



2023 永續報告書

Sustainability Report

美德向邦醫療國際股份有限公司



本文件由本公司編製，其內容已由本公司保薦人 R & T Corporate Services Pte. Ltd. (下稱「保薦人」) 核閱以確保符合新加坡證券交易所 (下稱「新交所」) 的相關法令。

本文件未經新交所審閱。新交所對本文件的內容不承擔任何責任，包括在本文件內的任何陳述或意見的正確性。

保薦人聯絡人為 Evelyn Wee 女士 (電話: +65 6232 0724) 和 Howard Cheam Heng Haw 先生 (電話: +65 6232 0685)，地址: R & T Corporate Services Pte. Ltd., 9 Straits View #06-07, Marina One West Tower, Singapore 018937。

目錄

前言

- 3 董事長的話
- 4 關於本報告書
- 5 2023 年亮點績效

1 永續發展

- 7 關於美德醫療
- 9 永續治理與永續策略
- 10 重大主題鑑別與利害關係人
溝通

2 營運與治理

- 15 公司治理
- 16 誠信經營
- 19 營運策略與績效
- 21 風險管理

3 創新價值

- 24 產品與服務創新
- 26 品質管理
- 29 永續供應鏈
- 33 客戶關係管理

4 永續環境

- 36 氣候變遷策略與管理
- 41 能源管理
- 42 水資源管理
- 44 廢棄物管理

5 多元職場

- 48 人權維護
- 50 人才吸引與留任
- 53 人才培訓與發展
- 58 薪酬與福利
- 60 職業安全與衛生

6 共好社會

- 67 社會參與目標
- 68 社會參與行動
- 70 社會參與投入概況

附錄

- 71 附錄一：GRI 永續性報導準則
(GRI 準則) 對照表
- 73 附錄二：永續會計準則 SASB 對
照表
- 73 附錄三：上市公司氣候相關資訊
- 73 附錄四：公協會參與
- 74 附錄五：獨立確信報告

董事長的話




楊克誠
董事長

2023 年 COVID-19 疫情已邁入和緩期，各國國門逐步開放，然而俄烏戰爭、以巴戰爭、全球持續高通貨膨脹及極端氣候，使國際情勢仍動盪且充滿挑戰。美德醫療集團作為個人防護裝備領導廠商，秉持著「讓每個工作者都能平安回家」的理念，持續生產各式防護裝備與工作服，開發抗病毒噴霧、手套、濕紙巾等個人產品，滿足客戶的多元需求。此外因應全球永續趨勢，美德醫療集團致力於推動全集團的 ESG 發展，期許持續提升永續表現，發揮企業的正向影響力。

於環境面，2023 年集團在柬埔寨的工廠首次進行溫室氣體盤查，盤點 2022 年美德醫療的溫室氣體排放量，集團亦首次採用氣候相關財務揭露 (TCFD)，鑑別和分析氣候變遷所帶來的財務相關風險及機會，並出版第一本 TCFD 報告書。導入 TCFD 不僅協助集團系統性地了解氣候變化對業務、營運的潛在影響，也促進相關部門能夠有效管理和制訂因應策略與行動措施。此外，於臺灣、柬埔寨、菲律賓的子公司則透過購入新式設備、增加再生能源燈具等行動，提升營運能源使用與效率，增進節能減碳作為。美德醫療集團亦重視資源再利用，將生產過程中的廢布、塑膠顆粒，與其他廠商合作後轉化為燃料棒及花盆，賦予廢棄物新生命，促進循環經濟。

於社會面，美德醫療集團致力於打造尊重包容且安全健康的工作場所，故 2023 年依循國際人權公約及臺灣勞動法規，制定全集團的人權政策，並且辨識潛在的人權風險及推動相關管理措施，保障集團內員工及外部各類利害關係人的權益。除了基本人權維護，公司亦重視員工的薪酬、福利待遇及職涯發展，持續投入創造幸福職場，更獲得 1111 人力銀行 2023 年幸福企業金獎。

於治理面，2023 年美德醫療集團於柬埔寨新落成手套工廠，為公司營運發展注入一股新的力量，並且持續推陳出新，因應市場需求與客戶訂單，與多家醫材公司、商業夥伴共同開發新產線，包含丁腈手套、痘痘貼、水膠體等，以提供完善與便捷的產品服務。另外我們也透過位於菲律賓、越南、柬埔寨、新加坡及臺灣的子公司之生產製造優勢，建立一站式個人防護裝備服務。

未來，美德醫療集團將不斷精進永續表現，及早部署亦因應極端氣候、全球情勢動盪所帶來的風險，履行企業的責任與展現影響力，與利害關係人一同創造集團價值。

關於本報告書

此為美德向邦醫療國際股份有限公司（下稱「本公司」、「美德醫療」）所發行之第七本永續報告書（下稱「報告書」）。本公司已於新加坡證券交易所（下稱「新交所」），由保薦人監管的凱利板掛牌上市。除因應新交所主板上市規則第 B 段：凱利板準則（下稱「凱利板準則」）規定外，我們也期望透過每年出版永續報告書，透明揭露美德醫療集團在 ESG，環境（Environment）、社會（Social）及治理（Governance）之成果，讓利害關係人了解我們實踐永續發展的理念與作為。

範疇與原則

本報告書所揭露數據及內容，涵蓋美德醫療及其子公司（統稱「集團」）截至 2023 年 12 月 31 日的財政年度在治理、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表現，部份可能回溯過去或未來預計之內容與績效，報導期間內，集團並無重大資訊重編之情形。

本報告書揭露範疇以美德醫療集團母公司及其臺灣、菲律賓暨柬埔寨等主要子公司資訊為主，新加坡、中國及馬來西亞等子公司，因在集團整體營收占比微小，今年度未予列入相關揭露範疇，財務數據則源自合併報表裡所有的實體公司，除了美德醫療外，其他另列如下：

- 美德向邦股份有限公司
- Medtecs (Cambodia) Corporation Limited
- Medtecs (MSEZ) Corporation
- Medtex Corporation
- Medtecs International Corporation Limited (Philippines)
- Medtecs Materials Technology Corporation
- RMKH Glove (Cambodia) Co., Ltd.
- Universal Weavers Corporation

編制依循

本報告書架構參照全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，簡稱「GRI」）於 2021 年公佈之通用準則 2021(Universal Standards 2021)，作為主要全面揭露架構，該準則是一個全球通用之可靠標準，適用於報告與集團有關的永續議題。報告書架構同時呼應「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」、聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals），以及使用氣候相關財務揭露框架與 SASB 永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board，以下簡稱「SASB」）編撰。本報告書依據主板上市規則第 711B 規定及凱利版準則 7F 永續報告應用指引編制。有關本集團應用 GRI 準則及 SASB 準則的對照表，請參閱本報告書附錄一及附錄二。

報告書審查管理流程

本報告書之資料及數據係由集團各權責部門與各廠區提供，由法務部彙整編輯，並經永續報告委員會轄下永續工作小組之各主管複核修訂，並遵循新交所相關規定供本公司保薦人核閱，最後再循程序送董事會核閱報告後定稿出版。

本公司已開始對其永續報告流程進行內部審查，並將繼續評估及完善其內部審查流程。詳情請參閱本報告書第 20 頁。

第三方確信

本報告書委託獨立第三方公正單位安永聯合會計師事務所（Ernst & Young）進行獨立確信，檢驗相關數據之正確性，請詳見本報告書附錄五之確信報告。

發行概況

- 上一發行版本：2023 年 5 月發行。
- 現行發行版本：2024 年 5 月發行。
- 下一發行版本：預計於 2025 年 5 月底發行。

董事會聲明

董事會非常榮幸代表美德集團與各界分享 2023 年的永續報告書，這印證了本集團對企業永續經營的承諾。這項承諾反映在管理層就環境保護、社會共融及公司治理（合稱「ESG」）關鍵議題選定後，制定本集團目標及營運策略上。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 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。

聯絡方式

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

聯絡人：楊小姐（Christine Yang）

電話：+886-2-27392222

E-mail：christine@medtecs.com



永續發展頁面

2023 年亮點績效

環境	社會	治理與經濟	產品
<p>減少 3.7% 的單位使用量 透過餘熱再利用，減少天然氣使用</p> <p>提供 26.57 噸的廢布 提供大園汽電廠熱值共 72,365.91Kcal/噸</p> <p>節省 300% 的水量 柬埔寨安裝水表後精準追蹤水量</p> <p>製作成共 75 公噸再利用花盆 將廢角料回收</p> <p>花費約 6.5 萬美元購買全人工合成導熱油 預計可以節約菲律賓燃煤 15% 以上</p>	<p>台灣總受訓時數達 7,766 小時 較去年度增加 385%</p> <p>現金和實物捐贈超過 175,000 美元 其中包括逾 240,000 片醫用口罩、115,000 支手套、1,000 醫院布服及棉被，以及 90 件反光背心給 3 所學校之路警，使學生安心上下學</p> <p>172 小時志工服務 淨灘活動收集共 100 公斤的垃圾</p>	<p>台灣 100% 辦公室員工完成反賄賂和反貪腐教育訓練 截至 2023 年 3 月共 77 位員工完成訓練（不含新進員工）</p> <p>完善集團政策與流程 包括柬埔寨工廠的《廢料處理辦法》、制定菲律賓辦公室的《訪客管理辦法》、集團多語言的《集團申訴程序》、集團《合約管理辦法》、集團《人權政策》，並將集團《職務核決權限表》導入 BPM 系統</p> <p>柬埔寨管理團隊進行本集團吹哨者政策的線上測驗 強化面對潛在違規行為時的舉報意識</p>	<ul style="list-style-type: none"> 與供應商共同合作開發可降解的減塑材料 進行產品材積壓縮避免過度包裝，以達到產品優化及降低碳足跡 柬埔寨子公司 2023 年從瑞士引進第四代耐水壓試驗機，提升兩倍產品品質檢測效率 柬埔寨子公司安排 7 名幹部至驗證機構—Intertek 實驗室，進行專業品質管理訓練並取得證書

肯定與榮耀

2023 年 11 月，我們有幸被 1111 人力銀行選為 2023 幸福企業金獎，這是對我們努力的肯定。在頒獎典禮上，法務長代表美德醫療領獎，啦啦隊的熱情歡呼也成為現場的一大亮點。我們將持續努力，營造創新多元、友善包容的職場氛圍，讓每位同仁都能在工作中實現自我，迎接職涯的成就。感謝每位同仁的辛勤付出，讓美德醫療成為 2023 年的幸福企業之一。





1 永續發展

關於美德醫療

公司簡介

美德醫療集團於 1989 年設廠運營，是全球領先的個人工作服以及防護裝備製造及經銷商，透過提供全球政府機構、企業及個人防護裝備儲存的建構暨全方位管理方案，以確保防護裝備的充足性及有效性。集團在美國、歐洲及亞太地區穩健紮根，擁有中國境外最大的個人防護裝備製造能量；1999 年在新加坡交易所上市，以存託憑證形式於 2002 年在臺灣掛牌交易。

集團總部位於臺灣臺北，在臺灣、新加坡、柬埔寨、菲律賓、中國及美國皆設有營運據點，並設有 11 座工廠，主要的營業項目為個人防護裝備、醫療紡織品、醫療耗材及工作服之製造銷售，醫院租賃洗滌後勤服務，每月最高產能可達到 50 萬件工作服、200 萬件貼條防護衣、300 萬件貼條隔離衣、300 萬件隔離衣、500 萬件 PE 隔離衣、9,000 萬片醫用口罩等產品，產品銷往至亞洲、歐洲、美洲及大洋洲的多個國家及地區。2020 年，集團成立其在美國的第一家子公司 Medtecs USA Corporation，以拓展當地的個人防護裝備和醫療耗材市場。2023 年，本集團在柬埔寨建造的手套工廠正式量產，每月手套產能可達 5,000 萬只手套。

營運概況

集團主要業務包含個人防護裝備製造及經銷與醫院後勤整合服務。

- 製造方面：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及柬埔寨，產品主要輸往歐盟、亞太及美國地區 (分別佔 59%、17%及 24%)。
- 醫院後勤服務：提供臺灣及菲律賓醫院用醫療耗材的租賃、洗滌及配送 (合稱「3L 服務」) 及買賣，就營收觀之，臺灣佔 91%；菲律賓則佔 9%。

身為臺灣地區醫療院所「全方位醫療後勤服務」的領導廠商，我們與全臺 19 家重要指標醫院 (如義大醫院體系、三軍總醫院、童綜合醫院等) 簽有服務合約。過去數年，本集團已將此全方位醫院後勤服務成功擴展至菲律賓 30 家醫院及醫療服務機構。

單位：美元 (USD)

		美德醫療產品項目銷售額				
產品項目		拋棄式醫用口罩	拋棄式防護衣物	工作服	手術衣與鋪單	環境清消產品
銷售區域	亞太	2,053,139	418,114	348,793	726,064	1,475
	北美	1,896,931	3,197,025	966,130	1,594,802	4,960
	歐洲	-	14,901,724	5,656,589	121,089	-
客戶類型	電子商務	1,954,498	1,772,570	-	71,081	230
	國際/國內	1,995,573	16,744,293	6,971,513	2,370,874	6,204
總計		3,950,071	2,053,139	6,971,513	2,441,955	6,435

美德醫療集團基本資料

公司全名	美德向邦醫療國際股份有限公司
員工人數	3,313
創立時間	1989
董事長	楊克誠
執行長	楊威遠
總部位置	臺灣臺北 (臺北市信義區松高路 9 號 11 樓)
股票代號	新加坡交易所：546 / 臺灣證券交易所：9103
資本額 (美元)	27,471 仟元

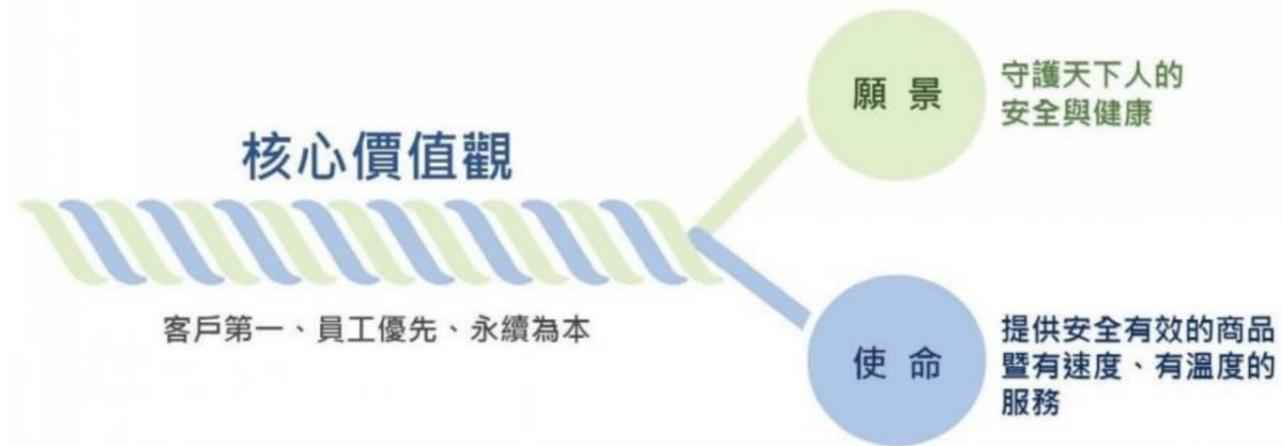


地點	主要營運項目
臺灣	總部、醫療布服洗滌廠
新加坡	辦事處
柬埔寨	紡紗、織造、染色、印花及手套、成衣防護衣、隔離衣、鞋套帽套等製造
中國	醫療設備、托盤和工具包、導管、尿袋、失禁產品貿易
菲律賓	染色、成衣、實驗室、織布、醫用繃帶、醫療及手術口罩製造
美國	辦事處

企業願景與價值文化

美德醫療集團為整合性醫療產品暨服務的營運商，長期以來即秉持「客戶第一、員工優先、永續為本」的核心價值，持續為客戶提供世界一流的醫療產品、服務及防護裝備，我們始終將客戶的需求和滿意度放在首位，並且重視員工的職涯發展、職場健康，踐行「員工優先」的價值。

實踐「守護天下人的安全與健康」為我們的企業願景，以「提供安全有效的商品暨有速度、有溫度的服務」為使命，不斷提升我們的服務效能和品質，同時貫徹「永續為本」的精神，確保業務決策和營運模式均以永續發展為優先考量。



我們透過象徵五個重要的職場態度的 TARPS (防水布) 管理文化，重視「團隊合作 (Teamwork)」、「勇於當責 (Accountability)」、「賞罰分明 (Reward & Punishment)」、「積極解決問題 (Solution-Oriented)」，預防工作上可能發生的漏洞和錯誤，提升工作效率與解決問題的能力。



我們以 KUNG FU (功夫) 工作態度，「瞭解客戶 (Know your customer)」、「瞭解交易內容 (Understand the transaction)」、「永不放棄 (Never give up)」、「共好多贏 (Good for stakeholders)」、「永保信念 (Faith)」、「人生向上 (Up)」的功夫 (KUNG FU) 促進卓越、創新和團隊合作，共同追求卓越和長期價值的創造。

永續治理與永續策略

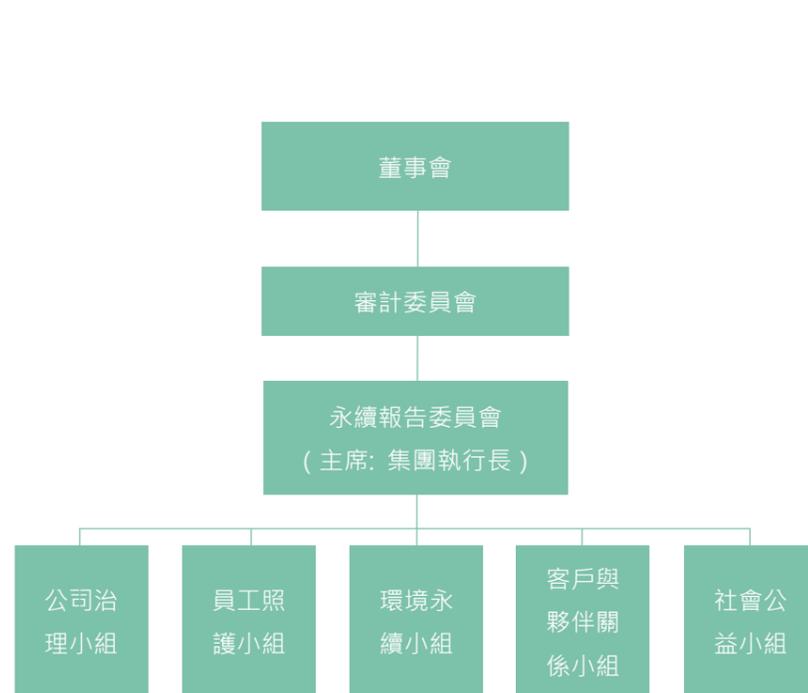
永續治理

美德醫療集團於 2017 年於董事會轄下之審計委員會下成立「永續報告委員會」，做為負責規劃與督導永續發展的管理單位，負責制定集團永續發展策略與發展目標，定期追蹤目標與各項永續專案達成情形。由集團執行長擔任主席，集團財務長及法務長擔任執行主任委員，定期向審計委員會報告。

永續報告委員會轄下設立五大永續工作小組，包含公司治理、員工照護、環境永續、客戶與夥伴關係及社會公益，並召集各部門主管擔任工作小組委員，定期召開永續管理會議，推動各項永續發展目標，亦有因應氣候變遷、集團節碳減水、人權管理等推展年度永續專案，並定期向董事會報告永續發展目標達成情形，永續發展目標更列為相關人員年度績效考評的一部分。

本集團之永續報告書每一年透過永續報告委員會編制，並通過第三方外部機構確信，最終由董事會審定後正式出版，向內外部利害關係人揭露集團年度永續成果。

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

企業永續策略

美德醫療集團以核心本業「個人防護裝備」發展五大面向「誠信治理」、「創新價值」、「永續環境」、「多元職場」、「共好社會」的永續基石，並且聚焦 12 項永續發展目標 (SDGs)，擘劃美德醫療的永續發展策略，我們結合「客戶第一、員工優先、永續為本」的核心價值為多方利害關係人創造正向的企業影響力。

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。

重大主題鑑別與利害關係人溝通

重大主題鑑別流程

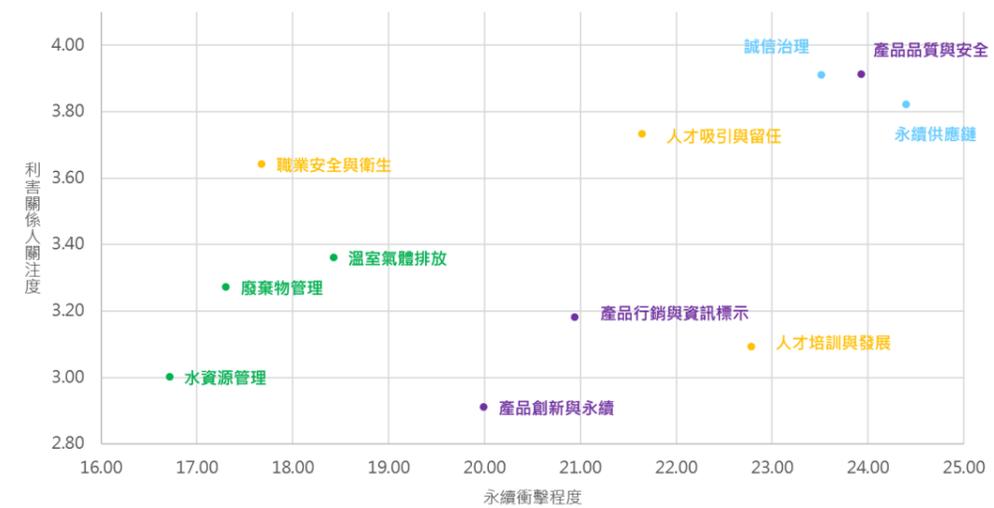
美德醫療集團追求企業的永續發展，參考全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之 2021 版 GRI 準則 (GRI Standards 2021) 與 AA 1000 當責性原則標準，以包容性、重大性、回應性、衝擊性四大原則，辨識重大主題，並依循 GRI 3 重大主題 (GRI 3: Material Topics 2021) 建構重大主題分析流程，並進一步評估重大主題對環境、經濟與人群 (包含人權) 方面的正負面衝擊程度，並以此結果作為公司永續發展的方向，也是我們回應利害關係人與揭露資訊的基礎。



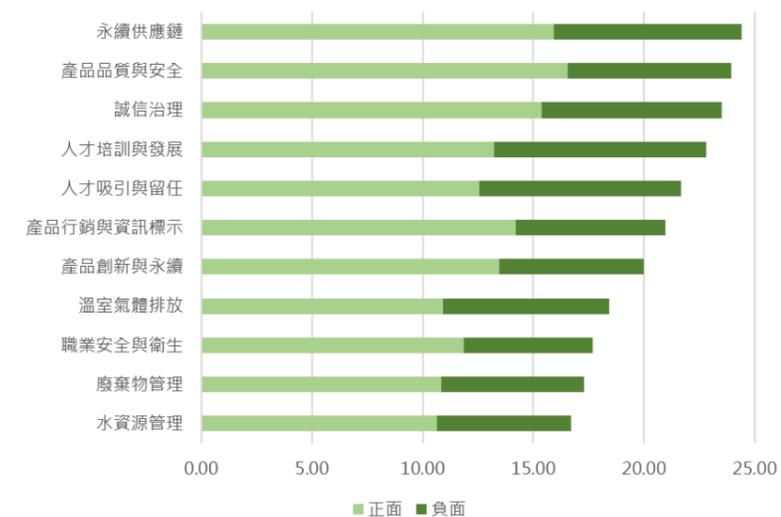
重大主題評估結果

經濟面	產品面	環境面	社會面
永續供應鏈	產品品質與安全	溫室氣體排放	人才吸引與留任
誠信治理	產品行銷與資訊標示	廢棄物管理	人才培訓與發展
	產品創新與永續	水資源管理	職業安全與衛生

重大主題矩陣圖



重大主題正負面衝擊排序圖



重大主題列表與衝擊描述

重大主題	衝擊面向 (正面/負面)	對經濟、環境、人群衝擊描述 (風險與機會因應之道)	對應 GRI	對應章節
誠信治理	<p><u>正面</u></p> <p>妥當的誠信治理，透過制定和落實相關的政策準則，確立營運活動的正當行為標準，對公司、社會、環境產生正面影響。</p> <p><u>負面</u></p> <p>若未能執行完善的誠信治理，則可能發生濫用公司資源，從事不利於公司、社會、環境的行為，對利害關係人產生負面影響，甚至因違法而衍生法律、訴訟相關的額外成本。</p>	<p><u>經濟</u></p> <p>良好的誠信治理是企業經營的基本原則，也能讓利害關係人對美德醫療集團更有信心，願意投資本集團並進行商業往來，對營收與經濟有正面影響。</p> <p><u>環境</u></p> <p>秉持誠信經營之理念，並有健全的治理制度，可避免企業從事不利於環境的行為，減少企業因經濟考量而將成本轉嫁至環境的情形發生。</p> <p><u>人群</u></p> <p>良好的誠信經營可以避免公司因違法而產生訴訟裁罰甚至停業，也能避免公司資源被濫用，進而保障員工的工作權以及受到平等對待。</p>	<p>GRI 205：反貪腐</p> <p>GRI 206：反競爭行為</p> <p>GRI 207：稅務</p> <p>405-1 治理單位與員工的多元化</p>	2.2 誠信經營
產品創新與永續	<p><u>正面</u></p> <p>持續投入創新研發管理，將提升產品競爭力並降低對環境造成負面危害，同時也能透過創新持續提供新穎產品及服務，提升產業整體產值。</p> <p><u>負面</u></p> <p>缺乏完善的產品創新與永續管理，可能因產品失靈而對客戶或環境造成損害，未能保有先進技術，無法隨著市場變化提供創新服務或產品，降低市場競爭力。</p>	<p><u>經濟</u></p> <p>秉持創新的理念，持續投入產品或服務的提升與改良，能提高企業競爭力並促進營運績效，同時造福消費者。</p> <p><u>環境</u></p> <p>結合創新技術與新興材料研發，使用環境友善的原料與製程，持續提升產品或服務，降低對環境的衝擊。</p> <p><u>人群</u></p> <p>鼓勵員工盡情貢獻創意，並邀請供應商一同開發環境友善原料，用策略及具體行動攜手內外部夥伴積極創新。</p>	<p>自訂議題</p>	3.1 產品與服務創新
產品品質與安全	<p><u>正面</u></p> <p>透過妥善的產品品質與安全把關流程，確保美德醫療的紡織品、醫療器材與個人防護裝備的品質和可靠性，滿足客戶的需求，交付具競爭力產品。</p> <p><u>負面</u></p> <p>若產品品質與安全的管理不當，將無法提供客戶優良的產品和服務，降低客戶對公司的信賴。管理系統未能持續因應國際標準與市場需求更新，將可能喪失產品競爭力。</p>	<p><u>經濟</u></p> <p>建立完善的品質管理系統與流程，確保客戶與消費者使用的安全性，能提升其對企業的信心，願意與企業長期合作，提高企業競爭力並促進營運績效。</p> <p><u>環境</u></p> <p>透過良好的品質管理程序，確保生產過程符合各項規範，避免因製程不良管理而對環境安全造成負面衝擊。</p> <p><u>人群</u></p> <p>企業重視產品安全和品質，透過相關人員的培訓，及嚴謹的品質管理程序，確保產品推出後的安全性，可避免對客戶及消費者的健康與安全造成衝擊。</p>	<p>GRI 416：顧客健康與安全</p>	3.2 品質管理
產品行銷與資訊標示	<p><u>正面</u></p> <p>依循法規規範，有效落實產品行銷與資訊標示，可保障客戶與消費者的權益，增加他們對美德醫療產品的信任。</p> <p><u>負面</u></p> <p>未能遵循法規，可能遭到主管機關開罰或損害客戶之權益，進而影響公司財務狀況及損害公司形象。</p>	<p><u>經濟</u></p> <p>遵循各地產品標示相關法規，妥善完成產品驗證並取得產品許可證，可確保客戶與消費者清楚獲得產品相關資訊，提升其對企業的信心，進而提高營運績效。</p> <p><u>環境</u></p> <p>完整標示產品內容物、使用、處置等相關資訊，可協助使用者正確地使用，避免因未妥善處置而造成環境負面衝擊。</p> <p><u>人群</u></p> <p>產品資訊清楚標示且加註相關警語，並列有消費者服務專線電話，避免客戶與消費者因未能妥善使用產品而危害健康安全。</p>	<p>GRI 417：行銷與標示</p>	3.2 品質管理
永續供應鏈	<p><u>正面</u></p> <p>建立供應商管理機制，與供應商合作打造永續供應鏈，可以掌握供應商落實人權保障情形，並與供應商共同達成節能減碳、降低營運成本。</p> <p><u>負面</u></p> <p>未能落實供應商永續管理，無法掌握供應商在人權和環境管理的情形，供應商的行為可能易對公司、社會、環境產生不利影響，例如名譽風險等。</p>	<p><u>經濟</u></p> <p>建立完善供應鏈管理制度，穩定貨物供應，使營運生產運轉效率提升，營收增加。</p> <p><u>環境</u></p> <p>與供應商共同合作，協助供應商提升永續績效，包含制定節能減碳計畫；供應鏈之環境面管理未受重視，可能增加法令違反的風險。</p> <p><u>人群</u></p> <p>供應鏈出現人權爭議事件，可能降低客戶信任感及訂單數量。</p>	<p>GRI 204：採購實務</p> <p>GRI 308：供應商環境評估</p> <p>GRI 414：供應商社會評估</p>	3.3 永續供應鏈
溫室氣體排放	<p><u>正面</u></p> <p>透過盤查以掌握公司的溫室氣體排放量，可以有效管理數據並規劃未來減碳路徑及策略，進而多採用低耗能設備，降低排放量及伴隨的空氣汙染。</p> <p><u>負面</u></p>	<p><u>經濟</u></p> <p>採購符合經濟部能源局公告之低耗能標準，設立節能標章之能源設備，並降低燃煤、燃料油使用需求，減少電費、燃料相關支出。</p> <p><u>環境</u></p>	<p>GRI 305：排放</p>	4.1 氣候變遷策略與管理

重大主題	衝擊面向 (正面/負面)	對經濟、環境、人群衝擊描述 (風險與機會因應之道)	對應 GRI	對應章節
	<p>未能有效管理溫室氣體排放，可能無法即時因應外規而面臨較高的排碳成本 (如：在地市場的碳費或碳關稅等)，以及未能降低排放量而加劇空氣汙染的情形發生。</p>	<p>進行組織型溫室氣體盤查，並規劃減碳策略，避免過度排放溫室氣體對於環境造成衝擊。</p> <p><u>人群</u> 強化員工對環保節能的認知，培育內部協助公司制定減碳策略與執行相關行動的人才。</p>		
水資源管理	<p><u>正面</u> 完善的水資源管理能增加用水效率、用水回收率、處理廢水的效能，從而降低水資源總量，不對周遭環境和居民健康產生負面影響。</p> <p><u>負面</u> 缺乏完善的水資源管理，可能導致用水效率不彰、水資源浪費和廢水污染。</p>	<p><u>經濟</u> 提升水資源使用效率與再生水使用比例，使水費、污水處理費等相關支出降低。</p> <p><u>環境</u> 建置嚴謹的水資源管理系統，避免過度消耗當地水資源以及廢污水外漏造成環境污染及違反法令遭到罰款。</p> <p><u>人群</u> 公司確保不會排擠當地居民水資源需求，管控廢污水處理亦可降低影響居民健康的可能，避免影響公司形象。</p>	GRI 303：水與放流水	4.3 水資源管理
廢棄物管理	<p><u>正面</u> 妥善管理廢棄物，例如進行廢棄物減量或回收等管理措施，有利於顧及美德醫療廠址周遭居民與利害關係人的生活環境與健康。</p> <p><u>負面</u> 未能妥善管理廢棄物，可能損害美德醫療廠址周遭居民、利害關係人的健康，甚至對環境造成污染。</p>	<p><u>經濟</u> 與協力廠商共同落實廢棄物處理，避免廢棄物汙染所導致的相關罰款。另外有效促進循環經濟亦可降低廢棄物量，降低相關處理費用。</p> <p><u>環境</u> 有效的廢棄物管理可減少廢棄物處理中對於環境的相關衝擊，影響公司聲譽。</p> <p><u>人群</u> 審慎落實廢棄物分類、轉移、處置之流程，保障相關人員健康，降低公司進行後續賠償的風險。</p>	GRI 306：廢棄物	4.4 廢棄物管理
人才吸引與留任	<p><u>正面</u> 公司重視員工薪酬福利與人才發展，訂定合理的薪酬和升遷制度，利於招募和留任優秀人才。</p> <p><u>負面</u> 未重視員工薪酬福利與人才發展，可能不利於吸引優秀人才加入公司及留任，造成離職率高、無法培養接班人，進而影響公司的永續經營與研發創新能力。</p>	<p><u>經濟</u> 規劃並提供具競爭力的薪酬與福利，並以多元管道延攬優秀人才，能提升企業競爭力並為企業營收注入成長的動能。</p> <p><u>環境</u> NA</p> <p><u>人群</u> 透過薪酬制度的設計及提供多元職涯發展的機會，留任優秀員工，能提升員工工作投入度與滿意度。</p>	GRI 401：勞雇關係、GRI 402：勞/資關係 2016、405：員工多元化與平等機會 2016	5.2 人才吸引與留任
人才培訓與發展	<p><u>正面</u> 致力人才培育與賦能，將能活絡企業文化並提升人才發揮效益之效果，帶來服務/生產效率與產品品質提升，嘉惠產品使用者之體驗，強化公司在市場的競爭優勢。</p> <p><u>負面</u> 未重視人才培育與賦能，例如員工所受之培訓不足，可能造成作業疏失與產品品質下降或失靈，損及客戶權益，導致公司在市場的競爭力下降。</p>	<p><u>經濟</u> 人才是企業成長的根基，重視並持續培育與發展員工，可提升員工創新能力及效率，進而提升公司競爭力及營收成長的動能。</p> <p><u>環境</u> NA</p> <p><u>人群</u> 公司重視員工並積極培育員工，可發揮人才之效益，提升員工工作成就感、投入度及滿意度。</p>	GRI 404：訓練與教育	5.3 人才培訓與發展
職業安全與衛生	<p><u>正面</u> 透過良好規劃的職業安全衛生管理系統，包含管理危害性化學品、監測作業環境、對不同作業族群訂定各類保護管理計畫、教育訓練等，將能有效維繫員工和承攬商的職場安全與健康，以及避免環境污染。</p> <p><u>負面</u> 缺乏完善的職業安全衛生管理系統，將可能危害人員安全與健康，產生環境污染。</p>	<p><u>經濟</u> 完善的職安衛管理系統，可協助企業辨識職場中的風險，使企業提前預防，以降低企業因職安衛事故而違法裁罰之機率</p> <p><u>環境</u> 妥善的職安衛管系統，可協助企業進行有害物質管理，確保工作場所中的有機溶劑、粉塵、特定化學物質等有害物質受到妥善的監控與排出處理，以降低對環境的負擔。</p> <p><u>人群</u> 良好的職安衛管理系統，可有效保障承攬商以條以調整、員工的安全，建立安全健康的職場。</p>	GRI 403：職業安全衛生	5.5 職業安全與衛生

利害關係人議合

美德醫療集團之利害關係人鑑別，經永續報告委員會及外部專家依循 AA1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, SES）的五大原則衡量各個利害關係人與美德醫療之間的關聯性及影響程度後，決議 2023 年度利害關係人延續前一年度之七類利害關係人，包含股東、金融機構、內部員工、政府機關、當地社區、客戶及供應商。

我們透過暢通且多元化的溝通管道與平臺，回應利害關係人所關注之議題，並於美德醫療官方網站設置永續發展專區，使關注美德醫療永續經營之利害關係人瞭解我們對各項永續議題的努力。美德醫療與利害關係人之溝通管道及頻率如下表所示：

利害關係人	溝通管道 (頻率)	溝通議題
股東	<ul style="list-style-type: none"> 新交所 SGXNet、臺灣證交所公開資訊觀測站及本公司官網發布有關集團財務業績的公告 (不定期) 年報及永續報告 (每年一次) 年度股東常會 (每年一次) 	<ul style="list-style-type: none"> 風險管理 公司治理
金融機構	<ul style="list-style-type: none"> 本公司官網 (不定期) 年報 (每年一次) 互訪交流 (不定時) 	<ul style="list-style-type: none"> 風險管理 公司治理
員工	<ul style="list-style-type: none"> E-mail (及時) 意見箱、申訴信箱及電話專線 (及時) 內外部培訓計畫 (不定期) 部門聚會或公司活動 (不定期) 績效考核 (每年兩次) 勞資會議 (每年四次) 經營會議 (每月一次) 員工滿意度調查 (不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> 人才吸引與留任 人才培訓與發展 職業與安全衛生 營運績效 薪酬與福利
政府機關	<ul style="list-style-type: none"> 新交所 SGXNet、臺灣證交所公開資訊觀測站及本公司官網發布有關集團財務業績的公告 (不定期) 與相關單位針對許可獲得或續期進行口頭及書面溝通 (不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> 風險管理 公司治理 法規遵循 勞資關係
當地社區	<ul style="list-style-type: none"> 公益慈善 (不定期) 志工服務 (不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> 社區關懷與公益
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 本公司官網及社群媒體平臺 (不定期) 問卷客戶滿意度調查 (每年一次) 客戶遠端視訊驗廠 (不定期) 參展實體加速端展 (每年三到五次) 顧客接觸窗口 (每天) 	<ul style="list-style-type: none"> 產品標示與銷售責任 服務與產品品質 客戶關係
供應商	<ul style="list-style-type: none"> 本公司官網 (不定期) E-mail (不定期) 電話、通訊軟體 (不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> 永續供應鏈



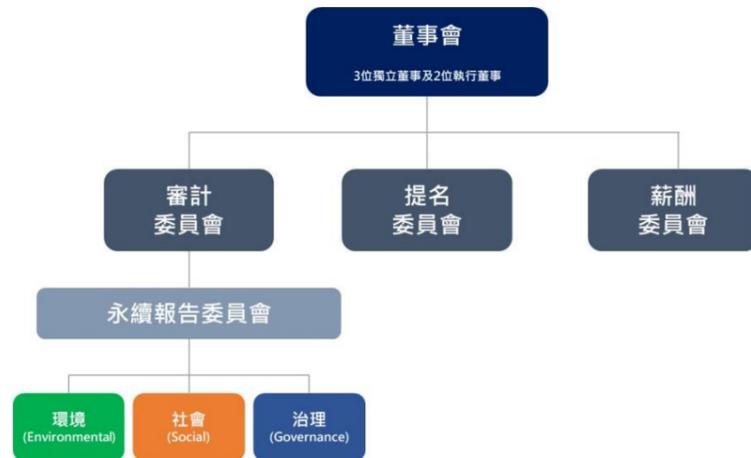
2 營運與治理

公司治理

美德醫療集團核心經營理念為「當責」、「透明」及「永續」，在維持公司治理高標準表現的同時，亦增強投資人對美德醫療的信心。維持適當的文化、價值觀及道德行為標準建構於有效的公司治理，有助於維護利害關係人權益的同時，提升股東價值，以長期實踐企業永續經營。

公司治理架構

本公司由董事會為最高治理單位，底下設有審計委員會、提名委員會、薪酬委員會等功能性委員會，此外永續報告委員會由各部門主管級幹部籌組，並由審計委員會監督。



美德醫療集團致力於永續發展，由具獨立性、思想和多元化能力與背景的董事會制定營運策略，做出符合符合本公司最大利益的決策。截至 2023 年 12 月 31 日止共設置 5 名董事，其中 2 名為執行董事，另外 3 名為獨立董事（含女性 1 名），獨立董事占比 60%。截至本報告發行日期，共設置 5 名董事，其中 2 名為執行董事，另外 3 名為獨立董事（含女性 2 名），獨立董事占比 60%，且所有外部董事皆符合新加坡證交所關於獨立董事的定義。集團透過制定《商業行為與道德準則》，確保避免與減緩董事會和高階管理層之間的利益衝突，措施包含：識別利益衝突、避免特定活動、揭露親屬和經濟利益等。更多董事會成員資訊、各功能性委員會、董事會薪酬政策與股東相關資訊，請參閱美德醫療 2023 年度報告。

美德醫療的董事會於每季度召開一次會議，以設定集團整體戰略方向與公司治理方式，並另外在必要時召開會議以履行其職責。每場會議由董事預先決定日期後舉行，得以電話或視訊方式進行，董事會和其餘功能性委員會的決定亦可透過通函決議取得。

2023 年董事會共召開 4 次會議，討論面向包含：經濟績效、採購實務、供應商環境評估、排放、能源、廢棄物、水與放流水、職業安全衛生、訓練與教育、顧客健康與安全、行銷與標示等 11 項 2022 年度重大主題，個別董事出席率皆為 100%。

董事會績效評估

每年由提名委員會審查評估董事會績效之標準，推薦一套客觀的績效標準與流程後，經過董事會核定，以評估董事會整體與個別委員會的獨立性及成員對集團之貢獻。董事職責均為有效提高長期股東之價值，故績效表現與董事的薪酬制度具高度連結。

董事會績效之評量標準：

- 董事會人數及組成
- 董事會/委員會/董事的取得資訊容易度、可信度
- 決策、執行主要任務時的表現
- 與管理階層的溝通及各董事的行為標準

董事長和執行長則依評量結果諮詢提名委員會，並建議適當的新任或卸任董事人選。

本集團定期每年進行至少一次的董事會績效評估。由提名委員會對各董事進行評量，並根據評量結果討論、分析與提供建議，以提高董事會的整體表現。目前集團尚未將公司永續發展目標與表現納入績效考核董事會，故尚未與董事會薪酬連結，將在未來研討相關細節。2023 年董事會整體表現令人滿意且與提名委員會意見一致，此外各委員會皆有效運作，然此評估尚未經過外部評鑑。

董事會成員教育訓練

美德醫療集團之董事皆具多年的公司治理經驗，並熟悉其作為董事的職責和責任，而為了有效為董事會產出貢獻，董事須隨時掌握最新的業務及法律發展的相關資訊，並且定期增進技能與知識，因此集團定期提供機會與相關活動，例如參訪集團營運據點並與管理階層會面，以增加對本集團業務及策略的瞭解，研討與制定相關永續發展策略。

誠信經營

對美德醫療而言，誠信治理是建立正確企業文化、價值觀及道德行為的基石。它不僅提升股東價值，同時也顧及各利害關係人的利益，確保企業在追求經濟目標時兼顧社會責任。

本公司致力遵循良好治理原則，以「當責」、「透明」及「永續」的核心理念，維持高標準的公司治理。我們不斷強化內部管理政策與制度，以周全的風險管理增強集團整體的抵禦風險能力和營運效率，並且持續遵循各營運據點之當地稅務法規並符合國際租稅準則之規範正確計算稅務並於法定期限內申報繳納，善盡納稅義務，進而推動集團永續成長與發展。

重大主題：誠信治理

2023 年目標	達成進度
<p>持續輔導與教育員工：2023 年持續輔導並教育集團員工基本法律知識。確保所有員工都能理解和遵守相關的法律和規範，提升整體公司治理水平。</p>	<p>✓ 已達成：完成臺灣全區的反賄賂和反貪腐教育訓練；六月底則安排柬埔寨管理團隊進行美德集團吹哨者政策的線上測驗；另外辦理臺灣與柬埔寨的稅務法規教育訓練</p>
<p>建立並執行集團各項政策及程式規章制度：包括從內部控制到風險管理的各方面，確保集團運作的一致性與透明度。</p>	<p>✓ 已達成：完善集團各政策與流程，包括柬埔寨工廠的《廢料處理辦法》、菲律賓辦公室的《訪客管理辦法》、集團多語言的《集團申訴程序》、集團《合約管理辦法》、集團《職務核決權限表》導入 BPM 系統</p>
<p>提升法律爭議解決的效率和成效：有效監控糾紛案件進展，從案例中學習優化管理計劃，保護公司利益及商譽。逐步建立訴後復盤機制，預期將結果納入標準操作程式，提升部門效能。</p>	<p>✓ 已達成：持續監控潛在法律風險與優化流程，並與符合集團需求的外部法律團隊合作，協助處理兩項法律相關違規與糾紛案件，減少相關支出同時，亦維護公司聲譽</p>
未來目標	
<p>未來 1 年目標 (短期目標)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續盤點集團風險缺口，透過法律培訓加強合規意識，並定期進行風險評估，以識別並解決潛在的風險缺口。 ● 完善並執行集團政策及程序規章制度：積極改善和推動集團內各項政策和程序的執行，同時優化合約管理流程，提升整體工作效率和透明度。 ● 運用 AI 技術優化文件管理與存檔：利用人工智慧技術改進文件管理和存檔流程，提高資料檢索速度和準確性。 ● 穩定外部法律顧問合作機制：透過與外部法律顧問的持續合作，確保集團各個據點在法律事務上能獲得專業的支持與指導。
<p>未來 3-5 年目標 (中長期目標)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 建立完善的訴訟案件追蹤和管理系統，確保每件訴訟案件的進展都能被有效追蹤與監控。 ● 開發 AI 法務助理以提升工作流程效能 ● 建立全球性風險管理架構，確保各區域營運符合當地法規且標準一致。 ● 加強人員教育訓練，提升相關稅務知識，提高稅務申報的準確性。 ● 設計及運用科技強化稅務治理，並定期檢討工作執行成果。

誠信經營與法規遵循

美德醫療集團秉持著誠信治理為公司營運的至高原則，於公司的各層級皆建立一致且適當的文化、價值觀和道德行為標準，董事會及功能性委員會則依循《商業行為與道德準則》及《證券交易行為準則》行動，以落實企業誠信經營之宗旨。

本集團今年持續完善集團誠信經營的相關政策，包含：

- 修改柬埔寨工廠的廢料處理辦法
- 制定菲律賓的訪客管理辦法，增強訪客安全與管理效率
- 完成了多語言的集團申訴程序，有效提高跨國溝通的效率與準確性，並確保不同語言背景的員工都能在需要時，順利進行申訴和回饋。

修訂政策後不僅增強員工的參與感和滿意度，更進一步鞏固內部透明度和誠信文化。此外，集團合約管理辦法的完成亦強化對合約流程的控制與監督，不但提高合約管理的效率也還確保執行的一致性和準確性。

所有美德醫療集團成員（包括員工、顧問、代理人、臨時人員及代表本集團的其他人員）都有責任了解並遵循《商業行為與道德準則》、相關政策及作業程序，以及適用的法律法規。經理級以上的幹部特別有責任樹立誠信文化，以身作則，讓團隊明白集團的期望。此外，主管定期與團隊對話，討論《商業行為與道德準則》的規定以及其如何規範日常工作。

為持續追蹤主管機關規範並落實法規遵循，採取以下方法：

- 技術工具的運用：使用 AI 軟體自動化追蹤和報告法規變更。
- 定期接收法規更新和變更提醒：利用外部法律顧問的專業知識和資源，定期接收有關法律法規變更的提醒和更新。
- 參與法律顧問組織的研討會和培訓：參加由法律顧問組織的研討會和培訓活動，以獲得關於最新法律變化和最佳合規實踐的深入了解。

2023 年受處罰事件及改善措施如下：

遭罰時間	遭裁罰事業體	違反事件說明	改善方案
112/08/31	美德向邦股份有限公司	112 年 8 月 3 日台南市政府到本公司台南麻豆新樓醫院被服室進行勞動檢查時發現本公司員工出勤紀錄只記錄當日工時，違反勞動基準法第 30 條第 6 項，未依規定記錄到分鐘，遭台南市整府裁罰新臺幣 20,000 元。	包含主管的所有同仁，上下班皆需打卡，外勤人員以雲端打卡系統打卡，駐院人員以卡鐘或是簽到簽退方式記錄上下班出勤時間。 另外，公司已要求各醫院被服室人員每日簽到/退簿務必記錄到分鐘，避免再發生類似疏失。

除上述違法事件，2023 年美德醫療集團無其他重大違規事件發生。

美德醫療集團認定重大違規事件條件為：對公司運作或公司與外界交往中造成嚴重影響的違法或違反公司規章制度的事件。本公司對於重大違規事件尚未明確定義但重大違規事件可能包括但不限於以下：

- 重大違反法律或法規的行為，如貪污腐敗、欺詐等。
- 重大違反公司規章制度的行為，如重大違反公司行為準則、重大違反內部控制制度等。
- 重大經營失誤或管理失當，如重大財務損失、重大經營錯誤等。
- 重大對外影響的事件，如重大環境事故、社會事件等。

重大違規事件對公司的影響往往嚴重，可能對公司的經營、財務、合法性、公信力等造成嚴重損害，因此需要公司採取必要的防控措施和處理措施。

反貪腐

美德醫療集團透過制定《商業行為與道德準則》，禁止任何形式的直接或間接賄賂和貪腐行為。該禁令適用於所有董事、員工、代理商和代表。集團反賄賂、反貪腐政策規範集團所有商業活動，並適用於與政府官員、客戶、供應商、合作夥伴（包含衛生保健專業人員）和協力廠商等利害關係人的所有互動。

本集團目前已於臺灣針對貪腐進行風險評估，2023 年並未有任何貪腐、反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為相關的事件與訴訟。未來將擴展風險評估至其他海外營運據點。

此外，為了持續使員工保有反貪腐的意識，本集團 2023 年 3 月完成臺灣辦公室全體員工的反賄賂和反貪腐教育訓練，共有 77 位員工完成訓練，佔辦公室員工 100%（不含新進員工），2024 年將持續安排辦公室全體員工

受訓率達 100%，董事會成員則共有 2 位完成訓練，佔全體董事 40%，這不僅增強了員工的法律知識，也提升了他們在合約風險控制方面的觀念。6 月底，我們安排柬埔寨子公司中共 21 位的管理團隊（佔子公司人數的 0.9%）進行美德集團吹哨者政策的線上測驗，強化參訓人員在面對潛在違規行為時的舉報意識，同時展現我們對於創建一個透明、公正和負責任的工作環境的堅定承諾。

內部稽核

內部控制部持續建立和更新美德醫療集團於台灣、中國、柬埔寨及菲律賓各據點的職務授權管理制度，以健全內部控制體系。

此外，內部控制部門正在啟動本公司永續報告流程的內部審查。此次審查旨在識別需要改進的領域，並確保本公司的永續報告準確、透明，符合行業最佳實踐。通過持續評估及優化這些流程，本公司力求提高其運營的有效性和效率，以及識別和管理潛在風險的能力。

在台灣，內控部落實風險管理政策和程序，指導各部門完成風控自評工作，並將結果納入風險監控表進行管理，強化了公司的整體風險管理。

針對集團新落成的柬埔寨 RMKH 手套工廠，內控部設立專案小組，依計劃推進內部控制制度的建立，包括各作業循環的內部控制措施和管理制度，以確保新工廠的內控體系健全完備。

在內部稽核方面，內控部針對柬埔寨子公司 MCCL 磅針廠開展查核工作，涵蓋固定資產管理、採購付款、存貨管理等重點領域，並就發現的問題提出建議，持續提升內部管控水平。

在 2024 年，內部控制部將透過以下工作計畫進一步健全集團的內部管控體系，提高整體的風險管理能力：

- 優化美德醫療集團於菲律賓子公司的內部控制制度。
- 在大陸杭州津誠公司建立全面的內部控制制度，確保集團各據點內控管理水平的一致性。
- 制定並推行集團層面的內部稽核制度，建立健全的內部監督機制。
- 依照柬埔寨子公司的稽核程序，深入開展各循環流程(如銷售收款、採購付款、生產研發、固定資產等)的內控自評作業，持續改進內部管控。

- 在台灣子公司落實風險管理政策和程序，跟進各部門風險監控表的改善情況，確保風險管理措施得到有效執行。
- 持續優化集團各據點公司的職務核決權限表。
- 查核集團 7S 管理活動的執行成效，推動持續改進。

舉報制度

集團嚴謹遵循會計、財務報告、內部控制、公司治理及審計之要求與相關的法令。為實踐承諾，集團訂定吹哨者政策提供員工表達對於公司的疑慮，同時保證保護申訴者後續不被報復或受到傷害。多元檢舉管道及說明如下，任一檢舉方式之內容將受到保密：

- 員工首先應向直屬主管提出，若事涉其直屬主管、經理或部門主管，或出於任何理由吹哨者不希望曝光，可呈報至人資主管或人資經理。
- 透過電子信箱舉報，該信箱由本集團公司治理團隊成員及行政管理部收閱，再提交審計委員會及董事長。
- 亦可向地區經理舉報，由其轉呈審計委員會及董事長。
- 相關質疑或資訊應以書面方式（信件或電子郵件）提出。本集團建議吹哨者詳細描述事件的背景、過程以及舉報之原因。若吹哨者不便或感到不舒服以書面方式提出，可以電話或本集團指派專人約定時間及地點當面提出，檢舉內容將予以保密。
- 本公司確保吹哨者身分將受到保密（除非吹哨者決定揭露自己的身分），並且所有溝通往來將被視為高度機密。

檢舉管道

受理單位 集團法務部 / 集團行政管理部

電子郵件 whistleblowing@medtecs.com

營運策略與績效

營運策略與目標

美德醫療集團持續投入個人防護裝備的研發與生產，透過不斷提升產品品質與生產效率，增強全球市場競爭力。未來也將持續攜手合作夥伴與客戶保持緊密溝通，針對品質保證、產品認證與合規性、生產效率和交貨時間等面向進行結構性調整。集團整體營運策略規劃共分為三面：

- 面對地緣政治與戰爭風險的上升，全球供應鏈面臨挑戰。美德醫療將通過企業資源計畫 (ERP) 與人工智慧 (AI) 技術調整庫存水準，與關鍵供應商建立穩固的合作關係，以優化生產流程及提高物流與配送效率，有效增強供應鏈的穩定性與靈活性，降低運營風險，並確保迅速有效地滿足客戶需求。
- 此外為因應全球政治、經濟、金融的波動與挑戰，美德醫療也將藉助人工智慧 (AI)、應用程式介面 (API)、數據分析及自動化等技術提升運營效率與效果，確保企業的持續成長與發展。
- 在全球逐步邁入老齡化社會的背景下，美德醫療積極進軍長照產業，以滿足老年群體的多樣化需求，期望共同構建一個多元化的長照產業生態系統。

財務績效

2023 年美德醫療合併營收總額約為美金 5,264 萬元，稅後淨損則約為美金 2,249 萬元，營收及淨損分別較前一年下降 6.4% 及 23.2%；下降主因為 (1) 由於個人防護裝備及口罩的全球需求與平均售價下降，導致銷售額下滑，(2) 現有客戶的庫存過剩和非經常性訂單減少。COVID-19 染疫數的減少和大多數國家防疫措施的放寬，顯著影響大多數關鍵客戶的購買習慣，進而影響營收和淨利。

未來我們將會持續透過營運轉型，如研發新產品、申請專利及維護智慧財產權、提升客戶服務、持續與合作夥伴開發新生產線等，為股東創造營運效益。本公司於報導期間內未受政府補助。

單位：美金仟元，每股盈餘為美金分

項目/年度	2021 年	2022 年	2023 年
營業收入	144,155	56,243	52,639
營業毛利(損)	42,034	(3,337)	5,957
營業損益	15,121	(34,020)	(25,806)
營業外收入及支出	1,797	3,366	3,291
稅前淨利	16,918	(30,654)	(22,515)
本期稅後淨利(損)	16,510	(29,263)	(22,488)
本期綜合損益總額	15,869	(32,572)	(22,007)
每股盈餘	3.171	(5.244)	(3.866)
員工福利金額	7,836	11,792	9,518
股利	22,840	3,271	-
員工薪資(含員工福利)	7,836	11,792	9,518
留存經濟價值	16,486	(29,263)	(22,488)
支付出資人款項	22,840	3,271	-
支付政府的款項	501	(1,391)	(27)
社區投資	1,186	62	102

註 1：支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息（包含任何形式的債務及借款的利息）應付給特別股股東的未付股利。

註 2：支付政府的款項指的是所有稅款（包含營業稅、所得稅、財產稅）跟罰金。

註 3：「員工薪資(含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用/退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目）。

註 4：「員工福利金額」為公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。

註 5：社區投資指的是捐款及捐贈

註 6：留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」。(產生的直接經濟價值 = 收入；分配的經濟價值包含營運成本、員工薪資和福利、支付貸款人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資)

註 7：2022 年營收資訊因上一本發布永續報告書時期，財務資訊尚未經過會計師查核，故今年更改為正確數據

單位：美金仟元

來自外部客戶收入			
年份	2021*	2022	2023
地區	總金額	總金額	總金額
台灣	-	18,768	16,560
盧森堡	-	11,705	15,075
美國	-	9,149	8,487
菲律賓	-	11,333	5,342
英國	-	2,507	4,956
合計	-	53,462	50,420

註：*因 2023 年 10 月更換會計師，表達方式採與 2023 年度財報一致，故無 2021 年資訊。

稅務管理

美德醫療集團尋求完善稅務風險管理，致力於資訊透明化、法規遵循；同時支持政府推動之各項租稅政策，以促進經濟發展及永續經營。

- 遵循所有營運所在地的稅務法規與其立法精神。
- 關係企業間交易係依據常規交易原則，並遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 公布的國際公認移轉訂價準則。
- 財務報告資訊透明，稅務之揭露遵循相關規定與準則要求處理。
- 不以避稅為目的使用避稅天堂或進行租稅規畫。
- 使用合法且透明之租稅獎勵政策，不使用違反法律精神之方式享有租稅減免。
- 基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重的關係。

美德醫療集團各子公司委任當地具有規模的會計師事務所進行稅務申報，並提供年度財務資料供稅務會計師事務所進行稅務申報，以有效管理整體稅務實務，並在臺灣與柬埔寨廠區執行稅務相關教育訓練。集團亦定期於公開管道 (如官方網站與年報) 揭露稅務資訊予利害關係人知悉，確保資訊透明化。2023 年美德醫療稅務資訊如下：

單位：美金仟元

營運地區	已繳納所得稅	當期應付所得稅	稅前淨利	所得稅利益
臺灣	(284)	163	368	(107)
柬埔寨	(190)	-	(3,142)	96
菲律賓	(95)	11	(4,605)	43

風險管理

為了辨識所有風險及威脅，以提前採取因應措施，美德醫療集團積極建置健全的風險管理機制。依重大性原則，集團進行與營運相關之經濟（含公司治理）、環境、社會與其他面向之風險辨識與評估，並根據對集團的潛在影響的風險進行優先排序及制定對應的管理措施，並由審計委員會進行審查與提供精進建議。

2023 年本公司所面臨之主要風險類型及因應方式如下：

風險類型	可能風險	風險敘述	因應方式
供應鏈	供應鏈風險	<p>未能針對多家供應商及代理商進行詢比議價，造成公司對於產品的價格及品質競爭力下降，影響公司獲利，也可能導致物料的交期遞延影響進出口貨櫃排程。</p> <p>未對供應商及代理商進行定期評鑑考核，其所提供價格、品質與市場或實際執行有重大差異。</p>	<p>針對固定出口航線，進行每兩週詢、比、議價，每次採至少三家廠商執行比價，依時效性及成本較優惠的廠商作為考量。定期對協力廠商進行考核、驗廠，並由供應鏈管理與品管單位將考核結果填寫「供應商（季）考核表」，並加以評等後依權限呈核。</p> <p>評鑑小組（含品管與生產主管）依「供應商評估表」之評鑑項目進行評鑑，並將供應商簽署「供應商採購合約」之意願列入評估，依權限呈核至權責單位主管/總經理/董事長。評鑑合格者，由供應鏈管理單位登錄「合格供應商一覽表」。持續追蹤各項大宗原物料市場行情，並於採購雙週報提供趨勢分析，包含手套廠的主原料-乳膠與化學包。</p>
研發與生產	研發與生產風險	<p>研發之產品，未進行可行性評估而發生異常，影響整體開發成本及上市時程。供應商品質不佳造成產品開發受阻，且產品品質無法達到要求造成產品試作階段延宕。</p> <p>針對突發性的狀況如停電、天然災害等，缺少相對應的處理措施，而導致公司生產線停擺。於期限內無法自行取得或尋得有證廠商配合，將面臨合約無法投標及履約。</p>	<p>產品開發單位會同生產、品管、供應鏈管理、業務及行銷單位與管理層進行審查會議，檢視產品於市場之競爭環境，並評估發展成本。</p> <p>依各項災害（如水災、火災、地震、颱風等）進行特定之預防，減少傷害，並事先完成員工編組及演練，以應災害發生時迅速處理。各項器材有其年限，應定期檢查其堪用性。</p>
銷售	銷售風險	<p>對於客戶未全盤了解，給予超額之授信額度導致呆帳或逾期之款項，且不易針對客戶訂貨量做出預測，致使備料無參考依據。</p> <p>針對客訴無適當的處理，導致客戶流失或者對於公司觀感不佳，嚴重可能導致商譽受損。</p> <p>於期限內無法取得或尋得廠商配合，將面臨合約無法投標及履約，輕者將被罰款，嚴重者可能被列為黑名單，或無法參加其他標案投標。</p>	<p>業務人員應於建立「客戶基本資料表」時，將客戶信用額度填入後，依核決權限呈核。</p> <p>業務人員應定期檢視客戶授信額度並完成客戶背景調查後決議額度是否調整。</p> <p>為提高競爭力縮短交貨期，長期客戶皆有備料需求，但應定期與客戶確認備料數量避免爭議，且每年須按備料與金額經權責主管核可後辦理。</p> <p>業務單位接獲客戶抱怨時，應了解抱怨原因並適當處理後，填寫「客訴處理單」，呈部門主管核准後，交由品管單位進行原因分析，並追蹤處理進度。品管單位將處理方式及預防措施等資料填入「客訴處理單」後，交由業務單位答覆客戶。</p> <p>訂定參加政府標案投標之履約能力檢核作業流程，業務單位於確認客戶訂單後，應與生管/倉管單位協調交貨品名、數量及日期，確定可行於「訂單維護作業」完成訂單資訊，並上呈核定。</p>
營運、治理	作業風險	<p>集團網路及資料管理處理程序不夠完善，以致公司資料產生漏洞，例如機密檔案遭竊，營業祕密外洩，嚴重可能導致公司系統癱瘓。</p> <p>針對作業相關法規未即時更新，導致公司作業上的缺失以及各部門作業流程上的疏忽，而發生虧損。</p>	<p>網路發生異常應立即修護，排錯過程應予記錄。定期針對公司資訊安全加以檢視及補強。</p> <p>本公司運營環境中不允許任何類型或功能的可攜式媒體儲存裝置。私人儲存裝置不應儲存任何本公司的資訊或與本公司的硬體一起使用。個案管控紀錄將由部門主管維護，且不時由本公司資訊部與內控部主管會同審查。</p> <p>每年定期請廠商執行集團網路弱點掃描、每半年進行資料還原演練（Data Restoration）、每兩年進行主機災難復原演練（Disaster Recovery）。</p> <p>透過與外部律師及顧問團隊合作方式追蹤法規變更，確保合規。</p>
固定資產	固定資產風險	<p>固定資產未投保，災害發生時無法獲得保障，或者災害發生後，針對已投保之固定資產未爭取該有之權益。</p> <p>機器設備管理不當，故於災害發生時無因應之對策，造成公司損失。</p> <p>財產清冊之編列無定期更新及檢視，導致固定資產實際與帳務不符。</p>	<p>本公司保險之標的物包括房屋建築、車輛及其他重要物品，由財產管理單位辦理。</p> <p>各項器材有其年限，應定期檢查其堪用性。災變發生時，現場員工應就近處理，並同時反應各級主管。</p> <p>會計單位應於每年依據「財產目錄清冊」，會同財產管理單位及稽核單位就「財產目錄清冊」進行盤點。根據財產編號製作財產標籤以利盤點。</p> <p>按固資辦法管理資產，建立總務類列管不列帳資產清冊。每半年盤點總務類列管不列帳的固定資產。</p>
財務	財務風險	<p>當有資金需求時，無法籌措足夠資金導致公司營運受阻。</p> <p>受到金融環境及國際局勢的動盪影響，公司投資績效可能不如預期，以及利率大幅波動，或者匯率的動盪，</p>	<p>每月進行財務信評分析，建立銀行授信額度，並維繫與多家金融機構的良好往來。</p> <p>建立投資決策流程，並提高對於總體經濟環境的認知與辨識且熟悉多種市場避險操作商品。</p>

風險類型	可能風險	風險敘述	因應方式
		致使現有部位與未來交易產生匯損或增加製造成本，造成公司獲利降低甚至導致虧損。	建立投資計畫書，包括投資領域與標的、資金規模、年化目標報酬率、資金試行期限、投資案源（含外部投資機構分析報告）、投資工作小組運作方式。按照投資決策流程和管理架構，選擇適當的投資標的，執行投資事宜，並呈報投資結果。對於股票資本市場的投資交易，進行技術面和基本財務模組比率分析，評估信用評等級，以確保達成投資效益。
	法律暨合規風險	未能熟悉公司營運之相關法律或各國法律上之差異，導致公司遭受損失，嚴重者可能影響商譽。 公司同仁未具足夠法遵/法律意識或者有越權行為或未遵循合約管理辦法即對外簽訂具法律效力文件，產生疏漏，或者是簽訂不平等的條款或造成決策不當的風險。	聘請外部專業團隊定期追蹤各國相關規範。 定期教育訓練加強同仁對於法遵與法律意識，並訂定與落實合約管理政策及程序。
	人資管理風險	公司營運之相關技術掌握在特定人員手上，導致工作交接產生斷層。 重大的勞資爭議致使人員招募窒礙難行。 人事管理未符合勞基法或相關法令而遭主管機關罰鍰。	訂定工作職務標準作業程序，並定期教育訓練課程及規劃培訓計畫。 人力資源計畫應隨組織之發展及變革作適當調整，並遵循法令政策。 以符合勞基法規定為原則，且每年對於相關規定及趨勢做出更新，並提報經營階層確認是否針對工作時做出調整。
環境	氣候風險	近年地球暖化對於氣候變遷的影響加劇，極端天氣事件的頻率增加，進而影響公司的生產活動。 公司為因應環保議題之新興法規要求，導致資本支出增加，同時，綠色能源及環保材料的使用比率上升，以致於生產成本提高，降低公司獲利。 客戶環保意識抬頭，尋求符合永續環保認證之公司，導致訂單移轉，影響公司未來獲利。	本公司為因應國際趨勢潮流，導入氣候相關財務揭露（TCFD）框架，將氣候變遷議題納入公司治理與經營戰略的重要一環，除了揭露氣候變遷所帶來的風險與機會外，並制定相應的計劃和策略，將現有的風險管理體系納入氣候風險，以更為合理、有效的模式配置資源，從而實現永續發展和更好的財務表現。 公司為了符合溫室氣體減量與 2050 年淨零排放目標，如依據臺灣 NDC 目標（基準年 2005 年），2030 年需減排 20%、2050 年需減排 55%，公司規劃購買綠電憑證（每張約 67 美元/千度電以削減用電碳排放。 公司預計改善製程節能低碳或複合型低碳材料使用，預估投入金額約 500 萬美金。同時供應管理單位準備主副料替換名單，並且跟供應商保持資訊交流，能及早收到市場資訊才能提早做準備。 公司計畫在客戶產品中推廣環保材質的應用，積極向客戶推薦使用環保材質。
新興風險	新興風險	在不斷變化的商業環境下，公司面臨著諸多新興風險，如地緣政治風險、數位化風險、人工智慧和自動化風險、社會媒體和聲譽風險、社會多樣性和包容性風險及生物安全風險，這些風險可能在過去並未受到足夠的關注，但隨著社會、科技和法規的發展，它們已經成為影響公司永續發展的重要因素。 面對這些新興風險，公司需要靈活應對，強化風險管理和危機應變能力，同時積極運用 ESG（環境、社會和公司治理）原則，以確保永續的經營和發展。	考慮在不同地區建立多元化供應鏈，以減輕單一地區地緣政治風險。 加強數據安全措施，本公司擬定「醫療器材批發零售業個人資料檔案安全維護計畫實施辦法」，以防範數位化風險。 提供員工有關數位風險和人工智慧的相關培訓，提高他們的警覺性。 積極參與社交媒體，回應潛在的危機情況，及時處理潛在的聲譽風險。 本公司不定期舉行多元文化推廣活動，包含彩虹月、地球日等活動，積極推動公司內部的多元化和包容性文化。 出具永續報告書，定期向利害關係人報告公司在 ESG 方面的表現和改進措施，透明展示公司的努力。 本公司實施 7S 推行活動，今年邁入第六年，致力於提升工作場所衛生標準，確保員工和客戶的安全。 在業務運營和戰略制定中整合 ESG（環境、社會和公司治理）的考量。
其他	其他風險	非屬上述各項風險，但該風險將致使公司產生重大損失，如重大外部危害事件、或由巨災事件所引發的尾端風險（極端風險）等。 其他風險應依據風險特性及受影響程度，建立適當之風險管理處理程序。	鑑別出風險及機會後，本公司針對各風險討論可能之對策以減緩風險所帶來之經濟衝擊，同時設立目標以期能夠達成。 本公司風險管理架構包括董事會、董事長及總經理、風險管理小組與各功能單位，各功能單位應監控所屬業務的風險，並提出因應對策，並將風險及因應對策呈報高階管理階層。



3 創新價值

產品與服務創新

產品創新和永續性對公司的競爭力、客戶滿意度與品牌形象有深遠的影響。透過產品創新可以幫助公司在市場上保持競爭優勢，並且增加進入新市場的機會或擴大現有市場份額。具有創新性和永續性的產品，亦有助於提升客戶滿意度及提高公司的品牌形象。

美德醫療以守護天下人安全與健康為願景，並致力於提供安全有效的產品暨有速度有溫度的服務，持續推動拓展新產品及新市場之公司策略。

重大主題：產品創新與永續

2023 年目標	達成進度
發展經營模式	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 已達成：經營模式發展：成功開發臺灣五大經銷商
強化公司產品線的深度及寬度，發展民生用品	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 已達成：產品發展與產品線強化：開發多項新產品，包含水膠體、痘痘貼等民生用品及個人防護用品丁腈手套、Type 4 Coverall Yellow 連身衣
未來目標	
未來 1 年目標 (短期目標)	<ul style="list-style-type: none"> ● 預計 2024 年推出四項「安全」與「健康」相關新產品，新品業績占比將大於 10%。 ● 設立專門人員負責新產品開發，並進行跨部門與外部之聯繫作業。
未來 3-5 年目標 (中長期目標)	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續依循公司願景與公司使命，以既有基礎搭配 AI 與 ESG 之概念，進行產品創新與發展，期望新產品業績占比逐年增長。

美德醫療創立逾 35 年，為目前中國境外全球最大的個人防護裝備製造商之一，產品涵蓋個人防護裝備、醫療紡織品、醫療器材及醫院後勤整合解決方案。

自 2020 疫情爆發，防疫用品需求大增，美德醫療集團亦順勢推動從代工製造轉型為自有品牌，旗下主品牌「美德醫療 Medtecs」定位為個人防護裝備的領導廠商及醫療院所後勤整合服務的供應商，使用最高品質材料製成的拋棄式個人防護裝備，提供從頭到腳符合國際規範專業防護裝備，為醫療機構工作者、商務人士及民眾，提供卓越有效又便利的個人防護裝備，同時也提供工作布服、環境清消的服務。此外，「美德 CoverU」，主要定位是電商銷售品牌，尤其是在亞馬遜 Amazon 上銷售飛行衣、防護衣，透過兩品牌的通路與行銷策略差異化，完善並滿足客戶的需求。

因應近年疫情趨緩，我們與多家醫材公司合作開發新產線，致力於提供完善與便捷的產品服務，視市場的需求、客戶訂單，持續推出新品，包括丁腈手套、痘痘貼、水膠體等。同時也透過自身生產製造優勢，在菲律賓、越南、柬埔寨、新加坡及臺灣等提供一站式個人防護裝備服務。

美德醫療致力於透過穩定且可負擔的定價，將我們的產品和技術提供給需要的人，2023 年所有產品銷至美國之所有產品淨價格加權平均上漲率為 1.8%，低於美國消費者物價指數(CPI)年增長率 3.4%。

新品開發流程



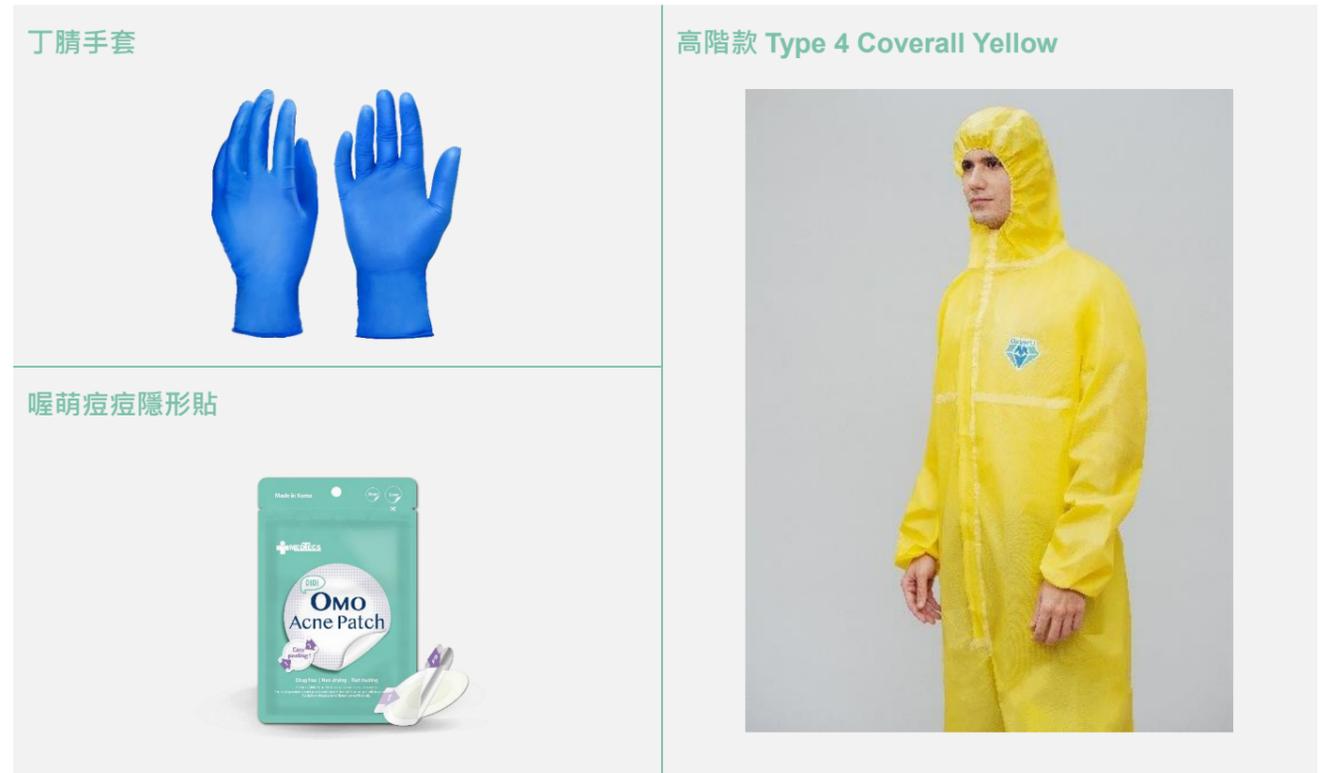
年度重點研發產品

疫情時代過後，個人防護裝備用品需求回歸正常，但消費者因經過疫情洗禮，對於健康意識更甚以往，因此美德醫療集團除了持續深耕個人防護裝備外，亦考量既有銷售通路優勢與商業策略發展，於 2023 年陸續推出醫用紡織品、環境清潔消毒產品與民生相關用品等，持續豐富產品組合與擴大公司的目標客群。另外，本公司觀察到人口老化之趨勢，2024 年將會擴大消費保健相關的產品領域。

2023 年我們推出之個人防護裝備品項包含丁腈手套、高階款連身衣 Type 4 Coverall Yellow。丁腈手套相較於乳膠手套更具韌性、可耐穿刺、耐磨，可長時間使用，且不會有乳膠過敏之問題，因此可廣泛應用於醫療檢診及食品加工等；而高階款連身衣 Type 4 Coverall Yellow 擁有彈性帽、彈性袖口和彈性褲腳，連身衣提供緊密貼合，可靠地防護有害顆粒。每套連身衣均配有前拉鍊，方便穿脫。其為聚丙烯紡維布與聚乙烯薄膜複合製成，提供卓越的防護。此連身衣增強了耐用性、透氣性，並為工作人員提供舒適感。

集團於 2023 年亦陸續推出專為家庭保健設計的民生產品如痘痘貼、水膠體敷料等產品。痘痘貼透過特殊撕

除專利與獨立包裝設計，改善市面上現有產品使用的不方便性，並減低接觸污染的風險。我們於 2023 年 5 月推出「美德啾啾痘痘貼」，藉由此產品的推出順利進入連鎖生活百貨商店之實體通路，後續也將持續拓展新通路，以提升產品之曝光度與能見度。



美德醫療重視智慧財產權，為加強公司同仁對於智慧財產管理原則的知能及提升應變能力，我們定期向員工宣導智慧財產議題。美德醫療目前持有五項專利，並已成功申請展延。

產品氣候友善計畫

在美德醫療集團對永續發展的堅定承諾下，2023 年我們申請加入亞馬遜 Amazon 的 Climate Pledge Friendly 計畫，這是一項旨在鼓勵企業在產品設計和製造過程中採用環保實踐的倡議。透過將永續發展的理念深入到我們的產品中，提升產品的環境友好性，也使消費者能夠做出更環保的選擇，將永續發展從一個概念轉化為實際行動，體現在我們的每一件產品中。本計畫亦提供我們與 ClimatePartner 建立合作關係的機會，ClimatePartner 是專注於全球暖化問題的領先組織，我們將與該團隊合作進行本公司碳足跡的全面性評估，在此基礎上制定實際可行的減排目標，並設定一系列創新和高效的減排策略，期許為環境保護做出積極貢獻。集團預計於 2024 年通過碳補償措施，抵銷產品生產過程中產生的碳排放約 871 噸，另外預計 2024 年將通過並取得亞馬遜 Amazon 的 Climate Pledge Friendly 認證標章並呈現於商品頁面中。

品質管理

產品品質與安全是我們對客戶的承諾和對社會的責任。我們透過嚴謹的品質管理程序和合規的產品標示，保障客戶的健康和安全。此外，優異的產品品質有助於提升客戶的信任，維護我們的品牌形象與聲譽，使我們在市場上保持競爭力。

美德醫療集秉持實現「守護天下人的安全與健康」的願景，致力於建立嚴謹的供應商管理和產品製程控制流程。我們不僅將產品驗證和認證作為上市的前提，更透過 ISO 9001 和 ISO 13485 等品質系統，不斷加強對產品品質的管控。

本公司核心產品為醫療器材及個人防護裝備，其產品品質與產品標示，對於顧客依照使用環境之危害程度選擇合適產品、如何正確使用以其健康與安全至關重要，同時也對本公司商譽影響重大。

美德醫療積極實踐企業社會責任並持續強化產品力與行銷力，產品亦皆須配合各地法規，於上市前完成產品驗證並取得產品許可證，且須依產品許可證核准內容進行產品標示。後續透過符合 ISO 9001 與 ISO 13485 之品質系統，持續確保產品品質。

針對新品包裝，我們將會實行嚴謹的審查程序，所有相關文字及圖素的內容均須事先提交公司法務部審核，確認所有相關資訊的真實性和透明度，為最終使用者提供高品質的產品資訊。

重大主題：產品品質與安全

2023 年目標	達成進度
成品良率 ¹ >97%	✓ 已達成：成品良率實際達成 98.66%
針對品質之顧客滿意度>80%	✓ 已達成：針對品質之年度顧客滿意度平均為 87.27%
驗櫃通過率 ² >96	✓ 已達成：驗櫃通過率 100%
未來目標	
未來 1 年目標 (短期目標)	<ul style="list-style-type: none"> 預提升委外檢驗合格率>99% In-house 實驗室關鍵項目檢測能力提升為 2 倍 強化 IQC 原料檢驗效率，導入相關電子化系統 人力優化與調整，每季對相關人員實施專業外訓
未來 3-5 年目標 (中長期目標)	<p>中期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 所有品質關鍵流程 (IQC、IPQC、FQC) 導入電子化資訊系統，大數據分析品質癥結點並分析，藉此提升產品的品質與安全。 工廠硬體設施更新升級，導入無塵車間，滿足更嚴謹的品質要求。 <p>長期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 成為市場上品質可靠度第一的品牌 達成 0 不良率、0 客訴、0 召回事件

重大主題：產品行銷與資訊標示

2023 年目標	達成進度
現有產品在行銷和資訊標示均 100% 合規。	✓ 2023 年目標達成，所有產品資訊及標示皆 100% 合規
未來目標	
未來 1 年目標 (短期目標)	<ul style="list-style-type: none"> 強化使用者教育和意識：透過線上和線下的方式，向消費者提供更多有關產品使用、安全和選擇的教育資訊，以提高客戶對產品的正確使用和信任度。 拓展市占率：通過市場調查和數據平台規劃有效的行銷策略，未來擴大在特定市場的市場份額。
未來 3-5 年目標 (中長期目標)	<ul style="list-style-type: none"> 全球標準合規性：積極適應不同地區和國家的法規，確保產品行銷和資訊標示的全球標準合規性。這包括根據各地法規調整產品標籤和宣傳材料。 永續性和社會責任：強化企業社會責任，透過綠色製造和永續採購等措施，減少對環境的影響 積極參與社會公益活動，提升企業形象。

¹ 成品良率為 QA Final AQL Yield (Year Average)

² 驗櫃通過率為客戶及第三方驗貨之通過批數/總交貨批

美德醫療秉持守護天下人的安全與健康的願景，將產品安全與品質理念的管理方針與願景緊密結合。強調以預防為主的措施優先於矯正，透過事前風險分析和預防措施的制定，積極降低潛在的品質問題。在品質管控上，我們嚴格把關前段品質流程，包括進料檢驗和第三方測試等，以實現生產前的品質活動。公司對品質瑕疵的態度是零容忍，唯有透過最嚴格的管控，方能確保產品的卓越品質，進而達成守護天下人的安全與健康目標。

2023 年公司本身與一級供應商提供的產品，皆 100% 接受第三方單位檢驗。2023 年本公司未發生任何產品召回事件，亦無發生任何產品健康和與安全相關事件（如，被列於 FDA MedWatch 人類醫用產品安全警訊資料庫、被列入 FDA MAUDE 資料庫、違反 eGMP 規範而受 FDA 處罰）。為避免公司提供的產品對顧客的健康與安全造成可能影響，尤其是全氟/多氟烷基化合物（Per-and polyfluoroalkyl substances, PFAS）、鉛與鄰苯二甲酸酯，前者可能會造成甲狀腺疾病、癌症等健康風險，後者有致癌風險且可能導致生殖傷害、畸形胎，我們皆確保最終成品的有害物質都在規範內。

為了實踐這一理念，我們遵循 ISO 9001:2015 和 ISO 13485:2016 的要求，建立完整的產品安全與品質管理系統。公司各方面的運作，包括風險管控、進料檢驗、製程中檢驗、產品終檢、人員教育訓練、資源配置以及最高管理層的參與，皆符合 ISO 標準的要求。透過相應的認證與驗證，公司確保品質管理體系得到國際認可，實現安全與卓越品質的承諾。

在集團旗下的菲律賓子公司，嚴格執行協力廠商檢驗，特別針對口罩進行檢測，包括壓差、病毒過濾等效果，以確保產品的效果和使用者的安全。這反映了美德醫療一向將消費者的使用安全視為首要考量。

而在柬埔寨子公司方面，公司進一步提升實驗室檢測量能，於 2023 年從瑞士引進第四代耐水壓試驗機，使得檢測效率提升兩倍。這不僅展現了公司在確保產品性能符合規範上的承諾，同時保證了產品的安全性和品質。透過高規格的抽樣計畫，公司展現了對品質管控的嚴謹態度，進一步實現了守護天下人的安全與健康的目標。

耐水壓試驗機



國際認證

認證內容	認證廠區	取得認證年份
ISO 9001 品質管理系統驗證	柬埔寨子公司	2021 年 (有效至 2025 年)
	菲律賓子公司	2023 年 (有效至 2026 年)
ISO 13485 品質管理系統驗證	柬埔寨子公司	2021 年 (有效至 2025 年)
	菲律賓子公司	2023 年 (有效至 2026 年)
QSD 輸入醫療器材品質系統 文件	柬埔寨子公司	2023 年 (有效至 2027 年)
	菲律賓子公司	2023 年 (有效至 2025 年)
CE 標誌	柬埔寨子公司	2021 年
WCA 人權查核	柬埔寨子公司	2023 年
美國 FDA	美德向邦股份有限公司 (臺灣子公司)、菲律賓及柬埔寨	2023 年
WRAP Certificate Program	柬埔寨子公司	2023 年

認證內容	認證產品	取得認證年份
FDA 510 (k) Pre-market Notification	CoverU Disposable Gown with Tape	2022 年
	AAMI Level 4 Isolation Gown	
	CoverU Disposable Gown with Tape - Chemo Gown	2023 年
	ASTM Level 1/EN14683 Type IIR 3-Ply Disposable Surgical Mask	
	Nitrile Powder Free Examination Gloves	2023 年
	SMS gowns	2011 年

品質管理系統

美德醫療的品質管理系統 (Quality Management Systems, QMS) 符合 ISO 9001:2015 以及 ISO 13485:2016 兩大系統的要求，並以 PDCA 原則闡述品質保證之要求。在注重品質外，亦須符合各項安全要求，因此「安全有效」是我們品質管理策略之一，也是集團十分重視的產品品質與安全。

進料品質管理

進貨產品類別	品質檢驗機制
無紡布	抽驗 10% 進行 AATCC 127 (耐水性：靜水壓試驗) 以及 AATCC 42 (耐水性：衝擊滲透測試)，並測試克碼重。
平織與針織布	按照四分制系統 (ASTM D5430) 抽驗 10% 進行檢驗，並測試克碼重。
副料	可數的副料 (如鈕扣、標籤、包裝物料) 採用 AQL 1.5 Level II 抽樣計畫進行檢驗，副料檢驗則依照其類別與特性，分別採用 AQL AQL 1.5 Level II 檢驗計畫以及 10% 抽樣計畫雙軌並行，以此作為副料的 IQC 的檢驗機制，確保完善的品質管控
關鍵物料	針對關鍵物料，會要求原料供應商提供第三方測試報告，以符合我們對品質的要求。

品質管理流程

在生產過程中，美德醫療嚴謹執行全方位的品質管理，以確保美德醫療的各項產品在每一個階段都遵循最嚴格的標準，從產品設計與研發、原物料採購，到製造、首件檢驗、製程中檢驗和產品終檢，每一步都經過精心的品質控制，確保產品的有效性和合規性。美德醫療的品質管理流程如下說明：

產品設計與研發：

在此階段，我們進行設計規劃、研究設計、產品開發、驗證等程序。透過第三方測試和性能驗證，確保產品滿足使用者要求，同時鑑別潛在的品質風險，以確保設計的有效性和合規性。

原物料採購：

我們要求廠商提供相關性能驗證的第三方測試報告，並實施原料抽檢，根據 AQL 抽樣計畫進行檢驗。進料檢驗佔供應商評比的重要比例，異常供應商將輔導並增加抽驗比例。

製造前準備：

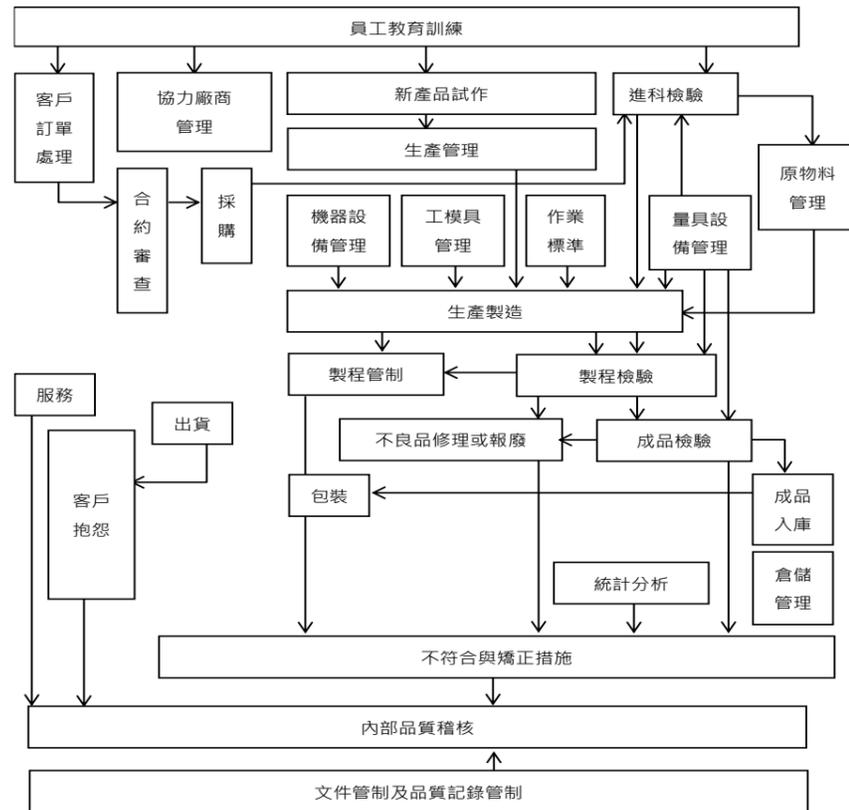
我們會進行試生產 (Pilot Run) 並召開產前會，確認問題並制定改善與預防措施，同時確認產品規格和物料的準確性。這個階段確保了生產前的品質活動。

生產：

在生產過程中，我們實施首件檢驗、製程中檢驗和產品終檢，以確保嚴謹的品質流程。首件檢驗確認了生產設備的正確設定和操作，確保產品性能、作工、物料組成接與規格書一致，製程中檢驗確保每個製程都符合設定的品質標準，而產品終檢則通過 100% 的目視化檢驗和抽測功能性檢測，保證了每個成品都符合最高的標準。

統計分析：

我們不僅在生產過程中執行嚴格的品質控制，還運用資料統計進行全面的分析，以深入了解產品品質和作業流程。這包括對產品特性和流程趨勢的評估，同時關注機會和稽核項目，為改善問題提供全面的依據。



具體品質控管方法包括：

- 瑕疵率分析：我們定期分析產品的瑕疵率，以確保生產的產品符合高標準，並及時發現和處理任何品質問題。
- 供應商評鑑：我們對供應商進行綜合評估，包括原物料提供商，以確保產品始終以優質原料製造。

- 稽核資料分析：定期稽核內部流程，並分析稽核資料，以確保製程符合標準和法規。
- 服務資料分析 (CSAT)：我們對客戶滿意度進行定期調查，並分析這些資料以改進服務品質，確保滿足客戶的期望。

品質管理教育訓練

美德醫療遵循 ISO 13485:2016 的要求，公司每月進行教育訓練，由主管進行資格評定。內部稽核人員皆需持有內部稽核證書，而操作熱封機台的人員則需要通過內部的專業資格評定。因此，我們定期進行人員的資格評定，以確保員工具備必要的專業知識和技能，確保品質控制活動的順利執行。除此之外，我們進行系統性的培訓和考核，確保驗貨人員保持高水準的品質標準，同時推動品質管理體系的不斷改進。

2023 年度柬埔寨子公司安排工廠品質團隊相關人員共 7 名，至 Intertek 實驗室進行專業訓練，成功完訓並取得結訓證書。

產品標示與銷售責任

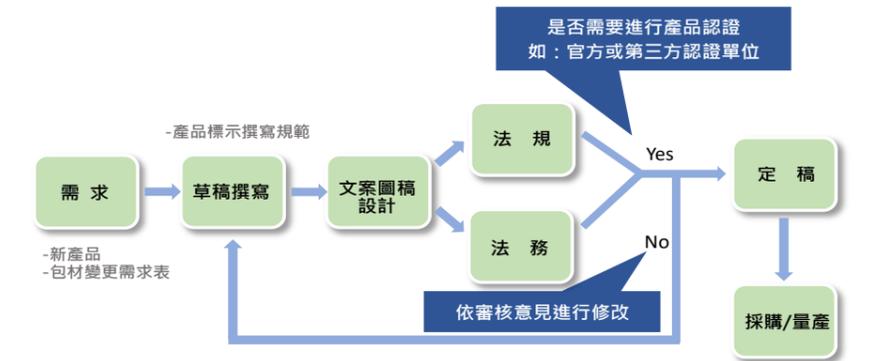
我們深知正確及合規產品標示的重要性，並持續精進產品的控管流程與制定除錯規範，打造符合國內外法規標準與品質規範要求的產品。我們訂有明確的產品標示撰寫流程與規範，當有新產品或包材變更需求時，便依據產品標示規範撰寫文案，並且評估是否需要經過法規或法務的評估，方能進行量產。

本集團根據上市地區之法規，針對所提供的每項產品與服務揭露必要性資訊，在所生產的每項產品及所行銷之商品包裝及說明上，詳列原產地、產品元件或成分的來源、產品之服務的供應者、產品成分 (尤其是可能產生環境或社會衝擊之物質)、產品尺寸、認證標準及認證字號、環境友善標章、使用方式、保存期限、丟棄處理等資訊，使消費者能明瞭各項產品相關資訊，並列有消費者服務專線電話，提供疑問及解答，所提供予消費者的各項產品與服務，其標示與說明皆要求符合相關法規。2023 年美德醫療未各國違反任何與產品或服務資訊與標示相關之法規。

透過部門分工，行銷部於產品包裝設計時，依循品牌業務部要求將必要資訊放置於包裝上且在產品上市前，標示會經過法務部或外部顧問確認合乎法規，確保遵循行銷傳播相關法規。惟 2023 年收到台北市衛生局來函，認為本公司新產品痘痘貼之行銷廣告，涉及違反醫療器材管理法第 41 條第 1、2 項規定，本公司已於第一時間釐清問題並提交陳述意見書，最終

確認法條層面此影片廣告仍違反醫療器材管理法相關規定，但並未裁罰罰鍰，美德醫療也針對此事件研擬因應措施，避免相同事件發生，本公司內部要求凡須具備許可證號才可進行宣傳的產品，在任何形式的廣告上架前，皆須申請廣字號。

產品控管流程示意圖



產品標示情形

地區	標示內容	依循法規	因應標示/標示範圍	強制/自願標示
臺灣	手術級口罩	醫療器材管理法	衛署醫器製(輸)字第 014065 字號	強制
	醫用級口罩	醫療器材管理法	衛署醫器輸壹字第 004175 字號	強制
	醫用防護衣	醫療器材管理法	衛署醫器輸字第 018072 號	強制
	醫用隔離衣	醫療器材管理法	衛署醫器輸壹字第 014577 號	強制
	痘痘隱形貼	醫療器材管理法	衛署醫器輸壹字第 023015 號	強制
	食安級手套	商品標示法	標示	強制
菲律賓	迷彩服	菲律賓軍方標示規範	標示	強制
	軍服			

永續供應鏈

供應鏈管理部由採購、船務、品管、生管成員組成，各自扮演著不可或缺的角色，進行協調和整合各種活動，以確保整個供應鏈順暢運作，實現永續、高效、和成本效益的供應鏈流程，滿足品牌及消費者的需求。

環境政策：以永續 (ESG) 為本，針對成衣款式，找尋主輔料具環保材料素材；拋棄式產品找尋可分解主輔料素材

重大主題：永續供應鏈

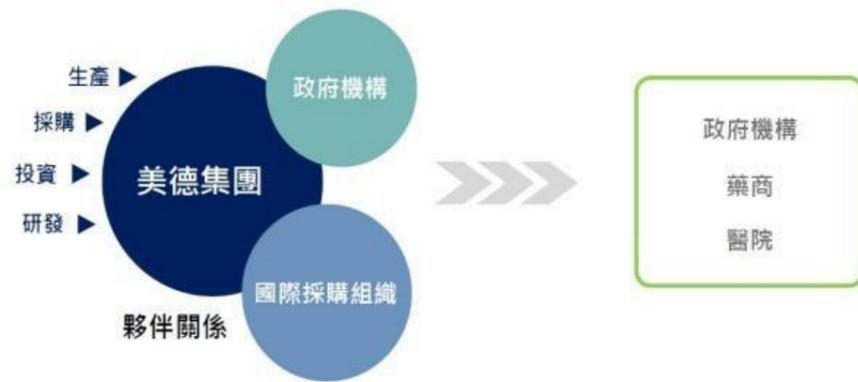
2023 年目標	達成進度
供應商評鑑百分比達 60% 以上與不合格率 5% 以下	▲ 部分達成 2023 年新增許多品牌指定供應商，該年度提升評鑑百分比從 60% 提升至 63%，不合格率為 9%
未來目標	
未來 1 年目標 (短期目標)	<ul style="list-style-type: none"> ● 供應商受評鑑百分比達 65% ● 供應商評鑑不合格率 8% 以下
未來 3-5 年目標 (中長期目標)	<ul style="list-style-type: none"> ● 中期目標：供應商評鑑百分比 75% 與不合格率 5% 以下 ● 長期目標：供應商評鑑百分比 100% 與不合格率 1% 以下

關鍵物料風險管理

為持續增長美德醫療的業務並為股東創造價值，我們堅信供應商管理是不可或缺的要素。回顧前幾年，各國因氣候變遷及突如其來的全球性疾病，均發生嚴重的原物料供應斷鏈或不易取得。為因應可能影響我們供應鏈和取得關鍵原材料的不測事件，我們與政府機構、國際採購組織和品牌所有者合作，建立一個由原材料供應商、分銷商和製造商組成的可信且有彈性的網絡。

為提前因應原物料供應可能面臨的風險，2023 年持續採用垂直整合的優勢及選擇評核優良備援供應商的作法。我們透過盤點供應鏈、主要客戶、產品別以及市場別之集中程度，並評估自身的產品特性與囤貨成本，進行超前部署以確保產品能處於安全庫存量，另外，我們亦針對不同原物料篩選優良的後援廠商，皆是為預防供應鏈斷鏈帶來的衝擊。2023 年我們並無發生關鍵原物料斷料之情況。

高韌性供應鏈示意圖



美德醫療致力於打造高韌性供應鏈，我們整合生產、採購、投資與研發，在臺灣、菲律賓、柬埔寨、中國均設有製造與營運據點，與原材料供應商、代工廠、貿易商等建立可靠合作關係，並與政府機構、國際採購組織及品牌商等單位合作，透過高韌性供應鏈的建立，我們與各合作夥伴盡力降低關鍵原料供應鏈的斷鏈風險，相關措施如下所示：

- 提升合格供應商採購比例
- 建置備案供應商清單，以利適時調配原物料供應

- 工廠設定安全庫存量
- 透過業務分析淡、旺季，積極與客戶溝通預告量，使工廠得以適度調整備貨庫存
- 尋找當地採購減少不同地區運輸的風險
- 尋求可代工成品的供應商，避免原物料斷料或工廠停工。

集團訂有「供應商管理作業程序」，依公平、公正、公開原則進行供應商的選用，並就供應商的品質、價格、交期、永續指標、財業務情況等進行綜合評估，以尋找並選擇能符合美德醫療對品質、成本、交期要求的優良供應商，我們亦持續改善本集團採購流程，以增加營運效率。

我們今年度依據客戶需求，請供應商回簽「有害物質不使用保證書暨環保聲明書」，要求布供應商提供 Global Recycled Standard (GRS) 證書。此外，2023 年本公司與供應商共同合作開發可降解的減塑材料，然因用於個人防護設備之產品需要通過各國法規，因此目前仍在開發階段，尚未進入至大量生產。

為確保供應商之產品與服務品質，集團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。無論新開發或既有供應商，皆要求簽署關於環境、安全、衛生之文件，包含「有害物質不使用保證書」、「環保聲明書」、「企業社會責任承諾暨誠信廉潔承諾」及「保密承諾」等，其中「企業社會責任承諾暨誠信廉潔承諾」文件簽署率約為 95%。另外，針對供應商生產類別不同，我們要求新舊供應商提供相關證書，如 BCI (Better Cotton Initiative) 會員、環保紡織 OEKO-TEX 驗證等資料，而面料供應商皆有提供自主檢驗報告，這些舉措都有助於我們全面地評估供應商環境面之能力和表現。2023 年我們 100% 使用上述環境相關標準篩選新供應商，包含 2 家布廠、1 家拉鍊廠。

而針對供應商可能造成的社會衝擊，我們規劃未來在選用新供應商時將納入人權管理等社會面議題，作為篩選標準。

供應商選用與考核流程



供應商考核

供應商評估表由供應鏈管理部編製及維護，原則上涵蓋供應商之業務狀況、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。每年底，由供應鏈管理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。針對非優良供應商，進行不定期驗廠驗貨，並加強大貨抽驗，未見改善者即終止雙方合作。2023年本公司新增供應商之ESG表現為評鑑項目之一，包含供應商是否具備相關環保認證、是否使用可追溯有機材料，藉此鼓勵供應商以具體行動實踐降低碳排放。

我們針對既有重要供應商（不含委外加工供應商），依照其交貨績效定期施以半年度的考核，其餘副料供應商則是一年抽檢一次。由供應鏈管理部依交期、配合度、交貨達成率進行考核作業；各生產基地的品保部則針對供應商之交貨品質，包含：進料檢驗良率、進料檢驗允收率、配合度及客訴案件進行考核，考核成果皆紀錄於「供應商定期考核表」。

考核標準包含六構面：

1. 配合度
2. 交貨數量/交期達成率
3. 價格競爭力/開發能力
4. 供應商環保要求
5. 客訴異常及處理積極性
6. 進料檢驗良率/允收率

目前本集團尚未針對相關環境及社會準則如能源、排放、人權等議題，對供應商進行考核，亦尚未針對價值鏈中可能的負面環境衝擊進行評估與管理。雖未針對這些議題進行評鑑，本集團亦會定時瞭解所配合之供應商是否有任何環保、人權等議題之情事或違法行為的發生。

美德醫療依據考核結果訂定明確的供應商分級及各級別之處置方式，分

別為 A 級 (90-100 分); B 級 (80-89 分); C 級 (70-79 分); D 級 (不到 70 分)。針對連續兩期被評定為 D 級的不合格供應商，將會減少訂購量並重新進行採購評估。

考核等級	分數	結果	管理措施
A	90-100	優質供應商	1.策略合作夥伴，酌情增加訂購量 2.優先承製本公司開發樣品
B	80-89	一般供應商	正常交易
C	70-79	需輔導供應商	列為觀察名單需予以輔導稽核
D	不到 70	不合格供應商	連續 2 期評定 D 級，減少訂購量並重新評估合適供應商

考核構面說明

考核構面	考核構面內涵說明	構面比重
配合度	服務評分	10%
交貨數量/交期達成率	1- (延遲批數/進料批數×100%)	20%
價格競爭力/開發能力	是否有不合理的價格漲幅；送樣 RFT (RIGHT FIRST TIME)；每半年提供新產品樣冊	15%
供應商環保要求	具備相關環保認證、使用可追溯有機材料等	5%
客訴異常及處理積極性	計算每半年度客訴異常發生件數，單件扣 3 分，考核分數 15 分；當客訴或異常發生時廠商處理之速度	25%
進料檢驗良率/允收率	1- (不良數/抽樣數×100%)，考核分數 15 分 製程批數/發料批數×100%，考核分數 10 分	25%

近三年供應商評鑑結果

年度	2021	2022	2023
供應商總家數	200	193	157
評鑑家數	60	99	99
評鑑百分比	30%	51%	63%

在 2023 年，我們篩選出 99 家供應商進行評估，供應商評鑑的合格率为 91%。2023 年發生一件供應商缺失項目，供應商提供之布料出現白色橫擋紋，經本公司的品質檢視流程，確認與客戶樣品不符，後續我們要求供應商調整並請供應商提出改善措施，避免未來再次發生，供應商承諾未來投入大量生產前，將此瑕疵項目納入核檢項目，確保出貨時符合規範。

針對重要原物料供應商其公司管理水準與資源不足或年度考核較差者，視需要由公司派遣供應鏈管理部負責輔導供應商，以提升供應商之品質管理系統，未來得提供更加穩定的產品。例如副料發生公差超過允收標準的品質問題以及未準時達成交期而造成缺失時，我們要求供應商在採購合約書中詳細說明後續相關品保改善作為，並且由我方指派專業品保人員進行工廠勘查、驗廠與追蹤，確保品質。

年度	2021	2022	2023
A 級	40%	43%	35%
B 級	53%	51%	61%
C 級	7%	6%	4%
D 級	0%	0%	0%
合格率	93%	94%	96%

採購類型

集團每年採購可分為二類：主料（平織布與不織布）和副料（止水條、拉鍊、鬆緊帶及說明書等）。其中主料大約佔總採購金額的 61%，副料則佔總採購金額的 39%。所有的原料主要透過海運方式送抵工廠，其中 34% 的主料及副料自中國採購，比重較往年降低，公司策略改向與其他東南亞合格廠商採購以縮短供應鏈之運輸交期。我們設有進貨品質控管流程，針對面料依照國際標準四分制系統抽驗 10%，而副料則按照 AQL 標準進行檢驗。除此之外我們更將關鍵物料送交第三方單位進行更多測試以符合我們對高品質的要求。

在地採購

美德醫療優先採用對象為具規模及資歷之企業集團，提升公司交易保障，並提升工廠所在國家在地企業之採購比例。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管理部門經由成本效益評估，就地採購物品包括紙箱、貼標、塑膠袋等。

在地採購佔總採購之金額比例			
地區	2021 年	2022 年	2023 年
臺灣	37%	35%	23%
中國	52%	55%	34%
柬埔寨	6%	8%	6%
菲律賓	2%	2%	4%
歐洲	0%	0%	33%

註：向當地供應商採購金額佔比= (向當地供應商採購金額÷總採購金額) x100%。

外部稽核與肯定

工作環境驗廠 (WCA) 查核	SMETA	BFC (Better Factories Cambodia)
<p>WCA 查核是由 Intertek 提供的一套評鑑工作場所的國際標準，其目的在於確保供應商的勞動條件達到國際社會人權規範。WCA 查核的內容包含良善的勞動條件、合理的工資和工時、照顧員工的健康和安全、管理系統、良好的工作環境。</p> <p>美德醫療在 2023 年成功通過工作環境驗廠 (WCA) 查核，且在 WCA 查核的結果優異，獲得了平均 95 分的高分，展現我們對國際社會責任與人權要求的嚴謹態度，亦反映出我們對於維護員工權益、提升工作環境安全與健康的積極努力。我們深信，透過導入 WCA 查核，能實現更有效的企業內控，並進一步提高員工士氣，打造更具生產力的工作團隊。這也體現了我們對永續經營的承諾，以及在 ESG 相關議題上的持續改善。</p>	<p>為了符合國際要求的管理體系，獲得國際認可，提升與知名品牌的競爭力，並改善與員工的關係，以促進生產力提升和利潤增長，美德醫療於 2023 年加入了供應商道德資料交換 (Suppliers Ethical Data Exchange, SEDEX)，並成為其會員。我們期待藉由 SEDEX 會員身份，更積極參與國際供應鏈的合作，促進持續改善，實現更高水平的企業社會責任。</p> <p>2023 年，我們成功通過 SEDEX 的驗證，即 SMETA (4 Pillar) 驗廠，並未發現任何重大瑕疵。SMETA 審核內容包括勞動權利與條件、衛生與安全，而美德醫療進行的 4 Pillar 相較於常規的 2 Pillar，多了環境保護與反商業賄賂。這進一步彰顯我們對永續環境的承諾，以及在商業行為上堅守高標準的道德。</p>	<p>BFC 於 2001 年作為 Better Work 計畫的基礎計畫啟動，該計畫是由國際勞工組織 (ILO) 和國際金融公司 (IFC，世界銀行集團成員) 共同推動。BFC 致力於職場性別平等和賦權，旨在改善工人、其家庭和社區的生活，同時提升柬埔寨紡織成衣業的競爭力。</p> <p>美德醫療自 2001 年開始就加入了 Better Factories Cambodia，為此計畫的一員，在過去兩年 (2021, 2022) 的隨機監察稽核當中，我們都表現亮眼，無任何重大瑕疵，詳細資料請至 Better Factories Transparency Database 查看。</p>

客戶關係管理

客戶隱私保障

美德醫療依循《美國加州消費者隱私保護法 (U.S. California Consumer Privacy Act, CCPA)》及歐盟《一般資料保護規範 (General Data Protection Regulation, GDPR)》為指導原則，制定集團全球隱私權政策，政策詳細說明公司對於蒐集個人資訊的態度及方法，以保障消費者維護其資料的相關權利。

多元的客戶溝通管道

無論是面對通路商或是海內外的消費者，美德醫療皆秉持「客戶優先」的信念，積極維繫客戶關係。我們設有多元的諮詢與回饋管道，如參展場合、官網、購物網站等，其中回饋頻率最高為參展場合，2023 年我們共獲得 250 則以上的客戶回饋，以即時解決客戶的需求，客戶得以在美德醫療的官方網站、社群媒體及品牌電商的線上客服功能聯絡我們，亦設有服務電話，以便客戶第一時間緊急聯繫，快速度解決問題。面對 B2B 的客戶，我們積極透過實體及遠端參展多方面瞭解客戶需求，並提供標準品及客製化服務，提供客戶便利。2023 年我們參加五場海外醫療展，與客戶面對面商談 2024 年接單規劃，並取得更多報價機會與提升客戶滿意度。

此外，針對客戶的退換貨或退款要求，我們建有一定的條件與流程，以確保能即時、公平一致的處理每位客戶的需求。

- 退換貨條件：
商品必須保持原始狀態，包括所有附件、標籤和包裝。僅接受因品質問題或製造缺陷而導致的退換貨申請。
- 退貨流程：
在收到瑕疵品後與我們的客服部門聯繫，提供訂單號碼和瑕疵品相關的照片或描述。我們將審核並回覆客戶，確認退貨申請。
- 換貨政策：
若希望換貨，與客服聯繫時提供訂單號碼以及想要更換的商品信息。當確認換貨請求後，將安排換貨流程並盡快寄出新商品。
- 退款處理：
若需要退款，將在收到退回商品後的五個工作日內辦理退款。

客戶關係維護

不論是 B2B、B2C 等各銷售管道，科技管理一直都是美德醫療重視的目標及方向。我們以資訊化做為本公司的經營導向和努力的方針。2023 年本公司推廣使用 AI 工具，鼓勵同仁運用 AI 撰寫廣告文案，降低 60% 的文書工作時間，並透過 AI 工具辨識顧客在官網中留下的訊息，進行有效且準確地彙整與歸類，並自動發信通知相應的負責部門，實現了及時且有條理的客戶管理，不僅提高工作效率，也確保客戶需求能快速得到回應，結合自動化科技和人性化服務，讓官網訊息回覆率達到 95%。

此外，我們利用電子商務平臺功能的優勢，以「資訊一條龍」方式尋找優質原物料供應商；亦透過自身電商平臺操作及數據分析，有效開拓新客源及多元化供應來源，保有產能彈性；啟動自動化系統流程，縮短客戶等待貨品的時間。2023 年本公司透過亞馬遜 Amazon 平臺之後台數據，研究開發高階款個人防護裝備 Type 4 Coverall Yellow；也透過站內廣告數據，預測口罩、防護服等疫情相關產品之趨勢，以達到即時補貨成效，滿足消費者需求。

在 2023 年度，我們持續地進行資訊改革及串接，以更數據化、自動化的方式達成客戶管理的目標，包含下列四項管理行動：

- Sales Force：以具體的軟體和做法進行科技管理，精算出更有效益及努力的目標與方向。
- ERP 優化：藉由 ERP 系統的升級與導入，促使公司得整合日常的營運及商業行為。
- 銷售管理系統：透過數據化的銷售分析軟體，如 Tableau，幫助業務部門做出更有效及精準的判斷。
- 導入客戶關係管理工具：透過客戶關係管理工具，如 HubSpot，我們能有效地追蹤客戶的需求、行為和互動，並且根據這些數據來定制更加個性化的解決方案。

除數據化的客戶管理作為外，2023 年美德醫療因業務策略調整，對 B2B 客戶亦有不同的客戶管理方式，我們將中小型客戶委由經銷商進行管理，公司主要負責管理大盤商，以及拓展更多經銷商，我們採用階梯式向經銷商報價，根據客戶屬性與後續交易狀況，由業務判斷報價方式，將公司資源做更有效的分配，期望帶來更多的銷售動能。

在品牌社群媒體的經營上，我們不僅定期舉辦抽獎活動以提高社群互動率之，也透過短影音形式，生動地展現產品特色、使用方式與相關醫療知識，深化與粉絲的連結，並使用限時動態版位促進即時的互動體驗，包括提供專屬優惠碼與問答活動等，成功拉動粉絲參與度。透過這些活動，本公司帶動社群氛圍，也提升品牌知名度和顧客忠誠度，短影音與限時動態版位的成效（觸及數與互動數）都高於平均值四倍。



客戶申訴處理

對於來自不同管道的客戶申訴，我們設有完善的處理流程以及退換貨機制，以亞馬遜 Amazon 平臺為例，購得美德醫療產品之客戶可以透過後臺 Message 功能留言，亦可透過前臺留下買家評級 (rating) 及買家評論 (review) 表達對產品使用之心得；由 message 管道取得之客戶回饋，會於 24 小時之內回覆客戶，前臺留下負評之客戶，會透由平臺系統與客戶聯繫，確認異常與瑕疵後，進行內部審核與分析，並依據客戶需求，決定銷售折讓或是退換貨。因目前已停止使用環球資源，2023 年僅針對 AMAZON 進行客戶回饋數據計算申訴率及結案率，透過完整的申訴處理機制，我們 2023 年 B2C 申訴率為 0.00025%，結案率達 90%。

我們致力維護良好的客戶關係，近三年之 B2B 客戶申訴結案率皆維持 100%，且皆未接收到嚴重客訴案例，惟接獲一起客戶反映事件，要求我方不要向他人揭露為其品牌代工者，本公司針對此起事件已對相關同仁進行宣導，其餘無任何侵犯客戶隱私權或遺失或不當使用客戶資料之事件。



近三年 B2B 客訴處理成果			
管道：參展、官網、Alibaba			
	2021 年	2022 年	2023 年
客戶申訴率	0.04%	0.01%	0.01%
客戶結案率	100%	100%	100%

近三年 B2B 客訴處理成果			
管道：美德醫療官網、美德官方購物站內訊息、蝦皮聊聊、公司客服電話			
	2021 年	2022 年	2023 年
客戶申訴率	0.004%	0.0036%	0.003%
客戶結案率	100%	100%	100%

近三年 B2C 客訴處理成果			
	2021 年	2022 年	2023 年
客戶申訴率	0.001%	0.0004%	0.00025%
客戶結案率	79.3%	81.6%	90%

客戶滿意度

我們不定期向通路商或消費者進行滿意度調查，2023 年針對 B2B 客戶滿意度調查結果為 80 分。通路商多給予正向回饋，顯示美德醫療的產品具備高競爭力，擁有高回購率。負向回饋多是與價錢、品質有關，本公司為因應客戶意見，我們成立 IE 團隊、提高自動化程度、進行員工的品質觀念教育訓練，以實際作為進行改善，持續優化產品與服務，滿足客戶的期待。



4 永續環境

氣候變遷策略與管理

美德醫療責無旁貸地因應極端氣候帶來的危機，我們透過溫室氣體盤查，並且節省能源使用與相關成本，致力降低溫室氣體排放。

美德醫療致力提高能源使用效率，並積極研析新科技可取代產生溫室氣體的生產方式，逐步增加再生能源使用比例，並且在設備改造與更新時，優先考慮低污染、節能減排的選項。我們也向員工推廣與培訓，提升員工減少溫室氣體排放之意識。

重大主題：溫室氣體排放

2023 年目標	達成進度
臺灣 集團設定五年內（基準年 2022 年），減少 5% 溫室氣體排放	▲ 部分達成 (天然氣單位用量減少 3.7%、燃料油單位用量減少 81%、蒸氣單位用量減少 18%、電力單位用量減少 2.5%)
柬埔寨 1. 電力使用減少 5% 2. 廢棄物減少 60%	✓ 已達成
未來目標	
未來 1 年目標 (短期目標)	臺灣 <ul style="list-style-type: none"> ● 培育洗滌廠破盤查人才/結合外部機構進行溫室氣體盤查及查證 ● 單位用電量整體節約 10% 用電度數 (苗栗香山廠與宜蘭龍德廠) ● 單位蒸氣用量節約 10% 耗量 (宜蘭龍德廠) 柬埔寨 <ul style="list-style-type: none"> ● 節省能源使用量 ● 減少溫室氣體排放量
未來 3-5 年目標 (中長期目標)	臺灣 <ul style="list-style-type: none"> ● 依照 ISO 14064-1 建置洗滌廠溫室氣體盤查清冊 ● 導入並深化能源梯級運用 (Energy Cascade Use)，減少單位碳排放量 柬埔寨 <ul style="list-style-type: none"> ● 透過管控燈具開關時間，以減少 5% 電力使用減，降低相關溫室氣體排放量 菲律賓 <ul style="list-style-type: none"> ● 將兩臺堆高機更新為電動堆高機 ● 燃煤鍋爐更新，增購新型節能低排放之鍋爐

美德醫療集團重視營運對於環境的影響，由子公司於各個營運據點制定環境管理政策，並且推動各項永續行動：

廠區	環境管理政策	2023 執行情形
臺灣	<p>用水持續優化：持續採取可行之方式，如設備汰換、作業模式調整等達到用水節約。</p> <p>高效運用燃料/電力：持續每日紀錄使用狀況，對不正常狀況可立即察覺，並討論不良狀況與改善方案，保持能源使用高效。</p> <p>單位時間產能精進：檢討作業模式與設備使用方式，提高設備共用範圍及在產能不減前提下，減少設備稼動率，持續整體能源節約。</p> <p>排廢管理：定期委託第三方抽檢廢氣、廢水，符合排廢標準。</p>	<p>香山廠逐步調整新舊隧道式洗衣機作業比重，節電效果可達 30%。</p> <p>蒸氣鍋爐執行兩家第三方檢驗，效率值均達 97% 以上。</p> <p>廢水處理池監控系統感測器更新，確保處理過程精確，並追蹤池內汙泥量，確保廢水有足夠停留時間可確保處理完善才排放。</p> <p>2023 年空污檢測及水污檢測均通過排放標準。</p>
柬埔寨	<p>持續透過節約營運中所使用到的資源，以減少公司對於環境的衝擊，履行美德醫療透過工作實踐保護環境方面的社會責任，廠區預計於 2024 年通過 ISO 14001 環境管理系統之外部查證。</p>	<p>將環保相關規範編列至客房手冊中</p> <p>設置四個單獨回收箱，分別用於玻璃、紙張、塑膠和罐頭回收</p> <p>避免使用對環境產生負面衝擊之材料，盡可能使用當地製造的回收材料。</p>
菲律賓	<p>公司嚴格遵守環境保護之相關法律與規範。</p> <p>污染防治：每年環境部檢測廠區鍋爐之排放，故於日常煤炭採購時，要求供應商提供煤炭的檢測報告，確保硫與其他有害物質的含量符合標準。</p> <p>日常環境管理：公司配有持上崗證的環保專員 (Pollution Control Officer, PCO)，負責日常的環保工作、檢查與培訓事項。</p>	<p>詳見本章節各小節內容</p>

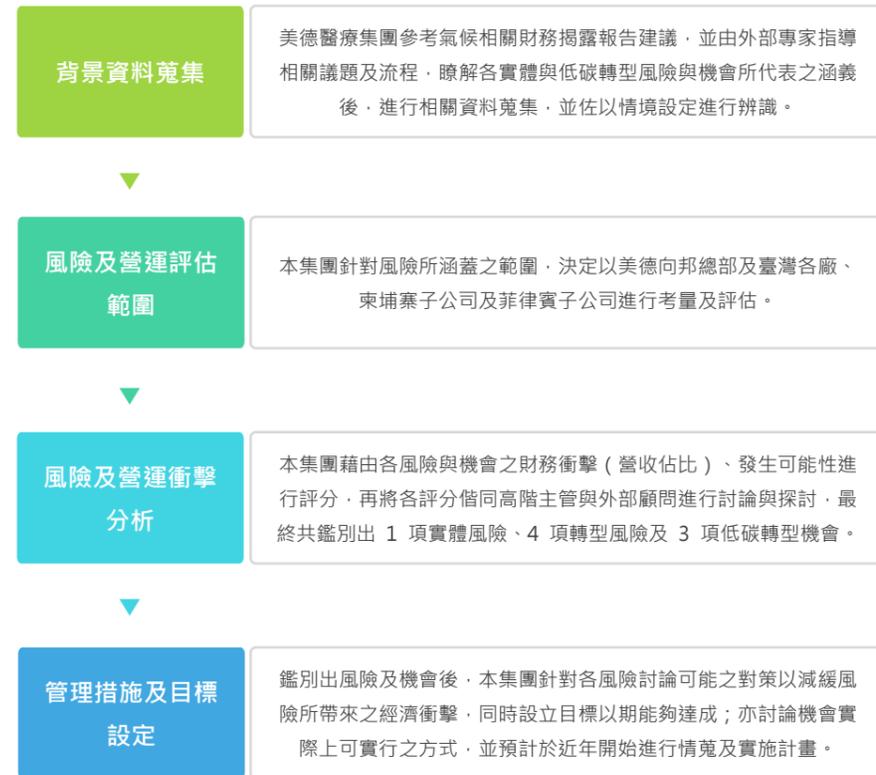
氣候變遷相關財務揭露 (TCFD) 架構

為了解氣候變遷對於企業帶來的相關風險與機會，美德醫療依據 TCFD 公布之氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構，分別針對治理、策略、風險管理及指標與目標，四項類別提出管理行動說明。

類別	因應管理行動	對應章節
治理	<p>美德醫療之氣候治理最高機構為董事會，至於氣候風險管理與策略擬定則由審計委員會監管，審計委員會由三名獨立董事組成。</p> <p>永續報告委員會統籌成立跨部門專案小組，依照審計委員會之指導方針，定期召集各單位高階主管進行跨部門溝通，針對氣候變遷議題並參考 TCFD 的架構，鑑別出相關的各項風險與機會，並擬定因應策略與風險管理，並送交董事會審計委員會審查。</p>	<p>公司治理</p> <p>氣候變遷策略與管理</p>
策略	<p>依美德醫療氣候變遷風險與機會評估方法學，定義短期為 1-3 年內、中期為 3-10 年內、長期為 10 年以上。</p> <p>美德醫療作為個人防護裝備的領導廠商，致力於因應氣候變遷，將會對環境、與企業營運產生的短中長期的相關風險與機會的衝擊。</p> <p>我們以實體風險 RCP 8.5 情境、NDC 情境，及政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 氣候變遷第六次評估報告之 (SSP1-2.6、SSP5) 之情境進行風險分析</p>	<p>氣候變遷策略與管理</p>
風險管理	<p>美德醫療採用 TCFD 架構逐一分析政策與法規、科技、市場、企業聲譽及急性與慢性氣候風險，透過專案小組主管參與鑑別會議，討論風險與機會對公司造成之影響，依據「發生可能性」與「影響程度」相乘的數值作為排序依據，確認 5 項重大氣候風險，與 3 項重大機會。</p> <p>我們正評估執行氣候相關風險與機會鑑別，並將此機制與公司風險管理接軌，各相關部門於訂立年度目標時，需針對氣候變遷風險而產生的議題提出應對、改善措施，並需列為重要工作目標，並作為相關人員年度績效考評的一部分。由審計委員會亦針對集團因風險管理及內部監控機制之合適性及有效性提供精進建議。</p>	<p>風險管理</p> <p>氣候變遷策略與管理</p>
指標與目標	<p>轉型風險的減緩作為：</p> <p>台灣引進新型隧道式洗衣機、全新高能效之液態天然氣瓦斯鍋爐發電，提高能源使用率；更換節水水龍頭，提升節水效益；規劃於柬埔寨設置 500KW 太陽能發電設備，提高再生能源使用比例；汰換傳統運輸設備，使用環保柴油車或電動車。</p> <p>短期風險與機會之指標與目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 依台灣 NDC 於 2030 年較基礎年減排 25%，即 2006-2030 年每年減量 1%。 2023 年起香山廠每年節水率 1%。 2025 年前使用再生能源比例達 1% 環保車 (6 期柴油車)，短期達成佔比 40%，中期可達 100%。 <p>實體風險的調適：</p> <p>為因應極端氣候，各廠區加強警報系統，實施緊急事故應變計畫並定期檢視廠房及器械的位置，針對低窪地區進行架高，降低因淹水而造成設備損害或停工之風險。</p>	<p>能源管理</p> <p>水資源管理</p> <p>氣候變遷策略與管理</p> <p>職業安全衛生</p>

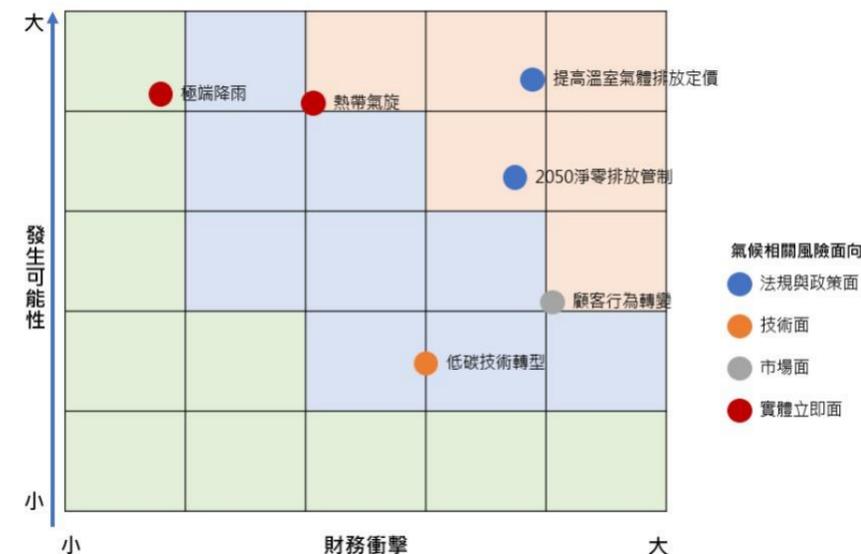
氣候風險與機會鑑別

氣候相關風險與機會鑑別與評估流程



經召開氣候變遷風險與機會鑑別會議，共鑑別出 5 個氣候相關重大風險與 3 個氣候相關重大機會：

氣候變遷風險矩陣



氣候風險與機會管理策略

鑑別氣候之風險與機會後，依據發生可能性及財務衝擊等級評量標準後評估出風險指數。風險和機會之等級確認後，分別針對各項風險及機會議題討論相關因應對策，並訂定短、中、長期目標。美德醫療全面評估全球永續趨勢以及本集團之營運發展目標，分析治理、經濟、環境、社會等各面向主要議題並針對影響較大者，擬定因應措施如下表：

前五大氣候風險與應對措施

風險面向	類別	氣候風險	風險描述	應對措施	風險情形
轉型風險	法規與政策	提高溫室氣體排放定價	本集團主要生產防護衣、口罩等醫護產品，並積極推動溫室氣體減量以符合國家政策。各國也陸續推動徵收碳稅或碳費制度，且分階段大幅調漲碳稅標準，因此對於高排碳產業或用電量較高之中小企業將造成生產成本的顯著增加、削減企業競爭力。	<ul style="list-style-type: none"> 積極應對國際溫室氣體法規、排放量按照各國的報告格式和周期計算，經第 3 方驗證機構核查後上報給政府。 推動導入 ISO 14001 環境管理系統、ISO 14064-1 溫室氣體盤查（已導入）與 ISO 50001 能源管理系統。 	<ul style="list-style-type: none"> 時間範圍：中期 發生可能性：極高 財務衝擊：中等
	法規與政策	2050 淨零排放管制	2022 年 4 月，臺灣政府將《溫室氣體減量與管理法》修正草案更名為《氣候變遷因應法》，並製定 2050 年淨零排放政策，不排除政府未來逐步擴大徵稅範圍至其他企業，以經濟手段實現淨零排放。	<ul style="list-style-type: none"> 為符合溫室氣體減量與 2050 淨零排放目標，如依據臺灣 NDC 目標（基準年 2005），2030 需減排 20%、2050 需減排 55%，公司規劃購買綠電憑證以削減用電碳排。 	<ul style="list-style-type: none"> 時間範圍：中期 發生可能性：極高 財務衝擊：中等
	技術	低碳技術轉型	化石燃料仍然是許多生產製程重要的能源來源，預計與氣候相關的立法將顯著增加。	<ul style="list-style-type: none"> 目前臺灣及海外事業部，生產機具仍維持效能不錯的生產，且有新建廠設備，更能提高相關效能及節能。 海外評估發展綠電事業，綠電發電目前暫時短期規劃 500KW。 宜蘭工廠進行滾筒式洗衣機設備更新、烘乾機熱交換設備更新效能提高。 	<ul style="list-style-type: none"> 時間範圍：中期 發生可能性：低 財務衝擊：中等
	市場	顧客行為轉變	客戶要求要監測並降低碳排放，如果是主副料可藉由替換合格供應商來因應，加工部分雖然使用能源少/單純，但如果客戶臨時要求改善可能就會有被轉單的風險。	<ul style="list-style-type: none"> 預計改善製程節能低碳或複合型低碳材料使用。 準備主副料替換名單，並且跟供應商保持資訊交流，以即時接收市場資訊。 	<ul style="list-style-type: none"> 時間範圍：中期 發生可能性：中等 財務衝擊：嚴重
實體風險	立即	熱帶氣旋	每年颱風季節，都會有幾天，因為暴雨和颱風造成停工，如電力設施損壞、公共交通中斷導致工人不能來上班等等。	<ul style="list-style-type: none"> 菲律賓廠的主要財產，包括建築物、改進、機械和設備以及存貨，都在主要保險公司的年度保險範圍內。 	<ul style="list-style-type: none"> 時間範圍：短期 發生可能性：極高 財務衝擊：較低

氣候風險財務衝擊評估

氣候風險	財務衝擊		
	短期	中期	長期
提高溫室氣體排放定價	-\$750,924 (美元/年) <ul style="list-style-type: none"> 【成本增加】2030 年前每噸碳費預估 32.72 美元。 【成本增加】相關碳盤查第 3 方驗證費用：約 1 萬美元/年。 【成本增加】預計一次性系統導入成本為 2 萬美金，ISO 系統定期驗證為每年 3 萬美元。 	-\$1,966,631 (美元/年) <ul style="list-style-type: none"> 【成本增加】2040 年前一噸碳費預估 71.76 美元。 【成本增加】相關碳盤查第 3 方驗證費用：約 1 萬美元/年。 【成本增加】預計一次性系統導入成本為 2 萬美金，ISO 系統定期驗證為每年 3 萬美元。 	-\$3,968,037 (美元/年) <ul style="list-style-type: none"> 【成本增加】2050 年前一噸碳費預估 99.97 美元。 【成本增加】相關碳盤查第 3 方驗證費用：約 1 萬美元/年。 【成本增加】預計一次性系統導入成本為 2 萬美金，ISO 系統定期驗證為每年 3 萬美元。
2050 淨零排放管制	-\$129,244 (美元/年) <ul style="list-style-type: none"> 【基值】2021 年預估美德醫療集團總碳排放量為 2 萬公噸。 【基值】2020 至 2030 年 溫室氣體排放 (線性) 年增率為 2.95%。 【基值】2005-2030 線性年減量 1%。 	-\$790,508 (美元/年) <ul style="list-style-type: none"> 【基值】2021 年預估美德集團總碳排放量為 2 萬公噸。 【基值】2030-2040 溫室氣體排放 (線性) 年增率為 2.76%。 【基值】2030-2050 線性年減量 3.75%。 	-\$3,184,045 (美元/年) <ul style="list-style-type: none"> 【基值】2021 年預估美德集團總碳排放量為 2 萬公噸。 【基值】2040-2050 溫室氣體排放 (線性) 年增率為 2.11%。 【基值】2030-2050 線性年減量 3.75%。
低碳技術轉型	-\$200,000 (美元/年) <ul style="list-style-type: none"> 【成本增加】假設銷售成本增加，那麼在所有條件相同的情況下，這將導致 2023-2030 每年增加 20 萬美元成本。 	-\$500,000 (美元/年) <ul style="list-style-type: none"> 【成本增加】假設銷售成本增加，那麼在所有條件相同的情況下，這將導致 2031-2050 每年增加 50 萬美元成本。 	-\$500,000 (美元/年) <ul style="list-style-type: none"> 【成本增加】假設銷售成本增加，那麼在所有條件相同的情況下，這將導致 2031-2050 每年增加 50 萬美元成本。
顧客行為轉變	—	-\$2,000,000 (美元/年) <ul style="list-style-type: none"> 【營收降低】2027 年因應歐盟 CBAM 與美國 CCA 要求，各國客戶加強低碳產品的需求，可能因客戶要求減碳而轉單導致營業淨利減少 200 萬美元。 	—
熱帶氣旋	-\$720 (美元/年) <ul style="list-style-type: none"> 【維修成本】每年因颱風造成小馬達毀損的維修金額約為菲律賓比索 4 萬元 (以匯率 0.018 換算為美金 720 元)。 	-\$720 (美元/年) <ul style="list-style-type: none"> 【維修成本】每年因颱風造成小馬達毀損的維修金額約為菲律賓比索 4 萬元 (以匯率 0.018 換算為美金 720 元)。 	-\$720 (美元/年) <ul style="list-style-type: none"> 【維修成本】每年因颱風造成小馬達毀損的維修金額約為菲律賓比索 4 萬元 (以匯率 0.018 換算為美金 720 元)。

溫室氣體管理

為了制定未來減碳策略，本集團執行溫室氣體盤查，瞭解各廠區數據，於 2022 年先針對柬埔寨共 6 個廠進行盤查，初步學習盤查流程以及相關所需資料，並且進行內部查正訓練，雖未正式執行外部查證，但本公司預計在未來將盤查範圍擴展到包含臺灣、菲律賓等各廠，預計於 2025 年依法完成個體盤查和何並報告子公司盤查，完整揭露範疇一與範疇二排放，2026 年揭露範疇三排放量，並逐步規劃於 2027 年經過外部查證，取得 ISO 14064 證書，使我們能夠持續擬定減碳目標，並訂定與執行相關行動計畫，帶領集團不斷降低整體溫室氣體排放量。

美德醫療每年持續透過各子公司投入相關資源與行動，致力於降低營運過程中對於自然資源的消耗與負擔，如苗栗香山洗滌廠已自 2021 年 1 月停止使用燃煤，改採天然氣瓦斯鍋爐後，至今仍持續精進，大幅提升能源使用效率並降低碳排放量。另外宜蘭龍德洗滌廠自 2021 年 4 月起停止所有鍋爐使用，改採工業區內汽電共生廠之蒸氣，亦大幅減少碳排放量。

溫室氣體排放

美德醫療集團本年度無進行溫室氣體盤查及確信，以下數據為自行計算範疇一、二之溫室氣體排放資訊：

單位：tCO₂e

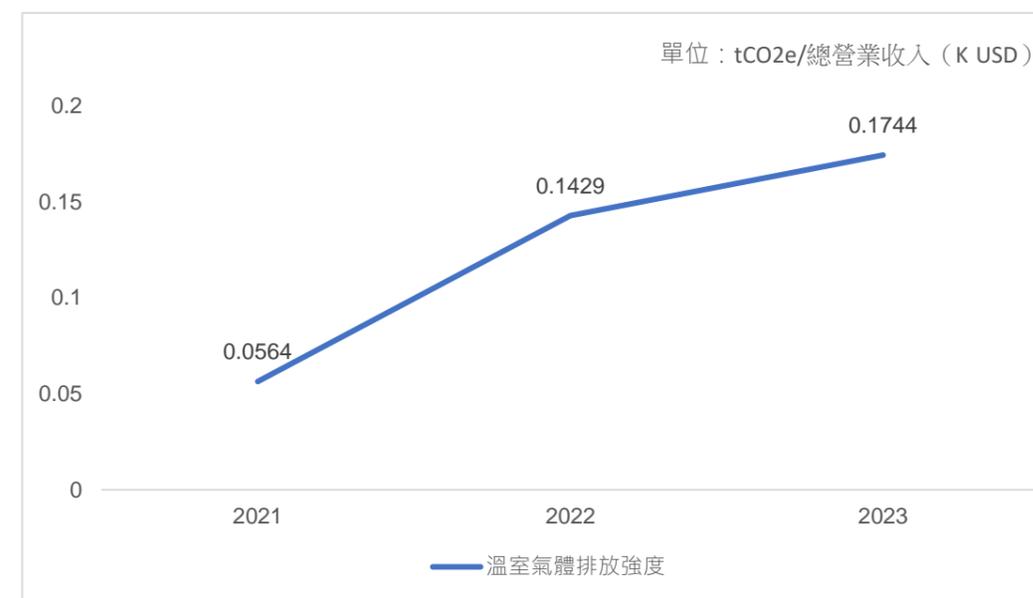
廠區	項目	2021	2022	2023
台灣子公司	範疇一	3,656.17	3,254.72	3,310.45
	範疇二	1,559.651	1,644.233	1,693.25
	總排放量	5,215.82	4,898.96	5,003.698
柬埔寨子公司	範疇一	53.685	395.802	64.531
	範疇二	1,826.911	1,239.395	1,167.299
	總排放量	1,880.597	1,635.197	1,231.83
菲律賓子公司	範疇一	378.426	688.725	2,036.739
	範疇二	650.924	814.110	907.547
	總排放量	1,029.351	1,502.835	2,944.286
集團	範疇一	4,088.277	4,339.249	5,411.718
	範疇二	4,037.486	3,697.738	3,768.096
	總排放量	8,125.765	8,036.987	9,179.814

註 1：2023 年本集團未進行溫室氣體盤查，故範疇一、二數據透過環境部氣候變遷署「事業溫室氣體排放資訊平台」進行試算，係數來源採用溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版，宜蘭龍德廠因僅納入運輸用貨車運輸消耗之柴油，故數據比往年低。

註 2：四捨五入計算至小數點後第三位。

註 3：柬埔寨子公司 2023 年因減少公務車使用次數，故範疇一排放量顯著比前一年度低。

美德醫療溫室氣體排放強度



註：考量歷年揭露單位不同且重新蒐集數據程序複雜，本年度僅揭露 2023 年溫室氣體排放強度，且僅計算集團數據。

空氣污染防治

本集團位於臺灣兩座洗滌廠在洗烘中不會產生臭氧消耗物質 (ODS)，而其餘重大排放檢測皆定期受到檢測且於標準內，未來將持續追蹤最新空污法規並符合規定標準，落實排放源之設備保養與效能檢測，確保設備健康。菲律賓廠區主要排放源為溫室氣體，定期透過菲律賓環保局對燃煤鍋爐進行現場檢測，皆全部合格，柬埔寨廠區運作方式與臺灣、菲律賓不同，不會產生相關氣體污染。海外廠區亦無產生臭氧消耗物質 (ODS)。

廠區	類型	排放標準	2021 排放量	2022 排放量	2023 排放量
宜蘭龍德廠	粒狀污染物 TSP (mg/ Nm ³)	30	-	24.57	-
	硫氧化物 SO _x (ppm)	50	46	19	-
	氮氧化物 NO _x (ppm)	100	89	63	-
菲律賓子公司	氮氧化物 NO _x (mg/cm)	500	-	36.3	30.77
	硫氧化物 SO _x (mg/cm)	700	-	13.7	108.04
	一氧化碳 CO (mg/cm)	500	-	230	104.36

註：臺灣廠區本年度無進行盤查，菲律賓子公司因新冠肺炎的緣故，於 2021 年暫停檢測排放量

能源管理

美德醫療為提升本集團整體的能源使用效率，定期透過檢查整修、以節能設備替換老舊設備與強化相關訓練及宣導，並藉由專責單位監督能源使用成果，以持續規畫改善方案，逐步增加能源效率。

2022年3月，苗栗香山洗滌廠啟用全新隧道式洗衣機並搭配使用6部天然氣直火式烘乾機，加上先前2021年採用液態天然氣瓦斯鍋爐，整體能源轉換效率持續大幅提升，4年度的節能幅度達41%。後續將規劃朝減少能源轉換為產熱方向，進行設備改善，結合作業環境改善，節約電力使用，例如廠區投入約美金一百萬元增購隧洗機並汰換老舊款，預計可使整年度用電量節約10%以上。宜蘭龍德廠則於2023年度投入約美金6,700元改善變電站功率因數，提升整體使用效率10%。

柬埔寨子公司本年度實施節能措施專案，減少燈泡使用數量，並確保下班時段關閉電源，減少了5%的電量使用，宿舍安裝定時開關空調系統，有效減少3%用電量，亦在廠區裝設15盞太陽能路燈，增加廠區使用再生能源比例。另外透過使機台加速運作、減少人員投入，共降低了20%的電費成本。子公司亦調整公務車使用次數，共降低5%的車輛柴油消耗。

菲律賓子公司投入美金3,000元購買20餘盞太陽能路燈，替換原有傳統路燈，推估減少美金2,500元的電費。此外在運輸產品上，子公司採用壓縮包裝，減少運輸體積，增加車輛的載送量，增加車輛與汽油的使用效率。



隧道式洗衣機

近三年能源使用情形

單位：GJ

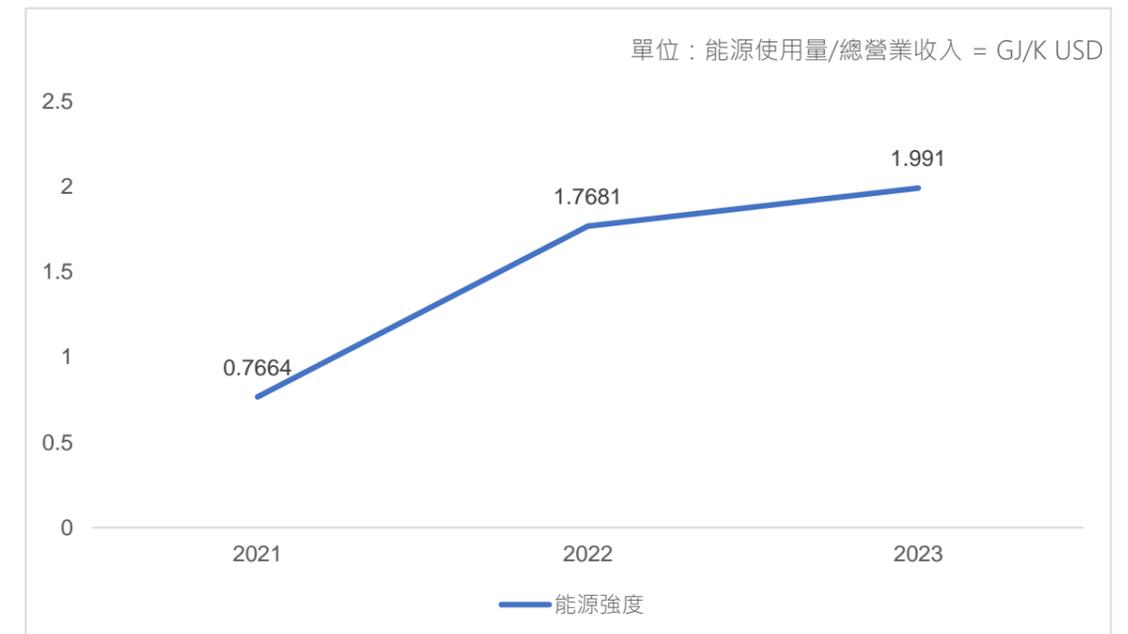
廠區	能源類型	2021	2022	2023
臺灣	電力	8,079	7,405	7,664
	燃料油	3,566	771	72
	天然氣	67,649	63,959	65,264
	蒸氣	3,647	5,272	5,550
	總能源使用量	82,941	77,407	78,550
柬埔寨 ¹	電力	12,921	8,926	8,489
	汽油	19	32	41
	柴油	703	776	820
	總能源使用量	13,644	9,734	9,350
菲律賓 ²	電力	4,604	5,758	6,600
	燃煤	3,596	6,545	15,975
	總能源使用量	8,200	12,303	22,575
集團	總能源使用量	104,784	99,444	110,475

註1：柬埔寨子公司於主要生產製造過程中皆未使用燃煤、燃料油及天然氣。

註2：菲律賓子公司於主要生產製造過程中皆未使用燃煤、燃料油及天然氣。

註3：菲律賓子公司因2023年度染整廠產量增加，故燃煤用量大幅提升

美德醫療近三年能源強度



水資源管理

隨著全球暖化，各區域原有之氣候屬性也隨之漸漸改變，其中水源豐沛轉為沙漠化或淡水鹽化的例子已有可見。美德醫療之服務內容仰賴穩定的水資源，也因此需承擔更大的水資源使用與污水排放之管理責任。

美德醫療承諾採用對環境友善的原料，節約用水並提高水使用效率，也建立水循環利用設施。我們嚴格監控設備狀況，確保維持高效運轉，避免用水浪費，並且研究廢水回收再利用可能，提升用水回收率。針對廢水排放，我們優於排放標準，並且嚴格按照各國的環保法律和規定執行，不使用高污染的化學品。此外，我們定期進行員工培訓，提高員工的水資源管理意識。

重大主題：水資源管理

2023 年目標	達成進度
臺灣香山廠每年節水率 1%	— 追蹤中
柬埔寨用水量減少 10%	✓ 已達成
未來目標	
未來 1-10 年目標 (短期目標)	<p>臺灣</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 香山廠每年節水率 1% <p>柬埔寨</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 設置自動水龍頭持續使用水表，2024 年到 2026 年用水量減少 5% <p>菲律賓</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 三年內，建設完成 60 立方公尺的蓄水池工程，將染色廠的水循環利用率提高到 30%。 ● 三年內，完成廠內的管道鋪設，做到廠內所有綠化灌溉用水、沖廁所的用水，全部使用水織機和染色廠的排放水
未來 10 年以上目標 (中長期目標)	<p>柬埔寨</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 回收 5%至 10%的用水量，作為工廠綠化灌溉以及消防用水使用 <p>菲律賓</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 建立 1,000 立方米的蓄水/淨化池，供染色和水織機用水，預計每年可以節約用水 4 萬立方米的自來水 ● 染色廠的染色機全部更換成小浴比的機器，即同樣的染缸和水量下，能容納更多的布，則可以減少用水量和污水排放量約 30%

美德醫療重視水資源使用，已透過水資源評估工具評估主要子公司的水資源風險程度：臺灣為中低風險 (low-medium)、柬埔寨為中高風險 (medium-high)、菲律賓為高風險 (high)。根據風險結果，本集團針對各子公司制定相應水資源管理措施與增進循環用水系統，期許提高永續表現。2023 年各廠區均無重大廢污水洩漏事件發生。

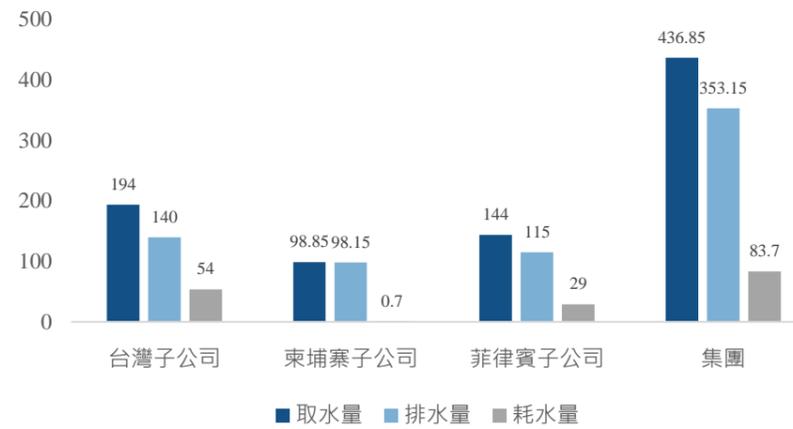
臺灣廠區已採用具備回水功能之新型隧道式洗衣機，能將洗滌流程末端相對較乾淨之沖洗水抽到隧洗機前端進行污衣預洗，減少洗滌過程對水資源消耗量。另外新型隧道式洗衣機已於 2022 年 3 月份正式啟用投產，預計規劃 2024 年再增設一部，透過新舊設備規格書上資訊，進一步推估可節約之用水量。

柬埔寨子公司亦堅持使用專業公司所過濾的水，並每 3 個月即送檢一次，以確保客戶使用上安全無虞。此外 2023 年柬埔寨子公司正式安裝水表，解決先前計算水資源不精準之問題，相比前一年度共節省 300% 的水量。

菲律賓子公司中的噴水織機與染整廠屬於高耗水與高排水產業，因此計畫建造一個雨水收集設施，在雨季時為印染廠供水，推估至少可以節省約 30% 的用水量，另外規劃逐步將無污染的廢水，運用於廠中的廁所清潔及綠化灌溉之用水。子公司亦長年與醫院合作，開發低含棉量且手感柔軟的布種 (COOLTEX)，在此類型布上的污漬更容易去除，且使用壽命更長，有效協助減少水資源的利用。此外 2022 年起，菲律賓於廠區安裝管路與儲水箱，用於綠化及服裝廠屋面冷卻，每年可協助節約用水約 40,000,000 公升，等於節省約美金 1,600 元水費；2023 年，工廠投入美金 2,100 元，全面更換地下供水的鐵管為 PVC 明管，解決老舊水管漏水問題，且若有損壞，PVC 明管可協助人員立即察覺並進行維修。

水資源使用情形

2023年美德醫療集團水資源使用數據
(單位：百萬公升ML)



2023 年菲律賓子公司因布的銷售提升，使高耗水的噴水織機與染色廠使用率上升，此外因 2023 年進行較多工廠基礎建設與改造工程，故整體 2023 年的耗水量比起過去兩年增加。而柬埔寨子公司因 2023 年正式安裝水表，得以更精確計算水資源使用數據。

美德醫療 2023 年耗水強度

單位：百萬公升/總營業收入 (K USD)



註：2022 年揭露數據為取水強度，集團為了符合永續報告書相關揭露指標規範，今年調整為揭露耗水強度

廢污水管理

美德醫療重視污染管理，除了於廠區設置防治設施，亦委託專門廠商進行妥善處理，減輕公司對於環境的負擔及負面衝擊。集團位在臺灣的兩座洗滌廠所排放之廢水多為洗衣用水，污染性低，且已設置監控設備，確保符合污水廠進場限值或放流標準，並定期由第三方或環保局人員突擊抽檢，確認持續性與有效性。香山廠污水經處理至符合排放標準後，透過鹽港溪大排導流至鹽港溪，而龍德廠污水納管工業區污水處理廠，處理後經龍德大排導流至新城溪。

海外生產據點方面，柬埔寨子公司的廠區生產製造過程中不會使用染劑，皆為生活廢水，由相關專責單位定期將生活飲用水及過濾水送往中央檢測，確認 pH 值及 COD (化學需氧量) 皆在當地政府排放標準內。

此外為降低對環境影響，菲律賓子公司的廠區在生產製造過程中全數使用低污染的染化料，亦承諾絕不使用含偶氮染料，同時針對部分染色後的冷卻水進行回收使用，以減少廢污水排放。廢污水排放後全部通過管道送到廢水處理廠，由當地管理區統一集中處理，並根據總用水量的 80% 收取廢水處理費用。

苗栗香山廠水污染排放量及排放標準

檢測項目	排放標準	2021	2022	2023
		年平均監測值	年平均監測值	年平均監測值
大腸桿菌群 (CFU/100ml)	200,000	6,185	830	370
陰離子介面活性劑	10	0.29	0.185	0.42
化學需氧量 (mg/l)	100	84.6	56.15	53.6
懸浮固體 (mg/l)	50	43.95	11.1	10.75
水溫 (°C)	38	30.05	30.65	31.3
pH 值	6-9	8.25	7.65	7.6

註：臺灣子公司宜蘭龍德廠、柬埔寨子公司、菲律賓子公司廢污水皆由合作污水廠進行管理，故無相關數據。

廢棄物管理

美德醫療相信透過持續減少營運過程中產生的廢棄物，以及與商業夥伴共創廢棄物再利用的合作模式，降低對於環境與周遭居民的衝擊，更賦予廢棄物新的價值。

嚴格執行各國營運據點當地的環保法規，實行廢棄物和垃圾分類，並執行垃圾專業回收機構回收，有害垃圾交給環保部門指定的專門機構回收與處理。

臺灣廠區強化廢棄物分類措施，並協調地區村里，提供適當人士蒐整換取價金，幫助弱勢。臺灣廠區的廢棄布品持續輸送製作生質燃料棒之廠商作為汽電共生廠發電用。

重大主題：廢棄物管理

2023 年目標	達成進度
臺灣 廢棄物減量 10%以上	1. 相較於 2022，香山廠廢布減量約 33%，且已採再製成燃料棒用於發電 2. 無機汙泥單位產生量減量約 48% 3. 員工生活垃圾減量約 50%
柬埔寨 廢棄物減少 60%	已達成 2023 年目標
菲律賓 1. 廢舊紙箱直接翻面整理，重複使用率，達到 80%以上 2. 織布廠滌綸廢紗利用率，達到 60%以上	1. 工廠的廢舊紙箱的再利用率達到 80%以上，主要用於包裝學生制服，醫院的床品等 2. 織布廠廢紗再利用：織布廠的廢紗原來都是作為廢料處理，經過試驗及洗淨後作為枕頭的填充物，把廢料的價值最大化
未來目標	
未來 1 年目標 (短期目標)	臺灣 <ul style="list-style-type: none"> 每年持續減少廢棄物產量 柬埔寨 <ul style="list-style-type: none"> 老舊機器更新為自動化機器 菲律賓 <ul style="list-style-type: none"> 預計於 2024 年 2 月到廠的廢紗自動切斷機，將更高效地利用廢紗
未來 3-5 目標 (中長期目標)	臺灣 <ul style="list-style-type: none"> 尚無設定中長期目標 柬埔寨 <ul style="list-style-type: none"> 可回收比例增加 菲律賓 <ul style="list-style-type: none"> 儘量使用對環境低污染，可降解，可回收再生利用的生產材料和包裝材料，減少對環境的污染。五年內，新型環保型包裝材料使用率達到 20%以上

美德醫療在廢棄物管理的核心價值為「源頭減量、回收、再利用原則」，除了致力透過教育訓練，從生產端開始減少生產瑕疵，以降低報廢品與邊角料的產生。此外公司亦不斷向同仁宣導落實廢棄物分類、回收、再利用，並委託專門的廠商進行後續回收處理。

2023 年度集團制定柬埔寨子公司《廢料處理辦法》，規範廠區在各類型廢棄物的處理程序。為了促進資源循環再利用，子公司之不織布邊角料廢棄物，由工廠自行將邊角料製成塑膠顆粒後，回收後製成花盆以提供資源再利用，2023 年共產出 75 公噸的花盆，其他無法回收的不織布邊角料，則交由柬埔寨合法具政府執照的廢棄物處理廠商處理。柬埔寨子公司每月統計一次生產與生活廢棄物的產出與清運數據

菲律賓子公司產出的普通廢棄物由保稅區管理局組織回收，有害廢棄物的回收則特別選定已於菲律賓環保局製定或註冊的公司負責，確保合作廠商合法處置廢棄物。菲律賓子公司於每一次回收廢棄物時進行記錄，每月收費亦會蒐集明細，以妥善監測與蒐集廢棄物數據。此外，子公司將織布廠的廢紗經過試驗洗淨後，作為枕頭的填充物，將廢料的價值最大化。工廠更於年底購入廢紗自動切斷機，預計 2024 到廠使用，比人工剪切的效率提高數十倍，屆時將可更高效地回收利用廢紗。

亮點專欄：

臺灣洗滌廠在洗烘衣服後、潔衣出貨前進行品管，挑出已破損嚴重的衣服，以往美德醫療採一般廢棄物流程，交由合作清運廠處理。為了符合美德醫療核心價值「源頭減量、回收、再利用」的原則，2023 年子公司提出使廢布再利用跳脫焚化爐處理的傳統方式，由香山廠與大園汽電共生股份有限公司簽訂廢棄物處理合約書，將廠區產出的廢布作為成燃料棒 (SRF) 的原物料，延續廢布的價值。2023 年共提供 26.57 噸的廢布，協助提供大園汽電廠熱值共 72,365.91Kcal/噸，創造公司與合作夥伴雙贏且共利的資源循環再利用的方案。



廢棄物處理情形

單位：公噸

按組成之成分進行分類的廢棄物				
廠區	廢棄物組成成分	廢棄物產生量	處置移轉的廢棄物量	直接處置的廢棄物量
臺灣	廢布 (含 SRF)	37.26	0	37.26
	無機汙泥	13.31	0	13.31
	事業員工生活垃圾	30.48	0	30.48
柬埔寨	生活垃圾	157.46	0	157.46
	生產垃圾	89.57	89.57	0
	廢舊紙箱	18	18	0
	織布廠廢紗	5	5	0
菲律賓	廢舊塑膠包裝袋	2	2	0
	廢舊紙紗管	5.1	5.1	0
	廢 LED 燈管	0.05	0.05	0
	其他不可回收垃圾	241	0	241

註：龍德廠採工業區內子車清運，故無相關廢棄物重量資訊。



5 多元職場

人權維護

人權政策

美德醫療集團尊重人權，致力打造多元與包容的工作環境。本公司承諾支持國際人權法典、聯合國全球盟約、聯合國工商企業與人權指導原則、國際勞工組織 (ILO) 工作基本原則與權利宣言、經濟合作暨發展組織責任 (OECD) 跨國企業指導綱領、經濟合作暨發展組織責任 (OECD) 商業行為盡職調查指南等國際人權準則及規範，並恪守全球各營運據點所在地之法規。2023 年本集團已制定並由最高層級管理者簽署通過人權政策，該政策適用範圍涵蓋本集團全體經理人及員工，並期許我們的關係企業、供應商、承攬商、商業夥伴能認同並一同遵循。完整政策內容請至本集團官方網站詳閱。



人權風險鑑別

為維護並保障員工人權，以及避免價值鏈上發生人權議題的衝擊，本公司鑑別出六項人權顯著議題，包含禁用童工、禁止強迫勞動、反對歧視、禁止人口販運、提供安全與健康的工作環境、支持員工集會結社自由和集體談判權。

風險減緩與補救措施

我們針對會受影響之對象—員工與供應商，研擬減緩與補救措施。

人權顯著議題	對象	減緩措施	補救措施
禁用童工	員工	聘用新職員時，確保該職員的年齡已年滿 18 歲。	一旦發現有童工從事工作，立即停止工作和解除契約，並確保童工有無受到生理與心理的傷害，啟動後續補償行為。
	供應商	要求供應商簽署「企業社會責任承諾暨誠信廉潔承諾」、「有害物質不使用保證書」、「環保聲明書」。	建置申訴機制，若申訴案件調查屬實，相關部門單位應立即啟動相對應之補救措施，並持續追蹤利害關係人接受補救之情形。
禁止強迫勞動	員工	聘僱前確實告知勞工工作內容，聘僱過程中由主管監督任用期間無任何強迫勞動之情形發生。	若經調查確實有強迫勞動之實，立即進行改善措施返還該勞工之權益。
	供應商	要求供應商簽署「企業社會責任承諾暨誠信廉潔承諾」、「有害物質不使用保證書」、「環保聲明書」。	建置申訴機制，若申訴案件調查屬實，相關部門單位應立即啟動對應之補救措施，並持續追蹤利害關係人接受補救之情形。
反對歧視	員工	制定合理薪資報酬政策，明確規範員工績效考核以及薪酬獎勵機制。	定期檢視薪酬制定與給付情形，若非因績效好和與獎懲標準而使薪酬有所不同，人資單位檢視和調整薪酬制度須修改之處，並且補償當事人之損失。
	供應商	要求供應商簽署「企業社會責任承諾暨誠信廉潔承諾」、「有害物質不使用保證書」、「環保聲明書」。	建置申訴機制，若申訴案件調查屬實，相關部門單位應立即啟動相對應之補救措施，並持續追蹤利害關係人接受補救之情形。
禁止人口販運	員工	聘僱階段確認勞工為自願應徵工作且清楚工作內容。	若經調查確實有人口販運之實，立即進行改善措施返還該勞工之權益。
	供應商	要求供應商簽署「企業社會責任承諾暨誠信廉潔承諾」、「有害物質不使用保證書」、「環保聲明書」。	建置申訴機制，若申訴案件調查屬實，相關部門單位應立即啟動相對應之補救措施，並持續追蹤利害關係人接受補救之情形。
提供安全與健康的工作環境	員工	各廠區設有職業安全衛生委員會，主責全公司職安衛各項任務，包含工作場所危害控制、辦理教育訓練、制定與執行制定職業安全衛生管理計畫等。	已建置事故調查流程及重大事件通報處理流程，確保勞工在發生職災相關事件能立即獲得妥善處置與補償。
	供應商	要求供應商簽署「企業社會責任承諾暨誠信廉潔承諾」、「有害物質不使用保證書」、「環保聲明書」。	建置申訴機制，若申訴案件調查屬實，相關部門單位應立即啟動相對應之補救措施，並持續追蹤利害關係人接受補救之情形。
支持員工集會結社自由和集體談判權	員工	遵循各地工會法，定期召開勞資會議、勞資委員會/管理層和勞工理事會，持續促進勞資雙方溝通。	若經調查確實有任何侵犯勞工集會結社自由和集體談判權之實，立即進行改善措施返還該勞工之權益。
	供應商	要求供應商簽署「企業社會責任承諾暨誠信廉潔承諾」、「有害物質不使用保證書」、「環保聲明書」。	建置申訴機制，若申訴案件調查屬實，相關部門單位應立即啟動相對應之補救措施，並持續追蹤利害關係人接受補救之情形。

為進一步加強人權承諾，我們將評估執行人權盡職調查，透過系統性地識別來應對潛在人權風險，包括定期對內部流程和供應鏈進行審核，確保所有營運及業務活動皆符合國際人權標準。2023 年柬埔寨子公司持續通過工作環境驗廠 (Workplace Condition Assessment, WCA) 查核，且查核結果優異，獲得平均 95 分的高分，展現我們對人權的重視，亦反映出我們對於維護員工權益、提升勞動條件與工作環境的積極努力。

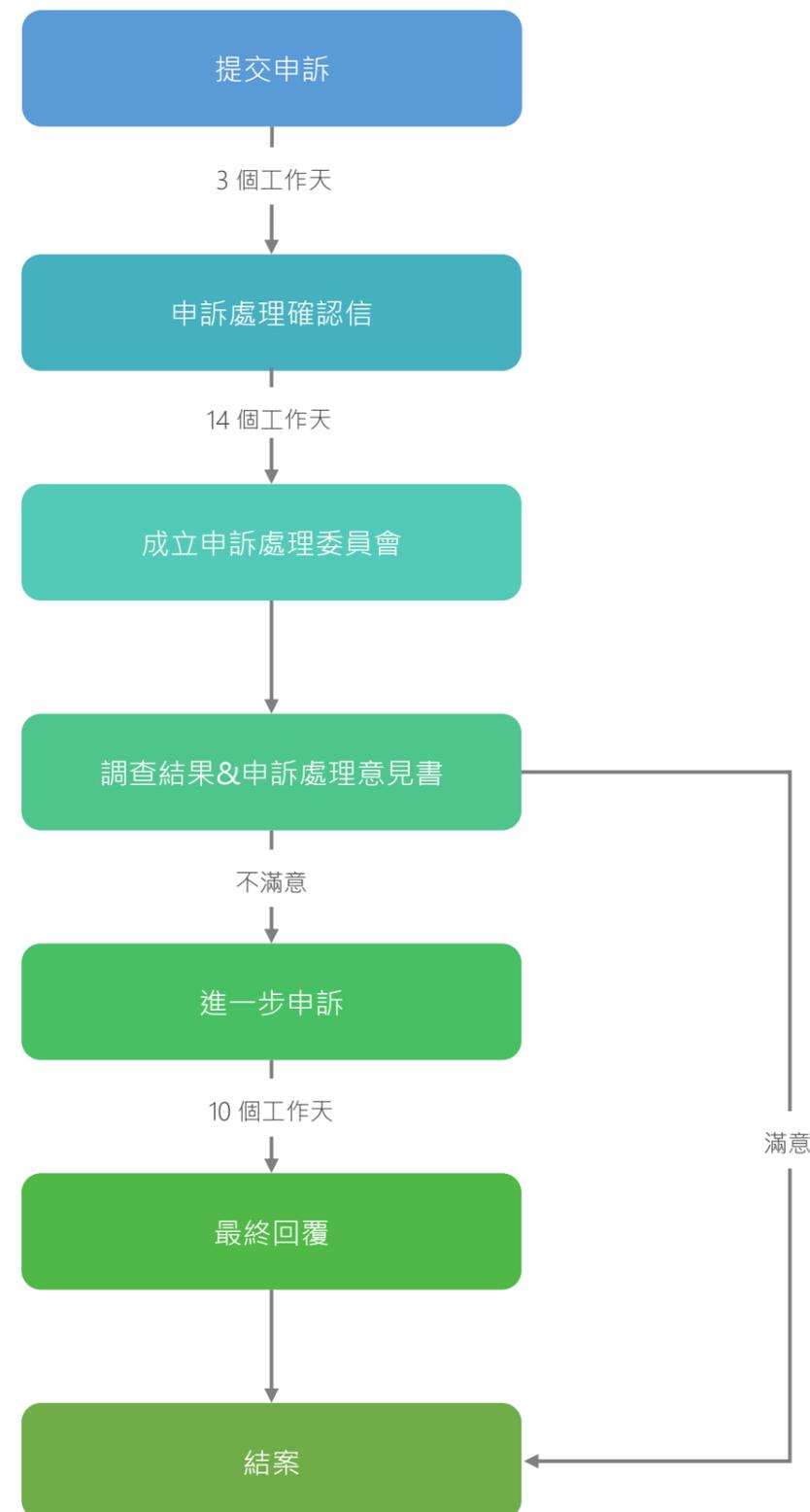
美德醫療視員工為最重要的資產，我們用心聆聽每位員工心聲，保障員工權益，設有申訴機制，鼓勵員工透過匿名方式提出任何人權相關的申訴。我們接獲申訴後將成立專門的調查小組進行查證和評估，若申訴被證實，將立即採取合適的補救措施，並嚴格保護申訴人的隱私和安全，確保不存在任何報復行為。

申訴機制

美德醫療提供的申訴管道，包含 24 小時專用電子信箱 (whistleblowing@medtecs.com; hr@medtecs.com)，或是親洽臺灣行政管理部。除此之外，我們考量本公司為跨國集團，有使用多國語言之人才，故 2023 年訂定多語言的《集團申訴程序》，以完善集團的政策與流程。

此外，集團海內外子公司皆嚴守工會法，確實保障集團旗下的每一位員工都有自由組建和運營工會的權利。目前臺灣並無成立工會、無團體協約；菲律賓廠區有成立工會，其團體協約涵蓋 92% 之員工；未成立工會的子公司，每季皆定期舉辦勞資會議，有透明公開的溝通管道，在 2023 年，我們未收到任何的投訴，在各廠區未發生任何歧視事件，我們定期召開勞資委員會/管理層和勞工理事會，於會議中仔細討論員工的訴求。若發生重大營運變化，則依勞基法規定提前預告。

申訴流程圖



人才吸引與留任

美德醫療視人才為核心資產，透過多元方式及多國招募管道延攬人才，提供具競爭力且內部公平的薪酬，搭配多樣福利與活動，吸引人才加入我們的專業團隊。

美德醫療倡導多元與包容文化，致力於實現與人才共同成長。我們設置專責組織及單位搭配多元的入職管道，來吸引人才，並針對各層級、各職務的主管及員工，制訂個人化的優勢薪酬策略，提供具競爭力的薪酬與福利和豐富的職業發展機會；我們鼓勵彈性工作、國際交流，同時透過科技和數據分析，創造靈活而激勵的環境，持續為員工提供有吸引力的工作體驗。

重大主題：人才吸引與留任

2023 年目標	達成進度
員工離職率不超過 3%	<p>美德醫療集團三家子公司 2023 年度目標皆達成</p> <p>臺灣</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 到任情形：2023 年到職 43 人，到任率 86% ● 離職率：2.4% <p>✓ 菲律賓</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 離職率：2% <p>柬埔寨</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 離職率：0.62%
未來 1 年目標 (短期目標)	<ul style="list-style-type: none"> ● 離職率：將離職率控制在 3% 以內，相較於 2023 年下降 0.5%，以確保員工穩定性和持續性 ● 員工教育訓練參與率：相較於 2023 年提升 15%，每年達到約 32 小時/人，以增加同仁學習發展機會 ● 持續舉辦友善性別職場講座，以增進公司文化的多樣性和包容性 ● 多元招募管道使用率：增加使用新加坡招聘管道「Monster.SG」及中國招聘管道「前程無憂」，以增加更多國際人才 ● 透過科技創新，我們將持續發展關鍵人才，以實現組織的可持續發展，多讓員工獲得更具吸引力的工作體驗聘請外部專業顧問分享科技創新知識，辦理多場次 ChatGPT 之教學運用，發展具學習力之關鍵人才並推廣持續學習 (7S)，以實現組織的永續發展，使員工獲得更具吸引力的工作體驗
未來 3-5 目標 (中長期目標)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 深化具競爭力薪酬與福利制度 2. 持續擴展內部培訓、專業發展機會，鼓勵集團員工國際交流 3. 加強工作生活平衡計畫 4. 提高企業品牌的可見度和社會責任的實踐 5. 推動 4A 科技 (人工智慧、應用程式介面、數據分析、自動化) 數據分析的應用，進一步優化人才管理體系 <ul style="list-style-type: none"> ● 人工智慧 (AI): 加速數據分析速度並提高準確度 ● 應用程式介面 (API): 實現更有效率的工作自動化流程 ● 數據分析 (Analytics): 透過數據分析，提升服務品質並降低成本 ● 自動化 (Automation): 透過自動化，提升公司創新能力和競爭力

美德醫療將人才的「選、用、育、晉、留」視為推動公司營運發展的核心關鍵，運用多國多元的招募管道網羅優秀的國際人才加入，今年度進一步使用國際招聘平台，如中國前程無憂、東南亞招聘平台 Monster，希望接觸到更多的國際人才，並且透過人力派遣補充短期人力，以協助組織達成各階段的發展目標。臺灣與柬埔寨皆無非員工工作者，菲律賓的非員工工作者共有 25 人，皆為保全工作。我們注重員工之男女平等、種族與國籍之多元性，中階主管中女性占比為 43%，高階主管中女性占比為 22%，本集團詳細員工數據與多元聘僱情形如下表所示。

我們提供內部員工優渥的薪酬福利、完整的職涯發展計畫，積極育才、留才以將集團員工淬鍊成擁有「團隊合作 (Teamwork)」、「當責文化 (Accountability)」、「獎懲到位 (Reward & Punishment)」、「解決問題導向 (Solution-Oriented)」之防水布 (TARPS) 精神的領導者。

人力結構

類別	臺灣			菲律賓			柬埔寨			
	男	女	總數	男	女	總數	男	女	總數	
員工人數	147	220	367	207	193	400	492	2,054	2,546	
年齡	30 歲以下	39	34	73	30	17	47	202	648	850
	31-50 歲	62	104	166	141	134	275	273	1,344	1,617
	50 歲以上	46	82	128	36	42	78	17	62	79
勞雇合約	正職	112	167	279	187	186	373	410	2,054	2,546
	約聘	35	53	88	20	7	27	0	0	0
勞雇類型	全職	144	216	360	207	193	400	492	2,054	2,546
	兼職	3	4	7	0	0	0	0	0	0
職級	高階主管	9	2	11	4	2	6	1	0	1
	中階主管	4	4	8	15	11	26	2	1	3
	一般員工	134	214	348	188	180	368	489	2,053	2,542

註：
 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞雇關係之個人（臺灣為有投勞保之員工）。
 正職：簽訂不定期契約之個人。
 臨時：簽訂定期契約之個人。
 全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，臺灣為每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。
 兼職：排除全職之員工。
 高階主管：職級為協理級以上
 本表計算採用人數/全時等量法。

多元聘僱情形

類別	臺灣		菲律賓		柬埔寨	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
原住民	5	1.36%	0	0%	163	6.40%
身心障礙	27	7.35%	0	0%	18	0.71%
外籍員工	89	24.25%	0	0%	13	0.51%

註：比例 = 該類別人數 / 該地區的員工人數 * 100%

美德醫療為提前因應缺工問題，我們積極延攬技術人才，於 2023 年啟動多項人才招募專案，包含拓展國際招募管道、啟動產學合作。2023 年的新進與離職員工統計如下表所示。

專案名稱	說明	2023 年成果
國際招聘平台 (東南亞)	使用東南亞之招聘平台 Monster，接觸如新加坡、馬來西亞、菲律賓、印尼、泰國、越南之人才。	2023 年職缺的應徵人數為公司招聘人數的 36 倍
國際招聘平台 (中國)	使用中國之招聘平台，接觸中國之人才。	2023 年職缺的應徵人數為公司招聘人數的 54 倍
產學合作專班計畫	增設擴大招募國際學生，參與「產學新型專班」計畫，結合我們的需求，強化中階技術人才。	2023 年底開始規劃，將在 2024 年啟動執行

各地區新進與離職情形

2023 年新進員工概況

新進員工 雇用狀況	臺灣		菲律賓		柬埔寨	
	男	女	男	女	男	女
30 歲以下	16	20	13	4	79	175
31-50 歲	36	41	13	7	45	120
50 歲以上	11	22	2	0	0	2
實際員工總數	147	220	207	193	492	2,054
新進員工總數	63	83	28	11	124	297
新進員工比例	42.9%	37.7%	14%	6%	25.20%	14.46%

註：新進員工比例 = 新進員工總數 / 實際員工總數 * 100%

2023 年離職員工概況

離職員工 雇用狀況	臺灣		菲律賓		柬埔寨	
	男	女	男	女	男	女
30 歲以下	12	13	47	27	71	283
31-50 歲	45	41	58	67	80	350
50 歲以上	9	23	13	18	9	14
實際員工總數	147	220	207	193	492	2,054
離職員工總數	66	77	118	112	160	647
離職員工比例	44.9%	35%	57%	58%	32.52%	31.50%

註：離職員工比例 = 離職員工總數 / 實際員工總數 * 100%

人才培訓與發展

優秀的員工是企業成功的基石，具有足夠技能和知識的員工才能夠更有效率地完成工作，並提高公司的綜合競爭力。隨著國際社會及產業環境快速變化，公司需要不斷調整策略以應對挑戰，透過全球統一培訓標準，除提升員工核心技能外並須融入 4A 數位訓練。確保員工具備應對快速變化市場需求的能力，可為公司創造長期價值並可使員工有成長機會和晉升空間。不僅有助於提高員工素質，也可提升員工忠誠和滿意度，進而減少人才流失，維持內部人才穩定。

美德醫療的人才培訓與發展政策，主要為打造開放創新的文化，建立支持員工成長和終生學習的環境，創造多元價值，推動公司創新和永續發展。

我們承諾每年要求各部門主管應擬定員工教育訓練計畫，以將企業文化結合業務發展策略及核心價值。依據公司業務和員工需求規劃年度員工培訓計畫，定期舉辦內部培訓、研討會、座談會等活動實現跨部門合作和知識經驗分享。

重大主題：人才培訓與發展

2023 年目標	達成進度
臺灣 1. 進一步提升員工培訓的效益和全面性，以支持公司在開放創新和永續發展方面的持續成長 2. 透過 4A 目標設定，展開更多具體作為或行動方案，並要求各部門持續推廣學習	✓ 2023 年目標皆達成，相較於 2022 年，2023 年的整體訓練、內外部訓練時數皆成長，總訓練時數達 7,766 小時，成長 385%
柬埔寨 每月對全體員工進行培訓 1 次	✓ 2023 年目標已達成，另外在員工入職的第 7 天後進行新進員工培訓
菲律賓 1. 每月對全體員工進行培訓 1 次 2. 在員工入職第一天便進行新進員工培訓	— 因人資部門的人力缺乏問題，未能達成 2023 目標，已聘請一位培訓專員執行 2024 年的培訓計畫



未來目標

未來 1 年目標 (短期目標)

臺灣

- 強化員工在核心業務領域的專業能力，目標每人平均訓練時數達 32 小時
- 增加 4A 數位化培訓課程，提高數位化工具和技術的應用能力
- 建立領導力培訓課程，提升中階和高階管理層的跨文化合作和應對能力
- 不定期辦理員工滿意度調查，並設立員工意見信箱以增加回饋機制，提高員工向心力及內部穩定發展

柬埔寨

- 提供數位技能培訓工作坊，以提高員工的數位素養，使這些技能成為他們日常工作的一部分
- 利用新興技術來提高工作效率
- 培養 3-4 名雙語中層管理人員，以加強公司內部的溝通和領導力

菲律賓

- 推動短期培訓課程與工作坊，提升軟實力、技術能力、產業相關知識
- 提供輪調訓練機會與推廣同仁讀書會，強化內部知識分享機制
- 為員工安排 mentoring 與 coaching，以一對一的方式協助其解決能力差距
- 加強與員工的績效期待溝通
- 建立訓練課程滿意度與需求回饋機制

未來 3-5 年目標 (中長期目標)

臺灣

- 透過內部溝通和培訓課程強化企業文化及核心價值觀，創造協作和創新的工作環境
- 建立國際化人才庫，實行人才流動計畫措施，以應對不同地區業務需求的人力資源
- 持續建立多元友善的職場環境

柬埔寨

- 識別並培養與集團的願景、使命、核心價值觀、管理文化和職業道德相契合並體現這些價值的團隊成員
- 持續培訓和開發 4A 工作能力，包括人工智慧(AI)、應用程式介面(API)整合、數據分析和自動化。將這些技能融入日常工作，以提高團隊生產力及管理效率
- 建立一支穩定的跨國管理團隊，支援品質系統的穩步改善、降低成本和提高效率。提供具有競爭力的薪酬待遇、生活條件和工作條件，確保永續的競爭力
- 積極培養 10-15 名本地雙語中層管理人才

菲律賓

- 建立電子學習平台，並設計多元學習方式
- 與外部培訓機構合作，提供多樣專業培訓計畫
- 針對每位員工制定個人發展計畫
- 讓員工個人發展計畫與組織策略目標一致
- 對組織各層級進行職能評估，建立職能架構
- 確立組織關鍵角色，發展人才繼任計畫
- 建立 KPI 機制

美德醫療集團期望員工勤練「瞭解客戶 (Know your customer)」、「瞭解交易內容 (Understand the transaction)」、「永不放棄 (Never give up)」、「共好多贏 (Good for stakeholders)」、「永保信念 (Faith)」、「人生向上 (Up)」的功夫 (KUNG FU)，為公司創造長期價值，使公司穩定成長。在此同時，我們也將妥善規劃員工的發展與成長視為重要的責任，我們提供完整的人員訓練措施，以發展集團的核心價值及策略。2023 年美德醫療在臺灣廠區的人均受訓時數約為 21.16 小時、菲律賓廠區約為 7.98 小時、柬埔寨廠區約為 0.39 小時，詳細時數統計如下表所示。

各地區教育訓練執行情形

臺灣	男性			女性		
	總受訓時數	總人數	平均每人受訓時數	總受訓時數	總人數	平均每人受訓時數
高階主管	1,052.50	9	116.94	31.50	2	15.75
中階主管	415.50	4	103.88	610.50	4	152.63
一般員工	2,844.20	134	21.23	2,811.92	214	13.12
總計	4,312.20	147	29.33	3,453.92	220	15.70

柬埔寨	男性			女性		
	總受訓時數	總人數	平均每人受訓時數	總受訓時數	總人數	平均每人受訓時數
高階主管	-	1	-	-	-	-
中階主管	39.50	2	19.75	66.00	1	66
一般員工	323.00	489	0.66	547.00	2,053	0.27
總計	362.50	492	0.74	613.00	2,054	0.30

菲律賓	男性			女性		
	總受訓時數	總人數	平均每人受訓時數	總受訓時數	總人數	平均每人受訓時數
高階主管	53.5	4	13.38	8.00	2	4.00
中階主管	74	15	4.93	81.00	11	7.36
一般員工	1,877	188	9.93	1,096.50	180	6.09
總計	2,004.5	207	9.64	1,185.50	193	6.14

本集團在新進人員加入時，便會有一系列新人訓練課程，協助他們熟悉集團願景與公司文化，除此之外，對於在職同仁，亦會定期舉辦通識課程、專業課程，讓同仁更熟稔工作內容，並遵循職安等相關法規對於每年複訓時數之要求，並且不斷精進專業知識，發揮最大價值，詳細教育訓練內容與時數如下表所示。

各地區教育訓練內容與成果

訓練類型	臺灣		菲律賓		柬埔寨	
	場次	總人次	場次	總人次	場次	總人次
通識訓練 (含新人訓)	73	412	40	123	20	359
專業訓練	18	577	31	58	6	39
職業安全與衛生	32	1,082	2	3	29	470
總計	123	2,071	73	184	55	868

臺灣培訓課程架構

課程	說明
通識教育 (含職前講習)	提供通識教育《法遵教育訓練》、《性騷擾防治及申訴宣導》、《反貪腐/反賄絡準則》、《7S 管理》等通識課程，加深同仁對美德醫療文化的瞭解及認同感。 提供新人職前講習如《集團營運方針》、《永續發展課程》、《新人訓練》、《人事制度簡介》、《職業安全衛生教育訓練》等課程，幫助新進同仁熟悉集團的願景和企業文化。
專業教育	專業教育相關課程由所屬單位自行規劃訂定： 1. 依專業別進行外部專業訓練 (包含內部研討會或參訪等活動) 2. 按員工專業職能進行工作教導。 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。
職業安全與衛生	課程中教育員工有關消防設備使用、消防逃生演練、廠內各類機械使用規範等，建構充分職業安全衛生相關知識與實際演練，預防職災發生。派駐醫院同仁則另外進行相關教育訓練，課程內容為院內感控措施宣導、新興流行病介紹、防護產品穿脫等，以及布服產品洗滌傳送等注意項目。

柬埔寨培訓課程架構

課程	說明
通識教育 (含職前講習)	提供職前講習如《新人訓練》、《人事制度簡介》、《集團營運方針》、《永續發展課程》、《職業安全衛生在職教育訓練》等課程，幫助新進同仁熟悉集團的願景和企業文化。
職業安全與衛生	教育員工正確使用消防設備、消防逃生演練、廠內各類機械正確使用等，安排職業安全衛生相關演練，預防職災發生。

菲律賓教育訓練課程

課程	說明
通識教育 (含職前講習)	<p>每月舉辦腦力激盪活動，旨在促進員工創新思維和問題解決能力。同時，定期向新入職員工介紹公司資訊、架構、政策指南和手冊，以及為不同部門提供全員介紹。</p> <p>為了注重工作與生活平衡，我們提供心理急救網絡研討會，著重於工作場所的壓力管理，以支持員工的需要。我們與員工建立良好的溝通渠道，確保採取正確的方法和機制，以促進有效的團隊合作，進而提高生產力。</p> <p>此外，我們舉辦勞資爭議預防和解決、知識產權保護和反貪污研討會，以提高企業在相應領域的遵循能力，確保合法運營和保護品牌形象。</p>
專業教育	<p>每月舉辦腦力激盪活動，旨在促進員工的創新思維和解決問題的能力。同時，我們還提供切割、縫製、品質控制、維護、銷售和市場營銷等技能培訓，以提升員工的專業能力和工作素質。</p>
職業安全與衛生	<p>為確保員工的安全與健康，我們積極進行職業安全衛生的培訓。包括職業安全與健康、勞動安全與健康等相關課程。同時，我們定期舉辦火災疏散演習，並提供緊急應變、基礎急救和心肺復甦術 (CPR) 培訓，以提升員工應對突發事件的能力。</p> <p>除此之外，我們也提供登革熱的預防指南和水分補給措施，以確保工作場所、家庭和個人的健康與安全，有效預防登革熱的傳播。</p>

績效管理與發展

美德醫療所有員工皆定期接受績效考核，惟臺灣子公司因部分員工任職未滿三個月而未接受考核；菲律賓及柬埔寨子公司部分員工因合約類型不列入績效考核對象且考核標準僅適用部分職位員工，因此兩地區考核人數比例較低。

臺灣				
項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核之男性員工比例	90%	79.9%	76.1%	93.2%
接受考核之女性員工比例	85.7%	82.8%	81.3%	96.7%
註：總裁、董事長、總經理未考核，任職未滿三個月員工不考核				

菲律賓				
項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核之男性員工比例	100%	51%	55%	40%
接受考核之女性員工比例	100%	57%	56%	71%
註：菲律賓工廠端僅針對可透過量化指標的一線工人進行考核，駕駛員、清潔工、倉庫輔助人員、裝卸工等無納入考核範疇，另外根據法律規定，無薪假之員工未履行工作職責，因此公司無法根據其表現進行評估，綜合上述兩點，導致 2023 年考核比例沒有達到 100%				

柬埔寨				
項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核之男性員工比例	100%	24%	24%	100%
接受考核之女性員工比例	100%	16%	16%	100%
註 1：2023 年度任職未滿三個月人員未接受考核，故考核比例未達到 100%				
註 2：鑑於 2023 年訂單量不如理想，公司在 2 月至 12 月這段時間，暫時停止聘用部分合約工人，故考核比例未達到 100%				
註 3：因合約性質，部分合約工未接受考核				



總公司-視才 vs 適才的面談技巧



柬埔寨-工傷預防教育訓練



香山廠-基層主管培訓



菲律賓-卵巢癌健康意識提升



菲律賓-工作坊



總公司-打造性別友善職場



柬埔寨-新人訓練課程

薪酬與福利

整體薪酬

美德醫療集團重視員工權益與福祉，遵循營運地區之法規，為員工提供優渥的薪酬及多元的福利措施，同時建立全面的績效考評以及薪酬獎勵機制，期盼激勵員工與我們共同成長，為本集團的未來全力以赴。另外，我們配合法令政策，協助 9 位中高齡就業者，提供就業服務，讓有意繼續工作者繼續就業。

2023 年基層人員標準薪資與當地最低薪酬比

單位：美元

類別	臺灣		菲律賓		柬埔寨	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
2023 當地最低薪資 (A)	月薪 860 元	月薪 860 元	月薪 257.5 元	月薪 257.5 元	月薪 200 元	月薪 200 元
正職基層人員標準薪資 (B)	月薪 860 元	月薪 860 元	月薪 257.5 元	月薪 257.5 元	月薪 217 元	月薪 217 元
比率 (B/A)	1	1	1	1	1.08	1.08
約聘基層人員標準薪資 (C)	月薪 860 元	月薪 860 元	日薪 9 元	日薪 9 元	月薪 217 元	月薪 217 元
比率 (C/A)	1	1	1	1	1	1

註 1：匯率以 2023/12/29 當日匯率進行換算，美金：新台幣 = 1：30.7；美金：菲律賓披索 = 1：55.37；柬埔寨分公司因當地使用美金進行交易，故無匯率換算

註 2：菲律賓最低薪資與正職基層人員標準薪資，馬卡蒂地區月薪 283 元、巴丹地區月薪 232 元，取兩地區之平均值

註 3：約聘基層人員標準薪資為菲律賓巴丹地區之日薪

2023 年男女薪酬比

類別	臺灣		菲律賓		柬埔寨	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
高階主管	1	1.59	1	1.65	1	N/A
中階主管	1	1.13	1	0.31	1	6.5
一般員工	1	0.93	1	0.83	1	2.78

註：柬埔寨子公司 2023 年暫無女性高階主管，故無計算男女薪酬比

員工福利

我們設有職工福利委員會，每年定期透過提撥員工福利金、提供員工進修補助，舉辦員工活動、春酒健行等作為，多面向關懷員工，希望凝聚內部向心力、提升認同感的同時，也能紓解員工辛勤工作的壓力、兼顧生活平衡。公司不定期開放員工購公司產品，嘉惠員工之親朋好友。同時為了提振員工的士氣，也不定期舉辦小型的服裝主題派對、團康活動等，增添職場趣味，並使同仁之間的情誼更加緊密及融洽。臺灣子公司 2023 年在各項員工福利補助總計花費美金 248,408 元。

福利類別	補助項目
補助福利	結婚補助
	生育補助
	職工、眷屬喪葬補助
	公傷住院慰問金
	健康檢查 (總部、廠區及醫院)
教育獎金	職工進修補助
休閒育樂	員工旅遊 (春酒健行)
	節慶活動 (萬聖節、年終派對)
	慶生活動
基本福利	三節福利 (勞動節、端午節、中秋節)
	團體意外與醫療險
	生日禮金
	伙食與交通費補助

生育福利

美德醫療遵循性別工作平等法，不分男性、女性員工皆可依相關規定程序提出育嬰留停申請，全力協助有需求之員工，支持員工人生重要階段。2023 年菲律賓子公司有 9 位員工申請育嬰留停，全年度育嬰留停應復職人數為 9 人，結束後選擇復職人數為 9 人，復職率為 100%。臺灣子公司在 2022 年度有 1 位員工申請育嬰留停，隨後復職，留任率 100%，而 2023 年度符合育嬰留停申請資格者有 5 位，實際有 1 位員工申請育嬰留停，申請率為 20%，因員工對於職涯發展及經濟狀況有不同的考量故未達 100%。

2023 年育嬰留停情形

項目	臺灣		菲律賓		柬埔寨	
	男	女	男	女	男	女
2023 符合育嬰假申請資格人數 (A)	2	3	5	4	0	0
2023 年實際申請育嬰留職停薪人數 (B)	0	1	5	4	0	0
申請率 (B/A)	0	33.3%	100%	100%	0	0
應於當年度 (2023) 復職人數 (C)	0	0	5	4	0	0
2023 年實際申請復職人數 (D)	0	0	5	4	0	0
育嬰留職停薪後復職比例 (復職率) (D/C)	0	0	100%	100%	0	0
上一年度 (2022) 實際育嬰留職停薪後復職人數 (E)	0	1	0	0	0	0
上一年度 (2022) 年育嬰留職停薪後復職滿一年 (F)	0	1	0	0	0	0
育嬰留職停薪後復職後留任比例 (留任率) (F/E)	0	100%	0	0	0	0

退休制度

本集團有關勞工退休金提撥按各據點勞動法令規定辦理。依法令規定，若為具有專業職能或技能的幹部或員工，於屆臨退休前後 (適當時機) 可申請轉任技術職或顧問職，從中擔任輔導員的角色，除了可讓屆齡退休的員工不致一時手足無措，亦可有充分時間可輔導接班梯隊傳承。至於第一線從業員於 64 歲屆臨退休前，徵詢個人意願及體力狀況，於法定退休規定後繼續從事原來工作 (不受 65 歲的強迫退休規定)。

2023 年員工活動

台灣

春酒

2023 年 2 月，美德醫療在宜蘭舉辦一年一度的春酒活動，除了令人期待的當地美食與摸彩抽獎活動，早上更安排活力滿滿的登山健行活動，讓同仁吃得開心玩得盡興之餘，也能維持同仁健康的身體，持續守護為天下人的健康與安全。



金山團建

2023 年 6 月，美德醫療全體同仁在金山活動中心舉辦了一場別開生面的團隊建立活動——超能尋寶大冒險。這次活動不僅考驗了團隊的決策力和合作能力，還需要發揮創意和公關能力，以取得額外加分機會。在悶熱的環境中，大家克服體力不足，成功完成了充滿挑戰的冒險。活動中我們深感：一個人走得快，一群人才能走得遠。這樣的信念將持續激勵我們提供安全有效的商品和溫暖的服務。



彩虹驕傲月

今年六月，我們將台北辦公室打造成一個色彩繽紛的天堂，共同慶祝彩虹驕傲月。我們身著鮮豔的彩虹服裝，並搭配精美的手工配飾。

回顧美德醫療於 2022 年發布的多元、公平及包容政策，我們團結一致，致力於創造一個重視及尊重所有性別身份與性取向的工作環境。



年終餐會

2023 年 12 月，美德醫療為慰勞同仁一整年來的辛苦與付出，在充滿節慶氛圍得 12 月舉辦一年一度的年終派對，今年的主題是回到千禧年之 Y2K 夜店趴，本次場地比往年設有更多元設施、更刺激的體驗，KTV、Switch、撞球與飛鏢機一應俱全，還有各種競賽活動，包含團隊水戰飛輪、桌上足球競賽與個人或團體服裝獎，同仁無不卯足全力奮力搶獎金，不只吃飽喝足，也充飽電力，持續迎戰 2024 年。



菲律賓

聖誕節

我們透過提供有趣、同樂、團隊合作的活動，希望在團隊內部建立積極的士氣，並將菲律賓文化融入我們的企業價值觀，包含辦公室設計活動、服裝競賽、兒童萬聖節變裝活動。總計有 39 位同仁一同共襄盛舉。



萬聖節



我們為慶祝一年一度的聖誕節，以 1980 年代風格為主題舉辦許多活動，包含抽獎獎品、復古舞蹈比賽、新秀表演、當晚最佳服裝票選。總計有 90 位同仁參與。

柬埔寨

國際勞動節

我們為慶祝 5 月 1 日勞動節，舉辦了一場國際勞動節儀式，並邀請磅省省長代表參與。我們準備多項抽獎活動，包含 100、50、20 美元獎項及其他獎品，如智慧型手機、腳踏車、電風扇、電鍋等。總計約有 2,200 位同仁參與。



職業安全與衛生

員工的健康和安全對公司的生產力、效率和競爭力至關重要。透過持續改進和加強安全管理制度、進行風險評估、提供培訓和教育以及瞭解員工需求，可建立穩定、安全、健康的工作環境，有助提高員工的工作滿意度和幸福感，進而促進工作投入和積極性，並增強公司的綜合競爭力和永續發展力。

各據點設有職業安全衛生委員會，並定期召開會議，提供完善的職安衛教育訓練及工作環境。

重大主題：職業安全與衛生

2023 年目標	達成進度
臺灣 <ul style="list-style-type: none"> 各類環境檢測皆符合標準 每年進行風險評估並加以改善 工傷事件逐年降低 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 目標已達成
柬埔寨 <ul style="list-style-type: none"> 實施員工培訓以確保符合法規 0 重大安全事故 每年進行風險評估並加以改善 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 目標已達成
菲律賓 <ul style="list-style-type: none"> 實施全體員工培訓以確保符合法規，包含消防培訓、急救培訓、工作安全培訓、危害性化學品訓練 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 目標已達成



未來目標

未來 1 年目標 (短期目標)

臺灣

- 各類環境檢測皆符合標準
- 每年進行風險評估並加以改善
- 工傷事件逐年降低
- 職業病 0 件

菲律賓

- 實施員工安全相關培訓課程：特別針對風險較高的職業，如鍋爐工、電工、建築維護工（高空作業者）等，規範員工須通過合格培訓後方可上崗
- 實施工作場所安全檢查，辨識可能風險
- 安裝或更新工作場所關鍵區域之安全標示：所有電箱使用反光材料，張貼警示標誌；所有樓梯的每級臺階使用反光漆標示提示線；原本由鐵板製成的樓梯改建為水泥樓梯，防止雨天造成的滑倒事故
- 審查並更新安全相關政策與程序
- 鼓勵報告未遂事故和潛在危險，建置讓員工匿名報告的系統
- 定期檢查並補充急救箱且張貼醒目標誌，讓全體員工知曉急救站位置
- 召開安全委員會會議：維持每月舉行一場安全會議

柬埔寨

- 每年進行風險評估並加以改善
- 實施員工安全相關培訓課程
- 實施工作場所安全檢查，辨識可能風險
- 定期檢查並補充急救箱，並讓全體員工知曉急救站位置

未來 3-5 目標 (中長期目標)

臺灣

- 各類環境檢測皆符合標準；每年進行風險評估並加以改善；工傷事件逐年降低；職業病 0 件。

菲律賓

- 實現零事故、零工傷、零職業病的工作場所；培養組織安全文化；符合人體工學設計的工作空間和設備擺放位置；定期進行風險評估；建置有效的安全問題相關之溝通管道，鼓勵員工參與並提供回饋。

柬埔寨

- 每年進行風險評估並加以改善；建置有效的安全問題相關之溝通管道，鼓勵員工參與並提供回饋；培訓員工具備更多當地技術與技能。

為守護同仁工作環境的衛生及安全，美德醫療集團雖無職安管理系統，然各子公司皆設有職業安全衛生委員會，定期召開會議，並積極落實職業安全衛生政策，本集團職業安全衛生委員會所涵蓋之工作者包含美德醫療集團全體員工，並無排除特定工作者。

臺灣香山廠之職業安全衛生委員會由廠長擔任主任委員，副廠長擔任委員會秘書，以及各單位管理階層及勞工代表擔任委員共 10 人，每年 1、4、7、10 月召開會議。臺灣龍德廠因人數未達職業安全衛生管理辦法之規定門檻，暫無設置職業安全衛生委員會，但訂有職業安全衛生管理計畫，以確保職場安全。

我們在各地工廠、辦公室制定職業安全衛生管理計畫，包含母性健康保護計畫、異常工作負荷促發疾病預防管理計畫、人因性危害預防計畫等，營造「零災害」的工作環境，如宜蘭龍德廠的職業安全衛生管理計畫中，除了說明廠區政策承諾，並透過規劃一年內何時執行各項危害辨識、評估與控制，以達成工傷 0 發生、0 衛生缺失之目標，亦清楚指派權責人員；菲律賓巴丹工廠於倉庫安裝排氣扇與屋頂水噴淋系統，以增加通風，降低倉庫內的溫度，另外水織機部門向現場擋車工提供防滑工作鞋，以避免因地面潮濕而導致滑倒受傷；柬埔寨則透過建置職業安全衛生委員會職責文件，詳細說明各委員職責與相關職安衛要。並同時進行完善的教育訓練，確保同仁能在健康與安全的職場工作，職安衛管理執行成果與訓練成果如下表所示。

在安全面上各據點訂有營業不中斷計畫，並定時實施防災逃生演練，以確保各同仁若是遭逢天然災害人力無法抗拒等情事如地震、豪雨、傳染病等，能夠正確並快速地完成逃生及防治動作；在衛生方面，各據點皆定期針對內部飲水機進行各類檢測，營造令人安心的工作環境，讓員工可以更專注於工作。

職業安全衛生管理及執行成果

苗栗香山廠			
計畫名稱	計畫內涵	執行狀況	執行內容
母性健康保護計畫	在女性員工妊娠日起至分娩後 1 年之內，美德醫療將提供危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排及其他相關措施。	香山廠 2023 年通報 1 案例，並列入一級追蹤管理。	針對母性保護個案進行訪談、追蹤。
異常工作負荷促發疾病預防	為避免員工因異常工作負荷促發疾病，針對輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷可能促發疾病之工作，提供健康管理措施，以防止工作者因過度勞累而罹患腦、心血管疾病，並達到早期發現、早期治療之目的，以確保相關工作者之身心健康。	香山廠依據風險等級將員工工作狀況分級。 高度風險：1 人。 中度風險：7 人，予健康指導，半年後再次評估。 低度風險：51 人，予健康指導。	持續給予個案健康指導，並針對中、高風險族群列入追蹤名單。
人因性危害預防計畫	預防員工因進行重複性作業，肌肉骨骼症狀量表分數大於 3 分，安排面談諮詢指導持續追蹤關懷 82 作環境的硬體設計不妥適、不良的作業姿勢、或工作時間過長，引起工作相關肌肉骨骼傷害與發生人因性危害的疾病，訂定相關的改善措施。	分數大於 3 分共 2 人，安排面談諮詢指導。	2023 年 4 月安排人因性預防健康講座宣導，共 7 人參加。
執行職務遭受不法侵害預防計畫	員工在執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，規劃與採取必要之安全衛生措施，以保護員工的身心健康狀況。	香山廠 2023 年度無不法侵害事件。	香山廠由各組組長填寫危害辨識表單，定期追蹤不法侵害事件。

職業安全衛生教育訓練概況

公司所屬同仁應接受職業安全衛生相關教育訓練，報導期間訓練統計如下：

廠區	訓練項目名稱	總受訓人數次
臺灣	主管訓練資料	3
	消防訓練與知識宣導	99
	感控教育訓練	107
	緊急救護與 CPR	31
	工傷風險察覺、預防與補救暨案例宣教	59
	工廠作業風險察覺、預防與補救	31
	職災案例宣導	214
	醫院查廠檢查表共讀討論	33
柬埔寨	職安衛教育訓練：四大計畫	30
	工傷預防教育訓練	81
	消防訓練	21
	職業安全健康基礎知識	12
菲律賓	職業安全主任教育訓練	1
	瓦斯使用安全講座	1
	意外預防講座	2
	消防安全講座	2
	基礎急救：CPR 與 AED	1

工作場所危害控制

工作場所的健康、安全和環境是我們與客戶之間共同責任，美德醫療都必須確保已採取所有的合理措施，保護工人免於遭受到傷害和疾病，並且幫助員工剛安全意識，在緊急情況下，得以迅速採取有效和適當的應對行動，最大限度地減少對生命、財產、生產和形象的影響。

我們進行工作場域的危害控制：

1. 工程控制：例如，接地故障斷路器、機器防護、安全聯鎖。
2. 行政控制：工作程序、安全工作實踐、規則。
3. 個人防護裝備：耳塞、面罩和耐化學品手套。
4. 事故調查：通過合理的調查，確定事故的原因，並分析未來需要的控制措施防止事故再次發生。
5. 設有應急行動計畫及緊急消防程序：每個工作區域都張貼數張規劃圖，明確標示緊急出口、消防器材、藥櫃位置，以及應急人員的聯繫方式。並且針對不同類型的災害，訂有緊急應對 SOP。

並確保工廠環境衛生注意下列事項：

1. 工作場所之潔。
2. 垃圾之處理。

3. 供水或排水設備。
4. 廁所之整潔。
5. 通風及照明設備。
6. 飲水及盥洗設備。

透過實施適當的危害控制，降低各種潛藏在工作場所中可能的風險。我們也定期進行健康和 safety 檢查，透過危害識別、評估與控制的過程，實踐危害控制。確保正在實施的危害控制措施是否有被正確使用。

針對辦公室工作場域由各據點行政管理部主責並執行定期巡檢各項設備，確保照明燈光、飲用水質、室內溫度及空氣品質皆安全無虞；相關防疫措施也滾動調整與執行，集團各據點視需求免費提供員工防護衣、帽鞋套、口罩等防護裝備及酒精消毒器。同時定期安排員工緊急事故逃生及消防演練；而第一線同仁則會每年定期健康檢查，包含各租賃合約醫院從業人員及各區洗滌工廠員工皆適用。

美德醫療集團另外全集團推行 7S 活動，每月彙總檢討各據點推行狀況並宣達職業安全衛生具體作為及教育訓練，並由內控部負責查核活動落實成效，以期讓員工更為瞭解相關議題，並有所預防與防範。

危害辨識與風險評估

本公司之職安衛委員會會針對各面向進行評估，並盡力去改善，以提供內部員工最舒適之環境，並於臺灣廠區建立年度安全衛生計畫表及緊急災害廠區緊急事故應變計畫。本公司依各項災害（如水災、火災、地震、颱風等）進行特定之預防，減少傷害，並事先完成員工編組及演練，以應災害發生時迅速處理。製造及洗滌單位應按政府規定準備各項災變處理講習及準備相關器材，以應災變處理時能妥善運用，減少傷害。惟各項器材有其年限，應定期檢查其堪用性，並標示之，若屬屆期之器材，亦應配合災變講習，交給員工訓練使用。

除此之外，為提高公司員工生產力，減少意外事故及損失，積極做好環保工作，將各種污染減至最低，並維護公司信譽及社會形象，本公司訂定設備維護作業、安全衛生管理作業及洗滌管理作業，程序包含生產製造及租賃洗滌設備保養計畫、生產製造及租賃洗滌設備故障維修作業、管理依據及權責說明、安全檢查記錄、衛生及健康檢查、災變及防止及處理、洗滌管理作業、洗滌檢測及不合格品管制作業、污衣接收及洗滌分類作業、洗滌檢測作業、洗滌完成檢測作業、不合格品管制作業，本公司之環境污染等之測定與管制工作均依勞工安全衛生法、水污染防治法及空氣污染防治法等規定辦理。透過上述作業規範，保障員工職業安全。

香山廠風險評估與因應作為

定期鑑別各項工作流程、設備、作業、場所潛在或曾發生之危害予以分析，並評估發生危害之嚴重性、機率、控制費用及控制程度。將危害鑑別評估及控制對策，分析出之各種危害或異常狀況，逐一擬定管理方案予以控制。

工作流程

- 訂定被服收送、污衣分類、洗滌、潔衣整燙、打包等工作場所標準作業程序。將作業標準列入工作守則。
- 制、修訂重大事故處理通報流程，並辦理災害緊急應變演練。

設備

- 各機械、設備、器具均有專屬的管理人，器具有固定的存放地點，並維持於堪用的狀態。

作業

- 個人防護具之配發與自動檢查，以及維修、保養及備置、更新。
- 針對各項工程，於作業前進行施工安全評估。
- 採購契約明確規定承攬商所必須遵行本公司職業安全衛生與其他要求事項辦理承攬作業安全衛生講習。

場所

- 製作危害標示；更新物質安全資料表及危害物質清單；檢討、修訂危害標示及通識計畫；收集危險物與有害物標示及通識規則列管物質危害資料。
- 化學性暨物理性作業場所之作業環境測定。
- 依「職業安全衛生管理辦法」執行定期檢查、重點檢查、作業檢點。每月並進行現場巡視，及不定期對工作場所實施安全衛生查核。

職業安全衛生宣導

- 新進人員辦理一般安全衛生教育訓練、危害標示及通識教育訓練。定期辦理安全衛生在職教育訓練。派員參加安全衛生單位主管及管理員等在職訓練。
- 加強實施安全衛生宣導活動。
- 彙整工作場所配合辦理安全衛生管理事項之情況。
- 張貼公告於「工作安全衛生佈告欄」。設置員工休息專區。針對廠內被服配送載具進出，制定確保安全之措施。

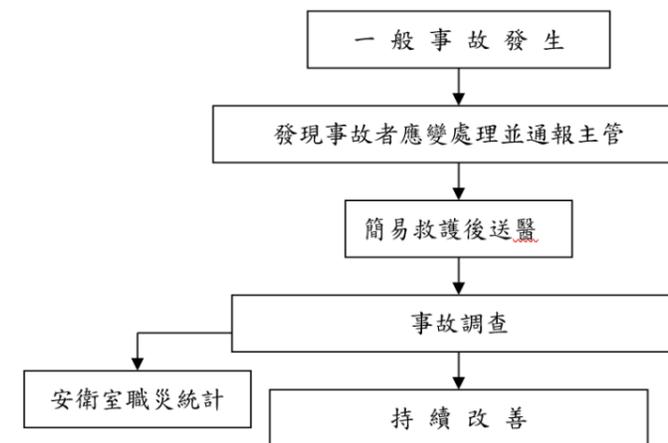
龍德廠風險評估與因應作為

依廠內相關設施有造成人員受傷可能，並列入評估該風險會造成的結果，將個案製成表格並規劃能降機風險的方法以及須注意的事項，並在安全教育中及工作中提醒是否有感電、墜落、捲夾、燒燙、撞擊的風險，並交由具備甲衛主管證照者執行該流程；化學品部分皆製造危害辨識卡，並將相關危害物質標示清楚，也請廠商提供相關化學物質資料，並製成冊以供查閱，其化學品相關周圍也予以適當隔離以策安全。

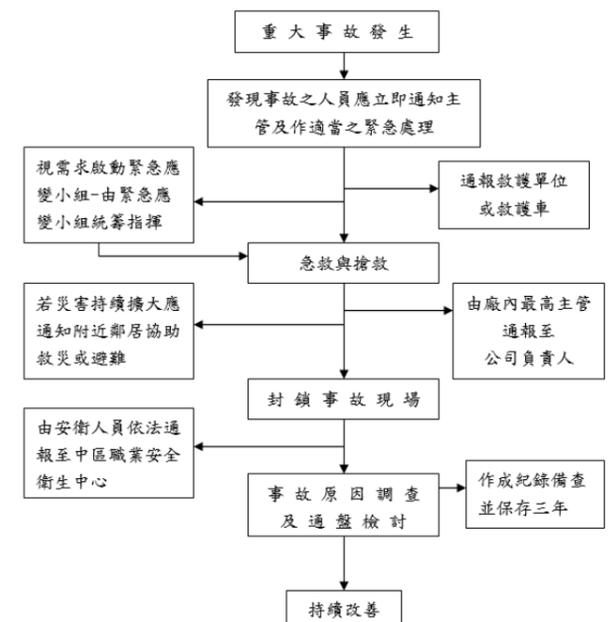
事故調查

災變發生時，現場員工應就近處理，並同時反應各級主管，視情況發佈警報或通報政府相關單位。處理當時應注意減少生命、財產之損失程度，安全衛生管理單位應完整記錄處理過程、現場檢證、原因分析，以備檢討，避免再犯及擬定防止對策。並依據內控制度安全衛生管理作業，安全衛生管理單位綜理本公司一切有關安全衛生業務，規劃、協調、推動、指導、教育各單位安全衛生業務，使各單位確實執行安全檢查與設備之維護。

事故調查流程



重大事故通報處理流程



職業傷害與職業病

本集團各廠之員工職業傷害如下表所示，非員工工作者之職業傷害數量為 0，且員工及非員工工作者皆無職業病之情事，而員工所受之職業傷害大多係因作業不慎所致，未來在器具操作上亦會更著重教育訓練進行及若真的發生受傷事件的處理流程，以盡力減緩同仁可能所受之傷害。

2023 年美德醫療集團的工傷事件主要為柬埔寨子公司發生 71 起車縫針傷到手指工傷意外、10 起跌倒意外；菲律賓巴丹廠發生 1 起因跌倒、1 起因滑倒而致的工傷事件，此外無其他重大工傷事件發生。事故發生後，組織有關人員開會總結，防止類似事故再次發生，並即積極落實改善作業，柬埔寨廠區針對 81 位受傷同仁安排工傷預防教育訓練，菲律賓廠區則進行工作環境檢查及使用合適的個人防護設備之宣導，其他風險較高的機械設施均有張貼提醒標示。

地區	臺灣			菲律賓			柬埔寨			
	女	男	總計	女	男	總計	女	男	總計	
性別										
職業災害	A 受傷人數	7	2	9	0	2	2	65	16	81
	B 死亡人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C 受傷人數中的嚴重職業傷害人數	0	0	0	0	0	0	11	0	11	
D 總工作員工數	297	214	511	193	207	400	2,054	492	2,546	
E 工傷總數 (=A+B)	7	2	9	0	2	2	65	16	81	
F 總工作時數 (=D*8*T)	589,248	424,576	1,013,824	489,448	524,952	1,014,400	4,798,064	1,149,312	5,947,456	
G 工傷率 (=E/F*200,000)	2.38	0.94	3.32	0	0.76	0.76	2.71	2.78	2.72	
H 嚴重職業傷害比率 (=C/F*200,000)	0	0	0	0	0	0	0.46	0	0.37	
I 總缺勤天數	1421.5	648.5	2070	0	11	11	884	50	934	
J 總工作人天數 (=D*T)	73,656	53,072	126,728	47,864	65,619	113,483	518,008	92,856	610,864	
K 缺勤率 (=I/J*100%)	0.019	0.012	0.031	0	0.017	0.017	0.002	0.001	0.003	
L 損失工作日數	202	85	287	0	11	11	144	20	164	
M 損失工作日比率 (L/F*200,000)	68.56	40.04	108.6	0	4.19	4.19	6.95	5.38	12.33	
職業災害類型	跌倒 3 件、車禍 5 件、砸傷 1 件			跌倒 1 件、滑倒 1 件			跌倒 10 件、針刺到手 71 件			



6 共好社會

社會參與目標

共好社會

現今社會已發展成「與病毒共存」的模式，個人防護裝備已為人們日常不可或缺的必備品，而美德醫療身為全球個人防護裝備製造的領導廠商，秉持著「守護天下人的安全與健康」的精神，持續關注社區與機構的需求，並藉由本業捐贈大量防疫物資予海內外需求單位，守護大眾的健康。此外因應永續、環保趨勢，集團定期邀請 NGO 組織舉辦內部講座，並鼓勵企業員工親自投入參與志工活動，共同盡身為地球公民一員之責任。

集團針對社會參與設定了短、中、長期目標，期許結合本業，持續投入資源創造更大的社會影響力：

時程	說明	相關行動
短期 (2024)	擴大社區參與及提升員工參與率，同時參與企業社會責任 ESG 論壇以加強傳遞企業永續精神的作為。	<p>跨代健康關懷</p> <p>加強偏鄉地區的兒童/長輩醫療援助和衛生教育。</p> <p>關注弱勢長輩的健康需求和心理福祉。</p> <p>與基金會合作，推動員工參與義工活動，促進與弱勢長輩的深厚連結。這些活動包括但不限於定期探訪、健康講座（例如帕金森/阿茲海默症的預防和知識共享）</p> <p>贊助偏遠地區兒童的營養午餐，確保他們獲得足夠的營養健康成長。</p> <p>通過與學校合作，在學校課程中整合衛生知識教育，涵蓋個人衛生、疾病預防等重要話題。</p>
中期 (2025~2029)	建立永續社區計畫，推動環保、教育、健康等多面向的永續項目，深化美德醫療與社區的聯繫。同時擴大對教育的支持，包括提供獎學金和舉辦專業培訓，促進社會發展。	<p>推廣「居家養老」：透過與業務夥伴合作，提供專業的長期照護服務。</p> <p>為想要在家中照顧長輩的家庭提供支持和資源，如家庭照護指導和援助服務。</p> <p>與地方政府和社區組織合作，整合和提供各種居家養老的資源和服務。</p> <p>培育未來</p> <p>偏遠地區兒童獎學金計劃，亦包括導師制度、職業規劃指導和其他學業支持</p> <p>永續地球</p> <p>與環保組織合作進行如樹木種植、山林與海灘清潔活動。</p> <p>共好社會</p> <p>各個據點建立迅速反應團隊，專注於支援地方捐助活動。團隊能迅速動員，幫助那些遭受自然災害或緊急情況影響的團體。同時也能為社區醫護人員提供必需的物資和培訓。</p>
長期 (2030)	建立全球永續發展夥伴關係，與各方合作解決全球性挑戰，如健康不平等和環境永續性。同時設立全面的社會參與指標體系，定期評估公司在社會責任領域的表現，確保永續發展的實現。	<p>共好社會</p> <p>長期支持與推廣健康有關的慈善機構。</p> <p>實踐公平的勞動政策，為所有員工提供公平的待遇。並尊重勞工權益，如合適的工作時數、安全的工作環境，以及遵守國內外的勞動法規。</p> <p>積極參與公共衛生倡議：參與或發起公共衛生項目和倡議，特別是那些針對社區健康問題的計畫。透過與政府、非政府組織及社區合作，提供健康教育和預防性醫療服務，以提升社區整體健康。</p>

社會參與行動

2023 年度美德醫療社會參與專案共分為「醫療後援」、「跨代健康關懷」、「共好社會」與「綠色行動」四大面向。

醫療後援

臺灣

羅東博愛醫院

醫院於 2023 年 3 月及 7 月舉辦兩梯次捐血活動，美德醫療為響應分別捐贈 5 萬片及 8 萬片醫用口罩作為捐血贈品。



台中童綜合醫院

醫院主辦 TICS 2023 泌尿科國際研討會，系列活動中有公益路跑活動，美德醫療捐贈 2 萬片口罩作為路跑物資包內贈品。路跑活動參與人數預計約 400 人，參與者皆為醫護人員與醫療用品廠商，能有效地將品牌及產品推廣至醫療相關單位。

粉紅公益路跑

響應國際乳癌防治月，由美麗佳人主辦之公益路跑活動；美德醫療以派樣形式執行曝光活動，一共捐贈 OMO 痘痘貼 300 包及菁英款口罩 600 份予現場民眾進行互動。活動當天總計跑者共有線上 454 人、線下 4,895 人及線下公關 116 人，



除了活動會場主背板的品牌 logo 露出，當日派樣產品全數發完，預計觸及人數近千人。此捐贈凸顯我們對社區健康和福祉的承諾，並強化我們對社會責任的決心。

菲律賓

菲律賓牙醫協會

於菲律賓牙醫協會年度大會，捐贈 10,000 片口罩。



醫院、學校

美德醫療意識到舒適和清潔在康復過程中發揮著至關重要的作用，故捐贈給醫院布服及捐贈給學校毛毯。

跨代健康關懷

臺灣

社福機構及公益團體

雖然疫情的影響已逐漸式微，但還是有需多小型的公益機構有防護物資的需求，此次專案捐贈了超過市價 50 萬的物資，包含醫用口罩、隔離面罩、



NBR 丁 睛手套、清潔用酒精、抗菌濕巾與防漏中單，提供予 8 間社福機構及公益團體，包括照護身心障礙者的心路基金會、門諾基金會與朝興社福基金會以及關懷弱勢長輩的華山基金會等，預計超過千人受惠。

偏遠地區居民

2023 年上半年與台北醫學大學合作，透過捐贈美德醫療生產的帽套以支持大學派出的口腔衛生服務隊，提供偏遠地區的牙科義診，促進社區居民整體健康。



柬埔寨

學校

捐贈 90 件反光背心給 3 所學校之路警穿，幫助學生放學能安全過馬路



菲律賓

MONTAÑOSA 社區外展計畫

與當地組織及領導合作捐贈物資給 Mountain 省多個部落的孩童。美德醫療提供口罩，共超過 400 位學生獲得幫助。



共好社會

柬埔寨

柬埔寨紅十字會



美德醫療多年支持柬埔寨紅十字會，每年捐贈 100,000 美金，今年亦捐贈當地磅針省紅十字會 20,000 美金，以改善社區環境，並積極為柬埔寨人民的生活改善做出貢獻，

倡導全球公平公正的勞工環境。

菲律賓

菲律賓國家警察

為支持菲律賓國家警察，捐贈 50 套防護衣、防疫包及手套給馬卡蒂市警察局。



永續地球

臺灣新北市



淺水灣淨灘活動

2022 年起，集團開始實行一季一次的一日有薪公益假，2023 年公司自主舉辦內部員工淨灘活動，本次約有 30 位員工參與，佔全體員工 8.2%，志工投入總時數共 172 小時，相當於公司投入新臺幣 45,033 元於有薪公益假，本次活動總計收集到約 100 公斤的垃圾。



柬埔寨

學校、警察局、區政府

為提倡環保，美德醫療將容器回收成 50 個回收桶，並提供給社區、學校警察局、區政府使用。



Safeguarding Every Tomorrow

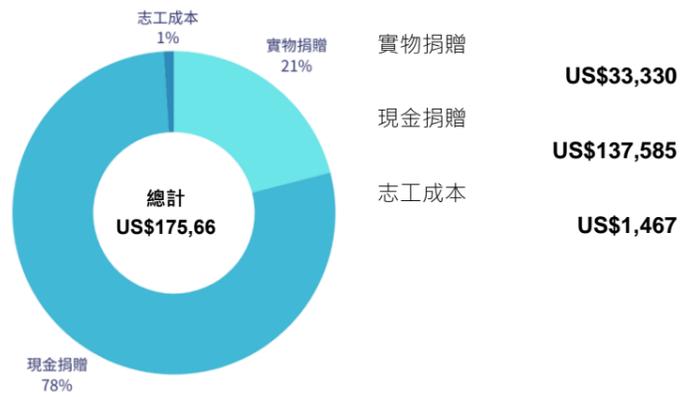


歷年社會參與行動

社會參與投入概況

美德醫療重視社會參與，從 2020 年至今，社會參與投入之金額已累積近美金 300 萬元，2023 年現金捐助亦達美金 137,585 元，我們其他類型的社會參與如下：

2023 年社會參與投入類型



註：志工成本以志工投入服務時數估算

歷年社會參與投入現金捐助統計



2023 年社會參與投入實務捐贈統計



菲律賓子公司捐贈醫療產品與相關基本物資予當地社區及學校，
榮獲 Top Community Building Champion Award



附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

使用聲明	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 2023 年度 (2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日)
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	尚未有適用之 GRI 行業準則

GRI 2：一般揭露 2021

GRI 準則	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 2：一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	關於美德醫療	7	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	4	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書 附錄五	4 74	
GRI 2：一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於美德醫療	7	
	2-7	員工	人才吸引與留任	51	
GRI 2：一般揭露 2021	2-8	非員工的工作者	人才吸引與留任	51	
	2-9	治理結構及組成	公司治理	15	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	公司治理	15	
	2-11	最高治理單位的主席	公司治理	15	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	永續治理與永續策略 公司治理	9 15	
	2-13	衝擊管理的負責人	公司治理	15	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續治理與永續策略 公司治理	9 15	
	2-15	利益衝突	公司治理	15	
	2-16	溝通關鍵重大事件	重大主題鑑別與利害關係人溝通	9-11	
	2-17	最高治理單位的群體智識	公司治理	15	
	2-18	最高治理單位的績效評估	公司治理	15	
	2-19	薪酬政策	公司治理	15	
	2-20	薪酬決定流程	公司治理	15	
2-21	年度總薪酬比率	省略揭露	-	最高年度總薪酬為組織機密資訊	
GRI 2：一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	永續治理與永續策略	9	
	2-23	政策承諾	人權維護	48-49	
	2-24	納入政策承諾	公司治理	14	
			永續供應鏈 人權維護	30 48	
2-25	補救負面衝擊的程序	人權維護	49		

	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	人權維護	49	
	2-27	法規遵循	誠信經營	17	
	2-28	公協會的會員資格	附錄四	73	
GRI 2：一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	重大主題鑑別與利害關係人溝通	13	
	2-30	團體協約	人權維護	49	

GRI 3：重大主題揭露項目 2021

GRI 準則	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3：重大主題 2021	3-1	重大主題決定流程	重大主題鑑別與利害關係人溝通	10	
	3-2	重大主題列表	重大主題鑑別與利害關係人溝通	10-12	
重大主題：誠信治理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	誠信經營	16	
GRI 205：反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信經營	17-18	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信經營	17-18	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信經營	17-18	
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	誠信經營	17	
GRI 207：稅務 2019	207-1	稅務方針	營運策略與績效	20	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	營運策略與績效	20	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	營運策略與績效	20	
	207-4	國別報告	營運策略與績效	20	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	公司治理 人才吸引與留任	15, 51	
重大主題：產品創新與永續					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	產品與服務創新	24	
自訂議題	-		產品與服務創新	24-25	
重大主題：產品品質與安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	品質管理	26	
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	品質管理	27	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	品質管理	27	
重大主題：產品行銷與資訊標示					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	品質管理	26	
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	品質管理	28	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	品質管理	28	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	品質管理	28	

重大主題：永續供應鏈					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	永續供應鏈	29	
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	永續供應鏈	32	
重大主題：溫室氣體排放					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	氣候變遷策略與管理	36	
	305-4	溫室氣體排放密集度	氣候變遷策略與管理	40	
	305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	氣候變遷策略與管理	40	
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 及其它顯著的氣體排放	氣候變遷策略與管理	40	
重大主題：水資源管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	水資源管理	42	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理	43	
	303-5	耗水量	水資源管理	43	
重大主題：廢棄物管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	廢棄物管理	44	
GRI 306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理	45	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理	45	
	306-3	廢棄物的產生	廢棄物管理	45	
	306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物管理	46	
	306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物管理	46	
重大主題：人才吸引與留任					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	人才吸引與留任	50	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	人才吸引與留任	52	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	薪酬與福利	58	
	401-3	育嬰假	薪酬與福利	58	
GRI 402：勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	人權維護	49	
重大主題：人才培訓與發展					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	人才培訓與發展	53-54	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受的訓練平均時數	人才培訓與發展	55	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	薪酬與福利	58	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	人才培訓與發展	56	
重大主題：職業安全與衛生					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	職業安全與衛生	60-61	

GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全與衛生	62	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	職業安全與衛生	62-64	
	403-3	職業健康服務	職業安全與衛生	62	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	職業安全與衛生	62	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全與衛生	63	
	403-6	工作者健康促進	職業安全與衛生	62	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	重大主題鑑別與利害關係人溝通 職業安全與衛生	12 62-64	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全與衛生	62	
	403-9	職業傷害	職業安全與衛生	65	
	403-10	職業病	職業安全與衛生	65	

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

指標類別	揭露主題	指標編號	指標內容	對應章節	頁碼	備註
會計指標	負擔能力與定價	HC-MS-240a.1	所有產品淨價格加權平均上漲率與美國消費者物價指數年增長率的比率	產品與服務創新	24	
		HC-MS-240a.2	描述如何向客戶或其代理商揭露各種產品的價格資訊	3.4 客戶關係管理	33	
	產品安全	HC-MS-250a.1	產品召回次數與總量	3.2 品質管理	27	
		HC-MS-250a.2	FDA MedWatch 人類醫用產品資料庫中列出的安全警示產品清單	3.2 品質管理	27	
		HC-MS-250a.3	與產品相關 (被列入 FDA MAUDE 資料庫) 的死亡人數	3.2 品質管理	27	
		HC-MS-250a.4	違反 cGMP 規範而受 FDA 處罰的件數	3.2 品質管理	27	
	道德行銷	HC-MS-270a.1	與不實行銷廣告相關的法律訴訟導致的損失總金額	3.2 品質管理	28	
		HC-MS-270a.2	說明藥品仿單標示外使用 (off-label use) 的道德規範	—	—	不適用
	產品設計與生命週期管理	HC-MS-410a.1	討論評估與管理產品中的化學物質相關的環境和人體健康的過程，並滿足可持續產品的需求	3.2 品質管理	27	
		HC-MS-410a.2	接受收回和再利用、資源回收的產品總量或由設備商與供應商捐贈、分解的產品總量	4.4 廢棄物管理	45	
	供應鏈管理	HC-MS-430a.1	母公司(含子公司) 以及一階供應商接受第三方廠商查證 (製造與產品品質) 的比例	3.2 品質管理	26	
		HC-MS-430a.2	描述在配銷鏈中維護可追溯性的努力	3.3 永續供應鏈	29-32	
		HC-MS-430a.3	描述與使用關鍵材料相關的風險管理	3.3 永續供應鏈	30	
	商業道德	HC-MS-510a.1	賄賂或貪汙相關的法律訴訟而造成的損失總金額	2.2 誠信經營	17	
		HC-MS-510a.2	規範與衛生保健專業人員互動的道德規範描述	2.2 誠信經營	17-18	
活動指標	-	HC-MS-000.A	按產品類別劃分的銷售單位數量	關於美德醫療	7	

附錄三：上市公司氣候相關資訊

項目	對應章節	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	氣候變遷策略與管理	37
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	氣候變遷策略與管理	39
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	氣候變遷策略與管理	39

4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	氣候變遷策略與管理	37-38
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	氣候變遷策略與管理	37, 39
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	氣候變遷策略與管理	37-38
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	—	—
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	氣候變遷策略與管理	40
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	氣候變遷策略與管理	39

附錄四、公協會參與

本集團除著重於本身業務外，亦積極加入各類公協會，藉由與同業互相交流，不僅能夠增進量能，並維持良好關係，也可以瞭解及給予公司未來前進的方向。本集團 2023 年度所加入之公協會如下表所示。

產業公協會、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	創始會員
臺灣永續經營發展協會	
菲律賓個人防護裝備協會 (Confederation of Philippine Manufacturers of PPE)	

附錄五：獨立確信報告



會計師獨立確信報告

美德向邦醫療國際股份有限公司 公鑒

一、確信範圍

本事務所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2023年度企業社會責任報告書中所選定之永續績效資訊進行有限確信並出具報告。

有關美德醫療所選定之標的資訊及其適用基準,詳附件一。

管理階層責任

美德醫療管理階層應依據適當之基礎編製2023年度企業社會責任報告書,包括參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)所發布之GRI準則(GRI Standards),並應設計、執行及維護與報告編製相關之內部控制,以蒐集並揭露報告書內容。

本事務所責任

本事務所係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公報3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」之要求規劃並執行有限確信工作。

二、確信工作

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,所取得之確信程度明顯低於合理確信案件。為取得有限確信,本事務所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,但目的並非對美德醫療內部控制之有效性表示意見。

為作成有限確信之結論,本事務所已執行下列工作:

- 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永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。

三、先天限制

因企業社會責任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,且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。

四、品質管制與獨立性

本事務所遵循品質管制準則1號會計師事務所之品質管制之規範,建立並維護完備之品質管制制度,包含遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。本所亦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、專業能力及盡專業上應有之注意、保密及專業態度。

五、結論

依據本事務所執行之程序及所獲取之證據,未發現美德醫療所選定之永續績效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:王基凡



民國一一年五月三十一日



附件一:

編號	頁次	內文標題	標的資訊	適用基準																																																																																																
1	16	反貪腐	2023年本公司未發生任何貪腐事件。	美德醫療2023年度有關貪腐事件之統計。																																																																																																
2	14	公司治理	截至2023年12月31日共設置5名董事,其中2名為執行董事,另外3名為獨立董事(含女性1名),獨立董事占比60%,且所有外部董事皆符合獨立性情形。	美德醫療2023年度依內部之董事會議事錄。																																																																																																
3	40	能源使用	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">歷年能源使用情形</th> <th colspan="3">單位:GJ</th> </tr> <tr> <th>廠區</th> <th>能源類型</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th colspan="2"></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5">台灣</td> <td>電力</td> <td>8,079</td> <td>7,405</td> <td>7,664</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>燃料油</td> <td>3,566</td> <td>771</td> <td>72</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>天然氣</td> <td>67,649</td> <td>63,959</td> <td>65,264</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>蒸氣</td> <td>3,647</td> <td>5,272</td> <td>5,550</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>總能源使用量</td> <td>82,941</td> <td>77,407</td> <td>78,550</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">柬埔寨</td> <td>電力</td> <td>12,921</td> <td>8,926</td> <td>8,489</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>汽油</td> <td>19</td> <td>32</td> <td>41</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>柴油</td> <td>703</td> <td>776</td> <td>820</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">菲律賓</td> <td>總能源使用量</td> <td>13,643</td> <td>9,734</td> <td>9,350</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>電力</td> <td>4,604</td> <td>5,758</td> <td>6,600</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>燃煤</td> <td>3,596</td> <td>6,545</td> <td>15,975</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">集團</td> <td>總能源使用量</td> <td>8,200</td> <td>12,303</td> <td>22,575</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>總能源使用量</td> <td>104,784</td> <td>99,444</td> <td>110,475</td> <td colspan="2"></td> </tr> </tbody> </table> <p>註1: 柬埔寨子公司於主要生產製造過程中皆未使用燃煤、燃料油及天然氣。 註2: 菲律賓子公司於主要生產製造過程中皆未使用燃料油及天然氣。</p>	歷年能源使用情形				單位:GJ			廠區	能源類型	2021	2022	2023			台灣	電力	8,079	7,405	7,664			燃料油	3,566	771	72			天然氣	67,649	63,959	65,264			蒸氣	3,647	5,272	5,550			總能源使用量	82,941	77,407	78,550			柬埔寨	電力	12,921	8,926	8,489			汽油	19	32	41			柴油	703	776	820			菲律賓	總能源使用量	13,643	9,734	9,350			電力	4,604	5,758	6,600			燃煤	3,596	6,545	15,975			集團	總能源使用量	8,200	12,303	22,575			總能源使用量	104,784	99,444	110,475			美德醫療2023年度依內部之能源消耗量使用一致之轉換係數揭露數據。
歷年能源使用情形				單位:GJ																																																																																																
廠區	能源類型	2021	2022	2023																																																																																																
台灣	電力	8,079	7,405	7,664																																																																																																
	燃料油	3,566	771	72																																																																																																
	天然氣	67,649	63,959	65,264																																																																																																
	蒸氣	3,647	5,272	5,550																																																																																																
	總能源使用量	82,941	77,407	78,550																																																																																																
柬埔寨	電力	12,921	8,926	8,489																																																																																																
	汽油	19	32	41																																																																																																
	柴油	703	776	820																																																																																																
菲律賓	總能源使用量	13,643	9,734	9,350																																																																																																
	電力	4,604	5,758	6,600																																																																																																
	燃煤	3,596	6,545	15,975																																																																																																
集團	總能源使用量	8,200	12,303	22,575																																																																																																
	總能源使用量	104,784	99,444	110,475																																																																																																



編號	頁次	內文標題	標的資訊	適用基準																																																																																																																																																																																	
4	53	訓練與發展	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="6">美德醫療各子公司人員受訓平均時數</th> <th colspan="3">單位:小時</th> </tr> <tr> <th rowspan="2">台灣地區</th> <th colspan="3">男性</th> <th colspan="3">女性</th> <th rowspan="2">總受訓時數</th> <th rowspan="2">總人數</th> <th rowspan="2">平均每人受訓時數</th> </tr> <tr> <th>總受訓時數</th> <th>總人數</th> <th>平均每人受訓時數</th> <th>總受訓時數</th> <th>總人數</th> <th>平均每人受訓時數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>高階主管</td> <td>1,052.50</td> <td>9</td> <td>116.94</td> <td>31.50</td> <td>2</td> <td>15.75</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>中階主管</td> <td>415.50</td> <td>4</td> <td>103.88</td> <td>610.50</td> <td>4</td> <td>152.63</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>一般員工</td> <td>2,844.20</td> <td>134</td> <td>21.23</td> <td>2,811.92</td> <td>214</td> <td>13.14</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>總計</td> <td>4,312.20</td> <td>147</td> <td>29.33</td> <td>3,453.92</td> <td>220</td> <td>15.70</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">柬埔寨地區</th> <th colspan="3">男性</th> <th colspan="3">女性</th> <th rowspan="2">總受訓時數</th> <th rowspan="2">總人數</th> <th rowspan="2">平均每人受訓時數</th> </tr> <tr> <th>總受訓時數</th> <th>總人數</th> <th>平均每人受訓時數</th> <th>總受訓時數</th> <th>總人數</th> <th>平均每人受訓時數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>高階主管</td> <td>-</td> <td>1</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>中階主管</td> <td>39.50</td> <td>2</td> <td>19.75</td> <td>66.00</td> <td>1</td> <td>66.00</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>一般員工</td> <td>323.00</td> <td>489</td> <td>0.66</td> <td>547.00</td> <td>2,053</td> <td>0.27</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>總計</td> <td>362.50</td> <td>492</td> <td>0.74</td> <td>613.00</td> <td>2,054</td> <td>0.30</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">菲律賓地區</th> <th colspan="3">男性</th> <th colspan="3">女性</th> <th rowspan="2">總受訓時數</th> <th rowspan="2">總人數</th> <th rowspan="2">平均每人受訓時數</th> </tr> <tr> <th>總受訓時數</th> <th>總人數</th> <th>平均每人受訓時數</th> <th>總受訓時數</th> <th>總人數</th> <th>平均每人受訓時數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>高階主管</td> <td>53.50</td> <td>4</td> <td>13.38</td> <td>8.00</td> <td>2</td> <td>4.00</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>中階主管</td> <td>74.00</td> <td>15</td> <td>4.93</td> <td>81.00</td> <td>11</td> <td>7.36</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>一般員工</td> <td>1,877.00</td> <td>188</td> <td>9.98</td> <td>1,096.50</td> <td>180</td> <td>6.09</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>總計</td> <td>2,004.50</td> <td>207</td> <td>9.68</td> <td>1,185.50</td> <td>193</td> <td>6.14</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	美德醫療各子公司人員受訓平均時數						單位:小時			台灣地區	男性			女性			總受訓時數	總人數	平均每人受訓時數	總受訓時數	總人數	平均每人受訓時數	總受訓時數	總人數	平均每人受訓時數	高階主管	1,052.50	9	116.94	31.50	2	15.75				中階主管	415.50	4	103.88	610.50	4	152.63				一般員工	2,844.20	134	21.23	2,811.92	214	13.14				總計	4,312.20	147	29.33	3,453.92	220	15.70				柬埔寨地區	男性			女性			總受訓時數	總人數	平均每人受訓時數	總受訓時數	總人數	平均每人受訓時數	總受訓時數	總人數	平均每人受訓時數	高階主管	-	1	-	-	-	-				中階主管	39.50	2	19.75	66.00	1	66.00				一般員工	323.00	489	0.66	547.00	2,053	0.27				總計	362.50	492	0.74	613.00	2,054	0.30				菲律賓地區	男性			女性			總受訓時數	總人數	平均每人受訓時數	總受訓時數	總人數	平均每人受訓時數	總受訓時數	總人數	平均每人受訓時數	高階主管	53.50	4	13.38	8.00	2	4.00				中階主管	74.00	15	4.93	81.00	11	7.36				一般員工	1,877.00	188	9.98	1,096.50	180	6.09				總計	2,004.50	207	9.68	1,185.50	193	6.14				美德醫療2023年度依據性別及職等區間之受訓時數除以報導期間結束時總員工人數之比率。
美德醫療各子公司人員受訓平均時數						單位:小時																																																																																																																																																																															
台灣地區	男性			女性			總受訓時數	總人數	平均每人受訓時數																																																																																																																																																																												
	總受訓時數	總人數	平均每人受訓時數	總受訓時數	總人數	平均每人受訓時數																																																																																																																																																																															
高階主管	1,052.50	9	116.94	31.50	2	15.75																																																																																																																																																																															
中階主管	415.50	4	103.88	610.50	4	152.63																																																																																																																																																																															
一般員工	2,844.20	134	21.23	2,811.92	214	13.14																																																																																																																																																																															
總計	4,312.20	147	29.33	3,453.92	220	15.70																																																																																																																																																																															
柬埔寨地區	男性			女性			總受訓時數	總人數	平均每人受訓時數																																																																																																																																																																												
	總受訓時數	總人數	平均每人受訓時數	總受訓時數	總人數	平均每人受訓時數																																																																																																																																																																															
高階主管	-	1	-	-	-	-																																																																																																																																																																															
中階主管	39.50	2	19.75	66.00	1	66.00																																																																																																																																																																															
一般員工	323.00	489	0.66	547.00	2,053	0.27																																																																																																																																																																															
總計	362.50	492	0.74	613.00	2,054	0.30																																																																																																																																																																															
菲律賓地區	男性			女性			總受訓時數	總人數	平均每人受訓時數																																																																																																																																																																												
	總受訓時數	總人數	平均每人受訓時數	總受訓時數	總人數	平均每人受訓時數																																																																																																																																																																															
高階主管	53.50	4	13.38	8.00	2	4.00																																																																																																																																																																															
中階主管	74.00	15	4.93	81.00	11	7.36																																																																																																																																																																															
一般員工	1,877.00	188	9.98	1,096.50	180	6.09																																																																																																																																																																															
總計	2,004.50	207	9.68	1,185.50	193	6.14																																																																																																																																																																															



美德向邦醫療國際股份有限公司