘。	會員
彰化縣工業會	1.人才培訓、研討會、會議活動 2.辦理有關勞資關係政策之研究	會員
彰化縣勞資關係協進會	1.原產證證明書 2.人才培訓課程 3.國內、外各種國際性展覽會	會員
彰化縣進出口商業同業公會	1.國內、外各種國際性展覽會	會員
CMD 中華民國精密機械發展協會	1.技術會議或培訓課程，提升您的專業知識與技能 2.國內、外展覽會	會員
SEMI 美商國際半導體產業有限公司 台灣分公司	1.人才培訓 2.補助計畫說明會、廠商聯誼座談會。	會員
彰化縣彰濱產業園區廠協會	1.產業學習掌握產業動態和國際新局勢 2.辦理講座、會議、論壇，了解經濟、管理、產業政策。 3.社會公益	會員
台灣上市櫃公司協會	1.產業學習掌握產業動態和國際新局勢 2.辦理講座、會議、論壇，了解經濟、管理、產業政策。 3.社會公益	會員

◆2.3 公司政策承諾

健椿的企業社會責任及永續發展，從2018年的打底期，建置企業社會責任管理機制；2022年的策略推動期，將永續觀念推動納入公司各機制運作中，並推動符合世界永續趨勢的重點議題；2023年為價值創造期，我們檢視整體環境與利害關係人期待，並整合企業營運發展目標，擘劃公司企業社會責任的策略，期能深化組織與價值鏈的整合，提升 ESG 績效表現，逐步完成強化治理、發展創新、建立典範的目標。

本公司追求經營績效與獲利之際，將保障利害關係人之權益，重視環境、社會與治理等因素，納入公司管理方針與營運活動，更深化企業社會責任治理與利害關係人議合，強化財務績效與非財務績效的整合性管理與透明揭露；並依重大性原則檢視與鑑別與本公司相關及環境、社會及公司治理議題，針對相關風險研擬妥適之管理因應措施，並透過績效管理機制建立全體員工對環境、社會及公司治理議題的共識。

為落實企業社會責任及促進永續發展，本公司以下列五個方針，實踐永續發展，追求企業永續經營，創造社會的共好：

- 落實公司誠信治理
- 發展永續綠色環境，致力節能減碳、確保環境永續
- 維護社會人權公益，重視員工權益、培育人才、創造健康安全之工作環境
- 永續發展資訊揭露，提供正確、即時、公開透明之公司相關訊息予投資人
- 擴大社會參與、回饋社會

此外，健椿為徹底落實永續經營之理念，經由董事會通過之「永續發展實務守則」，要求本公司與整體集團之所有營運活動，必須以符合平衡環境、社會及公司治理發展之國際趨勢，並矢志成為優秀企業公民，提升對國家經濟之貢獻，改善員工、社區、社會生活品質。

健椿恪守責任商業行為。為落實誠信正直之企業文化，並滿足投資人及其他利害關係人之期待，由董事會通過並頒布倫理與誠信相關規章，詳訂公司之政策規範、準則、作業程序、行為指南及相關申訴制度等，要求員工及商業合作夥伴於執行業務時應遵守規範，以防範不誠信行為，期許形塑本公司誠信和當責的文化，將遵循最高道德標準的承諾體現在所有的商業活動中。每項政策承諾先由相關事務部門提出及草擬，經審計委員會優化及討論後，提報董事會，董事會檢視及核准。健椿將適時公布政策承諾。



健椿永續發展實務守則：



健椿公司誠信經營政策：

此外，健椿遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提，並持續追蹤國內外法規變動情形，以評估其對公司可能造成的潛在風險及影響，並根據法規鑑別結果檢視公司內部是否有相應的規範，以確保公司政策規範合宜適足。

健椿承諾	作為	目標
落實公司誠信治理	<ul style="list-style-type: none"> • 訂定誠信經營行為規範 	<ul style="list-style-type: none"> • 2024年違規事件0件 • 員工簽署誠信行為準則比例100% • 供應商簽署誠信條款比例100% • 稽核發現不合規事項的改善率100%
發展永續綠色環境 致力節能減碳、 確保環境永續	<ul style="list-style-type: none"> • 推行ISO14001環境管理系統 • 推行ISO14064-1碳盤查管理系統 • 推行ISO50001能源管理系統，採用節能減排的生產技術和設備，汰舊換新 • 優化生產流程，減少資源消耗和廢棄物排放 • 提高節能產品的研發與產出 • 尋找環保績效好的供應商 	<ul style="list-style-type: none"> • ISO管理系統取得第三方認證，確保執活動正確有效 • 建置太陽能綠電系統，使用再生能源 • 完成碳盤查認證階段年度 • 設定每階段的減碳量目標達到百分比 • 提高每階段能源使用效率，減少能源浪費，每年減少1%用電量 • 改善空氣污染物濃度，每年減少廠房PM2.5濃度百分比 • 減少用水量，每年減少1%用水量
永續發展資訊揭露 提供正確、即時、 公開透明之公司 相關訊息予投資人	<ul style="list-style-type: none"> • 每年定期發布ESG永續報告書 	<ul style="list-style-type: none"> • 每季財報即時揭露 • 每年8月發布ESG永續報告書
擴大社會參與、 回饋社會	<ul style="list-style-type: none"> • 遵守法律規定和追求經濟利益價值之外，健椿工業自發為社會、環境的永續發展做出貢獻。 • 同時達到環境保護、社會公平、永續發展等目標，強化社會形象並提升員工、投資人、合作對象與客戶的滿意度和信任。 	<ul style="list-style-type: none"> • 賑災捐款 • 捐贈公家機關 • 投入社會活動，關懷鄰里 • 投入淨灘公益活動 • 舉辦捐血活動 • 捐贈救護車 • 認養路燈

健椿承諾	作為	目標
維護社會人權公益，重視員工權益、培育人才、創造健康安全之工作環境	<ul style="list-style-type: none"> • 多元包容與平等機會 • 隱私保護 • 反對歧視、霸凌與性騷擾 • 符合基本工資、合理出勤與加班工時 • 禁止強迫勞動、不僱用童工 • 健康安全職場環境 • 促進勞資和諧 • 申訴舉報 	<ul style="list-style-type: none"> • 不因個人性別、性傾向、年齡、語言、思想、宗教、黨派、身心障礙等而有差別待遇，恪守政府頒布的勞動、性平等相關法規，打造性別平等與多元化的友善工作環境；並落實公平合理之僱用、薪酬福利、明訂工時規範、訓練、考評與升遷機會。 • 員工個資妥善保管，外人不得借閱，確保保護員工個人隱私 • 對於任何形式的職場歧視、騷擾或暴力行為均採取零容忍政策，並提供匿名申訴管道、懲戒機制，以及定期日常宣導。 • 提供優於法定基本工資之薪酬水準，給予全體員工公平合理之薪資待遇與法定福利；明定合法且合理的規章制度，關心與管理員工出勤工時狀況。 • 確保關係成立時皆依法簽訂書面之勞動契約，契約載明聘僱關係及基於雙方合意之前提下所建立。不強迫勞動，及無非法販賣人口並反對奴役制度，亦不僱用童工。 • 遵守職業安全衛生有關法令，定期實施勞安相關教育訓練、免費健檢、專案關懷及醫師、廠護臨場服務，並舉辦各項健康促進活動和醫療保健資訊，防範及降低職災風險。 • 尊重並確保員工集會結社，與談判協商和表達意見的管道自由、暢通，每季召開勞資會議，致力促進勞資雙方和諧，營造良好勞資關係，有效調解意見差異。 • 若違反法令、規章或意圖利用職務取得不當利益，致影響公司權益者，遵循以下管道逕行舉報： <ol style="list-style-type: none"> 1.實體信箱：50741 彰化縣線西鄉線工路3號 健椿工業股份有限公司 管理部 2.電子郵件信箱： nobullying@kenturn.com.tw 3.內部匿名EIP信箱：kenturn01

規範名稱	規範內容說明
誠信經營守則	<ul style="list-style-type: none"> • 規範健椿之董事、經理人、受雇人、受任人或具有實質控能力者於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當之利益或從事違反誠信、不法或違背受託義務等部誠信行為。涵蓋範疇包括任何形式或名義之金錢、餽贈、傭金、職位、服務、優待、回扣等 • 制定防止利益衝突之政策，據以鑑別、監督並管理利益衝突所可能導致不誠信行為之風險，提供適當管道供董事、經理人及出席或列席董事會之利害關係人主動說明其與公司有無潛在之利益衝突，具較高不誠信行為風險之營業活動，建立有效之會計制度及內部控制制度。 • 健椿之企業核心價值為：精益求精、穩定成長、為客戶提供最佳的解決方案而公司九大經營理念為「紀律、協同、創新、勤儉、務實、誠信、符合、價值、共享」，顯示公司對於誠信的重視。基於此，為建立誠信經營之企業文化以及良好之商業運作模式，公司訂定「誠信經營守則」，於公司網站與內部之員工訓練教材、電子公告、公布欄等管道宣傳，積極塑造誠信、坦率、務實、合作的工作環境。 • 本公司訂有「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等章則，適用範圍及於其子公司、直接或間接捐助基金累計超過百分之五十之財團法人及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織。相關章則之制定及修正皆經董事會決議通過後，提交股東會報告，並於公開資訊觀測站及本公司網站揭露。
道德行為準則	<ul style="list-style-type: none"> • 規範董事、經理人及所有受雇員工在履行工作職務時的道德行為，涵蓋範疇包括防止利益衝突與不當利益之輸送、不得圖己私利、落實公司本身或其進(銷)貨客戶之資訊保密、公平交易真實呈報、保護並適當使用公司資產等
供應商行為準則	<ul style="list-style-type: none"> • 要求供應商充分了解健椿對企業社會責任之實踐與承諾，並保證在提供本公司產品或服務時遵守相關規範，此行為準則包含勞動人權、健康與安全、環境保護與道德規範，共同善盡企業社會責任，以促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展。 • 要求首次合作之供應商簽署「供應商行為準則」。

◆2.4 永續願景

由於氣候變遷的威脅日增，健椿永續經營也必須從ESG的風險管理，加速提升公司韌性與調適能力。「淨零碳排」已成了全球熱議的焦點，預料氣候治理將成為未來10年第一優先處理的議題。是故，健椿將朝下列方向著手推進：

1. 遵循法規要求，合乎「氣候變遷因應法」等法規議題。
2. 以實際行動配合政府2050淨零排放議題。
3. 落實ISO14064-1碳盤查，與節約能源規劃。
4. 改善高碳排製程提升能源使用率。
5. 供應商採購政策納入永續指標，輔導與提升供應鏈韌性。
6. 設定目標強化企業內部ESG管理效能。
7. 重視人才培育，建置多元、平等、共融的職場環境。
8. 落實資訊安全機制，強化資安管理，確保資料安全。



◆2.5 營運概況與展望

檢視2024年健椿營運實績，工具機業在大環境不佳的影響下大衰退，健椿創造出11.96億的優異營業實績，交出漂亮的成績單，在《天下》調查的「傳產營運績效100強」中，健椿名列機械業成長冠軍，2023年獲利成長超過四成，2024年上半年更比去年同期成長逾2倍，全年較2023年僅微幅下修0.23%，展現穩健經營實力。然綜觀未來，健椿仍不敢稍有鬆懈，積極以短中長期目標規劃未來營運方向。

- 在短期目標上：維持少量多樣的客製化型態，從航太到醫學全數接單，維持固有的競爭力。
- 在中期目標上：縮短LT，配合政府、機械業爭取合作機會，積極開發新市場、新客戶。
- 在長期目標上：善用AI擴充產線與培育人才，建置與布局區隔新產線型態，鞏固品牌價值，迎接新訂單。

健椿工業是台灣唯一上櫃的主軸廠(4561)，「KENTURN」品牌在精密主軸、直結式主軸及精密內藏式主軸業居領導地位。健椿更不斷鑽研創新技術，積極強化主軸設計研發、製造團隊的實力，穩紮穩打、從研發、設計、製造、組裝及銷售一條龍服務，站在客戶角度提供最佳解決方案，期許與客戶共創雙贏佳績。

◆2.6 2024年度亮點績效

面向	治理/經濟	環境	社會/員工
SDGs行動目標		 	
公司執行成果	<ul style="list-style-type: none"> ●本公司獲選2024年潛力中堅企業 	<ul style="list-style-type: none"> ●本公司首次於2024年完成重要營運據點之2023年溫室氣體盤查，並取得ISO14064-1查證證書。 ●且已完成重要營運據點之2024年溫室氣體自我盤查，預計2025年底前取得ISO14064-1查證證書。 ●「DP50油浸機」榮獲台灣工具機產業節能銀色標章。 	<ul style="list-style-type: none"> ●連續兩年賑災捐款共50萬元 ●2024年度捐贈彰化縣消防局大城分隊救護車乙輛 ●投入社會活動，關懷鄰里，長期認養路燈，每年7.2萬元 ●投入社會活動，關懷鄰里，長期贊助當地警察費用，每年6萬元 ●於2024年度育嬰同仁回任復職率為100% ●連續兩年投入淨灘公益活動 ●連續兩年舉辦捐血活動 ●響應政府IPAS活動，2024年鼓勵員工提高專業，內部受訓1,305小時，員工報考營運分析師27人，通過率70.37%，全國通過率30.97%，高於平均通過率39.4% ●響應政府公司治理，與國際資訊串聯，於2024年起每季編制並上傳公開資訊觀測站英文財務報告 ●關懷員工，於2023年起全廠自主裝設AED心臟去顫器，並定期舉辦受訓受訓35小時
			

◆3.1 利害關係人鑑別與溝通

1. 鑑別與選擇利害關係人

利害關係人會受到公司的活動、產品和服務影響，亦會影響公司執行策略或達成目標的能力，因此健樁相當重視與利害關係人之溝通，我們透過AA1000利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 之五大原則：影響力、責任、依賴度、關注度和多元觀點，並參考同業辨別之利害關係人群體，鑑別出四大類主要的利害關係人，分別為員工、客戶、股東、供應商。本公司針對不同利害關係人，依據其性質、關注之議題以及與其溝通之目的，設有不同的溝通方式與之議合，並每年定期將與各利害關係人溝通情形報告之董事會。

2. 利害關係人溝通方針、關注主題及回應

利害關係人	對公司的意義	溝通程序	頻率	關注議題	回應 / 年度績效
員工	本公司以人為本，除保障員工權益之外，亦尊重並照顧關懷員工，視每位員工為家人，積極吸引人才、培育人才及留住人才，並創造讓員工感受尊重、安全穩定的工作環境，力求人人均能在職業生涯實踐自我。	勞資會議	每季一次	資訊管理	1. 管理部會議，每月1次，共12次 2. 月朝會，每月1次，共12次，每月各部門輪替新知分享或改善成果報告 3. 勞資會議、福委會會議，年度4次 4. 員工意見信箱 (實體+電子信箱)，隨時開放 5. 申訴管道：①nobullying@kenturn.com.tw ②kenturn01
		管理部會議	每月一次	人力資本發展	
		福委會會議	不定期	人才吸引與留任	
		月朝會	每月一次	社會對話	
		臨時會議	不定期	職業安全及健康 客戶關係與品牌管理	
客戶	客戶是本公司業績成長重要夥伴，提供滿意、信賴且安全的產品與服務是我們的堅持，透過不斷創新，攜手提升企業競爭力。	客戶滿意度調查	每年一次	客戶關係與品牌管理 永續供應鏈管理 職業安全及健康 人才吸引與留任 資訊管理	1. 2024年度客戶滿意度調查平均分數為1.72分 (滿分2分) 2. 國內參展3次、國外參展3次 3. 2024年度共實地拜訪客戶>50次、參與客戶公司活動10場 4. 申訴管道：cnc-spindle@kenturn.com.tw
		通訊軟體	24小時		
		電話	不定期		
		郵件	不定期		
		拜訪客戶	不定期		
		傳真	不定期		
股東	本公司在積極發展的同時亦兼顧股東權益，提供透明的公司經營管理策略及財務政策資訊給股東及投資人，以達到增加股東及投資人投資價值之目標。	股東會	每年一次	客戶關係與品牌管理 財務績效 永續供應鏈管理 研發創新管理 人才吸引與留任	1. 依規定發布中英文財務報告4次 2. 召開股東常會1次 3. 於公開資訊觀測站發布重大訊息19次 4. 申訴管道：ccsu@kenturn.com.tw
		法人說明會	三年一次		
		中英財務報表	每季一次		
		公開資訊觀測站	不定期		
供應商	供應商為本公司永續發展重要的一環，是公司重要的策略夥伴，透過溝通管道了解供應商關注的議題，以降低經營風險及成本，並以公平透明的合作方式，建立良好的合作互信關係。	供應商評鑑問卷調查與稽核	半年一次	資訊管理 職業安全及健康 企業行為準則 人力資本發展 人才吸引與留任	1. 2024年度建置永續供應商評鑑與稽核制度，預計2025年開始實施 2. 本年度共進行12次供應商實地訪查 3. 本年度共8家供應商實地來訪 4. 申訴管道：ben@kenturn.com.tw
		供應商訪查	不定期		
		供應商來訪	不定期		

◆3.2 重大主題鑑別

健椿參考GRI準則、SASB產業準則指標和SDGs、與同業標竿及目前國際上關注之議題，統整出18項關注議題進行重大主題評估。本公司使用問卷調查方式，透過各個與利害關係人（包括員工、客戶、股東、供應商）有往來之相關單位，發出問卷調查表予對應之內、外部利害關係人，2024年內部問卷調查回收5份、外部利害關係人問卷調查回收44份，共回收49份有效問卷。

根據上述問卷調查結果，本公司依永續推動小組及利害關係人與內外部專家意見，將18項ESG議題依環境面、社會面及經濟/治理面分類，且依永續推動小組、利害關係人與內外部專家意見設定顯著性門檻（註），繪製重大主題矩陣圖後得出6項重大主題，將結果呈永續小組召集人（總經理）。2024年度重大議題共6項。

永續推動小組依6項重大主題相關的營運活動對經濟、環境及人群方面的衝擊強度、發生的可能性及瞭解重大主題在價值鏈的衝擊邊界，以決定重大主題排序。依據各主題報導要求說明重大主題的因應策略，擬訂短、中、長期目標成果績效及管理方針，並對應GRI準則特定主題。

註：顯著性門檻為各議題之負面衝擊或正面衝擊，其發生可能性與衝擊程度平均分數加總位於百分等級75以上者。

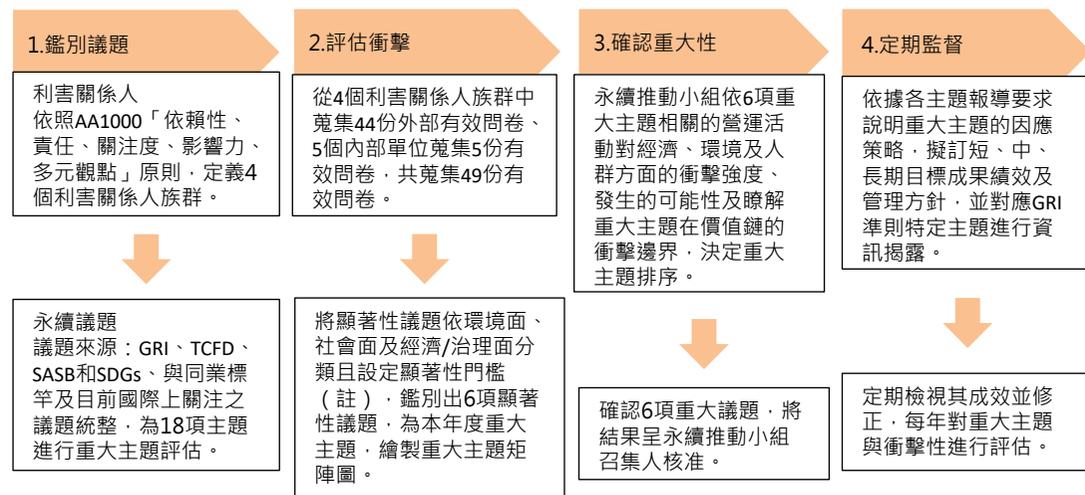
● 本公司彙整18項關注議題清單如下表列：

項次	關注議題	項次	關注議題
1	氣候策略	10	社會參與
2	產品盡職管理	11	社會對話
3	能源管理	12	員工多元性與包容性
4	水資源管理	13	企業行為準則
5	廢棄物管理與再利用	14	研發創新管理
6	溫室氣體排放	15	客戶關係與品牌管理★
7	人力資本發展★	16	資訊管理★
8	職業安全及健康★	17	財務績效
9	人才吸引與留任★	18	永續供應鏈管理★

註：打★者為2024年度重大主題。

◆3.3 重大主題鑑別流程

本公司之永續報告書由永續推動小組召集人檢視，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2024年永續報告書於2025年8月12日舉行的董事會核准。



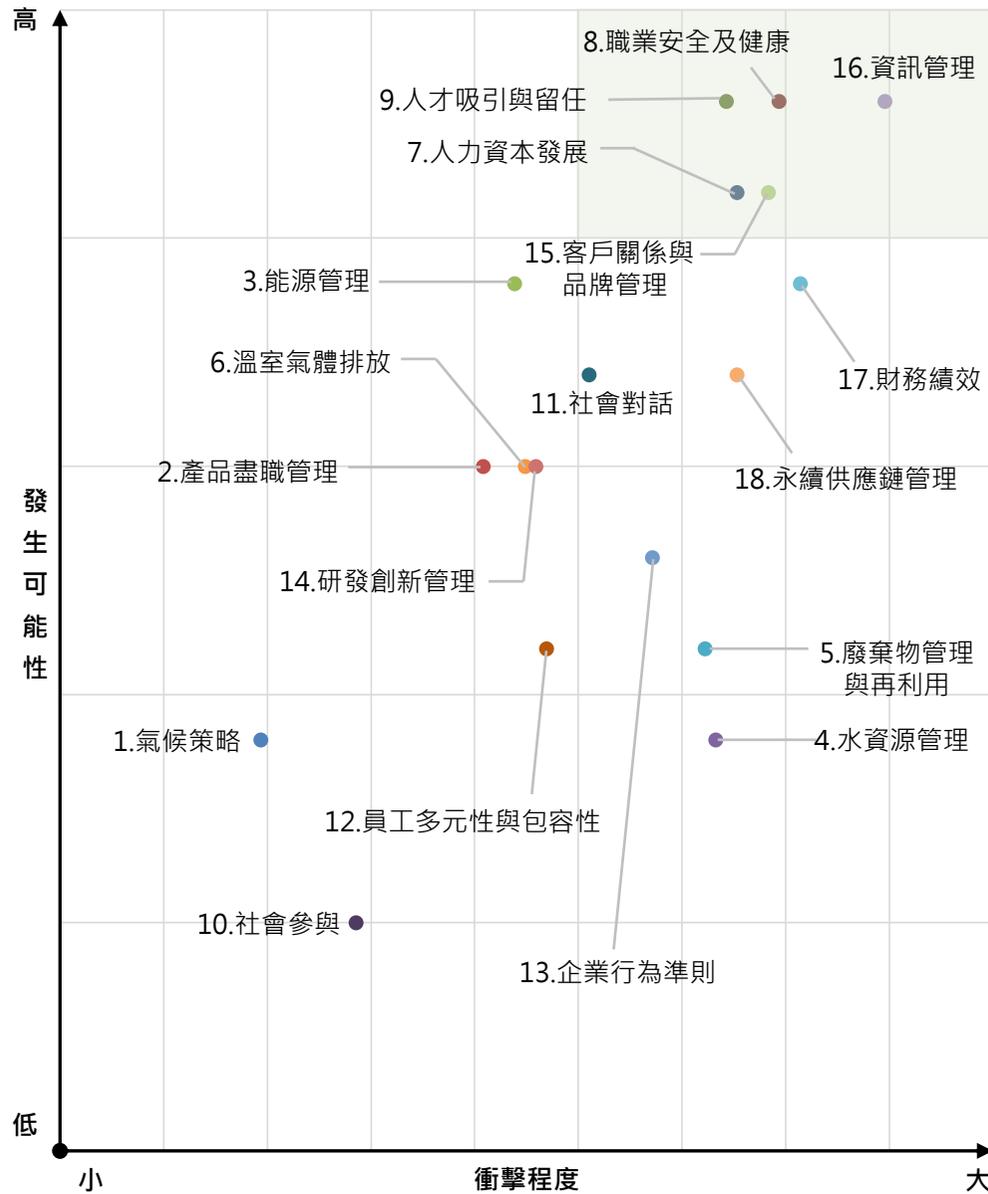
註：顯著性門檻為各議題之負面衝擊或正面衝擊，其發生可能性與衝擊程度平均分數加總位於百分等級75以上者。

● 重大主題列表

排名	重大主題名稱
1	人才吸引與留任
2	人力資本發展
3	職業安全及健康
4	客戶關係與品牌管理
5	資訊管理
6	永續供應鏈管理

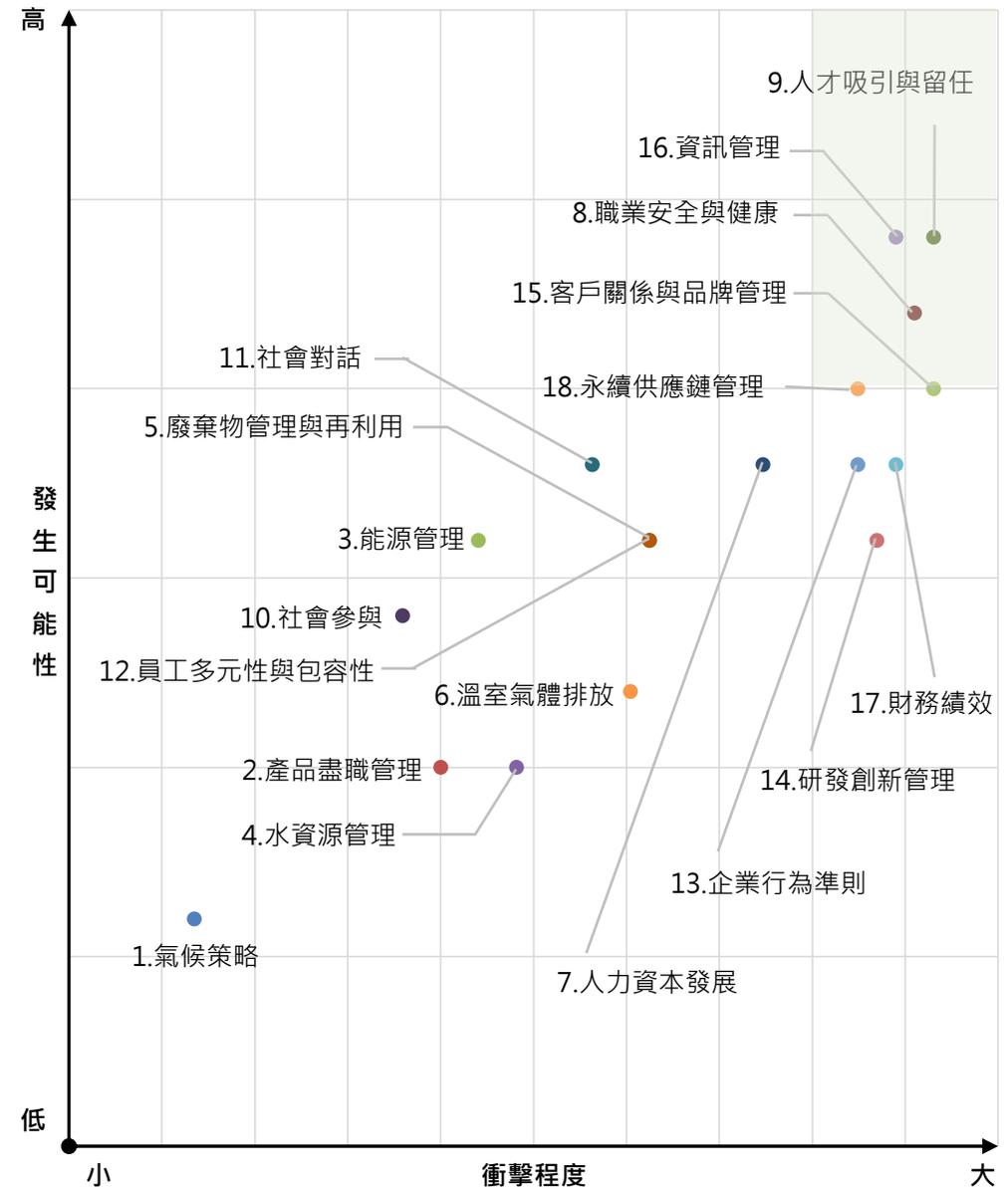
註：本年度為第一本報告書，故無重大主題變動情形。

負面衝擊



註：上圖僅標示各面向的重大主題。

正面衝擊



註：上圖僅標示各面向的重大主題。

◆3.4 回應重大主題

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型	政策或承諾	管理政策和相關衝擊而採取的行動，與跟蹤行動有效性的過程	目標與標的 (短期：3年內、中期：3-5年、長期：5年以上)
		上游	本公司	下游	社區、社會				
人才吸引與留任	員工 客戶 股東 供應商	☆：負	★：負 ★：正	☆：負	☆：負 ☆：正	●負面： 公司未提供豐厚的福利制度，或薪資調整不公平、未到位，無法吸引優秀人才或提高人才留任度。 ●正面： 公司提供具備競爭力且豐富的福利制度，且透明、公平、公正，以期吸引優秀人才及提高人才留任度。	我們承諾與員工保持良好的溝通及通暢之溝通管道，並提供完善的勞動條件及員工福利，同時制訂完善的人才的選/用/育/留制度利於公司長遠的永續發展。	6.1 員工概況與福利	●短期： 1.訂定人權政策：無論性別、年齡、族群、省籍、政治及宗教信仰為何，尊重且保障人身自由，任用弱勢族群及殘障人士，且給予相關之協助。針對中高齡的員工亦給予額外的職務協助及福利。 2.勞資溝通管道：確實推派選舉勞資雙方代表，了解勞資雙方關心之議題並即時處理同仁反映的事項，維護勞資和諧。 ●中期： 1.優化員工福利政策：定期檢視及討論員工需求福利，例如假別優化、生活照顧福利。 ●長期： 2.不定期宣導反霸凌、反性騷、環境保護議題、誠信經營觀念。 (1)設置內部申訴流程：設置員工意見實體信箱、員工意見電子郵件信箱，即時處理員工意見，並呈現相關處理紀錄及結果。 (2)同工同酬：基層員工起薪高於基本薪資，非因性別有所差異。
人力資本發展	員工 供應商	☆：負	★：負 ★：正			●負面： 未對員工進行多能工培訓，員工失去更多工作機會，可能導致公司交貨延遲，客戶抱怨，或無法留住人才。 ●正面： 透過對員工之培訓，幫助員工提升自身能力，也能帶動工作效率、準時出貨，增加效益。	建立完整職涯路徑，提供專業在職培訓，精進健樁專業職能，塑造主軸專家形象。	6.2 人力資本發展	●短期： 為員工提供專業技能和軟技能培訓課程，以提升工作效率和職業素養。 ●中期： 發展專業證照認定制度，養成員工積極主動學習態度，提供專業證照加給，強化專業形象。 ●長期： 開展領導力發展計劃，培養未來的領導者，確保公司有穩定的管理層接班。規劃長期發展產學合作，培訓專業人才，作為人才發展搖籃。
職業安全及健康	員工 客戶 供應商	☆：負	★：負 ★：正	☆：負		●負面： 未制定職業健康與安全管理政策，或未建置安全工作環境，未預防員工傷害或促進工作者健康，可能面臨法律風險及賠償責任。 ●正面： 透過制定職業健康與安全管理政策及建置安全工作環境，預防員工傷害及促進工作者健康，增加既有人才留任意願，亦減少面臨之法律風險及賠償責任。	1.防範未然：貫徹預知危險、預防傷害與疾病。 2.遵守法規：遵守法令規章、善盡社會責任。 3.維持系統：透過教育訓練、採納員工意見、全員參與營造安全健康工作環境。 4.持續改善：降低職災風險、保障人員安全。	6.3 職業安全及健康	●短期： 1.謹遵職業安全衛生管理相關法規規範，全力達成「零」傷害意外事件，及「零」環保意外事件的目標。 2.職業安全衛生教育訓練時數每年至少4小時。 3.二廠預計2026年取得ISO 45001職業安全衛生管理系統驗證證書 4.提高廠內照明度改善計畫，預計2025年改善一廠裝配課、二廠A棟研磨加工產線照明度。 5.在安全衛生硬體設施現有的待改善事項清單中，依急迫性及影響性重大者先行改善。期許能每月至少有1項小型改善行動（低風險或改善費用\$10,000以下），半年1項大型改善行動（高風險或改善費用超過\$10,000）。 ●中期： 深入研究已發現但持續未能改善之設備危害風險，確實進行硬體設備改善。如加工現場有傳統磨床2台，未安裝合格安全護罩或是停止機，有捲入危害風險。 ●長期： 將公司內不符法規事項及有潛在危害風險之機械設備改善完畢，並持續維護。

☆潛在衝擊；★實際衝擊

◆3.4 回應重大主題

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型	政策或承諾	管理政策和相關衝擊而採取的行動，與跟蹤行動有效性的過程	目標與標的 (短期：3年內、中期：3-5年、長期：5年以上)
		上游	本公司	下游	社區、社會				
客戶關係與品牌管理	員工 客戶 股東		★：負 ★：正	☆：負 ☆：正	★：負 ★：正	●負面： 未制定良好的客戶關係管理政策，可能會無法滿足客戶的需求，造成銷售減少、客戶流失，亦無相關改善措施維護客戶關係，造成營運績效下滑。 ●正面： 良好的客戶關係管理可以提升客戶滿意度、增加銷售機會、改善客戶服務以實際行動改善支持客戶，並可提高營運績效。	1.精益求精：根據市場趨勢，提前規劃相對應的產品，以滿足客戶的需求 2.快速回應：在最短時間內回應客戶的問題和需求，並提供有效的解決方案。 3.持續改進：不斷優化服務和產品，根據客戶的反饋進行改進。 4.數據保護：嚴格保護客戶的個資和數據隱私。 5.客製服務：根據客戶的需求和偏好提供量身定制的方案	4.5 客戶關係與品牌管理	●短期： 建立快速回應機制，確保客戶問題能夠在24小時內得到解決。 ●中期： 根據客戶反饋，持續改進服務流程和產品，提升客戶滿意度。透過數據分析，辨識客戶行為模式和市場趨勢，制定更有效的銷售策略。客戶滿意度分數標準：最低-2分,最高2分,希望滿意度達1分以上 ●長期： 通過持續的優質服務和個性化關懷，建立和維護與客戶的長期關係。不斷引入新的技術和方法，保持競爭優勢。
資訊管理	員工 客戶 供應商	☆：負 ☆：正	★：負 ★：正	☆：負 ☆：正	●負面： 不好的資訊管理則可能導致工作者效率低下、成本增加、安全風險、客戶流失，甚至引起法律風險與造成相關財務影響。 ●正面： 良善的資訊管理能提升工作效率、降低營運成本、增強資料安全性，並可提升客戶滿意度，這包括資料與隱私權相關之管理作為。	強化本公司的資訊安全管理，建立「資訊安全，人人有責」之觀念，確保客戶及同仁資料處理之機密性、完整性及可用性，務使本公司資料之處理均獲安全保障，提供安全穩定及高效率之資訊服務。	4.6 資訊管理	●短期： 落實與持續改善ISO/IEC27001資訊安全管理制度強化作業流程及管控措施。 ●中期： 針對企業資源規劃(ERP)系統及網路、機房之管理與維護， ●長期： ISO 27001驗證範圍擴展至全公司。	
永續供應鏈管理	客戶 股東		★：負 ★：正	☆：負 ☆：正	★：負 ★：正	●負面： 公司未篩選、評鑑、考核供應商之情況，或未選擇與公司永續、社會責任目標相符之供應商，將導致公司失去產品重要後盾而無法生產。 ●正面： 原物料供應商為支持公司營運之主要後盾，公開、公正、評鑑考核並隨時關注供應商之情況，並在永續經營理念下選擇與公司目標相符之供應商。	1.供應鏈透明化：：供應鏈運作過程公開，可追溯性、可驗證性地披露各環節資訊，作到資訊公開與共享 2.供應商多元化：每一種原物料、零件採購或工件加工至少有三家以上供應商(含廠內加工)作為選擇，其好處為，降低缺料風險、價格的比價、技術的交流效率及品質提升 3.反貪污與賄賂：公開詢、比、議價發包紀錄可追溯性、分級審核度的實施。 4.合規標準-經濟永續與合作政策：分為長期合作承諾、技術與知識共享、風險管理機制、成本與效益平衡	4.7 永續供應鏈管理	短期： 1.2025年與主軸生產直接原物料供應商簽署須遵循健樁「供應商社會責任及行為準則」與「供應商ESG自評表問卷」。 2.依據「供應商考核表」進行原物料及包材供應商評鑑，每季針對交易金額前30大供應商者進行評鑑作業。 3.預計2025年發表「供應鏈盡責管理報告」，並公告於網頁上。 ●中期： 實體稽核原物料及包材供應商，每年3家 ●長期： 實體稽核原物料及包材供應商，每年5家

☆潛在衝擊；★實際衝擊

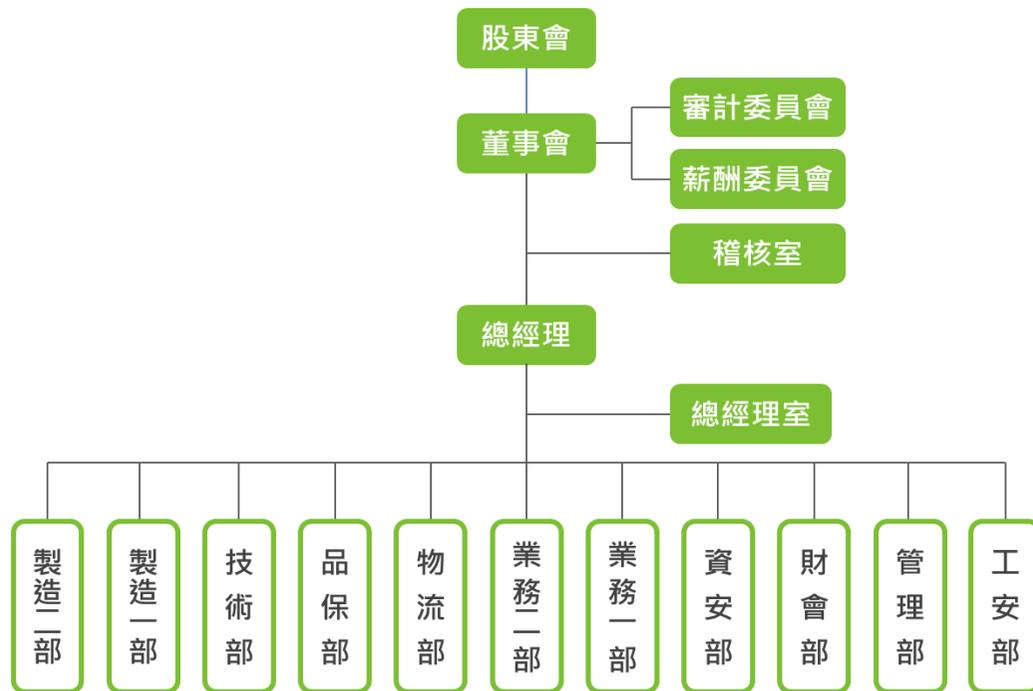
◆4.1 公司治理

● 治理結構及組成

健樁董事會為公司最高治理單位，並設有審計委員會、薪資報酬委員會，協助董事會進行監督之職責，並每季向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。而在永續策略管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高管理決策組織。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告第三章節（利害關係人溝通）。此外，本公司亦設有永續推動小組，針對永續議題進行管理及決策，由董事會指派總經理為永續推動小組召集人，其他委員包含對經濟、環境和社會的管理代表，並每季由永續推動小組召集人向董事會報告其決策及執行成果。本公司之永續報告書由董事長檢視，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2024年永續報告書於2025年8月12日舉行的董事會核准。

健樁董事會目前為第17屆共有7位成員，由葉展碩擔任董事長，其中有3位董事及4位獨立董事，任期皆為3年；而審計委員會有4位成員，100% 為獨立董事；薪酬委員會則有4位成員，100%為獨立董事。董事長亦為經營團隊成員，兼任行政作業及其他職能，以讓本集團得到有力及一貫之領導，更有效及有效率地規劃及執行長遠業務策略。為確保企業運作之獨立性。主席/董事長須定期申報利益衝突及接受獨立董事的監督。

2024年董事會共開會7次，平均出席率達94%。



公司治理架構圖

● 報導期間健樁治理單位人數、性別及年齡分佈詳如下表：



類別	組別	人數	治理單位	
			男	女
治理單位	性別	男	5	71%
		女	2	29%
	年齡	<30	0	0%
		30-50	2	29%
		>50	5	71%
	總人數		7	100%

註1：以2024/12/31在職人數為基準

註2：< 30不含30歲；30-50含30歲含50歲、> 50不含50歲

註3：法人董事會成員以代表人資料填寫



●2024年董事會成員與職務

職稱	姓名	性別	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	2024年董事會出席率
董事長	世大茂投資股份有限公司 代表人：葉展碩	男	國立彰化師範大學 電機工程學碩士 社團法人台灣智慧自動化與機器人協會 監事	健椿工業股份有限公司 總經理	86%
董事	鎔穩投資股份有限公司 代表人：葉蔡秀華	女	大城國小畢業 健椿工業(股)公司副董事長	無	100%
董事	葉珊綿	女	朝陽科技大學企業管理系	健椿工業股份有限公司 特助	100%
獨立董事	賴博司	男	國立彰師大電機工程博士 苗成企業(股)公司董事長 中華民國綠色能源科技協會副理事長 國立彰化師範大學會計學系兼任助理教授	中華民國工業區廠商聯合總會 理事長	100%
獨立董事	陳財榮	男	國立中山大學電機工程博士 中華民國綠色能源科技協會榮譽理事長	國立彰師大電機工程學系 兼任教授	100%
獨立董事	張峻榮	男	國立台灣大學機械工程系 斯凱孚股份有限公司總經理	SPINDEL- UND LAGERUNGSTECHNIK FRAUREUTH GMBH Senior Advisor	75%
獨立董事	陳碩甫	男	美國長島大學會計碩士 國立中興大學 會計稅務 專業人才培訓班 授課講師 耘勤聯合會計師事務所 執業會計師 善德生化科技股份有限公司 獨立董事 中美生技醫藥股份有限公司 監察人 衛斯特環保科技股份有限公司 獨立董事	耘勤聯合會計師事務所 執業會計師 衛司特科技股份有限公司 獨立董事 善德生化科技股份有限公司 獨立董事	100%

●董事會多元性

健樁董事選舉依據「公司法」第192-1條採候選人提名制度，且依法令規定，持有本公司已發行股份總數1%以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，並於股東常會中由股東進行投票選舉。董事候選人提名與遴選將董事組成多元性納入考量，包含性別、年齡、國籍、文化等基本條件，以及專業知識、背景及產業經歷等，使公司選任之董事具備行使其職權所必備之知識、技能及素養，並在經濟、環境和社會議題及相關衝擊都具有豐富的管理經驗以及與本公司衝擊相關之能力。且為維護董事會的獨立性，亦依據「公司法」及「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」設置及遴選獨立董事。

本公司董事組成員備多元背景，囊括金融業務、資訊科技等不同產業經驗、學術等專業背景，並考量了性別、年齡、國籍等多元文化組成，其中包含2名女性董事，以使董事會多元化。董事會成員的主要經歷及其它重要職位資訊，請詳本公司2024年度股東會年報之董事成員簡介。

本公司依據「公司法」第206條之規定，於董事會議事規範中明文規定，若董事對於會議之事項，與其自身或其代表之法人有利害關係時，如：涉及擔任本公司經理人或子公司董監事派任、涉及解除競業責任等，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，並不得加入討論及表決以進行迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。此外，為了落實執行本公司及子公司對利害關係人交易相關規範，以公司利益為優先並確保公平交易原則，避免圖私利之機會。董事會成員及其利益迴避情形（包含董事會日期、應迴避董事、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形），請詳本公司2024年度股東會年報。

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事（說明如下），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。各部門溝通方式如下：

- 會計部門：每月財務資訊及每季財務報告
- 內部稽核部門：本公司內部稽核為獨立單位，配置專任的稽核人員，直接隸屬董事會。稽核主管的任免，須經審計委員會同意，並提董事會決議；稽核人員的任免、考評及薪資報酬，由稽核主管簽報董事長核定。除在董事會例行會議報告外，必要時並向董事長、總經理及獨立董事報告。

透過內部稽核藉以評估及檢查內部控制制度之有效性，財務報表之可靠性，相關法令之遵循及衡量營運效率，適時提供改善建議以確保各項制度得已持續有效實施，並協助管理階層達成公司發展之目標。

◆稽核之主要工作職掌為：

- 年度稽核計畫之擬定與辦理。
- 與受稽核部門溝通協調擬改善之建議事項。
- 改善建議事項之追蹤與覆核。
- 內部控制各項作業程序修訂建議。

◆獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通政策：

- 獨立董事每年至少一次與內部稽核主管（含稽核人員）座談會，就本行各單位及子公司之內部稽核檢查意見等議題進行溝通及作成紀錄；若遇重大偶發異常事項得隨時召集會議。
- 獨立董事每年至少二次與會計師單獨座談，就本行之財務報告查核狀況或其他會計議題進行溝通；若遇重大偶發異常事項得隨時召集會議。

◆歷次獨立董事與會計師或內部稽核主管溝通情形摘要：

2024年度	性質	溝通對象	溝通事項	溝通方式	結果
2024/03/12	董事會會前會	本公司稽核主管	討論內部稽核執行情形	會議報告及討論	無異議
		本公司會計師	112年度財務報告查核之依據、意見、範圍及查核重點說明	會議報告及討論	經審議後送董事會決議
2024/05/07	董事會會前會	本公司稽核主管	討論內部稽核執行情形	會議報告及討論	無異議
		本公司會計師	113年度第1季財務報告核閱之依據、意見、範圍及核閱重點說明	會議報告及討論	經審議後送董事會決議
2024/08/08	董事會會前會	本公司稽核主管	討論內部稽核執行情形	會議報告及討論	無異議
		本公司會計師	113年度第2季財務報告核閱之依據、意見、範圍及核閱重點說明	會議報告及討論	經審議後送董事會決議
2024/11/11	董事會會前會	本公司稽核主管	討論內部稽核執行情形	會議報告及討論	無異議
		本公司會計師	113年度第3季財務報告核閱之依據、意見、範圍及核閱重點說明	會議報告及討論	經審議後送董事會決議

於報告期間，關鍵重大事件的性質和總數請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息，2024年度本公司經提報董事會並發布於公開資訊觀測站之關鍵重大事件共8件，性質為選任董事長、委任薪酬委員會及財務報告等。

● 董事會進修及績效評估

為增進董事之專業知識及技能，健椿工業股份有限公司每年度依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。董事會進修情形（包含參與董事、進修日期、參與課程資訊、主辦單位、時數等），請詳本公司之2024年度年報。

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
獨立董事	陳財榮、賴博司、張峻榮	2024/08/08	社團法人中華民國公司治理協會	氣候變遷對財務報表之影響	3
				數位賦能驅動營運管理再升級	3
獨立董事	陳碩甫	2024/07/26	社團法人中華民國公司治理協會	地緣政治下台灣產業之轉型機會與挑戰-PMI/NMI獨家剖析	3
		2024/06/21		股東會、經營權與股權策略	3
法人董事代表人	葉展碩	2024/01/23	社團法人中華民國公司治理協會	企業財報常見缺失及實例研討	3
				董事會如何閱讀財務報表與案例解析	3
法人董事代表人	葉蔡秀華	2024/08/08	社團法人中華民國公司治理協會	氣候變遷對財務報表之影響	3
				數位賦能驅動營運管理再升級	3
董事	葉珊綿	2024/08/08	社團法人中華民國公司治理協會	氣候變遷對財務報表之影響	3
				數位賦能驅動營運管理再升級	3

為增進董事運作效能，公司依據「上市上櫃公司治理實務守則」訂定了董事會績效評估辦法，績效評估之頻率為每年至少執行一次董事會與功能性委員會之績效評估，並採用問卷方式自評。績效評估結果請詳本公司之2024年度年報。

本公司薪酬政策如下：

- (1) 本公司董事之報酬係依據「公司章程」支付酬金，經理人報酬經由薪資報酬委員會及董事會決議，其酬金依個人績效評估結果、參考同業薪資水準及公司整體營運績效。經理人之薪資報酬，分為薪資、獎金及員工酬勞。董事酬勞依本公司章程第25條訂定，本公司年度如有獲利，本公司得以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於百分之五。而高階管理階層薪酬之請詳本公司之2024年度年報。
- (2) 本公司薪酬發放係依據「公司章程」發放，公司章程需經股東會通過，而每年度皆需於股東常會報告前一年度之員工酬勞及董事酬勞分派情形。
- (3) 本於董事會下設有薪資報酬委員會，與審計委員會相同位階，其組成由四位獨立董事組成，針對經理人之薪酬進行公平合理之審議與裁決。

● 公司誠信經營

健椿設有負責公司誠信道德及責任商業行為管理之單位（管理部），負責統籌公司責任商業行為政策規範之制定、監督、執行以及舉報案件的調查與懲處，並每季向董事會及審計委員會就從業道德、法規遵循、舉報事件等事項進行報告。為健全公司治理之監督功能，公司內外部均設有相關諮詢及舉報管道，並透過月朝會、員工申訴專線/信箱、公司官網宣導告知員工及其他利害關係人諮詢及舉報管道。若有任何違反誠信經營或責任商業行為之情事發生，員工也可透過員工申訴專線/信箱，即時向管理階層反映並提出意見。而外部之利害關係人若查知相關違反誠信經營/商業道德行為之情事，可利用本公司稽核室及聯合服務中心設置之專線或官網之利害關係人專區檢舉。

公司於接獲舉報案件後，立即依據案件性質安排權責單位進行調查，並妥善記錄及追蹤處理。對於舉報者身分、舉報內容及參與調查者予以保密，以避免其受到不公平對待或報復。對於經確認屬實的個案，則視情節採取包括終止僱傭契約或業務往來及採取必要的法律行動。公司並於每月定期進行收件數與處理進度之彙整統計與追蹤。

同時，亦會透過月朝會、公司內部公告宣導，提供員工認知並預防類似案件再次發生。健椿於2024共接獲0件舉報案件。

諮詢與舉報管道	
外部管道	公司官網
內部管道	月朝會、營管會、勞資會議、員工申訴專線 / 信箱

◆4.2 營運財務狀況

- 本公司2023年、2024年營收及每股盈餘如下表：

項目	2023年	2024年
營業收入(千元)	1,198,998	1,196,238
營業毛利(千元)	339,380	367,138
營業利益(千元)	133,228	157,355
稅前淨利(千元)	203,053	243,895
稅後淨利(千元)	160,084	192,211
每股盈餘(元)	2.74	3.28

- 本公司獲利能力如下表：

項目	2023年	2024年	
財務結構	負債占資產比率	47.72%	40.37%
	長期資金占不動產、廠房及設備比率	143.58%	152.87%
償債能力	流動比率	192.05%	244.17%
	速動比率	147.46%	179.28%
	利息保障倍數	16.36%	20.86%
獲利能力	資產報酬率	7.1%	8.5%
	權益報酬率	13.32%	14.47%
	稅前純益占實收資本額比率	34.70%	41.68%
	純益率	13.35%	16.07%
	每股盈餘(元)	2.74	3.28

- 組織所產生及分配的直接經濟價值如下表： (單位：千元)

項目	2023年	2024年
產生之直接經濟價值 (A) (註1)	1,220,010	1,247,904
分配之直接經濟價值 (B)	1,045,169	1,052,591
營運成本	859,618	829,100
營業費用-員工薪資與福利	78,199	91,747
支付資人款項 (註2、註4)	71,733	53,247
支付政府款項 (註3)	35,115	74,658
社區投資	504	3,839
留存之經濟價值 (A-B)	174,841	195,313

註1：包含各年度個體之營業收入、利息收入、股利收入、租金收入、其他收入、其他利益及投資收益。

註2：包含各年度發放之現金股利、利息費用。

註3：包含各年度之營業稅、營所稅、地價稅、房屋稅、燃料稅、牌照稅、印花稅等。

註4：最近3年度股利配發情形詳股東會議事錄。



◆4.3 氣候風險與機會

- 董事會為健碁對於氣候相關風險與機會管理的最高治理單位，負責監督各項策略發展與政策擬定，確保健碁能面對未來衝擊與發展潛在機會。
- 董事會成員每年4次督導公司氣候變遷策略與目標，與永續發展運作情形與成果。例如：能、資源使用，節能減碳等如何因應氣候變遷風險等議題之商討。
- 面對氣候變遷議題之影響，健碁依照TCFD提出的指引，分析氣候變遷帶來的風險，以及未來在氣候變遷議題下因應之道，從推行ISO14064-1碳盤查著手，從低減碳排放逐步邁向淨零。
- 健碁非屬能源密集性產業，目前尚未直接受到溫室氣體減量法等相關氣候變遷法規規範，但本公司自2020年導入 ISO 14001及 ISO 45001環境及安全衛生管理系統後，隨時關注全球法規的變動發展，並定期盤查、鑑別環安衛相關法規及國際相關公約，避免發生違反規範的風險。

● 健碁氣候變遷管理政策

- 成立永續推動小組管理氣候變遷之影響，將控制風險與機會及節能減碳等項目納入考量，每年度對董事會說明計畫及報告成效。
- 2024年已取得ISO14064-1第三方驗證，將持續揭露碳資訊，持續改善。
- 配合政府 2050 淨零排放目標，以達企業之永續發展

● 健碁氣候變遷風險與機會鑑別流程建立：

- 蒐集國內外工具機、主軸同業氣候相關風險與機會議題
- 內部會議討論，評估對公司會產生的潛在影響
- 根據預測的潛在影響，歸納出公司重大氣候相關風險與機會



風險類別	風險構面	風險內容 (即風險因子)	影響 時程	風險對公司策略、營運、 財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
轉型風險	政策和法規	國內政府碳費徵收	長期	國內外碳費的徵收，營運成本將會增加	1.落實ISO14064-1碳盤查，找出高碳排放來源，尋求改進對策 2.推行ISO50001節能行動，低減與節約用電、減少排碳 3.建置太陽能發電	1.委託查核以驗證系統有效，增加第三方驗證費用約50萬元 2.廠房屋頂建置太陽能發電，設置費用約1億5千萬	1.ISO系統每年作第三方認盤 2.盤點廠區內可建置太陽能板的屋頂面積，評估屋頂太陽能建置成本
轉型風險	市場	原物料成本上漲	短期	公司策略影響: 1.成本轉嫁 2.產品組合調整 3.供應鏈多元化 營運影響: 1.生產效率提升 2.庫存管理 3.供應鏈管理 4.技術創新 財務影響: 1.毛利率下降 2.現金流壓力	1.價格策略調整 2.成本控制 3.創新與研發	研發創新支出提高5%	1.氣壓主軸設計與生產 2.內藏式主軸量產 3.開發油浸機及油霧回收機

註：影響時程定義為：短期1-2年、中期2-6年、長期6年以上

● 氣候相關機會的影響及因應方案

機會類型	機會內容	影響時程	機會對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
資源效率	使用更高效率的生產和配銷流程	中期	監控設備使用狀況與改善提升效率	<ul style="list-style-type: none"> 透過機台設備數據分析，隨時掌握機台生產之正常/異常狀況 檢討現行設備優化或汰舊換新，以提高生產效率，減少能源浪費 藉由 ISO 50001 能源管理系統，適時改善製程效率，降低用電。 	預估投入設備監測與設備改善成本約1千萬元	<ul style="list-style-type: none"> 即時化監測生產設備 購置新機台提升效率
產品和服務	開發新產品和服務的研發與創新	中期	碳足跡驗證，改善碳排放，低減生產成本	<ul style="list-style-type: none"> 配合可控供應商測試與應用新材料或新製程，縮短製程，低減碳排放量 推動ISO14064-1碳排放數據統計蒐集分析 	<ul style="list-style-type: none"> 聘請顧問公司輔導與第三方驗證約80萬元 投入新製程或設備約350萬元 	<ul style="list-style-type: none"> 蒐集製程碳足跡數據以縮短製程減低碳排放量 新設備/新製程碳排放量蒐集
韌性	參與可再生能源項目並採用節能措施	長期	使用再生能源發電，自給自足	<ul style="list-style-type: none"> 建置太陽能發電，一半自用，一半外售 公司再生能源佔比逐漸增加，將來也可以抵消碳排 	廠房屋頂建置太陽能發電設置費用約1億5千萬元	<ul style="list-style-type: none"> 由低碳轉型增加客戶訂單及投資機構關注，有益公司未來長遠規劃。 盤點廠區內建築物，可建置太陽能板的屋頂面積，評估屋頂太陽能建置成本 50%自用，50%外售

註：影響時程定義為：短期1-2年、中期2-6年、長期6年以上

氣候變遷之相關風險管理流程係依據健椿『公司環境議題及風險管理辦法』之規定執行

負責單位為本公司之環安衛管理委員會，不定期蒐集氣候相關風險與機會，彙整出氣候相關風險與機會議題清單，召開會議進行年度風險識別並進行篩選，歸納出重大氣候相關風險與機會，落實現有管理措施與因應方案。



◆4.4 法規遵循

本公司於2024年無違反社會與經濟領域法律及/或法規的重大罰款，亦無任何非金錢制裁之事件發生。重大案件定義為金錢制裁超過100萬台幣之相關罰款，非金錢制裁但將影響公司營運之案件。

法規鑑別作業流程：



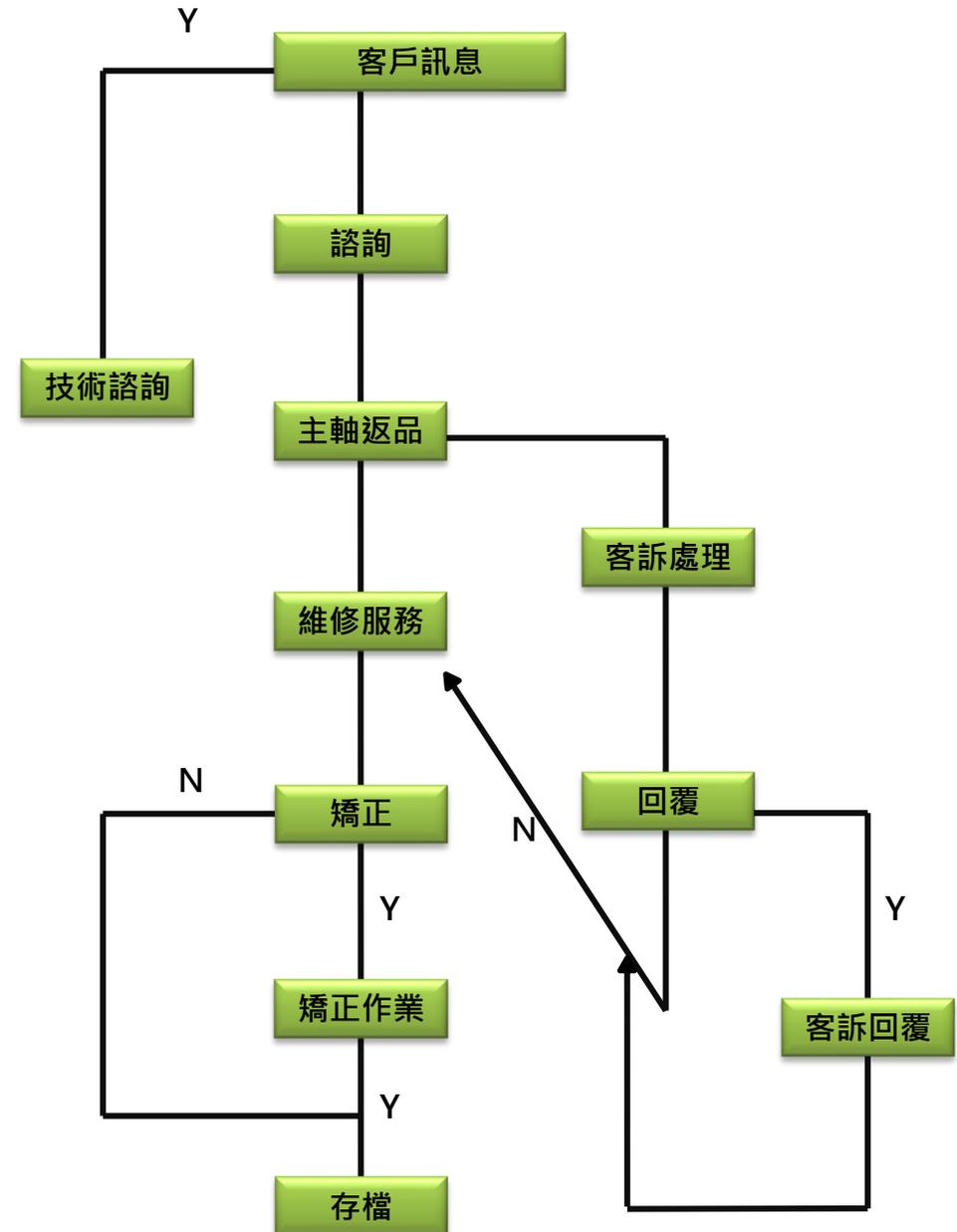
◆4.5 客戶關係與品牌管理

● 客戶關係與品牌管理

重大主題：客戶關係與品牌管理

<p>描述為管理該重大主題和相關衝擊而採取的行動</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.建立透明的溝通渠道，及時回應顧客的使用和技術問題。提供完整的產品使用說明和對策，並設立專門的顧客服務團隊，解決顧客的疑慮。 2.在負面事件發生後，第一時間與客戶聯繫。詳細調查事件發生的原因，找出問題根源，為客戶提供具體的解決方案，並確保問題得到徹底解決。
<p>跟踪行動有效性的過程</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.每年定期客戶滿意度調查 2.針對客戶反映品質問題開立客訴單，相關單位兩週內提出基本報告 3.定期追蹤平均問題解決時間 4.統計客戶回購率
<p>行動的有效性 (實現目標和指標的進展)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.2024年度客戶滿意度平均分數達1.71分 (滿分2分)。 2.2024年度公司客戶客訴單平均回覆天數14天。 3.2024年本公司無違反產品與服務資訊和標示相關法規之事件，亦無任何違反自願性規範之情事發生。 4.2024年本公司無違反有關行銷傳播法規之事件，亦無任何違反自願性規範之情事發生。

服務管理程序如下圖：



◆4.6 資訊管理

重大主題：資訊管理

描述為管理該重大主題和相關衝擊而採取的行動	導入ISO 27001系統，並成立「資訊安全管理委員會」，每年制定「資訊安全目標規劃」，包含資安政策宣導、資安教育訓練、資安文章分享及重要系統之維運管理。
跟踪行動有效性的過程	<ol style="list-style-type: none"> 1.每年經由第三方驗證ISO 27001之證書有效性 2.每年召開管審會議審查「資訊安全目標規劃」執行結果。 3.每年由管理代表宣達是否維持或修訂資訊安全政策、目標及績效標準，並由資訊安全管理委員會依資安政策擬定適合之衡量項目，經由主任委員核准後實行。 4.每年由資訊安全管理委員會進行資安風險鑑別與評估作業，並針對高風險項目研擬適當之因應措施。
行動的有效性（實現目標和指標的進展）	<ol style="list-style-type: none"> 1.2024年無發生資安危害事件或二、三級資安事件（表1）。 2.2024年本公司無任何與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴。

● 表 1 資訊安全事件等級

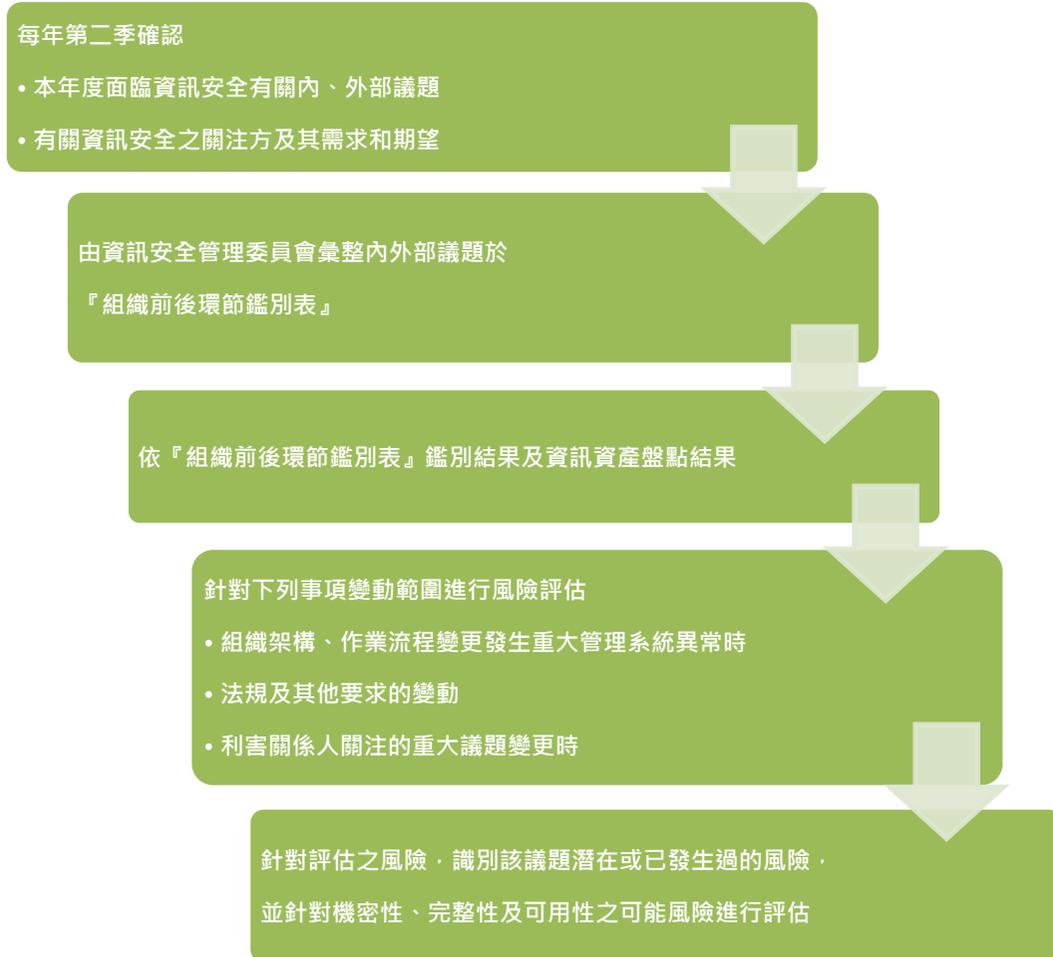
等級	發生情形	通報時限	通報對象
三級事件	<ol style="list-style-type: none"> 1.極機密等級資料遭洩漏 2.核心業務系統或資料遭嚴重竄改 3.核心業務運作遭影響或系統停頓，無法於可容忍中斷時間內回復正常運作 	30分鐘內	資訊單位/ 管理代表/ 稽核單位/ 財會單位 (公司發言人)
二級事件	<ol style="list-style-type: none"> 1.機密等級、內部使用資料遭洩漏。 2.核心業務系統或資料遭輕微竄改。 3.核心業務運作遭影響或系統效率降低，於可容忍中斷時間內回復正常運作。 	8小時內	資訊單位/ 管理代表/ 稽核單位/ 財會單位 (公司發言人)
一級事件	<ol style="list-style-type: none"> 1.一般使用資料遭洩漏。 2.非核心業務系統或資料遭竄改。 3.非核心業務運作遭影響或短暫停頓。 	24小時內	資訊單位

健碁設有資訊安全管理委員會，並由總經理擔任主任委員負責公司資訊安全管理制度之政策及目標核准、相關事務之資源取得、分配、協調與督導。指派高階管理階層擔任管理代表，負責資安各標準制度之建置、實施與維持，資源調度等事項之協調及研議。

健碁明訂資訊安全政策旨在透過遵循國際標準和框架，深化資訊安全與機密資訊保護機制，以維護公司的競爭力。政策包括定期風險評估、採用PDCA方法架構多層防禦、建立事件通報應變機制、不定期稽核作業，以及每年或有重大變更時重新評估並修訂政策。這些措施確保資訊安全管理的目標得以達成。

本公司亦加入資安聯盟以獲取最新資安預警情資，並詳細規範了人員進出管制區域的管理辦法、重要資訊設備的保護措施、資訊機房的設置要求、外部行動媒介的使用規範、密碼保護責任、短期不使用設備的保管要求、以及網路使用者的授權範圍。這些措施旨在全面提升企業的資通安全管理。

健碁資安風險鑑別流程如下：



◆4.7 永續供應鏈管理

重大主題：永續供應鏈管理

<p>描述為管理該重大主題和相關衝擊而採取的行動</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.持續推動原物料供應商簽署「供應商社會責任及行為準則」。 2.訂定年度原物料及包材供應商稽核計畫，實地走訪供應商現場進行稽核。 3.針對原物料及包材供應商，每三年進行一次環安衛調查，並要求最終須通過ISO 14001及ISO 9001認證。 4.落實永續供應鏈管理制度五大流程
<p>跟踪行動有效性的過程</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.每半年依據「供應商評鑑調查表」針對原物料、包材供應商及加工商進行評鑑。 2.透過問卷調查方式持續追蹤供應商品質及環境管理系統落實程度。 3.依據「年度原物料及包材供應商稽核計畫」進行實地稽核。
<p>行動的有效性（實現目標和指標的進展）</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.2024年原物料、包材供應商及加工商評鑑家數共計40家，評鑑結果均合格，合格比例100%。

2024年健椿有交易之供應商共有115家，均為國內廠商。2024年健椿100%供應商採購金額來自當地採購，當地係指交易對象設立登記在台灣。為避免供應短缺或其他外在因素造成斷料，健椿亦積極培養第二或第三供應商，針對新供應商在遴選時亦優先考慮通過ISO相關認證之供應商。此外，健椿培養長期合作夥伴，透過營運時緊密配合模式，共同追求企業永續經營與相互成長，才能保有高機動性及供料快速，亦希望能促進國內經濟發展，提高就業機會，不但替公司節省成本，也能節約能源，再加上客戶端的回收再利用，替環保盡一份力量。

本公司積極與供應商夥伴合作，協助其建置技術能力，共同追求企業永續經營及成長，持續落實當地採購，促進在地經濟及降低運輸能耗。同時亦可降低供應風險。

●本公司將自2025年起，永續供應鏈管理制度採用以下五大流程落實：



B.本公司新增供應商流程如下：

- Step1.凡屬新供應商在與本公司交易前，託工人員必須先行要求新供應商填寫『新增（修改）供應商基本資料表』、『供應商環境管理調查表』及『供應商職安衛管理調查表』，另供應商評鑑結果由評鑑人員記錄於『廠商評估紀錄表』。
- Step2 物流單位人員依據上述表單內容，完成必要之評估作業；必要時，可會同品保單位與製造單位主管、環境考量面鑑別人員及危害鑑別與風險評估人員共同執行，並將評估結果記錄之。
- Step3.物流單位主管考量下列狀況後核決，列為本公司合格供應商，登錄於『合格供應商名冊』。
- Step4.已通過ISO9001認證之供應商。
- Step5.已取得CNS中華民國國家標準、UL英文保險商試驗所、JIS日本工業國家標準認證、GS德國產品安全認證、CE歐洲產品合格認證等產品認證之供應商。
- Step6.客戶已確認指定之供應商。
- Step7.經品保單位確認樣品品質之供應商，確認情形應記錄於廠商評估紀錄表。
- Step8.供應商之環安衛考核：新供應商應調查其所提供產品 / 服務可能對環境及職安衛造成之影響，並將結果記錄於『供應商環境管理調查表』及『供應商職安衛管理調查表』。發出環安衛管理調查表以評估現有已配合的供應商環安衛管理現況，若調查結果屬於C級或存有重大職安衛管理缺失，則託工人員應透過溝通要求其參與推動與改善；無法配合改善者應設法取得第二來源以減少因採購造成的環安衛衝擊。

2024年度健樁100%之新進供應商均已通過此評估。

C.本公司管理既有供應商的流程如下：

- 1.每年對於特定的供應商實施定期評鑑並紀錄於『供應商評鑑調查表』&『供應商環境管理調查表』及『供應商職安衛管理調查表』，對象選定與產品有直接關係之各製程加工託外廠商或選定的外購成品供應商；
- 2.供應商評鑑：
 - 2-1 經評定為A級的（加工）供應商得每3年做循環評鑑1回。
 - 2-2 經評定為B級的供應商至少每2年做定期評鑑1回。
 - 2-3 經評定為C級（含）以下的供應商至少每1年做定期評鑑1回。
 - 2-4 其他經公司核定之特定供應商評鑑者得至少評鑑一回。
 - 2-5 經物流單位評核為不需評鑑者得於供應商基本資料表備註之。
 - 2-6 『供應商環境管理調查表』及『供應商職安衛管理調查表』由本公司依調查結果進行評估，並判定評估結果為符合或再改善。
 - 2-7 針對定期評估品質與環安衛管理狀況不佳之供應商，應由物流單位人員或尋求合格環境考量面及危害鑑別、風險與機會評估人員協助，與供應商檢討原因並要求提出改善措施，供應商若無明顯改善而重覆相同品質不良或重大環境缺點狀況時，物流單位人員應考慮停止交易尋求開發新合格供應商替代之。

審核項目	適用對象	2024年	2024年
		審核家數(註)	完成率
簽署廢棄物管理聲明	全體供應商	59	簽署率100%
填寫供應商ESG自評表問卷	全體供應商	0	評估比率0%
執行溫室氣體排放量計算	全體供應商	0	評估比率0%
針對供應商是否有回收已售出之產品及產品包裝材料作為審核標準	全體供應商	0	評估比率0%
供應商節能措施	全體供應商	0	評估比率0%
供應商節水措施	全體供應商	0	評估比率0%
針對供應商產品是否獲得環保獎項或相關認證作為審核標準	全體供應商	0	評估比率0%
針對供應商產品是否使用再生原物料作為審核標準	全體供應商	0	評估比率0%
針對供應商是否制訂環境保護政策及設立目標標的作為審核標準	全體供應商	0	評估比率0%
針對供應商是否有違反環境法規被處罰款的記錄作為審核標準	全體供應商	0	評估比率0%

註：審核家數為0之項目，預計於2025年將全面執行。

◆5.1 能源與溫室氣體管理

● 溫室氣體排放

2024年健椿的溫室氣體總排放量中，89.6%是來自於電力的使用，故範疇二間接能源排放(2,251.5569公噸CO₂e)，為溫室氣體排放的主要來源。

為加強溫室氣體管理，健椿於2024年導入ISO 14064-1溫室氣體盤查標準，並取得查證證明書。健椿主要能源來源為汽油、柴油與電力，其中以電力為大宗。2024年範疇一溫室氣體排放量為261.4210公噸CO₂e。

本公司已導入ISO 50001能源管理系統，透過如擴大再生能源使用等方式，以抑制能源使用所產生的間接排放。範疇二溫室氣體排放透過碳盤查、碳足跡計算、生命週期評估，檢視公司營運所面臨的衝擊，並評估範疇一、二的風險及其減緩策略，根據各項盤查與評估結果，持續執行減碳措施，以期有效降低溫室氣體排放風險。

● 各年度範疇一與範疇二盤查結果整理如下表：

種類	單位	2023年	2024年
汽油	公噸CO ₂ e	22.8597	32.8798
柴油	公噸CO ₂ e	34.0701	36.8334
其他	公噸CO ₂ e	182.1123	191.7078
範疇一小計	公噸CO ₂ e	239.0421	261.4210
電力	公噸CO ₂ e	2,291.2708	2,251.5569
範疇二小計	公噸CO ₂ e	2,291.2708	2,251.5569
總排放量=範疇一+範疇二	公噸CO ₂ e	2,530.3129	2,512.9779
個體營收	仟元	1,198,998	1,196,238
溫室氣體排放強度 (總排放量/個體營收)	公噸CO ₂ e/仟元	0.00211	0.00210

註1：數據統計範疇為健椿重要營運據點。

註2：進行盤查之溫室氣體種類包括：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs) 四種溫室氣體。

註3：使用的標準為依據ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準；彙整溫室氣體量的方法：營運控制權法。

註4：使用的方法學：全球暖化潛勢 (GWP) 引用IPCC 2021第六次評估報告之全球暖化潛勢值、排放係數法及質量平衡法計算。

註5：使用的計算工具為依據ISO 14064-1。

註6：所用之轉換係數的來源：行政院環境保護署所公佈最新之溫室氣體排放係數管理表6.0.4版。

註7：範疇二包含外購電力，引用報告書撰寫年經濟部能源局公告之係數計算：2024年電力排放係數=0.494公噸CO₂e。

註8：其他項目中包含：丁烷 (C₄H₁₀)、WD-40、LW-7063環保級清潔劑、冷媒、滅火器、水肥。

● 能源管理

為瞭解組織內部之能源消耗情況，本公司自2023年起開始盤查及監控組織內部之能耗，2024年能源使用類別包含外購電力、汽油及柴油，本公司2024年能源使用總量為18,045GJ，較2023年上升約3.3%，主因為廠區內用電量提升，本公司已規劃藉由ISO 50001能源管理系統，改善製程效率，以期在未來逐步降低用電需求。

另外，健椿全面推動冷氣使用控管與設備節電行動，包括尖峰時段關閉部分空調、落實閒置設備斷電等，整體用電效率有所提升，逐步達成節能目標。相關行動已納入內部能源管理制度，並定期追蹤與檢討執行進度，展現公司持續改善能源效率之決心。

● 各年度總能源消耗量如下表：

能源類型	能源消耗量	
	2023年	2024年
柴油 (GJ)	450	473
汽油 (GJ)	320	472
外購電力 (GJ)	16,698	17,100
總能源使用量 (GJ)	17,468	18,045
個體營收(仟元)	1,198,998	1,196,238
能用密集度(GJ/每仟元營收)	0.0146	0.0150

註1：數據統計範疇為健椿重要營運據點。

註2：熱值轉換係參考能源局「2020年能源統計手冊能源產品單位熱值表」公告之數值計算。汽油熱值為0.033 GJ/公升；柴油為0.035 GJ/公升；電力為0.0036 GJ/度。

註3：因本公司屬於製造性質產業，故選用仟元營收為能源密集度分母。

◆5.2 廢棄物管理

●廢棄物產生、處置移轉及直接處置總表 (單位：公噸)

項目	處理方式 (直接處置/處置移轉)		2022年	2023年	2024年
非有害事業廢棄物產生量					
D-0999污泥	處置移轉	其他回收作業 (清運)	12.88	2.34	5.87
D-1799廢油	處置移轉	其他回收作業 (清運)	11.99	9.76	24.13
D-1801事業一般性垃圾	直接處置	焚化處理 (不含能源回收)	73.92	73.92	73.92
合計			98.79	86.02	103.92

註1：數據範圍為健椿於臺灣之所有營運據點。
 註2：本公司無有害事業廢棄物，非有害事業廢棄物為D-0999污泥、D-1799廢油、D-1801一般垃圾。
 註3：事業一般性垃圾依廢棄物清運合約。

●廢棄物處置移轉說明-按回收作業從處置中移轉的廢棄物 (單位：公噸)

項目	項目處置移轉方式	2022			2023			2024		
		現場	離場	小計	現場	離場	小計	現場	離場	小計
非有害事業廢棄物	其他回收作業 (污泥廢油)	0	20.48	20.48	0	12.1	12.1	0	30.0	30.0
	小計	0	20.48	20.48	0	12.1	12.1	0	30	30

註1：數據範圍為健椿於臺灣之所有營運據點。
 註2：現場指本公司於廠內自行處理之廢棄物，離場則為委託外部第三方公司清運及處理。
 註3：本公司無有害事業廢棄物，非有害事業廢棄物為D-0999污泥、D-1799廢油、D-1801一般垃圾。

●事業廢棄物直接處置說明-按處置作業直接處置的廢棄物 (單位：公噸)

項目	項目處置移轉方式	2022			2023			2024		
		現場	離場	小計	現場	離場	小計	現場	離場	小計
非有害事業廢棄物	焚化處理 (含能源回收)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	焚化處理 (不含能源回收)	-	73.9	73.9	-	73.9	73.9	-	73.9	73.9
	掩埋處理	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	其他直接處理	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	總量	-	73.9	73.9	-	73.9	73.9	-	73.9	73.9

同上註1~註3

◆5.3 水資源管理

近三年取水量					
項目	來源/終點	單位	2022年	2023年	2024年
取水量	第三方的水	百萬公升	19.502	12.671	8.115
個體營收		億元	11.15	11.99	11.96
取水強度 (取水量/個體營收)		百萬公升/億元	1.75	1.06	0.68

註1：數據範圍為健椿於臺灣之所有營運據點。
 註2：無取自自來水資源壓力地區之用水，且取水、排水皆屬於淡水。

●取水量

健椿台灣廠區位於彰化縣線西鄉，根據世界資源研究所的「水資源風險評估工具」，顯示本公司所在地區水資源壓力為「Low-Medium risk (1-2)」，公司各廠區內均使用100%自來水水源，2024年總取水量為8.115百萬公升，2024年取水強度為0.68百萬公升/億元。2024年度取水量較2023年度下降35.81%，主因為本公司每季定期召開環安衛委員會會議並在會議上檢討公司用電量、用水量等部分，各單位主管及主任委員有共識，逐步減少用水和用電的浪費。

透過總務課園藝維護作業調整澆水頻率及澆水方式、時常留意公司水錶，若發現異常數值飆高即刻安排人員調查抓漏、盡速改善公司偶發之漏水設備...等方式，公司歷年用水量有逐步下降的趨勢。且因製程因素無工業廢水產出，僅有生活廢水排放，不會對環境造成水汙染之不良影響。

所有的廢水處理與排放均符合當地政府和環境部門的法規要求，我們遵守標準和規定，確保對周邊環境的影響最小化。在公司內部也透過海報、標語讓節水觀念融入辦公生活的每個細節，讓每位員工都有節水的好習慣。



◆6.1 員工概況與福利

重大主題：人才吸引與留任

描述為管理該重大主題和相關衝擊而採取的行動	<ol style="list-style-type: none"> 1.提供健全的人事制度，健全多向的溝通管道，鼓勵員工參與，促進勞資和諧，並吸引更多的人才。 2.提供完善福利制度，如舉辦年終尾牙、國/內外員工旅遊活動、春節、勞動節、中秋節、父親節、母親節、及生日禮券、婚喪喜慶津貼、生育、托育、購屋等補助。
跟踪行動有效性的過程	<ol style="list-style-type: none"> 1.績效評核每半年1次，作為晉升、薪資調整，獎金發放之依據。 2.定期召開職工福利委員會，致力維護及提升員工福利相關政策及措施。 3.定期召開勞資會議，建立有效的溝通機制，促進勞資和諧。
行動的有效性 (實現目標和指標的進展)	<ol style="list-style-type: none"> 1.為維持勞資雙方溝通順暢，2024年勞資會議舉辦共4次，勞方代表與資方代表各佔50%，符合相關法規要求。 2.2024年公司聘用58名越南籍外籍員工(占員工總數23.7%)。 3.截至2024年止，無任何性別、種族歧視案件或違反人權之勞動實務申訴，且無違反原住民權益之事件，亦未發生強迫勞動、童工、自由結社、歧視、超時加班、或被申訴等違反情事。 4.勞資雙方關係和諧，2024年公司無爭訟事件及勞資間關係尚須協調之情形。

●人力結構

於報告期末，健椿員工總人數為245人，均為正職員工，其中包含58人為外籍勞工，2人為身心障礙者。健椿在營業據點所在地線西，以線西當地員工為優先聘雇對象，當地雇用比例達32%以上。健椿確實遵循政府主管機關勞動相關法令規範，從未雇用童工，如雇用外籍人士，則依據當地法令之相關規範辦理。在員工戶籍分布上，超過66%員工來自主要營運據點彰化，23.7%為來自越南之外籍員工，另8%來自於台中，其餘尚有少數來自雲林、嘉義、南投、新北等地區。在員工工作地點分佈上，100%員工均位於本公司營運據點(彰化線西)。

健椿重視多元化與職場包容，員工招募、薪酬及福利不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務等不同而有所差異，男女員工比例約為3：1，因健椿為機械設備製造業，產業特性使應徵員工本就男性多過女性，雖存在女性員工比例差距，在健椿持續努力打造多元化職場下，女性員工占比已具逐年升高趨勢，如非生產單位員工共125人，其中女性員工即有55人，約占44%。另，除245名員工外，2024年共6人為非員工的工作者，分別為清潔人員2名、保全人員4名(註)。

註：承攬商人數計算係以2024年12月31日當天數值為基準。

另彙整2024年度永續推動小組決議之重要人權議題與相關管理作為如下表，並預計於2025年公告健椿人權政策於公司官網：

議題	改善計畫/減緩措施(員工)	與公司相關之說明	公司之目標	公司當年度實際發生情況	公司政策、目標之追蹤或執行成效
合理工時及薪資	每天8小時工時 加班時數限制於 法定時數	提供穩定工作機會及時數	保障員工收入	本公司2024年度未接獲相關投訴事件。	維持申訴0事件
隱私保護	員工個資妥善保管	員工個人資料保管於人資課，外人不得借閱	保護個人隱私	本公司2024年度未發生違反隱私保護之相關事件。	維持隱私保護100%，無發生任何負面事件。
促進員工身心健康及工作生活平衡	提供運動及軟性議題講座、親子手作課程	提供專業師資，讓同仁得以參與運動、藝能類型課程	員工身心得以平衡	運動課程滿意度高達4.9分，(滿分5分)	持續提供廠護健康關懷。 持續辦理舒壓課程。 持續維持健康檢查計畫，並加以完善檢查項目。
歧視/霸凌	<ul style="list-style-type: none"> • 進行全廠宣導 • 設立申訴管道 • 廠護面談關懷 	歧視、霸凌、性平等議題高度關注，且公開宣導	霸凌0容忍	月朝會宣導3次 設立實體員工信箱、 電子申訴帳號	霸凌0容忍。

截至2024年止，無任何性別、種族歧視案件或違反人權之勞動實務申訴，且無違反原住民權益之事件，亦未發生強迫勞動、童工、自由結社、歧視、超時加班、或被裁罰等違反情事。因員工未曾向本公司提出團體協約之協商要求，故迄今未簽訂團體協約。惟本公司已成立勞資委員會，由勞方與資方各50%成員代表，至少每季召開1次會議，建立勞資和諧溝通管道。

●本公司員工人力結構如下：

類別	組別	依性別劃分						依國籍劃分					
		男性		女性		組別小計		台灣		越南		組別小計	
		人數	佔全體員工比	人數	佔全體員工比	人數	佔該組別比	人數	佔全體員工比	人數	佔全體員工比	人數	佔全體員工比
勞雇合約	永久聘雇員工 (或稱不定期契約勞工)	185	75.5%	60	24.5%	245	100%	187	76.3%	58	23.7%	245	100%
	臨時員工 (或稱定期契約勞工)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	無時數保證的員工 (或稱零工經濟者)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
勞雇類型	全職 (或稱全時勞工)	185	75.5%	60	24.5%	245	100%	187	76.3%	58	23.7%	245	100%
	兼職 (或稱部分工時勞工)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

註1：上表統計範圍包含健椿於臺灣之所有營運據點，統計數據來源為2024年12月31日員工在職人數。
 註2：本公司全體員工皆為全職員工，無兼職員工或無時數保證員工。
 註3：本公司100%員工工作地點均位於本公司營運據點（彰化縣線西鄉），故依性別劃分之數據等於依工作地點劃分之員工人數。

●報導期間健椿各員工類別之人數、性別及年齡分佈詳如下表：

2024員工分佈		一般員工		管理階層		合計	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比
男	<30歲	75	30.61%	0	0%	75	30.61%
	30-50歲	56	22.86%	37	15.10%	93	37.96%
	>50歲	9	3.67%	5	2.04%	14	5.71%
	小計	140	57.14%	42	17.14%	182	74.29%
女	<30歲	9	3.67%	0	0%	9	3.67%
	30-50歲	38	15.51%	12	4.90%	50	20.41%
	>50歲	1	0.41%	3	1.22%	4	1.63%
	小計	48	19.59%	15	6.12%	63	25.71%
合計		188	76.73%	57	23.27%	245	100%

註1：以2024/12/31在職人數為基準
 註2：<30不含30歲；30-50含30歲含50歲、>50不含50歲
 註3：管理階層包含高階主管（董事長、協理、經理）、中階主管（副理、課長、副課長）、基層主管（組長、副組長），非屬上述管理階層者為基層人員。

●人才流動

健樁之招募政策兼具多元性與包容性，絕不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治立場或性別傾向不同而有所差異。我們遵循當地政府法規保護與尊重人權，絕不僱用童工與強迫性勞動。因應組織營運發展之需要，2024年健樁共招募73位新進人員，並有58位離職人員。2024年總新進率為29.8%；離職率為23.67%。

公司用人唯才，所有人力招募及任用皆透過公開透明之管道，主要透過社會招募、就業服務中心兩個管道甄選人才，其餘如：專業機構人才推薦、員工推薦...等方式都能為公司提供質量俱佳之人力資源。

新進/離職		2024							
		新進				離職			
		男		女		男		女	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
台灣	<30歲	48	19.59%	7	2.86%	30	12.24%	4	1.63%
	30-50歲	13	5.31%	4	1.63%	15	6.12%	8	3.27%
	>50歲	1	0.41%	0	0.00%	1	0.41%	0	0.00%
合計		62	25.31%	11	4.49%	46	18.77%	12	4.9%

註1：上述資料係由人資系統以2024年12月31日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

註2：新進不扣除中途離職人員且不含公司內轉調人員。

註3：離職員工人數包含自願或被解僱、退休及契約到期。

註4：該年齡組男(女)性員工新進率 = 2024年該年齡組新進男(女)性人數/2024年末員工總人數。

註5：該年齡組男(女)性員工離職率 = 2024年該年齡組離職男(女)性人數/2024年末員工總人數。

本公司係依中華民國公司法規定設立登記成立之公司，董事會成員中擔任高階管理階層者（指兼任本公司經理人之董事），有100%為當地居民（中華民國國籍）。公司廠區截至2024年底，員工總人數為245人（男性185人、女性60人），包含58位外籍員工。

全職員工中包含57位主管人員（基層主管20位、中階主管27位及高階主管10位）。基層主管包含組長、副組長，中階主管包含副理、課長、副課長，高階主管包含董事長、協理、經理，且高階主管人員均為本國籍員工，雇用當地高階主管比率為100%。

●薪酬與福利

健樁薪資係依學歷及相關經驗年資，所有員工之整體薪酬不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同，每年檢視當地基本薪酬水平，以確保員工整體薪酬在市場具有競爭力。

健樁提供具競爭力的薪資與薪酬，整體薪酬包含本薪、津貼、員工現金獎金與員工酬勞，依據其工作職掌、學經歷、績效表現等。健樁重視員工福利，設有職工福利委員會，由員工組成，定期開會討論員工福利金支出方式及項目，提供多樣化的福利措施，包括旅遊補助、語言學習津貼、生育津貼、子女教育補助、年度體檢及團保醫療等，並提供優秀人才至海外研習、參訪，所有福利支出均依法定提撥。

項目	福利內容
獎金	年終獎金/紅利獎金
福利補助	員工定期健康檢查/ 團體意外傷害保險/ 免費供餐（午餐/加班晚餐）/婚喪喜慶補助/ 生育獎勵金/托育津貼/產學合作學生免費宿舍/廠護固定面談關懷/ 特約商店優惠/ 生日禮券/五節禮金/禮品（春節、勞動節、中秋節、父親節、母親節）/ 介紹獎金/員工旅遊/免費停車/免費制服/免費教育訓練/全廠空調/優於勞基法給假/尾牙活動。
退休制度	依循勞動基準法的規定，成立「勞工退休準備金監督委員會」，新進員工及選擇新制退休金條例的原有員工，提繳每月工資 6% 至勞保局個人退休帳戶。選擇適用舊制退休金辦法的原有員工及選擇適用新制退休金辦法的原有員工的舊制保留年資，按原員工退休辦法退休金給付標準計算提撥適額的退休準備金至台灣銀行專戶。目前選擇勞退舊制人數約佔全公司5.28%，其他員工皆選擇勞退新制。相關資訊請參閱2024年度年報中文版第55頁。
終生學習	員工教育訓練 / 提供外部課程及講座資訊 / 證照班，考取證照即加薪

●育嬰留停

當同仁遇有育嬰需要，可申請留職停薪，期間屆滿後申請復職，以兼顧個人與家庭照顧的需要。本公司2024年度育嬰假申請情形如下：

分類	男	女
有權利申請育嬰留職停薪人數 (A)	6	5
實際申請育嬰留職停薪人數 (B)	-	2
育嬰留職停薪原應復職人數 (C)	-	2
育嬰留職停薪實際復職人數 (D)	-	2
復職率 (D/C)	-	100%
前一年度育嬰留職停薪復職人數 (E)	-	-
前一年度育嬰留職停薪復職後十二個月仍在職人數 (F)	-	-
留任率 (F/E)	-	-

●本公司非擔任主管職務之全時員工薪資資訊如下

	2023	2024	變動情形	變動百分比
年度平均員工人數	200	218	+18	+9.00%
年度薪資平均數 (新台幣千元)	629	652	+23	+3.66%
年度薪資中位數 (新台幣千元)	568	577	+9	+1.58%

註1：本公司外籍勞工人數佔非擔任主管之員工人數約20%，致影響整體員工平均薪資水準較低。

註2：資料來源：公開資訊觀測站的非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

註3：變動情形 = 2024年數值 - 2023年數值；變動百分比 = (2024年數值 - 2023年數值) / 2023年數值。

◆6.2 人力資本發展

重大主題：人力資本發展

描述為管理該重大主題和相關衝擊而採取的行動	<ol style="list-style-type: none"> 1.制定教育訓練管理辦法，規範教育訓練進行流程，確保課程品質 2.針對外部訓練提供培訓費用，讓同仁可以接受外部專業課程訓練。每年訓練時數統計時數可為考核分數獲得額外加分，作為績效考核標準之一。
跟踪行動有效性的過程	<ol style="list-style-type: none"> 1.透過問卷了解學習者對訓練課程的滿意程度。 2.透過制定同仁受訓計畫，並定期追蹤每年度受訓情形，確保同仁均符合公司教育訓練管理辦法要求。 3.不定期分享外部訓練課程資訊，讓同仁得以及時掌握進修資訊。
行動的有效性 (實現目標和指標的進展)	<ol style="list-style-type: none"> 1.2024年度公司受訓人次達810人次。 2.2024外訓課程22堂，共40人受訓。 3.企業實習產學合作人數12人 4.ipas智慧營運分析師證照15人通過，通過率74.07%，高於全國平均。



●員工教育訓練

本公司致力於人才的培育，透過多元的培訓方式，包括實體訓練、線上課程、工作實務及外部培訓等，規劃完整且多元的學習課程與訓練資源。同時，我們為鼓勵員工持續進修與工作相關領域之技能與知識。藉由系統化的培育機制，培養未來的管理人才，推動中高階主管儲備人才發展，使員工發揮所長達到持續成長，公司管理階由內部員工晉升比例逐年增加，2024年已達100%，2024年晉升副組長3人、組長4人、副課長1人、副理1人。

2024年，我們的年度總訓練時數共5,970小時，平均每位員工完成的訓練時數為24小時，總訓練費用超過新台幣109萬元，員工平均訓練費用將近新台幣4,455元。針對退休或終止勞雇關係而結束職涯之員工，公司為促進這些員工繼續就業能力與生涯規劃，提供退休員工於屆退時提供退休金相關參考資訊，若員工仍有繼續服務之意願，則提供退休後再就業之機會，或提供相關資源，協助規劃退休計畫；若遇需終止勞雇關係之員工，則依法計算並發放資遣費，並協助提供後續就業相關訊息。

2024年教育訓練時數

員工類別		總時數 (小時)	12/31員工人數	平均時數 (小時)
性別	男性	4,062	185	21.96
	女性	1,854	60	31.8
職級	管理階層	3,001.5	57	52.66
	一般員工	2,914.5	188	15.79
合計		5,916	245	24.37

註1：平均受訓時數=各類別受訓總時數÷各類別年底員工人數

註2：總時數係以本公司簽到表彙整，統計範圍為2024年1月1日至2024年12月31日之所有員工。

註3：管理階層包含高階主管（董事長、協理、經理）、中階主管（副理、課長、副課長）、基層主管（組長、副組長），非屬上述管理階層者為基層人員。



●績效考核

本公司長久以來皆秉持公平、公正、公開的原則來執行每位人員的績效考核，不因人員國籍、性別不同而有所差異，並適用於全體正式員工，2024年12月31日公司人數為245人，其中共215名正式員工參與定期績效考核，接受定期考核者佔全體員工88%。

一般員工		管理階層		合計	佔比
男	女	男	女		
接受考核人數	百分比 (%)	接受考核人數	百分比 (%)	接受考核人數	百分比 (%)
124	51%	37	15%	215	88%

註1：接受考核比例=各員工類別接受考核人數÷2024年12月31日在職員工總人數。

註2：接受考核人數係依本公司考核管理辦法之考核紀錄統計，統計範圍為2024年1月1日至2024年12月31日之所有員工。

註3：管理階層包含高階主管（董事長、協理、經理）、中階主管（副理、課長、副課長）、基層主管（組長、副組長），非屬上述管理階層者為基層人員。



◆6.3 職業安全及健康

重大主題：職業安全及健康

描述為管理該重大主題和相關衝擊而採取的行動

- 1.本公司已導入ISO 45001：2018職業安全衛生管理系統，建置並維持職業安全衛生管理系統，以落實管理，預防職業傷害與疾病。
- 2.進行作業危害鑑別及風險評估。
- 3.規劃緊急應變措施及防災演練
- 4.定期實施法規鑑別及遵循法令要求
- 5.舉辦新進員工/外籍員工安全衛生教育訓練
- 6.提供臨場健康服務落實勞工健康保護及健康管理
- 7.執行內部稽核及管理審查，每年檢視是否落實安全衛生管理。
- 8.定期舉辦環境安全衛生委員會會議，審議、協調及建議安全衛生相關事項。
- 9.進行提高廠內照明度改善計畫：下表為近4年廠內燈具換發盞數（組數）紀錄

	2021年	2022年	2023年	2024年
目標	28	37	35	35
實際	55	32	23	180

10.矯正內部稽核不符合事項，持續改善。

跟蹤行動有效性的過程

- 1.每年通過第三方驗證機構 - 新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司BSI驗證ISO 45001：2018職業安全衛生管理系統及ISO 14001：2015環境管理系統。系統驗證範圍為一廠，但本公司管理系統實施範圍涵蓋二廠。
- 2.依內部管理審查程序進行內部稽核，確保每年皆有重新進行危害鑑別與風險評估。
- 3.每年進行2次消防演練，且向當地消防主管機關 - 線西消防隊申報演練成果。
- 4.依內部管理審查程序進行內部稽核，確保每季有進行法規鑑別。且於外部稽核過程中驗證其適用性。
- 5.進行每年度教育訓練整體滿意度調查2024年滿意度為4.19分（滿分5分）。
- 6.每季環境安全衛生委員會會議上定期追蹤健康管理成果，並舉辦相對應的健康促進活動。
- 7.內部稽核成果將於每年管理審查會議上追蹤檢討，並於每季環安衛委員會會議上比較歷年不符合事項數量。

行動的有效性（實現目標和指標的進展）

- 1.2024通過ISO 45001職業安全衛生管理系統的驗證。
- 2.2024年危害鑑別與風險評估100%完成。
- 3.2024年消防演練已於2024/5/24及2024/10/15完成。
- 4.2024年通過ISO 14001職業安全衛生管理系統的驗證
- 5.2024年辦理新進員工安全衛生教育訓練49人參與/外籍員工安全衛生教育訓練52人參與
- 6.2024年共144人接受臨場健康服務，辦理1場健康促進活動，有14人參與。
- 7.2024年內部稽核不符合事項共5件，皆已於2024/7/30內改善。
- 8.2024年舉辦4次環境安全衛生委員會會議。

●職業安全管理

健椿工業股份有限公司於台灣之廠區已依據《職業安全衛生管理辦法》建置職業安全衛生管理系統，且健椿已通過OHSAS18001-2007及ISO 45001：2018之驗證，以確保員工及非員工但工作或工作場所受本公司管轄之工作者能於健康且安全之環境下工作。

本公司亦設有由勞資共同組成正式的環境安全衛生委員會，其職責有對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議、協調及建議職業安全衛生管理計畫、審議安全、衛生教育訓練實施計畫、審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施、審議健康管理、職業病預防及健康促進事項、審議各項安全衛生提案、審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項、審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施、審議職業災害調查報告、考核現場安全衛生管理績效、審議承攬業務安全衛生管理事項、討論其他有關職業安全衛生管理事項。最高決策者為總經理，其中勞方代表超過委員之1/3，經由公開程序推派選舉出達法定名額的基層員工為職安衛勞工代表。此外，我們透過《環安衛管理手冊》明定其各權責單位及各成員之職責，各成員之職責除了參與安全衛生政策制訂外，需包含相關程序之發展與審查，於每季定期召開環安衛會議。

本公司依照ISO45001職業安全衛生管理系統每3個月定期由總經理召開環境安全衛生委員會會議，進行審議、協調及建議勞工安全衛生有關業務，並在會議中採納工作者建議，討論並決議有關環境、職業安全、衛生相關事宜及管理績效，以利達成公司內部部門間、各階層以及外部相關單位團體間之溝通、諮詢並確保同仁工作環境安全。所有新進員工將接受新進人員安全衛生教育訓練，了解公司對於職業安全相關的工作規範。並不定期於每月舉辦的月朝會上宣導職業安全衛生相關注意事項及危害宣導。

職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者表列如下：

管理系統涵蓋範圍	員工	承攬商/非員工
總人數	245	6
涵蓋於管理系統之人數	245	6
涵蓋於管理系統之比例	100%	100.00%
經內稽之人數	31	-
經內稽之比例	12.86%	-
經外稽之人數	232	-
經外稽之比例	96.27%	-

註1：員工總人數為2024/12/31公司員工人數

註2：承攬商人數為6人，承攬作業從事多為保全人員、清潔人員。

註3：統計範圍為健椿個體公司重要營運據點（一廠及二廠）

● 風險評估及事故調查

危害辨識、風險評估及事故調查流程

因應職業安全衛生法及職安衛管理系統，公司每年內部稽核前依照《危害鑑別與風險評鑑管理辦法》進行危害鑑別與風險評鑑，範圍包含廠內工作者之例行及非例行各項作業活動，衍生之安全衛生風險鑑別、評估及風險控制皆屬之。

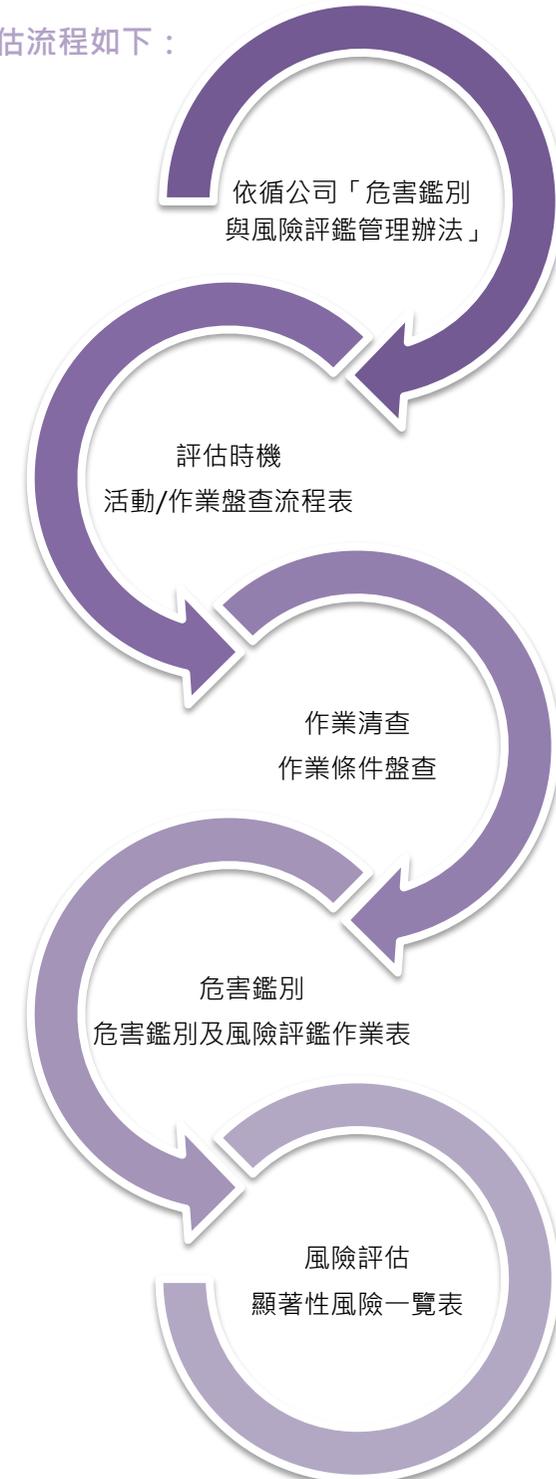
公司重視員工之工作環境安全與健康，其危害辨識與風險評估範圍，除了廠內外預期有影響之所有衛生安全危害，更包含例行與非例行活動、所有進入廠區之人員（包含員工、承攬商、訪客、契約人員、配合供應商及外包人員）及工作場所之外包商。並由總經理審查與督導危害鑑別、風險評估等作業核准，確認後由各主管推動執行風險鑑別細項工作。以公司一廠和二廠廠區為例，風險評估每年或必要時由現場部門主管依據《危害鑑別與風險評估管理程序》進行危害鑑別，並填寫於《危害鑑別與風險評估表》，作為制定政策與危害處理之依據。

此外，定期召開管理審查會議，與職業安全衛生管理單位及各單位主管針對新識別之風險進行多面向的討論、修改與核准；針對已識別之風險且需要修改之內容加以修訂；風險等級標準、控制則不定期依企業需求修訂。若因廠內設備、作業程序變更、職災事故發生或需針對不符合狀況實施矯正措施時，亦會再次辦理危害鑑別與風險評估之作業。藉由以上之風險評估流程將相關風險列出，並嚴格控管中高危險因子，期望能達到企業職場零職災的願景與目標。

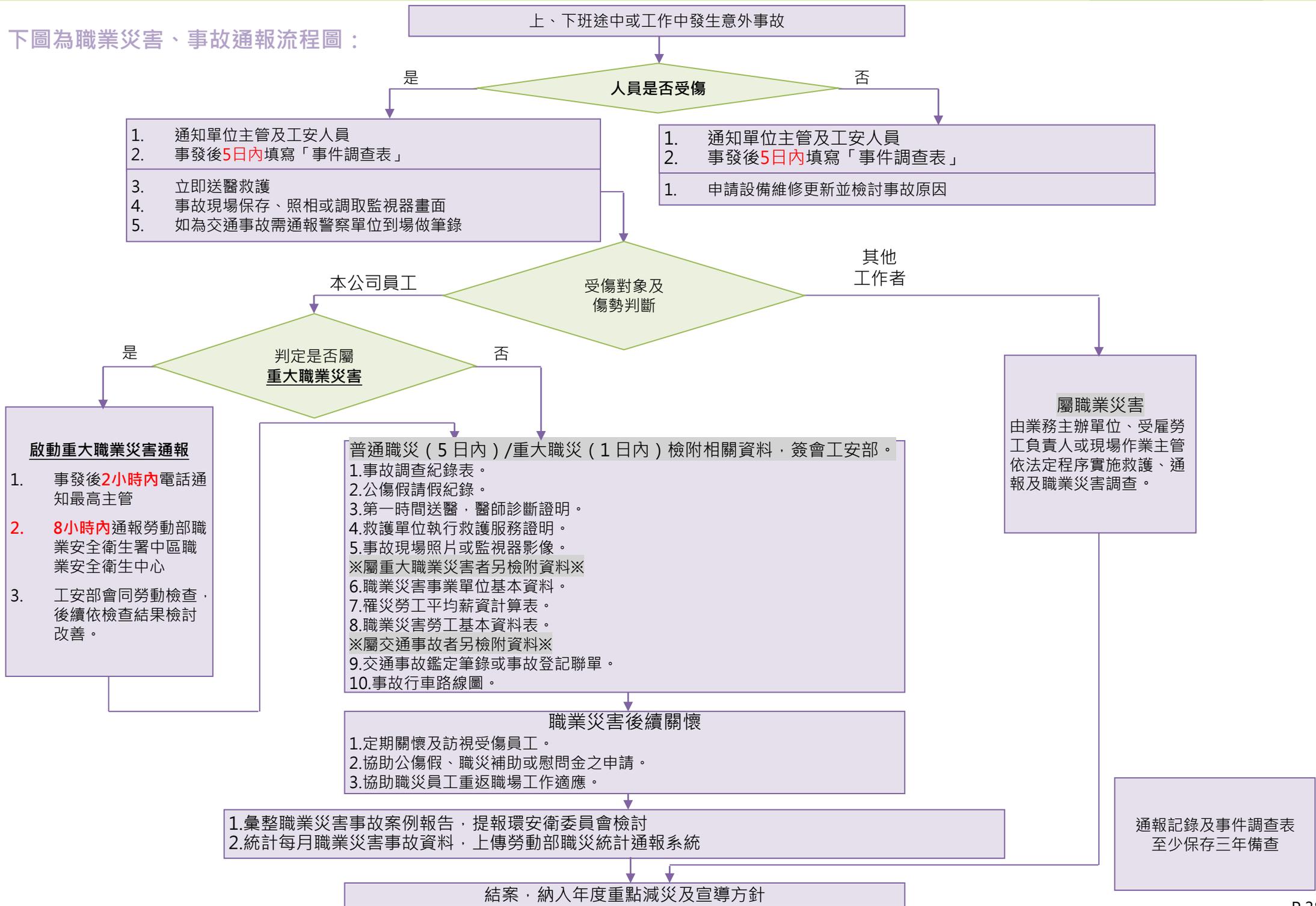
- 1.安全規範：公司遵循ISO 45001 職業安全衛生管理系統、風險評估技術指引及台灣法規，訂定「危害鑑別與風險評鑑管理辦法」
- 2.危害鑑別：每年針對廠區內的作業環境、設備、機具、服務等定期進行執行可能產生之潛在風險的危害辨識
- 3.風險評估：依危害嚴重度、發生頻率及事故機率以量化指標進行權重評估判定風險等級
- 4.風險改善：以工作者當地母語進行職業健康與安全教育訓練，並針對作業環境、作業程序等進行改善措施。同時相關改善作法亦同步於廠內各製程活動中展開

健椿工業股份有限公司已於緊急應變管理辦法訂定災害通報流程。事件發生時，事故者或同事可直接通知部門主管，公司不得以此為由對工作者加以處分。部門主管將協助處理後續就醫或震驚事故處置。且於事故發生時，工作者若認為身處有立即發生危險之虞的情況，受法律保障有緊急避難權，在不危及其他工作者安全情形下，可自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告，公司不得以此為由對工作者加以處分。

危害辨識及風險評估流程如下：



下圖為職業災害、事故通報流程圖：



●職業安全衛生教育

本公司針對職業安全衛生對員工進行一般安全衛生教育訓練以及特定的職業危害（如：固定式起重機操作、吊掛作業、堆高機作業、有機溶劑作業、噪音環境作業）、或危險狀況訓練（如：火災逃生演練）。一般安全衛生教育訓練及特定的職業危害教育訓練主要針對新進員工，由工安專員透過簡報投影片、影片播放方式進行。教育訓練結束後，會對參訓人員以筆試測試學習效果。2024年參訓人數共49人。公司安全衛生管理建立各項災害防止措施，利用各項系統化、定期及持續不間斷的管理手段，有效達成災害防止，將潛在風險及損失降至最低。

項目	內容
各項設備之維護及檢查	教導如何填寫自動檢查相關表單，填寫符號的意義、填寫的頻率等。
災害預防措施與應變	教導公司一廠及二廠緊急避難集合地點、緊急逃生路線、消防栓及滅火器使用方式、急救箱位置等。
持續監控與稽核	對於廠區環安運作，除依法執行各項環境檢測與人員作業環境測定外，並建立完整之稽核程序，以及日常巡檢、高風險作業檢查、主管巡檢，落實持續改善及提升環安績效。

本公司依法規要求定期實施相關安全衛生、消防訓練，內容包含自衛消防編組訓練（每半年一次）、環保永續教育訓練、安全衛生教育訓練，以強化員工安全衛生意識，預防並降低職業災害發生。2024年職業安全衛生相關課程共計205小時，課程內容包括：

訓練課程名稱	課程內容	人次	總時數
新進員工安全衛生教育訓練	一般安全衛生教育訓練	49人	49小時
外籍員工安全衛生教育訓練	一般安全衛生教育訓練	52人	156小時

安全是製造生產與品質良率的根本基礎。我們遵循國內職業安全衛生相關法令，針對於員工每年進行職業安全衛生相關教育訓練課程，秉持著持續改善的精神，透過全員參與及安全互助，我們希望能順利達成意外事故預防、促進員工安全衛生，以建立健康安全的友善職場。

本公司每3個月定期召開環安衛委員會會議，加強人員工作安全衛生、交通安全、教育訓練等宣導、勞檢處職災預防宣導活動等，定期安排新進人員教育訓練。工安專員亦會不定期對工作場所進行巡檢及稽查，檢視與安全衛生有關項目並拍照備查，並要求缺失單位改善並回復改善紀錄單、相片予以存檔。總經理室及各部門主管會每周對工作場所進行5S稽核巡檢及稽查，檢視重點項目並拍照備查，並要求缺失單位於期限內改善並回覆改善相片及5S稽核報告予以存檔。

除要求本公司員工每年進行職業安全衛生相關教育訓練課程，本公司之承攬商針對職業安全衛生觀念，對廠區職業安全衛生推動來說亦是一重要課題，承攬商人員對廠區營運有潛在風險，若稍有不慎，可能造成人員、設備、財產損失。為落實工作環境健康及安全，維護承攬商及其僱用之勞工與本公司同仁人身安全與衛生，公司在選擇供應商時，評估內容包括其安全衛生管理制度（是否通過ISO 45001認證）、工安事件次數、是否有完善工安組織及巡檢計劃、是否有完善施工安全管制計劃及緊急應變計劃等，並制訂「承攬商環安衛管理辦法」、「危害性作業許可管理辦法」，以期所有承攬工程均能符合相關規定，並控制有可能造成廠區損失之風險。

為保障承攬商及員工之安全、健康及設施維護，舉凡進出廠內之承攬商均須遵守本公司制定之職業安全衛生相關法規，相關單位召開承攬商施工前安全會議，並針對工作或工作場所受管控的承攬商，在工程啟始前要求其承攬商簽訂安全遵守同意書，進行工程危害告知，要求承商須完成承攬商安全衛生教育訓練後才可於廠內執行各項工作活動，並於每天執行各項工作活動前進行會議及作業危害告知。2024年本公司未獲知承攬商有工傷意外事故或因失去勞動力而缺勤之事情。

●職業傷害&職業病事件及預防

健椿為降低職業災害的發生，若有工安事件發生，工安人員與事發單位相關人將進行事故調查，分析事故原因，並提出改善政策，務必使再發生率降至最低，持續改善修正。2024年本公司員工及工作者均無發生職業病、重大職災及因工死亡事件，且無職業安全衛生法規重大違規事項。相關失能傷害及職業病統計數據如下：

2024年度職業傷害數量及比率	
職業傷害所造成的死亡數量	0
職業傷害所造成的死亡比率	0
嚴重的職業傷害的數量	0
嚴重的職業傷害的比率	0
可記錄之職業傷害的數量	3
可記錄之職業傷害的比率(%)	6.51019
工作時數	460,816
計算比率時使用之係數	1,000,000
職業傷害主要類型	被夾、被捲、切割擦傷

註1：每月員工總人數*每日平均工時8小時*實際工作天數（實際工作天數為當月工作天數扣除颱風假。）

註2：在計算嚴重職業傷害的數量與比率時，排除死亡人數並僅包括透過組織安排的運輸工具造成通勤事故的傷害。

註3：以健椿個體公司重要營運據點（一廠及二廠）為統計範疇。

●針對健椿營運活動中可能產生之職業傷害及相關減緩、補償措施說明如下：

造成職業傷害之職業危害	造成傷害之程度	為降低危害所採取的行動
物理性（如暴露噪音、機械性捲夾危害、被切、割、擦傷）	高	增加機台防護裝置、防護用具穿戴、制定相關作業程序與SOP、擺放緊告標示、人員教育訓練、加強宣導（影片、警示標語）
化學性（如化學物品造成皮膚刺激）	低	制定相關作業程序與SOP、人員教育訓練、防護用具穿戴
生物性（如嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19））	低	防疫宣導、提供防護口罩、定期環境消毒

2024年度職業病數量及比率	
職業病所造成的死亡數量	0
職業病所造成的死亡比率	0
嚴重的職業病的數量	0
嚴重的職業病的比率	0
可記錄之職業病的數量	0
可記錄之職業病的比率	0
工作時數	460,816
計算比率時使用之係數	1,000,000
職業病主要類型	職業性肌肉骨骼傷病、聽力損失

註1：2024年度無發生職業病情形。
 註2：工作時數=每月員工總人數*每日平均工時8小時*實際工作天數（實際工作天數為當月工作天數扣除颱風假。）
 註3：在計算可記錄之職業病的數量與比率時，包括但不僅限於由職業病所造成的死亡人數。
 註4：以健椿個體公司重要營運據點（一廠及二廠）為統計範疇。

健康職場推動模式及2024年主要成果：

健康職場推動構面	主要活動	主要成果
生理健康工作環境	<ul style="list-style-type: none"> 健康與安全議題訓練 職場人因工程工作環境評估 員工職業傷害原因評估 	<ul style="list-style-type: none"> 健康講座（預防三高、遠離慢性病），162人次參與 職業醫學科專業醫師與護理師入廠健康服務
社會心理工作環境	<ul style="list-style-type: none"> 職場霸凌之申訴管道追蹤 職場健康與心靈講座 	<ul style="list-style-type: none"> 公司設有實體申訴信箱與線上申訴信箱nobullying@kenturn.com.tw 2024/6/4月朝會時舉辦健康講座，主題「預防三高，遠離慢性病」。 2024/12/3月朝會舉辦心靈講座，主題「反霸凌宣導」
個人健康資源	<ul style="list-style-type: none"> 一般員工定期健康檢查 特殊噪音環境員工健康檢查 	<ul style="list-style-type: none"> 健康門診（減重門診、個人疾病追蹤門診） 廠護駐點服務，2024年協助144人次健康衛教指導 特約職護臨場健康服務，2024年服務147人次個人健康衛教指導。 特約職醫臨場健康服務，2024年服務11人次個人健康衛教指導，並訪視工作現場，提供現場作業環境改善建議 2024年總投入費用超過新台幣28萬元。 特別危害健康作業健康檢查，2024年8名員工執行特作健檢，總投入費用超過新台幣5千元。

●健椿辨認存於本公司之職業病潛在危害及相關減緩、補償措施如下：

造成職業病之職業危害	造成傷害之程度	為降低危害所採取的行動
物理性（持續性噪音）	中	增加機台防護裝置、防護用具穿戴、制定相關作業程序與SOP、擺放緊告標示、人員教育訓練、加強宣導（影片、警示標語）
人因性（不符合人體工學的作業區）	低	制定相關作業程序與SOP、人員教育訓練、提供輔助工具
化學性（如：暴露於化學物質、有機溶劑）	中	制定相關作業程序與SOP、人員教育訓練、防護用具穿戴、加強防護用具配戴告示
生物性（如：暴露於COVID-19等）	低	定期環境消毒
心理社會學（如：語言暴力、騷擾、欺凌等）	低	建立健全的申訴管道、明確宣達霸凌零容忍
工作組織相關（如：夜班工作、長時間工作、高壓工作環境等）	中	聘僱足夠之人力、提供心理諮詢

●職業及非職業健康服務

依世界衛生組織（World Health Organization,WHO）提出健康職場發展原則，職場健康促進推動涵蓋「生理工作環境」、「社會心理工作環境」、「個人健康資源」及「企業社區參與」與之四大構面，依循啟動、整合、需求評估、優先順序、計畫、執行、評價及改善等八大持續改善流程，不斷地依步驟循環進行。

為預防職業傷害及職業病的發生，並提升全體同仁的身心健康，我們更追蹤提列可能性高風險健康族群員工，提供所有員工每兩年一次免費健康檢查服務，並尊重員工健康隱私權，員工個人健康檢查報告僅限本人、工安專員與廠護可調閱，同時規劃相關健康促進活動讓員工共同參與。此外，本公司提供特約職護臨場健康服務，每月安排12名工作者獲得職業健康服務。並舉辦健康促進活動，2024年減重比賽共有13名工作者參加。

◆附錄一 GRI 準則索引表

使用聲明：健碁已依循GRI 準則報導2024年1月1日至12月31日期間的ESG 資訊。
適用GRI 1：基礎2021

一般揭露				
GRI準則	揭露項目	相關章節	省略理由	頁碼
GRI2： 一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	2.1 公司簡介-關於健碁		P.5
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1 關於本報告書		P.3
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1 關於本報告書		P.3
	2-4 資訊重編	1.1 關於本報告書		P.3
	2-5 外部保證 / 確信	1.1 關於本報告書		P.3
	2-6 活動、價值鏈及其他商業關係	2.1 公司簡介-關於健碁		P.5
	2-7 員工	6.1 員工關懷及社會共榮-人力結構		P.31
	2-8 非員工的工作者	6.1 員工關懷及社會共榮-人力結構		P.31
	2-9 治理結構及組成	4.1 公司治理-治理結構及組成		P.18
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	4.1 公司治理-董事會多元性		P.20
	2-11 最高治理單位的主席	4.1 公司治理-治理結構及組成		P.18
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	4.1 公司治理-治理結構及組成		P.18
	2-13 衝擊管理的負責人	4.1 公司治理-治理結構及組成		P.18
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	4.1 公司治理-治理結構及組成		P.18
		3.3 利害關係人與重大主題-重大主題鑑別流程		P.14
	2-15 利益衝突	4.1 公司治理-董事會多元性		P.20
	2-16 溝通關鍵重大事件	4.1 公司治理-董事會多元性		P.20
	2-17 最高治理單位的群體知識	4.1 公司治理-董事會進修及績效評估		P.21
	2-18 最高治理單位的績效評估	4.1 公司治理-董事會進修及績效評估		P.21
2-19 薪酬政策	4.1 公司治理-董事會進修及績效評估		P.21	

一般揭露				
GRI準則	揭露項目	相關章節	省略理由	頁碼
GRI2 : 一般揭露 2021	2-20 薪酬決定流程	4.1 公司治理-董事會進修及績效評估		P.21
	2-21 年度總薪酬比率	- -	因薪資屬於隱私資訊及內部機密，不能對外公開，基於保密規定限制故省略揭露。	-
	2-22 永續發展策略的聲明	1.2 董事長的話		P.4
	2-23 政策承諾	2.3 公司政策承諾 6.1 員工關懷及社會共榮-人力結構		P.8 P.31
	2-24 納入政策承諾	2.3 公司政策承諾 6.1 員工關懷及社會共榮-人力結構		P.8 P.31
	2-25 補救負面衝擊的程序	3.4 回應重大主題； 4.5 客戶關係與品牌管理 4.6 資訊管理 4.7 永續供應鏈管理 6.1 員工概況與福利 6.2 人力資本發展 6.3 職業安全及健康		P.16
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	4.1 公司治理-公司誠信經營		P.21
	2-27 法規遵循	4.4 法規遵循		P.25
	2-28 公協會的會員資格	2.1 關於健椿		P.7
	2-29 利害關係人議合方針	3.1 利害關係人鑑別與溝通		P.13
	2-30 團體協約	6.1 員工關懷及社會共榮-人力結構	員工未曾向公司提出團體協約之協商要求，迄今未簽訂團體協約，本不適用故省略揭露。惟本公司定期每季舉行勞資會議，勞資雙方成員各佔50%，以確保員工協商的權益	P.31

●重大主題 GRI3 : 2021

重大主題				
GRI準則	揭露項目	相關章節	省略理由	頁碼
重大主題：人力資本發展				
GRI3： 重大主題2021	3-3 重大主題管理	3.4 回應重大主題		P.16
		6.2 人力資本發展		P.34
GRI 404 訓練與教育2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.2 人力資本發展-員工教育訓練		P.35
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.2 人力資本發展-員工教育訓練		P.35
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.1 人力資本發展-績效考核		P.35
重大主題：職業安全及健康				
GRI3： 重大主題2021	3-3 重大主題管理	3.4 回應重大主題		P.16
		6.3 職業安全及健康		P.36
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6.3 職業安全及健康-職業安全管理		P.36
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	6.3 職業安全及健康-風險評估及事故調查		P.37
	403-3 職業健康服務	6.3 職業安全及健康-職業傷害&職業病事件及預防		P.39
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.3 職業安全及健康-職業安全管理		P.36
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.3 職業安全及健康- 職業安全衛生教育訓練		P.39
	403-6 工作者健康促進	6.3 職業安全及健康-職業傷害&職業病事件及預防		P.40
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.3 職業安全及健康-職業安全衛生教育訓練		P.40
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.3 職業安全及健康-職業安全管理		P.39
	403-9 職業傷害	6.3 職業安全及健康-職業傷害&職業病事件及預防		P.39
	403-10 職業病	6.3 職業安全及健康-職業傷害&職業病事件及預防		P.39

重大主題				
GRI準則	揭露項目	相關章節	省略理由	頁碼
重大主題：人才吸引與留任				
GRI3： 重大主題2021	3-3 重大主題管理	3.4 回應重大主題		P.16
		6.1 員工概況與福利		P.31
GRI 201 經濟績效2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.1 員工概況與福利-薪酬與福利		P.33
GRI 202 市場地位2016	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1 員工概況與福利-人才流動		P.32
GRI 401 勞雇關係2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1 員工概況與福利-薪酬與福利		P.33
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	6.1 員工概況與福利-薪酬與福利		P.33
	401-3 育嬰假	6.1 員工概況與福利-薪酬與福利		P.34
GRI 405 員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	4.1 公司治理-治理結構及組成		P.18
		6.1 員工概況與福利-人力結構		P.32
重大主題：客戶關係與品牌管理				
GRI3： 重大主題2021	3-3 重大主題管理	3.4 回應重大主題		P.17
		4.5 客戶關係與品牌管理		P.25
GRI417 行銷與標示 2016	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	4.5 客戶關係與品牌管理		P.25
		417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.5 客戶關係與品牌管理	P.25
重大主題：資訊管理				
GRI3： 重大主題2021	3-3 重大主題管理	3.4 回應重大主題		P.17
		4.6 資訊管理		P.26
GRI418 客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.6 資訊管理		P.26

重大主題				
GRI準則	揭露項目	相關章節	省略理由	頁碼
重大主題：永續供應鏈管理				
GRI 3 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.4 回應重大主題		P.17
		4.7 永續供應鏈管理		P.27
GRI 204 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.7 永續供應鏈管理		P.27
GRI 308 供應商環境評估 2016	308-1 採用環境標準篩選新供應商	4.7 永續供應鏈管理		P.28
GRI 414供 應商社會評估 2016	414-1 採用社會標準篩選新供應商	4.7 永續供應鏈管理		P.28
GRI 201 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	4.2 營運財務狀況		P.22
GRI 302 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.1 能源與溫室氣體管理		P.29
	302-3 能源密集度	5.1 能源與溫室氣體管理		P.29
GRI 303 水與放流水 2018	303-3 取水量	5.3 水資源管理		P.30
GRI 305 排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	5.1 能源與溫室氣體管理		P.29
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	5.1 能源與溫室氣體管理		P.29
	305-4 溫室氣體排放密集度	5.1 能源與溫室氣體管理		P.29
GRI 306 廢棄物 2020	306-3 廢棄物的產生	5.2 廢棄物管理		P.30
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.2 廢棄物管理		P.30
	306-5 廢棄物的直接處置	5.2 廢棄物管理		P.30

◆ 附錄二 上櫃公司編制與申報永續報告書作業辦法第四之一條 附表二

上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形

項目

執行情形

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

本公司董事會為氣候相關議題的最高治理單位，負責監督與管理氣候相關風險與機會，並推動本公司整體氣候策略與政策。董事會將氣候議題納入公司治理與經營戰略的重要考量，與氣候風險管理融入組織文化中，且不定期討論氣候風險議題，評估及持續監督各項風險管理機制的執行。

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）

本公司現正執行2024年永續報告書編制規劃，初步判定風險與機會如下，實際內容以2025年揭露2024年之永續報告書為準。

- 短期風險：原物料成本上漲、碳費徵收。
- 短期機會：更有效率生產。
- 中期風險：研發產品和服務。
- 中期機會：配合可控供應商測繪與應用新材料或新製程。
- 業務及策略影響：提升節能減碳專案降低溫室氣體排放，並開發低碳產品與創新拓產業務。

3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響

極端氣候事項：依公司廠區分布位置未來面對旱災、平均氣溫上升及海平面上升受影響低，而面對強烈颱風，造成財務損失機率為中低，但對財務影響等極為低，另供應鏈因設有安全庫存影響為中低。

- 轉型行動：執行節能減碳專案、汰換高耗能設備與提高穩定電力品質等節能工程來降低溫室氣體排放、提升生產能力及降低產品使用之耗電量。供應鏈則採取永續與增加資源替代廠商，降低中斷風險。

上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形

項目

執行情形

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

本公司已成立ESG永續推動小組，持續辨識氣候變遷相關討論議題與評估該項之衝擊程度及財務影響，並規劃出因應對策。

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

本公司為響應永續發展，避免極端天氣造成公司營運終止，本公司將在未來規劃導入氣候情境分析，評估營運據點的氣候變遷風險。

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

本公司將根據營運狀況持續分析氣候風險與機會並規劃管理方針，根據廠區需求逐步汰換高耗能設備，降低因原料不足導致的生產風險。

7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎

無此情形。

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

依金融監督管理委員會111年3月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司屬實收資本額50億元以下之公司，將依主管機關發布之參考指引及相關規定，持續控管溫室氣體盤查及查證揭露時程之完成時間。

9.溫室氣體盤查及確信情形

本公司將於2025年揭露2024永續報告書上揭露上述資訊。

◆ 附錄三 確信報告



安侯建業聯合會計師事務所
KPMG

台中市407544西屯區文心路二段201號7樓
7F, No.201, Sec.2, Wenxin Road,
Taichung City 407544, Taiwan (R.O.C.)

電話 Tel +886 4 2415 9168
傳真 Fax +886 4 2259 0196
網址 Web kpmg.com/tw



會計師有限確信報告

健椿工業股份有限公司 公鑒：

本會計師接受健椿工業股份有限公司（以下簡稱「健椿」）之委託，對健椿民國一一三年度（2024年度）永續報告書（以下簡稱「報告書」）中所揭露之特定績效指標（以下簡稱「確信標的資訊」）執行有限確信程序並出具報告。

確信標的資訊與適用基準

健椿依據全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board，「GSSB」）發布之全球永續性報告協會準則（Global Reporting Initiative Standards，「GRI Standards」）所揭露之確信標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

管理階層之責任

健椿應設定其永續績效和報導目標，包括辨識利害關係人及重大性議題，並依前述適用基準編製及允當表達民國一一三年度（2024年度）報告書內所涵蓋之確信標的資訊，且負責建立及維持與報告書編製有關之必要內部控制，以確保報告書所報導之確信標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師係依據財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃並執行工作，以對第二段所述之確信標的資訊是否存有重大不實表達出具有限確信報告。另，本會計師執行有限確信時，對與有限確信攸關之內部控制取得必要之瞭解，以設計當時情況下適當之有限確信程序，惟其目的並非對健椿民國一一三年度（2024年度）永續報告書之相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。此外，本會計師所隸屬會計師事務所遵循品質管理準則，維持完備之品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。

~ 1 ~

所執行程序之彙總說明

本會計師係針對第二段所述之確信標的資訊執行有限確信工作，主要執行之確信程序包括：

- 取得健椿民國一一三年度（2024年度）報告書，並閱讀其內容；
- 訪談健椿管理階層及攸關員工，以瞭解用以蒐集及產出確信標的資訊之相關作業流程與資訊系統；
- 基於對上述事項所取得之瞭解，就報告書揭露之特定資訊執行分析性程序，或於必要時檢視核對相關文件，以獲取足夠及適切之有限確信證據。

上述確信程序係基於本會計師之專業判斷，包括辨識確信標的資訊可能存有重大錯誤或不實表達之範圍並評估其潛在風險，設計足夠且適切之確信程序暨評估確信標的資訊之表達。本會計師相信此項確信工作可對本確信報告之結論提供合理之依據。惟本會計師對於有限確信案件風險之瞭解及考量低於對合理確信案件者，所執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件者不同，其範圍亦較小，因此有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。

先天限制

健椿民國一一三年度（2024年度）報告書內容涵蓋非財務資訊，對於該等資訊之揭露內容可能涉及健椿管理階層之重大判斷、假設與解釋，故不同利害關係人可能對於該等資訊有不同之解讀。

結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現第二段所述確信標的資訊有未依適用之適用基準編製而須作重大修正之情形。

其他事項

本確信報告出具後，健椿對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

安侯建業聯合會計師事務所

會計師：

陳政學



事務所地址：台北市信義路五段七號六十八樓

民國一十四年八月十二日

~1~

◆ 附錄三 確信報告



附件一：確信標的資訊彙總表

編號	報告書對應章節	確信標的資訊	適用基準																																																																							
1	1.7永續供應管理	2024年健康有交易之供應商共有115家，均為國內廠商。2024年健康100%供應商採購金額來自當地採購，當地係指交易對象設立登記在台灣。	GRI204-1來自當地供應商的採購支出比例																																																																							
2	3.2廢棄物管理	<table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>2024年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>非有害事業廢棄物產生量 (單位：公噸)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>D-0999汙泥</td> <td>5.87</td> </tr> <tr> <td>D-1799廢油</td> <td>24.13</td> </tr> <tr> <td>D-1801事業一般性垃圾</td> <td>48</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>78</td> </tr> </tbody> </table> <p>註1：數據範圍為健康於臺灣之所有營運據點。 註2：本公司無有害事業廢棄物，非有害事業廢棄物為 D-0999汙泥、D-1799廢油、D-1801一般垃圾。 註3：事業一般性垃圾計算方式(每月)：0.5噸(每次清運上限)*2(廠房)*4(次/月)=4噸</p>	項目	2024年	非有害事業廢棄物產生量 (單位：公噸)		D-0999汙泥	5.87	D-1799廢油	24.13	D-1801事業一般性垃圾	48	合計	78	GRI306-3廢棄物的產生																																																											
項目	2024年																																																																									
非有害事業廢棄物產生量 (單位：公噸)																																																																										
D-0999汙泥	5.87																																																																									
D-1799廢油	24.13																																																																									
D-1801事業一般性垃圾	48																																																																									
合計	78																																																																									
3	3.1.2人才流動	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="3">新進/離職</th> <th colspan="8">2024</th> </tr> <tr> <th colspan="4">新進</th> <th colspan="4">離職</th> </tr> <tr> <th colspan="2">男</th> <th colspan="2">女</th> <th colspan="2">男</th> <th colspan="2">女</th> </tr> <tr> <th></th> <th>人數</th> <th>%</th> <th>人數</th> <th>%</th> <th>人數</th> <th>%</th> <th>人數</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">台灣</td> <td><30歲</td> <td>45</td> <td>18.37%</td> <td>5</td> <td>2.04%</td> <td>29</td> <td>11.84%</td> <td>3</td> <td>1.22%</td> </tr> <tr> <td>30-50歲</td> <td>16</td> <td>6.53%</td> <td>6</td> <td>2.45%</td> <td>17</td> <td>6.94%</td> <td>9</td> <td>3.67%</td> </tr> <tr> <td>>50歲</td> <td>2</td> <td>0.81%</td> <td>0</td> <td>0.00%</td> <td>1</td> <td>0.41%</td> <td>0</td> <td>0.00%</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>63</td> <td>25.71%</td> <td>11</td> <td>4.49%</td> <td>47</td> <td>19.19%</td> <td>12</td> <td>4.89%</td> </tr> </tbody> </table> <p>註1：上述資料係由人資系統以2024年12月31日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。 註2：新進不扣除中途離職人員且不含公司內轉調人員。 註3：離職員工人數包含自願或被解僱、退休及契約到期。 註4：該年齡組(女)性員工新進率=2024年該年齡組新進男(女)性人數/2024年末員工總人數。 註5：該年齡組男(女)性員工離職率=2024年該年齡組離職男(女)性人數/2024年末員工總人數。</p>	新進/離職	2024								新進				離職				男		女		男		女			人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	台灣	<30歲	45	18.37%	5	2.04%	29	11.84%	3	1.22%	30-50歲	16	6.53%	6	2.45%	17	6.94%	9	3.67%	>50歲	2	0.81%	0	0.00%	1	0.41%	0	0.00%	合計	63	25.71%	11	4.49%	47	19.19%	12	4.89%	GRI401-1新進員工和離職員工
新進/離職	2024																																																																									
	新進				離職																																																																					
	男		女		男		女																																																																			
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%																																																																		
台灣	<30歲	45	18.37%	5	2.04%	29	11.84%	3	1.22%																																																																	
	30-50歲	16	6.53%	6	2.45%	17	6.94%	9	3.67%																																																																	
	>50歲	2	0.81%	0	0.00%	1	0.41%	0	0.00%																																																																	
合計	63	25.71%	11	4.49%	47	19.19%	12	4.89%																																																																		



編號	報告書對應章節	確信標的資訊	適用基準																																	
4	3.2.1員工教育訓練	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">2024年教育訓練時數</th> </tr> <tr> <th>性別</th> <th>員工類別</th> <th>總時數 (小時)</th> <th>12/31員工人數</th> <th>平均時數 (小時)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">性別</td> <td>男性</td> <td>3,547</td> <td>185</td> <td>19.17</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>1,907</td> <td>60</td> <td>31.78</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">職級</td> <td>管理階層</td> <td>2,885.5</td> <td>57</td> <td>50.62</td> </tr> <tr> <td>一般員工</td> <td>2,568.5</td> <td>188</td> <td>13.66</td> </tr> <tr> <td colspan="2">合計</td> <td>5,454</td> <td>245</td> <td>22.26</td> </tr> </tbody> </table> <p>註1：平均受訓時數=各類別受訓總時數÷各類別年底員工人數 註2：總時數係以本公司簽到表彙整，統計範圍為2024年1月1日至2024年12月31日之所有員工。 註3：管理階層包含高階主管(董事長、協理、經理)、中階主管(副理、課長、副課長)、基層主管(組長、副組長)，非屬上述管理階層者為基層人員。</p>	2024年教育訓練時數					性別	員工類別	總時數 (小時)	12/31員工人數	平均時數 (小時)	性別	男性	3,547	185	19.17	女性	1,907	60	31.78	職級	管理階層	2,885.5	57	50.62	一般員工	2,568.5	188	13.66	合計		5,454	245	22.26	GRI404-1每名員工每年接受訓練的平均時數
2024年教育訓練時數																																				
性別	員工類別	總時數 (小時)	12/31員工人數	平均時數 (小時)																																
性別	男性	3,547	185	19.17																																
	女性	1,907	60	31.78																																
職級	管理階層	2,885.5	57	50.62																																
	一般員工	2,568.5	188	13.66																																
合計		5,454	245	22.26																																
5	3.3.4 職業傷害及預防	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">2024年度職業傷害數量及比率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>職業傷害所造成死亡數量</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>職業傷害所造成的死亡比率</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>嚴重的職業傷害的數量</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>嚴重的職業傷害的比率</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>可記錄之職業傷害的數量</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>可記錄之職業傷害的比率</td> <td>6.51019</td> </tr> <tr> <td>工作時數</td> <td>460,816</td> </tr> <tr> <td>計算比率時使用之係數</td> <td>1,000,000</td> </tr> <tr> <td>職業傷害主要類型</td> <td>被夾、被捲、切割擦傷</td> </tr> </tbody> </table> <p>註1：每月員工總人數*每日平均工作時數8小時*實際工作天數(實際工作天數為當月工作天數扣除颱風假)。 註2：在計算嚴重職業傷害的數量與比率時，排除死亡人數，並僅包括透過組織安排的運輸工具造成交通事故的傷害。 註3：以健康個體公司重要營運據點(一廠及二廠)為統計範圍。 註4：可記錄之職業傷害的數量係以通報勞動部職業安全衛生署之人次計算。</p>	2024年度職業傷害數量及比率		職業傷害所造成死亡數量	0	職業傷害所造成的死亡比率	0	嚴重的職業傷害的數量	0	嚴重的職業傷害的比率	0	可記錄之職業傷害的數量	3	可記錄之職業傷害的比率	6.51019	工作時數	460,816	計算比率時使用之係數	1,000,000	職業傷害主要類型	被夾、被捲、切割擦傷	GRI403-9職業傷害													
2024年度職業傷害數量及比率																																				
職業傷害所造成死亡數量	0																																			
職業傷害所造成的死亡比率	0																																			
嚴重的職業傷害的數量	0																																			
嚴重的職業傷害的比率	0																																			
可記錄之職業傷害的數量	3																																			
可記錄之職業傷害的比率	6.51019																																			
工作時數	460,816																																			
計算比率時使用之係數	1,000,000																																			
職業傷害主要類型	被夾、被捲、切割擦傷																																			

精益求精 穩定成長

提供客戶最佳的解決方案



健椿官網