



2024

永續報告書

Sustainability Report

美德向邦醫療國際股份有限公司

目錄

前言

3	董事長的話
4	關於本報告書
5	2024 年亮點績效

1 永續發展

7	關於美德醫療
9	永續治理與策略
10	重大主題鑑別與利害關係人 溝通

2 營運與治理

14	公司治理
15	誠信經營
15	反貪腐措施
17	風險管理

3 創新價值

21	產品與服務創新
21	品質管理
22	證書與認證
23	永續供應鏈管理

4 永續環境

25	氣候變遷策略與管理
27	能源管理
28	排放管理
30	水資源管理
32	廢棄物管理

5 多元職場

34	人權維護
35	員工福利與發展
38	員工結構
40	員工培訓與發展計畫
42	職業安全與安全措施

6 共好社會

45	社會參與行動
47	經濟影響

附錄

48	附錄一：GRI 準則
49	附錄二：新加坡交易所核心 指標
50	附錄三：公協會參與
51	附錄四：獨立確信報告

董事長的話




楊克誠
董事長

親愛的股東，

回顧 2024 年，全球仍面臨地緣政治衝突、持續的通貨膨脹，以及日益嚴峻的氣候變遷等多重挑戰。儘管充滿不確定性，美德醫療始終堅守在永續發展、創新及社區福祉等領域的承諾。承接 2023 年所奠定的基礎，我們進一步深化對環境與社會的正面影響，持續推動有意義且長遠的改變。

2024 年的成就

本年度，我們在環境、社會與公司治理（ESG）領域的努力持續擴展，並達成多項里程碑：

- **卓越環保：**柬埔寨與菲律賓廠區透過提升能源效率設備及導入再生能源方案，大幅降低資源消耗。擴大的節水措施，包括雨水回收與廢水再利用計畫，亦展現出我們對永續資源管理的堅定承諾。
- **員工福祉：**美德醫療集團連續第二年榮獲 1111 人力銀行「生技醫療產業幸福企業獎」，此殊榮再次肯定我們致力於打造具包容性、安全且促進成長的職場環境。
- **創新與治理：**我們持續拓展產品組合，專注於開發環保材料與產品，並通過 ISO 14001 及 ISO 13485 等國際認證，進一步鞏固本公司作為全球個人防護裝備（PPE）製造業領導者的地位與責任。

永續發展願景

展望未來，我們將持續秉持「守護天下人的安全與健康」之願景，於 2024 年及以後，於 2024 年及以後將致力於：

1. **邁向淨零排放：**我們致力於 2050 年達成淨零碳排，並持續推進相關路線圖，包括投資低碳技術、採用再生能源，並朝向 2030 年前減碳 20% 的中期目標努力。
2. **促進循環經濟實踐：**將廢棄物轉化為可再利用資源是我們永續策略的核心之一。相關舉措如將廢棄材料再製成燃料棒及包裝材料，體現我們在資源創新的領導地位。
3. **提升氣候韌性：**我們持續依循氣候相關財務揭露（TCFD）架構進行風險與機會評估，將氣候議題整合至集團策略規劃中，確保營運模式具備永續與韌性。
4. **投資於人才與社區：**根據我們的人權政策，我們持續致力於促進多元、公平與共融，並堅守勞工權益，積極投入員工發展與福祉建設。

憑藉長期在應變與創新上的深厚基礎，美德醫療已為應對瞬息萬變的世界挑戰做好準備。我們堅信，與股東攜手合作，將能共同推動全球健康、降低氣候衝擊與支持在地社區的核心使命。

感謝您對美德醫療集團的持續信任與支持，讓我們攜手邁向一個永續且繁榮的未來。

關於本報告書

本報告為美德醫療國際有限公司 (「美德醫療」或「本公司」) 發佈的第八份永續報告(本報告)。美德醫療於新加坡證券交易所有限公司(新交所) 的保薦人監督板塊 **Catalist** 上市。除遵循《新交所上市手冊》第 B 部分之 **Catalist** 規則 (**Catalist** 規則) 外，我們亦致力於透過揭示美德醫療集團於環境、社會及治理 (**ESG**) 面向之成果，提升資訊透明度。透過本年度報告，我們希望讓持份者深入了解本集團對永續發展的承諾與行動。

報告架構

本報告主要依據全球報告倡議組織 (**GRI**) 於 2021 年所發佈之《通用準則》(**Universal Standards 2021**) 編製，該準則為全球廣泛採用的永續議題報告框架，適用於本集團之永續資訊揭露。同時，本報告亦參考國際會計準則理事會(**IASB**)所發佈之《國際財務報導準則》(**IFRS**)S1 與 S2。另依據 **Catalist** 規則第 711B 條與第 7F 號實務說明《永續報告指引》進行撰寫。關於本集團應用 **GRI** 準則之具體細節，請參見本報告附錄一與附錄二。

報告範圍

本永續報告涵蓋本公司及其子公司(統稱「美德醫療集團」或「本集團」) 於截至 2024 年 12 月 31 日止年度內之環境、社會及公司治理 (**ESG**) 相關作為、政策、績效及相關資料；同時回顧過往成果並展望未來發展，以呼應本集團之永續發展策略目標。

本報告範圍主要聚焦於美德醫療及其於台灣、菲律賓、柬埔寨及中國等主要子公司之 **ESG** 表現，因其為本集團營運規模及營收貢獻最為重大的據點。新加坡及馬來西亞子公司由於營收占比較小，故於 2024 年度未納入本報告範圍。財務資料則以合併財務報表所列實體為基礎編製。

本報告納入以下具有相關性及重大性之子公司：

- Medtecs (Cambodia) Corporation Limited (“MCCL”)
- Medtecs (MSEZ) Corporation (“MMSEZ”)
- 美德向邦股份有限公司
- Medtecs International Corporation Limited (“Philippines”)
- Medtex Corporation
- Medtecs Materials Technology Corporation

- Universal Weavers Corporation (“UWC”)

- 杭州津誠醫用紡織有限公司
- 杭州津誠醫療科技有限公司

2024 年起新增杭州將津誠醫用紡織及杭州津誠醫療科技納入報告範圍，體現本集團依據股東期望持續擴大永續揭露範圍之承諾。

資訊重述說明

本報告期內，本集團並無對過往揭露之重要資訊進行重大重述。若對歷史資料或方法論有任何微幅修正，均已於本報告相關章節中加以說明，以確保揭露之清晰性與透明度。

致力於持續改進

美德醫療集團承諾持續擴大永續揭露範圍與深度，以符合國際 **ESG** 標準及股東期望。未來的永續報告將逐步涵蓋所有子公司及更多重大主題，並致力於符合國際標準及最佳實務規範。於 2024 年度，本集團未排除任何主要構面或重大主題，展現全面性揭露的決心。

第三方確信

報告審查和管理流程

本報告之數據與資訊由本集團各部門及營運單位提供，並由法務部統整，經永續發展委員會轄下各永續小組負責人修訂後，提交保薦人審閱，以確保符合新交所相關規定，再交由董事會批准。

內控部門已啟動對本公司永續報告流程的內部審閱，以識別改善空間，並確保本公司永續報告之準確性、透明度與符合產業最佳實務標準。透過持續檢視及優化內部流程，本公司期望提升營運效能，並強化潛在風險的辨識與管理能力。

第三方確信保證

本報告經過協力廠商獨立審計公司安永國際會計師事務所的嚴格審查，該事務所已進行了獨立鑒證程式，以核實相關資料的準確性。有關審計結果的詳細說明，請參閱報告第 51 頁披露的審計報告。

內部稽核 (由內控部門執行)

公司內控部門已將對永續報告流程的內部審查納入年度內部稽核計畫中。為符合新交所 **Catalist** 規則附註 7F 的要求，審查過程依據國際內部稽核師協會 (**IIA**) 頒布之《國際內部稽核專業實務準則》執行，內容包括要求提供相關文件以核實資料來源、交叉比對資訊準確性，以及針對關鍵績效指標 (**KPI**) 進行事實查核，以評估其是否符合公司所設定之短期與長期目標。透過結構化的資料驗證機制，公司強化永續報告的可信度，並展現我們致力於負責任與數據導向決策的承諾。該審查程序亦依據董事會所選定的重大主題，結合管理階層及其他利害關係人的期望，全面評估公司永續揭露的正確性與透明度，並確保其符合產業最佳實務標準。

根據 **Catalist** 附註 7F 的規定，公司在界定重大主題時，不僅考量董事會的意見，亦整合管理階層及其他利害關係人的觀點，以確保永續揭露具平衡性與包容性。內部稽核流程即依此要求，透過與公司內外部利害關係人之溝通，評估 **ESG** 議題的重要性與影響程度，確保永續報告架構具前瞻性、符合規範，且緊扣公司經營目標。此外，內控部門將識別改進項目，並透過定期進度報告追蹤改善行動的執行情況，包含對偏離原訂計畫之事項提出預警與改善建議。

自 2024 年起，內控部門亦開始參與監控公司各部門的資料彙整流程，以發現潛在之不一致或資訊缺口。公司目前已導入集中式資料平台，收集並整合來自各部門的永續資訊，以確保報告的即時性與準確性。針對高風險領域 (如碳排放、水資源與能源使用)，亦執行資料驗證作業，以因應外部查核與對外揭露之需要。透過持續優化資料審查與管理流程，公司期望進一步提升營運效率、強化 **ESG** 風險的識別與管理能力，並將永續管理實踐與整體策略與法規要求深度整合。

董事會聲明

董事會欣然呈現美德醫療 2024 年永續報告，彰顯本集團對永續發展之承諾。該承諾體現在本集團經管理層認定及審慎考量之各項 **ESG** 議題所制定之永續經營策略與目標中。董事會於檢視本集團業務與策略時，充分考量永續發展議題，並決定及批准重大 **ESG** 因子，授權管理層負責相關管理與監督。本報告依循全球報告倡議組織 (**GRI**) 指引編製，該指引為公認且具公信力之國際標準，涵蓋對本集團業務及股東最為重要之環境、社會及公司治理議題。

2024 年亮點績效

環境	社會	治理與經濟
• 整體集團層級的排放強度下降 13.30% • 臺灣廠區廢棄物產生量減少 19.52%，柬埔寨廠區則減少 49.92% • 柬埔寨 MCCL 廠區通過 ISO 14001:2015 與 ISO 14064-1:2018 認證，展現公司對永續環境實踐的承諾，並積極管理溫室氣體排放	• 員工離職率為 5.01%，展現公司對員工留任、參與與職場滿意度的重視 • 全公司各層級員工共完成 15,694.81 小時培訓，課程聚焦於技術能力、領導力與永續意識之提升 • 董事會女性成員比例翻倍，從前一年度的 20% 提升至 40%	• 公司已向 100% 的員工傳達反貪腐政策與相關措施 • 透過於臺灣、柬埔寨及菲律賓執行專項稽核，強化反貪腐治理機制，並未發現任何貪腐事件



榮譽與肯定

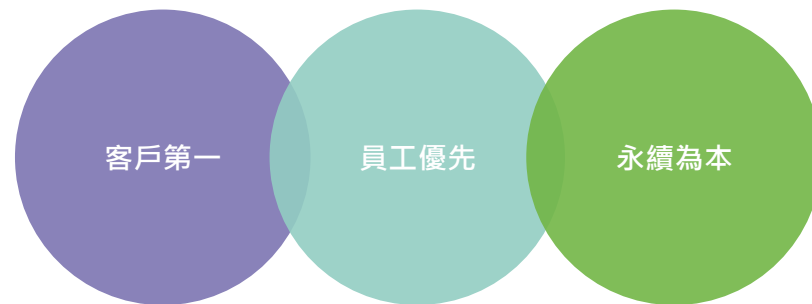
美德醫療連續第二年榮獲 1111 人力銀行「生技醫療產業幸福企業獎」，彰顯本公司始終秉持以人為本的核心價值。本公司人力資源副總 Ricky 代表全體員工出席 2024 年度頒獎典禮，接受此殊榮。美德醫療的員工始終是公司發展的核心動力，他們的熱忱與奉獻，孕育出一個充滿合作、成長與福祉的職場文化。此次肯定亦再次印證本公司致力於營造創新、多元、友善與共融環境的努力，使每一位團隊成員皆能感受到被重視、發揮潛能並實現職涯成就。我們由衷感謝全體員工的努力與貢獻，正因如此，美德醫療持續成為最值得任職的卓越企業之一。



關於美德醫療

願景與價值觀

美德醫療致力於成為全球領先的醫療產品與服務提供者，並以「客戶第一、員工優先、永續為本」為核心價值。我們以提供世界級醫療產品、服務及防護裝備為己任，並將顧客滿意度視為最高原則。同時，本公司亦高度重視員工之職涯發展與福祉，充分體現「重視人才」的理念。我們的願景為：「提升全球每一個人的健康福祉」，並以「以速度、溫度與關懷，提供安全且有效的產品」為使命。本公司持續精進服務品質與營運效率，堅守「永續實踐」的承諾，確保業務決策與營運模式以長期可持續發展為優先考量。



我們秉持 TARPS 管理理念，涵蓋五大核心職場態度：團隊合作 (Teamwork)、當責精神 (Accountability)、獎懲分明 (Rewards & Punishment) 及解決導向思維 (Solution-Oriented mindset)。透過此管理方式，我們致力於縮小工作流程中可能出現的落差與錯誤，提升整體營運效率，並培養員工堅實的問題解決能力。

本公司秉持 KUNG FU 價值觀作為工作準則，代表我們對以下理念的堅持：「了解客戶 (Know your customer)」、「掌握交易 (Understand the transaction)」、「永不放棄 (Never give up)」、「兼顧股東福祉 (Good for stakeholders)」、「信念堅定 (Faith)」及「持續向上 (Up)」。

此一理念強調，即便在面對挑戰時，亦應保持信心與正向態度。在美德醫療，我們致力於於日常工作中實踐上述原則，持續提供卓越服務，並以不懈的承諾回應客戶及股東的期望。

團隊合作
勇於當責
賞罰分明
積極解決問題

瞭解客戶
瞭解交易內容
永不放棄
共好多贏
永保信念
人生向上

公司簡介

美德醫療國際股份有限公司 (Medtecs International Corporation Limited) 成立於 1989 年，為全球領先的個人防護裝備 (PPE) 及醫療耗材供應商之一。本集團為全球主要的 PPE 與工作服製造及供應商，致力於向政府機關、企業與個人提供全方位防護解決方案，確保各領域防護裝備之充足性與有效性。本集團在美國、歐洲及亞太地區均設有據點，擁有中國以外地區最大的 PPE 製造產能。美德醫療自 1999 年於新加坡交易所掛牌上市，並於 2002 年在臺灣證券交易所存託憑證 (TDR) 形式掛牌交易。

本集團總部設於台灣台北市，並於台灣、新加坡、柬埔寨、菲律賓、中國及美國設有辦公室及生產設施。目前集團營運 11 座工廠，專注於 PPE、醫療紡織品、醫療耗材及工作服之製造與銷售，同時提供整合式醫院後勤服務，包括醫療耗材供應及洗滌服務等。

集團月產能包括：工作服 50 萬件、防護連身衣 200 萬件、AAMI Level 2 防護隔離衣 300 萬件、一般隔離衣 300 萬件、PE 隔離衣 500 萬件、醫療口罩 9,000 萬片及其他產品，銷售至亞洲、歐洲、美洲及大洋洲多個國家與地區。2020 年，集團於美國設立首家子公司 Medtecs USA Corporation，拓展當地 PPE 及醫療耗材市場；2023 年，集團於柬埔寨建置的手套工廠正式投產，月產量可達 5,000 萬只手套。

集團的基本資訊	
公司名稱	美德醫療國際股份有限公司
成立年份	1989
董事長	楊克誠
執行長	楊威遠
總部地址	臺灣臺北 (臺北市信義區松高路 9 號 11 樓)
股票代碼	新加坡交易所：546 臺灣證券交易所：9103
雇員人數	3,430

產品和服務

美德醫療集團的核心業務涵蓋個人防護裝備 (PPE) 之生產與銷售，以及醫院整合後勤服務之提供。

美德醫療致力於提供多元化且完整的產品與服務組合，包含：

- 個人防護裝備 (PPE)：包括隔離衣、一次性連身防護衣、丁腈手套、三層醫療口罩與 KN95 口罩等產品。
- 醫療服飾與紡織品：生產各式醫療服飾與紡織製品，為醫護人員提供必要的防護與舒適性。
- 防護工作服：提供適用於各類工業環境的高耐用防護性工作服。
- 醫院整合後勤服務：提供醫療機構專業的布品與洗滌管理等整合型服務，確保院內後勤運作效率與衛生品質。

美德醫療國際集團為領先的自有品牌製造商 (OPM)，專精於高品質個人防護裝備、醫療紡織品與工業防護服的製造。集團於菲律賓與柬埔寨設有策略性佈局的生產基地，確保生產流程順暢，並將產品出口至主要市場，包括歐洲、亞太地區與美國。

除生產製造能力外，美德醫療亦提供多元化的醫院後勤解決方案，以提升醫療機構運營效率與病患照護品質，服務內容涵蓋設備租賃、洗滌管理、物流配送 (3L 服務) 及醫療耗材供應等。在台灣，集團為多家知名醫療院所的長期合作夥伴，並與義大醫療體系、三軍總醫院與童綜合醫院等大型醫院簽訂長期服務合約。

集團並將醫院後勤服務成功拓展至菲律賓，針對當地醫療機構的需求提供量身訂製的解決方案。此一國際擴展進一步展現美德醫療持續投入醫療產業、以創新可靠的服務支持全球醫療機構之承諾。

地理分佈和服務市場

地點	主要業務
臺灣	總部，醫療布服洗滌廠
新加坡	辦事處
柬埔寨	紡紗、織造、染色、印花及手套、成衣防護衣、隔離衣、鞋套帽套等製造
中國	醫療設備、托盤和工具包、導管、尿袋、失禁產品貿易
菲律賓	染色、成衣、實驗室、織布、醫用繃帶、醫療及手術口罩製造
美國	辦事處



永續團隊架構

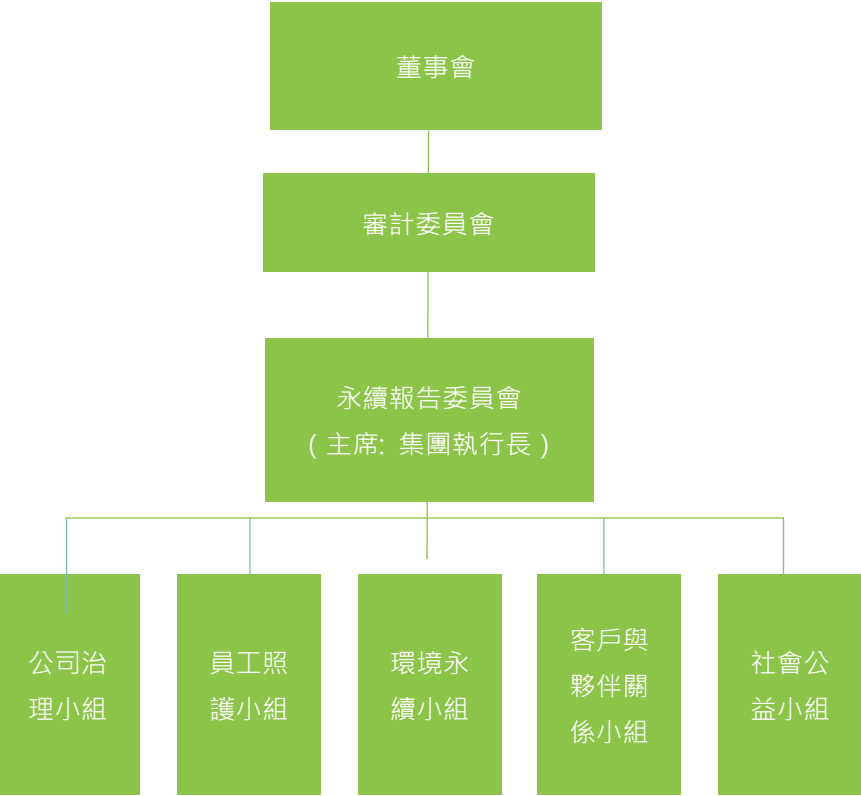
本集團於 2017 年在審計委員會 (Audit Committee) 之下設立永續發展報告委員會 (Sustainability Reporting Council)，並接受董事會授權，作為統籌規劃與監督永續發展事務之管理單位。永續發展報告委員會負責制定本集團永續發展策略及目標，並定期追蹤目標及相關永續專案之推進情況。該委員會由集團執行長 (CEO) 擔任主席，並由財務長 (CFO) 及法務長 (General Counsel) 擔任執行成員，並定期向審計委員會彙報工作進度。

為進一步推動永續發展工作，本集團於永續發展報告委員會下設立五大「永續執行小組」，蓋公司治理、員工關懷、環境永續、客戶與合作夥伴關係、社會公益等核心議題。每個小組皆由各部門主管組成，並定期召開永續管理會議，以推動集團整體永續目標之執行。針對氣候變遷調適、碳排放管理、水資源節約與人權管理等關鍵面向，小組每年皆規劃具體推動方案，並將執行情形定期提報董事會。相關永續目標亦納入年度績效評估制度，以落實永續責任。

本集團之永續報告書由永續發展報告委員會負責統籌編製，並經由第三方獨立顧問進行確信，經董事會核准後正式對外發布，旨在向集團內外部利害關係人揭露年度永續績效與成果，展現本集團對永續經營的重視與承諾。

永續治理與策略

永續治理組織架構



小組類別	小組職能	權責單位
公司治理小組	專注提升公司治理的透明度與效率，包括風險管理、法律遵循、內部控制等。	法務部、內控部
員工照護小組	注重員工福祉與職場環境，包括健康與安全、員工發展與培訓、多元與包容性。	行政管理部、法務部
環境永續小組	推動環境保護與永續發展，包括減少碳排放、能源與資源的有效使用、廢物管理等。	工廠主管、供應鏈管理部
客戶與夥伴關係小組	建立與維護積極的客戶與合作夥伴關係，確保商業活動的社會責任和永續性。	業務部、行銷部、法務部
社會公益小組	推動社會公益活動，包括社區參與、慈善捐贈、志工服務等。	行銷部、行政管理部、法務部

誠信治理	以「當責」、「透明」及「永續」為基本原則，善盡對利害關係人之社會責任。   
永續環境	履行對氣候變遷的重視，落實能資源管理的減量、減廢目標，邁向低碳轉型。   
共好社會	長期與營運據點周遭的社區及非營利組織合作，參與社區建設，發揮正向影響力。   
多元職場	遵守各地勞動法令同時創造讓員工感到幸福與健康的職場。   
創新價值	建立嚴謹的產品製程與供應商管理，開發創新且具備永續性的產品。   

企業永續策略

美德醫療集團以個人防護裝備 (PPE) 核心業務為基礎，建立起一套穩健的永續發展框架，涵蓋五大支柱：誠信治理、價值創新、環境永續、多元職場及社區賦能。每一項支柱皆體現出本集團對於負責任且具影響力營運模式的堅定承諾。

本集團的永續發展行動亦與聯合國 17 項永續發展目標 (SDGs) 中的 12 項目標策略性對齊，展現我們在氣候行動、負責任消費及包容性成長等全球性議題上的積極回應。透過將「以客為尊」、「重視人才」及「永續實踐」等核心價值融入日常營運，本集團持續在客戶、員工、社區及地球等整體股東生態系中發揮正面且持久的影響力。此一全面性方法，不僅強化本集團之營運韌性，更驅動創新與多元共融的成長，確保美德醫療在推動永續未來的道路上發揮實質影響力，同時守護我們服務社區之健康與福祉。

重大主題鑑別與利害關係人溝通

重大主題鑑別流程

本集團依循《全球報告倡議組織 (GRI) 準則》及《AA1000 責任原則標準》，以「全面性」、「重要性」、「回應性」及「影響性」等原則，鑑別重大主題。

依據 GRI 3《重大主題 2021》之要求，本集團建立了系統化之分析流程，同時評估各主題對環境、經濟及社會 (特別是人權) 之正面與負面影響。

鑑別結果作為本公司永續發展策略規劃之依據，亦為與股東溝通及資訊透明揭露奠定基礎。

依據 Catalist 規則第 7F 號實務指引第 4.1(e)段之規定，本集團揭露永續揭露框架之選擇理由及適用範圍。經考量法規要求、產業最佳實務及股東期望，採用以下架構：

- 全球報告倡議組織 (GRI) 準則：以其全面且具全球公信力之 ESG 揭露框架為主，確保永續資訊揭露之一致性與可比性，為本公司重大主題報告之主要依據。
- 氣候相關財務揭露工作小組 (TCFD) 建議書：應用於氣候風險評估及溫室氣體排放管理，以符合投資人及監管機構對氣候資訊揭露之期待。
- AA1000 責任原則標準：用以強化股東參與、重大性及治理責任，確保永續揭露反映負責任之經營實踐及股東溝通成果。
- 其他產業別指引：視需要納入其他行業特定之永續揭露要求，以提升 ESG 資訊之透明度與完整性。

各框架之適用範圍有所不同，以 GRI 準則為揭露基礎，TCFD 作為氣候相關風險管理指引，AA1000 則用以支持治理與責任原則。

此系統化流程確保本集團永續揭露與業務重點、法規要求及股東期望保持一致，支持本集團之決策制定與長期可持續成長。



建立永續議題庫	本集團以既有永續議題資料庫為基礎，並參考產業最佳實務及全球趨勢，檢視並更新本年度永續發展之重點範疇。更新後的重點範疇涵蓋四大面向：經濟、治理、環境及社會。
調查利害關係人關注議題	為深入了解股東對永續議題之關注重點，本集團由高階管理層及永續小組成員進行問卷調查，廣泛蒐集意見。根據回收之 11 份有效問卷，針對利害關係人最關注議題進行優先排序。
評估永續衝擊	在永續發展報告委員會之指導下，高階管理層及永續小組成員共同評估各項永續議題對環境、經濟及社會 (包含人權) 之影響。透過影響性評估問卷，分析各議題之潛在正向與負向影響，及其發生之可能性。
排序重大主題	綜合股東問卷及影響性評估結果，永續小組成員根據經濟、治理、環境及社會四大面向，對永續議題進行排序與優先鑑別，最終確立 11 項最重要之重大主題，並與本公司永續發展目標保持一致。 永續發展報告委員會審閱重大主題之分析結果，各永續小組依據重大主題制定管理策略，並將提案提交董事會審議通過，以作為後續永續推動之依據。 為確保與業務重點和長期價值創造保持一致，每個重大議題都是根據其戰略重要性、財務影響和對利益相關者的影響來選擇的。在確定重大環境、社會和公司治理主題並對其進行排序時，考慮的主要因素包括： 1. 與業務模式和戰略保持一致。材料主題與公司的核心運營、創新計畫和長期可持續性密不可分。例如，產品創新與永續性對於保持競爭優勢，同時滿足消費者和監管機構對環保產品和解決方案不斷變化的需求至關重要。 2. 財務和運營意義。某些環境、社會和公司治理因素對財務和運營有直接影響，會影響品牌聲譽、風險敞口和監管合規性。產品品質與安全和誠信治理對於確保客戶信任、運營效率和遵守商業道德規範都至關重要 3. 利益相關者的優先事項和期望。利益相關者的關切、投資者的利益和監管機構的期望都反映在重要主題中。例如，"人才培訓與發展 "涉及持續提高技能的需求，支持員工參與、人才保留和組織韌性。 4. 法規和行業合規。產品行銷和資訊標籤等重要主題被列為優先事項，以確保符合行業標準和法規，同時提高客戶的透明度和信任度。 5. 環境和社會責任。可持續發展問題對社會和環境的廣泛影響是實質性評估的一個關鍵決定因素。解決可持續供應鏈等主題有助於道德採購實踐、減少對環境的影響並加強與供應商的關係。
重大主題核可	各永續小組根據重大主題擬定管理策略，經永續發展報告委員會審閱後提交董事會審議通過。

重大主題與相關衝擊清單

重大主題	回應風險與機會	對應 GRI 準則	對應本報告章節
誠信治理	誠信治理透過提升透明度與問責機制，建立利害關係人信任，吸引投資並促進可持續經濟成長；同時確保遵循環境標準，減少不當行為與生態風險。於員工層面，透過公平性與合規機制保障員工權益，營造信任與安全之組織文化。	GRI 205: 反貪腐 GRI 206: 反競爭行為 GRI 207: 稅務 GRI 405-1: 公司治理機關及員工多元化	誠信經營
產品創新與永續性	透過持續改良與採用環保材料及技術，提升競爭力與營運卓越性。此舉除可減輕環境衝擊外，亦激勵員工發揮創意潛能，並促進供應商協作，共同開發對人類及地球皆有益之永續解決方案。	自訂主題	產品與服務創新
產品品質與安全	產品品質與安全為建立長期合作夥伴關係與提升營運表現之核心。透過確保法規遵循，不僅可減少環境影響，同時保障顧客健康與安全。完善之培訓亦有助於團隊維持最高安全標準，增強信任與可靠性。	GRI 416: 顧客健康與安全	品質管理
產品行銷與資訊標示	清晰且負責任的產品行銷與標示有助於提升顧客信任，並確保法規遵循。準確之標示與使用指引可促進健康與安全，同時引導妥善使用與回收，減少環境影響，促進永續消費行為。	GRI 417: 行銷與標示	品質管理
永續供應鏈管理	透過穩定與具韌性的供應鏈體系，提升效率並推動營收成長。此舉同時促進供應商推行節能減碳等環境責任計畫，並透過維護人權與倫理採購行為，強化供應鏈信任與合作關係。	GRI 204: 採購實務 GRI 308: 供應商環境評估 GRI 414: 供應商社會評估	永續供應鏈
溫室氣體排放管理	本集團致力於減少溫室氣體排放，透過建立堅實夥伴關係與推動可持續營運實踐，提升營運表現。透過法規遵循與人員培訓，加強安全意識與健康保護，營造問責與永續之文化。	GRI 305: 排放	氣候變遷策略與管理
水資源管理	本集團以高効用水與水資源處理之方式降低成本，同時防止資源枯竭與污染問題。優先採行可持續實踐，確保社區用水權益及公共健康，促進資源之負責任使用。	GRI 303: 水資源與排放物	水資源管理
廢棄物管理	有效之廢棄物管理有助於降低成本並避免違規罰款。妥善處置可減少環境衝擊，保護公司聲譽，並確保員工安全，推動負責任且安全之工作環境。	GRI 306: 廢棄物	廢棄物管理
人才吸引與留任	強化人才策略有助於提升競爭力及營收表現。藉由提升工作滿意度與員工參與，打造積極、投入且具成長動能的團隊，支持組織長期成功。	GRI 401: 雇用 GRI 402: 勞資關係 (2016) GRI 405: 多元與平等機會 (2016)	員工參與、福利與發展
人才培訓與發展	員工培訓與發展驅動創新與營運效率，促進組織成長。透過提供完善之培訓計畫，提升員工滿意度與成就感，並賦能員工發揮潛能。	GRI 404: 培訓與教育	員工參與、福利與發展
職業安全與健康	職業安全與健康為減少事故、降低法律風險及妥善處理有害物質之關鍵。透過優先打造安全工作環境，保障員工與承包商之福祉，並強化責任意識與安全文化建構。	GRI 403: 職業安全與健康	職業安全與健康推動措施

利害關係人議合

本年度，本集團依據《AA1000 利害關係人參與標準》(AA1000 Stakeholder Engagement Standard)，評估各股東群體與美德醫療之間的關係密切度與影響程度，並決定持續與七大主要股東群體進行溝通，與去年一致，包括：股東、金融機構、員工、政府機關、在地社區、客戶及供應商。為回應股東關切，本集團透過多元化平台保持開放溝通，並於官方網站設置「永續發展專區」，定期更新本集團永續發展相關舉措。

各股東溝通管道及頻率詳列如下

利害關係人類別	主要關注議題	溝通活動及管道
股東	風險管理 公司治理	透過新加坡交易所 (SGXNet)、臺灣證券交易所公開資訊觀測站及公司官方網站公告財務資訊 (視需要) 年報及永續報告 (每年一次) 年度股東常會 (每年一次)
金融機構	風險管理 公司治理	公司官方網站 (視需要) 年報 (每年一次) 互訪交流 (不定期)
員工	人才吸引與留任 人才培訓與發展 職業安全與健康 營運績效 薪資與福利	電子郵件溝通 (即時) 意見箱、申訴信箱及申訴專線 (即時) 內外部培訓課程 (不定期) 部門內部活動與全公司性活動 (不定期) 績效考核 (每年兩次) 勞資會議 (每季一次) 管理會議 (每月一次) 員工滿意度調查 (不定期)
政府機關	風險管理 公司治理 法規遵循 勞資關係	透過新加坡交易所 (SGXNet)、臺灣證券交易所公開資訊觀測站及公司官方網站公告財務資訊 (視需要) 與主管機關進行書面與面談溝通、協助法規遵循或執照申請作業 (不定期)
在地社區	社區關懷與公益活動	公益及慈善活動 (不定期) 志工服務 (不定期)
客戶	產品標示責任與銷售 服務與產品品質 客戶關係	公司官方網站及社群媒體平台 (不定期) 客戶滿意度調查 (每年一次) 客戶遠端稽核與產品檢查 (不定期) 實體與線上展覽參與 (每年 3 至 5 次) 客戶聯繫 (每日)
供應商	永續供應鏈管理	公司官方網站 (不定期) 電子郵件 (不定期) 電話及即時通訊軟體聯繫 (不定期)

自 2024 年起，本集團由原本每年檢視重大主題，改為每三年進行一次檢視，以符合 GRI 與 SASB 等國際架構建議的最佳實務。此調整有助於維持主題的一致性，並在本集團業務性質或外部環境出現重大變動時，適時進行調整。

鑑於本年度公司業務性質及外部情勢均未出現重大變化，故本集團決定沿用前一年度所識別之重大主題。

然而，本年度起，本集團調整揭露重點，以下重大主題將不再列為詳細揭露範圍：

- 產品行銷與資訊標示
- 廢棄物管理
- 產品品質與安全
- 產品創新與永續性
- 職業安全與健康

選擇不詳述部分主題，反映的是本公司對報告重點的重新聚焦，而非對該等議題重要性的降低。產品行銷與資訊標示以及產品創新與永續發展依然與本公司營運息息相關。然而，於本報告期間內，該等領域並未出現重大變化或新興風險，故無需進行詳盡揭露。此舉亦與本公司依據業務週期及外部情勢，適時調整重大主題報導重點的慣例一致。

同樣地，產品品質與安全仍為本公司營運的關鍵項目。本公司於此方面的表現持續符合內部標準及外部法規要求。鑑於本年度未出現重大績效問題或風險，故我們決定今年無需另行詳述。然而，我們仍將持續嚴密監控產品品質，確保達到本公司一貫追求的高標準。

廢棄物管理與職業安全與健康亦為持續監控的項目。相關數據—包含總廢棄物量與工作場所安全事件—與往年相較並無顯著差異，顯示整體營運情況穩定。因此，未來僅針對實質變化進行揭露，但仍會持續披露關鍵績效數據，以維持資訊透明。

本次報導重點之調整，讓我們得以更聚焦於風險較高或具有改善潛力的領域，進而清晰呈現需即時因應之挑戰，也確保本公司之報告內容能與當前業務重點及永續目標保持一致。



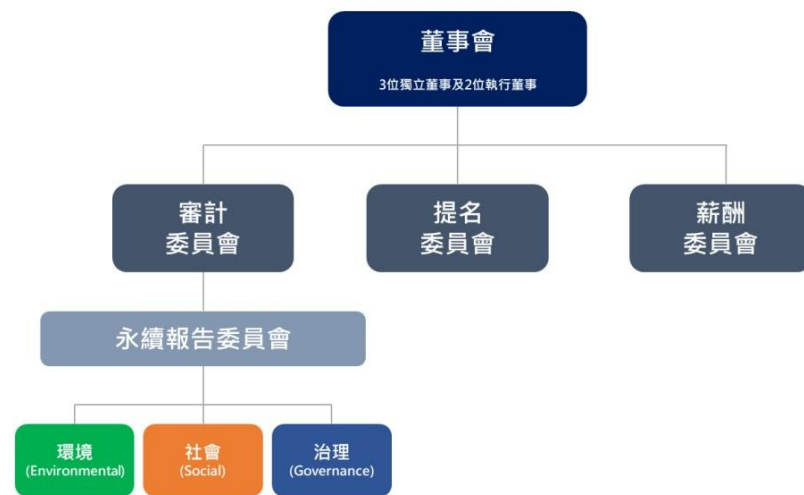
2 營運與治理

公司治理

美德醫療集團秉持「誠信」、「透明」及「永續」三大核心原則，持續強化公司治理，建立完善的制度與倫理文化，以提升投資人信任、保障利害關係人權益，並促進企業長期穩健發展。

公司治理架構

董事會為公司最高治理機構，下設審計委員會、提名委員會與薪酬委員會。此外，永續發展報告委員會（Sustainability Reporting Council）自 2017 年設立，隸屬審計委員會之下，並受董事會授權，負責規劃與監督永續發展事務。



董事會為公司最高治理機構，負責監督包括審計委員會、提名委員會及薪酬委員會等主要功能性委員會。此外，由各部門高階主管組成的永續報告委員會亦在審計委員會的監督下運作。

本集團致力於永續發展，營運策略由具備獨立性、多元思維與背景的董事會擬定，以確保決策符合公司最佳利益。目前，公司董事會由五名董事組成，其中三名為獨立董事（包括兩名女性董事），獨立董事佔整體董事人數之 60%。所有外部董事皆符合新加坡交易所主板上市手冊附錄《Catalist 規則》及《公司治理守則》對「獨立性」的定義。

為避免及減輕董事會與高階管理層間的利益衝突，集團已制定《道德與專業行為準則》（下稱「本準則」），包括辨識利益衝突、回避特定行為、以及揭露親屬關係與財務利益等相關措施。關於董事會成員、功能性委員會、董事酬金政策及與股東相關資訊，詳情請參閱《美德醫療 2024 年年報》。

董事會每季召開會議，以研議及制定本集團整體策略方向與公司治理架構，並於必要時召開臨時會議以履行其職責。各次會議均由董事事先排定，並可透過電話或視訊會議方式進行。董事會及其他功能性委員會亦可透過書面決議形式作出決策。2024 年，董事會共召開四次會議，所有董事出席率均達 100%。

董事會績效評估與培訓

為確保董事會運作效能與職責履行情況達到最佳水準，本公司提名委員會每年檢視與評估董事會及功能委員會的績效評估標準與程序，經董事會核准後執行。

評估內容涵蓋董事會整體與個別委員會的獨立性、資訊透明度、決策執行能力、與管理階層互動成效，以及個別董事之行為規範與貢獻。評估結果亦作為董事薪酬制度與董事會改組的參考依據。

董事會績效評估指標包括：

- 董事 / 委員會 / 董事會可取得之資訊完整性與透明度
- 關鍵決策的制定與執行成效
- 與管理階層之溝通品質與個別董事之專業表現

提名委員會依據績效評估結果，與董事長及執行長討論後，將提出新任或續任董事人選之建議。

目前董事會尚未將公司永續目標與績效正式納入績效評估機制中，亦未連結至董事薪酬制度，但未來將就此議題進一步討論與發展。2024 年度董事會整體運作良好，與提名委員會評估結果一致，各委員會亦發揮職能，惟尚未實施外部獨立評估。

董事持續教育與訓練

本公司董事皆具多年公司治理經驗，並熟悉其職責。為強化董事職能並掌握最新業務與法規發展動態，董事除定期與管理團隊會議外，亦參與如赴柬埔寨營運據點實地考察等活動，深化對本集團業務與永續策略的理解。

董事楊克誠先生、楊威遠先生與聶建中博士已於 2022 年 5 月 31 日完成 SGX-ST 所要求的永續發展課程，盧美珠女士除具備新交所上市公司董事經歷外，亦於 2022 年 8 月 7 日完成前述永續課程。趙宇紅女士亦已確認將參加 2025 年 7 月由新加坡董事學會舉辦的相關課程，履行其對永續議題的學習承諾。

誠信經營

在美德醫療集團誠信治理為培育堅實企業文化、推動道德行為與負責任經營之根基。誠信經營不僅有助於提升股東價值，亦確保公司在追求經濟績效之同時，兼顧對社會責任及所有股東利益之平衡考量。

本公司堅守「當責」、「透明」及「永續發展」之核心原則，持續強化高標準之公司治理架構。為加強風險管理及提升營運效率，不斷精進內部政策及治理體系。此外，本公司嚴格遵循所有營運據點所在地之稅務規範，並依循國際稅務準則，確保稅賦計算之正確性及申報之及時性。

藉由依法履行納稅義務，本公司為集團及股東創造長期可持續成長與價值。

反貪腐措施

本集團之《行為準則》(Code of Conduct) 嚴格禁止任何形式之直接或間接賄賂及貪腐行為，適用對象涵蓋所有董事、員工、代理人及代表人員。

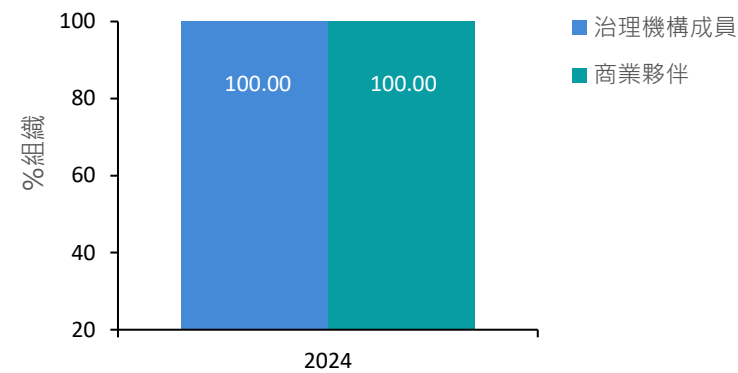
本集團之《反賄賂與反貪腐政策》(Anti-Bribery and Corruption Policy) 適用於所有商業活動，並涵蓋與各類股東(包括政府官員、客戶、供應商、合作夥伴 (包含醫療專業人員) 及承包商) 之互動。

2024 年，本集團已於台灣進行貪腐風險評估，結果顯示全年無任何與反競爭行為、反壟斷或壟斷行為相關之貪腐事件或訴訟。在柬埔寨，審計團隊對採購流程進行稽核，重點檢視供應商選擇及定價機制，以強化對品質妥協與成本效率下降之防護，並確保供應商關係之誠信。在菲律賓，則針對子公司之一般及行政支出進行專項稽核，以辨識不當支出情形。

此外，本集團已著手規劃集團整體之風險管理政策與作業流程，並計劃未來將貪腐風險評估擴展至其他海外營運據點。為進一步完善反貪腐體系，集團正在制定風險管理準則，並規劃於各海外營運據點推動，確保國際業務之賄賂防範與道德經營標準一致。

為強化員工對反貪腐政策之認知，集團已於 2024 年 12 月完成全體辦公室員工之反賄賂與反貪腐教育訓練。

該訓練不僅增進員工對相關法規之理解，亦提升對合約風險控管之認識。本集團堅定致力於打造透明、公平及負責任之工作環境。所有治理團隊成



員 (即董事會及主要委員會成員) 已 100% 完成反貪腐政策及作業程序之溝通。

本集團持續致力於於各營運據點推動道德實踐、資訊透明及多元共融。透過制定明確政策、提升員工認知、並與重要股東協作，本集團致力於加強反貪腐與多元化管理體系，進而培育問責及共融之企業文化，同時有效應對貪腐風險。以下為各地區推動之主要政策、行動與計畫概覽：

柬埔寨

於柬埔寨，MCCL 及 MMSEZ 兩家子公司積極推動反貪腐及多元化管理政策。主要措施包括建立明確之行為準則、實施全面性員工教育訓練以提升認知，並與專注於反貪腐及多元議題之政府機構及非政府組織合作。此舉展現本集團於柬埔寨營運中，主動導入道德標準及推廣包容實踐之積極態度。

中國

於中國，鑑於過往尚未正式推行反貪腐相關政策或活動，預計於 2025 年將採取重大步驟推動改革。杭州津誠醫用紡織有限公司及杭州津誠醫療科技有限公司兩家子公司將正式實施《反貪腐政策》，以強化營運中之倫理標準。同時，將推出全面性之員工教育訓練與推廣計畫，確保所有員工充分理解並在日常作業中落實反貪腐原則。

本年度，中國地區 100% 之員工已完成反貪腐教育訓練，為該地區與集團整體誠信與問責承諾接軌奠定重要基礎。

菲律賓

於菲律賓，UWC 子公司已正式採行《反賄賂與反貪腐政策》，以持續強化企業倫理實踐。推動重點包括向所有現有供應商傳達《供應商行為準則》，以確保供應商行為符合本集團對倫理經營之要求。此舉強化了子公司將反貪腐原則從內部作業擴展至供應鏈管理之決心。

本集團之反貪腐及多元化管理行動，強調於各地營運據點持續培育誠信與共融文化之重要性。透過建立健全之政策體系、持續進行員工教育訓練，並與外部股東協作，本集團正穩健地為未來可持續且透明之營運奠定堅實基礎。這些行動展現本集團於全球各地持續於全球維持最高標準的誠信與多元包容文化之堅定承諾。

反貪腐教育訓練

作為本集團堅守誠信與推動道德經營之承諾之一，我們針對全體員工舉辦了全面性之反貪腐教育訓練計畫。此項舉措旨在確保不同層級之同仁，無論地點與職級，皆能具備維護本集團「當責」與「透明」標準所需之知識與技能。透過為從高階管理層至基層執行人員等各階層提供必要之工具，本集團致力於強化員工辨識及打擊貪腐行為之能力，以維護營運安全，並持續鞏固與股東之互信關係。

員工等級	杭州津誠 醫用紡織	杭州津誠 醫療科技	柬埔寨 MCCL	柬埔寨 MMSEZ
高級管理層	1	-	3	1
中層管理人員	1	-	15	-
行政部門	4	2	-	-

這些努力展現了本集團以道德治理為永續發展基石之堅定承諾，亦彰顯了我們致力於推動透明、無貪腐之營商環境的決心。

主要成果與未來目標

美德醫療持續強化誠信治理體系，透過完善風險管理政策及嚴格遵循國際稅務規範，致力於維持高標準之道德經營。於 2024 年，本集團已於台灣、柬埔寨及菲律賓完成貪腐風險評估，全年無發生貪腐事件，並擴大風險管理架構，以強化防詐機制及提升供應商合作之誠信性。此外，本集團亦完成全體辦公室員工之反賄賂與反貪腐教育訓練，並已向 100%之治理機關成員溝通反貪腐政策，進一步體現美德醫療對於道德治理、誠信及可持續經營之堅定承諾。

為實現 2030 年長期目標，本公司致力透過創新與科技導向的解決方案，強化法務與風險管理能力。我們的其中一項重點策略，是開發先進的訴訟案件追蹤與管理系統。該系統結合法務聊天機器人與企業資訊入口平台（Enterprise Information Portal, EIP）管理功能，透過這個集中化的數位平台，可簡化合約流程、自動化審批程序並追蹤關鍵里程碑。我們目標是將至少 75%的標準合約（包含供應鏈、銷售與採購等）進行標準化，以降低錯誤、提升效率，並確保合約管理的一致性與可控性。

為進一步優化營運效率，本集團計劃於 2025 年第三季推行自動化提醒系統，確保合約到期、續約等關鍵時點得以即時掌握，降低疏漏風險並減少人工作業負擔。同時，透過資料分析及定期檢視流程，本集團目標將例外合約案件（如特殊核准或延期案件）之發生率較 2024 年降低 20%。上述舉措將有助於強化風險控管，並簡化法律事務處理流程。

此外，本集團深知建立堅實之全球風險管理框架對確保區域營運據點合規性及維持一致之公司治理標準具有關鍵意義。透過完善此一框架，本集團將進一步提升治理水準、降低法律風險，並確保於全球各地營運據點維持最高合規標準。

重大主題：誠信治理
2025 年度目標
集團整體 所有新進員工須於入職後一個月內完成反賄賂與反貪腐教育訓練，以確保持續達成 100%之遵循率
中國地區 正式建立《反貪腐政策》
長期目標（2030 年）
- 建置進階版訴訟案件追蹤及管理系統，以提升訴訟案件進度追蹤及監控之效能，並確保於法律程序中能及時應對並進行策略性管理 - 發展 AI 驅動之法律輔助工具，以提升法務部門工作流程之效率，簡化流程並縮短常規作業所需時間 - 建立全球風險管理框架，確保各區域營運據點遵循當地法規，並維持一致之公司治理標準

風險管理

為全面識別潛在風險與威脅並主動採取應對措施，本集團已建立一套穩健且完善之風險管理架構。該架構以「重大性原則」為指導，系統性地評估經濟（特別著重於公司治理）、環境、社會及其他與本集團營運相關之關鍵領域之風險。

各項風險經過嚴謹評估並依據其對本集團策略目標、營運效率及聲譽之潛在影響進行排序。依據此一優先順序，量身制定具針對性之管理策略與緩解措施，以有效應對每一項識別之風險。

審計委員會於此流程中扮演關鍵角色，負責全面審閱各項擬定之管理措施，確保其符合最佳實務及組織目標，並提供具體可行之建議，以進一步提升本集團風險管理機制之有效性與靈活性，推動持續改善之文化。透過此一結構化且動態管理模式，本集團不僅有效維護營運穩定，亦進一步強化組織韌性與應變能力，展現本集團在快速變動之全球環境中，堅定追求可持續成長之承諾。

供應鏈風險

潛在風險	風險說明	應對措施
供應鏈風險	- 未能有效與多家供應商及代理商進行議價，可能導致產品品質下降、競爭力受損與獲利能力降低，亦可能因原物料交期延遲進一步影響進出口安排。 - 若未定期評估供應商及代理商，將可能出現價格、品質與市場標準之重大差異。	- 對固定出口路線，每兩週至少與三家供應商比價並進行議價，並選擇兼具時效性與成本效益之合作對象。 - 所有供應商均需接受供應鏈管理及品質管理團隊之定期評估，並填寫《供應商定期評估表》備查。 - 評估團隊依據《供應商評估表》之標準進行審核，並確認是否簽署《供應商採購協議》，合格者將納入《合格供應商名單》。 - 定期掌握原物料市場趨勢，每兩週提交一次包含手套製造關鍵原物料（如天然乳膠與化工包材）之採購分析報告，強化決策依據。
研發及生產風險	- 若未經過可行性評估即投入新產品開發，可能導致開發成本攀升與產品上市時程延誤；使用品質不穩定之原物料亦將影響開發進度與試產品質。 - 遇自然災害或突發事件（如停電）時，若無完整應變措施，將可能導致生產線中斷；此外，若未能即時取得合格供應商，亦可能錯失投標機會或無法履行合約義務。	- 產品開發團隊將定期檢討市場競爭力與開發成本，並與生產、品質、供應鏈、銷售及行銷單位跨部門協作，以強化產品研發策略。 - 積極推動天災應變計畫，定期進行員工教育訓練、設備安全檢查，並針對洪水、火災、地震、颱風等突發事件實施模擬演練，確保人員安全與生產不中斷。

營運與治理風險

潛在風險	風險說明	應對措施
銷售風險	- 若未充分評估顧客信用即提供過高授信額度，可能導致呆帳、應收帳款逾期，亦影響訂單預估準確性，進而造成庫存管理困難。 - 顧客抱怨若處理不當，將可能造成客戶流失並損及公司聲譽。 - 若無法及時取得合格供應商，可能無法參與投標或履行合約，將面臨罰款或列入黑名單，進而影響未來商機。	- 銷售團隊於新增顧客資料時，須填寫《顧客資料表》並送簽核，並明確載明顧客之授信額度。 - 顧客授信額度將定期依背景審查結果予以檢討與調整。 - 為提升競爭力與縮短交期，針對有穩定回購之長期客戶，將預先備料，並與客戶定期確認需求量，以避免爭議，庫存與報價每年由主管核准。 - 當接獲顧客抱怨時，銷售人員須先行處理並填寫《顧客抱怨處理單》，經主管核准後送交品保單位進行分析與後續追蹤，並提供最終回覆予客戶。 - 政府標案之投標作業，由銷售團隊統籌確認訂單，並與生產與倉儲單位協調，掌握品名、數量與交期等細節，並評估是否具備履約條件。
營運風險	- 網路與資料管理機制若不完善，將可能導致資料外洩、機密資訊遭竊，或系統故障。 - 作業規範更新延遲可能導致營運效率降低與管理疏失，造成公司損失。	- 網路異常將立即修復，並記錄排除過程；資訊安全措施定期檢討並強化。 - 禁止以可攜式儲存裝置（如 USB）儲存公司資料，由各部門主管維護與定期查核，並接受資訊部與內控部稽核。 - 每年執行一次網路漏洞掃描、每半年進行一次資料還原演練，以及每兩年一次災難備援演練，以強化系統韌性。 - 透過外部律師及顧問協助追蹤法規更新，以確保制度與規範符合當地法規。
固定資產風險	- 固定資產若未投保，災害發生時恐無法理賠或無法主張應有權利。 - 機具設備若未妥善管理，恐無應變方案，災害發生時可能蒙受損失。 - 若未定期更新資產清冊，會導致帳實不符，影響財務紀錄準確性。	- 財產管理單位負責統籌管理已投保資產，包括建物、車輛與其他關鍵資產。 - 各類設備依使用年限定期檢查，災害發生時由現場人員通報主管處理。 - 會計部門與財產管理部及稽核單位，依《資產清冊》每年辦理一次實體盤點。 - 資產設有標籤編號，便於日常管理與盤點作業。 - 資產依《固定資產管理辦法》進行管理，另對非帳列資產（如低價品）建立清冊，並每半年實地盤點一次。
財務風險	- 於資金需求時無法即時取得資金，將可能影響公司營運。 - 若面臨金融與政治不穩定，可能導致投資表現不佳、利率與匯率波動、產生匯損、提高製造成本、降低利潤或產生虧損。	- 公司每月執行財務信用評估分析，與往來銀行建立授信額度，並維持良好的金融機構合作關係。 - 導入投資決策制度，以提升對整體經濟情勢的判斷力，並熟悉市場避險工具。 - 公司訂有投資規劃流程，涵蓋標的範圍、資金規模、報酬率目標、試行期間與資金來源，並依據外部報告輔助判斷。所有投資透過系統化流程選定與執行，並定期回報成果。針對股票市場之投資，則透過財務分析與信用評等機制進行獲利性評估。
法遵風險	- 對相關法規之理解不足，或各國法規不同步，可能導致公司承受損失或聲譽受損。 - 合規性薄弱、法令認知不足或契約管理未善，可能引發錯誤決策、合約條件不利或風險加劇。 - 關鍵專業知識過度仰賴特定人員，易造成交接斷層。	- 公司定期與外部法律專家諮詢，掌握不同國家的法規動態。 - 提供員工持續性的法遵與法務相關教育訓練，並導入契約管理制度與流程，以降低法律風險。
人力資源管理風險	- 關鍵技術與知識過度依賴特定人員，易造成交接困難與作業中斷風險。 - 若發生重大勞資爭議，可能導致人力招募困難。 - 勞動條件若未符合法規，將有被主管機關裁罰之虞。	- 公司制訂標準作業程序與訓練規劃，確保作業標準化與人員具備正確指引，並透過定期教育訓練提升員工技能與知識。 - 配合集團發展調整人力資源規劃，確保符合當地法令與營運需求。 - 每年定期檢討是否符合《勞基法》規定，依據法令修訂及產業趨勢調整，適時更新工時制度，以維護合法之勞動條件與工作環境。

氣候風險

潛在風險	風險說明	應對措施
氣候風險	- 氣候變遷與極端氣候事件可能干擾公司的生產活動。 - 為遵循新的環保法規、使用綠色能源或環保材料，可能導致營運成本上升、獲利能力下降。 - 若顧客傾向選擇具備永續認證之廠商，可能使公司失去訂單，影響未來收益表現。	- 公司依循 TCFD 框架（氣候相關財務揭露建議），將氣候風險與機會納入策略與治理架構中，並採取行動提升資源使用效率、財務表現與永續表現，並主動揭露進展。 - 為達成 2050 年淨零排放目標，公司將以每千度電約 67 美元的價格購買再生能源憑證（REC），並設定減碳目標：2030 年減少 20%、2050 年減少 55%，以配合臺灣之國家自定貢獻（NDC）目標。 - 公司規劃投資 500 萬美元於節能與減碳相關措施，包括使用低碳材料，由供應鏈管理部門統籌替代材料與供應商更新計畫。 - 公司將推廣環保材料應用於產品中，並主動向客戶推薦相關替代方案。

新興風險

潛在風險	風險說明	應對措施
新興風險	- 本公司面臨地緣政治、數位化、人工智慧與自動化、社群媒體、聲譽、多元與共融、生物安全等新興風險。隨著社會、科技與法規的快速演進，這些風險已成為企業永續發展的關鍵挑戰之一。 - 為因應此類挑戰，本公司強調組織彈性，強化風險管理與危機應對能力，並積極導入 ESG 原則以確保營運穩定與永續發展。	- 為因應上述挑戰，公司強調營運彈性，強化風險管理與危機應變能力，並積極導入 ESG 原則以確保營運穩定與永續。 - 公司正評估於多個區域建立多元化供應鏈，以降低地緣政治風險。 - 為強化個資保護，公司計畫推動醫療器材產業之個人資料保護制度。 - 提升員工對數位風險及人工智慧發展的認知，將進行相關培訓課程。 - 積極運用社群媒體進行溝通與回應，以妥善管理聲譽風險。 - 透過多元文化活動（如同志驕傲月與地球日）促進多元共融的職場文化。 - ESG 執行成果將定期透過報告向利害關係人揭露，提升溝通透明度。 - 公司已連續七年推動 7S 職場環境整理，持續強化衛生與安全管理。 - ESG 原則亦將全面整合進公司營運及策略規劃之中。

其他風險

潛在風險	風險說明	應對措施
其他風險	- 某些風險未被歸類於既有分類中，如重大外部威脅或極端事件等，若未妥善處理，將對公司造成重大損失。 - 對此類風險，應依其性質與影響程度採取適當的風險管理程序以加以控制。	- 公司針對已識別的風險與機會，擬定應對對策以降低潛在經濟影響，並設定具體可行的管理目標。 - 風險管理架構涵蓋董事會、董事長、總裁、風險管理小組及各功能單位，各部門依職責範疇監控風險、制定因應方案，並向高階管理層報告進度與風險狀況。



3 創新價值

產品與服務創新

產品創新與永續發展在強化公司市場競爭力、提升客戶滿意度及塑造品牌聲譽方面扮演著關鍵角色。透過持續推動創新，美德醫療有效鞏固市場優勢，掌握市場擴張之機會，並深化於現有市場之影響力。開發創新且符合永續理念之產品，不僅能回應不斷演變之客戶需求，亦有助於提升本公司品牌形象與業界領導地位。

秉持「守護天下人的安全與健康」的願景，美德醫療致力於提供安全、高品質、且具效能的產品，並以迅速、溫暖與關懷的精神服務全球客戶。作為策略性成長的一環，本公司持續探索創新產品，拓展新興市場，確保長期永續發展並為全體利害關係人創造價值。

重大主題：產品與服務創新

長期目標（2030 年）

本集團將秉持既有願景與使命，致力於將尖端人工智慧技術及堅實之 ESG 原則無縫整合至現有基礎之中。公司持續專注於產品創新與開發，預期將帶動新產品所創造之營收占比逐年穩定成長。

品質管理

作為醫療器材與個人防護設備（PPE）之供應商，美德醫療始終將產品品質與標示正確性列為首要考量，確保客戶可根據其作業環境之危害等級，正確選擇及使用產品。正確標示不僅保障使用者之健康與安全，亦鞏固本公司可靠與卓越之品牌聲譽。

本公司秉持企業社會責任之承諾，持續提升產品性能與市場行銷表現。所有產品在上市前皆需經過嚴格驗證程序，並須符合當地法規要求，取得必要許可證，以確保產品品質與安全性達到最高標準。產品標示亦嚴格遵循產品許可證之核准內容，提供清晰且準確之資訊予使用者參考。

美德醫療遵循國際認可之品質管理體系，包括 ISO 9001 及 ISO 13485 認證，透過嚴格監控與持續遵循全球標準，確保品質持續精進。此外，針對新產品包裝內容，本公司建立全面性審核程序，所有文字與圖像內容均須提交法務部門審核，確保資訊之真實性、透明性與準確性，進一步強化消費者對本公司產品之信任與信心。

證書與認證

作為國際知名的醫療設備製造與供應商，本公司以追求卓越、實踐永續及堅守道德為營運核心。透過取得多項國際認證，我們展現出對環境管理、工作條件、社會責任、品質保證與醫療器材法規等多面向要求的高度承諾。這些認證不僅印證我們的合規表現，更成為本公司永續策略的重要基石，使我們能穩健地提供高品質產品與服務，同時有效減輕環境衝擊並落實企業倫理。

環境管理與永續發展

- ISO 14001:2015** | 本認證表彰本公司於推動有效環境管理體系、減少生態影響方面之努力，展現本公司致力於提升資源使用效率、防止污染及遵循環境法規之承諾。
- ISO 14064-1:2018** | 本認證反映本公司於溫室氣體 (GHG) 排放管理方面之積極作為，透過系統性監測、衡量及揭露排放數據，強化本公司致力於氣候變遷緩解及支持全球永續目標之承諾。

社會責任與工作場所標準

- WCA(Workplace Conditions Assessment)**工作場所條件評估 | 此認證表彰本公司於勞工待遇、工作環境安全及遵循勞動法規方面之卓越表現，展現本公司對員工福祉之重視與承諾。
- WRAP (Worldwide Responsible Accredited Production)** 全球負責認證生產 | 本認證肯定本公司於製造流程中遵循倫理勞動實踐及負責任採購原則，確保符合全球公認之製造標準與社會合規要求。

品質管理與產品標準

- ISO 13485:2016** | 本認證證明本公司於醫療器材及相關服務領域，符合嚴格之法規要求，並擁有完善之品質管理體系，以確保產品之安全性、可靠性與性能。

- ISO 9001:2015** | 本認證肯定本公司持續改善與顧客滿意度提升之承諾，透過標準化流程，優化營運效率，並穩定滿足顧客之需求。

地區	認證	認證日期	涵蓋業務	有效期
MCCL	ISO 14001:2015	2024 年 1 月 30 日	3 年	2027 年 1 月 29 日
MCCL	ISO 14064-1:2018	2024 年 4 月 2 日	3 年	2027 年 4 月 1 日
MCCL	WCA	2024 年 2 月 26 日	1 年	2025 年 2 月 25 日
MCCL	WRAP	2024 年 1 月 19 日	1 年	2025 年 1 月 19 日
MCCL	ISO 13485:2016	2021 年 12 月 21 日	3 年	2025 年 4 月 11 日
MCCL	ISO 9001:2015	2024 年 12 月 29 日	3 年	2025 年 6 月 24 日
MMSEZ	WCA	2024 年 3 月 29 日	1 年	2025 年 3 月 28 日
MMSEZ	ISO 9001:2015	2024 年 12 月 20 日	3 年	2027 年 12 月 19 日
Medtex	ISO 13485:2016	2023 年 10 月 7 日	3 年	2026 年 10 月 06 日
Medtex/ MMTC	ISO 9001:2015	2023 年 10 月 7 日	3 年	2026 年 10 月 06 日

融入永續發展目標

本公司所取得之各項認證與認可，不僅是單一成就，更是本集團整體永續發展目標不可或缺之一環。主要推動重點包括：

- 環境責任** | 透過 ISO 14001:2015 及 ISO 14064-1:2018 認證，我們積極採取節能減碳措施，致力於降低環境足跡，並持續優化資源使用

效率。

- 卓越職場** | 藉由 WCA 及 WRAP 認證，我們確保工作場所符合最高標準之安全、公平與共融，打造支持性強且具多元包容性的職場環境。
- 產品品質與安全** | 憑藉 ISO 13485:2016 及 ISO 9001:2015 認證，我們確保所生產之每一項產品均符合或超越全球品質與安全標準，進而強化醫療專業人士及病患對本公司產品之信賴。

重大主題：產品品質與安全

中期目標

- 推動關鍵品質流程 (來料檢驗 IQC、製程檢驗 IPQC、成品檢驗 FQC) 全面電子化，透過大數據分析識別品質問題，進一步提升產品品質與安全性。
- 持續升級工廠設施，導入無塵車間，以滿足更高標準之品質要求。

長期目標 (2030 年)

- 成為市場上品質可靠性首選之頂尖品牌。
- 達成零缺陷率 (Zero Defect Rate) 目標。

持續精進承諾

本公司致力於維持並持續提升所取得之各項認證，作為永續發展旅程中不可或缺的一環。

透過與國際標準接軌，我們期望在醫療設備製造領域中，於永續發展、品質管理及道德實踐方面成為業界領導者。

這些認證不僅展現本公司對合規要求之堅持，更增強股東、客戶及合作夥伴對本公司作為一個負責任且具前瞻性企業之信心。

永續供應鏈管理

供應鏈管理部門於確保公司供應鏈之效率、韌性及永續性方面扮演關鍵角色。該部門由採購、出貨、品質管理及生產管理領域之專業人員組成，團隊通力合作，優化作業流程、提升成本效益，並確保供應鏈之順暢運作，以符合品牌與消費者之需求。

作為履行環境責任承諾之一環，本公司積極尋找可持續材料以供產品開發使用。在服飾類產品方面，本公司專注於採購永續性主原料及配件；而在一次性產品方面，則優先選用可生物分解材料，以減少對環境之影響。透過上述行動，美德醫療集團持續將永續實踐融入供應鏈管理中，推動更加負責任且環境友善之生產模式。

重大主題：永續供應鏈
中期目標
供應商評估覆蓋率達到 75%以上，且不合格率控制於 5%以下。
長期目標（2030 年）
供應商評估覆蓋率達到 100%，且不合格率控制於 1%以下。

關鍵主題風險

在美德醫療，供應商管理是推動永續成長與創造長期價值的關鍵支柱之一。面對氣候變遷及全球性干擾（包括疫情對原物料供應的影響）所帶來的挑戰，公司持續主動強化供應鏈的韌性。

為降低可能影響供應鏈穩定性與關鍵原物料取得的潛在風險，美德醫療與政府機構、國際採購組織及品牌商建立策略合作夥伴關係。透過這些合作，公司已建構出一個強韌且具高度適應性的供應網絡，整合原物料供應商、經銷商與製造商，打造穩定、靈活且具永續性的採購架構。此舉除提升營運持續性外，也有助於實踐負責任採購與推動供應鏈永續管理。

美德醫療致力於透過整合台灣、菲律賓、柬埔寨與中國等地的生產、採購、投資與研發資源，以強化供應鏈的韌性。公司並與原物料供應商、合約製造商、貿易商、政府機構、國際採購組織與品牌商建立策略夥伴關係，降低供應中斷風險，確保供應鏈穩定運作。

為確保營運不中斷及供應鏈的永續發展，美德醫療已採行以下關鍵措施：

提高向合格供應商採購的比重，以確保產品品質與穩定性。

建立備援供應商網絡，以利快速調度原物料並維持無縫銜接的生產流程。

於製造據點維持安全庫存量，以降低短期供應短缺風險。

透過與客戶於旺季與淡季的主動溝通，提升需求預測精準度，優化庫存管理。

優先採購當地原物料，以降低運輸風險並強化供應鏈永續性。

辨識具備他人工廠代工能力之供應商，以確保在原物料短缺或工廠發生異常時的生產連續性。

透過上述措施，美德醫療持續強化其供應鏈的可靠性、效率與永續性，進而支撐公司業務的長期成長並強化股東信心。

為建立一個負責任且永續的供應鏈，美德醫療制定了《供應商管理程序》，以公平、公正與透明為原則。所有供應商均需接受有關品質、成本、交貨期、永續績效與財務穩定性的嚴格評估，以符合本公司對卓越營運與道德採購的要求。公司亦持續優化採購流程，以提升效率並與永續最佳實務接軌。

因應客戶及法規日益嚴格的要求，美德醫療亦推動供應商遵循更高標準的合規措施：

- 環境與安全承諾：2024 年起，供應商須簽署《不使用有害物質保證書》與《環境聲明》，加強環境責任。布料供應商另須提供「全球回收標準」(GRS) 認證，以確保使用永續材料。
- 推動永續材料創新：公司與供應商合作開發可生物分解塑膠替代材料，以落實環境永續承諾。然而，因個人防護設備 (PPE) 產品的法規標準嚴格，該材料目前尚在開發階段，未投入量產。

為確保供應商產品與服務之品質、合規性與永續性，美德醫療在合作前進行全面評估，並於合作期間持續進行定期與臨時稽核：

- 負責任採購承諾：所有新進與現有供應商均須簽署相關文件，包括《不使用有害物質保證書》、《環境聲明》、《供應商 CSR 與誠信承諾書》及《保密協議》等。
- 認證與合規要求：依產品類別不同，供應商須提供相關永續認證，例如：
 - 「良好棉花倡議」(BCI) 會員資格，以實踐負責任的棉花採購
 - OEKO-TEX 認證，確保紡織品對環境安全
 - 布料供應商需提供自我檢驗報告，以確保符合永續標準

透過這些嚴謹措施，美德醫療持續提升供應商問責力，推動永續採購，並在整體供應鏈中落實環境與社會責任，展現對道德與永續營運之堅定承諾。

供應商選用與考核流程





4 永續環境

氣候變遷策略與管理

本集團的氣候變遷戰略與 TCFD 框架保持一致，涵蓋治理、策略、風險管理及衡量指標。透過將與氣候相關的風險及機遇納入日常營運，集團確保在瞬息萬變的環境中擁有足夠的應變能力與韌性。這些努力彰顯了 Medtecs 對永續發展、營運效率及長期價值創造的堅定承諾。

TCFD-G-a：

與氣候相關的風險和機遇（董事會概述）

- i. 董事會透過永續發展報告委員會（由各部門高階主管組成）定期接收氣候相關事項的最新資訊。該委員會定期召開會議，討論氣候相關議題，確保董事會掌握最新進展與挑戰。
- ii. 董事會及其轄下委員會在審議與指導組織策略、重大行動計畫、風險管理政策及年度預算時，均納入氣候議題之考量，包括設定績效目標、監督執行成果，以及審議重大資本支出與併購計畫。
- iii. 董事會透過永續發展報告委員會所提交之報告，持續監督氣候目標與指標之推進情況，並評估各項策略成效。

TCFD-G-b：

與氣候有關的風險和機遇（管理層）

- i. 分配職責：

與氣候相關的責任分配給永續發展報告委員會的管理層職位。理事會直接向董事會報告，確保在組織的最高層評估和管理與氣候相關的問題。
- ii. 組織結構：

組織結構包括一個跨部門的特別工作組，重點關注與氣候有關的問題，由高級行政人員組成，他們合作確定風險和機遇，並制定應對戰略。
- iii. 管理資訊流程：

管理層通過定期會議和永續發展報告委員會的報告瞭解與氣候有關的問題，該委員會討論已確定的風險和機遇及其對組織的潛在影響。

iv. 監測氣候相關問題：

管理層通過已成立的特別工作組監測與氣候有關的問題，該工作組評估風險和機遇，並與高級管理層和外部顧問討論這些問題

TCFD-R-a：

氣候相關風險之識別與評估流程

i. 法規考量：

本集團於風險評估流程中，將現行及新興之氣候變遷相關法規（例如：碳排放限制）納入考量。

ii. 評估流程：

集團採用財務影響及發生可能性之評分系統，評估已識別氣候相關風險之可能性與影響範圍，並與高階管理層及外部顧問進行討論，確認評級結果。

iii. 風險分類用語：

本集團使用風險分類架構，將識別之風險依高、中、低三個等級進行分類，利於有系統地推動風險管理作業。

TCFD-R-b:

氣候相關風險之管理流程

i. 風險管理作業：

本集團已建立標準流程以管理氣候變遷風險，依據風險影響程度及可能性，決定採取減緩、轉移、接受或控制等對應策略。經確認風險評級及機會後，將進行策略制定討論，並設定短期、中期及長期目標。

ii. 風險優先順序設定：

氣候相關風險之優先排序，係透過高階管理層及永續發展報告委員會之討論與評估決定。集團亦參考全球永續發展趨勢及自身營運目標，進行氣候風險之重要性綜合評估。

TCFD-R-c：

氣候相關風險融入整體風險管理架構

i. 整合風險管理框架：

集團已將氣候風險之識別、評估及管理程序，整合納入整體風險管理體系，並透過定期檢討與更新，確保氣候風險與其他營運風險一併考量。

ii. 風險管理決策：

本集團採取系統性之決策方法，確保氣候相關風險管理與其他重大營運風險之管理標準一致，且具嚴謹性。

TCFD-S-a：

氣候相關風險與機遇對業務、策略及財務規劃的實際與潛在影響

- 短期（1-3 年）：本階段著重於立即的營運調整以及對現行法規的遵循，例如依據現行政策實施能源效率措施及減少溫室氣體（GHG）排放。
- 中期（3-5 年）：此期間考量調整業務實踐以因應不斷演變的法規與市場條件，包括推出符合永續發展目標的新產品，並逐步導入 ISO 14001 環境管理系統。
- 長期（5 年以上）：此一時間框架涵蓋對重大基礎設施投資的策略性規劃，例如轉型至使用再生能源，以及發展具備氣候衝擊抵抗力的供應鏈。該階段亦評估氣候變遷對組織資產與營運在其使用期間內的潛在影響。

組織採用全面性的評估流程，包括蒐集背景資料、評估其營運範圍（台灣

總部、柬埔寨及菲律賓子公司) 內的風險，並分析已識別風險與機會的財務影響及可能性。此流程涵蓋與高階管理層及外部顧問的討論，以確保依產業與地理區域完整評估氣候相關風險與機會。

已識別風險包含轉型風險 (例如溫室氣體排放成本增加) 與實體風險 (例如極端氣候事件)，並已針對其對營運與策略目標的潛在財務影響進行評估。

TCFD-S-b：

與氣候相關風險和機遇對組織的業務、策略和財務規劃的實際和潛在影響

- 財務規劃輸入：氣候相關風險與機會透過評估其對營運成本、收入、資本支出與資本配置的潛在影響，整合至財務規劃流程中。此評估包括碳價提高對生產成本的影響，以及永續實踐投資如何帶來長期節省與收入成長。
- 風險與機會的優先排序：組織依據氣候相關風險與機會的重要性及潛在財務影響進行排序。此排序結果可做為資本支出決策 (如投資節能技術或再生能源) 以及與氣候變遷不利產業之併購或撤資等策略選擇之依據。

氣候相關風險	風險類型	時間範圍	說明
溫室氣體排放定價提高	政策與法律風險	中期	集團主要生產防護衣與口罩等醫療產品，並積極推動溫室氣體減排，以配合各國政策。世界各國亦已陸續推行碳稅或碳定價機制，並逐步大幅提高碳稅標準。此舉將顯著增加高碳排產業或用電量高之中小企業的生產成本，進而削弱其市場競爭力。
2050 年淨零排放目標	政策與法律風險	中期	2023 年 2 月，《溫室氣體減量與管理法》正式更名為《氣候變遷因應法》，並訂定 2050 年達成淨零排放之國家目標。該修法加強氣候治理機制，引入碳費制度以資助低碳專案，並新增一章以提升氣候揭露與減緩規範。同時，建立碳足跡評估與產品標示之行政機制，以強化問責與支持氣候行動。
過渡至低排放技術的成本	技術風險	中期	在多項生產流程中，化石燃料仍為主要能源來源。然而，預期與氣候變遷相關之法規將大幅增多，進一步影響化石燃料的使用與營運成本。
極端天氣事件衝擊	實體風險	短期	每年季風季節期間，因豪雨與颱風，常造成數日營運中斷，可能對工廠與電力設施造成損壞，並導致交通與物流運輸受阻。

TCFD-S-c：

與氣候相關風險和機遇對組織的業務、策略和財務規劃的實際和潛在影響

- 策略調整：為了應對與氣候相關的風險和機遇，美德醫療計畫加強其可持續發展舉措，投資於生態友善產品的研發，並加強其供應鏈的韌性。這可能涉及供應商的多樣化，以及對減少排放和提高營運效率的技術進行投資。
- 美德醫療考慮了各種氣候相關的情景，包括 2°C 或更低的情景，以評估其策略的韌性。這包括評估不同程度的氣候變化可能對短期、中期和長期的營運、供應鏈和市場動態產生的影響。從這些情景中獲得的洞察可為策略規劃和風險管理工作提供參考。

能源管理

本集團於各地子公司推動全面性的節能管理策略，致力於提升能源使用效率、降低電力與天然氣消耗，同時積極導入再生能源技術，體現對環境永續的承諾，亦為集團營運策略的核心之一。以下為各區域主要政策、行動與成果說明：

柬埔寨

在柬埔寨地區，本集團於提升能源效率及採用再生能源方面已取得顯著進展。旗下 MCCL 子公司透過簡單但具成效的措施（如減少燈泡數量、非上班時段關閉電源），成功達成全年電力使用量減少 5% 的目標。MMSEZ 子公司亦著重推動節能行為，透過實施多項節電措施，實現能源效率提升 5%。

此外，MCCL 子公司亦積極優化燃料使用策略，透過調整公司車輛使用頻率，使柴油消耗量較前期下降 5%，符合集團「減少資源消耗、提升營運效率」的永續發展目標。該項減碳政策除帶來實質成果外，也展現子公司對負責任能源管理的承諾。未來，MCCL 將持續推進柴油減量行動，預計再減少 5%，以達成持續改善燃料效率之目標，落實永續營運。

上述行動顯示，集團於柬埔寨營運據點已將資源最佳化與環境保護納入日常營運核心。

菲律賓

集團在菲律賓的營運據點於再生能源導入及節能技術方面表現卓越。至 2023 年，場內所有戶外照明皆已更換為太陽能路燈，大幅減少用電量，展現集團對再生能源的積極擁抱。此外，倉儲與染整區亦已全面更換為 LED 照明，有效提升能源效率。

在節能設備方面，自 2021 年起引進之環保染整機台持續運行，有效降低生產過程中的能源消耗。除設備更新外，營運管理亦同步進行節能優化，包括：染整廠生產排程優化以減少待機耗能、倉儲及工廠區域實施分區照明控制、漆白廠房天花板以提升日照明亮度並減少白天照明需求。此外，配合專業顧問建議與日常用電監控，進一步強化節能管理成效，並確保異常即時調整。

台灣

在台灣，集團透過設備升級與環境改善，已於過去四年間達成總體能源使用量下降 41% 的卓越成果。為延續此佳績，集團預計於 2025 年前進一步降低用電與天然氣使用量 10%。其中，苗栗洗滌廠將汰換傳統洗衣機，全面引進節能型隧道式洗衣機，展現集團對持續優化與永續創新的堅持與承諾。

過去三年能源使用情況

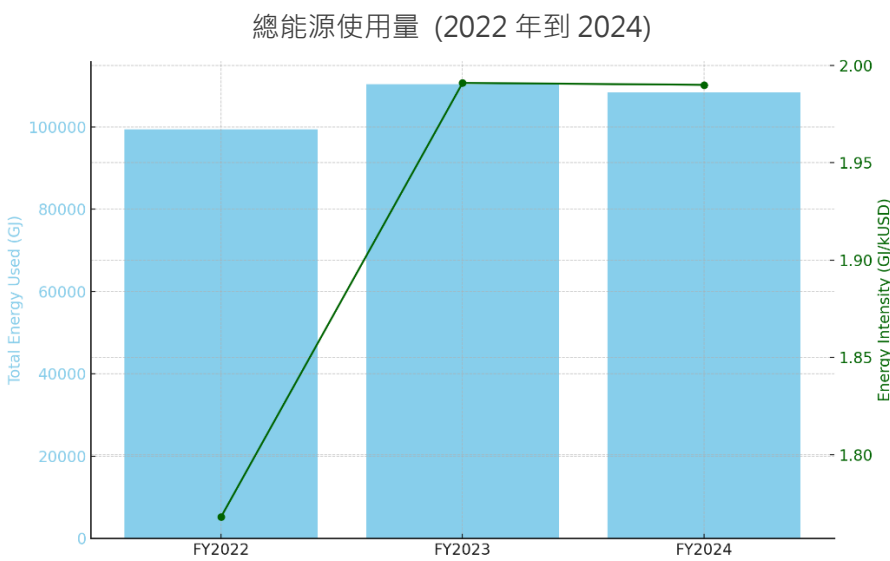
國家/地區	能源類型	2024 年 (GJ)	2023 年 (GJ)	2022 年 (GJ)
台灣 ¹	電力	6,772.03	7,664.00	7,405.00
	燃料油	11,016.11	72.00	771.00
	天然氣	62,954.00	65,264.00	63,959.00
	蒸氣	-	5,550.00	5,272.00
	總能源使用量	80,742.14	78,550.00	77,407.00
柬埔寨 ²	電力	11,295.85	8,489.00	8,926.00
	汽油	-	41.00	32.00
	柴油	1,049.43	820.00	776.00
	總能源使用量	12,345.28	9,350.00	9,734.00
菲律賓 ³	電力	5,619.28	6,600.00	5,758.00
	煤炭*	9,131.58	15,975.00	6,545.00
	燃料油*	1,454.56	-	-
	總能源使用量	16,205.42	22,575.00	12,303.00
總能源使用量		109,292.84	110,475.00	99,444.00

¹ 台灣：2024 年重油用量以公升轉換為 GJ，天然氣為購入能源。

² 柬埔寨：2024 年柴油用量以公升轉換為 GJ。

³ 菲律賓：2024 年重油以公升、煤炭以噸轉換為 GJ。

近三年能源強度（單位：GJ/千美元營收）



排放管理

溫室氣體排放量 (單位：公噸二氧化碳當量，tCO₂e)

國家/地區	排放範疇	2022 年	2023 年	2024 年
臺灣	範疇一	3,254.72	3,310.45	693.21
	範疇二	1,644.23	1,693.25	5,352.34
柬埔寨	範疇一	395.8	64.53	65.64
	範疇二	1,239.40	1,167.30	723.86
菲律賓	範疇一	688.73	2,036.74	276.47
	範疇二	814.11	907.55	1,111.68
集團總計	範疇一	4,339.25	5,411.72	1,035.32
	範疇二	3,697.74	3,768.10	7,187.88
總排放量		8,036.99	9,179.82	8,223.20

本集團總溫室氣體排放量較去年略有下降，主要歸因於各營運場址的直接排放（範疇 1）顯著減少，反映出營運效率提升及燃料使用量降低。然而，部分地區因購買電力而產生的間接排放（範疇 2）有所增加，突顯持續優化能源採購策略並轉向更潔淨電力的必要性。本集團的排放強度亦較去年降低，顯示在產出規模不變的情況下，排放效率已獲得提升。此一成效反映出針對性營運改進與減排措施的成果，即便在各場址持續開展業務活動之際，仍持續推動減碳目標。

集團歷年溫室氣體排放強度 (單位：公噸 CO₂e / 每千美元營收)

國家/地區	2022 年	2023 年	2024 年
集團總計	0.1429	0.1744	0.1512

重點成果與未來目標

在 2024 年度，集團於各營運據點之總能源消耗量為 109,292.84GJ，較 2023 年的 110,475.00 GJ 略有下降，但仍高於 2022 年的 99,444.00 GJ。台灣地區的能源使用量為 79,842.34 GJ，天然氣仍為主要能源來源，然而燃油使用量大幅增加，抵銷了購電減少與蒸汽使用停止所帶來的影響。柬埔寨地區因應營運需求增加用電與柴油使用，能源消耗上升至 12,345.28 GJ。菲律賓則因燃煤使用量大幅下降，能源使用量由前一年度的 22,575.00 GJ 減少至 16,205.42GJ，惟部分被新增的燃油使用所抵銷。

相對應地，集團以每千美元營業收入為基礎計算的溫室氣體排放強度(以二氧化碳當量公噸計)亦改善，由 2023 年的 0.1744 降至 2024 年的 0.1512，顯示出營收對應排放效能提升。此成果呼應集團持續推動能源優化與提升營運永續性的努力。

集團持續展現其整合技術創新與營運優化的永續策略，這些行動不僅展現對環境責任的承諾，也奠定其於業界節能效率領域的領導地位。展望未來，集團將持續推動改善，朝既定之永續發展目標穩步邁進。

集團對於提升能源效率與推動永續營運之承諾始終堅定不移。短期內，集團將持續推行節能措施，聚焦於設備升級與再生能源方案的擴展，致力提升能源使用效益、降低對傳統能源之依賴，並與集團整體永續發展策略保持一致。

展望未來，集團已設定長期目標，至 2025 年累計減少 10%的電力與天然氣使用量。為實現該目標，集團將策略性投資於現代化設備與基礎設施升級，包括導入先進節能技術。透過這些升級改善，集團期望進一步優化資源使用效率，並降低整體環境足跡。

作為 2030 年永續目標的一部分，集團正於各營運區推動關鍵行動，以降低碳排放並提升能源效率。在台灣，我們將為洗衣廠建立符合 ISO14064-1 規範之溫室氣體盤查清單，並實施及強化能源梯級利用，以降低單位碳排放。在柬埔寨，我們將優化照明開關時間，達成 5%的用電量減少，進而降低相關的溫室氣體排放。在菲律賓，我們計畫推動潔淨能源轉型，汰換兩部傳統堆高機為電動堆高機，並升級燃煤鍋爐，投資新型節能且低排放之鍋爐，以支持長期永續發展目標。上述針對性行動反映出我們致力於減少環境足跡並於全球營運中推動能源效率實踐的承諾。

透過這些短期與長期行動，集團再次重申其承諾：在所有地區最大限度減少環境影響，並推動可持續營運。這些規劃體現出前瞻性的永續策略，確保持續邁進，並與全球環境目標保持一致。

重大主題：能源與溫室氣體排放管理

2025 年度目標

全集團

- 完整的母公司清單，全面披露範疇 1 和 2 排放量

柬埔寨

- 對於 MCCL，減少 5%的電力消耗和 5%的柴油消耗。對於 MMSEZ，增加 5%的新能源使用

中期目標

- 到 2026 年披露範圍 3 的排放量
- 到 2027 年進行外部核查並並於 2027 年取得 ISO14064 認證

長期目標 (2030 年)

全集團

為了在 2050 年前實現溫室氣體減排和淨零排放目標，公司計畫購買可再生能源證書 (價格約為每 1000 千瓦時電 67 美元)，以減少用電產生的碳足跡 (根據臺灣的國家發展目標，以 2005 年為基準年，到 2030 年減排 20%，到 2050 年減排 55%)。

台灣

- 建立符合 ISO14064-1 規範之洗衣廠溫室氣體盤查清單
- 實施並強化能源梯級利用，以降低單位碳排放量

柬埔寨

- 控制照明開關時間，減少 5%的用電量，並減少相關的溫室氣體排放

菲律賓

- 更換兩台堆高機為電動堆高機
- 升級燃煤鍋爐並採購低排放功能的新鍋爐

為制定有效的碳減排策略，美德醫療集團於 2022 年對柬埔寨六家工廠進行了溫室氣體 (GHG) 盤查。此項行動協助集團熟悉盤查流程、蒐集必要資料，並進行內部稽核訓練以提升組織內部能力。雖然該盤查的外部驗證仍在進行中，集團已規劃擴大盤查範圍，涵蓋台灣、菲律賓及其他地區的營運據點。

我們的路線圖包括：

- 於 2025 年前完成僅限母公司的溫室氣體盤查，以及子公司的合併盤查報告，依照相關法規全面揭露範疇一與範疇二排放量。
- 於 2026 年揭露範疇三排放量。
- 推動外部驗證，並於 2027 年取得 ISO 14064 認證。
- 此一結構化的方法可確保我們建立明確的碳減排目標與可行計畫，進一步減少整個集團的溫室氣體排放。

永續營運實踐

美德醫療集團始終致力於透過資源投入及在各子公司推動永續實踐，以最大程度減少環境衝擊。

具代表性的實例包括：

- 苗栗香山洗衣廠潔淨能源轉型：自 2021 年 1 月起，該廠汰換燃煤鍋爐為天然氣鍋爐，大幅提升能源效率並降低碳排放。
- 宜蘭龍德洗衣廠採用工業熱電共生系統：自 2021 年 4 月起，該廠停止使用鍋爐，改為使用工業區內熱電共生廠所提供之蒸汽，實現碳排放的顯著減量。

上述行動展現出我們對減少天然資源消耗與降低營運環境負擔的承諾。透過持續提升能源效率與採用更潔淨的能源解決方案，美德醫療集團正穩步邁向其永續發展目標。

水資源管理

集團於各子公司推動多項水資源管理行動，展現其對於水資源永續使用、節約及效率提升的承諾。這些舉措體現了集團致力於降低環境影響，同時確保水資源得以永續供應以惠及後代。以下為集團各地營運據點主要節水政策、行動與成果摘要：

柬埔寨

在柬埔寨，MCCL 子公司優先推動用水效率，承諾於 2024 年安裝配備連續水錶的自動水龍頭。此舉旨在達成 5% 的用水量減少目標，並突顯該子公司對環保實踐與資源保護的重視。與此同時，MMSEZ 子公司已實施相關措施，為員工提供經過過濾的冷水、熱水及溫水。目前已有超過 80% 員工受惠於此系統，不僅提升了潔淨水的可近性，也降低對瓶裝水的依賴。

菲律賓

在菲律賓，UWC 子公司導入創新之水資源再利用與節水措施。該廠已完成改裝工程，利用雨水沖廁，顯著降低用水量，另有更多改裝工程預計於 2026 年前完成。來自染整廠與水織機的廢水亦已回收用於灌溉綠地，並計劃於 2024 年前擴大此系統並完成管線建置。染色機冷卻水也會回收再利用，自 2022 年起導入該措施後，整體用水量已減少 10%。該子公司亦投資基礎設施升級，包括將老舊地下水管改為地面水管，以減少因生鏽導致的漏水並提升效率。緊急儲水系統亦已建置完成，包括一台容量 2.5 公噸的可移動水箱，以應對停電或火災等突發狀況。營運改善方面，亦回收來自屋頂噴水降溫系統的用水，顯著減少排入下水道的水量並節省資源。該廠每日記錄水錶數據，以分析用水模式並偵測異常情況，得以及時發現並修復如漏水等問題。此措施亦支持該廠改用地面水管以利後續維護。

台灣

在台灣子公司於其洗衣廠導入具回水功能的批次洗衣機，回收沖洗水再用於預洗衣物。第一台機器已於 2022 年 3 月啟用，第二台預計於 2024 年底前啟用。此創新措施大幅降低用水量，並達成每年 1% 的節水率。

重點成就與未來目標

集團在全球各地區之節水工作已達成重要里程碑。包括雨水收集、廢水再利用及基礎設施升級等措施，皆已顯著降低總用水量。回收再利用行動，例如將廢水用於綠地灌溉與回收染色機冷卻水，已成為日常營運不可或缺的一部分，並產生具體效益。展望未來，集團將擴大成功的節水措施，如於 2024 年前在菲律賓完成管線建設，以利更大規模的廢水回用，以及於 2026 年前完成所有工廠廁所的節水改造工程。集團亦將持續透過導入先進技術與基礎設施升級來強化用水效率。這些節水策略體現了集團對資源永續管理、營運效率與環境責任的承諾，確保在各地區水資源皆能獲得妥善保護與負責任地使用。

為支持 2030 年在水資源保護與資源管理永續性上的策略重點，集團正在全球營運據點推動多項具體行動。在柬埔寨，我們的目標是回收利用工廠灌溉綠地與消防用途的 5% 至 10% 水源，以降低用水量並推動負責任用水方式。與此同時，在菲律賓，我們計畫興建一個 1,000 立方公尺的蓄水池 / 淨化槽，用於支援染色機與噴水織機的作業，每年預計可節省自來水 40,000 立方公尺。此外，未來三年內，我們將把工廠所有染色機更換為新型低浴比機型，提升織物加工效率，並降低用水與廢水產生約 30%。這些舉措展現了我們持續提升水資源效率、減少浪費並推動可持續工業實踐的堅定承諾。

重大主題：水資源管理

2025 年度目標

- 臺灣
- 臺灣洗衣廠每年節水 1%
- 柬埔寨
- MCCL 減少 5%的用水量。對於 MMSEZ，80%以上的人使用冷熱水。2024 至 2026 年間安裝具連續水錶的自動水龍頭，以減少 5%用水量

中期目標

- 柬埔寨
- 2024 至 2026 年間安裝具連續水錶的自動水龍頭，減少 5%用水量
- 菲律賓
- 於 2026 年底前，完成工廠其他廁所的節水改造工程

長期目標 (2030 年)

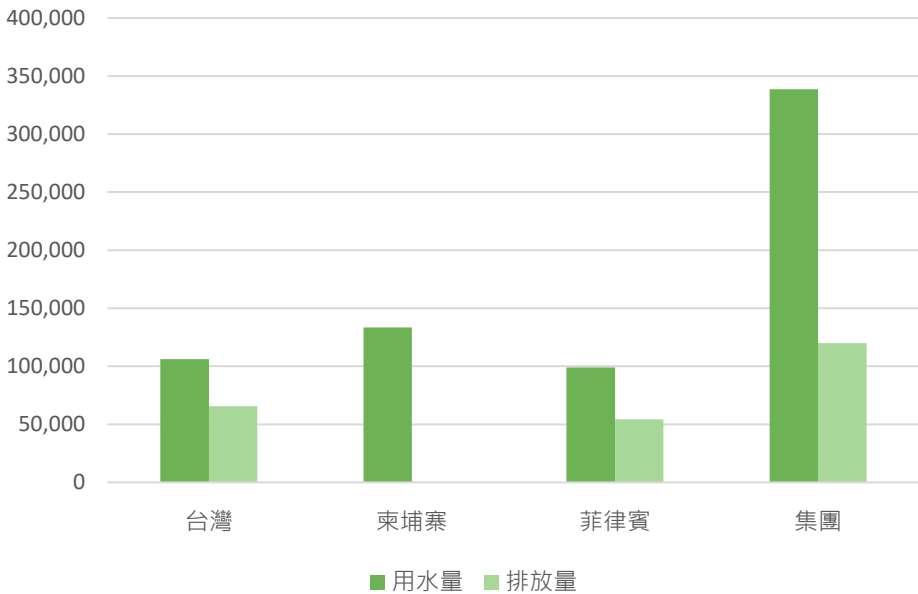
- 柬埔寨
- 回收 5%至 10%用於工廠綠地灌溉與消防用途的水量
- 菲律賓
- 興建 1,000 立方公尺蓄水池 / 淨化槽，支援染色機與噴水織機作業，每年可節省約 40,000 立方公尺自來水
 - 三年內將工廠所有染色機更換為低浴比新型機種，可用相同水量處理更多織物，並減少約 30%用水與廢水產生量

各營運據點之用水與排水情況 (單位：立方公尺 m³)

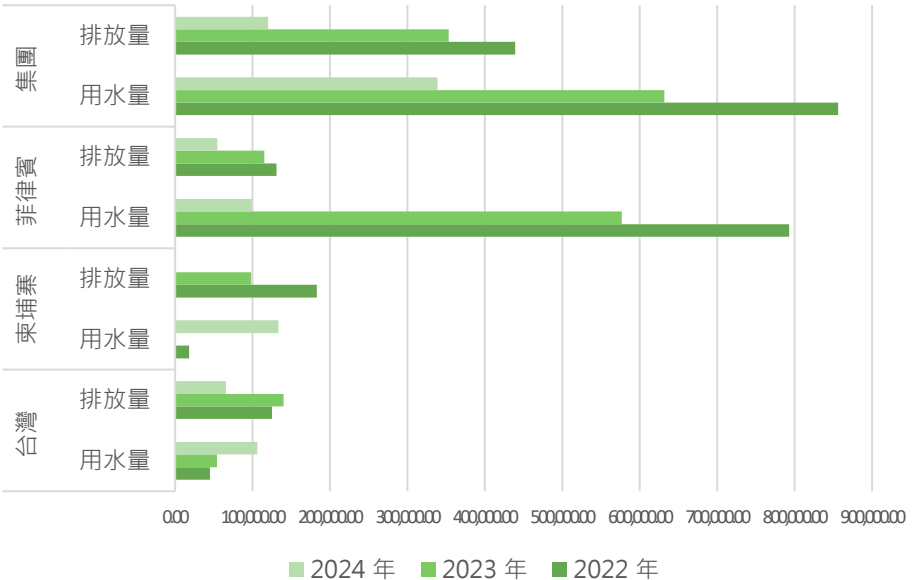
國家/地區	用水量	水排放
臺灣	106,266	65,713
柬埔寨	133,357	-
菲律賓	98,902	54,338
總計	338,525	120,050

國家/地區	單位 (立方公尺)	2022 年	2023 年	2024 年
臺灣	用水量	45,000.00	54,000.00	106,266.27
	水排放	125,000.00	140,000.00	65,712.78
柬埔寨	用水量	18,000.00	700.00	133,357.00
	水排放	183,000.00	98,150.00	-
菲律賓	用水量	793,000.00	576,850.00	98,902.00
	水排放	131,000.00	115,000.00	54,337.60
總計	用水量	856,000.00	631,550.00	338,525.27
	水排放	439,000.00	353,150.00	120,050.38

用水量與排放量 (單位：立方公尺)



2022-2024水資源使用數據



廢棄物管理

美德醫療集團於各營運據點全面推動多項減廢與資源回收措施，展現其對永續發展、資源最佳化及環境責任的承諾。這些行動旨在減少廢棄物產生、提升再利用率，並導入創新作法，以促進循環經濟。以下為集團各子公司廢棄物管理重點行動之摘要：

柬埔寨

在柬埔寨，MCCL 子公司秉持每年持續減少廢棄物的理念，將其納入營運策略的一環。該工廠已設定一項具挑戰性的未來目標，即將廢棄物減量達 60%，以展現其對永續實踐與環境管理的重視。同樣地，MMSEZ 子公司也將廢棄物回收列為重點工作，目前已達成逾 60% 的回收率，進一步展現其將廢棄物轉化為有價值資源的努力，並有助於推動集團整體永續發展目標。

菲律賓

在菲律賓，UWC 子公司已建立一套完整的廢棄物管理政策，聚焦於四大原則：減少廢棄物產生、提高再利用率、有效分類，以及確保危險廢棄物由專業機構妥善處置。在多個領域均取得顯著成果。例如，以可重複使用的塑膠箱與棧板取代一次性材料，耐用周轉箱與塑膠棧板的使用率已達 95%。此舉大幅減少了紙箱與木棧板所造成的浪費，提升了營運效率並改善對環境的影響。此外，織布廠原先作為廢棄物處理的紙箱，現在的再利用率超過 90%。透過重新貼標與再利用方式，該子公司減少了廢棄量，同時維持包裝功能。

UWC 在織造過程中對廢紗的再利用亦具顯著成效。原本視為廢棄物的廢紗，經由引進自動廢紗裁切機後，已有超過 70% 得以重新使用。此一創新做法讓水織機所產生的廢紗得以作為枕頭與靠墊的填充物，既減少了浪費，也創造了具附加價值的副產品。上述行動充分體現該子公司對於永續廢棄物管理與資源效率的承諾。

台灣

在台灣子公司已設定廢棄物減量超過 10% 的目標，以展現其對永續發展與環境保護的持續承諾。該子公司正積極探索並執行多項行動方案，以確保廢棄物管理的持續進展。

在整個集團中，以耐用、可重複使用的替代品取代一次性材料，不僅有效減少廢棄物，也提升營運效率並節省成本。透過培養永續與創新文化，集團在廢棄物管理實務上持續展現領導地位，致力於創造更潔淨且更具永續性的未來。這些持續行動已成為集團永續發展策略的重要組成部分，確保在所有營運據點最大限度地減少廢棄物，並以負責任的方式有效利用資源。

廢棄物產生與處置

過去三年產生的廢棄物（單位：公噸）				過去三年定向處置的廢棄物（單位：公噸）		
國家/地區	2022 年	2023 年	2024 年	2022 年	2023 年	2024 年
臺灣	134	81.05	57.27	134	81.05	-
柬埔寨	1827	272.03	134.27	1827	-	132.388
菲律賓	518.5	248.1	-	518.5	241	0.062862
集團	2479.5	601.18	191.54	2479.5	322.05	132.45086

重大主題：廢棄物管理

2025 年度目標

柬埔寨

- MCCL 預計減少 60% 的廢棄物產生量；MMSEZ 的回收再利用率達到 60% 以上

臺灣

- 持續推動減廢行動，預計廢棄物量較前期減少超過 10%

長期目標（2030 年）

柬埔寨

- 逐步提高整體廢棄物的回收率

菲律賓

- 積極推動環保、可生物分解及可回收之生產與包裝材料，以減少對環境的影響，並目標在五年內使環保包材的使用率達到 20% 以上



5 多元職場

人權維護

美德醫療集團堅定承諾尊重人權，並致力於營造多元共融的職場環境。我們的實踐準則遵循多項國際公認的人權規範，包括：

- 《聯合國全球盟約》(UN Global Compact)
- 《聯合國企業與人權指導原則》(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)
- 《國際勞工組織基本原則與勞工權利宣言》(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)
- 《經濟合作暨發展組織跨國企業指導綱要》(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)
- 《經濟合作暨發展組織負責任商業行為盡職調查指南》(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct)

同時，我們在全球各營運據點均全面遵守當地法規，體現集團對道德與負責任經營的堅持。

人權政策的制定與推動

本集團經高層管理團隊核准《人權政策》，適用於集團內所有管理階層與員工，並對關聯企業、供應商、承包商與業務合作夥伴提出明確遵循原則。完整政策內容已於集團官方網站公開，供外界查閱。

人權風險評估重點

為保障員工權益並降低整體價值鏈中潛在人權風險，集團已識別以下六項人權重點議題：

1. 禁止童工：全面落實預防童工措施，嚴禁任何形式之童工行為。
2. 禁止強迫勞動：確保所有勞動行為皆為自願，無脅迫或非自願性質。
3. 反對歧視：積極促進平等機會，杜絕任何基於種族、性別、宗教等因素的職場歧視行為。
4. 禁止人口販運：嚴格防範與人口販運相關之任何行為或關聯。
5. 保障安全與健康的工作環境：以高標準的職業安全衛生措施，守護員工福祉與健康。
6. 支持結社自由與集體協商權利：尊重員工自主組織與進行集體協商的權利。

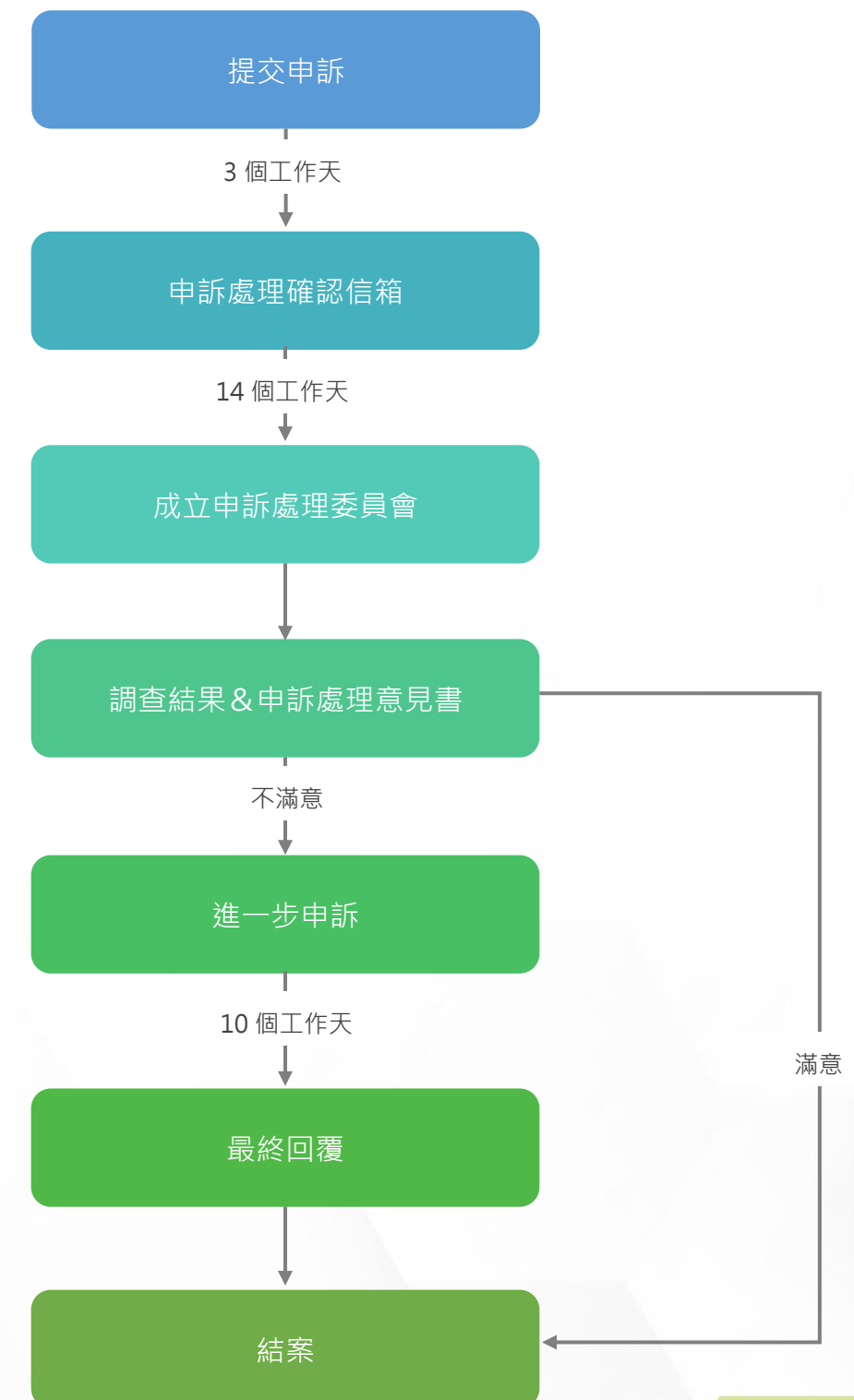
美德醫療集團的方針展現我們在尊重人權、促進職場包容性以及堅守道德商業實踐方面的堅定立場。透過將這些原則內嵌於營運管理之中，並積極與利害關係人互動，我們致力打造一個尊重個人尊嚴與權利的工作環境。

申訴機制

美德醫療集團透過多元通報管道，確保員工能順利使用完善的申訴機制。員工可隨時（24 小時全年無休）透過專屬電子信箱（whistleblowing@medtecs.com；hr@medtecs.com）提出申訴，亦可親自至台灣總部的人力資

源與行政部門反映問題。

考量集團多元國籍員工背景與溝通語言的多樣性，我們推動跨語言的集團申訴作業流程，進一步優化既有政策與處理程序，使不同語言背景的員工都能快速、有效地提出意見或申訴。此舉反映出集團致力於建立透明、包容與支持性職場文化的承諾。



員工福利與發展

本集團高度重視員工參與、福利制度強化與職涯發展支持，並將其納入永續發展框架中。

透過優先保障安全、人權、多元共融與職涯成長，我們致力於在全球各地營運據點打造一個支持性強、具賦能性的工作環境。



柬埔寨

在柬埔寨，MCCL 子公司全面落實員工參與、福利與發展的各項措施，使員工能夠成為推動企業永續目標的重要夥伴，強化歸屬感與共同使命感。MMSEZ 子公司則專注於生產安全與自我防護訓練，成效顯著，全年與工作相關的意外事故率已降至 1%，突顯培養安全知識與技能對於營造健康職場環境的關鍵性。

中國

在中國，杭州津誠兩家子公司將人權保障作為員工福利策略的核心。兩家公司預計於 2025 年起，實施全員人權年度培訓課程，課程將依員工職務與責任量身設計，涵蓋禁止童工、強迫勞動與人口販運、反歧視原則，以及職場健康與安全等關鍵議題。此外，兩家公司亦運用中國各大招聘平台招募優秀在地人才，展現集團對人才引進、留任與薪資制度優化的重視。

菲律賓

在菲律賓，MICL 子公司持續調整並優化人事制度，以貼近日常營運需求，確保員工受到充分支持。UWC 子公司則持續推行 7S 優良作業環境制度，並遵循一般勞動標準，營造安全、健康且合法合規的工作場所，反映對員工福祉與職場品質的高度重視。

臺灣

在臺灣子公司採取多元策略積極吸引人才並推動員工發展，透過國際招募平台（如 Monster.SG 與 51Job）成功擴展招募管道，單次刊登即在 20 天內成功媒合 72 位候選人。未來也將導入 Liepin（中國）等平台，進一步強化全球招募效益。此外，「新型產學合作計畫」亦已成功引進多位技術與管理人才，包括國際學生與畢業生，擴大中階幹部儲備。為提升職場多元共融，臺灣子公司推動 DEI（多元、平等與共融）工作坊，亦舉辦特色文化交流活動（如邀請變裝皇后探討性別包容），深化多元意識，並計畫將 DEI 訓練納入常態化課程。

臺灣子公司同時推動「工作與生活平衡改善計畫」，舉辦如「心理健康月」等員工關懷活動，並獲得政府補助支持。全新導入的「員工滿意度調查機制」結合實體與線上建議箱，促進員工參與意見回饋與溝通，並透過回饋定期進行行動方案規劃，持續優化職場滿意度。

集團各營運據點皆致力於提升員工參與、職場安全、福利措施與專業發展，體現打造具活力與共融文化職場的承諾。這些措施亦為集團永續策略的重要一環，強化組織責任、包容性與共享成果。透過持續優化制度、培訓計畫與回饋機制，集團確保員工在永續發展過程中扮演核心角色。



關鍵績效與未來目標

集團已在各營運據點強化職場安全與員工福利措施，柬埔寨 MMSEZ 子公司透過針對性的安全訓練，將工作相關事故率成功降至每年 1%。同時，菲律賓營運據點持續遵守勞動法規與推動職場安全作業，以保障員工福祉。在中國，兩家子公司逐步擴大人權保障重點，預計自 2025 年起全面推行年度人權訓練計畫，並配合人才招聘與留任策略，強化整體人力發展。此外，台灣子公司已優化其國際招募策略，單次職缺發布即於 20 日內成功媒合 72 位人才，並透過「新型產學合作計畫」穩定拓展中階人才儲備。集團亦持續推廣職場共融與工作生活平衡，台灣地區領先推行 DEI 計畫及心理健康方案；員工滿意度調查機制的導入，進一步促進員工參與與職場持續優化。

作為 2030 年長期策略的核心支柱，集團將持續推動建立一個具競爭力、活力與科技導向的工作環境。為支持員工福祉與職涯發展，我們將強化具競爭力的薪資與福利制度，並拓展內部訓練與專業發展機會。同時，集團亦將透過推動跨部門交流與更多工作與生活平衡計畫，提升員工參與度，並打造健康且具生產力的職場環境。

除內部改革外，集團亦致力於提升企業品牌能見度，並加強對社會責任的實踐承諾。為進一步優化人才管理系統，集團將導入「4A 科技」(AI、API、Data Analytics、Automation) 架構，包含 AI (人工智慧) 提升數據分析速度與準確度、API (應用程式介面) 簡化工作流程、資料分析強化服務品質與成本效益，以及自動化技術推動創新並強化競爭優勢。上述行動體現了集團邁向 2030 年之際，對於永續人才發展、數位轉型與營運卓越的堅定承諾。

重大主題：人才留任與吸引

2025 年度目標

菲律賓

- 維持 7S 優良作業制度之滿意評等
- 符合公平勞動實務相關規範

長期目標 (2030 年)

- 優化具有市場競爭力的薪資與福利制度
- 積極擴展內部訓練與專業發展機會，並促進集團內部人才交流
- 推動更多工作與生活平衡的計畫
- 提升企業品牌知名度，強化企業社會責任實踐
- 推動 4A 科技於人才管理系統之應用：
 - AI (人工智慧)：加速資料分析速度並提升精準度
 - API (應用程式介面)：實現更高效率的工作流程自動化
 - 資料分析 (Data Analytics)：提升服務品質並降低成本
 - 自動化技術 (Automation)：強化創新能力與競爭優勢

員工結構

董事會多元化

指標分類	2024 年	2023 年	單位
按性別分類			
男	60	100	%
女性	40	0	%
按年齡組			
30 歲 至 50 歲	20	50	%
50 歲以上	80	50	%

在美德醫療，我們深知員工是推動全球業務成長與創新的根基。2024 年，我們在推動職場多元化、包容性與專業發展方面取得了重大進展。董事會的性別比例顯著提升，女性董事佔比達到 40%，相較 2023 年的 20%，進步顯著。此外，董事會成員也呈現出更為資深的領導組成，年齡超過 50 歲的董事佔比達到 80%，顯示我們在策略規劃與決策品質上更為注重經驗與穩健。

員工多元化與總人數

分類別項目	2024 年	2023 年
按性別分類		
男性	829	846
女性	2,601	2,467
按年齡層分類		
30 歲以下	900	970
30 至 50 歲	2,253	2,058
50 歲以上	277	285
按職級分類		
高階管理層	24	18
中階管理層	145	37
非管理職	3,261	3,258
總計	3,430	3,313

我們的員工總數持續成長，反映出業務穩定擴展，也展現我們對於多元與包容就業政策的堅持。女性員工仍占多數，顯示我們長期致力於推動性別多元與職場平等。年齡結構方面也呈現平衡，涵蓋初入職場的新血與具經驗的專業人才，體現我們培育人才、傳承知識的長期策略。

從組織架構來看，管理職的變化也顯示正向發展，尤其是中階管理職的明顯增加，代表內部晉升與職涯發展機會增多；高階管理層人數亦有成長，有助於在公司擴張階段維持領導穩定性。大多數員工仍為一般職，體現公司一線團隊的營運核心地位。這些變化強化了我們從內部培養領導人才、厚植組織韌性的承諾。

國家/地區	總人數	按地區與性別劃分	
		男性	女性
台灣	387	151	236
菲律賓	373	209	164
柬埔寨	2,662	466	2,196
中國	8	3	5
總計	3,430	829	2,601

國家/地區	總人數	按地區與職級劃分		
		高階管理層	中階管理層	一般員工
台灣	387	12	18	357
菲律賓	373	9	43	321
柬埔寨	2,662	2	81	2,579
中國	8	1	3	4
總計	3,430	24	145	3,261

國家/地區	總人數	按地區與年齡層劃分		
		30 歲以下	30 至 50 歲	50 歲以上
台灣	387	49	204	134
菲律賓	373	33	256	84
柬埔寨	2,662	817	1,787	58
中國	8	1	6	1
總計	3,430	900	2,253	277

截至 2024 年度，我們在台灣、菲律賓、柬埔寨與中國共擁有 3,430 名員工。其中，柬埔寨仍為我們的主要營運據點，員工數量占最大宗。性別比例方面，女性員工在柬埔寨與台灣佔比偏高，展現我們包容性的招募策略；而菲律賓則呈現較為均衡的性別結構，反映地區性差異。

從職級來看，一般職員仍為主力，特別是在以勞動密集為主的柬埔寨營運單位。不過我們在領導力發展上的投入亦見成果，中階管理職在菲律賓與柬埔寨皆有明顯成長。年齡層方面，以 30–50 歲的員工為主，穩定公司運營與組織承接能力；30 歲以下年輕員工在柬埔寨占比高，顯示我們持續培育潛力新血；而超過 50 歲的資深員工則為台灣與菲律賓團隊帶來寶貴經驗與專業。以上數據凸顯我們對於多元、包容與策略性人力資源結構的持續承諾。

截至 2024 年度，我們在台灣、菲律賓、柬埔寨與中國共擁有 3,430 名員工。其中，柬埔寨仍為我們的主要營運據點，員工數量占最大宗。性別比例方面，女性員工在柬埔寨與台灣佔比偏高，展現我們包容性的招募策略；而菲律賓則呈現較為均衡的性別結構，反映地區性差異。

從職級來看，一般職員仍為主力，特別是在以勞動密集為主的柬埔寨營運單位。不過我們在領導力發展上的投入亦見成果，中階管理職在菲律賓與柬埔寨皆有明顯成長。年齡層方面，以 30–50 歲的員工為主，穩定公司運營與組織承接能力；30 歲以下年輕員工在柬埔寨占比高，顯示我們持續培育潛力新血；而超過 50 歲的資深員工則為台灣與菲律賓團隊帶來寶貴經驗與專業。以上數據凸顯我們對於多元、包容與策略性人力資源結構的持續承諾。

新進員工總人數

新進人員分析	2024 年	2023 年
按性別		
男性	196	215
女性	643	391
按年齡層		
30 歲以下	404	307
30 至 50 歲	403	262
50 歲以上	32	37
總計	839	606

在 2024 年，我們進一步壯大了人力資源，新增員工人數顯著成長，展現出公司持續擴張與對長期營運能力的投入。今年的一大亮點是新進員工的性別結構有所變化，女性員工比例明顯上升。此趨勢可能反映了我們在招聘過程中推動多元與包容政策的努力，以及當年度所填補職位的性質。相對地，男性新進員工略有減少，可能與部分業務功能的人力需求轉變有關。

在年齡層分布方面，新進員工展現出新秀與資深人才的平衡組合。年輕人才的踴躍加入，呼應我們對早期職涯發展與未來人才庫建設的承諾；同時，中生代人才的增加，也回應了公司在領導、技術與策略層面的用人需求。我們亦持續歡迎資深專業人士加入，體現對年齡多樣性與跨世代知識傳承的重視。整體而言，這樣的聘用結構展現出公司因應業務發展所採取的包容且靈活的招募策略。

國家/地區	總人數	按地區與性別劃分	
		男性	女性
台灣	134	50	84
菲律賓	19	13	6
柬埔寨	686	133	553
中國	0	-	-
總計	839	196	643

國家/地區	總人數	按地區與職級劃分		
		高階管理層	中階管理層	一般員工
台灣	134	1	3	130
菲律賓	19	0	0	19
柬埔寨	686	1	5	680
中國	0	0	0	0
總計	839	2	8	829

國家/地區	總人數	按地區與年齡層劃分		
		30 歲以下	30 至 50 歲	50 歲以上
台灣	134	26	79	29
菲律賓	19	8	9	2
柬埔寨	686	370	315	1
中國	0	0	0	0
總計	839	404	403	32

員工離職人數統計

離職分析項目	2024 年	2023 年
按性別劃分		
男性	72	344
女性	97	836
按年齡層劃分		
30 歲以下	31	453
30 至 50 歲	98	641
50 歲以上	40	86
總離職人數	169	1,180
離職率	5.01%	35.62%

備註：2024 年離職率 = 年度總離職人數 / 員工平均人數 × 100%

2024 年，公司在員工保留方面取得顯著進展，整體離職人數相較前一年大幅下降，顯示我們持續推動的員工參與計畫、健康職場文化與人才留任策略已展現成效。男性與女性員工的離職數均明顯減少，顯示整體員工滿意度與工作穩定性同步提升。

離職人數在各年齡層均呈現下降趨勢，尤以年輕族群的改善最為顯著。此結果反映我們對初入職場員工的職涯發展、導師制度及內部晉升機會的投入已逐漸見效。另一方面，資深員工的離職率亦維持在低檔，突顯公司對長期貢獻者的重視與知識傳承的承諾。整體而言，這些變化充分體現了我們「以人為本」的管理理念，以及持續投資於員工福祉的決心。

國家/地區	總人數	按地區與性別劃分	
		男性	女性
台灣	107	47	60
菲律賓	61	25	36
柬埔寨	0	0	0
中國	1	0	1
總計	169	72	97

國家/地區	總人數	按地區與職級劃分		
		高階管理層	中階管理層	一般員工
台灣	107	1	9	97
菲律賓	61	0	2	59
柬埔寨	0	0	0	0
中國	1	0	0	1
總計	169	1	11	157

國家/地區	總人數	按地區與年齡層劃分		
		30 歲以下	30 至 50 歲	50 歲以上
台灣	107	21	56	30
菲律賓	61	9	42	10
柬埔寨	0	0	0	0
中國	1	1	0	0
總計	169	31	98	40

員工培訓與發展計畫

本集團致力於透過制度化的培訓與發展計畫，持續提升員工技能、知識與能力。此類計畫旨在強化個人與組織整體表現，確保員工具備應對產業變化之能力，並能有效促進集團的競爭力與永續發展目標。

柬埔寨

於柬埔寨，MCCL 與 MMSEZ 兩間子公司正推動內部培訓計畫，以強化員工知識與技能。此計畫將透過與第三方機構合作，導入其專業經驗與訓練資源，實現雙軌並行之訓練模式，使員工同時受益於內部實務與外部最佳實踐，建立完善的學習環境。

中國

中國地區之杭州津誠醫用紡織與杭州津誠醫療科技則正依循當地政策指導原則，規劃培訓策略以支持公司發展與員工能力提升。兩家公司皆預計於 2025 年前完成年度培訓計畫之制定，聚焦於提升員工知識儲備與工作效率，強化企業整體競爭力，並營造持續學習文化。

菲律賓

在菲律賓，MICL 子公司推行「培訓講師訓練 (Train the Trainer, TTT)」計畫，協助內部人員取得講授與訓練技巧。目前已有 30%的培訓對象完成講師授課，朝 100%領導者具備訓練能力之目標穩步邁進。UWC 子公司則已建立符合 ISO 規範之培訓作業程序，提升員工能力與生產效率。現階段培訓聚焦於品保 (QC) 團隊之技能提升，以強化產品品質。未來將推動涵蓋水資源與能源節約、廢棄物管理等內容之永續製造訓練，以符合環保目標與法規要求。

台灣

於台灣子公司於員工訓練方面成果顯著。2024 年維持每位員工 26 小時之年度訓練目標，強調持續學習的重要性。領導力發展亦為重點，透過內部課程與在職訓練 (OJT) 機制，強化中高階主管之領導力與跨文化協作能力，以因應市場變化並促進組織穩健發展。

此外，台灣子公司積極推動數位轉型，透過「4A 數位轉型訓練計畫」，聚焦 AI、API、Analytics 與 Automation 四大主軸，提升營運效率與創新

能力。2024 年度相關工作坊已完成 650 小時訓練目標，共有 13 位部門主管參與，課程包含「AI for All：提升團隊生產力」等內容。此計畫將持續深化 AI 應用知識於各營運部門。

本集團透過各區域培訓與發展計畫，展現對員工賦能與人才培育的高度承諾。藉由推動持續學習、領導發展與數位轉型，確保打造具高適應力與專業能力之團隊，驅動集團永續成長與長期成功。

2024 年訓練總時數與平均訓練時數

國家/地區	總訓練時數	性別區分		平均訓練時數	
		男性	女性	男性	女性
台灣	10,063.00	6,018.50	4,044.50	39.86	17.14
菲律賓	1,667.00	913.50	753.50	4.37	4.59
柬埔寨	3,096.81	1,185.19	1,911.62	2.26	0.84
中國	868.00	254.00	614.00	84.67	122.80
總計	15,694.81	8,371.19	7,323.62	9.44	2.72

國家/地區	總訓練時數	依職級區分			平均訓練時數		
		高階主管	中階主管	一般職員	高階主管	中階主管	一般職員
台灣	10,063.00	1,515.50	890.00	7,657.50	126.29	49.44	21.45
菲律賓	1,667.00	164.50	346.50	1,156.00	18.28	8.06	3.60
柬埔寨	3,096.81	32.00	338.80	2,726.01	16.00	4.18	0.99
中國	868.00	490.00	378.00	-	490.00	126.00	-
總計	15,694.81	2,202.00	1,953.30	11,539.51	91.75	13.47	3.36

備註 - 針對柬埔寨地區的員工與訓練資料，部分已於報告期間內離職之員工紀錄因作業時無法存取，導致該等資料無法取得。儘管此情況對整體員工與訓練指標影響有限，集團仍認識到完整且一致的資料對準確編製永續報告的重要性。展望未來，集團將強化資料管理制度，優化紀錄保存機制，確保包含離職員工在內的相關資訊皆能系統化保存，並於未來資訊揭露時可供調閱。

2024 年，本集團於各營運據點共計實施 15,694.81 小時之訓練課程，展現我們持續推動員工發展與能力建構的承諾。培訓時數以台灣地區為最高，不僅總時數占比最大，平均每人受訓時數亦居首，尤以男性員工與高階職等人員為主。此一現象反映出台灣營運高度複雜，並持續聚焦於領導力培育與技術升級。相較之下，柬埔寨與菲律賓則以基礎訓練與職能導向課程為主，致使非主管級員工之平均受訓時數相對較低。中國地區雖員工人數較少，然因針對中高階主管規劃密集課程，使其平均受訓時數表現突出。

從性別觀察，男性員工之平均訓練時數高於女性員工，此一差異可能與職務分布及培訓資格相關，因技術性或領導性質之訓練多與男性主導職位相連結。若按職等分析，中高階主管所獲培訓資源亦遠高於非主管級人員，進一步強化本集團於領導力發展與接班計畫之策略重點。這些培訓投入體現了我們致力於打造具備技能、靈活應變、面向未來之人才團隊的目標，同時也凸顯我們應持續精進各職級及性別員工於培訓機會獲取方面的公平性。

關鍵成果與未來目標

本集團持續致力於透過制度化的訓練計畫強化員工技能與知識，支持個人發展與組織競爭力。柬埔寨與中國地區的子公司正建立內部培訓計畫，並配合當地政策提升員工能力；其中，中國兩間子公司預計於 2025 年前制定並執行年度訓練計畫。

在菲律賓，Train the Trainer (TTT) 計畫已達成 30%的參與者完成講師授課，UWC 子公司則根據 ISO 標準推動培訓作業程序，聚焦於品管與永續製造訓練。台灣方面，台灣子公司持續維持每位員工 26 小時的訓練目標，並著重領導力發展與跨文化協作能力；此外亦完成 650 小時與 AI 相關的「4A 數位轉型訓練計畫」，涵蓋 AI、API、資料分析與自動化主題。透過這些計畫，集團積極培養高度技能化與具備適應力的人才團隊，以確保長期永續發展與營運卓越。

展望 2030 年的承諾目標，集團將推動強化企業文化、深化人才發展，並於各地區推廣多元共融職場。在台灣，將透過內部溝通與訓練計畫強化企業文化與核心價值，營造協作與創新的工作環境；同時建立國際人才庫與人才流動機制，以因應區域人力需求並持續促進多元與共融文化。

在菲律賓，集團將聚焦於員工學習與發展，包含建立數位學習平台，並與外部訓練機構合作提供專業課程。另將為員工規劃個人發展計畫，與組織策略目標對齊，並實施職能評估與架構建立，進一步強化接班人計畫與員工成長機制。

柬埔寨地區則著重於識別並培育與集團願景、使命與核心價值觀一致之團隊成員，並持續推動涵蓋 AI、API、資料分析與自動化的 4A 能力訓練，以提升團隊生產力與管理效率。同時，將致力於建立穩定的跨國中階管理團隊，專注於品質改善、成本降低與效率提升，並提供具競爭力的薪酬與工作條件以促進長期永續。未來也將積極培育 10 至 15 位當地雙語中階管理人才，以強化區域領導力。這些計畫展現本集團對人才發展、數位轉型與組織卓越的長期承諾，確保在未來擁有一支專業且具競爭力的人才團隊。

重大主題：人才訓練與發展

2025 年度目標

中國

- 為所有員工實施符合其職責與角色的年度人權訓練計畫。
- 於 2025 年制定年度訓練計畫。
- 確保每位員工於 2025 年皆有接受訓練並獲得晉升機會。

菲律賓

- UWC 子公司將提供永續製造、水與能源資源管理、廢棄物管理等訓練，以符合環境目標與法規要求。

長期目標 (2030 年)

臺灣

- 透過內部溝通與訓練課程強化企業文化與核心價值，營造具合作與創新精神的工作環境
- 建立國際人才庫並推動跨地區人才流動計畫，以滿足各區域人力資源需求
- 持續建構多元與包容的工作環境

菲律賓

- 建立提供多元學習選項的 e-learning 平台
- 與外部培訓機構合作，提供各類專業訓練課程
- 為每位員工制定個人發展計畫
- 確保員工發展計畫與組織策略目標一致
- 進行各職級能力評估並建立職能發展架構
- 辨識關鍵職位並制定接班人計畫
- 建立員工成長的績效指標追蹤機制

柬埔寨

- 辨識並培養符合集團願景、使命、核心價值、管理文化與工作精神的團隊成員
- 持續推動員工於 4A 工作力 (AI、API、數據分析、流程自動化) 方面的訓練與發展，並整合至日常工作中，以提升團隊生產力與管理效能
- 建立穩定的跨國管理團隊，推動品質系統優化、成本控制與效率提升，並提供具競爭力的薪資、住宿與工作條件，以確保長期競爭力
- 積極培育 10 至 15 位當地雙語中階管理人才

職業健康與安全措施

本集團致力於在所有子公司推動員工健康、安全與福祉，深知職業健康與安全（OHS）對提升生產力、效率與員工滿意度具有關鍵影響。為此，集團已建立健全的政策制度、訓練計畫與風險管理機制，致力於打造穩定、安全與健康的工作環境，進而促進員工動能與整體永續發展。

柬埔寨

於柬埔寨，MCCL 與 MMSEZ 子公司皆已導入明確的職業健康與安全（OHS）政策，透過完整的健康與安全訓練課程展現集團對員工安全的承諾。MMSEZ 更進一步整合健康風險評估、職安訓練課程與緊急應變機制，展現其積極的風險控管作法，並持續營造安全職場文化。

中國

在中國，杭州津誠醫用紡織與杭州津誠醫療科技兩家子公司將員工健康與安全視為提升生產力與競爭力的核心。透過持續強化安全管理系統、進行風險評估與教育訓練，致力於建立穩定支持的工作環境。兩家公司已從 6S 系統升級為 7S 系統，進一步強調風險降低與營運卓越，並設定「年度零工安事故」為目標，體現將安全視為核心營運價值的堅定承諾。

菲律賓

於菲律賓，MICL 子公司嚴格執行 7S 系統，確保工作場域整潔有序、安全無虞，與集團整體職業安全目標一致。UWC 子公司則透過完善的健康與安全計畫，有效降低職場事故，自 2024 年 1 月至 10 月間僅通報 1 件輕微意外，顯示其朝「零事故」目標穩步推進。

台灣

台灣子公司透過環境檢測與風險評估體系展現其對職場安全的高度重視。2023 年即符合政府愈趨嚴格的環境法規要求，2024 年則進行全面性風險盤點並提出 16 項改善措施，以持續優化安全作業標準。此外，台灣子公司採用「PDCA（計畫-執行-查核-行動）」循環管理模式，系統性推動風險管理與持續精進。

針對高風險區域，台灣子公司採取多項具體改善措施，包括：

- 維修室內的鑽床操作區：已張貼警告標誌，以防止手指被夾傷。
- 洗衣分揀區附近的洗劑混合區：已設置緊急沖淋設備、洗眼器及警告標誌，以預防化學灼傷與腐蝕性傷害。
- 蒸汽轉送閥與管線：於維修與操作區域加設警示標誌，提醒高溫蒸汽的潛在風險。

- 洗衣區配電箱：僅限授權人員進入操作，並張貼明確警告標語，以防止觸電事故。
- 洗衣與烘衣機後方的蒸汽管線：已加裝防護欄與警告標示，以降低蒸汽洩漏與纏繞風險。
- 乾燥區附近的廢水混合槽：已增設標示，提醒員工注意地面不平與碰撞的潛在風險。
- 整燙與摺疊區的整燙與摺疊機：於清潔與維護作業期間使用安全防護設備與警告標誌，以防止夾傷及高溫灼傷。

安全績效與未來目標

本集團在降低事故發生率與強化職業健康方面已展現具體成果。2023 年共記錄三起職業傷害事件，至 2024 年成功降至一件，反映出透過加強安全訓練與強化行為管控措施所帶來的正面成效。展望未來，集團將持續優化安全管理制度，並培養員工的安全警覺文化，朝「零工安事故」的目標邁進。

在職業病預防方面，2023 與 2024 年均未發生任何通報案件。此成果歸功於現場駐診醫師與護理人員所提供的預防性醫療服務，確保員工健康需求能即時獲得關注與照護。集團未來目標為在 2025 年前持續維持「零職業病」的優異紀錄，展現對員工福祉的長期承諾。

依據 2030 年永續與成長策略藍圖，集團將於全球各營運據點推動最高標準的職場安全、風險管理與員工健康保障措施。在台灣，集團不僅確保所有環境檢測結果皆符合法規標準，亦透過年度風險評估推動持續改善，逐年降低工安事故，並以「零職業病」為終極目標。

在菲律賓，我們正積極建立「零事故職場文化」，並確保作業空間與設備符合人體工學設計原則。為主動辨識與因應潛在風險，集團將定期執行風險評估，同時建構有效的內部溝通機制，鼓勵員工參與安全倡議並即時反映意見。

同樣地，在柬埔寨，集團也將持續進行年度風險評估，設立有效的安全溝通管道，並透過技術訓練提升員工的安全知識與操作技能。上述行動展現集團在全球各地對於職場安全、風險預防與人才培育的長期承諾，確保各營運據點均能提供安全、穩定且具生產力的工作環境。

重大主題：職業安全與健康

2025 年度目標

柬埔寨

- 將工安事故控制在每 1%以下

中國

- 年度工安事故維持為零

中期目標

柬埔寨

- 將工安事故控制在每年 1%以下

中國

- 年度工安事故維持為零

長期目標 (2030 年)

臺灣

- 所有環境檢測結果均符合法規標準
- 每年進行風險評估並據此持續改善
- 工安事故逐年下降
- 達成零職業病目標

菲律賓

- 建立零事故、零傷害、零職業病的職場
- 在組織內培養安全文化
- 確保作業場所與設備配置符合人體工學原則
- 定期執行風險評估
- 建立安全議題的有效溝通管道，鼓勵員工參與並提供回饋意見

柬埔寨

- 每年進行風險評估並據此改善
- 建立安全相關議題的有效溝通管道，鼓勵員工參與與回饋
- 強化員工本地技術知識與技能訓練

按性別劃分的工作相關傷害

職業傷害類型	男性	女性	總計
高嚴重性傷害	0	0	0
造成工作時數損失	5	0	5
可紀錄之工作傷害與職業災害	6	6	12
工作死亡案件	0	0	0



6 共好社會

社會參與行動

本集團持續強化其永續發展與企業社會責任 (CSR) 推動工作，透過跨部門協作、制定明確指引，並積極參與有意義之社會、環境與利害關係人關懷行動。這些舉措展現出集團致力於將永續實踐深度融入日常營運，並於營運據點所在區域創造正面影響的堅定承諾。



臺灣



由 20 位熱心員工組成的團隊走出辦公室，身體力行投入環境永續行動，在南雅奇岩附近展開海岸淨灘活動。大家攜帶手套、防曬用品，並懷抱著強烈的環境使命感，齊心協力清除了共 47.3 公斤的海岸廢棄物。收集到的垃圾中，包括大型尼龍漁網、塑膠浮球，甚至還有一個發出強烈異味的玻璃瓶。

儘管當天酷熱難耐、挑戰重重，團隊的投入與熱情絲毫未減。望著恢復自然風貌的海岸線，大家都深感

驕傲，這片美景正是我們努力付出的最佳見證，也成為激勵全體成員持續參與環保行動的動力來源。

本次活動不僅深化了對環境保育重要性的認識，也凝聚了團隊間的向心力與共同使命感。透過攜手克服挑戰、為打造更潔淨健康的環境盡一份心力，我們實際展現了集體行動在推動全球永續目標上的影響力。



柬埔寨



在柬埔寨，MCCL 與 MMSEZ 子公司強調各部門積極參與以達成特定永續發展目標與指標的必要性。除了制定相關政策外，兩家公司亦意識到，要實現永續發展，需仰賴跨部門的集體合作。各部門皆被鼓勵提出並落實具體可行的行動策略，以共同實踐集團整體的永續發展願景。這種協作模式有助於確保集團上下對永續目標形成一致且全面的努力。

中國

在中國，杭州津誠醫用紡織與杭州津誠醫療科技兩家子公司預計將在永續發展與社會責任方面邁出重要步伐。儘管過去尚未正式推行相關政策與活動，兩家公司計畫於 2025 年前引進《慈善捐助指引》，透過有系

統的方法來規劃公益捐助，積極參與社區事務，支持與集團價值觀一致的社會項目。此舉標誌著集團在中國市場正式邁入制度化與擴大社會責任實踐的重要階段。

菲律賓

在菲律賓，MICL 子公司積極推動企業社會責任 (CSR) 活動，致力於回饋社會、環境與各利害關係人。該子公司於本年度已成功完成兩項 CSR 活動，並預計於年底前執行第三項計畫。這些行動展現出 MICL 對社區福祉的承諾，以及身為企業公民所應承擔的社會責任。

美德醫療整體的永續發展與企業社會責任策略，建立在跨部門合作、結構化規劃與具體行動三大基礎上。透過鼓勵部門參與永續目標、建立正式的公益捐助指引，以及推動各項 CSR 活動，集團持續展現其推動正向改變與促進永續社會發展的堅定承諾。這些努力將持續作為集團實現共享價值願景的核心之一。



關鍵績效與未來目標

作為履行企業社會責任與促進永續發展的一環，美德醫療積極於各營運地區投入社區賦能行動。2024 年度，公司對各項社區方案合計捐助 49,685 美元，體現我們對社會福祉、教育、醫療與環境永續的長期承諾。

以地區區分，臺灣捐助金額最高，達 29,900 美元，用於支持提升公共健康、教育與環保之計畫；柬埔寨捐助 12,250 美元，聚焦於在地發展、能力建設及災害救援；菲律賓則投入 7,535 美元，支持改善生計、促進健康意識與提升社區韌性。另有 49,721 美元 由集團統籌，用以推動整體社會發展、員工志工活動與企業慈善捐助。

透過這些實質貢獻，集團致力於推動共融且可持續的社區發展，確保業務成長與當地社會福祉同步前行。未來將進一步加強與在地組織、政府單位及各方利害關係人的合作，擴大社區計畫影響力，持續實踐企業公民責任。

在未來的中期目標 (2025–2029 年) 中，集團將深化與社區的連結，透過建立具永續性的社區計畫來推動環境保護、教育與醫療保健。集團將擴大教育支持，包括提供獎學金與專業訓練，以促進社會發展。此外，集團亦將推廣「居家長照服務」，與優質的商業夥伴、政府及在地社區組織合作，提供長照服務、家庭照護指導與所需資源。

我們對未來世代的培育承諾亦包含對偏鄉地區兒童的獎助學金、導師制度及職涯輔導支持。在環境永續方面，我們將與環保組織合作推動植樹造林及森林與海灘清潔行動。同時，將於各營運據點設置快速反應團隊，參與在地捐贈、災害應變與社區健康教育與培訓工作，進一步強化社區韌性。

展望長期目標 (2030 年)，集團將建立全球永續發展夥伴關係，應對健康不平等與環境永續等全球挑戰。為確保成效與問責，我們亦將導入社區參與績效指標系統，定期檢視並強化社會責任實踐成果。重點還包括對健康相關公益組織的長期支持、推動公平勞動政策、維護員工勞動權益 (如工時合理、安全職場與法規遵循)，以及積極參與公共衛生倡議，透過與政府、非政府組織與社區合作，推動健康教育與預防性醫療服務，提升整體社區健康水準。

依捐助類型分類之 CSR 活動 – 慈善捐款

國家/地區	總捐助金額 (美元)
柬埔寨	12,250
菲律賓	7,535
臺灣	29,900
集團	49,685

重大主題：社區參與目標

2025 年度目標

- 中國
- 於 2025 年為中國子公司制定慈善捐贈指引

中期目標

強化美德醫療集團與社區的連結，建立永續社區計畫，推動環境保護、教育、健康等領域的永續行動。擴大對教育的支持，包括提供獎學金與專業培訓，以促進社會發展。

- 推廣居家長照：**本集團將與信譽良好的企業夥伴合作，提供專業長照服務以支持居家照護模式。協助家庭照顧者，提供照護指引與資源；並與當地政府及社區組織合作，整合相關資源，共同推動在地化的長照服務。
- 培育未來：**為偏鄉地區學童提供獎學金計畫，並搭配導師制度、職涯指導與其他學業支持資源。
- 守護地球：**與環保組織合作，推動植樹造林、森林清潔、海灘淨灘等永續環境活動。
- 賦能社區：**於各營運據點建立快速應變團隊，以支援地方捐贈行動。此團隊將具備快速動員能力，回應地方社會需求。

長期目標 (2030 年)

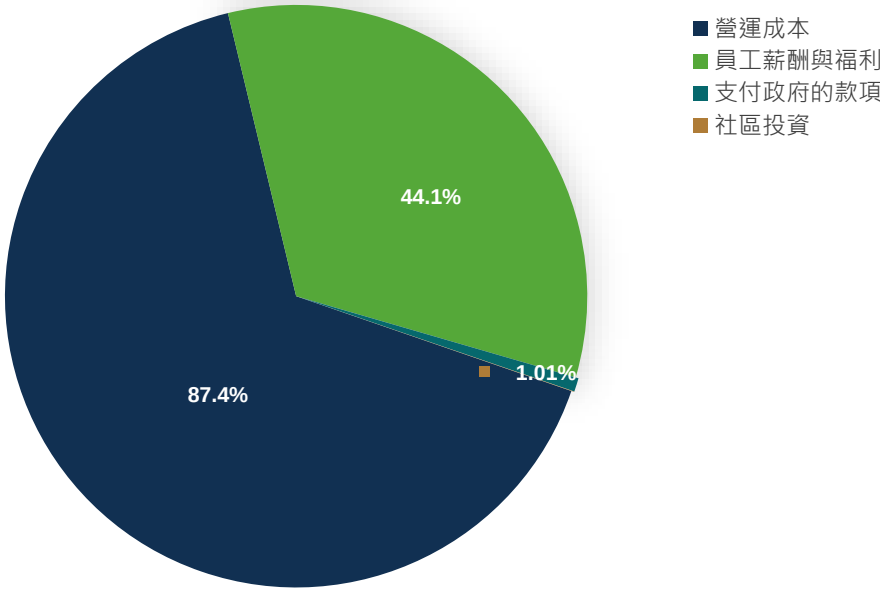
建立全球永續發展夥伴關係，與各方攜手解決如健康不平等與環境永續等全球性議題。同時，建立全面的社區參與績效指標系統，定期評估公司在社會責任領域的表現，以確保永續發展目標之落實。

- 賦能社區：**長期支持與推動健康相關之慈善組織。落實公平勞動政策，為所有員工提供公平待遇。尊重勞動權益，例如合理工時、安全工作環境，並遵守國內外勞動法規。積極參與公共健康倡議：參與或發起與社區健康議題相關的公共衛生活動與計畫。與政府機構、非政府組織及社區合作，提供健康教育與預防性醫療服務，以提升整體社區健康水準。

經濟影響

經濟價值的創造與分配

價值（以美元計）	2024 年	2023 年	2022 年
營業收入	54,423,000.00	52,639,000.00	56,243,000.00
營運成本	47,541,000.00	46,682,000.00	59,580,000.00
員工薪資與福利	23,975,000.00	26,991,000.00	26,805,000.00
支付出資人款項	-	-	3,271,000.00
支付政府的款項	547,000.00	237,000.00	590,000.00
社區投資	15,000.00	102,000.00	62,000.00
支付供應商及其他營運成本款項	-	-	-
總經濟價值分配	72,078,000.00	74,012,000.00	90,308,000.00
總經濟價值保留	(17,655,000.00)	(21,373,000.00)	(34,065,000.00)



2024 年，公司持續秉持穩定經營原則，致力於創造經濟價值，同時善盡對各利益相關方的財務責任。本年度所創造的總經濟價值達 5,440 萬美元，較去年呈現溫和回升，顯示本集團在市場波動下，營運具備一定的穩定性與應變能力。2024 年經濟價值留存為負 1,770 萬美元，較 2023 年（負 2,140 萬美元）與 2022 年（負 3,410 萬美元）有所改善，反映出成本控管與財務調整策略已初見成效，財務結構亦正逐步趨於穩定。

儘管仍處於虧損階段，惟公司透過資源重整、成本優化及資本有效配置，已成功縮小財務缺口，並為未來轉盈奠定基礎。公司亦持續透過多元化營收策略、提升營運效率、及投入人力與社區發展等行動，支持長期永續發展目標。

上述成果展現本公司對「創造共享價值」之承諾，致力於讓經濟表現與社會福祉相輔相成，為股東及全體利益相關方帶來長遠正向的影響。

附錄

附錄 1 - GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

使用說明	美德向邦醫療國際股份有限公司已依循 GRI 準則編制，本報告書資訊揭露期間為 2024 年度(2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間)的情況。
GRI 1 使用	GRI 1：2021 年基礎
適用 GRI 行業準則	尚未有適用之 GRI 行業準則

GRI 編號	GRI 準則揭露內容	本報告披露	參考資料
GRI 2：一般揭露 2021- 組織與報告實務			
GRI2-1	組織詳細資訊	是	公司簡介
GRI2-2	納入永續報告之實體	是	報告範圍
GRI2-3	報告期間、頻率與聯絡方式	是	報告範圍
GRI2-4	資訊重述	是	資訊重述說明
GRI2-5	外部確信	是	第三方確信
全球報告倡議 2：一般披露 2021 -活動與員工			
GRI2-6	活動、價值鏈及其他業務關係	是	公司簡介
GRI2-7	員工	是	公司簡介、員工結構
GRI2-8	非雇員工	是	員工結構
全球報告倡議 2：一般披露 2021 -公司治理			
GRI2-9	治理結構及組成	是	永續團隊架構
GRI2-10	最高治理單位的提名與遴選	是	永續團隊架構
GRI2-11	最高治理單位的主席	是	永續團隊架構
GRI2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	是	永續治理與策略
GRI2-13	衝擊管理的負責人	是	永續治理與策略
GRI2-14	最高治理單位於永續報導的角色	是	永續治理與策略
GRI2-15	利益衝突	是	永續治理與策略
GRI2-16	溝通關鍵重大事件	是	永續治理與策略
GRI2-17	最高治理單位的群體智識	是	永續治理與策略
GRI2-18	最高治理單位的績效評估	是	永續治理與策略
GRI2-19	薪酬政策	是	公司治理架構
GRI2-20	薪酬決定流程	是	公司治理架構
GRI2-21	年度總薪酬比率	因保密原因未揭露	
全球報告倡議 2：一般披露 2021 - 戰略、政策和實踐			
GRI2-22	永續發展策略的聲明	是	董事長的話
GRI2-23	政策承諾	是	企業治理
GRI2-24	納入政策承諾	是	企業治理
GRI2-25	補救負面衝擊的程序	是	風險管理
GRI2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	是	人權維護
GRI2-27	法規遵循	是	誠信經營
GRI2-28	公協會的會員資格	是	附錄四-參與協會

全球報告倡議 2：2021 年一般披露--利益相關方的參與			
GRI2-29	利益攸關方參與方式	是	利益相關者的參與
GRI2-30	集體談判協定	是	人權維護
全球報告倡議 3：2021 年材料主題			
GRI3-1	重大主題決定流程	是	重大主題鑑別與利害關係人溝通
GRI3-2	重大主題列表	是	重大主題鑑別與利害關係人溝通
GRI3-3	重大主題管理	是	重大主題鑑別與利害關係人溝通
GRI3-4b	遺漏	是	重大主題鑑別與利害關係人溝通
全球報告倡議 201：2016 年經濟績效			
GRI3-3	重大主題管理	是	經濟價值的創造與分配
GRI201-1	產生和分配的直接經濟價值	是	經濟價值的創造與分配
GRI201-4	政府提供的財政援助	是	經濟價值的創造與分配
GRI 205：2016 年反貪腐			
GRI3-3	重大主題管理方式	是	反貪腐措施
GRI205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	是	反貪腐措施
GRI205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	是	反貪腐措施
GRI205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	是	反貪腐措施
GRI 302：能源 2016			
GRI3-3	重大主題管理方式	是	能源管理
GRI302-1	組織內的能源消耗	是	能源管理
GRI302-2	組織外的能源消耗	不適用	
GRI302-3	能源強度	是	能源管理
GRI302-4	減少能源消耗	是	能源管理
GRI302-5	減少產品和服務的能源需求	是	能源管理
GRI 303：2018 年水資源管理			
GRI3-3	重大主題管理方式	是	水資源管理
GRI303-1	水資源共享管理與互動方式	是	水資源管理
GRI303-2	水排放相關影響之管理方式	是	水資源管理
GRI303-4	水排放	是	水資源管理
GRI303-5	水資源使用量	是	水資源管理
GRI 305：2016 年排放量			
GRI3-3	重大主題管理方式	是	排放管理
GRI305-1	直接（範疇 1）溫室氣體排放	是	排放管理
GRI305-2	能源間接（範疇 2）溫室氣體排放	是	排放管理
GRI305-3	其他間接（範疇 3）溫室氣體排放	尚未公佈，範圍 3 將於 2026 年公佈	
GRI305-4	溫室氣體排放強度	是	排放管理

全球報告倡議組織 306：廢棄物 2020			
GRI3-3	重重大主題管理方式	是	廢物管理
GRI306-1	廢棄物產生及其重大影響	是	廢物管理
GRI306-2	重大廢棄物影響之管理方式	是	廢物管理
GRI306-3	廢棄物的產生	是	廢物管理
GRI306-5	廢棄物的直接處置	是	廢物管理
全球報告倡議 401：就業 2016			
GRI3-3	重大主題管理方式	是	員工結構
GRI401-1	新進員工和離職員工	是	員工結構
GRI 403：2018 年職業健康與安全			
GRI3-3	重大主題管理方式	是	職業健康與安全措施
GRI403-1	職業安全與健康管理制度	是	職業健康與安全措施
GRI403-2	危害辨識、風險評估與事件調查	是	職業健康與安全措施
GRI403-3	職業健康服務	是	職業健康與安全措施
GRI403-4	勞工參與、諮詢與溝通機制	是	職業健康與安全措施
GRI403-5	職業安全與健康教育訓練	是	職業健康與安全措施
GRI403-6	員工健康促進	是	職業健康與安全措施
GRI403-7	因業務關係直接產生之職業安全與健康 衝擊之預防與緩解	是	職業健康與安全措施
GRI403-8	納入職業安全與健康管理制度之員工人數	是	職業健康與安全措施
GRI403-9	工傷	是	職業健康與安全措施
GRI403-10	與工作有關之健康損害	是	職業健康與安全措施
全球報告倡議組織 404：2016 年培訓與教育			
GRI3-3	重大主題管理方式	是	重大主題清單及相關影響說明
GRI404-1	每位員工每年接受培訓的平均時數	是	員工培訓與發展計畫
GRI404-2	提高員工技能的計畫和過渡援助計畫	是	員工培訓與發展計畫
GRI 405：2016 年多樣性與平等機會			
GRI3-3	重大主題管理方式	是	重大主題清單及相關影響說明
GRI405-1	管理機構和員工的多樣性	是	員工結構
全球報告倡議組織 413：2016 年當地社區			
GRI3-3	重大主題管理方式	是	社會參與行動
GRI413-1	當地社區參與、影響評估和發展計畫方面的業務活動	是	社會參與行動

附錄 2 - 新交所核心指標

新交所編號	新交所主要成分股	本報告披露	參考資料
710A:董事會多元化政策			
SGX710A-5	參考董事會多元化政策（年報中）	年報中	董事會多元化政策（詳見年報）
711B：內部審查/外部保證			
SGX711B-3	內部審查/外部保證	是	第三方保證
711B: 主要組成部分排除			
SGX711B-2	主要組成部分排除	是	報告範圍
711B:主要部分			
SGX711B-1a	重大環境、社會及治理因素	是	重大主題鑑別與利害關係人溝通
SGX711B-1aa	TCFD 氣候相關披露	是	氣候變化與戰略管理
SGX711B-1b	政策、實務與績效	是	TCFD-G-b：氣候風險與機會之管理（管理層）
SGX711B-1c	目標	是	依各主題分項揭露
SGX711B-1d	可持續發展報告框架	是	報告框架
SGX711B-1e	董事會聲明與永續實踐治理架構	是	董事會聲明
新交所：27 項核心 ESG 指標：基於年齡的多樣性			
SGX27Core-Soc-3	依年齡層劃分的在職員工	是	員工組成概況
SGX27Core-Soc-4	依年齡層劃分的新進與離職員工	是	員工組成概況
SGX：27 個核心 ESG 指標：與框架保持一致			
SGX27Core-Gov-7	與框架和披露做法保持一致	是	報告框架
SGX: 27 個核心 ESG 指標：保證			
SGX27Core-Gov-8	可持續發展報告的保證	是	協力廠商保證
SGX: 27 個核心 ESG 指標：董事會構成			
SGX27Core-Gov-1	董事會的獨立性	是	公司治理架構
SGX27Core-Gov-2	董事會中的女性	是	員工結構 - 董事會多元化
SGX：27 個核心 ESG 指標：認證			
SGX27Core-Gov-6	相關認證清單	是	認證與認可：加強可持續性和卓越運營
新交所：27 個核心 ESG 指標：就業			
SGX27Core-Soc-5	總營業額	是	員工結構
SGX27Core-Soc-6	員工總數	是	員工結構
新交所：27 項核心 ESG 指標：能源消耗			
SGX27Core-Env-3	能源消耗總量	是	過去 3 年的能源使用情況
SGX27Core-Env-4	能源消耗強度	是	過去 3 年的能源強度
SGX：27 個核心 ESG 指標：道德行為			
SGX27Core-Gov-4	反貪腐披露	是	反貪腐措施
SGX27Core-Gov-5	為員工提供反貪腐培訓	是	反貪腐措施培訓
新交所：27 項核心 ESG 指標：性別多元化			
SGX27Core-Soc-1	按性別分列的在職員工	是	員工結構
SGX27Core-Soc-2	按性別分列的新員工和更替率	是	員工結構
SGX: 27 個核心 ESG 指標：溫室氣體排放			

SGX27Core-Env-1	絕對排放量：總量、範疇 1、範疇 2，以及適用時的範疇 3 (如適用)	是	排放管理
SGX27Core-Env-2	相關溫室氣體排放的二氧化碳當量公噸數 (tCO2e)	是	排放管理
新交所：27 項核心 ESG 指標：管理層多元化			
SGX27Core-Gov-3	管理團隊中的女性成員	是	員工結構 - 董事會多元化
新交所：27 項核心 ESG 指標：職業健康與安全			
SGX27Core-Soc-9	工作死亡案件	是	按性別劃分的工作相關傷害
SGX27Core-Soc-10	高嚴重性傷害	是	按性別劃分的工作相關傷害
SGX27Core-Soc-11	可記錄的工作傷害	是	按性別劃分的工作相關傷害
SGX27Core-Soc-12	可記錄的工作相關健康問題案例	是	按性別劃分的工作相關傷害
新交所：27 個核心 ESG 指標：培訓與發展			
SGX27Core-Soc-7	每位員工的平均培訓時數	是	員工培訓與發展計畫
SGX27Core-Soc-8	按性別劃分的每位員工平均培訓時數	是	員工培訓與發展計畫
新交所：27 項核心 ESG 指標：廢物產生			
SGX27Core-Env-7	產生的廢物總量	是	廢物管理
新交所：27 項核心 ESG 指標：耗水量			
SGX27Core-Env-5	用水總量	是	水資源管理
SGX27Core-Env-6	用水強度	是	水資源管理

附錄 3 - 參與協會

除了優先發展核心業務外，集團還積極與各種組織和協會開展合作。通過這些合作以及與業界同行的知識交流，我們提高了自身的發展能力，加強了與其他公司的關係，也可以瞭解及給予公司未來前進的方向

下表列出了集團在 2024 年加入的組織和協會：

產協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格
中華民國國際經濟合作協會	會員
臺灣產業用紡織品協會	
中華民國工商協進會	
中華民國紡織業拓展會	
臺北市醫療器材商業同業公會	
苗栗縣工業會	
苗栗縣洗衣商業同業公會	
臺北市進出口商業同業公會	
財團法人國家生技醫療產業策進會	
臺北市成衣商業同業公會	
臺北上市櫃公司協會	
PHILEXPORT	
財團法人中華民國工商協進會	
臺灣女董事協會 Taiwan Women on Boards Association	
Textile Apparel, Footwear & Travel Good Association in Cambodia	
臺灣永續經營發展協會	創始會員
菲律賓個人防護裝備協會 (Confederation of Philippine Manufacturers of PPE)	
Suppliers Ethical Data Exchange, SEDEX	
Textile Apparel, Footwear & Travel Good Association in Cambodia	
臺灣永續經營發展協會	創始會員
菲律賓個人防護裝備協會 (Confederation of Philippine Manufacturers of PPE)	

附錄 4 - 獨立確信報告



安永聯合會計師事務所
11012 台北市基隆路一段333號4樓
9F, No. 333, Sec. 1, Keelung Road,
Taipei City, Taiwan, R.O.C.
Tel: 886-2-2757 8888
Fax: 886-2-2757 6050
ey.com/02_tw

會計師有限確信報告

美德向邦醫療國際股份有限公司 公鑒

確信範圍

本會計師接受美德向邦醫療國際股份有限公司(以下簡稱美德醫療)之委任，對民國一三年度永續報告書中所選定之永續績效資訊(以下稱「標的資訊」)，執行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所定義之「有限確信案件」並出具報告。

標的資訊及其適用基準

有關美德醫療之標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

管理階層之責任

美德醫療管理階層之責任係參考適當之基準編製標的資訊，包括參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)所發布之2021年GRI 準則(GRI Standards)。美德醫療管理階層應選擇所適用之基準，並對標的資訊在所有重大方面是否依據該適用基準報導負責。此責任包括建立及維持與標的資訊編製有關之內部控制，維持適當之記錄並作成相關之估計，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

本會計師之責任

本會計師之責任係依據所取得之證據對標的資訊作成結論。

本會計師依照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意核或核閱之確信案件」之要求規劃並執行確信工作，以發現標的資訊在所有重大方面是否有未依適用基準編製而須作修正之情事，並出具有限確信報告。本會計師依據專業判斷，包括對導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險之評估，以決定確信程序之性質、時間及範圍。

本會計師相信已取得足夠及適切之證據，以作為表示有限確信結論之基礎。



會計師之獨立性及品質管理

本會計師及所隸屬組織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。

本事務所遵循品質管理準則1號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定組織設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及適用之法令規範相關之政策或程序。

所執行程序之說明

有限確信案件中執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件不同，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。本會計師所設計之程序係為取得有限確信並據此作成結論，並不提供合理確信必要之所有證據。

儘管本會計師於決定確信程序之性質及範圍時曾考量美德醫療內部控制之有效性，惟本確信案件並非對美德醫療內部控制之有效性表示意見。本會計師所執行之程序不包括測試控制或執行與檢查資訊科技(IT)系統內資料之彙總或計算相關之程序。

有限確信案件包括進行查詢，主要係對負責編製標的資訊及相關資訊之人員進行查詢，並應用分析及其他適當程序。

本會計師所執行之程序包括：

- 與美德醫療之管理階層及員工進行訪談，以瞭解美德醫療履行企業社會責任之整體情況，以及報導流程；
- 透過訪談、檢查相關文件，以瞭解美德醫療之主要利害關係人及利害關係人之期望與需求，雙方具體之溝通管道，以及美德醫療如何回應該等期望與需求；
- 針對報告中所選定之水續績效資訊進行分析性程序；蒐集並評估其他支持證據資料及所取得之管理階層聲明；如必要時，則抽選樣本進行測試；
- 閱讀美德醫療之企業社會責任報告書，確認其與本事務所取得關於企業社會責任整體履行情況之瞭解一致。



先天限制

因永續報告中所包含之非財務資訊受到衡量不確定性之影響，選擇不同的衡量方式，可能導致績效衡量上之重大差異，且由於確信工作係採抽樣方式進行，任何內部控制均受有先天限制，故未必能查出所有業已存在之重大不實表達，無論是導因於舞弊或錯誤。

結論

依據所執行之程序及所取得之證據，本會計師未發現標的資訊有未依照適用基準編製而須作重大修正之情事。

安永聯合會計師事務所

會計師：王 慕 凡



民國一四年五月二十八日



附件一：

編號	頁次	內文標題	標的資訊	適用基準																																																																	
1	15	反貪污	2024 年無任何與反競爭行為、反壟斷或壟斷行為相關之貪腐事件或訴訟。	美 德 醫 療 2024 年度有關貪腐事件之統計。																																																																	
2	14	公司治理架構	截至 2024 年 12 月 31 日共設置 5 名董事，其中三名為獨立董事（包括兩名女性董事），獨立董事佔整體董事人數之 60%。	美 德 醫 療 2023 年度依據組織內部的董事會議事錄。																																																																	
3	27	能源管理	過去三年能源使用情況 <table><tr><th>營運據點</th><th>能源類型</th><th>2024(GJ)</th><th>2023(GJ)</th><th>2022(GJ)</th></tr><tr><td rowspan="4">台灣¹</td><td>電力</td><td>6,722.03</td><td>7,664.00</td><td>7,405.00</td></tr><tr><td>燃料油</td><td>11,016.11</td><td>72.00</td><td>771.00</td></tr><tr><td>天然氣</td><td>62,954.00</td><td>65,264.00</td><td>63,959.00</td></tr><tr><td>蒸氣</td><td>-</td><td>5,550.00</td><td>5,272.00</td></tr><tr><td rowspan="4">柬埔寨²</td><td>總能源使用量</td><td>80,472.14</td><td>78,550.00</td><td>77,407.00</td></tr><tr><td>電力</td><td>11,295.85</td><td>8,489.00</td><td>8,926.00</td></tr><tr><td>汽油</td><td>-</td><td>41.00</td><td>32.00</td></tr><tr><td>柴油</td><td>1,040.43</td><td>820.00</td><td>776.00</td></tr><tr><td rowspan="4">菲律賓³</td><td>總能源使用量</td><td>12,345.28</td><td>9,350.00</td><td>9,734.00</td></tr><tr><td>電力</td><td>5,819.28</td><td>6,600.00</td><td>5,758.00</td></tr><tr><td>煤炭</td><td>9,131.58</td><td>15,975.00</td><td>6,545.00</td></tr><tr><td>燃料油</td><td>1,454.56</td><td>-</td><td>-</td></tr><tr><td rowspan="2">集團</td><td>總能源使用量</td><td>16,205.42</td><td>22,575.00</td><td>12,303.00</td></tr><tr><td>總能源使用量</td><td>106,292.84</td><td>110,475.00</td><td>99,444.00</td></tr></table> ¹ 台灣：2024 年重油用量以公升轉換為 GJ，天然氣為輸入能源。 ² 柬埔寨：2024 年重油用量以公升轉換為 GJ。 ³ 菲律賓：2024 年重油以公升、煤炭以噸轉換為 GJ。	營運據點	能源類型	2024(GJ)	2023(GJ)	2022(GJ)	台灣 ¹	電力	6,722.03	7,664.00	7,405.00	燃料油	11,016.11	72.00	771.00	天然氣	62,954.00	65,264.00	63,959.00	蒸氣	-	5,550.00	5,272.00	柬埔寨 ²	總能源使用量	80,472.14	78,550.00	77,407.00	電力	11,295.85	8,489.00	8,926.00	汽油	-	41.00	32.00	柴油	1,040.43	820.00	776.00	菲律賓 ³	總能源使用量	12,345.28	9,350.00	9,734.00	電力	5,819.28	6,600.00	5,758.00	煤炭	9,131.58	15,975.00	6,545.00	燃料油	1,454.56	-	-	集團	總能源使用量	16,205.42	22,575.00	12,303.00	總能源使用量	106,292.84	110,475.00	99,444.00	美 德 醫 療 2024 年度依據組織內部的能源消耗量使用一致的轉換係數揭露數據。
營運據點	能源類型	2024(GJ)	2023(GJ)	2022(GJ)																																																																	
台灣 ¹	電力	6,722.03	7,664.00	7,405.00																																																																	
	燃料油	11,016.11	72.00	771.00																																																																	
	天然氣	62,954.00	65,264.00	63,959.00																																																																	
	蒸氣	-	5,550.00	5,272.00																																																																	
柬埔寨 ²	總能源使用量	80,472.14	78,550.00	77,407.00																																																																	
	電力	11,295.85	8,489.00	8,926.00																																																																	
	汽油	-	41.00	32.00																																																																	
	柴油	1,040.43	820.00	776.00																																																																	
菲律賓 ³	總能源使用量	12,345.28	9,350.00	9,734.00																																																																	
	電力	5,819.28	6,600.00	5,758.00																																																																	
	煤炭	9,131.58	15,975.00	6,545.00																																																																	
	燃料油	1,454.56	-	-																																																																	
集團	總能源使用量	16,205.42	22,575.00	12,303.00																																																																	
	總能源使用量	106,292.84	110,475.00	99,444.00																																																																	



編號	頁次	內文標題	標的資訊	適用基準
4	40	員工培訓與發展計畫	2024 年訓練總時數與平均訓練時數	美 德 醫 療 2024 年度依據性別及職業區間之受過訓練時數除以報導期間結束時總員工人數之比率。
			國家/地區 總訓練時數 性別區分 平均訓練時數	
			台灣 10,063.00 6,018.50 4,044.50 39.86 17.14	
			菲律賓 1,667.00 913.50 753.50 4.37 4.59	
			柬埔寨 3,096.81 1,185.19 1,911.62 2.56 0.84	
			中國 868.00 254.00 614.00 84.67 122.80	
			集團 15,694.81 8,371.19 7,323.62 9.44 2.72	
			國家/地區 總訓練時數 依組織層級分	
			台灣 10,063.00 1,515.50 890.00 7,657.50	
			菲律賓 1,667.00 164.50 346.50 1,156.00	
柬埔寨 3,096.81 32.00 338.80 2,726.01				
中國 868.00 490.00 378.00 -				
集團 15,694.81 2,202.00 1,953.30 11,539.51				
國家/地區 總訓練時數 平均訓練時數				
台灣 10,063.00 126.29 49.44 21.45				
菲律賓 1,667.00 18.28 8.06 3.60				
柬埔寨 3,096.81 16.00 4.18 0.99				
中國 868.00 490.00 126.00 -				
集團 15,694.81 91.75 13.47 3.36				



美德向邦醫療國際股份有限公司