

健椿工業股份有限公司

2025永續報告書

2025 ESG REPORT



股票代號：4561

KENTURN

1 前言

1.1 關於本報告書	03
1.2 總經理的話	06

2 關於我們

2.1 關於健椿	08
2.2 公司沿革	13
2.3 公司政策承諾	18
2.4 永續願景	21
2.5 營運概況與展望	22
2.6 2025年度亮點績效	23

3 利害關係人與重大議題

3.1 利害關係人鑑別與溝通	26
3.2 重大主題鑑別	28
3.3 重大主題鑑別流程	29
3.4 回應重大主題	32

4 永續治理

4.1 公司治理	34
4.2 營運財務狀況	43
4.3 氣候風險與機會	45
4.4 法規遵循	48
4.5 客戶關係與品牌管理	50
4.6 資訊安全管理	52
4.7 永續供應鏈管理	56

5 環境保護

5.1 能源與溫室氣體管理	60
5.2 廢棄物管理	64
5.3 水資源管理	67

6 員工關懷及社會共榮

6.1 員工概況與福利	68
6.2 人力資本發展	73
6.3 職業安全及健康	74

附錄一 GRI 準則索引表	82
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	90
附錄三 確信報告	92
附錄四 ISO14064-1:2018 溫室氣體查證聲明書	95

1.1 關於本報告書

1.2 總經理的話

報告書組織邊界與範疇

本公司無子公司，故本報告書之組織邊界以健椿工業股份有限公司（以下簡稱「健椿」、「本公司」或「我們」）單一法人為範圍，與財務報告邊界保持一致。報告內容涵蓋本公司於臺灣地區之主要營運據點，包含彰濱一廠（彰化縣線西鄉彰濱東七路16號）及彰濱二廠（彰化縣線西鄉線工路3號），並將上述據點列為本報告書揭露之「重要營運據點」。

本報告書揭露本公司於 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間，在經營績效、公司治理、產品責任、環境永續、員工關懷與職場安全及社會參與等面向之推動成果與績效表現。

數據來源與管理系統認證

財務數據：經濟績效指標採用個別財務報表實體，財務數據皆源自安侯建業聯合會計師事務所（KPMG）查核簽證後公開發表之財務報告，以新臺幣千元為計算單位。

統計數據：本報告書揭露之各項數據來自公司內部自行統計與調查，並以國際通用指標呈現；若有推估或假設情形，已於相關章節註明。若未來有資訊重編之情形，亦將於該章節敘明。

管理系統：各項管理系統均定期執行內部與外部稽核，包括 ISO 9001（品質）、ISO 14001（環境）、ISO 27001（資訊安全）、ISO 45001（職業安全衛生）、ISO 50001（能源）以及 ISO 14064-1（溫室氣體盤查），皆已通過獨立第三方查證機構之查核與驗證。



1.1 關於本報告書

1.2 總經理的話

1. 報導期間與發行週期

本報告書為健碁發行之第二份永續報告書 (ESG Report)，報導期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，與財務報告期間一致。本報告書預計於 2026 年 8 月正式發布；未來本公司將維持每年定期於 8 月底前發行永續報告書。

2. 聯絡資訊

權責單位：總經理室

聯絡人：張金水

電話：04-7910688

電子信箱：kenturn-assistant@kenturn.com.tw

通訊地址：彰濱二廠（彰化縣線西鄉線工路3號）

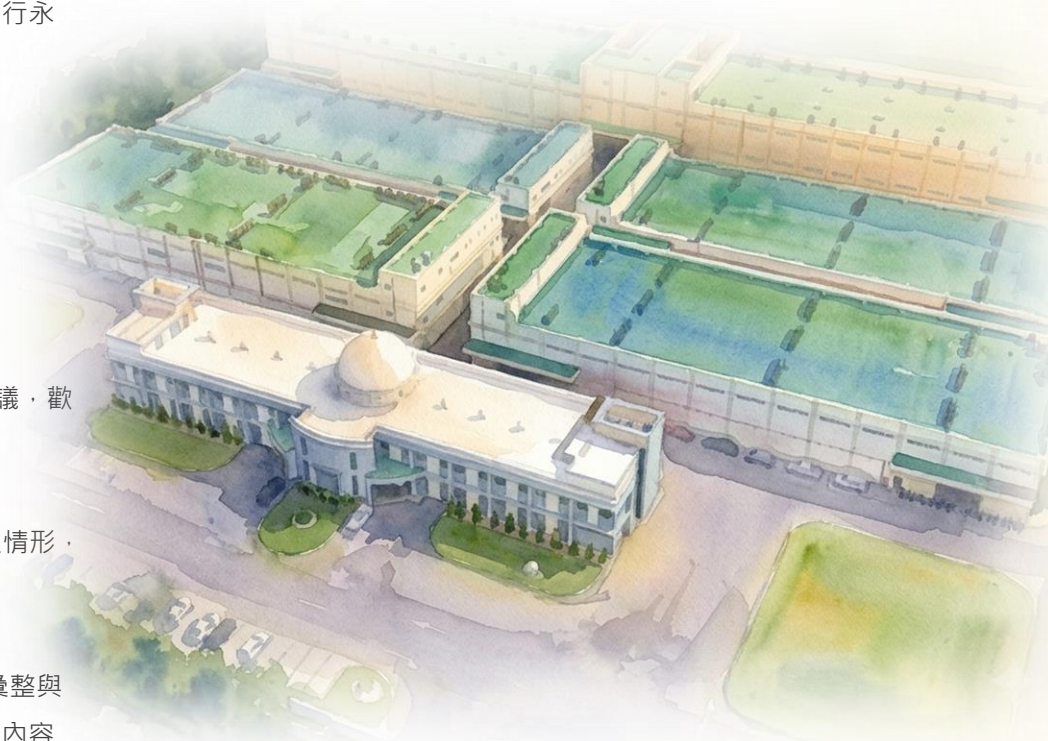
若您對本報告書內容或健碁在永續發展 (ESG) 推動上有任何疑問或建議，歡迎透過以上方式與我們聯繫。

3. 資訊重編

若本報告書所揭露之歷史數據與過往有計算基礎變更或資訊重編之情形，將於各相關章節中註解說明。

4. 報告書撰寫與品質管理流程

編製與內部審查 本公司永續報告書由「永續推動小組」負責資料彙整與編製，並由小組召集人（總經理）進行實質審查與覆核，以確保報告書內容完整涵蓋利害關係人關注之各項重大主題及績效指標。2025 年永續報告書已於 2026 年 8 月 11 日 送交董事會審議並獲提報核准發布。



第三方獨立確信 (External Assurance)

為確保資訊揭露之透明度與可靠性，本報告書委託獨立第三方驗證機構**安侯建業聯合會計師事務所 (KPMG)**，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」規範，對本公司選定之 5 項永續績效指標 (以下稱「標的資訊」) 執行有限確信 (Limited Assurance) 。

確信工作完成後，相關查證過程與結論均已與治理單位 (審計委員會及董事會) 進行充分溝通。詳細確信範圍、標的資訊項目及獨立確信報告書，請參閱本報告書【附錄三：確信報告】。



致關心 健碁

永續經營的朋友們：

2025 年對全球精密製造業而言是充滿挑戰的一年。受到全球工具機產業景氣循環調整、地緣政治貿易摩擦加劇，以及主要市場需求放緩等多重因素影響，健碁 2025 年度的營收與獲利表現較前一年有所下滑。面對逆風環境，我們深刻體認：唯有在困難中持續深耕核心競爭力，加快產品轉型與組織彈性調整，才能為企業的永續發展奠定最穩固的根基。

面對科技演進與產業變革的浪潮，健碁並未停下腳步。我們持續深化半導體設備主軸領域的研發、智慧製造系統整合與 AI 應用的導入，為高階科技產業打下更堅實的基石。同時，我們積極拓展歐美及東南亞等多元市場，透過分散區域風險來提升企業整體營運韌性，為下一個成長週期積蓄穩健前行的動能。

深化公司治理，奠定誠信基石

健碁 2025 年共召開 6 次董事會，持續強化董事會的職能與資訊透明度，並將 ESG 重大議題全面納入營運策略與高階決策考量。我們深信，完善的公司治理不僅是法規遵循的底線，更是贏得股東、投資人與所有利害關係人長期信任的根本。

推進環境永續，落實氣候韌性

健碁持續落實廠區綠化與節能減碳行動：

環境與能源管理：

依據 ISO 14001 環境管理系統嚴格控管運作；透過 ISO 50001 能源管理系統建立持續精進的節能方案，努力達成用電減量目標。

溫室氣體與水資源：

持續依 ISO 14064-1 標準落實溫室氣體盤查，確保範疇一與範疇二數據透明揭露，並依計畫推動範疇三盤查。水資源方面，透過定期巡檢、設備維護監控與滾動式檢討，持續降低廠區單位用水量。

氣候情境與轉型：

我們深刻理解氣候變遷對全球供應鏈的衝擊，未來將進一步深化 TCFD 氣候風險矩陣與情境分析揭露，積極評估並建構長期的低碳轉型路徑。

關懷同仁與在地，實踐社會共好

優質的人力資源始終是健碁最寶貴的資產。

2025 年本公司員工總人數保持穩定，我們持續推動職能體系建置，打造多元包容、安全健康的職場環境：

人才培育與福利：

依職能需求提供多能工培訓及領導力發展課程；透過優於業界的福利制度、每季常態召開之勞資會議，以及舉辦親子活動、員工多元健康促進計畫與國內外員工旅遊，維繫和諧穩定的勞資關係。

社會參與與關懷：

健碁深耕彰化在地，積極參與社會公益，包括捐款社福機構、號召員工投入海岸淨灘與定期舉辦捐血活動，以實際行動回饋社會。

展望未來

健椿將持續秉持「精益求精、穩定成長、為客戶提供最佳解決方案」的核心價值，深耕精密主軸技術，拓寬國際市場版圖，並在 ESG 各面向持續自我提升。我們承諾將繼續作為值得信賴的永續企業，為股東、員工、客戶及社會大眾創造更加長遠的價值。

感謝所有關心健椿的朋友、合作夥伴與投資人，您們長期的支持與信任，是健椿持續突破、穩健前行最堅實的力量。



總經理 葉冠矜



1. 企業概況

健椿工業股份有限公司（以下簡稱「健椿」）成立於 1983 年 12 月，總部位於臺灣彰化。本公司於 2018 年 6 月正式於財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心掛牌上櫃（股票代號：4561，電機機械類股）。

健椿為全球高階精密主軸領域之領導廠商，深耕精密機械產業逾四十載，主要從事**高精密主軸（包含直結式、內藏式、皮帶式主軸）**及**切削刀具元件**之研發、設計、製造與銷售，產品廣泛應用於工具機、半導體設備、光電及航太等高階製造領域。

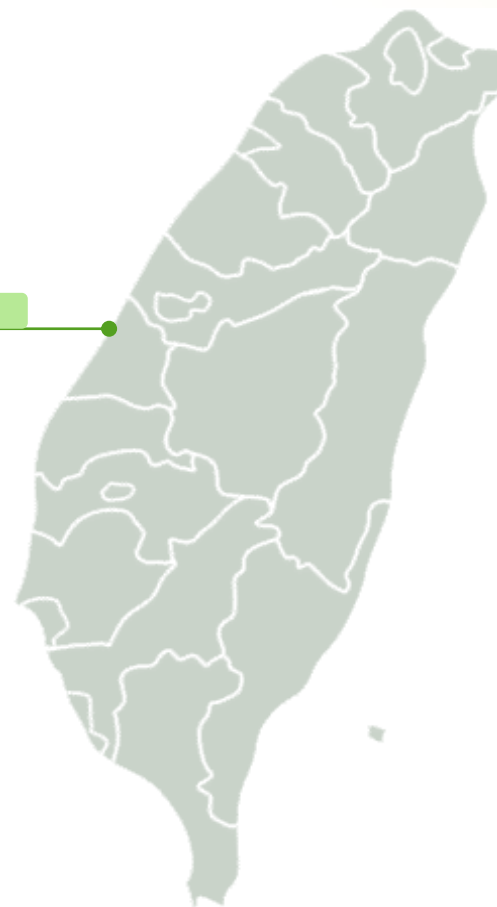
本公司主要營運據點均位於臺灣彰化，共計 2 個重要營運據點，分別為：

彰濱一廠：彰化縣線西鄉彰濱工業區彰濱東七路 16 號

彰濱二廠：彰化縣線西鄉彰濱工業區線工路 3 號（營運總部）

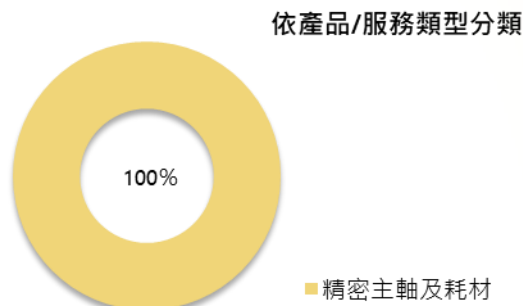
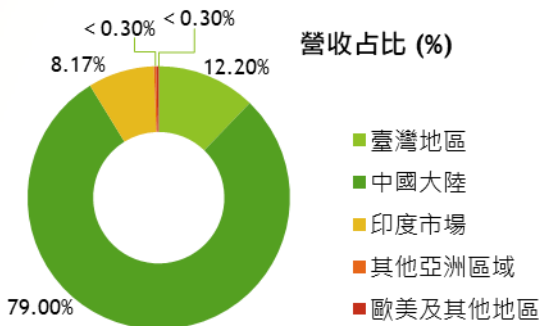
截至 2025 年 12 月 31 日止，本公司全球員工總人數為 **253 人**。2025 年度本公司合併營業收入為**新臺幣 9.26 億元**。有關本公司更詳細之財務績效與營運成果，請參閱健椿公開發行之《2025 年度年報》及個體財務報告。

彰化縣線西鄉



2025年營業收入區域分布

健椿積極深化全球市場布局，在鞏固亞洲核心市場的同時，持續拓展多元區域版圖，以提升營運韌性。2025 年度各主要銷售區域之營收比重如下：



銷售區域	營收占比 (%)	營運策略與市場布局描述
中國大陸	79.00%	主要市場，持續深化高階自動化與工具機客戶黏著度。
臺灣地區	12.20%	本土核心市場，積極布局半導體設備主軸與高價值機組。
印度市場	8.17%	新興成長引擎，受惠於在地製造政策，訂單需求穩定成長。
其他亞洲區域	<0.3%	涵蓋東南亞等潛力市場，持續推動代理商與客戶開發。
歐美及其他地區	<0.5%	積極參與國際展會，開拓高階客製化主軸市場。
合計	100.00%	2025 全年營業收入：新臺幣 9.26 億元

註：上述區域營收比重係依據客戶最終交貨與銷售結算區域進行統計；詳細財務數據以會計師查核簽證之 2025 年度財務報告為準。

2. 價值鏈與供應鏈概況

健椿深耕精密主軸領域逾四十載，累積了深厚的研發設計與精密加工經驗。為確保產品之卓越品質與交期穩定，本公司建構了完善且具備韌性的供應鏈管理制度，並依據供應商之營運重要性與交易性質，實行分級管理與合規要求。

供應商分類與採購概況

2025 年度與健椿有實際交易之供應商**超過 300 家**，總採購金額約為**新臺幣 5.90 億元**，其中以**原物料採購**為最主要的支出項目。

本公司將供應商依採購性質劃分為七大類別，並歸納為「產品直接相關」與「非產品直接相關」兩大管理體系：

產品直接相關採購：包含**原物料供應商**、**委外加工**（如熱處理、精密研磨）供應商、**包材供應商**及**複合性原料/加工供應商**。

非產品直接相關採購：包含**設備供應商**、**廠務/工程承攬商**及**運輸與物流服務商**。

關鍵供應商鑑別與風險管理

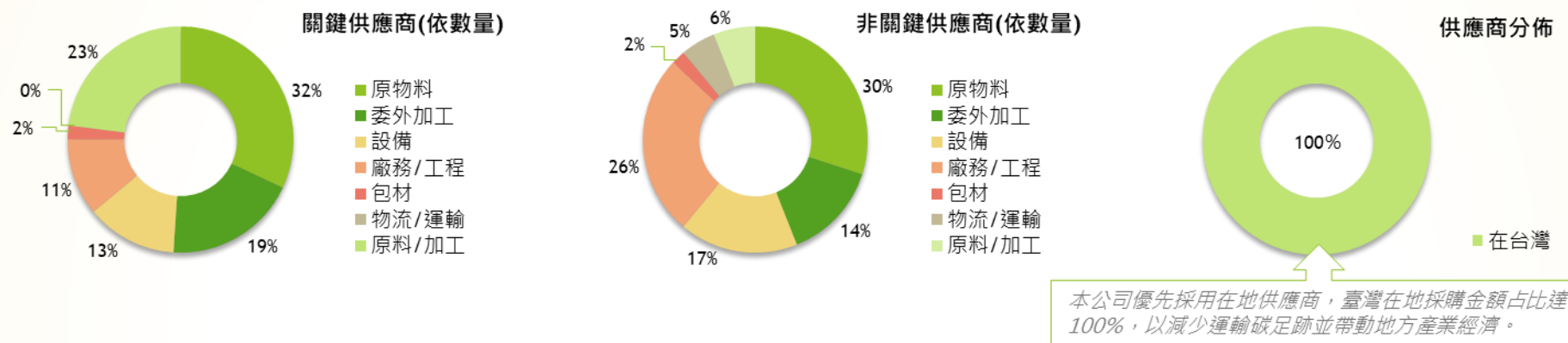
為強化供應鏈風險控管並提升營運韌性，健椿將「年度採購金額達新臺幣 300 萬元（含）以上」之**供應商鑑別為關鍵供應商**。

關鍵供應商數量：47 家（佔總供應商數量約 15%）。

採購金額占比：關鍵供應商之採購金額約佔總採購支出之 **83.7%**。



- 價值鏈與供應鏈概況



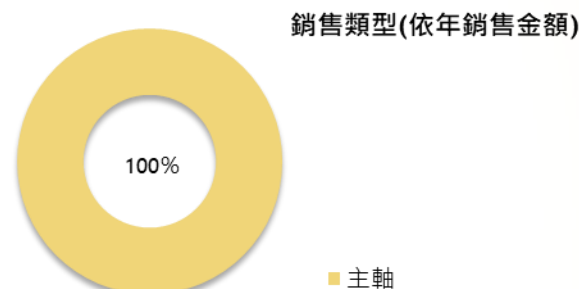
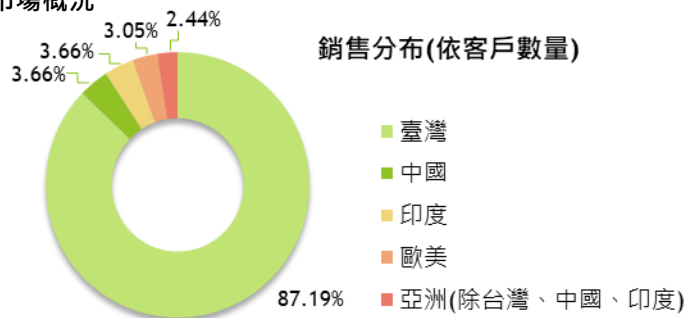
採購指標分類	2025 年實績	備註 / 管理意涵
總交易供應商數量	300+ 家	包含原物料、加工、設備、物流等七大類別
總採購金額	約 NT\$ 5.90 億元	以原物料（鋼材、鑄件、軸承等）為最大採購支出
關鍵供應商數量	47 家	定義：年度採購金額達新臺幣 300 萬元以上者
關鍵供應商採購金額占比	83.7%	集中度管理，列為 ISO 系統及 ESG 評鑑優先查核對象

透過對關鍵供應商之高比重管理，健椿不僅能進行精準的品質與交期監控，未來亦將逐步推動關鍵供應商簽署《供應商行為準則》，並將 ESG 減碳指標與品質評鑑相結合，打造健全且永續的供應鏈生態系。

3. 下游客戶概況與應用領域

健椿之精密主軸與刀具產品為各類高階機械設備之核心元件。2025 年報導年度內，本公司服務之下游實體客戶共計 160 家以上，客戶範疇廣泛涵蓋工具機製造、半導體設備、光電產業、航太加工及自動化設備等各類精密機械製造業。

客戶結構與應用市場概況



項目	2025 年實績	描述與管理意涵
交易客戶總數	160+ 家	涵蓋國內外知名工具機與自動化設備製造大廠
主要應用產業	工具機、半導體、光電、航太	提供高精度、高剛性與客製化之精密主軸解決方案
客戶分布區域	臺灣 (87.19%)、中國大陸 (3.66%)、印度 (3.66%)、歐美 (3.05%)、亞洲(除臺灣、中國、印度)(2.44%)	以亞洲精密製造重鎮為核心，積極拓展歐美及東南亞新興市場

本公司透過多元化的客戶與產業布局，降低單一產業景氣循環之衝擊；同時透過常態性之客戶滿意度調查與技術服務支援，與下游客戶建立長期穩固的夥伴關係，共同打造具備競爭力與永續韌性的產業供應鏈。

公司沿革與重要里程碑

健椿工業成立四十餘年來，始終深耕精密主軸與切削刀具領域，由傳統製造逐步轉型為具備智慧化、高精密度與綠色低碳製造能力的中堅企業。

年代 / 年份	重要發展里程碑與營運記事
1980s (奠基期)	• 成立於彰化縣和美鎮，專注生產量測設備與研磨主軸。 • 成功開發內藏高頻馬達主軸、專用機主軸、鏡面加工機主軸、CNC 綜合加工機主軸及 CNC 車床主軸。
1990s (技術擴展期)	• 生產水車專用主軸、工作站定位盤及微鑽頭加工主軸與治具。 • 投入 TFT 生產設備零組件研發，並推動各式機械主軸標準化。
2000s (擴廠與國際品質體系)	• 研發與計畫生產切削刀具。 • 彰濱一廠正式落成啟用；後續完成一廠擴建。 • 研發高速台車驅動組合、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與齒輪箱開發。 • 通過 ISO 9001 品質管理系統認證，建立標準化品質控管流程。
2010s (資本市場上櫃與多重認證)	• 取得 BIG PLUS 授權認可廠商及德國萊因 (TÜV) 企業營運能力認證。 • 彰濱二廠 (營運總部) 完工啟用。 • 股票正式上櫃：通過櫃買中心審查，完成股票首次公開發行 (IPO)、登錄興櫃，並於 2018 年 6 月正式上櫃掛牌買賣 (股票代號：4561)。 • 全面導入管理系統：陸續通過 ISO 9001、ISO 14001 (環境)、OHSAS 18001 / ISO 45001 (職安衛)、ISO 50001 (能源) 及 CE 歐盟產品合格認證。 • 榮獲勞動部勞動力發展署 TTQS 人才發展品質管理系統 (企業機構版) 銅牌。

- 公司沿革與重要里程碑

年代 / 年份

重要發展里程碑與營運記事

2020s

(智慧製造、
低碳轉型與永續實踐)

- 成功開發智能化高轉速主軸（轉速達 30,000 RPM）。
- 榮獲經濟部第 7 屆**「潛力中堅企業」及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（TMBA）「台灣工具機產業節能銀色標章」。
- 獲頒 1111 人力銀行「幸福企業金獎」。
- 2023年：取得經濟部以大帶小製造業低碳及智慧化升級轉型補助（智慧化）專案。
- 2024年：通過 ISO 14064-1 溫室氣體盤查查證及 ISO 27001 資訊安全管理系統認證。
- 2025年：取得 ISO 14955 綠色工具機認證；榮獲勞動部 TTQS 人才發展品質管理系統（企業機構版）銀牌。



公協會與非營利組織參與

健椿積極參與國內外產業相關公協會、學術團體與非營利組織，除了促進產業技術交流與技術升級外，亦密切關注智慧製造、半導體設備布局、公司治理、環境永續（ESG）、人權保障與供應鏈韌性等重要議題。

2025 年度，本公司共參與 20 個國內外產業公協會與非營利組織，會費及相關活動總投入金額約新臺幣 57 萬元。

一、具有重大參與作用之公協會（擔任理監事或重要職務）

本公司高階管理階層積極投入產業公共事務，於重要產業協會擔任監事及幹部等職務，協助推動台灣精密機械與自動化產業之技術升級與跨域整合：

公協會名稱	主要參與活動與推動方向	擔任職務
TAIROA 台灣智慧自動化與機器人協會	1. 構建產官學研交流平台，推動產業資源分享與技術對接。 2. 整合國內外自動化與機器人產業訊息，提供市場前瞻資訊。 3. 辦理專業證照考試、競賽與技術研討會，培育智慧製造高階人才。	監事
台灣切削刀具研發製造協會	1. 籌辦與參與國內外工具機與刀具專業展覽會。 2. 舉辦產業論壇與高階切削技術研討會，提升台灣刀具產業國際競爭力。	候補理事



- 公協會與非營利組織參與

二、產業與區域公協會參與一覽表（會員）

本公司透過參與多元公協會，拓展半導體、電子設備、熱處理冶金及區域工業交流，深化技術研發與永續營運能量：

公協會名稱	主要參與活動與交流重點	擔任職務
SEMI 美商國際半導體產業有限公司臺灣分公司	參與半導體產業人才培訓、政府補助計畫說明會及半導體供應鏈交流座談會，加速高階半導體主軸產品拓展。	會員
TEEIA 社團法人台灣電子設備協會	參與電子設備產業商貿活動、產學合作、國際展覽與專業人才培訓，提升高階電子設備組件競爭力。	會員
TAMI 台灣機械工業同業公會	參與 TIMTOS 台北國際工具機展、CE 歐盟產品合格認證研討、智慧機械論壇及各項國際技術交流活動。	會員
TMBA 台灣區工具機暨零組件工業同業公會	參與 TMTS 台灣國際工具機展、產學研發能量對接活動，並訂閱 MA 工具機與零組件雜誌掌握市場動態。	會員
台灣金屬熱處理學會	研討最新冶金學、相變化理論與熱處理技術，協助廠內解決精密加工與熱處理瓶頸。	會員
CMD 中華民國精密機械發展協會	參與精密機械技術會議、高階專業技能培訓課程及國內外機械專業展覽會。	會員
台灣電路板協會 (TPCA)	參與 PCB 市場與技術研討會、電路板國際展覽會 (TPCA Show)，掌握高階 PCB 加工機台主軸需求。	會員
台灣馬達產業協會	串聯馬達產業鏈夥伴，參與高階馬達研討會以吸收前瞻技術，優化內藏式馬達主軸之布局與投資決策。	會員

- 公協會與非營利組織參與

- 產業與區域公協會參與一覽表（會員）

公協會名稱	主要參與活動與交流重點	擔任職務
台灣區模具工業同業公會	參加模具技術教育訓練、海外拓銷團、產業政策與財經法規研討會，開拓海外潛在客戶。	會員
社團法人中華民國工商協進會	參與國際產業合作、兩岸經貿交流、工商講座與國際論壇，協助企業研判宏觀經濟情勢。	會員
中華民國工商協進會 青年事務委員會	參與企業二代與青年企業家聯誼及產業交流活動。	委員
台灣上市櫃公司協會	參與永續經營論壇、經濟與產業政策講座、治理研討會及社會公益活動，提升公司治理品質。	會員
中華民國工業區廠商聯合總會	爭取工業區廠商權益，參與員工職能培訓與公共安全課程，促進企業升級轉型。	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	促進中部精密機械與金屬產業鏈技術交流、對接區域人才與產學合作，並推動區域風險共同預防機制。	會員
彰化縣工業會	參與在地人才培訓、產業政策研討會及勞資關係政策研究，深耕地方產業生態系。	會員
彰化縣彰濱產業園區廠協會	參與園區經濟政策講座、管理論壇、在地產業交流及社會公益活動，促進園區共榮。	會員
彰化縣勞資關係協進會	申辦原產地證明書（C/O）、參與勞資法令與專業人才培訓課程，維持良好勞資和諧關係。	會員
彰化縣進出口商業同業公會	參與國內外進出口貿易展覽及國際市場拓銷活動。	會員

公司政策承諾與永續營運方針

一、永續發展推動歷程與演進

健椿工業將企業社會責任與永續發展 (ESG) 視為長期競爭力的核心。公司自 2018 年起建置基礎管理機制，逐步將永續DNA融入日常營運，發展歷程分為四大階段：

2018 年【打底期】：

建置企業社會責任管理機制，確立永續治理基礎。

2022 年【策略推動期】：

將永續觀念推動融入各部門運作，對標國際重點永續議題。

2023 年【價值創造期】：

整合利害關係人期待與企業發展目標，擘劃永續發展策略，深化價值鏈整合，完成「強化治理、發展創新、建立典範」之目標。

2024 年【法規遵循期】：

配合金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」等法令政策，由總經理室統籌跨部門機構「永續推動小組」，籌備永續報告書編制作業，落實合規性與重大議題鑑別。

2025 年-2026 年【制度深化與綠色轉型期】：

將 ESG 指標全面融入品質與環境管理體系 (ISO 14001、ISO 50001、ISO 14064-1)。2025 年完成主要主軸產品之 ISO 14067 產品碳足跡 盤查計算，並將於 2026 年取得第三方機構查證聲明，展現綠色製造實力。

二、五大永續實踐方針

本公司經董事會通過「永續發展實務守則」，要求所有營運活動均須平衡環境、社會及公司治理發展，並以下列五大方針落實企業公民責任：

落實公司誠信治理：

堅守高標準商業道德，為利害關係人創造長期價值。

發展永續綠色環境：

致力節能減碳、資源循環，確保環境永續發展。

維護社會人權公益：

保障員工權益、重視人才培育、建構安全健康之幸福職場。

永續發展資訊揭露：

提供正確、即時、公開透明之經營與 ESG 資訊予投資人及利害關係人。

積極參與社會回饋：

投入社會公益、關懷鄰里、促進社區共榮發展。

各項政策承諾均由權責部門草擬，經審計委員會充分討論與優化後，提報董事會進行最終檢視與核准，並定期公開發布。



健椿公司誠信經營政策



健椿永續發展實務守則

- 公司政策承諾與永續營運方針

三、五大永續實踐方針與承諾管理矩陣

本公司經董事會通過《永續發展實務守則》，要求所有營運活動均須平衡環境、社會及公司治理發展，並以下列**五大方針**落實企業公民責任，訂定相應之具體管理作為與量化目標：

五大永續實踐方針	具體管理作為	短長期量化目標與展現
1. 落實公司誠信治理 (堅守高標準商業道德， 為利害關係人創造長期價值)	- 訂定並落實《誠信經營守則》與相關行為指南。 - 簽署誠信條款與建立防範利益衝突機制。 - 建立有效之內部控制與內部稽核制度。	- 商業誠信違規事件 0 件。 - 在職員工簽署誠信行為準則比例 100%。 - 合作供應商簽署誠信條款比例 100%。 - 內外部稽核發現不合規事項改善率 100%。
2. 發展永續綠色環境 (致力節能減碳、資源循環， 確保環境永續發展)	- 實施 ISO 14001 環境與 ISO 50001 能源管理系統。 - 推動 ISO 14064-1 溫室氣體盤查與 ISO 14067 產品碳足跡。 - 汰換高耗能設備、優化生產製程與廢棄物減量。 - 優先採購具備綠色與環保績效之供應商。	- ISO 管理系統持續取得第三方查證。 - 導入節水型衛生設備並定期保養與修繕，持續辦理員工節水宣導強化用水管理。透過高效照明與設備行為管理、機組與空調優化，強化用電管理與節能文化。 - 持續取得 ISO 14064-1 溫室氣體查證。 - 完成主力主軸產品 ISO 14067 碳足跡第三方查證。
3. 維護社會人權公益 (保障員工權益、重視人才培育、 建構安全健康之幸福職場)	- 恪守勞動法規，落實多元包容與平等待遇。 - 零容忍職場歧視、霸凌與性騷擾；禁止強迫勞動與童工。 - 提供優於法定之薪酬福利，落實工時管理。 - 實施 ISO 45001 職業安全衛生、免費健檢與臨場醫護服務。 - 每季召開勞資會議，維持溝通管道暢通。	- 員工進用、薪酬與升遷不因性別、年齡、宗教等而有差別待遇。 - 員工個人資料 100% 妥善保管與保密。 - 依法簽訂書面勞動契約，100% 無強迫勞動與童工。 - 定期辦理勞安培訓、健康促進活動及職災防範。 - 每季定期召開勞資會議，和諧率 100%。
4. 永續發展資訊揭露 (提供正確、即時、公開透明之 經營與 ESG 資訊予投資人及 利害關係人)	- 定期編製並發布永續報告書。 - 依規辦理資訊揭露與重大訊息發布。	- 每季財務報告即時揭露。 - 每年 8 月底前定期發布中文版永續報告書。 - 依金融監督管理委員會規範，按時完成溫室氣體盤查與確信揭露。
5. 積極參與社會回饋 (投入社會公益、關懷鄰里、 促進社區共榮發展)	- 自發性投入社會公益，促進環境與社會共好。 - 關注公共安全、在地教育與弱勢關懷。	- 每年參與祈福法會並捐贈普渡物資。 - 捐助公家機關與在地學校設施修繕。 - 捐贈救護車、警備車及認養路燈，提升在地公共安全。

- 公司政策承諾與永續營運方針

四、申訴與檢舉管道

健椿針對任何違反法令、誠信經營守則、或職場歧視霸凌等行為，採取**零容忍態度**，並設有公開且保護檢舉人之多元申訴管道：

實體舉報信箱：507041 彰化縣線西鄉線工路3號（健椿工業股份有限公司 管理部）

專用電子郵件：nobullying@kenturn.com.tw

內部 EIP 匿名信箱：kenturn01

五、誠信經營規章體系說明

本公司恪守《公司法》、《證券交易法》、《商業會計法》、《貪污治罪條例》及《公職人員利益衝突迴避法》等法令規範，並訂有完備之內部治理章則：

規範名稱	規範核心內容與執行說明
誠信經營守則	• 禁止不正當利益： 規範董事、經理人、員工及實質控制人於商業活動中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式的不正當利益（含餽贈、回扣、佣金或職位）。 • 利益衝突防範： 建立利益衝突鑑別與迴避機制，具較高風險之營業活動必須建立有效之會計與內控制度。 • 文化塑造與涵蓋範疇： 貫徹「紀律、協同、創新、勤儉、務實、誠信、符合、價值、共享」九大經營理念。本守則經董事會核准，適用範圍延伸至子公司與直接/間接捐助達 50% 之財團法人。相關教育宣導達成率 100%。
道德行為準則	• 規範董事、經理人及全體員工履行職務時之道德標準，包含防止利益衝突、禁止圖謀私利、客戶與公司機密資訊保密、公平交易真實申報及妥善保護公司資產等。
供應商行為準則	• 要求供應商充分瞭解並承諾遵守健椿之永續理念，範疇涵蓋勞動人權、健康安全、環保減碳及商業道德。 • 首次合作之供應商須 100% 簽署「供應商行為準則」。 • 合作中供應商每年須配合至少完成一次「供應商 ESG 自評表問卷」，以落實責任供應鏈管理。

永續願景與策略藍圖

面對日益嚴峻的氣候變遷挑戰與全球供應鏈重組，健碁將「氣候治理」與「永續韌性」視為企業長期營運的核心命脈。響應全球淨零浪潮，我們不僅將 ESG 納入風險管理體系，更主動將氣候風險轉化為營運轉型契機。

健碁以成為「綠色精機與永續製造的標竿企業」為願景，聚焦以下 **九大策略推進方向**，深耕環境、社會與公司治理三大領域：

一、環境永續與氣候行動 (Environmental)

推動產品碳足跡驗證：導入 ISO 14067 產品碳足跡計算並取得第三方驗證，從源頭設計與材料選用推動減碳，善盡地球綠色公民責任。

響應 2050 淨零排放目標：以實際行動配合政府國家淨零轉型路徑，訂定階段性減碳目標與行動方案。

落實溫室氣體與能源管理：嚴格執行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查與 ISO 50001 能源管理系統，優化製程能耗，促進資源高效循環利用。

恪守氣候與環境法規：密切關注並完備符合《氣候變遷因應法》及國內外法規標準，奠定合規營運之堅實基礎。

二、責任供應鏈與社會共好 (Social)

打造永續韌性供應鏈：將 ESG 永續指標全面納入供應商採購政策與評鑑體系，積極輔導合作夥伴，共同提升供應鏈之抗風險能力與永續韌性。

建構多元共融職場：重視人才培訓與職能發展，打造多元、平等與共融的友善職場環境。

保障員工權益與健康安全：落實 ISO 45001 職業安全衛生體系，提供優於法定之員工福利與健康照護，深化利害關係人溝通與權益保障。

三、公司治理與資安防護 (Governance)

強化資訊安全管理機制：實施 ISO 27001 資訊安全管理系統，完善資安防禦網與營運持續計畫，確保公司數據與客戶資產安全。

提升 ESG 治理效能：設定明確之永續績效指標，定期由董事會與總經理室檢視，深化內部營運效能與永續透明度。



營運概況與營運展望

一、2025 年營運實績與檢討

回顧 2025 年，全球工具機與精密機械產業受地緣政治緊張、大環境景氣循環調整及市場需求放緩影響，遭遇較大之逆風。健椿 2025 年度個體營業收入為新臺幣 9.26 億元，較 2024 年衰退約 22.5%。

面對大環境的挑戰，公司深切審視營運流程，並積極規劃因應對策。針對 2026 年的營運布局，本公司將在產能餘裕的基礎上，適當配置安全庫存量，以提升產線彈性與排程調度能力，從容因應客戶之急單與插單需求，進一步提升客戶滿意度與品牌黏著度。

二、短中長期營運發展目標

展望未來，健椿不敢稍有鬆懈，將憑藉紮實的技術底蘊，透過短、中、長期策略佈局，積蓄下一波成長動能：

發展階段	策略目標與布局重點	具體執行行動
短期目標 (營運彈性與滿意度)	深化客製化彈性與多樣化接单	維持「少量多樣」的高彈性客製化製造優勢，積極拓展由航太加工至生醫設備等多元領域訂單，鞏固市場核心競爭力。
中期目標 (流程優化與新市場)	縮短交期（Lead Time）與開拓新市場	優化生產與供應鏈管理以縮短交期；積極配合政府政策與工具機產業公協會，聯手開拓歐美與東南亞等新興市場及新客戶。
長期目標 (AI 轉型與品牌價值)	導入 AI 智慧製造與布局前瞻產線	善用 AI 技術進行產線升級與高階人才培育；建置具備產品區隔之新型態智慧產線，提升「KENTURN」品牌價值，迎接高階訂單。

三、堅守核心優勢，共創雙贏價值

健椿工業為臺灣唯一上櫃的精密主軸專業製造大廠（股票代號：4561），自主品牌「KENTURN」在精密主軸、直結式主軸及高階內藏式主軸領域長期居於業界領導地位。

我們持續投入資源進行技術研發與創新，強化主軸設計與高階製造團隊的實力。健椿堅持提供從「研發、設計、精密加工、組裝至銷售」的一條龍完整服務，始終站在客戶角度提出最佳終端解決方案，期許與全球客戶及合作夥伴攜手共創雙贏佳績。

2025 年度永續亮點績效

健椿持續深化永續治理，將營運成果與聯合國永續發展目標（SDGs）緊密連結。2025 年度在公司治理、環境永續及社會共好三大構面之具體亮點績效如下：

2025 年永續績效亮點總覽

永續構面	核心成果與亮點事件	對應 SDGs 目標
公司治理與經濟 (Governance)	• 永續殊榮肯定：榮獲 2025-2026 年「綠色企業標章」。 • 資訊透明度提升： 自 2024 年起持續每季於公開資訊觀測站（MOPS）即時發布英文版財務報告，強化國際投資人資訊對接。	 
環境永續與氣候 (Environmental)	• 溫室氣體權威盤查：持續取得第三方機構之 ISO 14064-1 溫室氣體查證聲明書。 • BSI 永續獎項肯定： 繼 2024 年獲頒 BSI「ESG 永續發展卓越獎」後，2025 年再度榮獲 BSI「ESG 永續發展實踐獎」。 • 綠色創新研發： 延續「DP50 油浸機」榮獲 TMBA 節能銀色標章之技術優勢，積極研發新型雙汽缸油浸機，目前專利申請中。	  
社會共好與員工 (Social)	• 在地守護與公共安全： 繼捐贈救護車後，2025 年申請捐贈彰化縣消防局警備車乙輛，並於 2026 年 2 月正式完成交車投入救災。 • 深耕社區與睦鄰關懷： - 長期認養在地路燈（每年 7.2 萬元）。 - 贊助在地警力與消防防護經費（每年合計 11.2 萬元）。 - 贊助彰濱工業區中元祈安植福法會（100 桌，約 20 萬元）。 • 友善職場與平權保障： 依法保障同仁育嬰留職停薪權益。2025 年申請育嬰留停期滿同仁之復職率為 50%，公司充分尊重個人育兒規劃與生涯選擇，並提供完善回任支持。	  

- 2025 年度永續亮點績效

獨立第三方查證機構--查核與驗證

ISO 9001 (品質)
ISO 14001 (環境)
ISO 27001 (資訊安全)
ISO 45001 (職業安全衛生)
ISO 50001 (能源)
ISO 14064-1 (溫室氣體盤查)



榮獲勞動部勞動力發展署 TTQS
人才發展品質管理系統 (企業機構版)
銀牌



彰濱工業區中元祈安植福法會
(贊助 100 桌)



2024 年 BSI「ESG 永續發展卓越獎」
2025 年 BSI「ESG 永續發展實踐獎」



捐贈救護車乙台
提升地方緊急救護量能

- 2025 年度永續亮點績效



捐贈彰化縣消防局警備車乙輛，並
於 2026 年 2 月正式完成交車投入救災。



長期認養在地路燈（每年 7.2 萬元）



1. 利害關係人鑑別與選擇

健碁高度重視與各利害關係人之雙向溝通。本公司遵循 **AA1000 利害關係人議合標準** 之五大原則：影響力、責任、依賴度、關注度及多元觀點，並參考同業鑑別結果，評估出與健碁營運最密切相關的四大核心利害關係人群體：員工、客戶、股東/投資人、供應商。

本公司針對不同利害關係人之屬性與關注議題，設有多元且暢通的溝通管道與申訴機制，並每年定期將與各利害關係人之溝通成果與議合情形向董事會進行報告。

2. 利害關係人溝通方針、關注主題及回應實績

對公司的意義	主要溝通程序與頻率	關注之重大議題	2025 年度回應實績與溝通成果
員工			
本公司以人為本，視同仁為家人。致力保障權益、積極吸引與培育人才，打造安全、穩定且尊重的職場環境，促進同仁職涯發展與自我實現。	- 勞資會議（每季 1 次） - 管理部會議（每月 1 次，全年 12 次） - 月朝會（每月 1 次，辦理新知與安衛宣導） - 環安衛與福委會會議（每季/不定期） - 意見箱與專用信箱（常態開放）	- 人力資本發展 - 人才吸引與留任 - 職業安全及健康 - 資訊管理 - 社會對話	2025 年常態召開 4 次勞資會議，維持和諧勞資關係。 - 每月辦理月朝會與跨部門新知分享、安衛消防教育訓練。 - 提供匿名 EIP 信箱（kenturn01）與反霸凌申訴專線（nobullying@kenturn.com.tw）。
客戶			
營運成長的重要夥伴。堅持提供高滿意度、值得信賴且安全之產品與技術支援，透過持續創新與客戶攜手提升競爭力。	- 客戶滿意度調查（每年至少 1 次） - 實地拜訪與技術交流（不定期） - 國內外專業展覽（定期） - 通訊/電話/郵件/傳真（24hr / 常態）	- 客戶關係與品牌管理 - 研發創新管理 - 永續供應鏈管理 - 職業安全及健康 - 資訊管理	2025 年客戶滿意度平均得分為 1.77 分（滿分 2 分，相當於 88.5% 滿意度），表現優異。 2025 年實地拜訪客戶 >50 次、參與客戶活動 10 場。 - 參加國內展覽 3 次、國外展覽 4 次。 - 設有客戶服務與申訴信箱（cnc-spindle@kenturn.com.tw）。



- 利害關係人溝通方針、關注主題及回應實績



對公司的意義

主要溝通程序與頻率

關注之重大議題

2025 年度回應實績與溝通成果

股東與投資人

追求企業永續與股東價值最大化。提供及時、透明之公司經營策略與財務資訊，維護股東權益與建立長期信任。

- 股東常會（每年 1 次）
- 法人說明會（每年 1 次）
- 中英文財務報告（每季發布）
- 公開資訊觀測站 (MOPS)（不定期/即時）

- 財務績效
- 客戶關係與品牌管理
- 研發創新管理
- 永續供應鏈管理
- 人力資本發展

1. 依規即時發布中英文季報與年報（4 次）。
2. 順利召開 2025 年股東常會 1 次。
3. 於公開資訊觀測站發布重大訊息共 17 次。
4. 設有投資人連絡專線與郵件（KIP4561@kenturn.com.tw）。

供應商

永續供應鏈的核心夥伴。透過透明公平之合作機制降低經營風險，建立互信共榮之合作關係。

- 供應商評鑑與 ESG 自評表問卷（每年 1 次）
- 供應商實地訪查與交流（不定期）

- 企業行為準則
- 永續供應鏈管理
- 職業安全及健康
- 人力資本發展
- 資訊管理

1. 2024 年完成永續供應商評鑑制度建置，2025 年正式實施 ESG 自評表問卷與實地稽核。
2. 關鍵供應商（採購額 >300 萬元）100% 簽署誠信與行為準則。
3. 設有供應商申訴管道（ben@kenturn.com.tw）。

重大主題鑑別程序與矩陣

一、重大主題鑑別五大步驟

健碁每兩年定期進行重大主題之全面評估，並於中間年度審視營運環境與利害關係人期待變化進行適當微調。重大主題鑑別過程嚴格接軌 **GRI Universal Standards 2021 準則**、**SASB 永續會計準則（工業機械與設備產業）** 及 **聯合國永續發展目標（SDGs）**，並參考同業標竿與國際 ESG 趨勢，建構系統化鑑別流程：

議題盤查與彙整：

梳理與健碁營運最密切相關之 **18 項關鍵關注議題**。

利害關係人問卷調查：

透過各權責部門向員工、客戶、股東/投資人及供應商發放問卷，了解利害關係人對各議題之關心程度。

衝擊評估與排序（Impact Assessment）：

由永續推動小組依據各議題對**經濟、環境、人權與社會**所造成之**實際與潛在、正面與負面衝擊**（評估衝擊之顯著性、嚴重度及發生可能性），進行議題排序。

價值鏈衝擊邊界鑑別：

確認各重大主題於健碁價值鏈（上游供應商、本公司營運、下游客戶）之衝擊影響範圍與邊界。

管理方針與目標擬訂：

針對最終鑑別出之重大主題，制定相應之管理方針（DMA）、擬訂短中長期量化 KPI，並對接 GRI 準則特定揭露項目與高階管理審查。

二、18 項永續關注議題清單

經過盤查與評估，本公司彙整 18 項永續關注議題如下表所示。其中打

★ 標記（加粗）者，即為本公司 2025 年度鑑別出之 6 大重大主題：

	關注議題名稱		關注議題名稱
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：標示 ★ 之 6 項議題（人力資本發展、職業安全及健康、人才吸引與留任、客戶關係與品牌管理、資訊管理、永續供應鏈管理）為 2025 年度核心重大主題，本報告書後續章節將針對此 6 大主題詳細揭露其管理方針、KPI 及價值鏈衝擊邊界。

重大主題鑑別流程與矩陣結果

本公司 2025 年度永續報告書之編製與重大主題鑑別結果，均由永續推動小組召集人（總經理）親自審查與提報。本報告書於 2026 年 8 月 11 日經董事會核准後正式發布。

一、重大主題鑑別四階段流程

健椿建構嚴謹之重大主題鑑別機制，結合問卷調查、衝擊評估與高階決策，分為以下四大階段推動：

【階段一：議題鑑別】→【階段二：問卷與衝擊評估】→【階段三：重大性確認與排序】→【階段四：定期監督與揭露】

- AA1000 鑑別 4 大群體
- 外部問卷 44 份 + 內部 5 份
- 召集人核准 6 大重大主題
- 擬訂短中長期 KPI
- 盤點 18 項永續議題
- 評估經濟/環境/人權衝擊
- 繪製重大主題矩陣與邊界
- 每年定期評估與檢討成效

1. 階段一：議題鑑別 (Identification)

利害關係人篩選：依據 AA1000 SES 之五大原則（依賴性、責任、關注度、影響力、多元觀點），定義「員工、客戶、股東、供應商」4 大核心利害關係人群體。

永續議題庫建置：參照 GRI 準則、SASB 工具機產業指標、TCFD/IFRS S2 及 SDGs，並結合同業標竿與國際關注議題，盤點出 18 項永續關注議題。

2. 階段二：問卷與衝擊評估 (Assessment)

廣泛問卷調查：向 4 個利害關係人群體發放問卷，共計回收 49 份有效問卷（包含外部有效問卷 44 份、內部 5 個核心單位問卷 5 份）。

衝擊評估與矩陣繪製：由永續推動小組評估營運活動對環境、社會及經濟/治理面所造成之實際與潛在衝擊強度及發生可能性，設定顯著性門檻，繪製重大主題矩陣圖，鑑別出 6 項顯著性議題。

3. 階段三：重大性確認與排序 (Confirmation)

價值鏈邊界與排序：永續推動小組分析 6 大議題於價值鏈（上游、內部、下游）之衝擊邊界，最終決定 6 大重大主題之優先順序，並呈交永續推動小組召集人簽核確認。

4. 階段四：定期監督與揭露 (Monitoring)

管理方針與揭露：針對 6 大重大主題，擬訂因應策略、短中長期績效目標與管理方針（DMA），並對應 GRI 特定主題進行揭露。

常態性評估：永續推動小組每年定期檢視管理成效與衝擊變化，持續動態修訂永續策略。

二、2025 年度重大主題列表與優先順序

經過問卷量化分析與衝擊強度評估，2025 年度鑑別出之 6 大重大主題與排名如下表所示。本年度為健碁發行之第二本永續報告書，經審慎評估整體營運環境與利害關係人期待後，本年度重大主題項目與範疇維持穩定，無重大變動：

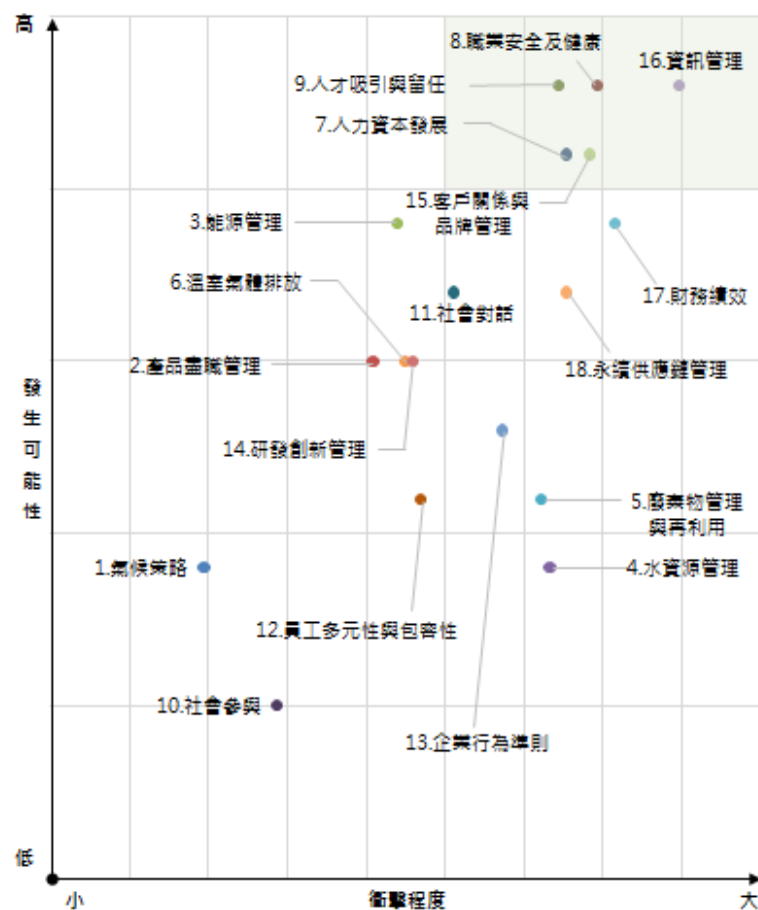
優先排名	重大主題名稱	對應 ESG 構面	對應 GRI 專題準則	衝擊涵蓋範疇（價值鏈邊界）
1	人才吸引與留任	Social	GRI 401: 僱用	本公司營運區域
2	人力資本發展	Social	GRI 404: 訓練與教育	本公司營運區域
3	職業安全及健康	Social	GRI 403: 職業健康與安全	上游供應商、本公司營運區域
4	客戶關係與品牌管理	Governance	GRI 418: 客戶隱私 / 非 GRI 專題	下游客戶、本公司營運區域
5	資訊管理	Governance	GRI 418: 客戶隱私	本公司營運區域、下游客戶
6	永續供應鏈管理	Governance	GRI 308: 供應商環境評估 GRI 414: 供應商社會評估	上游供應商、本公司營運區域

註 1：本公司第二本永續報告書之重大主題經評估後維持一致，展現健碁在核心永續策略上之延續性與專注度。

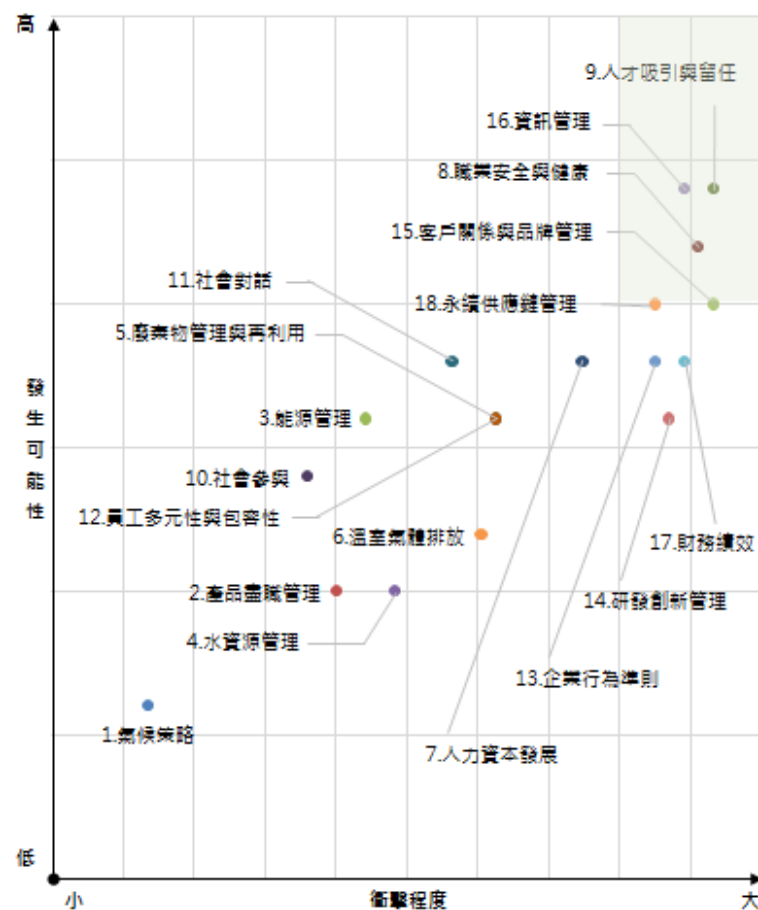
註 2：各重大主題之衝擊評估矩陣圖與詳細因應策略，請參閱本報告書後續各章節之專題揭露。



負面衝擊



正面衝擊



註：上圖僅標示各面向的重大主題。

註（衝擊類型）：★ 實際衝擊 / ☆ 潛在衝擊 / 正：正面衝擊 / 負：負面衝擊

1. 勞動與人權面向（人才吸引與留任、人力資本發展、職業安全及健康）

重大主題	內文章節與利害關係人	價值鏈衝擊面向	衝擊類型與說明	政策與承諾	短中長期管理目標與行動方案
人才吸引與留任	6.1 員工概況與福利 - 利害關係人：員工、客戶、股東、供應商	- 上游：☆負 - 本公司：★負, ★正 - 下游：☆負 - 社區/社會：☆負, ☆正	● 負面：薪資福利缺乏競爭力或發放不公，致優秀人才流失。 ● 正面：提供透明公正且具競爭力之薪酬福利，提升同仁歸屬感與留任率。	保持暢通之勞資溝通管道，提供完善勞動條件與福利，建立優質選/用/育/留制度。	• 短期（1-3年）：落實人權政策與弱勢關懷，定期召開勞資會議、設實體/電子意見信箱、落實同工同酬。 • 中期（3-5年）：定期調查同仁需求，優化假別與生活照顧福利。 • 長期（5年以上）：將人權與誠信推廣至供應鏈，提供全方位終身學習、建立透明化永續勞資關係指標。
人力資本發展	6.2 人力資本發展 - 利害關係人：員工、供應商	- 上游：☆負 - 本公司：★負, ★正	● 負面：缺乏多能工培訓，致生產效率低下、交期延誤及人才流失。 ● 正面：系統化培訓精進專業技能，提升產能效率與準時交付率。	建立完整職涯發展路徑，提供專業在職培訓，精進精密主軸專業職能，塑造「主軸專家」形象。	• 短期（1-3年）：提供專業技能與軟實力多元培訓課程。 • 中期（3-5年）：推動專業證照認定制度與津貼，激發主動學習風氣。 • 長期（5年以上）：執行高階領導力接班計畫，深化產學合作打造人才搖籃。
職業安全及健康	6.3 職業安全及健康 - 利害關係人：員工、客戶、供應商	- 上游：☆負 - 本公司：★負, ★正 - 下游：☆負	● 負面：缺少職安衛政策易致工傷事件，面臨法規處分與訴訟風險。 ● 正面：打造本質安全環境，預防職災發生、提高同仁留任意願並降低合規風險。	1. 防範未然 2. 遵守法規 3. 全員參與維持系統 4. 持續降低職災風險	• 短期（1-3年）：全力達成「零工傷」與「零環保違規」、提升訓練時數、每年通過 ISO 45001 驗證。 • 中期（3-5年）：高風險轉動件與捲入點防護升級（如防護罩、CNC機台連鎖防護安全裝置、緊急停止按鈕）。 • 長期（5年以上）：完成所有潛在危害設備防護升級、將 ISO 45001 融入內控並建立承攬商安全防護網。

註（衝擊類型）：★ 實際衝擊 / ☆ 潛在衝擊 / 正：正面衝擊 / 負：負面衝擊

2. 營運治理與供應鏈面向（客戶關係、資訊管理、永續供應鏈）

重大主題	內文章節與利害關係人	價值鏈衝擊面向	衝擊類型與說明	政策與承諾	短中長期管理目標與行動方案
客戶關係與品牌管理	4.5 客戶關係與品牌管理 - 利害關係人：員工、客戶、股東	- 本公司：★負, ★正 - 下游：☆負, ☆正 - 社區/社會：★負, ★正	● 負面：未能即時回應市場與客戶需求，致客戶流失、訂單減少及品牌受損。 ● 正面：快速回應與優質客製化服務能提升客戶滿意度，擴大市場份額。	- 精益求精布局前瞻產品 - 快速回應客戶需求 - 客戶反饋閉環管理 - 嚴格保護客戶個資	● 短期（1-3年）：建立 24 小時內快速回應客戶技術與品質問題機制。 ● 中期（3-5年）：定期進行滿意度調查（目標維持 1.0 分以上）、運用數據分析掌握市場動態。 ● 長期（5年以上）：深化個人化關懷與前瞻技術夥伴關係，維持長期品牌忠誠度。
資訊管理與資安防護	4.6 資訊管理 - 利害關係人：員工、客戶、供應商	- 上游：☆負, ☆正 - 本公司：★負, ★正 - 下游：☆負, ☆正	● 負面：資安漏洞易致資料外洩或營運中斷，引發訴訟與重大財務損失。 ● 正面：健全之資安管理能確保營運連續性，保護商業機密並提升夥伴信任。	建立「資訊安全，人人有責」文化，確保資料之機密性、完整性及可用性。	● 短期（1-3年）：落實並持續改善 ISO/IEC 27001 資訊安全管理體系。 ● 中期（3-5年）：針對 ERP 系統、網絡及機房設施進行深度安全防護與每年社交工程演練。 ● 長期（5年以上）：將 ISO/IEC 27001 驗證範圍擴展至全公司所有廠區與營運端點。
永續供應鏈管理	4.7 永續供應鏈管理 - 利害關係人：客戶、股東	- 本公司：★負, ★正 - 下游：☆負, ☆正 - 社區/社會：★負, ★正	● 負面：缺乏供應商 ESG 評鑑，可能因供應鏈斷鏈、違規或不誠信事件損害企業形象。 ● 正面：透過公開評鑑、多元採購與永續輔導，打造高韌性與低碳供應鏈。	- 採購資訊公開透明 - 原物料維持 3 家以上合格供應商 - 嚴格執行反貪腐與詢比議價 - 落實永續與合規管理	● 短期（1-3年）：完成主要供應商簽署《行為準則》與《ESG自評問卷》，每年針對前 80% 交易金額供應商進行評鑑。 ● 中期（3-5年）：每年執行至少 3 家原物料/包材供應商實體現場稽核與風險分級。 ● 長期（5年以上）：每年執行至少 5 家實體稽核，並將環境足跡（碳/水/廢棄物）納入合作 KPI。

公司治理與董事會運作

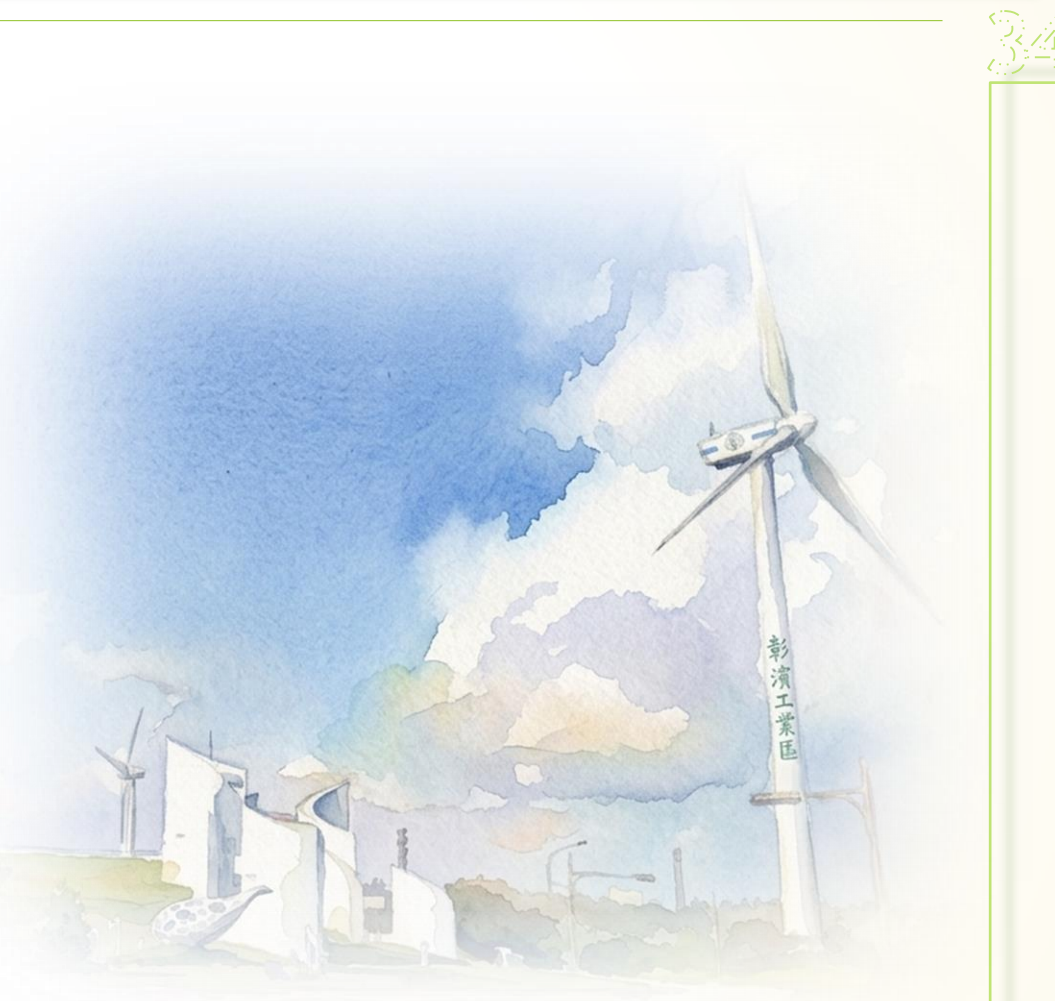
一、治理結構及組成

健椿工業董事會為公司最高治理與營運決策單位，下設「審計委員會」與「薪資報酬委員會」，協助董事會履行監督與指導職責，各委員會每季向董事會報告其運作狀況、提案及決議事項。

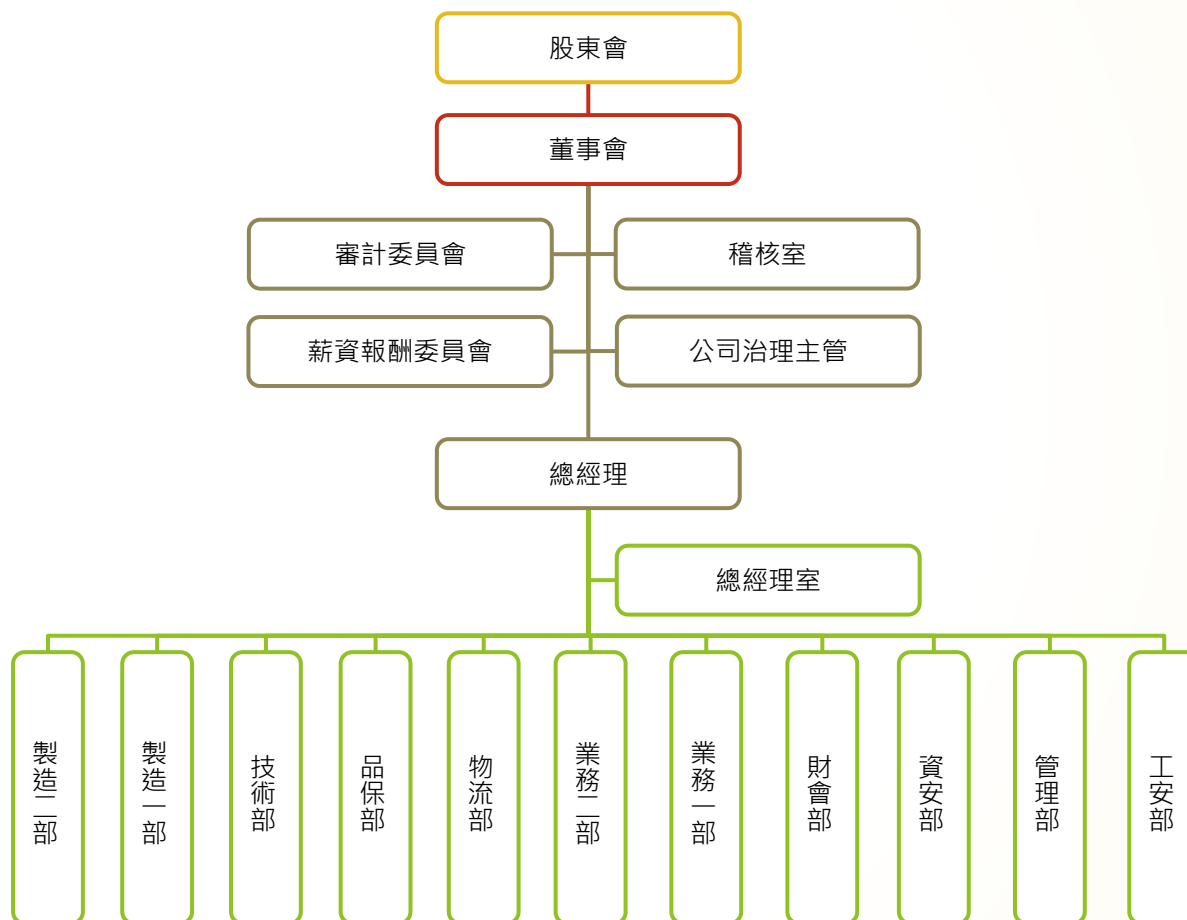
在永續策略與 ESG 風險管理上，董事會為經濟、環境（含氣候變遷）及社會（E/S/G）衝擊管理之最高決策與監督組織。董事會在決議重大營運事項時，充分考量永續風險與機會以及利害關係人之議合意見。此外，本公司設有「永續推動小組」，由董事會指派總經理擔任召集人，成員涵蓋跨部門之 E/S/G 管理代表，每年由總經理向董事會報告永續決策及推動成果。本公司 2025 年永續報告書經召集人與董事長審查後，已於 2026 年 8 月 11 日舉行的董事會正式核准發布。

健椿現任董事會為第 17 屆，共有 7 位成員（任期均為 3 年），由葉蔡秀華女士擔任董事長。董事會成員包含 3 席一般董事及 4 席獨立董事（獨立董事佔比達 57.1%，席次過半）；下設之審計委員會與薪資報酬委員會均由 4 位成員組成，100% 由獨立董事擔任，展現高度獨立監督效能。

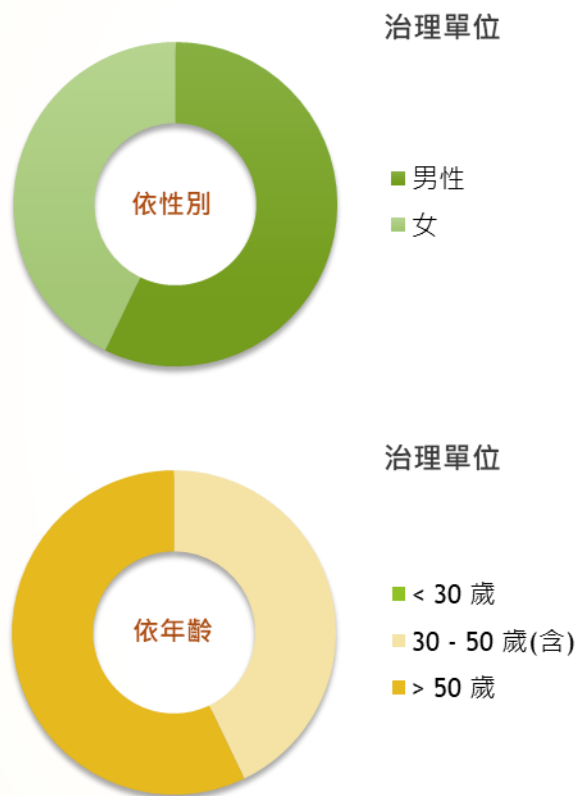
董事長亦為經營團隊成員並兼任行政決策職務，旨在為集團提供強健且一貫之領導，更具效率地規劃與執行中長期業務策略。為確保公司營運之獨立性與透明度，董事長與全體董事均須定期申報利益衝突，並於審議員利害關係之議案時嚴格執行迴避制度，接受獨立董事之全面監督。2025 年度董事會共召開 6 次會議，全體董事平均出席率達 95%，運作極為有效率。



二、公司治理架構圖



報導期間健椿治理單位人數、性別及年齡分佈詳如下表：



三、治理單位成員多元性分析 (截至 2025/12/31)

健椿重視董事會成員之多元性與專業互補性，2025 年度董事會成員之性別與年齡分布如下表所示：

類別	分組指標	人數	百分比 (%)	治理結構特點
性別分布	男性	4	57%	• 女性董事比例達 43% (3席)，遠高於國內上市櫃公司平均，落實多元包容。
	女性	3	43%	
年齡分布	< 30 歲	0	0%	• 董事成員兼具實務經驗與世代經驗傳承 (30-50 歲占 43%，>50 歲占 57%)。
	30 - 50 歲 (含)	3	43%	
	> 50 歲	4	57%	
總計	全體董事成員	7	100%	• 獨立董事占 57.1% (4席)，具備財務、法律、機械製造與營運管理等跨領域專業。

註 1：資料基準日為 2025 年 12 月 31 日在職人數。

註 2：年齡級距定義：「<30歲」不含30歲；「30-50歲」包含30歲與50歲；「>50歲」不含50歲。

註 3：法人董事會成員資料以其指定代表人之個人資料填寫。

4.1.1 董事會成員簡介與 2025 年度出席情形

健椿第 17 屆董事會成員共計 7 席（包含 3 席一般董事及 4 席獨立董事），成員具備豐富之企業經營、機械製造、電機工程、財務會計及永續綠能等跨領域專業背景。2025 年度全體董事親自出席率達 100%，展現高度之履職盡責態度與優異的公司治理效能。

2025 年董事會成員資歷與出席統計表

職稱	姓名	性別	主要學（經）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	2025年董事會出席率
董事長	世大茂投資(股)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	• 無兼任其他公司職務	100% (6/6)
副董事長	銘穩投資(股)公司 代表人：葉冠矡	女	• 國立彰化師範大學企業高階管理碩士 (EMBA) • 健椿工業(股)公司 總經理	• 健椿工業(股)公司 總經理	100% (6/6)
董事	葉珊綿	女	• 朝陽科技大學企業管理系	• 健椿工業(股)公司 副總經理	100% (6/6)
獨立董事	賴博司	男	• 國立彰化師範大學電機工程博士 • 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 榮譽理事長	100% (6/6)
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	• 國立彰化師範大學電機工程學系 兼任教授	100% (6/6)
獨立董事	張峻榮	男	• 國立臺灣大學機械工程學系 • 斯凱孚(SKF)(股)公司 總經理	• Spindel- und Lagerungstechnik Fraureuth GmbH 高級顧問 (Senior Advisor)	100% (6/6)
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)公司 獨立董事 • 中美生技醫藥(股)公司 監察人	• 耘勤聯合會計師事務所 執業會計師 • 衛司特科技(股)公司 獨立董事 • 善德生化科技(股)公司 獨立董事	100% (6/6)

註 1：2025 年度董事會共召開 6 次會議，全體成員親自出席率皆為 100%（無委託出席紀錄）。

註 2：法人董事代表人之學經歷與兼任職務，均以該代表人個人資訊揭露。

註 3：本公司獨立董事占比達 57.1%（4/7），且專業領域涵蓋技術研發、企業管理、財務審計及綠能永續，有效落實獨立監督職責。

4.1.2 董事會多元性、利益迴避與獨立監督機制

一、董事會多元性與遴選機制

健椿董事選舉依據《公司法》第 192-1 條採用**候選人提名制度**。持有本公司已發行股份總數 1% 以上之股東，得依法向本公司提出候選人名單，並於股東常會中由全體股東投票選任。

在董事候選人提名與遴選過程中，本公司將**多元化政策**納入核心考量，範疇涵蓋基本條件（性別、年齡、國籍、文化背景）以及專業能力（專業知識、產業經歷與學術經驗），確保董事會成員具備行使職權所需之知識、技能與素養，並在經濟、環境及社會（ESG）議題及其衝擊管理上具備豐富經驗。獨立董事之設置與遴選亦嚴格遵循《公司法》及《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》，以維護董事會之獨立性。

本公司現任 7 位董事具備多元領域之專業背景（涵蓋機械工程、電機技術、財務會計、綠能永續及企業管理），其中包含 **3 位女性董事（占比 42.9%）**，展現健全之性別平權與多元化結構。（董事成員主要經歷與重要兼職資訊，請參閱本公司 2025 年股東會年報）。

二、利益衝突迴避原則

本公司已將《公司法》第 206 條有關董事利益迴避之規定，明文納入《董事會議事規範》中嚴格執行。

若董事對於討論事項與其自身或其代表之法人有利害關係（例如：兼任本公司經理人、子公司董監事派任、或解除競業禁止等），應於當次董事會說明其利害關係之重要內容；**涉及利害關係者不得加入討論及表決，亦不得代理其他董事行使表決權**。本公司及子公司嚴格執行利害關係人交易規範，

以公司與全體股東利益為優先，確保公平交易原則並避免私利衝突。

（2025 年度董事利益迴避之具體執行細節，請參閱本公司 2025 年股東會年報）。

三、內部稽核、會計師與獨立董事之溝通機制

為確保董事能即時掌握公司營運與風險狀況，管理階層與獨立單位定期提供重要報告與資訊，各專責部門溝通機制如下：

財務會計部門：

每月提供財務資訊，每季提報經會計師核閱或查核之財務報告。

獨立內部稽核部門：

內部稽核為獨立單位，配置專任稽核人員直接隸屬董事會。稽核主管之任免須經審計委員會同意並提報董事會決議；稽核人員之任免、考評及薪酬由稽核主管簽報董事長核定。稽核部門透過獨立檢查，評估內部控制制度之有效性、財務報導之可靠性及法令遵循情形，適時提出改善建議。

核心職掌：

年度稽核計畫擬定與執行、跨部門溝通改善建議、追蹤覆核改善進度、修訂內部控制作業程序。

獨立董事溝通政策：

與稽核主管座談：

每年至少召開 **1 次**單獨座談會，就內部稽核檢查意見與控管情形進行溝通並作成紀錄；遇重大偶發事件得隨時召集會議。

與簽證會計師座談：

每年至少召開 **2 次**單獨座談會，就財務報告查核/核閱狀況及重要會計議題進行深入溝通；遇重大異常事項得隨時召集會議。

2025 年度獨立董事與內部稽核主管及會計師溝通情形摘要

召開日期	會議性質	溝通對象	主要溝通議題與內容	溝通方式	審議結果
2025/03/06	董事會會前會	• 內部稽核主管 • 簽證會計師	1. 討論內部稽核執行情形與改善追蹤。 2. 2024 年度財務報告查核依據、意見、範圍及查核重點說明。	會議報告與深入討論	稽核案無異議； 財報經審議通過送董事會決議。
2025/05/06	董事會會前會	• 內部稽核主管 • 簽證會計師	1. 討論內部稽核執行情形。 2. 2025 年度第一季財務報告核閱依據、意見及重點說明。	會議報告與深入討論	稽核案無異議； 財報經審議通過送董事會決議。
2025/08/12	董事會會前會	• 內部稽核主管 • 簽證會計師	1. 討論內部稽核執行情形。 2. 2025 年度第二季財務報告核閱依據、意見及重點說明。	會議報告與深入討論	稽核案無異議； 財報經審議通過送董事會決議。
2025/11/04	董事會會前會	• 內部稽核主管 • 簽證會計師	1. 討論內部稽核執行情形。 2. 2025 年度第三季財務報告核閱依據、意見及重點說明。	會議報告與深入討論	稽核案無異議； 財報經審議通過送董事會決議。

四、關鍵重大事件管理

於報導期間內，本公司若發生關鍵重大事件，均依規定於公開資訊觀測站（MOPS）即時發布重大訊息並提報董事會。2025 年度本公司依法發布之關鍵重大訊息主要涵蓋：董事長、副董事長、總經理、發言人異動公告，以及各季財務報告相關重大訊息，確保投資人與利害關係人獲取透明、即時之企業營運動態。

4.1.3 董事會進修與績效評估

一、董事會成員專業進修

為持續提升董事會運作效能與高階決策品質，健樁依據產業特性、公司發展策略及各董事之專業背景，每年安排董事參與公司治理、財務會計、法律規範、永續發展（ESG）及氣候變遷等範疇之專業進修課程。

2025 年度全體董事進修時數均符合法定標準，具體進修情形如下表所示：

2025 年度董事進修統計表

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	2025/08/12	社團法人中華民國公司治理協會	• IFRS 18「財務報表中之表達與揭露」解析與實務挑戰	3
	賴博司			• 永續治理趨勢與董事責任解析	3
	張峻榮				(小計: 6)
獨立董事	陳碩甫	2025/03/27	社團法人中華民國公司治理協會	• 職場上防制性騷擾、職權騷擾與霸凌之法律注意事項	3
		2025/04/08		• 永續金融與企業永續策略	3
					(小計: 6)
法人董事 代表人	葉蔡秀華	2025/08/12	社團法人中華民國公司治理協會	• IFRS 18「財務報表中之表達與揭露」解析與實務挑戰	3
				• 永續治理趨勢與董事責任解析	3
					(小計: 6)
法人董事 代表人	葉冠妤	2025/12/16	社團法人中華財經發展協會	• 穩定幣「合法化」：帶來全球貨幣競爭	3
董事	葉珊瑚	2025/08/12	社團法人中華民國公司治理協會	• IFRS 18「財務報表中之表達與揭露」解析與實務挑戰	3
				• 永續治理趨勢與董事責任解析	3
					(小計: 6)

二、董事會與功能性委員會績效評估

為增進董事會運作效能，本公司依據《上市上櫃公司治理實務守則》訂定《董事會績效評估辦法》，規定每年至少執行一次董事會及功能性委員會（審計委員會、薪資報酬委員會）之績效評估。評估方式採用問卷自評機制，範疇涵蓋對公司營運之參與程度、決策品質、董事會組成與結構、選任及持續進修、內部控制等面向。2025 年度內部績效評估結果均為優良，詳細成果已揭露於本公司 2025 年股東會年報。



4.1.4 董事及高階管理階層薪酬政策

本公司建構具公平性、激勵性與同業競爭力之薪酬體系，明確規範於《公司章程》並經股東會核定：

董事酬金：

依據本公司《公司章程》第 25 條規定，公司年度如有獲利，授權董事會決議提撥不低於 5% 為董事酬勞。董事酬金發放標準綜合考量公司整體營運績效及個人貢獻度，並提送薪資報酬委員會與董事會審議。

經理人與高階管理階層薪酬：

包含固定薪資、績效獎金及員工酬勞。其薪酬核定由薪資報酬委員會及董事會依據個人 KPI 績效評估結果、同業薪資水準及公司獲利狀況審議決定。

薪資報酬委員會獨立審查：

本公司薪酬委員會 100% 由 4 位獨立董事組成，確保經理人與董事薪酬發放之獨立性與合理性。每年定期於股東常會向股東報告前一年度之員工與董事酬勞分派情形。

4.1.5 誠信經營與舉報機制實績

健樁秉持最高標準之誠信道德與商業行為規範。由管理部專責推動誠信經營政策，負責制定規範、監督執行、落實教育訓練及處理舉報案件，並每年至少一次向董事會提報誠信經營及法令遵循執行成果。

一、多元管道與舉報人保護

公司建構透明且暢通之內外部溝通與舉報管道，並於官網及內部公告明確宣導：

外部管道：公司官網「利害關係人專區」、稽核室與聯合服務中心專線。

內部管道：月朝會宣導、經營管理委員會、勞資會議、員工申訴專線與專屬電子信箱。

接獲申訴或檢舉案件後，管理部立即指派權責單位調查並全程記錄追蹤。本公司實施嚴格之保密與舉報人保護機制，對舉報人身分與案件內容絕對保密，杜絕任何報復行為。經查證屬實者，視情節輕重給予處分、終止僱傭或業務合約，必要時採取法律行動。

二、2025 年申訴與舉報處理實績

本公司每月定期統計收件數與處理進度，並透過月朝會與內部公告進行宣導，達到風險預防之效果。

2025 年舉報總件數：共接獲 11 件申訴案件（均屬內部行政管理制度與作業流程建議範疇）。

處理時效：100% 於一週內完成調查與改善處置程序。

貪腐與誠信事件：0 件 涉及貪腐、賄賂或違反誠信經營之個案。

4.2 營運與財務狀況

健椿（本公司）持續專注於高精密工具機主軸之研發與製造，並定期檢視財務營運成果與經濟價值分配，以確保企業之長期穩定發展與股東權益。

一、近二年度經營績效與獲利能力

1. 簡要損益表

(單位：新台幣千元)			
項目	2024 年	2025 年	年增減率 (%)
營業收入	1,196,238	926,946	-22.51%
營業毛利	367,138	197,584	-46.18%
營業利益	209,783	43,348	-79.34%
稅前淨利	243,895	47,010	-80.72%
稅後淨利	192,211	38,418	-80.01%
每股盈餘 (EPS，元)	3.28	0.66	-79.88%

2. 獲利能力與財務結構分析

分析項目	細項指標	2024 年	2025 年
財務結構	負債占資產比率 (%)	40.36%	38.16%
	長期資金占不動產、廠房及設備比率 (%)	152.87%	149.44%
償債能力	流動比率 (%)	244.17%	272.64%
	速動比率 (%)	179.28%	203.51%
	利息保障倍數 (倍)	20.85	5.20
獲利能力	資產報酬率 (%)	8.50%	2.09%
	權益報酬率 (%)	14.47%	2.78%
	稅前純益占實收資本額比率 (%)	41.67%	8.03%
	純益率 (%)	16.07%	4.14%

財務體質小結：雖然 2025 年受整體工具機產業景氣趨緩影響致營收與獲利有所回落，但公司適時調整財務結構，負債占資產比率由 40.36% 降至 38.16%，且流動比率大幅提升至 272.64%，顯示公司風險控管良好，整體財務體質依然十分穩健且具備充沛之短期償債能力。

二、組織產生與分配之直接經濟價值 (GRI 201-1)

本公司將營運成果分享予員工、政府、資助者及在地社區，實現與利害關係人共榮之承諾。2024 年與 2025 年直接經濟價值之產生與分配狀況如下：

經濟價值產生與分配表

(單位：新台幣千元)

範疇	項目	2024 年	2025 年
產生之直接經濟價值 (A)	營業收入、利息/股利收入、租金收入、其他利益及投資收益等 註1	1,247,904	944,266
分配之直接經濟價值 (B)	小計	1,068,016	946,469
	• 營運成本	829,100	729,362
	• 員工薪資與福利 (營業費用)	89,615	83,082
	• 支付出資人款項 (發放現金股利與利息費用) 註2、註4	70,804	81,404
	• 支付政府款項 (稅捐總額) 註3	74,658	52,431
	• 社區投資	3,839	190
留存之經濟價值 (A - B)	公司保留盈餘與資本蓄積	179,888	(2,203)

附註說明：

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與利息費用支出。

註 3：包含各年度應繳納或申報之營業稅、營利事業所得稅、地價稅、房屋稅、燃料稅、牌照稅及印花稅等各類稅捐。

註 4：最近 3 年度股利配發之具體情形，請參閱本公司各年度股東會各項議事錄及年報。

4.3 氣候變遷風險與機會管理 (TCFD 揭露)

健碁積極因應全球氣候變遷趨勢，依循 TCFD (氣候相關財務揭露) 及 IFRS S2 框架，建構氣候風險與機會管理機制。從推行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查著手，落實低碳製造，邁向永續淨零目標。

一、氣候治理與政策方針

最高治理與監督：

董事會為氣候風險與機會管理之最高決策單位，督導氣候變遷策略、能資源使用與節能減碳目標。

合規與認證推動：

本公司自 2020 年導入 ISO 14001 與 ISO 45001 系統，並定期盤查法規動態。

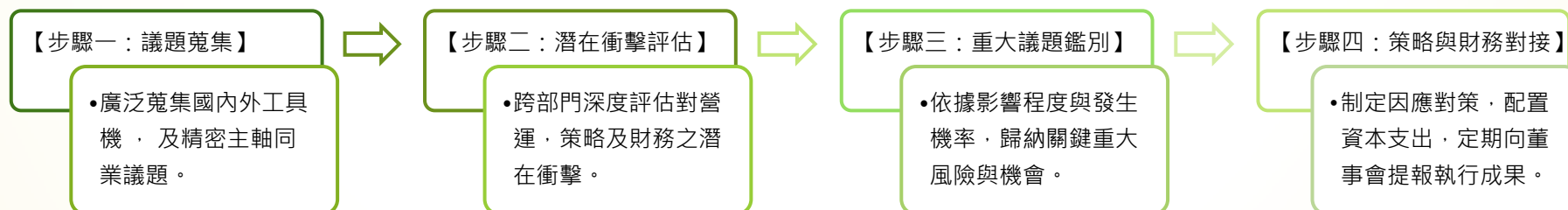
2025 年已正式取得 ISO 14064-1 溫室氣體盤查第三方驗證。

2026 年預計完成主力主軸產品之 ISO 14067 產品碳足跡盤查並取得第三方聲明書，掌握全生命週期碳熱點。

持續運行 ISO 50001 能源管理系統，落實能效優化。

二、氣候風險與機會鑑別流程

氣候風險管理依據本公司《環境議題及風險管理辦法》辦理，由環安衛管理委員會不定期蒐集內外部議題，並由永續推動小組進行鑑別：



三、氣候相關重大風險分析與因應對策

氣候變遷重大風險矩陣表

風險類別	風險因子與內容	影響時程 註	對策略、營運 與財務之影響	因應策略方案	財務影響 與預算配置	成果及績效（截至 2025 年）
轉型風險 (政策與法規)	國內外碳費 及碳定價徵 收	長期	隨著全球與國內 碳費機制上路， 將直接與間接增 加營運與產品出 口成本。	1. 深化 ISO 14064-1 盤 查精準鑑別排放源。 2. 導入 ISO 14067 產品 碳足跡。 3. 落實 ISO 50001 能源 管理。	委託專業輔導與 第三方查核，預 計投入費用約 75 萬元。	1. 已取得 2025 年 ISO 14064-1 第三方查證聲明書。 2. 預計 2026 年完成主力產品 ISO 14067 認證。 3. 每年通過 ISO 50001 第三方監 督審查。
轉型風險 (市場與成本)	原物料及製 程成本上漲	短期	電力及低碳原物 料上漲，造成短 期毛利率波動壓 力。	1. 動態調整產品價格策 略與高毛利組合。 2. 推動精實生產與現場 成本控管。 3. 擴大高附加價值產品 創新。	研發費用支出佔 營業額約 3.78% (較 2024 年增 加 1.0%)。	1. 開發氣壓主軸設計並完成功能 測試。 2. 實現高階內藏式主軸市場量產。 3. 成功推廣油浸機及油霧回收機 等綠色周邊設備。



四、氣候相關重大機會分析與因應對策

氣候變遷重大機會矩陣表

機會類型	機會內容 與策略目標	影響時程 註	對策略、營運 與財務之影響	因應策略方案	財務影響 與預算配置	成果及績效（截至 2025 年）
資源效率	導入高效率 生產與綠色 製程	中期	提升產線稼動 率與生產效率， 降低每單位產 出之能源耗損。	1. 導入 MES 智慧製造數據分析。 2. 評估現有設備，淘汰老舊高耗 能機台。 3. 透過 ISO 50001 發掘節能空 間。	預估投入設 備監測與效 能改善費用 約 1,000 萬 元。	1. 導入核心生產設備即時化能效監 測。 2. 採購高效能新式機台，大幅降低 待機與加工能耗。
產品與服務	開發低碳新 產品與研發 創新	中期	降低產品碳足 跡，提升在綠 色供應鏈之技 術壁壘與競爭 力。	1. 測試並導入減少材料耗用降低 碳排材料（如棒材改鍛材/管材） 並縮短工時。 2. 以 ISO 14064-1 數據作為源 頭減碳依據。	• 顧問輔導 與查證約 150 萬元 。 • 設備改造 投入約 350 萬元。	1. 優化精密加工工時，實質降低碳 排放。 2. 建立新設備與新製程之碳排放基 準數據庫。
氣候韌性	全面落實節 能措施與永 續轉型	長期	提升能源使用 效率，降低未 來碳費衝擊， 強化國際客戶 黏著度。	1. 增設智慧電錶，有效率調控用 電量。 2. 審查重大能源使用（SEU）。	強化製程點 檢，降低內 外部品質失 敗導致之重 工能源浪費。	1. 低碳承諾顯著提升國際客戶訂單 與 ESG 機構關注。 2. 將資本支出優先配置於低碳節能 設備。

註：影響時程定義：短期（1-2 年）、中期（2-5 年）、長期（5 年以上）。

4.4 法規遵循與管理機制

健椿堅守誠信經營與合法合規之營運底線，建構完善之法規鑑別與追蹤機制，嚴格遵守國內外社會、經濟、環境與勞動相關法規，確保公司健全營運並保障員工與利害關係人權益。

一、2025 年法規遵循績效與改善措施

本公司訂有明確之重大裁罰標準：單一事件金錢制裁超過新台幣 100 萬元者定義為重大案件。

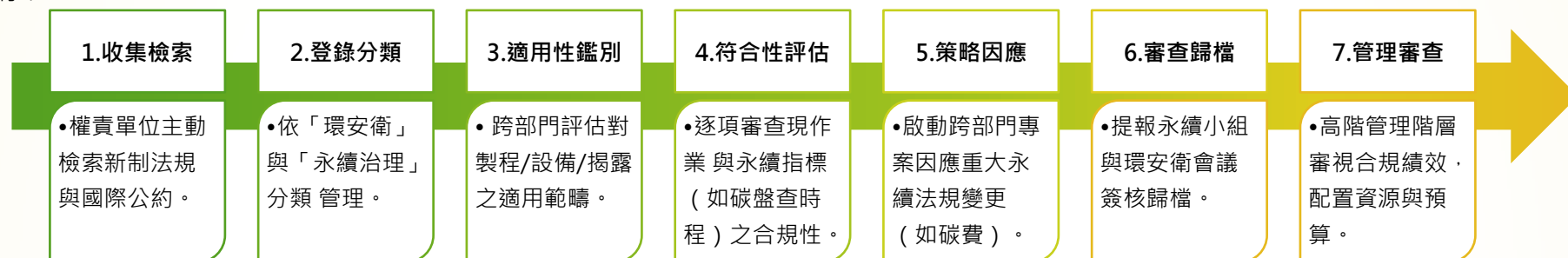
2025 年度本公司無任何違反社會與經濟領域法律之重大罰款，亦無因反競爭行為、反托拉斯或壟斷起訴之法律訴訟，或任何影響公司營運之非金錢制裁事件。

2025 年法規遵循統計與處置情形

評估範疇	違規與訴訟事件	裁罰金額	說明與改善對策
重大社會與經濟法規違規	0 件	0 元	無違反社會或經濟領域之重大裁罰事件（單筆裁罰 > 100 萬元）。
反競爭、反托拉斯或壟斷訴訟	0 件	0 元	無任何涉入違反公平競爭或壟斷之法律訴訟案。
非金錢制裁事件	0 件	0 元	無受任何重大行政處分、停工或影響營運之非金錢制裁。
勞動基準法遵循事件	1 件	5 萬元	【事件說明】 2025 年因特定期間配合客戶緊急訂單排程，致部分產線同仁單日及單月延長工時超過法定上限，違反《勞動基準法》第 32 條第 2 項規定。 【改善對策】 1. 排班機制優化：導入自動化產線排程系統，滾動式調整產能配置。 2. 超時預警機制：系統於同仁加班時數達預警臨界點時自動通知單位主管。 3. 落實健康關懷：強化出勤監控與健康關懷，杜絕類似情事再次發生。

二、法規鑑別與符合性評估作業流程

為全面掌握法規變動風險，本公司依據 ISO 14001、ISO 45001 及公司治理規範，建立標準化之法規鑑別與符合性評估流程，分為以下七大階段落實執行：



階段作業說明：

法規收集與資訊檢索：各權責單位定期主動查詢並收集國內外最新法規。範疇涵蓋：

勞動與人權法規：《勞動基準法》、《性別平等工作法》、《職業安全衛生法》等。

環境保護法規：《氣候變遷因應法》（碳費費率）、《廢棄物清理法》、《水污染防治法》等。

職業安全衛生法規：廠區危險性機械設備檢驗、化學品管理規範等。

公司治理與證券法規：《公司法》、《證券交易法》、《上市上櫃公司永續發展路徑圖》等。

登錄彙整與分類管理：收到修法資訊後，即時登錄於廠內《法規鑑別與符合性評估登錄表》，依「環安衛」與「永續治理」進行系統化分類。

適用性鑑別與範疇界定：由廠務、職安、總經理室、財務及股務等權責單位，評估法規是否適用於本公司之生產製程、廠區設備、勞動環境或資訊揭露範疇。

法規符合性評估（現況核對）：針對適用條文進行現場作業點檢與合規核對，亦包含溫室氣體盤查進度與永續報告書編製時程等指標之合規性評估。

內部傳達與策略因應：即時傳達結果予執行部門；若涉及重大永續法規變更（如碳費徵收或強制揭露時程），立即啟動跨部門專案因應。

跨部門審查與文件存檔：提交至環安衛相關會議或永續推動小組檢討審查，相關評估與改善紀錄經權責主管簽核後歸檔存查。

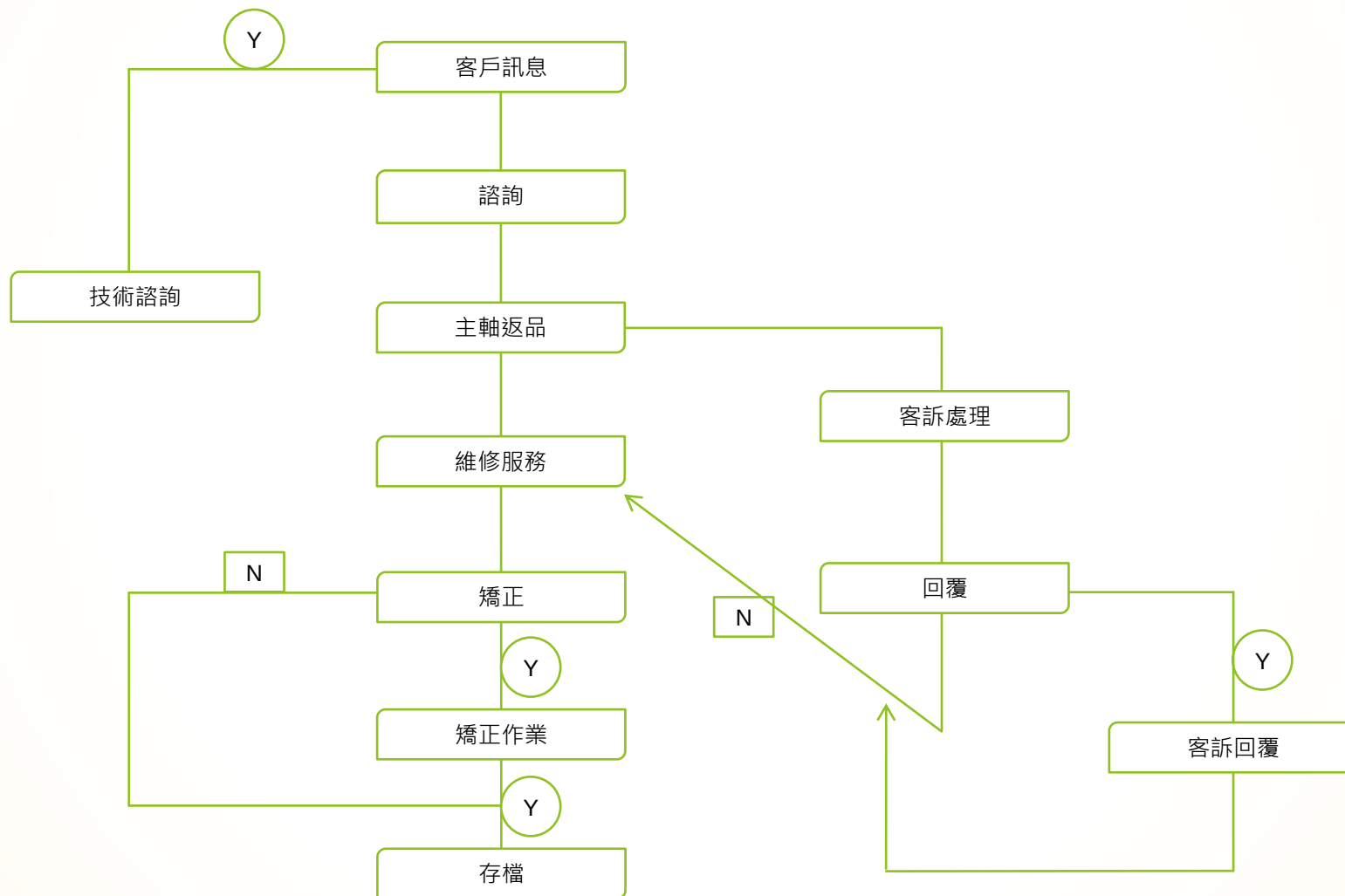
符合性管理審查：定期彙整法規符合性報告提報至管理審查會議與永續治理層級，由高階管理階層審視合規績效並給予資源與預算支持。

4.5 客戶關係與品牌管理

重大主題：客戶關係與品牌管理

描述為管理該重大主題和 相關衝擊而採取的行動	建置完善客戶服務系統：	建立多元且透明的溝通管道，及時回應客戶之產品使用與技術諮詢。提供詳盡的產品使用說明及技術對策，並設立專門的客戶服務團隊，即時排除顧客疑慮。
	建立即時異常處理機制：	若發生產品或服務異常之負面事件，客服與品質保證團隊將於第一時間主動與客戶聯繫，啟動詳細調查以釐清問題根源，為客戶提供具體的短期與長期對策，確保異常問題得到徹底解決與防呆。
跟踪行動有效性的過程	定期客戶滿意度調查：	每年常態性開展客戶滿意度調查，系統性收集客戶之真實反饋。
	客訴事件追蹤與回覆：	針對客戶反映之品質異常事件開立「客訴單」，要求相關權責單位於兩週內（14天內）提出原因分析與對策報告。
	時效監控與流程優化：	定期統計並追蹤平均問題解決時間與客訴結案時效。
行動的有效性 (實現目標和指標的進展)	市場忠誠度分析：	持續統計客戶回購率與流失率，作為產品升級與品牌經營之參考指標。
	客戶滿意度優異：	2025 年度客戶滿意度平均分數達 1.77 分 （滿分 2 分，相當於 88.5% 之滿意度 ），顯示產品與服務品質深獲客戶肯定。
	客訴處理時效合規：	2025 年度客戶客訴單平均回覆天數為 13 天 ，符合公司所設定之兩週內（14天）回覆之管理指標。
	產品資訊標示零違規：	2025 年度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。
	行銷傳播零違規：	2025 年度本公司無違反有關行銷傳播（包括廣告、促銷及贊助）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：



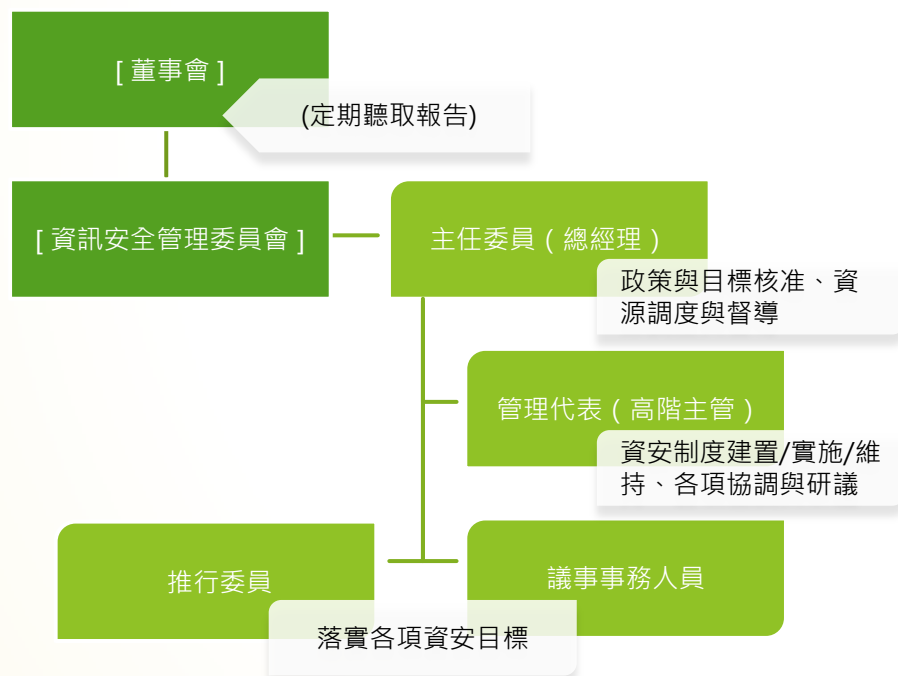
4.6 資訊安全管理

1. 資安政策、組織與目標

健樁為強化資訊安全管理，確保資訊資產之機密性、完整性及可用性（CIA），並達成業務持續不中斷之目標，制定並發布《資訊安全政策》，建立「資訊安全，人人有責」之觀念。

管理機制：包含定期風險評估、採用 PDCA 架構建立多層防禦、訂立事件通報應變機制、執行不定期稽核，並於每年或有重大變更時重新評估修訂政策。

推動組織：設立「資訊安全管理委員會」，架構與權責如下：



2. 資安認證與評級

ISO/IEC 27001 驗證：

2024 年 10 月：通過 ISO/IEC 27001:2022 驗證審查，取得證書（證書編號：IS 811420）。

2025 年 08 月：通過外部驗證機構續審稽核，確保資訊安全管理系統（ISMS）持續有效運行。

產業肯定：參與台灣智慧自動化與機器人協會（TAIROA）「2025 年資安 SIG 企業資安評級線上會議」，獲肯定並受邀分享團隊推動經驗與成果。

3. 資安風險鑑別與事件通報流程

3.1 風險鑑別機制

每年定期進行資安風險鑑別（若遇組織流程變更、重大系統異常或法規變動時隨時觸發）：

分析：鑑別內外部議題、利害關係人需求，以及法規要求（《個人資料保護法》、《智慧財產權》、《上市上櫃公司資通安全管控指引》）。

鑑別：進行資產盤點與風險評估，針對 CIA（機密性、完整性、可用性）識別威脅與弱點。

因應：針對不可接受風險研擬行動措施，並同步更新作業流程以維持有效性。

3.2 資安事件通報六步驟流程

1.事件辨識 與初步通報	發現異常即刻處理	同仁發現疑似異常應立即通報資訊單位。資訊單位受理後進行記錄與初步判定，視需要通報委外廠商或檢調單位支援。
2.緊急應變 與風險隔離	防止損害擴大	以隔離或停止受影響設備、系統及網路連線為原則，即時控制並防止損害擴散。
3.資料備份 與證據保全	修復前必要程序	排除問題前，必須完成系統設定、重要資料與鑑識紀錄檔（Logs）備份，避免修復作業破壞關鍵證據。
4.威脅排除 與加強防護	根除風險	移除事故根源，針對發生的弱點加強防護措施，並將處置過程詳實紀錄作為後續預防參考。
5.系統復原 與持續監視	觀察期 1 週	執行系統復原作業；恢復運作後 1 週內 加強監視系統狀態，確保業務環境回復正常水準。
6.事故矯正 與改善追蹤	分級結案	分析根本原因。一級事件由管理代表簽結；二、三級重大事件須執行矯正預防程序並持續追蹤。

4. 資安具體實施措施

控制分類	具體實施措施
組織控制	• 專責人力：資安部配置專責人員 8 名（截至 2026 年 4 月）。 • 常態會議：每週召開資安會議，檢視與討論資通安全議題。 • 資產盤點：每年至少執行 1 次資產盤點並更新資產清冊。 • 供應商管理：簽署安全協議；使用雲端服務前進行安全評估並建立資安協議。 • 稽核機制：每年執行內部稽核與外部驗證，推動持續改善。 • 情資聯防：加入 TWCERT（台灣資安通報中心），即時掌握威脅情資與漏洞。
人員控制	• 保密協議：全員簽署保密協定（NDA）。 • 教育宣導：每年至少 1 次資安政策宣導與定期資安教育訓練。 • 實戰演練：定期執行災害復原演練及社交工程演練，提升員工警覺性。
實體控制	• 門禁與監控：廠區各區域建置門禁管制與監視器即時監控。 • 桌面管理：落實桌面淨空（Clean Desk）與螢幕淨空（Clean Screen），防止資訊外洩。 • 介面控管：嚴格管制可攜式儲存媒體（USB 等），防止未授權複製。
技術控制 (已落實)	• 端點與網路防禦：部署端點防毒、運用威脅溯源技術；建置防火牆進行存取控制與流量監控。 • 資料備份：重要資料庫落實 3-2-1 備份原則（多重媒介、實體隔離、雲端異地存放），並定期執行還原測試。 • 弱點與容量管理：每年執行重要系統弱點掃描與漏洞修補；監控伺服器容量。 • 傳輸加密：重要資料採用加密機制傳輸，確保安全性。
技術控制 (2025 評估 / 2026 導入)	• SIEM 系統：導入安全資訊與事件管理系統，集中監控日誌並即時偵測威脅。 • 自動化資產軟體：導入資產管理工具，實現自動化盤點與軟體合規管控。 • 多重身份驗證（MFA）：於關鍵系統及邊界設備（如防火牆）導入 MFA 機制。

5. 資安績效量化指標

2025 年實績如下：



4.7 永續供應鏈管理

健碁秉持共榮發展之精神，將永續理念融入供應鏈管理。透過「在地採購」、「永續風險管理」與「品保暨 ESG 評鑑」三大核心策略，攜手供應商共同建構具備高品質、低碳韌性與高度社會責任之綠色供應鏈。

一、2025 年永續供應鏈績效摘要

在地採購率 100%：2025 年有交易之 **300 家以上** 供應商全數為台灣在地廠商（設立登記於台灣），實踐在地經濟並大幅降低跨國運輸之碳排放。

評鑑合格率 100%：針對 47 家關鍵原物料、包材及外協加工廠執行多維度評鑑，合格率達 **100%**。

新進供應商 ESG 審查率 100%：2025 年新進供應商 **100%** 通過《供應商行為準則》與《ESG 自評表問卷》審查。

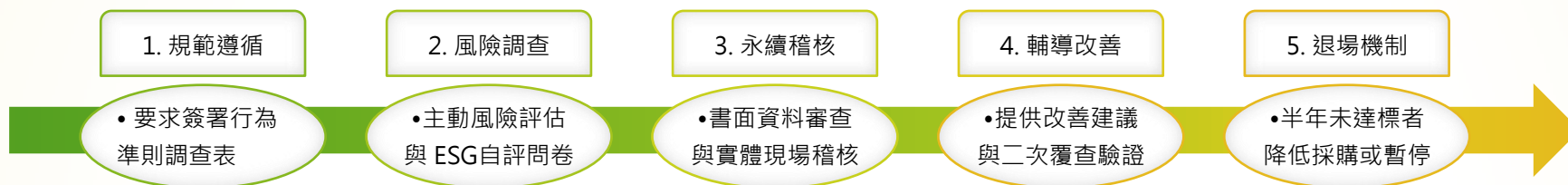
韌性雙源策略：原物料與加工均積極培養第二、第三供應商，並優先選擇通過 ISO 認證之廠商，確保供料穩定性。

二、重大主題管理與管理行動

構面	具體管理行動	追蹤管理與有效性評估
1. 合規承諾	推動原物料、包材及加工商簽署《供應商行為準則》，落實誠信經營、環保與勞工權益。	透過《供應商 ESG 自評表問卷》，監控合作廠商品質維護、節能減碳與環安衛落實狀況。
2. 現場稽核	訂定「年度供應商實地稽核計畫」，組跨部門小組赴現場稽核製程與管理品質。	針對稽核缺失要求廠商限期提出改善計畫（CAPA），並持續追蹤至完成結案。
3. 系統認證	針對關鍵供應商每 3 年進行環安衛評估；輔導取得 ISO 9001 及 ISO 14001 認證。	每年依《供應商管理辦法》執行 QCDC 多維度績效評鑑，確保系統健全度。
4. 流程落實	全面導入永續供應鏈五大核心流程，建立綠色供應鏈管理機制。	針對評鑑與稽核結果進行風險分級，落實輔導改善與退場機制。

三、永續供應鏈五大管理流程

自 2025 年起，本公司全面實施永續供應鏈五大管理步驟：



規範遵循： 要求簽署並依循《供應商行為準則》、《環境管理調查表》及《職安衛管理調查表》。

風險調查：

主動評估： 依產品類別、所在地、環境與社會面衝擊進行風險預審。

自主評估： 透過《ESG 自評表問卷》（涵蓋勞工、道德、健康安全、環境、管理系統）進行自評與採購審核。

永續稽核： 結合自評問卷佐證資料之「書面稽核」與採購單位赴現場之「實體稽核」。

輔導改善： 依稽核結果提供改善建議，要求供應商提出改善行動計畫並辦理二次稽核。

退場機制： 改善不符要求者列入重點關注名單；若連續輔導半年仍無法符合要求，將逐步降低採購量或暫停下單，待符合標準後始得恢復合作。

四、新進與既有供應商評核機制

1. 新進供應商評估流程

新進供應商在交易前均須完成以下 8 步驟標準評估程序 (2025 年通過率 100%)：



2. 既有供應商 QCDTC 評鑑機制

每年 3 月由採購單位針對與產品直接相關之供應商 (素材類、加工類、現品類) 辦理上一年度 (前年 3 月至當年 2 月) 績效評鑑：

五大評估構面 (QCDTC)：

品質 (Quality)	•不良率、品管能力、包裝品質。
成本 (Cost)	•降價率、價格競爭力。
交期 (Delivery)	•人機比、單件延遲率、生產排程管理。
技術 (Technology)	•製程特異性、設備技術水準、高品質適應力。
合作性 (Cooperation)	•交易年資、急單配合度、客訴回應速度。

評鑑等級與處置：

A、B、C 級：屬合格廠商。優良廠商得由採購單位擬定獎勵方案呈核實施。

D 級 (含) 以下：由品保或採購單位要求提出改善措施；若重複不良，以專案列管輔導。

五、2025 年供應商環境與社會審核實績

本公司針對供應商進行各項環境與永續議題之審核，2025 年度執行結果與 2026 年規劃如下：

2025 年供應商 ESG 審核統計表

審核項目	適用對象	2025 年審核家數 註	2025 年達成率 / 評估比率	說明與後續規劃
簽署廢棄物管理聲明	全體供應商	201 家	100%	已完成交易金額前 80% 之主力供應商簽署。
填寫供應商 ESG 自評表問卷	全體供應商	16 家	8.0%	針對重點關鍵供應商完成 ESG 問卷調查。
執行溫室氣體排放量計算	全體供應商	3 家	--	2025 年已建立範本並完成 3 家試行調查。
回收已售出產品及包裝材料	全體供應商	1 家	--	評估輔導中。
供應商節能措施評估	全體供應商	3 家	--	評估輔導中。
供應商節水措施評估	全體供應商	2 家	--	評估輔導中。
產品獲得環保獎項或相關認證	全體供應商	2 家	--	評估輔導中。
產品使用再生原物料	全體供應商	2 家	--	評估輔導中。
制訂環境保護政策及目標	全體供應商	2 家	--	評估輔導中。
無違反環保法規受罰紀錄	全體供應商	1 家	--	評估輔導中。

註：針對目前調查家數較小之環境指標項目（如節能、節水、碳盤查等），本公司已制定計畫，預計將於 2026 年起全面推動擴大執行，逐步納入年度實地稽核與 ESG 自評之重點核查項目。

伍、環境保護

5.1 能源與溫室氣體管理

一、溫室氣體排放盤查與成果

健碁積極響應國家 2050 淨零排放目標，自 2024 年正式導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查系統，並取得外部第三方查證聲明書。

本公司營運主要能源使用為汽油、柴油與外購電力。2025 年總溫室氣體為 2,163.177 公噸 CO₂e，較 2024 年（2,512.978 公噸 CO₂e）顯著下降約 13.92%。

範疇一（直接排放）：

2025 年排放量為 262.022 公噸 CO₂e，主要來源為公務車用汽柴油、冷媒及化學品散逸等，佔總排放量約 12.11%。

範疇二（能源間接排放）：2025 年排放量為 1,901.155 公噸 CO₂e，佔總排放量高達排放量（範疇一 + 範疇二）87.89%，顯示外購電力為本公司最主要的溫室氣體排放來源。

本公司已全面導入 ISO 50001 能源管理系統，透過精實生產管理、推動高耗能設備汰換、提高設備稼動率，並評估再生能源（太陽能）建置與綠電採購，持續抑制範疇二電力碳排放，降低氣候變遷帶來的轉型風險。



二、近二年度溫室氣體盤查數據與排放強度

溫室氣體排放量統計表

(數據範疇：健碁重要營運據點)

範疇 (Scope)	能源 / 排放源種類	單位	2024 年	2025 年	年增減率 (%)
範疇一 (Scope 1) (直接排放)	汽油	公噸 CO2e	32.880	30.665	-6.74%
	柴油	公噸 CO2e	36.833	35.201	-4.43%
	其他 註8	公噸 CO2e	191.708	196.156	+2.32%
範疇一 小計		公噸 CO2e	261.421	262.022	+0.23%
範疇二 (Scope 2) (間接排放)	外購電力	公噸 CO2e	2,251.557	1,901.155	-15.56%
範疇二小計		公噸 CO2e	2,251.557	1,901.155	-15.56%
溫室氣體總排放量	範疇一 + 範疇二	公噸 CO2e	2,512.978	2,163.177	-13.92%
營運規模指標	個體營業收入	新台幣千元	1,196,238	926,946	-22.51%
溫室氣體排放強度	總排放量 / 個體營收	公噸 CO2e / 千元	0.002	0.002	保持穩定

盤查方法學與計算原則說明：

註 1 (盤查邊界)：數據邊界涵蓋健碁彰化廠區等主要營運據點，整合範疇採「營運控制權法」。

註 2 (溫室氣體種類)：依據國際溫室氣體盤查標準常見之七大溫室氣體二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。本公司盤查涵蓋二氧化碳、甲烷、氧化亞氮及氫氟碳化物等四類。

註 3 (盤查標準)：採用 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準。

註 4 (暖化潛勢 GWP)：引用 IPCC 2021 第六次評估報告 (AR6) 之 GWP 值，結合排放係數法與質量平衡法計算。

註 5 (計算工具)：使用依據 ISO 14064-1 標準建置之內部溫室氣體試算工具。

註 6 (排放係數來源)：採用環境部 (前環保署) 公布之最新《溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版》。

註 7 (電力排放係數)：範疇二外購電力引用經濟部能源署公布之最新電力排碳係數 (2025 年採 0.456 kg CO2e/度)。

註 8 (其他排放源)：包含廠內使用之丁烷、WD-40 防銹油、冷媒逃逸、滅火器補充及水肥處理等逸散排放源。

5.1.2 能源管理與節能減碳成效

本公司自 2023 年起持續進行全廠能源盤查與常態監控，並全面導入 ISO 50001 能源管理系統。2025 年主要能源使用類型包含外購電力、公務車汽油及柴油。

一、能源消耗與密集度分析

2025 年本公司能源消耗總量為 **15,486 GJ**，較 2024 年 (18,045 GJ) 顯著下降約 **14.18%**。其中，外購電力消耗量由 2024 年的 17,100 GJ 下降至 14,592 GJ (用電量大減 **14.67%**)，展現公司在營運調整期間大幅消除能源浪費、優化製程效率的具體成效。

本年度雖受整體市場環境影響致個體營收下降，使能源密集度微幅調整至 **0.0167 GJ / 千元營收**，但能源總量控管上取得重大突破，展現健椿落實企業永續經營之堅定決心。

二、各年度總能源消耗量統計表

能源消耗量與密集度數據表

(數據範疇：健椿重要營運據點)

能源類型 / 統計指標	單位	2024 年	2025 年	年增減率 (%)
柴油	焦耳 (GJ)	473	453	-4.23%
汽油	焦耳 (GJ)	472	441	-6.57%
外購電力	焦耳 (GJ)	17,100	14,592	-14.67%
總能源消耗量(Total)	焦耳 (GJ)	18,045	15,486	-14.18%
個體營業收入	新台幣千元	1,196,238	926,946	-22.51%
能源密集度 註3	GJ / 千元營收	0.0150	0.0167	+11.33%

□ 能源數據計算與轉換原則說明：

註 1 (統計範疇)：數據統計範疇涵蓋健椿彰化廠區等重要營運據點。

註 2 (熱值轉換係數)：熱值轉換參考經濟部能源署 (前能源局) 《2020 年能源統計手冊》公告之能源產品單位熱值表計算：

汽油熱值：0.033GJ/公升

柴油熱值：0.035GJ/公升

電力熱值：0.0036GJ/度 (kWh)

註 3 (密集度分母)：因本公司屬精密機械製造業，故選用「個體營業收入 (千元)」作為能源密集度分母。

三、具體節電與水資源管理行動方案

本公司將節能減碳行動全面納入 ISO 50001 管理制度，由管理單位定期追蹤評估有效性，2025 年具體成效如下：

1. 空壓系統智慧化控管：

針對各廠區/各棟空壓機實施智慧連鎖調控，並全數加裝電子式自動排水裝置，在穩定供給精密加工所需氣壓之同時，有效降低電流負載與空載耗電。

2. 加工區空間隔離與空調優化：

於加工區域導入冷凍膠簾與實體空間隔離方案，有效阻絕冷能外洩；同時建立分區開關 SOP，確保廠內室溫穩定維持於 26°C 以下之高效能運轉區間。

3. 高效照明與設備行為管理：

廠內累計替換 122 盞以上高效能 LED 省電燈具，預計年節電效益達 23 萬度 (kWh)。

嚴格執行尖峰用電時段冷氣溫度管控，並落實每日設備閒置斷電巡檢。

4. 永續水資源管理：

將節水納入常態化管理，2025 年持續執行廠區管路點檢巡查與老舊漏水水塔更替作業，預計每年減少非生產性耗水 5,000 噸 (公噸)。



5.2 廢棄物管理與資源循環

健碁重視資源使用效率與環境永續，積極推動源頭減量、廢棄物分類與資源循環再利用。本公司依據台灣環境部相關法規嚴格管理廠區廢棄物，建立廢棄物產出、貯存、清運與處置之完整追蹤機制，並全數委託合格之第三方清運及處理業者辦理。

一、廢棄物管理績效再精進

廢棄物總量小幅減少,持續源頭減量,落實垃圾分類與員工減塑宣導：2025 年廢棄物總產生量為 71.38 公噸，較 2024 年（78.00 公噸）減量約 8.49%。

二、廢棄物產生與處置整體統計

表一：廢棄物產生量與處置方式總表（單位：公噸）

（數據範疇：健碁於台灣之所有營運據點）

廢棄物類別 / 項目代碼	廢棄物名稱	處置類別	最終處置 / 回收方式	2023 年	2024 年	2025 年	2025 年 佔比 (%)
非有害事業廢棄物	D-0999 污泥	處置移轉	其他回收作業（離場清運再利用）	2.34	5.87	5.91	8.28%
	D-1799 廢油	處置移轉	其他回收作業（離場清運再利用）	9.76	24.13	17.47	24.47%
	D-1801 一般垃圾	直接處置	焚化處理（不含能源回收）	48.00	48.00	48.00	67.25%
廢棄物產生總量 (Total)				60.10	78.00	71.38	100.00%

三、按處置方式劃分之廢棄物統計 (GRI 306 結構)

表二：處置移轉之廢棄物 (按回收再利用作業，單位：公噸)

廢棄物種類	處置移轉方式	2023 年			2024 年			2025 年		
		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 D-0999、廢油 D-1799)	0	12.10	12.10	0	30.00	30.00	0	23.38	23.38
處置移轉總量		0	12.10	12.10	0	30.00	30.00	0	23.38	23.38

表三：直接處置之廢棄物 (按最終處置作業，單位：公噸)

廢棄物種類	直接處置方式	2023 年			2024 年			2025 年		
		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) (一般垃圾 D-1801)	-	48.00	48.00	-	48.00	48.00	-	48.00	48.00
	掩埋處理	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	其他直接處理方式	-	-	-	-	-	-	-	-	-
直接處置總量		-	48.00	48.00	-	48.00	48.00	-	48.00	48.00

廢棄物統計說明與附註：

註1 (數據範圍)：數據範疇涵蓋健碁於台灣之所有營運據點

註2 (有害性說明)：本公司營運過程無產生有害事業廢棄物；產出之非有害事業廢棄物主要為 D-0999 污泥、D-1799 廢油及 D-1801 事業一般性垃圾。

註3 (現場與離場定義)：「現場 (On-site)」指本公司於廠內自行處理之廢棄物；「離場 (Off-site)」指委託具具備合法資格之外部第三方清運及處理業者進行運送、回收或最終處置。

註4 事業一般性垃圾 (代碼：D-1801) 產生量：本公司事業一般性垃圾 (D-1801) 係依據廢棄物清運合約。

註5 (數據計算依據)：D-0999 污泥與 D-1799 廢油則依據委外清運過磅聯單數據進行彙整。



5.3 水資源管理

健碁深知水資源對生態環境與區域發展的重要性，嚴格遵守國家與地方環境水資源法規。本公司彰化縣線西鄉廠區依據世界資源研究所（WRI Aqueduct）水資源風險評估工具分析，所在區域水資源壓力等級為 **低-中度風險（Low-Medium Risk, 1-2）**。

本公司廠區 **100% 採用第三方水源（台灣自來水公司）**，全數為淡水，且未取用地下水或來自水資源壓力極高之區域。因精密主軸生產特性，營運過程**無產生工業廢水**，僅產生員工日常生活廢水，經廠區污水處理設施妥善處理後排入區域污水管網，符合政府排放標準，對周邊自然水體與環境無不良影響。

一、近三年取水量與取水強度統計

本公司每季定期召開「環安衛委員會會議」，將用水量與用約狀況列為重點檢討議題，高階主管與各單位達成高度共識，全力消除非必要之水資源浪費。

2025 年總取水量為 **6.372 百萬公升（公噸）**，較 2024 年（8.115 百萬公升）**大幅下降約 21.48%**，且已連續兩年呈現顯著下降趨勢，展現卓越的節水管理成效。

近三年取水量與取水強度總表

（數據範疇：健碁於台灣之所有營運據點）

統計項目	水源類型 / 水質	單位	2023 年	2024 年	2025 年	年增減率 (%)
總取水量	第三方水 (自來水 / 淡水)	百萬公升 (ML)	12.671	8.115	6.372	-21.48%
個體 營業收入	營運 規模指標	新台幣 億元	11.99	11.96	9.27	-22.49%
取水強度	總取水量 / 個體營收	百萬公升 / 億元	1.06	0.68	0.69	保持穩定

註 1（數據範圍）：數據範疇涵蓋健碁於台灣之所有營運據點（彰化縣線西廠區等）。

註 2（水質與風險）：本公司無取用具水資源壓力地區之用水，所有取水與排水皆屬於淡水（總溶解固體量 TDS 1,000mg/L）。

註 3（密集度分母）：取水強度計算方式為「總取水量（百萬公升）\個體營業收入（億元）」。

二、具體節水措施與生活節水文化

本公司持續推動多項實質節水作為，由總務與管理單位落實追蹤，將節水觀念融入日常營運：異常用水即時監控與修復：建立每日/定期巡查水表機制，若發現異常用水數據飆高，即刻派員主動調查，並於第一時間完成老舊管線與偶發漏水設備之修復。

園藝維護與澆灌優化：由總務課針對廠區綠化與園藝維護調整澆水頻率與時間，避免高溫時段蒸發浪費，精準控制澆灌用水量。

老舊耗水設施汰換：持續針對廠區水塔、管路與衛生設備進行定期保養與修繕，減少非生產性滴漏損耗。

深化全員節水意識：於廠區茶水間、洗手台等生活區域張貼節水海報與提示標語，引導同仁養成珍惜水資源之良好習慣，使永續節水成為企業文化的一部份。

6.1 員工概況與福利

一、重大主題：人才吸引與留任

健碁視員工為企業永續發展的核心資產，致力建立多元、平等、共融（DEI）的職場環境，並透過完善的薪酬福利與雙向溝通機制，打造具吸引力與凝聚力的幸福企業。

1. 管理機制與行動方針

制度與溝通：提供健全的人事管理制度與多元溝通管道，定期召開勞資會議與職工福利委員會，鼓勵同仁參與企業決策，促進勞資和諧。

完善福利照顧：提供涵蓋春節、節慶禮金、生日禮券、婚喪喜慶補助、生育與托育津貼、購屋補助、國內外員工旅遊及尾牙聚餐等全方位福利。

2. 行動有效性追蹤與成果

落實勞資溝通：2025 年依法召開 **6 次勞資會議**，勞資雙方代表各佔 50%，溝通管道極為順暢，年度內無勞資爭議訴訟。

落實人權與平等：截至 2025 年底，未發生任何性別、種族歧視案件或違反原住民權益事件，亦無強迫勞動、童工及自由結社受限之情事。

法規合規與檢討改善：2025 年發生 1 件違反《勞動基準法》第 32 條第 2 項（延長工時）事件，裁罰新台幣 5 萬元，公司已立即檢討控管機制並修訂排班 SOP，避免類似情事再次發生。



二、人力結構與多元職場

健椿重視在地就業與職場包容性，營業據點位於彰化縣線西鄉，積極優先聘雇在地人才。2025 年底員工總人數為 253 人，均為全職正職員工（包含外籍同仁 62 人、身心障礙同仁 2 人）。另有外部承攬工作者 6 人（清潔人員 2 名、保全人員 4 名）。

1. 區域與在地雇用特徵

在地雇用率：彰化線西廠區之當地員工雇用比例高達 32% 以上；若以戶籍分布統計，超過 64% 員工來自彰化縣。

高階主管在地化：兼任經理人職務之董事與高階管理階層 100% 為中華民國國籍之當地居民。

外籍同仁照顧：2025 年聘用 62 名越南籍同仁（占總員工數 24.5%），公司全面依據勞動法規保障其權益，並提供良好照顧與生活支援。

2. 人力結構與契約類型統計表（2025 年 12 月 31 日）

類別 / 項目	依性別劃分		依國籍劃分		總計
	男性	女性	台灣籍	越南籍	
永久聘雇（不定期契約）	192人 (75.9%)	61人 (24.1%)	191人 (75.5%)	62人 (24.5%)	253人 (100%)
臨時員工（定期契約）	0	0	0	0	0
無時數保證員工（零工）	0	0	0	0	0
全職勞工 (Full-time)	192人 (75.9%)	61人 (24.1%)	191人 (75.5%)	62人 (24.5%)	253人 (100%)
兼職勞工 (Part-time)	0	0	0	0	0

註 1：數據統計基準日為 2025 年 12 月 31 日在職人數。
註 2：本公司 100% 員工工作地點均位於彰化縣線西鄉營運據點。



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

3. 員工年齡與職級分佈表

性別	年齡層	一般員工 (人數/占比)	管理階層 註3 (人數/占比)	合計 (人數/占比)
男性	< 30歲	74人 (29.25%)	0人 (0.00%)	74人 (29.25%)
	30 - 50 歲	66人 (26.09%)	35人 (13.83%)	101人 (39.92%)
	> 50 歲	11人 (4.35%)	6人 (2.37%)	17人 (6.72%)
男性小計		151人 (59.68%)	41人 (16.21%)	192人 (75.89%)
女性	< 30歲	8人 (3.16%)	0人 (0.00%)	8人 (3.16%)
	30 - 50 歲	38人 (15.02%)	11人 (4.35%)	49人 (19.37%)
	> 50 歲	1人 (0.40%)	3人 (1.19%)	4人 (1.58%)
女性小計		47人 (18.58%)	14人 (5.53%)	61人 (24.11%)
總計 (Total)		198人 (78.26%)	55人 (21.74%)	253人 (100.00%)

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）及基層主管（組長、副組長）。



三、人才招募與流動率

健碁堅持「用人唯才、公開透明」之招募原則，透過社會公開招募、就業服務中心、專業機構與內部員工推薦等多元管道引進優秀人才。2025 年度共招募 49 位 新進人員，離職 45 位。

年度總新進率：19.4% (49 / 253)

年度總離職率：17.8% (45 / 253)

2025 年新進與離職人員統計表（按性別與年齡）

國籍 / 年齡層	2025 新進人員				2025 離職人員 註3			
	男性 (人數/%)		女性 (人數/%)		男性 (人數/%)		女性 (人數/%)	
台灣籍 < 30 歲	23	9.09%	2	0.79%	20	7.91%	3	1.19%
台灣籍 30 - 50 歲	12	4.74%	10	3.95%	12	4.74%	10	3.95%
台灣籍 > 50 歲	2	0.79%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
合計	37	14.62%	12	4.74%	32	12.65%	13	5.14%

註：比例計算係以 2025 年 12 月 31 日年底在職員工總人數 (253 人) 為基準分母。離職人數包含自願離職、解雇、退休及契約到期。



四、薪酬福利與育嬰留職停薪

1. 薪酬制度與退休保障

薪酬平等：薪資依據學歷、專業經驗及能力核定，絕不因性別、國籍等差異而有不平等待遇。

福利項目：包括年終與紅利獎金、定期健檢、免費供餐（午餐及加班晚餐）、團體意外險、語言津貼、介紹獎金、海外研習機會及全廠空調舒適環境等。

退休金提撥：選擇適用勞退新制，按月提繳 6% 至個人專戶；舊制保留年資者，均依法足額提撥準備金至台灣銀行專戶（目前舊制比率約占 5.13%）。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

統計項目	2024	2025	變動數	變動 (%)
非主管 全時員工人數	218 人	249 人	+31 人	+14.22%
平均薪資 (新台幣千元)	652	650	-2	-0.31%
薪資中位數 (新台幣千元)	577	588	+9	+1.91%

註：數據來源為公開資訊觀測站。公司聘有約 24.5% 之外籍技術同仁，因職務結構差異對整體平均薪資數值產生拉低影響，然薪資中位數仍呈成長趨勢（+1.91%）。

育嬰留職停薪實施成效（2025 年）

項目分析	男性	女性	合計
具備申請育嬰留職停薪資格人數 (A)	6	5	11
實際申請育嬰留職停薪人數 (B)	0	4	4
2025 年應復職人數 (C)	0	4	4
2025 年實際復職人數 (D)	0	2	2
育嬰留職停薪復職率 (D / C)	-	50%	50%
前一年度 (2024) 復職且滿 12 個月仍在職人數 (F/E)	-	100% (2/2)	100%

6.2 人力資本發展與培育

一、重大主題：人力資本發展管理

健樁建構系統化的培育機制，訂有《教育訓練管理辦法》，落實人才梯隊建置與內部晉升機制。2025 年管理階層內部晉升比例維持 100%（包含晉升組長 1 人、副課長 1 人、課長 1 人、經理 2 人、副總經理 1 人及總經理 1 人）。

2025 培訓總量：

總訓練時數達 7,014 小時，總培訓費用超過 新台幣 40 萬元。

訓練效益：全年受訓達 1,725 人次；開設外訓課程 58 堂（260 人次受訓）；成功輔導 4 位同仁通過 iPAS 國家專業能力鑑定證照。

二、2025 年教育訓練時數統計

按性別與職級劃分之受訓時數表

分類指標	類別	總訓練時數 (小時)	當年度受訓 統計人數	人均訓練 時數(小時)
性別劃分	男性	4,640.50	214人	21.68
	女性	2,373.50	67人	35.43
職級劃分	管理階層	2,628.00	67人	39.22
	一般員工	4,386.00	214人	20.50
全廠總計 (Total)		7,014.00	281人	24.96

三、定期績效考核

本公司秉持公平、公正、公開之原則辦理全體正式員工之績效考核，考核結果作為晉升、調薪與獎金發放之客觀依據。2025 年度共有 237 名正式員工接受定期績效考核，受評率達 94%（其餘 6% 未受評者主要為未滿試用期或年底新進人員）。

2025 年定期績效考核接受率統計表

性別	一般員工		管理階層		受評 總人數	佔全體員工 總數比例 (%)
	人數	%	人數	%		
男性	139	55%	40	16%	179	71%
女性	45	18%	13	5%	58	23%
合計	184	73%	53	21%	237	94%



註:當年度受訓統計人數,係指當年度內曾參與教育訓練之累計在職與異動(含新進及離職員工)人員總數

6.3 職業安全與健康

一、重大主題：職業安全及健康管理

健碁視同仁的生命安全與健康為企業營運的首要基石，致力建構零災害、低風險且具尊嚴的健康安全職場。本公司已全面導入並持續維持 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統及 ISO 14001:2015 環境管理系統，第三方驗證範圍涵蓋一廠，並將管理實務全面延伸貫徹至二廠廠區，確保全體工作者獲得最高標準的職場安全保障。

1. 管理機制與行動方針

權威驗證與系統運作：每年定期通過第三方驗證機構（新加坡商英國標準協會集團台灣分公司 BSI）審驗 ISO 45001 及 ISO 14001 證書。

危害鑑別與風險控管：每年依法辦理全廠作業環境與設備之危害鑑別與風險評估，2025 年完成率達 100%。

緊急應變與演練：每年定期舉辦 2 次全廠消防應變演練（2025 年於 6 月 11 日及 11 月 26 日完成），演練成果均向主管機關（彰化縣消防局線西分隊）完成申報。

教育訓練與母語溝通：辦理新進員工及外籍同仁安全衛生教育訓練，特別針對越南籍等外籍工作者提供母語安全衛生教材與培訓，消除語言障礙，確保安全規範精準落實。

落實審查與持續改善：2025 年度內部稽核發現之 5 件不符合事項，已於 2025 年 10 月 28 日前全數完成矯正與追蹤閉環。

二、職業安全衛生管理系統涵蓋範圍

本公司職業安全衛生管理系統不僅涵蓋全體正式員工，亦將廠區內所有非員工但工作或場所受本公司管控之工作者（如常駐保全與清潔承攬商）全面納入管理。

職業安全衛生管理系統涵蓋工作者統計表（2025 年 12 月 31 日）

工作者類別	正職員工	承攬商 / 非員工註2	全體工作者合計
總人數（人）	253	6	259
涵蓋於 ISO 45001 系統人數	253	6	259
管理系統涵蓋率（%）	100.00%	100.00%	100.00%
經內部稽核人數（人）	253	-	253
內部稽核涵蓋率（%）	100.00%	-	100.00%
經外部稽核人數（人）	90	-	90

註 1（統計範疇）：統計數據以 2025 年 12 月 31 日為基準，範疇涵蓋健碁彰化一廠與二廠等重要營運據點。

註 2（承攬商類別）：6 名非員工工作者主要為常駐廠區之保全人員（4 名）與清潔人員（2 名）。

註 3（外稽抽樣）：外部驗證機構（BSI）稽核係採抽樣訪問與實地查核機制辦理。

三、勞資共同參與：環境安全衛生委員會

健椿依據《職業安全衛生管理辦法》設立跨部門之「環境安全衛生委員會」，每 3 個月（每季）由總經理親自主持召開會議，作為廠內職業安全衛生政策審議、協調與建議之最高決策平臺。

勞方代表參與：委員會成員由勞資雙方共同組成，其中勞方代表比例超過總委員人數之 1/3，由基層同仁透過公開公正選舉推派產生，充分展現勞資共治。

核心職責：負責審議安衛計畫、作業環境監測結果、健康管理與職業病預防措施、職災調查報告、自動檢查績效，以及承攬業務之安衛管理等事項。

基層溝通管道：除每季環安衛會議外，公司不定期於每月全廠朝會進行安衛宣導與危害通報，並透過《環安衛管理手冊》明確賦予各級主管與員工之安全責任。

四、危害辨識、風險評估與緊急應變機制

本公司訂有《危害鑑別與風險評鑑管理辦法》，建立標準化之危害辨識與風險管理流程：
[依循管理辦法] → [作業條件盤查] → [危害鑑別與風險評鑑] → [列出顯著風險一覽表] → [實施控制與改善]

全面盤查：每年定期針對廠區內所有例行與非例行作業活動、設備機具、服務以及進入廠區之所有人（含員工、承攬商、訪客）進行風險辨識。

量化評估：依據危害嚴重度、發生頻率與機率以量化指標判定風險等級，並將中高風險因子列為優先管制與改善重點。

動態觸發重評：若廠內發生設備更新、製程變更、職災事故或內部稽核不符合事項時，即刻啟動重新評估程序。

緊急避難權與無報復申訴機制：

災害通報：依據《緊急應變管理辦法》，發生事故或虛驚事件時，同仁可直接通報部門主管，公司承諾絕不對通報者進行任何不利處分。

緊急避難權：工作者於作業時若發現有立即發生危險之虞的情形，受法律保障享有緊急避難權，得在不危及他人安全下自行停止作業並退避至安全場所，並立即向直屬主管報告，公司保證不給予任何懲處或不利對待。

五、勞工健康保護與健康促進

健椿重視同仁的生理與心理健康，積極結合外部專業醫療資源，提供優於法規之健康照顧：

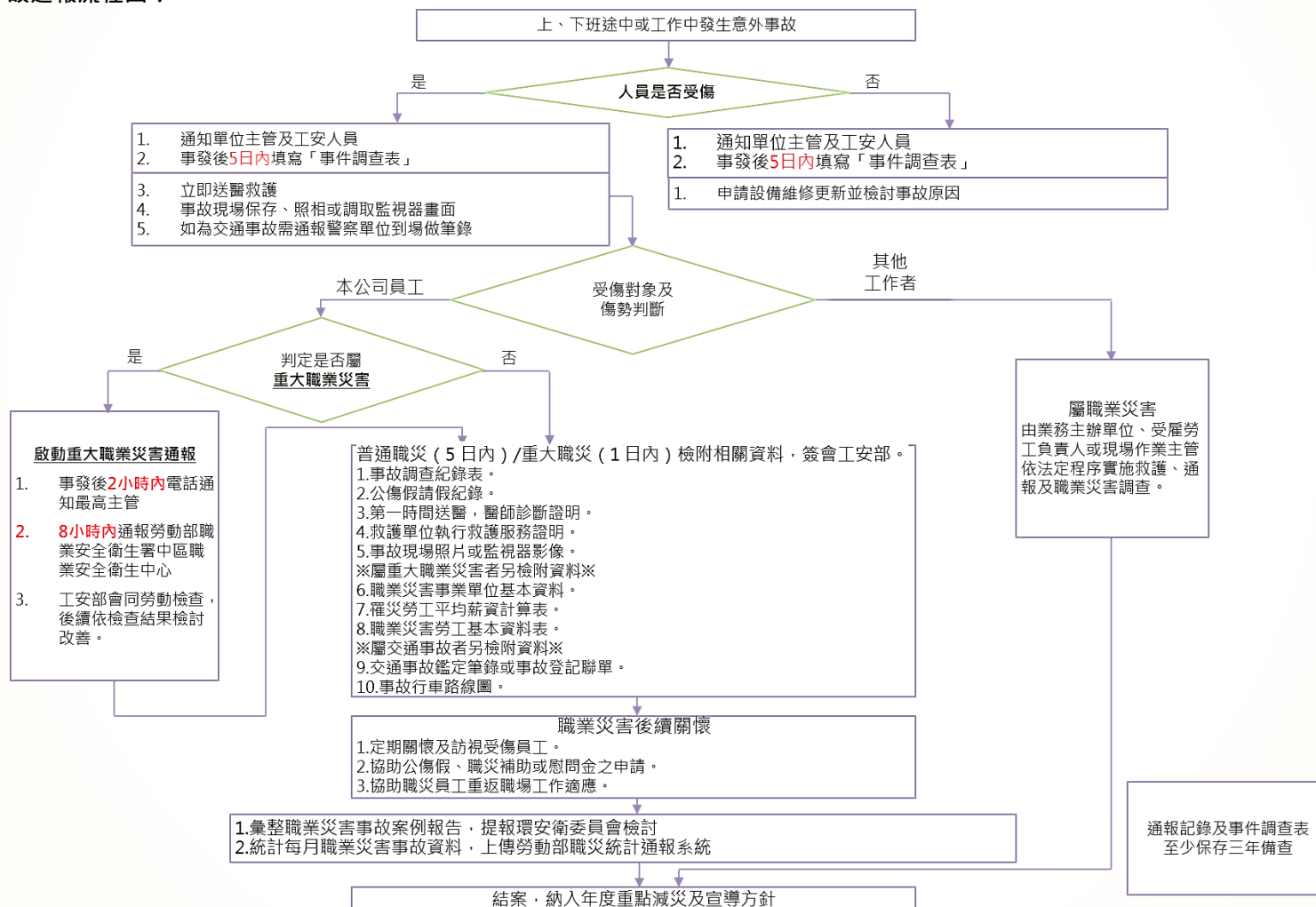
臨場健康服務：聘請專業特約醫師與廠衛護理師定期提供臨場健康服務，2025 年度累計服務

149 人次，針對高風險族群、高齡同仁及受傷同仁進行個別化健康指導與面談關懷。

健康促進活動：2025 年辦理 1 場全廠性健康促進活動（共有 51 人熱烈參與），並持續結合身心舒壓講座與定期健康檢查，全方位守護員工身心健康。



職業災害、事故通報流程圖：



一、職業安全衛生教育訓練與安衛文化

健碁堅持「安全為生產與品質之根本」，遵循國內職業安全衛生法規，建立系統化且持續不間斷之防災措施與教育訓練機制，以提升全員安衛意識、預防職業災害發生。

1. 訓練機制與內容

新進與特定危害訓練：由工安專員針對新進及外籍同仁辦理一般安衛訓練及特定高風險作業（如固定式起重機、吊掛、堆高機、有機溶劑及噪音環境）培訓，結合影片、投影片教學，並於課後執行**筆試測驗**以確保學習效果。

常態性與緊急應變演練：定期辦理自衛消防編組演練（每半年 1 次）、環保永續教育及安衛證照回訓。

2025 培訓績效：全年職業安全衛生相關課程累計 **443 小時**，參訓達 **83 人次**。

2. 日常安衛巡檢與 5S 管理機制

設備維護與自動檢查：實施日常自動檢查表單填寫與追蹤，教導同仁正確填寫頻率與符號意義。

工安巡檢與複查：工安專員不定期進行現場巡檢，針對缺失拍照存檔並發出改善紀錄單，要求限期改善閉環。

主管 5S 週巡檢：總經理室及各部門主管每週執行 5S 現場稽核，缺失單位須於限期內回傳改善照片與報告存檔。

環境監測與稽核：定期實施人員作業環境測定，並每 3 個月於環安衛委員會會議中檢討安衛績效與追蹤事項。

2025 年職業安全衛生教育訓練統計表

訓練課程名稱	課程核心內容	參訓人次	總訓練時數（小時）
新進員工安全衛生教育訓練	一般安全衛生教育訓練、各項設備自動檢查與緊急避難	36 人	108 小時
外籍員工安全衛生教育訓練	母語化一般安全衛生教育訓練與危害告知	8 人	24 小時
在職員工安全衛生教育訓練	法定安全衛生相關證照定期回訓	39 人	311 小時
合計 (Total)		83 人	443 小時



二、承攬商職業安全衛生管理

承攬商為廠區營運之重要夥伴，其安衛作為直接影響廠區安全。健碁訂有《承攬商環安衛管理辦法》與《危害性作業許可管理辦法》，將承攬商全面納入安衛管理體系：

事前嚴格評估：選擇承攬商時，評估其安衛管理制度（是否通過 ISO 45001）、工安事件紀錄、安衛組織、巡檢計畫及緊急應變預案。

施工前危害告知與協議：施工前召開安全會議、簽訂《安全遵守同意書》，並要求承攬商全員完成廠區安全教育訓練後始得進場。

每日開工前開會：每日作業前進行安全宣導與具體作業危害告知。

2025 年承攬商績效：無獲知任何承攬商發生工傷意外事故或因失能缺勤之情事。



三、職業傷害與職業病統計 (GRI 403-9 & 403-10)

2025 年健碁個體營運據點 (一廠與二廠) 總工作時數為 **511,512 小時** (以每人每日平均 8 小時計算) 。全年無發生重大職業傷害及因工死亡事件，亦無職業安全衛生法規之重大違規。

2025 年度職業傷害與職業病統計總表

統計項目	單位	2025年	備註 / 主要類型
總工作時數	小時	511,512	涵蓋全體正式員工
職業傷害所致之死亡人數與比率	人數 / %	0 / 0%	無因工死亡事件
嚴重職業傷害人數與比率 註2	人數 / %	0 / 0%	不含死亡，指不可恢復或需耗時6個月以上之傷害
可記錄之職業傷害人數	人數	2	主要類型：跌倒、切割傷
可記錄之職業傷害比率 註3	比率 / %	3.91%	計算標準比率
職業病所致之死亡人數與比率	人數 / %	0 / 0%	無職業病致死案件
可記錄之職業病人數	人數	1	主要類型：噪音所致聽力損失
可記錄之職業病比率	比率	1.95	以 1,000,000個工時為計算標準係數

註 1 (統計範疇)：數據涵蓋健碁彰化一廠與二廠。計算比率使用之標準係數為 1,000,000 個工時。

註 2 (嚴重職業傷害)：排除死亡人數，僅包含透過組織安排之交通工具造成之通勤傷害。

註 3 (總工時計算)：總工時 = 每月員工總人數x 每日平均工時 8 小時x 表定工作天數。



專案關注：2025 年職業病案例與源頭改善措施

2025 年度本公司涉 **1 件** 因高噪音作業環境所致之聽力損失職業病案例。本公司對此深表關切，並已立即採取以下全面性改善行動：

同仁照護與職務調整：積極協助該名同仁進行專業醫療診治追蹤，並完成作業環境調整與職務適切關懷。

源頭工程控管：啟動高噪音製程改善，增加機台隔音防護裝置，加強現場作業環境監測與危害標示。

個人防護與聽力分級管理：全面強制要求高噪音區同仁配戴個人防護用具 (耳塞/耳罩)，並落實每日巡檢。結合年度健康檢查實施聽力分級控管，保障同仁聽力健康。

四、職場危害鑑別與降低風險行動矩陣

健椿依據危害鑑別結果，劃分潛在職業危害等級，並採取相應之預防與控制措施：

危害類型	危害來源描述	傷害風險程度	具體降低危害行動措施
物理性危害	噪音暴露、機械捲夾、切割擦傷	高	增設機台安全防護罩、強制穿戴 PPE、擺放警示標語、制定標準作業程序 (SOP)、加強教育訓練與宣導影音。
物理性危害 (職業病)	持續性高分貝噪音	中	實施聽力保護計畫、改善機台隔音、強制佩戴耳塞/耳罩、辦理聽力分級追蹤與健檢。
人因性危害	不符合人體工學之作業姿勢	低	進行人因工程改善、提供自動化/半自動化輔助工具、制定 SOP 並宣導正確抬舉姿勢。
化學性危害	化學品/有機溶劑接觸或刺激	中 / 低	制定化學品管理 SOP、張貼安全資料表 (SDS)、強制配戴防護手套與口罩、加強現場告示與通風。
工作組織與心理	夜班輪值、高壓、語言暴力/霸凌	中 / 低	聘僱充足人力、提供心理諮詢服務、設立 EIP 匿名申訴管道、明確宣示「霸凌零容忍」。



五、職業與非職業健康服務 (WHO 健康職場推動)

健椿遵循世界衛生組織 (WHO) 健康職場四大構面，落實「啟動、需求評估、計畫、執行、評價、改善」之 PDCA 循環，2025 年整體健康促進與健檢投入總費用超過新台幣 43 萬元。

WHO 健康職場四大構面與 2025 年推動成果

健康職場構面	核心推動活動	2025 年具體成果與投入效益
生理健康工作環境	- 人因工程改善評估 - 職業傷害原因分析	- 特約職業醫學科醫師及護理師定期入廠服務。 - 訪視工作現場並提供改善建議。
社會心理工作環境	- 職場霸凌申訴管道追蹤 - 職場健康與心靈講座	- EIP 系統設立匿名申訴管道。 2025/6/3 辦理「靜心療育紓壓—壓力調適」健康講座。
個人健康資源	- 一般員工健康檢查 - 特別危害 (噪音) 健檢 - 中高齡專案健檢 - 特約醫護臨場服務	- 臨場健康服務：職護衛教服務 149 人次；職醫衛教諮詢 18 人次。 - 一般健檢：227 名同仁參與，投入逾 10 萬元。 - 特作健檢：8 名噪音同仁參與，投入逾 3 千元。 - 中高齡專案健檢：24 名資深同仁參與，投入逾 3 萬元。
企業社區參與	員工健康關懷與健康門診	提供減重門診與個人慢性病追蹤指導服務，照顧同仁家庭與生活健康。



附錄一 GRI 準則索引表

附錄一 GRI 準則索引表

使用聲明：健碁已依循GRI 準則報導2025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
GRI 2： 一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	2.1 公司簡介-關於健碁		P.8
	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.8
	2-7 員工	6.1 員工概況與福利-人力結構		P.68
	2-8 非員工的工作者	6.1 員工概況與福利-人力結構		P.68
	2-9 治理結構及組成	4.1 公司治理-治理結構及組成		P.34
	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.38
	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.34
	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.34
	2-13 衝擊管理的負責人	4.1 公司治理-治理結構及組成		P.34
	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 3.3 利害關係人與重大主題-重大主題鑑別流程		P.34 P.28
	2-15 利益衝突	4.1 公司治理-董事會多元性		P.38
	2-16 溝通關鍵重大事件	4.1 公司治理-董事會多元性		P.38
	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.40
	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.41
	2-19 薪酬政策	4.1 公司治理-董事會進修及績效評估		P.42

附錄一 GRI 準則索引表

一般揭露

GRI準則	揭露項目	相關章節	省略理由	頁碼
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.42
2-21	年度總薪酬比率	-	基於資料保密因素，本年度暫予省略揭露； 規劃於2026年報告書首次揭露。	-
2-22	永續發展策略的聲明	1.2 總經理的話		P.6
2-23	政策承諾	2.3 公司政策承諾		P.18
		6.1 員工概況與福利-人力結構		P.68
2-24	納入政策承諾	2.3 公司政策承諾		P.18
		6.1 員工概況與福利-人力結構		P.68
GRI 2： 一般揭露 2021	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.31
	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.20
	2-27	法規遵循	4.4 法規遵循	P.48
	2-28	公協會的會員資格	2.1 關於健椿	P.13
	2-29	利害關係人議合方針	3.1 利害關係人鑑別與溝通	P.26
	2-30	團體協約	6.1 員工概況與福利-人力結構 本公司未簽訂團體協約（0%）每季召開 勞資會議，勞資雙方代表各佔50%。	P.68



附錄一 GRI 準則索引表

重大主題 GRI 3：2021

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				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.4 回應重大主題		P.31
		6.2 人力資本發展		P.73
GRI 404 訓練與教育 2016	404-1 每位員工年度接受訓練的平均時數	6.2 人力資本發展-員工教育訓練		P.73
	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.73
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.2 人力資本發展-績效考核		P.73
重大主題：職業安全及健康				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.4 回應重大主題		P.31
		6.3 職業安全及健康		P.74
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.74
	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.76
	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.79
	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.74
	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.77
	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.79
	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.77
	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.74
	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.79
	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.79

附錄一 GRI 準則索引表

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				
GRI 3： 重大主題2021	3-3	重大主題管理	3.4 回應重大主題 6.1 員工概況與福利	P.31 P.68
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.72
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.71
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.72
	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.72
	401-3	育嬰假	6.1 員工概況與福利-薪酬與福利	P.72
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性	4.1 公司治理-治理結構及組成 6.1 員工概況與福利-人力結構	P.34 P.69
重大主題：客戶關係與品牌管理				
GRI 3： 重大主題2021	3-3	重大主題管理	3.4 回應重大主題 4.5 客戶關係與品牌管理	P.31 P.50
GRI 416 顧客健康與安全2016	416-1	產品健康安全衝擊評估		本年度無違反產品安全事件
	416-2	產品健康安全違規事件		同上
GRI 417 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.50
	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.50

附錄一 GRI 準則索引表

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：資訊管理

GRI 3： 重大主題2021	3-3	重大主題管理	3.4 回應重大主題	P.31
			4.6 資訊管理	P.52
GRI 418 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.52



附錄一 GRI 準則索引表

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 4.7 永續供應鏈管理		P.31 P.56
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.56
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.58
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.59
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.44
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.60
	302-3 能源密集度	5.1 能源與溫室氣體管理		P.62
GRI 303 水與放流水 2018	303-3 取水量	5.3 水資源管理		P.67
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.61
	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.61
	305-4 溫室氣體排放密集度	5.1 能源與溫室氣體管理		P.61
GRI 306 廢棄物 2020	306-3 廢棄物的產生	5.2 廢棄物管理		P.65
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.2 廢棄物管理		P.65
	306-5 廢棄物的直接處置	5.2 廢棄物管理		P.65

附錄一 GRI 準則索引表

特定主題

GRI準則	揭露項目	相關章節	省略理由	頁碼
GRI準則				
GRI 101 生物多樣性 2024	生物多樣性揭露		本公司廠區位於彰濱工業區、非敏感生態區域，故省略此項揭露	-
GRI 205 反貪腐 2016	205-1 已進行反貪腐風險評估的作業	4.4 公司誠信經營		P.19
	205-2 反貪腐政策與程序之溝通及訓練	4.4 公司誠信經營		P.19
	205-3 已確認之貪腐事件與所採取行動		本年度無經證實之貪腐事件	-
GRI 206 反競爭 2016	206-1 反競爭、反托拉斯與壟斷之法律訴訟		本年度無反競爭之法律訴訟事件	-
GRI 207 稅務 2019	207-1 稅務方針		非本公司2025年度重大議題，本年度暫予省略揭露；規劃於2026年度報告書首次揭露。	-
	207-2 稅務治理、控制與風險管理		同上	-
	207-3 稅務議合、管理利害關係人擔憂		同上	-
GRI 301 材料 2016	301-1 所用材料的重量或體積	5.2 廢棄物管理-金屬回收		P.65
	301-2 使用的再生材料	5.2 廢棄物管理-金屬回收		P.65

附錄一 GRI 準則索引表

特定主題

GRI準則	揭露項目	相關章節	省略理由	頁碼
GRI準則				
GRI 305 排放 2016 (補充)	305-3 其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放		本公司規劃於 2032 年首次揭露 Scope 3 溫室氣體排放	-
	305-5 溫室氣體排放減量	5.1 能源與溫室氣體管理		P.62
GRI 306 廢棄物 2020 (補充)	306-1 廢棄物產生和顯著廢棄物相關衝擊	5.2 廢棄物管理		P.64
	306-2 廢棄物相關重大衝擊之管理	5.2 廢棄物管理		P.64
GRI 405 員工多元化 2016 (補充)	405-2 男女基本薪資與薪酬之比率	6.1 員工概況與福利-薪酬與福利		P.72
GRI 407 結社自由與集體協商 2016	407-1 供應商及自身營運中結社自由或集體協商權利可能受侵害的作業或供應商	6.1 員工概況與福利-勞動人權		P.68
GRI 408 童工 2016	408-1 童工事件重大風險的作業和供應商		本公司依法禁止僱用 15 歲以下童工，供應商行為準則亦有相關約束	-
GRI 409 強迫或強制勞動 2016	409-1 強迫或強制勞動事件重大風險的作業和供應商		本公司無強迫勞動；外籍移工權益依國際勞工組織原則保障	-
GRI 413 當地社區 2016	413-1 已實施當地社區溝通、衝擊評估與發展計畫的營運		2026年新增章節揭露	-



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)

(依據《台灣證券交易所/櫃買中心 作業辦法》第 4-1 條規定揭露)

上市上櫃公司氣候相關資訊

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2025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2026年揭露2025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展業務。
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。
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。

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)

(依據《台灣證券交易所/櫃買中心 作業辦法》第 4-1 條規定揭露)

上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	執行情形
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	請參閱 P60 5.1能源與溫室氣體管理及P95 附錄四 ISO14064-1:2018 溫室氣體查證聲明書。



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 407059, 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，對健椿民國一一四年度（2025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一一四年度（2025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在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一一四年度（2025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。

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：

- 取得健椿民國一一四年度（2025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在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

健椿民國一一四年度（2025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重大未依適用基準編製而須作修正之情事。

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：辛郁峰



事務所地址：台北市信義路五段七號六十八樓

民國一五年八月十一日

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	2. 價值鏈與供應鏈概況	2025年度健格總交易之供應商超過300家，均為國內廠商。2025年度健格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	5.2 廢棄物管理 與資源 循環	廢棄物產生量與處置方式總表（單位：公噸） <table><tr><th>項目</th><th>2025年</th></tr><tr><td colspan="2">非有害事業廢棄物產生量（單位：公噸）</td></tr><tr><td>D-0999污泥</td><td>5.91</td></tr><tr><td>D-1799廢油</td><td>17.47</td></tr><tr><td>D-1801事業一般性垃圾</td><td>48.00</td></tr><tr><td>合計</td><td>71.38</td></tr></table> 註1（數據範圍）：數據範圍涵蓋健格於台灣之所有營運據點。 註2（有害性說明）：本公司營運過程無產生有害事業廢棄物；產出之非有害事業廢棄物主要為 D-0999 污泥、D-1799 廢油及 D-1801 事業一般性垃圾。 註3 事業一般性垃圾（代碼：D-1801）產生量：本公司事業一般性垃圾（D-1801）係依據廢棄物清運合約。 註4（數據計算依據）：D-0999 污泥與 D-1799 廢油則依據委外清運過磅單數據進行彙整。	項目	2025年	非有害事業廢棄物產生量（單位：公噸）		D-0999污泥	5.91	D-1799廢油	17.47	D-1801事業一般性垃圾	48.00	合計	71.38	GRI306-3 廢棄物的產生
項目	2025年														
非有害事業廢棄物產生量（單位：公噸）															
D-0999污泥	5.91														
D-1799廢油	17.47														
D-1801事業一般性垃圾	48.00														
合計	71.38														



編號	報告書對應章節	確信標的資訊	適用基準																																																					
3	6.1員工概況與福利	2025 年新進與離職人員統計表（按性別與年齡） <table><tr><th rowspan="2">國籍 / 年齡層</th><th colspan="4">2025 新進人員</th><th colspan="4">2025 離職人員</th></tr><tr><th colspan="2">男性 (人數/%)</th><th colspan="2">女性 (人數/%)</th><th colspan="2">男性 (人數/%)</th><th colspan="2">女性 (人數/%)</th></tr><tr><td>台灣籍 < 30 歲</td><td>23</td><td>9.09%</td><td>2</td><td>0.79%</td><td>20</td><td>7.91%</td><td>3</td><td>1.19%</td></tr><tr><td>台灣籍 30 - 50 歲</td><td>12</td><td>4.74%</td><td>10</td><td>3.95%</td><td>12</td><td>4.74%</td><td>10</td><td>3.95%</td></tr><tr><td>台灣籍 > 50 歲</td><td>2</td><td>0.79%</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>0</td><td>0.00%</td></tr><tr><td>合計</td><td>37</td><td>14.62%</td><td>12</td><td>4.74%</td><td>32</td><td>12.65%</td><td>13</td><td>5.14%</td></tr></table> 註：比例計算係以 2025 年 12 月 31 日年底在職員工總人數 (253 人) 為基準分母。離職人數包含自願離職、解雇、退休及契約到期。	國籍 / 年齡層	2025 新進人員				2025 離職人員				男性 (人數/%)		女性 (人數/%)		男性 (人數/%)		女性 (人數/%)		台灣籍 < 30 歲	23	9.09%	2	0.79%	20	7.91%	3	1.19%	台灣籍 30 - 50 歲	12	4.74%	10	3.95%	12	4.74%	10	3.95%	台灣籍 > 50 歲	2	0.79%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	合計	37	14.62%	12	4.74%	32	12.65%	13	5.14%	GRI401-1 新進員工和離職員工
國籍 / 年齡層	2025 新進人員				2025 離職人員																																																			
	男性 (人數/%)		女性 (人數/%)		男性 (人數/%)		女性 (人數/%)																																																	
台灣籍 < 30 歲	23	9.09%	2	0.79%	20	7.91%	3	1.19%																																																
台灣籍 30 - 50 歲	12	4.74%	10	3.95%	12	4.74%	10	3.95%																																																
台灣籍 > 50 歲	2	0.79%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%																																																
合計	37	14.62%	12	4.74%	32	12.65%	13	5.14%																																																
4	6.2人力資本發展與培育	2025 年教育訓練時數統計 按性別與職級劃分之受訓時數表 <table><tr><th>分類指標</th><th>類別</th><th>總訓練時數 (小時)</th><th>當年度受訓 統計人數</th><th>人均訓練時數 (小時)</th></tr><tr><td rowspan="2">性別劃分</td><td>男性</td><td>4,640.50</td><td>214 人</td><td>21.68</td></tr><tr><td>女性</td><td>2,373.50</td><td>67 人</td><td>35.43</td></tr><tr><td rowspan="2">職級劃分</td><td>管理階層</td><td>2,628.00</td><td>67 人</td><td>39.22</td></tr><tr><td>一般員工</td><td>4,386.00</td><td>214 人</td><td>20.50</td></tr><tr><td colspan="2">全廠總計 (Total)</td><td>7,014.00</td><td>281 人</td><td>24.96</td></tr></table> 註：當年度受訓統計人數，係指當年度內曾參與教育訓練之累計在職與異動（含新進及離職員工）人員總數。	分類指標	類別	總訓練時數 (小時)	當年度受訓 統計人數	人均訓練時數 (小時)	性別劃分	男性	4,640.50	214 人	21.68	女性	2,373.50	67 人	35.43	職級劃分	管理階層	2,628.00	67 人	39.22	一般員工	4,386.00	214 人	20.50	全廠總計 (Total)		7,014.00	281 人	24.96	GRI404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數																									
分類指標	類別	總訓練時數 (小時)	當年度受訓 統計人數	人均訓練時數 (小時)																																																				
性別劃分	男性	4,640.50	214 人	21.68																																																				
	女性	2,373.50	67 人	35.43																																																				
職級劃分	管理階層	2,628.00	67 人	39.22																																																				
	一般員工	4,386.00	214 人	20.50																																																				
全廠總計 (Total)		7,014.00	281 人	24.96																																																				

附錄三 確信報告



編號	報告書 對應章 節	確信標的資訊	適用基準																								
5	6.3 職業 安全與 健康	2025 年度職業傷害統計總表 <table border="1"> <thead> <tr> <th>統計項目</th><th>單位</th><th>2025 年</th><th>備註 / 主要類型</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>總工作時數</td><td>小時</td><td>511,512</td><td>涵蓋全體正式員工</td></tr> <tr> <td>職業傷害所致之死亡人數與比率</td><td>人數 / %</td><td>0 / 0%</td><td>無因工死亡事件</td></tr> <tr> <td>嚴重職業傷害人數與比率 註 2</td><td>人數 / %</td><td>0 / 0%</td><td>不含死亡，指不可恢復或需耗時 6 個月以上之傷害</td></tr> <tr> <td>可記錄之職業傷害人數</td><td>人數</td><td>2</td><td>主要類型：跌倒、切割傷</td></tr> <tr> <td>可記錄之職業傷害比率 註 3</td><td>比率(%)</td><td>3.91%</td><td>計算標準比率</td></tr> </tbody> </table> 註1（統計範疇）：數據涵蓋健碁彰化一廠與二廠。計算比率使用之標準係數為 1,000,000 個工時。 註2（嚴重職業傷害）：排除死亡人數，僅包含透過組織安排之交通工具造成之通勤傷害。 註3（總工時計算）：總工時=每月員工總人數 X 每日平均工時 8 小時 X 表定工作天數。	統計項目	單位	2025 年	備註 / 主要類型	總工作時數	小時	511,512	涵蓋全體正式員工	職業傷害所致之死亡人數與比率	人數 / %	0 / 0%	無因工死亡事件	嚴重職業傷害人數與比率 註 2	人數 / %	0 / 0%	不含死亡，指不可恢復或需耗時 6 個月以上之傷害	可記錄之職業傷害人數	人數	2	主要類型：跌倒、切割傷	可記錄之職業傷害比率 註 3	比率(%)	3.91%	計算標準比率	GRI403-9 職業傷害
統計項目	單位	2025 年	備註 / 主要類型																								
總工作時數	小時	511,512	涵蓋全體正式員工																								
職業傷害所致之死亡人數與比率	人數 / %	0 / 0%	無因工死亡事件																								
嚴重職業傷害人數與比率 註 2	人數 / %	0 / 0%	不含死亡，指不可恢復或需耗時 6 個月以上之傷害																								
可記錄之職業傷害人數	人數	2	主要類型：跌倒、切割傷																								
可記錄之職業傷害比率 註 3	比率(%)	3.91%	計算標準比率																								

附錄四 ISO14064-1:2018 溫室氣體查證聲明書



Verification Opinion

Verified as Satisfactory	
Reasonable Assurance: Based on the process and procedures conducted, the GHG statement contained in the KENTURN 2025 GHG Inventory Report produced by Kenturn Nano. Tec. Co., Ltd., covering the direct GHG emissions and removals (Scope 1) and the indirect GHG emissions from imported energy (Scope 2):	- Is materially correct and is a fair representation of GHG data and information. - Has been prepared in accordance with ISO 14064-1:2018 and its principles.
Limited Assurance: Based on the process and procedures conducted, there is no evidence that the GHG statement contained in the KENTURN 2025 GHG Inventory Report produced by Kenturn Nano. Tec. Co., Ltd., covering the other indirect GHG emissions (Scope 3):	- Is not materially correct and is not a fair representation of GHG data and information. - Has not been prepared in accordance with ISO 14064-1:2018 and its principles. - For certain categories, greenhouse gas emissions are estimated using secondary data, which may introduce inherent uncertainty in the resulting emissions figures.
Lead Verifier	Alan Shen
Independent Reviewer	Chin-Chuan Liu
Signed on behalf of BSI	<i>Alan Shen</i> Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance
Issue Date	2026-08-12
BSI Group Singapore Pte. Ltd. Taiwan Branch, 2nd Floor, No.37, Ji-Hu Road Nei-Hu Dist., Taipei 114700, Taiwan NOTE: BSI Group Singapore Pte. Ltd. Taiwan Branch (hereafter referred to as BSI Taiwan) is independent to and has no financial interest in Kenturn Nano. Tec. Co., Ltd. This 3 rd party Verification Opinion has been prepared for Kenturn Nano. Tec. Co., Ltd. only for the purposes of verifying its statement relating to its GHG emissions more particularly described in the scope above. It was not prepared for any other purpose. In making this Statement, BSI Taiwan has assumed that all information provided to it by Kenturn Nano. Tec. Co., Ltd. is true, accurate and complete. BSI Taiwan accepts no liability to any third party who places reliance on this statement.	

Certificate Number and date of issuance of opinion: CFV 814630 Dated 2026-08-12



Verification Engagement

Organization	Kenturn Nano. Tec. Co., Ltd. 健梅工業股份有限公司
Responsible party	Kenturn Nano. Tec. Co., Ltd. 健梅工業股份有限公司
Verification Objectives	To express an opinion on whether the organizational GHG Statement which is historical in nature: - Is accurate, materially correct and is a fair representation of GHG data and information - Has been prepared in accordance with ISO 14064-1:2018, the criteria used by BSI to verify the GHG Organizational Statement
Materiality Level	5%
Level of Assurance	- Reasonable for direct GHG emissions and indirect GHG emissions from imported energy - Limited for the other indirect GHG emissions
Verification evidence gathering procedures	- Evaluation of the monitoring and control systems through interviewing employees observation & inquiry. - Verification of the data through sampling recalculation, retracing, cross checking and reconciliation. - Activity data was verified through consumption logs, records, daily logs, utility bills, invoices, service records, etc. - Secondary data used in calculations were verified through visiting the respective sites and accessing those references.
The verification activities applied in a limited level of assurance verification are less extensive in nature, timing and extent than in a reasonable level of assurance verification.	
Verification Standards	The verification was carried out in accordance with ISO 14064-3:2019, ISO 14065:2020 and ISO 17029:2019
Note: Kenturn Nano. Tec. Co., Ltd. is responsible for the preparation and fair presentation of the GHG statement and report in accordance with the agreed criteria. BSI is responsible for expressing an opinion on the GHG statement based on the verification.	

附錄四 ISO14064-1:2018 溫室氣體查證聲明書

Organizational GHG Statement

Organization	Kenturn Nano. Tec. Co., Ltd. 健椿工業股份有限公司 No. 3, Xiangong Rd., Xianxi Township, Changhua County 507001, Taiwan 507001 彰化縣線西鄉線工路 3 號	
Organizations GHG Report containing GHG Statement	健椿工業股份有限公司 2025 年度溫室氣體盤查報告書 健椿工業股份有限公司 2025 年度溫室氣體盤查清冊	
Organizational Boundary	Operational Control	
Locations included in the Organizational Boundary	See Appendix A	
Scope of activities	The design and manufacture of spindle and precision machine parts.	
Reporting Boundary	Direct GHG emissions (Scope 1)	- Stationary combustion - Mobile combustion - Industrial processes (anthropogenic systems) - Fugitive (anthropogenic systems)
	Direct GHG Removals (Scope 1)	N/A
	Indirect GHG emissions from imported energy (Scope 2)	Imported electricity
	Indirect GHG emissions from transportation (Scope 3)	Not significant
	Indirect GHG emissions from products used by organization (Scope 3)	- Purchased goods and services (Limited to raw materials (steel), packaging material (PE plastic bags & PE film), electricity, and fuel only.) - The disposal of solid and liquid waste
	Indirect GHG emissions associated with the use of products from the organization (Scope 3)	Not significant
	Indirect GHG emissions from other sources (Scope 3)	Not significant
Criteria for developing the organizational GHG Inventory	ISO 14064-1:2018	
Reporting Period	2025-01-01 to 2025-12-31	

GHG Emission Summary:

Category	tonnes CO ₂ e
Direct emissions (Scope 1)	262.0224
Indirect emissions from imported energy (Scope 2) - Location Based	1,901.1552
Indirect GHG emissions from products used by organization (Scope 3)	11,326.7296
Total (location based)	13,489.9072

Appendix A

Location	Address
健椿工業股份有限公司(一廠)	507001 彰化縣線西鄉彰濱東七路 16 號
健椿工業股份有限公司(二廠)	507001 彰化縣線西鄉線工路 3 號

精益求精 穩定成長



提供客戶最佳的解決方案

健椿工業股份有限公司

KENTURN NANO. TEC., CO.

KENTURN ECIO

50741彰化縣線西鄉彰濱工業區彰濱東七路16號

TEL:+886-4-7910-271(一廠) +886-4-7910-688(二廠)

Web:www.kenturn.com.tw



官網QRcode