



Sustainability Report

Medtecs International Corporation Limited

美德向邦醫療國際股份有限公司

永續報告書



2017



目次

關於報告書	3
集團簡介	4
董事長致辭	9
治理架構	11
報告架構	11
利害關係人議合	12
重大性評估	13
重大 ESG 議題	13
政策與程序	15
2017 年重要成果	16
永續發展目標	20
附錄	21



關於報告書

我們的承諾

在美德，我們堅信集團持續不斷的發展與管理對企業永續經營至為重要。我們非常高興所有的利害關係人得以透過這首度出版的 2017 年永續報告，進一步瞭解本集團在企業社會責任、環境保護、社會平衡發展並兼顧集團願景與使命等方面所做的努力。2017 年我們特別篩選出對集團成長及利害關係人影響甚鉅之關鍵議題，同時訂出相應的政策及程序，將於報告中一一揭露。由於本次為集團首次出具報告書，我們理解還有很多不足需改進之處，我們會在未來每年的永續報告，持續調整各項關鍵議題，包含設定更清楚的目標及量化的分析。我們也相信透過本次報告揭開序幕，美德的產品與服務將促使世界更環保、更安全、更能夠永續發展。

董事會聲明

董事會謹代表美德集團表示非常榮幸分享第一本美德永續發展報告書，並確認集團對企業永續經營的承諾。這項承諾反映在關鍵 ESG 議題選定後的目標設定及營運策略上。董事會同意本報告所列關鍵議題，並會監督管理階層落實執行。

報告書範疇

本報告書揭露的資料涵蓋美德集團 2017 年 1 月 1 日至 12 月 31 日間在經濟、環境及社會面之作為與各項績效數據。本報告書內容包含美德集團母公司及台灣、菲律賓及柬埔寨各廠資訊外，亦涵蓋依據重大性原則鑑別之子公司相關資訊。

本報告書主要依循全球永續性報告協會之報導指標編製準則 (GRI) 撰寫，分別說明集團對經濟、環境及社會的衝擊及回饋，而擬定報告書之架構內容。該準則是撰寫永續報告關鍵議題必須遵循的知名依據，相關指導內容及本報告依其指導呈現的內容章節，請詳報告書末的附錄。

聯絡方式

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎與我們聯繫。
請洽蘇小姐 (Kepner Su) ksu@unet.net.tw；或賜電 886-2-27392222 分機 2332



集團簡介

美德向邦醫療國際股份有限公司(以下簡稱「美德醫療」)是整合醫療保健產品及服務的跨國性供應商，亦是全球醫療耗材之製造及經銷商。醫院主要產品為防護衣、隔離衣、醫療繃帶及工作服等。於 1989 年成立於菲律賓，並在美國、歐洲及亞太地區穩健紮根，新加坡、台灣、菲律賓、中國及柬埔寨皆設有營運據點。於 1999 年在新加坡證券交易所掛牌上市，自 2010 年 2 月 26 日起轉至新加坡凱利板掛牌，另於 2002 年 12 月 31 日以台灣存託憑證方式在台灣證券交易所上市。

美德醫療業務主要可分為代工製造及醫院後勤整合服務兩大領域。製造方面：主要做為醫療用布服暨紡織品，及產業工作服等的製造商 (OPM)，生產基地分佈於菲律賓、中國大陸及柬埔寨。醫院後勤服務：主要提供台灣及菲律賓醫院用醫療耗材的租賃、洗滌、配送等整合性服務，以及醫院洗滌設備和非核心業務的管理服務。目前在台灣本集團已是提供醫療院所「全方位服務解決方案」的領導廠商，與全台 26 家主要醫院簽有服務合約，市場佔有率高達三成。此種全方位醫院後勤服務於過去數年並已成功擴展至菲律賓 28 家醫院。

願景、使命與價值

願景：提供世界一流的醫療產品、服務及防護裝備，讓每位工作者都能平安回家！

使命：為工作者提供安全、舒適、有型的裝備；為醫療院所提供有速度、有溫度的後勤服務！

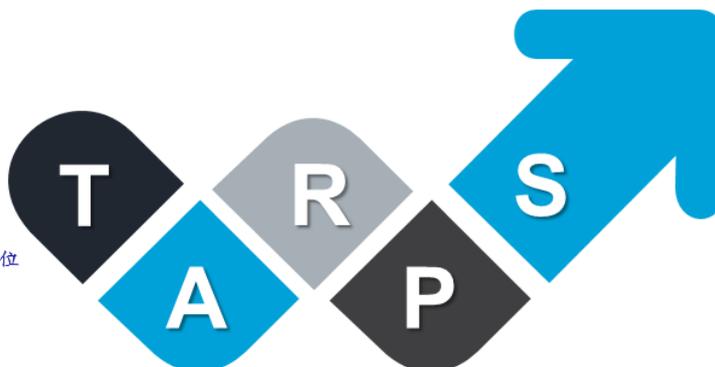


我們在工作中遵行的價值，如下

價值

TARPS will take our company from “Good” to “Great”

Teamwork 團隊合作
Accountability 審責文化
Reward & **P**unishment 獎懲到位
Solution-oriented 解決問題導向



Kung fu will transform us from ordinary to extraordinary 功夫



Know your customer 了解客戶

Understand the transaction 了解交易內容

Never give up 永不放棄

Good for everyone 共好多贏

Faith 永保信念

Up 人生向上

策略

我們致力於施行新的生產流程及更新設備以提升生產效率，同時我們亦希望達到保護環境之目標。我們會加強電商能力以期找到新的利基，由於我們產業的特性，能源、原物料及人事成本一直是集團重大的挑戰，我們將持續優化生產流程以因應攀升的成本影響。

• 代工製造

代工製造為本集團營收之主要來源。我們將繼續加強營銷策略、降低成本及提高營運效率。並將持續在不同市場尋求嶄新之商機，以推廣銷售我們的防護裝備。



- 租賃、洗滌與物流後勤服務

我們計劃在供應鏈管理中逐步採用環保節能設備和材料，以及 RFID 標籤，以提高營運效率和服務品質，並採取措施改善醫院服務及加強市場佔有率。此外，我們計劃整合運用服務的醫療院所資源行銷我們的產品。

重要肯定

以下證書表彰我們在環境保護、社會關懷和公司治理方面的努力：

- 工作場所條件評估 (WCA)

WCA 認證證實我們的工作條件符合國際社會的人權準則。

- ISO 9001

ISO 9001 認證我們的品質管理系統是否合適有效，並為更好的客戶滿意度、員工積極性和持續改進奠定基礎。

- ISO 13485 醫療設備

ISO 13485 標準證實我們在設計、開發、生產、安裝及交付醫療設備暨相關服務方面的能力，始終能滿足客戶和法規的要求。

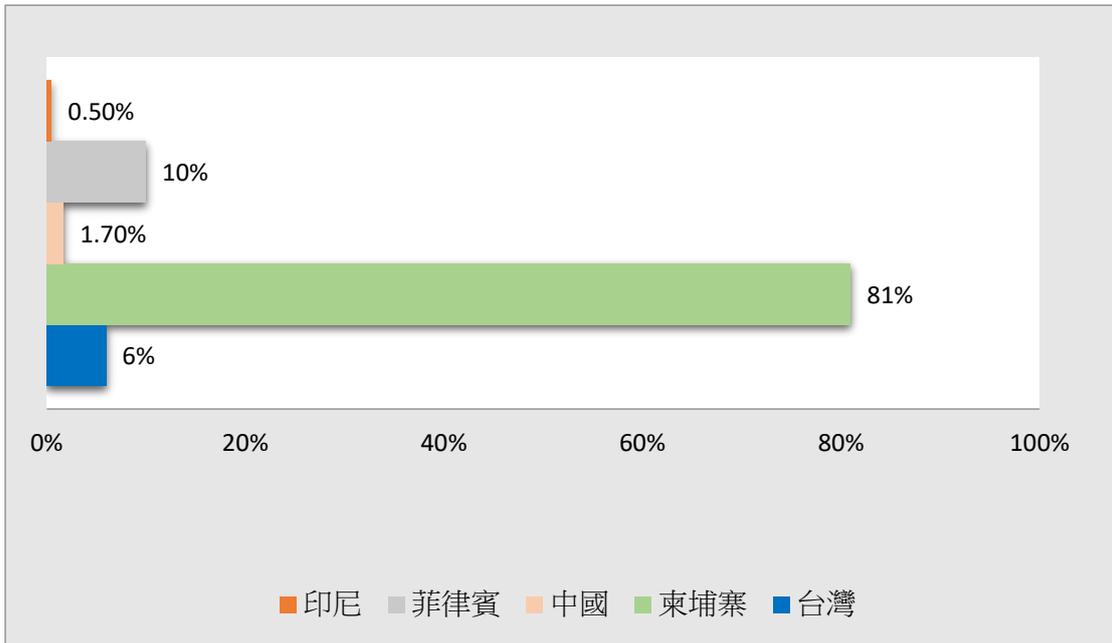
- CE 標誌

CE 證實我們的產品符合歐洲經濟區 (EEA) 的健康、安全和環保標準。

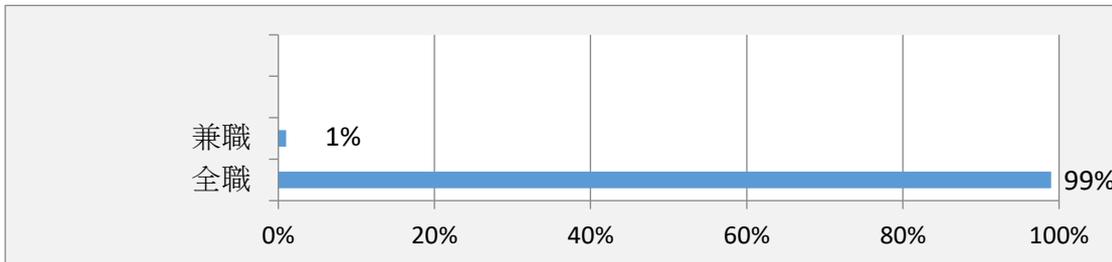


員工分析

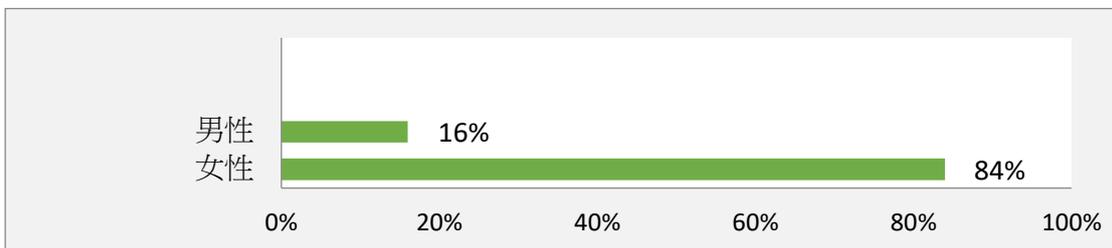
國籍



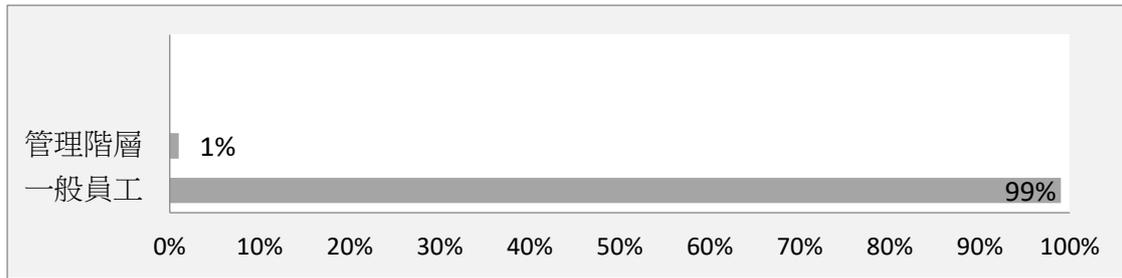
全職/兼職



性別



管理階層/一般員工



2017 年重要成果

• 財務績效

2017 年，面對激烈的競爭，我們持續專注於代工製造及租賃、洗滌與物流後勤服務。本集團的營業額因受惠於既有客戶需求訂單上升而有所成長，2017 年本集團營收增長 7.3% 而達 6,180 萬美元，獲利能力因原物料和人事成本上漲衝擊影響而略微下降。毛利增加 4.6% 而為 970 萬美元。

• 永續行動

因應全球減少能源使用和碳排放以保護環境的趨勢，我們致力提升能源效率。

* 香山工廠的燃煤鍋爐已於 2017 年 8 月修復，鍋爐運行效率提高。

* 柬埔寨磅針工廠使用新打結機自動剪清線頭，提高效率 20%。

* 柬埔寨工廠的 LED 照明業已取代 30% 的日光燈光源。

* 印花廠已於年內關閉。

• 人才培訓

我們希望通過各種培訓和教育建立一個具有共同願景和目標的團隊，同時實施管理團隊在地化，創造綜效。

* 通過政策制定和程序實施，我們創造了更友好、更健康的工作環境。

* 截至 2017 年 12 月，台灣子公司聘用身心障礙員工之比例為 7%。



董事長致辭

作為一個在新加坡和台灣兩地上市的企業，美德向邦醫療國際股份有限公司（下稱本公司）遵照新加坡和台灣兩處證券交易所的規範，每年按時提報包含公司組織架構、營運概況、財務成果、公司治理及企業社會責任的年報。另依新加坡證券交易所的最新規定，除前述年報外，本公司必須在 2018 年底前提報 2017 年的企業永續報告書，嗣後之永續報告書，可併入每年年報公布或單獨提報。為如期完成此攸關企業永續經營發展的報告書，本公司特別成立專案小組負責辦理相關事宜。



個人深切了解永續報告書的重要性，不在於內容的完整呈現，而在於撰寫的過程中，公司上下必須全面檢視內外環境變化，找出營運的可能風險及潛在的發展機會，盤點既有的業務專長及資源，透過系統性的策略規劃和因應方案的執行，一方面減緩風險，另一方面把握潛在機會，創造員工、股東、客戶、供應商、金融機構、社區、執法單位、非政府組織及環境等所有利害關係人共好多贏的局面。

因此，永續報告書須要全體員工參與，切實執行才不致淪為例行公事或公關作為。董事會的督導、支持和協助不可或缺，與所有利害關係人的交流溝通更是重要。為推動是項工程，我們的專案小組成員包括各營運據點的最高主管，經由不斷的溝通和相關資訊交流，全面檢視各項環境競爭因素後，依環境保護、社會平衡及公司治理等三個面向，根據現況及未來可能發展，選定關鍵項目，排定優先順序，擬定計劃逐步執行。

永續報告書的製作，由於我們選擇以投入內部資源方式進行，整個過程充滿試誤和探索，同仁們經由不斷學習，凝聚諸多共識。母公司和子公司之間，子公司與子公司之間，各階層同仁之間的橫向交流及縱向溝通，變得更加頻繁和深入，對於團隊的建構產生很大的正向作用。尤其本公司據點分處台灣、中國、菲律賓、柬埔寨及新加坡，經由永續報告中員工培訓計劃下，文化融合項目的執行，各地同仁對於本公司企業文化的瞭解，有明顯的提升；不同地區、不同文化的同仁間，也更相互了解、尊重及合作。此等衍生效益，不但有助於不同文化才能的發揮，對於本公司競爭力的提升，更有明顯助益。



永續報告書所要做的是，隨時檢視內外環境的變化，因應所有利害關係人需求，不斷尋求降低風險、把握機會的動態調整過程。對此，個人深切了解並將帶領同仁全力投入，持續落實執行。相信本公司一定可以在環境保護、社會平衡及公司治理等方面繼續精進，讓所有利害關係人有感，對社會福祉做出貢獻。



楊克誠

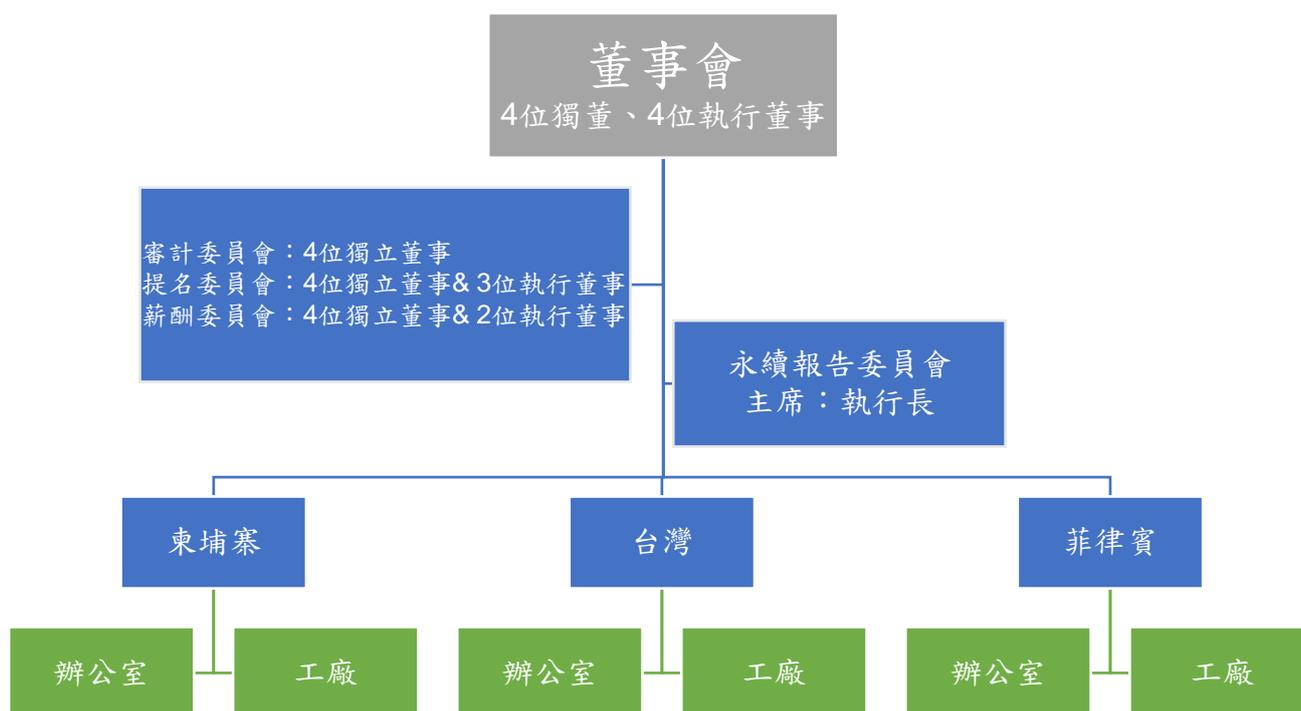
美德向邦醫療國際股份有限公司董事長



治理架構

本集團董事會透過永續發展報告架構監控影響永續發展的環境、社會及治理等議題，董事會下設有審計委員會、提名委員會及薪酬委員會，以協助董事會履行其保障及提升股東及利益相關者長期價值及回報的責任。

2017年，我們成立了由集團執行長領導，及高階管理人員組成的永續報告委員會，負責協調各單位之永續發展報告工作，確保董事會和集團的高階管理層了解並參與影響業務規劃、策略和營運的 ESG 相關事宜。



報告架構

重大 ESG 議題之工作計劃由董事長審批。工作計劃之執行情況將每年審查兩次，績優者於年底由董事長給予表揚和獎勵。

工作計劃、政策和程序、目標設定、重要成果和進展情況將由執行長定期向董事會報告。



利害關係人議合

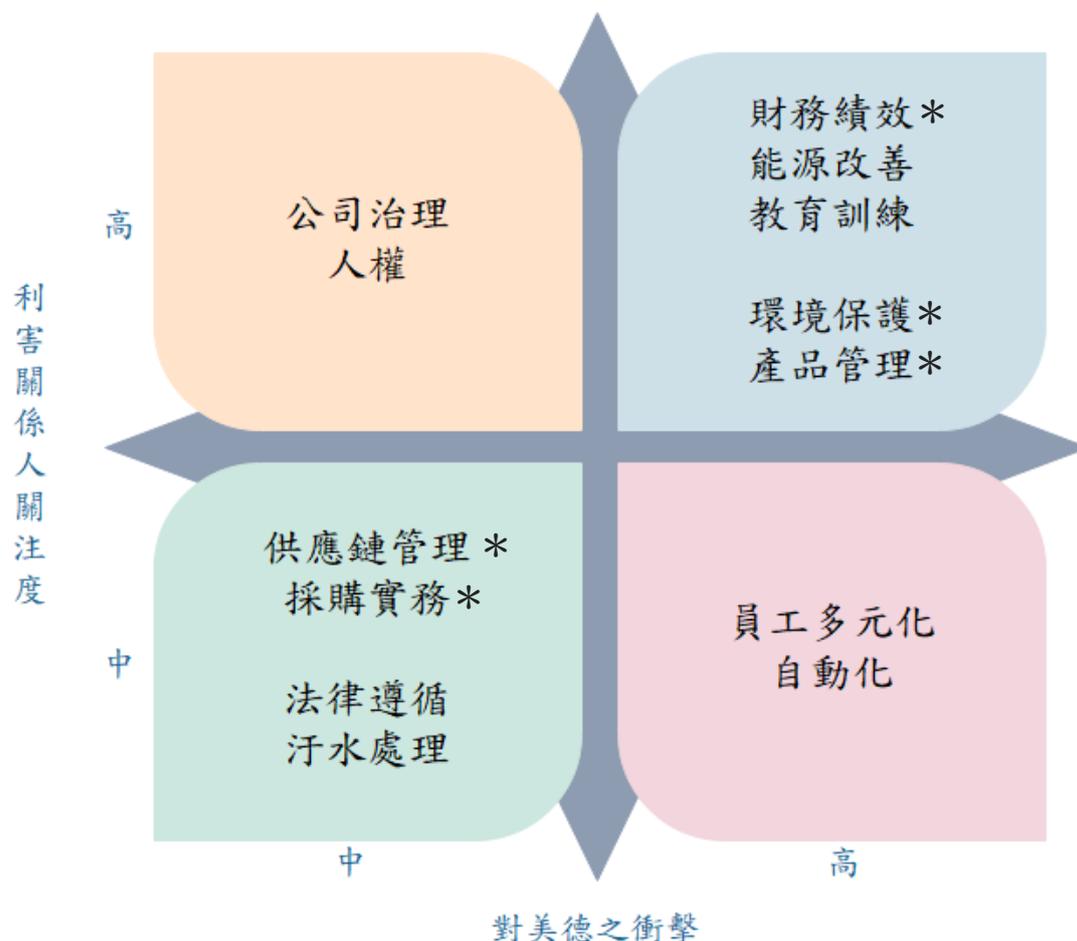
由於業務性質，且在不同國家設有營運據點，每天與眾多利害關係人進行接觸。我們認真看待這些交流，因為了解利害關係人的關注點和優先事項，有助於有效應對永續經營之挑戰和機會。

對象	主要關切議題	溝通作法
股東	財務績效 風險管理 永續策略 能源效率 自動化	股東大會 公開資訊觀測站 公司網站－投資人 定期上傳財務報告書
顧客	產品管理 創新 能源效率 環境保護	客戶驗廠 問卷調查 參展 網站 顧客接觸窗口
員工	勞資關係 教育訓練 職業安全 員工多元化 自動化	年終尾牙 隔週集思會 績效審核 每月壽星派對
政府單位	風險管理 公司治理 法律遵循 人權	公開資訊揭露與年報 口頭及書面溝通
社區	環境保護 汙水處理	公益慈善 持續對話 志工服務
策略夥伴	採購實務 產業概況	維護與供應商之關係 持續對話



重大性評估

重大性評估有利於定義本報告之優先議題，辨識出永續經營所面臨之挑戰及機會，更有助於調整營運策略及目標設定。下圖為集團重大議題之矩陣：



*將涵蓋於後續之永續報告。

重大 ESG 議題

為製作本集團永續報告書，我們必須選定 ESG 關鍵因素，作為我們長期努力的目標。依新加坡證券交易所的規範，關鍵因素的選定，必須述明理由和選取過程。同時必須考慮該等指標對企業經營、策略、商業模式和利害相關人的重要性。

經過評估，選出能源、員工教育訓練及自動化三個議題，作為本集團首次出版永續報告書的關鍵因素。



能源

本集團的核心競爭力之一是生產基地分散，客戶可以規避集中風險，有利於業務推展，同時擁有在各國稅負減免及勞動成本較低廉的優勢。本集團在柬埔寨、菲律賓及台灣之主要生產基地所產生的能源成本約佔總營運成本的 4 %。生產過程中，使用大量能源和勞動力，其中能源的使用在全球暖化議題普受關注，各國紛紛提出節能減碳政策，為符合法令、善盡企業保護環境責任，我們對於能源使用必須提出完整而有效的做法。

自動化

在勞動力方面，低廉勞動成本固然是本集團創造利潤之重要因素，但隨著台灣老年化、少子化社會結構的形成，以及東菲二國工資年年調漲，我們必須迅速提升勞動品質和生產力，才能避免利潤受侵蝕。為此我們必須強化員工教育訓練和跨國文化融合，同時提高自動化設備的比重。

教育訓練

集團的人事成本佔總營運成本之 30%，雖然我們公司的優勢在於生產基地位於勞工成本低廉國家，然而近日來柬埔寨及菲律賓工資年年上漲加上台灣高齡化社會，導致勞工短缺，為維護我們集團的競爭力及獲利能力，故須致力提升員工素質及自動化生產能力，以因應勞工成本問題。

其他

原物料成本佔我們集團營運成本之 40%，我們須針對原物料採購做優化管理，然而多數供應商為本集團長期以來配合良好之夥伴，現階段尚非急迫議題。我們計劃於未來的報告書加列供應商管理為 ESG 重要議題。



政策與程序

為落實 ESG 重要議題之執行，制定政策與程序如下：

能源政策

- 1、因應全球加強保護環境及節能減碳之趨勢，本集團積極改善能源使用效能。
- 2、本集團主要生產基地位於台灣、柬埔寨、菲律賓及大陸，該等國家環境保護法規陸續出台，相關監理與罰則日益嚴格，加上保護地球已為普世價值，本集團必須有系統地改善能源使用效能。
- 3、本集團依營收占比及能源耗用多寡，由美德（台灣）、美德（柬埔寨）及美德（菲律賓）等三子公司，考量在地能源法規、能源條件、生產設備、生產流程及生產特性等因素，評估成本效益後訂定能源改善計劃。
- 4、上開計劃原則上每年一月底前提報，由當地最高階主管督導所屬訂定，先送執行長轉呈董事長核定後實施。
- 5、核定之計劃，須落實執行。年度執行中，遇內外環境有變須增刪調整者，循前述核決程序辦理。無特殊理由未能確實執行核定計劃者，列入各地最高主管績效考核之扣分項目。
- 6、本規範每年由總管理處檢討更新一次。

自動化政策

- 1、因應生產據點勞動成本增加，提升生產自動化之深度與廣度。
- 2、本集團屬勞力密集型產業，由於主要生產基地柬埔寨、菲律賓等國工資連年上漲，勞動成本不斷攀升，經營壓力日益沉重。為減緩是項不利因素衝擊，必須有系統地進行生產自動化，提升生產力。
- 3、本集團依營收占比之重要性原則，由美德（台灣）、美德（柬埔寨）及美德（菲律賓）等三子公司，依自主性原則，考量員工薪資、生產力及生產特性，訂定生產自動化促進計劃。
- 4、上開計劃原則上每年一月底前提報，由當地最高階主管督導所屬視訂定，先送執行長轉呈董事長核定後實施。
- 5、核定之計劃，須落實執行。年度執行中，遇內外環境有變須增刪調整者，循前述核決程序辦理。無特殊理由未能確實執行核定計劃者，列入各地最高主管績效考核之扣分項目。
- 6、本政策與程序每年由總管理處檢討更新一次。



教育訓練政策

- 1、為確保集團永續發展，致力提升員工身心健康、專業智能及跨國文化融合。
- 2、人才為企業最重要的資產，其素質攸關經營成效，本集團跨國營運，尤須整合各地人力資源，透過各項教育訓練，建構擁有共同願景及目標的團隊，適時逐步實施幹部在地化，俾發揮經營綜效。
- 3、本集團依營收占比之重要性原則，由美德（台灣）、美德（柬埔寨）及美德（菲律賓）等三子公司，依適地性、自主性原則，遵循當地法令、考量員工及業務特性，制定員工教育訓練及文化融合計劃。
- 4、上開計劃原則上每年一月底前提報，內容涵蓋促進員工身心健康、專業智能及文化融合等三大項。辦理對象、方式、頻率、費用及預期成效，由當地最高階主管督導所屬視實際業務暨管理需要，配合立地條件，評估成本效益後訂定，先送執行長轉呈董事長核定後實施。
- 5、核定之計劃，須落實執行。年度執行中，遇法規及內外環境有變須增刪調整者，循前述核決程序辦理。無特殊理由未能確實執行核定計劃者，列入各地最高主管績效考核之扣分項目。
- 6、本政策與程序每年由總管理處檢討更新一次。

程序

- 1、每年一月底前各子公司呈送當年度行動計劃表給總管理處經營管理部初審，再由執行長轉呈董事長核定實施。
- 2、每年七月底前，各子公司呈送上半年執行成果表給總管理處經營管理部備查。
- 3、全年執行成果表於翌年一月底前送總管理處經營管理部，由執行長轉呈董事長核閱。
- 4、全年執行成效優異者，由執行長及董事長論功行賞公開表揚。
- 5、執行成效良窳之評定，由總管理處辦理。

2017 年重要成果

能源

所在地	行動	成效
台灣香山廠	維修燃煤鍋爐	香山廠燃煤鍋爐運作不順暢，造成燃燒不完全，影響鍋爐運作效能，增加燃料成本。2017年8月份停爐整修後，燃燒情形已有明顯改善，鍋爐運作效率提升，燃



		煤使用量減少。
柬埔寨磅針工廠	採用 LED 燈取代日光燈之車間照明	節省 70% 電源。
	關閉印花廠	印花廠作業需燃燒木材，關閉印花廠節省燃料成本同時避免產生污染。

自動化

所在地	行動	成效
台灣	添購洗滌設備	於龍德廠添購一台洗滌烘乾設備，改善生產效率。
柬埔寨	添購 40 台四線拷克車	以利因應訂單增加。
	添購兩部快速點位機	改善生產效率。
	添購裁床馬克機	減輕人工劃版作業。
	添購 1 台 CAD 電腦打版系統	減輕人工作業。
菲律賓	添購鳳眼機一台	改善生產效率。
	打結機更新，提高自動化水準	效率提高 20%，線頭全部自動剪清，且每台機可以節省至少一位剪線工。
	添購自动红外线烘干装置	改善生產效率。

教育訓練

所在地	參與者	頻率	方式	成效
台灣	基層 (145 人)	視合約而異	健康檢查	定期健檢有利員工之身心健康。
	中階 (40 人)	每年四次	職業健康與安全會議	提升員工職業安全意識。
	基層 中階 (30 人)	每年三次	管理訓練	提升管理技能。

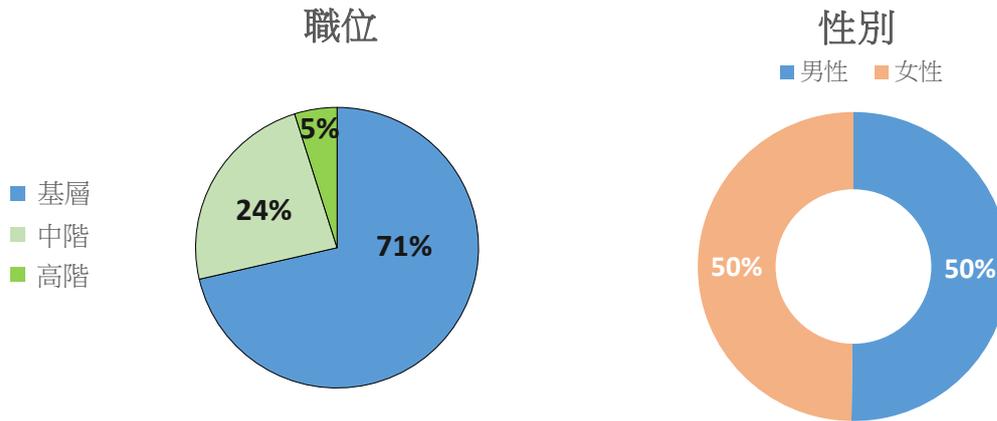


	基層 中階 (30 人)	每年三次	管理階層與員工圓 桌會議	重視與員工之雙向溝 通，每年定期舉辦與 管理階層對談之員工 溝通說明會，促進勞 資關係和諧。
	全體員工	每月/ 一年一次	每月一壽星派對/ 年終尾牙或春酒	促進團隊建立及認 同。
	基層 中階 高階 (30 人)	每年一次	預防醫學課程	建立正確的知識，確 保醫院後勤服務的品 質及物流管理。
	基層 (609 人)	每周一次	感控預防課程	使員工了解如何正確 使用口罩及穿戴防護 衣，以期降低感染之 危險性。
	基層 (394 人)	每年三次	正確使用口罩之訓 練課程	為協助政府強化醫療 院所防疫網，內容包 括提供防疫物資庫存 及調換新品之專業物 流服務、防疫物資應 用。
柬埔寨	基層 (128 人)	一年兩次	新進人員訓練	新進人員受訓，了解 工廠及周遭環境。
	基層 中階 (62 人)	每年兩次	防災演習	基礎環境安全及操作 消防栓訓練。
	基層 (478 人)	每年兩次	健康檢查	定期健檢有利員工之 身心健康。
菲律賓	基層 中階 高階 (12 人)	每月一次	職業健康與安全會 議	為提升員工對於職業 健康與安全之意識。
	基層 (2 人)	每年一次	ISO 內稽訓練	熟習 ISO 認證流程。
	全體員工	每年兩次	消防演習	讓每位現場員工了解 如何使用消防設備。



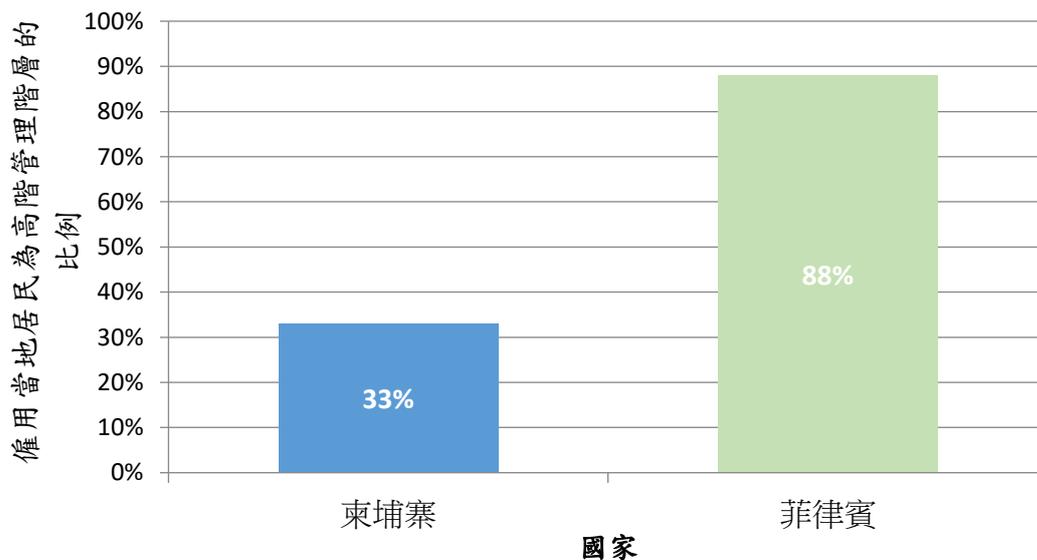
教育訓練及發展

我們的員工訓練計劃係全員參與，不因性別、位階、及工作地點而有差異，惟因一般柬埔寨藍領員工佔我們集團員工人數 80%，為免資訊偏誤，下圖僅呈現台灣及菲律賓之數據，基層員工受訓時數約佔 71%；中階主管受訓時數約佔 24%；高階主管受訓時數約為 5%；男女員工受訓時數則相當。



員工多元化

美德菲律賓及美德柬埔寨為集團重要營運據點，適時逐步實施幹部在地化，俾發揮經營綜效，就僱用當地居民為高階管理階層的比例觀之，柬埔寨工廠聘用當地居民為高階管理階層所佔的百分比為 33%；菲律賓辦公室聘用當地居民為高階管理階層所佔的百分比為 88%，其他分別來自台灣及中國。



永續發展目標

美德首次發行永續報告書，我們專注於設定正確的目標，按時間表依照正確之程序達成目標。我們將呈現這些目標之進程，若有新的目標，將於未來之報告書呈現。

能源

我們計劃減少碳排放量，將工廠的日光燈逐步全面替換為 LED 燈。特別是在東埔寨磅針工廠分階段以 LED 燈取代日光燈，將於 2020 年全面使用 LED 燈管照明。

自動化

於 2020 年前將升級 1050 組的紡織設備，並安裝 8 組懸吊系統，此舉將能減少無效率時間，以及提升生產效能，降低能源消耗，希冀整體的成本下降。於 2018 年我們將完成 49% 之設備升級與優化，我們已建置一組懸吊系統，在 2020 年前全面優化設備並安裝 8 組懸吊系統。

教育訓練

為確保並提升訓練有效性，我們安排每次教育訓練後的測驗，使每位參訓人員都能更加投入於教育訓練，本辦法於台灣子公司率先實施，於 2019 年逐步擴展至東埔寨磅針工廠及菲律賓辦公室，希望在 2020 年前於集團全體適用。



附錄

項目	指標	交叉索引	頁碼
G4-1	組織最高決策者的聲明	董事長致辭	9
G4-2	關鍵衝擊、風險及機會	重大 ESG 議題	13
G4-3	組織的名稱	集團簡介	4
G4-4	主要品牌、產品和服務	集團簡介	4
G4-5	組織總公司所在地	集團簡介	4
G4-6	組織營運所在的國家數量及國家名(包括主要營運所在國或與永續發展議題有關的所在國)	集團簡介	4
G4-7	所有權的性質與法律形式	N/A	N/A
G4-8	組織所提供服務的市場(包含地理細分、所服務的行業、客戶/受惠者的類型)	集團簡介	4
G4-9	組織的規模	集團簡介	4
G4-10	1. 依聘僱合約及性別分類的員工總數 2. 依聘僱合約及性別分類的正式員工總數 3. 依正式員工與非正式員工及性別分類的總勞動力 4. 依據區域及性別分類的總勞動力 5. 組織的主要職位是否大部分由法律上認定為自聘的人員擔任，或由非員工及非正式員工的個人(包括承包商的正式員工及非正式員工)擔任 6. 聘僱人數的任何重大變化(如旅遊業或農業，聘僱人數會隨著季節有所變動)	集團簡介	7-8
G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	N/A	N/A
G4-12	組織的供應鏈	N/A	N/A
G4-13	報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	N/A	N/A
G4-14	說明組織是否具有因應之預警方針或原則	永續報告	
G4-15	列出經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	N/A	N/A
G4-16	列出組織參與的公協會(如產業公協會)和國家或國際性倡議組織的會員資格	N/A	N/A
G4-17	1. 列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體 2. 說明是否有在組織合併財務報表或等同文件中的實體	關於報告書	3 另請參考年報



	未包含在此報告書中		
G4-18	1. 界定報告內容和考量面邊界的流程 2. 組織如何依循「界定報告內容的原則」	董事長致辭 治理架構 重大性評估	9 11 13
G4-19	列出所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	重大 ESG 議題	13
G4-20	針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界	重大 ESG 議題	13
G4-21	針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界	重大 ESG 議題	13
G4-22	說明對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因	N/A	N/A
G4-23	說明和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變	N/A	N/A
G4-24	列出組織進行議合的利害關係人群體	利害關係人議合	12
G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	利害關係人議合	12
G4-26	說明與利害關係人議合的方式，包含依不同利害關係群體及形式的議合頻率，並說明任何的議合程序是否特別為編製此報告而進行	利害關係人議合	12
G4-27	說明經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項，以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項，包括透過報告。說明提出每一關鍵議題與關注事項的利害關係人群體	利害關係人議合	12
G4-28	提供資訊的報告期間（如會計年度或日曆年度）	關於報告書	3
G4-29	上一次報告的日期（如果有）	N/A	N/A
G4-30	報告週期（如每年一次、兩年一次）	關於報告書	3
G4-31	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人	關於報告書	3
G4-32	1. 組織所選擇的“依據”的選項 2. 所選的選項的 GRI 內容索引 3. 如報告書經過外部保證/確信，請引述外部保證/確信報告。GRI 建議進行外部保證/確信，但並非為「依循」本指南編製的必要條件	附錄	21-23
G4-33	1. 說明組織為報告尋求外部保證/確信的政策與現行做法 2. 如果未在永續報告書附帶保證/確信報告，則需說明已提供的任何外部保證/確信的根據及範圍 3. 說明組織與保證/確信雙方之間的關係 4. 說明最高治理機構與管理階層是否參與尋求永續報告書外部認證的程序	N/A	本報告書目前尚無外部確信。



G4-34	說明組織的治理結構，包括最高治理機構的委員會。鑑別哪些委員會分別負責經濟、環境及社會衝擊的決策	治理架構	11
G4-56	描述組織之價值、原則、標準和行為規範，如行為準則和倫理守則	願景、使命與價值	4-5
特定項目	指標	交叉索引	頁碼
G4-EN6	減少能源的消耗	2017 年重要成果	16
G4-LA9	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數	2017 年重要成果	17-19

