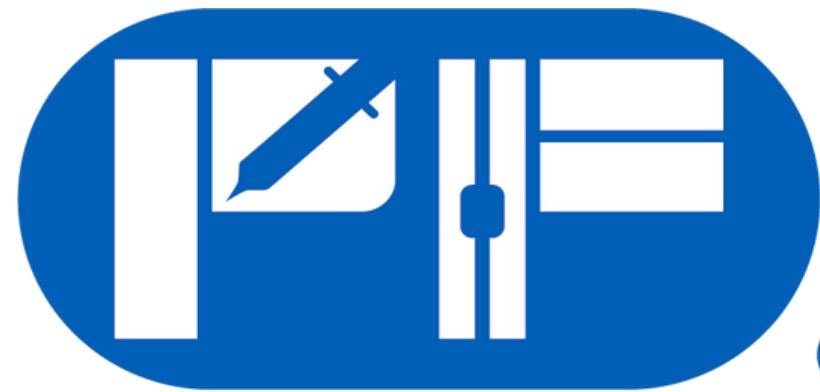




www.perfectmedical.com.tw



®

普惠醫工股份有限公司

PERFECT MEDICAL INDUSTRY CO., LTD.

2024年永續報告書

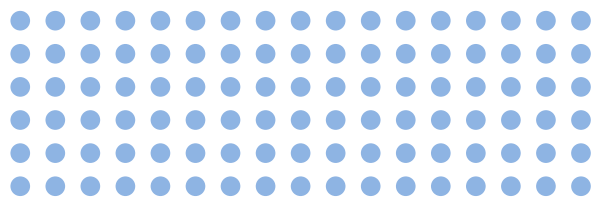




目錄

- > 1、報告書資訊.3
 - 1.01 永續經營宣言. 4
溫室氣體盤查與自願減量承諾宣言4
 - 1.02 關於本公司. 5
 - 1.02.1 發展沿革. 7
 - 1.03 報告書資訊. 9
 - 1.03.1 編製參考依據. 9
 - 1.03.2 報告涵蓋期間、頻率. 10
 - 1.03.3 報告邊界與範疇. 11
 - 1.03.4 資訊重編. 12
 - 1.03.5 外部確信/保證情形. 12
 - 1.03.6 永續報告之責任單位. 12

- > 2、永續經營.13
 - 2.01 永續發展願景與目標. 14
 - 2.02 推動永續發展機制. 16
 - 2.02.1 推動永續發展之治理架構. 16
 - 2.02.2 運作情形. 18
 - 2.03 董事會及功能性委員會. 19
 - 2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果. 19
 - 2.03.2 永續治理之角色及督導情形. 20
 - 2.03.3 督導永續管理之績效評估. 21
 - 2.03.4 對永續發展之持續進修. 22
 - 2.03.5 董事會結構及運作情形. 22
 - 2.03.6 成員及多元化. 22
 - 2.03.7 運作情形. 23
 - 2.03.8 提名與遴選. 23
 - 2.03.9 利益迴避. 23
 - 2.03.10 薪酬政策. 24
 - 2.03.11 功能性委員會結構及運作情形. 25



- > 3、利害關係人與重大主題.26
 - 3.01 利害關係人議合. 27
 - 3.02 決定重大主題的流程. 29
 - 3.03 重大主題列表. 30
 - 3.04 重大主題之管理. 31

- > 4、治理面.34
 - 4.01 經濟績效. 35
 - 4.02 稅務. 36
 - 4.03 誠信經營. 37
 - 4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範. 37
 - 4.03.2 反貪腐. 40
 - 4.03.3 反競爭行為. 40
 - 4.04 溝通管道及申訴機制. 41
 - 4.05 風險管理. 42
 - 4.05.1 風險管理機制. 42
 - 4.05.2 法規遵循. 45
 - 4.06 資訊安全及客戶隱私保護. 46
 - 4.06.1 資訊安全管理. 46
 - 4.06.2 客戶隱私保護. 49
 - 4.07 參與各類社團組織. 50
 - 4.08 產品及服務管理. 51
 - 4.08.1 顧客健康與安全. 51
 - 4.08.2 行銷與標示. 52
 - 4.08.3 產品改善專案. 53
 - 4.09 供應鏈管理. 54

- > 5、社會面.56
 - 5.01 人力發展. 57
 - 5.01.1 人權政策. 57
 - 5.01.2 人力組成. 58
 - 5.01.2.1 員工結構. 58
 - 5.01.2.2 非員工結構. 58
 - 5.01.3 員工多元包容及平等. 59
 - 5.01.4 員工權益及福利. 61
 - 5.01.5 團體協約. 63
 - 5.01.6 人才培育與發展. 64
 - 5.02 職業安全及衛生. 67
 - 5.02.1 職業安全及衛生政策. 68
 - 5.02.2 職業傷害. 70
 - 5.03 社會參與. 71
 - 5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務. 71
 - 5.03.2 當地社區. 73

- > 6、環境面.74
 - 6.01 氣候變遷. 75
 - 6.02 溫室氣體管理. 83
 - 6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標. 83
 - 6.02.2 溫室氣體排放量. 86
 - 6.03 能源管理. 88
 - 6.03.1 能源使用政策. 88
 - 6.03.2 能源使用情況. 88
 - 6.04 水資源管理. 89
 - 6.04.1 水資源管理或減量目標. 89
 - 6.04.2 用水情況. 89
 - 6.05 廢棄物管理. 90
 - 6.05.1 廢棄物管理或減量目標. 90
 - 6.05.2 廢棄物產生情況. 92

附錄GRI 2021、TCFD、SASB、SDGs準則與對應目標對照表. 93-104



1、報告書資訊

關於普惠

- 1.01 永續經營宣言. 4
溫室氣體盤查與自願減量承諾宣言4
- 1.02 關於本公司. 5
 - 1.02.1 發展沿革. 7
- 1.03 報告書資訊. 9
 - 1.03.1 編製參考依據. 9
 - 1.03.2 報告涵蓋期間、頻率. 10
 - 1.03.3 報告邊界與範疇. 11
 - 1.03.4 資訊重編. 12
 - 1.03.5 外部確信/保證情形. 12
 - 1.03.6 永續報告之責任單位. 12



1、報告書資訊

1.01 永續經營宣言



普惠醫工股份有限公司

永續經營宣言

普惠以創新醫材守護健康，以永續經營回應社會期待，致力打造高品質、安全、以人為本的醫療照護環境，確保產品與服務在滿足需求的同時，提升社會福祉。

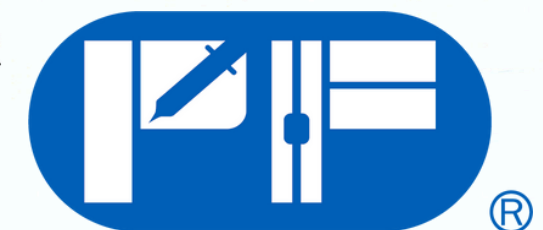
我們已成立ESG永續執行小組，積極回應永續轉型所帶來的挑戰與機會，整合來自各方利害關係人的意見與期望，由永續發展委員會全面督導，落實治理機制，聚焦於三大核心策略，包含能源效率提升、資源循環管理與社會共融，對應聯合國永續發展目標（SDGs），推動具前瞻性的永續實踐。

在環境面向，普惠依據政府環保法規與國際準則，進行廢棄物分類與資源回收，並由合格專業人員進行紀錄與管理，致力降低溫室氣體、有害氣體與懸浮微粒等污染物釋放至空氣、水體與土壤中，減緩對人類健康與自然生態的潛在風險。

展望未來，普惠將持續以專業醫材與永續精神為基石，深化治理、社會與環境三構面的永續價值，積極落實企業社會責任，以實際行動打造負責任、具韌性的企業典範，攜手共創健康、永續、共榮的未來社會。



普惠醫工股份有限公司 總經理





1.02 關於本公司

本公司成立於1989年，為專業醫療耗材製造商及販賣業醫療器材商；秉持「和諧、關懷、落實、責任、榮譽」之經營理念，結合全員的智慧，持續致力於企業永續發展。

榮獲臺灣衛福部QMS(GMP)認證，遵循醫療器材品質管理系統國際標準，擁有ISO 13485及CE認證。普惠團隊致力於產品研發，提供高品質、持續創新，以領先技術取得多項發明專利及註冊商標。臺灣廠位於彰化北斗佔地面積為5,500平方公尺，員工人數約有80人；越南廠位於永祿工業區，員工約840人。於2019年3月掛牌成為興櫃公司，股票代號6543。

普惠醫工為醫療耗材製造業者，以「PF」自有品牌，供應臺灣各地公私立診所及醫院，產品線包括：注射針筒、血液透析迴路、輸液套、輸血套、精密輸液套、安全針筒、洗腎瘻管針、頭皮針、血糖注射器、採血器、延長管、醫療口罩等醫療耗材。產品遍及亞洲、非洲和南美市場地區，並提供OEM服務。

"PERFECT" Hemodialysis blood tubing sets

"普惠" 血液迴路



• Universal type for all kind H.D. machine.

• 通用型適用費森尤斯、金寶、百特、貝朗、東麗、日機裝、尼普洛、貝爾客等機型

 普惠醫工股份有限公司
Perfect Medical Industry Co., Ltd.

彰化縣北斗鎮新工一路100號

No. 100, Xingong 1st Rd., Beidou Township, Changhua County, Taiwan

TEL : 886-4-8887998 FAX : 889-4-8887996

E-mail : pwuhui@ms7.hinet.net、1014@pwuhui.com.tw(international)

1013@pwuhui.com.tw(台灣業務)

VN factory : Block D7/I, No.1B Road, Vinh Loc Industrial Zone,
Binh Hung Hoa B Ward, Binh Tan District, Ho Chi Minh City, Vietnam

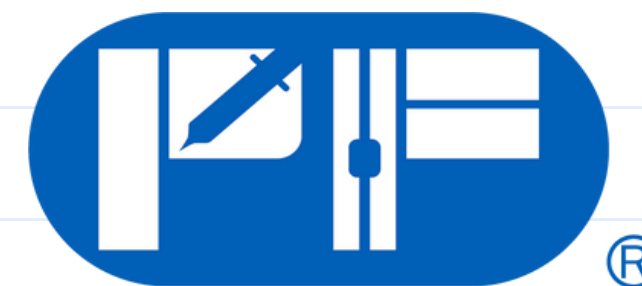
衛部醫器廣字第11307015號



www.perfectmedical.com.tw

1.02 關於本公司

組織名稱	普惠醫工股份有限公司
公司型態	興櫃公司
股票代號	6543
董事長	東大發資產管理股份有限公司代表人 許國基董事長
總經理	陳宏仁
發言人/財務長	葉雅彤
組織創立時間	1989年4月17日
總部位置	彰化縣北斗鎮
產業類別	生技醫療
主要產品及服務	醫療耗材製造及銷售：拋棄式牙科器械、頭皮針、塑膠注射筒（附針／不附針）、輸液套、靜注延長管、採血器附針、輸血套、內瘻管翼狀針、注射帽、血液通路裝置及其附件、灌食器、蝴蝶彎針、醫用口罩等產品
實收資本額	5.27億元
淨銷售額	5.77億元(個體)；7.44億元(合併)
員工人數	920人（含越南子公司）
營運所在國家	中華民國
總部所在位置	彰化縣北斗鎮新工一路100號



1.02 關於本公司

1.02.1 發展沿革

2000年 成立越南普惠醫療工藝責任有限公司,資本額美金120萬元
 2002年 通過液體管線類美國FDA 510(k)登錄
 2002年 開放創投法人投資,資本額12,000萬元
 2004年 越南普惠擴建第二期廠房
 2004年 越南廠通過ISO 13485、cGMP、CE認證
 2004年 通過血液迴路及A.V.F之大陸SFDA登錄
 2004年 通過美國FDA 510(k)安全針筒登錄
 2006年 越南普惠擴建第三期廠房
 2010年 取得多項新型專利



1989-1999年

2000-2010年

2011-2019年

2020-2024年

1989年 4月獲准成立,公司成立資本額500萬元
 1994年 取得新型專利「輸液點滴器之加藥管構造」
 1997年 更名為「普惠醫工股份有限公司」
 1997年 取得新型專利「安全注射針筒」及「輸液點滴器之加藥管改良構造」
 1999年 取得新式樣專利「餵藥器」及「安全注射針筒改良構造」
 1999年 通過ISO 9002、EN 46002、CE及GMP認證

2015年 獲金管會證期局核准公開發行,股票代號6543,資本額24,000萬元
 2015年 設置審計委員會由全體獨立董事組成,替代監察人
 2015-2016年 取得多項新型專利
 2016年 辦理現金增資,資本額28,800萬
 2016年 辦理盈餘轉增資,資本額31,680萬元
 2019年 獲證券櫃檯買賣中心核准股票登錄興櫃買賣、辦理現金增資,資本額39,180萬
 2019年 成立越南臺灣普惠醫療工藝責任有限公司,資本額美金230萬元

2020年 取得醫用口罩CE認證及FDA認證
 2020年 員工認股增資,資本額41,220萬元
 2022年 辦理現金增資,資本額44,220萬
 2022年 辦理盈餘轉增資暨資本公積轉增資,資本額45,627.7萬元
 2022年 取得多項新型專利及發明專利
 2024年 辦理現金增資,資本額52,627.7萬元
 2024年 越南臺灣普惠擴建第二期廠房
 2024年 取得新型專利「採血針」

1.02 關於本公司

價值鏈與永續發展

研發與創新

投入資源進行醫療耗材產品的研發設計，關注臨床需求與市場趨勢，持續創新提升產品功能與安全性。投入資源進行醫療耗材產品研發設計

行銷與銷售

透過多元銷售通路推廣產品，積極拓展醫療院所與長照市場，並提供專業的產品諮詢與技術支援。

供應鏈與採購

與具備高品質、符合環保與社會責任標準的供應商合作，強化供應鏈風險管理與永續採購政策。

製造與品質管理

符合ISO 13485、QMS(GMP)的生產流程，確保產品品質，並持續優化製程以降低資源耗用與碳排放。



倉儲物流與配送

維持高效能的倉儲與物流體系，確保產品及時、正確、安全地交付至客戶端。

客戶服務與支持

提供完善的售後服務與客戶滿意度調查機制，持續優化使用者體驗，深化客戶信任與合作關係。

人力資源與內部支援

重視員工培育與發展，建構多元、包容的職場環境，並強化企業治理、資訊安全及永續發展等支援性管理機能。

普惠醫工將價值鏈各環節與ESG（環境、社會、治理）目標相結合，持續推動低汙染製造、誠信經營、員工關懷及努力與社會共融，以打造具韌性與競爭力的永續企業。目前公司擁有228家供應商（A類54家、B類30家、C類144家）^註及400家以上客戶（醫院、經銷商等）。

註：A類—主要原物料、B類—輔助材料、C類—總務性物料或貿易代理商。⁸



1.03 報告書資訊

1.03.1 編製參考依據

- 全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）
2021版GRI永續報告準則
（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）
- 聯合國永續發展目標(SDGs)
- 永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則
- 臺灣證券交易所「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」

(報告書末附有報告內容與以上準則及目標對照表)





1.03 報告書資訊

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率



揭露本公司2024年度（2024年1月1日至2024年12月31日）財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為



前次報告書發行時間：無
本次報告書發行時間：2025年08月



本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比性，部分章節內容會涵蓋2024年1月1日以前，以及2024年12月31日之後的資訊，將於該章節附註說明





1.03 報告書資訊

1.03.3 報告邊界與範疇

普惠醫工股份有限公司（以下簡稱本公司）

- 北斗總部（以下簡稱總部）
- 高雄辦公室（以下簡稱高辦）
- 璋偉倉庫（以下簡稱倉庫）
- 未涵蓋合併財報子公司

TAIWAN

臺灣永續發展目標





1.03 報告書資訊

1.03.4 資訊重編

- 2024年本公司永續報告書無資訊重編情形

1.03.5 外部確信/保證情形

- 本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信

1.03.6 永續報告之責任單位

- 若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫
聯絡單位：ESG執行小組
聯絡窗口：永續經營主管許順傑副總
電話：04 888 7998分機66
電子信箱：1078@pwuhui.com.tw
公司ESG專區網站：持續建置中





2、永續經營

- 2.01 永續發展願景與目標. 14
- 2.02 推動永續發展機制. 16
 - 2.02.1 推動永續發展之治理架構. 16
 - 2.02.2 運作情形. 18
- 2.03 董事會及功能性委員會. 19
 - 2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果. 19
 - 2.03.2 永續治理之角色及督導情形. 20
 - 2.03.3 督導永續管理之績效評估. 21
 - 2.03.4 對永續發展之持續進修. 22
 - 2.03.5 董事會結構及運作情形. 22
 - 2.03.6 成員及多元化. 22
 - 2.03.7 運作情形. 23
 - 2.03.8 提名與遴選. 23
 - 2.03.9 利益迴避. 23
 - 2.03.10 薪酬政策. 24
 - 2.03.11 功能性委員會結構及運作情形. 25



2、永續經營

2.01 永續發展願景與目標 三大策略

普惠成立「ESG永續小組」，因應企業永續經營所帶來的挑戰與機會，整合各方利害關係人關注之議題，未來由永續發展委員會督導，聚焦於三大策略，並連結聯合國「永續發展目標SDGs」，以企業核心精神與專業，落實永續經營各項目標，促進永續的經濟成長、社會發展與環境保護，以提升企業競爭力與發揮影響力。

完美品質

產品創新與安全

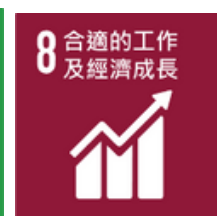
持續研發人性化且高安全性的醫療產品，回應臨床需求。引進關鍵技術，提升產品附加價值與市場競爭力。深化與學術單位及醫學中心的合作，推動技術交流與創新。



尊重生命

攜手夥伴共好、人才培育

拓展異業結盟與亞洲市場，共築醫療永續供應鏈。保護勞工的權益，促進工作環境的安全。逐步布局滅菌級醫療耗材與長照市場，滿足高齡社會照護需求。



環境管理

溫室氣體盤查，ISO14064溫室氣體查驗導入。逐步提升能源效率的改善。

廢棄物實施垃圾分類及資源回收，依環保法規規範由合格專業人員進行紀錄與管理，有效減少溫室氣體及懸浮微粒等污染物釋放到空氣、水與土壤中，降低對人類健康與環境的不利影響。



2、永續經營

2.01 永續發展願景與目標



面對氣候變遷與生物多樣性挑戰

- 持續節能改善與汰換高耗能設備
- 應對極端氣候與生物多樣性衰退問題
- 推動節約能源與環境保護措施



對人權與多元共融的承諾

- 建立尊重人權、多元、平等與包容的工作環境
- 推動全球人才的共融發展
- 透過公益聯盟與在地社團，參與捐血與捐贈活動
- 關懷弱勢群體，促進社會共好



永續發展的行動與願景

- 將永續發展作為核心價值
- 積極參與講座、課程、國際會議與合作
- 創新與整合，持續改進產品與服務
- 滿足客戶需求並減少環境衝擊



企業社會責任與全球合作

- 致力於社會回饋與社區支持
- 與全球夥伴攜手，實現永續發展目標（SDGs）
- 成為對社會與環境皆有貢獻的企業典範

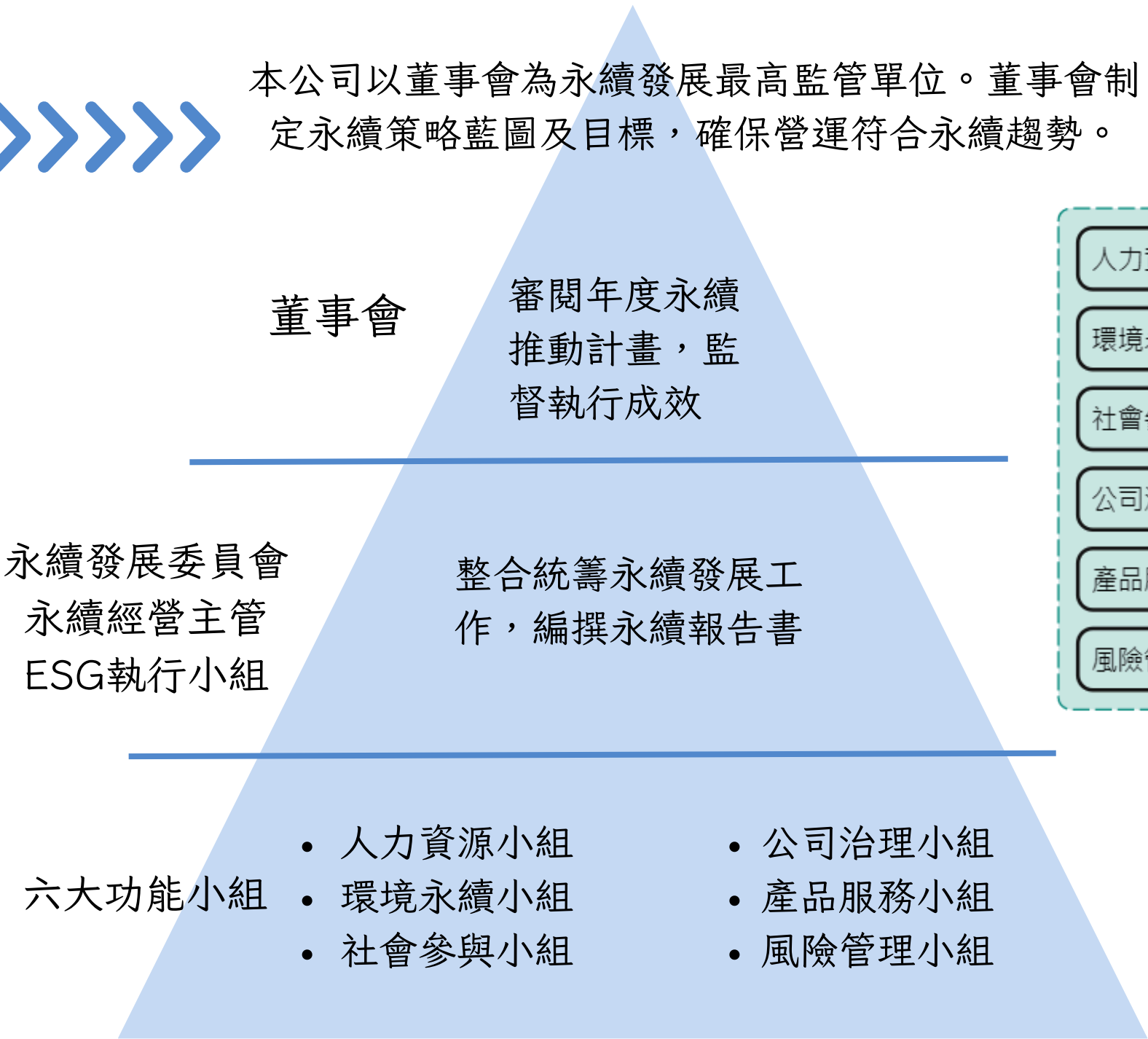


2.02 推動永續發展機制

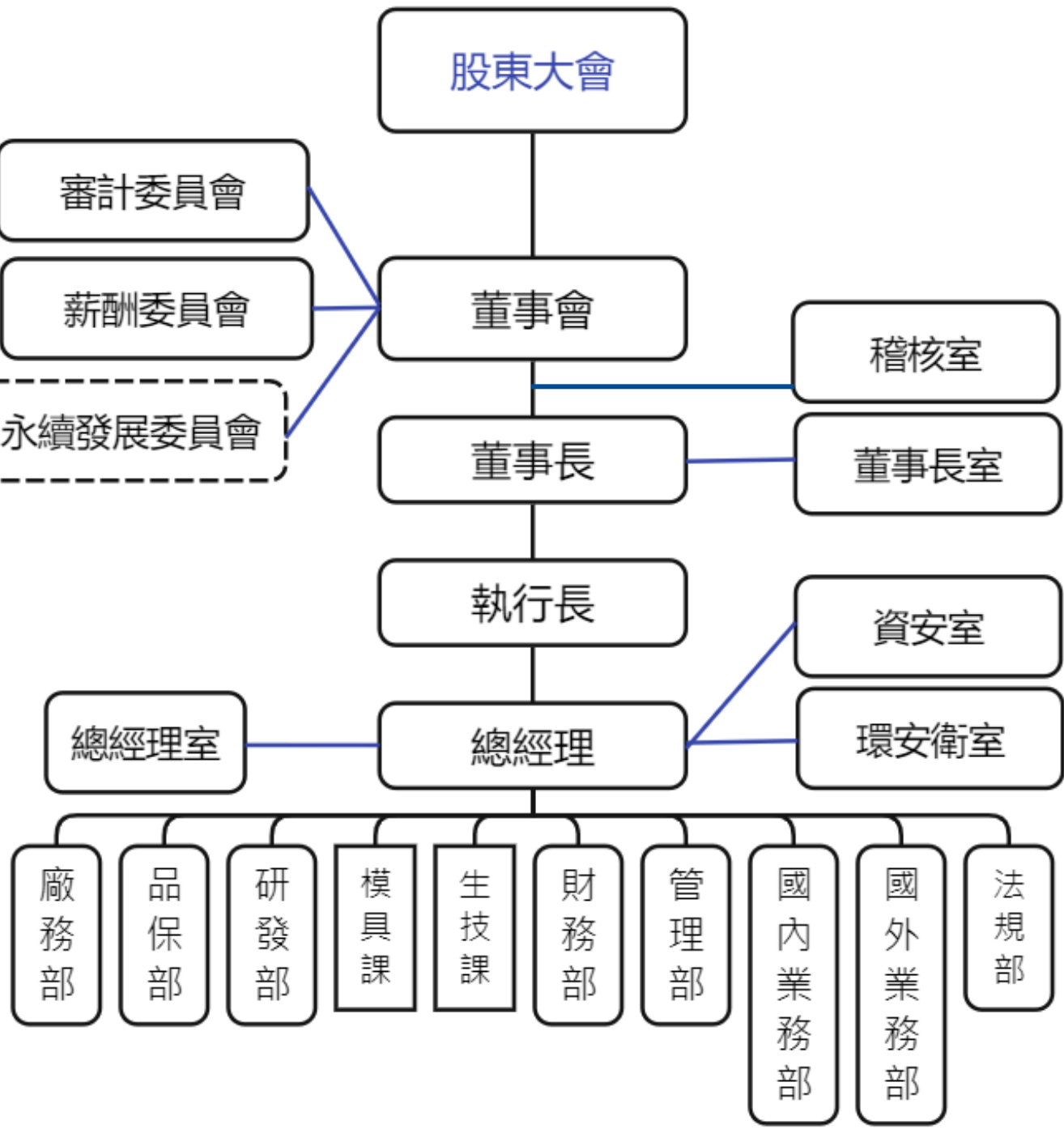
2.02.1 推動永續發展之治理架構



本公司以董事會為永續發展最高監管單位。董事會制定永續策略藍圖及目標，確保營運符合永續趨勢。

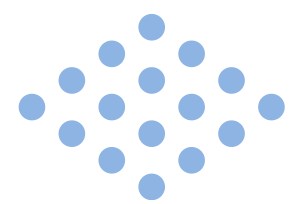


普惠醫工股份有限公司組織圖

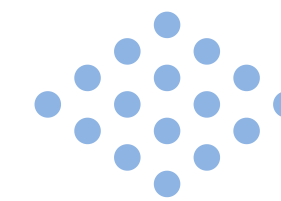


2025年8月成立永續發展委員會，強化組織專業化
各永續任務由跨部門小組協作，確保策略穩健落實





永續發展委員會(ESG執行小組)六大功能小組



人力資源小組

負責人權管理政策與程序、遵循人權相關法規及國際準則等，並推動性別平等與多元共融教育；建立組織內所有成員（如員工、子公司等）及價值鏈重要成員的內外部溝通機制，評估相關風險及管理機制。

環境永續小組

負責環境管理制度、確保遵循環境相關法規及國際準則等(涵蓋溫室氣體排放、能源管理、用水及廢水管理、廢棄物及有毒物質管理、生態影響)評估永續轉型、氣候變遷因應機制、提升資源使用率，擬定減碳節能、廢棄物減量及資源回收策略，並監督執行成效，符合法規與國際標準，定期檢視績效並提出改進建議，辨識公司營運對環境的影響，以達成環境永續之目標。

社會參與小組

負責參與社會公益，回饋地方、推動人權保障、平等就業及促進社區發展及文化發展，提升公司的影響力，建立永續的運作機制，以達成永續經營之目標。



公司治理小組

負責公司治理之法令遵循、訂定合理之薪酬政策及員工績效考核制度、教育訓練及利害關係人溝通機制，以實踐公司永續發展之目標。

產品服務小組

負責本公司之產品、業務與服務之管理政策與程序，參考國際永續準則之相關規範及國內產品服務相關法令，評估相關風險與管理機制，並彙整資料。

風險管理小組

負責執行風險管理之權責單位，統整本公司及集團各子公司各功能單位進行風險因子鑑別，藉以辨識可能影響企業永續發展的相關風險，篩選出風險管理範疇，監測潛在風險並實行預防措施，以強化風險管理



2.02 推動永續發展機制

2.02.2 運作情形

永續重大事項推展 >>>>>



定期討論機制

定期討論機制
依照ESG策略執行成果定期
進行檢討。確保永續發展目
標持續推進。



重大事件處理

重大申訴案件或負面衝擊事
件將提至永續發展委員會。
進行專業評估與因應。
(本公司尚未有相關事件發生)



董事會監督與治理

本公司董事會致力引領長期
永續發展，已透過既有會議
機制審議ESG議題，逐步強
化治理參與。



相關辦理事項

2024年
3月 ISO 14064-1組織碳盤
查介紹
5月 生醫產業低碳化訓練班

2024年成立ESG小組。
2025年永續發展委員會正式
運作。



2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

本公司董事會持續關注並支持企業永續發展，透過現有會議機制審議與永續相關議題，逐步強化董事會對ESG治理的參與程度。雖2024年度尚未單獨召開永續議題專案會議，惟相關議題已納入董事會討論事項，未來亦將視永續發展推動需求，持續強化治理層級之參與與監督機制。

年內，我們辦理多次永續性相關議案研議，包括：

- 6月27日臺灣普惠全廠人員調薪案。
- 溫室氣體盤查基礎建立與ESG執行小組分組成立，未來將定期向董事會提報，以強化決策層對ESG策略與執行進度的掌握。



未來，我們將研議強化董事會參與永續治理之機制，逐步建立相關督導架構與績效評估流程。

並致力回應利害關係人對公司永續治理之期待，持續提升企業責任實踐。



2.03 董事會及功能性委員會

2.03.2 永續治理之角色及督導情形-報導管理



重大議題評估機制

- 每三年辦理一次重大議題評估，據以識別並更新當年度重大議題
- 發放問卷予內部各層級員工與利害關係人
- 評估之關注程度與衝擊評估意見，全面性評估ESG（環境、社會、治理）議題各項議題對公司經濟、環境及社會層面的實質影響

永續報告書審閱與發布程序

- 永續經營主管審閱與核准
- 確認資訊即時性與正確性
- 依內部核定程序正式對外發布
- 報告書內容涵蓋當年度重大議題、相關管理作為及績效表現，藉此展現本公司對永續經營責任之重視與承諾。

永續資訊蒐集與統整機制

- 各小組提供資料，經組長初審後提交
- ESG執行小組負責彙整統合
- 資訊來源多元、跨部門合作完成

編製依據與內部規範

- 參考臺灣證券交易所《永續報告書作業辦法》
- 內部依據《AM56永續資訊管理辦法》



2.03 董事會及功能性委員會

2.03.3 督導永續管理之績效評估



董事會績效評估

- 定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效
- 2024年度整體董事會與功能性委員會的自評結果平均分數皆達95分以上，整體運作良好
- 每三年委託外部專業獨立機構或外部專家學者團隊進行一次評估



績效評估之衡量項目應至少包含以下六大面向：

公司目標與任務之掌握

內部關係經營與溝通

董事職責認知

董事之專業及持續進修

對公司營運之參與程度

內部控制

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.4 對永續發展之持續進修

2.03.5 董事會結構

2.03.6 成員及多元化

2024年董事會進修

類型	課程/研討會名稱	時數	名單
實體課程	永續報導之有效 內部控制	3小時	賴嘉輝 賴嘉輝
論壇/研討會	洗錢防制發展趨 勢與案例研析	3小時	黃昱勳

董事會成員由7位來自產學界各領域，具備跨產業之學術能力及實務管理經驗的董事組成，其中三席為獨立董事。

相信多元化專業度及互補能力，能強化公司治理並促進董事會結構之健全發展，兼持多元化方針提升公司整體表現及達到公司治理目標，進而保障股東權益、強化董事會職能、發揮董事會各功能性委員會功能、尊重利害關係人權益、提昇資訊透明度

董事會結構

本屆任期	2023年5月25日至2026年5月24日		
成員	<div><div><div>• 董事</div><div>1.東大發資產管理股份有限公司代表人 許國基(董事長)</div><div>2.高大科技股份有限公司代表人 陳伯禎</div><div>3.億代富國際股份有限公司代表人 蕭清組、黃隆虎(註)</div><div>4.莊正國</div><div>• 獨立董事</div><div>1.許智誠</div><div>2.黃昱勳</div><div>3.賴嘉輝</div></div><div><div><div>42.86%</div></div><div>獨立董事席次佔董事會席次42.86%。</div></div></div>		
性別/年齡	<div><div><div>(註)億代富國際股份有限公司於2024年07月08日改派代表人，由蕭清組先生改派為黃隆虎先生。</div><div><div><div>100%男性</div><div>30-50歲 25%</div><div>51歲(含)以上 75%</div></div><div>未來將提名女性董事，將為本公司董事會多元化的具體管理目標。本公司現任董事會成員多元化情形可參閱本公司113年度年報第4-11頁。</div></div></div></div>		

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.7 運作情形

2.03.9 利益迴避

董事會運作

本公司董事會至少每季召開1次，2024年共計召開7次董事會，實際出席率達100%。

提名與遴選

依據本公司《AM46 董事選任程序》及《AM44 公司治理實務守則》等相關規範規定。提名人選的學經歷、獨立性及多元性等因素，經董事會審查後提交股東會投票選任。

利益迴避

當董事就會議事項有利害關係時，應主動說明並迴避相關討論與表決。依據本公司《公司章程》、《AM13 董事會議事規範》及相關法令行使職權。以確保決策過程之專業性與公正性。

2.03.8 提名與遴選

董事會運作與治理機制

為落實公司治理並提升董事會功能，本公司已於2025年3月設置公司治理主管，以進行董事會評鑑，加強董事職能，並督促董事進修時數比照上市櫃要求，以增進董事會運作效率。

為強化永續治理基礎，本公司於2024年修訂《AM17 審計委員會組織規程》、《AM21 獎金及紅利發放管理辦法》與《董事會議事規範》，以提升董事會效能、強化獎酬制度透明度與監督機制，進而支持ESG策略之決策與執行，落實公司治理確保公司妥善營運與持續成長，並提升整體永續價值。



2.03 董事會及功能性委員會

2.03.10 薪酬政策

董事報酬制度

- 本公司董事報酬依公司章程第廿七條規定，不高於當年獲利百分之五（稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益），並以現金發放。
- 薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。2024年董事之酬金及發放標準詳見公司年報第14頁。

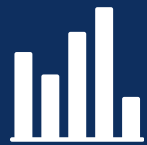
員工薪酬結構

- 員工總體薪酬包含基本薪給、獎金與員工酬勞，依據專業知識、工作職責、績效表現及長期貢獻綜合評定。公司章程與《AM21獎金及紅利發放管理辦法》明訂年度盈餘應提撥2%至10%作為員工酬勞。
- 公司堅持性別薪酬平等原則，在相同職等與年資條件下，女性與男性員工的基本薪資比例為1:1，體現公平與多元的職場環境。



薪酬委員會職責

定期檢討薪酬規程並提出修正建議，訂定並檢討董事及經理人績效目標與薪資報酬政策，定期評估績效目標達成情形。



薪酬競爭力

公司每年參考市場薪資水準、總體經濟指標與營收狀況，適時調整薪資。2024年非主管職全時員工的平均薪資與中位數均較前一年顯著提升。



離職與退休政策

董事與高階管理階層之離職預告期依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式與其他員工無異，不會發放額外款項或實物福利。

近2年非擔任主管職務之全時員工薪資

項目	2023年 (A)	2024年 (B)	2024/2023比率
			(C=B/A)
非主管全職員工人數(人)	50	49	0.98
年薪資平均數 (新台幣/元)	425,766	473,742	1.11
年薪資中位數 (新台幣/元)	419,614	455,501	1.09

2.03 董事會及功能性委員會



2.03.11 功能性委員會結構及運作情形

本屆功能性委員會任期

- 薪資報酬委員會任期為2023年6月12日至2026年5月24日。
- 審計委員會任期為2023年5月25日至2026年5月24日。
- 委員詳細資料請參閱股東會年報第28頁。



薪資報酬委員會

本委員會成員三人，過半成員為獨立董事，每年至少召開二次。2024年共舉行3次會議，出席率達100%。



審計委員會

由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。2024年共舉行7次會議，出席率達100%。



永續發展委員會

預計於2025年8月成立，依據本公司《AM61永續發展委員會組織管理辦法》規定成員人數不得少於三人，由董事會決議委任之，委員會成員資格應具備企業永續專業知識與能力且至少一名董事參與督導，計劃每年召開一次常會。



3、利害關係人與 重大主題

- 3.01 利害關係人議合. 27
- 3.02 決定重大主題的流程. 29
- 3.03 重大主題列表. 30
- 3.04 重大主題之管理. 31



3.01 利害關係人議合

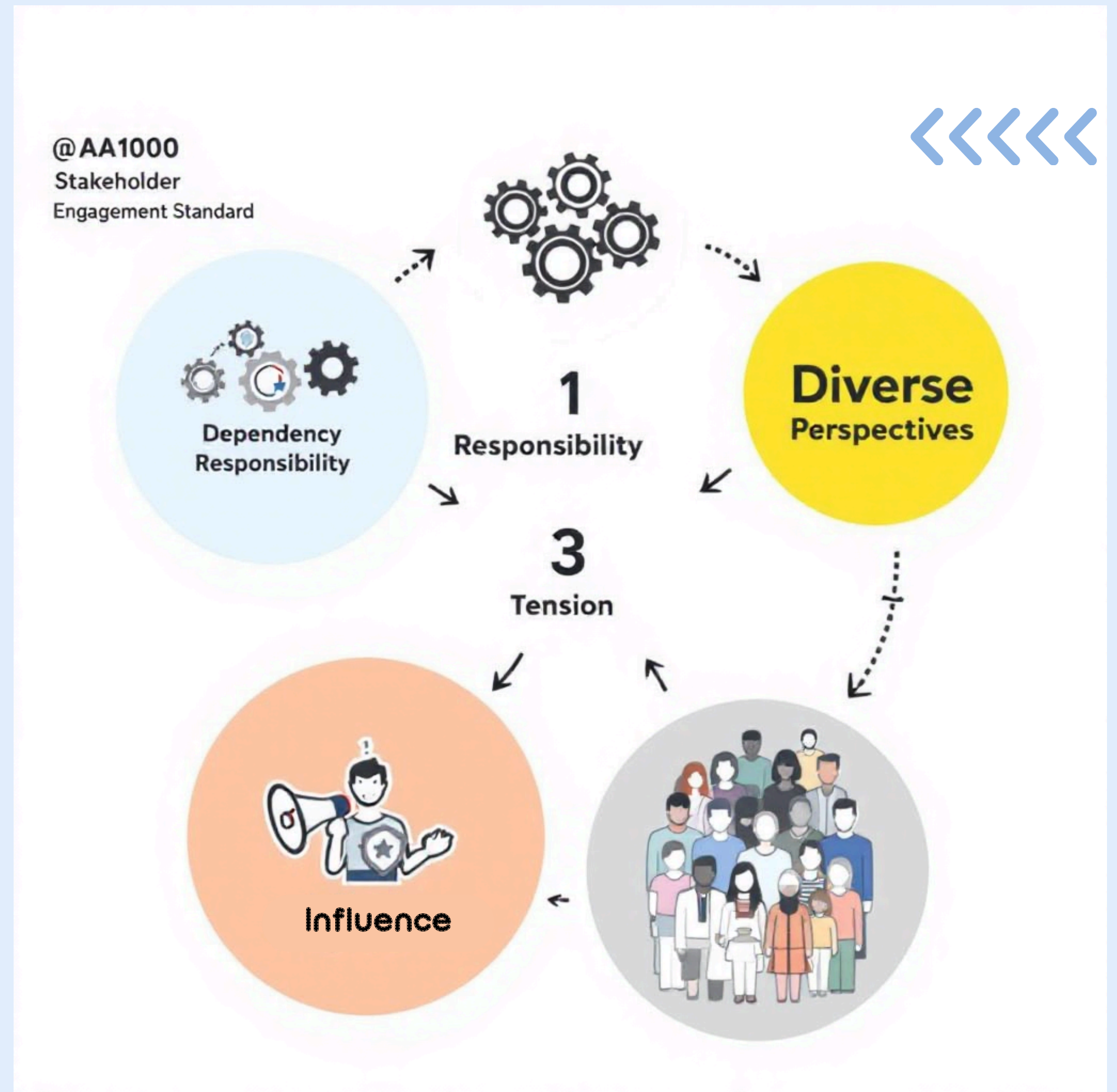


本公司參考AA1000 SES利害關係人議合標準（2015）「(Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)」的依賴程度（Dependency）、責任度（Responsibility）、急迫性（Tension）、影響力（Influence）及多元觀點（Diverse Perspectives）等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為員工、股東/投資人、供應商/承攬商、客戶、政府機關、社區鄰里。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。



www.問卷連結.com



3.01 利害關係人議合

2024年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如右表。

鑑別利害關係人



利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
員工	公司營運重要資產	<ul style="list-style-type: none">內部mail滿意度調查表電子公佈欄	每季	職業安全衛生、薪資報酬、勞資關係	管理部	辦理勞資會議平均教育訓練時數達46小時 起重大職業災害
股東/投資人	資金提供者	股東會 關係人專區	每年	財務表現、 公司治理	財務部	舉辦股東會
主管機關	法規遵循	申報資料 法規說明會	按照需求	合規要求、 法規變動	法規部、 管理部、 財務部、 環安衛室	發布重大訊息 定期申報環安衛資料
社區鄰里	周邊社區	社群媒體 電話信件	每年	環境影響、 社區貢獻	管理部	社會投入總金額 65,530元
供應商	供應鏈合作夥伴	供應商評鑑表、 廠內現場評核表	每月	合作條款、 供應鏈管理	採購課	實地審查1間 新廠商評鑑表3家
客戶	產品/服務使用者	客戶滿意度調查	每年	產品品質、 服務體驗	業務部	客戶滿意度85分 全年無品質重大疑慮事件

3.02 決定重大主題的流程



本公司參考AA1000當責性四大原則（重大性、包容性、回應性及衝擊性）以及GRI3：重大主題2021後，建立內部作業流程，規劃自2025年起正式執行利害關係人問卷調查。此評估將進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，以評估重大議題的正向與負向衝擊，並排定其優先順序。我們將透過系統性的方法，考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及國外投資評比機構對產業之關注議題，以提升重大主題管理的系統性與透明度。

重大議題識別與優先排序別

了解組織脈絡

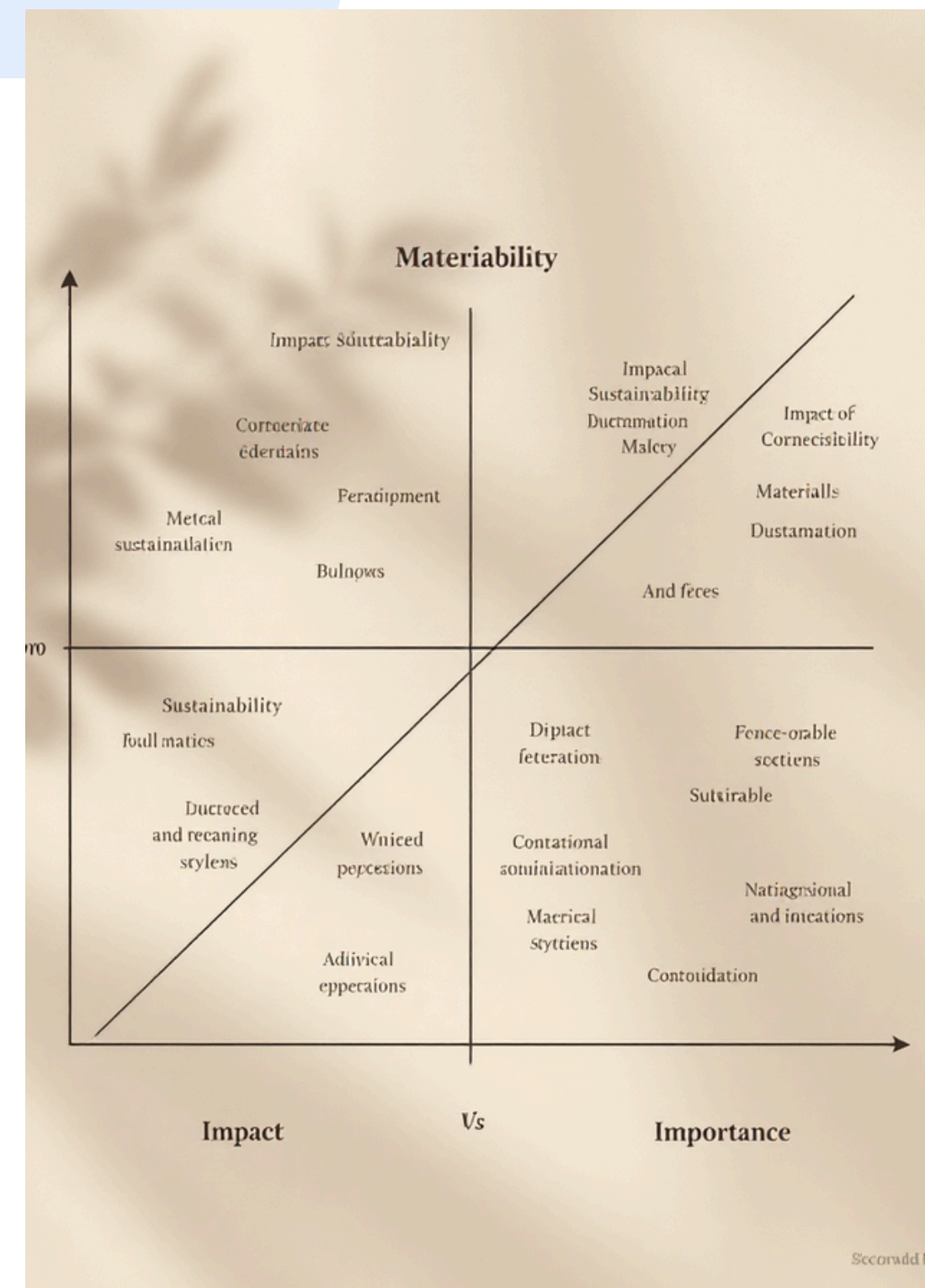
考量企業營運要項、重點資源、持續營運要點，以及供應鏈與價值鏈各環節，關注國際永續趨勢與投資評比機構對產業之關注議題。

鑑別衝擊並評估顯著性

評估實際與潛在之正面及負面衝擊，包括企業對永續議題有相關管理政策並落實而產生良好績效，或未執行良善管理時對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響。

排定重大議題優先順序

針對利害關係人發送問卷並統計結果，將重視議題進行統計，分別計算平均數並排序，評估各議題對公司營運的重要性。



本年度（2024年）雖尚未完成系統性調查及統計，但已完成問卷設計、內部審核與預計執行計畫，並參考過去年度議題、主管機關要求及ESG趨勢作為初階依據，初步識別重大議題。預計2025年問卷回收完成後，將已發生可能性與衝擊程度雙軸統計平均值進行排序，作為未來報告內容與策略擬定依據。



3.02 決定重大主題的流程



2024年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整右表


本次僅並參考過去年度議題、主管機關要求、及ESG趨勢作為初階依據，初步作重大議題識別，發送利害關係人問卷並經統計結果(問卷發出74份回收31份)，將重視議題進行統計、未來同時考量發生可能性與衝擊程度。

3.03 重大主題列表

本公司2024年參考上述依據，評比利害關係人關注度，歸納出本公司共3項重大主題：

- 環境面向－廢棄物管理
- 治理面向－資訊安全管理
- 社會面向－薪酬福利

本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，規劃實際行動時所應對的方案。

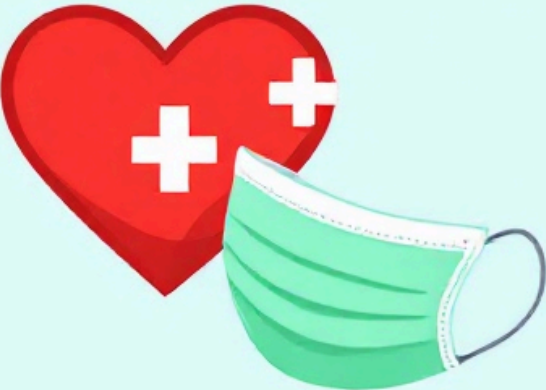
 預計每三年進行一次重大議題評估，調查各項ESG議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題。

構面	永續議題	重視性分數	重視性平均分數
環境面	GRI 306廢棄物管理	99	3.19
	GRI 305空污管理	96	3.10
	GRI 303水資源管理	95	3.06
	TCFD氣候變遷風險因應	94	3.03
	SASB HC-MS產品生命週期管理	91	2.94
	GRI 304生物多樣性	89	2.87
社會面	GRI 401勞雇關係-薪酬福利	112	3.61
	GRI 403職場健康安全	111	3.58
	GRI 402勞資關係-合法	106	3.42
	GRI 405人權與平等	104	3.35
	GRI 404人才培育	101	3.26
	GRI 413社會參與	99	3.19
治理面	GRI 418、401隱私、資訊安全	104	3.35
	GRI 201經營績效	103	3.32
	GRI 307、419法規遵循	102	3.29
	GRI 416客戶關係	101	3.26
	GRI 205、206誠信經營、反貪腐	100	3.23
	GRI 2公司治理	98	3.16
	GRI 2風險管理	96	3.10
	SASB HC-MS供應鏈管理	94	3.03
	SASB HC-MS創新研發產品設計	93	3.00

3.04 重大主題之管理 >>>>>

政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施



Blood Donation



Environmental, friendly practices
and clean syringes



Low-emission and
low-pollution



Waste

一、廢棄物管理

衝擊說明	推動有效的廢棄物管理措施，有助於降低資源消耗，進一步減少環境影響並提升原物料使用效率		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	廢棄物管理政策	依據核決權限管理辦法	員工
管理行動	1. 建立廢棄物管理計畫 2. 確保廢棄物被安全、有效率且環保地處理 3. 廢棄物管理法規，確保管理活動的合法性和有效性		
追蹤行動有效流程	1. 定期辦理廢棄物相關工作檢查(廠商合規性等) 2. 針對環境議題制定目標並定期檢討改善 3. 不定期稽核廢棄物減費狀況，若發現問題須追蹤改善結果		
指標目標	短中長期目標：每年單位產值廢棄物密集度降低0.1%(註)		

(註)本公司事業廢棄物每月產出量不超過1噸，屬較少事業廢棄物之企業，亦致力於落實減少廢棄物行動。

3.04 重大主題之管理



衝擊說明	為了保護組織的資訊資產免受各種威脅，建立安全管理制度、制定安全政策、執行安全措施、持續監控和應對安全事件，不僅維護消費者權益，同時提升企業信譽與市場競爭力，並減少潛在損失		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	資通安全政策	依據核決權限管理辦法	資安室、法規部、員工
管理行動	<div>1. 本公司稽核單位將資通安全檢查之控制作業，列為年度稽核項目，稽核單位每年度至少進行一次稽核；專責單位每年度執行內部控制制度自行檢查作業。</div> <div>2. 提升公司人員資安意識持續為同仁辦理資安宣導課程及社交工程之釣魚演練，提升同仁資安意識，降低人為之資安風險。</div>		
追蹤行動有效流程	<div>1. 網路安全管理：外部網路以次世代實體防火牆隔離，公司在外員工須透過安全通道才能連至內部並不定期請第三方實施滲透測試評估網路安全。</div> <div>2. 系統存取控制：使用者使用ERP系統或服務主機，帳號需符合密碼原則、密碼複雜度，並定期更新密碼；公司網路資料夾存取設定權限控管；郵件系統有建置垃圾郵件過濾(SPAM)及郵件檔案大小管制，並不開放對外的瀏覽器瀏覽郵件並不定期請第三方實施社交工程演練，以落實資安政策。</div> <div>3. 病毒防護與管理：公司主機及電腦皆須安裝防毒軟體並導入新世代風險評估與次世代端點偵測與回應(EDR)、偵測、調查和應對終端設備上的異常活動，依原廠釋出的韌體版本，每季或半年執行防火牆韌體更新。</div> <div>4. 確保系統可用性：使用新世代備份軟體，定期備份重要DB資料庫與AP主機；外點存取採用VPN連線，強制啟用多因子認證機制，並加強員工資訊安全意識。</div> <div>5. 電腦設備安全管理：使用異地備份機制，降低天災人禍所造成之災害風險並定期請第三方實施災難還原演練，確保支援重要業務功能的IT系統在發生中斷事件後能盡快恢復正常運作。</div>		
指標目標	確保資安事件發生率為0。		

3.04 重大主題之管理 >>>>>

三、薪酬福利

衝擊說明	多元、包容與友善的工作環境，以及提供完善福利措施，有助於企業的創新與成長，亦是營造良好工作職場的基礎；建構具競爭力的人力資源管理措施，尊重工作人權，同時透過提升員工的各項職能，完善安全與健康的工作場所，配合有效的溝通與交流，讓員工在身心平衡之下，積極投入工作，才得以發揮員工最佳的工作能力，提供滿意度，減少人員流動率過高導致的無形成本。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	人才吸引與留才 人事管理辦法 公司章程 優化員工福利及獎酬制度	依據核決權限管理辦法	員工
管理行動	1. 檢視制訂相關辦法與制度。 2. 推動技術能力鑑別及獎勵機制。 3. 公司年度如有獲利，應提撥 2 -10%員工酬勞。 4. 依員工個人工作表現調整員工薪酬。		
追蹤行動有效流程	1. 不定期與員工及單位主管研討員工表現。 2. 成立永續委員會，定期檢討。		
指標目標	短期目標：2024年非主管職之全時員工薪資平均數及中位數較前一年有顯著提升。 中期目標：2024年下半年人員離職率減緩。 長期目標：建立職能導向的人才發展體系，與績效獎酬機制整合，促進內部晉升與人才保留。		





4、治理面

4.01 經濟績效. 35

4.02 稅務. 36

4.03 誠信經營. 37

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範. 37

4.03.2 反貪腐. 40

4.03.3 反競爭行為. 40

4.04 溝通管道及申訴機制. 41

4.05 風險管理. 42

4.05.1 風險管理機制. 42

4.05.2 法規遵循. 45

4.06 資訊安全及客戶隱私保護. 46

4.06.1 資訊安全管理. 48

4.06.2 客戶隱私保護. 49

4.07 參與各類社團組織. 50

4.08 產品及服務管理. 51

4.08.1 顧客健康與安全. 51

4.08.2 行銷與標示. 52

4.08.3 產品改善專案. 53

4.09 供應鏈管理. 54

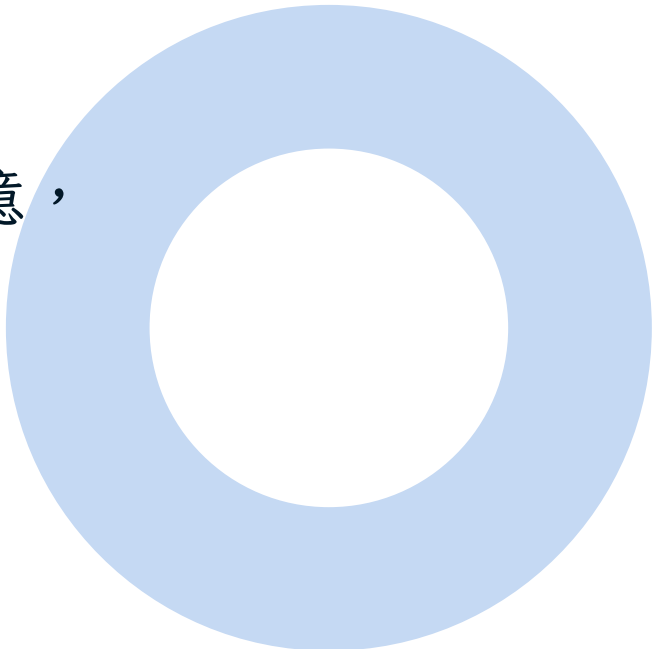


4.01 經濟績效

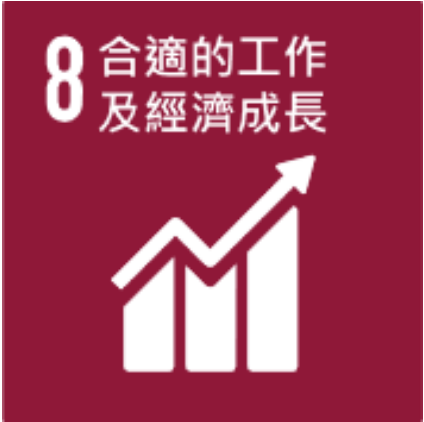


營運表現

2024年本公司總營收為5.7億元，較2023年成長3.09%，全年稅後淨利為0.9億，每股盈餘為1.81元，其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司個體財務報告。



2024年普惠醫工財務表現	
資產總額	1,042,474仟元
債務比例	22.89%
權益比例	77.11%
產生的直接經濟價值	
營業收入	576,605仟元
分配的經濟價值	
營業成本	417,536仟元
員工薪資福利	63,042仟元
支付出資人款項	65,141仟元
支付政府的款項	17,119仟元
社會投資	66仟元
留存的經濟價值	13,701仟元



財務補助-創新研發補助

- 2022年 伸縮式彎針，SBIR補助費用新台幣150萬元整。
- 2023年 精密注射，低殘留免針，CITD補助費用新台幣150萬元整。
- 2024年 雙向安全採血針，CITD補助費用新台幣170萬元整。



4.02 稅務 >>>>>



稅務政策

本公司承諾不利用租稅天堂及低稅負區進行規避稅負，拒絕透過特殊架構或非常規交易進行稅務移轉利潤。公司遵循法律規範及立法精神來處理所有稅務事務。

稅務治理制度

本公司遵循各營運所在地稅務法規，正確計算稅負，並於法定期限內申報繳納稅款，未來公司將參考國際稅務趨勢與永續治理原則，逐步規劃導入稅務治相關制度與政策，強化資訊透明度與稅務風險管理，並致力於在合理合法的前提下，提升稅務管理的效率與透明性。

公司的獨立董事具備會計及稅務專長，並每半年經由董事會檢視稅務治理的成果。此外，公司亦透過官網向投資人公開揭露有效稅率變動的原因及相關稅務資訊，確保資訊透明，持續強化與投資人的信任與溝通。

本公司2024年稅前淨利、所得稅繳納等資訊如下

國別	營業收入	稅前淨利	所得稅費用	稅率	當期支付所得稅	當期支付所得稅有效稅率
臺灣	576,605仟元	104,316仟元	15,193仟元	20%	11,167仟元	20%

註1：本公司稅務資訊基於稅法要求，包含營業稅、所得稅。

註2：臺灣的主要經濟活動包括研發、生產、行政總部及銷售服務。





4.03 誠信經營 >>>>>

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範

誠信經營



- 本公司依據「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」及「上市上櫃公司誠信經營守則」制訂專屬政策規範。
- 我們建立「AM49誠信經營作業程序」及「AM15道德行為準則」等內部規範，並設立稽核單位負責誠信事件之調查與處理。
- 2025年起，我們將針對供應商進行盡職調查，確保合作夥伴符合誠信標準。

宣導與推廣機制

- 要求相關利害關係人簽署文件
- 透過電子郵件、公司網頁宣傳

利害關係人簽署誠信經營等相關文件

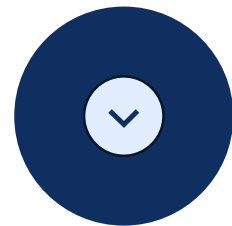
身分	時間點	須簽署文件
新進員工	入職時	利益衝突申報、從業人員行為準則聲明暨承諾書、履行保密義務
現任員工	每年	利益衝突申報、從業人員行為準則聲明暨承諾書、履行保密義務
治理單位及管理階層	每年	誠信聲明書、行為準則聲明暨承諾書、防範內線交易、履行保密義務
新進供應商	簽約前	行為準則與道德規範誠信廉潔聲明書(內容已涵蓋反貪腐(禁止行賄)、尊重智慧財產權、履行保密義務、公平競爭)
現有供應商	簽約時	責任行為準則聲明自評表

4.03 誠信經營

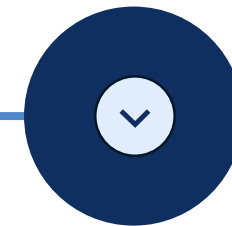
4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範

獨立溝通管道

本公司為落實誠信經營、強化內控機制並維護利害關係人權益，建置多元且透明之溝通與檢舉管道，提供內外部人員安全且匿名之反映途徑，以利即時揭露與處理可能之不法或不當行為。



檢舉信箱：
1011@pwuhui.com.tw



申訴及檢舉專線：04-888 7998分機55
實體意見箱：彰化縣北斗鎮大新里新工一路100號



所有員工、供應商、合作夥伴及其他利害關係人，皆可透過上述管道匿名舉報違反誠信經營行為，或對相關政策提出建議與疑義。

4.03 誠信經營 >>>>>

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範

申訴事件標準處理流程：

>

1.受理

收到申訴或舉報後，專責單位將確認資料完整性並立案。

>

2.調查

本公司專責單位應立刻查明相關事實，對申訴或舉報事件進行詳細調查，包括蒐集證據和訪談相關人員，並確保調查過程之保密性與中立性。

>

3.處理

如經證實確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求行為人停止相關行為，並做適當之處置，且於必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。

>

4.改善

於檢舉情事經查證屬實，應責成相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。

>

5.回報

調查與處理結果將回覆申訴人或檢舉人（如具名），重大事件將提報董事會及/或呈報獨立董事審視（若涉及董事、經理人等高階主管）。

公平性與透明性保障

- 公司設有獨立調查單位，不受業務單位干預，確保調查之中立與公正。
- 所有檢舉人身分與檢舉內容均嚴格保密，嚴禁報復行為，違者將依法處理。
- 檢舉機制適用範圍涵蓋公司本部及所有子公司。



Anti-corruption practices



Risk Management Information
Security Management



Integrity management

4.03 誠信經營

4.03.2 反貪腐 >>>>> 4.03.3 反競爭行為

貪腐風險評估

評估依據內部政策規範：

- 《AM40 員工行為準則管理辦法》
- 《AM49 誠信經營作業程序及行為指南》
- 《AM15 道德行為準則》

2024 年結果：

- 未發現任何營運據點存在貪腐風險評估異常或疑慮

反貪腐落實評估調查

每半年配合法規檢視作業，進行下列評估與管理：

- 審查行為準則與相關規章是否仍具適切性與有效性
- 必要時進行政策修正與更新
- 辦理法遵自我評估（每半年一次）
- 分析公司業務活動中潛藏的不誠信風險與隱憂

2024年執行情況：

- 所有（100%）營運據點皆已納入法遵與合規性檢視
- 持續強化內部控制與監督機制
- 確保誠信經營與反貪腐方針落實於營運流程

反貪腐教育訓練與宣導

員工與董事會：

1. 新進人員教育訓練涵蓋誠信經營與行為準則
2. 持續性宣導方式包括：
 - 內部資訊公告
 - 董事會成員與全體員工皆為宣導對象
3. 目標為建構誠信經營的組織文化

供應商及承攬商（自2025年起）：

1. 要求簽署：
2. RBA責任商業行為準則自評表
3. 供應鏈行為準則與道德規範誠信廉潔聲明書
4. 所有文件內容包含誠信經營、反貪腐、廉潔行為等條款
5. 作為簽約與持續合作的必要條件之一

>>>>>

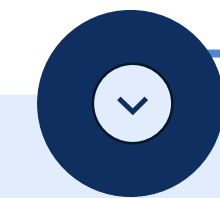
🌐 本公司未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。



4.04 溝通管道及申訴機制

補救負面衝擊之措施及執行有效性

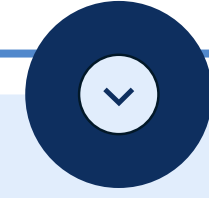
為即時降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響，本公司針對各項議題設置申訴機制，當利害關係人發現潛在或已發生的負面衝擊事件時，可與權責單位反映，權責單位於收到申訴案件時，應即時處理制定因應措施。以下按照各重大議題，分別說明其申訴機制：



客戶服務

溝通管道

- 客戶：滿意度調查
- 客戶以外使用者：公司聯絡專線、聯絡信箱



申訴處理流程

1. 滿意度調查>>問卷設計→審核→調查表製作→調查表作業→回收整理→統計分析→異常管控→記錄保存
2. 客訴處理流程>>資料收集→判斷→客訴→客戶訴怨單(業務)→原因分析(品保)→改善行動(相關部門)→改善實施(相關部門)

2024年度，本公司未接獲任何檢舉案件，亦無重大違反公司內部規範之情事。雖未發生實際事件，惟本公司持續落實檢舉機制之運作，包括維護檢舉人匿名保護制度、定期稽核舉報信箱及專線之運作情形，以確保制度能於必要時即時發揮效用。

(註) 申訴及檢舉信箱：同4.03 誠信經營(第37頁)章節之利害關係人，獨立溝通管道。



4.05 風險管理

4.05.1 風險管理機制



整體風險管理策略

採行預防性風險管理政策，強調事前防範與主動監控

依法建置完善的內部控制制度

- 內部稽核部門負責：
- 定期與不定期查核作業
- 確保內控執行符合相關規範與政策要求

風險治理組織架構

設置多個功能性委員會與風險管理小組

- 負責規劃與執行各項風險控管任務
- 落實跨部門風險協作與整合

風險管理規範制定2025年

經董事會核准通過以下管理規章：

1. 《風險管理實務守則管理辦法》
2. 《風險管理政策與程序管理辦法》

風險管理執行流程

依據管理辦法，各單位依循下列流程辦理風險管理作業：

1. 風險辨識：盤點內外部風險來源
2. 風險評估：分析風險發生機率與影響程度
3. 風險控制：制定並執行風險因應對策
4. 風險監督：追蹤控管成效、調整策略
5. 資訊溝通：跨部門共享風險資訊、回饋優化



目標與效益

- 建立全面風險掌握機制
- 確保重大風險能獲得即時回應與妥善處置
- 持續強化組織韌性與營運穩定性





4.05 風險管理

4.05.1 風險管理機制

本公司風險管理流程

風險辨識	本公司針對風險面進行全面辨識，範疇涵蓋策略面、營運面、財務面、資訊面、環境面及法規遵循面，就其所屬單位之短、中、長程目標與業務執掌進行風險辨識，確保各層級風險皆納入管理範疇。
風險評估	依據業務性質，各功能單位及地區權責單位負責界定適用範圍內的風險管理，並進行風險事件的分析及評估。此過程包括： 1. 分析風險事件發生的可能性及影響程度，一旦發生時，評估對公司營運的潛在衝擊與容忍度。 2. 對特定風險的增減因素及應對措施進行評估，並檢視可能的因應方案以確保即時處理。
風險控制及監督	<p>一、風險管理與控管計畫</p> <p>風險控管由風險管理小組及各功能單位共同負責，針對可能影響公司營運的風險進行識別、分析與評估，並研擬降低、轉移或避免風險的應對策略。</p> <p>各權責單位依職掌落實執行改善計畫，並秉持持續營運之原則，持續投入資源以提升風險控管能力，確保重大經營風險能妥善管理。</p> <p>二、內部稽核制度</p> <p>稽核室依據風險管理政策與制度，定期執行查核作業，針對各單位日常營運活動中之風險控制機制，進行有效性評估與改善建議。稽核結果定期提報董事會，作為組織決策與風險因應的重要依據。</p> <p>內部稽核人員除確認各單位風險控管執行情形外，亦將查核結果納入績效衡量與改善報告，對於發現的缺失事項，督導相關單位立即修正，確保管理機制有效落實並符合公司規範。</p>
風險溝通	風險管理執行情形由風險小組組長定期向永續經營主管討論後向董事會報告，每年至少一次，確保風險資訊透明並促進有效決策。



4.05 風險管理

4.05.1 風險管理機制

2024年重大風險因應

因應全球極端氣候事件頻傳及政策與法規波動，本公司將此識別為長期風險，採取的因應方式與識別如下：

極端氣候事件風險因應

- 強化與提升氣候適應能力：居家網路辦公與颱風季前提高生產/運送量，以因應颱風季影響。
- 為減緩氣候變遷的速度，我們提升工廠設備及辦公室能源使用效率：整合辦公空間，導入節能設備並加強節能宣導，減少用電量。





4.05 風險管理


4.05.1 風險管理機制

4.05.2 法規遵循

政策與法規之風險辨識

- 消防法規強化，產生額外建築成本及保險成本：建造時，初期即進行全盤考量即規劃，減少後續變更成本。
- 產品包裝標示與規定不符(灌食空針)，全面召回，致成本增加：產品開發時，即針對相關包裝法規全面檢視。
- 因應國際公約低硫燃油制度，航運商收取燃油附加費，致運輸成本增加：強化包裝/裝櫃方式，減少航運貨櫃空間浪費
- 新興市場及醫療保險擴展，可能有助於更進一步之成長。惟政府保險計劃範圍之擴大、提供商與支付者之合併，以及主管機關對降低所有市場中之成本之重視，可能導致價格調降之壓力。
- 供應鏈品質對保護消費者健康及企業價值至關重要。如未能確保品質及整個供應鏈之可追溯性，可能會面臨罰款、收入損失及聲譽損害。此外，需要管理較稀缺之關鍵材料。

本公司對於可能發生的違法事件，採取了嚴格的預防措施以確保違法事件盡可能不發生，並持續強化內部管理和合規監控，提升公司的法規遵循水平。

 本公司2024年未發生重大違反法規事件。

4.06 資訊安全及客戶隱私保護

4.06.1 資訊安全管理

資訊安全治理架構

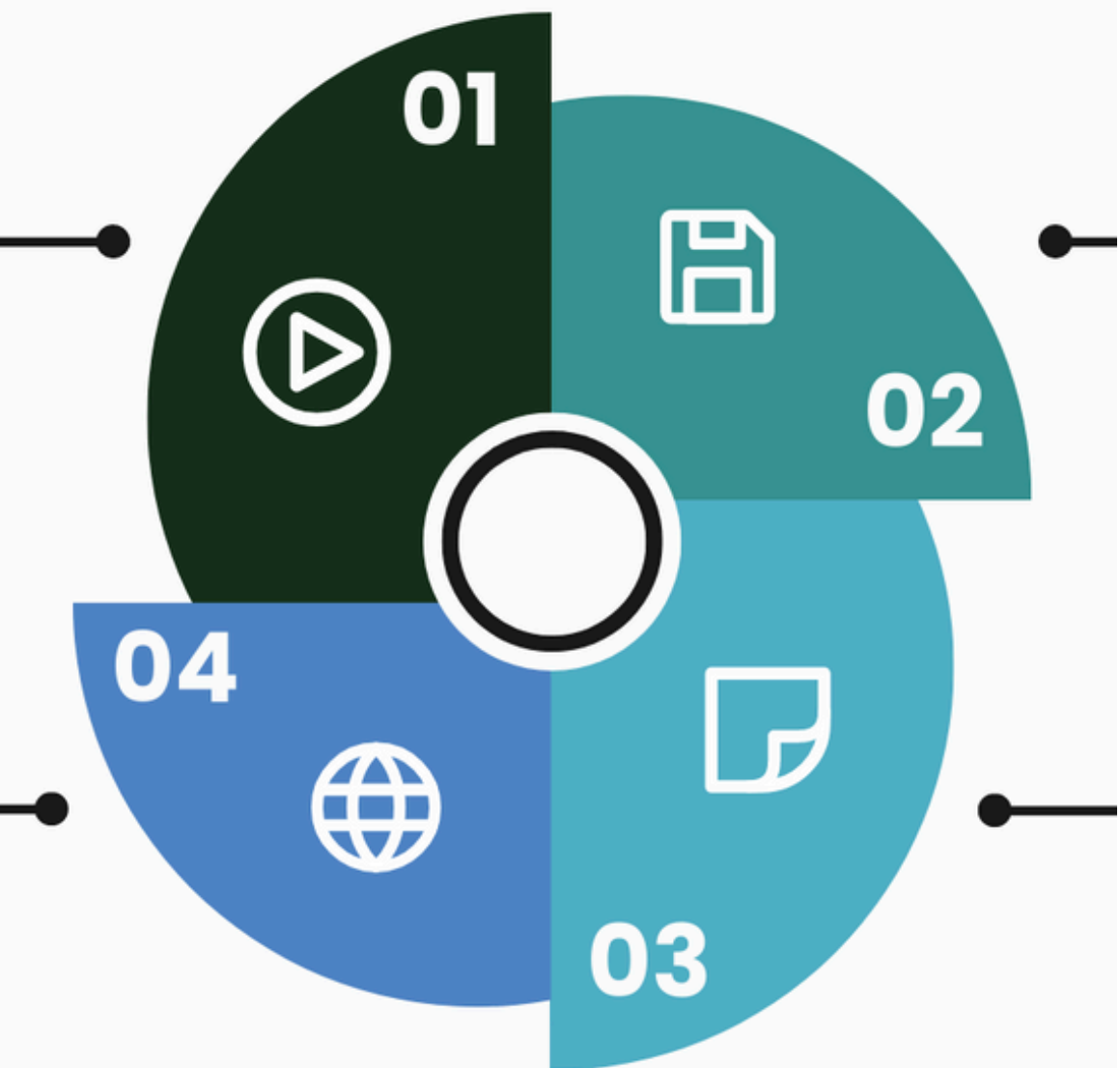
本公司設有專責人員負責資通安全監控，並持續關注電腦與網路科技之最新發展，以掌握潛在風險。透過定期檢視與評估資訊管理控制循環，確保各項資安措施之適切性與有效性。同時，本公司亦採購合法之網路安全防護軟體，以強化整體資訊安全防護與事件應變能力。

端點設備保護與控制
安裝防毒軟體、保持作業系統更新、導入 DLP 機制、與文件加密安全方案。

中央對外控制
建立次世代防火牆 (Firewall)、郵件代理伺服器 (Mail Gateway)、代理閘道 (Proxy Gateway) 等安全防護平台。



資訊安全重點工作項目



資料保護
重要資料透過備份系統進行異地及異質平台多重保存。

其他資訊安全措施
本公司不定期向同仁宣導資訊安全，定期更換密碼、加強資安意識、強化資訊安全防護，重要郵寄以加密寄出，並使用不同管道提供對方郵件密碼等。

4.06 資訊安全及客戶隱私保護

4.06.1 資訊安全管理

資訊安全政策

為確保公司資訊資產之完整性、可用性與機密性，本公司訂定以下資訊安全政策，涵蓋網路安全、系統存取控制、病毒防護、備援機制與員工資安意識等面向，並持續投入資源強化防護措施。

管理行動與實際行動流程，詳如第32頁，3.04 重大主題之管理章節(二、資訊安全管理)



4.06 資訊安全及客戶隱私保護

4.06.1 資訊安全管理

資訊安全管理之資源與 具體投入方案

1.稽核與制度內控機制

本公司將資安控制項目納入年度稽核計畫，由稽核單位每年至少執行一次正式稽核，另由資訊單位每年度執行一次內部自我檢查，以持續強化資安控制循環。

2.員工資安意識培養

持續舉辦資訊安全宣導與社交工程釣魚演練，提高同仁對資安威脅之敏感度，降低因人為疏失所造成的風險。



資安事件聲明

最近年度及截至刊印日止，本公司並未發現任何重大的網路攻擊或事件已經或可能將對公司業務及營運產生重大不利影響，也未曾涉入任何與此有關的法律案件或監管調查。



4.06 資訊安全及客戶隱私保護 >>>>>

4.06.2 客戶隱私保護

目標與效益

- 本公司重視客戶隱私與資料安全，致力於建構健全的資訊安全管理體系。
- 截至目前為止，公司未曾接獲任何與資安疑慮有關之投訴事件，包括來自主管機關或第三方的通報。
- 為持續強化資安防護能力，本公司同步推動以下措施：

強化資訊系統安全防護機制，提升風險抵禦能力。

定期辦理員工資訊安全與隱私保護相關教育訓練，提升全員資安意識。

建立並持續優化資安事件應變與通報流程，確保任何潛在風險皆可即時發現與處理。

未來，公司將持續檢視並優化資安管理作業流程，確保資訊安全事件得以迅速應對與有效解決，以實際行動維護客戶權益與信任。



4.07 參與各類社團組織 >>>>>

公協會參與

本公司保持政治中立，不以公司名義參與政治選舉公關或進行任何政治捐獻，但仍鼓勵員工履行公民義務。2024年本公司無任何政治捐獻相關支出。然而，由於本公司的技術與產品領域廣泛，公司積極參與產學合作開發，培養相關人才，並尋求學術研究相關單位支援，加速研發時程，共同促進產業的永續發展。

2024年本公司加入了4個公協會組織，總支出為44,600元，參與的外部組織分別列示如下：

公協會組織	身分
社團法人中華民國內部稽核協會	會員
彰化工業會	會員
彰化縣醫療器材商業同業公會	會員
臺灣醫療暨生技器材工業同業公會	會員



> 本公司每年積極參加全球性主要醫療專業大展，不但產品品質達到國際水準，同時也建立極高的品牌知名度。 >>>>>

4.08 產品及服務管理

4.08.1 顧客健康與安全 >>>>>

產品健康安全

本公司法規部專責蒐集並分析國內外醫療器材相關法規資訊，負責辦理產品許可證之申請、變更及展延等作業，確保產品能迅速且合法地進入市場，並維持其市場銷售資格。同時，亦確保所有產品自開發至上市流程，皆符合最新的國際法規與標準。

本公司嚴格落實品質管理，已取得多項國際認證，展現我們對產品安全與效能的堅定承諾：

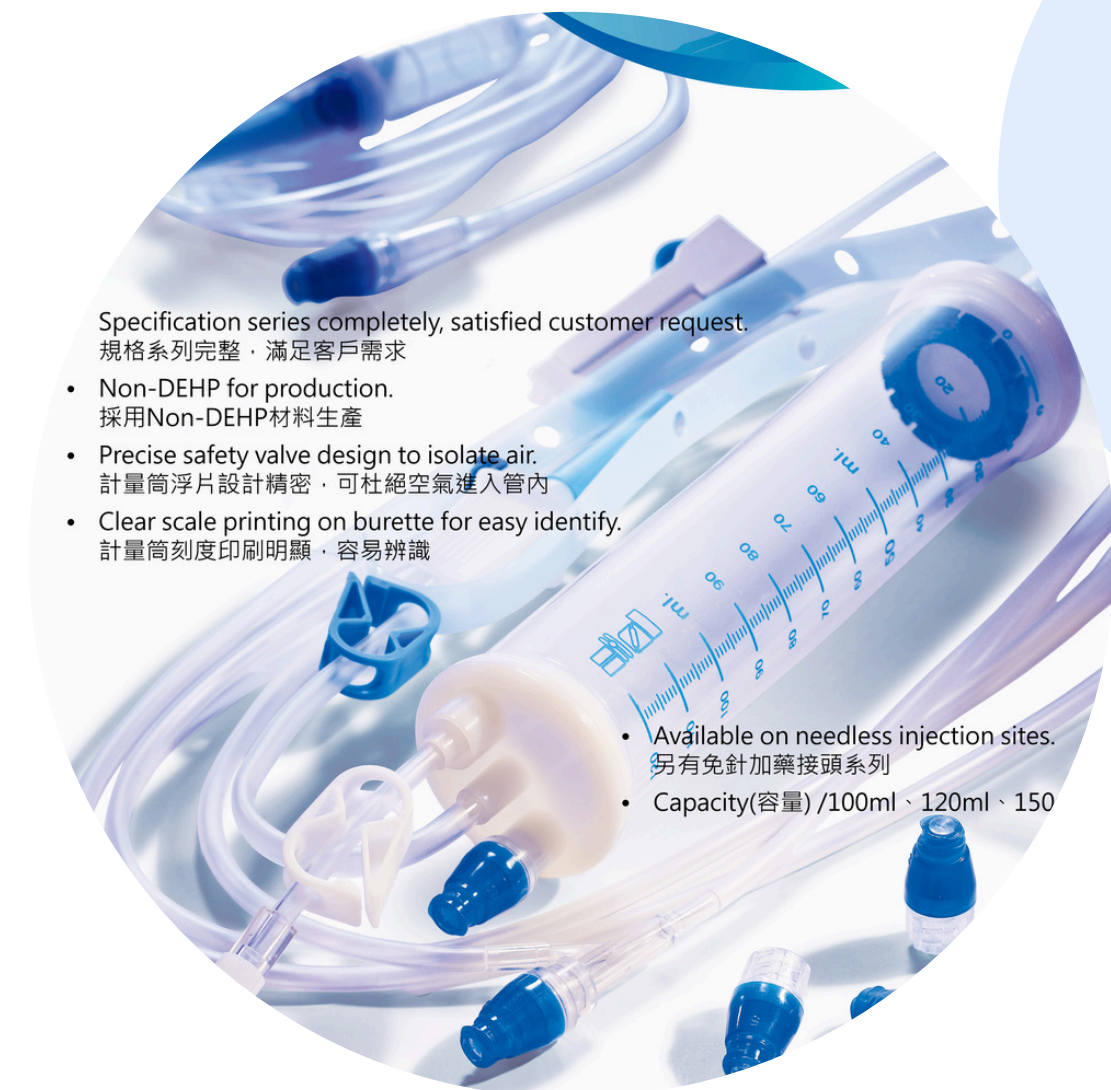
嚴格的法規遵循與卓越品質管理

ISO 13485認證：證明我們的醫療器材品質管理系統符合國際標準，涵蓋從設計、開發、生產、儲存到銷售的整個生命週期。

QMS(GMP)認證：代表我們在製造過程中遵循良好的生產規範，確保產品的品質一致性和安全性。

歐盟CE MDR認證：符合歐盟醫療器材法規(MDR)的嚴格要求，允許我們的產品在歐洲市場合法銷售。

多項SGS產品認證：由獨立第三方機構SGS進行的產品測試與認證，進一步驗證產品的品質與符合性。



Specification series completely, satisfied customer request.
規格系列完整，滿足客戶需求

- Non-DEHP for production.
採用Non-DEHP材料生產
- Precise safety valve design to isolate air.
計量筒浮片設計精密，可杜絕空氣進入管內
- Clear scale printing on burette for easy identify.
計量筒刻度印刷明顯，容易辨識

- Available on needless injection sites.
另有免針加藥接頭系列
- Capacity(容量) /100ml、120ml、150



我們設有客服專線及電子郵箱，提供消費者便捷有效的申訴管道，確保所有用戶的回饋都能被及時處理。

本公司絕對保護客戶隱私，嚴格遵守數據保護法規，並維護消費者權益，致力於提供透明且值得信賴的服務。

我們深知，只有透過持續的品質監控、嚴謹的法規遵循以及以客戶為中心的服務理念，才能在市場上建立持久的競爭優勢和品牌聲譽。



4.08 產品及服務管理

4.08.2 行銷與標示 >>>>

產品與服務標誌

本公司始終以提供高品質產品及優質服務為目標，致力於符合國內外相關法規標準。所有生產及銷售的產品使用的原料均符合醫療及標準並檢驗合格，其餘材料與零件皆須經過檢驗合格；包含本公司在內的醫療器材研發及製造商、安規檢驗測試、臨床醫學測試、模具開發/射出成型機/押出機、自動化生產機器及組裝線，各機臺生產之產品測試檢驗嚴謹，並皆符合ISO規範；每年通過標準檢驗局的查核與認可，並確保產品品質及標示完全符合國家標準。

公平合理定價SASB-HC-MS-240.a.2

當我們在設定產品價格時，會先參考市場上類似產品的價格。我們會觀察競爭對手的定價，並評估消費者對不同價格的接受程度，同時考量我們產品的品質與特色並依據ISO 13485 規範訂定合約審查相關文件。透過這樣的比較與分析，我們能夠訂出一個既合理又有競爭力的價格，讓產品更容易被市場接受，也確保我們的營運效益。參考市場價格與ISO規範，是我們制定價格時的重要依據。



4.08 產品及服務管理

4.08.3 產品改善專案



品質教育訓練

為提升公司管理階層與相關部門人員對品質系統之瞭解與實務操作能力，本公司持續辦理年度品質教育訓練，重點內容如下：

品質系統關鍵人員培訓概況

管理階層教育訓練

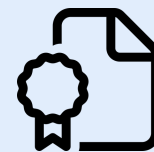
- 矯正與預防措施程序（CAPA）：完成3人
- 通報系統作業程序：完成17人
- 上市後監督程序：完成4人
- 客戶滿意度調查程序：完成15人
- 合約審查程序：完成15人
- 部門組織與權責作業程序：完成15人
- 風險管理作業程序：完成12人
- 設計變更管制程序：完成12人
- 供應商管理程序：完成2人

專業部門人員訓練



品保部門重點人員訓練專注於品質系統標準與文件管理，確保品保人員具備專業技能：

- ISO 13485:2016國際品質管理系統標準：完成4人次
- 品質文件架構與管理：完成4人次
- 品質管理系統概論：完成4人次



法規部門重點人員則著重於產品合規性與申請流程等專業知識：

- 品質規劃作業程序：完成3人次
- ISO 13485:2016標準課程：完成3人次
- 醫療器材產品查驗登記與申請流程：完成3人次





供應商管理原則

4.09 供應鏈管理

2024年，臺灣醫療器材進出口市場預期呈現回穩態勢。出口方面，隨著全球疫情趨緩，防疫物資需求下降，各國醫療體系逐步恢復常態運作，常規醫療器材有望回升，若能積極拓展新興市場，並持續開發高附加價值產品，將有助於提升出口競爭力。進口方面，隨著國內醫療需求持續增加，以及對高階醫療設備的需求增加，進口市場可望保持穩定，然而，全球通膨壓力、供應鏈瓶頸等因素仍可能對進口成本造成影響。

本公司採購的原物料與零組件主要包括膠粒、不織布、承接座、外筒及包裝材料等類別，生產耗材則包括生物指示劑等消耗性物料。2024年，本公司各據點有採購交易記錄的原物料、零組件與生產耗材的合格供應商總數為228家，其中包含一階及關鍵供應商共54家。

供應商評核	符合標準條件之要求-材料供應商
供應商分類	<p>按原物料重要性及品質系統管理要求區分兩類，填具「供應商資料評鑑表」評分區分，評分70分以上者為合格供應商。</p> <ol style="list-style-type: none">1.A類：主要原物料，即對產品質量及安全性起關鍵作用材料。如滅菌包裝材、BI、CI、管類黏合劑、膠粒. . . 等。2.B類：輔助材料，即對產品不起關鍵性材料。3.免評鑑之廠商：總務性物料之供應廠商或貿易代理商。
稽核與頻率	<ol style="list-style-type: none">1.A類：每年定期於1月實施1次考核。2.B類：滿一年以上評分未達80分以上每年定期考核、滿一年以上評分達81分以上，B類供應商每2年考核1次、發生重大品質異常（每年累積驗退貨3次）當年度實施考核、考核不分大小供應商及交易金額、超過一年未交易，如欲再採購時需重新實施、新廠商評鑑，超過三年未交易者移出合格供應商名冊。連續2次交貨異常，協同相關單位到供應商依「供應商廠內現場評核表」進行評核，供應商交貨正常情況下，每年安排至少1家供應商進行廠內現場稽核。 <p>適用對象：</p> <ol style="list-style-type: none">1.於上述1年期間內與本公司交易之原物料、模具類、儀器設備及服務性類、黏劑、耗材類供應、分包商，適用之。2.總務性物料供應商及專案開發之廠商不適用本考核規定。



2024年供應商管理績效

4.09 供應鏈管理

本公司致力於推動永續供應鏈，強化供應商的社會責任與誠信經營。為此，我們已訂定供應商評鑑程序，均會審慎評估供應商信用及產品來源與製程方式是否有影響環境與社會。本公司亦持續向供應商宣導企業永續政策與作法，並要求廠商配合辦理，規劃未來將要求供應商簽署《供應鏈行為準則與道德規範誠信聲明書》，並填寫責任商業聯盟（RBA）自評表，以了解其在人權、勞工權益、環境保護、道德規範與職業安全衛生等面向的實踐情況。為提升供應鏈透明度與管理效能，公司未來將逐步導入數位化平台，作為供應商回覆文件與資訊溝通的主要管道，進一步建立具責任感與韌性的供應鏈體系。

本公司將持續盤點供應鏈風險，並逐步導入實地訪查與改善機制，以確保供應商遵循相關準則，攜手共創永續價值。2024年實地訪查一家供應商。

項目	績效	說明
原物料供應商品質聲明書回覆率	99.12%	其中兩家未填覆，每年皆進行材料品質稽核一次。
在地採購比例	22%	全部供應商為228個，非在地供應商3家(總採購金額中，有85%為本集團之越南子公司，若排除子公司，臺灣在地採購則為98.68%)註

註：在地採購

本公司關鍵原物料在地化採購比例達22%。係因本公司集團內公司別功能性調整，主要生產地已移轉至越南子公司，由越南子公司將成品銷售回臺灣母公司，再由臺灣普惠銷售至各大客戶，故以普惠個體查看，進貨來源主要來自100%越南投資之子公司。

排除子公司之外，臺灣普惠有98.68%為臺灣在地採購。

本公司此一模式可有效整合全球資源，確保原物料品質穩定與生產效率，惟未來將視供應鏈發展與策略調整，評估持續強化供應韌性並兼顧永續發展目標。



5、社會面

- 5.01 人力發展. 57
 - 5.01.1 人權政策. 57
 - 5.01.2 人力組成. 58
 - 5.01.2.1 員工結構. 58
 - 5.01.2.2 非員工結構. 58
 - 5.01.3 員工多元包容及平等. 59
 - 5.01.4 員工權益及福利. 61
 - 5.01.5 團體協約. 63
 - 5.01.6 人才培育與發展. 64
- 5.02 職業安全及衛生. 67
 - 5.02.1 職業安全及衛生政策. 67
 - 5.02.2 職業傷害. 70
- 5.03 社會參與. 71
 - 5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務. 71
 - 5.03.2 當地社區. 73



5.01 人力發展

5.01.1 人權政策 >>>>>

本公司深信尊重人權是企業永續發展的核心價值，為確保員工、供應商、客戶及合作夥伴尊重包含在地社區居民的基本人權，不僅嚴格遵守營運所在地的法令規範，並支持《聯合國世界人權宣言》、兩公約、《國際勞工公約》、聯合國《工商企業與人權指導原則》、經濟合作與發展組織《跨國企業負責任商業行為準則》以及聯合國《全球盟約十項原則》等國際人權公約之原則與精神，恪守勞動相關法規，並融合成為公司人力管理方針及規範制定基礎，確保所有人員都能獲得公平且有尊嚴的對待。我們的人權政策具體包括：

禁止僱用童工及
強迫勞動

確保未僱用任何未滿18歲之童工。
所有勞動關係均建立在自願基礎上，員工可自由離職，無任何形式的強迫或債務束縛。

消除職場歧視與促
進性別工作平等

建立公平、無歧視的招募、晉升、薪酬及解僱機制，保障所有員工在職涯發展上的平等權利。

提供安全衛生之
工作環境

每半年舉辦一次安全演練（包含消防與地震演習），確保工作場所符合最高的職業安全衛生標準。

尊重員工集會結社
自由和集體協商權利

勞資會議固定每季召開一次，由勞資雙方代表共同參與，議題涵蓋薪資福利、工作條件、員工培訓等，確保員工聲音被充分聽見，並納入決策過程。

為確保的人權承諾的全面落實，本公司同時制定了「勞資會議實施辦法」以及「工作場所性騷擾防制措施申訴與懲戒辦法」。明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨的人權事件，提出相應的減緩及補償措施。

 2024年未發生人權侵害事件。

5.01 人力發展

5.01.2 人力組成 >>>>>

5.01.2.1 員工結構

本公司致力於營造共融共好的企業精神，為全體員工打造多元包容的職場環境。以臺灣為主要營運據點，聘僱100%的臺灣籍在地員工。至2024年底，本公司共有77名正職員工。

依勞雇類型與性別分類員工人數

年份	性別	勞雇類型				
		一般聘雇員工	臨時員工 (約聘員工)	無時數保證員工	全職員工	兼職員工
2024	女	37	無	無	37	0
	男	40	無	無	40	0
	總數	77	無	無	77	0

註：「一般聘雇員工」－指正式勞動契約聘僱的員工

「臨時員工（約聘員工）」指一臨時性、短期性或專案性需求聘僱的員工

「無時數保證員工」－指未保證每週或每月最低工作時數的員工，多以臨時性或彈性排班方式提供勞務，薪資按實際工作時數計算

「全職員工」－指簽訂正式的勞動契約，具有明確責任與薪酬福利之員工

「兼職員工」－指以小時工形式計薪之員工，薪資依實際工作時數支付

5.01.2.2 非員工結構

本公司非員工工作者分布

年份	性別	勞雇類型	
		派遣人員	工作類型
2024	女	1	清潔
	男	3	保全
	總數	4	透過人力派遣公司派用

5.01 人力發展

5.01.3 員工多元包容及平等

本公司尊重少數族群與差異化需求，2024年共進用身障員工1人，占全體員工的1.3%。在業務人員的招募方面，本公司注重多元性並迎合高齡化趨勢，鼓勵二度就業婦女及退休族群加入，同時提供專業技術培訓及彈性的工時。

為落實性別平等的願景，本公司制定女性員工及主管占比目標，2030年任職於本公司之女性員工占全體員工比例應不低於30%，女性各階主管職總人數占所有管理職人數應不低於50%。2024年女性員工占比為48%，女性主管於所有管理職占比為39%。

依職級與性別之員工人數統計

年份	職級	女		男		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2024	主管	13	39%	20	61%	33	6.70%
	非主管	24	55%	20	45%	44	93.30%

依性別與年齡之員工人數統計

年份	職級	員工年齡			合計
		30歲以下	31-50歲	51歲以上	
2024	女	4	23	10	27
	男	5	27	8	50

雇用當地居民為中高階管理階層的比例

2024年	人數
中高階主管人數	20
中高階主管為當地人人數	20
比例	100%

註：「中高階管理階層」指副理級以上主管。

2024年基層人員標準薪資與當地最低薪資比率

國別	臺灣
性別	
男	1.07
女	1.07

註1：上述金額包含所有固定發給之薪酬，不包含加班費、搶修或待命津貼、營業獎金、輪班津貼、用餐補貼、變動性績效獎金等非固定薪資。

註2：最低薪資比例＝最低薪資之個人薪資／政府公告
最低薪資27,470元。

5.01 人力發展

5.01.3 員工多元包容及平等

臺灣地區正職人員新進及離職人數

身分別	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30歲以下	31-50歲	51歲以上	
新進	2	6	8	3	5	0	8
離職	3	6	9	2	7	0	9

本公司與全體員工共同打造友善職場、多元包容的工作環境，嚴格審視所有潛在的歧視與不對等行為，同時設立舉報管道。

🌐 2024年未發生任何歧視事件，並將持續透過內部培訓提升員工對非歧視與職場不法侵害的認知。

營運變化最短預告期

本公司依照勞基法第 11 條或第 13 條以及本公司員工手冊工作規則第九條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依下列規定辦理：

繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。

繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。

繼續工作3年以上者，於30日前預告之。

勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過2日之工作時間，請假期間之工資照給。



5.01 人力發展

5.01.4 員工權益及福利

本公司相信員工是企業永續經營的核心關鍵，貫徹「完美品質、尊重生命」的經營理念，致力於構建一個安居樂業、人才卓越、多元包容、安全健康的工作環境。提供具市場競爭力的薪酬福利、完善的培訓與職業發展計劃、公平透明的考核與晉升機制，以及暢通的勞資溝通渠道。同時，通過明確的人權規範、嚴謹的職業安全防護措施及多樣化的員工培訓安排，本公司確保員工在職業生涯中能夠實現工作與生活的平衡，並在專業成長與個人生活中獲得雙重滿足。

本公司以幸福就業環境與員工滿意度達百分百為目標，並設置職工福利委員會（下稱福委會），每年定期精心策畫各類活動及精進公司各項福利設施，以使員工愉悅無憂地工作，提振員工工作士氣，增進對公司的歸屬感，實現工作與生活的和諧。



員工福利表

福利項目	福利內容
颱風假	優於勞基法的有薪給假。
獎金類	生日禮金、勞動節禮金、中秋禮金、提案改善獎金、員工記功獎金、銷售獎金、年終獎金、員工認股、員工酬勞、年資獎金、婚喪喜慶生育禮金及奠儀。
補助類	公務汽機車油資補助、公務行動電話費用補助、誤餐費補助、員工旅遊補助、尾牙摸彩禮品贊助金。
活動類	員工旅遊、年終尾牙活動。
關懷照顧與健康類	員工健檢、定期護理師、醫生臨場諮詢、工作場所性騷擾申訴管道。
證照獎金	鼓勵員工取得證照。
其他類	機車停車位、免費咖啡飲用、產品優惠員購。



5.01 人力發展

5.01.4 員工權益及福利

育兒保障

為協助員工兼顧家庭與工作，本公司建立適用於所有正職員工的育嬰留職停薪制度。

此制度展現公司對於員工家庭照顧責任的支持與尊重，並積極配合政府少子化對策，打造友善職場環境。

2023年共有5位員工（男性2位、女性3位）符合育嬰留職停薪資格，共有3位員工申請育嬰留職停薪(男性1位、女性2位)；

2024年共有4位員工（男性2位、女性2位）符合育嬰留職停薪資格但因家庭托育安排實際無人申請，仍反映公司已預先建置完整配套制度，展現企業對於員工育兒權益的積極支持與制度前瞻性。

完善的退休制度

本公司依據《勞工退休金條例》，提供穩固的退休金提撥與給付，依據勞工退休金條例，員工每月薪資的6%提撥退休金至勞工保險局之個人專戶，2024年認列金額為新台幣247萬元整。

育嬰假的復職與留任情形

項目	2023年		2024年	
	女	男	女	男
符合育嬰留停申請資格人數	3	2	2	2
實際申請育嬰留停人數	2	1	0	0
育嬰留停應復職人數（A）	2	1	0	0
育嬰留停原應復職且復職人數（B）	1	1	0	0
前一年育嬰留停復職人數（C）	1	1	0	0
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數（D）	1	1	0	0
育嬰留停回任率（B／A）	50%	100%	0%	0%
育嬰留停留任率（D／C）	100%	100%	0%	0%



5.01 人力發展

5.01.5 團體協約

本公司重視員工參與與溝通，尊重集會結社的自由，雖尚未設立正式工會組織，仍透過鼓勵成立職工福利委員會等方式，作為員工代表平台，促進勞資雙方良性互動與溝通。

職工福利委員會委員由員工民主推選產生，負責規劃與推動員工福利事務，如團體旅遊、節慶活動與員工關懷等，亦作為員工意見反映與福利建議的橋樑角色。

此外，公司提供多元且暢通的溝通管道，如主管面談、建議箱與意見反映平台，確保員工聲音能被充分聆聽與重視，致力於營造友善與多元共融的職場環境，並促進穩定且和諧的勞資關係。



5.01 人力發展

5.01.6 人才培育與發展

本公司依據各部門職能需求，建立系統性的教育訓練架構，包含：

1. 新人訓練：協助新進同仁快速適應組織文化與工作內容。
2. 專業訓練：針對各職務所需知識與技能進行進修提升。
3. 幹部管理訓練：強化領導與管理能力，培育內部儲備幹部。
4. 環安衛訓練：依據法規要求，確保作業安全與職場健康。

普惠依據法規與營運需要，持續檢討並更新教育訓練相關作業程序，針對不同職務與專業人員進行職能分析，提供適切的訓練資源與安排，確保培訓內容與實務需求高度契合。

人才是本公司成長與永續發展的重要基石。

本公司致力於持續提升員工工作技能與發掘潛能，確保公司與員工共同成長。

教育訓練規劃由人資單位統籌安排通識課程，各單位亦依職務需求訂定個別訓練計畫，並由主管與人資共同協助課程推薦與參訓安排。此制度不僅提升員工在職知能，也支持其長期職涯發展。



5.01 人力發展

5.01.6 人才培育與發展

2024年各職務與性別之訓練情形（小時）

項目	類別	性別		合計	
		男	女	男	女
人數	中高階主管	10	6	40	37
	基層主管	22	12		
	間接人員	1	19		
	直接人員	7	0		
訓練總時數	中高階主管	46	103.5	226	346
	基層主管	0	40		
	間接人員	148.5	202.5		
	直接人員	31.5	0		
訓練平均時數	中高階主管	4.6	17.3	5.7	9.4
	基層主管	0	3.3		
	間接人員	148.5	10.7		
	直接人員	4.5	0		

註：中高階主管為副理級以上主管，基層主管為課長級以下主管；間接人員為幹部及產線以外之人員，包含研發、行政事務、業務等人員；直接人員為產線作業人員



5.01 人力發展

5.01.6 人才培育與發展

2024年度員工教育訓練（含內部訓練與外部訓練）統計如下表，員工受訓總人次為282人次，訓練總時數為269小時，訓練總費用為新台幣46,415元。

績效考核

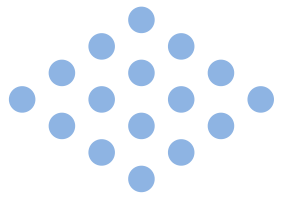
績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。本公司對於績效優異的員工，公司將提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

根據公司《AM24人事管理辦法》，本公司每年底進行一次績效評核。這些評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。在每次評核中，公司會與員工深入討論目標的執行情況，並以具體行為案例檢視與改進員工行為，確保符合公司願景的期待。2024年，所有員工均完成年度績效考核，覆蓋率達100%。

- 2024年每位員工平均訓練時間較前一年略為下降，係因業務量提升導致，未來期盼由主管們營造鼓勵學習精進的工作氛圍，同時鼓勵所帶領的同仁受訓與教育，以提升公司整體學習氛圍，共同向上。

歷年員工訓練情形

項目		2023年	2024年
每名員工(平均時數)		9.5	7.4
依性別	女	429	346
	男	377	226
依職務類別	中高階主管	219	149.5
	基層主管	462	363
	間接人員	77	28
	直接人員	48	31.5
年度教育訓練費用(元)		50,480	46,415
開課總次數		93	91
開課總時數		806	572
上課總人次		322	282
總人數		85	77



5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

職業安全及衛生管理系統

本公司以建構健康職場及生產安全零職災為目標，除依法設置職業安全衛生專責單位與各階層專責人員外，並實施職業安全衛生自主檢查與意外事故通報機制，提昇員工之安全意識。

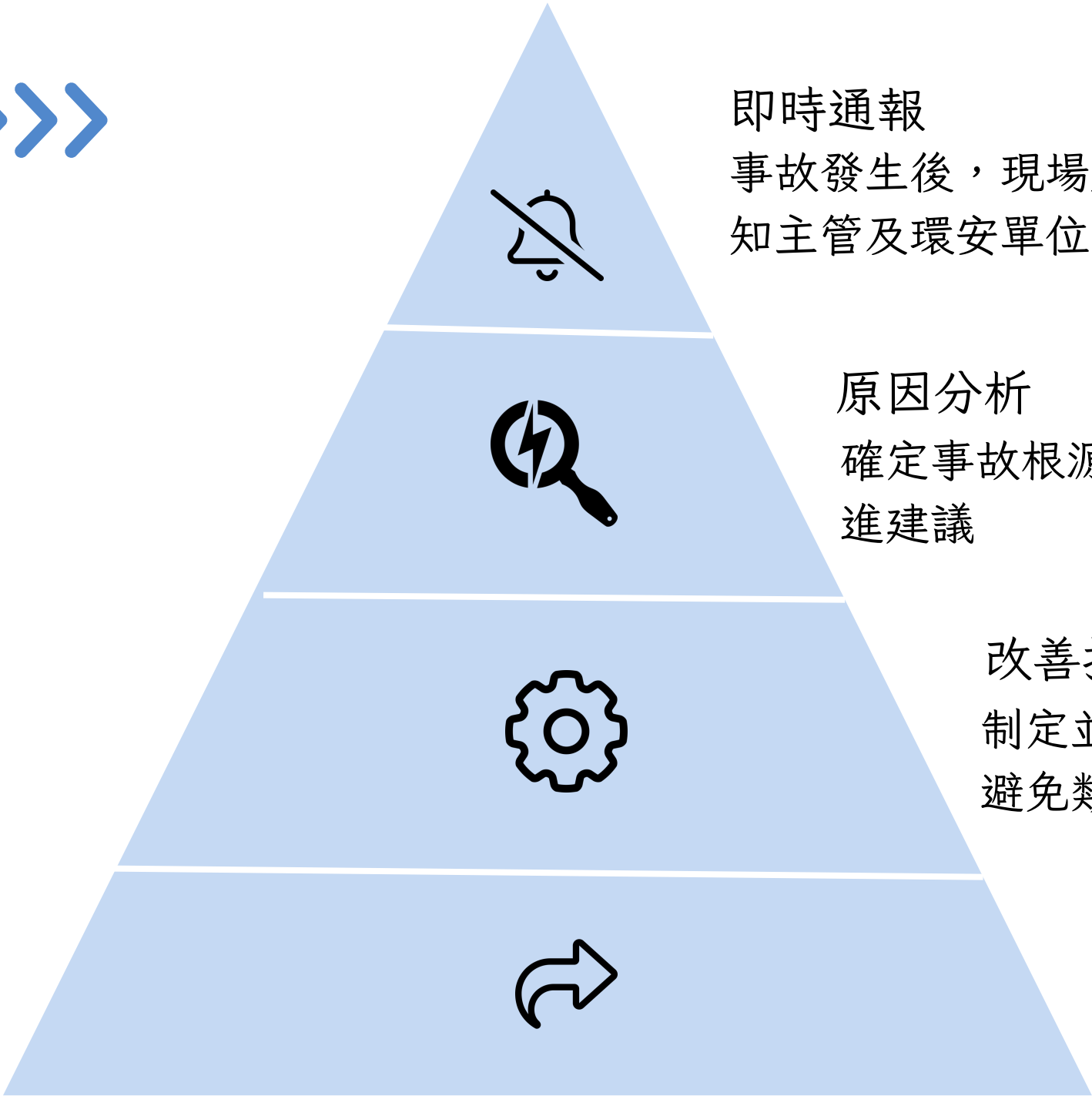
公司訂有環安衛政策，範圍涵蓋投資人、主管機關、承攬商、供應商、社區居民、員工及客戶等利害相關者的需求與期望及職業安全衛生相關之內外部議題。

為保障員工的工作安全，本公司不僅制定了「職業安全衛生工作手冊」，更由職業安全衛生業務主管負責推動環境、健康與安全，並實施自動檢查。職業安全衛生管理已成為本公司企業價值體系的重要組成部分，體現了「專業、合作、創新、卓越」的經營理念。



5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策



即時通報
事故發生後，現場人員需立即通知主管及環安單位

原因分析
確定事故根源，並提出改進建議

改善措施
制定並實施預防性措施，避免類似事故再次發生

分享與教育
將調查結果納入員工教育訓練，提升全體人員的安全意識

危害辨識與風險評估

本公司高度重視工作者的安全與健康，秉持事前預防、零事故及零災害的原則。各營運據點由管理代表負責審查和核准危害鑑別及風險評估作業，並由安全衛生單位及各單位主管執行。

本公司將風險等級依照嚴重程度及風險發生頻率進行分級，針對高風險作業進行重點管理，例如加強防護設備、實施專項安全檢查及定期教育訓練，並指派中高階主管監管與績效考核進行勾稽，同時於營運月會中定期報告。



5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策



健康促進與安全教育

- 本公司為在職員工實施定期健康檢查，2020年起，根據WHO消除C肝的目標，加碼每位員工C型肝炎檢查，提前實現WHO的2030年全面根除C肝目標。
- 為應對緊急狀況，公司在各營運據點設置專責人員，確保能夠及時提供必要的急救措施。

安全衛生教育
強化員工對職業安全衛生的意識

承攬商管理
入廠前危害告知及安全督導



消防演練
每年兩次，提升防火意識和應對能力

健康檢查
定期實施，包含特殊C型肝炎檢查



- 普惠遵照職業安全衛生教育訓練規則及相關規定，持續對員工進行安全衛生方面的宣導及教育訓練，增進員工的安全意識、態度、觀念以消除員工之不安全行為。
- 2024年、各作業區製作「高風險危害辨識卡」及充分運用勞動部職業安全衛生數位學習平台等措施，以完善教育訓練制度。



5.02 職業安全及衛生

5.02.2 職業傷害

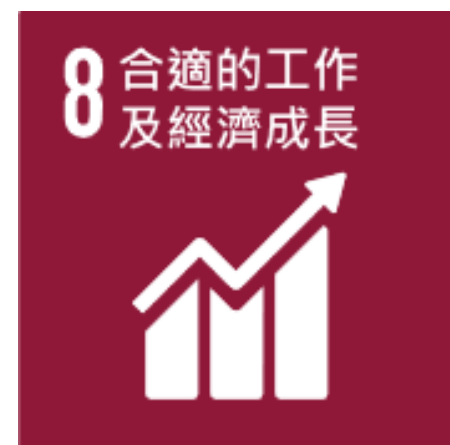


職業傷害及職業病情形

本公司定期統計並檢視各廠區之職業災害數據。2024年度未發生任何導致死亡之職業傷害事件與職業傷害事故，亦無因機械設備引發之重大職安事件或受罰紀錄。

為持續優化職業安全環境，本公司將定期檢討內部管理措施，強化設備操作流程及安全宣導，以提升員工安全操作意識，並採取矯正與預防對策。

此外，近年來本公司亦無外部工作人員發生工傷事故或導致工作日損失之情形，顯示整體職場安全管理成效良好。



本公司持續強化職場安全管理，2024年度未發生職業災害或重大職安事件，展現對【SDG 8.8】之承諾，確保員工與外部作業人員皆能於安全無虞的工作環境中執行職務。

Plant Occupational Safety Compliance



Regularly Regulate Complaints and Data on Incidents or Accidents Resulting in Death for Each Point in 2024.



In order to continuously optimize occupational incidents or penalties related to machinery and equipment.

In There has three operational management system



Continuously optimize the occupational safety environment.

System 1: Safety Management

- Establish a safety management system to ensure the safety of employees and the public.
- Implement safety training for all employees to raise their safety awareness.
- Conduct regular safety audits to identify and eliminate potential hazards.
- Establish a safety reporting mechanism to encourage employees to report safety issues.

System 2: Quality Management

- Establish a quality management system to ensure the quality of products and services.
- Implement quality control measures to prevent defects and ensure customer satisfaction.
- Conduct regular quality audits to identify and eliminate potential quality issues.
- Establish a quality reporting mechanism to encourage employees to report quality issues.

System 3: Environmental Management

- Establish an environmental management system to ensure the protection of the environment.
- Implement environmental protection measures to prevent pollution and ensure compliance with regulations.
- Conduct regular environmental audits to identify and eliminate potential environmental issues.
- Establish an environmental reporting mechanism to encourage employees to report environmental issues.



System 4: Safety Management

- Establish a safety management system to ensure the safety of employees and the public.
- Implement safety training for all employees to raise their safety awareness.
- Conduct regular safety audits to identify and eliminate potential hazards.
- Establish a safety reporting mechanism to encourage employees to report safety issues.

SAFE

5.03 社會參與

5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務



社會共融共好

本公司以具體目標和行動積極回應「聯合國永續發展目標」（SDGs）及行政院國家永續發展委員會制定的「臺灣永續發展目標」。透過鑑別、排序、選擇適合的目標並展開行動，普惠從企業策略和本業營運等多個層面出發，鑑別出與其業務最具相關性的兩項指標「SDG 9創新與基礎設施」及「SDG 3健康與福祉」，支持國家永續發展，積極實踐企業社會責任。具體作為如下：



1. 強化永續發展夥伴關係-技術交流

本公司長期與學術單位、醫學中心深化合作，落實跨領域技術交流，促進創新研發。



5.03 社會參與



5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務

2. 新冠病毒與人道關懷

一、人道援助與國際捐贈

- 2022年捐贈 20,000 支 1CC 微殘留注射針筒，提高有效疫苗之最大效率予衛生福利部疾病管制署，支援國內防疫及公共衛生工作。
- 向烏克蘭提供針筒捐贈，協助因戰爭與疫情造成的醫療資源短缺問題，展現全球人道關懷。

二、在地關懷與弱勢支持

- 2022年捐贈 3,000 盒口罩予保育院，照顧在地弱勢兒童與機構防疫所需。
- 主動響應社區防疫及緊急醫療需求，展現企業對地方社會福祉的重視與支持。



5.03 社會參與



5.03.2 當地社區

負面衝擊之社區溝通與社會回饋活動

本公司致力於與社區共榮共好。在新廠設立或擴建前，均會進行周邊環境與設施的影響評估；開工後亦持續進行安全監測，確保營運對周邊環境的影響降至最低。2019年起，公司規劃於彰化高鐵特定區設置新廠，為確保不造成環境破壞與社區衝擊，仍持續進行影響評估與建設可行性之討論與規劃。

捐血行動與支持

本公司與北斗工業區、田中扶輪社攜手合作，落實ESG永續理念與企業社會責任，積極推動捐血公益活動。活動不僅鼓勵員工踴躍挽袖捐血，更號召周邊友好企業共同響應，倡導「定期定量捐血」的良好習慣。

2024年活動中，本公司員工熱情參與，展現企業團隊的凝聚力與社會關懷。同時提供捐血活動使用的口罩捐贈共計640盒，鼓勵更多民眾一同響應捐血行動，以實際行動感謝捐血人的善心，攜手維護血液安全庫存，為社會注入更多溫暖與希望。





6、環境面

- 6.01 氣候變遷. 75
- 6.02 溫室氣體管理. 83
 - 6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標. 83
 - 6.02.2 溫室氣體排放量. 86
- 6.03 能源管理. 88
 - 6.03.1 能源使用政策. 88
 - 6.03.2 能源使用情況. 88
- 6.04 水資源管理. 89
 - 6.04.1 水資源管理或減量目標. 89
 - 6.04.2 用水情況. 89
- 6.05 廢棄物管理. 90
 - 6.05.1 廢棄物管理或減量目標. 90
 - 6.05.2 廢棄物產生情況. 92



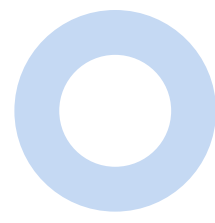
6、環境面

6.01 氣候變遷

1. 氣候監督及治理架構

本公司認知氣候變遷對營運與產業發展的潛在衝擊，逐步導入氣候相關風險與機會的管理概念，並依據主管機關政策方向與「氣候變遷因應法」等相關法規，展開初步因應作為。目前由負責ESG執行小組統籌推動ESG相關工作，並逐步盤點氣候相關風險與機會。

未來本公司將在現有永續小組運作機制及跨部門溝通平台基礎上，進一步研議依循TCFD（氣候相關財務揭露）架構，強化氣候治理體系之明確性與制度化，包含明確的權責分工、風險識別流程與內部溝通機制。董事會及高階管理階層亦將強化對氣候相關風險與機會的監督角色，並結合公司營運策略，前瞻性地回應「巴黎協定」及 2050 年淨零排放所帶來的挑戰與轉型契機。



6、環境面

6.01 氣候變遷

2.氣候相關風險與機會的鑑別和評估流程

為有效管理氣候相關風險及機會，本公司參考TCFD（氣候相關財務揭露）架構，逐步導入氣候變遷風險與機會的識別與管理機制。

目前由ESG執行小組的風險管理小組負責統籌氣候風險管理相關事項，並邀集各部門依據實際營運情形，初步盤點氣候變遷可能帶來的物理風險（如極端氣候）與轉型風險（如法規變動），以評估對公司營運的潛在衝擊。針對可能的高風險項目，進一步研擬相應策略及管理指標，作為未來建立氣候治理制度的基礎。

未來本公司將評估成立專責氣候治理機制，持續強化對氣候議題的內部管理與外部揭露能力，以因應氣候變遷帶來的挑戰與轉型機會。

評估流程：

Step 1：設定氣候變遷情境

Step 2：評估營運環境影響

Step 3：鑑別氣候風險與機會



6、環境面 >>>>>

6.01 氣候變遷

3.情境分析

本公司參考IPCC AR6五項氣候情境，設定SSP5-8.5：升溫至6°C(仰賴化石燃料的高消費世界)及SSP1-2.6：升溫至2°C(永續發展的世界)，兩種情境，分別檢視可能面臨之實體風險與轉型風險，識別結果如下標：

氣候變遷風險識別總表

風險 排序	風險 編號	風險種類	風險因子	發生時間評估
1	1	轉型風險－ 政策與法律	制定溫室氣體減量與能源 管理相關法律與規範	短期
2	2	實體風險－ 長期性	颱風影響人員出勤/作業 及交通運輸，致成本增加	長期
3	3	實體風險－ 長期性	用電量增加，致營運成本 上升	中期



註：時間範圍之定義：
短期：2024-2026年
中期：2027-2031年
長期：2032-2051年



6、環境面 >>>>>

6.01 氣候變遷

3.情境分析

氣候變遷機會識別總表

機會 排序	機會 編號	機會種類	機會因子	發生時間評估
1	1	機會－資源 效率	使用更高效率的生產和配 銷流程例如：強化包裝與 裝櫃方式，減少航運貨櫃 空間浪費	中期
2	2	機會－資源 效率	提升工廠設備及辦公室能 源使用效率，減少資源浪 費	短期
3	3	機會－產品 和服務	開發新產品和服務的研發 與創新	中期



註：時間範圍之定義：
短期：2024-2026年
中期：2027-2031年
長期：2032-2051年



6、環境面

6.01 氣候變遷 >>>>>

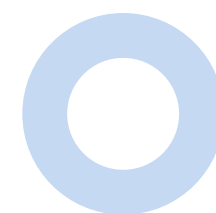
風險情境1

變遷相關風險溫室氣體減量法規與企業衝擊評估與機會管理策略

隨著全球氣候變遷議題日益受到重視，國內外針對溫室氣體排放及能源管理的法規要求逐漸趨嚴。這些法規包含強制揭露能源耗用與溫室氣體排放量、設定具體減碳目標，以及徵收碳稅與碳費等措施。

本公司面臨的風險1係指若未能建立明確減碳目標、規劃完善的短中長期減碳進程，或無法有效降低溫室氣體排放，將可能與政府實施的相關規範產生差距。此情況將導致碳費或碳稅增加，並可能與客戶的供應鏈減碳要求脫節，最終影響訂單承接能力與營收表現。

為因應法規遵循需求，企業必須投入更多資源於環境管理工作，這將增加營運成本及採購費用。若缺乏適當管理措施，不僅會影響日常營運，更可能對投融資活動產生負面衝擊，甚至導致資本縮減的風險。





6、環境面

6.01 氣候變遷．風險情境1

風險衝擊面向

[原物料以及運輸成本上升]

碳稅與碳費的徵收與國際公約低硫燃油制度，進而導致本公司的原物料成本與運輸成本增加；以上在企業考量減碳效果時，若選擇價格較高的低碳替代產品，將導致採購成本上升。

[財務衝擊]

營運成本增加、費用增加；若無適當管理措施，將造成投融资受挫、資本縮減

[因應策略]

1. 新建廠房及辦公室建物設計初期即進行全盤考量及規劃，減少後續變更設計成本。
2. 營運階段，公司將持續強化包裝與裝櫃方式，以減少航運貨櫃空間的浪費。
3. 加強防火管理及日常監控，降低火災發生之機率。

[因應成本]

1. 資本支出
2. 營運成本



6、環境面

6.01 氣候變遷

機會情境1-開發新產品和服務的研發與創新

隨著人口高齡化，老年照護及慢性病需求擴大，高齡者對極端氣候（如高溫、寒流、颱風、淹水等）較為敏感，生理調節與移動能力下降，面臨更高的健康與安全風險，本公司通過研發精進產品，因應人口高齡化的市場需求。

舉例：歐洲與日本在熱浪中，高齡者死亡率明顯偏高。

機會影響面向

•提升產品等級：

開發滅菌級醫療產品並提升安全與效率，滿足市場對於高齡化的需求，進而增強本公司產品的市場吸引力。

•推動技術交流：

藉由與學術單位、醫學中心深化合作，本公司推動技術交流與創新，以人為本，攜手共好。

推動品牌價值：

通過創新和領先的產品研發，本公司在行業中的領導地位將得到鞏固，同時推動品牌的可持續性形象，吸引更多對環境和氣候責任感強的客戶群體。

[財務影響]

- 營收增加:提升產品耐腐蝕和各方面性能得到客戶支持並增加銷售量
- 增加被投資機會:因投入綠能相關產業，並增加綠色附加價值，綠能相關產品吸引外界投資人關注，間接增加獲得資本的機會

[因應策略]

1. 加大研發投入：投資於低碳排原料及環保再生產品的研發，並確保產品能夠在極端氣候下保持穩定效能。
2. 次料加工與再利用：積極使用次料加工，以減少新材料的使用，提升技術水平，推動產品創新。
3. 永續：降低成本的同時也對環境做出貢獻。

[因應成本]

1. 研發成本
2. 採購費用



6、環境面

6.01 氣候變遷

4.指標目標

氣候變遷相關指標與目標

氣候風險變遷指標	氣候變遷機會指標
<div>1.減少易受氣候變遷影響的資產或業務活動的數量與範圍。</div> <div>2.制定完整的供應鏈管理計劃，提升供應鏈韌性。</div> <div>3.透過能源管理與廠房設計，降低範疇一、二溫室氣體的絕對排放量。</div> <div>4.將節能、節電、低碳概念融入日常營運與生產行為中，利用節能與節水方案提升營運效率。</div>	<div>1.提升能源效率、導入汰換高耗能設備。</div> <div>2.減少廢棄物(原物料循環)。</div> <div>3.減少水資源的消耗，並使用低碳包裝與低碳運輸方式，落實低碳管理。</div>



5.內部碳定價

本公司於2024年碳排量為856.608公噸CO₂e，遠低於碳費徵收對象條件(年排放量超過2萬公噸二氧化碳當量(CO₂e) 的電力、燃氣供應業及製造業)。

基於製造廠區的內外部碳成本，涵蓋法規罰金、排放交易價格、國際企業標竿案例，以及公司在能源解決方案投資與再生電力購買成本等多重考量，將內部碳價格設定為新臺幣300元/公噸二氧化碳當量，即使本公司未達徵費門檻，本公司仍然積極導入碳盤查與揭露（溫室氣體盤查報告）。



6、環境面 >>>>>

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

- > 本公司致力於推動溫室氣體的有效管理與減量，並制定了具體的策略與目標。
- > 2024年進行首次碳盤查，並將此年盤查結果設定為本公司減碳基準年。
- > 我們投入經費加裝省電裝置與耗能設備置換，藉以提升能源效率降低能耗。
- > 目標是2025年將範疇一和範疇二的排放量較基準年逐年減少1%。



6、環境面 >>>>>

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

減碳策略與措施



範疇一減量
鼓勵員工搭乘公共運輸或騎乘混合動力車或電動車。



能源效率提升
推動節能計畫，檢視高耗能設備並汰換為低碳節能機具，以提升能源效率。



產品製程改進
伸縮型安全彎針外觀結構設計及黏著劑材質調整。
低殘留免針彈簧型加藥座產品優化。



6、環境面

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標



碳排放現況與目標

排放型式	直接排放					能源間接排放		其他間接排放	總排放當量	生質CO2之排放當量
	固定燃燒	製程	移動燃燒	逸散	LULUCF	外購電力	外購蒸氣			
排放當量 (公噸CO2e/年)	56.2159					544.5988		255.7932	856.608	0
	0	0	45.3289	10.887	0	544.5988	0			
占比 (%)	6.56%					63.58%		29.86%	100.00%	-
	0.00%	0.00%	5.29%	1.27%	0.00%	63.58%	0.00%			



- 減量目標
每年範疇一與範疇二
排放減量1%



- 認證計畫
依循ISO 14064-1標準計算
英國標準協會BSI認證進行中



※上述排放數據為本公司自行盤查結果，查證作業進行中，最終數據以第三方查證結果為準。

6、環境面 >>>>>

6.02 溫室氣體管理

6.02.2 溫室氣體排放量



本公司參照ISO 14064-1:2018以及溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）規範，根據營運控制權法確定組織邊界，並將基準年設定為2024年，以計算溫室氣體排放量並進行查證。2024年，本公司設定了早於金管會2022年啟動的「上市櫃公司永續發展路徑圖」的目標，積極加速溫室氣體盤查進程。

2024年，本公司範疇一的直接溫室氣體排放量為56.2159公噸CO₂e/年，範疇二（市場基準）的能源間接溫室氣體排放量為544.5988公噸CO₂e/年，範疇三的其他間接排放量為255.7932公噸CO₂e/年。

溫室氣體排放量與密集度(單位:公噸CO₂e)

年度	範疇一	範疇二	合計	排放密集度
2024	56.2159	544.5988	600.8147	1.041987

註1：公務車使用之汽油及柴油以加油紀錄統計；貨車使用之柴油，以加油紀錄統計；二氧化碳用量以採購紀錄統計；電力以電費單統計。

註2：溫室氣體排放量=活動數據*溫室氣體排放係數*GWP；溫室氣體排放量彙整採營運控制權法；溫室氣體排放係數及GWP係參考環保署公告溫室氣體排放係數管理表6.04版；電力排碳係數為經濟部能源局公布之電力排碳係數。

註3：溫室氣體排放種類包含CO₂、N₂O、CH₄；範疇二依據地點基礎方法計算。

註4：排放密集度單位為公噸CO₂/佰萬元營收；2024年個體營收淨額為576.605佰萬元。未來本公司積極檢討如何將溫室氣體排放降低，追求使排放密集度每年下降至少0.1公噸CO₂/佰萬元。

6、環境面 >>>>>

6.02 溫室氣體管理

6.02.2 溫室氣體排放量

範疇三盤查項目與排放量

盤查項目	排放量(公噸CO2e)
C1－類別4 購買的產品	0.5059
C3－類別4 燃料與能源相關活動	123.599
C4－類別3 上游運輸與配送	100.767
C5－類別4 營運過程產生的廢棄物	8.2449
C7－類別3 員工通勤	22.6764
小計	255.7932



空污防制-臭氧破壞物質（ODS）>>>>>

本公司每年依規至《環境部空污費計排放量申報整合管理系統》進行空污申報，並且獲得環境部認可(全廠粒狀污染物、鉛、鎘、汞、砷、六價鉻、戴奧辛)，空污排放量皆小於起徵門檻，無需繳交空污費。

然而，2024年進行溫室氣體盤查時，確認位於高雄辦公室與本廠，少部分使用臭氧消耗物質R-22（臭氧破壞潛勢0.055），主要用於冷氣機、冰水機、空壓機、乾燥機，以上共四台。

2024年使用量共計0.00589145公噸，R-22逸散量換算成CFC-11當量為0.000323公噸，本公司將陸續於機器故障時更換環保冷媒，以降低對臭氧層的影響，進一步落實全球氣候變遷減緩行動。

6、環境面 >>>>>

6.03 能源管理

6.03.1 能源使用政策

本公司為因應氣變遷帶來之風險，持續研究提升能源使用效率，通過設備節能檢視將耗費能源之舊有設備逐漸淘汰，新購設備以環保節能為首選、多種節能措施(室內空調控制在最適溫度、定期清洗濾網等)，未來也追求在節約能源的同時增加生產產量，有效提升整體生產效率。



6.03.2 能源使用情況

本公司2024年整體能源均仰賴次級能源(電能與汽油柴油)，未使用生質能源，無汽電共生設備，未來持續檢視節能措施成效及提升能源使用效率，實現擴大生產的同時有效控制環境負擔。

能源項目	2024年
外購電力(度)	1,148,942.71
汽油(公升)	19065.426
柴油(公升)	433.03
液化石油氣(公斤)	0
電力-再生能源(kwh)	0
電力-非再生能源(kwh)	0



6、環境面 >>>>>

6.04 水資源管理

6.04.1 水資源管理或減量目標

在全球極端氣候的影響下，水資源日益減少，許多地區面臨旱災風險。本公司使用WRI的水風險評估工具分析臺灣的水資源狀況，顯示目前處於低風險範圍內。

本公司水資源的管理運作情形如下：每日查詢紀錄水表使用度數，發現異常即刻通報處理，持續宣導節水，降低用水量。公司用水主要來自自來水，主要用於員工生活及廠房設備。

6.04.2 用水情況

2024年，本司總取水量為4.06千立方公尺，未來將持續減少1%的用水量，並考慮引入飲水機排放水回收存於儲水槽再利用措施，以降低水資源短缺對營運的影響。

水資源管理目標

近程目標	中程目標	遠程目標
降低 1%用水量	降低 2%用水量	降低 3%用水量
持續性措施	裝設智慧水錶	飲水機排放水回收 存於儲水槽再利用
查漏制度操作		
每日巡廠紀錄		
更新老舊或易故障設備		
宣導節約用水		

6.05.1 廢棄物管理或減量目標

未涉及跨國運輸處理有害廢棄物，避免國際運輸過程對環境造成潛在風險。

廢棄物管理與減量措施

本公司秉持對環境負責任的態度，落實廢棄物妥善管理與減量，相關作為如下：

一、合規管理與處置方式

依據法規規定分類存放廢棄物，區分為回收、再利用及事業廢棄物三類。

委託合法專業業者進行清除與回收處理作業，確保流程符合法規。

建立完整廢棄物處理流程，確保從廢棄物產生、暫存到最終處置皆經妥善控管。


二、環境衝擊評估

本公司所產生之廢棄物不會對環境、社會及健康造成顯著不良影響。

定期檢視處理方式與外包清運廠商之合規性，降低潛在風險。

三、減量與資源再利用措施

積極減少製程與產品端所產生之包裝廢棄物。
推動紙箱等包裝材料之回收再利用，建立內部循環重複使用機制。
透過再利用模式降低一次性材料使用量，進而減少環境污染與資源浪費。

 廢棄物來源以辦公活動與生產過程為主，性質穩定，風險可控。
自公司成立以來，未發生任何重大廢棄物或有害物質洩漏事件。



6、環境面 >>>>>

6.05 廢棄物管理

6.05.1 廢棄物管理或減量目標

廢棄物減量及資源循環再利用

本公司因應產業的特殊性，將保障病人安全與醫護人員的安全作為首要考量，並在此基礎上關注環境保護。於產品開發過程中，優先選擇滿足病人及醫護人員保護需求的材料，並在此基礎上選用低碳排放的塑膠材料。

為確保產品在運送至醫院並保持無菌狀態，我們在包裝設計上採取簡化方案，避免過度包裝，減少對環境的影響。此外，為進一步降低環境足跡，我們積極使用次料加工。

我們將回收再利用材料進行加工，以減少新材料的使用，並在不影響產品性能與品質的前提下，提升資源使用效率。這不僅符合永續發展的目標，也在降低成本的同時，對環境做出積極貢獻。



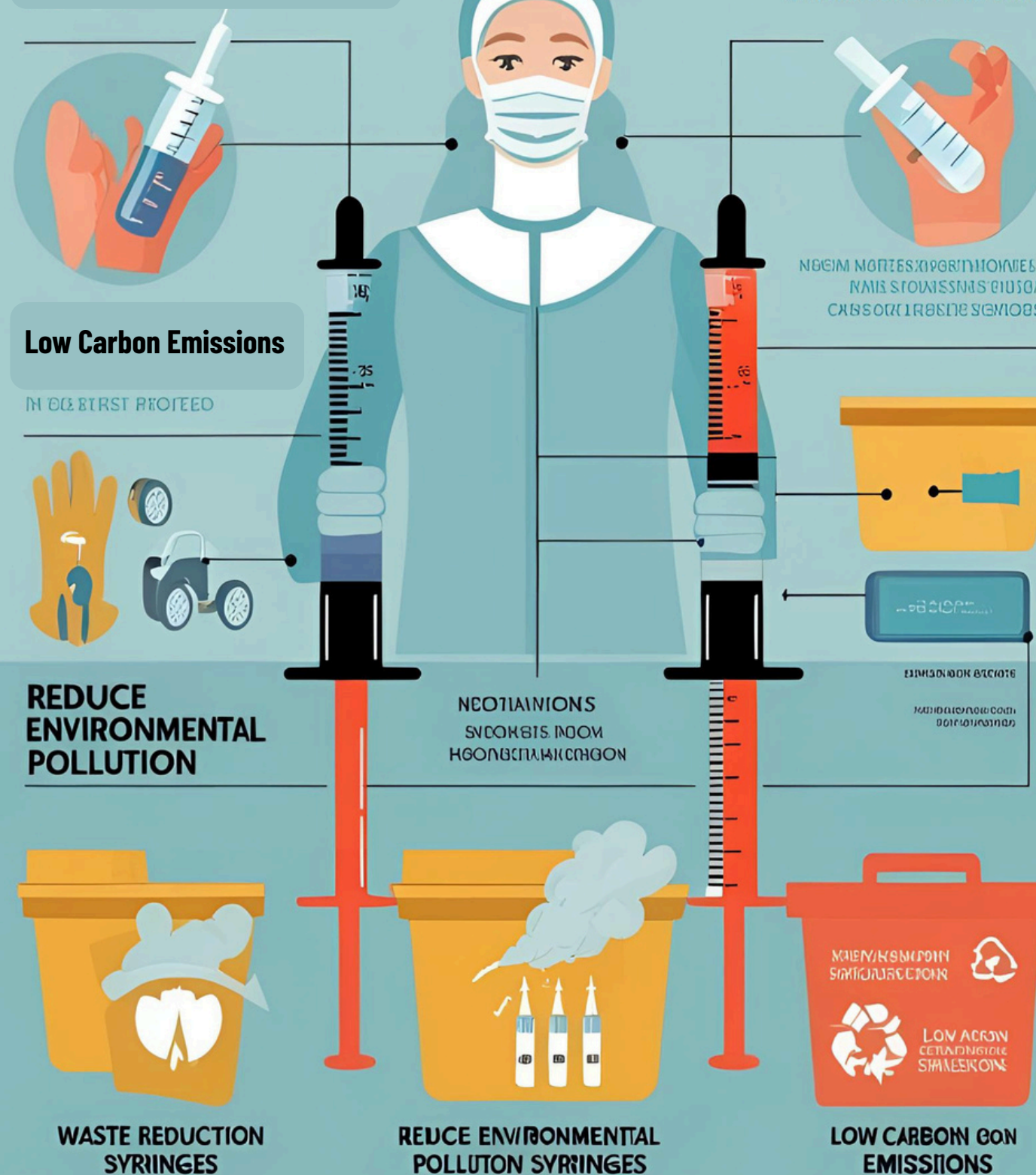
WASTE REDUCTION

PRIORITIZE MATERIALS TO PROTECT MEDICAL STAFF
SORD CARE INFECTIONS WASTE

Prioritize the use of
environmentally friendly
medical materials.

Low Carbon Emissions

FIGURE 1: WASTE REDUCTION
DURING THE PRODUCTION
OF MEDICAL DEVICES



6、環境面 >>>>>

6.05 廢棄物管理

6.05.2 廢棄物產生情況

項目	清理頻率	現場處理
事業活動產生之一般性垃圾	3次/每週	大港環保
廢纖維棉布等混合物	3次/每週	大港環保
可再利用之塑膠	不定時	冠鴻/耀翔
廢塑膠混合物	不定時	冠鴻/東鴻
生活廢紙/塑膠/鐵製品可回收再利用	不定時	大振
醫療廢棄物	不定時	青新環境工程/ 日友環保科技

註1：廢棄物單位為公噸，本公司每年與廠商合作的廢棄物總量為24公噸。

註2：廢棄物量彙整各廠區環境管理平台之提報數據，數據揭露占本報告書生產據點涵蓋率100%。

本公司主要廢棄物產生來源如下：

廠區的殘材與可再利用塑膠：本公司秉持循環再生和資源最大化利用的精神，將廠區內產生的殘材和塑膠混和物全數出售給已簽約的合法營運廠商，由其進行回收和處理。

廠區的生活垃圾與一般事業廢棄物：依據廢棄物清理法規定，本公司將生活垃圾和一般事業廢棄物交由符合環保法規且具備專業處理資質的承攬廠商處置。垃圾載運頻率為每週三次。一般事業廢棄物因難以積累至一定數量進行集中處理，由現場管理人員通知合作的廢棄物處理廠商前來載運。

辦公室的生活垃圾與一般事業廢棄物：北斗總部的廢棄物處理委託第三方合法設立的廢棄物處理廠商進行處置。委託廠商必須在契約中提供廢棄物清除許可證影本、技術員姓名及技術證號等證明，確保處理符合環保署的規定。生活垃圾通常採焚化處理，一般事業廢棄物則採用掩埋方式處理。

GRI 2

揭露指標編號	揭露項目標題	TCFD建議揭露項目	頁碼
組織及報導實務			
'2-1	組織詳細資訊		5
'2-2	組織永續報導中包含的實體		10
'2-3	報導期間、頻率及聯絡人		10.12
'2-4	資訊重編		12
'2-5	外部保證/確信	屬自願性宣告	12
活動與工作者			
'2-6	活動、價值鏈和其他商業關係		8
'2-7	員工		58
'2-8	非員工的工作者		58
治理			
'2-9	治理結構及組成		22
'2-10	最高治理單位的提名與遴選		23
'2-11	最高治理單位的主席		22
'2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色		19
'2-13	衝擊管理的負責人		16

揭露指標編號	揭露項目標題	TCFD建議揭露項目	頁碼
治理			
'2-14	最高治理單位於永續報導的角色		19
'2-15	利益衝突		23
'2-16	溝通關鍵重大事件		18
'2-17	最高治理單位的群體智識		20
'2-18	最高治理單位的績效評估		21
'2-19	薪酬政策		24
'2-20	薪酬決定流程		24
'2-21	年度總薪酬比率		24
策略、政策與實務			
'2-22	永續發展策略的聲明		14
'2-23	政策承諾		4
'2-24	納入政策承諾		15
'2-25	補救負面衝擊的程序		41
'2-26	尋求建議和提出疑慮的機制		41
'2-27	法規遵循		9
'2-28	公協會的會員資格		50

揭露指標編號	揭露項目標題	TCFD建議揭露項目	頁碼
利益關係人議合			
'2-29	利益關係人議合方針		28
'2-30	團體協約		63

GRI 3

揭露指標編號	揭露項目標題	TCFD建議揭露項目	頁碼
'3-1	決定重大主題的流程		29
'3-2	重大主題列表		30
'3-3	重大主題管理		3



www.perfectmedical.com.tw

主題準則

揭露指標編號	揭露項目標題	TCFD建議揭露項目	頁碼
GRI 201 經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值		35
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	<p>TCFD-策略</p> <ul style="list-style-type: none"> • 公司辨認出的短中長期氣候相關風險與機會。 • 氣候相關議題對公司的商業模式、策略與財務規畫的衝擊。 • 情境分析。 <p>TCFD-治理</p> <ul style="list-style-type: none"> • 董事會如何監督氣候相關議題 • 管理階層如何評估與管理氣候相關議題。 <p>TCFD-風險管理</p> <ul style="list-style-type: none"> • 氣候相關風險的鑑別和評估流程。 • 氣候相關風險的管理流程。 • 說明上述之辨識及管理風險流程是如何整合至公司整體風險管理制度。 	79
201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫		61
201-4	取自政府之財務補助		35

揭露指標編號	揭露項目標題	TCFD建議揭露項目	頁碼
GRI 202 市場地位 2016			
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率		59
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例		59
GRI 203 間接經濟衝擊 2016			
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊		72
203-2	顯著的間接經濟衝擊		45
GRI 204 採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例		55
GRI 205 反貪腐 2016			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點		40
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練		40
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動		普惠醫工無此事件發生
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		普惠醫工無此事件發生

揭露指標編號	揭露項目標題	TCFD建議揭露項目	頁碼
GRI 207 稅務 2019			
207-1	稅務方針		36
207-2	稅務治理、管控與風險管理	本公司尚未建立完整的稅務治理制度	36
207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理		36
207-4	國別報告		36
GRI 302 能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量		88
302-2	組織外部的能源消耗量	不適用	
302-3	能源密集度		86
302-4	減少能源消耗		83
302-5	降低產品和服務的能源需求		88

揭露指標編號	揭露項目標題	TCFD建議揭露項目	頁碼
GRI 305 排放 2018			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	TCFD-指標和目標 • 評估指標是否與公司策略與風險管理一致。 • 揭露範疇一、範疇二和範疇三（如適用）溫室氣體排放和相關風險。 • 管理目標及相關績效。	85
305-2	間接能源（範疇二）溫室氣體排放		85
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放		不適用
305-4	溫室氣體排放密集度		86
305-5	溫室氣體排放減量		2024年為基準年
305-6	臭氧層破壞物質(ODS)的排放		87
305-7	氮氧化物(NOx)硫氧化物(SOx)及其他顯著的氣體排放		普惠醫工無此事件發生
GRI 306 廢棄物 2020			
306-1	廢棄物產生與重大廢棄物相關影響		90
306-2	重大廢棄物相關影響之管理		90
306-3	產生的廢棄物		91
306-4	廢棄物的處置移轉		92
306-5	廢棄物的直接處理		92

揭露指標編號	揭露項目標題	TCFD建議揭露項目	頁碼
GRI 401 勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工		60
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利		61
401-3	育嬰假		62
GRI 402 勞/資關係 2016			
402-1	關於營運變化的最短預告期		60
GRI 403 職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統		67
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查		68
403-3	職業健康服務		69
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通		69
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練		69
403-6	工作者健康促進		69
403-7	防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全的衝擊		70
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		58
403-9	職業傷害		70

揭露指標編號	揭露項目標題	TCFD建議揭露項目	頁碼
GRI 404 訓練與教育 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數		65
404-2	提升員工職能及過渡協助方案		64
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		66
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		22 、 59
405-2	女性對男性基本薪資和薪酬的比例		59
GRI 406 不歧視 2016			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	普惠醫工無此事件發生	60
GRI 407 結社自由與團體協商 2018			
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商		63
GRI 408 童工 2016			
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	普惠醫工無此事件發生	
GRI 409 強迫或強制勞動 2016			
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險之營運據點和供應商	普惠醫工無此事件發生	
GRI 410 保全實務 2016			
410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	不適用	

揭露指標編號	揭露項目標題	TCFD建議揭露項目	頁碼
GRI 411 原住民權利 2016			
411-1	涉及侵害原住民權力的事件	不適用	
GRI 413 當地社區 2016			
413-1	經當地社區議和、衝擊評估和發展計畫的營運活動		73
413-2	對當地社群具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	普惠醫工無此事件發生	
GRI 414 供應商社會評估 2016			
414-1	使用社會標準篩選之新供應商		55
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊及所採取的行動		40 、 55
GRI 415 公共政策 2018			
415-1	政治捐獻		50
GRI 416 顧客健康與安全 2016			
416-1	評估產品與服務類別對健康與安全的衝擊		51
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		53
GRI 417 行銷與標示 2016			
417-1	產品和服務資訊與標示的要求		42
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件		42
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	普惠醫工無此事件發生	

揭露指標編號	揭露項目標題	TCFD建議揭露項目	頁碼
GRI 418 客戶隱私 2016			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	普惠醫工無此事件發生	



代碼	主題	指標	補充說明	頁次	對應SDGs
HC-MS-240a.2	可負擔性與定價	如何向客戶或代理商揭露產品價格資訊之描述	4.08 產品及服務管理	52	SDG12
HC-MS-240a.3		產品組合中(1)加權平均牌價(2)加權平均淨價之百分比變動	暫不揭露		
HC-MS-250a.1	產品安全	(1)公布召回之次數 (2)召回單位之總數量	普惠醫工未有此事件	51	SDG3
HC-MS-250a.2		產品安全或不利事件之產品	普惠醫工未有此事件	51	SDG3
HC-MS-250a.3		與產品相關之死亡人數	普惠醫工未有此事件	51	
HC-MS-250a.4		違反優良製造規範或同等標準而採取之執法數量	普惠醫工未有此事件	51	
HC-MS-270a.1	倫理行銷	虛假行銷有關之法律程序導致之貨幣損失總額	普惠醫工未有此事件	37	SDG12
HC-MS-270a.2		說明管理宣傳仿單標示外使用(off-label use)的道德準則	公司政策、行為守則	40	SDG12
HC-MS-410a.1	產品設計與生命週期管理	評估及管理產品中化學品相關之環境與人類健康考量之流程	人類健康、能源消耗 廢棄物產生、產品認證	90	SDG3 SDG7 SDG11 SDG15
HC-MS-410a.2		收回再利用、再循環之產品總重量(個體應描述其施行、資助或參與之與其產品生命終結管理之產品收回有關之計畫及倡議。)		92	SDG13
HC-MS-430a.1	供應鏈管理	產品品質接受第三方稽核計畫的百分比。 依(1)生產廠區(2)第一階供應商生產廠區		55	SDG12 SDG16 SDG17
HC-MS-430a.2		維持配銷鍊可追溯性之努力		55	SDG12
HC-MS-430a.3		關鍵材料之使用之風險管理描述		54	SDG12
HC-MS-510a.1	企業倫理	賄賂或貪瀆導致損失	普惠醫工未有此事件	40	SDG12
HC-MS-510a.2		揭露規範內容、遵循之機制	稽核、改正行動、訓練	37	SDG16