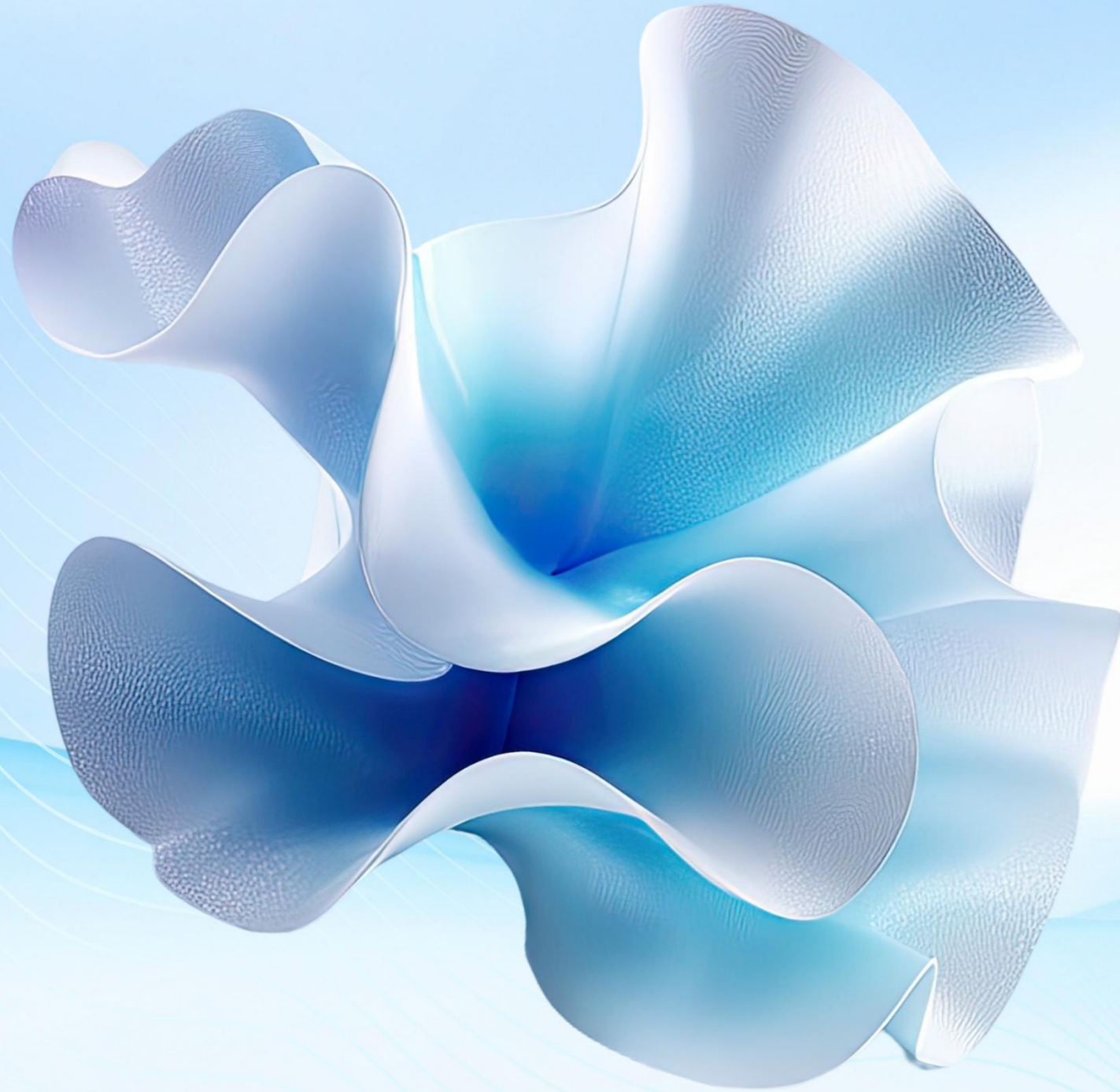




美德向邦醫療國際股份有限公司



2025 永續報告書

本永續報告已由本公司之保薦人 PrimePartners Corporate Finance Pte. Ltd. (「保薦人」) 審閱。
本永續報告未經新加坡證券交易所有限公司 (「交易所」) 審查或批准，且交易所對本永續報告之內容概不負責，
包括對本永續報告所載任何陳述、意見或報告之正確性概不承擔任何責任。

保薦人之聯絡人：Foo Jien Jieng 女士
地址：16 Collyer Quay, #10-00 Collyer Quay Centre, Singapore 049318，
電子郵件：sponsorship@ppcf.com.sg

目錄

前言

- 3 董事長的話
- 4 關於本報告
- 6 2025 年亮點績效

1 永續發展

- 8 關於美德醫療
- 10 企業永續治理
- 11 重大主題鑑別與利害關係人溝通

2 營運與治理

- 15 永續治理與策略
- 16 誠信管理
- 16 反貪腐措施
- 18 風險管理

3 創新價值

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

4 永續環境

- 27 氣候變遷策略與管理
- 29 氣候風險與機遇管理策略
- 30 能源管理
- 31 排放管理
- 33 水資源管理
- 35 廢棄物管理

5 多元職場

- 38 人權維護
- 39 員工參與、福利與發展
- 41 員工結構
- 44 員工培訓與發展計劃
- 47 職業安全與安全措施

6 共好社會

- 50 社會參與行動
- 53 經濟影響

附錄

- 54 附錄 1 · GRI 準則
- 55 附錄 2 · 新加坡交易所核心指標
- 57 附錄 3 · 公協會參與
- 58 附錄 4 · 獨立確信報告

董事長的話




楊克誠 董事長

親愛的股東，

2025 年是充滿挑戰，同時也見證韌性與堅持成果的一年。在全球監管要求持續演變、氣候承諾加速推進，以及整體營運環境日益複雜的背景下，美德醫療始終專注於最核心的目標：建立一家能為員工、合作夥伴及地球創造長遠價值的企業。我們的永續發展歷程，並非由單一年度所定義，而是來自我們始終如一的承諾，以及貫徹誠信經營的信念。

對員工而言，2025 年是持續投入人才發展與成長機會的一年。女性新進員工比例超過半數，展現本集團對多元與共融人才政策的長期承諾。我們相信，人才是企業最重要的資產，因此持續投入員工培訓與發展，2025 年全集團教育訓練時數超過 12,656.92 小時。另外美德醫療已連續第三年榮獲 1111 人力銀行「生技醫療類別幸福企業」肯定，充分反映本集團長期以來重視人才、關懷員工及打造友善職場文化之努力。

對股東及金融合作夥伴而言，本集團持續透過穩健的營運管理與效率提升，創造長期價值。2025 年本集團總能源消耗量由前一年度的 109,292.84 GJ 降低至 98,262.76 GJ，集團整體碳排放強度亦下降 44.84%，顯示我們在資源管理、營運效率及環境責任方面持續取得實質進展，並朝向低碳轉型穩步邁進。

對社區及供應鏈合作夥伴而言，2025 年亦是深化誠信治理與強化永續管理的重要一年。本集團中國地區子公司已建立並持續完善反貪腐政策及相關內部控制制度，並達成員工反貪腐訓練完成率 100%，使集團整體治理架構進一步趨於一致。於台灣、柬埔寨及菲律賓進行之反貪腐稽核中，本集團亦維持未發生重大貪腐事件之紀錄，這項成果是我們深感自豪且將持續堅守的重要原則。同時，我們亦持續關注員工留任與敬業度相關議題，未來將進一步深入了解其背後原因，並持續強化人才關懷與溝通機制，因為員工的信任與支持，是本集團推動永續發展最重要的基石。

永續發展願景

展望 2026 年及未來，美德醫療將持續秉持「守護天下人安全與健康」之願景，並以此作為推動永續發展的重要方向。在既有成果基礎上，我們將持續推動以下重點：

- **強化氣候韌性**：透過更新 TCFD 情境分析，並持續投資低碳技術與再生能源，穩步推進本集團 2050 年淨零排放目標，同時朝向 2030 年減碳 20% 之階段性目標邁進。
- **持續投資人才發展**：依循本集團人權政策，持續強化人才留任、職涯發展及員工福祉，打造多元、公平且具包容性的工作環境。
- **深化供應鏈誠信與永續管理**：持續將反貪腐及永續管理架構延伸至供應鏈體系，確保本集團之核心價值與責任標準得以落實於整體價值鏈。

上述目標充分展現本集團對負責任企業經營之長期承諾，亦將持續支持美德醫療因應未來利害關係人日益提升之期待與挑戰。

最後，謹向長期支持本集團之股東及合作夥伴致上誠摯感謝，感謝各位對本集團發展方向的信任與支持；亦感謝客戶與供應商長期以來建立於共同價值與相互責任基礎上的合作關係；更感謝所有員工的努力與投入，正因各位的專業與熱忱，方能推動本集團持續前行。對於每一個與我們共同成長的社區，我們也將持續以負責任且積極的態度投入其中，期望透過自身力量帶來更多正向影響。

展望未來，我們將持續以清晰的方向、堅定的信念，以及團隊共同努力的力量，穩步邁向更具韌性與永續的未來。謹此致意，

楊克誠 董事長

美德向邦醫療國際股份有限公司

關於本報告

本報告為美德向邦醫療國際股份有限公司（「美德醫療」或「本公司」）發佈的第九份永續報告（「本報告」）。美德醫療於新加坡交易所證券交易有限公司（「SGX-ST」）的保薦人監管上市平台 Catalist 上市。除遵守新加坡交易所證券交易有限公司（「新加坡交易所」）《上市手冊》B 部：凱利板準則（「凱利板準則」）外，我們亦致力透過展示美德醫療集團在環境、社會及治理（「ESG」）方面的成果，以促進透明度。透過此年度報告，我們力求讓利害關係人全面了解我們對永續發展的承諾及相關行動。

報告框架

本報告的框架主要基於全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，簡稱「GRI 準則」）所發布的《2021 年通用標準》（Universal Standards 2021），此為全球公認且適用於本集團永續發展議題報告的框架。該框架亦符合國際會計準則理事會頒布的《國際財務報告準則》（International Financial Reporting Standards，簡稱「IFRS」）S1 及 S2。本報告乃根據《凱利板準則》第 711B 條上市規則及第 7F 號實務指引：《永續報告指引》所載之要求編製。有關本集團應用 GRI 準則之詳情，請參閱本報告附錄。

報告範圍

本永續報告呈現本公司及其子公司（統稱為「美德醫療集團」、「本公司」或「本集團」）截至 2025 年 12 月 31 日止年度之環境、社會及治理（ESG）行動、政策、績效及相關數據。本報告亦包含反映過往成就，並配合本集團永續發展戰略目標預測未來發展之內容。

本報告的範圍主要聚焦於美德醫療及其在臺灣、菲律賓、柬埔寨及中國營運的主要子公司之 ESG 表現，這些實體對本集團的營運足跡及營收貢獻最大。位於新加坡及馬來西亞的子公司因對本集團整體營收的貢獻相對較小，故未納入 2025 年度的報告範圍。財務數據係以合併財務報表所列之所有實體為依據。

涵蓋實體

基於相關性與重要性考量，本報告涵蓋下列實體。

- Medtecs (Cambodia) Corporation Limited（「MCCL」）
- Medtecs (MSEZ) Corporation（「MMSEZ」）
- 美德向邦股份有限公司（「MTC」）
- Medtecs International Corporation Limited-Philippines（「MICL-PH」）
- Medtex Corporation（「Medtex」）
- Medtecs Materials Technology Corporation（「MMTC」）
- Universal Weavers Corporation（「UWC」）
- 杭州津誠醫用紡織有限公司（「津誠紡織」）
- 杭州津誠醫療科技有限公司（「津誠科技」）

繼將津誠紡織及津誠科技納入 2024 年報告範圍後，本集團於 2025 年進一步強化永續資訊揭露管理，並將於符合相關性及重大性原則時，逐步擴大永續報告涵蓋範圍，同時向各子公司提供必要之工具、指引及能力建構支持，以推動完整且全面之 ESG 資訊揭露。

重述

於報告期間內，本集團並無對先前披露之資訊進行重大重述。若歷史數據或方法論有任何輕微變更，均已於本報告相關章節中予以說明，以確保披露內容之清晰與透明。

持續改進的承諾

美德醫療集團致力於擴大永續報告的範圍與深度，以符合全球 ESG 標準及利害關係人的期望。未來的報告將逐步涵蓋所有子公司並納入更多重大主題，確保與公認的報告框架及最佳實踐保持一致。2025 年的報告未排除任何主要組成部分或重大主題，彰顯了本集團對永續報告採取的全面性做法。

報告範圍

報告審閱與管理流程

本報告中的數據及資訊由本集團各部門及營運單位提供，經法務部彙編，並由永續發展委員會轄下的永續發展專責小組負責人進行修訂。隨後，該報告由本公司保薦人審閱，以確保符合新加坡交易所（SGX-ST）的相關規則，最後提交董事會批准。本公司內部控制部門已啟動對本公司永續報告流程的內部審查。此項審查旨在找出可改進之處，並確保本公司的永續報告準確、透明，且符合業界最佳實踐。透過持續評估與優化這些流程，本公司致力於提升營運的效能與效率，以及識別與管理潛在風險的能力。

第三方確信

本報告已由獨立第三方審計機構安永聯合會計師事務所（Ernst & Young Global Limited）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四之確信報告。

內部稽核

內部控制部已將本公司永續報告流程的內部審查納入其年度內部稽核範疇。審查流程包含索取相關文件以驗證資料來源、交叉比對資訊以確保準確性，並依據本公司的短期及長期目標對關鍵績效指標 (KPI) 進行事實核查。透過維持結構化的數據驗證方法，我們提升了永續報告的可信度，並強化了對負責任且以數據為導向的決策之承諾。此審查旨在確保本公司的永續報告準確、透明，並符合業界最佳實踐。基於內部稽核人員的評估，以及董事會考量管理層及其他利害關係人的期望後所選定的重大主題，本次審查包含：要求提供相關文件以驗證數據來源、交叉核對資訊的準確性，並針對本公司設定的短期及長期目標與指標，對關鍵績效指標 (KPIs) 進行事實核查。

根據《凱利板準則》第 7F 號實務指引，重大主題的優先排序不僅考量董事會的期望，亦整合管理層及其他利害關係人的觀點，確保永續報告採取平衡且具包容性的方法。內部審查流程透過邀請關鍵的內部及外部利害關係人評估 ESG 因素的相關性與重要性，以符合此項要求。這確保了我們的報告框架既全面、兼顧利害關係人意見，亦符合監管要求與業務目標。

此外，我們將識別待改進之處，並透過定期進度報告追蹤矯正措施的執行狀況，該報告不僅會呈現矯正措施的進度，亦會針對任何偏離既定計畫的情況發出早期警示。

自 2024 年起，內部控制部門亦參與監控本公司各部門的數據收集流程，以識別不一致或缺漏之處。本公司已實施集中式數據平台，從不同部門收集數據，確保報告的及時性與準確性。針對碳排放、用水量及能源使用量等高風險領域，會進行數據驗證，因這些數據的準確性對外部審計及公開報告至關重要。

透過持續評估與優化這些流程，本公司致力提升營運效率，並強化識別及管理潛在 ESG 相關風險的能力，從而使永續實踐與更廣泛的戰略目標及監管要求保持一致。

董事會聲明

董事會 (「董事會」) 謹此呈獻美德醫療 2025 年永續報告，此報告彰顯了本集團對永續發展的承諾。此承諾體現於本集團的永續商業策略與目標之中，該等策略與目標乃管理層在審慎評估關鍵 ESG 議題後所確立。董事會已審視本集團業務與策略中的永續發展議題，確定並批准了重大 ESG 因素，並監督管理層對其進行管理與監測。本報告係依據全球永續性報告協會 (GRI) 的指引編製而成，該指引是針對本集團業務及利害關係人最為重要的環境、社會及治理議題所制定的公認且具公信力的報告標準。

2025 年重點

環境

能源強度改善 **38.14%**，降至每千美元營收 1.242 GJ。

本集團整體用水量較前一年度減少近 **50%**，降至 170,164 立方公尺，其中臺灣、柬埔寨及菲律賓地區的改善幅度尤為顯著。

社會

本集團各層級員工累計培訓時數達 **12,656.92** 小時，持續強化技術能力、領導力及永續發展意識。

僅在臺灣，企業社會責任計畫就惠及約 **23,884** 人，慈善捐款總額超過 **630,000** 新台幣。

持續擴大臺灣、菲律賓及柬埔寨之社區參與計畫，支持醫療保健、環境保護及社會福利。

治理與經濟

所有地區員工皆已完成反貪腐政策與程序相關宣導，覆蓋率達 **100%**。

透過在臺灣、柬埔寨及菲律賓進行的針對性稽核，未發生重大貪腐相關事件。

中國子公司已建立符合本集團標準之反貪腐政策與內部控制機制。

2025 年營收增長 **45.1%** 至 7,897 萬美元，主要受惠於代工服務擴張、丁腈手套生產及醫院服務業務的成長。

2025 年 經濟價值留存¹ 轉為正 747 萬美元，較 2024 年 負 1,766 萬美元顯著改善。

¹ 詳情請參閱第 53 頁「經濟影響」章節。

淨虧損收窄 **80.1%** 至 480 萬美元，反映營運效率提升及業務多元化。

榮譽與肯定

我們已連續第三年獲得 1111 人力銀行「生技醫療類別幸福企業」肯定，展現美德醫療持續打造友善且具成長性工作環境之承諾。2023 年及 2024 年，本集團榮獲金獎殊榮，充分反映員工的投入與團隊共同建立之多元、包容企業文化。2025 年，本集團獲頒銀獎肯定，在延續獲獎紀錄的同時，也提醒我們持續精進與提升員工工作體驗的重要性。連續三年獲得臺灣具代表性的就業平台肯定，不僅展現本集團在人才發展與職場文化上的努力已獲員工認同，也受到外界肯定。我們由衷感謝每一位美德醫療員工的熱忱與付出，並將持續秉持以人為本的理念，打造更具凝聚力與成長性的工作環境。





1

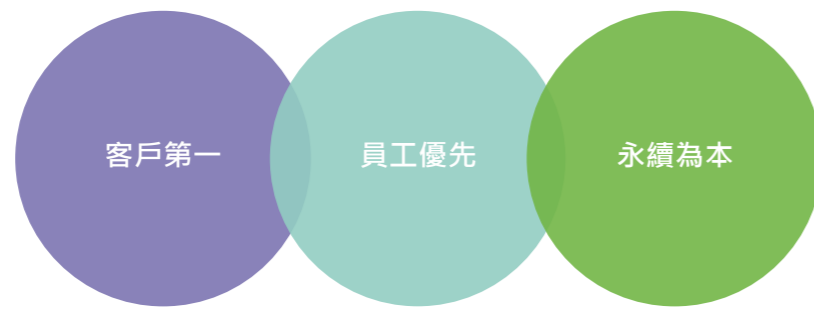
永續發展



關於美德醫療

願景與價值觀

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。



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

我們秉持 KUNG FU (功夫) 價值觀作為工作準則：「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。

團隊合作
勇於當責
賞罰分明
積極解決問題

瞭解客戶
瞭解交易內容
永不放棄
共好多贏
永保信念
人生向上

公司介紹

美德醫療國際股份有限公司 成立於 1989 年，是個人防護裝備 (PPE) 及醫療耗材的領先供應商。本集團作為全球知名的 PPE 及工作服製造商與供應商，為全球政府機構、企業及個人提供全面的防護解決方案，確保各行業領域的防護裝備充足且有效。集團業務版圖涵蓋美國、歐洲及亞太地區，並擁有中國境外規模領先之 PPE 生產能力之一。公司自 1999 年起於新加坡交易所上市，其臺灣存託憑證 (TDR) 則於 2002 年在臺灣證券交易所開始交易。

本集團總部位於臺灣台北，在臺灣、新加坡、柬埔寨、菲律賓、中國及美國均設有辦事處與生產設施。本集團營運 11 座工廠，專注於個人防護裝備、醫療紡織品、醫療耗材及工作服的製造與銷售，同時提供耗材供應及洗衣服務等綜合醫院服務。本集團每月生產能力達 50 萬件工作服、200 萬件防護連身衣、300 萬件 AAMI 第 2 級隔離衣、300 萬件隔離衣、500 萬件 PE 隔離衣、9,000 萬片醫用口罩及其他產品，銷往亞洲、歐洲、美洲及大洋洲多個國家與地區。2020 年，本集團於美國成立首家子公司 Medtecs USA Corporation，以拓展當地個人防護裝備 (PPE) 及醫療耗材市場。2023 年，本集團於柬埔寨興建的手套工廠正式投入全面生產，月產能高達 5,000 萬副手套。

美德集團的基本資訊	
公司名稱	美德向邦醫療國際股份有限公司
成立年份	1989
董事長	楊克誠
執行長	楊威遠
總部地址	臺灣臺北 (臺北市信義區松高路 9 號 11 樓)
股票代碼	新加坡交易所：546 臺灣證券交易所：9103
雇員人數	3,285

產品與服務

本集團的核心業務專注於個人防護裝備 (PPE) 的生產與分銷，以及提供綜合醫院物流服務。

美德醫療提供全面的產品與服務，包括：

- 個人防護裝備 (PPE)：此類別涵蓋隔離衣、拋棄式防護服、丁腈手套、三層外科口罩及 KN95 口罩。
- 醫療服飾與紡織品：美德醫療生產醫療服飾與紡織品，為醫療專業人員。提供必要的防護服裝
- 防護工作服：本公司生產耐用的工作服，專為在各種工業環境中提供防護而設計。
- 綜合醫院服務：美德醫療提供全面的醫院服務，包括布草與洗衣管理，確保醫療機構內運作衛生且高效。

美德醫療作為領先的原廠代工製造商 (OPM)，專精於生產高品質個人防護裝備 (PPE)、醫療紡織品及工作服。憑藉於菲律賓及柬埔寨戰略性佈局的製造基地，本集團確保高效生產並能順利出口至主要市場，包括歐洲、亞太地區及美國。

除了製造能力外，美德醫療還提供多元化的醫院物流解決方案，旨在提升營運效率與病患照護品質。這些服務涵蓋設備租賃、洗衣管理、物流 (3L 服務) 以及醫療耗材供應。在臺灣，本集團已確立其作為知名醫療機構值得信賴的合作夥伴之地位，並與義大醫療集團、國軍總醫院及東元台中港醫院等主要醫院簽訂服務協議。

基於在臺灣的成功經驗，美德醫療已策略性地將醫院物流服務拓展至菲律賓，提供量身訂製的解決方案以滿足醫療機構的獨特需求。此項擴張彰顯了本集團致力於為醫療保健產業提供可靠且創新的支援，以促進患者與醫療提供者雙方的治療成效。

業務地域與服務市場

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



企業永續治理

永續發展團隊架構

本集團於 2017 年在審計委員會之下成立永續發展報告委員會，該委員會在董事會的授權下運作，作為負責規劃及監督永續發展計畫的管理機構。該委員會的職責在於制定本集團的永續策略與目標，並定期監測這些目標及相關永續發展專案的進度。執行長 (CEO) 擔任委員會主席，並由財務長 (CFO) 及總法律顧問擔任執行委員提供支援。委員會定期向審計委員會匯報最新進展。

為進一步推動永續發展工作，本集團於永續報告委員會之下成立五個專責的永續發展工作小組。這些工作小組專注於以下關鍵領域：公司治理、員工關懷、環境永續、客戶與夥伴關係，以及社會福利。各工作小組成員均由部門主管組成，並定期舉行永續管理會議，以推動本集團永續發展目標的進展。集團在氣候變遷調適、減碳、水資源保育及人權管理等關鍵領域推出年度行動計畫。相關計畫的進展會定期向董事會報告，且永續發展目標已納入年度績效評估中。本集團的永續報告由永續發展報告委員會每年編製，並經第三方顧問進行獨立核證。經董事會批准後，該報告將予以發布，以透明的方式向內外部利害關係人呈報本集團年度永續發展成果。

永續治理組織架構



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。



重大主題鑑別與利害關係人溝通

重大主題的識別流程

本集團依循《全球報告倡議組織 (GRI) 準則》及《AA1000 責任原則標準》，以「全面性」、「重要性」、「回應性」及「影響性」等原則，鑑別重大主題。依據《GRI 3：2021 年重大主題》，我們建立了一套結構化的流程來分析這些主題。此外，我們評估了這些主題對環境、經濟及社會 (包括人權) 的正負面影響。分析結果將作為本公司永續發展策略的依據，並為利害關係人溝通及透明資訊揭露奠定基礎。

為遵守《實務指引 7F》第 4.1(e) 段之規定，我們披露了選用永續報告框架之依據及其適用範圍。基於其與監管要求、產業最佳實踐及利害關係人期望之相關性，本公司採用了以下框架：

- 全球永續性報告協會 (GRI) 準則 - 因其對 ESG 報告採用全面且全球公認的方法而被選用，確保永續性揭露內容的一致性與可比性。GRI 作為報告重大主題的主要框架。
- 氣候相關財務揭露工作小組 (TCFD) - 應用於氣候風險評估及溫室氣體排放管理，確保符合投資者與監管機構對氣候相關財務揭露的期望。
- AA1000 問責原則標準 - 採用此標準旨在提升利害關係人的包容性、重要性評估及治理問責性，確保我們的永續報告能反映負責任的商業實踐及利害關係人溝通的成果。
- 其他行業特定指引 - 視情況整合其他永續揭露要求 (包括特定產業的報告標準)，以提升 ESG 報告的透明度與完整性。

各框架的應用範圍各異，其中 GRI 準則構成我們披露內容的基礎，氣候相關財務揭露指導氣候相關風險管理，而 AA1000 則支持治理與問責原則。

這種有系統的方法確保我們的永續性資訊揭露能與業務優先事項、法規要求及利害關係人的期望保持一致，從而支持知情決策及長期永續成長。



建立永續議題庫	本集團以既有永續議題資料庫為基礎，並參考產業最佳實務及全球趨勢，檢視並更新本年度永續發展之重點範疇。更新後的重點範疇涵蓋四大面向：經濟、治理、環境及社會。
調查利害關係人關注議題	為深入了解股東對永續議題之關注重點，本集團由高階管理層及永續小組成員進行問卷調查，廣泛蒐集意見。本次共回收 11 份問卷調查結果，作為議題排序的依據。
評估永續衝擊	在永續發展報告委員會之指導下，高階管理層及永續小組成員共同評估各項永續議題對環境、經濟及社會 (包含人權) 之影響。透過影響性評估問卷，分析各議題之潛在正向與負向影響，及其發生之可能性。
排序重大主題	<p>綜合股東問卷及影響性評估結果，永續小組成員根據經濟、治理、環境及社會四大面向，對永續議題進行排序與優先鑑別，最終確立 11 項最重要之重大主題，並與本公司永續發展目標保持一致。</p> <p>永續發展報告委員會審閱重大主題之分析結果，各永續小組依據重大主題制定管理策略，並將提案提交董事會審議通過，以作為後續永續推動之依據。</p> <p>為確保與業務重點和長期價值創造保持一致，每個重大議題都是根據其戰略重要性、財務影響和對利益相關者的影響來選擇的。在確定重大環境、社會和公司治理主題並對其進行排序時，考慮的主要因素包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 與業務模式和戰略保持一致。材料主題與公司的核心運營、創新計畫和長期可持續性密不可分。例如，產品創新和可持續發展對於保持競爭優勢，同時滿足消費者和監管機構對環保產品和解決方案不斷變化的需求至關重要。 2. 財務和運營意義。某些環境、社會和公司治理因素對財務和運營有直接影響，會影響品牌聲譽、風險敞口和監管合規性。產品品質與安全和誠信治理對於確保客戶信任、運營效率和遵守商業道德規範都至關重要。 3. 利益相關者的優先事項和期望。利益相關者的關切、投資者的利益和監管機構的期望都反映在重要主題中。例如，"人才培訓與發展"涉及持續提高技能的需求，支持員工參與、人才保留和組織復原力。 4. 法規和行業合規。產品行銷和資訊標籤等重要主題被列為優先事項，以確保符合行業標準和法規，同時提高客戶的透明度和信任度。 5. 環境和社會責任。可持續發展問題對社會和環境的廣泛影響是實質性評估的一個關鍵決定因素。解決可持續供應鏈等主題有助於道德採購實踐、減少對環境的影響並加強與供應商的關係。
重大主題核可	各永續小組根據重大主題擬定管理策略，經永續發展報告委員會審閱後提交董事會審議通過。

重大主題及相關影響清單

重大主題	對風險與機遇的因應措施	對應的 GRI 準則	本報告中相關章節
誠信治理	誠信治理透過促進透明度與問責制，建立利害關係人的信心，吸引投資，並推動永續經濟成長。它同時確保遵守環境標準，減緩有害行為並降低生態風險。此外，它透過公平與法規遵循來保障員工權益，促進就業保障、公平待遇，並在組織內部建立信任文化。	GRI 205：反貪腐 GRI 206：反競爭行為 GRI 207：稅務 GRI 405-1：治理機構與員工的多樣性	誠信管理
產品創新與永續發展	透過推動持續改進並採用環保材料與技術，以提升競爭力與營運卓越性。此方法不僅能將環境影響降至最低，更能激發員工的創造力，並促進與供應商的合作，共同開發既造福人類又惠及地球的永續解決方案。	客製化主題	產品與服務創新
產品品質與安全	產品品質與安全是建立長期合作夥伴關係及提升營運績效的核心。透過法規遵循，企業在優先保障客戶健康與安全之同時，亦將環境影響降至最低。全面的培訓進一步賦能團隊恪守最高安全標準，從而建立信任與可靠性。	GRI 416：客戶健康與安全	品質管理
產品行銷與資訊標示	清晰且負責任的產品行銷與標示，透過確保法規遵循，能增強客戶信心並提升產品表現。精確的標示與說明不僅促進健康與安全，更透過正確的使用與廢棄處理指引，將環境影響降至最低，從而建立信任並推動永續實踐。	GRI 417：行銷與標示	品質管理
永續供應鏈	透過確保穩定性與韌性，提升效率並驅動營收。透過聚焦節能與減碳的供應商倡議來促進環境責任，同時透過恪守人權與道德實踐來建立信任。	GRI 204：採購實務 GRI 308：供應商環境評估 GRI 414：供應商社會評估	永續供應鏈
溫室氣體排放	我們致力於透過建立堅實的夥伴關係，並藉由永續實踐來提升營運績效，從而減少溫室氣體排放。透過確保法規遵循，我們在將影響降至最低的同時，也透過培訓賦予員工能力以維護安全與保護健康，並培育一種負責任且永續的文化。	GRI 305：排放量	氣候變遷策略與管理
水資源管理	我們的水資源管理方針透過高效利用與處理來降低成本，同時防止資源枯竭與污染。藉由優先採用永續實踐，我們保障在地社區的水資源需求並維護公眾健康，確保這項重要資源能獲得平衡且負責任的使用。	GRI 303：水與廢水	水資源管理
廢棄物管理	有效的廢棄物管理透過確保妥善的處置方式，既能降低成本，亦可避免罰款。此舉能將環境影響降至最低，維護本公司聲譽，並保障人員安全，從而營造一個負責任且安全的工作環境。	GRI 306：廢棄物	廢棄物管理
人才吸引與留任	完善的人才策略能透過吸引與留住頂尖人才，提升競爭力並帶動營收。藉由促進工作滿意度及員工投入度，我們打造出一支充滿幹勁的勞動力，以支持組織的長期成功。	GRI 401：僱用 GRI 402：勞資關係 2016 GRI 405：多元與平等機會 2016	員工參與、福利與發展
人才培訓與發展	人才培訓與發展推動創新與效率，促進組織成長。透過提供完善的培訓計畫，我們提升工作滿意度與成就感，賦予員工發揮最大潛能的能力。	GRI 404：培訓與教育	員工參與、員工福利與發展
職業安全與衛生	職業安全與衛生是降低事故發生率、最小化法律風險，以及確保危險物質安全處置以保護環境的關鍵。透過優先建立安全的工作環境，我們保障員工與承包商的福祉，並培育安全與責任的文化。	GRI 403：職業安全與衛生	職業健康與安全措施

利害關係人溝通

本集團依據 AA1000 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 評估各利害關係人與美德醫療之關係及影響程度後，決定持續與前一年度相同之七大主要利害關係人進行溝通與互動，包括股東、金融機構、員工、政府機關、當地社區、客戶及供應商。

與前一年度一致，整體評估方法與流程並無重大變更，並持續採用符合 AA1000 架構之評估方式，以分析利害關係人關係及影響程度。

為回應利害關係人關注議題，本集團持續透過多元平台維持公開且透明之溝通機制，並於公司網站設置永續發展專區，以揭露重要永續推動資訊及最新進展。相關溝通管道及頻率如下所示。

利害關係人群體	關鍵議題與關切事項	活動與互動管道
股東	<ul style="list-style-type: none"> 風險管理 公司治理 	<ul style="list-style-type: none"> 透過 SGXNet、臺灣證券交易所市場觀察站系統及本公司官方網站 (視需要) 公佈本集團財務業績 年報及永續報告 (每年一次) 股東常會 (每年一次)
金融機構	<ul style="list-style-type: none"> 風險管理 公司治理 	<ul style="list-style-type: none"> 本公司官方網站 (視需要) 年報 (每年一次) 互訪與交流 (不定期)
員工	<ul style="list-style-type: none"> 人才招募與留任 人才培訓與發展 職業安全與衛生 營運績效 薪資與福利 	<ul style="list-style-type: none"> 電子郵件 (即時) 建議箱、投訴信箱及熱線 (即時) 內部及外部培訓課程 (不定期) 部門內部聚會及活動或本公司活動 (不定期) 績效評估 (每年兩次) 勞資會議 (每季一次) 管理會議 (每月) 員工滿意度調查 (不定期)
政府機關	<ul style="list-style-type: none"> 風險管理 公司治理 法規遵循 勞資關係 	<ul style="list-style-type: none"> 透過 SGXNet、臺灣證券交易所市場觀察站系統及本公司官方網站 (視需要) 公佈本集團財務業績 就許可證的取得或續期與相關主管機關進行口頭及書面溝通 (不定期)

在地社區	<ul style="list-style-type: none"> 社區關懷與公益 	<ul style="list-style-type: none"> 公益及慈善活動 (不定期) 志工服務 (不定期) 本公司官方網站及社群媒體平台 (不定期)
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 產品標示責任與銷售 服務與產品品質 客戶關係 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度調查 (每年) 為客戶進行遠端檢查 (不定期) 參與實體及線上展覽 (每年 3-5 次) 客戶聯繫 (每日)
供應商	<ul style="list-style-type: none"> 永續供應鏈 	<ul style="list-style-type: none"> 本公司官方網站 (不定期) 電子郵件 (不定期) 電話及通訊應用程式 (不定期)

根據 2024 年採用的三年重要性評估週期，本集團於 2025 年繼續採用同一套重大主題。在報告期間，本集團的業務活動或外部環境並未出現任何重大變化，以致需要對重大主題進行重新評估或重新排序。

2024 年末納入詳細報告的重大主題仍持續受到定期監控。由於 2025 年期間未在這些領域發現重大變動、新興風險或重大事件，因此未擴大詳細披露範圍。本集團持續追蹤關鍵績效數據，並在適用情況下予以披露，以維持透明度。此持續關注使本集團能優先處理風險暴露較高或改善機會較大的領域，確保報告內容與當前的業務優先事項及永續發展目標保持一致。



2

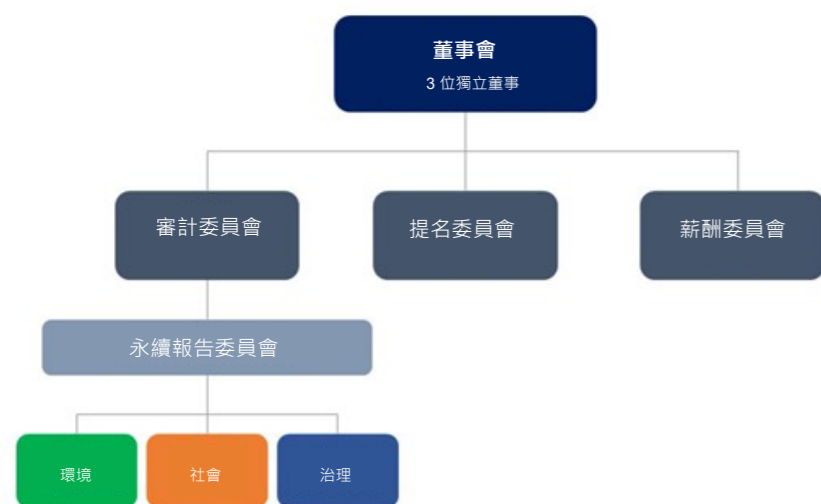
營運與治理

永續治理與策略

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

公司治理架構

董事會作為本公司的最高治理機構，負責監督審計委員會、提名委員會及薪酬委員會等職能委員會。此外，由各部門高階主管組成的永續報告委員會，亦受審計委員會監督。



本集團致力於永續發展。其營運策略由具備獨立性、多元思維及多元背景的董事會制定，以作出符合本公司最佳利益的決策。目前，本公司共有五名董事，其中三名為獨立董事 (包括兩名女性董事)，獨立董事佔董事會席位的 60%。所有外部董事均符合新加坡交易所 (SGX-ST) 《上市手冊 B 部：凱利

板準則》及《公司治理守則》所定義的獨立董事資格。

為確保避免及減輕董事會與高層管理人員之間的利益衝突，本集團已制定《道德與專業行為守則》(「守則」)。相關措施包括識別利益衝突、避免參與特定活動，以及披露家庭及財務利益。有關董事會成員、職能委員會、董事會薪酬政策及股東相關資訊的更多詳情，請參閱《美德醫療 2025 年年報》。

董事會每季召開會議，以討論並制定本集團的整體戰略方向及本公司的治理框架。如有必要，亦會召開額外會議以履行職責。每次會議均由董事預先安排，並可透過電話或視訊會議進行。董事會及其他職能委員會的決議亦可透過書面決議方式作出。2025 年，董事會共召開六次會議，整體董事出席率為 80.56%。

董事會成員績效評估

提名委員會每年均會檢視並評估董事會績效評核標準。在提出一套客觀的績效標準與流程並經董事會批准後，將進行評估以檢視整個董事會及各委員會的獨立性，以及成員對本集團的貢獻。董事的職責皆旨在有效提升長期股東價值；因此，績效與董事薪酬制度密切相關。

董事會績效評估準則：

- 董事會規模與組成
- 董事會 / 委員會 / 董事可獲取資訊的可及性與可信度
- 決策及執行關鍵任務之表現
- 與管理層的溝通及各董事的行為準則

根據評估結果，董事長兼執行長將與提名委員會商議，並就新任或辭任事宜推薦合適人選。

本集團每年至少進行一次董事會績效評估。提名委員會將對每位董事進行評估，並根據評估結果進行討論、分析及提出建議，以提升董事會的整體表現。目前，本集團尚未將本公司的永續發展目標與績效納入董事會績效評估；因此，這些因素未與董事會薪酬掛鉤。此方面將於未來進行討論。董事會於 2025 年的整體表現令人滿意，且符合提名委員會的看法。此外，各委員會均運作有效。然而，此項評估尚未經過外部評鑑。

董事之教育與培訓

董事們在公司治理方面擁有多年經驗，並熟悉其作為董事的職責與義務。為有效履行董事會職能，董事須持續掌握最新商業及法規發展趨勢，並定期提升其專業技能與知識。除定期與管理層召開會議外，集團亦安排多項活動與交流機會，包括參訪集團位於柬埔寨之營運據點，以加深董事對集團業務、營運策略及永續發展方向之了解，並共同討論及制定相關永續發展策略。

除一名新任董事外，全體董事均已完成由新加坡董事學會 (Singapore Institute of Directors) 所規定之「ESG Essentials (Core)」培訓課程。該名新任董事亦已依據新加坡交易所上市規定，安排於委任日起一年內完成相關培訓。此外，一名董事會成員於 2026 年 3 月 16 日參與永續發展專業課程，進一步強化董事會對 ESG 風險、機會及治理事項之監督能力。

誠信管理

在美德醫療，誠信治理是培育強健企業文化、商業道德及負責任商業實踐的基石。這不僅對提升股東價值至關重要，亦能確保在經濟績效與社會責任之間取得平衡，並兼顧所有利害關係人的權益。

本公司堅守「當責」、「透明」及「永續發展」之核心原則，持續強化高標準之公司治理架構。為加強風險管理及提升營運效率，不斷精進內部政策及治理體系。此外，本公司嚴格遵循所有營運據點所在地之稅務規範，並依循國際稅務準則，確保稅賦計算之正確性及申報之及時性。透過負責任地履行稅務義務，美德醫療為本集團及其利害關係人的長期永續成長與價值創造作出貢獻。

反貪腐措施

本集團的《行為準則》禁止任何形式的直接或間接賄賂及貪腐行為。此項禁令適用於所有董事、員工、代理人及代表。本集團的《反賄賂及反貪腐政策》規範其所有商業活動，並適用於與政府官員、客戶、供應商、合作夥伴（包括醫療專業人員）及承包商等利害關係人的互動。

本集團已針對臺灣地區進行反貪腐風險評估，2025年並未發生任何貪腐相關事件，亦無涉及反競爭行為、反壟斷或壟斷行為的訴訟。在柬埔寨，我們的稽核團隊評估了採購流程，重點檢視供應商篩選與定價機制。此項審查強化了我們防止品質妥協與成本低效的防護措施，同時確保供應商關係的誠信。在菲律賓，我們針對子公司的一般及行政費用進行了針對性審計，以查核是否存在不當行為。此外，本集團已著手規劃其風險管理政策與程序，並計劃未來將風險評估擴展至其他海外營運據點。為進一步強化我們的反貪腐框架，我們正制定風險管理規範，並計劃在國際營運據點全面實施，以確保在防範賄賂及商業道德行為方面維持一致的標準。

此外，為確保員工持續關注反貪腐實務，本集團已於2025年12月完成針對全體辦公室人員的反賄賂及反貪腐培訓。此培訓不僅強化了員工的法律知識，亦提升了其對合約風險管控的理解。這些措施彰顯了我們對建立透明、公平且具問責制工作環境的堅定承諾。反貪腐政策與程序已向100%的治理機構成員進行通報。

本集團持續致力於在所有營運中推廣道德規範、透明度及多元包容。這些舉措對於培育問責與包容的文化，同時應對貪腐風險至關重要。透過實施明確的政策、提升員工意識，並與主要利害關係人合作，本集團旨在強化其反貪腐與多元與包容框架。以下是各區域主要政策、行動及計畫的概述。

柬埔寨

在柬埔寨，MCCL 與 MMSEZ 兩家子公司正積極落實有效的反貪腐及多元管理政策。相關措施包括制定明確指引、推行全面培訓計畫以提升員工意識，以及與專精於反貪腐及多元議題的政府及非政府組織合作。這些舉措體現了本集團在柬埔寨營運中，積極將道德標準內化並推動包容性實踐的方針。

中國

2025年，本集團的中國子公司津誠紡織與津誠科技在完善其反貪腐框架方面取得了顯著進展。兩家子公司均已制定符合本集團標準的反貪腐政策及內部控制機制，此舉標誌著將道德實踐融入營運的重要一步。於報告期間，本集團實施了全面的培訓及推廣計劃，中國地區全體員工均已完成反貪腐培訓。這些發展體現了本集團致力於確保所有子公司均遵循一致的誠信標準。

菲律賓

在菲律賓，UWC 子公司已採納《反賄賂及反貪腐政策》，作為其持續推動商業道德實踐的努力之一環。此項舉措的關鍵在於向所有現有供應商傳達《供應商行為準則》，確保供應商符合本集團的道德期望。此過程彰顯了該子公司致力將反貪腐框架從內部營運延伸至供應鏈合作夥伴的決心。

本集團的反貪腐與多元與包容管理措施，著重於在所有子公司中培育具道德且具包容性的文化。透過制定健全的政策、持續的員工訓練，以及與外部利害關係人的合作，本集團正為永續且透明的營運奠定堅實基礎。這些行動彰顯了本集團對在所有地區維持最高誠信與包容標準的堅定承諾。

反貪腐培訓

作為我們對誠信與商業道德堅定承諾的一部分，我們為組織內各層級員工實施了全面的反貪腐培訓計劃。此舉確保無論員工身處何地或職位高低，皆具備恪守問責與透明標準所需的知識與技能。透過為各級員工—從高層管理人員到基層員工—提供識別及打擊貪腐行為的必要工具，我們旨在保障營運安全並維繫與利害關係人的信任。

員工職級	中國 津誠紡織	中國 津誠科技	菲律賓 Medtex	菲律賓 MICL - PH	柬埔寨 MCCL	臺灣 MTC
高階主管	1	0	0	5	8	0
中階主管	1	0	4	2	9	1
基層主管	0	0	3	0	0	0
一般職員	4	2	9	13	0	24

這些努力體現了我們對道德治理的堅定承諾—這正是永續發展的基石，也彰顯了我們致力於營造透明且無貪腐的商業環境的決心。

主要成就與未來目標

於 2025 年，美德醫療持續透過強化風險管理措施、反貪腐控制及合規監督機制，進一步完善其誠信治理架構。本集團於台灣、柬埔寨及菲律賓進行貪腐風險評估，於報告期間內並未發現任何經確認之貪腐相關事件。此外，中國、柬埔寨及菲律賓之子公司亦持續推行反貪腐政策及員工培訓計畫，以強化各營運層級之透明度、問責性及商業道德行為。

為進一步強化治理及營運監督，本集團持續透過數位化及流程優化措施提升法律及風險管理能力。於 2025 年期間，美德醫療進一步完善訴訟案件追蹤與管理系統，並持續整合企業資訊入口平台 (Enterprise Information Portal, 「EIP」) 管理系統，以優化合約流程、自動化核准程序，以及提升合約生命週期監控效率。本集團亦持續推行於 2025 年第三季導入之自動化合約提醒系統，以支援重要合約期限、續約及核准程序之即時管理。

展望未來，本集團將持續推動以科技驅動之治理措施，作為 2030 年長期目標之一部分。美德醫療將持續強化數據導向之合規監督機制、提升區域治理

一致性，以及優化合約標準化與內部控制流程，以進一步提升各營運地區之營運效率、問責性及法規遵循能力。

重大主題：誠信治理	
2025 年目標	2025 年執行情形
集團整體 <ul style="list-style-type: none"> 所有新進員工須於到職後一個月內完成反賄賂及反貪腐培訓，以維持相關培訓 100% 完成率。 	<ul style="list-style-type: none"> 已達成；於 2025 年，100% 之新進員工已於到職後一個月內完成反賄賂及反貪腐培訓，全面達成集團之培訓要求。
中國 <ul style="list-style-type: none"> 建立反貪腐政策。 	<ul style="list-style-type: none"> 於 2025 年，津誠醫用紡織及津誠醫療科技已正式建立並推行反貪腐政策，進一步強化治理機制及營運合規管理。
2026 年目標	2025 年執行情形
集團整體 <ul style="list-style-type: none"> 持續要求所有新進員工於到職後一個月內完成反賄賂及反貪腐培訓，以維持 100% 培訓完成率。 透過強化合約標準化、流程自動化及監控機制，將特殊合約案件數量降低 20%。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中 進行中
台灣 <ul style="list-style-type: none"> 開發 AI 驅動之法務助理工具，以提升法務部門工作效率，並優化例行性作業流程。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中
長期目標	2025 年執行情形
<ul style="list-style-type: none"> 建立先進之訴訟案件追蹤與管理系統，以強化訴訟監控、提升案件管理效率，並支持法律程序中之即時應對與策略決策。 建立全球風險管理架構，確保各區域營運符合當地法規要求，並維持各據點一致之治理與合規標準。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中 進行中

風險管理

為全面識別潛在風險與威脅並實施前瞻性措施，本集團已建立一套健全且全面的風險管理框架。該框架遵循重要性原則，系統性地評估各關鍵領域的風險，包括經濟（特別著重於公司治理）、環境、社會以及本集團營運的其他關鍵面向。各項風險均會根據其對本集團戰略目標、營運效率及聲譽的潛在影響，進行細緻評估並排序。基於此優先級排序，我們將制定針對性的管理策略與緩解措施，以有效應對每項已識別的風險。

審計委員會在此過程中扮演關鍵角色，透過對擬議管理措施進行徹底審查，確保其符合最佳實踐及組織目標。此外，委員會亦提出具實質效力的建議，以提升本集團風險管理機制的效能與適應性，並促進持續改進的文化。

透過此結構化且動態的方針，本集團不僅保障營運安全，更在快速變化的全球環境中，強化其韌性、適應力，並堅守對永續成長的承諾。

供應鏈風險

潛在風險	風險描述	應對措施
供應鏈風險	<ul style="list-style-type: none"> ● 若無法與多家供應商及代理商進行有效協商，可能導致產品品質與競爭力下降、損害獲利能力，並延誤物料出貨，進而打亂進出口時程。 ● 若未定期評估供應商與代理商，可能導致其價格、品質與市場標準之間出現重大落差。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 針對固定出口路線，我們每兩週至少與三家供應商進行價格比對與協商，並篩選符合我們對時效性與成本效益要求的供應商。 ● 第三方供應商會定期接受評估，評估結果由供應鏈管理與品質控制團隊記錄於《供應商定期評估表》中，經核准後生效。 ● 評估團隊根據《供應商評估表》的標準對供應商進行評估，包括其遵守《供應商採購協議》的承諾。經批准的供應商將由供應鏈管理部門加入《合格供應商名單》。 ● 我們密切關注原材料市場趨勢，並每兩週提供採購報告，針對手套工廠所需的關鍵材料（如乳膠和化學品包裝）進行分析。
研發與生產風險	<ul style="list-style-type: none"> ● 若未進行可行性評估便開發產品，可能引發問題，導致成本增加並延遲上市時程。劣質供應品可能進一步干擾開發進程，並延誤產品試驗。 ● 若未針對停電或天然災害等緊急狀況採取適當應對措施，將導致生產停擺。未能及時確保合格供應商，可能導致錯失投標機會及無法履行合約。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 產品開發團隊定期檢視市場競爭力與開發成本，並與生產、品質控制、供應鏈、銷售及行銷部門密切協作。 ● 我們採取主動措施以減輕自然災害的影響，包括全面的員工培訓、設備檢查，以及針對洪水、火災、地震和颱風的應變計畫，以確保安全並將中斷影響降至最低。

營運與治理風險

潛在風險	風險描述	應對措施
銷售風險	<ul style="list-style-type: none"> 未經適當評估客戶即給予過度信貸，可能導致壞帳、逾期付款，以及訂單數量預測困難，進而使庫存管理變得困難。 處理客戶投訴不當，可能導致客戶流失並損害本公司的聲譽。 未能及時確保合格供應商，可能導致無法參與投標或履行合約，進而可能招致罰款或被列入黑名單，從而限制未來的商機。 	<ul style="list-style-type: none"> 銷售團隊在將客戶資料加入資料庫時，必須包含客戶信用額度，並提交《客戶資訊表》以供審批。 客戶信用額度會根據背景調查定期進行審查與調整。 為提升競爭力並縮短交貨期，公司會為有定期訂單的長期客戶採購材料。為避免爭議，會定期與客戶確認材料數量，且庫存可用性與定價須經主管每年核准。 當收到客戶投訴時，銷售團隊會釐清問題、予以解決，並填寫《客戶投訴處理表》。經主管批准後，該表格將送交品質控制部門進行分析與後續處理，並向客戶提供最終回覆。 針對政府招標案，銷售團隊在確認訂單後，會與生產及倉儲部門協調，彙整產品名稱、數量及交貨日期等細節，並評估履行訂單的可行性。
營運風險	<ul style="list-style-type: none"> 網路與資料管理不足可能導致資料外洩、機密資訊遭竊，以及潛在的系統故障。 營運規章的更新延遲可能導致效率低下及疏失，進而造成本公司損失。 	<ul style="list-style-type: none"> 系統中斷問題將立即處理，並記錄根本原因分析與故障排除步驟，以防止問題再次發生。資訊安全措施會定期進行檢討與強化。 嚴禁使用可移除或攜帶式儲存裝置儲存本公司資訊。各部門主管在資訊科技部及內部控制部的監督下，負責維護並審查控制紀錄。 為提升系統韌性，每年進行網路漏洞掃描、每半年進行資料還原演練，並每兩年舉行災難復原演習。 在外部律師和顧問的協助下，密切關注法規更新，以確保法規遵循。
固定資產風險	<ul style="list-style-type: none"> 若未為固定資產投保，將使本集團在災難發生時面臨全損風險，且無法獲得保險理賠。 機械及設備管理不善可能導致應變計劃不足，進而在災難發生時造成潛在損失。 未能定期更新財產清單，可能會導致實際資產與會計記錄之間出現差異。 	<ul style="list-style-type: none"> 物業管理部門負責監督受保資產，包括建築物、車輛及其他重要項目。 設備會根據其使用壽命進行定期檢查，而鄰近的員工則會在災難發生時處理並向主管報告事故。 會計單位與物業管理及審計部門合作，依據《資產清單》進行年度盤查。 為便於盤查管理，會依據資產編號製作資產標籤。 資產管理遵循《固定資產條例》，並備有非資本化資產清單。非資本化資產每六個月進行盤查。
財務風險	<ul style="list-style-type: none"> 在需要時資金不足可能會中斷本公司的營運。 財務與政治的不穩定可能導致投資表現不佳、利率與匯率波動、匯兌損失、製造成本上升，以及利潤減少或潛在損失。 	<ul style="list-style-type: none"> 本公司每月進行財務信用評級分析，以與銀行建立信貸額度，並與金融機構維持穩固的關係。 本公司已建立投資決策流程，以增進對經濟環境及市場避險工具的理解。 本公司投資計畫參照外部報告作為指引，概述目標領域、資金規模、報酬目標、試行期間及目標。投資項目透過結構化流程進行篩選與執行，並彙報結果。針對股票市場投資，財務分析與信用評等評估可確保獲利能力。
法律與法規遵循風險	<ul style="list-style-type: none"> 對相關法律或各國法規差異的理解不足，可能導致損失或損害本公司的聲譽。 法規遵循不力、法律意識薄弱或合約管理不當，可能導致錯誤、不公平條款及高風險決策。 若關鍵專業知識過度依賴特定個人，可能在工作交接時產生斷層。 	<ul style="list-style-type: none"> 本公司定期諮詢外部專家，以掌握各國法規的最新動態。 員工會接受持續培訓以提升法規遵循與法律知識，並輔以已實施的合約管理政策與程序。
人力資源管理風險	<ul style="list-style-type: none"> 依賴特定個人提供技術專長，可能會導致工作交接問題。 重大的勞資糾紛可能損害本集團的僱主品牌，使人才招募與留任變得困難。 未遵循勞動法規可能導致當局處以罰款。 	<ul style="list-style-type: none"> 我們制定標準作業程序和培訓計劃，以確保營運的一致性及提供適當的指導。定期舉辦的培訓課程有助於提升員工的技能與知識。 人力資源規劃會進行調整，以配合本集團的發展並遵守法規。 年度更新確保法規遵循，《臺灣勞動基準法》，適應法規變更與產業趨勢，並透過定期調整工時，維持符合法律規範的工作環境。

環境風險

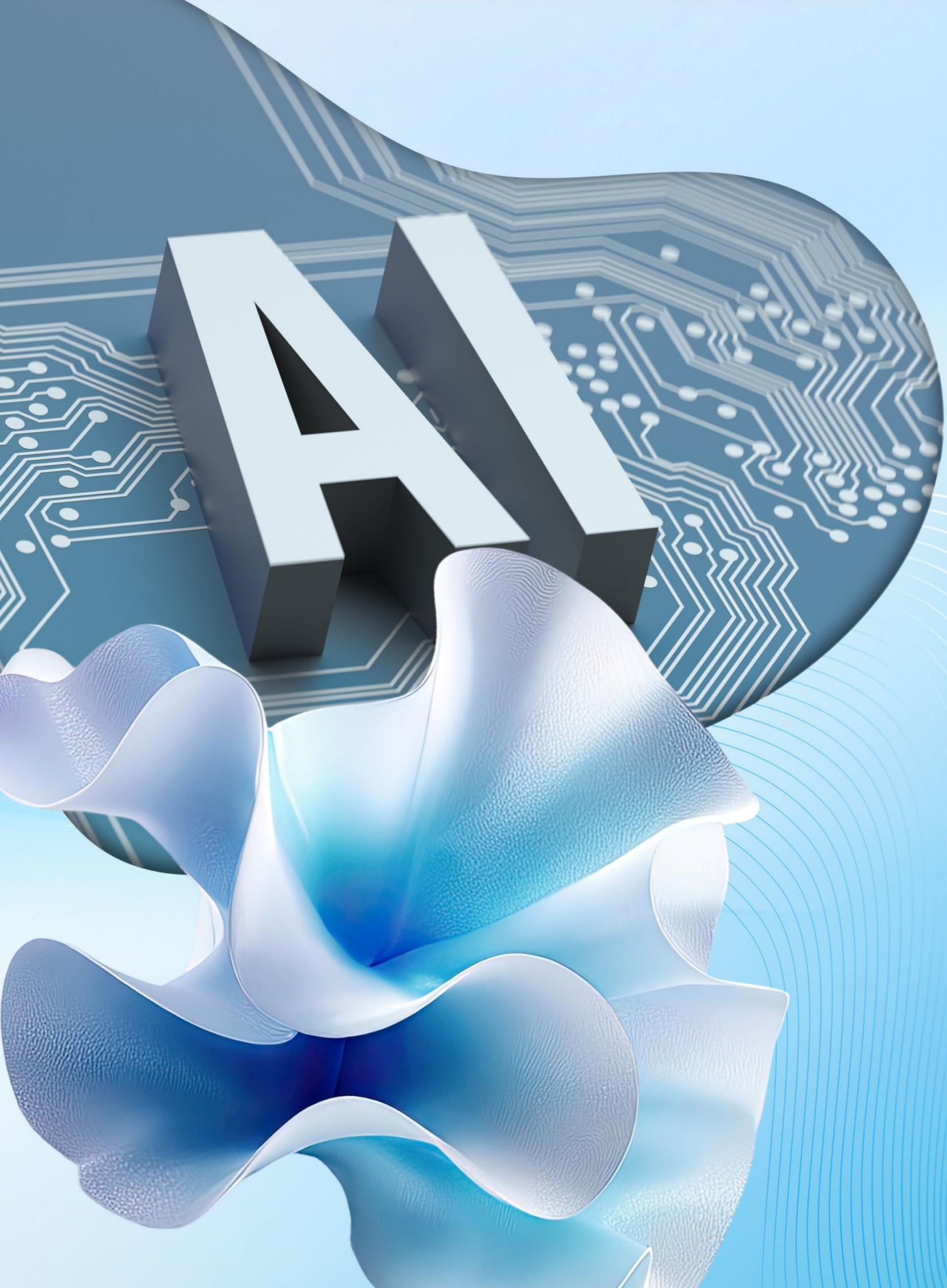
潛在風險	風險描述	應對措施
氣候風險	<ul style="list-style-type: none"> ● 氣候變遷與極端天氣事件可能干擾本公司的生產活動。 ● 法規遵循新的環境法規以及使用綠色能源或環保材料，可能會增加成本並降低獲利能力。 ● 客戶優先選擇擁有永續認證的公司，可能導致訂單流失，進而影響未來的獲利能力。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 本公司遵循 TCFD 框架，於策略及治理層面辨識並管理氣候相關風險與機會，同時持續推動及揭露提升資源效率、財務績效及永續發展之相關措施。集團目前正朝向於 2030 年前全面符合國際永續準則理事會(International Sustainability Standards Board, “ISSB”) 所發布之 IFRS S2《氣候相關揭露》要求邁進。 ● 為實現 2050 年淨零排放目標，本公司將以每 1,000 度約 67 美元的價格購買再生能源憑證，並致力於 2030 年前將排放量削減 20%，2050 年前削減 55%，與臺灣的目標保持一致。 ● 本公司將投資 500 萬美元於節能減碳措施，包括低碳材料，並由供應鏈管理部門協調替代材料及供應商資訊更新。 ● 本公司將在產品中推廣環保材料，並積極向客戶推薦。

新興風險

潛在風險	風險描述	應對措施
新興風險	<ul style="list-style-type: none"> ● 本公司面臨新興風險，包括地緣政治、數位化、人工智慧與自動化、社群媒體、聲譽、多元與包容，以及生物安全風險，隨著社會、科技與法規的演進，這些風險已成為永續發展的關鍵。 ● 為應對這些挑戰，本公司著重靈活性、強化風險管理與危機應對，並積極融入 ESG 原則以確保營運永續。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 本公司正探索在多個地區建立多元化的供應鏈，以降低地緣政治風險。 ● 為加強資料安全，本公司計劃實施針對醫療設備產業的《個人資料安全保護條例》。 ● 員工將接受數位風險與人工智慧相關的訓練，以提升意識。 ● 本公司將積極參與社交媒體，以應對危機並有效管理聲譽風險。 ● 多元文化活動，例如「驕傲月」和「地球日」活動，將促進多元與包容。 ● 我們將透過定期發布的 ESG 績效報告，向利害關係人透明地傳達永續發展相關的努力。 ● 職場衛生與工作場所安全將透過持續推行「7S」活動（今年已邁入第八年）來維持。 ● ESG 原則將融入業務營運與戰略規劃之中。

其他風險

潛在風險	風險描述	應對措施
其他風險	<ul style="list-style-type: none"> ● 未分類的風險，例如重大的外部威脅或極端事件，可能會為本公司造成重大損失。 ● 應根據這些風險的性質與影響，透過實施適當的風險管理程序來加以管理。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 在識別風險與機會後，本公司會制定對策以減輕經濟衝擊，並設定可達成的目標。 ● 風險管理架構包括董事會、董事長、總裁、風險管理團隊及各職能團隊。各團隊負責監控特定領域的風險、制定應對措施，並向高階管理層報告。



3

創新價值

產品與服務創新

產品創新與永續發展在強化本公司的市場競爭力、客戶滿意度及品牌聲譽方面扮演著關鍵角色。透過持續創新，美德醫療提升其維持競爭優勢、把握市場擴張機會，並鞏固現有市場地位的能力。開發創新且永續的產品，不僅能滿足不斷演變的客戶期望，更能提升本公司的品牌形象與產業領導地位。

於 2025 年，集團透過與供應商合作及持續評估環保材料，持續推進產品與包裝的永續計畫。主要措施包括於特定產品線導入 FSC 認證紙包裝與可回收材料解決方案，並持續驗證可生物分解材料的應用與永續包裝替代方案。秉持「守護天下人的安全與健康」的願景，美德醫療始終致力於以迅速、溫暖且細心的態度，提供安全、優質且有效的產品。作為戰略成長的一環，本

公司持續探索新產品線、永續材料的應用以及營運改善，以支持長期的永續發展、客戶價值與負責任的企業成長。集團亦持續在製造業務中推進營運改善與半自動化措施，以提升生產效率、營運可靠性及長期的製造競爭力。

重大主題：產品與服務創新

長期目標

- 集團將依循其願景與使命推動營運發展，並於既有營運基礎上整合先進 AI 技術及 ESG 原則。公司將持續聚焦產品創新與研發，預期新產品營收占比將逐年穩定提升。

2025 年執行情形

- 進行中；公司持續透過永續材料開發、環保包裝措施、供應商合作專案及數位轉型推動產品與服務創新。相關措施包括導入及評估 FSC 認證包材、可回收材料及可生物分解產品應用，以支持長期永續成長及創新能力發展。

品質管理

作為醫療器材及個人防護設備 (PPE) 供應商，美德醫療高度重視產品品質及標示資訊之正確性，以確保客戶能依據不同使用環境之風險程度，適當選擇及使用相關產品。完善且正確之產品標示不僅有助於保障使用者之健康與安全，亦進一步強化公司於市場上的可靠性及專業形象。

美德醫療持續落實企業社會責任，並不斷提升產品功能與市場推廣能力。所有產品於上市前均須經過嚴格驗證程序，並符合各地法規要求及取得必要許可，以確保產品品質及安全性達到最高標準。產品標示內容亦嚴格依循產品許可證核准內容，以提供使用者清晰且正確之產品資訊。

於 2025 年，集團持續透過流程優化、品質監控強化及數位化措施，加強品質管理及產品安全相關工作，涵蓋進料品質管制 (Incoming Quality Control, "IQC")、製程品質管制 (In-Process Quality Control, "IPQC") 及最終品質管制 (Final Quality Control, "FQC") 等主要品質管理流程。集團亦持續評估提升數據追蹤、品質分析及營運效率之機會，以進一步提升產品品質並降低營運風險。

公司遵循 ISO 9001 及 ISO 13485 等國際認可之品質管理系統，透過嚴格監控及符合國際標準之管理機制，持續落實品質保證。此外，針對新產品包裝，美德醫療亦建立完整審核流程，所有文字及圖像內容均須提交法務部門審核核准，以確保產品資訊之真實性、透明度及正確性，進一步提升消費者對公司產品之信任與信心。

於 2025 年，集團亦持續於其製造營運中強化預防性品質管理及營運監控措施，涵蓋流程優化、矯正措施管理、品質監測強化及持續改善計畫，以降低缺陷率、提升營運一致性，並進一步強化產品可靠性。

證書與認證：強化永續發展與營運卓越性

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

環境管理與永續發展

- ISO 14001:2015**。作為我們對永續環保實踐承諾的一部分，此認證肯定了我們建立有效環境管理系統以減少環境影響的努力。它彰顯了我們對資源效率、污染防治及法規遵循的堅定承諾。
- ISO 14064-1:2018**。此認證體現了我們在管理溫室氣體排放方面的主動作為。透過遵循 ISO 14064-1:2018 標準，我們系統性地監測、量測並報告溫室氣體排放，強化了我們對減緩氣候變遷及支持全球永續發展目標的承諾。

社會法規遵循與職場標準

- WCA (工作場所條件評估)**。WCA 認證認可我們恪守卓越的勞動標準與工作場所條件，彰顯了我們對員工福祉的承諾。透過著重公平待遇、安全的工作環境以及法規遵循，我們確保員工獲得支持與保障。
- WRAP (全球負責認證生產)**。此認證證實我們在各製造廠區皆遵循社會合規標準，體現我們在生產過程中的道德準則。WRAP 確保我們符合全球公認的責任採購、道德勞動實踐及國際製造標準的基準。

品質管理與產品標準

- ISO 13485:2016**。此認證證明我們在醫療器材及相關服務領域的法規遵循，並確認我們擁有健全的品質管理系統，以確保醫療保健產業中產品的安全性、可靠性與性能。

- ISO 9001:2015**。我們對持續改進與客戶滿意的承諾，已透過 ISO 9001:2015 認證獲得驗證。此品質管理標準使我們能夠優化流程、提升營運效率，並持續滿足客戶需求。

地區	認證	認證日期	涵蓋業務範圍	有效期
MCCL	ISO 14001:2015	2024 年 1 月 30 日	3 年	2027 年 1 月 29 日
MCCL	ISO 14064-1:2018	2024 年 4 月 2 日	3 年	2027 年 4 月 1 日
MCCL	WCA	2025 年 1 月 29 日	1 年	2026 年 1 月 29 日
MCCL	WRAP	2026 年 5 月 5 日	1 年	2027 年 5 月 5 日
MCCL	ISO 13485:2016	2025 年 1 月 1 日	3 年	2027 年 12 月 31 日
MCCL	ISO 9001:2015	2025 年 1 月 4 日	3 年	2028 年 1 月 3 日
MMSEZ	WCA	2024 年 3 月 29 日	1 年	2025 年 3 月 28 日
Medtex	ISO 13485:2016	2023 年 10 月 7 日	3 年	2026 年 10 月 6 日
Medtex/ MMTC	ISO 9001:2015	2023 年 10 月 7 日	3 年	2026 年 10 月 6 日

融入永續發展目標

我們所取得的各項認證與認可並非孤立的成就，而是我們更廣泛永續發展目標不可或缺的一部分。主要舉措包括：

- 環境責任**：透過 ISO 14001:2015 及 ISO 14064-1:2018 標準，我們積極採取能源效率措施、減少碳排放並優化資源利用，致力於將環境足跡降至最低。

- 卓越工作環境**：憑藉 WCA 認證及 WRAP 認證，我們確保工作場所體現最高標準的安全性、公平性與包容性，為員工營造支持性的工作環境。
- 產品品質與安全**：憑藉 ISO 13485:2016 及 ISO 9001:2015 認證，我們確保每項產品均符合或超越全球品質與安全標準，從而增強醫療從業人員與患者的信任。

重大主題：產品品質與安全	
2026 年目標	2025 年執行情形
<ul style="list-style-type: none"> 持續於所有主要品質管理流程 (IQC、IPQC、FQC) 導入電子化資訊系統，並透過大數據分析辨識品質問題，以提升產品品質及安全性。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中；公司持續強化品質管理及流程監控措施，並評估提升數位化、數據追蹤及品質分析能力之機會，以進一步優化主要品質管理流程。
中期目標	2025 年執行情形
<ul style="list-style-type: none"> 升級工廠設施並導入無塵車間，以符合更嚴格之品質要求。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中
長期目標	2025 年執行情形
<ul style="list-style-type: none"> 強化集團製造營運之卓越管理、產品品質可靠性及持續改善力。 達成零缺陷率目標。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中 進行中

致力於持續改進

我們致力於維持並持續精進各項認證制度，作為推動永續發展的重要基礎。透過與國際標準接軌，集團期望於醫療器材製造產業中，持續於永續發展、品質管理及商業道德實踐方面保持領先地位。於 2025 年，集團持續強化主要營運據點之品質管理、環境管理及營運改善措施，包括持續推動 ISO 14064-1 溫室氣體盤查制度之相關準備工作，以及持續優化國際認可管理系統之執行與管理機制。相關認證不僅展現集團對法規遵循及管理標準之重視，亦進一步提升利害關係人、客戶及合作夥伴對集團作為具責任感且前瞻性企業之信任與信心。

永續供應鏈

供應鏈管理部門於確保公司供應鏈之效率、韌性及永續性方面扮演關鍵角色。該部門由採購、物流、品質管理及生產管理等專業團隊組成，透過跨部門合作持續優化營運流程、提升成本效益，並維持符合品牌及客戶需求之穩定供應鏈體系。

作為環境責任承諾之一部分，公司積極尋求環保材料應用於產品開發。於成衣產品方面，集團著重採購永續性主要材料及配件；而於一次性產品方面，則優先導入可生物分解材料，以降低對環境之影響。透過上述措施，美德醫療持續將永續理念整合至供應鏈管理流程中，推動更具責任感及環境友善之生產模式。此外，集團亦與主要供應商合作開發及驗證永續材料解決方案，包括可生物分解塑膠零件及可回收產品材料等。

於 2025 年，集團持續強化供應商合作及永續材料推動措施。已成功導入之方案包括 OEM 防護衣產品使用牛皮紙包裝，以及美德醫療防蚊產品採用 FSC 認證紙卡包裝。此外，美德醫療亦持續與主要供應商合作驗證多項永續材料應用，包括可生物分解塑膠配件、阻燃不織布材料、FSC 認證紙盒及可回收口罩材料等，以持續提升產品永續性及環境友善程度。

重大主題：永續供應鏈	
2026 年目標	2025 年執行情形
<ul style="list-style-type: none"> 達成供應商評估比例 75% 以上，並將不符合率控制於 5% 以下。 擴大永續材料於產品線中的應用，包括 FSC 認證材料、可生物分解材料及可回收材料。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中 進行中
長期目標	2025 年執行情形
<ul style="list-style-type: none"> 達成供應商評估比例 100%，並將不符合率控制於 1% 以下。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中

關鍵材料風險管理

於美德醫療，供應商管理為推動永續成長及創造長期價值之重要核心。鑑於氣候變遷及全球性中斷事件所帶來之挑戰，包括疫情對原物料供應之影響，公司持續主動強化供應鏈韌性及風險管理能力。

為降低可能影響供應鏈穩定性及關鍵原物料取得之潛在風險，美德醫療積極與政府機構、國際採購組織及品牌客戶建立策略合作關係。透過上述合作，公司建立具韌性及彈性之供應網絡，整合原物料供應商、經銷商及製造商，確保供應來源之穩定性、靈活性及永續性。此舉不僅有助於提升營運持續性，亦支持負責任採購及永續供應鏈管理。

於 2025 年，集團亦持續推動數位化供應鏈管理及營運透明化措施，包括供應鏈數據監控、供應商管理優化及物流協調改善，以進一步提升營運效率及主動式風險管理能力。

美德醫療持續透過整合台灣、菲律賓、柬埔寨及中國等營運據點之生產、採購、投資及研發資源，強化供應鏈韌性。公司亦與原物料供應商、委外製造商、貿易商、政府機構、國際採購組織及品牌客戶建立策略合作夥伴關係，以提升供應鏈穩定性並降低供應中斷風險。

為確保營運連續性與永續供應鏈，美德醫療實施以下關鍵措施：

1. 提高向合格供應商採購的比例，以確保品質與可靠性的穩定性。
2. 建立備用供應商網絡，以利迅速調配原料並維持無縫生產。
3. 在製造據點維持安全庫存水準，以緩解供應短缺問題。
4. 透過旺季與淡季積極與客戶互動，強化需求預測，從而優化庫存管理。
5. 優先採用在地採購，以降低運輸風險並提升供應鏈永續性。
6. 物色具備代工能力之供應商，確保在原料短缺或工廠中斷時仍能維持生產連續性。

透過實施這些措施，美德醫療持續強化其供應鏈，在確保可靠性、效率與永續性的同時，支持長期的業務成長並增強利害關係人的信心。

美德醫療已根據公平、公正及透明的原則制定《供應商管理程序》，以確保供應鏈的責任感與永續性。本公司會嚴格評估供應商在品質、成本、交貨週期、永續績效及財務穩定性等面向，以確保其符合本公司的營運卓越與道德採購標準。美德醫療亦持續優化採購流程，以提升效率並遵循永續發展的最佳實踐。

為因應不斷演變的客戶與法規要求，美德醫療已實施更嚴格的供應商法規遵循措施：

- 供應商對環境與安全標準的承諾 — 美德醫療將環境責任融入採購流程，要求關鍵供應商在入駐及年度法規遵循審查期間簽署《不使用有害物質保證書》及《環境聲明》。為確保永續產品線的完整性，我們要求布料供應商在適用情況下提供《全球回收標準》(GRS) 或同等認證。目前，多數支援永續材料的現有布料供應商均已成功取得這些認證，這進一步鞏固了我們在全球營運中使用環保及回收再利用材料的承諾。
- 永續材料的創新—美德醫療 致力透過與全球供應鏈的積極合作，推動向環保材料的戰略轉型。我們目前正與六家關鍵供應商合作開發一系列永續解決方案，並分為兩個階段：

1. 已實施的解決方案：我們已成功將牛皮紙包裝應用於代工服務防護服產品，並採用 FSC 認證紙卡作為美德醫療驅蚊產品包裝。這些應用證明了我們有能力在不影響產品完整性的前提下，實施實用且環保的替代方案。
2. 開發中解決方案：我們目前正對可生物降解塑膠配件、阻燃無紡布材料、FSC 認證紙盒以及可回收再利用口罩材料進行驗證。

為確保供應商產品與服務的品質、法規遵循及永續性，美德醫療在建立業務關係前會進行全面評估，並在合作期間持續執行定期及臨時稽核。

- 對責任採購的承諾 – 無論新舊供應商均須簽署與環境、安全及企業誠信相關的文件，包括《不使用有害物質保證書》、《環境聲明》、《供應商企業社會責任與誠信承諾書》以及《保密協議》。
- 認證與法規遵循要求 – 供應商須根據其生產類別，提供相關永續發展認證，例如：
 - 「良好棉花倡議」(BCI) 會員資格，以確保責任採購
 - OEKO-TEX 認證，以確保紡織品對環境安全
 - 面料供應商提交的自檢報告，以確保法規遵循永續標準

透過這些嚴格措施，美德醫療持續強化供應商的責任承擔、推動永續採購，並確保整個供應鏈的環境與社會責任，進一步鞏固其對道德與永續商業實踐的承諾。

供應商篩選與評估流程





4

永續環境

氣候變遷策略與管理

美德醫療的氣候變遷策略符合 TCFD 框架，涵蓋治理、策略、風險管理及衡量指標。透過將氣候相關風險與機遇整合至營運中，本集團確保在快速變化的環境中具備韌性與適應力。這些努力彰顯了美德醫療對永續發展、營運效率及長期價值創造的承諾。

治理

TCFD-G-a：氣候相關風險與機遇（董事會概覽）

- i. 董事會透過永續報告委員會的定期更新，獲取與氣候相關的資訊。該委員會由各部門的高階主管組成，定期召開會議討論氣候相關議題，確保董事會能及時掌握最新發展與面臨的挑戰。
- ii. 董事會及其各委員會在審查及指導組織的策略、主要行動計畫、風險管理政策及年度預算時，均會考量氣候相關議題。這包括設定績效目標並監控執行狀況，以及監督重大資本支出與併購案。
- iii. 董事會透過永續報告委員會提交的報告，監控並監督氣候相關目標與指標的進展，該委員會負責評估為應對氣候相關議題所實施策略的有效性。

TCFD-G-b：氣候相關風險與機遇（管理層）

- i. 職責分配：與氣候相關的職責已分配給永續報告委員會內的管理層級職位。該委員會直接向董事會匯報，確保氣候相關議題在組織最高層級獲得評估與管理。
- ii. 組織架構：組織架構包含一個專注於氣候相關議題的跨部門工作小組，由高階主管組成，共同合作以識別風險與機會，並制定應對策略。
- iii. 管理資訊流程：管理層透過永續報告委員會的定期會議及報告獲取氣候相關議題資訊，該委員會會討論已識別的風險與機遇及其對組織的潛在影響。
- iv. 監測氣候相關議題：管理層透過既有的專責小組監測氣候相關議題，該小組負責評估風險與機遇，並與高階管理層及外部顧問進行討論。

風險管理

TCFD-R-a：管理氣候相關風險的流程

- i. 風險管理流程：本組織已建立管理氣候風險的流程，包括根據評估出的影響及發生機率，決定是否減緩、轉移、接受或控制該等風險。一旦確認風險評級與機遇，便會進行討論以制定應對策略，並確立短期、中期及長期目標。
- ii. 風險優先排序：氣候風險的優先順序是根據其重要性來決定，而重要性則透過高層管理人員與永續報告委員會參與的討論與評估來確定。對全球永續發展趨勢及本集團營運目標的全面評估，有助於評估氣候風險的重要性。

TCFD-R-c：將氣候相關風險納入組織的整體風險管理

- i. 納入風險管理：識別、評估及管理氣候相關風險的流程已納入組織的整體風險管理框架。這包括定期進行檢討與更新，以確保氣候風險能與其他營運風險一併納入考量。
- ii. 風險管理決策：組織採用系統化方法來制定風險管理策略，確保氣候風險獲得與組織面臨的其他重大風險同等嚴格的處理。

策略

集團先前已於 2022 年完成獨立 TCFD 情境分析，並採用特定全球及國家氣候情境路徑，以評估集團面臨之實體氣候風險及轉型風險。由於集團於 2025 年之業務營運、資產結構、生產據點及地理曝險並無重大變動，足以顯著改變其氣候風險輪廓，因此本年度未重新進行量化情境分析。

基於上述原因，2022 年情境分析所採用之假設及評估結果目前仍具參考性，並持續作為集團氣候風險管理及策略規劃之重要依據。集團亦持續透過既有風險管理架構追蹤氣候相關發展，並預計於 2026 年評估是否更新氣候情境分析，以確保持續符合外部氣候、市場及法規環境之最新發展趨勢。

TCFD-S-a：氣候相關風險與機遇對組織業務、策略及財務規劃的實際與

潛在影響（若該等資訊屬重大）

- 短期（1-3 年）：此期間著重於即時的營運調整及法規遵循，例如因應現行政策實施能源效率措施及減少溫室氣體排放。
- 中期（3-5 年）：此階段著眼於業務實務對不斷演變的法規與市場條件的適應，包括推出符合永續發展目標的新產品，以及逐步實施 ISO 14001 環境管理系統。
- 長期（10 年以上）：此時間框架涵蓋重大基礎設施投資的戰略規劃，例如轉型至再生能源，以及建立能夠抵禦氣候相關干擾的韌性供應鏈。同時亦考量氣候變遷在資產及營運使用壽命期間，對組織可能造成的潛在影響。

該組織採用一套全面的評估流程，內容涵蓋蒐集背景資訊、評估其營運範圍（臺灣總部、柬埔寨及菲律賓子公司）內的風險，並分析已識別風險與機遇的財務影響及發生可能性。此流程包含與高階管理層及外部顧問進行討論，以確保能針對各產業部門及地理區域，對氣候風險與機遇進行徹底評估。

已識別的風險包括轉型風險（例如溫室氣體排放定價上漲）及物理風險（例如極端天氣事件），並針對其對營運及戰略目標的潛在財務影響進行評估。

TCFD-S-b : 氣候相關風險與機遇對組織業務、策略及財務規劃的實際與潛在影響 (若此類資訊屬重大)

納入財務規劃：透過評估氣候風險與機遇對營運成本、收入、資本支出及資本配置的潛在影響，將其整合至財務規劃流程中。這包括評估碳定價上漲可能如何影響生產成本，以及投資永續實踐如何帶來長期節省與收入增長。

風險與機遇的優先排序：組織依據氣候相關風險與機遇的重要性及其潛在財務影響進行優先排序。此優先排序將作為資本支出決策的依據，例如對能源效率技術或再生能源的投資，並引導與可能受氣候變遷不利影響之產業相關的收購或處分等戰略選擇。

氣候相關風險	風險	時間範圍	描述
溫室氣體排放定價上調	政策與法律風險	中期	本集團生產防護服及口罩等醫療產品，並積極推動溫室氣體減排以符合國家政策。全球各國亦已推出碳稅或碳定價機制，並分階段大幅提高碳稅標準。此舉將顯著增加高碳排放產業或高用電量中小企業的生產成本，進而削弱其競爭力。
2050年實現淨零排放	政策與法律風險	中期	2023年2月，《溫室氣體減排與管理法》更名為《氣候變遷因應法》，並設定2050年淨零排放目標。修訂案強化了氣候治理，引入碳費以資助低碳專案，並新增一章以改善氣候報告與減緩措施。此外，還建立了行政機制以評估碳足跡並標示產品，從而加強氣候行動的問責制與支持力度。
轉型至低排放技術的成本	技術風險	中期	在眾多生產製程中，化石燃料作為能源來源仍扮演著重要角色。然而，預期與氣候變遷相關的立法將大幅增加，這將對化石燃料的使用產生影響。
極端天氣事件的影響	物理風險	短期	每年在季風季節期間，因暴雨及颱風導致數日停工，可能損毀工廠及電力設施，並造成運輸與物流中斷

TCFD-S-c : 氣候相關風險與機遇對組織業務、策略及財務規劃的實際與潛在影響 (若該等資訊屬重大)

策略調整：為因應氣候相關風險與機遇，美德醫療計劃強化永續發展措施、投資環保產品的研發，並提升供應鏈韌性。這可能包含供應商多元化，以及投資於降低排放與提升營運效率的技術。

美德醫療考量各種氣候相關情境，包括 2°C 或更低的情境，以評估其策略的韌性。這涉及評估不同程度氣候變遷可能在短期、中期及長期內，如何影響營運、供應鏈及市場動態。從這些情境中獲得的洞見，將作為策略規劃與風險管理工作的依據。

氣候風險與機遇管理策略

在識別出與氣候相關的風險與機遇後，我們根據發生可能性及財務影響等因素評估了風險指數。確定風險與機遇的等級後，我們制定了相應的應對策略，並確立了短期、中期及長期目標。美德醫療進行了全面評估，針對全球永續發展趨勢，結合本集團的營運發展目標。我們分析了關鍵的治理、經濟、環境及社會議題，並制定了針對性的應對措施，詳情如下表所示：

前五大氣候風險及應對措施

風險面向 - 類別	氣候風險	風險描述	因應措施	風險狀態
轉型風險 - 政策	溫室氣體排放定價上調	本集團主要生產防護服及醫療產品，為遵循國家政策，積極推動溫室氣體減排。然而，各國碳稅水準的上升將推高生產成本，特別是對高碳產業或用電量高的企業而言，將影響其競爭力。	依循適用之國際及各國溫室氣體 (GHG) 法規要求，透過依據相關標準及法規進行排放量計算與揭露，持續強化營運管理。集團亦逐步推動溫室氣體盤查第三方查證，並推廣集團導入 ISO 14001 環境管理系統、ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準及 ISO 50001 能源管理系統，以提升排放監控、能源管理及資訊揭露之準確性。	時間框架：中期 發生可能性：極高 財務影響：中等
轉型風險 - 政策	2050 年實現淨零排放	臺灣《氣候變遷因應法》以 2050 年達成淨零排放為目標，相關稅務政策可能擴大影響企業。臺灣國家自主貢獻 (NDC) 目標要求 2030 年前減排 20%、2050 年前減排 55%，將影響營運策略。	集團目前正評估採購再生能源憑證 (Renewable Energy Certificates, "RECs")，作為抵換用電相關碳排放及配合台灣淨零轉型目標策略之一。	時間框架：中期 發生可能性：極高 財務影響：中等
轉型風險 - 技術	轉型至低排放技術的成本	化石燃料仍是生產製程的關鍵能源來源，預期與氣候相關的法規將推升成本。儘管臺灣及海外事業單位維持高效率運作，仍需進一步改善並投資綠色能源。	推動設備升級措施，包括於宜蘭廠導入高效率滾筒式洗衣設備及乾衣機熱交換系統，以提升營運能源效率。集團亦持續評估於部分海外營運據點建置 500kW 綠能發電容量，以降低對化石燃料能源之依賴。	時間框架：中期 發生可能性：低 財務影響：中等
轉型風險 - 市場	客戶行為的改變	客戶要求追蹤碳足跡並降低供應鏈中的排放量。若未能滿足永續發展期望，則可能面臨供應商更換的風險。	透過低碳複合材料提升能源使用效率，並持續與供應商保持即時溝通，以因應永續發展相關要求。同時建立替代原物料及輔料清單，以回應客戶日益提升之 ESG 要求與期待。	時間框架：中期 發生可能性：中等 財務影響：嚴重
實體風險 - 急迫	氣旋	颱風季節會中斷營運，導致受影響地區的員工面臨停工、停電及交通問題。	集團已為所有工廠資產及廠房設施投保完整保險，並於各營運據點建立緊急應變計畫，包括定期設備檢查及災害應變演練，以保障員工安全並降低營運中斷風險。	時間框架：短期 發生機率：極高 財務影響：低

指標與目標

根據 TCFD「指標與目標」支柱，本集團監測一系列關鍵氣候相關指標，以評估績效、支援決策，並追蹤在管理氣候風險與機遇方面的進展。這些指標主要聚焦於與本集團營運最相關的領域，包括能源使用量、能源效率改善及排放相關指標。

本集團運用這些指標來評估長期趨勢、識別營運改善領域，並據此制定符合整體永續與風險管理目標的管理措施。在適用的情況下，會於營運層級設定目標，以支持能源效率與資源管理的持續改善，同時考量當地營運條件及監管要求。

本報告各主題章節中，均詳列了與能源使用、能源效率提升及相關氣候指標有關的詳細定量披露、績效數據及相關措施，以提供各領域所需的營運背景與深度解析。

能源管理

集團持續透過營運效率提升、資源優化及節能技術導入，強化各營運地區之能源管理措施。於 2025 年，集團總能源消耗量由 2024 年的 109,292.84 GJ 降至 98,262.76 GJ，整體減少約 10.1%。此外，集團能源密集度亦由 2024 年的每千美元營收 2.008 GJ 顯著改善至 2025 年的每千美元營收 1.242 GJ，反映集團持續推動營運效率及能源使用優化之成果。

柬埔寨

在柬埔寨，本集團持續將營運能源效率列為優先事項，著重於資源優化與規範化消耗。過去一年間，柬埔寨營運據點持續落實關鍵能源管理措施，包括在可行情況下減少照明使用、於非營運時段嚴格執行斷電程序，以及精簡車輛使用以提升燃油效率。雖然此期間並未實施重大資本升級或導入新的節能系統，但本集團仍致力於實現其節能目標。本年度總用電量及柴油消耗量有所增加，主要原因在於新工廠投產、產量提升，以及配合業務增長而增加的外部運輸需求。展望未來，本集團已設定目標，將透過加強照明管理與嚴格執行斷電規範，並持續優化車隊性能及燃油效率，力求實現於 2030 年前用電量減少 5% 的目標。

這項降低燃料消耗的政策不僅取得了可量化的成果，更強化了該子公司對負責任能源管理的承諾。在此成功基礎上，我們的 MCCL 子公司已設定未來目標，即維持現行柴油消耗量並於 2030 年前進一步降低 5%，以確保燃油效率持續提升。這些努力體現了本集團致力於將永續實踐融入營運，並在所有地區減少碳足跡。

這些舉措體現了本集團對柬埔寨營運中永續發展與資源優化的承諾。

菲律賓

菲律賓營運據點於 2025 年 持續推動再生能源導入及能源效率提升措施。過往年度建置之太陽能路燈及 LED 照明系統，持續有助於降低各營運區域之用電量。總能源消耗量由 2024 年的 16,205.42 GJ 顯著下降至 2025 年的 10,430.90 GJ，主要係受煤炭及用電量減少所帶動。

於報告期間內，集團亦持續推動多項營運效率改善措施，包括生產排程優化、分區照明控制、例行性用電監測，以及降低設備閒置能源消耗之能源管理措施。此外，集團亦持續採用節能整潔技術，以支持更永續之生產流程。

台灣

台灣營運據點持續透過設備升級及營運改善措施推動能源優化。於 2025 年，集團成功達成額外降低 10% 電力及天然氣使用量之目標，主要透過營運流程改善及設備效率提升所實現。此成果亦受惠於苗栗洗衣廠將舊有洗衣系統汰換為現代化隧道式洗衣設備，進一步提升能源效率及資源使用效益。

過去 3 年的能源使用情況

營運據點	能源類型	2023 年	2024 年	2025 年
臺灣	購電量	7,664.00	6,772.03	5,953.05
	燃料油	72.00	11,016.11	-
	天然氣	65,264.00	62,954.00	57,333.20
	蒸汽	5,550.00	-	-
	柴油	-	-	11,002.89
	總能源消耗	78,550.00	80,724.14	74,289.14

柬埔寨	購電量	8,489.00	11,295.85	12,314.95
	汽油	41.00	-	53.78
	柴油*	820.00	1,049.43	1,173.99
	總能源消耗	9,350.00	12,345.28	13,542.72
菲律賓	購電量	6,600.00	5,619.28	2,076.76
	煤炭*	15,975.00	9,131.58	7,258.15
	燃料油*	-	1,454.56	-
	柴油	-	-	1,095.99
	總能源消耗	22,575.00	16,205.42	10,430.90
本集團		110,475.00	109,292.84	98,262.76

註：所有消耗量均以 GJ 為單位。

過去 3 年的能源強度，GJ/千美元

營運據點	2023 年	2024 年	2025 年
本集團	1,991	2,008	1,242



排放管理

溫室氣體排放，噸二氧化碳當量

營運據點	排放範圍	2023 年	2024 年	2025 年
臺灣	範疇 1	3,310.45	693.21	707.89
	範疇 2	1,693.25	5,352.34	816.89
柬埔寨	範疇 1	64.53	65.64	156.97
	範疇 2	1,167.30	723.86	3,740.86
菲律賓	範疇 1	2,036.74	276.47	762.58
	範疇 2	907.55	1,111.68	400.06
本集團	範疇 1	5,411.72	1,035.32	1,627.44
	範疇 2	3,768.10	7,187.88	4,957.81
總排放量		9,179.82	8,223.20	6,585.25

本集團歷年溫室氣體排放強度，tCO₂e/總營業收入 (千美元)

營運據點	2023 年	2024 年	2025 年
本集團	0.1744	0.1512	0.0834

主要成就與未來目標

於 2025 年，集團各營運據點之總能源消耗量為 98,262.76 GJ，較 2024 年的 109,292.84 GJ 及 2023 年的 110,475.00 GJ 下降，反映集團持續推動能源效率改善措施之成果。於台灣地區，總能源消耗量由前一年度之 80,724.14 GJ 降至 74,289.14 GJ。天然氣仍為主要能源來源，使用量為 57,333.20 GJ，而外購電力則下降至 5,953.05 GJ。燃料油於 2025 年已停止使用，並改以柴油作為替代能源，使用量為 11,002.89 GJ。柬埔寨地區之總能源消耗量由 2024 年的 12,345.28 GJ 增加至 13,542.72 GJ，主要係受外購電力使用量增加至 12,314.95 GJ，以及柴油使用量達 1,173.99GJ 所帶動。菲律賓地區之總能源消耗量則由 2024 年的 16,205.42 GJ 顯著下降至 10,430.90 GJ，主要係因煤炭使用量大幅降至 7,258.15 GJ，並輔以外購電力 2,076.76 GJ 及柴油 1,095.99 GJ。

於 2025 年，集團溫室氣體 (GHG) 總排放量為 6,585.25 tCO₂e，其中範疇一 (Scope 1) 排放量為 1,627.44 tCO₂e，範疇二 (Scope 2) 排放量為 4,957.81 tCO₂e。集團之排放密集度亦顯著改善，由 2024 年 每千美元營收 0.1512 tCO₂e 降至 2025 年 每千美元營收 0.0834 tCO₂e，降幅達 45%。儘管各營運據點數據有所波動，排放密集度持續下降反映集團於降低碳排放及提升能源使用效率方面所取得之成果，並展現集團持續優化能源管理及提升營運永續性之承諾。

集團持續透過營運改善、能源優化措施及資源管理方案，強化營運效率、環境管理及長期永續績效，並持續推進能源效率及碳管理相關目標。

集團亦持續強化各營運據點之能源效率及永續發展措施。短期內，集團將持續推動節能措施、設備升級及評估於部分廠區導入再生能源方案，以支持營運效率提升及整體永續發展目標。

根據內部營運追蹤及能源管理措施成果，集團已於 2025 年 達成長期累計降低 10% 電力及天然氣使用量之目標，主要受惠於持續推動營運效率改善、設備優化及節能措施。此項成果來自於集團於各營運據點持續投入高效率設備及基礎設施升級。透過導入先進節能技術，集團有效提升資源使用效率，並降低營運成長對能源密集度之影響。

作為 2030 年永續目標之一部分，集團正於各營運據點推動多項措施，以降低碳排放並提升能源效率。於台灣地區，集團將依循 ISO 14064-1 建立洗衣工廠溫室氣體盤查清冊，並持續推動能源梯級利用，以降低單位碳排放量。於柬埔寨地區，集團將透過優化照明設備開關時間，以達成降低 5% 用電量之目標，進一步減少相關溫室氣體排放。於菲律賓地區，持續評估逐步導入較潔淨能源方案之可行性，包括潛在採用電動堆高機及升級節能鍋爐系統，同時綜合考量營運需求、生產狀況及設備使用率。現有電動堆高機已足以支應日常營運需求，而柴油堆高機則因生產活動減少而多處於閒置狀態。因此，新增電動堆高機之採購計畫已暫緩，並將持續評估未來營運需求及永續發展方向。上述措施反映集團持續降低環境足跡及推動能源效率提升之承諾。

透過上述短期及長期措施，集團持續強化各營運地區之環境管理及營運永續措施，以支持整體減碳及永續發展目標。

於 2025 年，集團持續透過數據蒐集、內部監控及主要營運據點之排放追蹤，強化溫室氣體 (GHG) 盤查及排放管理流程。報告期間內，台灣、柬埔寨及菲律賓之範疇一及範疇二排放數據均已完成揭露，同時集團亦持續強化內部碳盤查管理流程，並推動部分營運據點導入 ISO 14064-1 相關作業。

集團未來規劃包括：

- 於 2025 年，集團已完成台灣、柬埔寨及菲律賓等主要營運地區之範疇一及範疇二排放揭露，並持續強化集團整體溫室氣體報告管理流程。同時，集團亦持續優化母公司溫室氣體盤查揭露及推動與 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準之接軌。
- 於 2026 年前披露範疇三排放量。
- 於 2027 年前完成外部驗證並取得 ISO 14064 認證。

上述規劃有助於集團建立明確之減碳目標及可執行之溫室氣體減量方案，以持續降低集團整體溫室氣體排放。

永續營運實踐

美德醫療集團持續致力於透過投入資源並在旗下子公司實施永續經營措施，以將環境影響降至最低。主要範例包括：

- 苗栗縣象山洗衣廠轉型使用更潔淨能源：自 2021 年 1 月起，該廠已將燃煤鍋爐更換為天然氣鍋爐，顯著提升能源效率並降低碳排放。
- 宜蘭龍德洗衣廠採用工業聯合發電：2021 年 4 月，該廠停止使用鍋爐，改由工業園區內的工業聯合發電廠供應蒸汽，成功大幅降低碳排放量。

這些舉措體現了我們致力於減少自然資源消耗，並降低營運對環境造成的負擔。透過持續提升能源效率並採用更潔淨的能源解決方案，美德醫療集團正朝著永續發展目標邁出實質性步伐。

重大主題：能源與溫室氣體排放管理	
2025 年目標	2025 年執行情形
集團整體	
<ul style="list-style-type: none"> ● 完成母公司溫室氣體盤查，並全面揭露範疇一 (Scope 1) 及範疇二 (Scope 2) 排放資訊。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 已大致達成；集團持續強化整體溫室氣體報告流程及 ISO 14064-1 導入作業。
台灣	
<ul style="list-style-type: none"> ● 額外降低 10% 電力及天然氣使用量。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 已達成
柬埔寨	
<ul style="list-style-type: none"> ● MCCL 降低 5% 用電量及 5% 柴油使用量。 ● MMSEZ 提升 5% 新能源使用比例。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 進行中 ● 進行中
中期目標	2025 年執行情形
<ul style="list-style-type: none"> ● 於 2026 年完成範疇三 (Scope 3) 排放揭露。 ● 於 2027 年推動外部查證並取得 ISO 14064 認證。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 進行中 ● 進行中
長期目標	2025 年執行情形
集團整體	
<ul style="list-style-type: none"> ● 為達成 2050 年溫室氣體減量及淨零排放目標，公司計畫採購再生能源憑證 (每 1,000 kWh 電力約 67 美元)，以降低用電所產生之碳足跡，並依循台灣國家自定貢獻 (NDC) 目標，以 2005 年為基準，於 2030 年減少 20% 排放量，並於 2050 年減少 55% 排放量。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 進行中
台灣	
<ul style="list-style-type: none"> ● 推動並強化能源梯級利用，以降低單位碳排放量。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 進行中
柬埔寨	
<ul style="list-style-type: none"> ● 控制照明設備開關時間，以降低 5% 用電量及相關溫室氣體排放。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 進行中
菲律賓	
<ul style="list-style-type: none"> ● 以電動堆高機取代兩台傳統堆高機。 ● 升級燃煤鍋爐並採購節能低排放新型鍋爐設備。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 暫緩執行 (持續評估中) ● 暫緩執行 (持續評估中)

水資源管理

本集團於旗下各子公司推行多項水資源管理措施，展現對永續用水、節約用水及提升用水效率的承諾。這些努力彰顯了本集團致力於降低環境影響，同時確保為子孫後代保留水資源。以下是本集團各營運據點主要節水政策、行動及成果的摘要：

柬埔寨

於 2025 年，柬埔寨 MCCL 子公司持續強化節水及資源保育措施。公司導入配備連續水量監測系統之自動感應水龍頭，以提升用水監控及營運效率，成功達成 7.5% 用水量減少，超越 2025 年原訂 5% 之目標。此外，廢水回收再利用措施亦持續推行，將回收水用於灌溉及冷卻用途，以支持集團長期節水目標。

另一方面，MMSEZ 子公司持續為員工提供過濾冷水、熱水及溫水系統，超過 80% 員工受惠於該項措施。相關措施不僅提升員工取得潔淨飲用水之便利性，同時降低對瓶裝水之依賴，並支持廠區整體永續發展目標。

菲律賓

於菲律賓，UWC 子公司已推行創新的水資源再利用及節水措施。UWC 已完成第一階段設施改善工程，將雨水用於廠區清潔用途，並已有效降低市政用水需求；其餘擴建工程亦按計劃推進，預計將於 2026 年完成。菲律賓地區已完成專用管線系統之建置，將染整及水織機設施所產生之廢水回收再利用於綠地灌溉，以支持降低淡水消耗及推動更廣泛之循環水資源管理措施。

其他營運改善措施包括回收屋頂噴霧冷卻系統所收集之水資源，以減少廢水排放並節約資源。每日水表監測工作亦持續進行，以分析用水模式、及早發現異常情況，以及即時處理潛在漏水問題，進一步強化營運水資源管理措施。

臺灣

於台灣，集團持續透過具備回水系統之分批洗衣設備提升洗衣廠用水效率，並將漂洗用水回收再利用於預洗程序。自首台設備於 2022 年成功運作後，集團持續推動用水回收優化措施，包括規劃增設額外之分批洗衣設備，以進一步提升營運用水效率。上述措施持續支持營運用水量降低及廠區長期節水目標。

重大主題：水資源管理	
2025 年目標	2025 年執行情形
台灣 <ul style="list-style-type: none"> 台灣洗衣廠每年節水率達 1%。 	<ul style="list-style-type: none"> 已達成
柬埔寨 <ul style="list-style-type: none"> MCCL 降低 5% 用水量。 MMSEZ 超過 80% 員工使用冷熱飲水系統，並於 2024 年至 2026 年間透過安裝具連續水量監測功能之自動感應水龍頭，降低 5% 用水量。 	<ul style="list-style-type: none"> 已達成 已達成
2026 年目標	2025 年執行情形
台灣 <ul style="list-style-type: none"> 台灣洗衣廠每年節水率達 1%。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中
菲律賓 <ul style="list-style-type: none"> 在適用廠區內全面導入雨水回收再利用系統。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中
中期目標	2025 年執行情形
柬埔寨 <ul style="list-style-type: none"> 於 2024 年至 2026 年間安裝具連續水量監測功能之自動感應水龍頭，以降低 5% 用水量。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中
菲律賓 <ul style="list-style-type: none"> 於 2026 年完成工廠其餘廁所之節水改善工程。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中
長期目標	2025 年執行情形
柬埔寨 <ul style="list-style-type: none"> 回收 5% 至 10% 用水量作為廠區綠化灌溉及消防用途。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中
菲律賓 <ul style="list-style-type: none"> 建置 1,000 立方公尺染整及噴水織機使用之儲水 / 淨水槽，預計每年可節省 40,000 立方公尺自來水。 於三年內將廠區所有染整機台更換為低浴比機型，以相同用水量處理更多布料，預計降低約 30% 用水量及廢水產生量。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中 進行中

主要成果與未來目標

於 2025 年，集團持續於各主要營運地區整合節水及水資源回收措施。主要措施包括廢水回收灌溉、冷卻水循環再利用、雨水回收利用、基礎設施升級及用水監控系統強化，有助於提升營運效率及資源韌性。

展望未來，集團將持續透過基礎設施投資及流程優化措施推動長期水資源管理策略。於柬埔寨，集團將持續推動於 2030 年前達成 5% 至 10% 水回收再利用率之目標，並將回收水應用於灌溉及消防用途。於菲律賓，集團正評估建置 1,000 立方公尺淨水儲水池之規劃，以進一步降低對市政供水之依賴。此外，集團亦持續評估分階段導入低浴比染整設備，以進一步降低廢水產生量並提升長期用水效率。

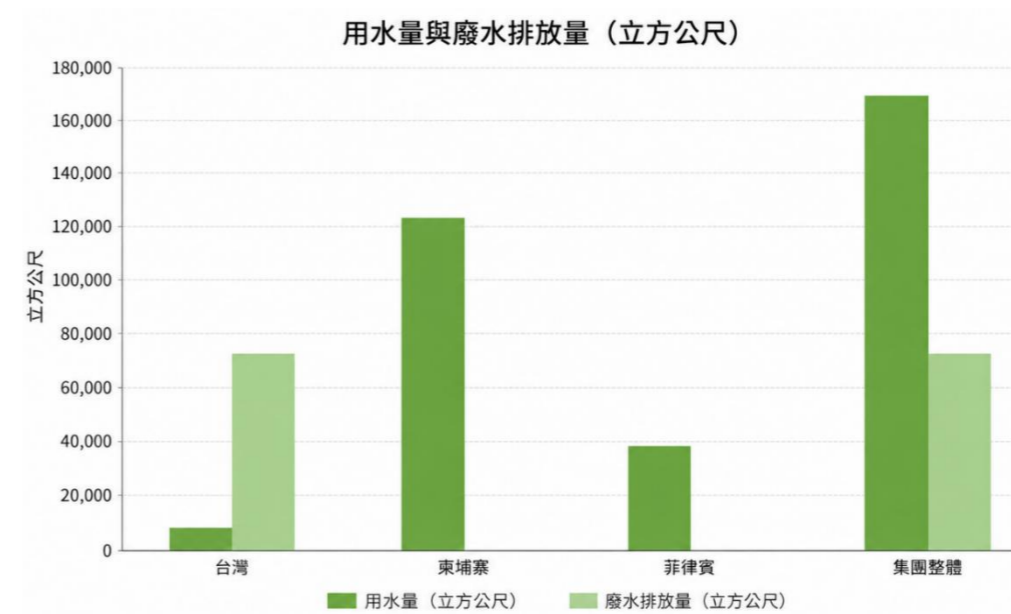
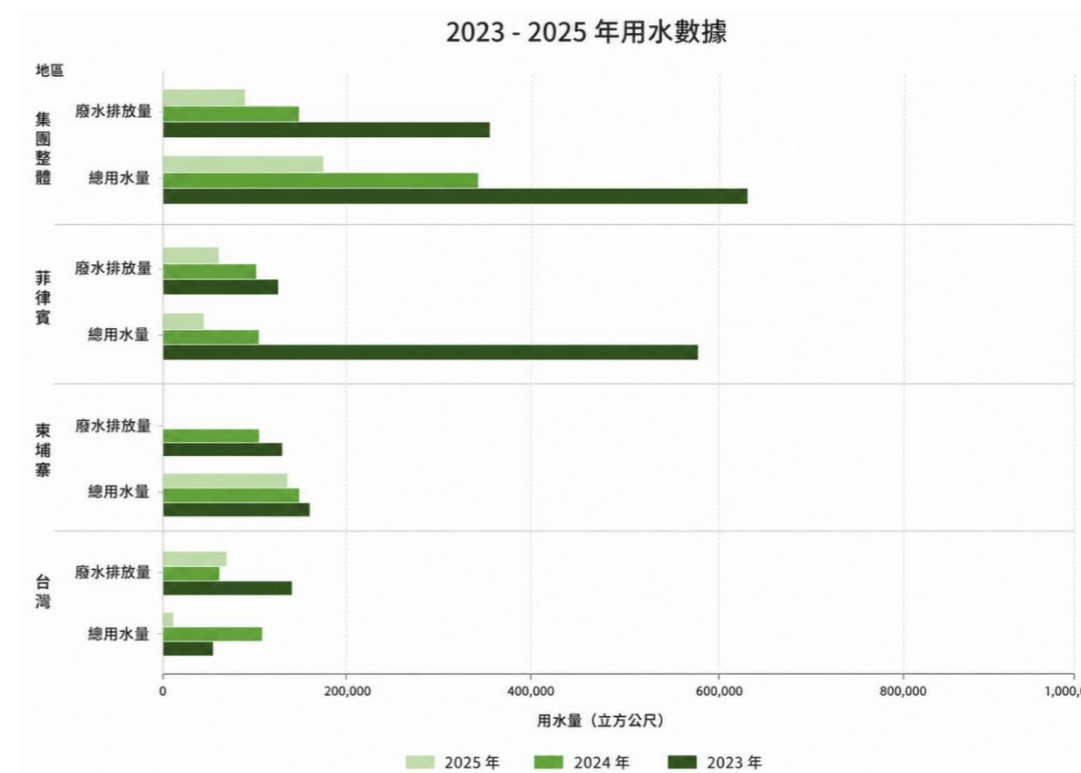
各營運據點用水量，立方公尺

營運據點	用水量	排水量
臺灣	8,008	73,043.6
柬埔寨	123,310	-
菲律賓	38,846	-
本集團	170,164	73,043.6

營運據點	單位	2023 年	2024 年	2025 年
臺灣	用水量	54,000.00	106,266.27	8,008
	排水量	140,000.00	65,712.78	73,043.6
柬埔寨	用水量	700.00	133,357.00	123,310
	排水量	98,150.00	-	-
菲律賓	用水量	576,850.00	98,902.00	38,846
	排水量	115,000.00	54,337.60	-
本集團	用水量	631,550.00	338,525.27	170,164
	排水量	353,150.00	120,050.38	73,043.6

集團歷年用水量強度，立方公尺 / 千美元營收

營運據點	2023 年	2024 年	2025 年
本集團	11.998	6.220	2.155



廢棄物管理

於 2025 年，集團持續於各營運據點推動廢棄物減量、資源回收及資源優化措施，作為整體環境永續及營運效率提升策略之一部分。相關措施著重於降低廢棄物產生量、提高材料再利用率、強化回收管理，以及推動各子公司落實負責任之資源管理。

柬埔寨

於柬埔寨，MCCL 子公司持續將廢棄物減量納入營運管理策略之一，並秉持逐年降低廢棄物產生量之理念。該廠已訂定於 2030 年前減少 60% 廢棄物之長期目標，展現其對永續經營及環境管理之承諾。另一方面，MMSEZ 子公司亦持續推動廢棄物回收措施，並已達成超過 60% 之回收率。此成果展現子公司致力於提升資源再利用價值，並支持集團整體永續發展目標。

菲律賓

在菲律賓，UWC 子公司制定了一套以四大支柱為核心的全面廢棄物管理政策：減少廢棄物產生、最大化再利用、實施有效的廢棄物分類，以及確保有害廢棄物由專業機構妥善處理。各領域均取得顯著進展。例如，可重複使用的塑膠箱與托盤已取代一次性材料，耐用周轉箱與塑膠托盤的使用率達 95%。此項轉型大幅減少了紙箱與木製托盤產生的廢棄物，同時提升了作業效率並減輕了環境影響。此外，織造廠原先視為廢棄物的廢棄紙箱，現已實現超過 90% 的再利用率。透過重新貼標與改作，該子公司在維持包裝功能性的同時，成功減少了廢棄物。

在 UWC，織造生產過程中產生的廢紗再利用亦是一項顯著的成就。得益於自動廢紗切割機的導入，過去被視為廢棄物的廢紗，如今已有超過 70% 得以再利用。這項創新做法使水織機產生的廢紗能轉作枕頭與靠墊的填充物，既減少了廢棄物，也創造了具附加價值的副產品。這些措施彰顯了該子公司對永續廢棄物管理與資源效率的承諾。

臺灣

於台灣，MTC 子公司於 2025 年 成功降低超過 10% 廢棄物產生量，展現其持續推動永續發展及環境保護之承諾。該子公司亦持續評估及推動相關改善措施，以進一步強化廢棄物管理績效，並持續朝減廢目標邁進。

於集團各營運據點，以耐用及可重複使用材料取代一次性耗材之措施，不僅有效降低廢棄物產生量，亦同步提升營運效率及成本效益。透過持續推動永續文化及創新管理措施，集團持續展現於廢棄物管理方面之領導能力，並為打造更潔淨及永續之未來作出貢獻。上述持續性措施亦已成為集團永續發展策略之重要一環，確保各營運據點均能有效降低廢棄物產生，並落實負責任之資源利用。

廢棄物產生與處置

過去三年廢棄物產生量 (公噸)

營運據點	2023 年	2024 年	2025 年
臺灣	81.05	57.27	37.8
柬埔寨	272.03	134.27	275.734
菲律賓	248.1	-	-
本集團	601.18	191.54	313.534

過去三年送往處置之廢棄物量 (公噸)

營運據點	2023 年	2024 年	2025 年
臺灣	81.05	0	-
柬埔寨	0	132.388	300.68
菲律賓	241	0.062862	17.042
本集團	322.05	132.4508	317.72

重大主題：廢棄物管理	
2025 年目標	2025 年執行情形
柬埔寨 <ul style="list-style-type: none"> MMSEZ 回收率達 60% 以上。 	<ul style="list-style-type: none"> 已達成
台灣 <ul style="list-style-type: none"> 降低超過 10% 廢棄物產生量。 	<ul style="list-style-type: none"> 已達成
2026 年目標	2025 年執行情形
台灣 <ul style="list-style-type: none"> 降低超過 10% 廢棄物產生量。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中
柬埔寨 <ul style="list-style-type: none"> MMSEZ 回收率達 60% 以上。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中
長期目標	2025 年執行情形
柬埔寨 <ul style="list-style-type: none"> 提升廢棄物回收率。 MCCL 降低 60% 廢棄物產生量。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中 進行中
菲律賓 <ul style="list-style-type: none"> 持續採用環保、可生物分解及可回收之生產與包裝材料，以降低環境污染，並目標於五年內使新型環保包裝材料使用率達 20% 以上。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中



5

多元職場

人權維護

美德醫療集團堅定不移地致力於尊重人權，並推動多元與包容的職場環境。我們將自身實踐與國際公認的人權公約保持一致，包括：

- 《聯合國全球契約》
- 《聯合國企業與人權指導原則》
- 國際勞工組織《關於工作中的基本原則和權利宣言》
- 《經合組織跨國企業準則》
- 《經合組織負責任商業行為盡職調查指引》

我們亦確保在全球所有營運據點全面遵守當地法規遵循，彰顯我們對商業道德與負責任商業實踐的承諾。

人權政策的制定

這份經高層管理層核可的全面性人權政策，適用於本集團內所有經理及員工，並對附屬公司、供應商、承包商及商業夥伴提出明確要求，須遵守其原則。完整政策詳情請參閱本公司官方網站。

人權風險評估

為保障員工權益並降低價值鏈中的潛在人權風險，我們已確立六大人權優先事項：

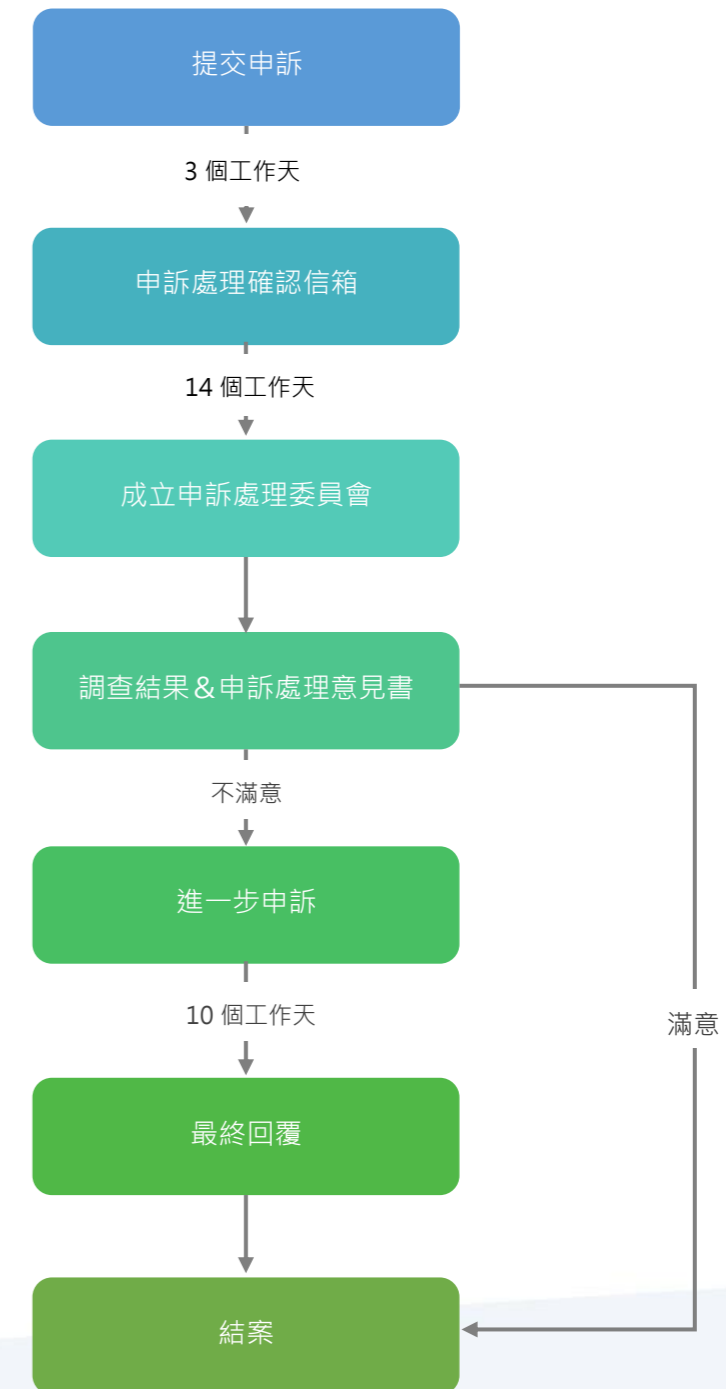
1. 禁止童工：嚴格執行各項措施，防止營運任何環節出現童工現象。
2. 禁止強迫勞動：確保所有勞動均為自願選擇，且不受任何脅迫。
3. 反對歧視：倡導平等，並拒絕基於種族、性別、宗教或其他特徵所產生的任何形式職場歧視。
4. 禁止人口販運：保持高度警惕，防止與任何人口販運行為產生關聯。
5. 確保安全健康的工作環境：透過維持高標準的職業安全與衛生，將員工福祉列為優先事項。
6. 支持結社自由與集體協商：尊重員工組織工會及參與集體協商的權利。

美德醫療集團的方針體現了我們對保障人權、促進職場包容性及恪守商業道德的堅定承諾。透過將這些原則融入營運並與利害關係人溝通，我們致力於打造一個尊重每位個人尊嚴與權利的職場環境。

在報告期間，本集團未記錄任何經確認的歧視事件，亦未透過申訴或通報管道接獲任何與歧視相關的投訴。此外，根據內部評估及供應商管理流程，未發現任何營運單位或供應商層級存在與童工或強迫勞動相關的重大風險。這些成果反映出我們的政策、培訓計畫及申訴機制在所有營運地區營造尊重且包容的工作環境方面成效卓著。

申訴機制

美德醫療透過多元管道確保員工能使用完善的申訴機制，包含全天候專屬電子郵件信箱 (whistleblowing@medtecs.com; hr@medtecs.com)，以及可親自前往位於臺灣總部的集團人力資源與行政管理部提出申訴。體認到跨國工作團隊的多元性以及包容性溝通的需求，美德醫療的多語種集團申訴程序強化了我們的政策與流程，使來自不同語言背景的員工皆能有效且迅速地提出疑慮或給予回饋。這反映了我們致力於為所有人營造透明、包容且具支持性職場環境的承諾。



員工參與、福利與發展

本集團高度重視在永續發展的框架下，促進員工參與、完善員工福利，並支持專業發展。透過優先考量安全、人權保障、多元與包容、職涯成長，本集團致力於為各區域的員工營造一個充滿支持與賦權的工作環境。

柬埔寨

於 2025 年，柬埔寨 MCCL 及 MMSEZ 持續推動員工參與、職場安全及人力能力發展相關措施。報告期間內辦理之培訓課程包括職業安全衛生（Occupational Safety and Health, “OSH”）培訓、消防安全訓練、QA/QC 技能提升課程、職場安全意識教育，以及新進員工教育訓練與營運作業培訓等。上述措施有助於集團持續提升營運能力、職場安全意識及人力韌性，同時營造安全且具支持性的工作環境。

中國

於中國，津誠醫用紡織及津誠醫療科技於 2025 年 持續透過多項員工培訓及宣導措施，強化員工福利、職場安全及負責任商業行為。報告期間內之培訓內容涵蓋人權意識、職場安全、消防安全管理及員工專業發展等領域。上述措施有助於提升員工對職場倫理、營運安全及負責任工作行為之認知，同時持續營造安全及具支持性的工作環境。

菲律賓

於 2025 年，菲律賓 MICL 持續優化及更新內部政策，以因應營運需求及員工福利相關要求。報告期間內辦理之培訓內容包括職場安全、7S 良好作業管理認知、產品知識、資訊安全意識、營運作業培訓及員工專業能力發展等。UWC 亦持續透過推行 7S 管理制度及職業安全訓練，維持職場安全及營運

管理標準，以支持員工福祉及提升營運效率。上述措施反映子公司持續致力於維持安全、穩定及具支持性的工作環境。

臺灣

於 2025 年，台灣 MTC 持續透過多元培訓及專業發展計畫，強化人才發展、員工參與及人力能力建設。報告期間內辦理之培訓內容涵蓋職場安全與感染控制、消防安全意識、反貪腐與法令遵循培訓、資料隱私與智慧財產權保護、供應鏈與營運管理、ESG 相關制度與治理，以及專業與營運能力發展等領域。

MTC 亦持續透過新進員工培訓、案例研討、生產作業工作坊、跨部門營運交流及外部產業參與等措施，推動員工學習及營運知識分享。此外，集團亦持續透過 AI 相關學習計畫、營運流程討論及數位轉型實務方案，推動數位轉型及人力能力提升，以增強營運效率及組織能力發展。

為進一步支持員工參與及職場共融，MTC 持續推動員工健康、溝通交流及人力發展相關措施，以打造符合集團長期發展策略之合作性、支持性及永續工作環境。

關鍵績效與未來目標

於 2025 年，集團持續強化各營運據點之職場安全及員工福利措施。柬埔寨營運據點亦持續透過多技能人力培訓、接班規劃及員工能力發展計畫，提升人力韌性及營運能力，以支持營運彈性及長期人力永續發展。

菲律賓營運據點則持續落實勞動標準及安全職場措施，以保障員工福祉。於中國，集團於 2025 年持續辦理年度人權培訓課程，並推動人才招募措施，

以提升員工留任率及人力發展成效。

另一方面，台灣 MTC 子公司於 2025 年 持續強化人才招募、人力發展及員工參與相關措施。集團透過校園交流及數位招募計畫，持續提升雇主品牌形象及招募效能，並持續推動關鍵職位人才庫建置。為支持長期人才留任及員工參與，MTC 亦持續強化接班制度、內部溝通機制及員工參與方案，以打造符合集團長期轉型策略之合作性及共融性職場文化。

此外，MTC 持續推動數位人資轉型措施，包括人力數據分析、AI 智慧培訓管理工具及數位學習方案，以提升員工發展及組織能力建設。

作為 2030 年長期策略之重要核心之一，集團致力於打造具競爭力、動態化及科技導向之工作環境。為支持員工福祉及職涯發展，集團將持續優化具競爭力之薪酬與福利制度，並擴大內部培訓及專業發展機會。此外，集團亦將透過推動跨部門交流及導入更多工作與生活平衡方案，以進一步提升員工參與度，打造健康且高效之工作團隊。

除內部優化措施外，集團亦致力於提升企業品牌能見度，並持續深化企業社會責任相關推動。為進一步優化人才管理制度，集團將導入 4A 技術，透過 AI 加速數據分析及提升準確性、運用 API 優化作業流程、透過數據分析提升服務品質及成本效益，並藉由自動化技術推動創新及提升競爭優勢。

集團亦將持續透過 AI、API、數據分析及自動化等先進技術推動數位轉型，以提升流程效率、營運效能、員工發展及組織競爭力。上述措施展現集團持續推動永續人力發展、數位轉型及營運卓越管理之承諾，並朝向 2030 年長期目標邁進。

重大主題：人才留任與人才吸引

2025 年目標	2025 年執行情形
菲律賓 <ul style="list-style-type: none"> 維持 7S / 良好作業管理滿意評等。 符合公平勞動實務相關規範 	<ul style="list-style-type: none"> 已達成 進行中
2026 年目標	2025 年執行情形
中國 <ul style="list-style-type: none"> 每年辦理人權相關教育訓練。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中
台灣 <ul style="list-style-type: none"> 每位員工平均提供至少 32 小時培訓時數。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中
柬埔寨 <ul style="list-style-type: none"> 辦理生產安全及員工自我防護相關培訓。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中
長期目標	2025 年執行情形
<ul style="list-style-type: none"> 持續優化具競爭力之薪酬與福利制度。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中
<ul style="list-style-type: none"> 持續擴大內部培訓及專業發展機會，並促進集團員工交流。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中
<ul style="list-style-type: none"> 提供更多工作與生活平衡相關方案。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中
<ul style="list-style-type: none"> 提升企業品牌能見度並持續實踐企業社會責任。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中
<ul style="list-style-type: none"> 推動 4A 技術 (AI、API、數據分析、自動化) 應用，以進一步優化人才管理制度： AI：加速數據分析並提升準確性。 API：提升作業流程自動化效率。 數據分析：透過數據分析提升服務品質並降低成本。 自動化：透過自動化提升公司創新能力及競爭力。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中



員工結構

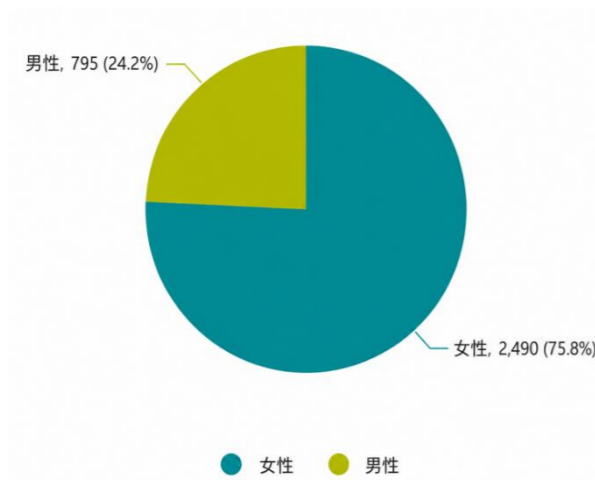
董事會多元化

在美德醫療，我們深知員工是成功的基石，推動著我們在全球營運中的成長與創新。2025 年，我們在促進多元與包容及專業發展方面取得了顯著進展。董事會在性別代表性方面取得顯著進展，女性成員佔比達 40%。董事會亦呈現領導層經驗更為豐富的趨勢，目前 80% 的成員年齡超過 50 歲，這反映出我們對戰略指導與成熟決策的重視。

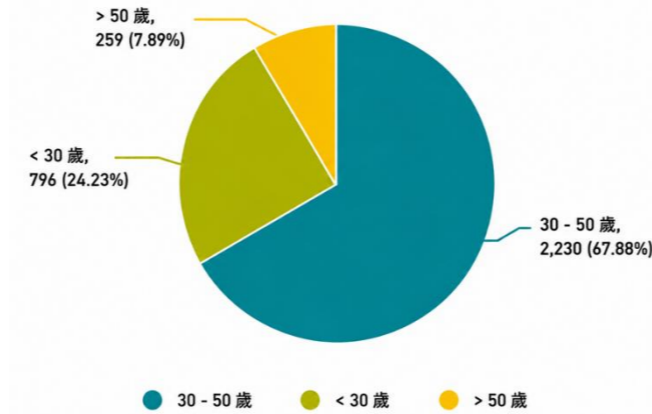
細分	2025 年	2024 年	2023 年	單位
按性別				
男性	60	60	100	%
女性	40	40	0	%
按年齡組別				
30 - 50 歲	20	20	50	%
> 50 歲	80	80	50	%

員工多樣性 · 總體勞動力

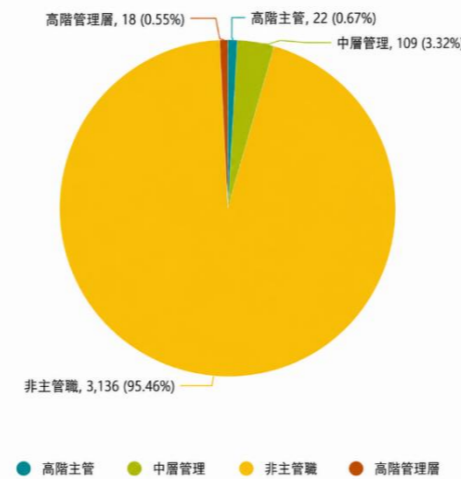
按性別劃分的總員工數



按年齡組別劃分的總員工數



按員工職級劃分的總員工數



我們的員工規模持續擴大，這反映出業務的穩健成長，以及我們對包容性僱用實踐的堅定承諾。女性佔員工總數的多數，這反映了我們製造業務及勞動力市場的人口結構。員工的年齡結構保持均衡，初入職場的人才與經驗豐富的專業人士比例協調，這鞏固了我們在長期人才發展與知識保留方面的策略。在組織架構方面，我們觀察到領導層結構出現了積極的轉變。中層管理職位顯著增加，這預示著內部晉升與專業成長的機會有所提升。高層管理團隊亦呈現溫和增長，有助於在業務擴張過程中維持領導層的穩定性。我們的大部分員工仍擔任非管理職位，這反映出前線團隊的營運實力。這些發展凸顯了我們致力於培育人才，並從組織內部建立領導能力的方針。

細項分析	2025 年	2024 年	2023 年	單位
按性別				
女性	75.80	80.47	74.47	%
男性	24.20	19.54	25.54	%
按年齡組別				
< 30 歲	24.23	23.67	29.28	%
30 至 50 歲	67.88	68.97	62.12	%
> 50 歲	7.89	7.37	8.59	%
按員工類別				
主管職	0.67	0.14	0	%
中層管理	3.32	3.52	1.11	%
非主管職	95.46	95.69	98.33	%
高階管理層	0.55	0.66	0.54	%

按類別劃分的總員工數分布

類別	分佈	2023 年		2024 年		2025 年	
		總計	%	總計	%	總計	%
總勞動力	-	3,313	100	3,255	100	3,285	100
按員工類別	高階管理層	18	0.54	15	0.46	18	0.55
	中階管理層	37	1.12	106	3.26	109	3.32
	主管職	0	0	4	0.12	22	0.67
按性別	非主管職	3,258	98.34	3,130	96.16	3,136	95.46
	男性	846	25.54	710	21.81	795	24.2
按年齡組別	女性	2,467	74.46	2,545	78.19	2,490	75.8
	< 30 歲	970	29.28	972	29.86	794	24.23
	30 至 50 歲	2,058	62.12	2,080	63.90	2,232	67.88
	> 50 歲	285	8.60	203	6.24	259	7.89

截至 2025 年，我們的總員工數為 3,285 人，分布於臺灣、菲律賓、柬埔寨及中國等四個國家。柬埔寨仍是我們最大的僱用據點，佔據了員工總數的大部分。我們的性別分布顯示女性佔絕對多數，特別是在柬埔寨和臺灣，這反映了我們業務的性質以及現行的包容性招聘政策。相較之下，菲律賓的性別比例則較為均衡，凸顯了各地區在勞動力組成上的差異。在整個組織中，非管理職崗位持續構成員工隊伍的主體，特別是在營運以勞動密集型為主的柬埔寨。然而，我們對領導力發展的投入日益增加，這從中階管理職位數量的增長中可見一斑，特別是在菲律賓和柬埔寨。就年齡而言，員工主要集中在 30 至 50 歲之間，這有助於維持組織的延續性與能力。柬埔寨的 30 歲以下年輕員工比例相當高，這與我們培育新興人才的承諾相符；而 50 歲以上的員工則在所有地區（特別是臺灣和菲律賓）貢獻了寶貴的經驗。這些數據彰顯了我們致力於在所有據點維持一支多元、包容且具戰略結構的勞動力。

2025 年各國員工總數分佈

國家	員工總數	性別分佈	
		男性	女性
臺灣	397	161	236
菲律賓	283	170	113
柬埔寨	2,597	461	2,136
中國	8	3	5
本集團	3,285	795	2,490

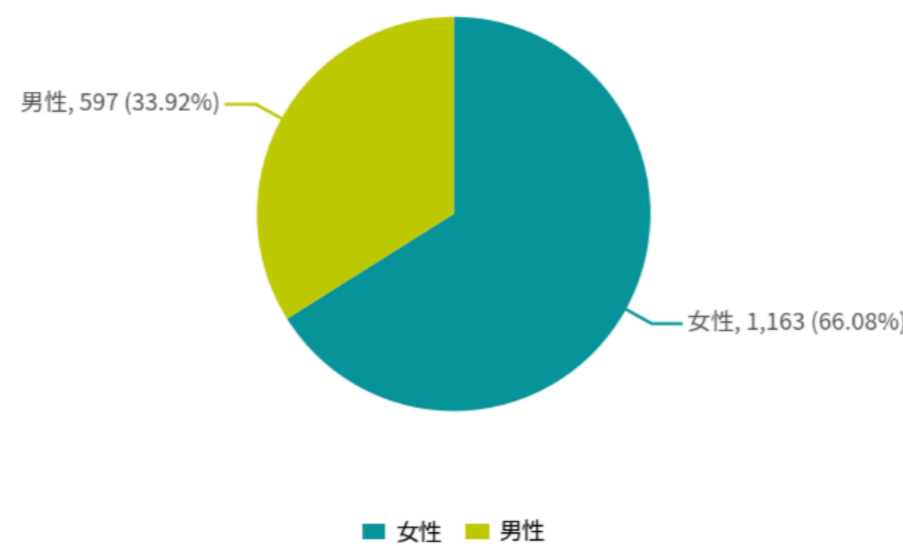
國家	員工總數	員工職級			
		高階管理層	中階管理層	主管職	非主管職
臺灣	397	10	7	0	380
菲律賓	283	6	32	12	233
柬埔寨	2597	1	69	10	2,517
中國	8	1	1	0	6
本集團	3285	18	109	22	3,136

國家	總員工數	年齡層		
		30 歲以下	30 - 50 歲	50 歲以上
臺灣	397	58	198	141
菲律賓	283	42	185	56
柬埔寨	2,597	694	1,843	60
中國	8	0	6	2
本集團	3,285	794	2,232	259

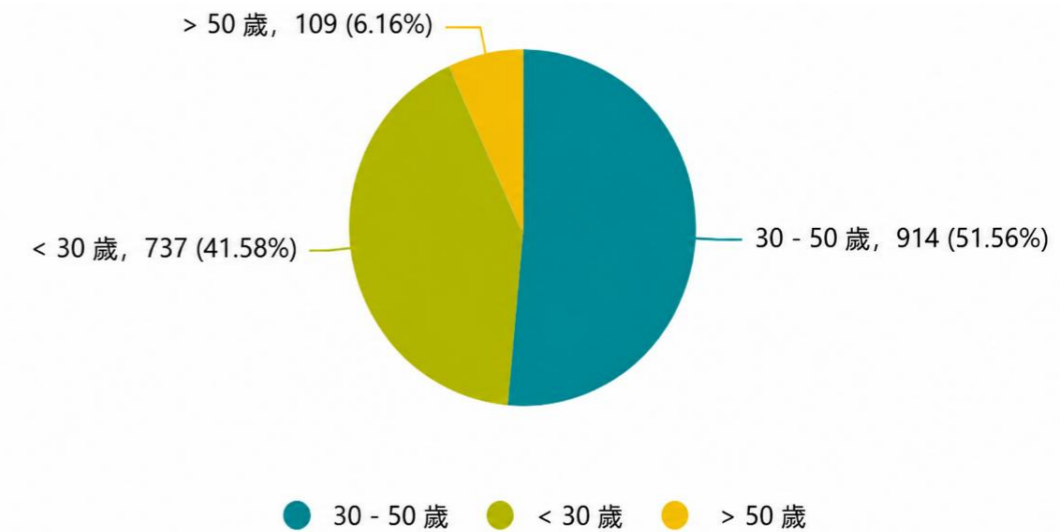
新進員工

新進員工細項	2023 年	2024 年	2025 年
按性別			
男性	215	196	597
女性	391	643	1,163
按年齡組別			
30 歲以下	307	404	737
30 - 50 歲	262	403	914
50 歲以上	37	32	109
總計	606	839	1,760

按性別劃分的新進員工數



按年齡組別劃分的新進員工數



2025 年是本集團人力規模顯著擴張的時期，新聘員工人數較前一年增長逾一倍。此增長主要源於多個業務部門的營運擴張，包括製造業務的擴展，以及為支援醫院服務與物流營運而增加的人力需求。生產、營運支援及行政職能部門均增設了職位，反映出本集團持續投資於建立一支能支援其長期業務目標的團隊。

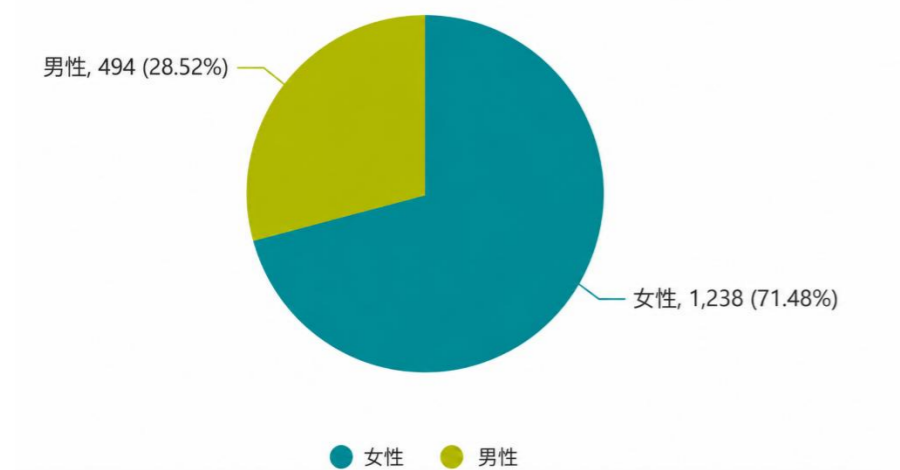
今年招聘活動的一大亮點是女性新進員工佔比極高，佔整體招聘人數的多數。這既反映了本年度填補職位的性質，也體現了本集團具包容性的招聘方針-新增職位多集中於女性參與度向來較高的營運及支援職能，包括醫療服務、品質管控、行政職務及特定製造崗位。新進員工的年齡結構亦保持均衡，其中 30 至 50 歲的中階專業人士佔最大比例，他們不僅帶來相關產業經驗，更為營運穩定性及未來領導人才培育做出貢獻。同時，本集團持續招募年輕員工擔任初階及營運職位，確保組織內擁有源源不絕的新生代人才儲備。

總體而言，2025 年的招聘概況彰顯了本集團致力於打造多元、跨世代的勞動力隊伍，以配合其不斷演變的業務優先事項及永續發展目標。透過招募不同資歷層級與專業背景的人才，本集團維持了一支均衡的勞動力隊伍，既能滿足當前的營運需求，亦能應對長期的領導層與接班人需求。

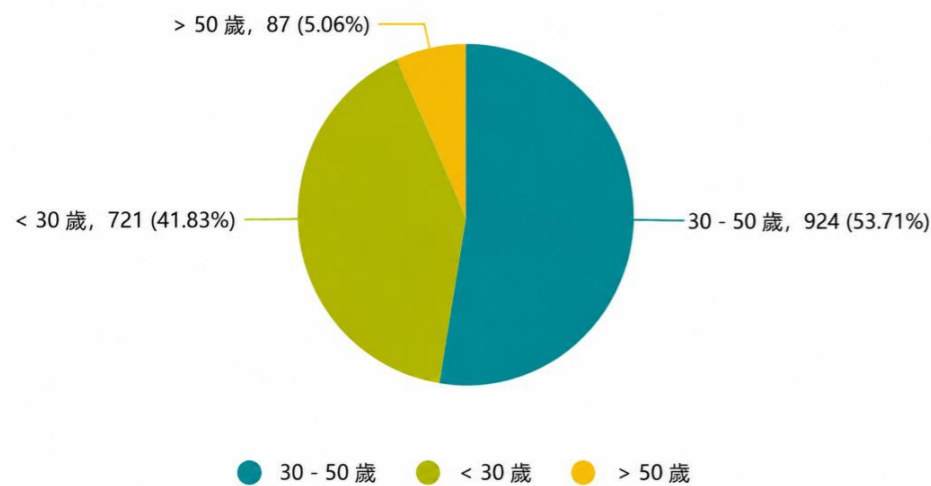
這些人力資源發展動向，與我們致力打造多元與包容且以成長為導向的工

作環境之戰略舉措相契合。我們持續投資於領導人才儲備管道，這從董事會中女性及資深領導者的比例增加即可見一斑。我們為營造安全、創新且充滿活力的工作環境所做的努力，已連續第二年榮獲「幸福企業獎」的肯定。展望未來，美德醫療將持續致力於賦能員工，確保其始終是推動我們永續成長的關鍵動力。

依性別劃分之員工流動情形



依年齡組別劃分之員工流動情形



離職率百分比

	2023 年	2024 年	2025 年	
總離職率	35.62	5.75	52.72	%
按年齡組別				
< 30 歲	38.39	22.4	41.8	%
30 - 50 歲	54.32	55.74	53.23	%
50 歲以上	7.29	21.86	4.97	%
按性別				
女性	70.85	60.11	71.48	%
男性	29.15	39.89	28.52	%

員工流動總人數

流動率細分	2023 年	2024 年	2025 年
按性別			
女性	836	110	1,238
男性	344	73	494
按年齡組別			
< 30 歲	453	41	721
30 - 50 歲	641	102	924
50 歲以上	86	40	87
總離職人數	1,180	183	1,732
離職率	35.62%	5.75%	52.72%

國家	總員工數	性別分布	
		男性	女性
臺灣	145	55	90
菲律賓	247	122	125
柬埔寨	1,340	317	1,023
中國	0	0	0
集團整體	1,732	494	1,238

國家	員工總數	年齡層		
		30 歲以下	30 - 50 歲	50 歲以上
臺灣	145	24	87	34
菲律賓	247	54	146	47
柬埔寨	1,340	643	691	6
中國	0	0	0	0
集團整體	1,732	721	924	87

在 2025 年度，本集團整體員工流動率為 52.72%，較 2024 年度的 5.75% 顯著上升。此上升趨勢主要受柬埔寨地區的流動率所驅動，該地區佔本集團員工總數的大部分，並反映了該地區營運及生產職位的特性，其勞動力流動性通常較高。集團整體總流動人數為 1,732 名員工。

從年齡層來看，30 歲以下員工的流動率最高，達 41.8%，這與職業生涯早期人員流動的趨勢一致。佔員工總數最大比例的 30 至 50 歲群體，流動率為 53.23%；而 50 歲以上員工的流動率最低，僅為 4.97%，顯示資深員工的穩定性較高。

按性別劃分，女性員工佔離職總數的 71.48%，反映出她們在營運崗位上的比例較高，特別是在柬埔寨，當地勞動力流動性較為普遍。男性員工的離職率則為 28.52%。

本集團認知到，較高的流動率值得特別關注。作為持續性人力資源策略的一部分，我們致力透過職涯發展計畫、員工參與措施、具競爭力的薪酬，以及針對流動率較高的營運據點提供針對性支援，以提升員工留任率。透過持續分析流動趨勢與員工回饋，我們旨在營造一個支持長期職涯發展、專業成長及可持續人力資源發展的職場環境。

員工訓練與發展計劃

本集團致力透過系統化的培訓與發展計劃，提升員工的技能、知識及能力。這些措施旨在改善個人與組織的績效，確保員工具備充分能力以應對不斷變化的產業需求，並為本集團的競爭力及永續發展目標作出貢獻。

柬埔寨

於柬埔寨，MCCL 及 MMSEZ 子公司持續推動員工培訓及人力能力發展措施，以提升員工知識與技能。相關計畫將透過與第三方專業機構合作推動，藉由外部專業經驗及資源提供高品質培訓課程。此雙軌培訓模式有助於結合內部實務經驗與外部最佳實務，建立更完整之學習環境。柬埔寨營運據點亦持續推動多技能人力培養、營運彈性提升及接班規劃措施，以支持長期人力韌性及營運永續發展。

中國

於中國，津誠醫用紡織及津誠醫療科技持續配合政府政策方向規劃培訓策略，以支持公司發展及員工能力提升。2025 年 培訓措施主要聚焦於提升員工專業能力、營運效率及專業發展，以支持組織長期競爭力及人力能力提升。

菲律賓

於菲律賓地區，MICL 推行「培訓講師 (Train the Trainer, “TTT”)」計畫，旨在培養員工有效執行內部培訓課程所需之技能與技巧。該計畫持續支持各營運據點之領導能力發展及內部知識傳承工作。於 Medtex Corporation，ISO 培訓程序持續實施，以支持員工發展及提升營運生產力。現行培訓重點持續聚焦於提升品質控制 (Quality Control, “QC”) 能力，以強化產品品質及營運績效。

展望未來，Medtex Corporation 計劃持續提升員工對永續製造實務之認知與專業能力，包括節約用水、提升能源效率及廢棄物管理等措施，以配合集團之環境與營運永續發展目標。

臺灣

於台灣，MTC 於人才培訓方面持續取得良好成果。於 2025 年，子公司維持每位員工 32 小時培訓時數之目標，展現對持續學習之重視。領導力發展亦為重點項目之一，透過內部課程及在職訓練(On-the-Job Training, “OJT”) 計畫，持續提升中高階管理人員之領導能力。相關課程亦著重跨文化合作及市場變化適應能力，以強化組織整體領導力。

MTC 同時透過 4A 數位轉型培訓計畫推動數位轉型，培訓內容涵蓋 AI、API、數據分析(Analytics)及自動化(Automation)，以提升營運效率及創新能力。於 2025 年，集團亦持續於部分部門推動 AI 相關學習及數位能力發展措施，以提升營運效能、流程效率及員工專業能力。

整體而言，集團於各營運地區所推動之培訓及人才發展計畫，展現其持續賦能員工之承諾，協助員工具備勝任工作所需之技能與知識。透過持續學習、領導力發展及數位轉型推動，集團持續建立高技能及具適應力之人才團隊，以支持永續成長及長期發展。

總培訓時數

類別	總培訓時數	平均培訓時數
總計	12,656.92	
按性別		
女性	7,044.90	2.85
男性	5,612.02	7.34
按員工類別		
高階管理層	1,253.50	69.64
中層管理人員	726.27	6.66
主管職	316.50	14.39
非主管職	10,360.65	3.30

在 2025 年，美德醫療透過在組織各層級提供總計 12,656.92 小時的培訓，重申了對員工發展的承諾。這些培訓計畫旨在提升技術技能、領導能力及永

續發展意識，與本集團的長期戰略目標保持一致。

按性別劃分，女性員工累計培訓時數為 7,044.90 小時，人均 2.85 小時；男性員工則參與了 5,612.02 小時，人均 7.34 小時，這反映出本集團致力於支持全體團隊成員的專業成長。

按員工類別劃分，非管理層員工的培訓時數佔最大比例，共計 10,360.65 小時，平均每人 3.34 小時。高階管理層共計投入 1,253.50 小時，人均 69.64 小時，體現了對領導力與戰略發展的重點投資。中階管理層貢獻了 726.27 小時，人均 6.66 小時，著重於營運卓越與跨職能協作。高階主管共計投入 316.50 小時，人均 14.39 小時，反映了針對高影響力職位的精準發展。

這些數據彰顯了本集團持續致力於各層級的能力建設與領導力發展，確保每位團隊成員皆具備必要的工具與知識，為本集團的永續發展及業務目標做出實質貢獻。

國家	培訓時數	按性別劃分的 總時數		按性別劃分的 平均培訓時數	
		男性	女性	男性	女性
臺灣	8,726.90	4,149.60	4,577.30	25.77	19.40
菲律賓	1,011.00	434.50	576.50	2.56	5.10
柬埔寨	2,773.02	974.92	1,798.10	2.11	0.84
中國	146.00	53.00	93.00	17.67	18.60
集團整體	12,656.92	5,612.02	7,044.90	7.06	2.83

國家	培訓時數	按員工類別				平均培訓時數			
		高階管理層	中層管理人員	主管職	非主管職	高階管理層	中層管理人員	主管職	非主管職
臺灣	8,726.90	1,134.00	225.10	-	7,337.80	113.40	36.44	-	19.31
菲律賓	1,011.00	113.50	36.00	314.00	547.50	18.92	1.13	26.17	2.35
柬埔寨	2,773.02	3.00	410.17	2.50	2,357.35	3.00	5.94	0.25	0.94
中國	146.00	3.00	25.00	-	118.00	3.00	25.00	-	19.67
集團整體	12,656.92	1,253.50	726.27	316.50	10,360.65	69.64	6.66	14.39	3.30

所有營運地區均記錄了員工訓練活動，其中臺灣貢獻最大，達 8,726.90 小時，其次為柬埔寨 2,773.02 小時、菲律賓 1,011 小時，以及中國 146 小時。臺灣男性員工平均每人 25.77 小時，女性員工則平均 19.40 小時。在柬埔寨，男性員工平均培訓時數為 2.11 小時，女性員工則為 0.84 小時，反映出各營運據點職務性質的差異。在菲律賓，女性員工平均培訓時數較高，達 5.10 小時，而男性員工為 2.56 小時，這與該地區職務配置的特徵相符。於中國地區，男性員工平均培訓時數為 17.67 小時，女性員工則為 18.60 小時，顯示不同性別間之訓練投入程度大致相當。

這些舉措彰顯本集團致力於培育持續學習與成長文化，確保各地區員工具備推動創新與永續發展之能力。透過持續投資於培訓與發展，本集團不僅強化個人專業能力，亦提升組織於全球營運環境中的韌性與適應能力。

關鍵績效與未來目標

集團持續透過系統化培訓計畫提升員工技能與專業知識，以支持個人成長及組織競爭力發展。於柬埔寨及中國，各子公司已建立符合政府政策方向之內部培訓計畫，以提升員工專業能力。於菲律賓，「Train the Trainer (TTT)」培訓計畫已有 30% 參與者實際執行內部培訓，而 Medtex Corporation 則持續透過 ISO 培訓程序，聚焦於品質管理及永續製造相關訓練。未來，菲律賓地區將致力於確保每位員工皆能接受跨職能、多技能之培訓，以提升員工靈活調度及輪調適應能力。此項措施亦有助於人才接班規劃，培育具備承擔更高職責能力之員工，以確保營運持續性及組織長期穩定發展。

於台灣，MTC 持續維持每位員工 32 小時培訓時數之目標，並著重領導力發展及跨文化合作能力培養。同時，作為 4A 數位轉型培訓計畫之一部分，MTC 已完成 650 小時 AI 相關培訓。於 2025 年，MTC 亦額外辦理多場 AI 主題工作坊及實務培訓課程，鼓勵各部門依據自身職能探索 AI Agent 應用及營運流程優化方案。

基於上述措施，集團規劃於 2026 年逐步將部分 4A 數位轉型及 AI 相關培訓計畫擴展至其他營運據點，以進一步強化集團整體人力能力發展及營運創新能力。

作為 2030 年長期策略之一部分，集團持續致力於建立強健企業文化、強化人才發展，並於各營運地區推動多元與共融之工作環境。

於台灣，集團將透過內部溝通及培訓計畫，持續深化企業文化及核心價值，打造具合作性及創新性的工作環境。此外，集團亦將建立國際人才庫及推動人才流動計畫，以因應區域人力需求，同時持續建構多元及共融職場。

於菲律賓，集團將持續推動員工學習與發展，包括建置數位學習平台 (e-learning platform) 及與外部培訓機構合作。此外，集團亦將建立員工個人發展計畫，使其與組織策略目標相互連結，並透過能力評估建立完整之職能架構。同時，集團亦將辨識關鍵職位進行接班規劃，並建立關鍵績效指標(KPI) 機制，以持續追蹤及提升員工成長發展。

於柬埔寨，集團致力於辨識及培育符合公司願景、使命及核心價值之人才，並持續培訓員工 4A 工作能力，包括 AI、API、數據分析 (Data Analytics) 及自動化 (Automation)，以提升團隊生產力及管理效率。集團亦將建立穩定之跨國管理團隊，聚焦於品質系統改善、成本降低及效率提升，同時積極培養 10 至 15 名當地雙語中階管理人才，以強化區域領導能力。

上述措施展現集團持續推動人才發展、數位轉型及組織卓越管理之承諾，以建立具專業能力及競爭力之未來人才團隊。

重大主題：人才培訓與發展	
2025 年目標	2025 年執行情形
中國	
<ul style="list-style-type: none"> 依據員工職務與職責，為全體員工辦理年度人權培訓計畫。 於 2025 年制定年度培訓計畫。 於 2025 年為每位員工提供培訓及發展機會。 	<ul style="list-style-type: none"> 已達成 已達成 已達成
菲律賓	
<ul style="list-style-type: none"> UWC 提供永續製造流程、節水節能及廢棄物管理相關培訓，以符合環境目標及法規要求。 	<ul style="list-style-type: none"> 已達成
2026 年目標	2025 年執行情形
菲律賓	
<ul style="list-style-type: none"> 與外部培訓機構合作，提供多元專業培訓課程。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中
柬埔寨	
<ul style="list-style-type: none"> 持續培訓及發展 4A 工作能力，包括 AI、API、數據分析及自動化，並將相關能力融入日常工作，以提升團隊生產力及管理效率。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中
長期目標	2025 年執行情形
台灣	
<ul style="list-style-type: none"> 透過內部溝通及培訓計畫強化企業文化及核心價值，打造具合作性及創新性之工作環境。 建立國際人才庫並推動人才流動計畫，以滿足不同區域之人力需求。 持續建構多元及共融之職場環境。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中 進行中 進行中
菲律賓	
<ul style="list-style-type: none"> 為每位員工建立個人發展計畫。 將員工個人發展計畫與組織策略目標相互連結。 辦理各層級能力評估並建立職能架構。 辨識組織關鍵職位並建立人才接班計畫。 建立關鍵績效指標 (KPI) 機制。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中 進行中 進行中 進行中 進行中
柬埔寨	
<ul style="list-style-type: none"> 辨識及培育符合公司願景、使命、核心價值、管理文化及工作精神之人才。 建立穩定之跨國管理團隊，持續推動品質系統改善、成本降低及效率提升。 提供具競爭力之薪酬福利、生活環境及工作條件，以維持長期競爭力。 積極培養 10 至 15 名當地雙語中階管理人才。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行中 進行中 進行中 進行中

職業健康與安全措施

集團致力於保障各子公司員工之健康、安全及福祉。集團深知職業健康與安全對提升生產力、營運效率及員工滿意度之重要性，因此建立完善之政策制度、培訓計畫及風險管理機制，以打造穩定、安全及健康之工作環境，進一步提升員工工作動力並支持集團整體永續發展。

柬埔寨

於 2025 年，MCCL 及 MMSEZ 持續維持並強化既有職業健康與安全 (OHS) 管理架構，包括持續推動員工安全培訓、風險評估、職場監測及緊急應變管理措施。

中國

於中國，津誠醫用紡織及津誠醫療科技將員工健康與安全視為維持生產力及營運競爭力之重要基礎。透過持續優化安全管理制度、風險評估及員工培訓，子公司致力於建立穩定且具支持性的工作環境。

兩家子公司亦將職場管理制度由 6S 升級至 7S，進一步強化風險降低、工作場所管理及營運卓越管理。7S 制度之推行亦結合定期檢查、檢討會議及員工安全宣導，以持續強化職場安全及環境管理。

透過上述措施，津誠醫用紡織及津誠醫療科技持續降低職場事故風險，並透過安全管理及員工安全意識提升措施，持續強化營運安全。

菲律賓

在菲律賓，MICL 子公司嚴格推行 7S 制度作為其健康與安全政策的一部分，以確保工作環境整潔、有序且安全，並與本集團的職業健康與安全 (OHS) 目標保持一致。相關措施包括確保工作空間與設備配置符合人體工學設計原則，並定期進行風險評估，以主動識別及降低潛在危害。

同樣的，UWC 子公司於 2025 年的健康與安全計畫成功達成零事故目標，反映出其對安全規範的高度遵循以及持續改善措施的有效落實。上述成果

展現了該子公司持續重視員工福祉，並致力於維持安全職場文化的承諾。

臺灣

臺灣 於 2025 年，MTC 子公司透過環境檢測、風險評估及系統化安全規範之既有架構，持續堅守對職業健康與安全的承諾。報告年度內，該子公司未發生任何工傷死亡事件，亦無嚴重職業傷害。共提報兩起可記錄之工作相關傷害，皆導致缺勤，總可記錄傷害頻率 (TRIFR) 為 2.52，失能傷害頻率 (LTIFR) 為 0.5，且未記錄任何需醫療處置之案件。這些結果反映了該子公司持續專注於維持安全的工作環境，並透過主動的風險管理與員工安全意識提升，致力於將職場事故降至最低。

MTC 亦持續於各營運區域執行並維持各項安全措施，涵蓋化學品處理、廢水處理、洗衣作業、鍋爐系統及設備維護區域。現有之管控措施 (如危險警告標示、機器防護、出入管制、緊急應變設備及個人防護裝備要求) 均持續落實，以降低化學品暴露、機械捲入、燒燙傷、電氣危害、蒸汽暴露及噪音等營運風險。

於 2025 財年期間，該子公司亦持續強化預防性維護程序、安全檢查及員工安全宣導，以提升職場安全績效，並支持職業健康與安全管理的持續改善。

安全表現與未來目標

於 2025 年，集團持續透過職場安全措施、預防管理、員工培訓及營運風險管理計畫，強化各營運據點之職業健康與安全管理。報告期間內，集團共發生 3 件可記錄職業傷害事件，較 2024 年的 14 件顯著改善。其中 2 件為失能傷害事件，1 件為非重大後果傷害事件，且未發生任何重大職業傷害事件及職業死亡事故。全年失能天數共計 114 天，總工作時數達 1,125,185 小時，反映集團人力規模持續擴大。

於 2025 年所記錄之傷害類型包括 2 件骨折及 1 件撕裂傷。集團於報告

期間內亦記錄 143 件急救案件及 4 件其他事件。此外，集團持續維持零職業病紀錄，並透過各營運據點配置現場醫護人員等預防性健康服務措施，持續支持員工健康管理。

在 2030 年永續發展及成長策略指引下，集團將持續強化各營運地區之職場安全、營運風險管理及員工福祉。

於台灣，集團將持續確保各項環境檢測符合相關法規標準，並每年進行風險評估，以推動持續改善措施，目標逐年降低職場事故發生率，並維持零職業病目標。

於菲律賓，集團將持續朝零事故職場目標邁進，透過建立安全文化、確保工作環境及設備符合人體工學設計原則，並結合定期風險評估及有效溝通機制，鼓勵員工參與安全管理措施。

於柬埔寨，集團將持續辦理年度風險評估、建立有效職場安全溝通機制，並透過員工培訓提升技術知識與專業能力。

上述措施展現集團持續致力於職場安全、風險降低及員工能力發展之承諾，以確保各營運據點均能維持安全且具生產力之工作環境。

按性別劃分的工傷情況

工傷事故	男性	女性	總計
嚴重職業傷害	0	0	0
導致缺勤的工傷	1	1	2
應記錄之工傷及職業病	1	2	3
總工時	482,683	642,406	1,125,185
工傷死亡人數	0	0	0

重大主題：職業安全與健康

2025 年目標

2025 年執行情形

柬埔寨

- 每年職場事故率降低至 1%。

- 進行中；持續透過安全培訓及營運管控措施強化職場安全管理，並降低職場事故風險。

中國

- 維持年度職場事故為零。

- 已達成

2026 年目標

2025 年執行情形

集團整體

- 達成零職場事故、零傷害及零職業病目標。

- 進行中

長期目標

2025 年執行情形

台灣

- 確保所有環境檢測均符合標準。
- 每年辦理風險評估並持續改善。
- 逐年降低職場事故發生率。
- 維持零職業病目標。

- 進行中
- 進行中
- 進行中
- 進行中

菲律賓

- 建立零事故、零傷害及零職業病之工作環境。
- 建立組織安全文化。
- 確保工作場所及設備配置符合人體工學設計原則。
- 定期辦理風險評估。
- 建立有效安全議題溝通機制，鼓勵員工參與並提供回饋。

- 進行中
- 進行中
- 進行中
- 進行中
- 進行中

柬埔寨

- 每年辦理風險評估並持續改善。
- 建立有效安全議題溝通機制，鼓勵員工參與並提供回饋。
- 培訓員工提升在地技術知識與專業技能。

- 進行中
- 進行中
- 進行中



6

共好社會

社會參與行動

本集團持續透過促進跨部門合作、制定明確指引，以及參與有益於社會、環境及利害關係人的有意義活動，來強化其永續發展與企業社會責任（CSR）的實踐。這些舉措彰顯了本集團致力於將永續實踐融入營運，並在其營運所在地區創造正面影響的承諾。

管理方針

美德醫療深知，永續發展與本集團營運所在社區的福祉息息相關。作為一家醫療保健企業，本集團將社區參與的重點放在促進公共衛生、環境保護及社會福利的舉措上，特別是在其子公司營運的地區。

透過與當地利害關係人（包括教育機構、社區組織、地方政府、醫療保健合作夥伴及非政府組織）的持續互動，我們得以釐清社區需求。藉此互動，各子公司能深入了解當地優先事項，並發掘可運用本集團資源與專業知識，為社區發展作出實質貢獻的契機。

社區倡議由各子公司負責執行，並在本集團管理層的監督下進行，以確保與本集團的永續發展目標保持一致。我們鼓勵員工參與志工活動及社區計畫，在為社會發展作出貢獻的同時，亦能加強與當地利害關係人的連結。

本集團透過內部報告及利害關係人的回饋，持續追蹤社區計畫的執行狀況，以評估計畫成效並找出可改進之處。這些機制有助於推動持續改善，並確保社區計畫能持續回應不斷變化的在地需求。

臺灣

在臺灣，社區參與計畫主要聚焦於公共衛生推廣、環境保護及對弱勢群體的支援。

本集團持續與從事醫療外展活動的大學志工組織合作。美德醫療贊助了台北醫學大學的「鳳興澎湖醫療服務隊」，並為東吳大學的國際志工團提供防護物資，包括醫用丁腈手套、口罩、消毒酒精及快速檢測套組。這些物資協助志

工在提供社區醫療服務的同時，維持感染預防標準。

員工志工亦參與各項社區服務，包括在板橋動物收容所提供志工支援，以及為山城長期照護永和日間照護中心長者籌辦藝術治療活動。

在年終佳節期間，美德醫療與 iGoods 平台合作，擴大推行「將愛傳遞」活動。此計畫向臺灣黃絲帶協會及陳周兒童之家所協助的兒童送出 100 份禮物組，以支持弱勢青少年。

針對花蓮縣光復鄉的嚴重洪災，美德醫療捐贈了超過 30,000 片醫用口罩及其他必要物資，以支援受災社區。此外，公司亦推動環保行動，包括在高雄茄萣濕地公園舉辦植樹活動，以及支持花蓮的有機農業計畫。

整體而言，美德醫療在臺灣的社區公益行動惠及約 23,884 人，對象涵蓋醫療志工、兒童、長者及受災社區。

柬埔寨

在柬埔寨，社區參與計畫的重點在於人道援助及對弱勢群體的支援。

配合世界紅十字日，該子公司向磅湛紅十字會捐贈 5,000 美元，以支持醫療援助和救災計畫。為響應政府支持的社區計畫，該子公司提供了援助及基本物資，包括 200 條毛毯、60 張床墊、60 箱飲用水及 100 箱食品，以協助有需要的家庭。

此外，該子公司還向磅湛省勞工局捐贈了 600 公斤大米，以支援前線人員。本集團亦向當地一間孤兒院捐贈了 1,000 公斤大米及 100 個書包，以支援弱勢兒童及其家庭。

透過這些舉措，美德醫療為強化營運所在社區的福利，並支援社區中的弱勢群體，做出了貢獻。

中國

在中國，旗下子公司津誠紡織與津誠科技持續強化永續發展及社會責任的相關措施。2025 年，該等子公司正式制定《慈善捐贈指引》，該指引闡述了符合本集團價值觀的慈善捐贈結構化框架。儘管該指引已制定，但截至報告期，尚未進行任何慈善捐贈及社區參與活動。該指引的制定標誌著本集團在中國正式化並強化社會責任舉措的重要一步。

菲律賓

在菲律賓，社區參與計畫著重於教育支援、環境保育及社區福利。

六月，當地子公司參與了菲律賓教育部主辦的「Brigada Eskwela」計畫，員工們自願協助學校開學準備工作，並捐贈清潔用品及醫療物資。這些努力有助於為師生營造更安全、更衛生的學習環境。們透過在巴坦加斯省納蘇布市凱里勞區（Barangay Kayrilaw）舉辦植樹活動，推動環境管理計畫，員工與在地社區夥伴合作種植了 200 多棵樹，以支持植林與環境保育。

此外，公司亦向當地登山嚮導提供醫療物資，以提升該地區戶外活動的安全性。年終之際，員工們前往巴哈伊瑪麗亞孤兒院進行社區外展探訪，並提供餐點及醫療物資，以支援該機構的孩童。

這些行動是透過員工、社區組織及當地利害關係人的合作而落實，為環境保護及改善在地社區福祉作出貢獻。

縱觀各區域，本集團的社區參與計畫體現了共同的承諾，旨在創造超越業務營運範疇的深遠且持久影響。透過針對公共衛生、環境保育、教育及社會福利的重點支援，美德醫療持續鞏固其作為營運所在社區中負責任企業公民的角色。這些努力仍是本集團更廣泛永續策略及「為世界各地所有人改善健康」願景不可或缺的一部分。

按貢獻類型劃分的企業社會責任活動 – 慈善捐款

總捐款額，美元		
業務單位	2024 年	2025 年
柬埔寨	12,250	12,037
菲律賓	7,535	430.01
臺灣	29,000	21,102.2
本集團	49,685	33,569.21

作為履行企業社會責任及推動永續發展承諾的一環，本集團積極參與營運地區內的共好社會計畫。在 2025 會計年度，本集團共計捐贈 33,569.21 美元予各項社區計畫，涵蓋社會福利、教育、醫療保健及環境永續等領域。按地區劃分，臺灣地區的捐款金額最高，達 21,102.20 美元，用於支持提升公共衛生、教育及環境保育的計畫。柬埔寨則捐款 12,037 美元，重點投入人道援助、地方發展及災難救援工作，以扶助弱勢社群。在菲律賓，我們撥款 430.01 美元，用於改善社區福利、環境管理及健康意識的相關計畫。這些貢獻體現了我們持續致力於促進包容且永續的社區發展，確保企業成長與我們所服務社區的福祉相輔相成。展望未來，我們將加強與當地組織、政府及利害關係人的合作，進一步擴大社區計畫的影響力，鞏固我們作為負責任企業公民的角色。

關鍵績效與未來目標

集團持續透過系統化規劃、區域合作及符合當地營運與社會需求之社區支持計畫，強化社區參與及企業社會責任措施。透過涵蓋社會福利、教育、醫療照護及環境永續等面向之投入，集團致力於推動共融且永續之社區發展，同時確保企業成長與營運所在地社區福祉相互結合。

於柬埔寨，MCCL 及 MMSEZ 持續鼓勵各部門積極參與符合集團永續發展及社區參與目標之相關活動。於中國，津誠醫用紡織及津誠醫療科技已於 2025 年正式建立公益捐贈準則，以進一步強化社區參與管理及標準化企業社會責任實務。

另一方面，菲律賓營運據點亦持續推動社區參與活動，展現子公司對社區福祉之承諾。上述措施反映集團持續推動正向改變及永續發展之決心，並將企

業醫療照護使命延伸至營運以外之社區支持，持續推廣健康、福祉及社區照護相關措施。

作為至 2029 年之中期目標之一部分，集團將持續深化與社區之連結，建立推動環境保護、教育及醫療照護之永續計畫。於教育領域，集團計畫擴大獎學金及專業發展計畫，協助弱勢及偏鄉學生，提供包括財務補助、導師制度及職涯輔導等資源，以提升其就業能力及長期社會流動機會。

為因應高齡化社會需求，集團將持續透過與優質商業夥伴、地方政府及社區組織合作，推動居家長照服務。相關合作將致力於提供可近性長期照護服務、家庭照顧者支持、健康教育及社區資源，以提升高齡者及其家庭之生活品質。

於環境永續方面，集團規劃與環保組織及地方利害關係人合作，推動植樹計畫、森林保育及海岸清潔等實際行動，以支持生物多樣性保護及社區層級減碳工作。

此外，集團亦將透過於主要營運據點建立快速應變團隊，提升社區韌性及緊急應變能力。相關團隊將支援在地捐贈活動、緊急救援措施及社區健康教育計畫，特別針對天然災害或公共衛生事件影響地區提供協助。

透過上述措施，集團期望創造長期社會價值、強化利害關係人關係，並積極促進營運所在地社區之永續發展。

展望 2030 年長期目標，集團將持續建立全球永續發展合作夥伴關係，以共同因應健康不平等及環境永續等重要議題。集團亦將建立完整之社區參與績效指標制度，定期評估企業社會責任推動成效，並透過與政府、非政府組織 (NGOs) 及地方社區合作，積極參與公共健康倡議，提供健康教育及預防醫療服務，以提升整體社區福祉。上述措施展現集團持續推動永續發展、企業社會責任及社區發展之承諾，並持續於在地及全球層面發揮正向影響力。

重大主題：社區參與目標	
2025 年目標	2025 年執行情形
中國	
於 2025 年建立津誠公益捐贈準則。	已達成

台灣	
與環保組織合作推動植樹、森林保育及淨灘等活動。	已達成

2026 年目標	2025 年執行情形
----------	------------

集團整體	
於各營運據點建立快速應變團隊，以支援在地捐贈活動，並能於緊急事件或地方危機發生時迅速提供協助。	進行中

中期目標	2025 年執行情形
------	------------

深化美德醫療與社區之連結，建立推動環境保護、教育、醫療健康等永續社區計畫，並擴大教育支持，包括提供獎學金及辦理專業培訓，以促進社會發展。	進行中
推動居家長照服務 (Home-based Care for Older Adults)，透過與優質商業夥伴合作提供專業長期照護服務，並為家庭照顧者提供相關支持及資源，同時與地方政府及社區組織合作整合相關服務與資源。	進行中
推動「培育未來 (Nurturing the Future)」計畫，包括偏鄉兒童獎學金、導師制度、職涯輔導及其他學習支持措施。	進行中

長期目標	2025 年執行情形
------	------------

建立全球永續發展合作夥伴關係，並與各界共同因應健康不平等及環境永續等全球性議題，同時建立完整社區參與績效指標制度，以定期評估公司社會責任推動成果並落實永續發展。	進行中
長期支持及推動健康相關公益組織，落實公平勞動政策，保障員工合理工時、安全工作環境及符合國內外勞動法規要求，並積極參與公共健康倡議，透過與政府機構、非政府組織及社區合作提供健康教育及預防醫療服務，以提升整體社區健康。	進行中



經濟影響

經濟價值的創造與分配

價值 (美元)	2023 年	2024 年	2025 年
總營業收入	52,639,000.00	54,423,000.00	78,966,000.00
營運成本	46,682,000.00	47,541,000.00	45,694,000.00
員工薪資與福利	26,991,000.00	23,975,000.00	25,545,000.00
支付出資人款項	-	-	-
支付予政府	237,000.00	547,000.00	242,000.00
社區投資	102,000.00	15,000.00	14,000.00
總經濟價值分配	74,012,000.00	72,078,000.00	71,495,000.00
經濟價值留存 ¹	(21,373,000.00)	(17,655,000.00)	7,471,000.00

¹ 依據 GRI 201-1 定義，經濟價值留存係以所產生之總經濟價值扣除已分配之總經濟價值後計算得出。

在 2025 年，本集團交出了強勁的財務表現，反映出策略性營運擴張與嚴謹財務管理的成果。所創造的總經濟價值達 7,897 萬美元，較 2024 年的 5,440 萬美元增長 45.1%，此成長主要受惠於各關鍵業務部門的顯著增長。分配的總經濟價值達 7,150 萬美元，導致保留的經濟價值為 747 萬美元，這與 2024 年的負 1,766 萬美元及 2023 年的負 2,137 萬美元相比，呈現顯著轉機。此為近年來首度出現正數保留值，顯示成本控制有效且財務狀況已顯著趨於穩定。營收增長主要受惠於重新收購 RMKH 手套集團及柬埔寨手套製造業務，在投資約 1,000 萬美元安裝新生產線後，丁腈手套訂單為本集團帶來額外 1,350 萬美元的營收。新代工服務客戶貢獻了 680 萬美元，而現有代工服務客戶的訂單增加則使銷量進一步增長了 10.1%。醫院服務營收增長 17.6%，這得益於在臺灣和菲律賓簽訂的新合約。

按業務部門劃分，OPM 部門錄得 5,900 萬美元營收，年增 61.7%，主要受惠於代工服務銷售量增長、產品組合優化（包含利潤率較高的電商銷售），以及產能提升帶來的規模經濟效益。醫院服務營收成長至 1,780 萬美元，得益於合約定價的優化。貿易與分銷營收則因臺灣國內市場需求下滑而減少 22.2%。

毛利增長 83.8% 至 1,260 萬美元，反映出銷量增加、產品組合優化及營運效率提升的綜合效益。淨虧損較 2024 年的 2,390 萬美元大幅收窄 80.1%，降至 480 萬美元；其中 2024 年的虧損包含與 RMPL 除併相關的一次性收益。總資產增至 1.457 億美元，反映了手套工廠資產的入帳、新生產線的安裝、庫存增加，以及隨營收增長而上升的應收貿易賬款。

展望 2026 年，本集團的經濟重點將聚焦於持續提升丁腈手套產能、擴大代工服務客戶群，以及強化高毛利業務領域，包括代工服務、醫院服務及電子商務渠道。本集團亦將致力於優化新生產線的利用率、提升營運效率與規模經濟效益，並在 RMKH 重組後持續強化資產負債表。這些努力體現了本集團致力於實現長期經濟永續發展的承諾，同時確保財務表現能為員工、社區及利害關係人創造實質的共同價值。

附錄

附錄 1 - 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參照 GRI 準則，就 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間提交報告。
採用之 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 產業標準	無

GRI 編號	GRI 準則揭露內容	已於本報告中披露	參考資料
GRI 2：一般性揭露 2021 — 組織及其報告實務			
GRI2-1	組織詳情	是	本公司簡介
GRI2-2	納入本組織永續報告的實體	是	報告範圍
GRI2-3	報告期間、頻率及聯絡窗口	是	報告範圍
GRI2-4	資訊之重述	是	重述
GRI2-5	外部保證	是	第三方保證
GRI 2：一般性揭露 2021 - 活動與員工			
GRI2-6	活動、價值鏈及其他商業關係	是	本公司簡介
GRI2-7	員工	是	本公司簡介、勞動力結構
GRI2-8	非僱員之勞工	是	勞動力結構
GRI 2：一般性揭露 2021 – 公司治理			
GRI2-9	治理結構與組成	是	永續發展團隊的組織架構
GRI2-10	最高治理機構的提名與選任	是	永續發展團隊的組織架構
GRI2-11	最高治理機構主席	是	永續發展團隊的組織架構
GRI2-12	最高治理機構在監督影響管理方面的角色	是	永續治理與策略
GRI2-13	影響管理責任之授權	是	永續治理與策略
GRI2-14	最高治理機構在永續報告中的角色	是	永續治理與策略
GRI2-15	利益衝突	是	永續治理與策略
GRI2-16	關鍵議題之溝通	是	永續治理與策略
GRI2-17	最高治理機構的集體知識	是	永續治理與策略
GRI2-18	最高治理機構的績效評估	是	永續治理與策略
GRI2-19	薪酬政策	是	公司治理框架

GRI2-20	釐定薪酬的程序	是	公司治理架構
GRI2-21	年度總薪酬比率	因涉及保密而未披露	
GRI 2：一般性揭露 2021 - 策略、政策與實務			
GRI2-22	永續發展策略聲明	是	董事長致辭
GRI2-23	政策承諾	是	企業永續治理
GRI2-24	將政策承諾納入營運	是	企業永續治理
GRI2-25	緩解負面影響的流程	是	風險管理
GRI2-26	尋求建議及提出疑慮的機制	是	人權
GRI2-27	法規遵循	是	強度管理
GRI2-28	會員協會	是	參與協會
GRI 2：一般性揭露 2021 - 利害關係人溝通			
GRI2-29	利害關係人溝通之方法	是	利害關係人溝通
GRI2-30	集體協商協議	是	人權
GRI 3：重大主題 2021			
GRI3-1	確定重大主題的流程	是	重要性與利害關係人溝通
GRI3-2	重大主題清單	是	重要性與利害關係人溝通
GRI3-3	重大主題的管理	是	重要性與利害關係人溝通
GRI3-4b	遺漏事項	是	重要性與利害關係人溝通
GRI 201：經濟績效 2016			
GRI3-3	重大主題的管理	是	經濟影響
GRI201-1	所產生及分配的直接經濟價值	是	經濟影響
GRI201-4	從政府獲得的財務援助	是	經濟影響
GRI 205：反貪腐 2016			
GRI3-3	重大主題的管理	是	反貪腐
GRI205-1	針對營運活動進行貪腐相關風險評估	是	反貪腐
GRI205-2	關於反貪腐政策與程序的溝通與培訓	是	反貪腐
GRI205-3	經確認的貪腐事件及所採取的行動	是	反貪腐
GRI 302：能源 2016			
GRI3-3	重大主題的管理	是	能源管理
GRI302-1	組織內的能源使用量	是	能源管理

GRI302-2	組織外部的能源使用量	不適用	
GRI302-3	能源強度	是	能源管理
GRI302-4	降低能源使用量	是	能源管理
GRI302-5	產品與服務的能源需求降低	是	能源管理
GRI 303 : 水與廢水管理 2018			
GRI3-3	重大主題的管理	是	水資源管理
GRI303-1	與作為共享資源之水之互動	是	水資源管理
GRI303-2	與水排放相關影響的管理	是	水資源管理
GRI303-4	水排放	是	水資源管理
GRI303-5	用水量	是	水資源管理
GRI 305 : 排放量 2016			
GRI3-3	重大主題的管理	是	排放管理
GRI305-1	直接 (範疇 1) 溫室氣體排放	是	排放管理
GRI305-2	間接能源 (範疇二排放) 溫室氣體排放	是	排放管理
GRI305-3	其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	尚未提供，範疇 3 將於 2026 年披露	
GRI305-4	溫室氣體排放強度	是	排放管理
GRI 306 : 廢棄物 2020			
GRI3-3	重大主題管理	是	廢棄物管理
GRI306-1	廢棄物產生量及與廢棄物相關之重大影響	是	廢棄物管理
GRI306-2	重大廢棄物相關影響之管理	是	廢棄物管理
GRI306-3	產生的廢棄物	是	廢棄物管理
GRI306-5	送往處置的廢棄物	是	廢棄物管理
GRI 401 : 僱用 2016			
GRI3-3	重大主題的管理	是	勞動力結構
GRI401-1	新進員工與員工流動率	是	勞動力結構
GRI 403 : 職業健康與安全 2018			
GRI3-3	重大主題的管理	是	職業健康與安全措施
GRI403-1	職業健康與安全管理系統	是	職業健康與安全措施
GRI403-2	危害識別、風險評估及事故調查	是	職業健康與安全措施
GRI403-3	職業健康服務	是	職業健康與安全措施
GRI403-4	員工在職業安全與衛生方面的參與、諮詢及溝通	是	職業健康與安全措施
GRI403-5	針對職業安全與衛生的員工培訓	是	職業健康與安全措施
GRI403-6	促進員工健康	是	職業健康與安全措施

GRI403-7	預防及減輕與業務關係直接相關之職業安全與衛生影響	是	職業健康與安全措施
GRI403-8	受職業安全與衛生管理系統涵蓋之勞工	是	職業健康與安全措施
GRI403-9	工傷	是	職業健康與安全措施
GRI403-10	與工作相關的健康問題	是	職業健康與安全措施
GRI 404 : 培訓與教育 2016			
GRI3-3	重大主題的管理	是	重大主題清單及相關影響
GRI404-1	每位員工每年平均培訓時數	是	員工訓練與發展計畫
GRI404-2	提升員工技能的計畫及轉職輔導計畫	是	員工訓練與發展計畫
GRI 405 : 多元與平等機會 2016			
GRI3-3	重大主題的管理	是	重大主題清單及相關影響
GRI405-1	治理機構與員工的多樣性	是	勞動力結構
GRI 413 : 在地社區 2016			
GRI3-3	重大主題的管理	是	社區賦權
GRI413-1	營運活動與在地社區參與、影響評估及發展計畫	是	社區賦權

附錄 2 – 新加坡交易所核心指標

SGX 編號	新加坡交易所主要組成部分	本報告中披露	參考資料
710A : 董事會多元化政策			
SGX710A-5	(於年報中) 對董事會多元化政策的引用	年報中	年報中的公司治理報告
711B : 內部審查 / 外部保證			
SGX711B-3	內部審查 / 外部保證	是	第三方保證
711B : 主要元件排除			
SGX711B-2	主要成分排除	不適用	報告範圍
711B : 主要成分			
SGX711B-1a	重要的環境、社會及治理因素	是	重要性與利害關係人溝通
SGX711B-1aa	氣候相關財務揭露工作組 (TCFD) 的氣候相關揭露	是	氣候變遷與策略管理
SGX711B-1b	政策、實務與績效	是	TCFD-G-b · 氣候相關風險與機會 (管理)
SGX711B-1c	目標	是	按主題
SGX711B-1d	永續報告框架	是	報告框架
SGX711B-1e	董事會聲明及相關永續實踐治理架構	是	董事會聲明
SGX : 27 項核心 ESG 指標 : 年齡多樣性			
SGX27Core-	按年齡組別劃分的現職員工人數	是	勞動力結構

Soc-3			
SGX27Core-Soc-4	各年齡層之新進人員與離職率	是	勞動力結構
SGX : 27 項核心 ESG 指標 : 與框架的一致性			
SGX27Core-Gov-7	與框架及披露慣例的一致性	是	報告框架
SGX : 27 項核心 ESG 指標 : 保證			
SGX27Core-Gov-8	永續報告之保證	是	第三方核證
SGX : 27 項核心 ESG 指標 : 董事會組成			
SGX27Core-Gov-1	董事會獨立性	是	公司治理架構
SGX27Core-Gov-2	女性董事比例	是	員工結構 - 董事會多樣性
SGX : 27 項核心 ESG 指標 : 認證			
SGX27Core-Gov-6	相關認證清單	是	認證與認可：強化永續發展與營運卓越
SGX : 27 項核心 ESG 指標 : 僱用			
SGX27Core-Soc-5	員工流動率	是	勞動力結構
SGX27Core-Soc-6	員工總數	是	員工結構
SGX : 27 項核心 ESG 指標 : 能源使用量			
SGX27Core-Env-3	總能源使用量	是	過去 3 年的能源使用量
SGX27Core-Env-4	能源使用量強度	是	過去 3 年的能源強度
SGX : 27 項核心 ESG 指標 : 道德行為			
SGX27Core-Gov-4	反貪腐披露	是	反貪腐
SGX27Core-Gov-5	員工反貪腐培訓	是	反貪腐培訓 · 將納入 %
SGX : 27 項核心 ESG 指標 : 性別多樣性			
SGX27Core-Soc-1	按性別劃分的現職員工人數	是	勞動力結構
SGX27Core-Soc-2	按性別劃分的招聘與離職情況	是	勞動力結構
SGX : 27 項核心 ESG 指標 : 溫室氣體排放			
SGX27Core-Env-1	按以下分類的絕對排放量：(a) 總量；(b) 範疇一排放、範疇二排放；以及 (c) 若適用，範疇三排放	是	排放管理
SGX27Core-Env-2	相關溫室氣體排放量的二氧化碳當量公噸 (tCO _{2e})。	是	排放管理
SGX : 27 項核心 ESG 指標 : 管理層多樣性			

SGX27Core-Gov-3	管理團隊中的女性比例	是	員工結構 - 董事會多樣性
SGX : 27 項核心 ESG 指標 : 職業安全與衛生			
SGX27Core-Soc-9	死亡人數	是	按性別劃分的工傷
SGX27Core-Soc-10	嚴重傷害	是	按性別劃分的工傷
SGX27Core-Soc-11	須記錄之傷害	是	按性別劃分的工傷
SGX27Core-Soc-12	應記錄之職業相關健康問題案例	是	按性別劃分的工傷事故
SGX : 27 項核心 ESG 指標 : 培訓與發展			
SGX27Core-Soc-7	每位員工平均培訓時數	是	員工訓練與發展計畫
SGX27Core-Soc-8	按性別劃分的每位員工平均培訓時數	是	員工訓練與發展計畫
SGX : 27 項核心 ESG 指標 : 廢棄物產生量			
SGX27Core-Env-7	總廢棄物產生量	是	廢棄物管理
SGX : 27 項核心 ESG 指標 : 用水量			
SGX27Core-Env-5	總用水量	是	水資源管理
SGX27Core-Env-6	用水量強度	是	水資源管理

附錄 3 – 參與協會

除優先處理核心業務營運外，本集團亦積極參與各類組織及協會。透過與業界同儕的合作及知識交流，我們得以提升發展能力、鞏固與其他企業的關係，並獲取寶貴見解以指引本公司的戰略方向。

本集團於 2025 年所加入的組織及協會，詳列於下表：

行業協會 / 組織	會員資格
中國國際經濟合作協會 (CIECA)	會員
臺灣技術紡織協會	會員
中華民國全國工商業聯合會 (CNAIC)	會員
台北醫療器材商業協會	會員
苗栗縣工業同業公會	會員
苗栗縣洗衣業公會	會員
台北進出口商協會 (IEAT)	會員
臺灣上市公司協會	會員
PHILEXPORT	會員
臺灣女性董事協會	會員
柬埔寨紡織服裝、鞋類及旅遊用品協會	會員
菲律賓個人防護裝備製造商聯合會	會員
柬埔寨紡織服裝、鞋類及旅行用品協會	創始會員
臺灣永續發展協會	創始會員
菲律賓個人防護裝備製造商聯合會	創始會員

附錄 4 獨立確信報告



會計師有限確信報告

美德向邦醫療國際股份有限公司 公鑒

確信範圍

本會計師接受美德向邦醫療國際股份有限公司(以下簡稱美德醫療)之委任，對民國一四年度永續報告書中所選定之永續績效資訊(以下稱「標的資訊」)，執行財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則所定義之「有限確信案件」並出具報告。

標的資訊及其適用基準

有關美德醫療之標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

管理階層之責任

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

本會計師之責任

本會計師之責任係依據所取得之證據對標的資訊作成結論。

本會計師依照財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」之要求規劃並執行確信工作，以發現標的資訊在所有重大方面是否有未依適用基準編製而須作修正之情事，並出具有限確信報告。本會計師依據專業判斷，包括對導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險之評估，以決定確信程序之性質、時間及範圍。

本會計師相信已取得足夠及適切之證據，以作為表示有限確信結論之基礎。



會計師之獨立性及品質管理

本會計師及所隸屬組織遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

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

所執行程序之說明

有限確信案件中執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件不同，其範圍亦較小，因此，有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。本會計師所設計之程序係為取得有限確信並據此作成結論，並不提供合理確信必要之所有證據。

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

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

本會計師所執行之程序包括：

- 與美德醫療之管理階層及員工進行訪談，以瞭解美德醫療履行企業社會責任之整體情況，以及報導流程；
- 透過訪談、檢查相關文件，以瞭解美德醫療之主要利害關係人及利害關係人之期望與需求、雙方具體之溝通管道，以及美德醫療如何回應該等期望與需求；
- 針對報告中所選定之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。



先天限制

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

結論

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

安永聯合會計師事務所

會計師：王慕凡

民國一五年五月二十六日

附件一：

編號	頁次	內文標題	標的資訊	適用基準																																																																											
1	16	反貪污	2025 年並未發生任何貪污相關事件，亦無涉及反競爭行為、反壟斷或壟斷行為的訴訟。	美 德 醫 藥 2025 年 度 有 關 貪 污 事 件 之 統 計。																																																																											
2	15	公司治理架構	本公司共有五名董事，其中三名為獨立董事（包括兩名女性董事），獨立董事佔董事會席位的 60%。	美 德 醫 藥 2025 年 度 依 據 組 內 部 董 事 會 議 事 錄。																																																																											
3	30	能源管理	<p>過去 3 年的能源使用情況</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>營運據點</th> <th>能源類型</th> <th>2023 年</th> <th>2024 年</th> <th>2025 年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5">台灣¹</td> <td>購電量</td> <td>7,664.00</td> <td>6,772.03</td> <td>5,953.05</td> </tr> <tr> <td>燃料油</td> <td>72.00</td> <td>11,016.11</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>天然氣</td> <td>65,264.00</td> <td>62,954.00</td> <td>57,333.20</td> </tr> <tr> <td>蒸汽</td> <td>5,550.00</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>柴油</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>11,002.89</td> </tr> <tr> <td></td> <td>總能源消耗</td> <td>78,550.00</td> <td>80,742.14</td> <td>74,289.14</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">柬埔寨²</td> <td>購電量</td> <td>8,489.00</td> <td>11,295.85</td> <td>12,314.95</td> </tr> <tr> <td>汽油</td> <td>41.00</td> <td>-</td> <td>53.78</td> </tr> <tr> <td>柴油*</td> <td>820.00</td> <td>1,049.43</td> <td>1,173.99</td> </tr> <tr> <td>總能源消耗</td> <td>9,350.00</td> <td>12,345.28</td> <td>13,542.72</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">菲律賓³</td> <td>購電量</td> <td>6,600.00</td> <td>5,619.28</td> <td>2,076.76</td> </tr> <tr> <td>煤炭*</td> <td>15,975.00</td> <td>9,131.58</td> <td>7,258.15</td> </tr> <tr> <td>燃料油</td> <td>-</td> <td>1,454.56</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>柴油</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>1,095.99</td> </tr> <tr> <td></td> <td>總能源消耗</td> <td>22,575.00</td> <td>16,205.42</td> <td>10,430.90</td> </tr> <tr> <td>集團</td> <td></td> <td>110,475.00</td> <td>109,292.84</td> <td>98,262.76</td> </tr> </tbody> </table> <p>註：所有消耗量均以 GJ 為單位。</p>	營運據點	能源類型	2023 年	2024 年	2025 年	台灣 ¹	購電量	7,664.00	6,772.03	5,953.05	燃料油	72.00	11,016.11	-	天然氣	65,264.00	62,954.00	57,333.20	蒸汽	5,550.00	-	-	柴油	-	-	11,002.89		總能源消耗	78,550.00	80,742.14	74,289.14	柬埔寨 ²	購電量	8,489.00	11,295.85	12,314.95	汽油	41.00	-	53.78	柴油*	820.00	1,049.43	1,173.99	總能源消耗	9,350.00	12,345.28	13,542.72	菲律賓 ³	購電量	6,600.00	5,619.28	2,076.76	煤炭*	15,975.00	9,131.58	7,258.15	燃料油	-	1,454.56	-	柴油	-	-	1,095.99		總能源消耗	22,575.00	16,205.42	10,430.90	集團		110,475.00	109,292.84	98,262.76	美 德 醫 藥 2025 年 度 依 據 組 內 部 的 能 源 消 耗 使 用 一 致 的 轉 換 係 數 揭 露 數 據。
營運據點	能源類型	2023 年	2024 年	2025 年																																																																											
台灣 ¹	購電量	7,664.00	6,772.03	5,953.05																																																																											
	燃料油	72.00	11,016.11	-																																																																											
	天然氣	65,264.00	62,954.00	57,333.20																																																																											
	蒸汽	5,550.00	-	-																																																																											
	柴油	-	-	11,002.89																																																																											
	總能源消耗	78,550.00	80,742.14	74,289.14																																																																											
柬埔寨 ²	購電量	8,489.00	11,295.85	12,314.95																																																																											
	汽油	41.00	-	53.78																																																																											
	柴油*	820.00	1,049.43	1,173.99																																																																											
	總能源消耗	9,350.00	12,345.28	13,542.72																																																																											
菲律賓 ³	購電量	6,600.00	5,619.28	2,076.76																																																																											
	煤炭*	15,975.00	9,131.58	7,258.15																																																																											
	燃料油	-	1,454.56	-																																																																											
	柴油	-	-	1,095.99																																																																											
	總能源消耗	22,575.00	16,205.42	10,430.90																																																																											
集團		110,475.00	109,292.84	98,262.76																																																																											

編號	頁次	內文標題	標的資訊	適用基準																																																																																																																								
4	44、45	員工培訓與發展計畫	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">國家</th> <th rowspan="2">培訓時數</th> <th colspan="2">按性別劃分的總時數</th> <th colspan="2">按性別劃分的平均培訓時數</th> </tr> <tr> <th>男性</th> <th>女性</th> <th>男性</th> <th>女性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>臺灣</td> <td>8,726.90</td> <td>4,149.60</td> <td>4,577.30</td> <td>25.77</td> <td>19.40</td> </tr> <tr> <td>菲律賓</td> <td>1,011.00</td> <td>434.50</td> <td>576.50</td> <td>2.56</td> <td>5.10</td> </tr> <tr> <td>柬埔寨</td> <td>2,773.02</td> <td>974.92</td> <td>1,798.10</td> <td>2.11</td> <td>0.84</td> </tr> <tr> <td>中國</td> <td>146.00</td> <td>53.00</td> <td>93.00</td> <td>17.67</td> <td>18.60</td> </tr> <tr> <td>集團整體</td> <td>12,656.92</td> <td>5,612.02</td> <td>7,044.90</td> <td>7.06</td> <td>2.83</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">國家</th> <th rowspan="2">培訓時數</th> <th colspan="4">按員工類別</th> </tr> <tr> <th>高階管理層</th> <th>中層管理人員</th> <th>主管職</th> <th>非主管職</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>臺灣</td> <td>8,726.90</td> <td>1,134.00</td> <td>255.10</td> <td>-</td> <td>7,337.80</td> </tr> <tr> <td>菲律賓</td> <td>1,011.00</td> <td>113.50</td> <td>36.00</td> <td>314.00</td> <td>547.50</td> </tr> <tr> <td>柬埔寨</td> <td>2,773.02</td> <td>3.00</td> <td>410.17</td> <td>2.50</td> <td>2,357.35</td> </tr> <tr> <td>中國</td> <td>146.00</td> <td>3.00</td> <td>25.00</td> <td>-</td> <td>118.00</td> </tr> <tr> <td>集團</td> <td>12,656.92</td> <td>1,253.50</td> <td>726.27</td> <td>316.50</td> <td>10,360.65</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">國家</th> <th rowspan="2">培訓時數</th> <th colspan="4">平均培訓時數</th> </tr> <tr> <th>高階管理層</th> <th>中層管理人員</th> <th>主管職</th> <th>非主管職</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>臺灣</td> <td>8,726.90</td> <td>113.40</td> <td>36.44</td> <td>-</td> <td>19.31</td> </tr> <tr> <td>菲律賓</td> <td>1,011.00</td> <td>18.92</td> <td>1.13</td> <td>26.17</td> <td>2.35</td> </tr> <tr> <td>柬埔寨</td> <td>2,773.02</td> <td>3.00</td> <td>5.94</td> <td>0.25</td> <td>0.94</td> </tr> <tr> <td>中國</td> <td>146.00</td> <td>3.00</td> <td>25.00</td> <td>-</td> <td>19.67</td> </tr> <tr> <td>集團</td> <td>12,656.92</td> <td>69.64</td> <td>6.66</td> <td>14.39</td> <td>3.30</td> </tr> </tbody> </table>	國家	培訓時數	按性別劃分的總時數		按性別劃分的平均培訓時數		男性	女性	男性	女性	臺灣	8,726.90	4,149.60	4,577.30	25.77	19.40	菲律賓	1,011.00	434.50	576.50	2.56	5.10	柬埔寨	2,773.02	974.92	1,798.10	2.11	0.84	中國	146.00	53.00	93.00	17.67	18.60	集團整體	12,656.92	5,612.02	7,044.90	7.06	2.83	國家	培訓時數	按員工類別				高階管理層	中層管理人員	主管職	非主管職	臺灣	8,726.90	1,134.00	255.10	-	7,337.80	菲律賓	1,011.00	113.50	36.00	314.00	547.50	柬埔寨	2,773.02	3.00	410.17	2.50	2,357.35	中國	146.00	3.00	25.00	-	118.00	集團	12,656.92	1,253.50	726.27	316.50	10,360.65	國家	培訓時數	平均培訓時數				高階管理層	中層管理人員	主管職	非主管職	臺灣	8,726.90	113.40	36.44	-	19.31	菲律賓	1,011.00	18.92	1.13	26.17	2.35	柬埔寨	2,773.02	3.00	5.94	0.25	0.94	中國	146.00	3.00	25.00	-	19.67	集團	12,656.92	69.64	6.66	14.39	3.30	美 德 醫 藥 2025 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。
國家	培訓時數	按性別劃分的總時數				按性別劃分的平均培訓時數																																																																																																																						
		男性	女性	男性	女性																																																																																																																							
臺灣	8,726.90	4,149.60	4,577.30	25.77	19.40																																																																																																																							
菲律賓	1,011.00	434.50	576.50	2.56	5.10																																																																																																																							
柬埔寨	2,773.02	974.92	1,798.10	2.11	0.84																																																																																																																							
中國	146.00	53.00	93.00	17.67	18.60																																																																																																																							
集團整體	12,656.92	5,612.02	7,044.90	7.06	2.83																																																																																																																							
國家	培訓時數	按員工類別																																																																																																																										
		高階管理層	中層管理人員	主管職	非主管職																																																																																																																							
臺灣	8,726.90	1,134.00	255.10	-	7,337.80																																																																																																																							
菲律賓	1,011.00	113.50	36.00	314.00	547.50																																																																																																																							
柬埔寨	2,773.02	3.00	410.17	2.50	2,357.35																																																																																																																							
中國	146.00	3.00	25.00	-	118.00																																																																																																																							
集團	12,656.92	1,253.50	726.27	316.50	10,360.65																																																																																																																							
國家	培訓時數	平均培訓時數																																																																																																																										
		高階管理層	中層管理人員	主管職	非主管職																																																																																																																							
臺灣	8,726.90	113.40	36.44	-	19.31																																																																																																																							
菲律賓	1,011.00	18.92	1.13	26.17	2.35																																																																																																																							
柬埔寨	2,773.02	3.00	5.94	0.25	0.94																																																																																																																							
中國	146.00	3.00	25.00	-	19.67																																																																																																																							
集團	12,656.92	69.64	6.66	14.39	3.30																																																																																																																							

2025 永續報告書

