



2019年永續報告書

美德向邦醫療國際股份有限公司

MEDTECS INTERNATIONAL CORPORATI LTD

(設立於百慕達)

台北市信義區松高路9號11樓11073

目錄

董事長的話	2
關於報告書	4
編輯原則	4
董事會聲明	4
報告範疇	4
報告架構	4
聯絡窗口及回饋	
公司檔案	5
關於美德	5
願景、使命與核心價值	6
認證、榮譽與會員	7
永續治理	9
風險與機會管理	10
利害關係人及重大主題	11
分析及鑑別流程	11
利害關係人議合	12
重大主題管理	14
永續供應鏈	19
供應商管理	19
自動化	23
美德與環境	25
能源	25
美德與員工	27
人力指標統計	27
員工訓練	31
GRI 準則內容索引	34

董事長的話

歲月匆匆，感覺上以「美德關心永續發展」為題所寫的藏頭詩，好像才在美德醫療的2018年永續報告書露出。一轉眼，2019年的永續報告書又和大家見面了！

美德向邦醫療國際股份有限公司（下稱本集團）2019年的永續報告書，是本集團應新加坡證券交易所之指示，繼2017年版及2018年版之後，所編製之第三本。由於已發行過兩本報告，本次的編製，無論是初始執行計畫的訂定、利害關係人的議合、永續重大主題的選定、各營運據點的執行、及整體資訊的收集與滙總等，都較以往順暢、周延。

回顧首次編製初期，儘管對於報告格式暨內容尚非十分清楚，但經由研讀相關資訊，我們深切體認到，上市企業按期提繳永續報告書，已是必要且不可逆的全球趨勢。尤其永續報告主要涵蓋非財務績效，正可彌補企業年報側重展現財務績效之不足。我們瞭解各界評估企業的良好，已經不再只是關注其獲利能力（如EPS），同時也會關注其在環境保護、社會共融及公司治理（合稱ESG）等面向的整體作為。

有鑑於此，本集團從上到下決心努力耕耘ESG。我們認為透過誠懇務實且有紀律地擘劃、執行及控管ESG相關作為，必能累積能量，奠定永續發展的基礎。因此，我們捨棄委外撰寫，而由集團執行長領銜，帶領集團同仁投注心血，在董事及保薦人的指導與協助下，逐年完成本集團之永續報告。本集團尚未為永續報告尋求外部審驗，但將考慮為未來的永續報告尋求外部審驗。

曾在一些場合，和產業界先進聊到永續報告書的議題，彼等大都不理解本集團為何要花精力自行編製。事實上，集團同仁歷經三度自行編製的洗禮，已經展現如下初步效果。

一、增加同仁對集團面臨之風險和機會的認知

撰寫永續報告需要釐清環境保護、社會共融及公司治理等ESG議題、聯合國所訂的17項永續發展目標（SDGs），及在這些大趨勢下，我們企業經營可能面臨的風險和潛在機會。釐清這些議題進而能幫助我們制定商業模式，改善風險管理。舉例來說，全球許多國家及地區相繼面臨少子化及高齡化的社會問題，對我們的勞動力固然是一大挑戰，可是對於我們的醫療耗材製造暨銷售，卻是一個成長的機會。

二、培養未來出具整合性報告的能力

我們為撰寫永續報告，已要求各據點必須依既定的計劃，按時紀錄並滙總永續重大主題相關績效。未來一旦法規要求企業出具整合性報告（integrated report），本集團即可快速回應提報。

三、提升集團企業形象與員工認同感

因為永續報告，我們做了很多攸關環境、社會及治理事項，一則符合法規要求，另則透過和所有利害關係人交流溝通而持續改善我們的作法，無形中我們的企業形象獲得提升，員工對集團的認同感明顯提高。

四、增加商機

本集團醫院後勤服務的對象，多為知名的大型醫院，渠等之招標文件大都列有投標企業如果發行企業社會責任報告或永續報告，可以納為加分項目，無形中提高得標的機會。

五、投注基本功厚植競爭力

在編製永續報告的過程中，企業永續議題在集團內引發全面性的關注。在2019年，我們重新啟動工廠管理的基本功-5S管理（包括：清潔、清掃、整理、整頓及紀律）。同時，推動4省（省水、省電、省油、省紙）專案，對環境保護善盡責任。另外，進一步優化企業資源規劃系統（ERP）及客戶關係管理系統（CRM），逐漸落實表單電子化，節省大量紙張的使用，既友善環境又節省成本，競爭能力自然提升。

六、員工瞭解企業優勢才是做公益的正辦

一直以來，很多人認為捐錢做公益就是善盡企業社會責任。本集團在撰寫報告的過程中，深刻了解唯有利用企業自身的優勢及專長，去做對環境及社會有益之事，才是長久之計。這項認知，讓集團同仁對做公益的觀念和形式，得到很大的啟發與調整。

盱衡出具永續報告的國內外企業，本集團的規模相對較小，可以投注的資源相對有限，但我們既是醫療耗材製造商，又是醫療院所整合服務的提供者。我們深信，只要我們努力朝既定的願景、使命、目標及策略邁進，致力管理經營上與所有利害關係人攸關的各項 ESG 議題，我們必能達到企業永續發展，同時踐履社會責任，既裨益環境保護又增進民眾生活福祉。



董事長：楊克誠

關於報告書

編輯原則

因應新加坡證交所凱利板上市準則規定，本集團出具年度永續報告書（上一本報告於2019年5月29日發布），以提高永續經營方面的透明度，例如節能、人才培訓狀況、供應商管理等，連結到社會與環境價值。

本報告涵蓋集團於2019年1月1日至2019年12月31日期間的永續績效以及來年的目標。本報告書業已依循GRI準則：核心選項進行編製。

揭露指標項目及本報告依其指導呈現的章節，請詳報告書末的附錄。

董事會聲明

董事會非常榮幸代表美德集團與各界分享2019年的永續報告書，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。

董事會制訂營運策略時已考慮永續議題，同意本報告所列關鍵議題，並會監督管理階層落實執行。本報告書是根據全球報告倡議組織（GRI）的指導方針編寫的，這些指南是全球通用之可靠標準，用以揭露集團業務經營和利害關係人最重視的環境、社會和治理問題。

報告範疇

本報告書揭露的資訊涵蓋2019年1月1日至12月31日美德集團在環境及社會等面向之作為與相關數據、政策和其業務部門的績效。包含美德集團母公司及其台灣、菲律賓暨柬埔寨等主要子公司資訊。至於新加坡、中國及馬來西亞三處子公司，因營收比重極小，未予納入。

報告架構

本報告書根據新加坡證交所凱利板上市準則711B以及凱利板第7F應用指引編制。在2019年，我們的永續發展優先議題，延續2018年的能源、自動化、教育訓練及供應商管理等。此四大面向構成了一項多領域方案，分別對應相關環境、社會和治理（ESG）重點領域。集團相關單位主管負責規劃並審查與永續發展框架相關的ESG重點議題的目標及執行績效，所有內容將於本報告書完整揭露。

聯絡窗口及回饋

對本報告書若有任何疑問、指導或建議，歡迎隨時以電郵（Christine@unet.net.tw）聯繫楊小姐（Christine Yang）；或賜電886-2-273922

公司檔案

關於美德

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。主要產品為防護衣、隔離衣、醫療繃帶及工作服等。1989年成立於菲律賓，並在美國、歐洲及亞太地區穩健紮根。於1997年設籍於百慕達，目前總部設在台灣台北，於台灣、菲律賓、中國及柬埔寨等四個國家皆有營運據點，且新加坡設有辦事處。於1999年10月6日在新加坡證券交易所（SESDAQ）上市（自2010年2月26日起轉至新加坡凱利板掛牌，由R & T Corporate Services Limited當保薦人。），另於2002年12月31日以台灣存託憑證（TDR）方式在台灣證券交易所（TWSE）上市。

美德醫療業務主要包括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，產品主要輸往歐盟、亞太及美國地區（分別佔81%、10%及9%）。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（合稱3L服務）及買賣，就營收觀之，台灣佔九成；菲律賓則佔一成。

2019年營收較上年成長1%而為69百萬美元，其中製造部分（OPM）較上年成長1.3%而為52.9百萬美元；歸因於台灣的被服需求增加以及菲律賓的新增醫院合約醫院後勤服務成長2.2%而為14.3百萬美元。由於收入的增長和效率的提高，集團的淨利潤從2018年的91.4萬美元增至2019年的120萬美元。有關集團的總資產以及最大股東的身份和所有權百分比，請參閱可在集團網站上下載的2019年集團年報，第43-45頁。

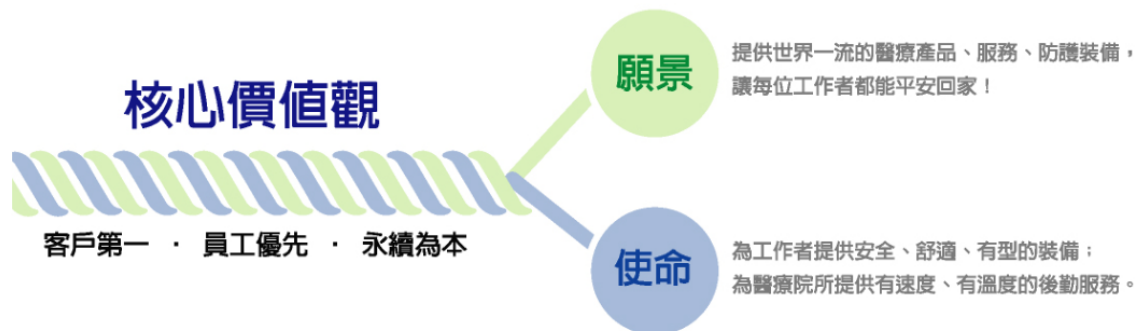
截至2019年底，美德醫療全球員工人數為4,357人。其中男性員工比例為20%，女性員工比例為80%。台灣員工總數370人，其他海外廠區含東國、菲國地區分別3,401及586人。2019年集團的規模，結構，所有權或供應鏈沒有重大變化。

願景、使命與核心價值

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。



善用TARPS (防水布)，公司從A咖進階A+咖

- ◎ **T**eamwork 團隊合作
- ◎ **A**ccountability 當責文化
- ◎ **R**eward & **P**unishment 獎懲到位
- ◎ **S**olution-oriented 解決問題導向



時時勤練 KUNG FU (功夫)，公司從平凡邁向卓越



Know your customer 了解客戶

Faith 永保信念

Understand the transaction 了解交易內容

Up 人生向上

Never give up 永不放棄

Good for stakeholders 共好多贏

認證、榮譽與會員

1. 認證

我們擁有 ISO 9001、ISO 13485、CE、WCA及鄧白氏第三方企業認證等多項認證，保證我們足以提供符合工作場所標準的高品質產品和服務，值得客戶信賴。

ISO 9001

ISO 9001 是一套國際通用的品質管理工具，用以維持企業之產品與服務的品質一致性。

ISO 13485

ISO 13485 是針對醫療器材產業的品質管理系統標準，其中包括 ISO9001 的各項標準，外加其他特定行業方面的醫療器材要求。在此管理體系中我們需要證明我們在設計、開發、生產、安裝和交付方面的能力，足以提供滿足客戶及相關法規要求的醫療器械和相關服務，適用於醫療器械和相關產品及服務。

CE

CE 標誌是保證我們的產品符合歐洲經濟區（EEA）制定的健康、安全和環保標準的聲明。

WCA

WCA 認證是確保我們的工作條件符合國際社會人權準則的核查。

鄧白氏第三方企業認證

美德醫療集團取得鄧白氏第三方企業認證。認證項目包含美德醫療的基本業務資訊、營運和管理細節、生產能力、研發能力、獲得獎項及產品認證以及企業社會責任績效等。

2. 榮譽

- 2019 • 美德向邦榮獲台北市政府主辦的第一屆跨境電商新貿獎銀獎肯定，理由為：傳統外貿產業以跨境電商賦能，重新定義市場運營思維，充分運用平台數據、流量，開拓潛力市場卓有成效，足為台灣中大型企業代表。



圖一：2019台北新貿獎銀獎

- 2018 • 美德向邦於新北市政府與阿里巴巴、經濟日報合作舉辦的「2018台灣B2B十大網商」比賽中，通過初賽及複賽，一路過關斬將，挺進決賽，最後在決賽中，透過分享如何利用互聯網思維及電商平台，為企業帶來新商機，並強化自身供應鏈，獲得評審青睞，奪得冠軍。



圖二：2018十大網商第一名獎座

- 2016 • 美德醫療集團於菲律賓耕耘30年，主要生產基地設在巴丹自由貿易區，對當地出口與就業貢獻良多。2018年獲頒2016年出口廠商最優獎座。



圖三：2016出口廠商最優獎項

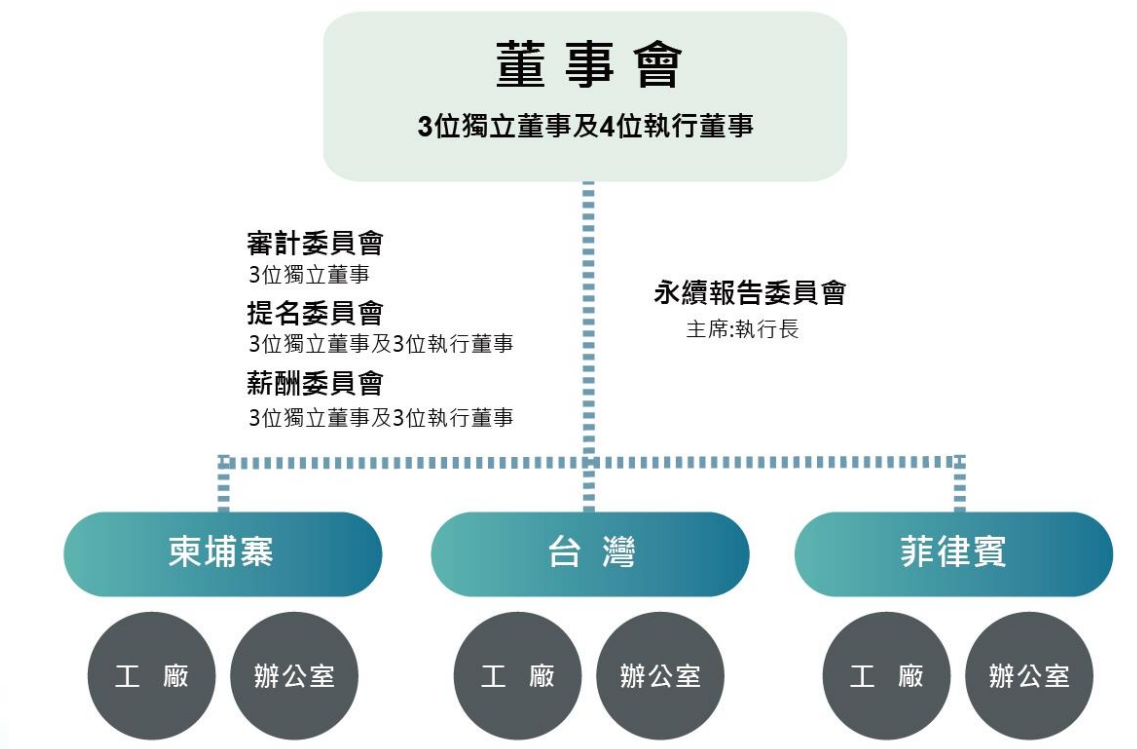
3. 會員

- 中華民國國際經濟合作協會
- 台灣產業用紡織品協會
- 中華民國紡織業拓展會
- 台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

4. 永續治理

作為良好治理原則的一部分，本集團董事會負責制定的營運策略，以永續發展為重點，監控影響永續發展的環境、社會及治理等ESG議題，並通過監督本集團的永續相關ESG議題，確保集團永續發展。

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。



5. 風險與機會管理

本集團對財務及業務風險管理採取預防措施：在董事會會議中，董事會成員在審計委員會的支持下審查並討論管理團隊提出的潛在業務風險、挑戰及相關之因應行動方案。審計委員會負責就集團風險管理及內部監控系統的合適性及有效性，以及管理團隊為掌握商機而建議採取的行動方案向董事會提供建議。有關我們管理措施的詳細信息，請參閱2019年集團年報的內“營運概況與展望”（第10-12頁）以及“公司治理報告”項下的“風險管理和內部控制”（第36頁）部分。

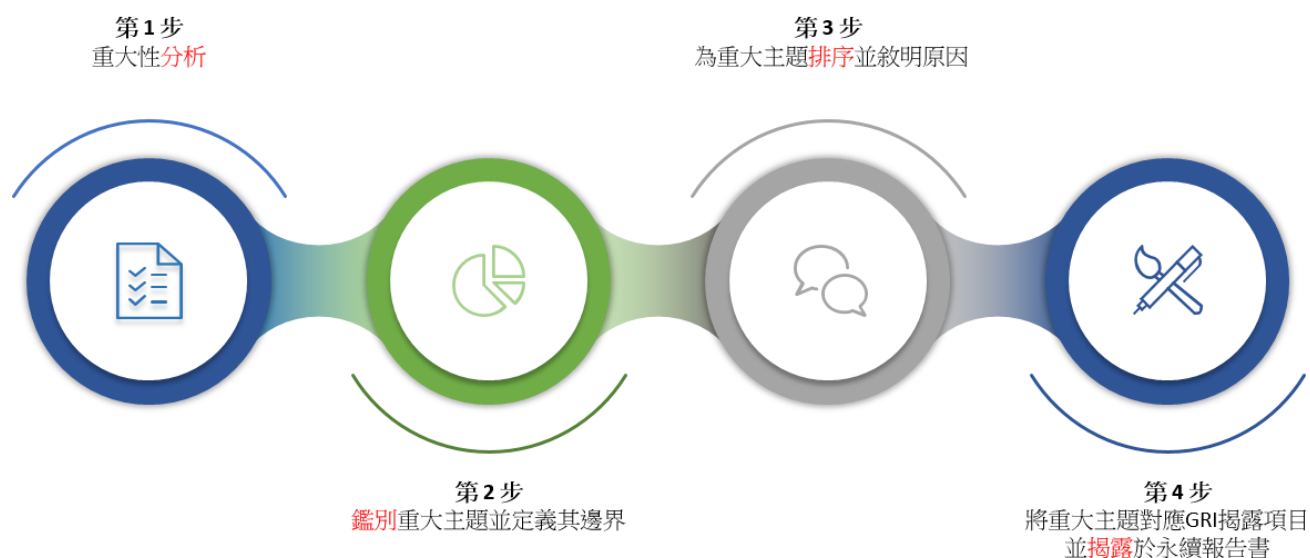
集團總管理處收集、整合各據點各部門資資訊，配合各國ESG政策等部環境發展因素，適時提出建議給執行長做業務經營參考，並擇優者提報董事會。

為了預測和管理可能影響我們業務營運的風險，我們審查並且更新我們的業務備援計劃，並在2019年底之前於所有部門確實落實，以確保每個部門針對自然災害和緊急事件，可能對集團業務之繼續經營產生負面影響，都有因應計劃。

利害關係人及重大主題

分析及鑑別流程

本集團同仁通過與利害關係人的定期和積極溝通，羅列利害關係人關注的永續議題，量化分析各議題之影響與衝擊程度，產生初步重大主題矩陣。每年永續報告委員會討論、鑑別和更新集團的重大主題及永續目標，考慮到與業務，策略 業務型式和主要利益相關者的相關性。由於資源有限，各項重大主題必須依重要性排序，並照擬定之方案落實執行，年度中持續監督進行狀況並記錄相關數據，以確保每項重大主題之最終報導，可以達到與關注集團永續經營之利害關係人充分溝通之目的。



利害關係人議合

美德集團按利害關係人受本集團業務和營運影響之程度、對本集團業務和成功營運的影響力，並考慮其代表性、責任性、及多元性觀點等因素，挑出7大具有代表性的群體為利害關係人，分別是：股東、客戶、員工、政府單位、社區、供應商及金融機構。我們積極建立暢通且多元化的溝通管道，俾瞭解利害關係人所關注之議題，並於美德官方網站設置企業社會責任專區，俾使關注美德永續經營之利害關係人了解我們對全球性議題之努力。美德與利害關係人之溝通內容詳如下表所示：

表 1：利害關係人議合方式

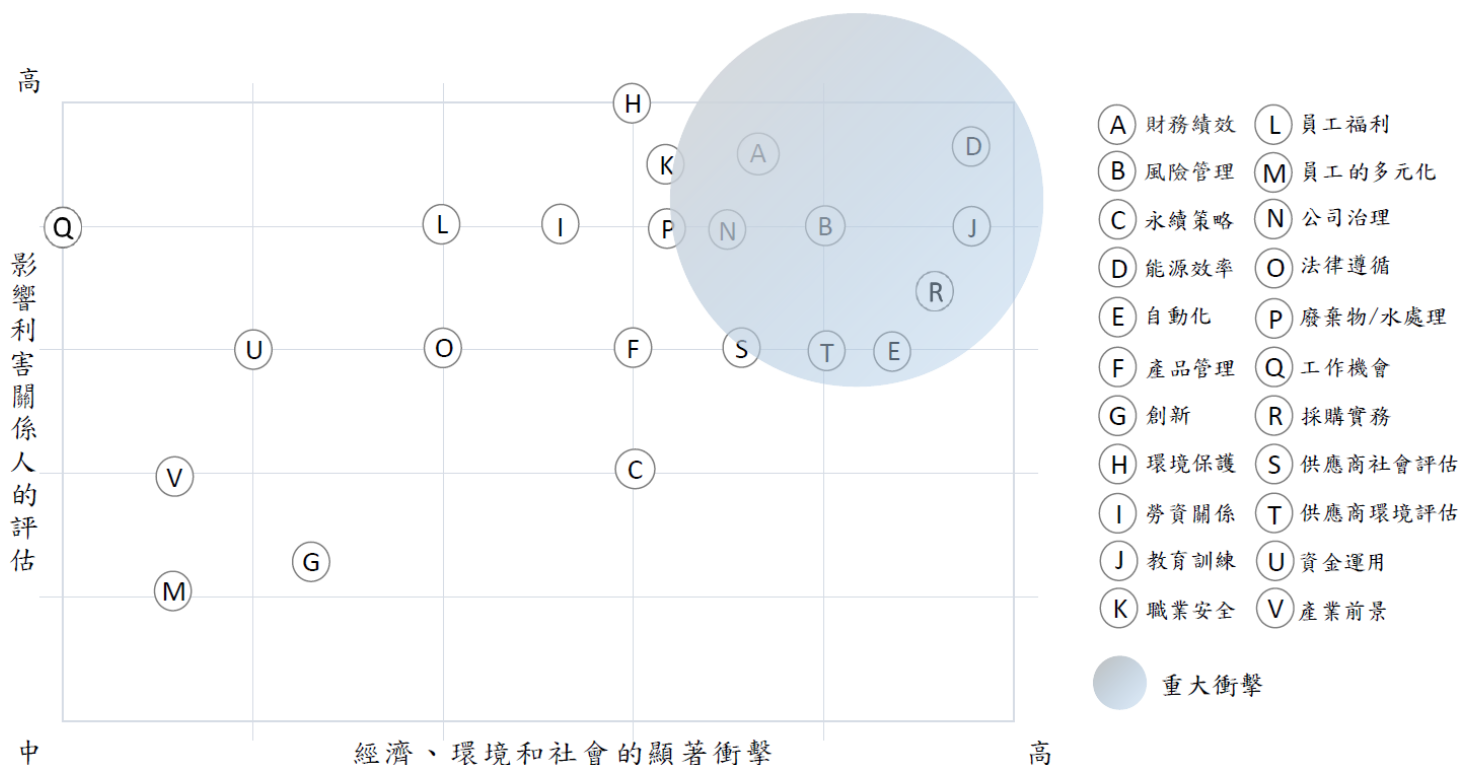
對象	議合方式和頻率	關注議題	因應措施
股東	通過 SGXNet 和公司官網發布有關財務業績的公告(每半年一次)，並不時發布其他重要事項，例如業務發展以及其他相關披露，以及新聞發布通過我們的投資者關係團隊，其電郵地址為 investor.relations@medtecs.com	A 財務績效 B 風險管理 C 永續作為 D 能源效率 E 自動化	<ul style="list-style-type: none"> • 在我們的年報和永續報告中揭露財業務概況、集團營運策略及永續作為 • 妥訂業務備援計畫 • 工廠生產設備升級
客戶	客戶驗廠 (不定期) 問卷調查 (不定期) 參展(每年至少一次) 通過公司官網和社交媒體頁面 (包括我們的臉書) 進行互動 (不定期) 顧客接觸窗口 (Alibaba.com, Global Sources, Taiwantrade.com) (每天)	F 產品管理 G 創新 D 能源效率 H 環境保護	<ul style="list-style-type: none"> • 獲取相關認證，運用公認的質量管理體系提供高質量的產品 • 在永續報告中將能源定為 ESG 的重要主題

員工	<p>春酒、尾牙及聖誕派對(每年一次)</p> <p>集思會</p> <p>績效審核(每年一次)</p> <p>慶生會(每月一次)</p> <p>公司員工旅遊(不定期)</p> <p>入職培訓</p> <p>培訓計劃(不定期)</p> <p>通過公司官網和社交媒體頁面(包括我們的臉書)和LINE群組進行互動(不定期)</p>	<p>I 勞資關係</p> <p>J 教育訓練</p> <p>K 職業安全</p> <p>L 員工福利</p> <p>M 文化融合</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 提供職業、個人專業技能提升等課程和研討會(詳見本報告第33頁) • 為新進人員提供入職培訓,幫助熟悉集團的願景和企業文化
政府單位	<p>通過SGXNet和公司官網發布有關財務業績的公告(每半年一次),並不時發布其他重要事項,例如業務發展以及其他相關披露,以及新聞發布</p> <p>與有關單位就許可的獲得或續期進行口頭和書面溝通</p>	<p>B 風險管理</p> <p>N 公司治理</p> <p>O 法律遵循</p> <p>I 勞資關係</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 在年度報告中揭露公司治理結構 • 工廠環境驗廠(WCA)認證
社區	<p>公益慈善(每年至少一次)</p> <p>志工服務(不定期)</p>	<p>H 環境保護</p> <p>P 廢棄物/水處理</p> <p>Q 工作機會</p>	<p>請參閱我們年度報告第 13-14 頁的企業社會責任聲明</p>
供應商	<p>實務上通過客戶經理和我們的採購團隊持續對話</p> <p>合約規範</p>	<p>R 採購實務</p> <p>S 供應商社會評估</p> <p>T 供應商環境評估</p>	<p>供應商政策和程序的實施(有關更多詳細信息,請參閱本報告的第 19-21 頁)</p>
金融機構	<p>互訪交流</p> <p>官網/年報</p>	<p>U 資金運用</p> <p>V 產業前景</p> <p>A 財務績效</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 半年度財務績效公告 • 年度報告

重大主題管理

分析重大性

完成利害關係人議合後，我們審視重大性評估矩陣，以確保集團採取的策略、永續作為和目標，足以反映利害關係人的關注重點和利益。根據我們與利害關係人從各種溝通管道蒐集之回饋，確定可能影響我們業務和長期發展，並需要立即關注及採取行動的議題。相關結果如下列之矩陣。




圖二：關注議題風險矩陣

鑑別重大主題與排序

我們每年都會檢視進行中的 ESG 議題是否持續重要，同時不斷與內外部的利害關係人進行對話，以瞭解新出現的關注點或優先事項。在考慮了 GRI 標準所涵蓋之永續發展議題，進行重大性評估分析並考量我們所屬的行業之後，2019 年我們決定關注以下四個重要的 ESG 議題：(i) 供應商管理 (ii) 自動化 (iii) 環境/能源及 (iv) 員工教育訓練。關於每項 ESG 議題之詳細內容，請參閱以下說明。

表二：關注議題及重大主題

重大議題 *優先高度關注	GRI 特定主題	企業自訂項目	對應之SDGs ¹	關鍵原因	衝擊邊界	
					內部	外部
財務績效	請參閱2019年報，此處略。	無		當營運績效提升，有助刺激更多業務往來，促使經濟蓬勃發展。	員工、集團本身	主管機關、投資人
風險管理	無適用GRI特定主題。	無		適當管理自然災害和緊急事件產生之負面影響，不致影響集團及各據點之營運。	員工、集團本身	營運據點所在社區
*能源效率 ²	302能源	無	  	我們主要生產基地依次為：柬埔寨、菲律賓和台灣，生產過程中，必須使用能源，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有完整而有效的做法。	員工、集團本身	營運據點所在社區、供應商
*自動化	無適用GRI特定主題。	自動化		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	員工、集團本身	投資人

				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	404訓練與教育	無	  	面對全球人才爭奪愈趨激烈，我們必須強化內部培訓，以提升集團競爭力。	員工、集團本身	主管機關
*職業安全	403職業安全衛生	無	 	除了法規要求，我們認知集團最重要的資產就是員工。為保障員工安全及健康，藉由彈性的給假制度，家庭支持措施及健康管理等作法，建構友善職場以調和員工工作與生活上的壓力，使員工全心投身職場，進而提升團隊凝聚力及生產效率。	員工、集團本身	主管機關
*公司治理	無適用GRI特定主題。	無		強化公司治理及董事會機能，建立集團永續經營之正面形象，促使事業夥伴合作	員工、集團本身	主管機關、投資人

				意願提高，企業價值提升。		
*廢棄物/水處理	306廢污水和廢棄物	無	   	營運生產過程產生的廢污水及廢棄物，若不適當處理，將嚴重污染環境，造成生態失衡、人類浩劫，我們必須善盡企業公民責任。	員工、集團本身	營運據點所在社區、主管機關
*採購實務	204採購實務	無	  	將永續理念落實於採購的決策上，促使供應商共襄盛舉，在經濟、社會與環境面構成正向循環。	集團本身	營運據點所在社區、供應商
*供應商環境評估	308供應商環境評估	無	 	透過合約審查、雙向溝通及稽核管道，誘導供應商重視環境保護，共同邁向永續發展。	集團本身	營運據點所在社區、供應商
*供應商社會評估	414供應商社會評估	無	 	透過合約審查、雙向溝通、稽核管道，誘導供應商重視社會之公平與和諧，打造永續發展根基。	集團本身	營運據點所在社區、供應商

註一：引用聯合國永續發展目標(SDGs)圖示

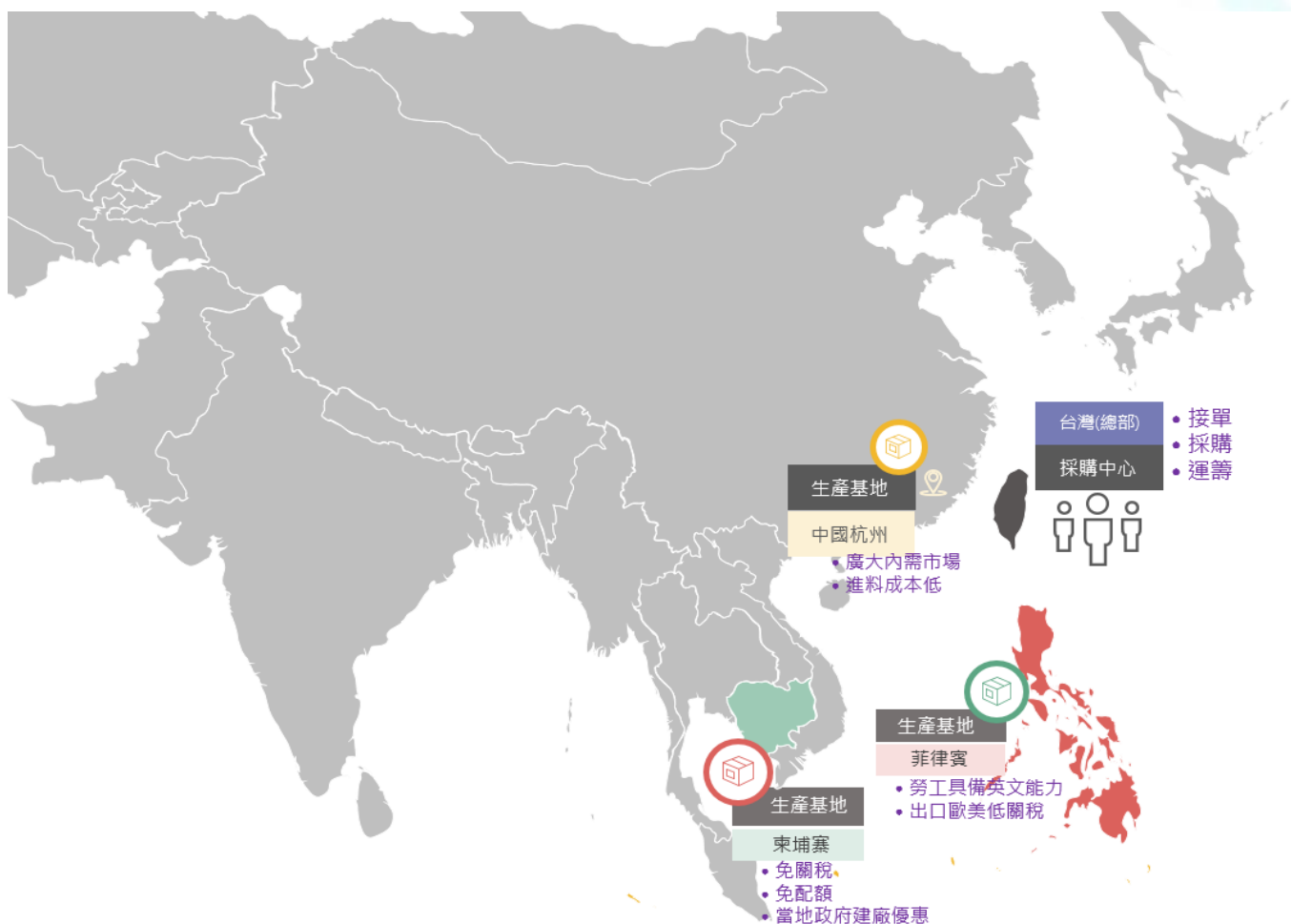
註二：表二中有「*」之標示且係粗體字為本年度聚焦之重大主題，相關成果將列示於

本報告書；有「*」之標示且係細體字，表示其為利害關係人高度關注之議題，本年度仍規劃中，將於次年度之報告書展示其成果。

決定報導之重大主題

類別	2019 年持續追蹤	2020 年計畫新增
環境面	302 能源	306 廢污水和廢棄物
社會面	404 訓練與教育	403 職業安全衛生
治理面	308 供應商環境評估	414 供應商社會評估
	204 採購實務	
	自訂：自動化	

永續供應鏈



供應商管理

政策與目的

本集團的採購成本佔總營運成本之 30% 以上，我們充分認知供應商管理是企業能否完備採購功能、擷節成本及提升經營績效的重要關鍵，故於 2018 年將供應商管理納入關鍵議題。集團每年向供應商採購可分為二類：主料和副料，其中，主料大約佔總採購金額的六成，副料則佔總採購金額的四成。運輸皆透過船運，59% 的主料及副料自中國採購，其餘的則向台灣、歐洲、美國及其他亞洲國家採買，約各佔 14%、10%、1% 及 16%。供應商管理影響我們的業務能否增長，以及我們所能為股東創造的價值，找到可以用有競爭力的價格提供有利永續的產品及服務，對集團採購流程、營運效率、成本減降以及業務績效非常關鍵。

菲律賓及柬埔寨的生產據點，因其產值佔集團營收比例顯著，為集團重要營運據點。惟因該二國缺乏有效成熟的供應鏈，通常無法自當地取得生產所需之主副料，故多仰賴進口。為協助當地產業發展、節省運費並減少對環境的衝擊，我們鼓勵並授權當地經營階層，經由成本效益評估，對於當地有能力供應的物品，包括紙箱、貼標、塑膠袋等就地採購。

至於台灣，主要提供醫院後勤服務，非屬製造業，本身不須採購主副料。

衝擊範圍	特定限制	管理方針
集團本身、供應商及客戶	集團中的醫療整合性服務（含醫材之租賃、洗滌及配送）採購金額比重甚微，未達重大性，尚未涵蓋於報告。	<ul style="list-style-type: none"> • 供應商選用原則 本集團對供應商之選用，依公平、公正、公開原則，就其品質、價格、交期、永續指標、財業務情況等綜合評估選定。 • 供應商資格評鑑 為確保供應商之產品與服務品質，往來之供應商，須依上開選用原則評估合格始得往來。往來期間須定期或不定期稽核，以監測供應商之品質變化情況。 • 供應商評估 - 關鍵因素 供應商評估表由採購部編製及維護，原則上涵蓋供應商之財業務狀況、商品品質、交貨期、價格條件及應變配合能力等項目，若供應商持續注重環境暨勞工保護、社會福利及公司治理等永續議題，並獲有相關認證者，得予以加分考量。 • 編製合格供應商一覽表 每年底，由採購部主管就供應商評估表所填內容，與相關人員討論後，

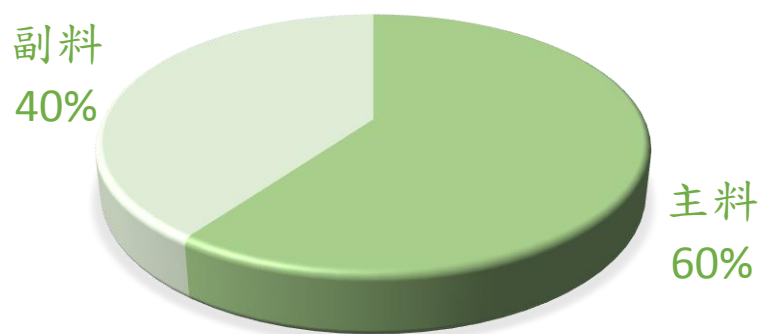
		提出「合格供應商一覽表」，呈核並進行因應措施。
評量有效性的機制	評估的結果	相關調整
供應商管理作業程序	尚屬有效	本年度供應商管理評估機制尚屬有效，故未有調整。
2019 年目標	2019 年達成狀況	
新增 7 個供應商	本年度新增 15 個新供應商，較原訂目標超前了 114%。	
重視 CSR 之供應商交易金額達總採購金額之 3%	<p>我們與取得相關產業之環境品質認證之供應商，交易金額比重超過 40%，而且 70% 的供應商均出具願意遵守道德規範、永續做法及公平對待員工的承諾書。</p> <p>在 2019 年，我們繼 2018 年重新架構業務與採購部門後，年初即任用一名採購主管，全力優化集團供應商管理並大力拓展合格供應商，故年內供應商大增。</p>	

中長期管理目標	備註
新增 5 個供應商	2018 年原訂之目標為新增 9 個供應商，而因為 2019 年較預期新增之供應商多，2020 年雖仍著重於培養新廠商，但目標數為 5。
重視 CSR 之供應商交易金額達總採購金額之 5%	

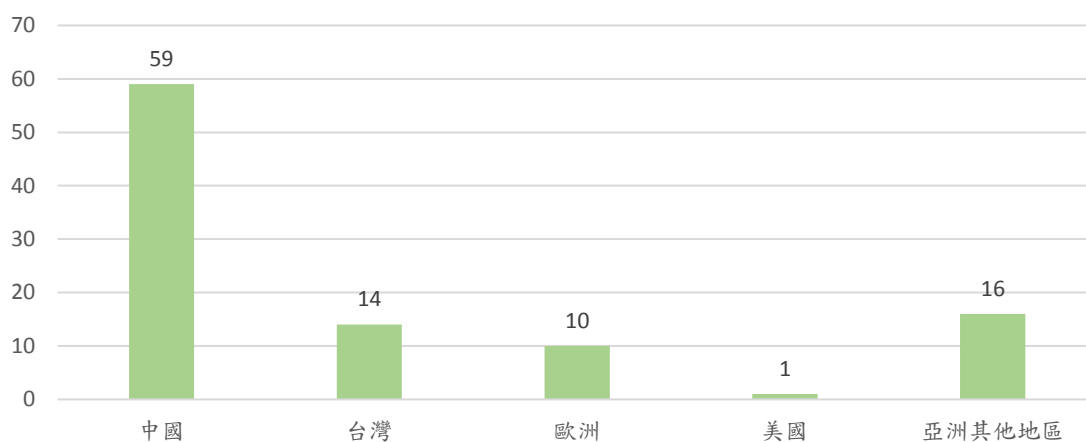
供應商型態與在地化採購

依採購對象區分

分為主料供應商以及副料供應商，主料之採購佔絕大多數，其 2019 年之採購金額佔比為 60%，請見下圖分析。



依採購國家區分



自動化

政策與目的

本集團屬勞力密集型產業，由於台灣老年化、少子化社會結構的形成，以及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，經營壓力日益沈重。為減緩此項不利因素衝擊，必須有系統地進行生產自動化，提升生產力。

衝擊範圍	特定限制	管理方針
集團本身、員工	尚未辨識出與該主題邊界相關之特定限制。	<ul style="list-style-type: none">• 每年一月底前各子公司呈送生產自動化推進計劃表，總管理處初審，由執行長轉呈董事長核定實施。• 七月底前各子公司呈送上半年執行成果表，總管理處備查。• 全年執行成果表，於翌年一月底前送總管理處，由執行長轉呈董事長核閱。• 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。
評量有效性的機制	評估的結果	相關調整
內部稽核	尚屬有效	本年度自動化內部稽核機制尚屬有效，故未有調整。
2019 年目標	2019 年達成狀況	
柬埔寨廠增添 3 組懸吊系統	共增添 5 組懸吊系統。	
機台更新數達 262 台	更新數達 267 台，超出進度近 2%。	

主要包括機器設備更新與系統優化兩部分。前者包括於柬埔寨、菲律賓及台灣三地的工廠分別購置各類型生產設備共262台。由於已規劃自2017年至2020年，集團設備更新總數為1,050台，2019年所完成比率為26%，與規劃相符。與原舊機具相較，提高車縫效率10%，且降低剪線人工成本；後者則是規劃自2017年至2020年，逐年在柬埔寨工廠完成安裝八組懸吊系統，截至2019年已安裝6組，部分款式效率提升25-45%。

中長期管理目標	備註
柬埔寨廠增添 2 組懸吊系統	按規劃截至 2020 年止，須於柬埔寨工廠完成安裝八組懸吊系統以利提升生產效率，惟 2019 年安裝進度超前，故下修 2020 年所需完成的目標。
1050 台機台全數完成	



美德與環境

能源

政策與目的

為確保集團永續發展，因應全球加強保護環境及節能減碳之趨勢，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。

衝擊範圍	特定限制	管理方針
集團本身、員工、營運據點所在社區、供應商	尚無辨識出與該主題邊界相關之特定限制。	<ul style="list-style-type: none"> • 每年一月底前各子公司呈送能源改善計劃表，總管理處初審，由執行長轉呈董事長核定實施。 • 七月底前各子公司呈送上半年執行成果表，總管理處備查。 • 全年執行成果表，於翌年一月底前送總管理處，由執行長轉董事長核閱。 • 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。
評量有效性的機制	評估的結果	相關調整
內部稽核	尚屬有效	本年度能源改善內部稽核機制尚屬有效，故未有調整。

2019 年目標	2019 年達成狀況
整修鍋爐以減降燃煤成本 7%	於 2019 年 5 月份開始執行鍋爐及烘衣機效能提升，嚴格控管鍋爐開關機時間、清理烘衣機排風管線、修理更新烘衣機熱交化器，提升烘衣機效能，降幅達 12.4%。
300 支 LED 燈管取代傳統照明	共更換 425 支 LED 燈管，比預計安裝之進度超前 42%。

能源密集度(用電量 (KWh) / 員工數)

國家	2017	2018	2019
台灣	7,484	7,168	6,801
菲律賓	10,205	8,176	8,496
柬埔寨*	765	793	829

*柬埔寨能源密集度逐年上升，主要由於工廠為改善員工作業環境，安裝兩套冷風扇系統，增加用電所致。

中長期管理目標	備註
整修鍋爐以減降燃煤成本 6.5%	2020 年 7 月開始，以天然氣取代燃煤。
安裝 365 支 LED 燈管取代傳統照明	

美德與員工

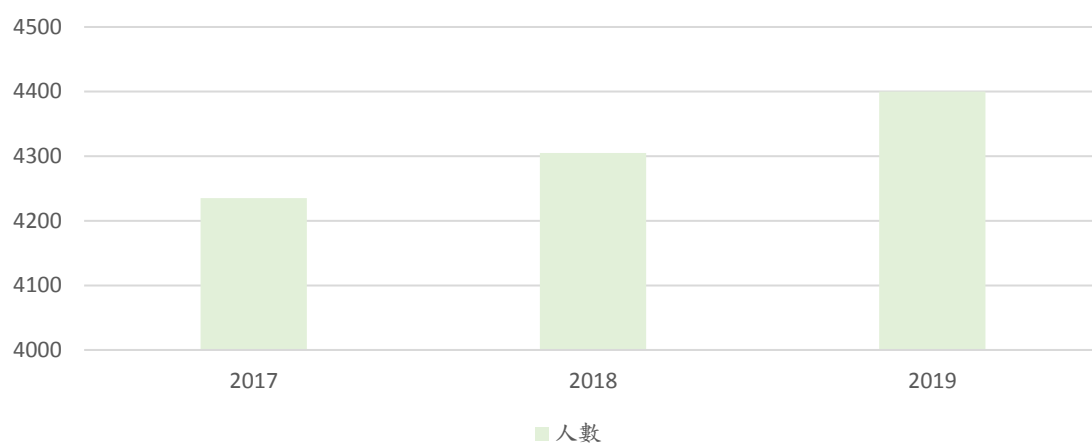
人力指標統計

截至 2019 年底，全球集團員工總數為 4,357 人（台灣 370 人，柬埔寨 3,401 人，菲律賓 586 人），其中，男性員工比例 20%，女性員工比例 80%。菲律賓員工中，有 451 人係以集團協商合約方式雇用。2019 年新增員工一千多人，主要遞補離職員工 300 多人，並因應新增訂單需求。詳見下表。

表三：2019 年人力結構

類別		男	女	
總人力	男女合計	4,357		
	男女分計	864	3,493	
	男女比例	20%	80%	
定期契約	永久員工	850	3,478	
	臨時員工	14	15	
地區	台灣	152	218	
	菲律賓	286	300	
	柬埔寨	426	2,975	
職級	高階	12	2	
	中階	26	64	
	基層	826	3427	
勞僱類型	正職員工	817	3,433	
	兼職員工	47	60	
年齡	管理階層	30歲以下	4	6
		30-50歲	21	52
		50歲以上	12	8
	非管理階層	30歲以下	359	1,559
		30-50歲	379	1,722
		50歲以上	89	146

年度比較



依聘僱合約區分全職及兼職

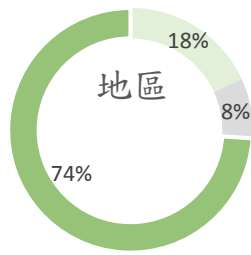
	男			女			總計
	全職	兼職	合計	全職	兼職	合計	
台灣	150	2	152	216	2	218	370
菲律賓	241	45	286	242	58	300	586
柬埔寨	426	0	426	2,975	0	2,975	3,401
總計	817	47	864	3,433	60	3,493	4,357

依地區別及年齡區分

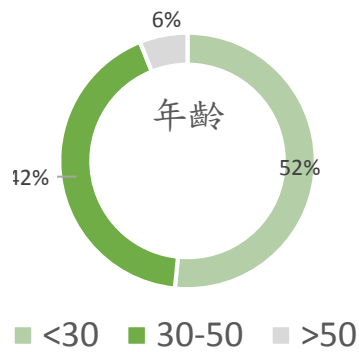
	男				女				總計
	<30	30-50	>50	合計	<30	30-50	>50	合計	
台	44	61	47	152	46	97	75	218	370
菲	73	176	37	286	50	208	42	300	586
東	247	162	17	426	1,469	1,469	37	2,975	3,401
總計	364	399	101	864	1,565	1,774	154	3,493	4,357

依離職人員區分

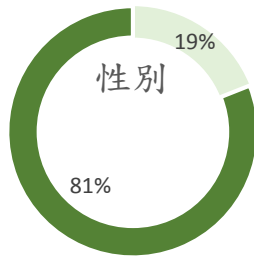
類別		男	女	合計
年齡	30歲以下	31	165	196
	30-50歲	28	133	161
	50歲以上	15	8	23
地區	台灣	42	27	69
	菲律賓	14	16	30
	柬埔寨	18	263	281
合計		74	306	380



■ 台 ■ 菲 ■ 東



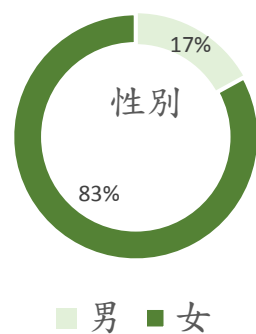
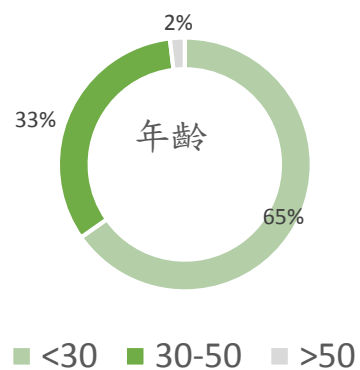
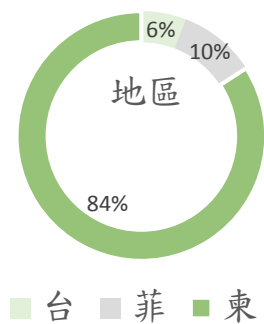
■ <30 ■ 30-50 ■ >50



■ 男 ■ 女

依新進人數區分

類別		男	女	合計
年齡	30歲以下	106	585	691
	30-50歲	66	282	348
	50歲以上	12	8	20
地區	台灣	33	28	61
	菲律賓	56	51	107
	柬埔寨	95	796	891
合計		184	875	1,059



員工訓練

政策與目的

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。

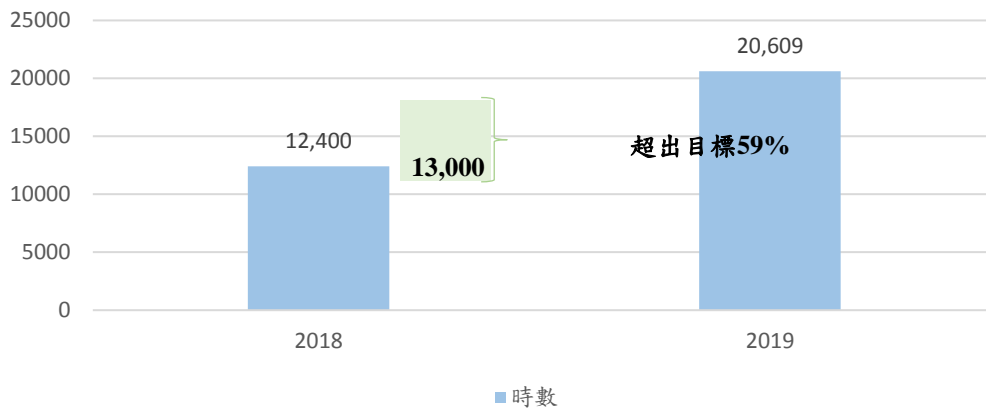
衝擊範圍	特定限制	管理方針
集團本身、員工	尚無辨識出與該主題邊界相關之特定限制。	<ul style="list-style-type: none">• 每年一月底前各子公司呈送次年度員工訓練計劃表，總管理處初審，由執行長轉呈董事長核定實施。• 七月底前各子公司呈送上半年執行成果表，總管理處備查。• 全年執行成果表，於翌年一月底前送總管理處，由執行長轉董事長核閱。• 無特殊理由未能確實執行核定計劃者，列入各地最高主管績效考核之扣分項目。
評量有效性的機制	評估的結果	相關調整
內部稽核	尚屬有效	本年度內部稽核機制尚屬有效，故未有調整。
2019 年目標	2019 年達成狀況	
整體訓練時數達 13,000 小時	詳見下表	

表四-1：按性別區分 2019 年平均受訓時數

訓練方式	台灣			柬埔寨			菲律賓			總訓練時數
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	
內訓	6,854	4,395	11,249	790	6,321	7,111	979	883	1,862	20,222
外訓	173	214	387	-	-	-	-	-	-	387
合計	7,027	4,609	11,636	790	6,321	7,111	979	883	1,862	20,609
人數	152	218	370	426	2,975	3,401	286	300	586	4,357

表四-2：按職級區分 2019 年平均受訓時數

訓練方式	台灣			柬埔寨			菲律賓			總訓練時數
	基層	中階	高階	基層	中階	高階	基層	中階	高階	
內訓	9,744	347	1,157	6,797	268	46	1,355	450	58	20,222
外訓	251	125	11	-	-	-	-	-	-	387
合計	9,995	472	1,168	6,797	268	46	1,355	450	58	20,609
人數	356	7	7	3,332	67	2	565	16	5	4,357



打好基礎／文化融合／專業智能

為了讓新進人員快速認識美德企業文化，新人必須完成新人教育訓練。藉由新人教育訓練課程，傳遞公司整體的願景、使命與制度規範，幫助新人融入美德。

● **打好基礎**：提供《人事制度簡介》、《職業安全衛生在職教育訓練》等課程，協助新進同仁對新環境的融入與適應。

● **文化融合**：課程含蓋《美德的願景、使命、核心價值》、《企業社會責任 CSR》等課程，加深同仁對美德文化的了解及認同。

● **專業智能**：相關課程由所屬單位訂定，依專業別進行在職教育訓練，課程包含產品及各項實作訓練，並將合適課程轉化為數位教材，讓同仁不受時間及場地限制，快速融入新環境，投入工作崗位，發揮能力。

中長期管理目標	備註
整體訓練時數達 13,500 小時	為給員工更多訓練資源提高訓練時數
強化人權及工作環境安全訓練	

GRI 準則內容索引

GRI 準則		揭露項目	報告章節		省略
1. 組織概況	102-1	組織名稱	關於美德	5	-
	102-2	活動、品牌、產品與服務	關於美德	5	-
	102-3	總部位置	報告封面	-	-
	102-4	營運活動地點	關於美德	5	-
	102-5	所有權與法律形式	關於美德	5	-
	102-6	提供服務的市場	關於美德	5	-
	102-7	組織規模	關於美德	5	-
	102-8	員工與其他工作者的資訊	人力指標統計	27-30	-
	102-9	供應鏈	永續供應鏈	19-24	-
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	無重大變化	5	-
	102-11	預警原則或方針	風險管理	10	-
	102-12	外部倡議	編輯原則	4	-
	102-13	公協會的會員資格	認證、榮譽與會員	7	-
2. 策略	102-14	決策者的聲明	董事長的話	2	-
	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	不適用	不適用	-*
3. 倫理與誠信	102-16	價值、原則、標準及行為規範	願景與使命、核心價值	6	-
	102-17	倫理相關之建議與關切事項的機制	不適用	不適用	-*
4. 治理	102-18	治理結構	永續治理	9	-
	102-19	授予權責	不適用	不適用	-*
	102-20	高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	董事長的話	2	-
	102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	利害關係人議合	12	-
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	永續治理	9	-
	102-23	最高治理單位的主席	永續治理	9	-
	102-24	最高治理單位的提名與遴選	不適用	不適用	-*
	102-25	利益衝突	不適用	不適用	-*
	102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	不適用	不適用	-*

	102-27	最高治理單位的群體智識	不適用	不適用	-*
	102-28	最高治理單位的績效評估	不適用	不適用	-*
	102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	請參閱2019年年度報告的“營運概況與展望”（第10-12頁）以及“公司治理報告”項下的“風險管理和內部控制”（第36頁）部分	不適用	-*
	102-30	風險管理流程的有效性	不適用	不適用	-*
	102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	請參閱2019年年報的“營運概況與展望”（第10-12頁）以及“公司治理報告”項下的“風險管理和內部控制”（第36頁）部分	不適用	-*
	102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	報告由永續報告委員會主席（集團執行長領導）審核和批准。	不適用	-*
	102-33	溝通關鍵重大事件	利害關係人及重大主題	11	-
	102-34	關鍵重大事件的性質與總數	利害關係人議合	12	-
	102-35	薪酬政策	請參閱2019年年報	不適用	-*
	102-36	薪酬決定的流程	請參閱2019年年報	不適用	-*
	102-37	利害關係人的參與	不適用	不適用	-*
	102-38	年度總薪酬比率	不適用	不適用	-*

	102-39	年度總薪酬增加之百分比	不適用	不適用	-*
5. 利害關係人溝通	102-40	利害關係人團體	利害關係人議合	10	-
	102-41	團體協約所涵蓋之總員工數百分比	人力指標統計	27	-
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	利害關係人議合	12	-
	102-43	與利害關係人溝通的方針	利害關係人議合	12	-
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	利害關係人議合	12	-
6. 報導實務	102-45	a. 合併財務報表中所包含的實體 b. 是否有組織合併財務報表或同等文件中所含的實體未納入本報告書中	報告範疇	4	-
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	重大主題管理	14	-
	102-47	重大主題表列	重大主題管理	14	-
	102-48	資訊重編	不適用	不適用	無
	102-49	報導改變	不適用	不適用	無
	102-50	報導期間	報告範疇	4	-
	102-51	上一次報告書的日期	關於報告書	4	-
	102-52	報導週期	一年一次	4	-
	102-53	有關報告書或其內容問題的聯絡人	聯絡窗口及回饋	4	-
	102-54	依循GRI準則報導的宣告	編輯原則	4	-
	102-55	GRI 內容索引	GRI 準則 內容索引	34-37	-
	102-56	外部保證 / 確信	不適用	不適用	本報告書目前尚無外部確信
重大主題					
供應商管理					
2016 GRI 103 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	供應商管理	19-22	-
	103-2	管理方針及其要素			
	103-3	管理方針的評估			

GRI 204 來自當地供應商的採購支出比例	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	供應商管理	19-22	-
GRI 308 供應商環境評估	308-1	使用環境標準篩選新供應商的百分比	供應商管理	19-22	-
能源					
2016 GRI 103 管理方針	103-1 103-2 103-3	解釋重大主題及其邊界 管理方針及其要素 管理方針的評估	能源	25	-
GRI 302 能源	302-3	能源密集度	能源	26	-
員工訓練					
2016 GRI 103 管理方針	103-1 103-2 103-3	解釋重大主題及其邊界 管理方針及其要素 管理方針的評估	員工訓練	31-33	-
GRI 404 訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	員工訓練	32	-
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	人力指標統計	27-30	-

*附註：公司採用分階段的方法來採用GRI指標，並將每年審查標有“不適用”的指標對公司營運的相關性。