

20
23

JENTECH
ESG
Report



健策精密2023年報告書

JENTECH

Jentech Precision Industrial Co., Ltd.

目錄

導言

關於報告書	01
經營者的話	03
榮耀與肯定	05

1. 健策永續發展推動

1-1 關於健策	08
1-2 永續發展承諾及推動	17

2. 責任治理與誠信經營

2-1 董事會組成	32
2-2 薪酬政策	36
2-3 誠信經營	37
2-4 法規遵循	38
2-5 客戶服務	39
2-6 供應鏈管理	40
2-7 資訊安全	46

3. 綠色工廠與永續營運

3-1 氣候與能源管理	48
3-2 污染防治管理	53

4. 共融職場與共榮社會

4-1 人力雇用及政策	62
4-2 人才培育	68
4-3 安全健康職場	70
4-4 社會參與	78

附錄

附錄一	GRI 準則指標對照表
附錄二	SASB 準則揭露索引表
附錄三	氣候相關財務揭露 (TCFD) 及上市上櫃公司氣候相關資訊索引表
附錄四	外部稽核證書
附錄五	確信項目彙總表





關於報告書

編輯原則

健策精密工業股份有限公司（以下簡稱本公司、健策或我們）於 2024 年起自主發行 2023 年度永續報告書，此報告書期望能向利害關係人展示健策對於永續發展的策略、承諾與執行成果。本報告書資訊揭露原則依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, 簡稱 GRI) 發布之永續性報導準則 (GRI Sustainability Reporting Standards) 2021 年版進行編制。

報告書邊界與數據

本報告書邊界為台灣地區的健策精密工業股份有限公司。因考量營運本業攸關性及對重大主題之影響程度，本報告書尚未包含列入合併財務報表之子公司 Elix International Co., Ltd、無錫健策精密工業有限公司、金利精密工業股份有限公司、金利國際科技有限公司、嘉興金利精密電子有限公司、金利全球有限公司及南通金贊精密電子有限公司之資訊。本報告書數據以一般慣用文字、數值的描述方式呈現，若有例外，將於報告書內文中特別註明。

報告書管理

1. 各項揭露數據資訊的收集、測量與計算方法，主要依據國際或當地法規，以確保透明和合規。
2. 本報告書揭露之數據與資料由公司的權責部門進行彙整提供，由總經理進行審查，對外進行公開發布。
3. 外部稽核
 - 財務數據：
經資誠聯合會計師事務所 (PwC Taiwan) 查核並出具無保留意見查核報告。
 - 環境數據：
ISO 14064-1 認證 (SGS 台灣檢驗科技公司)。
ISO14001 認證 (SGS 台灣檢驗科技公司)。
 - 職安衛數據：
ISO 45001 認證 (SGS 台灣檢驗科技公司)。

發行時間

本報告書資訊揭露期間為 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日，健策精密工業股份有限公司將以年度定期發行永續報告書，並於本公司網站中揭露。

本次發行日期：2024 年 9 月發行

下次發行日期：預計 2025 年 9 月發行

聯絡我們

若對於本報告書有任何疑問與指教，歡迎透過下列方式與我們聯絡。

🏠 桃園市龜山區華亞科技園區科技一路 40 號

📞 03-2115678#6340

✉️ kueihetsai@jentech.com.tw

🔍 <https://tw.jentech.com.tw/>

👥 職安室

本報告書揭露之數據與資料由公司的權責部門進行彙整提供，由總經理進行審查，對外進行公開發布。



經營者的話 GRI 2-22

當前全球面臨前所未有的挑戰，疫情剛過，就要面對持續通膨、看不到和平終點的烏俄戰爭，以及不斷惡化的氣候暖化問題，種種問題對企業影響十分深遠，對健策而言也是如此。但健策面對重重考驗下，依然在營運創下新的里程碑，外界的種種變化也讓我們意識到企業的責任不僅僅局限於財務表現，還必須考慮對環境、社會和治理（ESG）的全面影響，公司才能永續穩定的運作。作為公司的領導者，我們深知在追求經濟增長的同時，也需要關注我們的企業行為如何影響到環境和社會。



自公司成立以來，秉持著「挑戰最難做的客戶」的理念，不斷尋求創新的生產方式去提高產品品質，縮短開發時程及生產效率，以符合客戶需求，根基於高精密模具開發及自動化大量生產能力，並配合半導體等級的電鍍技術。在此同時，秉持相同理念，落實永續發展並善盡企業社會責任，在創造產品更高的附加價值時，融入綠色生產，從汰換舊設備更換為節能設備、廢水回收以及廢棄物再利用等措施，以期對社會與環境做出貢獻，並已取得環境管理系統 ISO 14001 認證。

有感氣候變遷影響，溫室氣體的排放將對環境造成不可逆之衝擊，我們在 2022 年起每年皆依據 ISO 14064-1 完成溫室氣體盤查與第三方查證，也同步以氣候相關財務揭露架構 (TCFD) 因應溫室氣體相關法規可能帶來的營運衝擊。將來預定在華亞廠、大園二廠、航空城新廠建置太陽能光電設備，推動使用綠色能源，同時持續管控集團內各廠區之能源使用，減緩溫室氣體排放對地球暖化所造成的衝擊。

健策除了全力達成股東期望與顧客要求外，對於社會大眾，亦秉持分享理念，以及追求獲利與成長的同時，更需重視環境保護、社會責任與公司治理。我們深信只要透過持續不斷地付出與實踐，必能建立公司、同仁與社會三贏之里程碑，善盡企業公民之責任，對環境的永續發展有所貢獻。



董事長

陳 薰 信



副董事長

趙 永 昌



總經理

林 錦 陽

榮耀與肯定



JENTECH

2023

榮獲 2023 年 Vitesco 供應商積極合作及品質持續優化感謝狀與 Vitesco 共同提升自動駕駛的可持續性思維文化

2019

榮獲 2019 年 Infineon 全球供應商日
“HPS Material 供應商獎”

2018

榮獲 2018 年 AMD 全球供應商日
“全球供應商認可獎”

2015

為 Leadframe & Heat Spreader 的領先供應商 同時被德州儀器區域供應商評為認可獎的獲獎者

2015

於 6 月 24 日在奧斯汀舉行的飛思卡爾供應商日活動中獲得飛思卡爾半導體頒發的傑出質量供應商獎。

2015

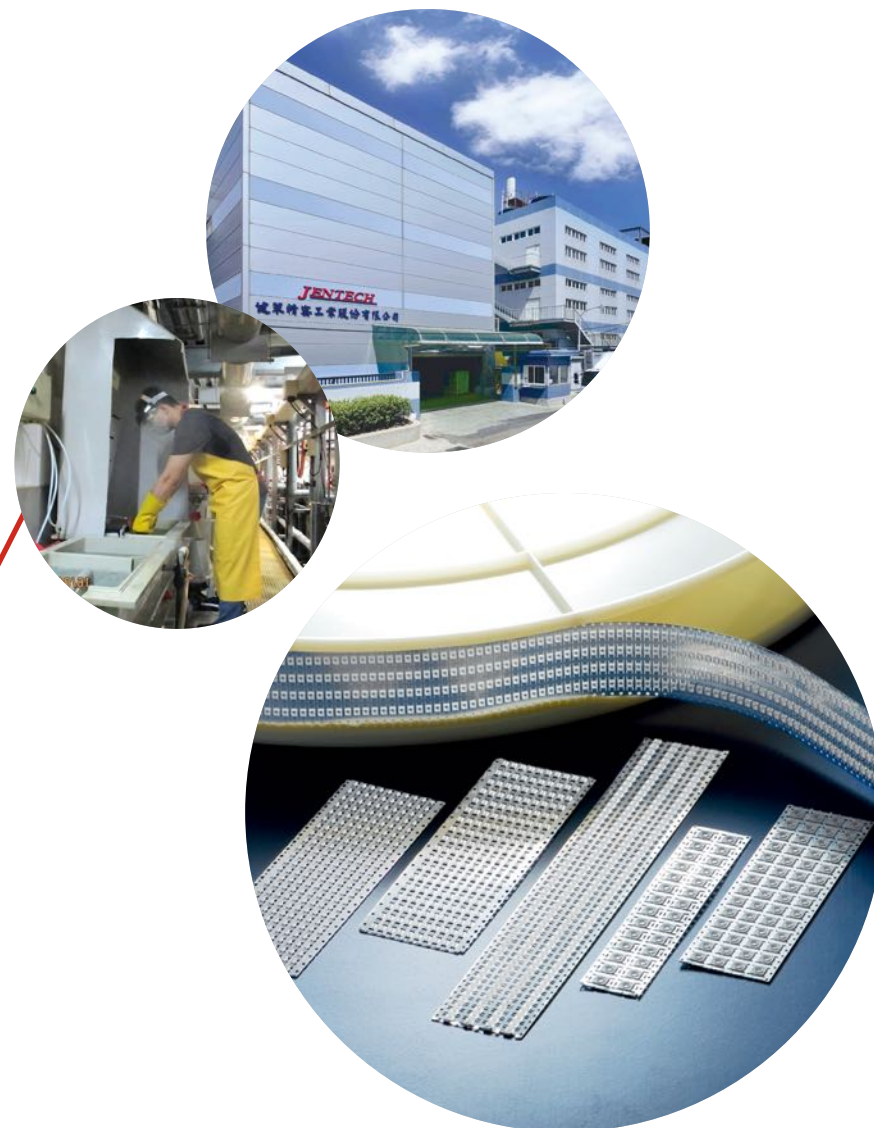
因其在 RF 連接器和機械加工部件上的傑出表現而榮獲 PPC / Belden 頒發 2014 年“供應商卓越獎”（SEA）類別的優勝者。

2013

榮獲 2013 年 6 月高雄日月光頒發的散熱片領域的首選技術供應商獎

2010

榮獲 2010 年 12 月矽品頒發的供應商傑出表現獎，表彰健策對矽品的重大貢獻與支持





健策永續發展推動

- 1.1 關於健策
- 1.2 永續發展承諾及推動



1.1 關於健策

1.1.1 健策簡介

健策精密工業股份有限公司創立於 1987 年，初期使用模具與沖壓技術，取代 CNC 加工，在 2002 年啟動開發均熱片計畫，一開始生產遊戲機處理器的均熱片，逐步拓展業務，並在董事長「對客戶送樣要一次就過，一次就過代表品質跟技術能力」的堅持下，做到產品客製化，滿足客戶各項需求，目前主要產品有 LED 導線架、均熱片、IGBT 車用散熱、CPU 扣件等關鍵零組件，並與多家國際知名企業建立了長期合作關係。同時獲得了多項國際認證，包括 SONY Green Partner 證書、TS 16949、IATF 16949、ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064-1 和 QC080000 等。

為因應不斷增長的業務需求和營業額，於 2007 年收購了無錫健策精密工業股份有限公司，並合併了奇正表面處理股份有限公司，整合生產資源以提高生產效率。員工人數從幾十人增加至千餘人。為適應擴大的生產規模，公司在桃園市龜山區華亞科技園區設立營運總部。

自創業以來，健策深知工業環境的快速變遷和電子產品的日新月異，唯有創新、迎接挑戰、追求卓越與誠信經營，方能成為行業的領導者。公司致力於強化品質保證體系，以滿足客戶需求，逐步成為世界頂尖的關鍵零組件供應商，並持續開拓市場，實現員工、客戶和股東的共贏局面。



JENTECH

製造據點：台灣、中國

研發中心：台灣

客服機構：台灣、中國、美國、德國、馬來西亞



華亞廠（總部）

📍 桃園市龜山華亞科技園區科技一路 40 號



大園一廠

📍 桃園市大園區中山北路 268 巷 19 號



大園二廠

📍 桃園市大園區中山北路 259 號



君山廠

📍 中國江蘇省無錫國家高新技術開發區



錫紳廠

📍 中國江蘇省無錫市新吳區錫紳路

1.1.2 重要里程碑

沿革與大事記要

1987

健策精密工業股份有限公司成立。

1997

榮獲德國 TUV ISO 9002 國際標準品質評鑑合格。

1998

九月榮獲新傑(股)公司(SONY Video Taiwan)頒發 IPO 貢獻獎。

2000

無錫健策精密工業有限公司成立，從事金屬沖製零配件，專業生產電池安全部品、液晶電視反射板、精密沖模、連續沖模及精密模具加工。

2002

啟動開發均熱片計畫，開始生產遊戲機處理器的均熱片取得 ISO 9001 認證。

2003

取得 QS 9000 認證。

2004

投資奇正表面處理股份有限公司，廠址位於桃園大園，主要從事電鍍加工之生產流程。

2005

取得 SONY Green Partner 證書。

2007

- 透過控股公司 Elix International Co., Ltd.，投資成立無錫健策精密工業有限公司。
- 取得 TS 16949 認證資格。
- 合併子公司奇正表面處理股份有限公司為大園廠。
- 取得矽品精密(股)公司頒發 Outstanding Performance Award。
- 無錫健策取得 ISO 14001 品質認證。

2008

股票正式於興櫃市場掛牌交易。

2009

總公司設立於華亞科技園區(華亞廠)。

2011

- 取得 CESI RoHS LED 支架及均熱片認證證書。
- 取得 ISO 14001 認證。
- 取得 ASE(高雄廠)年度最佳供應商獎。
- 取得 TI(Philippines) 供應商績優表現獎。
- 取得 SPIL 2010 年優良供應商獎。
- 取得 ASE 碳足跡優良合作夥伴獎。

2013

榮獲第十屆上市(櫃)公司資訊揭露評鑑進步獎。

2015

- 華亞廠及大園廠取得 TÜV 核發之溫室氣體查證聲明。
- 取得勞動部勞動力發展署 TTQS 人才發展品質管理評核通過。
- 完成首版 2014 年度企業社會責任報告書(CSR Report)。

2020

大園二廠取得工廠登記證，正式生產。

2022

- 取得大園區航空城土地，啟動航空城新廠計畫。
- 取得職業安全衛生管理系統 ISO 45001 認證。
- 取得溫室氣體盤查 ISO 14064-1 認證。

2023

取得有害物質管理 QC 080000 認證。

2024

換股併入金利精密工業股份有限公司。

永續願景與策略

本公司致力於成為全球領先的永續發展企業。我們的願景是創建一個和諧共存的未來，在這個未來中，企業成長與環境保護、社會責任和經濟發展能夠和諧統一。我們相信，通過持續創新、責任經營和合作共贏，我們將不僅能夠推動行業進步，更能善盡企業公民責任，達成永續發展。



環境保護

我們致力於減少業務運營對環境的影響，並積極推動環境保護措施。具體策略包括：

- 節能減碳：汰換舊設備更新為節能設備，如汰換老舊空壓機並增設能源監控系統，提升空壓機效率、照明燈具全面汰換為節能燈具、辦公室窗戶增設遮陽簾提升空調效率，以及華亞廠、大園二廠與未來航空城新廠建置太陽能光電系統等，推動使用綠色能源，展現出本公司在節能減碳上的努力，減少溫室氣體排放。
- 資源利用：優化資源使用，推動循環經濟，加強電鍍廢液控管及污泥減量的製程改善，增加廢水回收率，以降低表面處理對環境的衝擊，減少廢棄物產生，並推廣資源回收和再利用。
- 綠色生產：推動綠色生產，在產品生命周期的各個階段實現，如 TRAY 盤回收、包材減量等。



社會責任

我們堅持以人為本，積極履行社會責任，致力於為員工、社區和社會創造價值。具體策略包括：

- 員工福祉：提供安全、健康的工作環境，推動員工職業發展，並尊重和保障員工權益。
- 社區參與：積極參與和支持社區發展項目、捐助慈善事業及響應社會弱勢慈善活動，提升社區福祉。
- 公平與多元：推動多元化和包容性，確保公平的工作機會，並尊重不同背景和文化的員工和利害關係人。



經濟責任

我們致力於實現永續的營運績效，為股東和利害關係人創造長期價值。具體策略包括：

- 創新驅動：持續投入研發，推動技術創新和業務模式創新，以應對市場變化和客戶需求。
- 品質管理：建立完善的品質管理體系，確保產品和服務的高品質，並滿足和超越客戶期望。
- 透明治理：推動公司治理透明化，確保誠信經營，並定期向利害關係人披露公司運營和永續發展績效。



合作共贏

我們相信合作是實現永續發展的重要途徑，將通過以下策略推動合作共贏：

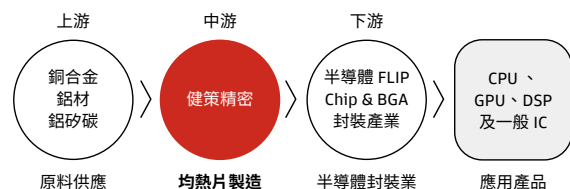
- 供應鏈管理：與供應商和合作夥伴共同推動永續發展，建立綠色供應鏈。
- 客戶合作：與客戶密切合作，滿足客戶各項減排措施，成為客戶綠色供應鏈，為友善環境努力。
- 利害關係人參與：與政府、行業協會、非政府組織和其他利害關係人合作，推動可持續發展議程。

我們堅信，通過這些策略，能夠實現我們的永續願景，並在全球永續領域樹立標杆。

1.1.3 公司價值鏈

均熱片

可為半導體元件、馬達、逆變器提供散熱功能。

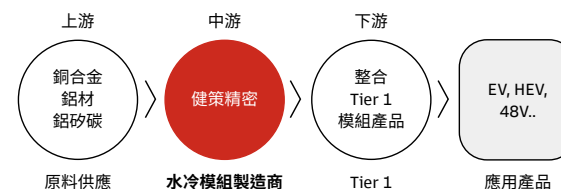
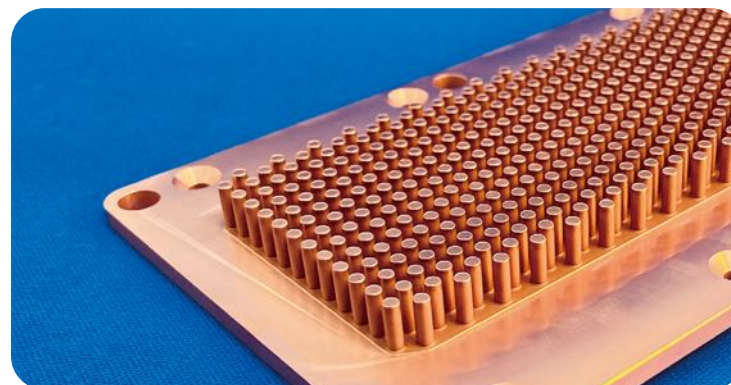


均熱片為最基礎的散熱元件之一，由銅、鋁等高導熱金屬材料製成，一般是在電子元件上安裝一均熱片 (Heat Spreader) 或散熱片 (Heat Sink)，藉由散熱材料本身的熱傳導率，將電子元件或晶片產生的熱傳遞或擴散出來。其應用範圍廣泛，如電子資訊產業中的電子零組件、半導體、光電元件產業皆涵蓋其中，而下游應用的終端產業更涉及到 3C 產業。

隨著通信、資訊、半導體業與光電產業的快速發展，電子產品已朝高性能、高頻高速與輕薄化的方向演進，且電子產品正邁入次微米技術的過程中，晶片的空間被壓縮得更窄小，但每單位體積散發出來的熱量需以等比級數提高，造成電子元件的發熱密度越來越高，故電子產品之散熱便成為目前電子相關業者決定產品穩定性的重要因素。在晶片表面上直接貼附一層導熱的介面材料為目前覆晶封裝的散熱方式，將晶片內部熱源均勻地傳導至均熱片的表面上，再經由外加的散熱器使熱量能夠散溢至外界，以達到散熱的效果，而均熱片即為本公司所生產銷售之主要產品。

水冷模組均熱片

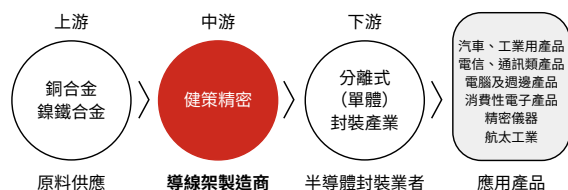
在電動車中的逆變器及整流器上，因有大功率的晶片模組散熱問題，目前大多以水冷模組均熱片為解決方案。藉由高導熱的金屬材料，結合金屬加工工藝，達到散熱效果。



HEV (Hybrid Electric Vehicle) 油電混合車與 EV (Electric Vehicle) 電動車代表了當今綠色車輛發展的兩大趨勢。所使用的功率模組正向高功率、高速以及高密度方向演進。這些功率模組需要依賴精心設計的金屬 (如水冷模組均熱片) 或陶瓷散熱機構，以達到整體散熱的效果。

LED 導線架

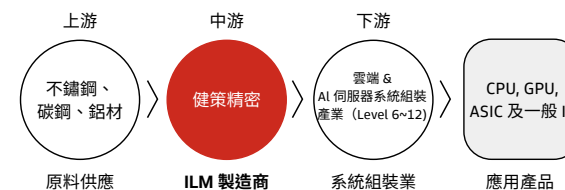
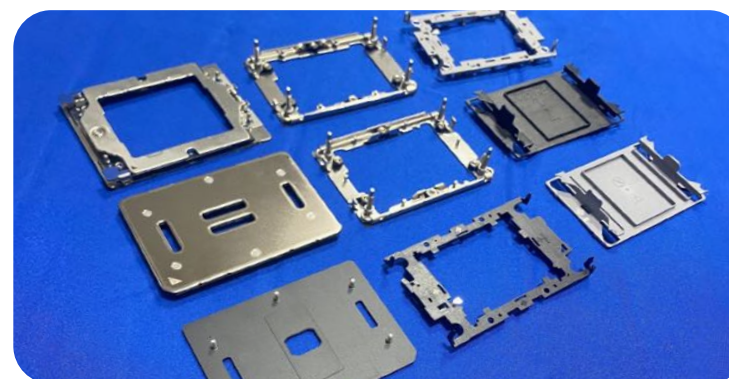
導線架主要以銅合金、鎳鐵合金經沖壓成形後再電鍍處理而成，其上中下游結構體系如下圖：



本公司在 LED 產業供應鏈中所扮演的角色為封裝業導線架供應商。導線架又稱引線架、框架或支架，與金線及封裝膠為封裝業的三大原料。導線架依其構裝領域不同可區分為：積體電路導線架、發光二極體導線架及電晶體導線架等三種。此三種導線架的功能分別在於作為晶片、發光二極體或電晶體與印刷電路板線路連接之媒介。

伺服器 ILM 扣件

中央處理器用之機構扣件。



主要提供中央處理器晶片與連接器鎖固並可讓電訊號順利導通運作，與散熱模組組裝提供有效傳導電訊號導通時產生的熱能。

雲端 & AI 伺服器組裝過程中，首先會將連接器焊接於主機板上，再安裝 ILM 機構扣件，接著將中央處理器晶片置入連接器，最後安裝散熱模組。因連接器擁有許多端子，端子需施加大壓力與中央處理器晶片作結合以確保電性運作。ILM 機構扣件將晶片處理器、連接器、散熱模組等等零組件固定於伺服器主機板上使用，提供力量負載平衡及長期穩定性、耐久性的功能要求，應用於雲端伺服器與資料中心。

1.1.4 產品與服務簡介

本公司提供垂直整合的製程，從工程開發到量產階段，包括設計、模具開發、沖壓技術、塑膠射出成型、噴砂電鍍表面處理、機械加工技術及組裝作業，全面性地整合客戶的需求並提供客戶一次購足之便利及服務。

產品 / 服務

健策生產的產品包括：

各種光電產品及高亮度 LED、類比暨數位電晶單體導線架之生產。

半導體封裝用之均熱片製造。

高頻同軸連接器、防電磁波遮蔽蓋。

車用散熱器暨冷排系列之生產。

各種精密沖壓產品。

各種精密金屬嵌入射出成型產品。

熱固性環氧樹脂預成型導線架。



本公司以高精密模具開發和自動化大量生產能力為基礎，結合半導體級的電鍍技術，在半導體業界享有盛名。公司致力於為客戶提供優質且具價格競爭力的產品，同時努力縮短交貨期，以滿足客戶需求，實現雙贏。通過這些努力，與全球領先的半導體廠商建立了緊密的合作關係。

本公司在全球佈建據點的主要考量產品銷售區域，面向亞洲、美國和歐洲的資訊科技電子廠商。為了支援客戶的各種產品服務和開發需求，致力於提供最佳的技術服務。

在台灣全球營運總部的協調整合下，能夠提供廣泛的服務，滿足客戶的多樣化需求。公司在台灣和中國設有製造據點，以支持大規模生產。在研發方面，研發中心位於台灣，專注於技術創新和產品開發。此外，在台灣、中國、美國和馬來西亞設有客服機構及辦事處，以便就近服務客戶，快速響應並滿足他們的需求。

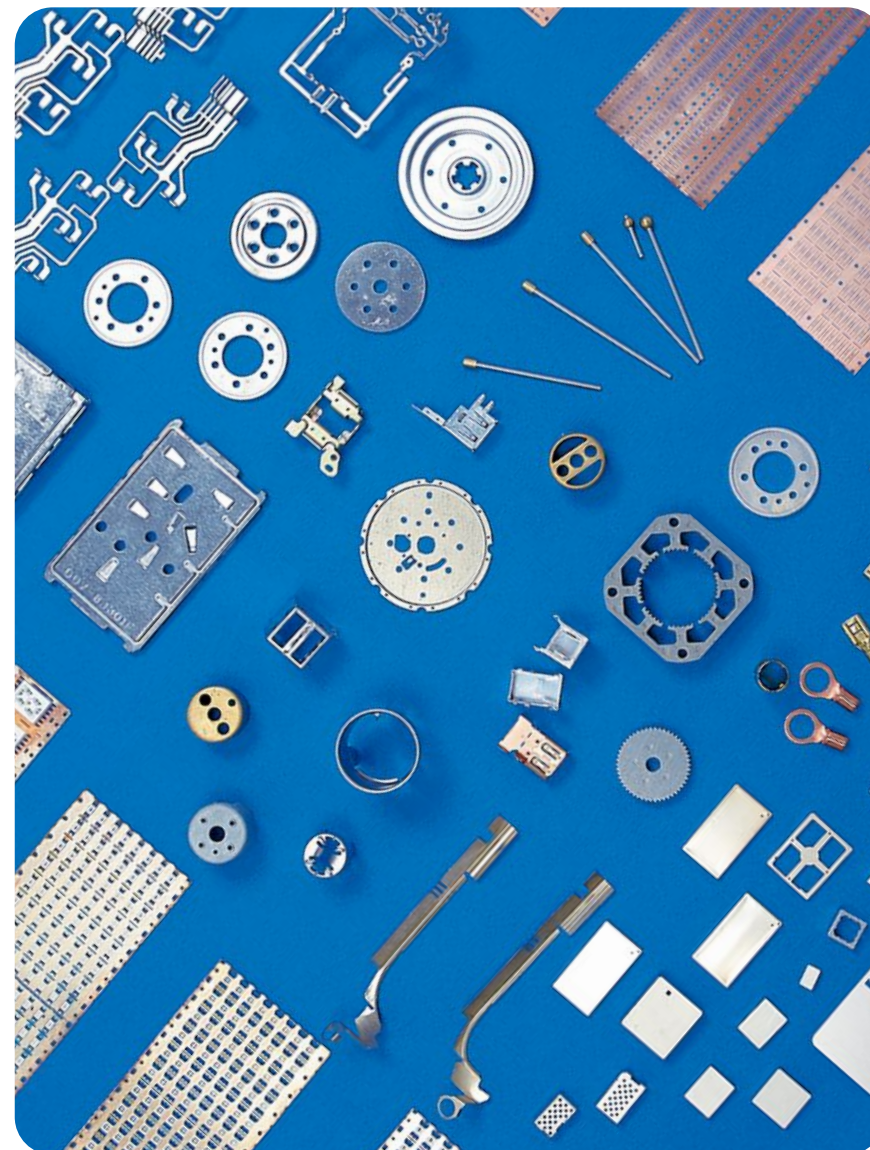
營業比重 (單位：新台幣仟元)

主要產品項目	111 年度		112 年度	
	金額	%	金額	%
散熱產品	6,139,187	51.02	7,443,648	61.70
導線架	2,380,095	19.78	2,068,160	17.15
電子零件	2,128,183	17.69	1,202,876	9.97
通訊連接器	306,228	2.55	375,061	3.11
其他 ^註	1,078,201	8.96	972,919	8.07
合計	12,031,894	100.00	12,062,664	100.00

註：其他包括原物料、模具買賣及模具維修收入等。

在現下市場環境中，優質的客戶服務已成為每個行業的必備條件。針對不同顧客需求，提供多樣化服務以提升顧客滿意度與忠誠度。公司致力於提供最佳品質和服務給客戶，並視顧客滿意為持續成長的動力。為貼近客戶需求，每年進行客戶滿意度調查，通過這些調查和意見回饋來縮短與客戶間的距離，強化雙方信賴關係。客戶的寶貴建議有助於提升公司整體競爭力，並樹立良好的企業形象。

每年的客戶滿意度問卷活動涵蓋五大評價項目：「成本競爭力」、「產品品質」、「交期準確性」、「技術能力」及「服務評價」。調查對象為本公司營業額排名前三十大的客戶，並對其回應進行分析。通過這些分析，能了解當年度客戶的滿意度，並針對不足之處提出改善方案，作為當年度改善與追蹤的依據。2018年~2023年客戶滿意度平均分數為82.61%，2023年度客戶滿意度分數為85.11%，顯示同仁們充分發揮團隊合作精神和專業分工的優勢，秉持誠信負責的態度，滿足客戶需求並完成各項任務。未來，將持續以客戶的肯定和建議作為提升服務的動力。



1.1.5 營運與財務狀況

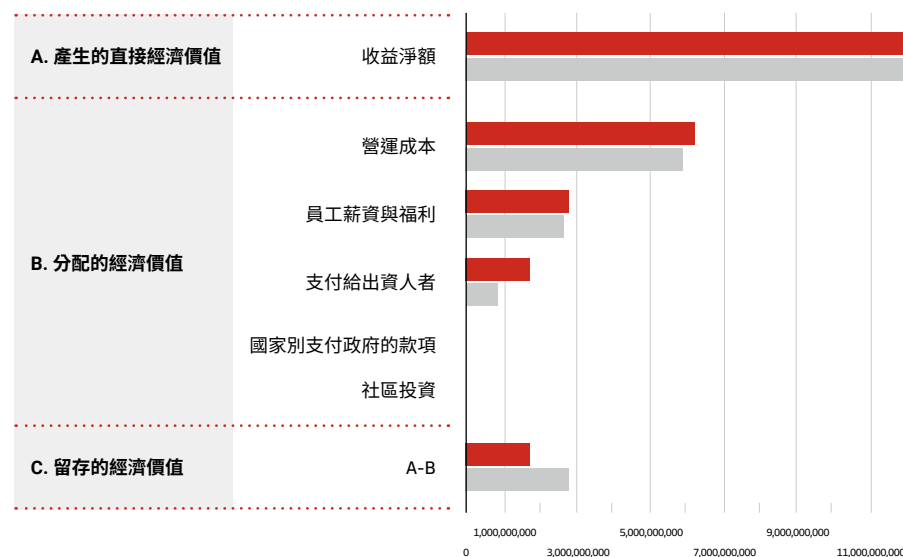
本公司除了提供優質且具競爭力的產品外，致力於縮短交貨期以滿足客戶需求，實現雙贏局面。為配合業務成長及客戶需求，持續優化 SAP ERP 系統於營運管理及流程上的應用，並不斷吸引優秀人才加入，推動教育訓練及強化幹部培訓。通過與世界領先廠商的合作，提升研發能力，本公司每年均編列研發經費，以支持持續成長模式。近年來，亦將原有加工技術延伸至新材料技術的開發與應用，提升產品附加價值。面對全球環境保護趨勢，不僅落實遵守各營運據點所在地的環保法規，積極投入節能減碳，提升水、電、空調等能源使用效率，並持續加強廢液處理製程，以減少表面處理對環境的影響。

	108 年	109 年	110 年	111 年	112 年
收入	5,488,520	6,845,497	8,801,149	12,031,894	12,062,664
毛利率	31%	29%	31%	36%	33%
淨利	971,592	1,188,186	1,238,142	2,656,292	2,251,706
Eps	5.95	7.51	8.99	19.54	16.59
總資產	7,365,086	11,417,963	13,520,657	15,777,273	15,845,649

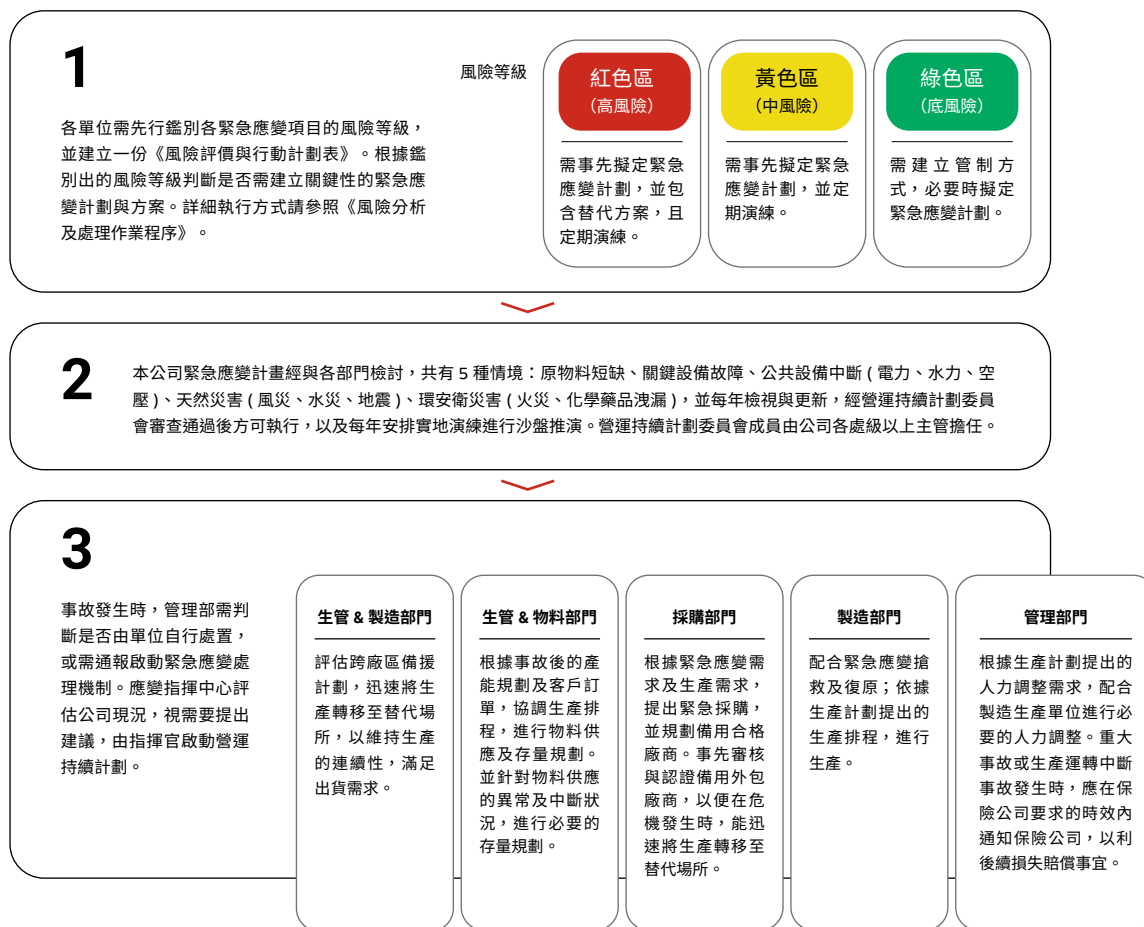
財務表現

本公司在 2023 年歸屬於母公司業主的淨利為新台幣 22.9 億元，每股盈餘為新台幣 16.28 元。截至 2023 年底，合併總資產為新台幣 158.4 億元，其中現金及約當現金為新台幣 41.5 億元，合併總負債為新台幣 35 億元，合併負債比為 22%。歸屬於母公司業主的權益為新台幣 123.4 億元，2023 年的股東權益報酬率為 18.5%。整體而言，財務結構非常健全。

財務部門致力於為各業務單位提供全方位服務，負責統籌協調國內與國際金融市場操作。財務部門通過風險程度與廣度報告來分析暴險狀況，並監督和管理與營運相關的財務風險，確保公司的財務穩健和運營效率。



為有效降低各類事故及生產運轉中斷事故（包括物料及服務中斷所引起者）對營運造成的衝擊，已制定營運持續計劃。該計劃包括緊急應變處理與復原計劃及方案（短期與長期），並定期進行演練。在異常狀況發生時，及時啟動內部通知並根據緊急應變計劃執行相關處理，將事故影響減至最小範圍。具體流程如下：



1.1.6 參與公協會組織

健策作為全球半導體供應鏈中的關鍵成員，將 ESG（環境、社會和治理）理念融入日常營運中，以永續發展為目標。公司系統性地制定管理策略，確實執行、控管與檢視各項行動，並與各界夥伴及利害關係人合作，落實對社會和環境的承諾，持續為世界帶來更多積極的改變。透過參與各種產業公協會及與公共政策相關的非營利組織，健策促進產業交流與發展，並持續關注科技創新、公司治理、環境永續、人權和供應鏈管理等重要議題。民國 112 年，健策參與了 TASS 台灣永續供應協會及台灣區模具同業工會。

1.2 永續發展承諾及推動

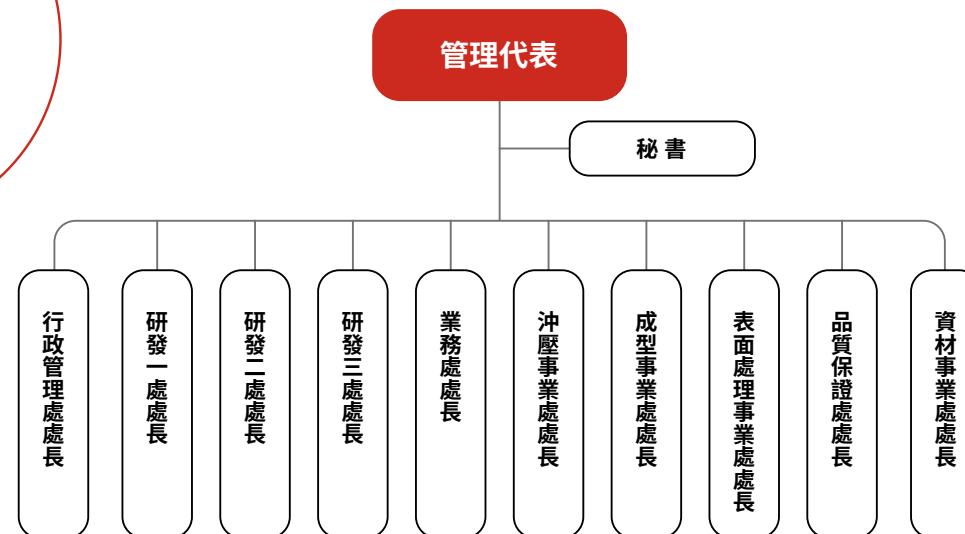
永續發展



1.2.1 永續承諾與組織運作

永續發展委員會

健策成立了「永續發展委員會」以落實關於「經濟面」、「環境面」與「社會面」的各項企業社會責任管理措施。





健策董事會作為最高決策機構，通過永續發展委員會來實施有關「經濟面」、「環境面」和「社會面」的各項永續發展措施。這些措施旨在確保公司在追求經濟利益的同時，兼顧環境保護和社會責任。

總經理

總經理擔任管理代表，全面負責並核決永續發展相關事務，確保各項永續發展策略和目標的實施。

秘書

職安室主管擔任秘書，負責執行永續發展政策，並協調和整合各部門的永續發展相關活動。秘書的角色至關重要，確保公司在環保和安全方面的政策能夠有效落實。

管理委員

各處處級主管擔任管理委員，作為員工與委員會之間的溝通橋樑。他們負責提供企業社會經營管理建議，並執行委員會的決議及交辦事項。這些主管通過定期會議和報告，確保各部門之間的信息流通和協作，促進公司內部的透明度和責任感。

公司治理小組

確保公司的經營活動符合永續發展的原則，並在經濟上具有競爭力和持續性。這包括優化資源使用，提高運營效率，以及通過創新來創造長期價值。

員工社會小組

推動公司與社會的和諧發展，尊重和保護員工權益，並積極參與社會公益活動。公司致力於提供安全健康的工作環境，並通過各種培訓和發展計劃，提高員工的專業技能和職業素養。

環境永續 & 產品服務小組

致力於減少公司運營對環境的影響，實施各種環保措施，如節能減排、資源回收和污染控制。公司積極投入節能技術，提升水、電、空調等能源的使用效率，並不斷改進廢液處理流程，以減少對環境的影響。

永續發展措施

通過這些措施，我們旨在打造一個具有高度社會責任感和可持續發展能力的企業，並為股東、員工和社會創造更大的價值。

經濟面

為確保公司的經營活動符合永續發展的原則，我們致力於在經濟上保持競爭力和持續性。這不僅包括優化資源使用和提高運營效率，還涵蓋通過創新來創造長期價值。具體來說，公司採取了一系列措施來實現這一目標。



首先，我們實施了全面的資源管理計劃，旨在最大限度地利用可用資源，減少浪費，並推動再利用和回收。這不僅有助於降低成本，還能減少對環境的影響，支持我們的可持續發展目標。



其次，公司在運營過程中採用先進的技術和管理方法，以提高生產效率和質量。我們引入自動化生產線和數字化管理系統，以確保生產流程的高效運行，並不斷改進工作流程，以適應市場需求的變化和提高競爭力。



此外，創新是我們長期發展的核心驅動力。公司不斷投入研發，開發新產品和新技术，以滿足市場和客戶的需求。我們鼓勵員工提出創新想法，並提供資源和支持，使這些創新能夠快速轉化為現實，創造新的商業機會。



同時，我們還注重員工的培訓和發展，確保他們擁有必要的技能和知識，以應對未來的挑戰。公司提供多樣化的培訓計劃和職業發展機會，激勵員工不斷學習和進步，從而提升整體運營效率和競爭力。



最後，我們致力於建立透明、負責任的公司治理結構。通過定期的內部審計和外部評估，我們確保公司的所有活動符合法律和道德標準，並主動公開我們的永續發展成果和挑戰，與利害關係人保持良好的溝通和合作。



綜上所述，公司通過優化資源使用、提高運營效率、促進創新以及強化員工發展和公司治理，確保我們的經營活動既符合永續發展的原則，又在經濟上具有競爭力和持續性。

環境面

我們致力於減少公司運營對環境的影響，並積極實施各種環保措施，涵蓋節能減排、資源回收和污染控制等方面。為達成這一目標，公司採取了一系列具體行動，以確保我們的環保努力產生實質性效果。



首先，在節能減排方面，公司積極引進並採用先進的節能技術。我們提升了水、電、空調等能源的使用效率，通過安裝高效設備、汰換舊設備和實施智能管理系統，實現能源消耗的最小化。這些措施不僅有助於降低運營成本，還大幅減少了碳排放，從而減輕了對環境的負擔。



其次，在資源回收方面，公司設立了全面的資源回收計劃。我們鼓勵員工積極參與資源回收活動，並提供相應的設施和指導，以確保各類可回收材料得到妥善處理。此外，公司與專業回收機構合作，確保回收流程的高效和環保，進一步減少廢棄物對環境的影響。



在污染控制方面，我們不斷改進廢液處理流程，採用最新的處理技術和設備，以確保排放的廢液達到環保標準。我們還設立了專門的環保監控小組，定期檢查和評估各項環保措施的執行情況，並根據需要進行調整和改進。



此外，公司還注重員工的環保意識培養。我們定期舉辦環保培訓和宣傳活動，提升員工的環保知識和意識，鼓勵大家在日常工作中自覺踐行環保理念。通過全員參與，我們共同為環境保護作出貢獻。



為了進一步提升環保成效，積極參與和支持各類社會環保活動，並與政府、非營利組織及其他企業合作，共同推動環保事業的發展。我們相信，通過不懈努力和合作，我們能夠實現可持續發展的目標，為子孫後代創造一個更加美好的環境。



我們致力於減少公司運營對環境的影響，並通過實施節能減排、資源回收和污染控制等各種環保措施，努力提升公司的環保成效。我們將繼續在這一領域投入資源和精力，以確保我們的經營活動符合可持續發展的要求，為地球的未來貢獻我們的力量。

社會面

我們致力於推動公司與社會的和諧發展，堅持尊重和保護員工權益，並積極參與各類社會公益活動。我們深知，員工是公司最寶貴的資產，因此，我們始終將提供安全和健康的工作環境作為首要任務，並通過多種舉措來保障員工的福祉。



首先，我們為員工提供了符合最高標準的安全和健康工作環境。公司不僅設立了完善的安全管理系統，定期進行安全檢查和演練，還採取了一系列預防措施，以降低工作場所的風險。對於從事高風險工作的員工，我們提供專業的安全裝備和培訓，確保他們能夠在安全的環境中工作。此外，我們還設有健康管理計劃，定期為員工提供健康檢查和諮詢服務，幫助員工保持良好的身體狀況。



在員工發展方面，我們致力於通過各種培訓和發展計劃，提高員工的專業技能和職業素養。我們為員工提供廣泛的培訓課程，包括技術培訓、管理培訓和職業發展培訓等，幫助員工不斷提升自身能力和競爭力。公司還鼓勵員工參加外部培訓和進修，並提供相應的支持和資助，助力員工實現職業目標。



我們注重員工的職業發展，建立了明確的職業晉升通道和公平的考核機制，確保每位員工都有機會在公司內部實現職業成長。我們鼓勵員工積極參與公司的各項創新和改進計劃，並對表現優異的員工給予獎勵和認可，激勵員工不斷追求卓越。



在社會責任方面，公司積極參與各類公益活動，致力於回饋社會。我們組織員工參加社區服務、環保活動、慈善募捐等，並與各類非營利組織合作，共同推動社會的進步和發展。我們相信，企業的成功不僅體現在經濟效益上，更應體現在對社會的貢獻上。



我們還特別關注弱勢群體，通過各種途徑為他們提供幫助。例如，公司定期開展捐贈活動，向貧困地區捐贈物資和資金，幫助改善當地的生活條件。我們還設立了專項基金，支持員工參與公益事業，激勵更多人關注和投入社會公益。



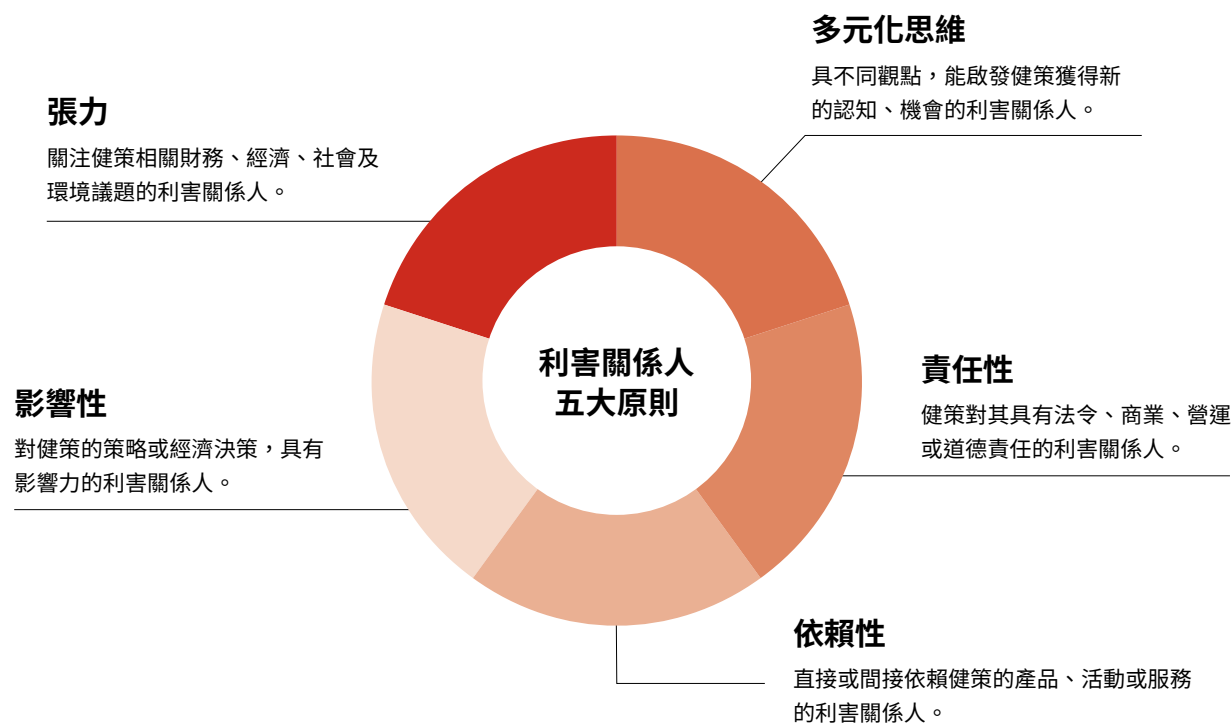
我們推動公司與社會的和諧發展，尊重和保護員工權益，並通過提供安全和健康的工作環境、開展各種培訓和發展計劃，以及積極參與社會公益活動，努力實現企業與社會的共同進步。我們將繼續努力，為員工創造更好的工作環境，並為社會的繁榮與發展貢獻力量。



打造具有社會責任感與永續的企業，
為社會、股東創造更大的價值

1.2.2 重大議題鑑別與利害關係人溝通

本公司重視各類利害關係人，堅信企業永續經營的首要任務是與利害關係人建立良好關係，獲得更多的信任與支持，以有效協助公司的運營和永續發展。我們將利害關係人定義為「會影響或受健策影響的內部和外部團體或組織」。通過每年度的永續發展委員會會議，彙整各委員的建議，並根據公司的永續性脈絡、產業特性及實務經驗，參考 AA1000 SES-2015 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 的五大原則 (依賴性、責任、影響力、多元觀點、張力，請詳下附表) 進行討論，並以表決方式鑑別出五類利害關係人，包括：投資人/股東、客戶、員工、供應商和主管機關。



利害關係人	主要關切議題	2023 年溝通形式與頻率	2023 年實際執行情形及溝通成果
供應商	<ul style="list-style-type: none"> 經營策略與績效 永續供應鏈 綠色產品 誠信經營 	<p>電子郵件及會議 (不定期)</p> <p>公開資訊觀測站 (不定期)</p> <p>永續報告書 (每年)</p> <p>供應商評鑑 (每年)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司針對日常業務，主要以電話、電子郵件及拜訪等方式與供應商溝通。 2. 請供應商簽立供應商承諾書，並善盡企業社會責任等。 3. 每年進行供應商評鑑及出具永續報告書。2023 年度稽核共稽核 12 家廠商，平均分數 89 分，且針對稽核後有需調整的項目進行要求改善及追蹤，已確認皆改善完畢。 4. 與供應商簽定各項聲明書，如供應商企業社會責任宣導函、金屬礦產來源調查表、有害物質相關聲明書等
股東	<ul style="list-style-type: none"> 經營策略與績效 誠信經營 公司治理 企業責任 	<p>公司財報 (每季)</p> <p>公司年報 (每年)</p> <p>年度股東大會 (每年一次)</p> <p>公司網站 (不定期)</p> <p>公開資訊觀測站 (不定期)</p> <p>永續報告書 (每年)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 股東常會。 2. 法人說明會。 3. 公司財務資訊及重大訊息均依規定揭露於公司網站及公開資訊觀測站。 4. 公司網站設立電子郵件信箱與聯絡電話，為投資者與公司之間建立暢通的溝通管道。
員工	<ul style="list-style-type: none"> 勞雇關係 營運狀況 工作環境安全 員工健康 	<p>會議 (不定期)</p> <p>員工信箱 / 專線 (常設)</p> <p>公司網站 (不定期)</p> <p>勞資會議、福委會議 (每季)</p> <p>內部網站、實體公布欄 (常設)</p> <p>員工健康檢查 (每年)</p> <p>訂定不法侵害管理辦法</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年辦理員工健檢。每月職業專科醫師與護理師至公司各廠區進行臨場服務 2. 依規定每季召開勞資會議與福委會 3. 依實際需求公告與員工相關訊息 4. 設有員工申訴管道，可即時回應員工意見。2023 年有 4 件申訴案件，除了針對個案處理外，另對全體同仁進行教育訓練及張貼文宣及標語
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 產品品質 經營策略與績效 綠色產品 客戶服務 誠信經營 客戶隱私 	<p>電子郵件及會議 (不定期)</p> <p>公開資訊觀測站 (不定期)</p> <p>永續報告書 (每年)</p> <p>客戶滿意度調查做為內部檢討及市場策略之參考 (每年)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司針對日常業務，主要以拜訪、電話、電子郵件、會議等方式與客戶溝通。 2. 客戶稽核討論 3. 客戶滿意度調查 2023 年分數為 85.11%
主管機關	<ul style="list-style-type: none"> 環境法規遵循 公司治理運作及誠信經營 	<p>公文、電子郵件及會議 (不定期)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 參與主管機關舉辦之法規說明會及研討會，2023 年度參與永續金融暨氣候變遷高峰論壇、防範內線交易宣導會、內部人股權交易法律遵循宣導說明會 2. 公文書函及電子郵件 3. 積極配合政府機關 / 機關要求辦理各項推動事宜

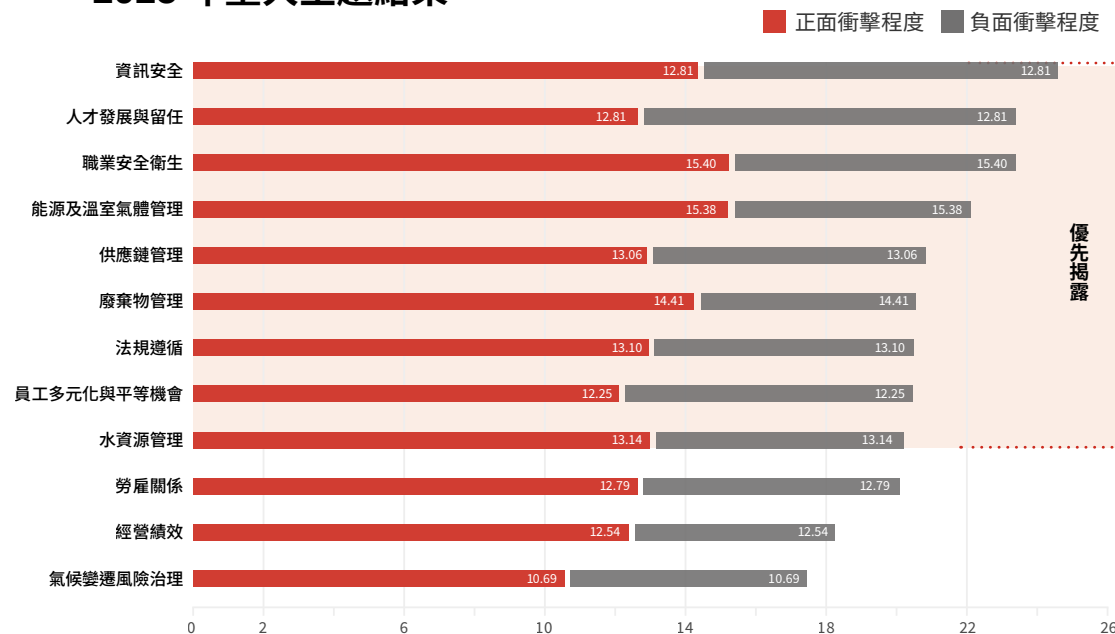
重大性分析

重大主題鑑別流程和結果

本公司遵循最新的 GRI 通用準則 2021 年版，執行全面的重大主題鑑別流程。此流程包括鑑別、調查、評估、排序和確認等步驟。首先，我們對全球永續趨勢進行深入分析，蒐集利害關係人關注的永續議題，並由 ESG 推動小組及相關成員評估各永續議題對公司在經濟、環境及社會方面的正負面衝擊，初步辨識出 12 項重大主題。

此外，我們參考利害關係人關注程度調查，對衝擊程度與關注程度進行交叉分析。通過與高階主管及各 ESG 權責單位主管的會議審核，最終篩選出 9 項重大主題，這些主題將優先揭露其管理方針及相關績效。我們每兩年重新進行重大主題檢視，以確保其相關性和影響力，並定期檢核議題的衝擊性，作為永續發展策略規劃的依據。同時，我們透明揭露永續議題的正負面衝擊及其管理措施。

2023 年重大主題結果



執行做法

Step 1 鑑別永續議題

參考國內外同業永續趨勢、國際永續標準與規範（如 GRI 準則 2021、SASB 指標）及主管機關關注之焦點，篩選出 12 項環境、社會、治理和產品面向的永續議題清單。

- 資訊安全
- 供應鍊管理
- 法規遵循
- 人才發展與留任
- 職業安全衛生
- 員工多元化與平等機會
- 能源及溫室氣體管理
- 廢棄物管理
- 水資源管理
- 勞雇關係
- 經營績效
- 氣候變遷風險治理

Step 2 調查 ESG 議題衝擊程度

重大議題鑑別流程：

由 ESG 推動小組發送「健策 2023 年度永續重大議題 - 衝擊評估問卷」問卷予高階主管與相關人員進行問卷調查，針對各永續議題對「外部經濟、環境、人（含人權）」的正負向衝擊程度分別進行評分，衝擊程度評估面向一併考量「發生可能性」與「影響規模」等因素。共回收 13 份有效問卷，計算 12 項永續議題分別之正負向分數，以加權方式計算各主題的權重，彙整後進行排序並繪製長條圖分析，初步篩選出 9 項重大議題。

Step 3 確認本年度重大主題

ESG 小組與外部專家共同審查和分析各主題對公司的衝擊程度，並由相關部門確認主題涵蓋面向之完整性，最後確認共 9 項重大主題並於永續報告書進行揭露。

Step 4 檢視

ESG 小組將定期召開會議，檢視和審核公司的經濟、社會和環境等方面的永續執行情況與績效。這不僅有助於了解公司在永續經營方面的進展，還能檢討不足之處，為未來的管理目標提供參考和依據，進而制定各部門的管理策略。

重大議題與組織邊界

重大議題	對組織的意義	衝擊邊界							對應章節
		組織內	組織外						
			上游		中游			下游	
		原材料供應商	製程耗材供應商	開發與研究	製程優化	產品生產和組裝	客戶		
能源及溫室氣體管理	承諾致力於使用低能耗生產設備，以節約能源和降低能耗為核心目標。政策希望不斷改善能源使用效率，推動生產過程利用更永續的方法發展。	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	3.1.2 能源與溫室氣體管理
廢棄物管理	嚴格實行垃圾分類，落實實現廢棄物資源化和無害化，同時確保危險廢棄物 100% 回收處置，降低對環境的衝擊，確保作業完全遵守相關環保法規。	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	3.2.2 廢棄物管理
水資源管理	強調用水減量（reduce）、回收（recycle）、再利用（reuse），落實減少對水資源的負擔。	☑	☑	☑		☑	☑	☑	3.2.1 水資源管理
人才發展與留任	落實人才培育，適才適所，依專業職能之需求規劃相關培訓課程，促進員工提升專業知識，此外，透過機制吸引人才加入，提升企業競爭力。	☑							4.2 人才發展與培育
職業安全衛生	為有效管理本公司職業安全衛生與職安法規，落實法規要求，避免法規上的處罰，盡責的職業安全衛生管理可降低本公司的成本風險及職災發生機率與提高同仁在生產製造過程中之安全性。	☑							4.3 職業安全衛生
員工多元化與平等機會	員工是健策最重要的資本，員工的智慧、經驗和承諾是公司成功的關鍵因素，承諾提供員工一個公平薪酬、合理工作條件和優於法規的福利制度，尊重員工個人權益，建立友善環境，促進公司發展和員工滿意度。	☑							
資訊安全	本公司因業務接觸國際大廠之比重極高，各客戶對本公司資訊安全要求越來越多，對於資訊安全的投入重視，將直接影響營業接單收入狀況，人員對營業秘密保護及洩密之職責及懲罰，以及對公司內部管理，人員執行資安細節的要求提高，將直接影響本公司對外競爭力之強弱	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	
供應鏈管理	加強落實供應鏈永續發展，確保供應商在提供產品與服務過程中符合環境保護、勞動人權等，以善盡社會責任，並持續改善與提昇，期能與供應商共同成長，建立長久穩定之供應鏈。	☑	☑	☑					2.6 供應鏈管理
法規遵循	法規遵循為公司經營之基本準則，針對可能違法之事件進行預防及管理，進而達到管理目標並提升利害關係人之期待。健策公司將持續關注任何可能與公司經濟、環境及業務相關之國內外法令規章，努力落實法規要求，不斷改善、加強管理，以維持公司永續發展	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	2.4 法規遵循

1.2.3 短中長期目標與行動方案

重大主題管理方針

[治理面]

重大主題 政策與承諾

為加強和建立對資訊安全執行的依據，本公司於2022年正式成立資訊安全組，推動全公司對資訊安全的重視。公司承諾根據資訊安全管理制度，制定明確的資訊安全目標，進一步強化資訊安全管理措施，確保營業秘密和資訊安全得到有效保護。

資訊安全組的主要職責包括：

1. 制定和實施資訊安全策略：根據公司的資訊安全管理制度，設立具體的資訊安全目標，並確保這些目標在公司各層級得到有效實施。
2. 推動全員參與：通過培訓和宣導，提升全體員工對資訊安全的意識和重視程度，確保每個人都了解並遵守相關的資訊安全規定和流程。
3. 強化資訊安全管理措施：實施多層次的資訊安全保護措施，涵蓋數據加密、訪問控制、網絡安全、災難恢復等方面，確保公司的資訊資產不受未經授權的訪問、篡改或破壞。
4. 確保資訊作業流程的機密性、完整性和可用性：建立和維護完善的資訊作業流程，確保數據在傳輸、存儲和處理過程中的機密性、完整性和可用性得到保障。
5. 定期評估和改進：定期進行資訊安全風險評估和審計，根據最新的安全威脅和技術發展，持續改進和升級資訊安全措施。

通過這些措施，我們致力於建立一個穩固且高效的資訊安全管理體系，確保公司的營業秘密和資訊資產得到最佳保護，從而提升公司的整體安全性和信任度。

GRI 指標

正負面衝擊

本公司在資訊安全組織的運行下，定期召開報告會議，針對內外部的資訊安全事項進行深入討論。我們會在會議中報告公司的現狀，評估各種資安事件對公司的衝擊，以及制定和強化相應的應對措施。

具體措施包括：

1. 社交工程演練：我們定期進行社交工程演練，模擬數位入侵情境，提升電腦使用者對數位入侵的敏感度，讓員工能夠識別和應對釣魚攻擊和其他社交工程威脅。
2. 異常資安徵兆提醒：針對異常的資訊安全徵兆，我們會即時公告提醒全體員工，確保所有人都能夠迅速採取適當的防範措施，減少潛在風險。
3. 外部資安研討會參與：積極參與各類外部資訊安全研討會，了解最新的行業趨勢和最佳實踐，學習其他公司在資訊安全方面的先進經驗，不斷提升我們的資訊安全管理水平。
4. 內外部資安事項評估：針對內外部的資安事件，我們進行詳細的評估，分析其對公司的影響，並提出改進和加強的措施，確保公司的資訊安全策略始終處於領先地位。

通過這些措施，我們不僅提升了全體員工的資安意識和防範能力，還確保公司能夠快速應對各種資訊安全威脅，維持資訊系統的穩定和安全運行。

目標 / 標的

短期目標：

在年度內強化實體安全，執行監視器提升計畫，以及主機硬體更新計畫。我們將優化監視器系統，提升監控覆蓋率和清晰度，並對主機硬體進行更新，以確保設備的可靠性和性能，從而提升整體安全性。

中期目標：

完成資安在職循環教育訓練和社交工程演練計畫。我們將為員工提供定期的資安培訓，提升他們的安全意識和技能，同時通過模擬演練，使員工能夠有效應對社交工程攻擊，增強整體防範能力。

長期目標：

朝向 ISO 27001 標準建構整體資安運行體系，並以此標準為基礎，取得客觀執行成效。我們將系統化地建立和完善資訊安全管理系統，確保所有安全措施和流程符合國際標準，提升公司的資安水平和信任度。

有效性評估

由營業秘密安全稽核組進行內部稽核，確保公司內部資訊安全管理制度的有效執行。我們也邀請外部第三方對資安軟體系統進行評核，並根據評核分數及建議報告，進行改進。這些改善措施將以具體數據顯示其成效，確保公司資訊安全管理水平的持續提升。

具體措施包括：

1. 內部稽核：營業秘密安全稽核組定期對公司的資訊安全措施和流程進行全面檢查，發現並改進潛在的漏洞和不足。
2. 外部評核：聘請專業第三方機構對我們的資安軟體系統進行評估，提供客觀的評核分數和改進建議，確保我們的資安措施達到行業最佳標準。
3. 數據性成果展示：通過具體數據顯示改進措施的成果，如安全漏洞減少的百分比、系統可靠性提升的指標等，讓公司內外部利害關係人了解並認可我們在資訊安全方面的努力和成效。
4. 持續改進：根據內部稽核和外部評核的結果，制定並實施改進計劃，持續提升公司的資訊安全管理水平，確保營業秘密和重要資訊的安全。

這些措施不僅提升了我們的資訊安全管理能力，也增強了公司的整體安全防護水平，確保我們在面對不斷變化的資訊安全威脅時，能夠及時應對和防範。

重大主題 政策與承諾

我們制定了「供應商管理作業程序」，旨在全面提升對供應鏈廠商的管理和風險控制。我們建立了一套對供應商進行風險評估的系統，涵蓋了交貨期、品質、財務、營運等多方面的指標，同時還引入了供應商永續性評分辦法。這些評分辦法包括但不限於環境保護措施、勞動人權保障、社會責任履行情況等，確保供應商在各方面都能符合我們的高標準。

為了進一步加強供應鏈管理，我們要求所有供應商簽署「企業永續承諾書」，承諾在其經營活動中遵循可持續發展的原則。這些原則包括：

1. 環境保護：供應商需採取措施減少對環境的影響，包括減少碳排放、節約能源和水資源、管理廢棄物等。
2. 勞動人權：供應商必須確保提供安全健康的工作環境，尊重和保護員工的基本權利，防止童工和強迫勞動等不當行為。
3. 社會責任：供應商需積極參與社會公益活動，促進社區發展，並在商業行為中保持高度的道德標準。

這些永續性評分辦法將與傳統的交貨期、品質、財務和營運風險評估並列，成為我們採購策略的重要依據。我們相信，通過這些措施，可以有效地降低供應鏈風險，並確保供應商與我們共同致力於可持續發展。

此外，我們定期對供應商進行審核，評估其在各個領域的表現，並根據評估結果進行分類和管理。對於表現優異的供應商，我們將優先考慮合作，並給予適當的獎勵；對於存在問題的供應商，我們將提供改進建議，並跟進其調整情況，以確保其能夠達到我們的要求。

通過這套完善的供應商管理體系，我們旨在建立一個穩定、高效、可持續的供應鏈，確保公司的長期穩定發展。

正負面衝擊

我們致力於加強和落實供應鏈的永續發展，確保供應商在提供產品與服務的過程中，遵守環境保護、勞動人權等相關法規及標準。我們期望通過這些措施，善盡企業的社會責任，並在持續改進和提升的基礎上，與供應商共同成長。我們堅信，只有建立在可持續發展基礎上的供應鏈，才能帶來長久穩定的合作關係。

為實現這一目標，我們採取了以下具體措施：

1. 環境保護標準：要求供應商遵循嚴格的环境保護標準，確保在生產過程中減少污染和浪費，推動綠色生產方式。
2. 勞動人權保障：供應商必須確保勞工權益，提供安全健康的工作環境，尊重工人的基本權利，並杜絕任何形式的歧視和剝削。
3. 定期審核：我們對供應商進行定期審核，評估其在環境保護和勞動人權方面的表現，確保其符合我們的標準和要求。
4. 持續改進：我們鼓勵供應商持續改進其生產和管理過程，並提供必要的支持和培訓，幫助他們提升技術和管理水平。
5. 長期合作：我們致力於與供應商建立長期穩定的合作關係，通過共同努力，實現供應鏈的可持續發展，創造雙贏局面。

通過這些努力，我們希望能夠與供應商共同成長，建立一個基於可持續發展的長久穩定的供應鏈體系。

目標 / 標的

短期目標：

為提升永續風險控管，推動綠色低碳供應鏈，健策建立完善之供應商管理機制：

1. 要求原物料供應商簽回品質與相關合約及聲明書達成 90%。
2. 要求原物料供應商填寫有害物質相關聲明書，達成 95%。
3. 要求相關原物料供應商填寫或自我宣告「金屬礦產來源調查表」，達成 80%。2023~2025: 直接材料供應商完成 ESG 評鑑 (自評) 比例 15%

中長期目標：

2026~2027: 直接材料供應商完成 ESG 評鑑 (自評) 比例 60%

2028~2030: 直接材料供應商完成 ESG 評鑑 (自評) 比例 100%

有效性評估

我們每年根據「供應商評核表」對所有供應商進行全面評鑑。評鑑涵蓋多個方面，包括產品品質、交貨準時性、環境保護措施、勞動人權保障以及社會責任履行情況等。這些評鑑指標確保我們的供應商能夠在各個方面達到我們的高標準。

如果某供應商在評鑑中被評為不合格，我們將要求其立即進行調整與修正。供應商必須詳細制定改善計劃，並在規定時間內完成改進措施。我們會對其改善情況進行嚴格監督，確保其按照計劃進行調整。

改善完成後，該供應商需重新接受評估，確保其所有方面均達到合格標準。只有在重新評估合格後，該供應商才可重新與我們進行交易。我們相信，通過這種嚴格的評鑑和改善機制，可以確保供應鏈的穩定性和高質量，並推動供應商持續提升其運營水平和可持續發展能力。

此外，我們還設立了供應商績效檔案，詳細記錄每次評鑑結果和調整情況，這些數據將作為未來選擇合作夥伴的重要依據。我們堅持透明和公平的評鑑原則，確保每個供應商都能公平地接受評估，並有機會通過努力改進其業務。

這些措施不僅提升了我們的供應鏈管理水平，還促使供應商不斷改進和提高自身的競爭力，最終實現我們與供應商之間的雙贏合作。

重大主題 政策與承諾

法規遵循

社會經濟方面

本公司要求員工及供應商均需遵守法律和社會道德規範。我們制定了「誠信經營守則」，建立相關作業程序及行為指南，並將其納入員工績效考核和人力資源政策中。我們設立了明確有效的獎懲和申訴制度，並設有獨立專職的內部稽核單位，定期和不定期進行業務及財務稽核，以衡量營運效果和效率，確保公司遵守相關法律規範。

環境方面

1. 我們致力於遵守中央和地方的相關法令規章。
2. 注重污染防治和持續改善，提升能源使用效率，改善環境品質，維護自然環境，達到永續經營的目標。

GRI 指標 GRI2-27

正負面衝擊

1. 職安室定期進行法規查驗，確保各項活動均符合最新法規要求。
2. 我們推動並取得 ISO 14001（環境管理系統）和 ISO 45001（職業安全衛生管理系統）等認證，並由第三方認證機構定期確認各項活動的合規性。

目標 / 標的

社會經濟方面

短期目標：

確保公司營運行為符合政府法令，以落實誠信經營的基本原則。

中、長期目標：

有效管理並遵守商業行為和誠信經營原則，依據公司制定的作業標準，定期檢視與檢討成效，杜絕貪腐及違法行為。在職前教育訓練中，強調誠信經營守則及道德行為準則，力求達到 100% 的宣導效果。

環境方面

短期目標：

遵守法規，維護並強化各項污染防治設備，確保符合政府規定。

中、長期目標：

符合環保法令，針對空氣污染、廢水和廢棄物的排放進行加強管理，並重視周邊環境的保護。

有效性評估

社會經濟方面

稽核室每年覆核公司自行評估報告，包括內部控制缺失及異常事項的改善情況，作為董事會和總經理評估內部控制制度有效性及出具「內部控制制度聲明書」的依據，以合理確保內部控制制度的設計和執行達成以下三大目標：

- 營運的效果及效率。
- 報導的可靠性、及時性、透明性及合規性。
- 遵循相關法令規章。

為健全誠信經營管理，各單位負責制定和監督執行誠信經營政策與防範方案，並定期向董事會報告以下事項：

- 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制定相關防弊措施。
- 訂定和修正誠信經營作業程序及行為指南。
- 推動和協調誠信政策宣導訓練。
- 規劃檢舉制度。
- 協助董事會及管理層查核和評估誠信經營防範措施的有效性，並定期評估相關業務流程的遵循情況，形成報告。

環境方面

我們遵守政府相關法令規章，並依照公司制定的作業標準營運。

[社會面]

重大主題 政策與承諾

職業安全衛生

1. 確保員工安全健康，免於疾病與傷害威脅。
2. 貫徹消除危害，降低安衛風險。
3. 遵守組織承諾規章制度，履行環安衛相關義務。
4. 持續改善環安衛管理以提升管理績效。

GRI 指標 GRI2-8 GRI403-1~GRI403-10

正負面衝擊

為有效管理本公司職業安全衛生與職安法規，落實法規要求，避免法規上的處罰，盡責的

職業安全衛生管理可降低本公司的成本風險及職災發生機率與提高同仁在生產製造過程中之安全性。

1. 依 ISO 45001，每年皆針對職業安全衛生管理系統進行內部稽核、外部稽核、管理審查，依照 PDCA 之有效性評量。
2. 每季召開職業安全衛生委員會，針對上季各項職業安全衛生活動進行檢討，如有不足處加以改善。

目標 / 標的

2023~2025 年目標：

1. 失能傷害頻率 (FR) 小於同行業平均值。
2. 失能傷害嚴重率 (SR) 小於同行業平均值。
3. 總合傷害指數 (FSI) 小於同行業平均值。

2026~2027 年目標：無重大職業災害事故。

2028~2030 年目標：無重大職業災害事故。

有效性評估

1. 依 ISO 45001，每年皆針對職業安全衛生管理系統進行內部稽核、外部稽核、管理審查，依照 PDCA 之有效性評量。
2. 依安全衛生管理作業標準內部管理，落實各單位自主管理，並依照各單位自主管理績效作為有效性之評量機制。

重大主題 政策與承諾

人才發展與留任

1. 每年度單位主管可針對人才提報晉升。
2. 每年與大學合作招募建教生，從基礎養成培育。
3. 每年二次技術評鑑，以確保同仁之生產力。
4. 每年各處設定提案改善目標件數，持續鼓勵優化創新。

正負面衝擊

正面：透過人才培訓計畫，提升員工生產力、促進創新、增加營收同時提升國家稅收，對經濟層面產生的正面影響。

負面：若忽略人才發展與留任，可能導致員工流失率上升、生產力下降、創新力不足等，對經濟層面產生的負面影響。

正面衝擊管理

- 提供晉升管道。
- 提供建教生學費補助和享有正式職員之部份福利。
- 技術評鑑通過之同仁得依據評鑑結果給予相應津貼。
- 提供獲獎之提案改善案件獎金。

負面衝擊管理

- 每半年進行員工意見調查，傾聽員工心聲同時做為改善依據。
- 提供同仁考取國家專業證照、學習技能與各項研討會之費用，增加專業技能。

目標 / 標的

1. 建立人才梯隊使課、部級主管內部升遷率達 70%。
2. 每年畢業建教生留任達 3 位。
3. 維持技術津貼發放之標準 20%。
4. 促使優質案件提升，每年實際發放獎金提升 10%。

有效性評估

根據各辦法之規範定期檢視。

GRI 指標 GRI2-7 GRI201-3 GRI404-1~GRI404-3

員工多元化與平等機會

健策精密提供員工工具尊嚴、安全的工作環境，我們致力於僱用多樣性、薪酬及升遷機會的公平性，確保員工不會因為種族、性別、宗教、信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。

正面：勞資關係的雙向溝通促進營運順暢

負面：工作環境的安全、多元平等及合規，影響人才的留任或離職

健策重視員工多元性，進用身心障礙員工，2023 年超額聘僱身心障礙員工，從未發生違反其工作權及人權之相關情事。透過提升人才新進與留任，還有育才強化員工能力及自我價值感，促進幸福企業的永續經營、提高研發創新能力，提供多元、開放且透明的溝通管道：

- 實體意見箱
- 線上申訴信箱
- 申訴電話及傳真
- 性騷擾員工申訴委員會

功能性定期溝通會議：

- 勞資會議
- 主管管理討論會
- 職工福利委員會

短期 (2024-2025 年)：

1. 歧視相關情事 0 件
2. 持續進用身心障礙員工至足額進用 (2023 年不足額，2024 年已足額進用)

中期 (2026-2027 年)：

1. 性騷擾申訴情事 0 件
2. 違反工作權及人權之相關情事 0 件

長期 (2028-2030 年)：

提升女性主管職位 (比例達 30%)

員工

1. 每季勞資會議，提案項目 100% 結案
2. 每半年一次員工滿意度調查，回饋率提升

GRI 指標 GRI405-1 GRI405-2

[環境面]

重大主題 政策與承諾

能源及溫室氣體管理

政策：

針對組織營運活動（所有廠區）所產生之溫室氣體進行盤查並委託外部查證單位進行查證，並藉此進行例行節能監測、能源統計。

承諾：

重視溫室氣體排放對地球暖化所造成之環境及氣候的衝擊程度，設定減排目標，以期達到臺灣 2050 淨零排放目標。

正負面衝擊

正面衝擊管理

推動低碳製造，生產製造採用最佳技術以使範疇一 & 二的溫室氣體排放密度降低

負面衝擊管理

預防：

未來規劃導入 ISO 50001 能源管理系統，藉由建置標準化管理制度以提高能源使用效率，及執行節能減碳專案（照明系統 / 空調系統等），以及定期審視空壓機運行效率降低至 80% 時啟動設備汰換計畫；增加備機選用變頻馬達機組使備載容量可隨需求量調節；針對設備馬達運轉之熱源產生區域獨立阻隔降低空調系統的能耗，以提升能源使用效率。

實際：

因應金管會上市櫃永續發展路徑及客戶要求，組織除啟動母公司各廠區的溫室氣體盤查作業外，自 2023 年起分階段陸續針對子公司啟動廠區溫室氣體盤查作業。

目標 / 標的

短期目標：

- 溫室氣體碳排密集度較 2023 年減少 3%
- 平均年節電率達 1%
- 溫室氣體查證涵蓋所有台灣子公司

中期目標：

- 溫室氣體碳排密集度較 2023 年減少 14%
- 溫室氣體範疇 1+2 較 2023 年減少 5%
- 平均年節電率達 5%
- 再生能源使用比率達 2%
- 溫室氣體查證涵蓋 50% 海外子公司

長期目標：

- 溫室氣體碳排密集度較 2023 年減少 28%
- 溫室氣體範疇 1+2 較 2023 年減少 15%
- 平均年節電率達 10%
- 再生能源使用比率達 15%
- 溫室氣體查證涵蓋 100% 海外子公司

有效性評估

- 每年定期 ISO 14064 盤查及確信，並定期通報永續委員會追蹤及確認達成情形。
- 建置 ISO 50001 能源管理系統並取得證書。

GRI 指標 **GRI302**、**GRI305**

廢棄物管理

政策：

健策營運製造過程中金屬表面處理業會產生固體廢棄物及高濃度廢液，因此高度重視廢棄物管理，健策篩選及委託合格清理商，嚴密防範污染及危害情事發生，並設置嚴格清理商審查及稽核機制。

承諾：

製程使用新原料時，會進行環保風險鑑別，確保產出廢棄物及副產物能在價值鏈上下游找到妥適流向，減輕環境負荷，並致力於污染低的企業發展，達成與環境共榮共存。

正面衝擊管理

敦促廢棄物清理商環保裁處改善，深化價值鏈關係。

負面衝擊管理

預防：

審視廢棄物清理商清理狀態能符合環保法規規範，定期實地查訪。

實際：

由政府機關核准之合格清理商負責清理，透過清除車輛 GPS 掌握追蹤廢棄物流向。

短期目標：

每年一次廢棄物清理商實地查訪機制

中期目標：

落實廢棄物清理商稽核機制

長期目標：

廢棄物處理零固化掩埋

- 健策利用廢棄物清理外部稽核單，對合格處理廠商進行稽核，確保處理過程合法。
- 推行 ISO14001 環境管理系統，以系統性管理廢棄物清理情形。

GRI 指標 **GRI306**

重大主題

政策與承諾

政策：

落實節約用水，提升及優化水資源使用效率，預防汙染對環境造成負面影響。

承諾：

持續增設高階處理系統提升整體廢水處理效能，以及落實廢水回收，降低用水。

水資源管理

正負面衝擊

正面衝擊管理

制訂系統保養、巡檢機制，維護正常系統運作，以達到降低污染源排放之目的。

負面衝擊管理

預防：

提高放流水質自主監測及設備巡檢頻率，以及降低用水量。

實際：

進一步提升廢水處理效能，降低污染源排放及化學藥品使用量，並建置自動水質監測系統，增加放流口人工採樣檢測分析，防止系統異常造成污染放流流域污染，並將清洗產品後的廢水，經回收機淨化後回收再利用，達到降低用水的成效。

目標 / 標的

短期目標：

放流水中懸浮固體微粒降低 10%、用水減量 3%

中期目標：

放流水中懸浮固體微粒降低 20%、用水減量 3%

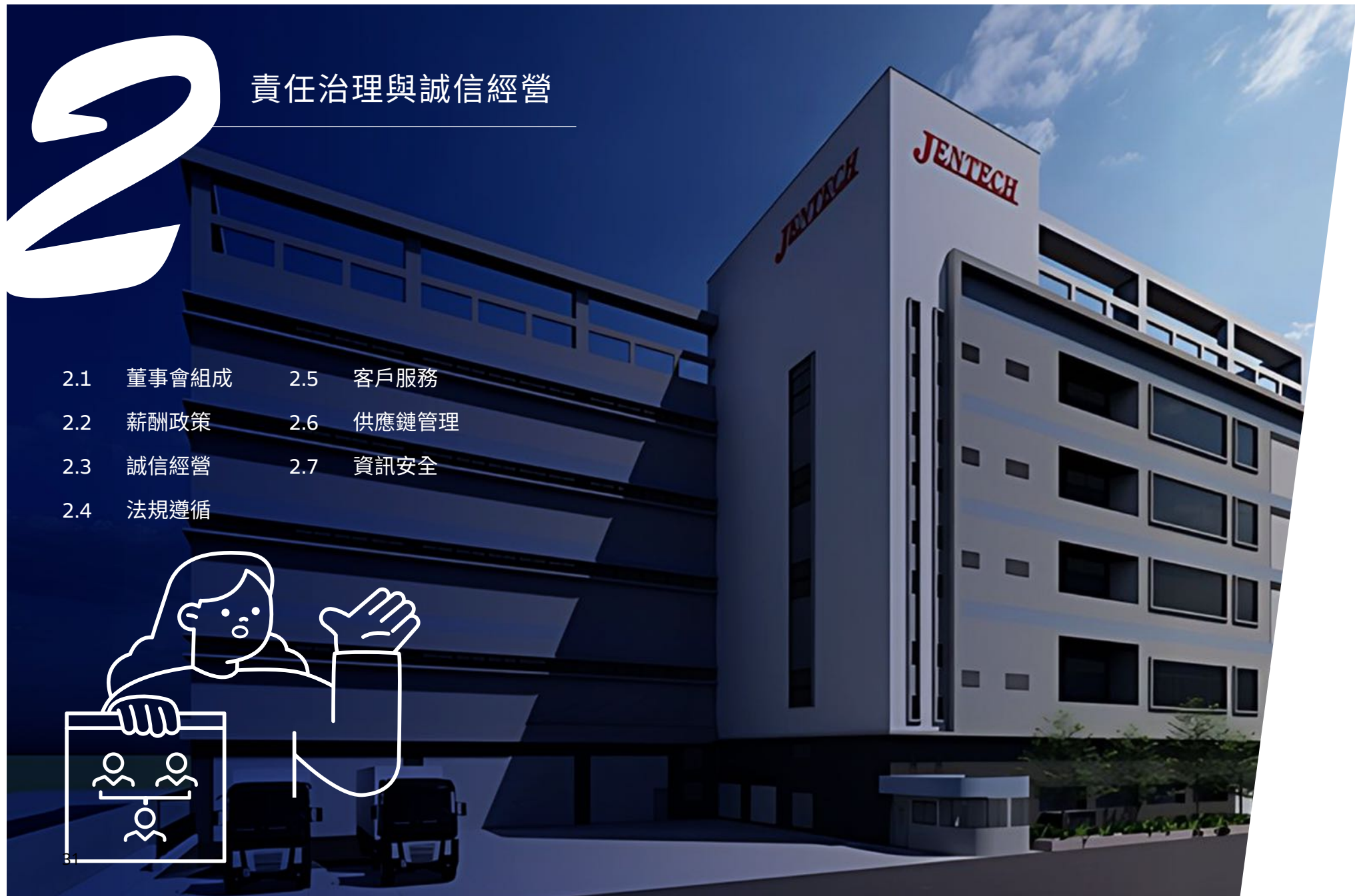
長期目標：

放流水中懸浮固體微粒降低 30%、用水減量 5%

有效性評估

透過例行性定期水質檢測以及記錄用水量，並上報永續委員會，確認統計檢測數據觀察其降低趨勢。

GRI 指標 **GRI303**



2

責任治理與誠信經營

- | | |
|-----------|-----------|
| 2.1 董事會組成 | 2.5 客戶服務 |
| 2.2 薪酬政策 | 2.6 供應鏈管理 |
| 2.3 誠信經營 | 2.7 資訊安全 |
| 2.4 法規遵循 | |



2.1 董事會組成

在現代商業環境下，良好的公司治理為企業永續發展的基石，更是不可或缺的元素之一。致力於建置穩固公司治理架構為原則，不但提升資訊透明度，更有效地內部管控，逐步推動各項制度與辦法，確保有效地應對未來變化和挑戰，使得利害關係人能夠獲得準確的資訊，以落實公司治理之精神，展現公司長期永續發展之願景。



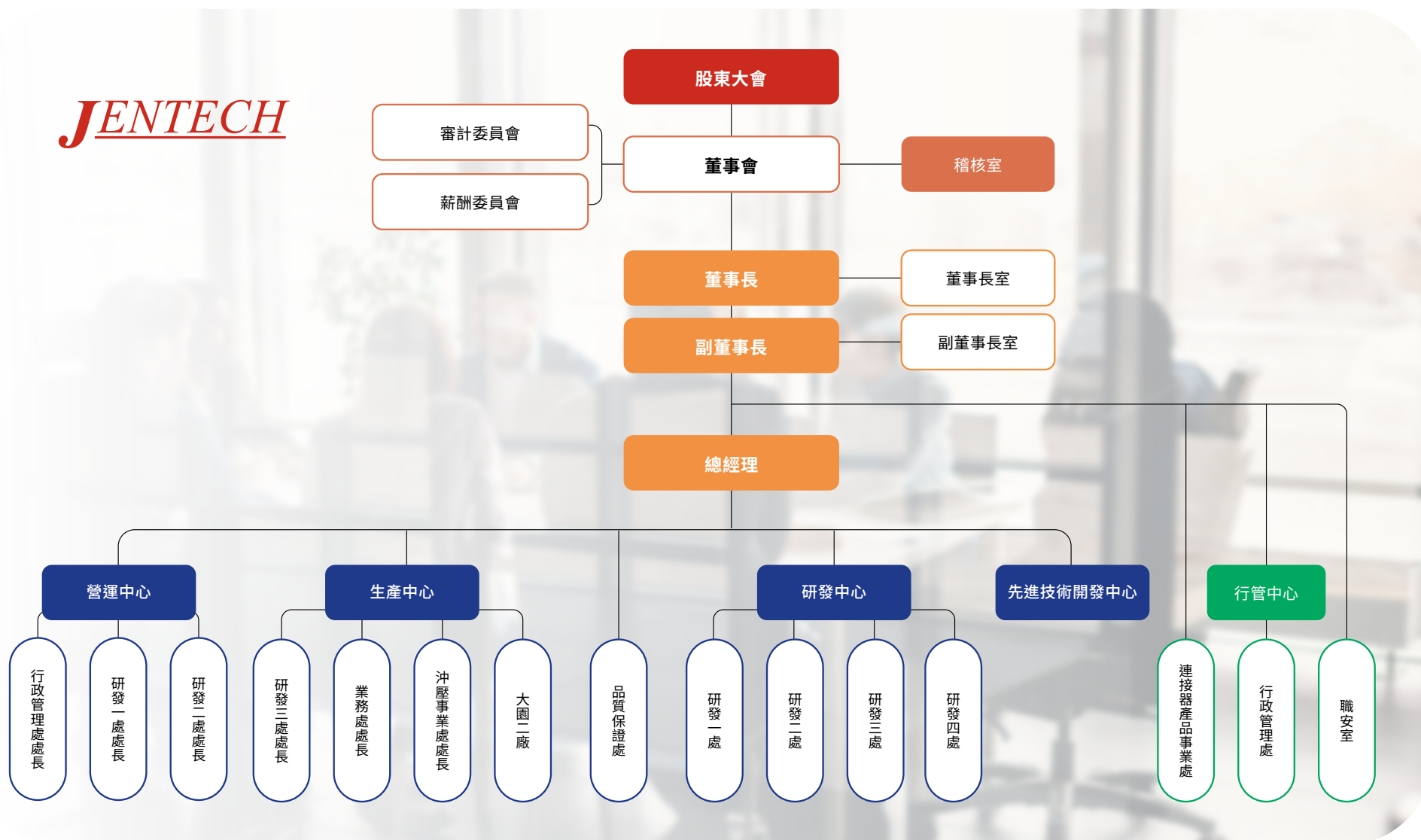
2.1.1 公司治理架構

本公司依據「公司章程」、「公司治理實務守則」及相關法令，建立了完善的公司治理架構，並制定了優良的公司治理制度，堅守法規遵循與誠信經營，確保公司穩健運營與持續成長。透過董事會的監督和管理，公司致力於保障股東及其他利害關係人的權益，並積極與他們溝通和互動。同時，公司也持續提升資訊透明度，並落實企業永續發展，這些都是公司治理推動的主要發展重點。

制定「董事會績效評估辦法」，規定每年至少進行一次針對董事會、董事成員、薪酬委員會及審計委員會的績效評估。評估由行政管理處負責執行，採用內部問卷方式進行，涵蓋四個部分：董事會運作、董事參與度、薪酬委員會運作及審計委員會運作。具體評估內容包括：董事對董事會運作的評估、董事對自身參與度的評估、薪酬委員對委員會運作的評估及審計委員對委員會運作的評估。上述績效評估結果將作為遴選或提名董事時的參考依據，並作為訂定董事及功能性委員會成員個別薪資報酬的參考依據。

為健全監督功能及強化公司管理機能，董事會設有審計委員會、薪酬委員會，負責公司重大議案及經濟、環境、社會、人權、風險、資安等議題之討論。董事之詳細學經歷、專業知識、支付酬金之揭露，可參閱 2023 年度年報第 10 至 22 頁內容。

經營組織架構



2.1.2 董事會組成與運作

本屆董事會於 2022 年 6 月 8 日股東常會選任了 11 席董事，其中包括 3 席獨立董事，並包含 1 名女性董事。董事會採用候選人提名制和累積投票制，由股東會從董事候選人名單中選任。本屆董事的選任經董事會討論通過，並依據公司法第 192 條之 1 規定，於 2022 年 3 月 28 日至 2022 年 4 月 7 日期間受理持股 1% 以上股東提出的候選人名單。受理期結束後，董事會於 2022 年 5 月 6 日審理董事候選人名單，經評估其符合董事應具備的條件後，提請股東會選任。

依循「上市上櫃公司治理實務守則」第二十條規範，在「公司治理實務守則」中訂定了關於董事性別、專長及經歷的政策和具體管理目標。目前根據營運規模及發展需求，設置了 11 席董事（含 3 席獨立董事）。在 111 年股東會全面改選後，新增了一名女性獨立董事。各董事專業背景涵蓋經營管理、領導決策、產業知識、財務會計等，以實現公司董事會成員多元化的方針。

健策董事會成員具備與公司產業相關領域之專業學經歷，並監督經營團隊遵守法令，藉由自身經歷給予經營團隊重大決策指導，建立良好誠信倫理落實企業責任。

考量公司經營發展規模及主要股東持股情況，根據實務運作需求，為五人以上的董事席次，並注重性別平等，女性董事比例達到董事席次的三分之一。且為達到公司治理的理想目標，董事會成員均具備以下能力：



董事會是最高治理機構和重大經營決策的核心。董事會秉持開誠布公的態度，提供完整且透明的資訊，與利害關係人建立良好的互信溝通基礎，並將回饋結合經營決策，奠定企業永續發展的基礎。董事會下設審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會，協助董事會履行監督職責。

本公司董事選舉採候選人提名制度，選任時考量董事會的整體配置，根據公司運作、營運型態及發展需求，確保董事會成員的多元化。目前，董事會成員共 11 名，其中獨立董事 3 名。這些成員具備商業、會計、產業、財務、行銷、經營管理等方面的知識、技能與素養，以滿足董事會的需求。

2.1.3 董事會績效評估

董事會的運作依據《董事會議事規則》進行。其中，第二十七條規定，出席董事若對會議事項與其自身或其代表的法人存在利害關係，應在當次董事會說明該利害關係的重要內容。如果該利害關係可能損害公司利益，該董事不得參與相關事項的討論及表決，且不得代理其他董事行使其表決權。此外，討論與表決時該董事應主動迴避，以確保決策的公正性與客觀性。此規定旨在防止利益衝突，維護公司及其股東的最佳利益，確保董事會的決策能夠在公平、透明的環境下進行。這一制度不僅強化了董事會的治理能力，也提高了公司運營的透明度和公信力，有助於公司在穩健經營的基礎上持續成長。112 年度董事利益衝突情形，請詳本公司 112 年度年報 P.24。



本公司設有《董事會績效評估辦法》，規定每年至少進行一次針對董事會、董事成員、薪酬委員會及審計委員會的績效評估。該評估由行政管理處負責執行，採用內部問卷方式進行，涵蓋董事會運作、董事參與度、薪酬委員會運作及審計委員會運作等四個方面。

具體而言，評估包括以下內容：

董事	薪酬委員	審計委員	
對董事會運作的評估	對自身參與的評估	對委員會運作的評估	對委員會運作的評估
針對董事會的整體運作效率、決策品質和策略規劃進行評估。	評估個別董事在會議中的參與程度、貢獻及其對公司發展的影響。	針對薪酬委員會在薪酬政策制定和執行中的表現進行評估。	評估審計委員會在財務監控、內部控制及風險管理方面的工作成效。

上述評估結果將作為遴選或提名董事時的重要參考依據，確保公司在選擇董事和委員會成員時能夠考慮到其過去的績效和貢獻。此外，董事及功能性委員會成員的績效評估結果也將用於制定其個別薪資報酬，確保薪酬體系能夠反映成員的實際貢獻和業績，進一步激勵其在未來的工作中保持高效和積極的表現。

通過這一制度，本公司旨在提升董事會及各功能性委員會的運作效率，確保公司治理的透明度和公正性，進而促進公司的穩健發展和長期成功。



2023 年董事會會議共計召開 **4** 次

2.2 薪酬政策

依據本公司章程第 24 條規定，公司每年如有獲利，董事會將決議提撥 5% 至 20% 作為員工酬勞，並提撥不超過 2% 作為董事酬勞。董事酬勞的決定由薪資報酬委員會評估，參考董事績效評估結果，綜合考量董事對公司營運的參與程度及貢獻、公司營運成果，以及與相關同業及上市公司的酬勞水平。

本公司的經理人酬金政策以市場上同職位的薪資水平為基準，並考慮該職位在公司內的權責以及對公司營運目標（如營收及淨利成長率等）的貢獻度來給予酬金。酬金的訂定程序則參考公司整體績效、個人績效達成率及對公司績效的貢獻度，以確保酬金合理且具激勵性。

以上董事及經理人酬金皆依據本公司章程及各項薪資獎金制度規定辦理，並經薪資報酬委員會審議後提送董事會通過，最終向股東會報告。本公司管理階層及薪資報酬委員會將定期檢討並適度調整酬金政策，以達到風險控管的平衡。

本公司薪資報酬委員會，其職能係以善良管理人注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。

1. 訂定及定期檢討董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。

2. 定期評估並訂定董事及經理人薪資報酬

薪資報酬委員會履行職權時，依循的原則為：

1. 董事及經理人之績效評估及薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關聯合理性。
2. 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險未納之行為。
3. 針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

在具體執行中，薪資報酬委員會會根據以下幾點進行評估：

董事的參與度及貢獻	公司營運成果	行業及市場基準
包括出席會議的頻率、參與討論的深度及對重大決策的影響。	評估公司在財務業績、戰略目標達成及市場競爭力等方面的表現。	參考同業及其他上市公司的酬勞水平，以確保公司的酬金政策具有競爭力。

通過這些措施，本公司致力於建立一個公平、透明且具有激勵性的酬金制度，以吸引和留住優秀的董事及經理人員，並促進公司長期穩健的發展。

2.3 誠信經營

本公司董事會已制定了《誠信經營守則》和《從業道德準則》，以規範公司董事、獨立董事、經理人及受雇人等的行為，並確保他們遵守《公司法》、《證券交易法》等相關法規及法令，作為誠信經營的基本指導方針。董事會和管理階層的成員積極參與相關的誠信經營及法令遵循進修課程，以增強他們對誠信經營的認識並確保其有效落實。

公司的《誠信經營守則》適用範圍包括子公司、直接或間接捐助基金累計超過 50% 的財團法人及其他具有實質控制能力的機構或法人等集團企業與組織（以下簡稱集團企業與組織）。該守則明確禁止不誠信行為，規範利益衝突的處理，設計防範方案，規範誠信經營的商業活動，並禁止行賄和受賄。誠信經營被本公司及集團企業與組織列為首要核心價值，董事會和管理階層承諾積極落實，並在內部管理及外部商業活動中確實執行。

公司由財務部兼任「企業誠信經營」推動單位，每年向董事會報告推動情形。除了持續向全體員工宣導誠信經營的觀念外，公司還特別針對新進員工進行加強宣導，確保他們了解並遵守誠信經營的原則。新進員工需簽署相關誠信經營原則的聲明，以確保他們從一開始就明確知道公司的期望和要求。本公司也提供正當檢舉管道（專線、公司網站舉報信箱及員工意見箱），並有專責單位依辦法規定流程辦理。

具體措施包括：



培訓與教育

定期舉辦誠信經營相關的培訓和講座，確保所有員工了解最新的法律法規和公司政策。



監督與檢查

財務部定期進行內部審查，監督各部門的合規情況，確保無不誠信行為。



舉報機制

設立匿名舉報渠道，鼓勵員工舉報任何違反誠信經營的行為，並保護舉報人的身份。



獎懲制度

對於遵守誠信經營並做出突出貢獻的員工給予表彰和獎勵，對於違反規定的員工進行相應處罰。

通過這些措施，本公司致力於營造一個誠信、公正的經營環境，並確保公司長期穩健發展。誠信經營不僅是公司的核心價值，也是公司持續成功的重要基石。

本公司致力於遵循「誠信正直」的原則，進行所有商業活動，嚴格遵守政府法令，並落實五大面向的法規遵循：公司治理、證券法規與內線交易、智慧財產權保護與公平競爭、環保安全及衛生法規、勞動法規。這些措施旨在維持公司的聲譽，恪守商業行為及道德準則，並秉持公平、誠實、守信、透明的原則從事商業活動，積極防範不誠信行為，落實誠信經營政策。

為了強化公司治理及健全內部控制機制，公司制定了「從業道德規範」、「道德行為準則」和「誠信經營作業程序及行為指南」。這些規範和指南不僅是對全體員工的要求，也通過各項具體行動向全體員工宣導誠信正直及當責的核心價值，確保每位員工都能遵循並實踐這些原則。



2023 年度無貪腐、賄賂和違反公平交易法事件、利益衝突及洗錢和內線交易案件相關情事。

2.4 法規遵循

本公司以高於法規的標準要求自我管理，涵蓋與員工相關的《勞基法》、產品相關的《專利法》及《營業秘密法》，以及與公司治理相關的《從業道德》和《公司法》等規範。具體管理規範詳見相關章節內容。公司定期檢視並主動追蹤政府法規的變動，確保在第一時間內進行內部評估和修正，確保所有員工對於遵守相關適用法律的責任感和義務感。

在 2023 年，針對法規變動持續進行遵法措施調整，通過修改相關文件、進行教育訓練及發布遵法公告等方式，確保所有成員知悉並遵守所有與營運相關的法律。此外，健策在其網站上提供申訴管道，方便員工和利害關係人提出法律合規方面的問題和建議。

針對國內外重要政策及法規變動，健策積極向顧問、律師、會計師等專業機構諮詢，必要時委託其進行評估、提出建議並規劃因應措施，以確保公司的法律合規性，並降低法規變動對公司財務和業務的不利影響。這些措施旨在達到公司中長期內無重大違反社會經濟相關法規項目的目標。



健策 2023 年未有違反法規情形，且並無其他受裁處罰鍰一百萬元以上之重大違法事件發生。



具體措施包括：

定期法規審查

由專門小組定期檢查現行法律法規的變動情況，並在第一時間內向公司管理層報告。

內部評估與修正

根據法規變動進行內部影響評估，並迅速修改相關政策和流程，確保合規。

員工教育與培訓

定期舉辦法規合規教育培訓，確保所有員工了解最新法規變動及其對日常工作的影響。

合規公告與文件修改

通過內部公告系統發布最新合規要求，並對相關文件進行即時更新。

專業諮詢與外部協助

與外部顧問、律師及會計師等專業機構保持密切聯繫，必要時委託其進行深入評估和建議。

致力於建立一個透明、合規的營運環境，確保公司所有業務活動均在法律框架內進行，並通過各種措施提升公司治理水平和法規遵循能力，以支持公司的可持續發展和長期成功。

2.5 客戶服務

做好客戶服務已成為各行各業不可或缺的條件。針對不同顧客需求，提供多樣化服務，不僅能提升顧客滿意度，還能增強顧客忠誠度。

本公司始終致力於提供最佳品質和服務，客戶滿意是健策持續成長的動力。為了更貼近客戶需求，健策每年都會進行客戶滿意度調查。通過這些調查和客戶的意見回饋，我們能夠縮短與客戶之間的距離，增強彼此的信任關係。客戶的寶貴建議對提升公司整體競爭力和樹立良好企業形象具有重要意義。

每年的客戶滿意度問卷活動涵蓋五大評價項目，分別是「成本競爭力」、「產品品質」、「交期準確性」、「技術能力」、「服務評價」。我們針對營業額排名前三十大的客戶進行調查和分析，根據客戶回應的問題點進行深入分析，了解當年度的客戶滿意程度，並針對不足之處提出改進方案，這些方案將成為當年度健策改善和追蹤的依據。



具體措施包括：

多樣化服務

根據不同客戶的需求，提供個性化、多樣化的服務，以滿足各類客戶的期望，提升他們的滿意度和忠誠度。

客戶滿意度調查

每年度進行客戶滿意度調查，收集和分析客戶的反饋和建議，了解客戶對我們服務和產品的滿意程度。

意見回饋機制

建立有效的客戶意見回饋機制，及時回應客戶的建議和問題，持續改進我們的產品和服務。

改善方案

根據調查結果，針對不足之處制定具體的改善方案，並跟進實施，確保改進措施有效落實，提升客戶的滿意度和忠誠度。

五大評價項目

每年針對「成本競爭力」、「產品品質」、「交期準確性」、「技術能力」、「服務評價」五個方面進行調查，全面了解和提升客戶滿意度。

排名前 30 大客戶調查

針對營業額排名前 30 大的客戶進行詳細調查和分析，根據客戶的反饋提出針對性的改進方案。

通過這些措施，健策能夠不斷改進和提升自身服務水平，滿足客戶需求，增強市場競爭力，確保公司穩步發展。

2.6 供應鏈管理

供應鏈管理與永續發展

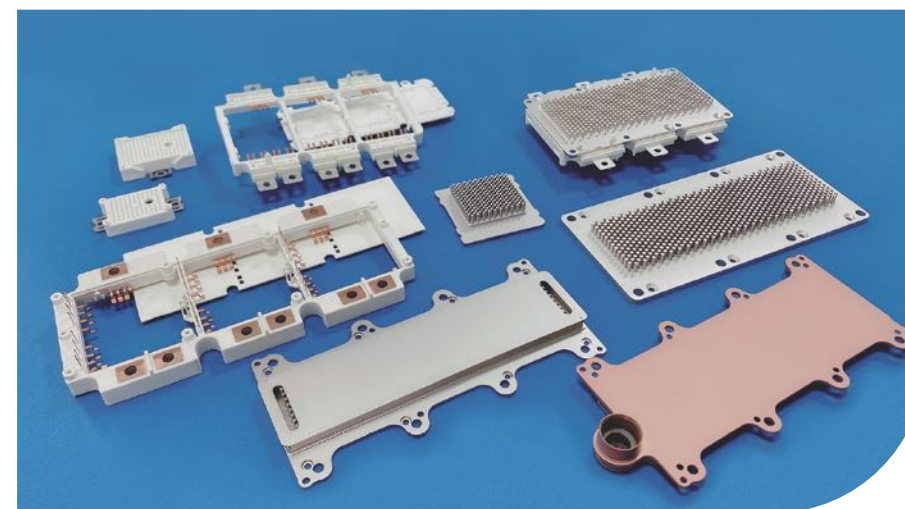
健策致力於遵循國際趨勢，全面推進 ESG（環境、社會、治理）發展。在既有的新供應商選商流程和既有供應商管理架構基礎上，健策採用 QCDS（品質、價格、交期、配合度）標準，對供應商進行定期評鑑和監控，以實現降低採購成本、縮短採購交期、提升品質，滿足客戶需求的目標。除了這些傳統管理方法外，近年來健策還引入了多項新的管理系統和措施。

首先，我們推行了 GP（綠色產品）管理系統，對環境有害物質進行嚴格監控，以確保產品在生產和使用過程中的環保性。此外，健策高度重視企業社會責任（CSR），並要求供應商履行相關責任。我們要求供應商填寫「永續與社會責任調查表」，並簽署「禁限用物質管理承諾保證書」、「廠商社會責任暨行為準則承諾書」和「衝突礦物採購政策與保證函」，以確保供應鏈各環節的合規性和道德責任。

這些措施的實施，能提升公司內部和對外的管理系統的完整性。我們期望通過這些努力，能夠帶動上、下游供應鏈，共同強化各階段企業的永續發展韌性，將永續供應鏈管理視為企業的永久性目標。

健策將持續推動這一理念，不僅在內部管理上精益求精，還希望通過影響和帶動整個供應鏈，實現更大範圍的環境保護和社會責任履行。我們相信，通過這些努力，健策不僅能在市場競爭中立於不敗之地，更名為全球可持續發展貢獻力量。

供應商類別



原物料採購

製程中直接使用之金屬材料、塑膠料、化學藥品、包材及油品。

商品採購

未經廠內加工，委外供應商製造或直接買賣。

半成品採購

由供應商自行備料或健策供料生產之部品，再經廠內加工後送交客戶。

事務性採購

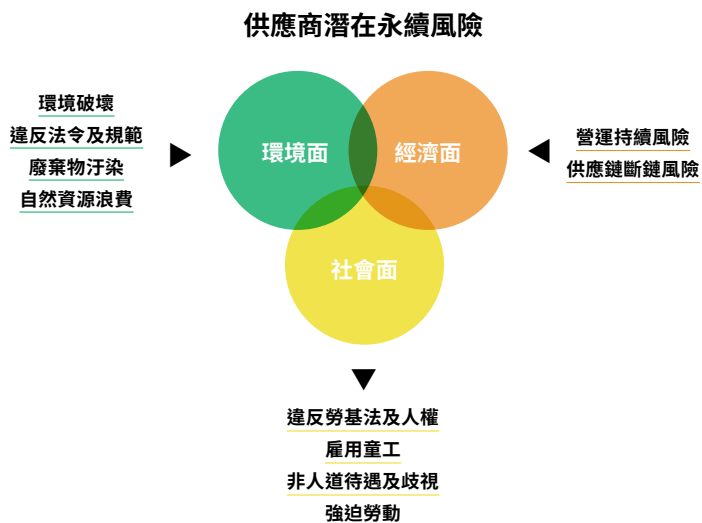
一般事務性用品、清潔用品及與生產無直接關係之採購。

工程採購

資產設備（機台維修保養與廠務工程修繕）、模具零件及五金零件採購。

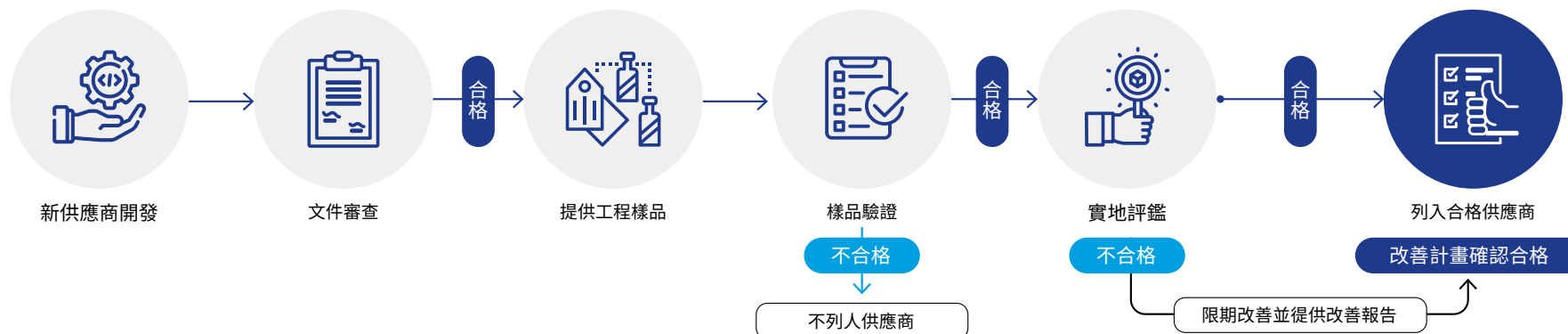
管理方針

為了減少潛在供貨能力問題及對環境與社會造成的風險，健策制定了嚴格的管理目標和管理系統，旨在建立永續成長的供應鏈。以下是健策對供應商的管理目標：



供應商作為企業永續經營的重要夥伴	我們將供應商視為企業成功的關鍵夥伴，致力於與其建立長期穩定的合作關係。
建立可持續發展的供應鏈	我們重視環境保護、社會責任和勞動人權，致力於構建符合這些原則的供應鏈體系。
管理供應商的製程加工和交貨能力	我們對供應商的製程加工、綠色環保品質及交貨能力進行嚴格管理，確保符合我們的標準。
公平互信的管理原則	基於公平和互信，我們制定了詳細的供應商管理作業程序，確保供應商管理的透明性和公正性。
落實監督與輔導	透過完善的管理系統，我們履行對供應商的監督與輔導責任，幫助其提升能力和競爭力。
提供良性溝通平台	我們建立了有效的溝通平台，降低客戶與供應商間的認知差異，增強合作夥伴間的信任。
提升供應商競爭力	我們積極協助供應商提升競爭力，並宣導落實企業社會責任，確保其業務運營符合相關標準和規範。

新供應商導入流程



當地採購情況

健策不僅注重自身競爭力的提升，還時時關注臺灣的經濟發展現況。在「直接材料」的採購上，我們儘量優先選用臺灣企業的產品。然而，由於直接材料的交易額中，以電子產品物料中的「銅材」為主，2023 年銅材佔總原物料交易金額高達 35%。這些銅材大部分為客戶指定用料，且主要來自臺灣的大型銅材廠。因此，在直接材料的使用上，臺灣供應商的佔比大約保持在 60% 左右。

健策始終致力於在提升公司競爭力的同時，扶植當地企業，促進臺灣經濟的持續發展。儘管面臨國際供應鏈的挑戰，我們仍不斷尋求平衡，以確保在滿足客戶需求的同时，盡可能地支持本地供應商。

通過這些措施，我們致力於建立一個更加環保、安全且符合國際標準的供應鏈體系。

健策 Green Partner

隨著全球對綠色環保問題的日益重視，為符合國際標準及客戶在環境、安全及衛生方面的特殊要求，健策針對供應商所交付的產品訂定了一系列管理要點和必要的保證函：

- ✓ 符合 SONY SS-00259 標準
- ✓ 提供交貨材質證明
- ✗ 禁止使用衝突金屬
- ✗ 禁止使用含稀土元素的產品
- ✓ 符合 RoHS（歐盟電子電機設備中危害物質禁用指令）
- ✓ 符合 REACH 高度關注物質 (SVHC) 規範
- ✓ 符合行政院環境部篩選認定毒性化學物質作業原則
- ✓ 符合中國電子信息產品污染控制管理辦法
- ✓ 提供無衝突金屬使用保證

基於企業社會責任與道德考量，我們要求供應商對以下金屬：金 (Au)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、鈷 (Co)、鈀 (Pd) 和錫 (Sn)，保證這些金屬不來自於剛果民主共和國非政府軍事團體或非法軍事派別控制的衝突地區。這些地區的非法採礦活動不僅侵犯人權，還導致環境惡化。為保障社會正義及環境保護，健策積極響應全球對衝突礦產的抵制行動，並要求供應商提供保證函，承諾：



1. 如果有衝突金屬用於提供給健策的物品時，需立即告知。

2. 在供應鏈中進行合理的盡責調查，以確保所提供物品中使用的金屬不來自衝突地區。

此外，為避免土壤流失、塵土污染及稀有自然資源的耗盡，健策要求供應商所提供的產品中不可含有下列稀土元素：鐳 (La)、鈰 (Ce)、鐮 (Pr)、釹 (Nd)、鉕 (Pm)、釷 (Sm)、鈾 (Eu)、釷 (Gd)、鉕 (Tb)、鐳 (Dy)、釷 (Ho)、鉕 (Er)、鈳 (Tm)、鐳 (Yb)、鐳 (Lu) 及與鐳系的兩個元素：鈾 (Sc) 和鈾 (Y)。

最後，我們要求所有提供給健策的產品、零件組、原物料及包裝材料，不可含有對人類有害的高度關注物質，並且符合以下規範：



1. 參照歐盟 REACH 規範

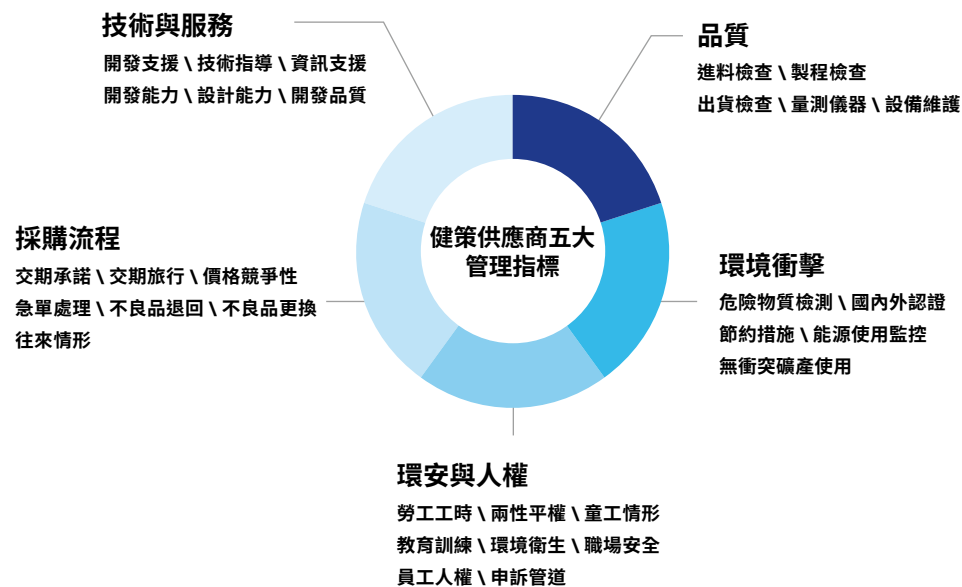
2. 符合高關注物質 (SVHC) 的禁用物質含量限值及管理規定

企業社會責任宣導






為符合《電子行業行為準則》中有關勞動平權、環安衛及道德的要求，健策承諾遵守以下規範，並請供應商與我們共同遵循，攜手邁向更好的未來：

最低就業年齡要求	最低就業年齡要求：我們遵守國際勞工組織公約 (ILO) 和台灣勞基法對於最低就業年齡的要求。
反歧視政策	我們禁止任何形式的歧視，確保在招募、培訓、晉升等方面沒有因年齡、種族、性別、宗教、性取向或政治傾向而產生的歧視行為。
防止不當行為	我們禁止任何形式的折磨、恐嚇、凌辱、強迫、性騷擾或辱罵行為，並建立相關管理制度以防止此類行為發生。
環安衛法規	我們遵守台灣地區的環安衛法規，節約能源資源的使用，並減少風險。
透明經營	依法揭露公司的經營活動、組織結構和財務狀況，禁止員工貪污、敲詐、盜用或弄虛作假。
遵守勞工規章	我們遵守台灣地區的勞工規章，並推動持續改進，以符合台灣地區上市上櫃公司企業社會責任實務守則的精神
保護知識產權	我們致力於保護業務夥伴的知識產權，遵守公平交易、廣告和競爭及保護客戶資訊的措施。

供應商管理系統



健策的供應商管理系統包括供應商年度稽核、供應商季考核及供應商開發等三大面向。這些工作由採購、品保、研發及環安單位共同負責，並針對「品質」、「環境」、「技術與服務」、「採購流程」及「環安與人權」五大指標進行評估。我們在管理過程中積極與供應商溝通協調，參考電子行業公民聯盟 (EICC) 規範、「國際危害性物質限制指令 (RoHS)」及客戶其他環保要求，審視供應商的工作環境安全、員工人權及應盡的環保責任，共同建立永續發展的供應鏈。

 <p>供應商管理 權責單位</p>	<p>供應商管理涉及多個部門，各單位分工合作，共同確保供應鏈的高效運作和合規性。</p>
 <p>採購單位</p>	<p>採購單位主要負責評估供應商的報價及製作能力。他們需要深入了解供應商的生产流程、成本結構和供應能力，以確保公司獲得最佳的供應方案。除此之外，採購單位還肩負著向供應商宣導和溝通企業社會責任（CSR）的任務。他們需要確保供應商了解並遵守公司在環保、社會責任和企業道德方面的要求，從而提升整個供應鏈的可持續性。</p>
 <p>品保單位</p>	<p>品保單位負責評估和輔導供應商的製作能力及產品品質。他們會定期對供應商進行審核，確保其生產過程符合公司標準。此外，品保單位還負責直接或間接原物料的進料檢驗作業，通過嚴格的質量控制程序，確保所有進入生產環節的材料均符合規範要求。這些措施有助於提升產品品質，降低生產風險，並保障最終產品的可靠性和安全性。</p>
 <p>研發單位</p>	<p>研發單位致力於追求新供應商的製程技術和產能。他們不僅需要尋找具備先進技術和高產能的供應商，還要確保這些供應商能夠滿足公司的技術需求和生產要求。同時，研發單位也著重於減少自然資源的使用，推動環保技術的應用，以支持公司的可持續發展目標。</p>
 <p>職安單位</p>	<p>職安單位根據「供應商企業社會責任宣導函」的指導方針，監督供應商在勞動平權、社會道德及環境保護方面的表現。他們負責評估供應商是否符合勞動法規，保障勞工權益，並確保供應商在生產過程中不對環境造成危害。此外，職安單位還會定期進行審查和監督，確保供應商持續改進其社會責任和環保措施，維護公司的良好聲譽和社會形象。</p>

通過這些部門的協同工作，健策不僅能夠確保供應鏈的高效運作，還能推動整個供應鏈的可持續發展，提升公司在市場中的競爭力和社會責任形象。

供應商稽核與考核

健策注重供應鏈的永續發展，透過季考核和年度稽核，確保供應商在品質系統、環境保護、職業安全衛生管理、基本人權和社會道德方面，符合健策的要求，以達健策永續管理的期待。這些稽核過程提供了雙向信任和平等溝通的平台，通過供應商自我評估、現場考察和缺失輔導，釐清雙方的認知差異，有助於降低各類風險並提高交貨品質和良率。

1. 月考核

針對每月交貨五次或以上的合格供應商，我們每月進行考核，確保其持續符合我們的要求。

2. 季考核

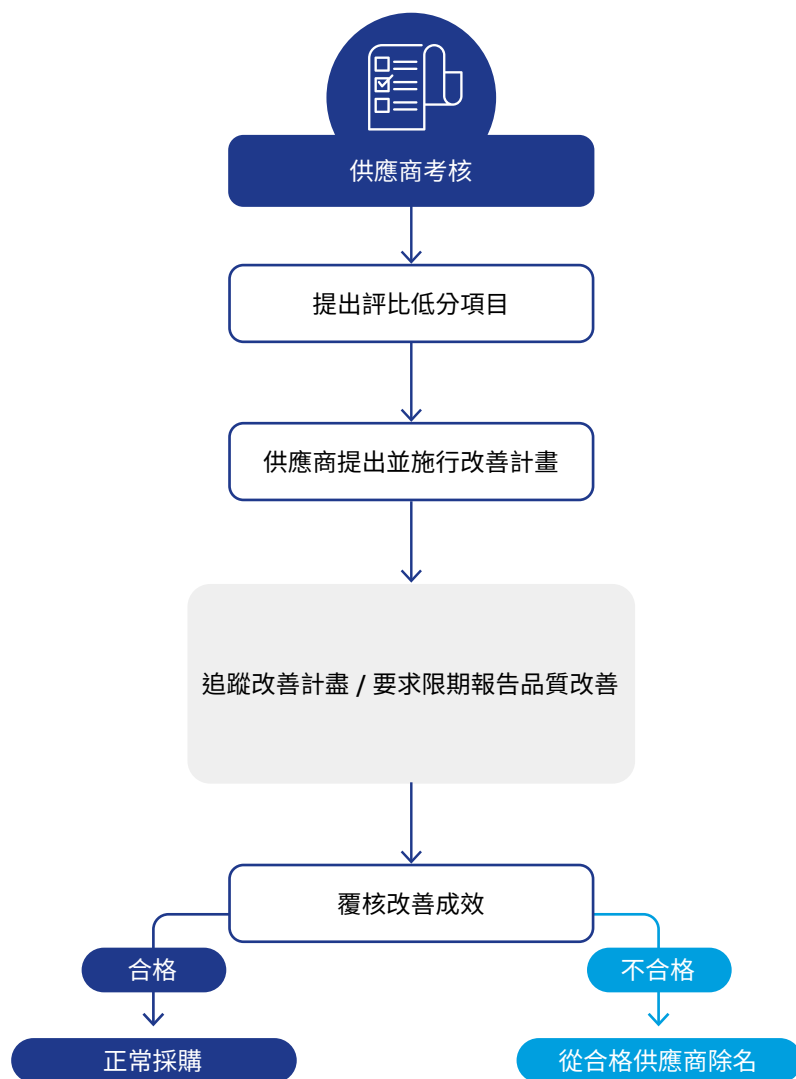
針對每季交貨五次或以上的合格供應商，我們每年一月、四月、七月和十月進行考核，確保其持續符合我們的要求。

3. 年度稽核

每年對年度交易金額前五大的供應商及年度交貨品質評比最後六名的供應商進行年度稽核。如有交貨品質重大異常，我們會隨時進行稽核，確保供應商的問題得到及時解決。2023 年度稽核平均得分為 89%。

<p>檢查類</p> <ul style="list-style-type: none"> 進料檢查 製程檢查 出貨檢查 	<p>管理類</p> <ul style="list-style-type: none"> 量測儀器 公司管理 RoHS 	<p>開發類</p> <ul style="list-style-type: none"> 開發製程 品質暴政 設計能力
<p>生產類</p> <ul style="list-style-type: none"> 設備維護 自動化 設備保養 	<p>採購類</p> <ul style="list-style-type: none"> 交期承諾 交期履行 價格競爭性 及單處理 不良品退回 不良更換 往來情形 	<p>CSR 類</p> <ul style="list-style-type: none"> 勞工工時 兩性平權 童工情形 教育訓練 環境衛生 職場安全 員工人權 申訴管道

供應商輔導改善流程



供應商開發時機與原則

我們在開發新供應商時，遵循以下原則：

市場競爭優勢	供應商需具有合理的市場競爭優勢，並有誠意與我們建立長期合作關係。
產能和技術能力	供應商的產能、製作能力、技術能力及綠色環保品質需符合健策的要求。
企業社會責任	供應商需承諾符合我們的企業社會責任標準，並遵守電子產業行為準則。
無衝突礦產地區	確保供應商提供的原物料不來自衝突礦產地區。
財務狀況	供應商需具備良好的財務狀況，確保其能夠穩定供貨並維持長期合作。

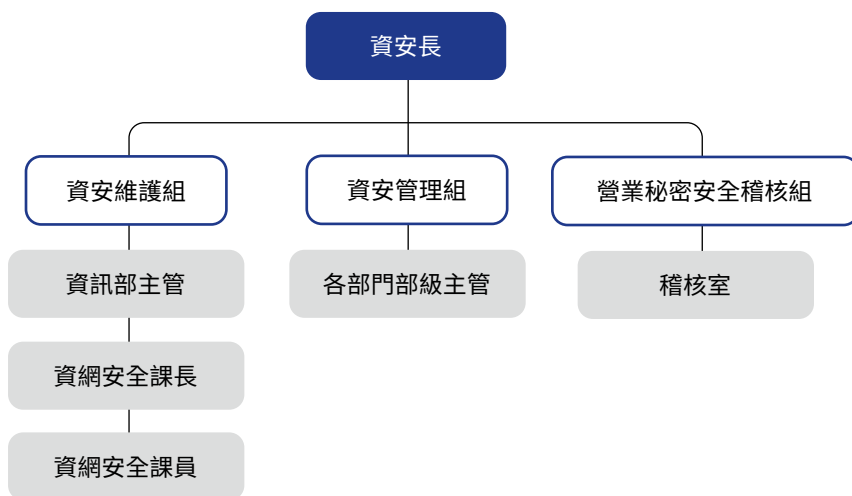
健策 2023 年度使用環境 / 社會標準篩選新供應商的百分比為

52%

通過這些措施，我們旨在建立一個穩定、高效且可持續發展的供應鏈體系，確保供應商與我們共同成長，實現雙贏合作。

2.7 資訊安全

本公司於 2022 年 7 月成立資訊安全組，作為專案組織架構，專責推動集團資訊安全。資訊安全組制定了 QPOA-11 資訊安全管理作業程序，旨在加強公司內部資訊安全管理。每半年，公司召開資訊安全會報，邀請中高層主管參與，了解並知悉資訊安全組推動的各項專案及計畫，並依據內外部資安事件，檢討相關防護措施的執行情況及風險應對方式，同時記錄各項重大資安事件的發生狀況。



在作業程序中，公司制定了多項執行事項，包括資安稽核、資安演練、營運持續不中斷計畫及災難復原演練等。此外，公司也進行異地備份資料傳遞，並持續建置異地備援機房，以確保業務運行的穩定性和安全性。

在老舊類比監視器汰換計畫中，本公司與許多國際大廠合作，擁有自主研發創新的核心競爭力。為保障產品生產設備自主研發、客戶保密生產區、工藝流程創新及智慧工廠等，研發單位的開發圖紙與樣品、資訊機房與保密文件存放區等都裝設了監控鏡頭和出入門禁管制。

高可用度應用服務保護主機移轉計畫旨在應對業務的快速成長。原有應用服務安裝於獨立服務器之上，隨著服務器數量上升及使用年限增長，損壞機率增大，且資安威脅日益增多。為此，公司進行實體主機增購計畫，並轉換到虛擬主機，以減少硬體維護數量，確保系統運行的穩定性。

為降低備援回復反應時間，公司原先採用傳統磁帶式儲存資料方式，因回復時間受限於磁帶反應速度，動輒需數小時至數十小時。為此，公司進行儲存媒體增購，引進儲存快照軟體及大容量硬碟，實施數位式及快照式復原儲存機制，大幅降低資料回復反應速度，爭取恢復營運的時效。

在網站安全憑證導入方面，儘管公司對外網站並無交易行為或機密資料，但為了加強資料安全，公司決定導入網站 HTTPS 安全憑證，以保障來往資料的安全性。

此外，為提高員工的資安意識，公司在所有使用電腦的設備上設定了螢幕保護程式，播放公司資安要求及注意事項，隨時提醒員工提高資訊安全意識。

2023 年未發生任何資料洩漏事件，且對每位新入職人員進行資訊安全觀念建立宣導，並不定期以郵件方式公告可疑郵件特徵或資安新知以及社交演練提醒注意事項。

3

綠色工廠與永續營運

- 3.1 氣候與能源管理
- 3.2 污染防治管理



3.1 氣候與能源管理

3.1.1 氣候變遷治理

為積極強化永續經營理念與環境永續的治理機能，2023 年經董事會決議下設「永續發展委員會」，作為永續治理作業的最高指導單位，致力於氣候相關營運方針、風險管理制度及業務流程整合至企業原有治理架構。

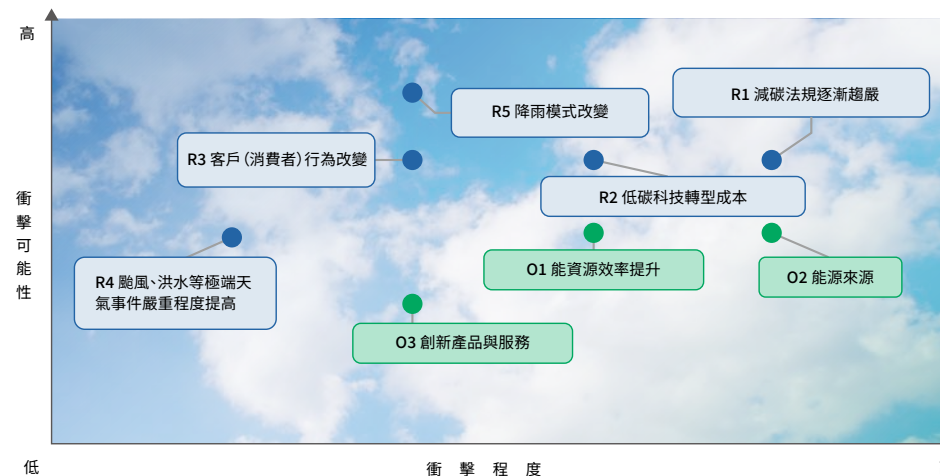
本公司的氣候變遷議題治理架構，由永續發展委員會轄下之環境保護組，負責鑑別氣候相關衝擊、討論氣候相關風險與機會、提供相關應對措施等計畫之擬訂與執行。並透過委員會每半年召開一次向董事會報告相關議題執行情況與成效，以降低氣候議題對健策營運產生的衝擊，並提升企業營運韌性。

氣候風險管理流程

為鑑別氣候變遷對健策營運與策略管理所造成的衝擊影響性，2023 年永續發展委員會透過以下風險管理流程，降低氣候變遷對於公司可能的財務影響。



氣候機會與風險矩陣



針對面臨的風險與機會可能的影響時間定義為短期 3 年內、中期 3~5 年、長期 5 年以上。本年度針對 5 項風險及 3 項機會透過邀集廠務、財務、採購、環安等主管進行風險評估作業，完成重大風險與機會分析、財務影響評估、風險減緩措施與機會管理措施的擬定，風險矩陣如圖。

彙整重大風險與機會鑑別成果、影響價值鏈、影響時間與減緩 / 管理措施如下表：

編號	風險 / 機會類型	項目	風險 / 機會敘述	財務影響	影響對象	地理位置	影響時間點	因應作為
R1	政策與法規	減碳法規逐漸趨嚴	台灣碳費制度已於 2024 年啟動，同時台灣廠區面臨官方的節能要求、耗水費徵收以及再生能源設置要求的壓力，使健策營運成本上升。	增加銷售與物流成本、營運成本、資產支出	自身	台灣	中期	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 因應碳費制度可能的風險，健策已展開碳盤查工作，2022 年起每年進行台灣廠區盤查，未來規劃擴大至全球子公司，全面了解碳排放量，並展開後續減碳措施。 ▶ 對政府節能與節水的管制措施，健策積極因應展開能源改善計畫，並將製程水回收利用，降低水資源取用量。針對既有廠房（華亞及大園二廠）啟動設置以及未來航空城新廠房規劃設置太陽能光電系統，滿足能源局對於自設再生能源設備法規要求。
R2	技術	低碳科技轉型成本	配合廠區低碳轉型需投入碳盤查、設備更換，減碳策略的實行與綠電的採購皆需投入成本。	增加資產支出	自身	台灣	短期	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 每年碳盤查進行廠區用電、碳排熱點分析，評估減碳策略投入資本與減碳效益進行優先排序，並且評估比較市場可能的綠電組合，最大化降低減碳所需成本。
R3	市場風險	客戶（消費者）行為改變	客戶要求設置溫室氣體減排短中長期計畫與減量行動計畫，如未積極配合可能會減少訂單或甚至取消訂單。	減少營收：減少訂單、失去客戶	下游客戶	台灣	短期	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 逐步擴大碳盤查範疇，配合客戶要求，制定相關溫室氣體減排短中長期計畫與減量行動計畫。

編號	風險 / 機會類型	項目	風險 / 機會敘述	財務影響	影響對象	地理位置	影響時間點	因應作為
R5	長期性 實體風險	降雨模式 改變	水資源為廠區營運重要資源，依據政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 第六次評估報告的模擬分析結果，台灣的未來可能會面臨豐枯水期差異變大，不降雨日數延長的情形。如發生用水中斷的情形，將使廠區的營運中斷。	營運中斷	自身營運	台灣	長期	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 健策以大園廠與二廠之用水量較多，為因應可能的缺水情況，健策已在大園二廠設有 2000 噸緊急水池，如有停水狀況且送水車無法配合時，可立即啟用，同時供應大園廠與二廠營運所需用水。
O1	資源利用 效率	能資源 效率提升	政府對於溫室氣體、水資源管理與廢棄物處理量能管制趨嚴的情況下，電費、水費與廢棄物處理市場價格皆可預期上漲，能資源使用效率的提升有助於健策降低營運成本，同時提高營運韌性。	節省能源成本、 提升營運韌性	自身營運	台灣	中期	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 各廠逐漸將燈具汰換為節能燈具，以及定期清洗冰水輸送馬達，均可達到節能效果。 ▶ 健策主動訂定能源改善計畫，定期審視空壓機運行效率降低至 80% 時，啟動設備汰換計畫；增加備機選用變頻馬達機組使備載容量可隨需求量調節；針對設備馬達運轉之熱源產生區域，設置獨立阻隔降低空調系統的能耗，以提升能源使用效率；大園二廠優先增設空壓機能源管理系統，大園二廠合計 7 台空壓機可聯網，可線上即時進行最優化操作降低能源使用需求，預定 2024 年增設完成。 ▶ 金屬廢棄物由專業廠商清運後再利用，並採用新式廢水製程，污泥量已大幅降低。 ▶ 各廠廢水回收至製程、冷卻水塔與洗滌塔等再利用，2023 年大園廠回收率達到 23.2%、大園二廠 15%，未來航空城新廠將會使用再生水進一步提升水資源使用效率與穩定性。
O3	再生能源 開發	開發新市場	整體市場的低碳轉型趨勢下，面對潛在客戶的低碳採購策略時具有產品、代工服務的碳足跡數據，以及組織的減碳策略將有助於開發新市場。	增加訂單	下游客戶	歐洲 台灣	中期	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 2023 年已進行產品碳足跡，並取得 ISO 14067 驗證通過。

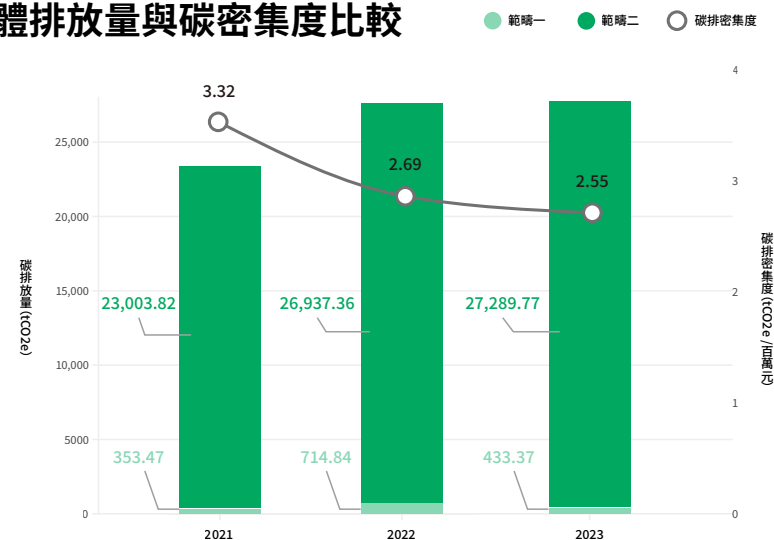
3.1.2 能源與溫室氣體管理

為挽救全球氣候變遷趨勢，在《巴黎協定》訂定世紀末升溫不超過 1.5°C 的目標後，各國政府皆積極回應，台灣首先於 2022 年推動上市櫃公司永續發展路徑，2023 年《氣候變遷因應法》修正通過，加強對企業溫室氣體排放之管理；美國白宮在 2021 年成立國家氣候小組 (National Climate Task Force)，同步正在推行清潔競爭法案 (Clean Competition Act, CCA)；歐盟除早在 2005 就推動碳交易之外，亦於 2023 年啟動碳邊境調整機制 (Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM)。顯見，企業自身營運與產品之溫室氣體排放控管，已是企業管理之重大風險項目。健策主動導入 ISO14064-1:2018 組織型碳盤查針對台灣廠區據點進行盤查，未來將逐步擴大至海外據點，為下一步碳管理做準備。

溫室氣體盤查以範疇二（外購電力）為主要來源，範疇三以員工通勤為主碳排放源。



溫室氣體排放量與碳密集度比較



近三年溫室氣體排放數據統計

	2021	2022	2023
範疇一 (噸 CO2e) ^{註 1}	353.47	714.84	433.37
範疇二 (噸 CO2e) ^{註 2}	23,003.82	26,937.36	27,289.77
範疇一 + 範疇二排放量 (噸 CO2e)	23,357.29	27,652.20	27,723.13
範疇三 (噸 CO2e) ^{註 4}	162	2,078	891
排放密集度 (噸 CO2e/百萬元新台幣營收) ^{註 3}	3.32	2.69	2.55

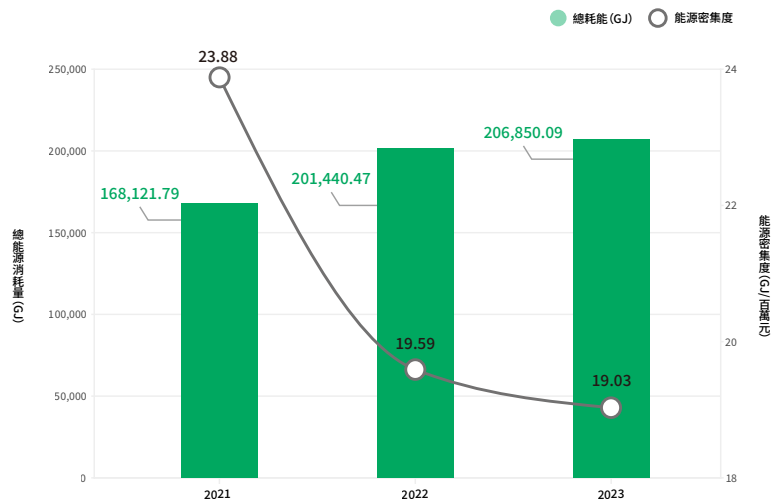
註 1: 溫室氣體排放計算採營運控制權法進行盤查，計算方法為活動數據 * 排放係數 * GWP 值 (排放係數值引用環境部 2019 年公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版，GWP 值係引用 IPCC 第六次評估報告 (2021))，溫室氣體包含二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。

註 2: 2023 年範疇二援引能源局公告 2023 年度電力排碳係數 0.494 公斤 CO2e/度。

註 3: 排放密集度 = 範疇一加範疇二碳排放量 / 百萬元新台幣營收。

註 4: 2022 年度因配合產品碳足跡盤查的輔導，將上 / 下運輸及採購商品之類別納入盤查範疇

總能源耗用量



註：能源密集度計算涵蓋電力、蒸氣、汽油、柴油使用。

近三年能源使用數據統計

	2021	2022	2023
外購電力 (GJ)	156,965.76	188,379.95	191,813.82
蒸氣 (GJ)	8,547.90	10,750.02	9,514.48
汽油 (GJ)	662.87	548.79	634.93
柴油 (GJ)	1,945.26	1,761.71	1,490.85
總能源消耗量 (GJ)	168,121.79	201,440.47	206,850.09
能源密集度 (GJ/百萬元新台幣營收)	23.88	19.59	19.03

註 1：單位熱值來源：經濟部能源局能源產品單位熱值表。

註 2：GJ 為千兆焦耳。



本公司之能源使用，包括外購電力、蒸氣及汽柴油，其中外購電力與蒸氣使用量最大，電力主要用於廠房生產、照明及空調系統等設備用電，蒸氣主要用於生產製程。汽柴油主要提供發電機、堆高機與公務車使用。2023 年能源總消耗量為 206,850.09 千兆焦耳 (GJ)，能源使用量相較 2022 年因產能擴大而增加。但能源密集度受惠於產線效率提升與節能措施，自 2021 年的 23.88 下降至 19.03 千兆焦耳 GJ / 百萬元新台幣。

本公司最大的溫室氣體排放源與能源耗用皆為電力，現況已展開溫室氣體減量的各項措施，包括推動辦公區與廠區燈具汰換、汰換水泵及空壓機運轉優化，減少能源使用同時減少溫室氣體排放，2023 年已節省合計 197,170 kWh 電力，合計減少溫室氣體 97.40mt CO₂e。

推行措施	節電 (kWh)	溫室氣體減排量 (mt CO ₂ e)
汰換燈具	91,353	45.13
空壓機冷卻器清洗保養	97,736	48.28
冰水輸送馬達更換節能馬達	8,081	3.99

鑑於氣候風險的嚴重性，本公司致力於推動低碳製造，生產製造採用最佳技術降低溫室氣體排放，並規劃導入 ISO 50001 能源管理系統，持續提升能源使用效率，未來也將推動子公司進行溫室氣體盤查，自主設定減碳目標包含溫室氣體排放密集度、節電比率、再生能源使用率以及溫室氣體查證涵蓋率。

目標年	排放減量目標 (tCO ₂ e/ 百萬元新台幣營收)	節電目標	再生能源 使用率	溫室氣體查證 涵蓋率
短期 2024	3%	1%	-	台灣子公司涵蓋率 100%
中期 2027	14%	5%	2%	海外子公司涵蓋率 50%
長期 2030	28%	10%	15%	海外子公司涵蓋率 100%

註：排放減量與節電目標基準年為 2023 年。

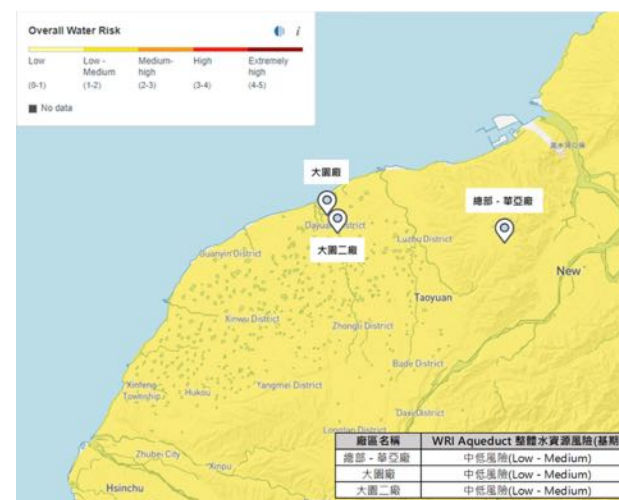
健策預計於 2024 啟動既有廠房 (華亞 / 大園二廠) 設置太陽光電，增設 576kW 的裝置容量，預計每年可提供 690MWh 電力自發自用；2027 年完成航空城的新廠房，該廠設計已納入太陽能光電系統，未來增設 304kW 的裝置容量，預計每年可提供 520 MWh 電力自發自用，可顯著降低公司生產製造的碳足跡，邁向低碳製造新時代。

3.2 污染防治管理

3.2.1 水資源管理

近年來，隨著氣候變遷加劇，國際間對於水資源管理的重視度提升，而台灣政府為因應越發稀缺的水資源，促進企業節水並落實用水正義，自 2023 年起針對高耗水企業開徵耗水費。健策精密面對外在的水環境壓力及規範，將逐步落實水資源永續管理。

除了將水資源相關風險納入 TCFD 風險管理機制，也藉由世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 的渡槽水風險地圖 (Aqueduct Water Risk Atlas) 評估工具進行各營運據點的整體水資源風險評估。依據分析結果總部 - 華亞廠區、大園廠及大園二廠皆評估為低到中度風險。為避免因氣候變遷導致缺水風險提高，我們將持續檢視用水情形並監控該風險，以評估用水優化相關策略。



註：此為利用 WRI 之渡槽水風險地圖針對健策各營運據點進行整體水風險評估的結果 (查詢日期為 2024 年 6 月)。

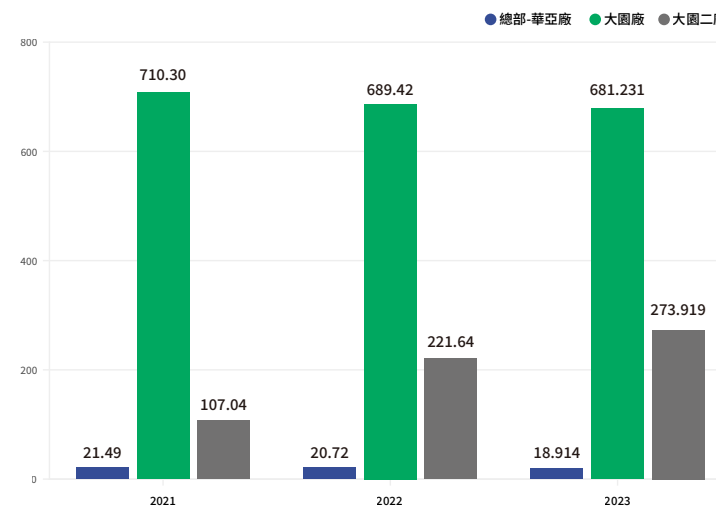
取水、排水與耗水量

健策所有廠區水資源來源主要來自自來水，非來自地表水及地下水。廠區內用水包含生活用水、製成用水、供冷卻水塔及洗滌塔回收用水…等，取水來源為石門水庫。

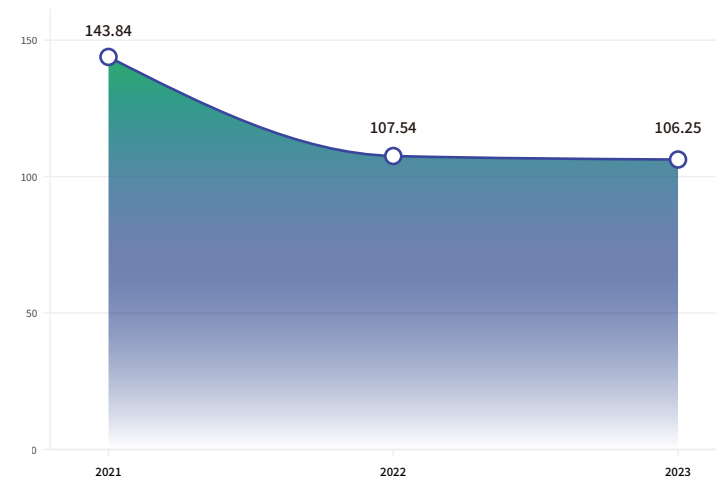
用水項目		廠區	2021	2022	2023
取水源	第三方水 (自來水)	總部 - 華亞廠	21.49	20.72	18.914
		大園廠	710.30	689.42	681.231
		大園二廠	107.04	221.64	273.919
		合計	838.83	931.78	974.064
取水量		總部 - 華亞廠	21.49	20.72	18.914
		大園廠	710.30	689.42	681.231
		大園二廠	107.04	221.64	273.919
		合計	838.83	931.78	974.064
排水量		總部 - 華亞廠	11.00	13.38	14.85
		大園廠	641.96	605.58	626.73
		大園二廠	105.07	216.74	242.12
		合計	758.03	835.70	883.70
耗水量		總部 - 華亞廠	10.49	7.34	4.06
		大園廠	68.34	83.84	54.50
		大園二廠	1.97	4.90	38.54
		合計	80.80	96.08	97.10

註：排水皆經過污水處理廠後，確認符合法規標準後最終排入接受水體。

水資源使用數據



用水密集度 (用水量 (公噸) / 百萬營收)



註：用水量 = 取水量 + 回收用水量。

2023 年製程廢水排放量為 825,336 噸，製程廢水排放皆滿足台灣法規，並依法進行廢水處理與水質檢測，定期監控廢水排放狀況並進行操作調整，廢水水質數據依檢測報告統計，近年排放水質皆符合水污染防治法 - 放流水排放標準。我們將持續監管廢水，未來營運據點如有不符合排放要求，將立即啟動矯正改善計畫。

本公司廢水特性主要可分為：一般製程清洗廢水、脫脂廢水、高濃度氟系廢水、氟系廢水、微蝕清洗水、硫酸鎳清洗水、氟化金鉀清洗水及氯化鈹清洗水。因每年度生產的產品品項及數量不同，製程廢水中所含污染物濃度亦有所差異，相對年度最終排放水質也呈現增減變化。

廢水水質排放數據 (水質指標：平均濃度)

公司	廢水種類	年度	水溫	化學需氧量 (COD)	懸浮固體 (SS)	氫離子	銅	鎳
總部 - 華亞廠 ^註	生活污水	2023	-	239.00	43.00	-	-	-
大園廠	製程廢水	2021	16.10	16.10	2.78	7.15	0.03	0.05
		2022	22.98	22.98	2.55	7.23	0.22	0.13
		2023	25.80	25.80	2.70	7.13	0.04	0.09
大園二廠	製程廢水	2021	26.55	12.77	1.67	7.67	0.24	0.07
		2022	24.53	12.48	2.05	7.40	0.03	0.12
		2023	26.63	14.20	1.58	7.20	0.05	0.28

註：總部 - 華亞廠無產生製程廢水，生活污水納管至園區污水處理廠，水質檢測數據係依據園區污水處理廠公布為主。(2021 年及 2022 年無相關數值參考)

廢水處理流程簡介

1. 一般製程清洗廢水

調勻槽 → pH 調整槽 → UF 膜緩衝槽 → UF 膜反應槽 → 中間槽 → 中和槽 → 放流槽

2. 脫脂廢水

脫脂調勻槽 → 脫脂批次處理槽 → 板框式壓濾機

3. 高濃度氟系廢水

高濃度氟系廢水收集槽 → 氟系廢水調勻槽

4. 氟系廢水

氟系廢水調勻槽 → 氟系第一氧化槽 → 氟系第二氧化槽 → 廢水調勻槽

5. 微蝕清洗水

硫酸銅 / 硫酸鎳廢水收集槽 → 批次處理槽 → 銅 / 鎳污泥暫存槽 → 板框式壓濾槽

6. 氟化金鉀清洗水

調氟化金鉀廢水收集槽 → 氟化金鉀樹脂塔 → 氟系廢水調勻槽

7. 氯化鈹清洗水

氯化鈹廢水收集槽 → 氯化鈹快混槽 → 氯化鈹緩衝槽 → UF 膜反應槽

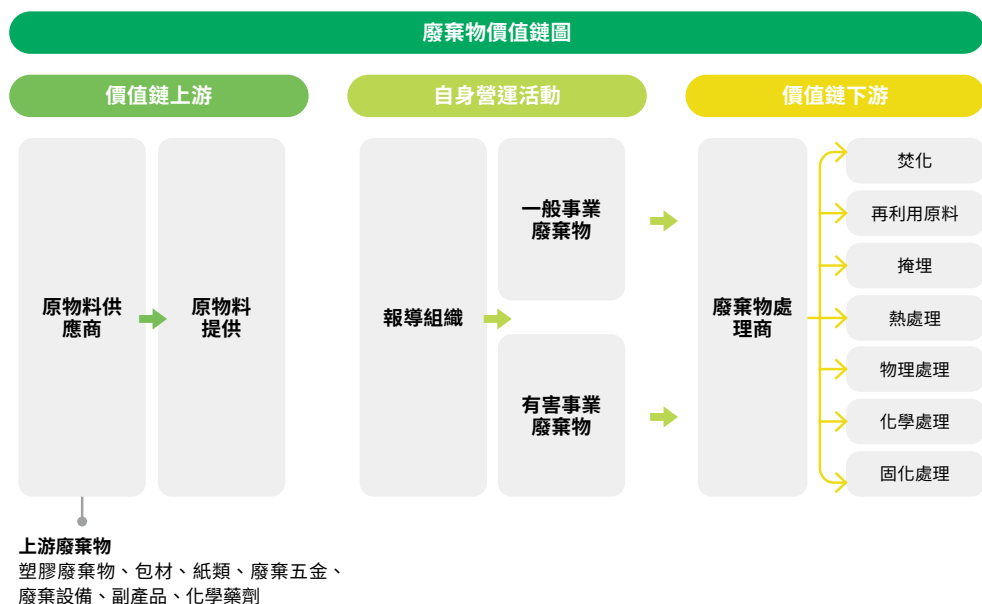
節水及廢水管理

健策自 2021 年起投入節水專案，在大園廠，我們將純水機產出之濃縮水再利用於廠務設施用水需求，統計三年間共節約用水 195.6 千噸。此外針對廢水改善，我們將成品清洗機使用後的水體，經過離子交換樹脂系統回收處理後，再次使用於生產製程，統計三年間亦節水 145.19 千噸。未來我們將逐步健全水資源管理措施，進一步優化廠區用水效率。

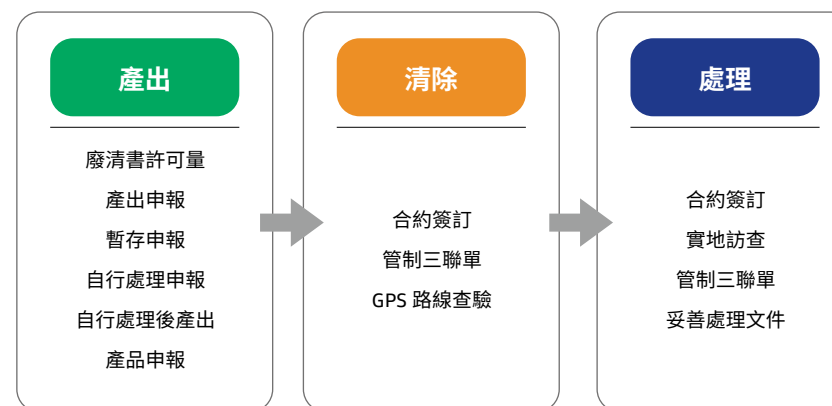
3.2.2 廢棄物管理

本公司廢棄物管理皆依據廢棄物清理法規定執行廢棄物申報及處理，並以降低環境衝擊為主要考量，營運據點內廢棄物以可回收再利用為優先，無法回收者則予集中貯存以焚化處理，無法焚化者才以掩埋方式處理。我們篩選並委託合格清運廠商，嚴密防範污染及危害情事發生，透過實地查訪計劃及 GPS 流向追蹤，設置嚴格清運廠商審查及稽核機制。此外，更推行 ISO 14001 認證，以系統性管理和追蹤廢棄物清理情形與相關數據。本公司針對廢棄物對環境造成的衝擊以價值鏈上游、自身營運以及價值鏈下游三個階段進行評估，並訂定管理做法降低廢棄物對於環境造成的衝擊。

2023 年廢棄物流向



廢棄物運作管理流程



廢棄物產出與處理

健策所產生之廢棄物，分為一般事業廢棄物和有害事業廢棄物，一般事業廢棄物以一般性垃圾、廢塑膠混合物、廢塑膠及廢木材為主，其中廢塑膠及廢木材等廢料以 100% 再利用處理。有害事業廢棄物則以生產過程中電鍍製程之廢水處理污泥為主。

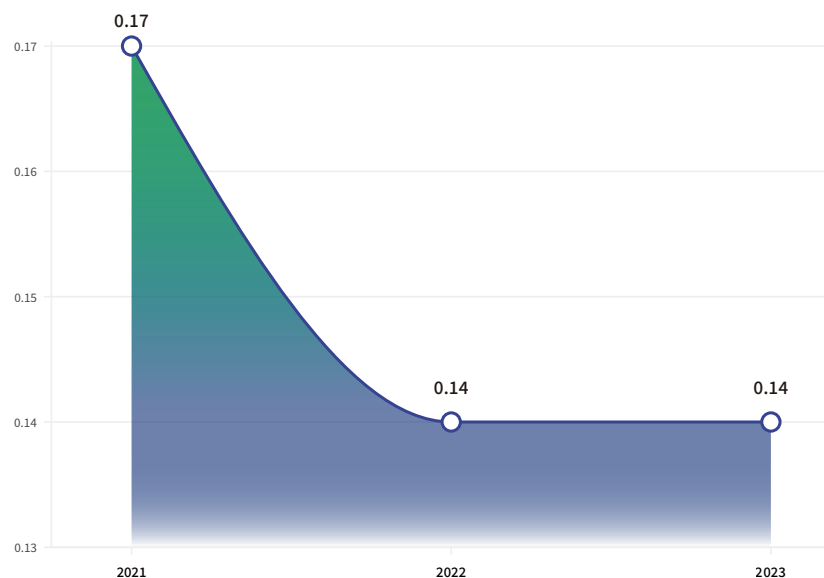
2023 年廢棄物處理方式統計

廢棄物分類	廢棄物名稱	產生量 (公噸)	處理量 (公噸)	處理方式占比 (%)	處理方式
一般事業廢棄物	事業活動產生之一般性垃圾	197.54	197.54	32.40%	焚化 (能源回收)
	非有害性混合廢液	0.57	0.57	0.09%	焚化 (非能源回收)
	廢塑膠	77.43	77.43		
	廢玻璃	2.14	2.14	25.08%	再利用原料
	廢木材	110.54	110.54		
	含貴金屬之離子交換樹脂	0.44	0.44	0.08%	化學處理
	其他單一非有害廢金屬或金屬廢料混合物	1.00	0.06		
	噴砂廢棄物	7.98	7.98		
	含金 (銀、鈮) 之導線架廢料	76.27	76.27	24.72%	物理處理
	廢潤滑油	26.86	26.86		
	廢塑膠混合物	150.91	50.26		
	其他廢玻璃、陶瓷、磚、瓦及黏土等混合物	0.20	0.20	17.66%	洗淨處理
	污泥混合物	33.00	33.00		
有害事業廢棄物	其他腐蝕性事業廢棄物混合物	0.62	0.62	0.08%	焚化 (非能源回收)
	含有毒重金屬及其盛裝容器	0.01	0.01	0.00%	洗淨處理
	電鍍廢棄之氰化物電鍍液	26.83	26.83	3.56%	化學處理
	銅及其化合物 (總銅)	5.36	5.36	0.71%	物理處理
		3.60	3.60	0.48%	再利用原料
	電鍍製程之廢水處理污泥	716.27	707.72	94.48%	
		8.55	1.14%	熱處理	

近三年廢棄物數據統計

廢棄物屬性分類	2021		2022		2023		
	離場	現場	離場	現場	離場	現場	
非有害廢棄物 (噸)	處置移轉	104.06	-	171.77	-	190.11	-
	直接處置	314.74	120.74	378.94	132.62	433.51	134.29
有害事業廢棄物 (噸)	處置移轉	232.25	0.00	218.33	-	707.72	-
	直接處置	394.61	0.03	536.53	0.11	44.96	0.01
清運廢棄物總量 (噸)	1,376.31	-	1,305.57	-	1,376.31	-	

廢棄物密集度 (廢棄物產生 (公噸) / 百萬營收)



廢棄物減量措施

針對每日清運的事業活動產生之一般垃圾，過去健策僅與一間處理廠簽約，在該處理廠執行歲修或餘裕量不足時，直接影響一般垃圾的去化情形，造成貯存空間不足、影響人員動線、產生發酵惡臭味等問題。2022年起公司以短程並擁有清運機動性為評估基準，並以能減少清運過程產生的溫室氣體為考量，同時將在地化處理為首選，增加一般垃圾備用處理廠數量，有效降低每日清運的去化風險。

此外，2023年起公司著眼於將廢棄物零掩埋，對表面處理在生產過程會產出的噴砂廢棄物尋求其他處理方式。過去，在產出一定量後我們會以高強度的透明塑膠袋將噴砂廢進行封裝，再投入太空包貯存收集，最後委由清運廠商載運至處理廠進行掩埋。掩埋處理法對於溫室氣體、土地使用及鄰避性的環境影響較大，無形中提升了碳社會成本，架高企業的廢棄物外部成本，且無法回應外界對循環經濟的期待。在合規性管理、清運查驗及清理稽核多個評估面相後，我們以物理處理法取代掩埋法，降低對環境的衝擊，同時亦取得廢棄物妥善處理文件，避免因轉化處理法而徒增的棄置風險。

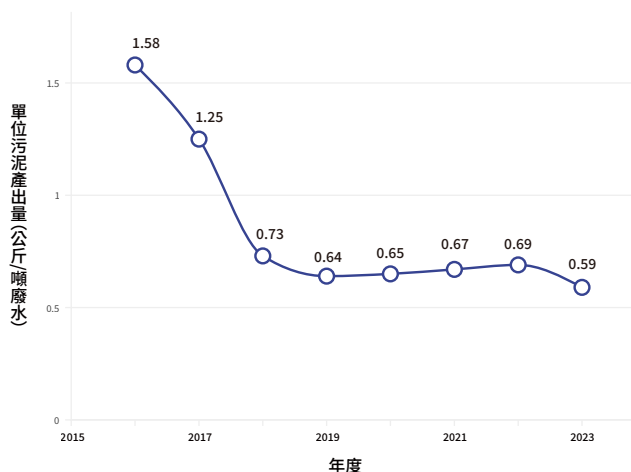
未來我們將持續藉由製程設計、技術提升及持續倡導物料再利用等作法，從源頭減少廢棄物排放。

廢水污泥減量計劃

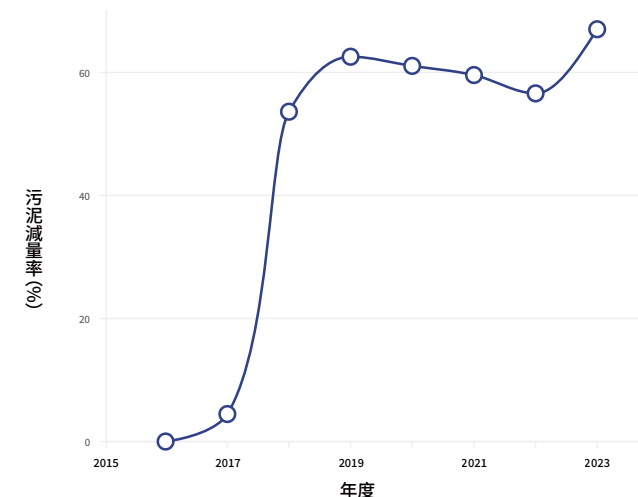
電鍍產業所產生之廢水含有各類污染物，為求達到放流水質標準，過去以傳統化學混凝技術處理，須添加大量混凝藥劑及絮凝劑將污染物聚合沉澱，而形成大量的有害污泥。為減少有害污泥產生，健策大園廠於 2017 年起進行廢水污泥減量計劃，並於該年度起至 2019 年間，陸續建置廢水處理膜組系統，藉由系統降低化學品投藥量，以達到污泥減量目的，計畫執行首年即達成 20.9% 之污泥減量率。2019 年度完成全廠薄膜處理系統建置後，污泥減量率更達到 59.5%，自 2019 年運行至 2023 年，統計累積污泥減量率 58.9%，平均污泥總減量約為 67.9 噸 / 月。

2024 年初，我們更與廢水處理設施供應商共同，以該膜濾系統徵選經濟部產業發展署「促進產業共生與能資源整合計畫」優良國產環保設備標竿企業。新型膜濾系統取代了傳統混凝沉澱處理，在汙泥減量同時達到節省成本、能源效率提升、設備及耗材耐用度提升及產品性能提升等效益。

污泥產出量走勢



污泥減量率走勢



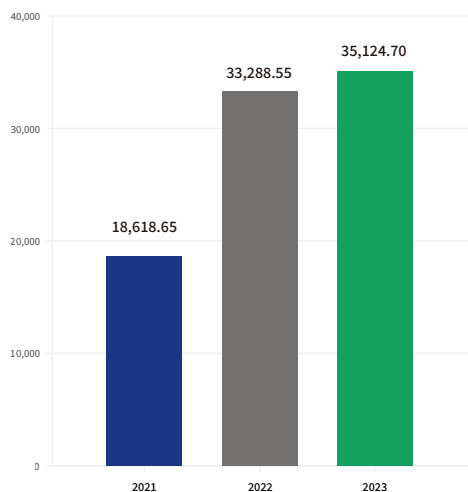
年度污泥產出量 & 總減量統計

年份	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	總計
年度廢水處理量 (噸)	554,688	591,866	728,460	790,943	744,173	715,926	710,762	685,920	4,968,050
理論污泥產出量 (噸)	876.3	935.1	1,150.9	1,249.6	1,175.7	1,131.1	1,122.9	1,083.7	7,849
實際污泥產出量 (噸)	876.3	737.3	534.1	504.4	485.9	477.5	492.4	405.8	3,637
單位污泥產出量 (公斤 / 噸)	1.58	1.25	0.73	0.64	0.65	0.67	0.69	0.59	0.73
污泥總減量 (噸)	0.0	197.8	616.7	745.2	689.8	653.6	630.5	677.8	4,211

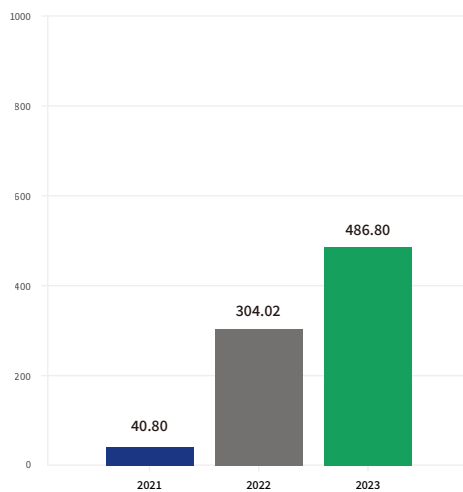
3.2.3 空氣污染

2023 年空氣污染物排放主要包括懸浮微粒與有機廢氣。我們藉由濕式洗滌塔及袋式集塵機等符合法規標準各種防制設備，處理製程氣體並控制空氣污染排放濃度。近年因公司產能持續擴充以及受每年度原物料使用量差異影響，揮發性有機物 (Volatile organic compounds, VOCs) 排放量逐年增加；懸浮微粒部分，則因自 2022 年第三季起增加統計電鍍製程使用電力推算的粒狀污染物排放量而大幅增加。

歷年 VOC 及懸浮微粒排放量 (單位：公斤)



VOC



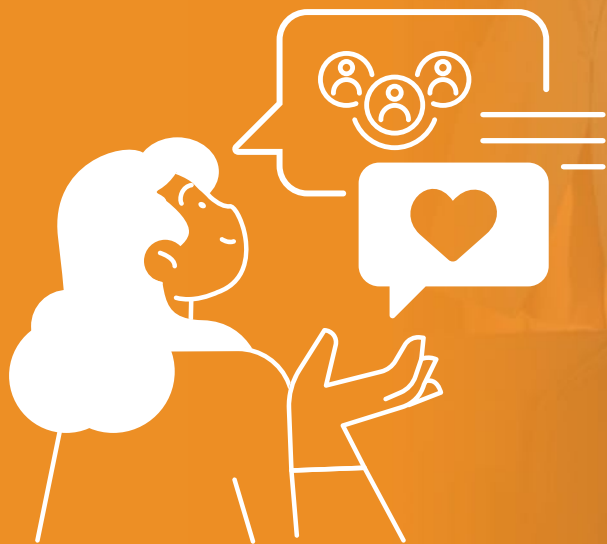
懸浮微粒



在營運持續擴大的未來，除原有的定期保養與巡檢外，排放管理計畫將持續針對操作人員授予教育訓練，維持系統的正常操作並確保排放之氣體不危害生活環境。公司更預計於 2024 年進行廢氣洗滌塔汰換，透過防制設備更新進行源頭管理及改善，確保產線製程廢氣經過妥善且有效的處理，以降低空氣污染排放濃度造成的環境衝擊。

共融職場與共榮社會

- 4.1 人力雇用及政策
- 4.2 人才發展與培育
- 4.3 安全健康職場
- 4.4 社會參與



4.1 人力雇用及政策

4.1.1 人力結構

員工是本公司最重要的資產，也是企業永續發展的基石。公司深刻認識到保持良好的勞雇關係對於公司的重要性。我們致力於打造一個多元包容的職場環境，鼓勵和重視每位員工。我們以專業能力及工作經歷為依據，遵循性別工作平等法及國際公認的基本人權標準，不因性別、種族、年齡、婚姻狀況、政治立場、宗教信仰或國籍而有差別待遇。以尊重專業、平等與多元化的態度，致力於打造一個健康、可信任的工作環境。截至 2023 年底，健策員工總人數為 1,755 名正職員工，其中男性有 1,036 人，女性有 719 人。截至 2023 年底，非員工之工作者共有 31 人，主要為警衛、清潔、團膳幫廚等承攬商人員。



2023 年員工各類型分佈

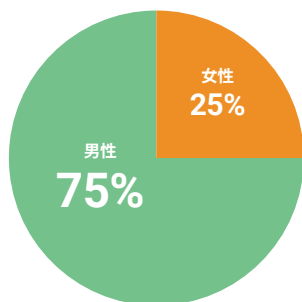
項目	分類	男性	百分比	女性	百分比	總計	百分比
職務	高階主管	18	1.02%	1	0.06%	19	1.08%
	中階主管	117	6.67%	44	2.51%	161	9.18%
	一般間接人員	151	8.60%	111	6.32%	262	14.92%
	一般直接人員	750	42.74%	563	32.08%	1313	74.82%
總計		1,036	59.03%	719	40.97%	1,755	100%
年齡	<30 歲	189	10.77%	104	5.93%	293	16.70%
	30-49 歲	752	42.85%	543	30.94%	1295	73.79%
	≥ 50 歲	95	5.41%	72	4.10%	167	9.51%
總計		1,036	59.03%	719	40.97%	1,755	100%

- 註 1：以 2023/12/25 當日在職人數統計以上數據。
- 註 2：高階主管及中階主管為主管職體系，承擔管理職責者；直接人員為涉及生產直接相關人員，間接人員為其他專業人員。

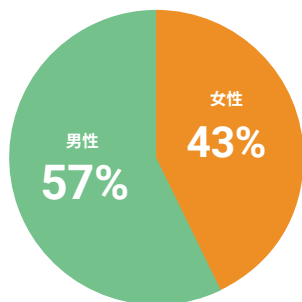
4.1.2 多元友善職場

無論是屬主管或非屬主管人員，對女性員工的僱用人數皆維持一定水準，並堅持公平對待每一位員工，提供工作保障，選才與升遷過程中不因性別而有所區別。透過公平發展的職場環境，同時不斷完善福利制度，創造有利於女性員工長期留任的環境。我們相信通過這些努力，員工能夠充分發揮個人價值，為公司及社會作出更大的貢獻。

2023 年主管人員男女比例



2023 年非主管人員男女比例



2023 年男性與女性員工基本薪資比例

類別	男性	女性
高階主管	1	0.92
中階主管	1	0.86
一般間接	1	0.81
直接人員	1	0.87

2023 年男性與女性員工整體薪酬比例

類別	男性	女性
高階主管	1	0.55
中階主管	1	0.88
一般間接	1	0.81
直接人員	1	0.88



本公司致力於打造多元友善的職場環境，截至 2023 年底，共僱用 14 位身心障礙人士（其中包含 4 位重度身心障礙者），已超過公司在 2023 年法定的身心障礙者僱用員額。為了讓身心障礙同仁能夠快速熟悉工作並融入健策大家庭，我們針對其學習進度及適應情形，彈性適當調整工作內容。此外，截至 2023 年底，共聘用了 669 位具外籍身分的同仁。我們相信，這些多元背景的員工不僅能為公司帶來更多元的視角與創新思維，也能進一步推動公司的持續發展。再者，為提升中高齡者勞動參與，促進其再就業，2023 年共錄用 22 位中高齡同仁，健策相信此舉不但能維護中高齡者就業權益，落實尊嚴勞動，亦有助於推動健策內部世代合作與經驗傳承。未來，將繼續致力於推動多元化和包容性，創造一個人人都能發揮潛力的工作環境。

4.1.3 人才吸引與留任

新進員工注入企業的新動力，為公司注入新的想法和創意，提供新的技能和專業知識，進一步豐富公司的多元性和競爭力。新員工代表了公司的未來，他們的參與是實現長期成功的關鍵。同時，也了解到員工離職是企業生活中不可避免的一部分。因此，致力於不斷招募優秀的新進員工，並且保持對離職員工的關心，也採取積極措施，包括擴大新進人員的招募、提供職涯發展計畫、持續的員工培訓，以確保公司團隊的穩健成長。我們深信，透過吸引和保留最佳人才，將實現永續發展，為公司的未來打下堅實的基礎。

2023 年新進員工總數及比例

年齡分佈	男性	百分比	女性	百分比	總計	百分比
<30 歲	82	43.39%	37	35.58%	119	40.61%
30-49 歲	111	14.76%	88	16.21%	199	15.37%
≥ 50 歲	7	7.37%	1	1.39%	8	4.79%
合計	200	19.31%	126	17.52%	326	18.58%

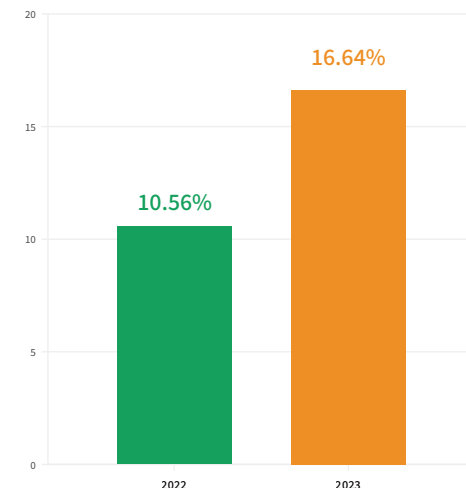
2023 年離職員工總數及比例

年齡分佈	男性	百分比	女性	百分比	總計	百分比
<30 歲	58	30.69%	37	35.58%	95	32.42%
30-49 歲	104	13.83%	78	14.36%	182	14.05%
≥ 50 歲	13	13.68%	2	2.78%	15	8.98%
合計	175	16.89%	117	16.27%	292	16.64%

註 1: 新進正職員工比例 = (2023 年該分類正職新進人數) ÷ (2023/12/25 當日員工人數)。

註 2: 正職員工離職率 = (2023 年該分類離職人數) ÷ (2023/12/25 當日員工人數)。

最近兩年度離職率



2023 年本公司全體離職率為 16.64%，相較前一年度增加，主係本公司受人才市場競爭影響，各家企業不斷祭出利多政策，增加員工轉換工作誘因。針對離職的同仁，我們由用人單位和人力資源共同進行訪談，了解同仁離職原因，以利持續精進及檢討用人政策。即使受到人才市場競爭影響，仍持續透過不同措施來滿足公司人才需求，以維護公司未來成長動能所需。

4.1.4 生育支持

本公司非常重視員工的家庭生活以及支持生育，相關政策有妊娠期間開放友善停車方案及設置哺乳室，且深知育嬰假對員工及其家庭的重要性，因此，本公司不僅嚴格遵循相關法律規定，更致力於確保每位員工，無論性別、職稱或工作地點，都能平等地享有完整的育嬰假權利。我們的目標是營造一個多元且包容的工作環境，讓所有員工都能安心運用這項政策。



2023 年育嬰留職停薪統計

項目	男	女	合計
享有育嬰假的員工總數 (A)	60	41	101
實際使用育嬰假的員工總數 (B)	6	9	15
休完育嬰假後應該復職的員工總數 (C)	7	12	19
休完育嬰假後，在 2023 年復職的員工總數 (D)	5	7	12
休完育嬰假後，在 2022 年復職的員工總數 (E)	3	8	11
休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數 (F)	3	8	11
育嬰留職停薪申請率 (B/A)	10.0%	22.0%	14.9%
復職率 (D/C)	71.4%	58.3%	63.2%
留任率 (F/E)	100.0%	100.0%	100.0%

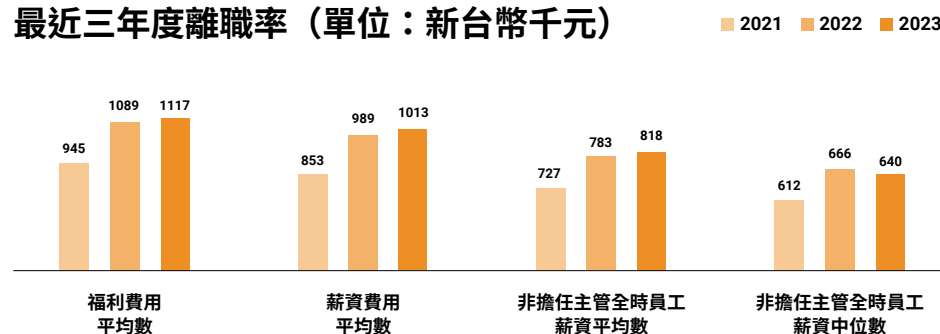
- 註 1: 復職率 = (育嬰假後實際復職的員工總數 / 育嬰假後應該復職的員工總數) x 100。
- 註 2: 留任率 = (休完育嬰假復職後十二個月仍在職的員工總數 / 上個報導期間內休完育嬰假後復職的員工總數) x 100。

除了育嬰假制度外，健策還提供生育補助、好孕購物金 (凡符合申請條件者，主動向醫務室通報並完成職醫母性健康保護評估，即可申請好孕購物金自行選購等值之母嬰相關用品)、陪產假、哺乳室及幼兒托育特約廠商等多元的福利，旨在給予每位父母在育嬰階段最全面的支持。我們希望通過這些措施，為員工及其家庭提供最大的便利和關懷，讓他們在工作與家庭生活中取得平衡，安心地投入工作。

4.1.5 員工薪酬及福利

本公司重視員工的薪資福利，致力於規劃完整的薪酬制度和良好的工作環境。我們的整體薪酬體系包括基本薪資、津貼、獎金和酬勞。定期分析人才市場的薪資趨勢和競爭力水準，並根據公司的營運目標制定適宜的整體獎勵方案，提供具激勵性的報酬。這些措施旨在吸引、留任、激勵並培育優質人才，確保公司的長期發展和競爭力。近年員工薪資平均數、員工福利平均數、非擔任主管全時員工薪資平均數及中位數如下：

最近三年度離職率（單位：新台幣千元）



除了前述薪酬外，也另外提供多項獎金、津貼及補助，不僅是希望能照顧員工生活各方面，也希望能與員工共同成長。

年終獎金 / 員工酬勞

為了表彰員工的貢獻並分享公司經營的成果，每年根據營運績效發放年終獎金。此外，每年由盈餘中提撥部分金額作為員工酬勞（2023 年度提撥 10%），感謝員工的辛勤付出。年終獎金和員工酬勞與公司的整體營運績效及個人績效緊密相連，確保獎勵公平公正，並能真實反映每位員工的努力與貢獻。

改善提案獎金

重視每一位員工的想法，為進一步激發同仁創新潛力及促進團隊精神，故設有提案改善獎金。凡對公司經營有益之改善意見、發明、構想均可做為提案之內容。每月經審查通過後，於當月薪資中發與獎金。

年資獎勵

深信員工的持續奉獻是公司成功的基石。為了感謝多年來的辛勤付出和忠誠度，我們設立了年資獎勵制度。根據服務滿一定年限以上之員工給予公開表揚及頒發紀念金幣，以示健策對員工的感謝，並激勵員工持續與我們攜手共進。

其他福利措施

- 本人及子女結婚補助
- 員工結婚、喪葬及生育補助，並額外提供好孕購物金（凡符合申請條件者，主動向醫務室通報並完成職醫母性健康保護評估，即可申請好孕購物金自行選購等值之母嬰相關用品。）
- 生日禮金、勞動節 / 端午節 / 中秋節三節獎金及年終尾牙聚餐摸彩。
- 員工伙食補助與員工餐廳員工宿舍
- 員工本人及眷屬旅遊補助及參與社團補助。
- 定期免費員工健康檢查及職醫臨廠駐診

本公司除了遵循法律要求，提供員工基本勞健保外，亦為全體員工提供額外的團體保險保障，其保障涵蓋壽險、重大疾病險、意外險、職業傷害險、住院醫療險、重大燒燙傷及海外緊急救援，以保障員工在各種情況下都能得到適當的照顧。同時，我們也遵守政府「勞動基準法」及「勞工退休條例」規定，提撥新舊制退休金。

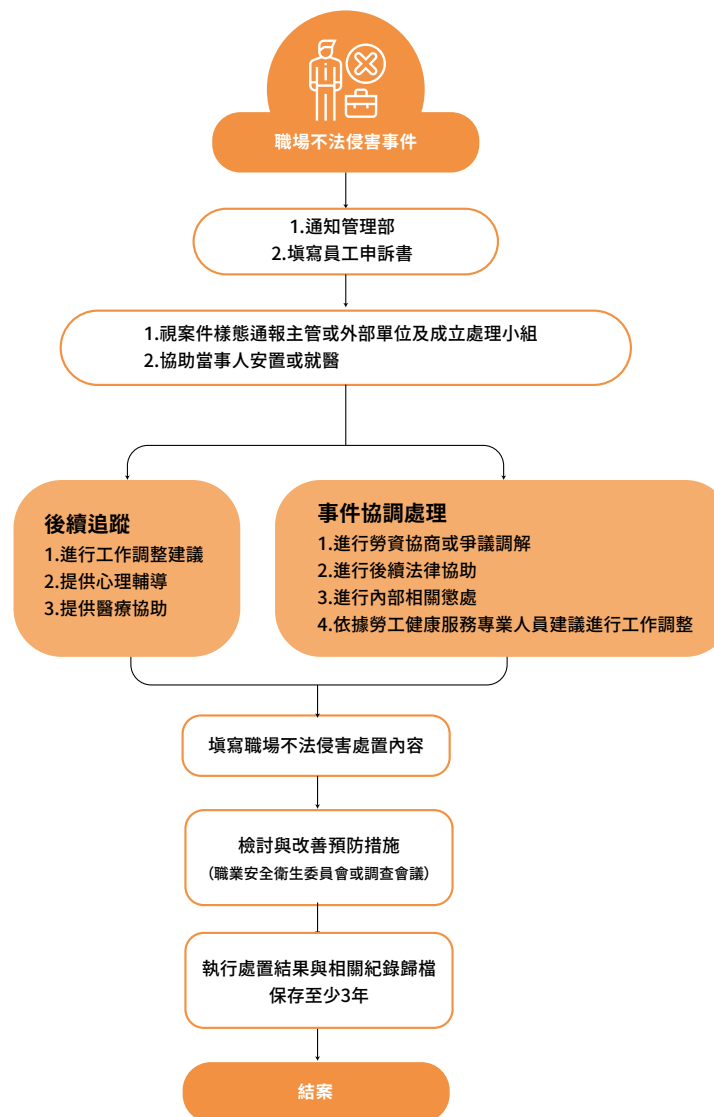
4.1.6 勞資溝通及申訴

本公司致力於創造透明且開放的工作環境，為了建立有效的勞資溝通，公司提供多種勞資溝通管道，讓員工能夠分享自身意見。我們定期舉行勞資會議及外籍員工季度溝通會議，每季一次，以討論各種議題和解決問題。此外，公司提供專用投訴專線（0928-618-137），讓員工可以隨時反映問題或提出建議。我們還設立了舉報信箱（Spokesperson@jentech.com.tw），供員工匿名或非匿名提交擔憂或報告。為了更好地滿足員工需求，我們在各廠餐廳及員工宿舍設立了總經理信箱，提供便捷的方式讓員工隨時提交建議和反饋。此外，公司每半年至少進行一次員工意見調查，確保每位員工都有機會參與，進一步促進公司的發展和改進。

我們亦相當重視職場不法侵害事件，特別是性騷擾或歧視事件，除定期及不定期針對本國籍及外國籍員工進行宣導外，另訂有「執行職務遭受不法侵害預防計管理辦法」，針對每起案件，進行列管追蹤，確保每一起申訴都能得到妥善處理，並提供必要支持和保護給當事人。

性騷擾防治宣導講座

執行職務遭受不法侵害預防管理辦法



4.2 人才培育

4.2.1 教育訓練與發展

在瞬息萬變的商業環境中，企業面臨著前所未有的挑戰。市場動盪、未來難料、情勢複雜且模糊不清，已成為企業必須接受的新常態。在這種情況下，一家公司最寶貴的資源就是其員工。為了讓人才能夠迅速適應外部競爭、科技進步和政策調整，我們公司將人才培育列為提升競爭力的核心策略之一。提供了多元化且完整的教育訓練體系，鼓勵員工不斷學習、創新與突破。我們的教育訓練可分為以下體系：



通識

通識課程包含依法令及公司內部規範之職業安全衛生相關訓練外，亦包含各職能核心能力課程，如品質控制、製程管理、統計分析、風險管理、異常處理內稽內控及財務管理等。



管理

為不同層級的管理人員，特別是基層和中層管理者，提供專門的領導力培訓課程。這些課程旨在提升主管的管理能力，培養有效的領導技巧，幫助他們更好地管理團隊、提高效率。



功能

根據不同製程和職能需求，制定人才培訓計劃。培訓內容涵蓋多個專業領域，包括產品工藝、模具開發與設計、製程技術以及環境管理等。這些培訓旨在全面提升員工的專業技能，從而改善產品品質，最終達到提高客戶滿意度的目標。

2023 年每名員工接受訓練的平均時數 - 依性別

類別	訓練總時數	人數	平均受訓時數
男性	6,432.5	2,259	2.85
女性	2,810.5	965	2.91
合計	9,243	3,224	2.87

2023 年每名員工接受訓練的平均時數 - 依員工類別

類別	訓練總時數	人數	平均受訓時數
高階主管	21	14	1.5
中階主管	2,015.5	681	2.96
一般間接人員	2,413.5	1,016	2.38
一般直接人員	4,793	1,513	3.17
合計	9,243	3,224	2.87

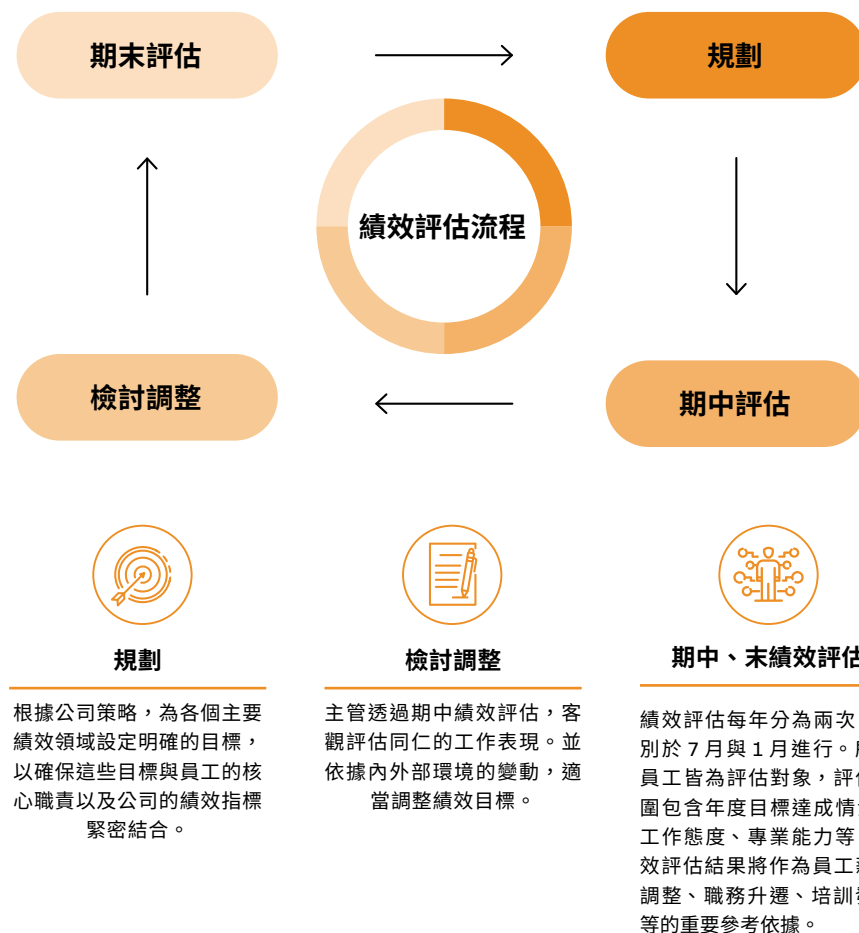
4.2.2 績效管理機制

績效管理制度的核心精神在於建立一個能激勵員工、促進組織成長的良性循環。透過設定清晰的目標、提供即時的反饋、以及量化的績效評估，我們期望能幫助每一位員工充分發揮潛能，並實現組織的長遠目標。從部門年度目標到個人績效指標，我們透過完整的績效管理體系，藉由定期考核追蹤進度，以確保每位員工都能為公司目標貢獻一份心力。績效考核適用於所有員工，不論是管理職、間接人員與直接人員，皆須定期接受績效考核。

定期接受績效檢視的員工百分比

類別	接受定期績效及職涯發展檢視的員工人數	平均受訓	
		人數	時數
高階主管	19	19	100%
中階主管	161	161	100%
一般間接人員	259	262	99% ^註
一般直接人員	1,306	1,313	99% ^註
合計	1,745	1,755	99% ^註

註：差異人數主係績效考核前已離職或留職停薪中員工所致。



4.3 安全健康職場

4.3.1 職業安全衛生管理

本公司深知職業安全衛生的重要性，我們深信，唯有提供安全健康的工作環境，才能讓每一位工作者安心工作，從而創造出高效率與高品質的工作績效。為確保工作場所是充分保護員工的地方，公司依循 ISO45001 標準及 P-D-C-A 精神導入職業安全衛生管理系統，並通過第三方驗證。管理系統之涵蓋對象包含員工及非員工之工作者，涵蓋範圍 100%。

為了建立良好的參與管道，依循「職業安全衛生法」設立了安衛環保推行委員會，並定期每三個月召開會議，討論與安全衛生相關的各種事項。該委員會共有 12 名成員，其中 4 位係勞資會議推選出的基層員工擔任之勞工代表。委員會成員依法參與對職業安全衛生政策提出建議、審議職業安全衛生訓練計畫、各項安全衛生提案、作業環境監測、各項危害之預防措施及參與職業災害調查報告等。此外，所有員工均可透過各層級會議、舉報專線及電子信箱或設於各廠餐廳及員工宿舍設立之總經理信箱，提出任何與職業安全衛生有關之建議。



2023 年安衛環保推行委員會重點討論事項及改善事項

討論事項

- 對公司擬訂之職業安全衛生環保政策提出建議。
- 協調、建議安全衛生、環保自主管理計畫。
- 研議安全、衛生、環保教育訓練實施計畫。
- 審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。
- 研議健康管理、職業病預防及健康環保促進事項。
- 研議各項安全衛生環保提案。
- 研議自動檢查及安全衛生稽核事項。
- 研議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。
- 研議職業災害事故調查報告。
- 安全衛生、環保管理績效。
- 研議承攬業務安全衛生環保管理事項。
- 諮詢員工代表對安全衛生、環保管理系統及安全衛生環保事務之意見。

改善事項

2023 年共 1 件

華亞廠室外汽機停車場照明改善案：

- 部分燈具已老舊泛黃，造成夜間時停車場的照明亮度不足，尤其周邊大樓夜間燈火關閉時，停車場亮度會更昏暗，造成同仁夜間上下班時的安全疑慮。
- 將原有舊型燈具改為 LED 燈具，加強汽車停車場亮度，平均照度由 60 lux 提升至 100 lux。另於陰暗處新增一組 LED 燈具，加強機車停車場亮度，平均照度由 45 lux 提升至 70 lux。

4.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查

本公司藉由瞭解其風險與機會，及規劃行動因應，以消除危害與降低風險，並提升職業安全衛生管理績效，確保職業安全衛生管理系統可達成預期結果與持續改善，以達成安全健康職場之目標。風險評估作業以各廠區及各單位作業管轄範圍劃分，將作業名稱、操作工作內容、危害可能造成後果之情境描述（危險有害作業內容、傷害的程度）、危害類型、現有防護設施（工程控制、管理控制、防護具）、評估風險、機會、規劃行動及控制後預估風險等記錄後，作為實施危害鑑別、風險與機會評鑑之依據。若有公司內部活動新增或變更、職業災害、虛驚事件、法令更新等狀況時，將隨時進行非例行性的職業安全風險評估，而各單位鑑別人員亦接受風險評估執行方法訓練課程，取得風險評估方法及危害控制鑑別能力。風險評鑑結果如屬應處理風險者，應規劃及實施降低風險之行動，改善行動之優先順序為：(1) 消除危害 (2) 用危害性較小的方式取代 (3) 工程控制 (4) 管理控制 (5) 個人防護具，並納入職業安全衛生目標及管理方案。經上述風險控制措施以持續改善及消除廠內危害，將風險降至最低為目標。每年藉由定期審查風險控制措施之有效性，將審查結果呈高階主管於公開會議中核示。健策持續不斷的進行危害辨識及風險評估，以將事故發生機率降至最低，2023 年額外辨認出的危害及因應措施如下。



辨識出的危害 人員被機械手臂撞擊風險

高風險對象 6 人

因應措施 於機械手臂運作半徑外，增設防護圍欄、光柵、緊急停止開關 (EMO)，避免人員遭撞擊風險。



辨識出的危害 人員碰觸整流器感電風險

高風險對象 14 人

因應措施 於整流器帶電端子部位增設護罩，避免人員感電風險。

本公司遵循「職業安全衛生法」建立一個有效之調查與處理制度，對與工作有關的傷害、不健康、疾病和事故等展開起因及潛在原因的調查，以辨識出職業安全衛生管理系統失誤之處，並採取有效矯正預防措施，以免重複發生與工作有關的傷害、不健康、疾病和事故。事故處理流程如下：

1.

事故通報

發生意外事故現場人員立即執行緊急應變處理工作，並通知事故單位主管與職安室及醫護室人員適當處理受傷人員。

2.

事故調查

事故單位主管召集相關單位組成調查小組共同調查分析事故原因；調查小組由事故單位主管及作業人員、員工代表、職安室及其他相關專業人員進行。

3.

矯正預防措施研擬及實施

事故單位就所分析事故原因，研擬其矯正預防措施，並於實施前完成風險評估，以確保改善後安全衛生風險會降至可接受風險，矯正預防措施應於指定期限內完成，以消弭事故原因，預防再次發生。

4.

改善效果評估

事故之矯正預防措施工作完成後，由職安室確認該矯正預防措施是否有效執行，其風險是否會降至可接受風險，並於當季安衛環保管理推行委員會提報溝通後結案。

5.

預防再發

職安室把各類事故統計、事故原因、矯正預防和處理結果在安衛環保推行委員會及管理審查會上予以審查，並針對重複發生之事故類型採取相關措施，以避免事故重複發生，並在持續改進活動中予以考慮。

6.

員工溝通

對已經處理完成的傷害、不健康、疾病或事故，職安室以內部溝通機制，向各部門及其員工溝通，達到事故預防的目的。



本公司遵循「職業安全衛生法」規定，於新進同仁及在職同仁之安全教育訓練時宣導，若員工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告；員工有權拒絕在不安全環境下工作。且健策不得予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。若員工遭受任何不當處置，可經由「員工申訴管道」直接向公司最高經營層進行申訴。

除了維護健策本身職場之職業安全衛生，亦依循「責任商業聯盟」(Responsible Business Alliance, RBA) 強化員工多元平等與安全衛生管理之相關要求，確保上游供應商提供產品過程及服務有透過適當的監督、管理及績效評估，不間斷的持續改善以滿足公司對職業安全衛生管理的要求。健策藉由供應商稽核輔導的方式，輔導上游供應商加強職業安全衛生管理系統的運作，期盼共創永續健康的工作職場，共同降低職場風險。2023 年公司實地稽核 12 家上游供應商，輔導改善職業安全衛生管理缺失 11 件，缺失改善率 100%。

4.3.3 職業安全衛生教育訓練

我們致力於提升工作者的安全衛生意識和預防災害，通過持續的教育訓練和宣導來強化員工的認知能力，從而降低因不安全行為導致的意外事故。我們針對不同對象，每年定期或不定期地提供職業安全衛生相關培訓，這些對象包括新進員工、在職員工、緊急應變小組和特殊列管人員等。這些培訓旨在確保所有工作者了解環境中的危害因素、遵守安全規定並提高安全意識。此外，我們的職安衛人員和急救人員等均已依法取得相關證照，並按規定完成在職訓練，確保前述人員掌握最新的安全衛生知識。通過這些措施，我們努力營造一個安全可靠的工作環境，保障每一位員工的健康與安全。



2023 年健策職業安全衛生訓練重點項目

訓練課程	對象	參與人次
化學品洩漏緊急應變教育訓練	緊急應變小組成員	11
外籍新進勞工安全衛生	外籍新進員工	1181
交通安全宣導課程	在職同仁	60
在職勞工安全衛生	在職同仁	747
消防安全基本概念及演練	新進同仁 / 消防自衛編組	529
堆高機作業危害預防宣導	堆高機駕駛	17
新進勞工安全衛生	新進員工	1017
環境關聯物質管理	環境關聯物質業務相關同仁	53
工作中的特別危害認知宣導	特殊健檢結果列為二級管理 (含) 以上者	120
年度急救訓練 (CPR+AED)	未接受過訓練者	127

工作中的特別危害認知宣導



年度急救 (CPR+AED) 訓練



化學品洩漏演練



針對教育訓練，採用測驗或問卷的方式評估訓練的有效性。通過這些評估方法，我們能夠檢視培訓效果，並識別需要改進的領域，並針對不足之處進行調整和優化。這些措施不僅有助於提升訓練品質，也確保工作者具備必要的安全衛生知識，從而營造出更安全的工作環境。另外，針對面向外籍同仁的訓練課程，採用外語進行施教，確保外籍同仁都能夠掌握訓練內容

4.3.4 職業傷害和職業病

2023 年本公司未有員工因工作造成死亡，惟共發生 8 起職業傷害，這些職業傷害主要為跌倒、夾傷及切割擦傷，其中包含 1 件因手指捲夾事故導致之嚴重職業傷害。針對該起事件，公司已即時調查發生原因，並完成增設安全裝置暨進行教育訓練及宣導。為防止其他職業災害重複發生，公司亦對每起職業傷害事件進行調查，並根據調查結果針對工作環境進行改善並加強職業安全教育訓練及宣導，致力於實現零災害的目標。於 2023 年，非員工的其他工作者並未發生職業傷害。



緊急沖淋器設置敵腐靈

AED 設置

項目	員工	非員工之其他工作者
總經歷工時 ^{註1}	3,248,296	283,512
a. 一般職業傷害數量 ^{註2}	7	-
b. 嚴重職業傷害數量 ^{註3}	1	-
c. 死亡數量	-	-
可記錄之職業傷害的數量 (a+b+c)	8	-
損工日數	202	-
嚴重的職業傷害比率 ^{註4}	0.31	-
職業傷害所造成的死亡比率 ^{註5}	0.00	-
可記錄之職業傷害的比率 ^{註6}	2.46	-
損工日數比率 ^{註7}	62.19	-
總合傷害指數 ^{註8}	0.39	-

每年針對特別危害作業場所工作之同仁進行特殊作業健康檢查，受檢率為 100%，並依結果進行分級管理，對第二級管理（含）以上者進行健康指導。亦針對各種可能的危害提供並要求確實配戴防護具，避免職業病發生。並利用年度健康檢查之肌肉骨骼酸痛調查表及過負荷量表進行調查，以達早期發現早期預防。公司 2023 年共有 1 列管之職業病案件。該員工為產線技術人員，因頻繁使用雙手導致雙手腕隧道症候群，於 2020 年由職業醫學科醫師現場訪視，經評估診斷為職業病，經治療休養後返回廠內上班，並由職業醫學科醫師進行復工評估及工作調整建議，後續將其由現場技術人員調整為總務行政人員，主要負責入廠登記、廠區巡視等，安排不須頻繁使用到雙手及手部負重之工作，並由醫護人員定期追蹤同仁狀況。

- 註 1：總經歷工時以 2023 年 12 月 31 日止員工及工作者全體人數實際經歷之工作時數加總。
- 註 2：一般職業傷害：損工日數 180 天以內者。
- 註 3：嚴重職業傷害：損工日數大於 180 天以上者，排除死亡人數。
- 註 4：嚴重的職業傷害比率 = 嚴重的職業傷害事件數 * 1,000,000 / 總經歷工時。
- 註 5：職業傷害所造成的死亡比率 = 死亡件數 * 1,000,000 / 總經歷工時。
- 註 6：可記錄之職業傷害比率 = 可記錄之職業傷害的數量 * 1,000,000 / 總經歷工時，亦為失能傷害頻率 (FR)。
- 註 7：損工日數比率 = 損工日數 * 1,000,000 / 總經歷工時，亦為失能傷害嚴重率 (SR)。
- 註 8：總合傷害指數 (FSI) = [(FR X SR) / 1,000]^0.5

4.3.5 職業健康服務與促進

本公司致力於提供安全、健康的工作環境，以確保員工在工作場所獲得最佳的照顧。公司提供優於法規規定之健康檢查，每年實施一般和特殊健康檢查，依據員工健康檢查結果進行健康管理，各廠區皆有設置醫護人員追蹤關懷員工的健康狀況，另外每月有提供職業醫學科醫師駐診服務，服務項目包含健康相關衛教指導、健康諮詢、復工/配工評估等，並透過各項健康促進活動，以預防重於治療的概念，確保工作者之身心健康。



一般健康檢查

提供員工每年優於法規項目與頻率的的健康檢查服務，並針對四十五歲以上中高齡員工提供更優質的檢查項目，除法規規定項目以外，還包含超音波檢查、心電圖檢查、骨質密度等，健康檢查結束後由醫護人員進行健康管理分級，定期追蹤員工健康情形，必要時安排職業醫學科醫師面談，給予相關衛教指導，並依照員工健康情形調整工作內容，保障員工健康安全。

特殊健康檢查

針對廠區特殊作業提供額外健康檢查，依勞保年資滿一年者由醫護人員向勞保局申請勞工保險預防職業病健康檢查補助，投保年資未符合者由公司付費。

健康安全職場措施	項目說明	服務對象
特殊作業健康管理	健康檢查結果列為二級管理以上同仁由醫師進行工作中的特別危害認知講座，提供勞工個人健康指導，三級管理者進一步請職業醫學科專科醫師評估重新分級，必要時將採現場訪視，四級管理者將安排醫師諮詢評估工作適任性，採取危害控制及相關管理措施。(2023年二級以上講座參加人數共102人，無第三、四級管理者)	特殊作業健康管理分級列為二級以上同仁
呼吸防護具生理性評估	針對廠內有配戴呼吸防護具同仁每年會先以問卷調查方式，經由醫護人員及職業醫學科醫師審核後，再將疑似有危害者安排醫師面談並進行後續呼吸防護具適用性評估，2023年評估人數168人。	有配戴呼吸防護具同仁
臨場服務醫師駐診	聘請林口長庚職業醫學科醫師每月至各廠區駐廠，進行健康管理、適工、復工、母性、異常工作負荷評估等，過程中由醫師及醫護人員進行健康風險評估，會同相關單位執行現場訪視，提供相關建議及衛教指導；另外針對心血管高風險族群，依健檢異常程度安排與醫師諮詢後，由醫護人員進行追蹤管理，採取行政管制措施，對於具健康高風險者進行加班時數控管。2023年服務364人。	每位員工
一般健康檢查分級管理	健檢結果會由醫護人員進行分級，列為三、四級健康管理者將由醫護人員或醫師進行衛教指導，2023年共完成338人。	健康管理分級列為三、四級同仁
異常工作負荷	每年依問卷調查結果安排需要面談者與醫師面談，並提供個人建議或工作調整等措施。2023年度完成面談者共43人。	每位員工
人因性預防	每年依問卷調查結果安排疑似有危害者與醫師面談，必要時與醫師、醫護人員、職安人員、現場主管等進行現場訪視，使用適當的人因工程評估方法並提供改善建議或工作調整等措施。2023年度完成面談者共26人。	每位員工
母性保護	公司為鼓勵懷孕同仁提早通報，主動向各廠醫務室通報並完成母性健康保護評估，即可申請好孕購物金(112年申請者12人)，經通報為母性健康保護對象之同仁，應與單位主管、醫護人員及職業安全衛生人員等完成母性工作與健康風險評估，並由醫師進行健康風險分級及建議措施。2023年共完成27人面談。	懷孕至產後未滿一年者
AED設置	各廠區及員工宿舍皆有設置AED設備，以供緊急狀況使用，並於每年度舉辦CPR及AED急救訓練，使員工熟悉使用方法，提高緊急搶救成功率。	每位員工
緊急沖淋器設置敵腐靈	使用酸鹼類化學品之樓層除設置緊急沖淋器外，並增設敵腐靈，為確保意外發生時員工能即時進行處理，避免造成員工安全的威脅，以供緊急狀況使用。	每位員工

此外，還舉辦了一系列健康促進與宣導活動，旨在改善員工的身心健康，提升生活品質。通過這些活動，我們不僅希望提高員工的生活和工作品質，還致力於營造一個更健康、更積極的工作環境。我們相信，只有身心健康的員工才能發揮最佳工作效能，為公司和個人的持續發展貢獻力量。公司未來將持續投入資源，推動更多樣化的健康促進活動，讓每位員工都能享受工作與生活的平衡，實現身心的全面健康。

健康促進活動	活動內容說明	頻率
健康月報	每月由醫護人員彙整近期健康相關資訊，如 COVID-19 最新資訊、流行性疾病、疫苗施打資訊、等，利用公司郵件提供給同仁	每月 / 一次
5 招簡單做、樂活又紓壓	因現代人壓力較高，因此針對異常工作負荷較高及有興趣同仁一同參加紓壓講座	每年 / 一次
動一動消除肩頸酸痛	人因性預防管理依問卷調查≥三分者、平日工作性質需負重、常因腰酸背痛請假之同仁邀請一同參加健康講座	每年 / 一次
一拳致勝代謝症候群	邀請符合代謝症候群的同仁一同參加講座	不定期
CPR+AED 急救訓練	由專業講師進行中文及英文場次，主要邀請未曾受過訓練者參加，期望每位同仁都能參與全民 CPR，並使高危險群多一分保障	每年 / 兩次
年度健檢報告解說	年度健檢後會由專業講師及職業醫學科醫師辦理報告解說，幫助同仁更了解自身身體狀況	每年 / 一次
桃園市肺癌篩檢	配合桃園市政府推動之肺癌擴大篩檢計畫，由醫護人員進行調查並協助同仁報名及預約。	每兩年 / 一次
羽球社	為增進員工互動，藉由羽球運動舒緩工作壓力、穩定情緒、鍛鍊強健之體魄，培養團隊合作之默契，社團每週固定運動 2 小時，公司每季補助金額一萬元。	每週 / 一次



健康月報



5 招簡單做、樂活又紓壓



動一動消除肩頸酸痛



一拳致勝代謝症候群



CPR+AED 急救訓練

4.4 社會參與

4.4.1 社會實踐

健策作為負責任的企業公民，深刻認識到在追求財務效益的同時，也肩負著推動社會關懷和環境永續的重要使命，我們始終秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，積極履行企業社會責任。我們的社會責任實踐主要聚焦於以下幾個方面：



社區發展與安全

定期捐助大園區感天行善協會、北港里守望相助隊、大園區守望相助協會及大園區內海里辦公處，用以支持地方上的慈善工作、鄰里互助及社區發展。另外亦定期捐助桃園市義勇消防總隊第三大隊，用以支持地方消防力量的提升，增強社區應急能力。



關懷弱勢及地方教育

我們定期與不定期捐助桃園市社會救助金專戶、嘉義基督教醫院大樓興建及大園區內海國小、輔仁大學等學校，讓學校有更多的經費推動及發展各式教育及其相關活動。



環境保護

健策自 2019 年起至今長期積極參與桃園市政府環境保護局舉辦之河川認養活動，定期維護管理許厝港、老街溪出海口之河段範圍，並組織同仁參與老街溪出海口淨灘活動。



嘉義基督教智慧手術大樓興建捐贈



輔仁大學捐贈活動



健策參與桃園市政府環境保護局舉辦之河川認養活動



大園區感天行善協會冬令救濟、送暖活動

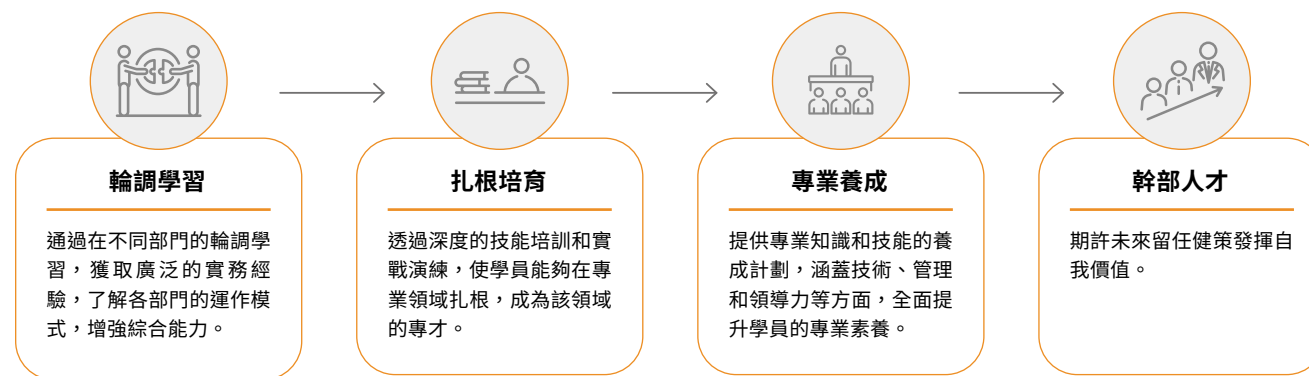


老街溪出海口淨灘

未來，將繼續深化與地方社區的連結，擴大社會參與的廣度和深度，努力成為推動社會進步和可持續發展的積極力量。

4.4.2 產學合作

本公司積極推動產學合作，期望透過系統化的培訓，培育具專業技能的未來人才。董事長與副董事長長期許這些年輕學子能成為公司未來發展的重要支柱，共同為台灣產業注入新動能。公司為建教生及實習生規劃了完善的培訓藍圖，針對不同廠區與科系依據專業需求安排相應的輪調學習單位，透過學習護照記錄個人的成長歷程使學員在多元實務環境中累積經驗，進而提升其職場競爭力並適應未來工作挑戰。公司設置審查委員會，定期評估學員的學習進度，並透過關懷訪談，了解學員的需求，提供最完善的支持。這樣的培訓機制，不僅能確保培訓品質，更能提升學員的學習動機，讓他們成為未來產業的生力軍。



學習護照

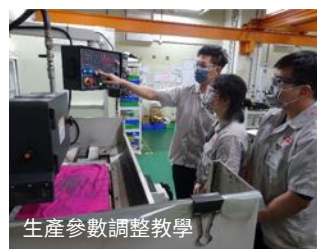


- 1 排定 12 周學習計劃，指導員與學生可以一覽學習進度，並可視各別學習進度調整最適宜的內容
- 2 紀錄學習過程，依據部門設定的學習藍圖依序學習，並有專業指導員進行教授。
- 3 學生檢視自我學習狀況，並透過人資關懷與訪談，了解學生工作情況與心靈照顧。
- 4 透過實作評估確認手順、標準動作是否接有落實，確保學生理論及實務並進發展。

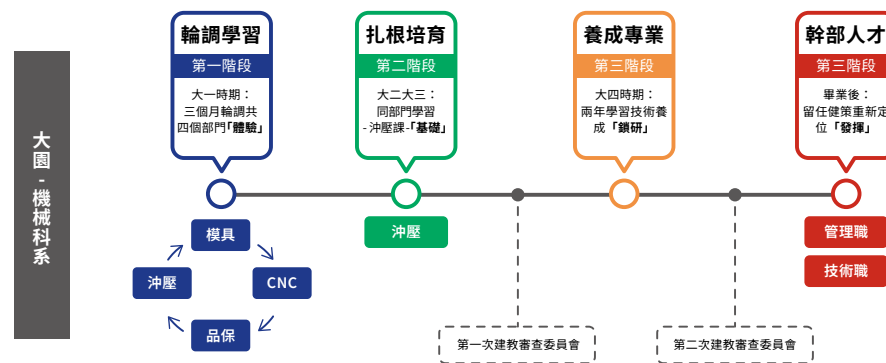
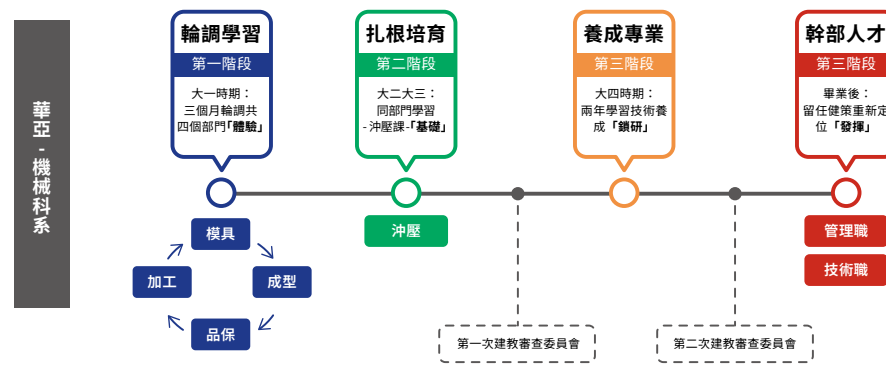
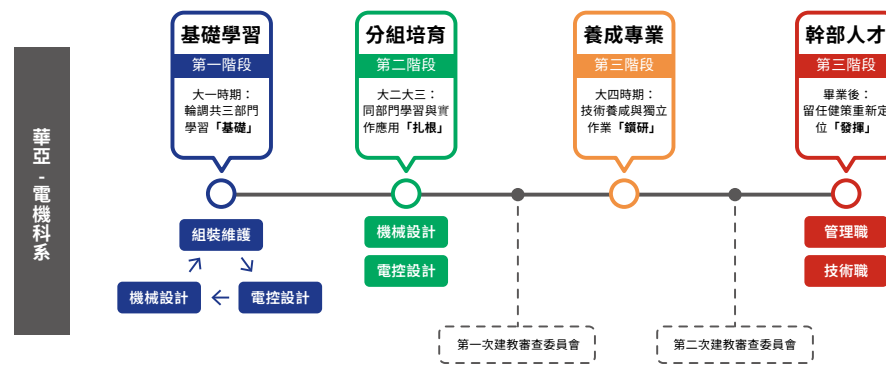
培育理念



工作環境



培訓制度



附錄一 GRI 準則指標對照表

GRI 準則揭露索引表

使用聲明	健策已依循 GRI 準則報導 2023/1/1-2023/12/31 期間的內容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	不適用

一般揭露：2021

GRI 準則	揭露項目	對應章節及補充說明	頁碼
組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	1.1.1 健策簡介	8
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	4
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	2
2-4	資訊重編	未有資訊重編之情形。	--
2-5	外部保證 / 確信	本報告書未經外部保證 / 確信。	85
組織及報導實務			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1.3 公司價值鏈	11-12
2-7	員工	4.1.1 人力結構	62
2-8	非員工的工作者	4.1.1 人力結構	62
治理			
2-9	治理結構及組成	2.1.1 公司治理架構	32
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1.2 董事會組成與運作	34
2-11	最高治理單位的主席	2.1.2 董事會組成與運作	34
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1.2 董事會組成與運作	34
2-13	衝擊管理的負責人	2.1.2 董事會組成與運作	34
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1.2 董事會組成與運作	34

GRI 準則	揭露項目	對應章節及補充說明	頁碼
治理			
2-15	利益衝突	2.1.2 董事會組成與運作	34
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1.2 董事會組成與運作	34
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1.2 董事會組成與運作	34
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.3 董事會績效評估	35
2-19	薪酬政策	2.2 薪酬政策	36
2-20	薪酬決定流程	2.2 薪酬政策	36
2-21	年度總薪酬比率	本公司基於資訊保密，不予揭露最高個人之年度總薪酬。	
策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	董事長及總經理的話 1.1.2 重要里程碑	3-4 9
2-23	政策承諾	1.2.1 永續承諾與組織運作 2.4 法規遵循	17
2-24	納入政策承諾	1.2.1 永續承諾與組織運作 2.4 法規遵循	17 38
2-25	補救負面衝擊的程序	1.2.2 重大議題鑑別與利害關係人溝通	21
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2.2 重大議題鑑別與利害關係人溝通 4.1.6 勞資溝通及申訴	21 67
2-27	法規遵循	2.4 法規遵循	38
2-28	公協會的會員資格	1.1.6 參與公協會組織	16
利害關係人議合			
2-29	利害關係人議合方針	1.2.2 重大議題鑑別與利害關係人溝通	21
2-30	團體協約		84

重大議題揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節及補充說明	頁碼
GRI 3 重大議題	3-1 決定重大議題的流程	1.2.2 重大議題鑑別與利害關係人溝通	21
	3-2 重大議題列表	1.2.2 重大議題鑑別與利害關係人溝通	21
	3-3 重大議題管理	1.2.3 短中長期目標與行動方案	25
資訊安全			
資訊安全	NA NA	2.7 資訊安全	46
供應鏈管理			
GRI 204 採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	2.6 供應鏈管理	40
GRI 308 供應商環境 評估	308-2 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	2.6 供應鏈管理	40
GRI 414 供應商社會 評估	414-2 供應鏈對社會的負面衝擊，以及所採取的行動	2.6 供應鏈管理	40
氣候變遷治理 / 能源及溫室氣體管理			
GRI 302 能源	302-1 組織內部的能源消耗量	3.1.2 能源與溫室氣體管理	51
	302-3 能源密集度	3.1.2 能源與溫室氣體管理	51
	302-4 減少能源消耗	3.1.2 能源與溫室氣體管理	51-52
GRI 305 排放	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.1.2 能源與溫室氣體管理	51
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.1.2 能源與溫室氣體管理	51
	305-3 其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	3.1.2 能源與溫室氣體管理	51
	305-4 溫室氣體排放密集度	3.1.2 能源與溫室氣體管理	51
	305-5 溫室氣體排放減量	3.1.2 能源與溫室氣體管理	51

GRI 準則	揭露項目	對應章節及補充說明	頁碼
水資源管理			
GRI 303 水與流放水	303-1 共享水資源之相互影響	3.2.1 水資源管理	53
	303-2 與排水相關衝擊的管理	3.2.1 水資源管理	53
	303-3 取水量	3.2.1 水資源管理	53
	303-4 排水量	3.2.1 水資源管理	53
	303-5 耗水量	3.2.1 水資源管理	53
廢棄物管理			
GRI 306 廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.2.2 廢棄物管理	56
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.2.2 廢棄物管理	56
	306-3 廢棄物的產生	3.2.2 廢棄物管理	57
	306-4 廢棄物的處置移轉	3.2.2 廢棄物管理	58
	306-5 廢棄物的直接處置	3.2.2 廢棄物管理	58
廢棄物管理			
GRI 403 職業安全衛生：2018	403-1 職業安全衛生管理系統	4.3.1 職業安全衛生管理	70
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	4.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查	71
	403-3 職業健康服務	4.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查	71
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查	71
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查	
	403-6 工作者健康促進	4.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查	71
	403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查	71
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查	71
	403-9 職業傷害	4.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查	71
	403-10 職業病	4.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查	71

GRI 準則	揭露項目	對應章節及補充說明	頁碼	
人才發展與留任				
GRI 201 經濟績效	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.1.5 員工薪酬及福利	66
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2.1 教育訓練與發展	68
GRI 404 訓練與教育	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2.1 教育訓練與發展	68
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2.2 績效管理機制	69
員工多元化與平等機會				
GRI 405 員工多元化 與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	4.1.2 多元友善職場	63
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.1.2 多元友善職場	63

一般主題揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節及補充說明	頁碼	
營運與財務狀況				
GRI 201 經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1.5 營運與財務狀況	15
道德誠信				
GRI 205 反貪腐	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 誠信經營	37
空氣污染				
空氣污染	NA	NA	3.2.3 空氣污染	60
勞雇關係				
GRI 401 勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	4.1.3 人才吸引與留任	64

GRI 準則	揭露項目	對應章節及補充說明	頁碼	
薪酬福利				
GRI 401 勞雇關係	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工)的福利	4.1.5 員工薪酬及福利	66
	401-3	育嬰假	4.1.4 生育支持	65

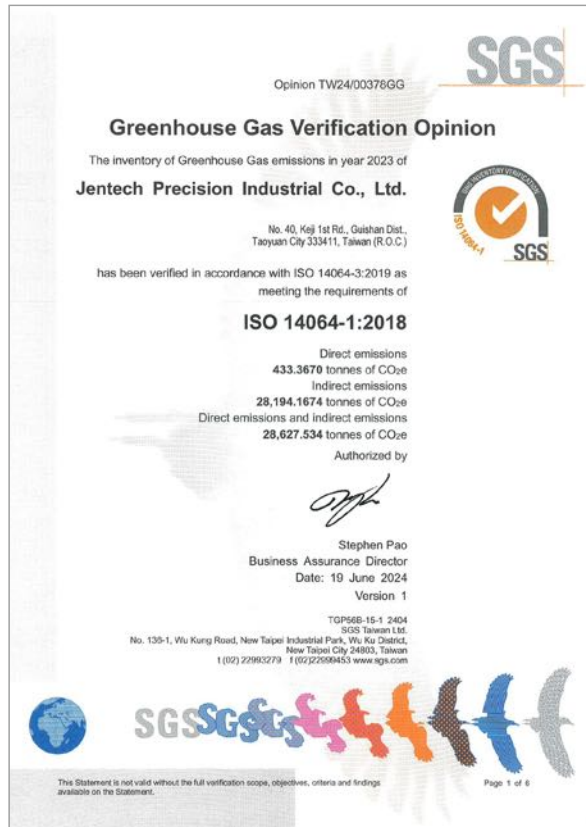
附錄二 永續揭露指標—電子零組件業

編號	指標	指標種類	2023 年揭露資訊	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總：206,850.09 GJ 外購電力百分比：100%， 再生能源使用率：0%	52
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量：974.064 千噸 總耗水量：97.10 m ³	54
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	所產生有害廢棄物重量：749.745 噸 有害廢棄物回收比例：94.50%	55
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	本年度共發生 8 起職業傷害，包含 7 件一般職業傷害及 1 件嚴重職業傷害。可記錄之職業傷害的比率為 2.46%。	75
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	報廢產品及電子廢棄物之重量： 2,173.21 t 再循環之百分比：98.95%	-
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	使用關鍵材料相關的風險管理之描述，請詳見 2.6 供應鏈管理	40
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	無此情形。	-
八	依產品類別之主要產品產量	量化	散熱產品：315,268 KPCS LED 導線架：11,508,825 KPCS	-

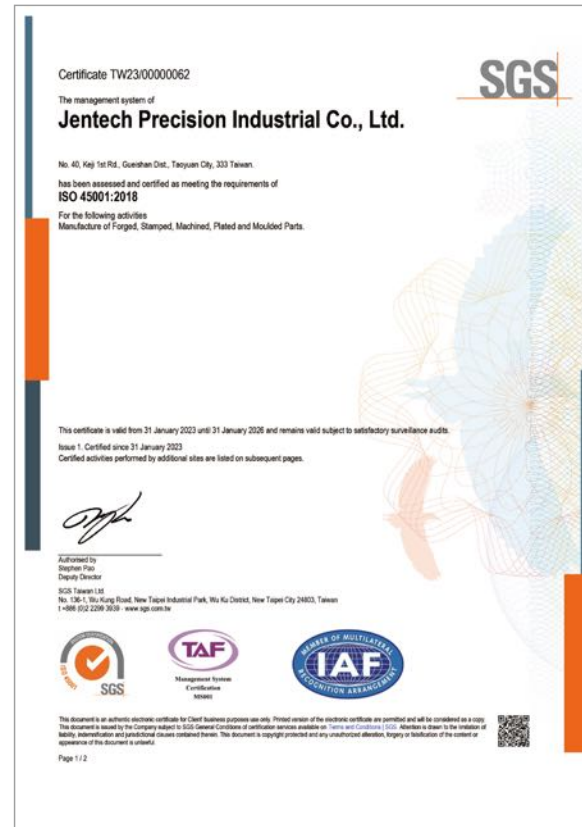
附錄三 氣候相關財務揭露 (TCFD) 及上市上櫃公司氣候相關資訊索引表

TCFD 建議揭露事項	上市公司氣候相關資訊	對應章節及補充說明	頁碼
治理			
TCFD 1 (a) 董事會如何監督此議題。	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。	3.1.1 氣候變遷治理	48
TCFD 1 (b) 管理階層如何評估與管理此議題。			
策略			
TCFD 2 (a) 公司辨認出的短中長期氣候相關風險與機會。	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)。		47
TCFD 2 (b) 此議題對公司的商業模式、策略與財務規劃的衝擊。	3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.1.1 氣候變遷治理 健策未使用情境分析評估面對 氣候變遷風險之韌性	47-48
TCFD 2 (c) 情境分析 (包括 2° C 或更嚴苛的情境)。	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。		-
風險管理			
TCFD 3 (a) 氣候相關風險的鑑別和評估流程。			
TCFD 3 (b) 氣候相關風險的管理流程。	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。	3.1.1 氣候變遷治理	46
TCFD 3 (c) 說明上述之辨識及管理風險流程是如何整合至公司整體風險管理制度。			
指標與目標			
TCFD 4 (a) 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	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。		47-48
TCFD 4 (b) 揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險。	9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	3.1.2 能源與溫室氣體管理 健策尚未使用內部碳定價作為 規劃工具，同時未使用碳抵換 及再生能源憑證。	49
TCFD 4 (c) 管理目標及相關績效。	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。 7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。		49 -

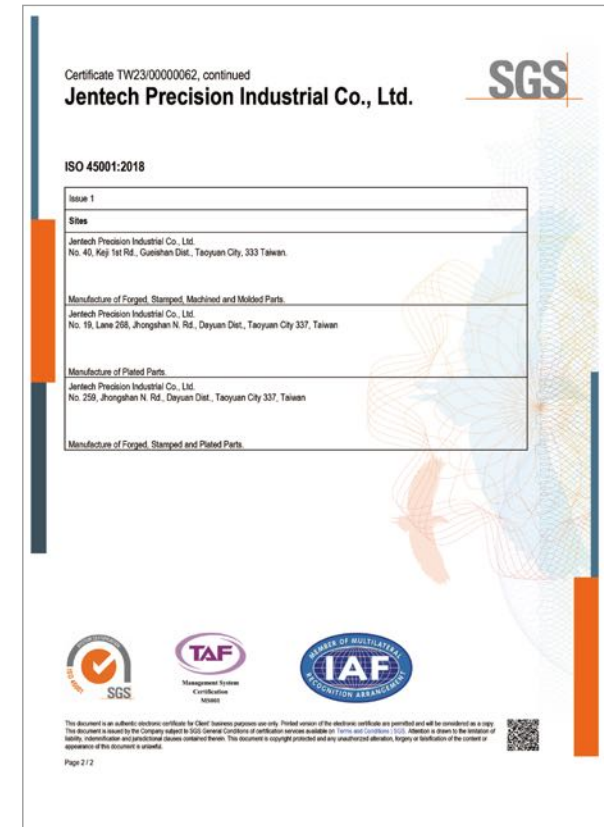
附錄四 外部稽核證書



GHG 證書 (2023)



ISO 45001(2023~2026) 認證





ISO 14001(2023~2026) 認證

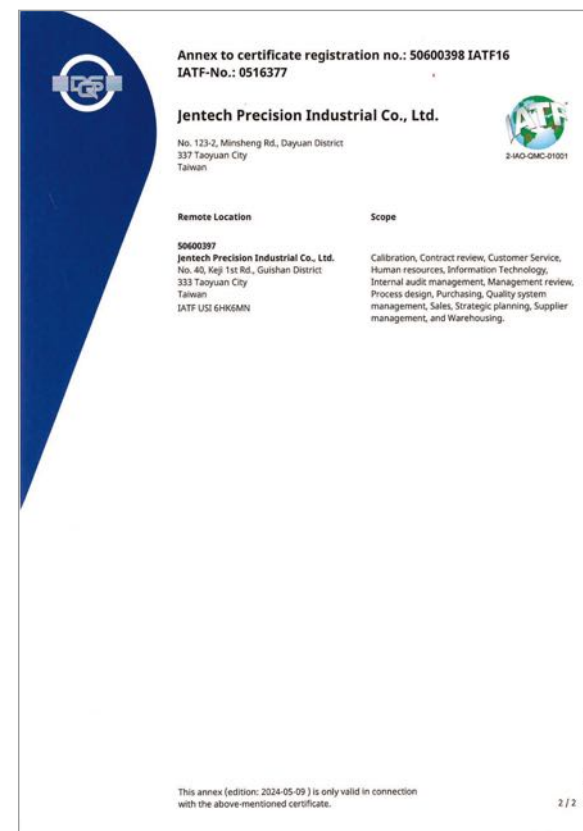
附錄四 外部稽核證書

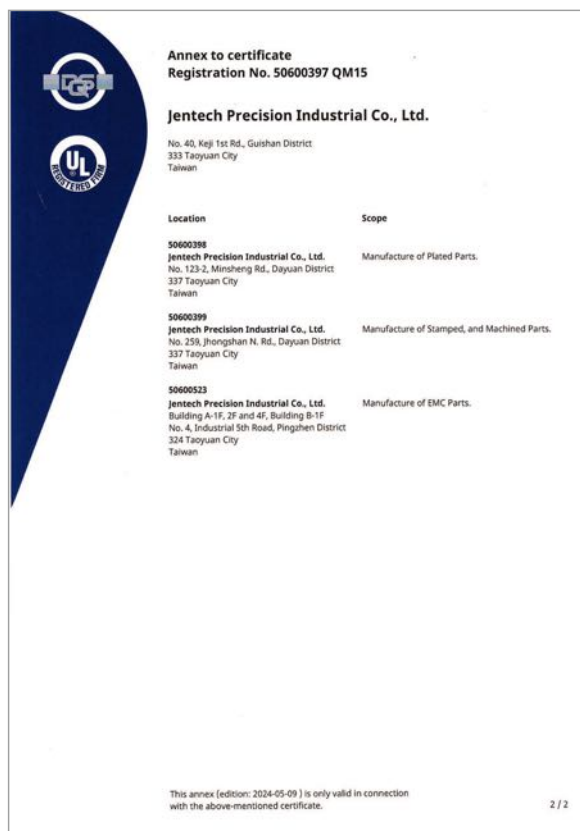


IATF 16949 : 2016 證書
(2024.05.09~2027.05.08)(華亞廠)



IATF 16949 : 2016 證書
(2024.05.09~2027.05.08)(大園一廠)





IATF 16949 : 2016 證書
(2024.05.09~2027.05.08)(大園一廠)



附錄四 會計師確信報告



會計師有限確信報告

健策精密工業股份有限公司 公鑒：

本會計師受健策精密工業股份有限公司（以下簡稱「貴公司」）之委任，對 貴公司選定民國 112 年度永續報告書所報導之關鍵績效指標（以下簡稱「所選定之關鍵績效指標」）執行確信程序。本會計師業已確信竣事，並依據結果出具有限確信報告。

標的資訊與適用基準

本確信案件之標的資訊係 貴公司上開所選定之關鍵績效指標，有關所選定之關鍵績效指標及其適用基準詳列於 貴公司民國 112 年度永續報告書附錄五之「確信項目彙總表」。前述所選定之關鍵績效指標之報導範圍業於永續報告書第 1 頁之「報告書邊界與數據」段落說明。

管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依照適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標，且設計、付諸實行及維持與所選定之關鍵績效指標編製有關之內部控制，以確保所選定之關鍵績效指標未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

先天限制

本案諸多確信項目涉及非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性之限制。對於資料之相關性、重大性及正確性等之質性解釋，則更取決於個別之假設與判斷。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及本事務所已遵循會計師職業道德規範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。

寶誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
110208 臺北市信義區基隆路一段 333 號 27 樓
27F, No. 333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 110208, Taiwan
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686, www.pwc.tw



會計師之責任

本事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則 3000 號之規定，本有限確信案件工作包括評估 貴公司採用適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標之妥適性、評估所選定之關鍵績效指標等因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估所選定之關鍵績效指標之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

- 已對參與編製所選定之關鍵績效指標之相關人員進行訪談，以瞭解編製前述資訊之流程，以及攸關之內部控制，以辨認重大不實表達之領域。
- 基於對上述事項之瞭解及所辨認之領域，已對所選定之關鍵績效指標選取樣本進行檢查測試，以取得有限確信之證據。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面，是否依照適用基準編製，表示合理確信之意見。

此報告不對民國 112 年度永續報告書整體及其相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信，另外，民國 112 年度永續報告書中屬民國 111 年 12 月 31 日及更早期間之資訊未經本會計師確信。

附錄五 確信項目彙總表

健策 112 年度永續報告書 確信項目彙總表



項次	關鍵績效指標	面向	適用基準
1	112 年員工訓練總時數達 9,243 小時	社會 (S)	112 年全公司訓練課程紀錄總時數。
2	112 年育嬰留停申請率 14.9%	社會 (S)	按 112 年實際使用育嬰假的員工總數除以享有育嬰假的員工總數計算。
3	總取水量 974.064 千噸	環境 (E)	按 112 年廠區自來水取水量計算。

JENTECH

健策精密工業股份有限公司
Jentech Precision Industrial CO., LTD.
www.jentech.com.tw

