



英屬維京群島商禾寶醫療器材股份有限公司
PRECIOUS MOUNTAIN ENTERPRISE CORPORATION
(VIRGIN ISLANDS, BRITISH CORPORATION)

2025

禾寶醫療集團

PRECIOUS MOUNTAIN GROUP

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



目錄 CONTENTS

前言

CHAPTER 00

ESG績效亮點	05
歷年獲獎實績暨感謝狀	06
永續行動特輯	10
永續發展目標 設定達成情形	14
經營者的話	17
關於本報告書	18

實踐永續管理

CHAPTER 01

1.1 關於禾寶醫療集團	20
1.2 與利害關係人溝通	24
1.3 重大主題鑑別	26

穩健公司治理

CHAPTER 02

2.1 重大主題管理	32
2.2 公司治理	36
2.3 財務績效治理	47
2.4 風險評估	48
2.5 法規遵循與申訴	53
2.6 資訊安全管理	59

卓越品質 創新研發

CHAPTER 03

3.1 重大主題管理	63
3.2 創新產品與研發	66
3.3 物料管理	70
3.4 責任供應鏈	72

目錄 CONTENTS

綠色環境 永續加值

CHAPTER 04

4.1 重大主題管理	79
4.2 氣候治理與行動	82
4.3 能源管理	90
4.4 水資源與生物多樣性	95
4.5 廢棄物管理	100

賦能人才 社會共榮

CHAPTER 05

5.1 重大主題管理	102
5.2 人權與永續承諾	104
5.3 人才管理	106
5.4 培育與發展	114
5.5 職業健康安全	120
5.6 福利與退休制度	130
5.7 社會關懷	138

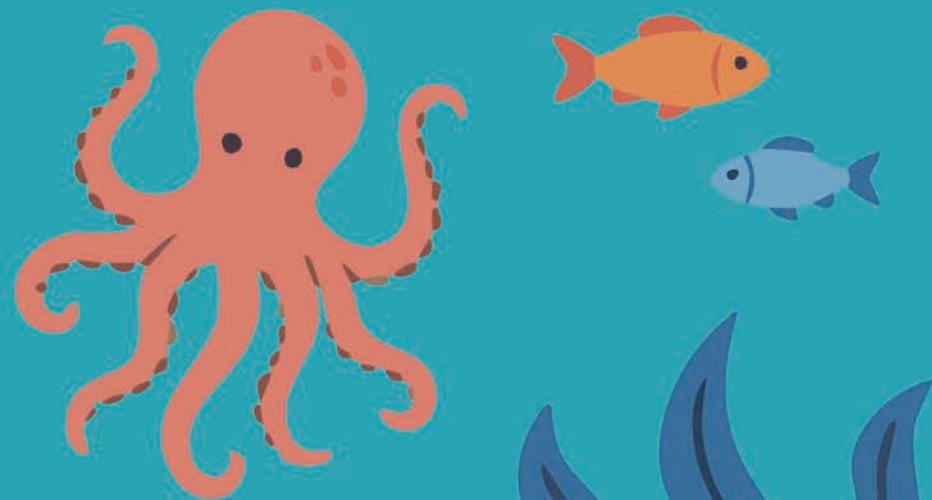
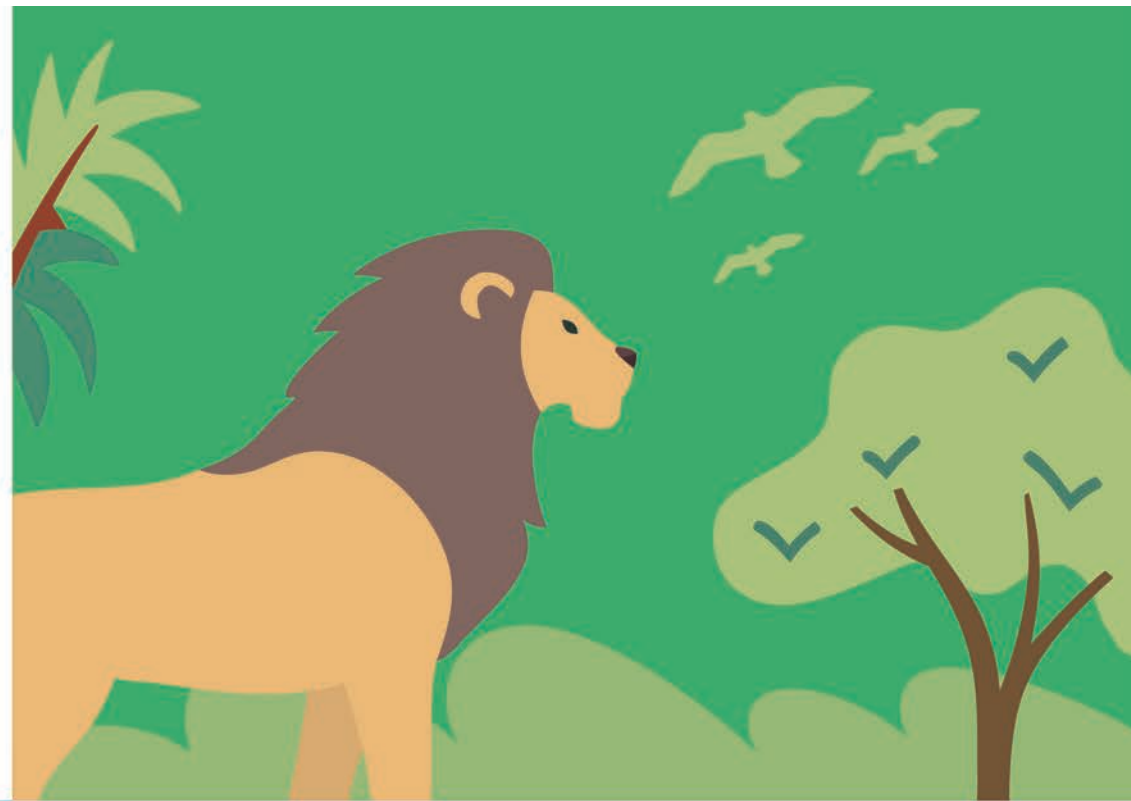
附錄

CHAPTER 06

附錄一：GRI永續性報導準則對照表	145
附錄二：SDGs對照表索引	155
附錄三：TCFD對照表	159
附錄四：聯合國全球盟約對照表	160
附錄五：永續會計準則SASB對照表	161
附錄六：國際認證系統與安規證照項目	163

CHAPTER 00

前言



PRECIOUS MOUNTAIN GROUP
SUSTAINABILITY REPORT



ESG績效亮點



環境面

Environment

- 2025年 中國廠和越南廠太陽能發電 13,053,658.31kWh，成功減少 8,391.533tonCO_{2e}。貢獻減碳量約為21.68座大安森林公園一整年的碳吸附量。
- 2025年 集團無違反有關環境保護法規，亦無罰款。
- 2025年 越南廠持續維持ISO 14001:2015環境管理系統認證。



社會面

Social

- 2025年 無發生任何侵害原住民權利之情事。
- 2025年 保全人員人權教育訓練比例為100%
- 2025年 無重大職災及死亡事件。
- 2025年 無強迫勞動違規事項。
- 2023年 獲得衛生福利部國民健康署所認證之健康啟動標章。
(註：健康啟動標章有效期間3年，啟動日為2023年1月1日。)
- 2025年 集團於德國、法國和西班牙銷售之產品符合生產者責任延伸EPR規範。
- 2025年 集團至少舉辦4場公益活動，邀請全民一同參與。

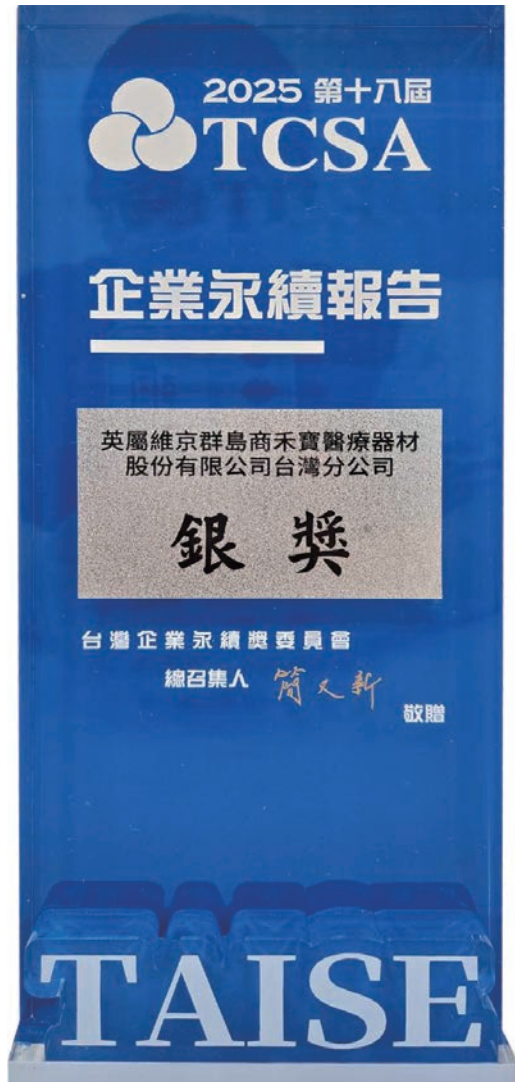


治理面

Governance

- 2022年 導入RBA《責任商業聯盟行為準則》，結合集團的實際情況編製RBA社會責任管理手冊。具體行動：2025年禾寶醫療集團除自身遵守RBA規範外，亦要求所有供應商需遵守RBA規範並辦理供應商RBA稽核自評作業。
- 2025年 成立「風險管理辦公室」作為風險管理相關事務的整合溝通平台，負責規劃與督導企業風險管理事務。
- 2025年 榮獲第十八屆臺灣企業永續獎 - 企業永續報告類 - 第一類醫療保健業銀獎。
- 2025年 新進供應商簽署「供應商企業社會責任承諾書」、「廉潔承諾書」和「供應商履行永續採購承諾書」達 100%。
- 2025年 無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之情事。
- 2025年 越南廠通過ISO 45001:2018職業安全衛生管理系統驗證。

歷年獲獎實績暨感謝狀 2021-2025年



第十八屆TCSA臺灣企業永續獎



第十七屆TCSA臺灣企業永續獎



第十六屆TCSA臺灣企業永續獎

歷年獲獎實績暨感謝狀 2021-2025年



贊助第55屆
全國技能競賽勞動部感謝狀



贊助第54屆
全國技能競賽勞動部感謝狀



2024臺北首都盃國際技能競賽
臺北市府感謝狀



贊助2024年全國職場
達人盃技能競賽



社團法人
中華民國保護動物協會感謝狀



贊助第48屆
全國技能競賽勞動部感謝狀



贊助第47屆
國際技能競賽勞動部感謝狀



亞東紀念醫院
永續供應商倡議書



財團法人
罕見疾病基金會感謝狀



財團法人
中華民國唐氏症基金會感謝狀

歷年獲獎實績暨感謝狀 2021-2025年



高雄醫學大學
國際志工社感謝狀



創業楷模獎



新貿獎



銀光未來創新協會感謝狀



新北市警察局
海山分局感謝狀



新北市政府
消防局感謝狀

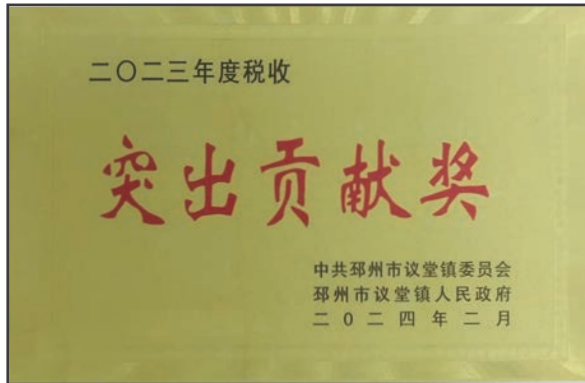


國立屏東大學
感謝狀

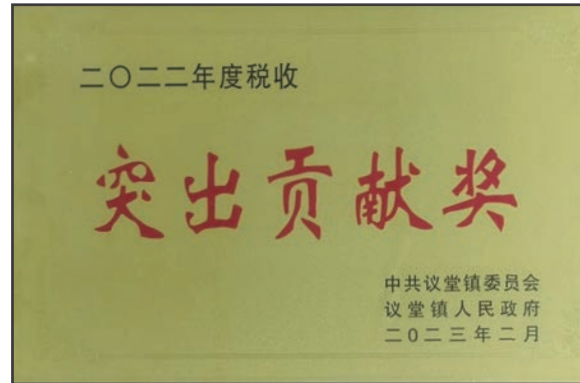


國立臺灣大學醫學院
附設醫院感謝狀

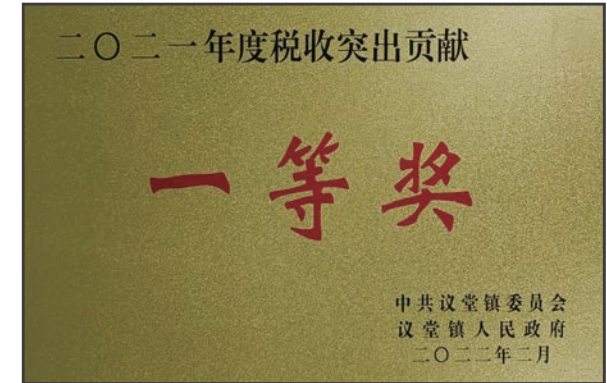
歷年獲獎實績暨感謝狀 2021-2025年



2023年度稅收突出貢獻獎(中國廠)



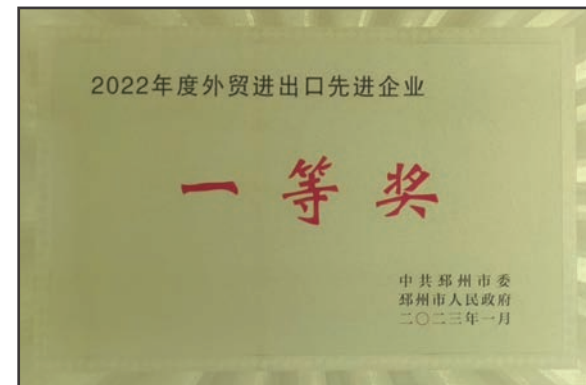
2022年度稅收突出貢獻獎(中國廠)



2021年度稅收突出貢獻獎(中國廠)



2021年度
全市安全生產和消防安全工作(中國廠)



2022年度
外貿進出口先進企業一等獎(中國廠)

永續行動特輯

專欄- 禾寶醫療集團 x 2025 21 Days of Green: 在數位時代，找回與地球的連結

在高度數位化的時代，我們的生活幾乎被螢幕與即時訊息填滿。快速而便利的連結，讓工作與溝通更加高效，卻也在不知不覺中，拉開了我們與自然、與環境之間的距離。當注意力長時間停留在數位世界，我們是否還能細細感受身邊的風、光與綠意？

今年，禾寶醫療集團誠摯邀請同仁與關注禾寶永續發展的夥伴們一同加入「2025 21 Days of Green」行動，透過為期 21 天的綠色生活挑戰，展開一段溫柔而有意識的「數位排毒」旅程。只需要每天花上幾分鐘，將手機切換到數位元「勿擾模式」，放下手中的裝置，重新打開感官，去聽、去看、去感受周遭的自然與環境。

這樣的行動看似微小，卻能幫助我們重新建立對生態的共感 (Ecological Empathy)。當我們願意放慢腳步、回到當下，便更能理解人類行為與地球之間的緊密連結，也更願意在日常生活中做出對環境友善的選擇。

在實踐綠色生活的同時，禾寶醫療集團也持續以產品創新回應永續承諾。Bio-Mass 生質手套作為全球首款環保生質手套，透過減少碳足跡，為環境保護貢獻一份實質力量。我們相信，永續不只存在於理念中，更體現在每一次選擇與使用之中。

改變，從來不需要一步到位。21 天的挑戰，是一個重新調整生活節奏、培養綠色習慣的開始。邀請您與我們一起，從小小的數位排毒與綠色行動出發，為自己，也為地球，創造更美好的未來。



官網連結 https://www.pmgloves.com/tw/news_ii.php?id=98

永續行動特輯

專欄-用雙手守護地球：禾寶醫療集團響應2025臺灣地球日百萬綠行動

每年的地球日，都是提醒我們重新思考人類與地球關係的重要時刻。2025年臺灣地球日以「百萬綠行動」號召全民參與，邀請每一個人用實際行動回應環境挑戰。今年，我們也以行動響應，將對環境的承諾，落實在產品與日常選擇之中。

禾寶醫療集團以環境永續為核心，致力於研發全球首款具備環保功能的生質手套。我們相信，每一雙手套不只是守護使用者雙手的防線，更是一份對地球的溫柔承諾。作為業界領先的手套品牌，禾寶醫療集團以創新技術打造出全球首款「碳中和概念」手套，有效降低對石化原料的依賴，減輕環境負擔，讓產品生命週期更貼近永續精神。

對我們而言，永續並非口號，而是一種責任。我們不僅關注使用者的健康與安全，也同樣在乎地球的未來。在今年地球日主題「Our Power, Our Planet」的呼應下，我們以實際行動詮釋「地球力」，那是一種來自選擇的力量，來自每一次對環境更友善的決定。在2025年的地球日，全臺灣民眾主動響應地球日百萬綠行動共計1,045人次，共完成7,315行動數，這份從內而外的努力，不只是對環境的承諾，也展現出我們對社會責任的深度實踐。

今年百萬綠行動新增第 55 項行動：「計算自己的碳足跡」。透過瞭解日常生活中所產生的碳排放，我們能更清楚看見自身對環境的影響，並進一步思考如何調整行為，將減碳真正落實於生活中。這正與禾寶醫療集團的理念不謀而合：從理解開始，從行動改變。

在這個地球日，我們誠摯邀請每一位關心環境的夥伴加入百萬綠行動。讓我們從一雙手套、一個選擇開始，把守護地球的力量，延續到生活的每一天。



官網



粉絲專頁

官網連結 https://www.pmgloves.com/tw/news_ii.php?id=101:

FB連結 <https://www.facebook.com/share/p/18EwTuuoSN/>

永續行動特輯

專欄-關燈一小時：點亮禾寶醫療集團對地球的承諾

身為地球村的一員，我們深刻體認到，企業的成長不應只追求財務表現，更應肩負起對環境與社會的責任。面對氣候變遷帶來的挑戰，沒有人能置身事外，唯有從每一個人、每一個組織的行動開始，才能為地球的未來累積真正的改變力量。

每年舉辦的 Earth Hour (地球一小時) 活動，正是一個重要而具象徵意義的起點。在這一小時中，全球數百個城市、無數企業與家庭同步熄燈，以最簡單卻有力的方式，提醒我們能源的珍貴，以及人類行為對環境所造成的深遠影響。今年，我們公司同樣積極響應這項全球倡議，關閉非必要照明與設備，與世界各地的夥伴一同用行動為地球發聲。

或許有人會問，一小時的關燈，真的能帶來改變嗎？答案是肯定的。根據台電公司統計，2025 年全台 Earth Hour 活動共節省用電量高達 298,000 瓩，成功減少 147,510 公斤的二氧化碳排放，這樣的減碳成效，相當於 13,410 棵 20 年生大樹一整年的吸碳量。這不僅是一組令人振奮的數字，更是一個清楚的訊息：當眾人願意同時行動，再微小的改變，都能匯聚成實質的影響力。

對禾寶醫療集團而言，參與 Earth Hour 不只是一次企業倡議行動，更是檢視自身能源管理與永續策略的契機。我們持續推動節能減碳措施，從提升設備效率、導入低碳營運模式，到培養同仁的永續意識，將「關燈一小時」延伸為「實踐一整年」。因為真正的永續，不在於口號，而在於日常決策與長期投入。

守護地球，是一條需要耐心與決心的長路。誠摯邀請所有利害關係人，與我們一同從生活中的每一個選擇做起，讓永續不只是一小時的行動，而是成為我們共同的日常。



響應連結網址: https://www.pmgloves.com/tw/news_ii.php?id=96



永續行動特輯

專欄-數位 × 永續：以SDG18驅動更智慧、更綠色的營運實踐

在永續發展已成為企業核心競爭力的今天，如何善用數位科技，讓創新真正服務人類與地球，是 SDG18「數位科技為人類與地球服務」所揭示的重要方向。我們相信，智慧製造與數位營運不僅能提升效率，更能成為企業邁向低碳與永續的重要引擎。

在製造端，我們整合物聯網、雲端服務、通訊技術與數位系統，打造虛實整合的智慧製造模式，透過即時數據優化製程與資源配置，提升生產彈性與能源使用效率，朝向綠色製造穩健前行。同時，我們也將數位科技的力量延伸至日常營運流程，讓永續落實於每一個工作細節。

在後勤與管理作業上，我們導入 RPA (機器人流程自動化)，協助船務同仁自動產出每日出貨文件，也協助會計同仁將銀行匯率資料自動匯入 SAP 系統，減少重複性人工輸入，不僅降低作業風險，也讓同仁能將時間投入於更高價值的專業工作，實現人員賦能。

此外，我們運用 BPM 平臺推動表單全面電子化，將原本需列印、人工送簽的紙本流程，轉為線上簽核的電子流程。自2022年至今，已累計上線53張電子表單，有效減少紙張使用與行政耗能，讓數位化成為減碳的具體行動。

在能源面向，我們持續推動綠能應用，自 2022 年起於越南與中國多地工廠建置太陽能發電系統，推動綠電自發自用，2025年太陽能發電量達13,053,658.31度電，約可減少8,391.533公噸CO₂e 排放。展望未來，我們將持續深化數位轉型與永續策略的結合，以科技回應環境與社會需求，攜手夥伴共創更智慧、更永續的未來。



連結網址: <https://csr.cw.com.tw/article/41743>

永續發展目標設定達成情形

禾寶醫療集團永續策略辦公室自2022年起，依據國際ESG框架，從環境(E)、社會(S)、治理(G)三大構面出發，系統性推動六大核心永續任務：責任治理、盡責產品、環境永續、夥伴關係、友善職場與社會關懷。每項任務皆對應聯合國永續發展目標(SDGs)及永續重大主題，並設定具體的策略主軸、永續績效指標(KPIs)與短、中、長期目標，以利追蹤進展與持續改善。同時，我們亦針對各策略子項，陸續擬定量化目標與執行藍圖，逐步建構完整的永續管理與揭露架構，強化企業韌性與利害關係人信任。

禾寶醫療集團 永續六大任務	SDGs	策略面	重大主題	永續指標	短期目標			中期目標	長期目標
					2025年目標	現況/是否達標	2026年目標	2028年目標	2030年目標
責任治理		透明與負責任的治理	經濟成效	維持TCSA永續報告書-第一類醫療保健業評比成績	銀獎	銀獎/★	金獎	金獎	金獎
		法遵與誠信道德的經營	反貪腐 (商業道德)	無違反誠信事件	無違反	無違反/★	無違反	無違反	無違反
		風險管理	風險管理	同仁參與法規風險相關課程完訓率	100%	100%/★	100%	100%	100%
		資訊安全管理	資訊安全	保障資料安全	零重大資安事件	零重大資安事件/★	零重大資安事件	零重大資安事件	零重大資安事件
盡責產品		產品開發	產品責任與品質 (產品設計與生命週期/顧客的健康與安全/物料/客戶服務管理)	產品因安全疑慮導致客戶召回件數	無召回	無召回/★	無召回	無召回	無召回
		產品資訊揭露與合規	行銷與標示	行銷、產品標示、使用說明等違規件數	零重大違規事件	零重大違規事件/★	零重大違規事件	零重大違規事件	零重大違規事件

備註：「★」為達標；「▲」為未達標。

禾寶醫療集團 永續六大任務	SDGs	策略面	重大主題	永續指標	短期目標			中期目標	長期目標
					2025年目標	現況/是否達標	2026年目標	2028年目標	2030年目標
環境永續	13 氣候行動 	氣候變遷因應	氣候變遷策略 (氣候變遷調適)	降低溫室氣體排放量(範疇一、二)以基準年(2021年)做為比較基礎	較基準 年下降10%	↑ 49.44%/▲	較基準 年下降15%	較基準年下降20%	較基準年下降30%
	7 可負擔的 潔淨能源 	提升能源效率	綠色環境 (能源/溫室氣體排放)	降低電力耗用密集度(非再生能源)以基準年(2021年)做為比較基礎	較基準 年下降5%	↑ 2.41%/▲	較基準 年下降5%	較基準年下降10%	較基準年下降15%
	12 負責任的 消費與生產 	減量、循環 達到生產零廢棄	廢棄物管理	廢棄物資源化比率	資源化大於 2%	2.59%/★	資源化大於 2%	資源化大於 4%	資源化大於 8%
夥伴關係	17 夥伴關係 	重視勞動人權	永續供應鏈 (供應商環境評估、供應商社會評估)	新進供應商簽署社會責任承諾書、永續採購承諾書和廉潔承諾書比率	100%	100%★	100%	100%	100%

備註：「★」為達標；「▲」為未達標。

禾寶醫療集團 永續六大任務	SDGs	策略面	重大主題	永續指標	短期目標			中期目標	長期目標
					2025年目標	現況/是否達標	2026年目標	2028年目標	2030年目標
友善職場	4 優質教育 	員工發展與人才培育	人才永續 (人才聘用與吸引/ 教育訓練)	總部間接員工平均訓練時數	2小時	2.4小時/★	3小時	4小時	5小時
	8 尊嚴就業與 經濟發展 	職業安全衛生	職業安全衛生	零工傷	零工傷	零工傷/★	零工傷	零工傷	零工傷
	5 性別平等 	多元平權與包容	多元包容 (員工多元化與平等機會)	女性主管比例	> 30%	42%/★	> 30%	> 30%	> 30%
	10 減少不平等 	多元平權與包容	多元包容 (勞資關係)	員工申訴管道處理結案率	100%	100%/★	100%	100%	100%
社會關懷	2 消除飢餓 	支持在地農業	社會影響力 (當地社區)	總部員工三節禮品採購臺灣農產品比例	> 50%	100%/★	> 50%	> 50%	> 50%
	13 氣候行動 	環境永續行動	社會影響力 (綠色環境)	投入環境永續行動場次	3場次	3場次/★	3場次	3場次	3場次

備註：「★」為達標；「▲」為未達標。

經營者的話

集團執行長的話

在全球經濟不確定性升高、氣候風險加劇及地緣政治持續變動的環境下，企業經營正面臨結構性挑戰與轉型壓力，唯有將永續發展內化為核心策略，並結合嚴謹的風險管理與穩健的資本配置，方能在變局中維持競爭優勢，為股東及利害關係人創造長期且可持續的價值。

禾寶醫療集團持續以「提供各產業最創新與適配的防護產品，透過友善環境的智能製造與完整的供應鏈平台，提供高效的解決方案」為發展主軸，藉由營運優化與策略轉型，強化整體經營體質。在產品面，我們持續投入研發資源，提升產品附加價值，並導入環境友善材料，以回應市場對高品質與永續產品的需求；在製造面，我們推動智慧製造與數據管理，強化生產效率與品質穩定性，同時降低能源與資源使用成本，提升營運槓桿；在供應鏈管理上，我們導入更嚴謹的供應商管理與風險控管機制，提升供應鏈韌性，以因應原物料波動與地緣風險。

在風險管理方面，我們已建立涵蓋營運、財務、法遵及氣候風險的整合性管理架構，並定期檢視關鍵風險指標 (KRI)，強化預警與應變能力。針對氣候變遷所帶來的轉型與實體風險，我們逐步導入情境分析與內部碳管理機制，並設定2030年供應商減碳 20% 的具體目標，確保在法規趨嚴與市場轉型過程中維持競爭力。同時，透過節能措施與再生能源投資，我們持續優化能源結構，以降低長期營運成本與碳風險暴露。

在公司治理方面，我們持續強化董事會職能與資訊揭露透明度，完善內控制度與法遵機制，並將ESG績效逐步納入管理決策與績效評估體系，以確保策略執行與永續目標一致。此外，我們亦重視資訊安全與營運持續管理，持續提升資安防護能力與應變機制，以降低營運中斷風險。

人才與組織能力是企業長期競爭力的關鍵。我們持續投資於人才發展與組織優化，建立具績效導向與持續學習的企業文化，提升團隊執行力與創新能力，確保公司在快速變動的市場環境中具備長期成長動能。

過去一年，禾寶醫療集團在永續治理與營運管理上的努力已逐步反映於經營成果，並獲得外部機構肯定，包括榮獲第十八屆臺灣企業永續獎等榮譽。我們將持續以紀律化管理與數據導向決策，提升營運效率與資本使用效益，進一步強化財務體質。

展望未來，我將持續帶領禾寶醫療集團，以穩健經營為基礎，結合策略投資與風險控管，推動永續成長。我們將持續優化產品組合、深化市場布局，並強化供應鏈與營運韌性，以回應市場需求變化與外部環境挑戰，為股東創造穩定且具韌性的長期回報。我深信，唯有將永續、績效與風險管理緊密結合，企業方能在不確定環境中持續創造價值。禾寶醫療集團將以此為核心原則，穩步邁向下一階段的成長。



集團執行長

林國強

關於本報告書

報告書範疇

本報告書揭露範疇涵蓋英屬維京群島商禾寶醫療器材股份有限公司台灣分公司及部分子公司（下稱禾寶醫療集團、本集團、我們），資訊揭露期間為2025年度（2025年01月01日至2025年12月31日），內容涵蓋公司治理、社會及環境各面向的具體實踐及績效數據，為求專案及活動績效的完整性，部分內容會涵蓋2025年01月01日之前，以及2025年12月31日之後，報告書亦會於每年編製並公開揭露。

2025年度永續報告書為本集團第四年編製的報告書，本集團2025年1月1日起越南三廠（公司名稱：越南禾盛國際責任有限公司）併入越南金寶山國際責任有限公司，越南禾盛國際責任有限公司法人格消滅之營運變更，但其財務、溫室氣體排放、能源消耗、人力資源等資訊數據皆不受其影響變更，若揭露範疇與前述有異或其他資訊重編之情事，將於該段落或圖表補充說明。

本報告書涵蓋範圍如下表所示：

本報告書範疇	• 英屬維京群島商禾寶醫療器材股份有限公司 • 英屬維京群島商禾寶醫療器材股份有限公司台灣分公司 • 徐州富山醫療製品有限公司 (中國廠) • 越南金寶山國際責任有限公司 (越南一廠、越南二廠、越南三廠)
註1：本報告書範疇未涵蓋之關係企業皆屬銷售性質，故不列入本報告書揭露範疇。 2：越南禾盛國際責任有限公司法人格消滅之營運變更，其越南三廠併入越南金寶山國際責任有限公司範疇。	

報告書編制依循

本報告書依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發行之最新版 GRI 準則 (GRI Standards 2021年版) 作為本次永續報告書揭露之原則與架構，並使用氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 與永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 進行編撰，本報告書之資料及數據係由集團各部門與各廠區提供，各廠區之數據則透過 SAP、ERP 系統彙整而成。

報告書發行時間

此為本集團所編製之第四本永續報告書，未來將每年定期發行「永續報告書」。為響應節能減碳、環保愛地球，本年度永續報告書將以電子形式揭露於本公司官方網站，並備有中文版本供各方讀者閱讀。

- 上一發行版本：2025年7月。
- 現行發行版本：2026年7月。

聯絡方式

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

聯絡人：英屬維京群島商禾寶醫療器材股份有限公司台灣分公司
法務智權室

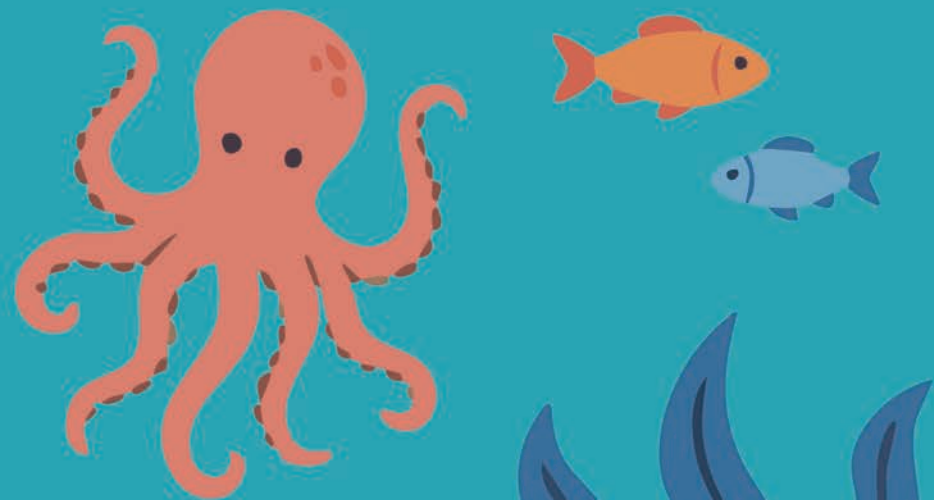
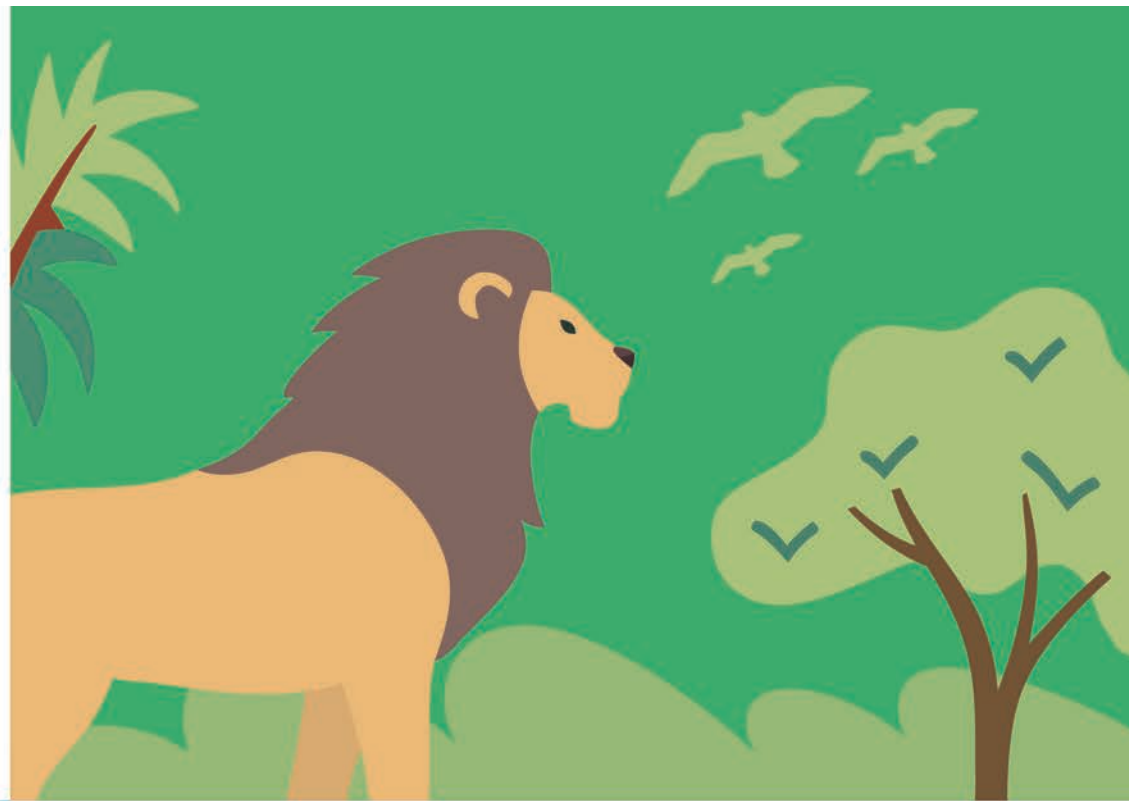
電話：(02) 6606-6688

地址：臺北市內湖區內湖路一段68號2樓

永續發展專區：<https://www.pmgloves.com/esg.php>

CHAPTER 01

實踐永續管理



PRECIOUS MOUNTAIN GROUP
SUSTAINABILITY REPORT



1.1 關於禾寶醫療集團

企業背景

禾寶醫療集團其創立之契機源始於臺灣石化業興起與加工製造業蓬勃發展的時期，當日日本防護手套製造業因成本考量，開始尋求海外的生產銷售合作機會之際，臺灣成為日本商最佳選擇。於西元（以下同）1978年，八位各具不同化學材料、機械專業人才，共同創立了禾寶醫療集團，開啟了醫療防護手套在臺灣製造立足，行銷世界的發展歷程，也帶領臺灣邁進全球醫療防護產品供應出口國之行列。

企業介紹

本集團致力於成為全球首選最好的一次性防護手套製造商。在過去四十餘年，本集團的產品在醫療、實驗室、食品服務、電子產業和工業等許多領域守護了全球數十億人的健康。為了滿足一次性手套強勁的需求，本集團建立多國製造基地，將生產從臺灣擴展到中國、越南，串聯起三地五廠的供應鏈優勢，並與各國長期合作夥伴共同為醫療產業做出巨大貢獻，持續開發出高品質、高價值的一次性防護手套。

本集團透過業務合作夥伴將產品行銷到全球五大洲100多個國家，以理解滿足客戶的需求，來提供最適當符合其需求的解決方案，對客戶不是「銷售產品」，而是「透過產品解決客戶問題」。在客戶滿意的驅動下，本集團不斷追求產品和服務創新，並通過我們的團隊合作來達成超越客戶的期望和滿足不同客戶的需求。

社群網站



Youtube



Facebook



Instagram



公司名稱

英屬維京群島商禾寶醫療器材股份有限公司

員工人數

1,918 位

創立時間

1978 年

公司地址

臺灣 (臺北市內湖區內湖路一段68號2樓)

資 本 額

243,870,471元

1.1 關於禾寶醫療集團

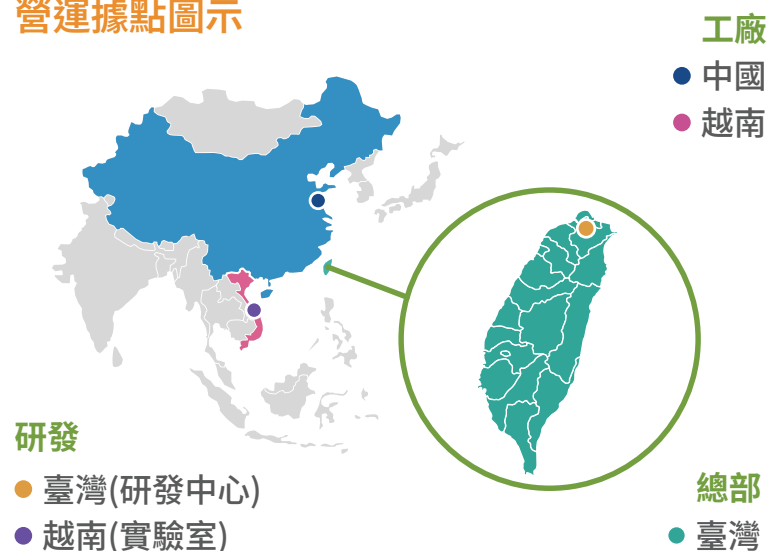
營運據點



● 臺灣總部

英屬維京群島商禾寶醫療器材股份有限公司台灣分公司
臺北市內湖區內湖路一段68號2樓

營運據點圖示



研發

- 臺灣(研發中心)
- 越南(實驗室)

工廠

- 中國
- 越南

總部

- 臺灣

● 越南一廠



越南金寶山國際責任有限公司
越南同奈省安福社隆城工業區一號路

● 越南二廠



越南金寶山國際責任有限公司
越南同奈省安遠社江田工業區九號路

● 中國廠



徐州富山醫療製品有限公司
中國江蘇省邳州市議堂鎮濱河工業園吳江路

● 越南三廠



越南金寶山國際責任有限公司
越南同奈省平祿坊隆慶工業區八號路

1.1 關於禾寶醫療集團

企業願景

以客戶為導向的醫療級防護產品專業製造商，持續提供創新信賴的醫療器材整合服務。

企業使命

提供全方位醫療整合服務，成為世界級首選製造商。

核心價值

品質、專業、創新、團隊合作、顧客服務。

更多禾寶醫療集團
簡介請造訪公司官網：

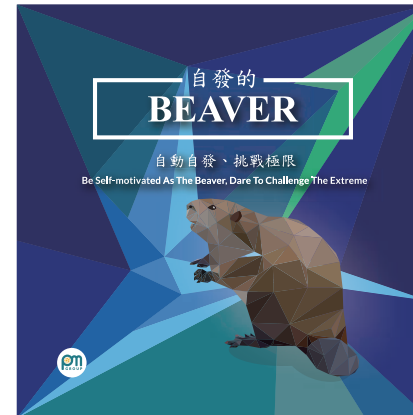


禾寶醫療集團官網—關於我們

企業精神



SQUIRREL | 松鼠
勤奮：目標堅定、努力不懈



BEAVER | 河狸
自發：自動自發、挑戰極限



GOOSE | 野雁
熱情：彼此激勵、相競相合



禾寶醫療集團秉持著勤奮、自發及熱情的精神走得更遠更久
更多禾寶醫療集團企業精神請造訪公司官網

禾寶醫療集團官網—企業精神

產品與服務

本集團主要屬於醫療器材產業，並以一次性防護手套、防護口罩為主要產品類別，使用PVC、NBR以及TPE等不同材質。銷售區域主要以美國、歐洲、日本市場為主，銷售全球超過100多個國家，客戶類型亦跨足全球一次性手套品牌商或通路商，銷售量達174億支，且均自主研發、生產製造、銷售，足見客戶對禾寶醫療集團產品的信心及肯定。

1.1 關於禾寶醫療集團 重點產品-全球首創 技術領先



公協學會參與

除專注於公司業務之外，本集團亦積極參與公協學會，與同行業者互相交流，以提高自身的能力和保持良好的關係。本集團加入之公協學會如下表所示：

產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格
臺北市醫療器材商業同業公會	會員
徐州富山醫療製品有限公司工會委員會	會員
越南臺灣商會/同奈省分會	資深理事
越南臺灣商會聯合總會	理事

1.2與利害關係人溝通

針對利害關係人，本公司採用 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES) 之「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」的五大原則外，為確保利害關係人鑑別之完整性，本集團亦參考GRI準則之公司可能之利害關係人包括：員工與其他工作者、供應商/承攬商、當地社區、客戶、政府(主管機關)、股東與其他投資人、消費者、商業夥伴、非政府組織 / 公民社會組織、工會、弱勢群體、媒體、金融機構等，以及參考同業報告書的利害關係人，再透過外部專家依公司對該利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響之得分，並參酌AA1000 SES鑑別結果與高階主管進行討論後，整體總分大於10分者，為本集團2025年之重要利害關係人。

2025年度最終鑑別出本集團的利害關係人包括客戶、政府(主管機關)、供應商 / 承攬商、股東與其他投資人、金融機構、消費者、商業夥伴等7大類。

利害關係人溝通管道

利害關係人	利害關係人對本集團的意義	溝通管道/頻率	溝通成效	關注議題
政府 (主管機關)	由於本集團的產品是醫療防護手套等防護產品，屬於特許行業，因此所有產品、服務以及相關的營銷行為(如廣告)都受到主管機關的檢查和監督，我們亦非常重視工廠環境的維護行為，並遵守新法令條款方面的表現。	- 電子郵件 (不定期) - 電話專線 (不定期) - 永續報告 (每年一次) - 公文 (不定期) - 網站 (即時) - 會議 (不定期) - 通訊軟體 (即時)	- 為確保公司能夠遵守各項法令和條款，我們的管理部門定期與相關人員進行適時的溝通，並且隨時更新相關的條款。 - 每月召開職工福利委員會議、定期舉辦業務和跨部門會議，以及與直屬主管進行適時溝通。 - 我們全力配合政府法令的要求，自成立以來，從未違反任何勞動法令或相關規定，也未接受任何勞動裁罰。	- 公司治理 - 行銷與標示 - 能源管理 - 溫室氣體排放 - 水與放流水、廢棄物、空污排放 - 職業安全與衛生 - 顧客的健康與安全 - 勞資/僱關係
供應商/承攬商	本集團深知供應商對公司營運的重要性，提供了公司後勤支援和必要的營銷工具，也維持了員工在公司活動時所需的必要器材。因此，我們珍視與供應商的合作夥伴關係，並竭力與他們建立穩定的供應鏈。	- 通訊軟體 (即時) - 電子郵件 (即時) - 會議 (不定期) - 電話 (即時) - 問卷調查 (每年一次) - 供應商稽核 (每年一次) - 永續報告 (每年一次)	- 供應商均能配合公司政策，提供符合公司要求的產品與服務。 - 遵守品質管理系統、環境安全系統及安全認證優質企業評鑑。 - 透過電子化採購系統，執行綠色採購管理原則，並進行供應鏈包裝材的減量再利用，以減少對環境的負面影響。 - 互通原物料的市場趨勢，有利公司庫存與生產製程的管理。 - 以供應商承諾文件作為問卷調查機制，包含：企業社會責任承諾書、廉潔承諾書及履行永續採購承諾書，透過供應商回簽方式進行管理與評估。整體回收情形良好，回收率達100%。 - 依據供應商管理原則進行篩選與管理，合作對象皆須符合相關評估標準。整體而言，現行合作供應商均符合公司要求；若未符合標準者，將不納入合作範圍。 - 目前主要透過企業社會責任承諾書、廉潔承諾書及履行永續採購承諾書進行供應商管理，並要求供應商完成簽署。整體回簽情形良好，回收率達100%。	- 公司治理 - 行銷與標示 - 產品設計與生命週期管理、物料 - 供應商環境評估、 - 供應商社會評估 - 職業安全與衛生

利害關係人溝通管道

利害關係人	利害關係人對本集團的意義	溝通管道/頻率	溝通成效	關注議題
客戶 (包含終端客戶)	客戶滿意度是公司業務發展的關鍵，因此我們注重專案執行外包廠商的品質控管，以提供客戶高品質的產品及有效率的服務。除了重視與客戶的關係，建立彼此信賴的正面關係外，亦持續優化產品及服務，以滿足客戶的關鍵需求。	• 官網 (即時) • 電子郵件 (即時) • 視訊會議 (不定期) • 展會約訪 (不定期) • 實際拜訪 (不定期) • 客服專線 (即時) • 永續報告 (每年一次)	• 本集團各個客戶有專職業務提供服務。 • 定期進行客戶滿意度調查，並將未達標之項目，提出改善方案與建議。 • 客戶有問題會即時溝通反饋。 • 瞭解客戶需求/市場反饋，更有利於為客戶量身訂做及市場開拓。 • 客戶申訴事件0件。 • 品牌(電商)線上購物平台客戶滿意度為99分。	• 公司治理 • 行銷與標示 • 產品設計與生命週期管理、物料 • 能源管理 • 溫室氣體排放 • 顧客的健康與安全
消費者	本集團對產品品質嚴格把關，以確保品牌的認同度和消費者的滿意度，這是品牌永續發展的根基。我們亦致力於建立消費者對手套產品的需求觀念，讓手套成為個人防護用品的健康需求，有助於品牌在市場上的長期穩定發展。	• 社群媒體 (即時) • 問卷 (每年一次) • 客服專線 (即時) • 官網 (即時) • 永續報告 (每年一次)	• 瞭解消費者需求，提升服務品質。 • 增加使用者回饋，對產品開發與市場趨勢有更直接的瞭解，並能強化使用者對產品的正確使用知識。 • 實體通路客戶滿意度調查是87.5分。 • 2025年消費者申訴事件0件。	• 行銷與標示 • 產品設計與生命週期管理、物料 • 能源管理 • 溫室氣體排放 • 顧客的健康與安全
股東/投資人	本集團認為股東/投資人是財務夥伴，因此注重提供穩健的財務表現和長期增長的前景，同時確保公司的財務健康和可持續性發展。我們也注重與股東/投資人的溝通與互動，透過透明的報告和定期的投資人關係活動，確保他們能夠及時了解公司的經營狀況和未來計畫，建立信任和共識，增強公司的品牌聲譽和市場競爭力。	• 股東大會 (每年一次) • 永續報告 (每年一次) • 官網 (即時)	• 每年舉辦股東大會，俾使投資人瞭解本集團之營運概況。	• 公司治理 • 財務績效 • 法規遵循 • 風險評估 • 能源管理 • 溫室氣體排放
金融機構	金融機構為企業營運資金與風險管理的重要外部夥伴，亦是評估企業財務體質與ESG表現的重要參與者。本集團重視財務穩健與資訊揭露，積極回應永續融資趨勢，與金融機構維持良好信用關係，提升企業在市場的信任度與資金可近性。	• 永續報告 (每年一次) • 官網 (即時) • 銀行往來拜訪 (不定期)	• 透過多元管道與金融機構溝通，隨時瞭解經濟情勢變動及市場觀點，機動調整公司財務配置。 • 定期提供公司財務報表等資料，供金融機構評估公司財務狀況，藉以取得信用貸款額度，健全公司財務結構。 • 100%配合金融機構永續問卷回應，維持良好信用評等，取得綠色融資支持。	• 公司治理 • 財務績效 • 法規遵循 • 風險評估
商業夥伴	經銷商/通路商是產品價值實現的關鍵節點，亦為公司拓展市場與強化競爭力的重要合作對象。本集團透過穩定供貨、持續技術創新與品質管理，回應商業夥伴需求並強化服務信任，同時維持與商業夥伴之協作機制，共同提升品牌價值與市場涵蓋率。	• 官網 (即時) • 電子郵件 (即時) • 視訊會議 (不定期) • 實際拜訪 (不定期) • 客服專線 (即時) • 永續報告 (每年一次)	• 針對商業夥伴反映意見可於三個工作日內完成回覆，並建立改善追蹤紀錄。 • 透過多元管道與經銷商和通路商溝通商業合作，並隨時蒐集來自經銷商和通路商的反饋，據此精進本集團商業夥伴管理方針。	• 行銷與標示 • 產品設計與生命週期管理、物料 • 法規遵循

1.3 重大主題鑑別

重大主題鑑別流程

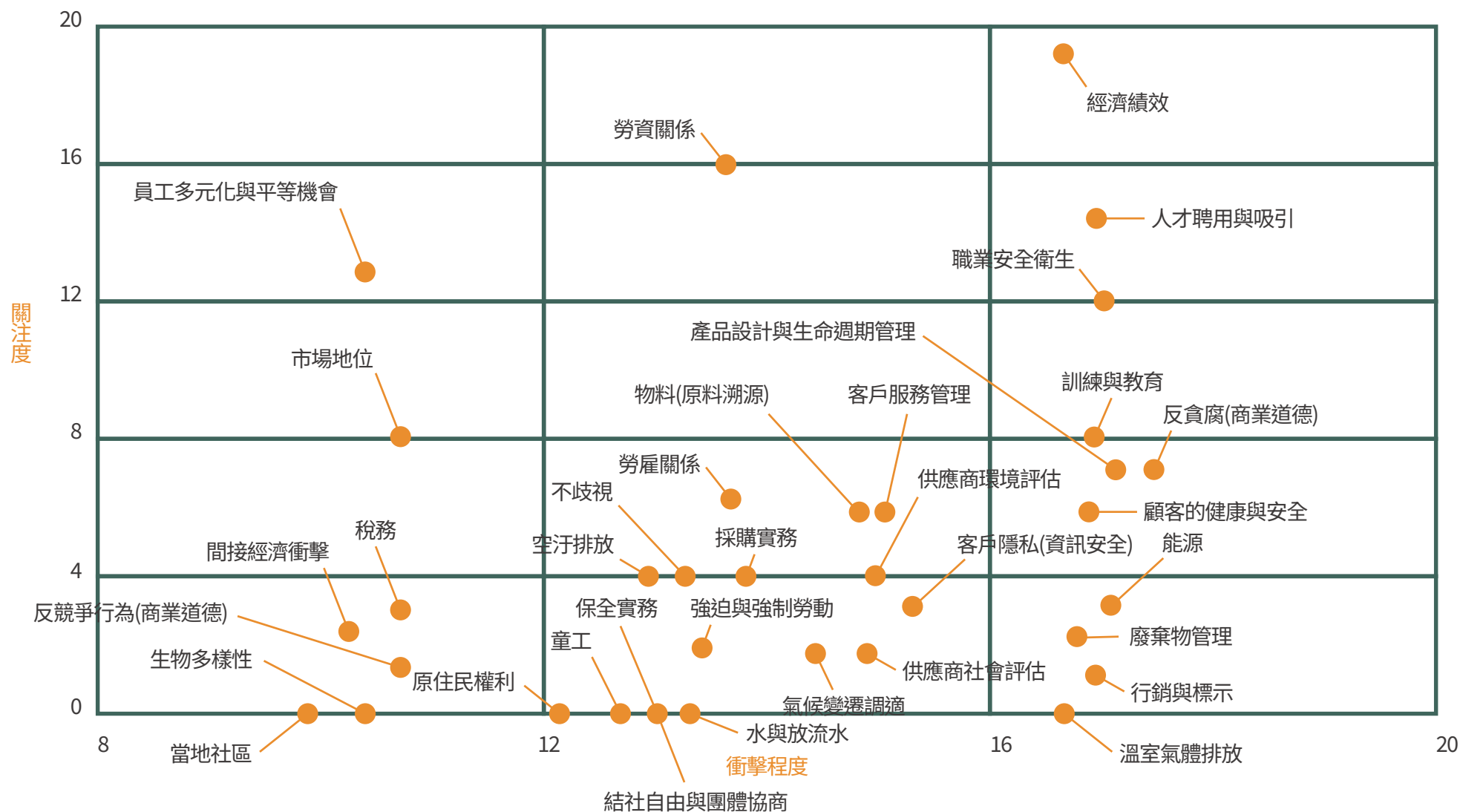
本集團2025年經重大主題鑑別結果共有12項重大議題，與2024年相比主題有稍許變化，「水與放流水」、「空汙排放」、「勞雇關係」之評比分數及排序較為靠後，經討論後予以排除，而主題新增「風險管理」、「人才招聘與吸引」、「資訊安全管理」、「客戶服務管理」、「氣候變遷策略」等議題。透過重大主題鑑別流程分析對本集團營運活動、商業關係及永續脈絡之議題，鑑別出2025年度之重大主題，於GRI 3重大主題管理中，將會有效地回應各利害關係人關注的議題。

為了讓永續報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，透過「瞭解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等4大步驟，決定重大永續主題。

STEP 1 瞭解組織脈絡	為瞭解組織脈絡與搜尋永續議題，禾寶醫療集團參考包含全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所出版之GRI準則 (GRI Standards) 之主題準則及行業別準則 (尚未有醫療器材行業準則)、永續會計準則 (SASB) 與聯合國永續發展目標 (SDGs) 等，共彙整出36項永續議題，包含經濟面、環境面、社會面等3大永續面向。	3 大永續面向 36 項永續議題
STEP 2 鑑別永續議題之實際及潛在衝擊	由外部專家以及本集團成員於該永續議題對經濟、環境、社會(人與人權)之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會(人與人權)之得分相加後排序，總分大於15分者為本集團之重大主題，但SASB列出之主題於評分後優先考量列為重大主題。	18 項重大性永續議題 合併為 12 個重大主題
STEP 3 評估衝擊顯著性	評分結果經外部專家與公司單位主管於ESG啟始會議上討論後核定，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性，分析確定18項的重大性永續議題。	
STEP 4 永續議題揭露報導	重大性永續議題分析結果，外部專家依議題性質，並與集團各部門進行綜合性評估，最終把18項重大性永續議題歸納合併出12個重大主題管理內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通與回應。	

1.3 重大主題鑑別

重大主題綜合評估



1.3 重大主題鑑別 重大主題鑑別結果

主要重大主題	
*反貪腐(商業道德)	1.*反貪腐(商業道德)
經濟績效	2. 經濟績效
行銷與標示	3. 行銷與標示
資訊安全	4. 資訊安全
風險管理	5. 風險管理
綠色環境	6. 能源
	7. 溫室氣體排放
產品責任與品質	8.*產品設計與生命週期管理
	9. 物料(原料溯源)
	10.*顧客的健康與安全
	11. 客戶服務管理
廢棄物管理	12. 廢棄物管理
永續供應鏈	13.*供應商環境評估
	14.*供應商社會評估
氣候變遷策略	15. 氣候變遷策略
人才永續	16. 人才招聘與吸引
	17. 訓練與教育
職業安全與衛生	18. 職業安全衛生

其他重大主題		
19. 採購實務	20. 反競爭行為 (商業道德)	21.稅務
22. 水與放流水	23. 生物多樣性	24. 空汙排放
25. 員工多元化 與平等機會	26. 勞資關係	27. 勞雇關係
28. 不歧視	29. 結社自由與 團體協商	30. 童工
31. 強迫與強制勞動	32. 原住民權利	33. 當地社區
34. 間接經濟衝擊	35. 保全實務	36. 市場地位

1.3 重大主題鑑別 重大主題衝擊管理

●：直接造成衝擊 ▲：間接造成衝擊

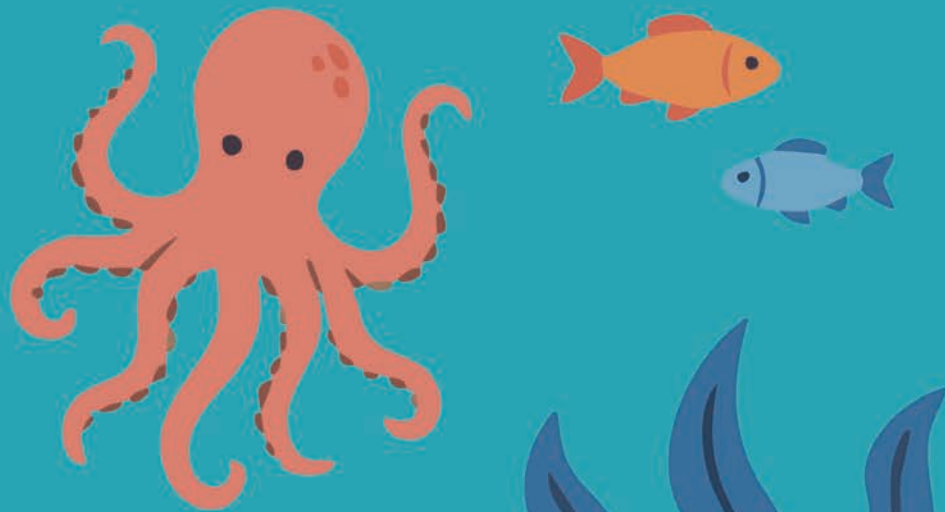
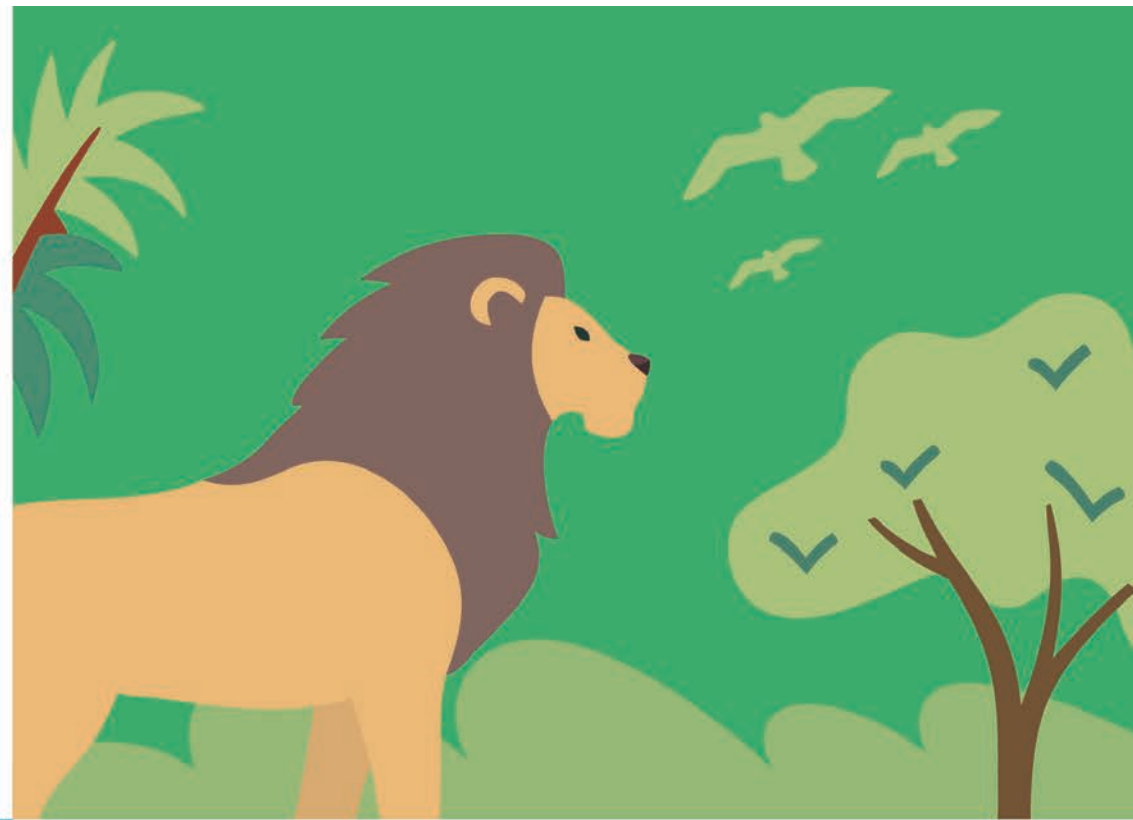
重大主題	正、負面衝擊說明	對應GRI主題準則、SASB準則與TCFD框架	價值鏈衝擊熱點			2025年管理成效 (請參閱以下章節)
			上游	組織內	下游	
			供應商/承攬商	禾寶醫療及合併 財報子公司	客戶	
經濟績效	正面衝擊：良好的經濟績效藉由營業收入的成長與獲利能力的持續提升，穩定地為企業創造價值。 負面衝擊：企業的財務將面臨困難，進而導致營運中斷。	GRI 201：經濟績效 HC-MS-240a.2-3： 負擔能力與定價	●	●	▲	2.3 財務與績效治理
反貪腐 (商業道德)	正面衝擊：企業展現其遵守誠信，負責治理的管理策略。 負面衝擊：不誠信的非法行為將面臨裁罰，亦會影響企業聲譽。	GRI 205：反貪腐 GRI 206：反競爭行為 SASB HC-MS-510a.1-2： 商業道德	●	●	▲	2.5 法規遵循與申訴
風險管理	正面衝擊：遵循政府各項規範，針對法規訂定相關政策及辦法，並要求所有同仁共同遵守所有業務相關法令。 負面衝擊：違規事件會導致企業面臨裁罰及影響企業聲譽。	GRI 302 能源、GRI 305 排放、 GRI 403 職業健康與安全、 GRI 201 經濟績效、GRI 205 反貪腐、GRI 401 勞僱關係、 GRI 408/409 童工/強制勞動 、GRI 2-27 法規遵循	—	●	▲	2.4 風險評估
資訊安全	正面衝擊：建立資訊安全機制、防護措施及緊急應變處理流程等，確保營運資訊安全及資產受保護。 負面衝擊：企業、客戶或供應商個資將不受保障且提升資訊外洩風險，進而影響企業聲譽。	GRI 418：客戶隱私	●	●	●	2.6 資訊安全管理
產品責任與品質 (產品設計與生命週期 /顧客的健康與安全/ 物料/客戶服務管理)	正面衝擊：企業應管理及監督產品品質，確保客戶收到品質最佳的產品。 負面衝擊：不良的產品品質將影響企業聲譽，喪失客戶信任將衝擊企業營收及市占率。	GRI 416：顧客健康與安全 SASB HC-MS-250a.1-4： 產品安全 SASB HC-MS-270a.1-2： 誠信銷售 SASB HC-MS-410a.1-2： 產品設計與生命週期管理 SASB HC-MS-430a.1-2： 供應鏈管理	—	●	●	3.2 創新產品與研發 3.3 物料管理
行銷與標示	正面衝擊：公司永續發展策略與目標，專注於低碳或高價值產品開發，產品均朝向先進且低環境衝擊的研發技術、環境友善以及降低單次生產之能源耗用及材料浪費。 負面衝擊：高價值產品、新材料、新製程創新失敗之風險，將影響客戶或終端消費者使用需求。	GRI 417：行銷與標示 SASB HC-MS-270a.1-2： 誠信銷售 SASB HC-MS-430a.2： 供應鏈管理	●	●	●	3.2 創新產品與研發

1.3 重大主題鑑別 重大主題衝擊管理

重大主題	正、負面衝擊說明	對應GRI主題準則、SASB準則與TCFD框架	價值鏈衝擊熱點			2025年管理成效 (請參閱以下章節)
			上游	組織內	下游	
			供應商/承攬商	禾寶醫療及合併 財報子公司	客戶	
氣候變遷策略 (氣候變遷調適)	正面衝擊:企業應建立氣候變遷治理架構以及減碳相關策略,評估氣候相關風險與機會並訂定對應之策略。降低氣候變遷對業務之衝擊,同時發掘新的業務機會,進而增加企業營收。 負面衝擊:面對氣候變遷所帶來的風險與挑戰,若未訂定減緩措施,將對整體營運帶來重大衝擊及影響。	GRI 201:經濟績效 GRI 305:排放	—	●	●	4.2 氣候治理與行動
綠色環境 (能源/溫室氣體排放)	正面衝擊:檢視企業能源政策、管理措施、目標和達成情形,有效的能源管理將協助企業減少排碳。 負面衝擊:企業有可能面臨高額的電費及排碳費用,進而影響投資金額與客戶數量。	GRI 302:能源	—	●	▲	4.3 能源管理
廢棄物管理	正面衝擊:檢視企業營運產生的廢棄物量、丟棄處理辦法及回收作為,擬定廢棄物管理目標和措施。 負面衝擊:企業有可能面臨相關違規處罰,增加外部及環境成本風險,同時削弱產品在永續議題上的競爭力。	GRI 306:廢棄物	—	●	▲	4.5 廢棄物管理
永續供應鏈 (供應商環境評估/供應商社會評估)	正面衝擊:建立供應商與採購的政策與機制,完整的供應鏈政策及稽核將有效保障產品品質。 負面衝擊:企業無建立採購相關政策將無法保障採購產品之品質,進而影響公司聲譽,同時導致企業面臨財務損失。	GRI 204:採購實務 GRI 205:反貪腐 GRI 308:供應商環境評估 GRI 408:童工 GRI 409:強迫或強制勞動 GRI 414:供應商社會評估 SASB HC-MS-430a.3: 供應鏈管理	●	●	—	3.4 責任供應鏈
人才永續 (人才招聘與吸引/ 教育訓練)	正面衝擊:因應就業環境變化,持續調整企業人才招聘、員工薪資等能吸引更多人才加入企業且提高留存率。對於人才全面性基礎訓練與培育其專業技術之規劃,以及對於員工職涯發展所提供之相關協助。 負面衝擊:如企業無持續調整薪資與福利,將影響人才求職決策,企業將無法招攬優秀人才加入且降低留存率。如無提供相關培訓或訓練,企業將面臨留存率下降的問題,進而影響企業營運情形。	GRI 201:經濟績效 GRI 401:勞雇關係 GRI 402:勞資關係 GRI 404:教育訓練 GRI 405: 員工多元化與平等機會	—	●	—	5.3 人才管理 5.4 培育與發展 5.6 福利與退休制度
職業安全衛生	正面衝擊:健康與安全的工作條件可以預防身心傷害、促進工作者健康及維護同仁健康與安全。 負面衝擊:企業因缺乏對員工之身心靈健康關懷與相關服務,而導致員工流失。企業無維護員工健康與安全亦可能導致職業災害發生。	GRI 403:職業安全衛生	—	●	—	5.5 職業健康安全

CHAPTER 02

穩健公司治理



PRECIOUS MOUNTAIN GROUP
SUSTAINABILITY REPORT



2.1 重大主題管理

重大主題：經濟績效	
本主題重大原因	防護手套產業易受公共衛生事件、原物料、能源成本及供應鏈變化影響，對營收與獲利敏感。為確保醫療物資穩定供應與企業長期穩健經營，本集團重視經濟績效與風險管理，持續提升獲利能力並創造經濟與社會價值。
呼應SDGs	8 尊嚴就業與經濟發展 9 產業創新與基礎設施 12 負責任的消費與生產
政策	本集團秉持穩健經營與永續發展原則，建立完善之經濟績效管理政策，致力於提升企業長期價值。主要政策如下： 1. 強化營運體質，維持穩定營收與獲利能力。 2. 落實成本控管與資源效率提升，降低營運風險。 3. 建立多元市場與客戶結構，分散營收集中風險。 4. 將環境與永續議題納入營運決策，促進長期財務績效。 5. 建立完善之內部控制與風險管理制度，確保經營穩健性。
策略	1. 定期檢視營收、獲利、現金流及成本結構，強化財務績效管理。 2. 推動數位化與智慧化管理，提升生產效率與營運效能。 3. 優化供應鏈與庫存管理機制，降低原物料價格波動影響。 4. 發展高附加價值產品及多元市場布局，提升市場競爭力。 5. 建立內控制度與風險管理機制，強化法遵與營運韌性。 6. 持續投入人才培育與技術研發，支持企業長期成長。
目標	短期目標(1-2年)： 1. 強化營收與獲利管理，提升整體營運效率與成本控管能力。 2. 建立更完善之財務風險與預算管理機制，提升市場波動應變能力。 3. 持續優化供應鏈及庫存管理，降低原物料價格波動對營運之影響。 4. 維持財務資訊透明揭露及重大法規違規零事件。 中長期目標(3年以上)： 1. 建立具韌性之全球營運與供應鏈管理模式，提升長期獲利能力。 2. 推動高附加價值產品與市場布局，穩定提升營收與股東價值。 3. 將永續發展與財務績效結合，強化ESG風險管理與企業競爭力。 4. 建立數位化與智慧化營運管理機制，提升整體經營效率與決策品質。
管理評量機制	1. 每季檢視營收成長率、毛利率、營業利益率及現金流等財務指標。 2. 定期召開經營管理及預算會議，追蹤年度目標與差異分析。 3. 透過內部稽核與內控制度，檢視法遵、財務及營運風險管理成效。 4. 持續監測原物料、匯率及供應鏈風險，適時調整營運與採購策略。
年度成果	1. 完成年度財務報告編製，並經會計師查核或核閱通過，持續提升財務資訊透明度與可靠性。 2. 建立季度財務績效管理機制，定期檢視營收、成本及獲利表現，維持整體營運穩定與財務韌性。 3. 透過經營管理會議及年度預算規劃，持續優化資源配置與營運效率，支持公司永續成長目標。 4. 強化法遵及內控制度執行，年度無重大違規事件，整體法規遵循率維持100%。

2.1 重大主題管理

重大主題：反貪腐(商業道德)	
本主題重大原因	本集團防護手套業務涉及醫療機構、政府採購及國際通路，面臨賄賂、回扣及利益衝突等風險。為落實誠信經營並遵循各國反貪腐法規，持續強化商業道德與內控制度，降低營運風險，維護企業聲譽與永續競爭力。
呼應SDGs	8 尊嚴就業與經濟發展 16 和平正義與有力的制度 17 夥伴關係
政策	本集團秉持誠信經營原則，制定反貪腐與商業道德政策，嚴格禁止任何形式之賄賂、貪瀆、不當利益輸送及違反商業倫理之行為。主要政策如下： 1.落實誠信經營與反貪腐政策，禁止任何形式之賄賂、回扣、不當利益輸送及舞弊行為。 2.建立完善之內控制度與法遵管理機制，確保營運活動符合各國法規及商業道德規範。 3.要求董事、員工、供應商及商業夥伴遵循誠信經營原則，共同維護公平、透明之交易環境。 4.建立檢舉與申訴機制，保障檢舉人權益，防止任何報復行為。 5.定期推動反貪腐及法遵教育訓練，提升全員誠信與風險意識。
策略	1.制定並持續更新誠信經營、反賄賂及利益衝突管理相關規範。 2.將反貪腐要求納入供應商與經銷商管理流程，降低交易與採購風險。 3.定期執行內部稽核與法遵查核，檢視高風險交易及營運流程。 4.建立吹哨者制度及匿名檢舉管道，強化違規事件通報與調查機制。 5.辦理反貪腐、商業道德及法遵教育訓練，提升員工與管理階層風險辨識能力。 6.強化重大交易、政府採購及國際商務往來之審核與監督機制。
目標	短期目標(1-2年)： 1.每年至少辦理2場反貪腐與商業道德教育訓練，提升全員法遵意識。 2.持續推動新進員工及高風險職務人員100%完成誠信經營相關課程。 3.強化供應商與經銷商廉潔管理，提升承諾書簽署率及法遵要求覆蓋率。 4.建立更完善之檢舉與申訴機制，提升違規事件通報與調查效率。 5.維持重大貪腐與違反誠信經營事件零發生。 中長期目標(3年以上)： 1.建立全面性誠信經營與反貪腐管理制度，深化企業廉潔文化。 2.將反貪腐要求全面納入供應鏈及商業夥伴管理機制。 3.導入數位化法遵與風險管理工具，提升監督與稽核效率。 4.持續強化董事會、管理階層及員工之誠信治理能力，提升國際法遵管理水準。 5.建立與國際永續及反貪腐標準接軌之治理架構，提升企業永續競爭力。
管理評量機制	1.定期追蹤反貪腐教育訓練辦理次數、參與率及測驗完成率。 2.每年檢視貪腐、舞弊、利益衝突及法遵違規案件數與改善情形。 3.透過內部稽核與風險評估機制，檢視高風險部門與交易流程控制成效。 4.定期檢視供應商與商業夥伴廉潔承諾書簽署率及法遵管理執行情形。 5.將誠信經營與法遵績效納入內部管理與永續治理檢討機制，持續追蹤改善成果。
年度成果	1.本年度辦理商業道德與法令遵循教育訓練共2場，並導入課後測驗機制，持續提升員工反貪腐、法遵及公平交易意識。 2.新進員工100%完成商業道德與法令宣導課程，並簽署「智慧財產權暨保密契約書」，強化誠信經營與保密意識。 3.本年度未發生董事、經理人或員工涉及重大違反誠信經營、貪腐或法令規範之情事，顯示公司治理與內控制度運作穩定。 4.持續推動供應商誠信管理，新進供應商100%完成相關廉潔與永續承諾文件簽署，將反貪腐要求延伸至價值鏈管理。 5.本年度未接獲重大貪腐、舞弊或不當利益輸送相關檢舉案件，誠信經營制度維持良好運作。 6.透過內部稽核及風險管理機制，高風險單位風險評估完成率達100%，持續強化內控制度有效性與法遵管理能力。

2.1 重大主題管理

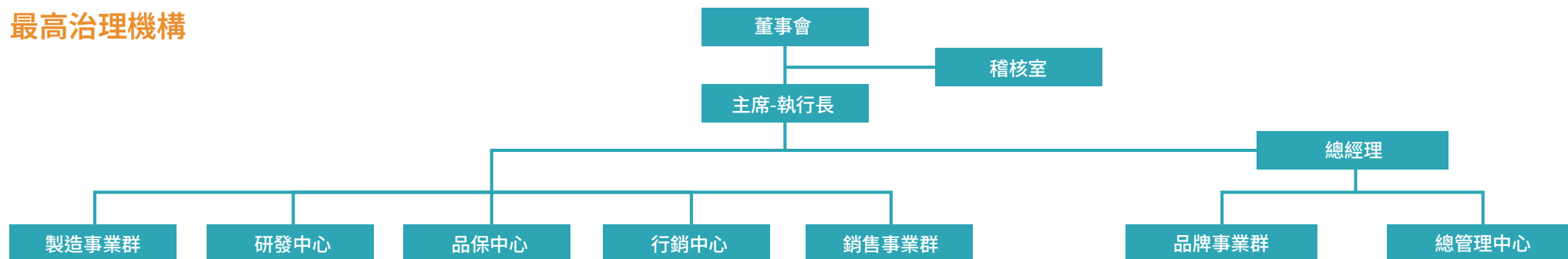
重大主題：風險管理	
本主題重大原因	風險管理為本集團穩健營運與永續發展基礎。透過系統化風險辨識與控管，掌握營運、法規及供應鏈風險，降低不確定性衝擊，強化決策品質與供應穩定性，提升企業韌性與永續競爭力。
呼應SDGs	8 尊嚴就業與經濟發展 9 產業創新與基礎設施 12 負責任的消費與生產 13 氣候行動
政策	本集團訂定「風險管理政策」，以建立全集團一致之風險管理原則與作業架構，主要內容如下： 1. 建立全面性風險管理制度，辨識、評估及控管營運相關風險，降低對企業營運之衝擊。 2. 將風險管理納入公司治理與經營決策流程，強化企業韌性與永續經營能力。 3. 持續關注原物料、供應鏈、法規、資訊安全、氣候變遷及公共衛生等重大風險議題。 4. 落實內控制度與法遵管理，確保營運活動符合相關法令與國際規範。 5. 建立緊急應變與營運持續管理機制，降低突發事件對生產與供應之影響。
策略	1. 定期執行風險辨識、風險評估與風險分級管理，建立重大風險監控機制。 2. 強化原物料採購與供應鏈管理，降低市場波動及供應中斷風險。 3. 建立資訊安全與資料保護機制，提升數位營運與系統韌性。 4. 定期辦理內部稽核、法遵查核及緊急應變演練，提升風險預防與應變能力。 5. 透過教育訓練與跨部門協作，提升員工風險意識與管理能力。 6. 推動多元供應來源與庫存管理策略，強化全球供應鏈穩定性。 7. 持續關注氣候變遷及國際政策趨勢，評估對營運與財務之潛在影響。
目標	短期目標(1-2年)： 1. 完成各部門風險辨識與風險分級管理機制建置。 2. 建立重大風險預警與通報流程，提升異常事件應變效率。 3. 強化供應鏈、資訊安全及法遵等高風險領域管理措施。 4. 定期辦理風險管理教育訓練與緊急應變演練，提升員工風險意識。 5. 持續優化內控制度與跨部門風險溝通機制。 中長期目標(3年以上)： 1. 建立全面性企業風險管理(ERM)制度，深化風險治理文化。 2. 導入數位化風險管理與監控工具，提升風險預測與決策效率。 3. 建立具韌性之全球供應鏈與營運管理機制，降低外部環境衝擊。 4. 將氣候變遷、永續及ESG風險納入企業經營決策與管理架構。 5. 持續提升風險管理成熟度，強化企業永續經營與市場競爭力。
管理評量機制	1. 每年定期執行重大風險辨識、風險評估及風險地圖更新作業。 2. 定期追蹤重大風險改善計畫完成率與異常事件處理成效。 3. 透過內部稽核檢視內控制度與風險管理執行情形。 4. 定期召開風險管理會議，檢討風險趨勢及因應措施有效性。 5. 追蹤教育訓練參與率、應變演練成果及重大事件發生情形，作為持續改善依據。
年度成果	1. 完成訂定並發布「風險管理政策與程序」，經執行長核定後正式施行，作為公司推動風險管理之最高指導原則，明確規範風險辨識、評估、監控及應變流程。 2. 成立「風險管理辦公室」作為專責單位，統籌推動全公司風險管理事務，建立風險監控、預警及應變機制，並定期追蹤重大風險變化趨勢。 3. 建立跨部門風險通報與回應機制，提升潛在風險即時掌握與處理能力，強化營運韌性與決策效率。 4. 定期執行重大風險盤點與評估作業，涵蓋供應鏈、原物料、資訊安全、法遵及營運等風險面向。 5. 透過內部稽核與風險管理機制，持續檢視內控制度有效性，提升整體風險管理成熟度。

2.1 重大主題管理

重大主題：資訊安全	
本主題重大原因	本集團高度仰賴資訊系統與自動化製程，為防範資安事件導致營運中斷、資料外洩及法規風險，持續強化資訊安全管理與防護能力。透過提升系統可靠性與組織韌性，確保產品品質、法規遵循及利害關係人權益，並維護客戶信任與企業聲譽。
呼應SDGs	9 產業創新與基礎設施 16 和平正義與有力的制度 17 夥伴關係
政策	本集團訂定「資訊安全政策」，作為資訊資產保護與風險管理之最高指導原則，主要內容如下： 1. 建立資訊安全管理政策，確保公司資訊資產（含供應鏈、客戶資料、生產數據及研發資訊）之機密性、完整性與可用性。 2. 遵循國際資訊安全標準與各國個資保護及資安相關法規，落實合規管理。 3. 建立分級權限管理制度，確保資訊存取僅限授權人員。 4. 落實資安事件通報與應變機制，降低資安事件對營運之衝擊。 5. 要求員工、供應商及外部合作夥伴遵守資訊安全與保密規範，共同維護資訊安全環境。
策略	本集團依循風險導向原則，推動以下資訊安全策略： 1. 建置與維運資訊安全管理系統（ISMS），強化制度化資安治理架構。 2. 定期進行資安風險評估、弱點掃描與滲透測試，強化系統防護能力。 3. 推動多層次資安防護機制，包括防火牆、端點防護、入侵偵測與資料加密。 4. 建立資安事件監控與即時應變機制，降低資料外洩與營運中斷風險。 5. 持續辦理資安教育訓練與社交工程演練，提升全員資安意識。 6. 強化供應鏈與外部合作廠商資安管理，降低第三方風險。
目標	短期目標(1-2年)： 1. 持續維持「重大資安事件零發生」之營運目標。 2. 提升弱點修補效率，關鍵系統修補達100%符合時效要求。 3. 強化資安監控與異常偵測能力，降低潛在攻擊風險。 4. 持續推動全員資安教育訓練與社交工程演練，提升防護意識。 5. 完善供應商與外包服務資安管理機制。 中長期目標(3年以上)： 1. 建立並優化資訊安全管理制度（ISMS），提升國際標準接軌能力。 2. 導入自動化資安監控與威脅分析機制，提升預警與應變效率。 3. 強化OT（製程系統）與IT資安整合防護能力，確保智慧製造安全。 4. 建構完整資安治理架構，提升企業整體數位韌性。 5. 持續降低供應鏈資安風險，建立端到端資安防護體系。
管理評量機制	1. 追蹤重大資安事件發生數（目標：零事件）。 2. 定期檢視弱點掃描完成率與修補時效達成率。 3. 監控資安教育訓練完成率及社交工程演練通過率。 4. 定期執行內部資安稽核及客戶驗廠結果追蹤改善率。 5. 透過資安事件通報與分析機制，檢視防護措施有效性與持續改善成效。
年度成果	1. 本年度無重大資訊安全事件發生，未造成生產中斷、營運影響或客戶資料外洩情形。 2. 製程管理系統（MES）及品質追溯系統資料維持完整與安全，確保產品追溯資訊之正確性與可用性。 3. 完成資訊系統弱點掃描與修補作業，修補完成率達98%以上，關鍵系統修補作業符合內部時效規範。 4. 全體員工（含產線人員）資安教育訓練完成率達100%，並完成社交工程演練，有效提升資安意識與防護能力。 5. 完成年度內部資安稽核及客戶驗廠資安要求，相關改善事項達100%完成率，持續強化資安治理與合規能力。

2.2 公司治理

最高治理機構



因本公司性質上屬外商公司，臺灣分公司僅設立一位女性董事，且該董事並無兼任總經理，任職中亦無利益衝突之情事發生，關於該董事之詳細資料如下表所示：

職稱	姓名	性別	年齡	初次(選)就任日期	主要學歷	目前兼任公司 及其他公司職務	產業經驗				專業能力		
							銀行/ 財務	經營 管理	業務 行銷	研發	會計 及 財務分析	資訊 科技	風險 管理
董事	馮田芬	女	50歲 以上	107.05.29	淡江大學	協理	—	●	●	●	—	—	—

防止利益衝突政策

本公司經執行長核准實施《誠信經營守則》，並制定防止利害衝突政策。公司董事、管理人員及出席或列席董事會的利害關係人，對於會議事項與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得參與討論及表決，且討論及表決時應予迴避。根據《員工從業道德守則》，員工與關係人不得利用職務或影響力為自己或他人謀取不正當利益。如從事任何可能構成個人與公司利益衝突的業務、投資或相關活動之前，必須先向執行長及總經理揭露詳情並獲得批准。

董事會薪酬制度

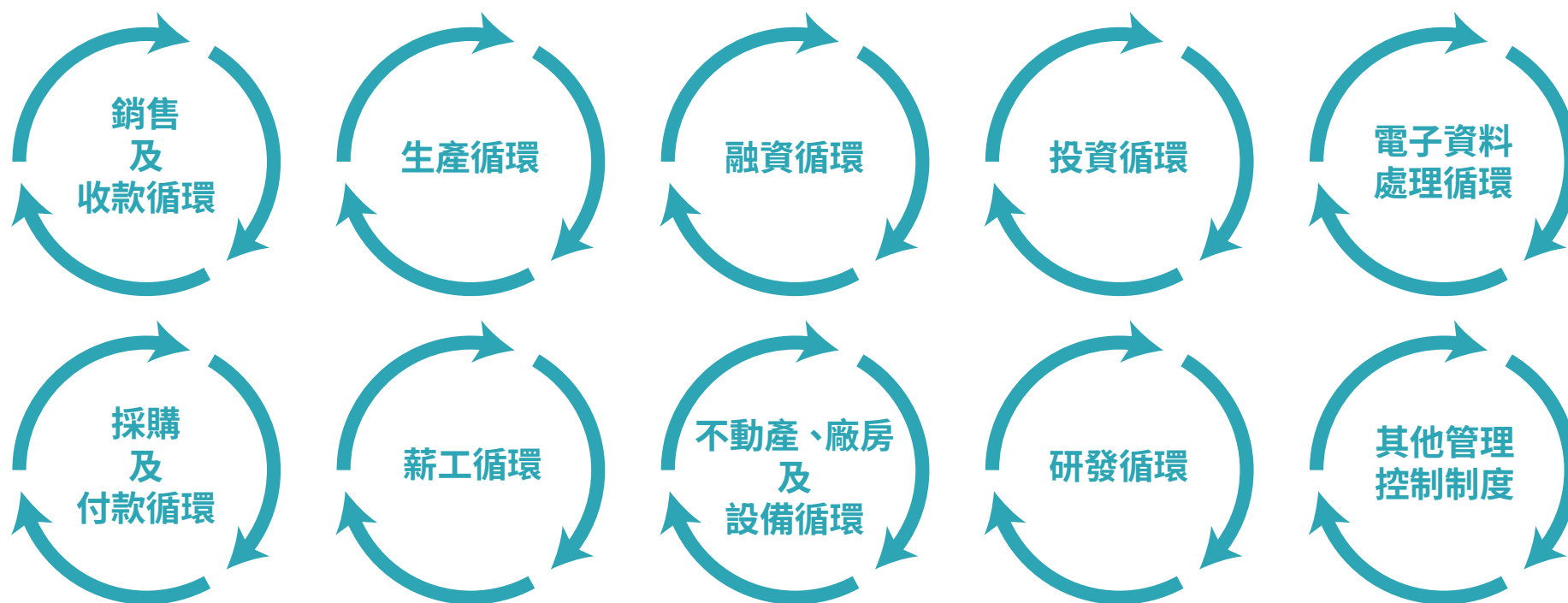
本公司之經理人酬金，依據績效評核管理程序執行之績效評核結果，作為經理人獎金核發之參考依據，經理人績效評估項目分為財務性指標及非財務性指標，依照公司管理損益報表，各部門對公司貢獻度分配，並參酌經理人之目標達成率、公司核心價值之實踐與營運管理能力、永續經營之參與等兩大部分進行評估。

2.2 公司治理

完善內部控制系統

本公司稽核室直接隸屬於董事會，設置稽核主管及專任稽核人員，透過內部稽核工作的推動，確保營運之效果及效率、財務報導的可靠性、相關法令的遵循等目標之達成，並協助董事會及管理階層確實履行其責任。透過稽核活動以適時提供管理階層掌握內部控制已存在或潛在議題，以確保內部控制制度得以持續有效執行，並落實誠信經營，避免舞弊情形發生。

本公司依據主管機關之規定，將公司一般營運活動劃分如下九大循環與其他作業流程，同時透過內部稽核的定期查核及檢討會議來針對相關制度與作業流程進行持續性監督與控管，達到有效健全內部控制及優化公司治理之效。



2.2 公司治理

永續發展管理

本公司為健全企業永續發展之管理，依據永續發展實務守則第五條及第九條規定，應考量國內外企業永續議題之發展趨勢與企業核心業務之關聯性、公司整體營運活動對利害關係人之影響等，經董事會授權推動企業永續發展之專責單位-永續策略辦公室，訂定永續發展政策目標、制度或相關管理方針，掌握全球永續發展脈動，分析ESG等永續議題，結合營運核心、產品創新與服務，訂立策略性永續方向與具體推動計畫，並規定每年至少一次向總經理和執行長報告ESG目標達成情形並核准通過。

本集團每年發行的永續報告書及重大主題，透過董事會討論議案，來瞭解並分為E、S、G三大面向之議題，來檢視溝通是否良好，並簡單說明溝通之結果，並經過執行長核准後始能發行。詳細溝通項目如下表所示：

性質	重大事件	溝通方式與頻率	溝通成果
環境面	淨零碳排	- 永續報告書(每年) - 永續官網(及時) - 永續專線(及時) - 永續信箱(及時) - 公文書往來(及時)	- 透過與政府機關及公協會之多元管道溝通，政府機關首重法令遵循及政令推動，尤以淨零碳排之國際趨勢為重。 - 公司回應：公司對於政府機關所倡議的淨零排放政策，制定永續目標實踐策略並執行之，規劃於2028年前導入 ISO 14064-1，並對參與部門種子人員進行碳管理培訓，為公司碳管理和碳中和之永續目標實踐進程持續推進，以響應政府機關及公協會之期望。
	廢棄物處理		
	氣候行動		
	法令遵循		
治理面	經濟績效	- 永續報告書(每年) - 永續官網(及時) - 永續專線(及時) - 永續信箱(及時) - 新聞稿發布(及時) - 股東大會(每年)	- 透過多元管道與投資人溝通經營現況，並隨時蒐集來自投資人的回饋，據此精進公司治理與營運方針。 - 公司回應：公司持續研發創新，開發新產品，並積極進行專利商標布局。
	智慧財產權管理		
社會面	人才招聘與留任	- 永續報告書(每年) - 永續官網(及時) - 永續專線(及時) - 永續信箱(及時) - 福委會議(每季) - 申訴信箱(及時) - 申訴專線(及時)	- 透過多元管道與員工及求職者溝通薪酬福利與員工照護政策，並隨時蒐集來自員工及求職者反饋，據此精進公司人才培育方針。 - 公司回應：對員工、求職者及利害關係人的承諾，積極人才培育，設立知識管理平台數位專業課程，鼓勵同仁上班時間於公司內部修習課程，自我學習並提升專業知識與工作效率。
	職業安全與衛生		
	誠信經營		

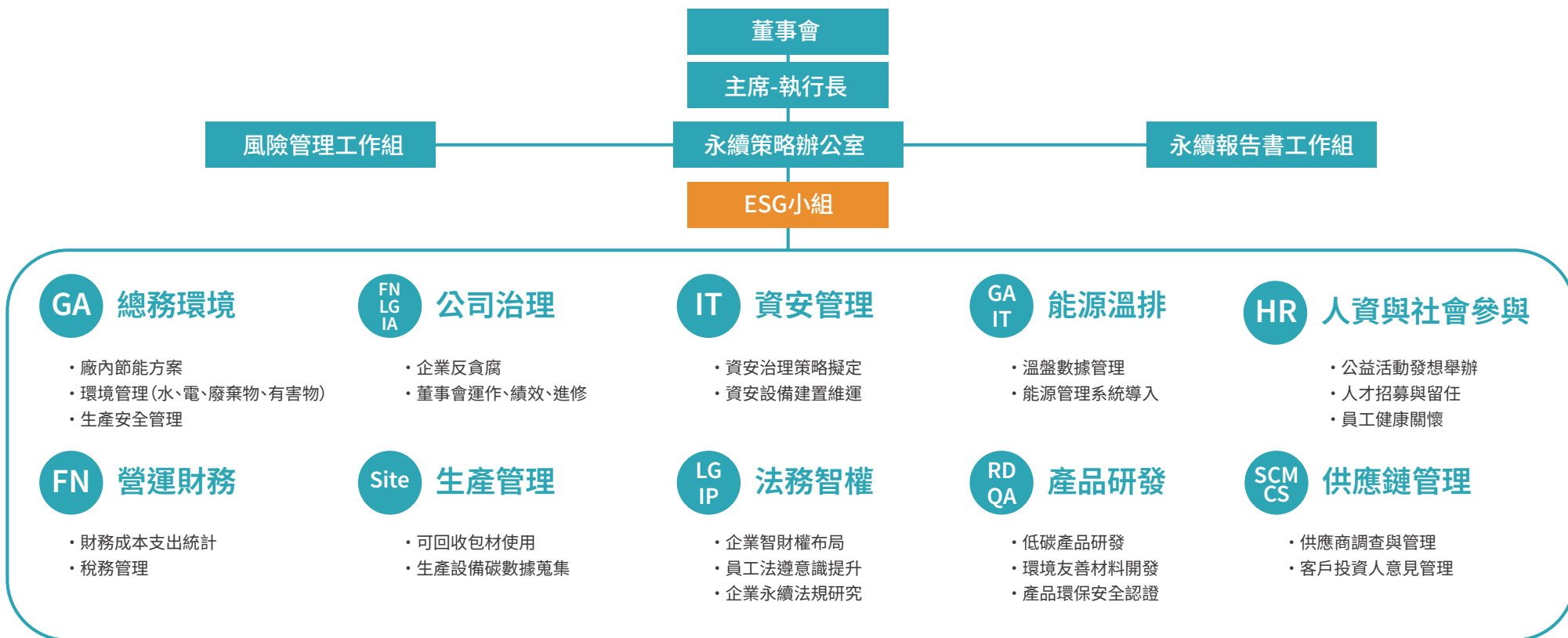
2.2 公司治理

永續策略辦公室

本集團為回應全球氣候議題、淨零碳趨勢和遵循「永續發展實務守則」的願景與使命，於2022年成立「永續策略辦公室」，董事會為公司永續發展運作之最高治理機構，以2050年碳中和為核心目標，建構策略性氣候藍圖，研擬積極的減緩與調適行動。永續策略辦公室除了實踐永續目標外，亦肩負環境、社會及公司治理面向的碳任務，未來將以跨單位運作的平臺為框架，朝發展低碳技術、推動碳數據應用及深化永續DNA努力，並持續以共好精神合作價值鏈夥伴，打造永續生態圈。

「永續策略辦公室」由執行長擔任主席，一階主管擔任各永續分組主委，共同討論檢視公司的核心營運能力，訂定企業短中長期永續目標與發展方向，合力擘劃鏈結公司核心優勢的聯合國永續發展目標推動藍圖。

為實踐永續目標，本集團以「永續策略辦公室」為跨部門溝通平臺，接軌國際標準、洞察國際趨勢，建立由上而下、橫向串聯的運作方式，由永續策略辦公室擬定永續議題的年度執行策略與目標，追蹤執行成效，積極平衡各利害關係人的利益，充分落實企業永續策略於本集團日常營運中。



2.2 公司治理

永續政策管理

本集團持續遵循其制定的「永續發展實務守則」，董事會考量利害關係人的利益，提出了永續發展的願景和管理方針，並督促實踐這一願景。為此，董事會授權永續策略辦公室擔任永續發展之主要推動單位，由永續策略辦公室召集各部門代表擔任小組成員，共同提出永續發展計畫，以實施企業的永續政策，將計畫向執行長報告，由執行長核定相關計畫及檢討執行情況，監督並確保企業永續發展有效實施，從而推動企業在經濟、社會和環境層面的永續發展。

考量客戶及市場需求，本集團秉持提供高品質產品的信念，透過知識管理平台進行RBA的專題宣導，強調RBA與SA8000的精神。同時，我們充分利用客戶RBA稽核的機會，將相關精神融入自我檢視的各個環節。

RBA政策涵蓋之管理系統均通過協力廠商單位查證

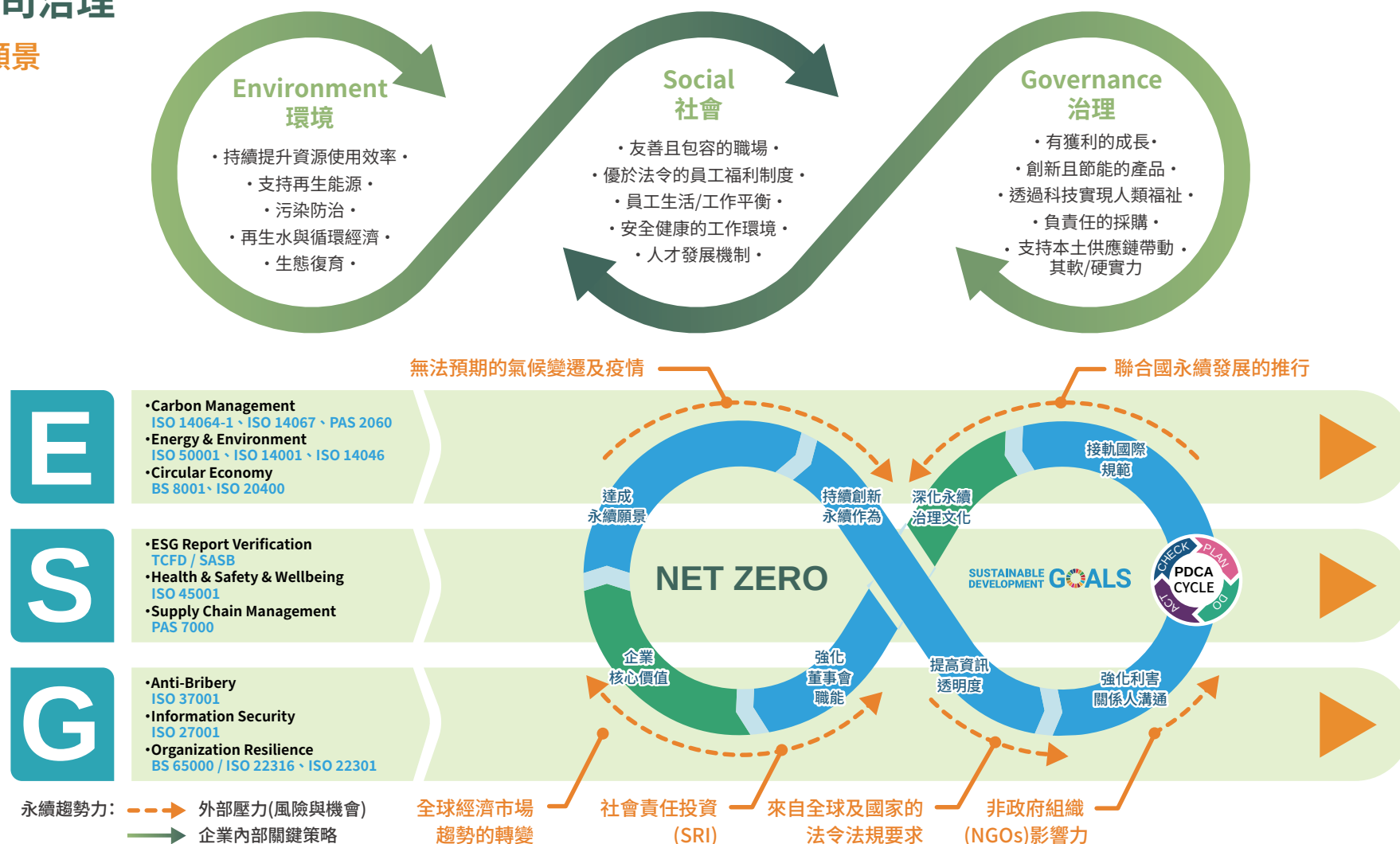
類別	內容	查證單位
人權/道德政策	SA8000社會責任管理系統	TUV NORD CERT GmbH
健康與安全政策	ISO 45001職業安全衛生管理系統	INTERTEK CERTIFICATION LIMITED
環境保護政策	ISO 14001環境管理系統	INTERTEK CERTIFICATION LIMITED
品質政策	ISO 9001品質管理系統	TUV SUD AMERICA INC. SGS UNITED KINGDOM LIMITED

註：認證書請參閱附錄六。



2.2 公司治理

永續願景



永續觀點與承諾

本集團積極推動企業社會責任，致力於社會實現各項承諾。

推動RBA與採購承諾

本集團將 RBA 和 SA8000 導入供應鏈，掌握供應商在人權以及工作環境與安全衛生管理落實程度，並鼓勵供應商開發削減環境衝擊的材料和製程。

永續發展政策

勞工、環境、健康與安全及道德政策

自我聲明：我們遵守所有勞工、環境、健康與安全以及道德法律規章及相關方要求，並持續改進。

勞工政策



- 遵守勞工法律法規
- 禁止強迫勞動、禁止使用童工及囚工、禁止脅迫與騷擾、禁止歧視、尊重自由結社

環境政策



全員參與、預防汙染、節約減廢
清潔生產、遵守法規

健康與安全政策



- 符合法律法規要求規範
- 建立健康安全工作環境
- 培訓宣傳健康安全知識
- 持續改進健康安全管理

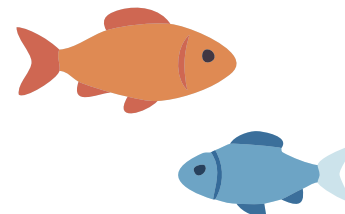
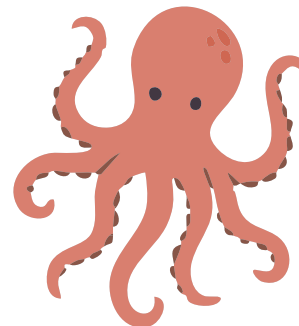
道德政策



我們將遵守最高道德標準的道德要求，做到：廉潔經營，禁止貪汙、敲詐勒索和挪用公款；禁止提供或接受賄賂；公開有關商業活動、組織結構、財務狀況和績效的信息；尊重並保護智慧財產權；遵循公平交易；合法競爭與廣告宣傳；對檢舉者身分進行保密；積極參與各種社區活動。

永續發展目標，短中長期目標請詳公司官網

更多禾寶醫療集團永續願景請造訪公司官網



SDGs目標推動發展

禾寶醫療集團2025年呼應聯合國永續發展目標(SDGs)的推動作法

目標：於2030年產品包裝中使用的塑膠用量減少50% (與2021年基準年相比)



SDGs推動作法

- 簡化包裝並轉向可循環使用的永續材料
- 使用對環境友善的紙張替代塑膠包裝

目標：為實現碳中和，防護產品逐步增加生物質和再生材料等永續材料含量，以減少二氧化碳總體排放量



SDGs推動作法

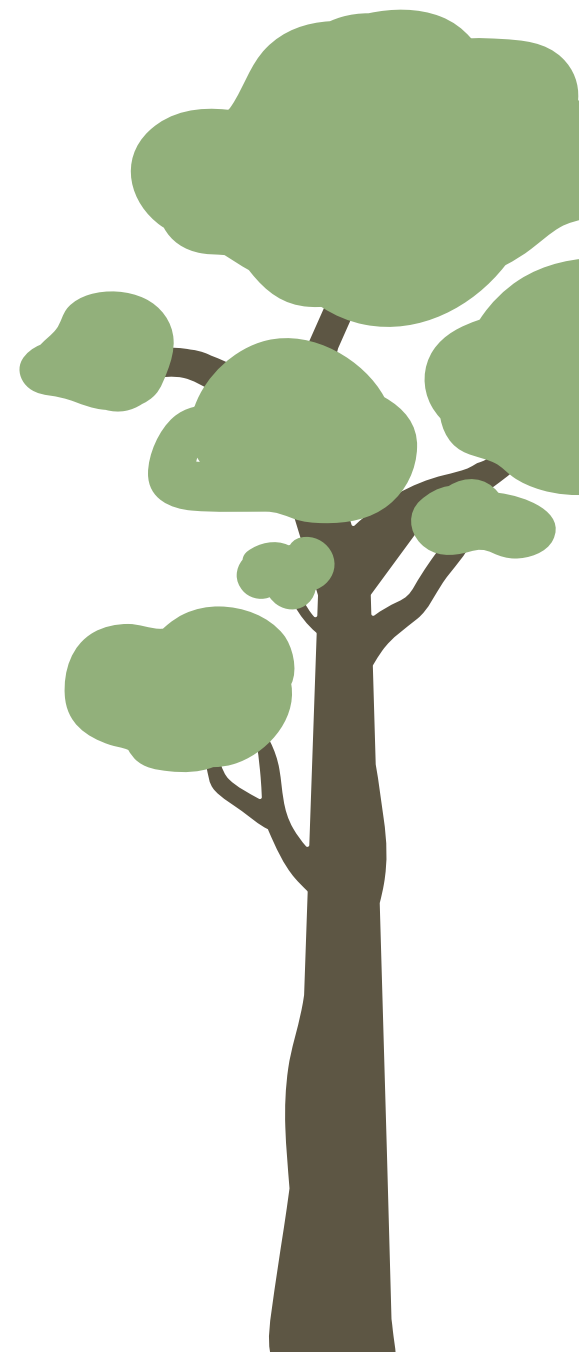
- 持續開發對環境影響較小的永續材料
- 2030目標：防護產品中使用30%永續材料含量
- 2050目標：防護產品中使用100%永續材料含量

目標：在生產工廠實現碳中和並保持完全零排放



SDGs推動作法

- 為了建構循環型社會，禾寶醫療集團在所有生產工廠推行3R的廢棄物處理
- 於2050年禾寶醫療集團位於中國和越南的工廠實現碳中和並保持完成零排放



SDGs目標推動發展

禾寶醫療集團2025年呼應聯合國永續發展目標(SDGs)的推動作法

目標:透過全方位防護產品業務推廣與產品銷售,為全人類的健康做出貢獻



SDGs推動作法

- 禾寶醫療集團目標是透過全方位防護產品業務推廣與產品銷售,提供長期預防保健服務等(包含感染管控與食品衛生宣導活動),為各行各業的人們提供更好的健康和品質做出貢獻

目標:提高產品的耐用性與使用壽命



SDGs推動作法

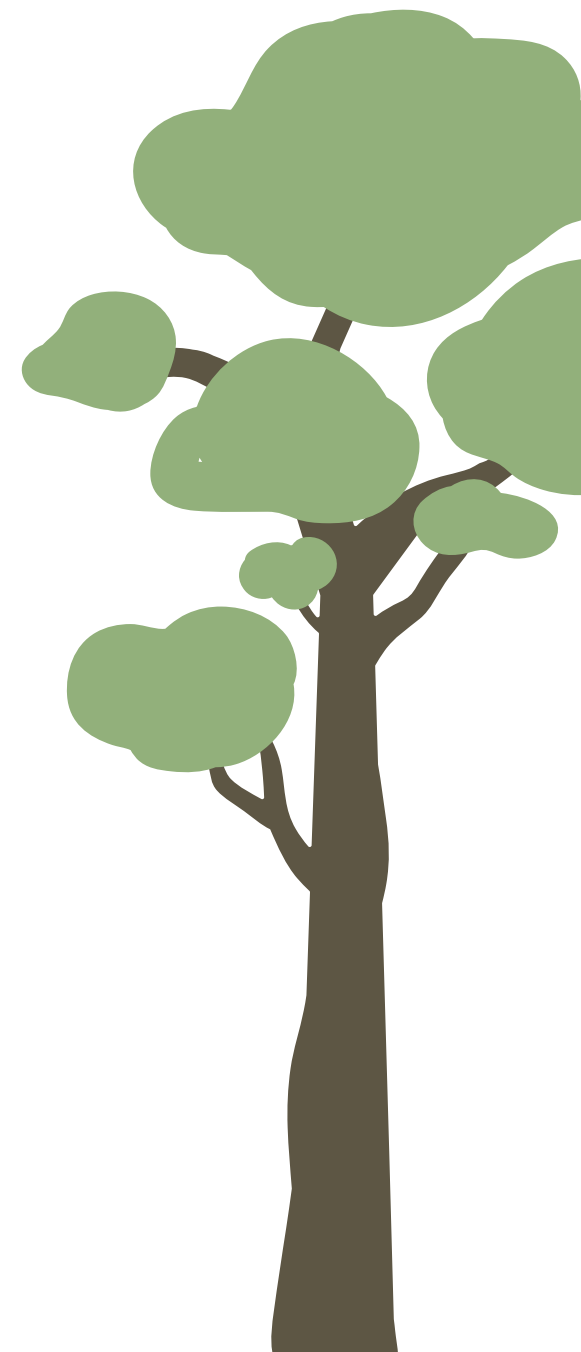
- 透過材料和結構方面的各種改進,禾寶醫療集團致力於提高產品的整體耐用性和使用壽命,最終目標是減少浪費

目標:開發輕量化產品



SDGs推動作法

- 減輕產品重量不僅讓使用者攜帶產品更加方便,還有助於減少產品運輸過程中的二氧化碳排放



SDGs目標推動發展

禾寶醫療集團2025年呼應聯合國永續發展目標(SDGs)的推動作法

目標:運輸模式轉換



SDGs推動作法

- 禾寶醫療集團極推動原材料和產品運輸模式的轉變，選擇對環境影響較小的交通工具(在二氧化碳排放等方面)，包括從卡車等使用汽柴油的機動車輛到電動車輛和貨運船的轉變

目標:減少紙張使用



SDGs推動作法

- 禾寶醫療集團努力減少產品包裝、產品型錄等紙張使用量

目標:透過多元化防護產品設計來符合所有年齡層、性別和體質的需求



SDGs推動作法

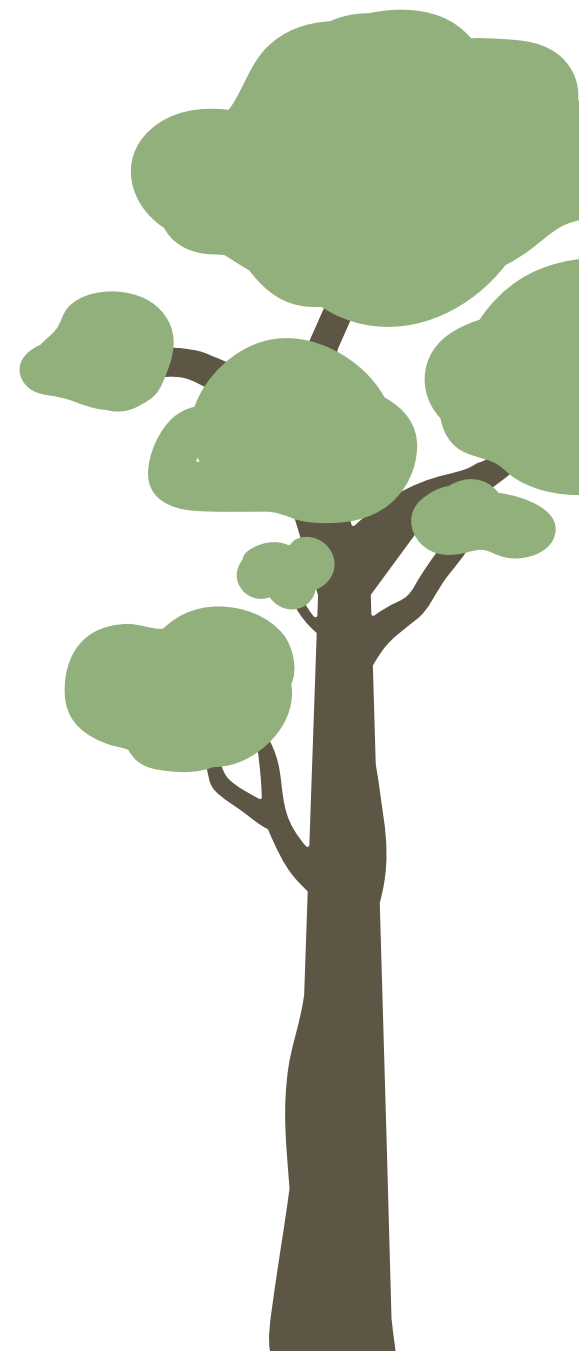
- 禾寶醫療集團的目標是設計防護產品並創造一個環境，讓所有人都能守護自身健康，無論年齡、性別或任何類型的體質
- 禾寶醫療集團也積極利用通用設計來製造產品手冊等

目標:推動植樹造林活動



SDGs推動作法

- 禾寶醫療集團積極推動工廠和其他營運基地周圍的植樹活動



SDGs目標推動發展

禾寶醫療集團2025年呼應聯合國永續發展目標(SDGs)的推動作法

目標：控制和減少化學品的浪費



SDGs推動作法

- 禾寶醫療集團致力於減少防護產品生產過程中化學品使用的浪費，同時增加印刷材料等中植物性油墨的使用

目標：維護人權和反對童工和強迫勞動



SDGs推動作法

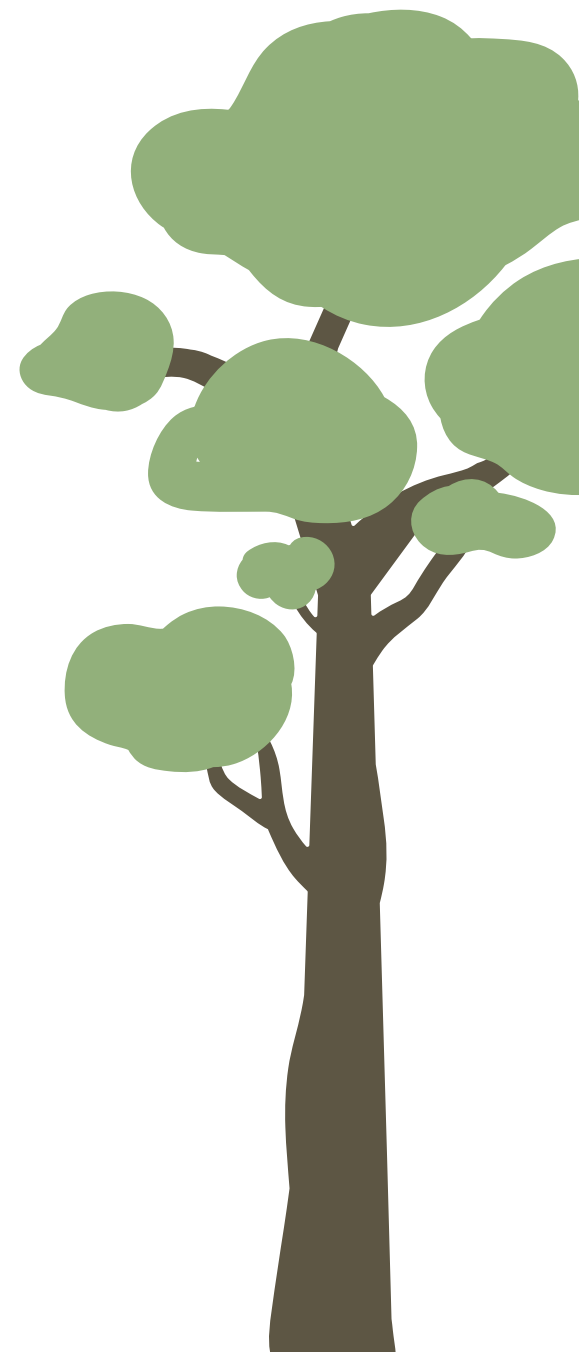
- 禾寶醫療集團致力維護並遵循《世界人權宣言》、OECD的《多國籍企業指導綱領》、《國際勞工組織公約》和其他有關人權的國際標準，並同時將人權思維全面落實在各項營運活動中。因此，在禾寶醫療集團業務開展的每個國家和地區都禁止一切形式的強迫勞動以及對未達工作年齡的兒童進行勞動剝削

目標：總公司和工廠設施的節約工作



SDGs推動作法

- 禾寶醫療集團努力減少總公司和工廠設施在電力、天然氣、水的使用



2.3 財務績效治理

為維持穩定的獲利以及為股東和員工帶來豐碩的成果乃是本集團永續經營的責任與使命。我們為評量財務績效及營運管理方針之有效性，定期召開高階業務會議和主管會議等，以瞭解公司營運狀況。因應科技進步及產業智能化的需求，我們積極投入智能製造與製程安全的研發創新並調整業務策略，兼顧企業永續與社會責任，為中長期獲利與成長而努力。

本集團主要經濟面權責單位為財務處，其負責公司財務調度、投資評估、衍生性金融商品、會計資訊、財務報導及相關稅務遵循等之風險控管，強化相關內部控制制度之功能，以確保公司持續經營的有效性，達成財務報導的可靠性、營運的效果及效率與相關法令遵循之目的。

政府之財務補助

本集團在2025年度積極參與政府相關補助計畫，以強化企業競爭力並促進國際市場發展。在本年度臺灣總部與中國廠獲得之補助詳細項目及金額如下，我們將持續善用資源推動企業成長，同時秉持合法經營原則，確保補助資金能有效運用，以實現企業永續發展。

臺灣總部		
項目	補助單位	補助金額 (單位:新臺幣元)
MEDICAL 新加坡醫療展	經濟部	57,143
總計		57,143

中國廠		
項目	補助單位	補助金額 (單位:人民幣元)
穩崗補貼	邳州市勞動局就業管理處	160,210
總計		160,210

註：稅收減免、補助計畫、疫情補助都算政府財務補助。

稅務管理與政策

本集團支持有助於企業創新及促進經濟成長的稅務政策，並致力於資訊透明化及永續發展。我們的日常稅務行政與管理由財務處執行，除由合格且經驗豐富的稅務專業人員進行本集團的納稅義務外，亦會透過外部稅務諮詢機構所提供的專業服務，強化專業知識。

目前本集團透過下述方法，以符合稅務法令規定：

1. 各關係企業所有營運皆依據相關稅務法令與規定辦理，除遵循稅務法規，進行稅務案件的分析外，均正確計算稅負並善盡繳納稅負。
2. 對於各關係企業當地及國際稅務法規變革，積極蒐集訊息，評估稅務影響，並快速擬定因應策略，分析營運環境，運用管理機制進行稅務風險評估。
3. 財務報告資訊透明，各關係企業間交易係依據常規交易原則，並遵循移轉訂價準則辦理，並會適時徵詢會計師和專家意見，並給予覆核，辨識是否有相關稅務風險。

2.4 風險評估

風險管理政策

全球化的企業經營趨勢下，營運風險不僅單層面之考量，也非考慮自身立場與所處環境即可做出評估。現今企業無法不積極面對國際性的風險，且其不僅限於涉及財務、營運、勞工層面等，已經有更多的聲音在捍衛和保護我們所處的地球環境，各國企業不可忽視環保意識，甚至必須積極去落實相關政策，而氣候變遷正是我們應著手規劃和執行之重大議題。

本集團2025年11月19日依據金融監督管理委員會頒布之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及證交所「上市上櫃公司風險管理實務守則」相關條文制定本政策與程序，建立有效風險管理機制，以評估及監督其風險承擔能力、已承受風險現況、決定風險因應策略及風險管理程序制定【風險管理政策與程序】，並成立「風險管理辦公室」，推動本集團風險治理。

本集團透過持續優化教育訓練、績效管理、風險評估、預警通報、公開揭露等機制，達到有效掌握營運相關風險及建立風險控管文化之目的，並善用PDCA管理循環模式，建立學習型的企業，強調經驗分享，善用跨單位會議進行資料交換、溝通與討論，以逐步累積風險辨識與評估的經驗與數據。

透過風險分析，可先針對相對重要的計畫，導入風險辨識評估與管理機制，執行期間適時檢討修正，並追蹤殘餘風險管控狀況，以期達成降低風險發生可能性及損害衝擊度、有效因應危機，有助降低成本、達成公司營運目標等直接效益。

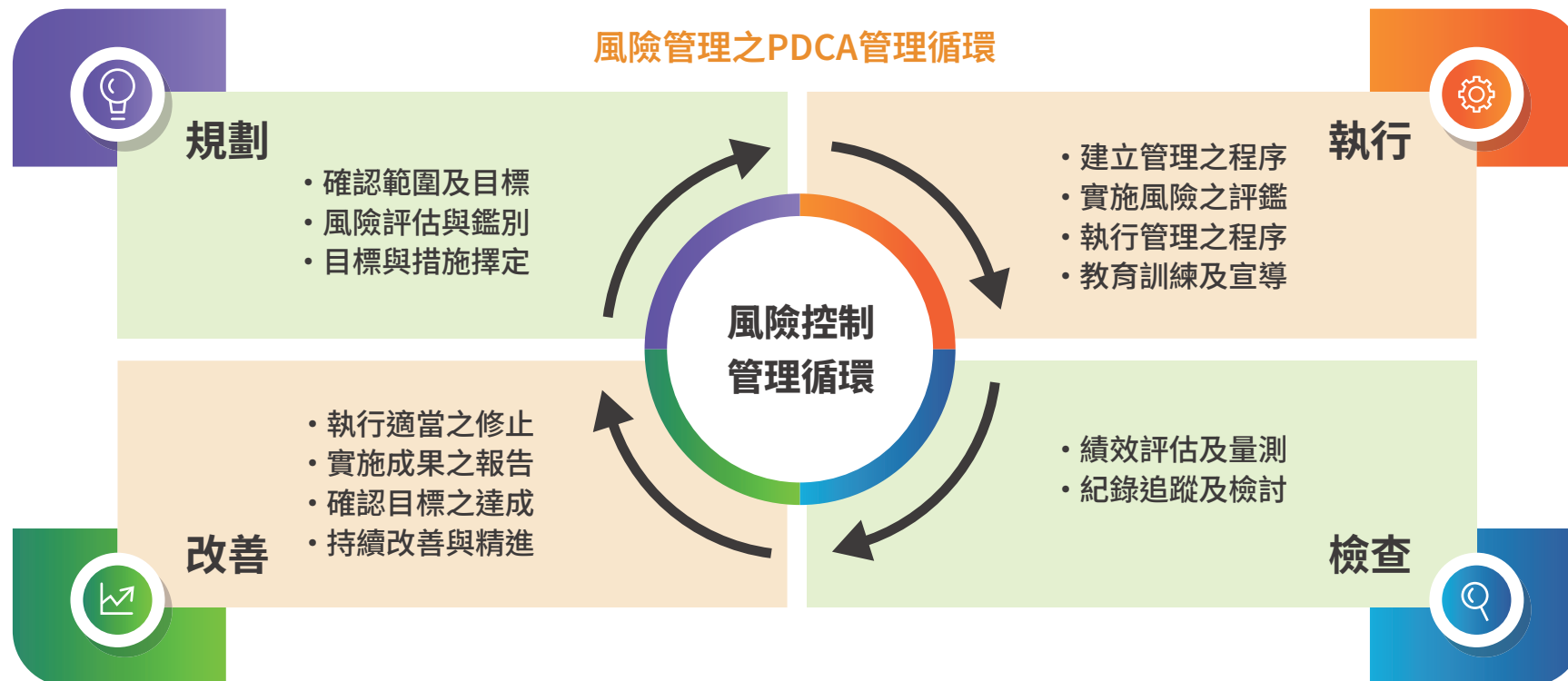
風險與機會管理

本集團風險管理依據各種具環境變遷風險可能性的肇因，包括集團營運相關之公司治理、環境保護(含氣候與自然資源)及社會共融三大面向，主要包括：策略風險、營運風險、財務風險、資訊風險、法遵風險、誠信風險、其他新興風險(如：氣候變遷、生物多樣性、森林、水或傳染病相關風險)等，另涵蓋國內與出口目的地國家之法律法規、供應鏈社會責任(含童工與強迫勞動)、永續與地緣政治等風險領域，加強既有制度規範健全，並建立及開發更先進創新的風險控管程序，於系統面及溝通交流面全面強化風險防範，確保企業能於潛在的氣候變遷風險中迅速應對，並遵循相關法令之規定，據以辨識、分析、評量、因應與監控及報告與揭露其重大風險影響。

風險管理組織架構

最高權責單位	董事會	核定風險管理政策與相關規範，監督風險管理整體落實情形，確保風險有效管控。
風險管理小組召集人	執行長	各部門最高主管擔任風險管理成員，確保公司營運確實落實風險管理制度，並由各部門主管指派人員擔任風險管理執行人員，及會同各營運單位相關人員，負責落實執行風險管理程序。
風險管理辦公室	召集人指派	處理風險管理小組召集人交辦之事項，及協助風險管理小組，建置、推動、維運及檢討風險管理機制。

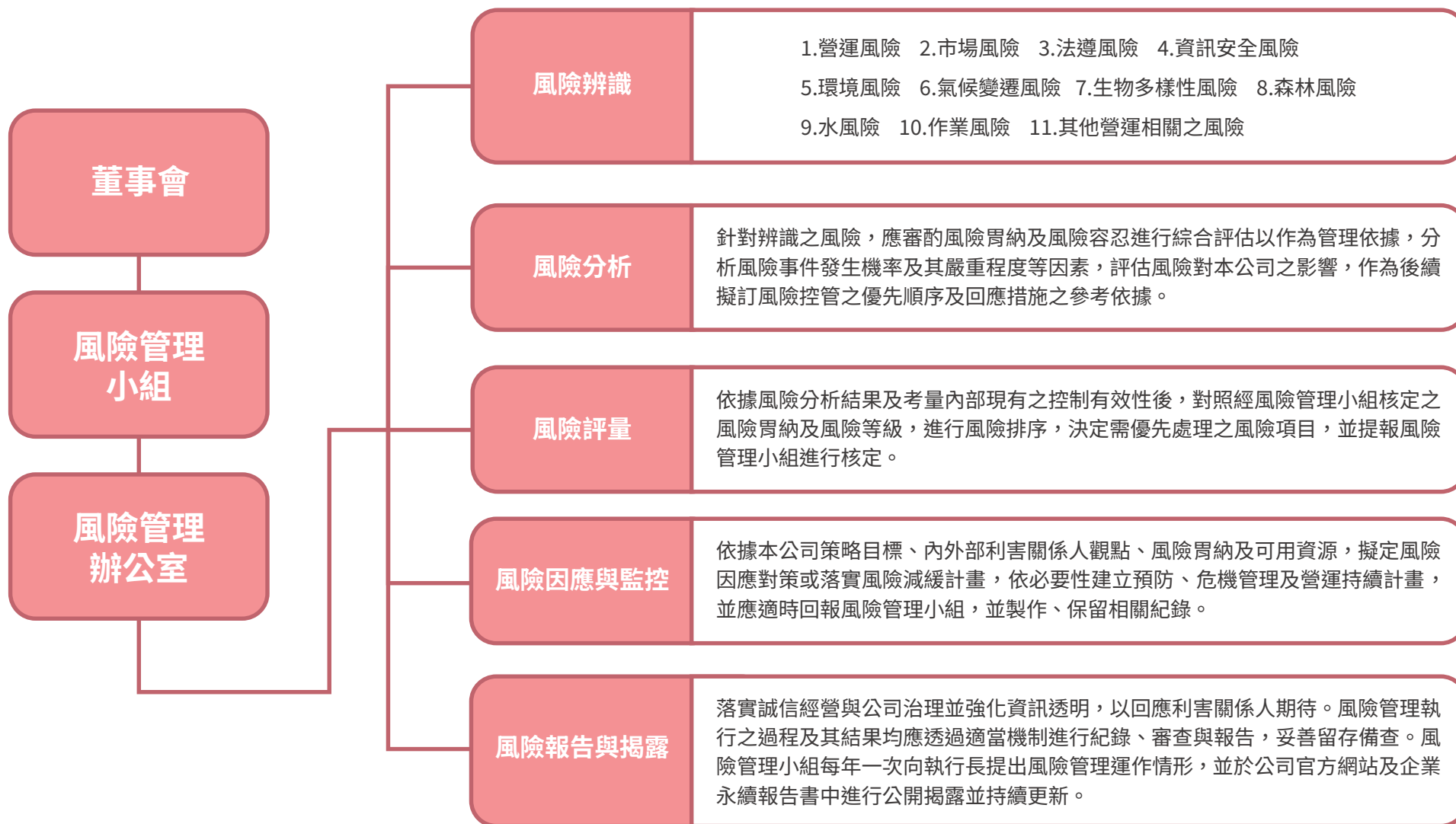
2.4 風險評估



2.4 風險評估

風險管理程序

本集團風險管理流程包括風險辨識、風險分析、風險評量、風險因應與監控、風險報告與揭露。



2.4 風險評估

2025年風險管理與因應策略

風險項目	風險影響	因應措施
營運風險	外匯風險:本集團產品外銷居多,外匯變化趨勢多變,易影響公司財務營運成本	本集團定期針對總體經濟及外匯的趨勢變化分析,提供充分資訊予管理階層及相關部門參考,以擬定策略降低匯兌風險。
	貿易壁壘風險:本集團銷售對象有關稅政策不穩定國家,關稅的變動將影響公司成本變動。	有效的風險管理能帶來多方面效益: 1. 提升決策品質:透過系統性分析,讓決策更有依據,降低主觀判斷失誤。 2. 減少損失與意外:及早發現潛在問題,主動採取措施,避免損失擴大。 3. 強化組織韌性:面對外部環境變化或突發事件時,能快速調整應對。 4. 促進溝通與協作:跨部門討論風險,有助於資訊透明與團隊共識建立。
市場風險	集團營運受醫療器材產業景氣循環、醫療政策調整、客戶預算變動及國際供應鏈情勢影響,若未能及時掌握市場變化,可能影響訂單穩定度與財務績效。	1. 定期進行產業與競爭分析,追蹤客戶需求與醫療政策變化,於MBR會議檢視營收與毛利差異。 2. 強化核心客戶長期合作關係,拓展新市場與新產品線,降低單一客戶或單一市場依賴度。 3. 強化成本管理與供應鏈議價能力,建立彈性報價與風險轉嫁機制。 4. 定期評估市場風險發生機率與衝擊程度,設定預警指標與應變策略。
法遵風險	集團未能遵循相關法律、法規、產業規範或主管機關要求,可能導致罰款、訴訟、營運限制或聲譽損害之風險。	1. 定期追蹤產業相關法規更新,由專責單位或外部顧問提供法規諮詢。 2. 建立標準作業程序(SOP),強化文件管理與稽核制度。 3. 每年進行內部稽核,重大缺失限期改善並追蹤。 4. 定期辦理法遵與倫理課程,提升主管與關鍵人員法規意識。
資訊安全風險	集團營運涉及客戶資料、供應鏈資訊、財務數據及產品技術文件,若資訊安全管理不足,可能影響營運穩定、客戶信任及公司商譽。	為防範機密資料外洩及駭客攻擊,資訊部門應建立相關警示制度、導入相關系統與平臺進行管理與控制,並定期進行同仁教育訓練,以降低企業資安威脅,提升企業營業機密之保護。
環境風險	集團於產品製造與營運過程中涉及能源消耗、廢棄物產生及資源使用,若管理不當,可能影響公司合規性與永續發展目標。	1. 定期檢視環保法規要求,確保排放、廢棄物與用水管理符合法規標準。 2. 建立資源管理機制,推動節能減碳與廢棄物減量措施,強化污染防治與廢棄物分類管理。 3. 定期進行溫室氣體盤查,設定減碳目標與能源強度改善計畫。
氣候變遷風險	氣候變遷可能影響供應鏈穩定、生產成本、能源價格與法規遵循壓力,若未妥善因應,可能對營運績效與企業聲譽造成衝擊。	1. 本集團密切注意全球氣候變遷趨勢與國際應變方向,定期進行範疇一、二盤查,訂定減量目標。 2. 提升設備能源效率,推動節能改善專案,評估再生能源導入可行性。 4. 定期追蹤氣候與碳費相關法規,評估財務衝擊並納入預算規劃。
生物多樣性風險	本集團產品原料涉及天然橡膠、化學原料及包材供應鏈,若上游原料開發、土地利用變更或工業活動管理不當,可能對周邊生態系統與生物棲地造成影響。此外,極端氣候、空氣污染及廢水排放等環境議題,亦可能加劇生態敏感區域之生物多樣性衝擊。若未妥善管理生物多樣性相關風險,可能導致原料供應不穩定、法規遵循風險增加、客戶永續要求提升,以及企業聲譽受損,進而影響集團長期營運與國際市場競爭力。	1. 建立環境管理制度,持續監控廢氣、廢水及廢棄物排放情形,降低對周邊生態環境之影響。 2. 優先評估符合環境與永續要求之原料供應商,降低供應鏈對敏感生態區域之衝擊。 3. 持續推動節能減碳與污染防治措施,以降低營運活動對生態系統之潛在影響。 4. 定期檢視工廠周邊環境風險,避免營運活動影響鄰近自然棲地與生態環境。 5. 持續關注國際生物多樣性與自然相關財務揭露趨勢(如TNFD),逐步將自然風險納入企業風險管理架構。
森林風險	本集團部分產品原料涉及天然橡膠,其來源可能與森林資源利用及土地開發相關。若供應鏈涉及非法砍伐、森林退化或高碳儲存區開發等情形,可能引發環境與人權爭議,並提高國際客戶對供應鏈管理之要求。此外,全球森林保護法規及零毀林(No Deforestation)趨勢日益嚴格,若供應鏈未能符合相關規範,可能影響原料取得、客戶合作及出口市場競爭力。	1. 推動負責任採購政策,優先評估具永續管理機制之天然橡膠供應商。 2. 持續關注天然橡膠供應鏈之森林與土地利用議題,降低供應來源涉及非法砍伐或高風險區域之可能性。 3. 將供應商ESG評估納入採購管理流程,逐步強化供應鏈透明度與可追溯性。 4. 關注國際森林保護法規與客戶要求(如零毀林政策),適時調整供應鏈管理策略。 5. 鼓勵供應商落實環境保護與合法合規管理,共同提升供應鏈永續韌性。

2.4 風險評估

2025年風險管理與因應策略

風險項目	風險影響	因應措施
水風險	防護手套製造過程涉及清洗、冷卻及生產製程用水，對水資源具有一定需求。若因氣候變遷、旱災、水資源短缺或供水不穩定等因素，可能影響工廠正常生產與營運效率。此外，若廢水管理不當，可能造成水體污染及環境衝擊，進而增加法規遵循風險、營運成本及利害關係人關注程度。	1. 建立水資源管理制度，持續監控取水量、用水效率及廢水排放情形。 2. 導入節水設備與製程改善措施，提升水資源使用效率並降低單位產品耗水量。 3. 落實廢水處理及排放管理，確保符合環保法規與工業園區管理要求。 4. 定期檢視營運據點水資源風險，評估缺水及極端氣候對生產營運之潛在影響。 5. 推動水回收與再利用措施，逐步提升循環用水比例，以降低對外部水資源之依賴。 6. 建立緊急應變與備援機制，降低突發性供水中斷對營運之影響。
作業風險	集團營運涉及產品製造、品質檢驗、倉儲物流及供應鏈管理，若作業流程未妥善控管，可能影響產品安全性與客戶信任，進而衝擊公司經濟績效與品牌形象。	為管理客戶索賠之風險，應積極減少產線作業疏失、對新進人員加以輔導，管理階層將確實稽核客訴因應對策之執行，同時加強對品保人員之教育訓練。
人工智慧風險	集團引進相關資料時，未適當進行分析與各項風險評估，直接引用相關資訊，因機器學習之偏差影響資料預測的成果，導致決策誤用。	1. 隱私：致力於安全可靠的人工智慧，並確保遵守相關法律並履行企業、社會和道德責任。 2. 問責與治理：採用優先考慮社會和道德責任的原則來應用於人工智慧，以防止任何侵犯人權的行為。 3. 透過審視機制以持續確認與監督，持續採取強而有力的安全控制措施，以避免意外傷害和惡意威脅。 4. 確保人工智慧受到人類監督。讓使用者理解人工智慧並提供透明的數據流程： (1) 資料識別-機器學習依循過歷史資料的學習產生的成果後，將定期與使用者進行成果確認與查核。 (2) 確認錯的資料或模型-由系統人員進行修正。 (3) 更新錯誤資料與模型-再進行重新預測作業，以降低模型自行產生成果的偏誤。
供應鏈風險	供應鏈風險包含外部的自然災害、地緣政治(如貿易戰、戰爭)、物流中斷，以及內部的原物料短缺、供應商破產以及合規要求。	本集團承諾建立健全的風險管理制度，確保出口業務及供應鏈運作符合法規、品質標準與市場要求，降低經營及財務風險。 1. 定期識別、評估與監控出口目的地國家的法律法規、貿易壁壘及政策變化。 2. 管理原材料供應鏈風險，確保供應穩定、合法且符合品質標準。 3. 建立品質危機預防與應變計畫，保障產品品質與客戶信任。 4. 培養員工風險意識，提供風險管理培訓，並建立內部監控及通報機制。 5. 定期進行高風險供應商鑑別，要求稽核與限期改善，降低至中低風險。 6. 建置《應急反應及調查處理程序》針對原料短缺等情況進行有力的抵抗，每年進行內部審核，確保依據程序進行執行。
地緣政治風險	集團營運涉及跨國供應鏈、原物料採購與國際市場銷售，若國際局勢不穩或貿易政策改變，可能導致供應鏈中斷、物流延誤、成本上升或市場萎縮，進而影響公司營運穩定性與經濟績效。	1. 建立多國供應來源，評估關鍵原料替代方案，建立安全庫存機制。 2. 降低對單一市場依賴，強化區域市場開發。 3. 定期追蹤國際政策與貿易規範，將地緣政治風險納入ERM評估。
產品減碳技術風險	集團推動綠色產品與減碳包材設計，若技術風險未妥善控管，可能影響產品上市時程、成本控制與品牌形象。	1. 透過市場行銷趨勢分析，因應防護手套應用的市場趨勢與需求，結合產、銷與研發技術，及時提供新產品以及客戶端的新興需求。 2. 以生質(BIOMASS)材料為基礎，發展生質PVC、NBR等不同材料的手套，應用於醫療、食品、各種家庭/工業用防護手套，在整個環境的破循環裡，形成碳中和概念。 3. 除產品配方本身外，積極尋求製程、運輸上節能減碳，包材減量降低碳排。
勞資風險	集團營運仰賴專業人才與穩定團隊合作，若未妥善管理勞動條件與職場環境，可能影響員工士氣、工作效率與企業形象。	為有效凝聚公司同仁向心力並培育潛在主管，公司應提高薪資待遇競爭力、確立內部薪資架構公平性及明確晉升制度，並對潛在主管同仁進行企業文化導向及領導力培訓，以建立組織之正當價值觀。

2.5 法規遵循與申訴

法規遵循

本集團承諾以誠信正直的原則經營業務並遵守業務範圍所在國家之法律及道德標準，並將全面遵法作為公司的重要政策，並透過健全管理系統、落實法規鑑別與實施教育訓練作為持續強化法規遵循的執行方針，並建立法遵第一之企業文化，深入到每一個營運所在地。

本集團建構完善的法規遵循體系並擬定法規遵循方針，不定期監控任何可能會對公司營運有重大影響的國內外法令變動，並由各營運所在地人員協助進行法規鑑別，以確保全球各營運活動確實遵循各國法令規章。同時，我們依循管理組織體系，以完整的風險管理架構及落實的推廣、鑑別、掌握企業經營所需要關注的風險，以既有內部控制制度預防可能發生之舞弊及不當行為風險，將風險降至最低；也藉由企業內部跨部門或外部單位檢核，以確保相關執行之合規性。

2025年本集團未有重大違反法規事件之情事發生，亦無遭受到環境與社會經濟法規之其他金錢及非金錢上之處罰。

反貪腐制度

本集團全力推動廉政行動方案，為提升公司清廉指標，具體透過各項風險評估作業，以深入瞭解易滋弊端業務，強化內控制度，充分發揮預警功能。本集團訂有「檢舉作業管理辦法」及「員工獎懲辦法」等作為員工考核依據，若遇有足資鼓勵的事蹟或應懲戒行為時，依規定即時辦理獎懲；另訂立明確「誠信經營守則」及「員工從業道德守則」，做為公司及同仁嚴謹遵守的規範，並以零容忍的要求，針對貪腐風險設計於員工獎懲辦法中，嚴格落實以維公司之信譽。截至2025年，本集團並無發生貪腐事件，亦無發生反競爭行為、反托拉斯和反壟斷之行為。

2022年11月28日本集團已公告施行RBA社會責任管理手冊，並錄製RBA雲端課程，讓新進人員和在職同仁/主管加深瞭解公司RBA政策與相關規範。此外，本集團亦設有許多相關政策及守則以防範任何貪腐情事發生，詳細資訊如下所列：

RBA道德政策	我們將遵守最高標準的道德要求，做到：廉潔經營，禁止貪污、敲詐勒索和挪用公款；禁止提供或接受賄賂
RBA社會責任管理手冊 - 第11.1條	所有商業的互動關係中都應遵循最高的誠信標準。應制訂相關措施來禁止任何及所有形式的貪污、敲詐勒索和挪用公款等行為，以免立即被令停業和受到法律制裁。
RBA社會責任管理手冊 - 第11.2條	公司應當制定相關監督機制來監控提供或接受賄賂或其他形式的不正當收益。
誠信經營守則 - 第9條	本公司及本公司之董事、監察人、經理人、受僱人、受任人與實質控制者，於執行業務時，不得直接或間接向客戶、代理商、承包商、供應商、公職人員或其他利害關係人提供承諾、要求或收受任何形式之不正當利益。
誠信經營守則 - 第12條	本公司及本公司之董事、監察人、經理人、受僱人、受任人與實質控制者，不得直接或間接提供或接受任何不合理禮物、款待或其他不正當利益，藉以建立商業關係或影響商業交易行為。
員工從業道德守則 - 第3.4.1條	所有員工均不得向客戶、供應商或其他與公司業務相關的人士，收受或給予回扣或其他不正當利益。
員工從業道德守則 - 第3.6條	從業道德守則暨防舞弊行為之施行及檢舉、防報復之保護措施。
檢舉作業管理辦法 - 第1條	為使針對本公司之檢舉案件能有效控管，並建立暢通之檢舉管道，與公正之調查程序，以遏止黑函並糾正可能的不當行為，特訂定本辦法。

2.5 法規遵循與申訴

地區	禾寶醫療集團各營運據點反貪腐作為
臺灣	本集團2025年以線上課程方式辦理「營業秘密、防止內線交易、個人資料保護相關法令宣導」課程，透過法規介紹與說明的方式，帶領新進同仁瞭解相關規範與具體作法，並加強宣導內部行為守則。課程內容亦上傳於文件管理系統知識管理專區，教材公開提供公司全體員工閱讀並進行線上宣導。
中國	本集團中國廠設有反腐敗反賄賂控制程序文件，在每年年初都會給主管及以上幹部進行培訓，並於3月份對全體員工進行反腐培訓。其目的在於紮實推進本公司的反腐敗和反賄賂工作，加強企業內控機制，做到誠實守信，樹立以守法誠信、優質服務為核心的經營理念，適用範圍涵蓋所有於公司經濟活動及其中之人、財、物管理課程，亦包括所有與公司有業務往來的客戶、供應商、服務商，並列有一系列管理程序，以期嚴加控管公司所有可能之貪腐活動發生。
越南	本集團越南廠除設有相關規範，並於新進員工培訓課程上會明令告知並嚴格要求須遵守外，亦設有紀律委員會，由紀律委員會審議並發布紀律處分形式，建議公司領導決定紀律處分或提請主管決定紀律處分(記過處分)，另外，亦會依當地法令辦理(按照SA8000準則之反貪汙政策程序書內執行)。

不歧視

本集團不論在招募工作或生產過程中，任何單位對所有員工必須一視同仁，不得有針對性的歧視行為，更不可對女性員工有性騷擾的行為。且為保障性別工作平等、消除歧視並防止歧視事件發生，於公司內部網站發布「宣導事項」及辦理性別平等與人權相關教育訓練。

本集團中國廠設有《防止歧視及騷擾規定》，規範公司不因種族、社會階級、國籍、宗教、殘疾、性別、性取向、工會會員資格而出現歧視及保證員工不受到任何騷擾，若有類似的情形出現時，必會積極參與調查、協調、並監督糾正行為是否合適。

本集團越南廠設有《歧視管理辦法》，於工廠內不得干涉員工自主權，以觀察相關種族、國籍、社會出身、宗教、殘疾、性別、性取向、家庭負擔、工會成員資格、政治見解方面的權利或任何其他可能導致歧視的情況，同時亦符合SA8000準則制訂相關策略。

本集團所有廠區於2025年度報導期間內未發生任何歧視事件。

永續發展實務守則 - 第19條	對於危害勞工權益之情事，本公司應提供有效及適當之申訴機制，確保申訴過程之平等、透明。申訴管道應簡明、便捷與暢通，且對員工之申訴應予以妥適之回應。
員工申訴管道作業程序書	同仁於工作期間發生【性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法】及【職場霸凌防治與處理辦法】中所訂定之性騷擾行為及霸凌行為時，同仁可向受理單位提報申訴，依異常事件之問題提報、原因分析、進而矯正及預防措施對策。
RBA社會責任管理手冊 - 第8.7條	公司提倡公平競爭，所有員工在僱傭關係中機會均等。僱傭關係包括招聘、薪酬福利、提升、紀律、合同的簽訂和終止、退休等。堅決杜絕在僱傭關係中出現以人種、種族、膚色、宗教信仰、性取向、性別、年齡、身體能力、政治傾向、社團成員或婚姻狀況等及其他種族為藉口的歧視。

2.5 法規遵循與申訴

結社自由與團體協商

本集團尊重員工有自由結社和參加工會為會員之權利及義務，亦要求供應商不可違反結社自由，並符合工會法之規定，為保障員工結社自由及團體協商之權利，根據以下政策進行規範與管理：

RBA勞工政策	尊重自由結社。
RBA社會責任管理手冊 - 第8.8條 (自由結社與集會)	公司尊重員工以合法的、和平的方式自由結社，不干涉和制裁參與結社的員工。公司鼓勵員工反映工作和生活上的問題和困難。能夠在不用擔心報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件與管理層溝通。公司會嚴格遵守和執行與此方面相關的國家和當地法律法規。
社團管理辦法	為鼓勵同仁從事正當休閒康樂活動，增進同仁互動的情誼，特訂定本辦法。

越南

本集團越南廠依據國際勞工公約及越南國家的法令規定，設有工會組織，為一個大型的員工社會組織，由員工自願成立，目的是聚集、團結力量，建設強大的工人階級；秉承國際團結傳統，爭取和平、民主、民族獨立和社會進步，同時所有運行亦均以SA8000準則之條文履行其應有之義務。

工會組織成立於2017年11月27日，其涵蓋簽署率達100%，每5年定期進行團體協商，協約內容將依據越南勞動法，旨為促進集團發展與保障勞動者的權益。為確保僱傭關係中各方的合法權利和義務，本工會組織擬訂《團體協約》，並嚴格遵守《越南勞動法》關於工作時間、休息時間、薪資和各項津貼、加薪及按規定參加社會保險的規定外，亦與員工簽訂多項協定，如：健康安全、獎勵、年終獎金、全勤獎等各種獎勵。

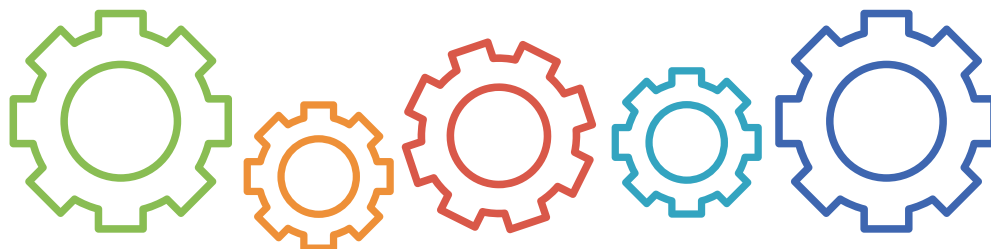


2.5 法規遵循與申訴

中國

本集團中國廠亦設有《自由結社規定》，保障自由結社的權利、參加國內勞工聯盟的權利以及參與國際勞工同盟組織的權利。中國廠已成立工會委員會，參與工會協約所涵蓋的員工總數100%，並建立意見箱及投訴專線，確保員工能夠順暢地表達意見與訴求。並根據《自由結社規定》，制定相關管理政策如下：

編號	禾寶醫療集團中國廠結社自由與集體談判政策
1	結社自由權包括組織工會的權利、參加國內勞工聯盟的權利以及參與國際勞工同盟組織的權利。
2	集體談判權是指勞工集體訂立勞動合同的權利。
3	公司尊重所有員工自由組建和參加工會，以及進行集體談判的權利。
4	公司應協助員工獲取獨立、自由結社以及集體談判的權利。
5	公司保證工會代表不受歧視，並可在工作地點與其代表的員工保持聯繫。
6	在遵守當地法律的基礎上，工人有權設立與加入其自行認定的組織，無需事先核准。
7	工人有權制定組織章程和規則，自由選舉代表，獨立管理組織事務。
8	工人組織與公司組織應保持獨立，不受對方干涉。
9	員工與管理層之間的公開直接溝通是解決工作場域問題與薪資待遇的最有效方式。參與者應尊重員工的權利，包括依據當地法律自由結社、選擇是否參加工會、尋求代表或參與工人委員會。員工應能在無需擔心報復、威脅或騷擾的情況下，公開與管理層溝通工作條件。



2.5 法規遵循與申訴

童工

本集團為確保勞動人權的落實及遵守中華民國「勞動基準法」與「性別工作平等法」等規定，會配合客戶需求不定期檢視童工與未成年工、強迫勞動、性騷擾、勞資溝通、表達自由等各項議題的落實情形，也安排全體員工在職期間內參與相關人權政策的訓練，並同時加強供應商控管，如違反相關要求，本集團有權要求供應商持續改善，同時將以承諾書之簽署及執行狀況為依據來制定採購策略。本集團於報導期間內並無任何使用童工之情事。相關規定明確記載如下：

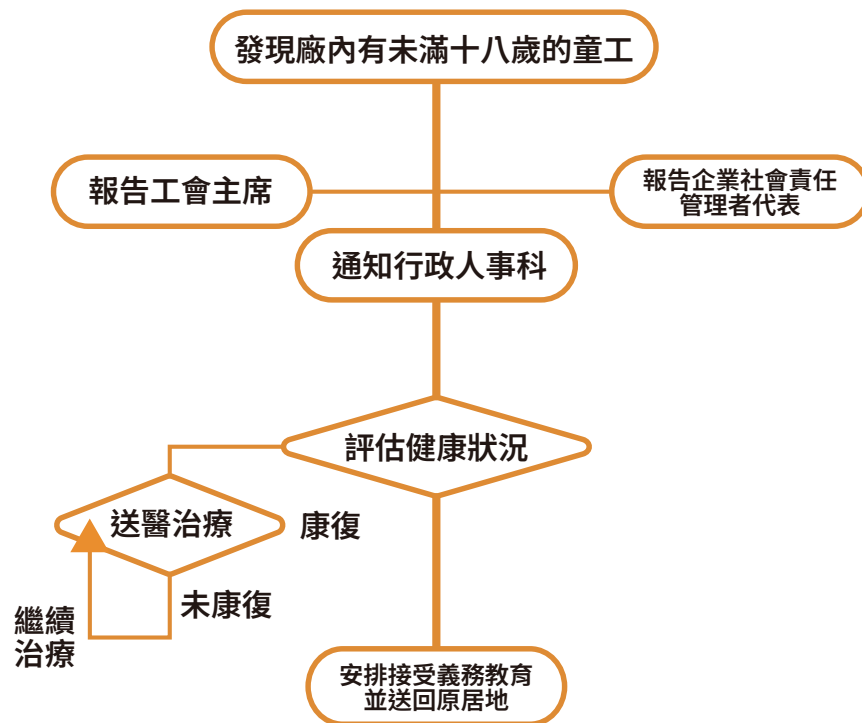
RBA 勞工政策	禁止使用童工及囚工。
RBA社會責任管理手冊 - 第8.3條 -	童工及未成年工保護政策。
供應商永續採購指引 - 第5.2.2條 -	供應商禁止僱傭未滿15歲之工作者。
供應商履行 永續採購承諾書	供應商簽立「供應商履行永續採購承諾書」，視為供應商與本集團所簽訂合約之一部分，供應商若違反，本集團得隨時終止或解除合約，並得請求因此所受之一切損害(包括但不限於商譽損害)。
供應商企業社會責任 承諾書-第5條	供應商簽立「供應商企業社會責任承諾書」並遵守「責任商業聯盟行為準則」(RBA Code of Conduct)之規定，如違反該文件之要求，本集團有權要求供應商持續改善，同時本集團將以供應商對本承諾書之簽署及執行狀況為依據以制定採購策略。

本集團中國廠依照中華人民共和國勞動法與SA8000的標準承諾不使用童工，管理層訂定《禁用童工政策》，向相關之團體與客戶承諾不使用童工，並將相關職責涵蓋至供應商。

越南廠依據SA8000及保障曾經擔任童工並遭遣散的兒童安全、健康、教育和發展而採取所有必要的支持和行動，設有《童工管理程序》，並擁有相關政策及流程以確保公司內部並無童工之情事，亦秉持資訊的透明化，致力於讓我們的客戶可以存取公司內部與童工作法相關的所有資訊，若有違反事件發生，將採取有關此違規行為的所有資訊和後續行動來解決問題。

為確保勞動人權的落實及遵守越南相關法律規定，配合客戶需求，根據內部童工管理程序書，不定期檢視童工與未成年工、強迫勞動、性騷擾、勞資溝通、表達自由等各項議題落實教育訓練。

若有發現使用童工之情事，本集團將按「拯救童工程序流程圖」採取補救措施。



2.5 法規遵循與申訴

強迫與強制勞動

本集團於報導期間內並無發生強迫員工超時工作、加班之情事，相關政策記載如下：

RBA勞工政策	(1)遵守勞工法律法規；(2)禁止強迫勞動。
RBA社會責任管理手冊 - 第8.1.1條 -	確保所有員工都自願在公司工作，且在合理通知情況下擁有自由離職的權利。
RBA社會責任管理手冊 - 第8.4條 -	公司建立政策並承諾遵守法規和客戶對工作時間和休息日的要求。
工作規則 -第24條(加班指派)	因工作需要加班時，加班人員應填寫「加班單」，經權責主管核准後交加班人員憑以加班。
供應商履行永續採購承諾書	供應商簽立「供應商履行永續採購承諾書」，視為供應商與本集團所簽訂合約之一部分，供應商若違反，本集團得隨時終止或解除合約，並得請求因此所受之一切損害(包括但不限於商譽損害)。
供應商企業社會責任承諾書-第5條	供應商簽立「供應商企業社會責任承諾書」並遵守「責任商業聯盟行為準則」(RBA Code of Conduct)之規定，如違反該文件之要求，本集團有權要求供應商持續改善，同時本集團將以供應商對本承諾書之簽署及執行狀況為依據以制定採購策略。

本集團中國廠為保障僱用的員工能夠在一個和平自願的情況下工作，促進勞資和諧，設有《非強迫性工作程序》；越南廠亦確保勞動人權的落實及遵守越南相關法律規定，並按照 SA8000 準則之強迫勞動管理程序書所規定的方法執

行，設立《工作時間管理程序》，並不定期檢視工時狀況、強化勞資溝通、表達自由等各項議題落實教育訓練。

檢舉管道

本集團鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，依其檢舉情事之情節輕重酌予獎勵，內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職。並於公司網站及內部網站建立並公告檢舉信箱、專線，供內部及外部人員使用。對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。

本集團另對於新職員到職當天即提供新人教育訓練，講授議題包括職場霸凌性騷擾防治宣導、員工申訴管道說明及自我保護之教育訓練，並提供專屬員工申訴管道，即員工提出申訴後7日內展開調查，且在30天內完成初步回覆的要求。

本集團所有廠區於2025年無員工申訴事件。

集團總部檢舉管道

受理單位	稽核室、法務智權室、人力資源部
受理地址	臺北市內湖區內湖路一段68號2樓
檢舉電話	886-2-6606-6688 ext.130
檢舉信箱	whistleblower@pmgloves.com

2.6 資訊安全管理

客戶隱私

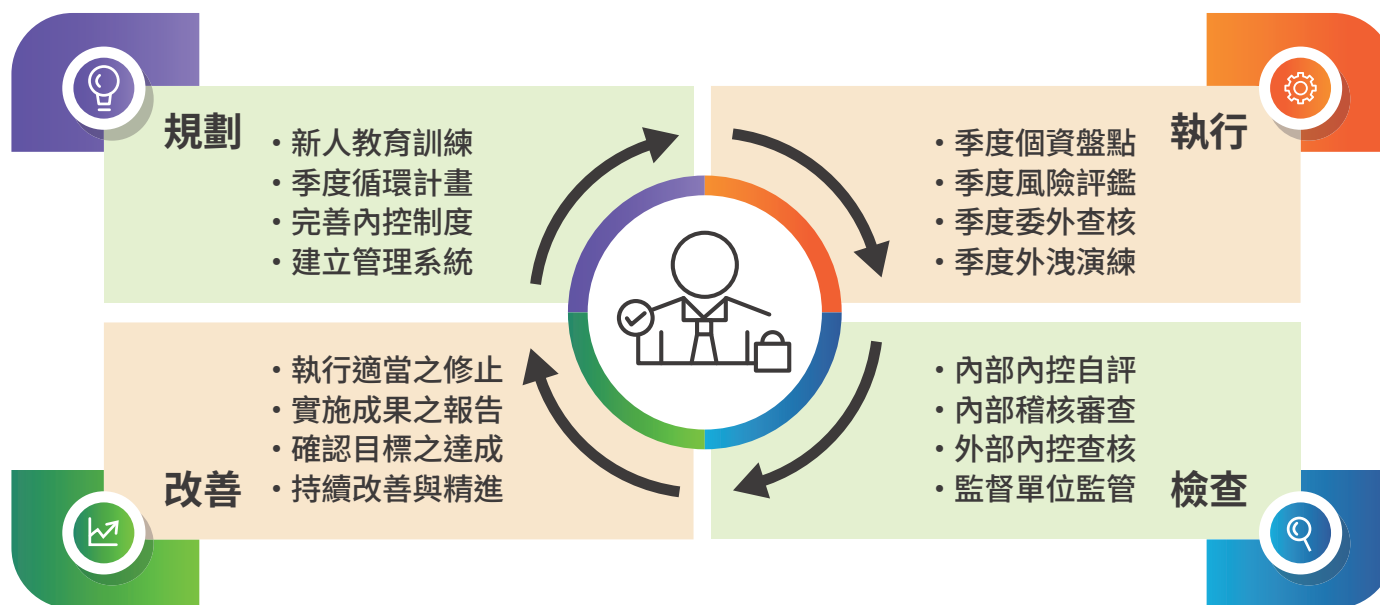
全球化的企業經營趨勢下，本集團基於對客戶及利害關係人的個人資料提供最佳的保護，我們透過《隱私權政策》、《個人資料保護管理辦法》以及相關個資法令要求，為本集團同仁提供訓練，使同仁能夠認識個人資料保護的重要性，並將相關的政策與規範落實於員工的每日實踐之中。

本集團各部門已將個人資料保護管理概念與日常運作模式相互結合，管理機制整合至營運計畫的各個階段。善用PDCA管理循環模式，建立學習型組織，強調經驗分享，善用跨單位會議進行資料交換、溝通與討論，以逐步累積經驗與數據。

個人資料保護

本集團謹慎運用顧客資料，成立個人資料保護專案小組為一跨部門之小組，定期執行個資盤點、風險分析、制度內評、通報修訂、資料銷毀、教育訓練等工作，也將個資風險管理整合於企業整體風險管理及稽核機制中，並訂定各部門個資保護管理通報，以確保所有營運單位與供應商均符合公司個資保護政策。

2025年無因個資事件受主管機關裁罰之情事。另針對顧客申訴案件，本集團皆積極回應顧客，並持續加強人員教育訓練，以提升服務品質。2025年由權責部門進行查核，包含檢視個人資料保有現況，查核結果無顧客資料使用缺失，本集團將持續用心守護顧客資料。



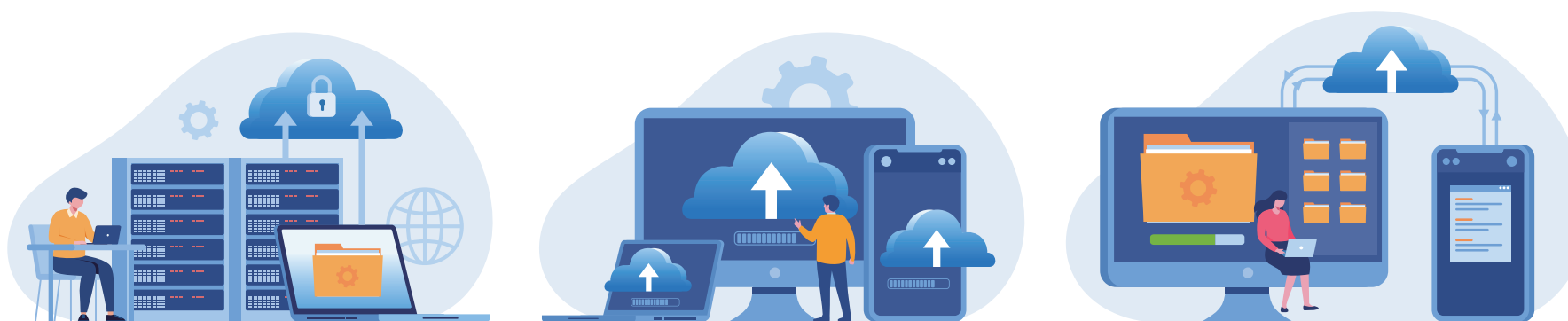
2.6 資訊安全管理

營業秘密保護

穩定的本業發展是本集團實現企業永續發展的根基。營業秘密是本集團重要的智慧資產，不僅攸關公司的競爭優勢，更是永續創新文化的動能。

本集團的營業秘密管理政策主要分為「侵害防範」與「權利鞏固」兩部分，我們持續優化與加強管理及維護，並提供教育訓練和輔導同仁如何將工作成果及相關資料，依循法規加強法律保護效力，並提出獎勵制度，例如：研發獎勵制度等。相關管理辦法及說明如下表：

管理方法	營業秘密保護措施說明
1. 制訂內部制度	包含制定「營業秘密管理手冊」、「系統開發與維護管理程序」和「存取控制管理程序」等程序書與管理辦法。
2. 教育訓練扎根	所有新入職同仁均完成營業秘密保護線上課程之教育訓練。
3. 資訊安全管控	導入資訊安全管理系統，落實管控。
4. 門禁管理制度	所有出入口均有保全查驗身分，辦公區域均有身分識別裝置。
5. 人員權限控管	加強自動化系統管理，確保人員資料存取權限妥善管理與可溯。
6. 文件定期水銷	每年至少一次文件水銷作業，除全程監控，權責單位主管亦監督廠商執行作業。
7. 異常警示通報	針對系統判定異常存取與操作，每日發送異常報表予權責主管。



2.6 資訊安全管理

資訊安全管理

本集團保護資訊安全範圍包括員工、客戶、供應商、股東和營運相關資訊軟硬體設備。所有資訊安全規章制度皆基於技術保障、應用程式和數據安全標準制定，並納入管理運作體系，以保障員工、供應商和客戶進行業務接洽時之隱私權保護與資訊安全維護。我們的資訊系統和技術面上，伺服器與個人電腦都會定期更新軟體程式與掃毒，可以防範病毒和惡意程式，保護電腦安全；在連結網路的線路上，安裝硬體式的防火牆，設定各項防火牆規則以管制所有網路內外的通訊，亦設有郵件過濾器，所有進入內部的郵件，都會先經過郵件過濾，有效降低各式郵件攻擊的風險，如垃圾/廣告郵件、釣魚郵件、偽造攻擊郵件、病毒郵件、夾帶惡意檔案郵件等。在內部管控方面，除了透過資安部門持續改善資安防護管理體系外，新進員工於報到當日即簽署「智慧財產權暨保密契約書」並接受資安教育訓練，且不定期執行員工資訊安全相關教育訓練，透過不斷的培訓以提升我們的資安意識並內化於各項作業中，以落實最安全及嚴密的資安保障。

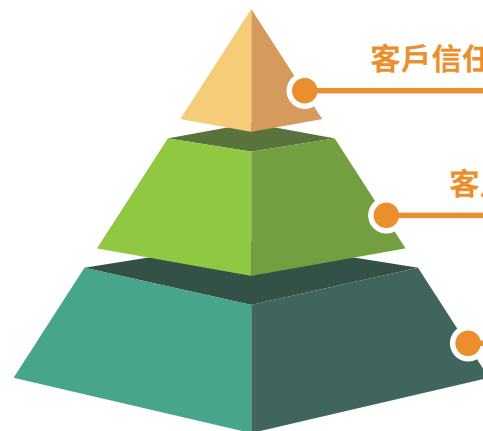
客戶滿意度

客戶信任是本集團的企業核心價值，為了提供客戶最高規格的服務，我們建立一個全力以赴的客戶服務團隊，一個從設計支援、製造到後段測試包裝，建立專屬的協調溝通窗口，提供最即時的協助，創造最佳的客戶服務經驗；同時，針對客戶機密資訊給予最高規格的保護，努力與客戶建立深遠的夥伴關係，並成為客戶信賴且賴以成功的長期重要夥伴。2025年客戶滿意度達87.5分。

資訊安全管理循環

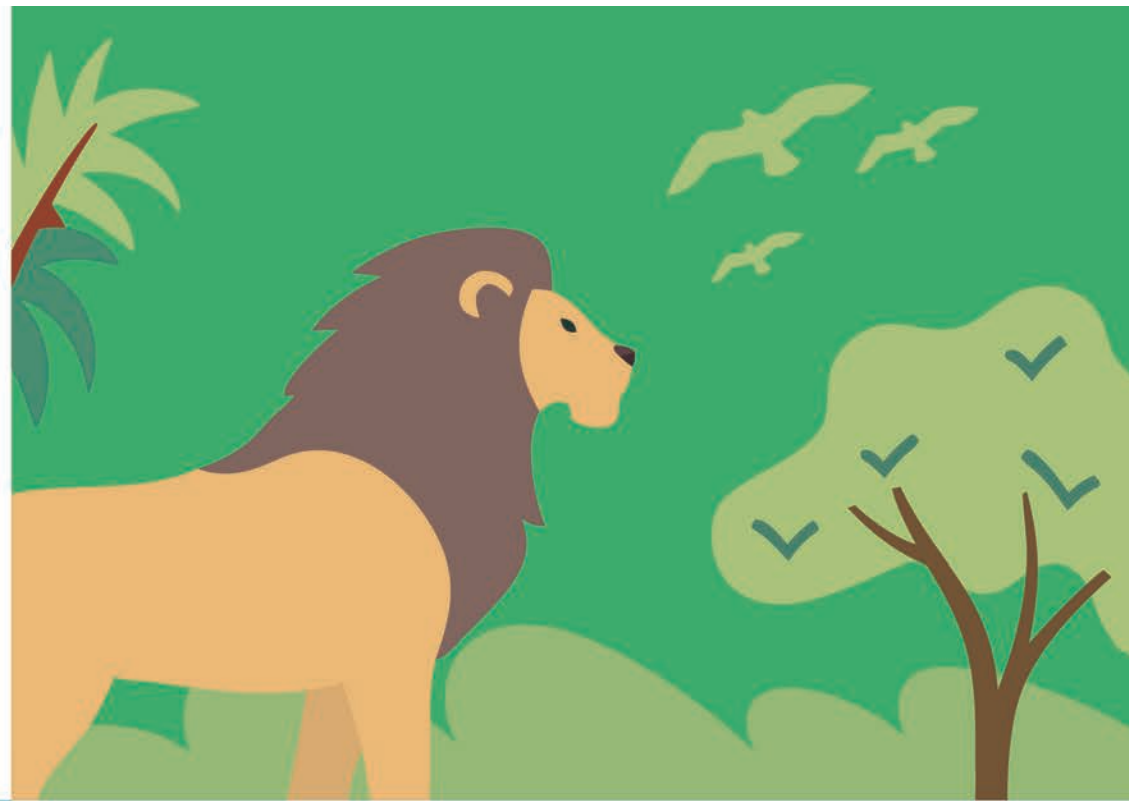


客戶安心策略



CHAPTER 03

卓越品質 創新研發



PRECIOUS MOUNTAIN GROUP
SUSTAINABILITY REPORT



3.1 重大主題管理

重大主題：行銷與標示	
本主題重大原因	本集團重視產品行銷與標示管理，確保防護手套之材質、用途、警語及使用限制等資訊清楚且符合法規，以協助客戶正確使用產品、降低安全風險並保障消費者權益，同時強化品牌信任與法規遵循，避免申訴、召回及商譽損失。
呼應SDGs	3 良好健康和福祉 8 尊嚴就業與經濟發展 9 產業創新與基礎設施 12 負責任的消費與生產
政策	本集團秉持「誠信、透明、合法及安全」原則，建立產品行銷與標示管理政策，確保所有產品資訊揭露符合各銷售市場之法令規範與客戶要求。相關政策重點包括： 1. 所有產品標示、型錄、包裝及行銷資料應真實、正確且不得有誇大或誤導情形。 2. 產品資訊須清楚揭露產品用途、規格、材質、尺寸、保存條件、警語及使用限制等內容。 3. 遵循各國醫療器材、個人防護設備 (PPE) 及產品安全相關法規要求。 4. 建立標示與行銷內容審核機制，確保資訊一致性與正確性。 5. 尊重客戶與消費者知情權，持續提升產品資訊透明度。 6. 若發現標示錯誤或不符合事項，立即啟動矯正與改善程序。
策略	為落實負責任行銷與產品標示管理，本集團採行以下策略： 1. 建立產品標示審核機制 - 由法規、品質、業務及相關部門共同審查產品包裝、標籤與行銷內容，確保符合各國法規及客戶要求。 2. 強化法規遵循管理 - 持續關注醫療器材及化學品標示等相關法規更新，並定期檢視產品資訊與標示內容，以降低法規風險。 3. 提升產品資訊透明度 - 透過產品型錄、網站、包裝與說明文件，清楚揭露產品性能、適用用途及注意事項，協助客戶做出適當產品選擇。 4. 落實教育訓練與內部管理 - 定期辦理行銷、法規及產品標示相關教育訓練，提升員工對法規遵循與誠信行銷之認知。 5. 建立客戶回饋與改善機制 - 透過客戶申訴、滿意度調查及市場回饋，持續改善產品標示與資訊揭露品質，降低誤用與客訴風險。 6. 推動永續與責任行銷 - 避免不實、誇大或具誤導性之環境宣稱，並審慎揭露產品環境與永續相關資訊，以提升企業可信度與品牌價值。
目標	短期目標(1-2年)： 1. 維持產品與服務健康、安全及行銷標示相關法規「零裁罰」紀錄。 2. 維持產品完整標示率100%，確保各市場產品資訊揭露正確性與一致性。 3. 持續符合歐盟EPR、RoHS、REACH及各國產品標示法規要求，法規合規率達100%。 4. 完成產品標示及行銷內容定期審查機制，每年至少執行一次法規符合性檢視。 5. 強化內部教育訓練，每年至少辦理一次產品標示、法規遵循及誠信行銷相關訓練。 中長期目標(3年以上)： 1. 建立全球產品法規與標示管理機制，提升各國法規即時追蹤與風險管理能力。 2. 推動產品資訊數位化與多語系管理，提升客戶取得產品資訊之便利性與透明度。 3. 持續精進綠色產品與環境資訊揭露，降低產品生命週期對環境之衝擊。 4. 導入更完善之責任行銷與產品永續管理制度，避免誤導性環境宣稱，提升企業品牌信譽與國際競爭力。 5. 持續提升客戶滿意度與產品資訊透明度，降低產品誤用、客訴及法規風險事件發生率。
管理評量機制	本集團由業務、行銷、品質及法規等相關部門共同執行產品行銷與標示管理，並透過以下機制進行定期評估與改善： 1. 每年定期檢視產品標示、包裝及行銷內容之法規符合性。 2. 追蹤產品標示完整率、法規違規事件、客戶申訴案件及改善情形。 3. 定期監測各國產品安全、環保及標示法規更新，並即時進行內部調整。 4. 透過內部稽核與跨部門審查機制，確認產品資訊揭露之正確性與一致性。 5. 將產品標示與法規遵循績效納入年度管理指標，並定期向管理階層報告執行情形。 6. 針對客戶回饋與異常事件執行矯正與預防措施 (CAPA)，持續提升管理成效。
年度成果	1. 2025年未發生因違反產品與服務健康、安全及行銷標示相關法規而遭主管機關裁罰之情事。 2. 本集團持續強化產品標示管理，2025年產品完整標示率達100%，確保產品資訊、用途、警語及使用說明符合相關法規與客戶要求。 3. 本集團銷售至德國、法國及西班牙之產品，100%符合生產者責任延伸 (Extended Producer Responsibility, EPR) 相關規範，落實產品責任與循環經濟管理要求。 4. 本集團生產之產品皆符合各銷售市場之國家標準，並遵循RoHS及REACH等國際環保法規要求，以降低產品對人體健康與環境之潛在影響。 5. 持續檢視產品包裝、標示與行銷內容，強化法規遵循與資訊透明度，提升客戶對產品安全與品質之信任。

重大主題：永續供應鏈(供應商環境評估、供應商社會評估)

本主題重大原因	防護手套供應鏈涉及原料、製造與物流管理，若管理不當恐影響產品品質與營運。本集團持續推動供應商ESG評估、風險管理與永續合作，強化供應鏈韌性，促進責任供應鏈與永續發展。	
呼應SDGs	8 尊嚴就業與經濟發展 12 負責任的消費與生產 13 氣候行動 16 和平正義與有力的制度 17 夥伴關係	
政策	本集團秉持「責任採購、永續合作及風險管理」原則，建立永續供應鏈管理政策，並要求供應商共同遵循環境、社會及公司治理相關規範。政策重點包括： 1. 將ESG風險評估納入供應商遴選、評鑑及管理流程。 2. 要求供應商遵循勞工人權、職業安全衛生、環境保護及商業道德相關法規。 3. 禁止強迫勞動、童工、歧視及任何違反人權之行為。 4. 鼓勵供應商推動節能減碳、污染防治及資源循環利用。 5. 建立供應商風險鑑別與稽核機制，定期檢視高風險供應商改善情形。 6. 優先與具永續管理能力及符合ESG要求之供應商建立長期合作關係。 7. 透過教育訓練、交流及合作機制，提升供應鏈整體永續管理能力。	
策略	為落實永續供應鏈管理，本集團採行以下策略： 1. 建立供應商ESG評估機制 將環境、勞工、人權、職業安全及商業道德等ESG指標納入供應商評選及年度評鑑制度，作為合作與採購決策依據。 2. 執行供應鏈風險鑑別與分級管理 依據供應商所在地區、產業特性、原物料風險及營運影響程度進行風險分類，並針對高風險供應商加強管理與追蹤。 3. 推動供應商環境管理 鼓勵供應商導入環境管理制度、節能減碳措施及綠色生產流程，降低供應鏈對環境之衝擊。 4. 強化供應商社會責任管理 要求供應商遵循人權及勞工標準，重視員工安全、健康與合理勞動條件，降低社會風險事件發生。 5. 深化供應商合作與能力提升 透過供應商大會、教育訓練及永續倡議活動，提升供應商對ESG議題之認知與管理能力。 6. 建立供應鏈持續改善機制 針對供應商稽核或評估發現之缺失，要求提出改善計畫並追蹤執行情形，以持續提升供應鏈管理績效。 7. 推動低碳與韌性供應鏈 逐步強化供應鏈碳排放管理、原料來源透明化及在地化供應能力，以降低氣候變遷及地緣政治風險對營運之影響。	
目標	短期目標(1-2年)： 1. 維持新進供應商永續與誠信承諾文件簽署率100%。 2. 持續推動供應商ESG評估機制，供應商ESG問卷回收率維持80%以上。 3. 高風險供應商改善追蹤完成率達100%，並持續進行輔導與改善管理。 4. 持續提升主要原料供應商合規審核覆蓋率，維持100%管理目標。 5. 每年至少執行一次供應商風險盤點與更新作業，強化供應商風險預警能力。 6. 推動供應商永續教育與交流活動，提升供應商對環境、人權及誠信治理議題之認知。 中長期目標(3年以上)： 1. 建立完整供應鏈ESG管理平台，提升供應商永續績效追蹤與數據管理能力。 2. 持續提高關鍵供應商ESG評估覆蓋率與稽核深度，逐步導入現場稽核與第三方驗證機制。 3. 推動供應商碳排放管理與減碳合作，逐步建立低碳供應鏈。 4. 強化原料來源透明化與溯源管理，降低供應鏈環境與人權風險。 5. 建立具韌性與多元化之供應鏈架構，降低地緣政治、氣候變遷及原物料波動對營運之影響。 6. 持續深化供應商永續合作關係，提升供應鏈整體ESG管理成熟度與國際競爭力。	
管理評量機制	本集團由採購、品質、法規、永續及相關管理部門共同推動永續供應鏈管理，並透過以下機制進行績效追蹤與持續改善： 1. 定期執行供應商ESG風險評估與分級管理，辨識高風險供應商並進行追蹤改善。 2. 追蹤供應商永續承諾文件簽署率、ESG問卷回收率及高風險供應商改善完成率等管理指標。 3. 透過供應商稽核、文件審查及自評問卷，檢視供應商於環境、勞工、人權、安全衛生及商業道德等面向之管理績效。 4. 定期更新供應鏈風險清單及原料溯源資料，提升供應鏈透明度與風險管理能力。 5. 對於重大缺失或高風險事項，要求供應商提出矯正與改善計畫(CAPA)，並持續追蹤執行情形。 6. 定期向管理階層報告供應商永續管理成果與風險改善情形，作為採購決策與供應商管理優化依據。	
年度成果	1. 新進供應商「供應商企業社會責任承諾書」、「廉潔承諾書」及「供應商履行永續採購承諾書」簽署率達100%，將永續、誠信經營及責任採購要求納入供應商管理機制。 2. 供應商RBA (Responsible Business Alliance) 永續自評問卷回覆率達100%，持續掌握供應商於勞工、人權、環境、安全衛生及商業道德等面向之管理情形。 3. 完成供應商ESG評估與風險分級管理作業，於3個月內完成80%以上供應商ESG評估問卷回收，並於6個月內完成問卷分析及風險分類；針對高風險供應商，已於1年內完成溝通輔導及改善計畫追蹤，以降低供應鏈永續風險。 4. 持續推動原料溯源管理，完成主要原料供應商合規審核，覆蓋率達100%，提升供應鏈透明度與原料管理能力。	

重大主題：產品責任與品質(產品設計與生命週期管理、物料(原料溯源)、顧客的健康與安全、客戶服務管理)

本主題重大原因	防護手套產品與使用者健康安全密切相關。本集團持續推動產品生命週期管理、原料溯源及品質管理，確保符合法規與客戶要求，並透過完善客戶服務機制，提升產品安全、品質與客戶滿意度。	
呼應SDGs	3 良好健康和福祉 8 尊嚴就業與經濟發展 9 產業創新與基礎設施 12 負責任的消費與生產 13 氣候行動	
政策	本集團秉持「品質優先、安全至上、誠信服務及永續管理」原則，建立產品責任與品質管理政策，致力提供安全、可靠且符合法規要求之產品。政策重點包括： 1. 建立完善品質管理制度，確保產品符合國際法規、客戶規格及品質要求。 2. 推動產品生命週期管理，降低產品對人體健康與環境之潛在衝擊。 3. 強化原料與物料溯源管理，確保原料來源合法、透明且符合環保要求。 4. 遵循醫療器材、產品安全、化學物質管理及環境保護相關法規。 5. 重視顧客健康與安全，持續提升產品安全性與使用可靠性。 6. 建立客戶服務與申訴處理機制，及時回應客戶需求與改善建議。 7. 持續推動產品品質改善與技術創新，提升客戶滿意度與市場競爭力。	
策略	為落實永續供應鏈管理，本集團採行以下策略： 1. 強化產品品質管理制度 導入品質管理系統及標準化作業流程，透過原料檢驗、製程管控及成品測試，確保產品品質穩定與安全性。 2. 推動產品生命週期管理 於產品設計、原料選用、生產製造、包裝運輸及產品使用等階段，評估對環境與人體健康之影響，逐步降低產品生命週期風險。 3. 落實原料溯源與供應鏈管理 建立主要原料供應商管理及溯源機制，確認原料來源符合品質、法規及環境要求，提升供應鏈透明度。 4. 加強產品安全與法規遵循 持續追蹤國際醫療器材、PPE、RoHS、REACH及相關法規要求，定期檢視產品符合性並降低法規風險。 5. 提升顧客健康與安全保障 針對產品使用風險、警語及適用範圍進行清楚揭露，協助客戶與使用者正確使用產品，降低誤用風險。 6. 建立客戶服務與回饋機制 透過客戶滿意度調查、客訴處理及產品回饋分析，持續改善產品品質與服務效率。 7. 推動永續產品與綠色管理 逐步導入低環境衝擊原料、減少有害化學物質使用，並推動環保包裝與綠色產品發展。	
目標	短期目標(1-2年)： 1. 維持產品安全與法規遵循「零重大違規」目標。 2. 全產品持續符合RoHS、REACH及各銷售市場產品安全法規要求，合規率維持100%。 3. 提升低碳及環保材料產品占比，逐步擴大生質材料與綠色產品應用。 4. 持續推動包材減量與環保包材使用，降低產品包裝對環境之影響。 5. 客戶滿意度維持85分以上，並持續提升客戶服務品質與回應效率。 6. 客戶申訴案件回覆率維持100%，並持續降低重複性品質異常發生率。 7. 強化主要原料溯源與品質管理，提升供應鏈透明度與產品穩定性。 中長期目標(3年以上)： 1. 建立完整產品生命週期管理制度，降低產品全生命週期環境衝擊。 2. 持續提升低碳、生質及環保材料產品占比，推動綠色產品轉型。 3. 導入產品碳足跡與環境衝擊管理機制，逐步建立產品環境數據管理能力。 4. 建立更完善之全球原料溯源與供應鏈透明化系統，降低供應鏈品質與永續風險。 5. 持續提升產品品質與可靠性，降低客訴率與產品異常風險。 6. 深化數位化客戶服務與品質管理系統，提升客戶體驗與服務效率。 7. 推動綠色包材與循環經濟管理，降低產品包裝廢棄物及資源消耗。	
管理評量機制	本集團由研發、品質、法規、採購、業務及永續管理等相關部門共同推動產品責任與品質管理，並透過以下機制進行績效追蹤與持續改善： 1. 定期檢視產品安全、品質及法規符合性，確保產品符合各市場法規與客戶要求。 2. 追蹤RoHS、REACH及相關產品安全法規合規率，並定期更新法規要求。 3. 執行產品品質檢驗、製程監控及異常分析，持續提升產品穩定性與可靠性。 4. 監測客戶滿意度、客戶申訴件數、回覆效率及改善完成情形，作為服務品質改善依據。 5. 建立原料溯源與供應商品質管理機制，定期檢視主要原料品質與合規狀況。 6. 定期檢討低碳產品、環保材料及綠色包材推動成果，持續降低產品環境衝擊。 7. 透過內部稽核、管理審查及跨部門改善會議，持續精進產品責任與品質管理制度。	
年度成果	1. 2025年未發生違反國內外產品與服務提供、產品安全及使用相關法規與規範之情事，持續維持良好法規遵循績效。 2. 持續推動低碳與環境友善產品開發，PVC及NBR Biomass防護手套(生質碳含量分別達25%以上及10%以上之普及型產品)已逐步導入市場，降低產品對環境之衝擊。 3. 持續改善產品包材設計，採用具FSC認證之環保包材，透過包材減量與包裝優化，提高裝框效率，並有效降低運輸成本與產品碳足跡。 4. 全產品100%符合RoHS及REACH等國際有害物質與產品安全法規要求，確保產品安全性及環境合規性。 5. 持續強化產品品質管理與製程改善，各面向客戶滿意度平均達85分以上，展現客戶對產品品質與服務之肯定。 6. 持續優化品質管理流程與客戶服務管理，客戶申訴回覆率達100%，並透過問題分析與改善措施，提升產品品質與服務效率。 7. 持續推動原料與供應鏈管理，強化主要原料溯源與品質監控機制，以提升產品穩定性與供應鏈透明度。	

3.2 創新產品與研發

專欄-從材料創新到減碳行動：一雙手套的ESG實踐力

在ESG浪潮持續深化的今日，企業的永續轉型已不再侷限於政策宣示，而是體現在每一項具體產品與行動之中。本集團以減碳創新為核心，率先研發全球首款「PVC BIOMASS防護手套」，將環境永續理念實際導入日常使用的防護用品，展現企業在綠色轉型上的前瞻布局。PVC BIOMASS 防護手套採用來自可食用天然來源的生質材料，有效降低對化石資源的依賴，並減少產品生命週期中的碳排放。相較傳統塑膠手套，其不含常見有害可塑劑，在食品加工與日常防護應用上，同時兼顧使用者健康與食品安全，呼應ESG中「社會(S)」對健康與安全的重視。

在環境構面(E)上，該產品透過生質材質設計，協助企業客戶落實減碳與碳中和目標，讓永續不再停留於供應鏈管理，而是延伸至實際使用端。為確保綠色承諾的可信度，PVC BIOMASS防護手套已通過美國USDA、歐盟OK biobased及日本JORA等多項國際生物基認證，並取得臺灣與日本專利，兼具環保價值與功能品質。

一雙手套，連結的是企業治理、環境責任與社會信任。PVC BIOMASS防護手套不僅是一項材料創新，更是企業將ESG理念轉化為日常解決方案的具體實踐，為永續經營提供可複製、可擴散的行動典範。



官網連結：

<https://www.facebook.com/share/p/1ZR91nQtCM/>

BIOMASS Gloves產品介紹：

https://www.pmgloves.com/tw/product_list.php?c1=17

20251117德國醫療展發表最薄丁腈手套(NBR)：

<https://www.facebook.com/share/p/1B3tikeq3Z/>



官網連結



產品介紹



德國醫療展

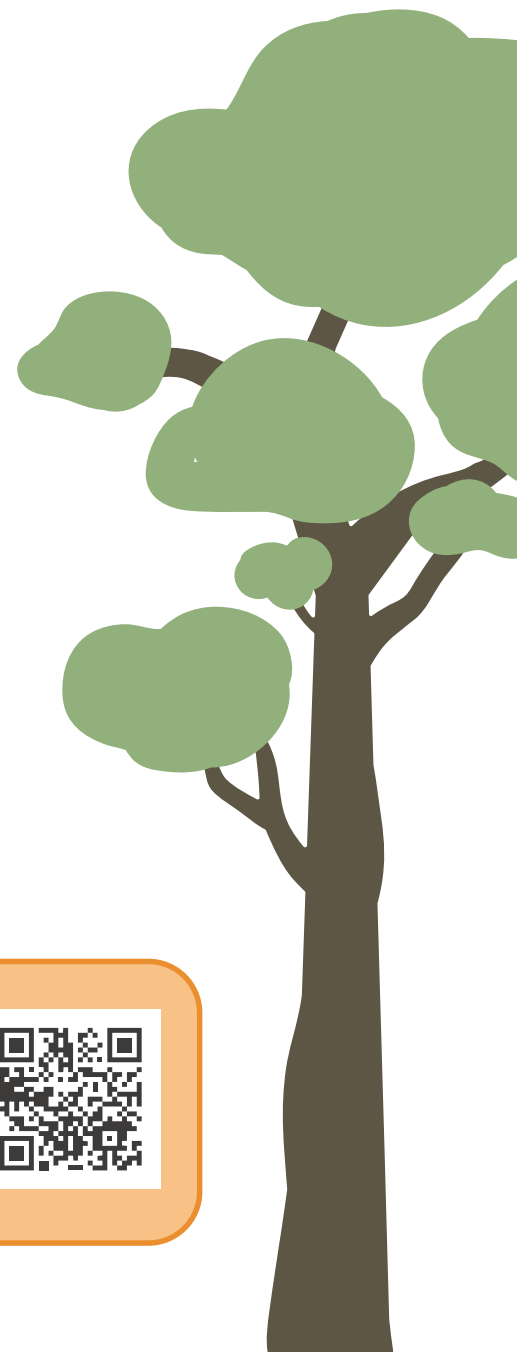
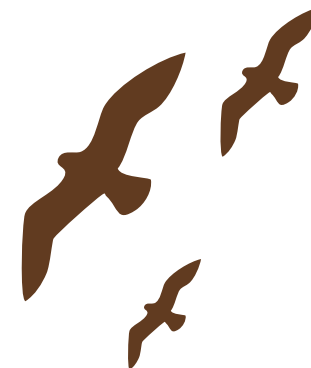
3.2 創新產品與研發

研發實力

本集團長期專注發展一次性PVC與NBR防護手套生產技術及工藝的自主研發，擁有新產品設計、手套生產設備研發、手套原料配方設計及生產製程改善等核心技術。集團亦憑藉自有智慧財產權、共用技術平臺和強大的研發實力，能夠快速滿足客戶需求並提供所需產品。

秉持以產品生命週期思維基礎，融入降低環境毒害、減少用料、提高能源使用效率等原則發展產品綠色設計，並系統化整合已研發之產品，攜手供應商成為客戶之低碳、環境友善及永續價值鏈的最佳夥伴為終極目標，期望創造使用者更便利、安全及節能減碳的生活。

產品、製程與材料開發		
1	無塵室NBR與PVC手套	專為無塵室設計，提供優異的防護和潔淨性能，可符合各種ISO等級需求。
2	低敏NBR手套 (無硫)	不含硫成分，適合對敏感肌膚的使用者，降低過敏風險。
3	生質PVC手套	以生質材料製成，環保且具備與傳統PVC手套相同的耐用性。
4	低克重NBR手套	重量輕便，提供靈活舒適的穿戴體驗，同時保持良好的防護性能。
5	無鹵NBR手套	不含鹵素，降低環境污染風險，符合綠色環保標準 (RoHS無鹵素規範)。
6	抗菌NBR與PVC手套	具有抗菌性能，有效抑制細菌滋生，提供更高的衛生防護。
7	Wet on NBR手套	設計使溼手也能輕鬆穿戴，保持優異的抓握力和防滑性能。



更多禾寶醫療集團產品資訊
請造訪公司官網：

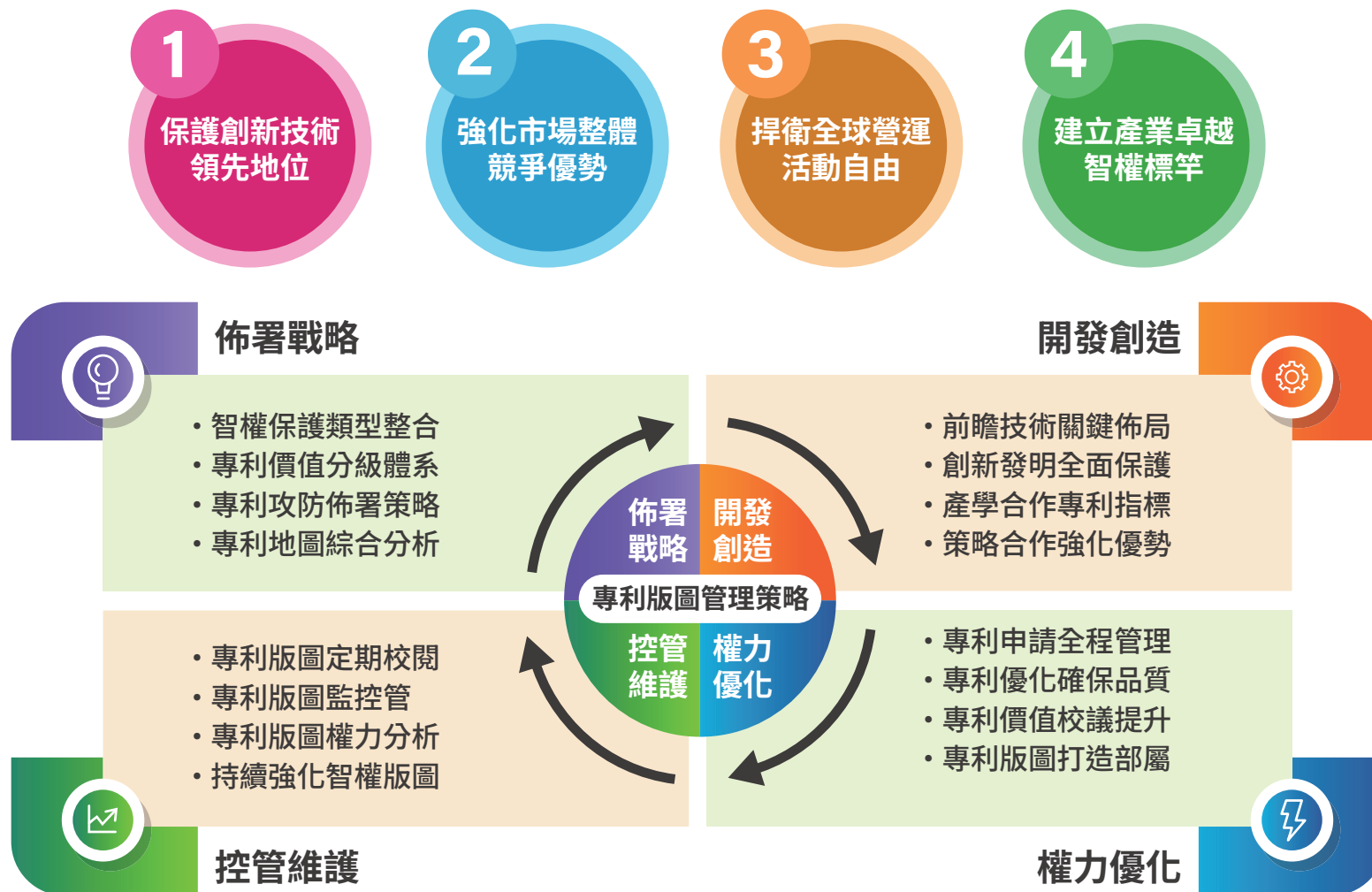


3.2 創新產品與研發

全球專利佈局

產品的多樣化與差異化為公司經營的獲利來源。本集團四十幾年來，不斷投入及擴充技術及產品的研發、製造及設計的能力，加深智慧財產權的佈局，以強化產品的競爭力。本集團深知研發成果須以專利取得一定期間的保護，因此積極投入資源申請專利，爭取權利範圍最寬廣和完整的專利組合。專利申請前，由研發中心和法務智權室共同於技術創新、商業價值、經濟效益及法律風險四個面向進行綜合性評估，以追求公司在專利佈局的最大效益。

專利管理策略



3.2 創新產品與研發

產品安規認證

本集團依據產品的使用，大致類別為醫用檢查手套、食品用手套及防護用手套。不同的使用用途有其相對應的品質系統、產品驗證標準及使用說明。本集團所生產的產品與提供的服務均遵守相關法律之規定，依ISO 9001品質管理系統等內部管理審查程序，並定期委託第三方驗證單位驗證產品，把關產品符合法規及滿足客戶要求。本集團各廠生產之產品符合國家標準及RoHS、REACH國際環保法規，未來亦會持續把關。

各項產品的說明書則會依據其銷售市場、主管機關之要求來調整所需要展現之內容、語言版本及條碼，也會依照相關國際標準關於標籤說明書的圖示及要求來呈現產品說明書及標籤內容。為使消費者能安心選購禾寶醫療集團的產品與服務，目前已針對所提供的每項產品與服務揭露必要性資訊。

一般而言，說明書及標籤都遵循各國主管機關要求。所有產品均有標示產品名稱、型號、尺寸、數量、主要成分、製造日期、批號、產地、進口商或製造商的名稱及位址、條碼及服務聯繫方式。如果是醫療用手套，會加註適應症、使用步驟、注意事項；若是銷售歐盟的防護手套也會加上符合的標準、防護等級數據、公告機構名稱及地址等；食品用手套也會標示符合的相關法規或標準。

2025年本集團無因違反行銷推廣相關法規及產品與服務的健康和安全法規而遭裁罰之事件。

產品或服務取得國際認證系統與安規認證項目統計

產品或服務項目名稱	安全規範認證	提供客戶已評估之產品或服務比例
醫用檢查手套	品質系統:ISO 13485、MDSAP、QMS	100%
	產品測試或認證:510(k)、ASTM D6319、ASTM D5250、ASTM D6978、GB10213、GB24786、EN455-1~4、JIST9115、RoHS、REACH	
食品用手套	品質系統:BRC	100%
	產品測試或認證：GB4806.7、GB4806.11、食品器具容器包裝衛生標準、U.S. 21 CFR 177.2600、Regulation (EU) No. 10/2011、Regulation (EC) No 1935/2004、JMHV notice no. 370 & Japan Food Sanitation Law、RoHS、REACH	
防護用手套	產品測試或認證:Regulation (EU) 2016/425、EN ISO 21420、EN 374-1、ISO 374-4、EN 16523-1、EN 374-5、RoHS、REACH	100%
註: 1.百分比 = (提供客戶已評估之產品或服務總量 / 提供客戶產品或服務總量) * 100。 2.認證書請參照附錄六。		

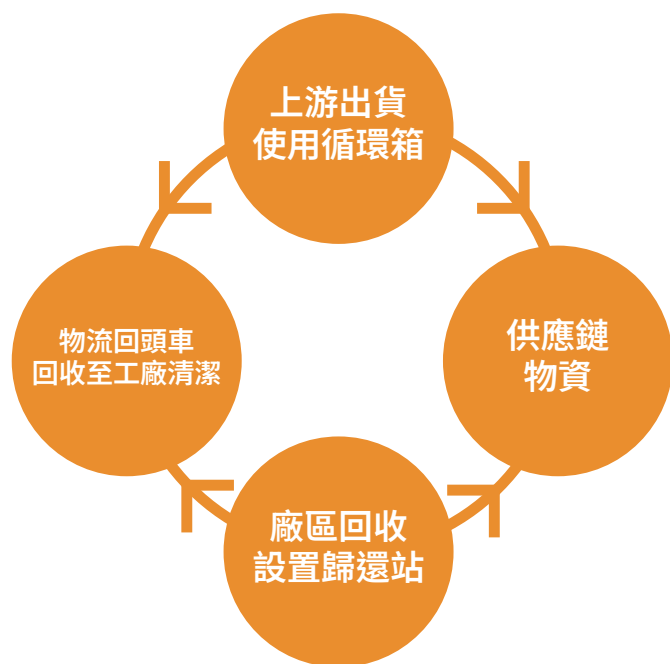
3.3 物料管理

專欄-循環經濟：從一件循環箱，啟動環境與社會的雙重價值

在追求永續發展的當今社會，企業社會責任早已不再只是附加選項，而是企業經營的核心思維。本公司以「循環經濟」為出發點，攜手合作夥伴推動環保循環箱計畫，從減少一次性包裝垃圾開始，為環境與社會創造長遠的正向影響。

循環包裝的價值，首先體現在對環境的實質貢獻。西元2025年4月至12月，與社福團體合作推動共使用15,959個循環箱，相較一次性包裝，循環包裝平均可減少50.6%的碳排放，透過廢塑膠再利用，降低對原生資源的依賴，進而減少森林砍伐與紙漿使用。這不僅回應了減碳與資源永續的需求，也為企業供應鏈建立更具韌性的綠色運輸模式。

更重要的是，循環包裝同時承載著社會關懷的力量。為實踐社會責任，合作夥伴與多個社福團體攜手，將循環包裝的清潔作業交由有多重障礙的孩子們參與。清潔包裝的工作步驟單一，透過社福老師的引導與重複學習，孩子們逐漸掌握技能，在完成工作的過程中獲得成就感與自我認可。這份工作，不只是任務，更是一個讓他們重拾自信與希望的機會，創造出包裝之外的社會價值。從一件循環箱開始，我們相信，當企業選擇對環境更友善、對社會更包容的方式前行，循環經濟就不只是概念，而是推動永續經營的真實力量。



第一步、酒精擦拭



第二步、撕除貼紙



第三步、處理殘膠



第四步、再次消毒



循環箱

3.3 物料管理

本集團呼應全球節能減碳與環保之趨勢，朝著最佳化原則提升使用率，透過源頭減量，不斷地進行製程改善，2025年原物料耗用較去年減少，係因當年度產品供需以及各廠區負責生產的產品不同，各廠每年所需的原物料類別與數量亦有所變動，且因手套規格逐漸往低克重高強度手套發展，故所需原料減少。各廠近三年使用之可再生及不可再生原物料耗用如右表所示：

禾寶醫療集團近三年物料使用統計表					
原物料名稱	單位	是否可再生	2023年	2024年	2025年
PVC粉	噸	不可再生	18,074	17,971	14,557
可塑劑	噸	不可再生	11,421	11,608	9,107
降黏劑	噸	不可再生	6,930	6,206	4,837
NBR乳膠	噸	不可再生	29,959	53,865	53,172

註：不可再生指無法在短期內補充的資源，如：煤、天然氣、金屬、礦物、石油；可再生指採掘完後會再長出來的。

本集團因產業產品特性，較無法使用經回收再利用之物料，而針對回收產品方面，手套產品使用後，即沒有辦法循環再利用，只能賣給回收廠家進行其它行業的使用材料；配料因可調整配方比例使用，故不會有需回收的部份；其它因營運活動所生廢棄物則均按國家要求進行資源回收，如生活垃圾。

回收包材方面，產品使用襯紙保護，除積極推動襯紙回收再利用外，亦自2022年起，在客戶A德國站和法國站銷售商品，與自2023年起，在客戶A西班牙站銷售商品。客戶A會確保銷售商品所在的國家/地區是否符合生產者責任延伸EPR的要求，其將會收集並驗證生產者責任延伸EPR註冊號。

生產者責任延伸 (EPR, Extended Producer Responsibility) 是一項當地國家和地區的環境政策，要求生產者對其在市場上所推出商品的整個生命週期負責，即從商品設計開始到商品生命週期結束 (包括廢棄物收集和處理)。根據生產者責任延伸法規的規定，責任主體必須在整個商品生命週期內降低其商品對環境產生的影響。

由於手套用紙盒及紙箱進行包裝，故本集團於德國、法國和西班牙皆需註冊EPR之包裝分類，目前集團已於2022年5月委託合作廠商進行相關註冊服務，2025年回收產品及其包材說明如下：

地區	銷售量	回收之產品包材量	紙類回收處理重量	塑膠回收處理重量
德國	996.2箱	4,750 units	446.085 kg	157.062 kg
法國	992.6箱	7,400 units	389.382 kg	160.329 kg
西班牙	136.5箱	409 units	55.056 kg	29.514 kg

註：因有EPR政策，所有德國、法國和西班牙銷售產品將被政府收取回收費，所以回收產品及其包材的百分比為100%。

3.4 責任供應鏈

供應鏈風險管理循環

本集團重視供應鏈風險管理，於採購與供應商評估機制中納入環境、社會及公司治理(ESG)原則，並要求供應商簽署企業社會責任承諾書等永續文件，以確保其遵循環境保護、勞動人權及誠信經營相關規範。本集團透過定期供應商評估、風險鑑別及分級管理機制，針對高風險供應商進行稽核與改善追蹤，並透過年度管理審查與合格供應商評定持續監控供應鏈績效。同時推動供應商遵循相關國際法規與產品標準(如REACH、RoHS)，並鼓勵導入低碳材料與永續採購，以提升整體供應鏈之韌性與永續發展能力。

本集團也長期於社會責任、環境保護、企業道德和經營管理等領域投入高度的關注，特別參考國際上相關倡議與要求，包括聯合國全球盟約、世界人權宣言、社會責任國際標準程序和責任商業聯盟行為準則中有關人權、勞工標準、環境及反貪腐等方面規範精神，制定「供應商行為準則」，旨在規範供應商的所有業務活動皆應完全符合本準則以及其經營所在國家的法律和規章要求。「供應商行為準則」適用於供應商及其子公司、關係企業及承包商等，所有提供本集團產品或服務之廠商。

本集團以高度的專注，謹慎對待產品製造與售後服務的每一處細節，與供應商及承包商簽約之前，堅持充分說明工作內容、規範、時程、安全等事項，以確保廠商完全瞭解業務內容及風險所在，包括但不限於合約金額、付款條件、雙方責任、權利義務、罰則等清楚載明於合約中，作為廠商履約之依據。

透過嚴格的合約管理和明確的合作細節，我們確保供應商及承包商之間的合作具有高效、透明、有序的特性。這不僅有助於提高產品製造和售後服務的品質，也有助於確保風險及時識別和處理。本集團將持續遵循這一管理模式，以確保永續發展的進程中，產品製造和售後服務的有效管理。

	遵循準則	評估風險	參與稽核	持續改善
實施規則	供應商應遵循禾寶醫療集團的「供應商行為準則」。	透過供應商填寫「供應商永續自評問卷」，評估其企業永續性和永續風險。	對供應商進行現場稽核，或由第三方查證機構進行稽核，以確保供應商遵守規範。	依據稽核結果，供應商提出改善方案，本集團根據供應商需求提供輔導和協助；對稽核結果存在缺失的供應商將要求其制定改善時程與方案。
管理措施	✓ 新進供應商 100% 回簽最新版本的「供應商企業社會責任承諾書」、「供應商履行永續採購承諾書」和「供應商廉潔承諾書」。 ✓ 針對關鍵供應商每年隨機抽查，並針對不合格比例高的廠商進行重點查核。			

供應鏈管理承諾

企業對外的採購，不僅是衡量生產、服務和營運程序的影響，也應一併考量企業的社會責任與聲譽的風險。因此，本集團遵循相關法規義務為供應商管理作為基礎，將供應鏈的勞工權益、環保、安全與衛生為風險管控點，以鑑別高風險供應商，依據評鑑結果制定改善措施，協助供應商提升管理水平，期以降低本集團和供應商的經營風險及成本，建立永續成長的夥伴關係。

3.4 責任供應鏈

三大永續承諾

- ✓ 建立一個以永續發展為目標的供應鏈。
- ✓ 管理供應商品質、成本、交貨、服務團隊及永續能力等以提升競爭力。
- ✓ 領導供應商善盡社會責任、保護環境、重視勞動人權、安全與健康。

供應商永續規範

- ✓ 供應商社會責任承諾書
- ✓ 遵守RBA、SA8000 規範
- ✓ 綠色產品禁限用物質規範
- ✓ 衝突礦產管理政策

供應商風險管理

- ✓ 供應商採購在地化
- ✓ 關鍵供應商管理
- ✓ 高風險供應商鑑別
- ✓ 非一階供應商管理

供應商管理

- ✓ 新供應商遴選
- ✓ 供應商分級管理
- ✓ 供應商教育訓練
- ✓ 供應商的社會責任稽核與輔導

供應商評鑑

為使往來廠商瞭解本集團持續推動社會責任之理念並共同推動實施，同時為強化供應商永續管理機制，本集團推動「供應商企業社會責任承諾書」、「供應商履行永續採購承諾書」、「供應商廉潔承諾書」，及依據「供應商管理辦法」以電子郵件發函要求廠商簽署回覆，並定期針對供應商進行再評鑑，確認其企業社會責任執行現況。針對前一年度簽署回覆情況，隔年檢視回覆內容視需要安排廠商評核，並每年針對供應商進行訪視，作成訪視紀錄，確保往來廠商依本集團要求善盡企業社會責任。

2025年新供應商依據此原則篩選比例達100%，並無發現有任何特殊缺失及重大變化。新進供應商之評估依據如下，新廠商若符合下列一項或以上，即可成為本集團合格廠商：

評估條件	說明
A.商譽卓著	通過 ISO 9001/1/2/3 認證，或享有國內/國際盛名。
B.產品認證	通過正字標記、UL、TUV/GS、CAS、CE等認證。
C.推薦	由同業、客戶、廠商或公司內人員推薦。
D.樣品及技術資料	原料樣品須經技術課承認，包材樣品須由採購及相關部門承認。
E.實地評估	由承辦人員及相關部門至廠商處評估。
F.試購驗收	第一次訂購經進料檢驗合格，且使用部門無不良反應。
G.醫療器材供應商	滅菌袋供應商須符合國內 GMP 或同等級國際認證。

3.4 責任供應鏈

本集團對現有合格供應商之考核方式採負面列舉法，其方法如下：

類別	考核條件	說明
品質	A. 同一類供應品在同月份遭三次批退	記錄於「原物料進料暨檢驗異常統計表」。
	B. 同一類供應品連續三次批退	記錄於「原物料進料暨檢驗異常統計表」。
	C. 進料品品質異常影響製程	經製造單位反應後記錄。
交貨期	A. 同月份因交期延誤影響生產兩次	影響生產排程或停工待料。
	B. 連續兩次交期延誤影響生產	影響生產排程或停工待料。
	C. 採購前置時間過短導致延誤	不納入考核範圍。

當供應商出現品質或交貨問題時，公司將依情況處理。若為品質異常，品管單位填寫「客訴／品質異常處理報告書」，由採購人員通知廠商改善。若未能改善，將尋找新廠商，並在通過評估後，除名或減少採購量。若為交貨延誤，採購人員將先通知廠商改善，若仍連續兩批次未改善，則尋找新廠商，通過評估後，移除或降低採購量。針對服務類、設備及模具供應商，若其服務或品質影響公司運作，經通知後仍無改善，則改選新廠商，通過評估後，正式除名或減少合作。對於一年以上未交易的合格廠商，需重新考評，若不合格，則從名錄中移除，以確保供應鏈穩定與品質。

2025年供應商稽核項目加入RBA行為準則要求，即勞工權益、健康與安全、環境保護、道德規範及管理系統等面向，受稽核之供應商就稽核缺失事項已全數完成相關改善。



3.4 責任供應鏈

供應商人權規範

本集團將責任商業聯盟行為準則 (RBA) 和社會責任國際標準體系 (SA8000) 導入供應鏈，以掌握供應商在經營道德、保障勞工人權以及工作環境與安全衛生管理落實程度，並鼓勵供應商開發削減環境衝擊的材料和製程。透過責任商業聯盟行為準則 (RBA) 和社會責任國際標準體系 (SA8000) 所出版之稽核工具，進行供應商在企業永續發展及社會責任落實的審視與評估，同時宣達本集團之永續發展政策以及對供應商社會責任方面之期許，進而自主的加入企業永續發展推動之列，以期達到關懷員工及社會、保護地球環境，共創共榮之雙贏局面。

本集團持續宣導永續採購政策及說明實踐企業社會責任的內容項目，並要求供應商經營階層或最高主管簽署「供應商企業社會責任承諾書」、「供應商履行永續採購承諾書」和「廉潔承諾書」，確認遵照各面向及責任商業聯盟行為準則 (RBA) 和社會責任國際標準體系 (SA8000) 之綱要標準經營企業。

本集團在國內外採購及國際交易中，重視社會責任與環保標準，致力於建立公平純淨的交易環境，並促進良好合作關係。我們遵守國際及當地法律法規，堅持公平競爭、誠信交易與廉潔經營。為改善製造工人的社會條件，達到社會責任標準，同時保護與改善環境，以符合環保要求，確保企業活動符合可持續發展原則，因此制定相關準則。2025年新進供應商企業社會責任承諾書、供應商履行永續採購承諾書和供應商廉潔承諾書簽回率達100%，並無發現有任何特殊缺失及重大變化。

供應商企業社會責任承諾書

勞工與人權	包含不強迫勞動、禁止雇用童工、提供應有之薪資與福利、保障勞工工時及休息時間、杜絕職場性騷擾、霸凌及職場歧視等。
健康與安全	包含提供職業安全、緊急應變、工業衛生、機器防護、公共衛生和食宿以及健康與安全資訊等必要措施。
環境	包含環境操作許可、預防汙染和節約資源、危害性物質、汙水、無害固體廢棄物、噪音、廢氣排放、產品和服務限制以及能源 / 資源消耗和溫室氣體排放等。
道德規範	包含誠信經營、尊重智慧財產權、遵守相關保密協定、保障隱私、避免利益衝突、杜絕貪腐賄賂等。

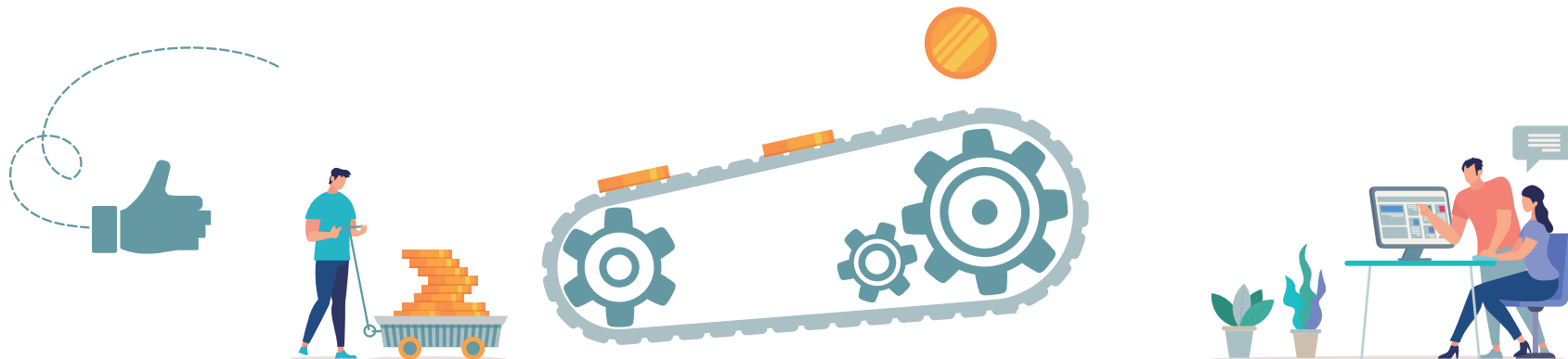
除此之外，本集團中國廠為確保供應商在職業安全，社會責任及經濟面向符合永續發展原則，於供應商行為準則包含：童工、人權、職業安全、商業道德、永續採購等議題，要求供應商遵守。越南各廠除設有《供方評定程序》外，亦含《供應商分包商社會責任管理程序》，要求供應商針對永續議題進行管理並納入責任項目。

3.4 責任供應鏈

供應商考核

本集團為建立供應商的選擇標準及現有供應商的定期審查機制，特制訂供應商管理程序，適用於本公司所有供應商之管理，包含產品相關廠商及事務性廠商等。合格供應商須符合誠信經營守則，無不誠信行為之紀錄。有涉及管制的、有毒性的及危險性的原物料應符合供應商當地、國內、產品出貨地(客戶提供時)之法規要求。各部門的職責分工如下：

單位	職責分工
財務單位	負責對供應商提供的公司資料進行調查並記錄結果。
品保單位	負責執行產品稽核或調查，如品質稽核、產品合格報告等並記錄結果以提供採購單位維護合格供應商資料。
研發單位	負責產品首件檢查、產品技術審查。
法務單位	負責對供應商提供的 CSR 文件進行審查並記錄結果。
採購人員或研發人員	負責尋找供應商、鑑別潛在的供應商、決定所需購買的材料和服務、審查潛在供應商。
採購人員	針對供應商過往績效審查並維護合格供應商資料。



3.4 責任供應鏈

供應商評分

審查人員以平衡計分卡四大構面指標依供應商關鍵等級按以下評鑑項目進行評分，而各項目加總平均後即為該供應商風險等級：A:100-90分；B:89-80分；C:79-70分；D:69分以下，並區分為產品相關及事務性二大類，若有不適用評鑑項目，得載明原因，一併送交核決主管核決。

供應商評分等級與措施

總分	等級	措施
90~100分	A級	優秀合格供應商，可增加訂貨量。
80~89分	B級	合格供應商，應保持訂貨量。
70~89分	C級	合格供應商，應減少訂貨量，檢討缺失並提出改善計畫。
69分以下	D級	須重新稽核評定，若無改善意願或未改善，撤銷合格資格並進行凍結。

臺灣

本集團臺灣總部所有供應商簽回供應商企業社會承諾書，藉由文件／現場稽核、供應商評核及廠商拜訪等方式，加強監督輔導改善措施，除了鼓勵協力廠商自主參與稽核行動，針對稽核狀況不佳者，亦給予必要輔導與協助，安排複核確保達標，若無法達標者則降低交易量或終止交易。

2025年並無評鑑不合格之供應商，惟若出現不合格之供應商將會採取以下措施：

限期改善	供應商若被評鑑出有違反勞動實務或永續條款之疑慮時，要求其限期改善，提出書面報告及接受不定期稽核與輔導。
合約終止	針對限期內無法具體改善供應商，則終止合約關係。

中國

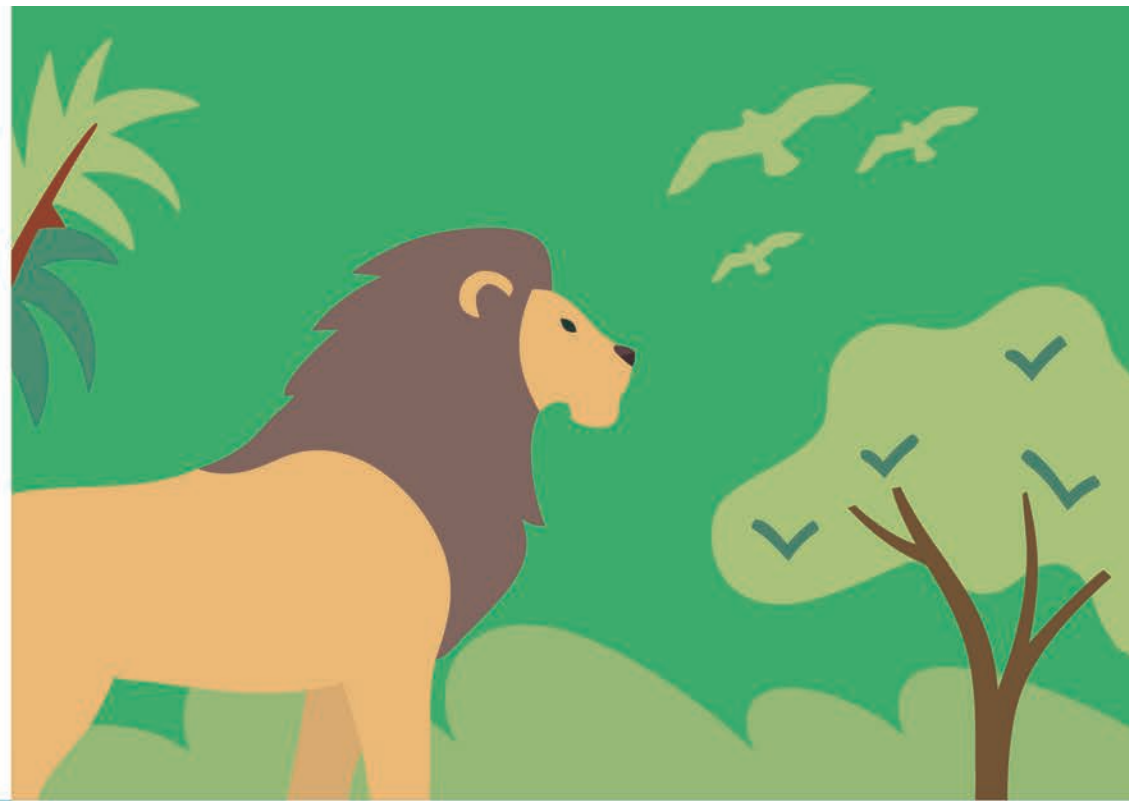
本集團中國廠為確保供應商在職業安全，社會責任及經濟面向符合永續發展原則，於供應商行為準則包含：童工、人權、職業安全、商業道德、永續採購等議題，要求供應商遵守。此外，中國廠之重點供應商皆全數落實檢核，完成率100%，且報導期間內無不合格供應商。中國廠對供應商實行現場稽核、廠商拜訪等方式加強監督改善措施，若狀況不佳者則給予必要的輔助，安排複核達標，若無法達標將取消交易。

越南

越南各廠除設有《供方評定程序》外，亦含《供應商分包商社會責任管理程序》，要求供應商針對永續議題進行管理並納入責任項目。越南廠之當地原料採購供應商皆無不合格之供應商，然若有不合格之供應商，採暫停採購，並給予兩個月的觀察評估時間，再決定取捨。若連續四年列為D級者則停止交易，並自合格供應商名冊剔除，待廠商改善後，視同新廠商提出申請，並進行新供應商評鑑程序。

CHAPTER 04

綠色環境 永續加值



PRECIOUS MOUNTAIN GROUP
SUSTAINABILITY REPORT



4.1 重大主題管理

重大主題：氣候變遷策略	
本主題重大原因	氣候變遷影響企業營運、供應鏈及能源成本。本集團持續推動溫室氣體盤查、節能減碳、能源管理及低碳產品發展，並強化氣候風險與韌性管理，降低營運衝擊並提升永續競爭力。
呼應SDGs	7 可負擔的潔淨能源 9 產業創新與基礎設施 12 負責任的消費與生產 13 氣候行動 17 夥伴關係
政策	本集團秉持「低碳營運、節能減排、風險管理及永續發展」原則，建立氣候變遷管理政策，積極推動氣候治理與減碳行動。政策重點包括： 1. 建立溫室氣體盤查與管理機制，定期檢視碳排放績效。 2. 推動節能減碳措施，提高能源使用效率並降低營運碳排放。 3. 持續導入再生能源與低碳技術，降低對化石燃料依賴。 4. 將氣候變遷風險與機會納入營運及供應鏈管理。 5. 鼓勵供應商與合作夥伴共同推動減碳與低碳供應鏈管理。 6. 遵循國際氣候相關法規與揭露要求，提升資訊透明度。 7. 推動低碳產品、綠色包材及循環經濟措施，降低產品生命週期環境衝擊。
策略	為落實氣候變遷管理，本集團採行以下策略： 1. 建立溫室氣體盤查與管理制度 依據國際標準進行溫室氣體盤查，定期掌握Scope 1、Scope 2及逐步擴展Scope 3排放情形，作為減碳管理基礎 2. 推動節能與能源效率提升 持續改善生產設備與製程效率，推動節能措施及能源管理，以降低能源消耗與碳排放。 3. 導入再生能源與低碳能源 逐步提高再生能源使用比例，評估太陽能及其他低碳能源應用，以降低營運碳足跡。 4. 發展低碳與環境友善產品 推動低碳材料、生質材料及綠色包材應用，降低產品生命週期環境衝擊。 5. 強化氣候風險與韌性管理 定期進行氣候風險與機會評估，辨識極端氣候、能源價格及供應鏈中斷等潛在風險，提升企業營運韌性。 6. 推動低碳供應鏈管理 鼓勵供應商共同參與減碳行動與碳管理，逐步建立低碳與永續供應鏈。 7. 提升氣候治理與資訊揭露 持續強化氣候相關資訊管理，參考TCFD、IFRS S2等國際架構進行揭露，提升利害關係人溝通透明度。
目標	短期目標(1-2年)： 1. 持續維持因氣候因素導致之生產中斷天數為0天。 2. 提升再生能源使用比例，逐步提高太陽能發電占總用電比例。 3. 持續推動節水與製程改善，每年降低用水量與能源使用強度。 4. 完成溫室氣體盤查制度化，定期追蹤Scope 1及Scope 2排放數據。 5. 持續推動循環經濟措施，提升廢棄物再利用與資源化比例。 6. 強化氣候風險辨識與管理機制，定期執行氣候風險評估與因應措施檢討。 7. 提升員工氣候變遷與節能減碳意識，定期辦理相關教育訓練與宣導活動。 中長期目標(3年以上)： 1. 建立完整低碳轉型與淨零排放路徑，逐步降低營運溫室氣體排放量。 2. 持續提高再生能源使用比例，推動綠色能源與低碳設備導入。 3. 推動產品與製程低碳化，降低產品生命週期環境衝擊。 4. 建立供應鏈碳管理機制，逐步推動供應商參與減碳與氣候行動。 5. 持續強化氣候韌性管理，降低極端氣候對營運、供應鏈及生產據點之影響。 6. 規劃導入國際氣候揭露架構(如TCFD、IFRS S2)，提升氣候資訊透明度與管理成熟度。 7. 推動循環經濟與資源效率提升，降低水資源、能源及原物料消耗。
管理評量機制	本集團由環安衛、廠務、採購及永續相關管理部門共同推動氣候變遷管理，並透過以下機制進行績效追蹤與持續改善： 1. 定期執行溫室氣體盤查與數據分析，追蹤碳排放變化與減碳成效。 2. 監測能源使用、水資源消耗、再生能源使用比例及廢棄物管理績效。 3. 定期檢視氣候風險與極端氣候事件對營運與供應鏈之潛在影響。 4. 透過節能改善專案與設備優化措施，持續提升能源與資源使用效率。 5. 定期追蹤循環經濟推動成果，包括廢棄物減量、再利用及資源化比例。 6. 透過內部稽核與管理審查機制，檢討氣候管理目標達成情形及改善措施。 7. 定期向管理階層報告氣候變遷風險、減碳績效及低碳轉型推動成果，作為營運決策與永續策略規劃依據。
年度成果	1. 2025年未發生因極端氣候或氣候相關因素導致之生產中斷事件，全年生產中斷天數為0天，目標達成率100%，展現本集團營運韌性與氣候風險管理成效。 2. 持續推動再生能源使用，2025年本集團太陽能發電量占工廠總用電量10.95%，逐步提升綠色能源使用比例，降低營運碳排放。 3. 持續推動節水管理與製程改善，2025年總用水量較前一年度減少5.14%，有效提升水資源使用效率。 4. 推動各廠循環經濟措施，透過廢棄物減量、再利用及資源化管理，降低資源耗用與環境衝擊。 5. 2025年本集團已將氣候變遷議題正式納入整體風險管理架構，建立明確治理層級與權責分工機制，強化氣候風險辨識、評估及因應能力。 6. 完成2025年溫室氣體盤查作業，掌握營運碳排放現況，作為後續減碳管理、能源效率提升及低碳轉型策略之重要基礎。 7. 持續推動節能減碳與內部氣候教育宣導，提升員工氣候意識與企業整體低碳管理能力。

重大主題：綠色環境(能源、溫室氣體排放)

本主題重大原因	防護手套製程涉及能源消耗與溫室氣體排放，可能影響環境及營運。本集團持續推動能源管理、溫室氣體盤查、節能減碳及再生能源應用，降低碳排放與環境衝擊，朝低碳永續營運目標邁進。			
呼應SDGs	7 可負擔的潔淨能源 9 產業創新與基礎設施 12 負責任的消費與生產 13 氣候行動 17 夥伴關係			
政策	本集團秉持「節能減碳、環境友善、持續改善及永續發展」原則，建立綠色環境管理政策，致力降低能源消耗與溫室氣體排放。政策重點包括： 1. 建立能源與溫室氣體管理制度，定期檢視能源使用與碳排放績效。 2. 推動節能改善與製程優化，提高能源使用效率。 3. 持續降低溫室氣體排放，逐步推動低碳轉型。 4. 提升再生能源使用比例，降低對傳統化石能源之依賴。 5. 推動綠色生產與循環經濟管理，降低資源浪費與環境衝擊。 6. 遵循環境保護及氣候相關法規要求，提升環境治理能力。 7. 強化員工節能減碳意識，鼓勵全員參與環境永續行動。			
策略	為落實綠色環境與碳管理，本集團採行以下策略： 1. 建立能源與碳排放管理制度 定期執行能源使用統計與溫室氣體盤查，掌握能源消耗及碳排放情形，作為減碳管理基礎。 2. 推動節能改善與設備優化 持續改善生產製程與設備效率，導入節能設備及高效率系統，降低能源耗用。 3. 提升再生能源使用 逐步擴大太陽能等再生能源應用，提高綠色能源使用比例，降低營運碳足跡。 4. 推動低碳生產與綠色製造 導入低碳原料、減少能源密集製程，並推動綠色包材與循環利用措施。 5. 強化資源效率與循環經濟 透過廢棄物減量、資源再利用及水資源管理，降低生產過程對環境之影響。 6. 導入氣候與碳管理機制 將溫室氣體排放與氣候風險納入營運管理與投資評估，提升企業低碳轉型能力。 7. 深化供應鏈減碳合作 鼓勵供應商共同推動節能減碳及碳排放管理，逐步建立低碳供應鏈。			
目標	短期目標(1-2年)： 1. 全集團再生能源用電佔比達20%。 2. 各營業據點持續節電，電力使用總量較2021年基準年減少20%。 3. 溫室氣體範疇一及範疇二碳排放量較2021年基準年減少20%。 4. 持續提高再生能源使用比例，逐步提升太陽能發電佔總用電比例。 5. 持續推動節能改善專案，降低單位產品能源使用強度。 6. 定期執行溫室氣體盤查，持續掌握Scope 1與Scope 2排放情形。 7. 強化各廠能源管理與設備效率改善，降低能源耗損。 8. 推動員工節能減碳教育訓練，提升全員環境永續意識。 9. 持續追蹤減碳成效與能源績效，建立能源數據管理機制。 中長期目標(3年以上)： 1. 全集團再生能源用電佔比達30%；2050年全集團再生能源用電佔比達50%。 2. 各營業據點持續節電，電力使用總量較2021年基準年減少30%。 3. 2030年溫室氣體範疇一及範疇二碳排放量較2021年基準年減少30%，並以2050年達碳中和為目標。 4. 持續提升再生能源占比，逐步推動低碳能源轉型。 5. 建立集團溫室氣體減量路徑，逐步降低整體碳排放強度。 6. 推動智慧能源管理與高效率設備導入，提升能源使用效率。 7. 深化低碳製程與綠色生產管理，降低產品生命週期環境衝擊。 8. 建立供應鏈減碳合作機制，推動供應商共同參與碳管理。 9. 持續推動綠色工廠與循環經濟管理，提升資源使用效率與環境績效。 10. 參考國際氣候與碳管理架構，提升氣候資訊揭露與低碳治理能力。			
管理評量機制	本集團由環安衛、廠務及永續相關管理部門共同推動綠色環境與碳管理，並透過以下機制進行績效追蹤與持續改善： 1. 定期統計與分析能源使用量、再生能源發電量及溫室氣體排放數據。 2. 追蹤太陽能發電占比、能源使用效率及減碳績效等關鍵指標。 3. 定期檢視各廠節能改善措施與設備優化執行情形。 4. 執行溫室氣體盤查與內部稽核，確認排放數據正確性與管理成效。 5. 透過管理審查與跨部門會議，檢討能源管理與減碳目標達成情形。 6. 持續監測環境法規及氣候相關要求，適時調整管理策略與改善措施。 7. 定期向管理階層報告能源管理、減碳績效及再生能源推動成果，作為低碳轉型決策依據。			
年度成果	1. 持續推動再生能源應用，2025年工廠太陽能發電量占工廠總用電量10.95%，逐步提升綠色能源使用比例，朝低碳營運目標穩健邁進。 2. 2025年中國廠與越南廠太陽能系統總發電量達13,053,658.31 kWh，有效減少溫室氣體排放約8,391.533 tonCO₂e，減碳效益相當於約21.68座大安森林公園一整年之碳吸附量，展現本集團推動綠色能源與減碳管理之成果。 3. 持續推動節能改善與設備優化，透過能源管理及製程效率提升，降低營運能源消耗與碳排放強度。 4. 完成能源使用與溫室氣體排放數據統計與分析，作為後續減碳目標制定及低碳轉型管理基礎。 5. 持續提升員工節能減碳意識，推動環境教育與節能宣導活動，深化企業低碳文化。			

重大主題：廢棄物管理	
本主題重大原因	防護手套製程會產生廢棄物與包材廢料，若管理不當恐造成環境與法規風險。本集團持續推動廢棄物減量、分類回收及資源循環，透過製程與包材優化，降低環境衝擊並提升資源使用效率。
呼應SDGs	6 潔淨水與衛生 9 產業創新與基礎設施 12 負責任的消費與生產 13 氣候行動 15 陸域生命
政策	本集團秉持「減量優先、資源循環、合法處理及持續改善」原則，建立廢棄物管理政策，致力降低廢棄物產生及環境衝擊。政策重點包括： 1. 遵循各營運所在地廢棄物管理及環境保護相關法規要求。 2. 推動源頭減量與製程改善，降低廢棄物產生量。 3. 落實廢棄物分類管理，提高資源回收與再利用比例。 4. 優先推動資源化與循環再利用，降低最終處置量。 5. 強化廢棄物清運與委外處理管理，確保合法合規處理。 6. 推動綠色包材與減塑措施，降低一次性資源耗用。 7. 提升員工環保意識與廢棄物管理能力，落實全員參與。
策略	為落實廢棄物管理與循環經濟目標，本集團採行以下策略： 1. 推動源頭減量與製程優化 持續改善生產製程及原料使用效率，降低不良品與製程廢棄物產生量。 2. 強化廢棄物分類與管理 建立廢棄物分類、儲存及清運管理制度，提升廢棄物管理效率與合規性。 3. 提升資源回收與再利用率 推動塑膠、包材及可回收資源再利用，提升廢棄物資源化比例。 4. 推動循環經濟措施 評估廢棄物再製、再利用及循環材料應用機會，降低資源耗用與最終廢棄量。 5. 優化產品與包材設計 透過包材減量、環保材質及綠色設計，降低包裝廢棄物與環境衝擊。 6. 加強委外處理與法規管理 定期檢視清運與處理廠商資格，確保廢棄物合法、安全及妥善處理。 7. 提升員工環保意識 透過教育訓練與宣導活動，強化員工對廢棄物分類、減量及循環利用之認知。
目標	短期目標(1-2年)： 1. 維持廢棄物、空污及廢水排放相關法規「零重大違規」目標。 2. 持續提升廢棄物分類管理效率，維持各生產基地分類制度有效執行。 3. 提高廢棄物再利用與資源化比例，逐步降低最終廢棄物處置量。 4. 強化危險廢棄物管理與清運追蹤，避免環境污染風險事件發生。 5. 持續推動製程改善與包材減量，降低單位產品廢棄物產生量。 6. 每年至少辦理一次廢棄物管理與環境保護教育訓練，提升員工環保意識。 7. 建立更完整之廢棄物數據管理與追蹤制度，提升管理透明度與分析能力。 中長期目標(3年以上)： 1. 建立循環經濟與資源循環管理模式，持續提高廢棄物再利用及資源化比例。 2. 推動低廢棄製程與綠色生產，逐步降低整體廢棄物產生強度。 3. 持續導入環保材料與綠色包材，降低產品及包裝廢棄物對環境之影響。 4. 建立智慧化廢棄物管理與追蹤系統，提升環境管理效率與即時監控能力。 5. 強化供應鏈與合作夥伴之廢棄物管理合作，推動價值鏈循環經濟發展。 6. 持續提升員工與供應商之環保意識，共同落實減廢與資源循環目標。 7. 朝向綠色工廠與低環境衝擊營運模式邁進，提升整體環境永續績效。
管理評量機制	本集團由環安衛、廠務、採購及相關管理部門共同推動廢棄物管理，並透過以下機制進行績效追蹤與持續改善： 1. 定期統計與分析一般廢棄物、可回收廢棄物及危險廢棄物產生量與處理情形。 2. 追蹤廢棄物再利用率、資源化比例及最終處置量等關鍵績效指標。 3. 定期檢查廢棄物分類、儲存及清運作業，確保符合相關法規要求。 4. 對危險廢棄物執行專責管理與委外廠商資格審查，降低環境污染風險。 5. 透過內部稽核與管理審查機制，檢討廢棄物管理績效與改善措施。 6. 定期辦理員工教育訓練與宣導活動，提升全員減廢與資源循環意識。 7. 定期向管理階層報告廢棄物管理成果與環境績效，作為持續改善與永續管理決策依據。
年度成果	1. 2025年未發生違反廢棄物管理、空氣污染防治及廢水排放相關法規與規範之情事，持續維持良好環境法規遵循績效。 2. 本集團已於所有生產基地建立並有效執行廢棄物分類管理制度，持續強化廢棄物分類、回收及管理效率。 3. 持續推動廢棄物減量與資源循環措施，2025年廢棄物再利用及資源化比率達10.18%，降低廢棄物最終處置量及環境衝擊。 4. 危險廢棄物均依相關法規要求進行分類、存放、清運與處理，2025年未發生重大環境污染或廢棄物管理異常事件。 5. 持續辦理員工廢棄物分類、處理及減量相關教育訓練，提升員工環境保護意識與管理能力。 6. 完善廢棄物追蹤、檢查與紀錄管理機制，透過定期統計與分析，作為環境績效評估及持續改善依據。 7. 持續推動製程改善與包材減量措施，以降低廢棄物產生量並提升資源使用效率。

4.2 氣候治理與行動

禾寶醫療集團氣候變遷宣言

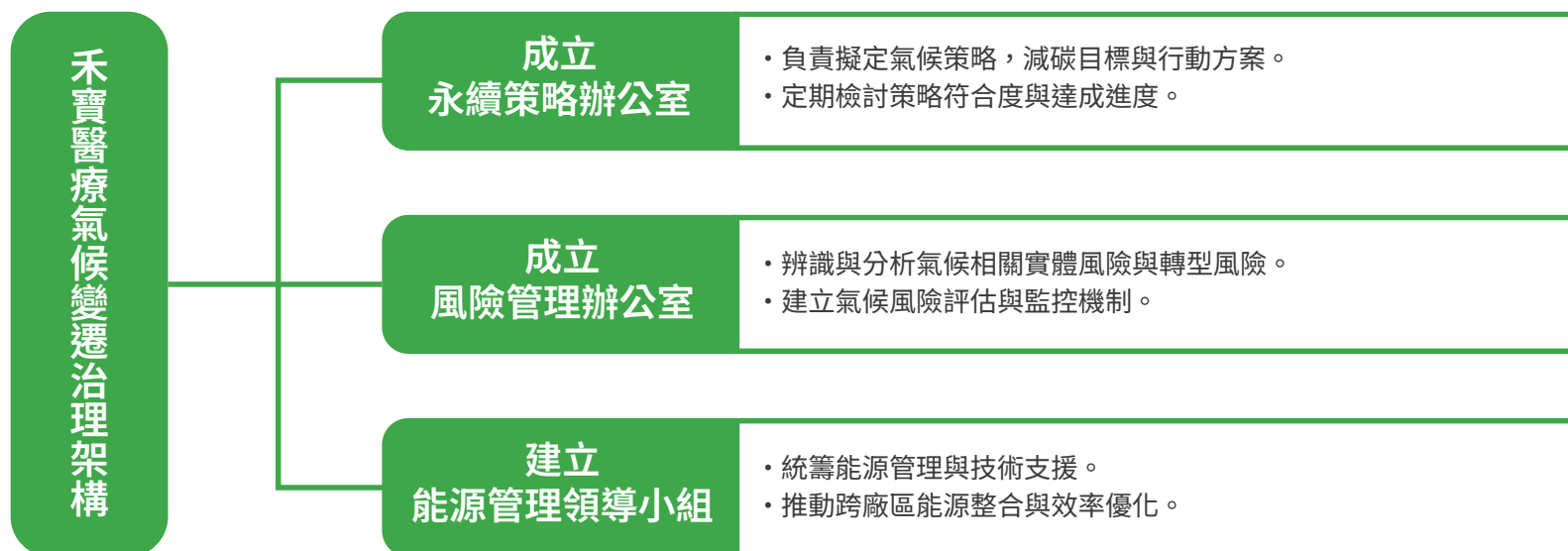
身為全球醫療防護手套產業的領導者，因應氣候變遷挑戰是本集團責無旁貸的使命。我們提供專業醫療防護手套製造服務，並秉持企業發展與環境生態共存共榮的信念，持續提升能源效率，利用減碳、去碳與零碳措施，導入氣候轉型的防護手套生產與供應鏈管理模式，建構低碳與共好的生態體系，穩定邁向全集團「2050碳中和」的長期目標。

治理

本集團於2022年由永續策略辦公室正式設定2050年淨零排碳目標，並結合溫室氣體盤查成果與集團發展趨勢，規劃短、中、長期減碳目標與策略。為因應氣候變遷的減緩與調適，我們持續推動ISO 14001環境管理系統等國際標準，並執行各項節能減碳與資源效率提升的行動。

近年來，本集團積極投入AI人工智慧技術應用及新設備投資，以提升生產效率、實現低碳轉型。同時於廠區自建太陽能發電系統，擴大再生能源使用；並專注於低碳綠色產品研發，攜手永續供應鏈夥伴，全面邁向低碳、綠色、永續的企業發展。

本集團支持《巴黎協定》，承諾將全球升溫控制在遠低於2°C，並努力限制升溫於1.5°C以內的目標。雖目前尚未取得SBTi (科學基礎減碳目標倡議) 1.5°C目標認證，本集團已完成碳盤查，並制定減碳路徑與目標。未來將依據實際營運條件及產業發展趨勢，審慎評估申請SBTi認證的可行性。



4.2 氣候治理與行動

策略

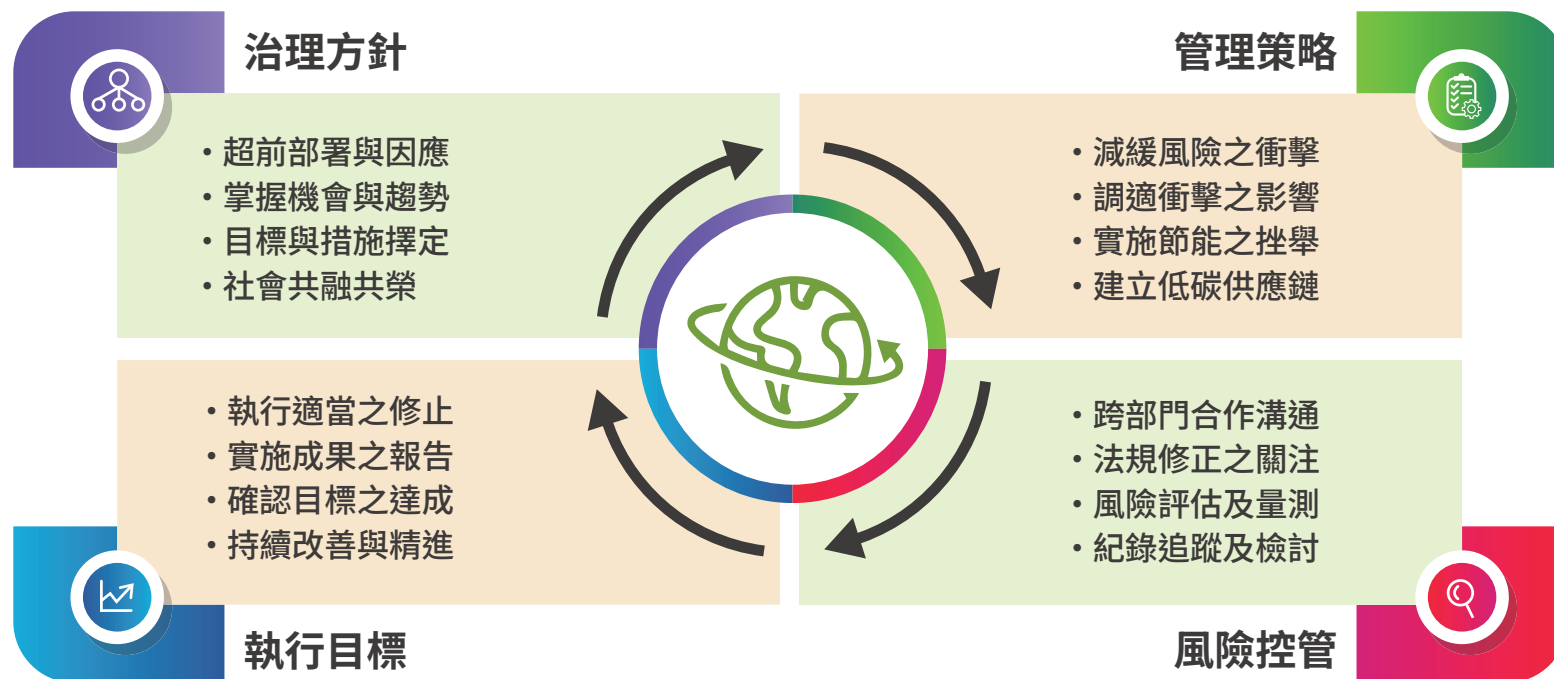
永續發展已是本集團策略發展的核心，對於本集團而言，知悉氣候相關風險與探索氣候相關機會，並加以制定相關業務策略已成為公司營運流程中不可或缺的一環，而在氣候變遷威脅加劇下，「2050年淨零排放」也成為全球氣候行動下有志一同的共識，世界腳步都往淨零排放邁進，顯示全球各個產業，必須再加快轉型來實現淨零排放，本集團氣候策略遵循治理循環，基於科學基礎的減量路徑，全方面提升執行創新減碳環保之行動計劃，以提高能源效率、擴大再生能源使用，逐步推動整個價值鏈邁向淨零。目標在2050年達成中國廠及越南廠實現碳中和並保持完成零排放之目標。

本集團的氣候與永續策略以全面降低溫室氣體排放及強化氣候韌性為核心，並以情境分析討論氣候變遷對公司的影響，參考聯合國氣候變遷專門委員會IPCC第五次評估報告的四個情境中暖化速度中間值的情境-RCP4.5。被命名為RCP4.5的情境說明，未來二氧化碳排放量受到管制，在2045年開始下降，但無嚴格的執行減碳措施，使全球均溫在2100年仍會上升2~3°C，造成海平面上升及引發極端氣候事件，因此本集團在面對氣候變遷所造成的風險(轉型風險及實體風險)、機會與威脅，致力於透過制定明確的減碳目標，逐步降低直接與間接碳排放，並採用能源效率提升、再生能源及低碳技術，減少營運對氣候的影響，本集團根據各項營運類別中統整策略與措施及目的與效果如右表：

類別	策略與措施	目的與效果
氣候變遷減緩	制定溫室氣體減量目標，降低直接與間接碳排放；提升能源使用效率，採用再生能源及推動低碳製造技術，減緩氣候變遷的衝擊，並在「董事會」的領導下執行碳管理，掌握與規劃減碳進程，定期讓董事會瞭解公司的碳管理作為。	減少營運對氣候的影響，降低能源成本與碳排放，增強市場競爭力。
組織治理	成立「永續策略辦公室」，負責擬定、監督氣候策略與目標符合性；成立「風險管理辦公室」，辨識與分析氣候風險，依風險等級採取管控措施。	強化氣候風險管理，確保營運穩健與長期永續發展。
環境管理	全員參與，預防污染，節約減廢，清潔生產，遵守法規；節水節能、廢棄物管控、循環經濟推動。	提升環境績效、資源使用效率，保護生態環境。
能源管理	建立能源管理領導小組、能源績效指標、巡視檢查設備、減少待機時間、汰換老舊設備、導入高效率系統。	提升能源使用效率，降低成本與碳排放，減少能源浪費。
低碳產品與服務	攜手上游原物料及設備供應商、設計生態系統合作夥伴以及與客戶共同合作，推動低碳製造、製程優化、低碳產品與服務開發；為客戶生產更具節能效率的低碳產品，促使全球節能。	促進全球節能，強化品牌形象與市場競爭力。
氣候變遷調適	評估鑑別氣候風險、建立災害應變計畫，保護營運免受氣候變遷與極端天氣衍生的危害，強化營運據點與價值鏈韌性，執行風險極小化的防禦與應變措施。	減少極端氣候與自然災害對營運、供應鏈及員工的影響。
供應鏈減碳	評鑑、稽核、訓練供應商，要求制定減碳目標、節能節水及使用再生能源。	保障供應鏈穩定，減緩氣候風險，共同推動低碳轉型。
應變與補救	藉由評鑑、稽核與訓練，要求供應商訂定積極的減碳目標、持續施行節能減碳與節水的能資源管控措施與擴大使用再生能源，共同為減緩氣候變遷而努力。 極端氣候事件時啟動應變計畫、調整生產排程、供應鏈備援、提供員工支援。	確保營運持續穩定，減少對員工、社區與生產的短期影響。

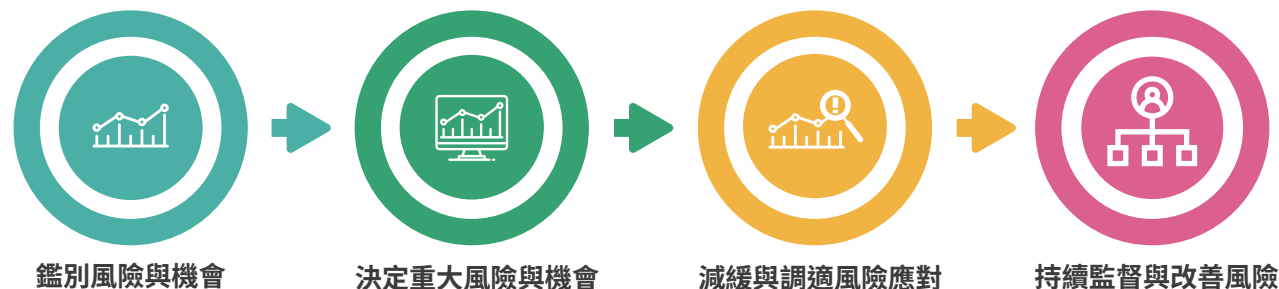
4.2 氣候治理與行動

氣候變遷風險治理循環



4.2 氣候治理與行動

氣候變遷風險與機會鑑別



為鑑別前述氣候變遷風險因子對於禾寶醫療集團各項業務之影響層面與衝擊程度，永續策略辦公室邀請外部專家與各風險管理執行單位，討論各項氣候變遷風險因子對其權責業務之影響，並鑑別出氣候變遷相關風險與機會如下：

風險					
風險類型	風險主題	潛在影響	可能影響時間區間		
			短期	中期	長期
實體風險	【立即】極端氣候事件的嚴重性和頻率增加	【營收降低】極端雨量致營運中斷或影響工作安全	●	●	●
轉型風險	【技術】過渡到低碳排放技術(低碳服務)	【資本支出】建置減碳設備 【成本增加】使用降低碳排的原物料研發成本		●	●
	【市場】增加能源成本	【成本增加】再生能源購買成本		●	●
	【政策和法規】強化碳排放量報導義務	【營收降低】低碳要求影響客戶轉移		●	●
機會					
機會主題		潛在影響			
•【資源效率】企業內部減少紙張使用量 •【資源效率】採用更高效率的運輸方式 •【資源效率】導入TPS精實管理 •【資源效率】導入MES系統 •【產品】開發低碳產品 •【韌性】參與再生能源項目並採用節能措施		•【成本降低】採無紙化等線上e化服務 •【成本降低】優化包裝，提高裝櫃量，降低運輸成本 •【成本降低】減少浪費降低成本 •【成本降低】彙整數據加強分析，提升產品質量，降低能源耗用 •【成本降低】越南廠和中國廠建置太陽能系統，自給自足 •【營收上升】提升企業形象和公司市值			

4.2 氣候治理與行動

減緩氣候變遷風險之衝擊

透過減緩氣候變遷風險策略，本集團致力降低能源消耗與碳排放，強化供應鏈韌性，並確保產品與營運符合永續要求，減少氣候變遷對企業經濟、環境與社會的衝擊，保障長期穩健發展。

鑑於溫室氣體二大主要排放源，製程中溫室氣體的直接排放、電力使用造成的間接排放，本集團多年來持續推動有效率的溫室氣體減量作為，搭配逐步擴大使用再生能源，有效降低單位產品的溫室氣體排放。

策略	因應作法
使用再生能源	1. 越南廠和中國廠太陽能發電系統順利運轉自發自用。
推動低碳製造	1. 製程優化改善，減少溫室氣體排放量。 2. 降低產品生產碳足跡，滿足客戶期望。
提升能源效率	1. 汰換更新生產設備，減少能源損耗。 2. 優化並改善製程，提升單位能源產能。

溫室氣體減量排放具體作為

項目	因應作法
範疇一：溫室氣體直接排放	優化改善製程，落實低碳製造。
範疇二：溫室氣體間接排放	建置太陽能發電系統，以降低能源之碳排。
範疇三：其他間接排放來源	1. 在地採購與主要銷售地生產，減少運輸。 2. 建置員工共乘機制，降低交通所生碳排。



調適衝擊之影響

面對日益極端的氣候現象與事件，具備因應氣候災害的韌性是企業營運的重要一環。本集團為因應可能發生之緊急狀況，建立緊急應變措施，作為制定應變流程及計畫之參考，亦加強宣導，即時減輕緊急事件所引發之人員傷害、財產損失及生產中斷等影響，該措施包含緊急應變計劃範圍、組織權責及架構、啟動流程、危險性鑑定及風險評估、救護計劃、逃生路線圖、物質安全資料表(SDS)、緊急應變稽核辦法等，並迅速回歸常軌，將損失降至最低。

4.2 氣候治理與行動

調適風險衝擊之主要策略

項目	因應作法
強化氣候應變韌性	1. 廠區擬定氣候變遷預防及因應措施。 2. 廠區執行氣候變遷風險之預警演練。
完善水循環之規劃	1. 廠區執行水資源風險評估和分析。 2. 擬定水資源風險應變計畫並行演練。

調適風險衝擊之具體作為

風險類型	風險項目	財務影響	因應作法
【實體風險】	強風及颱風	不動產受到災害損失，且如原物料及成品運輸受阻，恐引發生產中斷。	1. 啟動保險避險機制，並完善各生產據點與營運據點之防洪防災之設施。 2. 強化戶外設施抗風標準，避免設施外露。 3. 規劃員工安心通勤制度，員工共乘機制。
	缺電及限電	為因應不確定性之實質風險，如電網中斷導致停電，恐造成營運中斷。	1. 啟動廠區設置不斷電系統及發電機備援系統。 2. 優化產品製程，減少產品製程用電需求。
	洪水及淹水	極端氣候所導致之缺水問題，恐導致廠區產線無水可用而被迫中斷生產。	1. 啟動廠區設置不斷電系統及發電機備援系統。 2. 優化產品製程，減少產品製程用電需求。
	缺水及限水		1. 啟動生產據點之水資源評估作業及水循環之計畫。 2. 支持政府再生水政策，使用再生水資源。 3. 節約用水，並建置廠區水資源循環系統。

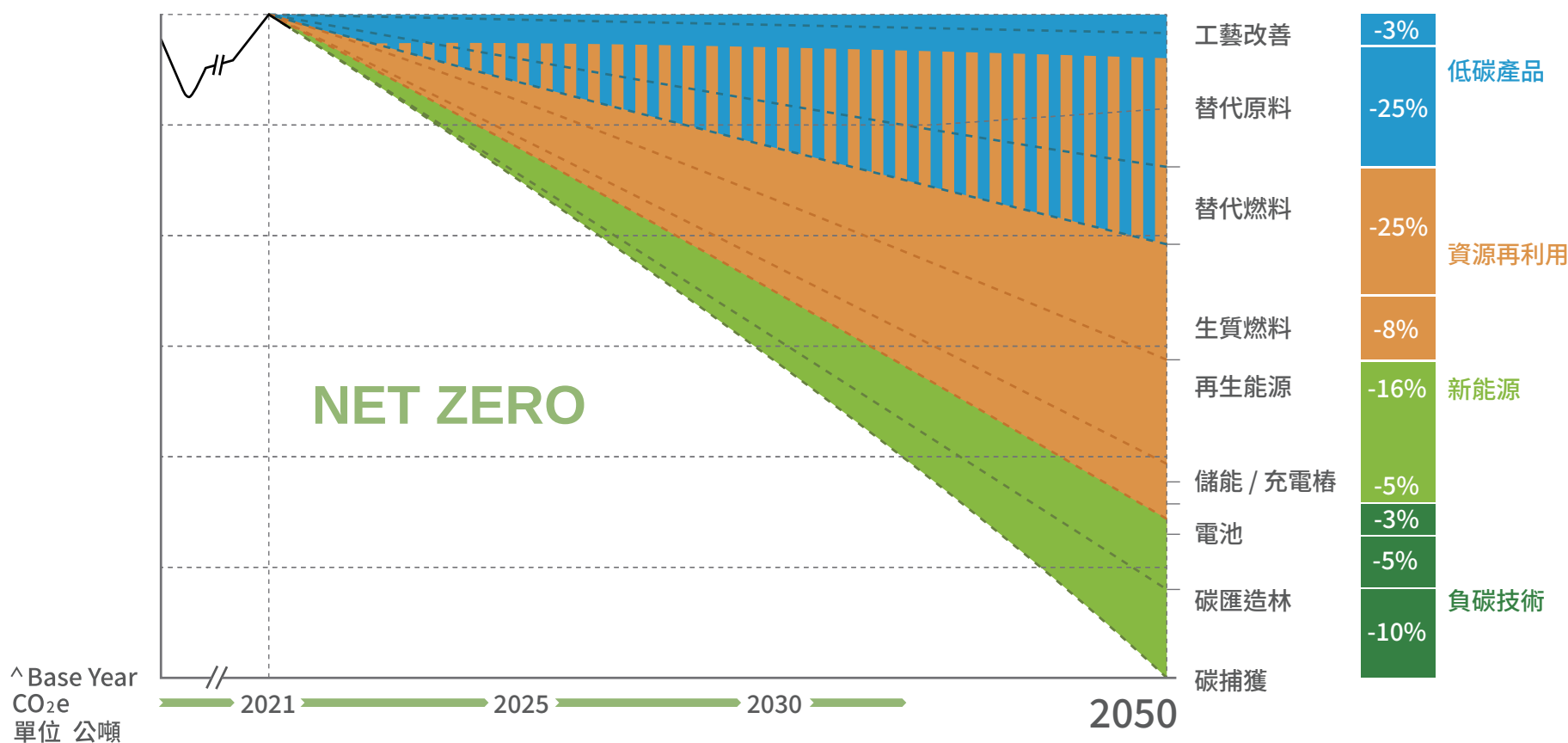
氣候變遷風險	財務方面影響	因應做法
法規發展趨勢	營運成本的增加 (例如：較高的法令遵循成本或法遵管理費用的增加等)。	法令遵循超前佈署，將氣候變遷風險之因應納入法遵事項管控。
低碳產品需求	非低碳排或無碳足跡之產品將逐漸被注重環境永續之市場趨勢所淘汰。	投注研發創新成本，以符合客戶期待之產品，搶佔市場先機。
乾淨低碳能源	市場趨勢下，能源產業迅速發展低碳發電之技術，提供乾淨能源。	中國與越南廠區使用太陽能發電設備。
能源效率提升	每單位能源之產能效率提升，有助於營運成本之降低，提升獲利能力。	透過製程優化改善計畫，提升每單位能源之產能並降低成本。

4.2 氣候治理與行動

指標和目標規劃

因應「氣候緊急狀態」下氣候變遷挑戰所衍生轉型契機，本集團期許帶領客戶邁向低碳綠色經濟轉型，以減緩氣候衝擊。為具體實踐並暢行永續之路，本集團積極推動相關事務，訂定永續發展目標、展開各項專案並執行綠色管理與成效評估，未來亦預計透過外部查證檢視績效成果，落實保護地球環境之目的。

禾寶醫療集團邁向2050年淨零排放藍圖



4.2 氣候治理與行動

指標和目標規劃

主體	未來推動方向與目標
溫室氣體排放	1. 重點廠區導入ISO14064-1等國際管理系統並持續維護。 2. 通過持續投入和技術突破，開發新產品、優化工藝。 3. 透過內部調查規劃盤點關鍵產品的產品碳足跡通過ISO 14067驗證等行動方案，提升企業的營運效率和品牌形象。
能源管理	1. 重點廠區導入ISO50001管理系統並持續維護。 2. 持續檢討淘汰高耗能設備。
水資源管理	1. 評估投入廢水循環再利用設備，以增加再生水源的利用。 2. 透過自主省水管理措施或購買備援再生水源。
供應鏈管理	積極投入高效能產品開發，獲取認證以鞏固市場地位，同時與供應鏈合作提升碳管理能力，降低整體碳排放，增進供應鏈之影響性。

碳定價基礎與溫室氣體盤查計畫

目前本集團規劃將碳定價應用於節能方案投資效益評估與同仁差旅之碳排成本計算，使同仁有感於公司與自身活動的外部成本，並同時提供近幾年碳價趨勢，感受外界對於企業碳管理的期待與上升的管制力道。

歷年來，煤炭和電力使用為本集團溫室氣體主要排放範疇，本集團溫室氣體減量策略，以廠內能源管理為主，並輔以太陽能發電之電力導入。2025年台灣總公司和海外製造生產廠區直接排放與能源間接溫室氣體排放總計為787,760.96公噸二氧化碳當量，相較前一年減少，主要因為工廠製程改善和客戶訂單微幅減少所致。本集團預計於2028年啟動 ISO 14064-1 自願性溫室氣體盤查，未來亦會規劃進行外部查證。

4.3 能源管理

本集團近三年能源消耗總量如下表，2025年能源耗用量主要來自於使用煤炭和電力，其中又以煤炭所佔的比率較高。本集團持續透過有效的能源管理來擬定各項節能措施，能源耗用量較2024年減少，逐步達成能源永續使用之目標。

禾寶醫療近三年能源耗用量統計				
定量指標	單位	2023年	2024年	2025年
電力	度/年	73,182,919	104,363,137	106,327,413.00
	GJ	263,458.51	375,707.29	382,778.69
液化石油氣	kg/年	1,800	1,935	1,350.00
	GJ	90.91	97.72	61.58
汽油	L/年	4,877.66	4,971.30	4,849.51
	GJ	157.13	160.14	156.22
柴油	L/年	111,220.4	260,400.00	250,000.00
	GJ	3,916.59	9,420.08	9,037.88
天然氣	m ³	10,544,599	11,529,069	7,390,658.00
	GJ	411,017.92	442,384.54	288,080.46
煤炭	噸/年	205,550.96	321,259	288,581.84
	GJ	345,057,220.21	679,201,356.67	52,327,369.33
總能源耗用量	GJ	345,735,861.27	680,029,126.4	53,007,484.16
組織特定度量	員工總數(人)	1,900	2,264	1,918
能源密集度	GJ/人	181,966.2428	300,366.2219	27,636.853

註：1. 2025年度電力排碳係數為0.474公斤CO₂e/度。

2. 煤炭熱值係數由煤炭供應商提供。

3. 轉換係數來源依據2025年版環保署發行之溫室氣體排放量盤查指引計算燃料熱值，液化石油氣5,993 kcal/L；柴油8,636kcal/L；汽油7,586kcal/L。

4. 中國廠區轉換係數來源以中華人民共和國國家標準 GBT2589-2020綜合能耗計算通則計算燃料熱值，液化石油氣12,000kcal/kg；汽油7,669.25kcal/L；柴油8,593.5kcal/L；天然氣7,700kcal/m³。

4.3 能源管理

溫室氣體排放量

本集團近三年之溫室氣體排放量如下表，為使後續在擬定減碳策略上可以更為明確，我們規劃於2028年前導入ISO 14064-1，並對參與部門種子人員進行碳管理培訓，為公司碳管理和淨零排放之永續目標實踐進程持續推進，以響應政府機關及公協會之期望。2025年溫室氣體排放量較2024年減少9.04%，主因為工廠製程改善和客戶訂單微幅減少所致。

禾寶醫療集團近三年溫室氣體排放概況			
項目	2023年	2024年	2025年
範疇一：直接溫室氣體排放 (tonCO ₂ e)	518,431.93	817,858.04	718,249.591
範疇二：間接溫室氣體排放 (tonCO ₂ e)	22,813.32	48,201.9	69,511.369
總排放量=範疇一+範疇二 (tonCO ₂ e)	541,245.25	866,059.94	787,760.96
溫室氣體排放強度 (tonCO ₂ e/員工總數(人))	284.8659	382.5353	410.72

註：1. 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放係數臺灣地區、中國廠及越南廠煤炭係數依經濟部能源局最新公告數據6.0.4版 (IPCC第六次評估報告) 計算，越南各廠係數來源為Simapro。

2. 範疇二是指能源間排放，如外購電力。

3. 溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)。

4. 臺灣地區外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2022年及2023年電力排放係數=0.495 kgCO₂e/kWh、2025年電力排放係數=0.474 kgCO₂e/kWh；中國廠採用中國華東地區電力排放係數=0.55 kgCO₂e/kWh；越南各廠採用Simapro上之電力排放係數=0.659 kgCO₂e/kWh。



4.3 能源管理

空污排放

本集團各廠區皆無排放破壞臭氧層相關之物質，對於其餘空氣污染物之排放濃度及檢測結果如下表，惟臺灣總部因為是辦公大樓，並無進行檢測。

重大氣體排放統計表								
廠區	檢測項目	排放標準 (mg/m ³)	2023年		2024年		2025年	
			排放量 (kg)	年平均 監測值 (mg/m ³)	排放量 (kg)	年平均 監測值 (mg/m ³)	排放量 (kg)	年平均 監測值 (mg/m ³)
中國	(靜電回收機) 非甲烷總烴	60	221.76	0.88	161.28	0.64	229.32	0.91
	粒狀污染物TSP	10	428.4	1.7	630	2.5	453.60	1.80
	硫氧化物SO _x	35	1,008	4	ND	ND	1,764	7
	(三號鍋爐) 氮氧化物NO _x	50	6,300	25	8,820	35	7,560	30

註：1. 重大氣體如：氮氧化物(NO_x)、硫氧化物(SO_x)、持久性有機污染物(POP)、揮發性有機化合物(VOC)、有害空氣污染物(HAP)、懸浮微粒(PM) 及其他在相關法規中明訂之氣體排放的標準類別。

重大氣體排放統計表								
廠區	檢測項目	排放標準 (mg/Nm ³)	2023年		2024年		2025年	
			排放量 (kg)	年平均 監測值 (mg/Nm ³)	排放量 (kg)	年平均 監測值 (mg/Nm ³)	排放量 (kg)	年平均 監測值 (mg/Nm ³)
越南	粒狀污染物TSP	160	135.6	108	24.4	19.4	57.700	38.100
	硫氧化物SO _x	400	23.9	19	149.4	119	57.700	38.320
	氮氧化物NO _x	680	370.3	295	414.3	330	53.900	43.470

註：1. 重大氣體如：氮氧化物(NO_x)、硫氧化物(SO_x)、持久性有機污染物(POP)、揮發性有機化合物(VOC)、有害空氣污染物(HAP)、懸浮微粒(PM) 及其他在相關法規中明訂之氣體排放的標準類別。

2. 100 Nm³=100*1/0.7966 Kg°

4.3 能源管理

節能成果

本集團積極推動節能減碳行動，透過減碳具體措施及每位同仁的努力下，2025年減碳約 8,388 (ton CO₂e) 排放量，各廠之相關節能減碳作為如下：

各營運據點之節能減碳措施		
地區	具體措施	能源耗用量
臺灣	1. 安裝循環扇加強冷房效能。 2. 循環扇與燈光連動，在有人開啟照明時。 3. 循環扇自動開啟，並於關燈時循環扇連動關閉。 4. 電源安裝計時器，設定時間開啟關閉的電源。 5. 安裝照明及中央空調總開關，一鍵關電源。 6. 宣導照明及空調節能作業。 7. 每年定期保養空調增加冷房效率。 8. 更換逾三年以上的LED燈，減少耗能。 9. 響應地球一小時關燈節電。	與2024年相比，增加3.67%的用電度數，共增加3.5076(ton CO ₂ e)排放量。
中國	2兆瓦太陽能發電保持持續運行。	2025年太陽能發電量：1,954,551 度/年，共減少1,075.003(ton CO ₂ e)排放量。
越南	1. 安裝太陽能發電板。 2. 照明燈改用LED節能燈管。 3. 宣導節電措施。	2025年太陽能發電量：11,099,107度/年，共減少7,316.53(ton CO ₂ e)排放量。

4.3 能源管理

我們深信每個小動作都對地球產生重大影響，因此我們鼓勵每個人都積極參與環保行動，讓我們共同邁向淨零碳排的目標。2025是禾寶集團納入ESG政策執行的第四年，持續推動節能、環保、減碳活動。因此，持續貫徹ESG政策下，我們再持續推動五大”惜物”系列活動，仍然需要各位同仁高度的支持與回饋，也請禾寶醫療集團海外公司一起響應。透過這些惜物活動，我們將環保理念貫穿於企業的日常運營中，為地球的永續發展貢獻我們的一份力量。

減碳策略	減碳行動	減碳成果
減量 (影印用紙再挑戰)	紙張的減量目標是每月紙張使用量較去年同期減少10%。同時，我們推動無紙化作業，開發因應內部流程的電子表單，包括簽呈、請採購、請款、差旅等，並鼓勵電子名片的使用。	出貨筆數與用紙量呈正相關，經統計2025年出貨筆數較2024年成長15%，惟用紙量減少25%。
珍惜 (文具用品不過度)	我們持續推動文具用品的回收再利用，同時提供塑膠品回收服務，鼓勵同仁持續減量、回收、再利用，減少對環境的負擔。 1. 多餘文具用品找主人：收回離職同仁所留的文具，作為公用文具或發給同仁。 2. 文具類塑膠品集體回收：領取新文具時，交回舊文具統一將塑膠製品收集回收。 3. 膠水/迴紋針取代釘書針：影印機旁放置公用膠水及迴紋針，以減少釘書針的使用量，降低對環境的影響。 4. 單面廢紙取代黃色Memo貼：裁切單面廢紙來當Memo紙，達成珍惜、再利用之目的。	2025年文具費用較2024年減少30%。
隨手 (關燈溫控一起來)	我們呼籲同仁注意節約能源，透過關燈、合理調節溫度等措施，降低能源的使用。同時，我們在共用區域設置了提醒措施，以確保電器設備的合理使用。 1. 冷氣開放時間8:30~18:00，溫度設定26度為基準。每天啟動2, 3F辦公室天花板上的「循環扇」，加快冷房速度，降低空調耗電。 2. 共用區域(如會議室)使用完畢，務必關閉照明、空調及電腦 / 電視等用電設備。 3. 主管開會的時候，請以身作則關閉自己房間的照明；同仁互相提醒關燈。 4. 下班時，請確實關閉電腦 / 螢幕 / 用電設施 (如個人檯燈等)，下班時，最後離開的同仁，關閉該區照明 / 送風機。	2025年用電度數較2024年增加7,400度(KW)，約3.7%。
重複 (使用餐具購物袋)	我們鼓勵同仁自備環保餐具，公司訂餐服務將不主動提供衛生免洗筷或湯匙，鼓勵同仁。	2025年無提供一次性免洗筷或湯匙，公司並贈送同仁不鏽鋼環保筷、叉子及湯匙。
減廢 (不喝瓶裝水)	我們不再提供任何的瓶裝水，同時呼籲同仁一起響應RF100 (淨零排放，從喝水開始) 計畫，從「不喝瓶裝水」開始，為地球減少塑膠汙染。	2025年無提供瓶裝水給同事及訪客，公司並贈送同仁環保杯，鼓勵同仁隨身攜帶，便利又環保。

4.4 水資源與生物多樣性

專欄-跨界合作守護生命：禾寶醫療集團參與野生動物保育的ESG實踐

在永續(ESG)治理架構中，本集團對「社會責任」的實踐，已逐步從內部員工照護，延伸至對生態系與社會弱勢群體的長期投入。透過與野灣野生動物保育協會的合作，我們看見專業如何在第一線轉化為對生命的實際守護，也重新思考企業在生物多樣性保育中的角色與責任。

野生動物醫療現場充滿高度不確定性，受傷動物無法表達疼痛，診療過程仰賴獸醫師敏銳的觀察與嚴謹的醫療流程，從麻醉、手術、縫合到術後觀察，每一個細節都攸關生命的復原與延續。這不僅是專業技術的展現，更是一種對生命高度尊重的實踐。

在此過程中，完善的個人防護裝備成為確保醫療品質與人員安全的重要基礎。當獸醫師戴上本集團檢診手套，那不只是防護屏障，更象徵醫療責任、職業安全與倫理承諾的交會點。透過支持安全、可靠的醫療防護，我們協助第一線人員專注於照護本身，降低交叉感染與職業風險。

本集團參與野生動物保育，不僅回應生物多樣性與環境永續議題，也展現ESG「社會構面」中對公共利益的長期承諾。未來，我們將持續透過跨界合作，支持專業守護者，讓永續不只是治理指標，而是能被實際感受、被生命驗證的責任行動。



官網連結：

<https://www.facebook.com/share/p/16fngy5F9A/>



4.4 水資源與生物多樣性

水資源風險與管理

本集團利用水資源風險評估工具，查詢各廠區所在位置之水風險評估，結果如下表。對於水資源的管理，除了持續推動節約用水，不定時進行節約用水宣導外，中國廠於廠內已安裝一套生活污水處理系統，將生活污水利用污水管道輸送到污水處理區，進行酸鹼中和與過濾，合格之後，作為車間生產設備冷卻循環用水的補充水源與廠區綠化灌溉，越南廠則於廠內設有污水及回收水處理系統，做到污水回收提升水資源利用率。

地區	水資源風險
臺灣	Low-Medium(1-2)
中國	High(3-4)
越南	High(3-4)

2025年度取水量為2,671.59百萬公升較前一年度減少5.17%，本集團用水量統計如下表所示：

禾寶醫療集團用水量			
年度	2023年	2024年	2025年
取水量(百萬公升)	1,491.1	2,817.21	2,671.59
排水量(百萬公升)	1,192.88	2,253.77	2,137.27
耗水量(百萬公升)	298.22	563.44	534.32
組織特定度量(單位)	全體員工數	全體員工數	全體員工數
組織特定度量值	1,900	2,264	1,918
用水密集度	0.7848	1.2443	1.3929

註：1. 耗水量 = 取水量 - 排水量。

2. 用水密集度計算方式為：取水量(百萬公升) / 組織特定度量值，與能源密集度採用相同之組織特定度量。



4.4 水資源與生物多樣性

廢水排放與檢測

本集團各廠區之近三年廢水排放及水質檢測結果如下表，惟臺灣總部屬辦公大樓及中國廠製程不用水之因素，故無相關廢水排放及水質檢測資訊。

註：1. 中國廠已安裝一套生活汙水處理系統，將生活汙水利用汙水管道輸送到汙水處理區，進行酸鹼中和與過濾，合格之後，作為車間生產設備冷卻循環用水的補充水源與廠區綠化灌溉。

2. 2025年越南廠廢水排放量較2024年減少4.955%。

廢水排放量			單位：百萬公升
地區	2023年	2024年	2025年
中國	23.935	0 註1	0 註1
越南	1,168.296	2,229.731	2,119.250 註2

越南廠水質檢測結果					單位：ppm
廠區	檢測項目	排放標準	2023年	2024年	2025年
			年平均監測值	年平均監測值	年平均監測值
越南	色度	150	12	9.3	31
	COD	150	36	32	57
	TSS	100	21	18	7
	總氮	60	6.3	6.6	10.2
	總磷含量	6	0.22	0.27	0.55
	氯化物含量	1,000	97.2	91.6	822.8

4.4 水資源與生物多樣性

生物多樣性

作為一家堅持永續發展價值的企業，我們深切瞭解並重視生物多樣性在生態系統穩定中的不可或缺之地位。在企業的經營活動中，我們始終將保護和尊重生態環境視為至關重要的任務之一。我們不僅對此持續投入心力，更融入生態保護理念於企業發展的方方面面，從生產到供應鏈管理，以確保我們的行為與環境永續發展的目標保持一致。

臺灣

臺灣總部對於生物多樣性議題持續關注並重視，今年我們透過與野灣野生動物保育協會的合作，看見專業醫療人員如何在第一線轉化為對生命的實際守護，也重新思考企業在生物多樣性保育中的角色與責任。未來，我們將持續透過跨界合作，支持專業守護者，讓永續不只是治理指標，而是能被實際感受、被生命驗證的責任行動。

中國

中國廠位於工業園區內，周邊地區未有生態保護區或瀕臨絕種生物的棲息地。我們取得了排污許可證，並持續接受監測機構的廢氣和噪音監測，以確保我們的排放符合標準範圍內。此外，我們也施行生活污水不外排的政策，並且對雨水進行監測。為了進一步保護環境，我們的出貨班長也會對貨運貨櫃進行針對性的檢查，避免夾雜外來植物的種子或蟲卵。在實踐環保政策方面，我們也遵守相關環保法規，包括《自然棲息地保護條例》，並依法辦理工廠綠化環境活動，以確保我們的營運不對生態環境造成不良影響。

越南

越南廠的營運活動不會對周遭的環境或物種造成負面影響。我們積極參與環境保護和永續發展，並重視生物多樣性及自然生態系統保護，也採取了多項措施保護和復育棲息地，主動評估營運活動對當地生態環境的影響。對於可能受影響的棲息地，採取以下措施：

1. 棲息地保護:

在營運設施周邊或可能受影響區域，實施綠化及環境保護措施，以維持或恢復自然棲息環境。
遵守相關環境法規及生態保護要求，避免對珍稀物種或敏感生態區造成破壞。

2. 棲息地復育:

參與由工業區管理單位主辦的植樹及綠化項目。
與地方政府、環保組織及社區合作，推動生態保護及環境教育宣導計畫。

3. 監測與管理:

定期監測環境及生物多樣性狀況，評估保護與復育措施的有效性。
將棲息地保護與復育行動納入公司環境管理系統及永續發展策略。

而在廠區部分則進行多項綠化工作，例如種植樹木和草皮，以促進生態多樣性和改善周邊環境。此外，我們還設置了太陽能發電系統，減少對外部電力的需求，從而減少對環境的負擔。我們也積極推動環保行動，例如購買可重複使用的文具用品和實施垃圾分類，以減少廢棄物的產生，並將資源循環再利用，進一步減少對環境的影響。

4.4 水資源與生物多樣性

生物多樣性暨不毀林承諾

本集團瞭解生物多樣性及森林保育對於各種生命之存續以及人類文明之發展至關重要，意識到生物多樣性的內在價值，其組成部分的生態、遺傳、社會、經濟、科學、教育、文化、娛樂和美學價值，以及生物多樣性對演化和保持生態圈的生命維持系統的重要性，確認保護生物多樣性是全人類共同關切的議題。鑒於生物多樣性保育有助於促進氣候變遷之減緩與調適，且對全球農業發展、糧食安全、公共衛生與經濟永續發展具積極意義，爰參考聯合國《生物多樣性公約》之精神，訂定本承諾，希望達成保護生物多樣性、生物多樣性之持續利用及公平合理分配使用遺傳資源所獲利益之目的，落實聯合國永續發展目標第6、12、13、14、15、17項目標。

● 禾寶醫療集團的承諾與行動

• 我們的原則與承諾

1. 確保營運活動符合國際、國家與地方生物多樣性法律。
2. 避免營運活動破壞瀕危和受保護的物種。
3. 不在受法律保護的重要生物多樣性區域進行開發和建設。
4. 尊重受法律保護的生物多樣性區域。
5. 不轉換高保育價值地區。
6. 營運活動所涉之服務或產品不使用來自國際自然保護聯盟紅色名單或瀕危野生動植物國際貿易公約所列之受威脅和瀕危物種。
7. 在知情狀態下，不直接向導致生物多樣性損失、非法林木砍伐的供應商採購商品。
8. 遵循各廠區運營所在地之森林法規及相關規範，以零淨砍伐為目標，不濫伐森林。
9. 支持生物多樣性保育活動或倡議。
10. 探索投入自然碳匯(包含：森林、土壤、海洋)之機會。
11. 推動以適當的工具進行生物多樣性風險評估與管理，例如：緩解層次結構(包含：避免、減少、緩解或抵消)，達成淨正面效益或無淨損失。
12. 維護原住民族的自由事先知情同意權。
13. 鼓勵供應商參與此承諾，共同保護生物多樣性。

● 我們的行動：

1. 向我們的員工、供應商宣導對生物多樣性相關知識及行動指引，並邀請供應商加入生物多樣性行動。
2. 持續執行生物多樣性復育行動。
3. 將區域永續性納入運營活動選址考量。
4. 落實綠色智能、循環經濟，提升能資源使用效率，致力達成周遭生態環境影響最小化。

4.5 廢棄物管理

本集團臺灣地區目前已著手規劃與塑膠回收廠商合作，希望藉由防護手套產品塑膠與橡膠回收方案建立來實踐ESG之意旨，另於歐盟地區，我們也配合法規與客戶需求，自2022年就開始與塑膠回收廠商合作，且已符合歐盟EPR (生產者責任延伸法規) 要求。



塑料與橡膠回收方案建立



節能、減碳、揭露綠足跡



生質材料選用替換

本集團亦重視各廠區廢棄物之管理，臺灣地區廠區因較不會產生製程垃圾，營運活動中以日常生活垃圾居多；中國廠則以配料車間的原料紙袋占比最大；越南各廠區在生產手套各個工段過程中，會產生多種不同的廢棄物，其中以煤渣（煤炭燒熱導油鍋爐使用）所占的數量為最多。

對於廢棄物清運與處理，臺灣總部因屬辦公大樓，所產生之生活垃圾由大樓管理中心處理；中國廠以當地政府的城管環衛處理；越南各廠均委託專業合格的協力廠商清運公司處理。

除了平日宣導同仁進行垃圾分類外，中國廠還有另外推動紙袋回收利用；越南廠具有ISO 14001，故有設立相關循環經濟或減少廢棄物的方法和措施。例如，將傳統日光燈具改裝成LED照明，廢棄PVC管可用長度回收利用。為了建構循環型社會，我們在所有各廠推行3R的廢棄物處理。

本集團2025年廢棄物產生與處理情形如下表所示：

廠區	處理方式	離場焚化 (註4)	離場物理	離場回收	再生利用	總計
臺灣	非有害廢棄物	4.15	0	0	0	4.15
中國	非有害廢棄物	8.2	0	0	0	8.2
越南	非有害廢棄物	0	0	1,378.64	156.24	1,534.88
	有害廢棄物	4,385.63	104.75	2.7	0	4,493.08

註: 1. 數據來源依據各廠廢棄物管理紀錄與聯單。

2. 臺灣內湖總公司為辦公大樓非製造工廠，皆為生活垃圾。

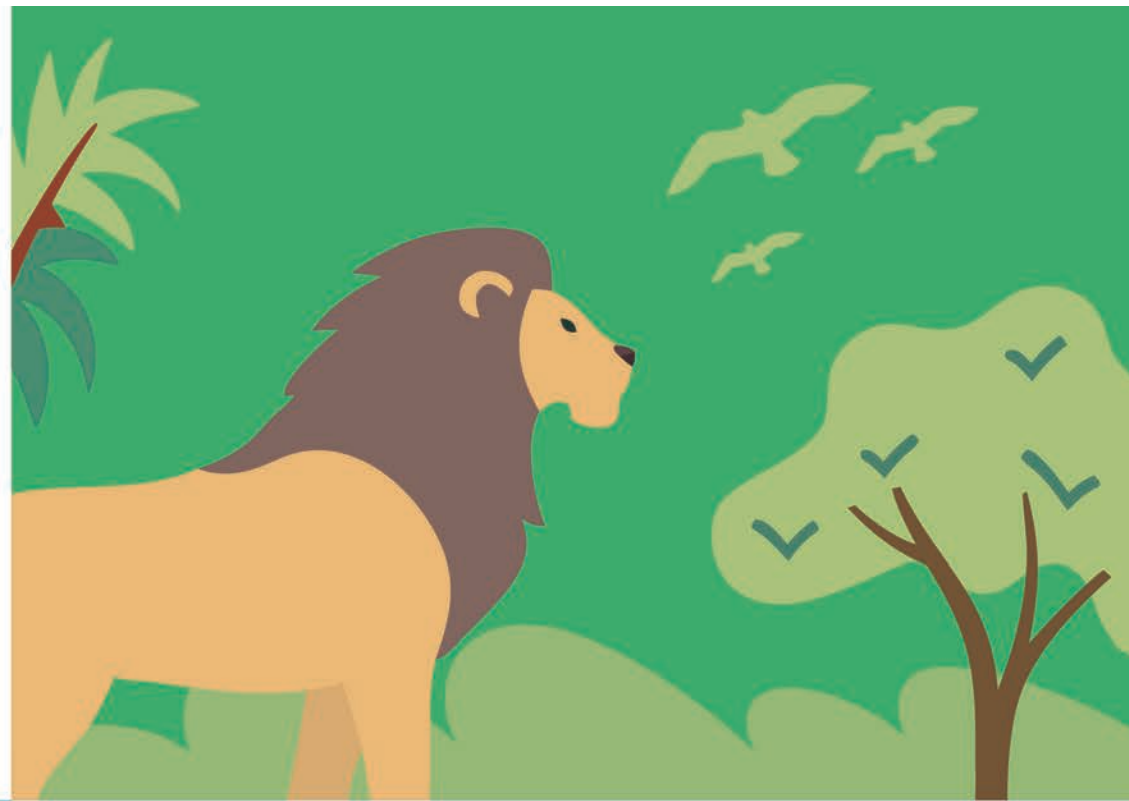
3. 廢棄物皆為委外離場處理，無現場處置。

4. 不含能源回收。

5. 單位:公噸/每年

CHAPTER 05

賦能人才 社會共榮



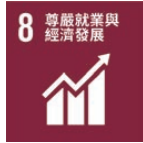
PRECIOUS MOUNTAIN GROUP
SUSTAINABILITY REPORT



5.1 重大主題管理

重大主題: 職業安全衛生	
本主題重大原因	防護手套製程涉及機械、化學品及高溫作業，具職業安全風險。本集團持續推動職安衛管理、風險控制及教育訓練，打造安全健康職場，降低職災風險並提升營運韌性與員工福祉。
呼應SDGs	    
政策	本集團秉持「安全第一、預防優先、全員參與及持續改善」原則，建立職業安全衛生管理政策，致力提供安全與健康之工作環境。政策重點包括： 1. 遵循各營運所在地職業安全衛生相關法規與國際標準要求。 2. 建立職業安全衛生管理制度，持續辨識、評估及降低工作場所風險。 3. 推動職業災害預防與健康管理，降低工傷及職業疾病發生率。 4. 提供必要之安全防護設備與健康保護措施。 5. 定期辦理職業安全衛生教育訓練與緊急應變演練。 6. 鼓勵員工參與安全衛生管理與風險改善活動。 7. 持續推動健康職場與身心健康促進措施，提升員工福祉。
策略	為落實職業安全衛生管理，本集團採行以下策略： 1. 建立職安衛管理制度 導入職業安全衛生管理機制，定期執行風險評估、內部稽核及管理審查，持續提升管理成效。 2. 強化危害辨識與風險控制 針對化學品、高溫設備、機械操作及高風險作業進行危害辨識與風險評估，並採取預防及改善措施。 3. 推動安全教育與訓練 定期辦理新進人員教育訓練、安全操作訓練及緊急應變演練，提升員工安全意識與應變能力。 4. 落實健康管理與健康促進 提供員工健康檢查、職業病預防及健康促進活動，關注員工身心健康與工作適應狀況。 5. 提升工作環境安全 持續改善工作環境、設備安全及防護措施，降低事故與職災風險。 6. 建立事故通報與改善機制 建立職災與異常事件通報制度，透過事故調查、原因分析及矯正預防措施，避免事件重複發生。 7. 深化安全文化與全員參與 鼓勵員工參與安全提案、風險改善及安全巡檢活動，建立全員共同參與之安全文化。
目標	短期目標(1-2年)： 1. 持續維持工傷事故件數為0件，朝零重大職災目標邁進。 2. 維持失能傷害頻率(FR)及失能傷害嚴重率(SR)低於既定管理目標。 3. 員工職業安全衛生教育訓練完成率維持100%。 4. 定期辦理消防演練、緊急應變訓練及安全教育活動，提升員工應變能力。 5. 持續提升災害預防與缺失改善完成率，降低工作場所風險。 6. 維持特種設備定期檢驗與申報完成率100%，確保設備安全運作。 7. 持續強化各廠區職業安全衛生管理制度與風險評估機制。 中長期目標(3年以上)： 1. 建立零重大職災與健康友善職場文化，持續降低職業災害風險。 2. 持續深化ISO 45001職業安全衛生管理系統，提升集團整體職安衛管理成熟度。 3. 導入智慧化安全管理與風險監控機制，提升職場安全預警與管理效率。 4. 持續改善工作環境與設備安全，降低高風險作業及職業病發生機率。 5. 強化員工健康促進與身心健康管理措施，打造健康安全職場。 6. 推動供應商與承攬商安全管理，共同提升供應鏈職安衛績效。 7. 建立跨廠區安全文化與經驗分享機制，持續提升全員安全意識與參與度。
管理評量機制	本集團由環安衛、人資、廠務及相關管理部門共同推動職業安全衛生管理，並透過以下機制進行績效追蹤與持續改善： 1. 定期追蹤失能傷害頻率(FR)、失能傷害嚴重率(SR)及工傷事故件數等職安衛績效指標。 2. 定期執行工作場所危害辨識、風險評估及安全巡檢，降低潛在職災風險。 3. 透過內部稽核與管理審查機制，檢討職安衛制度執行情形與改善成果。 4. 定期辦理消防演練、緊急應變訓練及安全教育訓練，提升員工安全意識與應變能力。 5. 建立事故通報、調查及矯正預防措施(CAPA)機制，避免異常事件重複發生。 6. 定期檢查特種設備與高風險設備運作狀況，確保設備符合安全規範。 7. 定期向管理階層報告職業安全衛生績效與改善成果，作為持續改善與安全管理決策依據。
年度成果	1. 2025年失能傷害頻率(FR)低於0.1，持續維持低職災風險水準，展現本集團職業安全管理成效。 2. 2025年失能傷害嚴重率(SR)低於0.1，持續降低職業災害對員工健康及營運之影響。 3. 2025年度本集團工傷案件數為0件，達成年度職業安全衛生管理目標，持續朝「零重大職災」目標邁進。 4. 災害預防與缺失改善管理持續落實，相關缺失改善完成率達100%，有效提升工作場所安全管理能力。 5. 越南廠於2025年通過ISO 45001:2018職業安全衛生管理系統第三方驗證，強化職安衛制度化與國際管理標準接軌。 6. 員工職業安全衛生教育訓練完成率達100%，持續提升員工安全意識與風險辨識能力。 7. 中國廠每年定期辦理消防與緊急疏散演練共2場次，並完成1場次安全教育訓練，同時落實特種設備定期檢查與管理，提升員工緊急應變能力與設備安全性。 8. 特種設備定期檢驗與申報完成率達100%，確保設備運作安全並符合相關法規要求。 9. 持續推動工作環境安全改善與風險管控措施，降低潛在職業災害風險，提升整體職場安全文化。

重大主題：人才永續 (人才招聘與吸引、訓練與教育)

本主題重大原因	人才為企業永續發展與競爭力的重要核心。本集團重視人才招聘、培育與留任，持續推動教育訓練、職涯發展及友善職場環境，提升員工專業能力、組織韌性與永續競爭力。					
呼應SDGs						
政策	本集團秉持「尊重人才、適才適所、持續學習及共好成長」原則，建立人才永續管理政策，致力打造具吸引力與發展性的工作環境。政策重點包括： 1. 提供公平、多元及無歧視之人才招聘與任用機會。 2. 建立完善教育訓練與人才發展制度，提升員工專業能力與管理能力。 3. 提供安全、健康及友善之工作環境，重視員工身心健康與工作平衡。 4. 建立透明之績效管理與職涯發展機制，鼓勵員工持續成長。 5. 推動多元共融與平等尊重文化，營造良好職場氛圍。 6. 強化人才留任與接班人培育，提升組織穩定性與永續競爭力。 7. 鼓勵員工參與永續、創新及跨部門合作，提升組織整體韌性。					
策略	為落實人才永續管理，本集團採行以下策略： 1. 強化人才招聘與留任機制 建立多元招募管道與人才吸引措施，提升企業雇主品牌形象，吸引優秀人才加入。 2. 建立教育訓練與學習制度 依不同職能與職級規劃專業訓練、管理訓練及永續教育課程，提升員工專業能力與職場競爭力。 3. 推動職涯發展與接班培育 建立人才發展與接班制度，透過輪調、培訓及績效管理，培養關鍵人才與管理幹部。 4. 打造友善與多元職場 推動多元、平等及共融 (DEI) 職場文化，尊重不同背景員工並促進團隊合作。 5. 重視員工健康與工作平衡 提供健康促進活動、職場關懷及員工福利措施，提升員工工作滿意度與幸福感。 6. 推動數位與永續人才能力建構 強化數位技能、ESG及跨領域能力培訓，提升企業因應產業轉型與永續發展之能力。 7. 建立績效與溝通機制 透過績效評核、員工意見調查及溝通平台，持續了解員工需求並優化管理制度。					
目標	短期目標(1-2年)： 1. 每年持續辦理員工活動與團隊交流活動，提升員工向心力與組織認同感。 2. 持續擴充數位學習課程與教育訓練內容，維持員工完訓率100%。 3. 維持良好勞資關係，持續朝「零重大勞資爭議」目標邁進。 4. 強化多元員工溝通機制，維持員工意見回應與處理率100%。 5. 持續推動職能、管理及安全教育訓練，提升員工專業能力與工作安全意識。 6. 建立人才發展與關鍵職務培育機制，提升組織人才穩定度。 7. 持續推動ESG及永續教育課程，提升員工永續意識與參與度。 中長期目標(3年以上)： 1. 建立完整人才發展與接班制度，強化關鍵人才培育與組織永續發展能力。 2. 持續深化數位學習平台與多元訓練機制，打造學習型組織文化。 3. 提升員工敬業度與留任率，建立具吸引力與競爭力之雇主品牌。 4. 推動多元、平等及共融 (DEI) 職場文化，營造友善與尊重之工作環境。 5. 強化跨國據點人才交流與管理能力，提升全球營運與組織韌性。 6. 持續提升員工專業技能、管理能力及永續素養，以因應產業轉型與市場需求。 7. 建立數據化人才管理與績效發展機制，提升人力資源管理效率與決策品質。					
管理評量機制	本集團由人力資源、各部門主管及相關管理單位共同推動人才永續管理，並透過以下機制進行績效追蹤與持續改善： 1. 定期追蹤教育訓練時數、完訓率及課程參與情形，評估人才培育成效。 2. 監測員工流動率、留任率、缺勤率及勞資爭議案件等人力資源指標。 3. 透過員工滿意度調查、意見回饋及溝通平台，了解員工需求與改善方向。 4. 定期檢視人才發展、接班培育及績效管理制度執行情形。 5. 追蹤員工活動參與率與內部溝通成效，提升員工參與及組織認同。 6. 透過內部稽核與管理審查機制，持續精進教育訓練與人才管理制度。 7. 定期向管理階層報告人才發展成果與人力資源管理績效，作為組織發展與人才策略規劃依據。					
年度成果	1. 2025年舉辦4場以上公司員工活動，透過團隊交流、員工關懷及企業文化推廣，提升員工向心力與組織認同感。 2. 完成4門以上雲端數位課程錄製與學習系統建置，並達成員工完訓率100%，持續推動數位學習與人才能力發展。 3. 2025年未發生重大勞資爭議或申訴事件，勞資關係維持和諧穩定，並持續規劃多元員工關懷與團康活動，營造友善職場環境。 4. 建立多元員工溝通管道，包括會議、意見反映及內部交流平台等，員工意見回應與處理率達100%；持續強化雙向溝通與員工參與。 5. 中國廠每年依據職務需求制定教育訓練計畫，包含安全教育、急救演練及專業技能課程等，年度教育訓練時數達4小時，訓練覆蓋率達100%。 6. 持續推動人才培育與學習發展制度，提升員工專業能力、工作效率及組織整體競爭力。 7. 透過教育訓練與內部交流活動，逐步提升員工對ESG、職業安全及企業文化之認知與參與度。					

5.2 人權與永續承諾

禾寶醫療集團之人權承諾

身為全球企業公民，本集團支持責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA)、社會責任標準 (Soical Accountability 8000, SA 8000) 及國際公認人權規範，包括「聯合國世界人權宣言」(Universal Declaration of Human Right)、「國際勞動組織」(International Labour Organization)、「聯合國工商企業與人權指導原則」(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)，並遵循上述規範指導原則及營運所在地之當地法令規範，制定勞動標準基礎並建立永續發展政策，以作為實踐企業永續發展之準則。

本集團為健全和完善公司RBA社會責任管理體系，確保符合勞工、健康與安全、環境及道德規範及相關要求，導入RBA《責任商業聯盟行為準則》，結合公司的實際情況編製RBA社會責任管理手冊，於RBA社會責任管理手冊中第8.6條訂定人道待遇政策，更於手冊之附件中訂定RBA勞工政策，其內容包含：

1. 遵守勞工法律法規

2. 禁止強迫勞動

3. 禁止使用童工及囚工

4. 禁止脅迫與騷擾

5. 禁止歧視尊重自由結社

本集團貫徹RBA《責任商業聯盟行為準則》社會責任標準要求，實現履行社會責任，達成社會責任、環境、健康與安全目標，滿足法律法規及相關的要求的綱領性文件，為公司有效地建立、實施、運行和改進RBA社會責任管理體系及管理，並制定了「RBA社會責任管理手冊」，其中第11.7條明文規定以在合理的情況下確保，在製造的產品中所含的鈾、錫、鎢和金不會直接或間接提供資金或受益於剛果民主共和國或其周邊國家/地區踐踏人權的武裝組織，公司應對這些礦物的來源和供應鏈實施盡職審查，並應在客戶請求時向其提供盡職審查的具體措施，以履行保障人權之責任。

為造福、回饋社會，給廣大人員作業機會，於生產運作方面無任何影響人員/勞動者的人權、社會、環境、經濟之情事發生，且為確保整個生產及運作符合各項社會責任條款，公司嚴格遵守 ISO 14001、ISO 45001與SA8000執行，聘請知名的稽核單位到廠進行審核評估，每年至少通過10次稽核單位到廠審核，且公司重視環保，工廠同樣每年皆通過 ISO 14001 之稽核。

除遵循本集團所公佈之《RBA社會責任管理手冊》外，於營運過程中如有造成經濟、環境、社會等負面影響發生時，公司亦會按照當地法令依法處理。

重視原住民權利

本集團重視人權相關權利，為防止組織內部發生任何人權侵害之相關作為，除推動社會責任 SA8000 政策以外，更於公司內部制定RBA勞工政策及RBA社會責任管理手冊，並且要求員工嚴格遵守手冊中第8.7條 (反歧視)：(A) 堅決杜絕在僱傭關係中出現以人種、種族、膚色、宗教信仰、性取向、性別、年齡、身體能力、政治傾向、社團成員或婚姻狀況等及其他種種為藉口的歧視。

本集團2025年度皆無發生任何侵害原住民權利之情事。

5.2 人權與永續承諾

中國

中國廠有進行《商業夥伴安全管控程序》，每年都要對合作的供應商進行評定，只向合格的供應商進行採購。公司有進行全員培訓，還對供應商進行評定調查及反賄賂調查，納入公司的社會責任體系審核內，如果在公司的營運過程中造成經濟、環境、社會的負面影響，會根據情況和政府相關部門進行溝通解決問題。

越南

越南廠訂有人權政策，其人權政策是公司核心價值觀的重要體現，亦是我們在全球所有商業活動中對自己負責，並履行我們對人權的承諾機制，同時會努力尋找和合作符合這些商業道德標準的志同道合的商業夥伴。

越南廠參照社會責任及環境管理程序，定期實行教育訓練與政策宣導，持續強化公司治理，嚴格遵循當地法規和RBA規範，實施內部和外部稽核，並提供利害關係人必要的盡職調查說明，以確保本公司履行各項社會責任。

該人權政策以《世界人權宣言》為基礎，該宣言提供了最廣泛認可的人權定義以及勞工組織工作中的基本原則和權利宣言。其人權政策確定了公司將重點關注人權工作的九個要素，而納入政策的這九項要素包括：

童工	公司不可聘用童工或支援聘用童工的行為。公司可以聘用15歲到18歲之未成年勞動者，但工作時間明定不得超過8小時及不上夜班。無論工作地點內外，公司需保證提供給未成年勞動者一個健康和舒適的環境。
強迫性勞動	公司不可以有雇用或者支援強迫性勞工的行為，亦不可要求員工在受雇之時交納押金或寄存身份證於公司。公司保證勞動者不必支付任何相關聘用款項，且僱員有權利離開工作場所完成的標準工作之後，能自由結束勞動合約關係並合理通知相關部門後離職。
健康與安全	公司必須向員工提供安全健康的工作場所（如有住宿設施與工廠場所相同），且公司須提供員工便利的急救設備、設施、安全器具和防護裝備，並安全使用和妥善保管各種化學物品。公司提供員工乾淨的衛生間及飲用水，擁有存放個人物品的櫃子並必須清楚的標示所有安全出口和逃生的路線，同時應保證所有員工接受定期體檢和安全意識培訓，記錄及保留員工體檢報告。
組織工會的自由與集體談判的權利	公司需尊重所有員工自由成立、參加工會及集體談判的權利，並需保證工會代表不受歧視，且在工作環境中能夠接觸工會的會員。
歧視	公司在聘用、薪酬、培訓機會、升遷、解雇或退休等事項上，不得從事或支持基於任何種族、社會階級、國籍、宗教、殘疾人士、性別、性別取向、家庭責任、工會會員資格或政治關係的歧視行為。
懲罰性措施	公司不得從事或者支持體罰、精神或肉體脅迫以及言語侮辱。
工作時間	公司需遵守適用法律及行業標準有關工作時間和公共假期的規定，例如一個星期須有一天休息日，所有超時工作應付額外報酬。而所有員工組織（依據國際勞工組織定義）透過自由談判達成集體協商協議，公司可以根據協議要求工人加班以滿足短期的業務需求。
薪資	公司保證不是為了懲罰勞動者的目的而實行扣除或不付薪資，同時確保會支付薪資及正確期限的福利，各款薪資與福利按越南法律現行的規定而完全符合支付時間。
薪資給付方式	對於勞動者，無論採支付現金或銀行轉帳都要按照方便的原則。
系統管理	公司建立了一個完整創造與標準的管理系統，擔保能執行 SA8000 社會責任標準的系統，保持正確與完整的方式。

5.3 人才管理

員工概況

本集團臺灣、中國廠、越南廠員工總人數為1,918人，非員工工作者人數為58人，其中臺灣地區2025年有2位非員工工作者，與本集團為委任合約之關係，外部工程師協助公司開發電子流程表單，合約期間一年為限，之後逐年視狀況簽約。越南地區共有56位非員工工作者，為保衛派遣人員、食堂委外人力。

註：

1. 臺灣沒有不揭露性別之員工及無時數保證之員工。
2. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人(臺灣為有投勞保之員工)。
3. 全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，臺灣為每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。
4. 兼職：排除全職之員工。
5. 本表計算採用人數/全時等量法。

TW

註：

1. 中國廠沒有不揭露性別之員工及無時數保證之員工。
2. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人。
3. 全職：中國廠有簽署勞動合同者定義為全職員工。
4. 兼職：排除全職之員工。
5. 本表計算採用人數/全時等量法。

CN

註：

1. 越南廠沒有不揭露性別之員工及無時數保證之員工。
2. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人。
3. 越南廠因員工有試用期之緣故，將1~2年勞動合同之員工定義為臨時員工，無限期合同則定義為正職人員。
4. 本表計算採用人數/全時等量法。

VN

禾寶醫療集團臺灣2025年員工人數概況

地區	類別	契約類型	女性			男性			總數
		年齡	29歲以下	30-49歲	50歲以上	29歲以下	30-49歲	50歲以上	
臺灣	員工	員工數	9	42	10	4	24	17	106
		全職員工數	9	42	10	4	24	17	106
		兼職員工數	0	0	0	0	0	0	0

禾寶醫療集團中國2025年員工人數概況

地區	類別	契約類型	女性			男性			總數
		年齡	29歲以下	30-49歲	50歲以上	29歲以下	30-49歲	50歲以上	
中國	員工	員工總人數	0	67	12	1	49	18	147
		全職員工數	0	67	12	1	49	18	147
		兼職員工數	0	0	0	0	0	0	0

禾寶醫療集團越南2025年員工人數概況

地區	類別	契約類型	女性			男性			總數
		年齡	29歲以下	30-49歲	50歲以上	29歲以下	30-49歲	50歲以上	
越南	員工	員工總人數	319	475	48	336	448	39	1,665
		正職員工數	151	319	43	116	242	32	903
		臨時員工數	168	156	5	220	206	7	762
		全職員工數	0	0	0	0	0	0	0

地區	工作者類型	與公司契約關係	工作者總數
臺灣	表單開發程式外包	委任合約	1
	大中華地區業務開發顧問	委任合約	1
越南	保衛派遣人員	承攬	34
	食堂委外人力	承攬	22

註：本表計算採用報導結束日當天數值

5.3 人才管理

台灣

臺灣總部之處長級以上為高階主管階層，其高階管理階層均為臺灣居民。本集團為尋求國際化的多元趨勢，除了在地深耕當地專業專責人才之運用，亦配合國際化政策，逐步廣納各國人才，依據各公司之發展，調任各國籍人才支援各地子公司/分公司，以提升在地主管的國際觀念，訓練在地主管熟稔當地文化的經營之道，廣於各地建立具國際競爭力的管理素養。

臺灣總部近三年員工組成					
年度			2023 年	2024 年	2025 年
項目 / 性別		年齡	人數	人數	人數
主管人員	男性	29歲以下	0	1	0
		30-49歲	3	3	5
		50歲以上	3	5	6
	女性	29歲以下	1	0	0
		30-49歲	1	2	2
		50歲以上	5	5	3
主管人員總計			13	16	16
非主管人員	男性	29歲以下	1	2	4
		30-49歲	23	21	19
		50歲以上	10	8	11
	女性	29歲以下	7	7	9
		30-49歲	42	44	40
		50歲以上	7	8	7
非主管人員總計			90	90	90
員工總人數			103	106	106

註：處長級以上主管人員。

5.3 人才管理

中國

下表為中國廠近三年之年齡分佈如下：

中國廠近三年員工組成					
年度			2023 年	2024 年	2025 年
項目 / 性別		年齡	人數	人數	人數
主管人員	男性	29歲以下	0	0	0
		30-49歲	7	11	9
		50歲以上	7	6	7
	女性	29歲以下	0	0	0
		30-49歲	7	17	10
		50歲以上	2	2	2
主管人員總計			23	36	28
非主管人員	男性	29歲以下	3	3	1
		30-49歲	93	79	40
		50歲以上	3	9	11
	女性	29歲以下	0	0	0
		30-49歲	186	159	57
		50歲以上	4	12	10
非主管人員總計			289	262	119
員工總人數			312	298	147

註：副科級以上主管人員。

5.3 人才管理

越南

下表為越南廠近三年之年齡分佈如下：

越南廠近三年員工組成					
年度			2023 年	2024 年	2025 年
項目 / 性別		年齡	人數	人數	人數
主管人員	男性	29歲以下	20	13	59
		30-49歲	44	32	133
		50歲以上	2	4	7
	女性	29歲以下	15	11	46
		30-49歲	27	13	97
		50歲以上	2	0	7
主管人員總計			110	73	349
非主管人員	男性	29歲以下	264	381	267
		30-49歲	291	459	324
		50歲以上	15	31	39
	女性	29歲以下	355	360	263
		30-49歲	415	517	382
		50歲以上	35	39	41
非主管人員總計			1,375	1,787	1,316
員工總人數			1,485	1,860	1,665

註：科級以上主管人員。

5.3 人才管理

人才招募與留任

在全球人才移動的人力資源運用下，本集團一直展現全球佈局的用人企圖心，注重和諧勞雇關係之協調，在求人與事的適切配合，使事得其人，人得其事，協調合作發揮團體力量，共赴事功。2025年本集團所有營運據點共計聘任864位新進人員，新進率達45.05%，其主要原因為越南廠購入了大量新機台、新設備，也投資了新的無塵室、實驗室。且2025年越南勞動力人口外移，周邊鞋廠、成衣廠就業人口大量流失，為照顧周邊居民，擴張招募。本集團將啟動生產自動化設備的協助下，人力精實運用並善用教育訓練提升同仁技能，進行多方面的職務輪替，以避免直接人力因產能增減而產生非必要的短暫人力需求。

同時，本集團落實目標管理的設定，更加精準評估預算上限，以確保推估人力水位的精準度，避免人力不足或閒置的人力安排，最後在加強地方鄰里的合作關係及附近學校的產學合作的建教方案，針對產能高峰期間進行人力妥善的運用，亦可養成自動化設備後，高素質人力的銜接與發展規劃。

臺灣

註：1.新進員工人數不扣除中途離職人員。 2.該年齡組男(女)性員工新進率 = 當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。 3.總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。

臺灣總部之新進人員												
年度	2023年				2024年				2025年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡/ 項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
29歲以下	8	7.77	9	8.74	3	2.83	4	3.77	7	6.6	9	8.49
30-49歲	11	10.68	14	13.89	6	5.66	7	6.6	10	9.43	14	13.2
50歲以上	1	0.97	0	0	2	1.89	1	0.94	2	1.88	3	2.83
合計新進人數	43				23				45			
員工總人數	103				106				106			
總新進率 (%)	41.75				21.7				42.45			

臺灣總部之離職人員												
年度	2023年				2024年				2025年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡/ 項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
29歲以下	5	4.85	8	7.77	3	2.830	7	6.600	0	0	7	6.600
30-49歲	11	10.67	8	7.77	14	13.210	9	8.490	10	9.43	16	15.09
50歲以上	1	0.97	0	0	2	1.890	2	1.890	6	5.66	6	5.66
合計離職人數	33				37				45			
員工總人數	103				106				106			
總離職率 (%)	32.04				34.91				42.45			

註：1. 界定公司離職的員工的類別為辭職、免職、退職、退休。 2. 該年齡組男(女)性員工離職率 = 當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。 3. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。

5.3 人才管理

中國

註：1.新進員工人數不扣除中途離職人員。 2.該年齡組男(女)性員工新進率= 當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。 3.總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。

中國廠之新進人員												
年度	2023年				2024年				2025年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡/ 項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
29歲以下	1	0.32	0	0.00	1	0.34	0	0	0	0	0	0
30-49歲	0	0.00	3	0.96	0	0	0	0	0	0	0	0
50歲以上	0	0.00	0	0.00	0	0	0	0	0	0	0	0
合計新進人數	4				1				0			
員工總人數	312				298				147			
總新進率 (%)	1.28				0.34				0			
中國廠之離職人員												
年度	2023年				2024年				2025年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡/ 項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
29歲以下	1	0.32	20	6.41	2	0.67	0	0	0	0	0	0
30-49歲	132	42.30	445	142.63	4	1.34	6	2.01	34	23.13	104	70.75
50歲以上	10	3.21	47	15.06	1	0.34	2	0.67	5	3.40	8	5.44
合計離職人數	655				15				151			
員工總人數	312				298				147			
總離職率 (%)	209.93				5.03				102.720			

註：1. 界定公司離職的員工的類別為免職、退職、退休。 2.該年齡組男(女)性員工離職率= 當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
3. 總離職員工僱用率= 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。 4.中國廠離職人數大幅增加的原因:中國廠區於報告期間配合營運調整與產能配置優化,實施人力結構調整,因此整體離職人數較去年增加,相關作業均依法規辦理並提供必要協助措施。

5.3 人才管理

越南

註：1.新進員工人數不扣除中途離職人員。 2.該年齡組男(女)性員工新進率 = 當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。 3.總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。

越南廠之新進人員

年度	2023年				2024年				2025年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡/ 項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
29歲以下	548	36.90	831	55.96	530	28.49	394	21.18	286	17.18	201	12.07
30-49歲	420	28.28	592	39.87	393	21.13	347	18.66	175	10.51	150	9.01
50歲以上	12	0.81	7	0.47	11	0.58	4	0.22	4	0.24	3	0.18
合計新進人數	2,410				1,679				819			
員工總人數	1,485				1,860				1,665			
總新進率 (%)	162.28				90.26				49.18			

越南廠之離職人員

年度	2023年				2024年				2025年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡/ 項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
29歲以下	465	31.31	540	36.36	382	20.54	330	17.74	313	18.80	246	14.77
30-49歲	380	25.59	354	23.84	277	14.89	308	16.56	219	13.15	215	12.91
50歲以上	17	1.14	13	0.88	4	0.22	3	0.16	10	0.6	11	0.66
合計離職人數	1,769				1,304				1,014			
員工總人數	1,485				1,860				1,655			
總離職率 (%)	119.12				70.10				60.90			

註：1. 界定公司離職的員工的類別：辭職。 2. 該年齡組男(女)性員工離職率 = 當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。

3. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。

5.3 人才管理

進用多元族群員工

本集團重視員工多元化與平等機會，有聘用多元族群員工，其近三年之多元族群員工年齡分佈聘用狀況如下表所示：

禾寶醫療集團多元族群員工分布					
年度			2023年	2024年	2025年
項目 / 性別	年齡	人數	人數	人數	人數
臺灣地區 少數或弱勢群體	男性	29歲以下	0	0	0
		30-49歲	1	1	1
		50歲以上	0	1	0
	女性	29歲以下	0	0	0
		30-49歲	0	2	0
		50歲以上	0	1	0
越南地區 少數或弱勢群體	男性	29歲以下	0	0	0
		30-49歲	0	1	1
		50歲以上	0	0	0
	女性	29歲以下	0	0	0
		30-49歲	0	0	0
		50歲以上	0	0	0

註：少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵(如經濟、生理、政治、社會)的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般族群更大。

保全訓練

聘僱保全人員可讓組織在安全且受保護的情況下正常營運，因此本集團重視保全人員的聘用及其管理辦法，並透過人權訓練確保保全人員對協力廠商單位採取適當的作為。本集團越南廠區之保全系統由專業保全公司承包，保全人員均按照公司規章及SA8000準則執行勤務，其人權教育訓練比例為100%。

5.4 培育與發展

臺灣

本集團EIP企業入口網站影音專區放有數位學習資料，新進人員可以依照相對應之部門職務需求來學習基本通識課程；同時亦對在職同仁安排不定期的外部講師訓練、法令更新等相關課程，課程名稱如下所示：

01 - 認識基本產品	02 - 手套產業基本認識	03 - 營業秘密課程
04 - MIS資訊相關規定及宣導	05 - 全球醫療法規 - 基本認識	06 - 職業安全衛生
07 - 霸凌與性騷擾	08 - 防止內線交易	09 - 辦公室實務作業
10 - 國際貿易 - 船務作業須知	11 - 福利小確幸	12 - 個資法令宣導
13 - 績效評鑑	14-職場禮儀＋郵件寄送規則	15-組織圖＋各廠辦聯繫資訊
16- 出勤與庶務	17 - 晉升與薪資	18 - ESG 與 RBA

臺灣總部2025年員工訓練統計					
項目 / 類別		管理職		非管理職	
單位 / 性別		男	女	男	女
總人數	人	7	1	12	18
受訓總時數	小時	33	6	111	105
平均受訓總時數	小時/ 人	4.71	6	9.25	5.83
受訓費用	新台幣元	12,965	3,465	13,215	13,800

註：臺灣總部員工類別僅區分管理與非管理職。

5.4 培育與發展

員工教育訓練

另外，教育訓練一直是企業長遠發展的重要因素，為了讓訓練架構多元化且符合人才培訓與技能傳承之目的，本集團將在未來逐步朝向主動學習的訓練機制，讓學習是愉快且有興趣的狀況下進行，但我們的教育訓練並未停歇或怠慢，尤其在新人的技能面與操作面上的安全特為重視，所有課程皆強調不以倒貨塞滿的方式強迫員工在短促的時間內就要全面融會貫通、一次到位，因為本公司認為知識的內化與吸收程度遠比形式上課更為重要。

禾寶醫療集團將分別以下列三個階段逐步進行培訓與技能要求：

新進人員訓練	招募之後要先進行新進人員引導訓練，對新進員工灌輸基本的工作觀念和態度，說明保險、福利等跟個人權益有關的事項，並增進對公司的認識，瞭解公司文化及中心信仰。
職前訓練	新進訓練之後就是職前訓練，在員工還未上生產線開始工作之前所安排的訓練課程，透過「師徒制」的方式進行職前訓練，讓新進人員就能有一個良好的適應期，進而對工作的品質有所提升。
在職訓練	企業內部很多的工作需要專業的技術、甚至是專業證照，因應當地政府相關法令針對特殊工種進行在職訓練，相關部門定期舉行內部專業訓練。



5.4 培育與發展

中國

中國廠提供職業晉升職業規劃程序，目的為保持公司各級員工可持續發展的職業生涯管道，本著開發與留住人才的原則，達到促進員工與組織共同發展的目的，其中職業生涯規劃管理包括兩個方面：一方面是員工的職業生涯自我規劃管理，員工是自己的主人，自我規劃管理師職業發展成功的關鍵；另一方面則是組織協助員工規劃其生涯發展，並為員工提供必要的教育、培訓、晉升等發展的機會，促進員工職業生涯目標的實現。

中國廠 2025 年員工訓練統計									
項目 / 類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位 / 性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	16	12	52	67	31	65	37	14
受訓總時數	小時	26	26	26	26	26	26	26	26
平均受訓總時數	小時/ 人	1.63	2.16	0.5	0.39	0.83	0.4	0.7	1.85
受訓費用	人民幣元	0	0	0	0	0	0	0	0

員工教育訓練



5.4 培育與發展

越南

越南廠是以On Job Training模式讓員工全心全力專注於專業領域上；另外，安排每位新進人員每日一小時的時間進行經營理念、組織文化、產業概況等逐一的進行軟性知識的傳遞，員工訓練計劃如下表：

越南廠 2025 年員工訓練統計									
項目 / 類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位 / 性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	92	42	827	944	618	624	301	362
受訓總時數	小時	2,131	865	12,350	13,612	9,062	10,728	4,143	3,520
平均受訓總時數	小時/ 人	23.16	20.60	14.93	14.42	14.66	17.19	13.76	9.72
受訓費用	越南盾	53,300,000	26,210,000	43,780,000	30,510,000	40,370,000	30,170,000	11,190,000	20,180,000

員工教育訓練



5.4 培育與發展

公平績效管理制度

本集團各營運據點接受考核之男女員工比例皆為100%。

廠區	項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
台灣	接受考核的男性員工比例	100	100	—	—
	接受考核的女性員工比例	100	100	—	—
中國	接受考核的男性員工比例	100	100	100	100
	接受考核的女性員工比例	100	100	100	100
越南	接受考核的男性員工比例	100	100	100	100
	接受考核的女性員工比例	100	100	100	100

註：1. 臺灣總部員工類別僅區分管理與非管理職。

2. 越南廠接受考核的男性及女性員工比例，包含管理職、非管理職、直接人員、間接人員皆為100%，無排除任何人員。

本集團中國廠最高薪酬與員工薪資中位數之比率為2.76；總薪酬較2024年增加-2.60%，主因係2025年加班時數減少。我們將持續檢視薪酬制度，確保符合市場趨勢與企業永續發展目標，並致力於打造兼具公平性與包容性的職場環境，促進性別平等，提供所有員工公平的成長機會。透過這些努力，我們期望吸引並留任優秀人才，攜手推動企業與社會的永續成長。各廠區之薪酬最高個人之年度總薪酬與員工年度總薪酬之中位數的比率及增加比率如下表所示：

廠區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之增加比率
臺灣	8.63	N/A
中國	2.76	-2.60
越南	2.33	0.07

註：1. N/A為比例未增加。

2. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪。

3. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

5.4 培育與發展

為確保市場競爭力，本集團每年進行市場薪資調查，並依各職務市場水位與個人績效表現進行調薪，員工之基本薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等而有異，惟薪資給與尚有年資、工作表現等考量。本集團並無其他性別與不揭露性別之基層人員。

依集團經通報主管機關同意實施之工作規則、永續發展實務守則、社會責任管理手冊之規定，遵守平等任用、平等工作、平等福利之大原則。在薪資結構上提供完整的3D績效考核模型，並配合具競爭力的晉升調薪模型，讓同仁有清楚的目標，以提供同仁追求創造價值贏得尊重的完整升遷管道。另外針對福利項目也依主管機關指導，成立職工福利委員會，且每年一任期的規定，可以營造每人都有機會參與各項福利措施的建議與建立，提供同仁所需的福利措施。

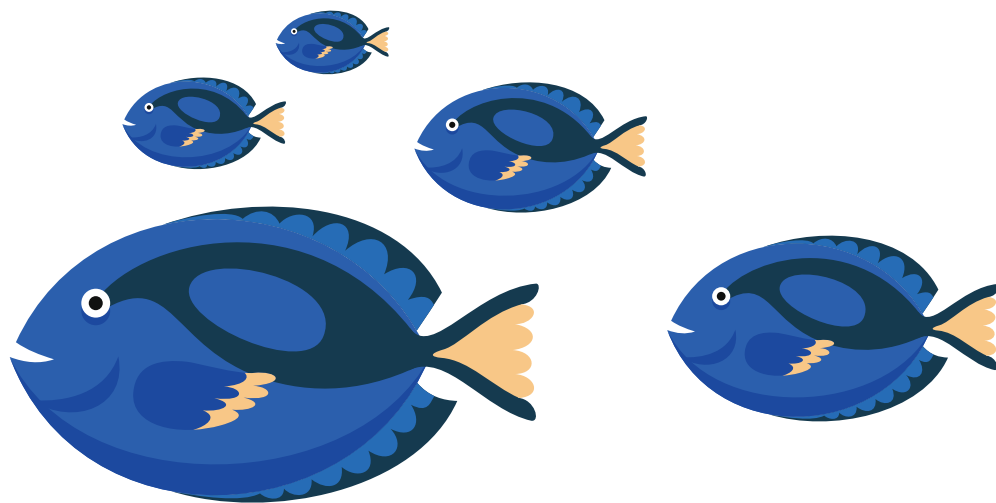
本集團不分男女起薪皆符合勞基法之最低薪資，惟薪資給與尚有年資、工作表現等考量，故有職別薪酬比例之差距，2025年中國廠男性管理職薪酬比女性管理職高6.44%，乃因崗位不同薪資待遇不同，報導期間年薪酬比例如下圖：

廠區	各職別薪酬比例	薪酬比	
		女性	男性
臺灣	管理職	1	0.99
	非管理職	1	1.26
中國	管理職	1	6.44
	非管理職	1	1.19
	直接人員	1	1.29
	間接人員	1	1.89
越南	管理職	1	1.03
	非管理職	1	1.02
	直接人員	1	1.87
	間接人員	1	1.98

註：1. 女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別女性平均年薪/該類別男性平均年薪”。

2. 臺灣總部員工類別僅區分管理與非管理職。

標準薪資與當地最低薪資的比率		
廠區	女性	男性
臺灣	1.2	1.5
中國	1	1.01
越南	1.31	1.32



5.5 職業健康安全

專欄-從職安管理到永續韌性：企業防災作為的ESG關鍵角色

在永續治理(ESG)架構中，「社會(S)」不僅關注人權與勞動條件，更核心的議題在於員工職業安全衛生與企業防災韌性。面對地震、火災等突發災害，企業是否具備事前預防與即時應變能力，已成為衡量永續經營成熟度的重要指標。

為強化職場風險管理，本公司設計阻燃性防災頭套，作為民眾防災與安全配備。該產品採用臺灣製造的長效阻燃纖維布料，通過多項國內安全與紡織測試，可於災害發生時有效降低火焰、高溫與掉落物對頭頸部的傷害風險，協助企業落實職業安全衛生管理系統中「預防優先」的核心原則。

在功能設計上，防災頭套結合反光警示、求生口哨、個人識別卡與可攜式收納機制，有助於提升緊急疏散與救援辨識效率，強化災害情境下的人員管理與通報能力。產品可重複使用、水洗耐用，且不含甲醛與螢光劑，兼顧民眾健康與環境友善，符合永續採購與減少耗材浪費之目標。

企業對員工安全的投資，即是對永續經營的長期承諾。透過完善防災配備與制度化管理，企業不僅降低營運中斷風險，也展現對生命價值的重視，為利害關係人創造更具韌性與信賴基礎的永續未來。



官網連結



產品銷售連結

官網連結：

<https://www.evolguard.com/product.php?id=123>

產品銷售連結：

<https://shop.evolguard.com/products/disaster-prevention-hood>

5.5 職業健康安全

臺灣

依職業安全衛生管理辦法第2條第1項規定總公司屬第三類低度風險事業，並依附表二規定一百人以上未滿五百人者僅須設置甲種職業安全衛生業務主管。且依第8條規定進行備查，第12-1條規定得以安全衛生管理執行紀錄或文件代替職業安全衛生管理計畫。

臺灣總部職業安全衛生管理系統所涵蓋的範圍，包含工作者、工作活動及場所、承攬商及其員工，所使用之工具等並依上述規定進行按月報備職災案件。

臺灣總部會依作業清查、風險鑑別與確認防護措施來完成風險鑑別與分級後並針對風險進行改善、宣導及教育訓練，藉此來確保執行人員能力。詳細說明與流程圖如下：

1. 作業清查：可將作業清查分為例行性與非例行性。
2. 風險鑑別：根據法規符合度、危害鑑別及結果進行風險鑑別。
3. 確認防護措施，進行風險評估後，區分可接受與不可接受之風險。

完成風險鑑別與分級後，針對風險進行：

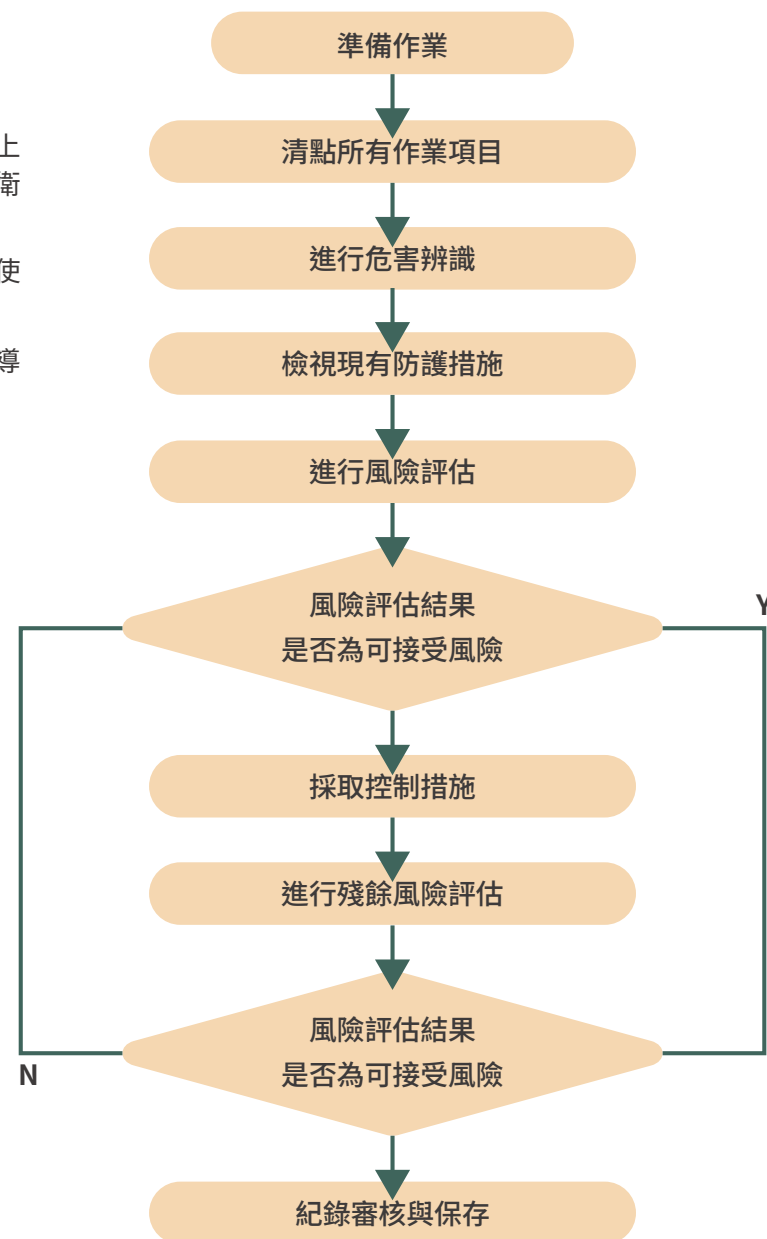
1. 改善 (例如張貼告示、更換有風險之器材或設施、裝設防護設施等) 以符合法令。
2. 宣導及教育訓練。



衛生福利部國民健康署
健康啟動標章

除了上述內容外，臺灣總部以PDCA模式，針對職業安全衛生系統進行定期 (每年一次) 及不定期 (即時發現即時處理) 的調整，以達持續改善。另外，當員工對於執行工作覺察有立即性危害時，可以自行停止或離開，或是當員工對工作安全及健康有疑慮時，可立即通知公司行政服務部人員，為保護執行以上行為的員工不被公司處分，臺灣總部設有「檢舉作業管理辦法」保障員工權益。

臺灣總部提供給公司內全體員工定期健康檢查、不定期於公司通訊軟體發布健康防護消息、備置酒精、溫度計、快篩以及進行健康職場宣導；更獲得衛生福利部國民健康署所認證之健康啟動標章，健康啟動標章有效期間3年，啟動日為2023年1月1日。



5.5 職業健康安全

中國

中國廠有專門負責安全衛生的相關部門，同時設有職業病防治小組對公司的職業衛生進行全面負責，除此之外，目前固定每年會為在職員工做職業病體檢、現場職業病環境檢測、為員工做安全培訓；並於每三年做一次崗位職業病評估，確保公司內部安全、員工全部持證上崗。

中國廠為全面掌握公司應對和處理生產安全事故的情況，對公司應急能力進行評估，通過執行危害辨識、風險評估及事故調查找出公司的薄弱環節，並制定相關措施予以加強，至今從未發生過安全生產事故，也從未發生過員工患職業病的情況。

為保證員工意見箱能確實發揮表達意見、提出建議與申訴事項之功能，特此訂定《意見箱管理辦法》，並對其意見與建議改善原有的作業規範。當員工對於執行工作覺察有立即性危害時可以自行停止或離開，且當員工對工作安全及健康有疑慮或是有任何建議、委屈想要申訴時，可以向工會設置在員工餐廳的員工意見箱寫信或是撥打車間牆壁上的投訴電話。為保護執行以上行為的員工不被公司處分，會委由工會主席負責監督。

越南

越南廠設有安全政策，對工作危害辨別、風險評估等相關職業安全衛生流程會針對不同部門之各項工作進行分析，將各項工作程序中容易產生危害、危險提出一個細緻入微的評估報告，並提供給全部相關接觸的人員進行教育訓練。因越南廠各項流程較多，如電焊作業流程、電梯作業流程、天車操作流程、高空作業流程等等，這些安全作業流程都會張貼在各個部門的看板/通告板上，以利員工於每次操作前能閱讀參考。當員工在作業過程中，意識到危險時，可以拒絕此工作或離開不安全的地方，越南廠絕不會對任何符合職業安全要求的行為進行制裁或懲戒等行為。

越南廠按照SA8000準則之安全衛生管理制度，適用於公司所在之廠區內全部範圍包含公司所有職員及其工作廠域，以維護廠區內所有人員的健康安全為首要目的。為確保所有工作人員的安全衛生，越南廠對於評估工作環境所可能產生的危害，均按照SA8000準則之風險評估書徹底執行。維持安全零災害是越南廠一貫的目標，在員工教育訓練課程內會向每位員工加強宣導危害觀念，除依照SA8000準則執行外，也會依當地法令保障員工的權利。

當員工對於執行工作覺察有立即性危害時可以自行停止或離開，且當員工對於工作安全及健康有疑慮的情況下，可以向單位主管報備或者到醫護室找值班的護理人員進行初步詢問。越南廠為保護執行以上行為的員工不被處分，會給予檢舉人秘密保護、不得洩漏其身分，並保護其人身安全，也不會因檢舉而降職或解任等不利處分發生。

5.5 職業健康安全

員工健康檢查

臺灣

本集團臺灣總部2025年辦理健康檢查，以維護公司全體員工之健康情形，2025年持續與臺北市民生承安診所合作辦理健康臨場照護，每兩週至公司為同仁提供健康諮詢服務。臺灣總部由醫護人員定期執行工作場所內的健康服務，建立人因性危害預防計畫、工作場所母性健康保護計畫、執行職務遭受不法侵害計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫以評估風險等級及建議採用降低風險的措施。2025年臺灣總部員工參加一般健康檢查共70人，費用支出共新臺幣70,000元。

中國

本集團中國廠為避免員工在崗期間出現職業病的危險，每年針對現場工作員工進行《現場的職業病危害因素檢測評價報告》。在沒有工藝變更的情況下，將每三年進行一次評估，並針對評估後的危險有害因素進行職業病體檢。中國廠亦依據《勞動防護用品管理辦法》提供每個崗位的員工配備相應的勞動防護用品。

2025年本集團中國廠員工參加特殊健康檢查共116人，費用支出共人民幣18,560元。



臺灣總部員工健康檢查人數與費用統計總表

一般健康檢查	
檢查項目	一般理學檢查、一般身體檢查、視力檢查、血壓、聽力檢查、尿液常規檢查
檢查人數 (人)	70
檢查費用 (新臺幣)	70,000

中國廠員工健康檢查人數與費用統計總表

特殊健康檢查	
檢查項目	胸痛、血常規、聽力、心電圖、身高、血壓、血糖等
檢查人數 (人)	116
檢查費用 (人民幣元)	18,560

5.5 職業健康安全

員工健康檢查

越南

本集團越南廠為關心全體員工身體健康情形，注重健康安全文化，以建構安全的工作環境及促進員工與承攬商身心健康，從中達成工作與生活的平衡，並與利害關係人攜手共同降低職場安全衛生的風險。本集團越南廠每年將規劃完善且優於法規的健康檢查，定期追蹤員工健康狀況，除針對法定特殊作業外，也一併結合環境監測數據，來辨識可能發生健康危害之風險，同時安排員工特殊作業健康檢查，包含噪音、粉塵、正己烷、遊離輻射、1,3丁二烯等項目，從而掌握員工健康狀況並提供自我健康管理依據，達到預防勝於治療的概念，以創造安全無虞的工作環境。

2025年本集團越南廠員工參加一般健康檢查共1,665人，費用支出共308,975,000越南盾；而參加特殊健康檢查共732人，費用支出共117,450,000越南盾。

本集團越南提供全體員工優於法令的健檢照護，並依員工年齡、健康高危險因數等因素，選擇適當受檢套餐；以及外部醫療資訊的照護平臺，如地區醫療站，合作診所及醫院。



越南廠員工健康檢查人數與費用統計總表

一般健康檢查	
檢查項目	1.身體理學檢查(身高、體重、血壓、脈搏、腰圍)。 2.視力檢查、聽力檢查。 3.腹部超音波。 (主要是檢查上腹部的肝臟、膽囊、部分胰臟、脾臟、腎臟等器官) 4.鼻子、耳朵、喉嚨檢查。 5.牙部、頷部、面部。 6.皮膚科。 7.婦女的產科檢查。
檢查人數(人)	1,665
檢查費用(越南盾)	308,975,000
特殊健康檢查	
檢查項目	1.身體理學檢查(身高、體重、血壓、脈搏、腰圍)。 2.視力檢查、聽力檢查。 3.腹部超音波。 (主要是檢查上腹部的肝臟、膽囊、部分胰臟、脾臟、腎臟等器官) 4.鼻子、耳朵、喉嚨檢查。 5.牙部、頷部、面部。 6.皮膚科。 7.婦女的產科檢查。 8.外周血細胞分析。 9.胸部X光檢查。
檢查人數(人)	732
檢查費用(越南盾)	117,450,000

5.5 職業健康安全

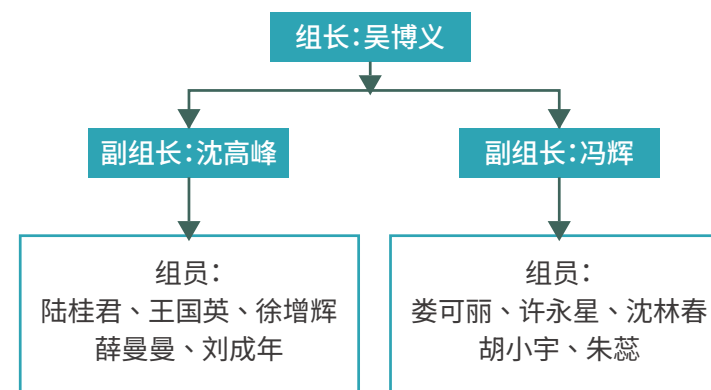
職業衛生安全委員會

臺灣

臺灣總部雖然依法令尚無須成立職業安全衛生委員會，但秉持建立平等、安全的職場環境信念，新人職前訓練落實完成安衛教育訓練以後進入職場，倘若公司員工即時發現職安相關問題時，可以即時通報給本集團臺灣總部之行政服務部，從而促進職業安全衛生資訊之雙向溝通。

中國

中國廠為保障員工之職業安全衛生，成立職業病防治領導小組，該小組共有13名成員，並包括2名接受專業訓練並持有相應證書上崗的職業安全衛生管理人員。透過此領導小組的設立，防止職業災害及疾病的發生，進而提供員工安全之工作場域。



越南

越南廠依照越南政府《勞工安全衛生法》之規定，於2020年3月30日成立「職業安全衛生委員會」，根據工廠總人數以安排符合規定的安全衛生管理人員，並於每個月定期召開1次會議。2025年越南廠職業安全衛生委員會成員共24人，其中資方代表1位，勞方代表23位，勞方占比為90%。

為實踐職業安全職場環境的信念，在新進員工剛進公司會安排培訓課程，上課內容有提及職安問題，讓員工知道在工作期間會有管理幹部監督與指導，此外，配合相關單位定期舉行環安衛講座，宣導相關政令及法案，並安排人事到政府單位參與學習訓練會議，從而促進職業安全衛生資訊之雙向溝通。

5.5 職業健康安全

職業安全衛生教育訓練

臺灣

臺灣總部內部員工應接受職業安全衛生相關教育訓練，報導期間訓練統計如下所示：

職業安全衛生訓練的項目統計		
訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用 (新臺幣元)
內部員工職業安全衛生教育訓練	40	0

註：授課均為內部講師，故無受訓費用支出。

中國

中國廠內部員工應接受職業安全衛生相關教育訓練，包含SA8000相關知識、各部門安全相關規定、員工上下班行車安全、職業健康培訓，報導期間訓練統計如下所示：

職業安全衛生訓練的項目統計		
訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用 (新臺幣元)
SA8000 社會責任體系相關知識	147	0
職業健康知識培訓	147	0
員工上下班行車安全	147	0
各部門安全生產相關規定	147	0



5.5 職業健康安全

職業安全衛生教育訓練

越南

越南廠內部員工應接受職業安全衛生相關教育訓練，包含全體員工教育訓練課程及嚴格設備安全培訓（初級職業證書），報導期間訓練統計如下所示：

職業安全衛生訓練的項目統計

訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用 (新臺幣元)	訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用 (新臺幣元)
第1.2.4.5.6組教育訓練 (第一次)	755	13,576	第3、4 組教育訓練	745	27,545
第3組教育訓練	167	9,025	第1.2.4.5.6組教育訓練 (第二次)	45	10,778
嚴格設備安全培訓 (初級職業證書)	63	63,187	全體員工的安全培訓課程	236	31,000
職業健康證書	0	0	風險評估課程	8	325,000
新進員工培訓	211	0	化學品洩漏應急處理課程	15	7,600
消防演練	46	6,467	特殊工種培訓課程	13	7,500
環境會議	4	0	醫護培訓	1	1,550
勞動政策發布會議	4	0	管理層關於安全生產	2	2,500

註：1. 新進員工培訓是由人事部培訓，故無受訓費用。 2. 環境會議及勞動政策發布會議均由政府單位安排上課，無需費用。



5.5 職業健康安全

職業安全拓展

臺灣

臺灣總部訂有供應商永續採購指引，其中第5.3條健康和安全管理規定，供應商應盡可能降低工傷率、職業傷害，並以積極促進員工健康為目標，健全公司人力資本，確保員工的工作熱情。

實施承攬管理，針對承攬商進入廠內施工前必須做危害告知，施工作業期間必須有本公司同仁陪同或監督，禁止一人獨力作業。

越南

越南廠每年會定期於8月份邀請消防公安為越南廠消防隊人員上課培訓專業知識、火災的模擬演練、參加政府舉辦的消防演習(滅火、救人、貨物搶救工作)。越南廠亦會固定進行職業安全衛生委員會開會檢討，並提出預防措施方案；同時也會定期邀請醫護來廠給所有員工做健康檢查及相關事宜；最後則是參與政府所舉辦一年兩次(年初、年底)的安全衛生的會議，屆時會聘請專業單位來廠上課培訓，並會依照不同部門階層的人員分為六組進行培訓，詳細分組說明如下：

組別	類別	說明
1	管理階層(高級階層如經理部)	包含單位負責人、生產經營機構負責人及所屬部門負責人，直屬公司的分行、負責銷售和技術部的主管，車間經理或同等職位，本款規定的公司經理，代理人的職責是主管勞動安全衛生工作。
2	負責職業安全與健康的人員	包括企業職業安全與健康的全職、兼職工作人員在工作場所直接監督職業安全與健康的人員。
3	從事對職業安全與健康有嚴格要求的工作的員工	指從事勞動部發佈的對職業安全與健康有嚴格要求的工作清單中的工作的員工(由勞動部和社會事務部發佈)。
4	不屬於本條規定的第1、3、5、6組的雇員	包括學徒、學徒和為雇主工作的試用者。
5	醫護人員	—
6	職業安全與衛生法(第74條規定的安全與衛生)	—

越南廠為預防受到供應商與承攬商對公司產生在職業安全衛生相關危害、風險及負面衝擊，故會在開始施工前夕由行政單位告知供應商在廠區內的規定，以及違規之處罰辦法，且施工期間會由負責單位監督，如有違規事項，則由負責單位提供證據(如照片等)給行政單位進行後續罰則執行。

5.5 職業健康安全

職業傷害與職業病

臺灣

臺灣總部依照法規或經認證的職業安全衛生管理系統所涵蓋的公司人數分別為員工：106人；非員工之工作者：2人。臺灣總部近三年並無任何員工及非員工之職業傷害與職業病情事發生。

臺灣總部近三年員工之經歷工時統計表				
類別	項目	2023年	2024年	2025年
總工時	女性總經歷工時	130,944	130,000	116,112
	男性總經歷工時	84,304	8,200	80,688
	總經歷工時	215,248	138,200	196,800

中國

中國廠依照法規或經認證的職業安全衛生管理系統所涵蓋的公司人數分別為員工：147人；所持證之安全管理人員共計13名；職業衛生管理人員共計2名，全部皆為公司在職員工，分別在不同的車間不同的崗位上，占公司人數比例的10.2%。中國廠近三年並無任何員工及非員工之職業傷害與職業病情事發生。

越南

越南廠依法規或經認證的職業安全衛生管理系統所涵蓋之全體員工與職安外包商比率為100%。越南廠近三年並無任何員工及非員工之職業傷害與職業病情事發生。

越南廠近三年員工之經歷工時統計表				
類別	項目	2023年	2024年	2025年
總工時	女性總經歷工時	1,982,368	4,089,874	3,815,867
	男性總經歷工時	1,456,993	3,837,380	2,118,545
	總經歷工時	3,439,361	7,927,254	5,934,412

中國廠近三年員工之經歷工時統計表

類別	項目	2023年	2024年	2025年
總工時	女性總經歷工時	663,806.5	609,785.5	158,935
	男性總經歷工時	344,974	325,322.5	38,656
	總經歷工時	1,008,780.5	935,108	197,591

5.6 福利與退休制度

專欄 - 走進山林與客莊：一趟凝聚人心的永續員工旅遊

永續不只是環境保護的行動，更是一種關於人、文化與地方共好的實踐。今年的員工旅遊，我們相聚竹塹，走入多山環繞的客莊，用腳步親近土地、用體驗連結彼此，在放慢步調中，感受企業永續最溫暖的面向。

旅程的第一站來到馬武督探索森林。林間的「綠光小學」保留了童稚純真的氛圍，彷彿提醒我們，在忙碌的工作節奏中，仍要為心靈保留一處純淨空間。沿著原始森林步道前行，吸收芬多精、感受瀑布水氣洗滌，不僅讓身心獲得療癒，也讓同仁重新體會自然帶來的能量與平衡，深化對環境保育的認同。

接著下午進行的Team Building活動，則是此次旅程凝聚向心力的重要環節。透過汗水與拼搏，同仁在挑戰中學習協作、在互助中建立信任。從跨部門到全公司共同參與，大家更理解彼此的個性與工作方式，也學會在壓力下快速溝通、共同決策。這份建立起來的安全感與默契，將成為未來工作中最穩固的後盾。

最後一站，我們走進老鍋休閒農莊，透過米粉DIY體驗，深入認識新竹米粉的百年產業文化。從歷史沿革到製作過程，這不僅是一場手作體驗，更是一堂結合地方創生與食農教育的課程，讓同仁理解在地產業的價值，支持文化的永續傳承。

這趟旅程，沒有華麗的行程，卻充滿真實的連結。透過親近自然、團隊合作與在地文化體驗，我們相信，唯有照顧好人與土地，企業的永續之路才能走得長遠而踏實。



5.6 福利與退休制度

本集團堅持善待每一位人才的付出，認為薪資只是最基礎的肯定與回應，因為本集團將人才視為公司最為重視的資產之一，所以成為本集團成員就應該給予一份具競爭力的薪酬結構與彈性獎酬制度，以及優渥的福利制度。

本集團將公司總部所在地及大多數員工工作地點，定義為「人力結構」中所提之主要營運據點。

禾寶醫療集團員工福利			
類別	臺灣總部	中國廠	越南廠
三節獎金/福利品	●	●	●
員工本人及子女教育獎助學金	●		
生日禮金/禮卷	●		●
生育補助	●	●	●
喪葬補助	●		●
意外險			●
社會保險	●	●	●
醫療保險			●
退休(金)制度	●	●	●
育嬰假	●	●	●
員工旅遊	●	●	●
團康活動	●		●
交通費補貼			●
租房補助			●
免費提供covid疫苗注射	●		●
身體健康檢查	●	●	●



2025年開工活動照片



第四屆員工子女獎學金頒獎照片

5.6 福利與退休制度

禾寶醫療員工福利活動照片



2025年總部尾牙旺年會



2025年中國廠年終抽獎活動



2025年越南廠幹部總部參訪交流照片



越南廠工會_越南婦女送禮



越南廠工會—中秋禮品



越南廠員工旅遊—臺灣行



5.6 福利與退休制度

員工退休制度及實施情形

臺灣

臺灣總部2025年提供員工之退休計畫，依據《勞工退休金條例》規定辦理員工退休事宜，將按月提撥不低於其月提繳工資6%的勞工退休金，並儲存於員工在勞動部所設立之勞工退休金個人專戶。

中國

依據《中華人民共和國勞動法》之規定，凡是達到法定退休年齡者，可依法辦理退休，其退休金將由政府每月發放給退休人員，公司協助員工辦理退休手續。

越南

越南廠2025年提供給員工之退休計畫，將依據《越南勞動基準法》規定辦理員工退休相關事宜。除了提供給員工的退休計畫之外，本集團越南廠亦另有提供其他員工福利，如：車油費、房租補助金、全勤津貼、語言津貼、考績、年終獎金、意外險(投保)、伙食津貼、養嬰兒補助金、年終抽獎活動、喪禮、婚禮以及探病制度。

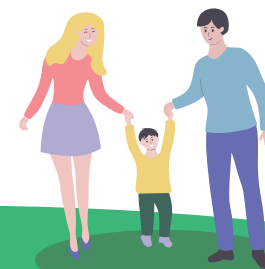


5.6 福利與退休制度

育嬰留停執行情形

本集團各營運據點之育嬰留停概況如下：

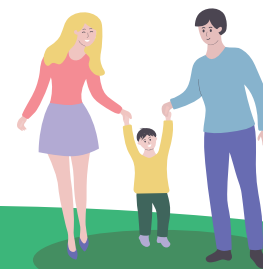
臺灣總部									
年度	2023年			2024年			2025年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	1	0	1	1	2	3	1	2	3
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	0	0	0	0	0	0	1	1
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	0	0	0	0	1	1
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	0	0	0	1	1
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率%(D/C)	—	—	—	—	—	—	—	100.00	100.00
當年度育嬰留停留任率%(F/E)	—	—	—	—	—	—	—	—	—



5.6 福利與退休制度

育嬰留停執行情形

中國廠									
年度	2023年			2024年			2025年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	1	8	9	1	5	6	0	2	2
當年度實際申請育嬰留停人數 B	1	8	9	1	5	6	0	2	2
當年度育嬰留停應復職人數 C	1	8	9	1	5	6	0	2	2
當年度育嬰留停實際復職人數 D	1	7	8	1	5	6	0	2	2
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	1	5	6	0	1	1	1	5	6
前一年度育嬰留停復職後 持續工作一年人數 F	0	14	14	0	1	1	0	1	1
當年度育嬰留停復職率%(D/C)	100.00	87.50	88.89	100.00	100.00	100.00	—	100.00	100.00
當年度育嬰留停留任率%(F/E)	—	280.00	233.33	—	100.00	100.00	0.000	20.00	17.00



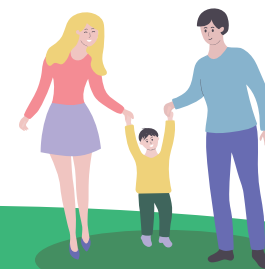
5.6 福利與退休制度

育嬰留停執行情形

越南廠									
年度	2023年			2024年			2025年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	7	88	95	23	65	88	21	48	69
當年度實際申請育嬰留停人數 B	7	86	93	0	61	61	0	48	48
當年度育嬰留停應復職人數 C	7	71	78	0	61	61	0	40	40
當年度育嬰留停實際復職人數 D	7	38	45	0	41	41	0	38	38
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	7	29	36	7	36	43	23	32	55
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	7	30	37	30	37	67	13	28	41
當年度育嬰留停復職率%(D/C)	100	54	58	—	67	67	—	95	95
當年度育嬰留停留任率%(F/E)	100.00	103.45	102.78	428.57	102.78	155.81	57	44	47

計算方式：

1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
2. N年留任人數 = N-1年實際復職人員且N年/12/31仍在職人數。
3. 越南廠當年度育嬰留停實際復職人數D與前一年度育嬰留停實際復職人數E數據不同原因乃是育嬰留停員工申請離職未返工，故前一年度D跟當年度E之數據會不相同。



5.6 福利與退休制度

營運變更之最少公告期限

臺灣

臺灣總部遵守勞工、員工聘雇法律及國際標準規範，重視勞工人權、職業安全與衛生，致力於維持良善安全且健康的工作環境，嚴禁工作場所發生任何有形或無形的性騷擾及歧視行為，包括種族、宗教、膚色、國籍、性別、結社自由、隱私、禁止強迫勞動、禁用童工及任何不當聘僱等。且公司十分重視勞資和諧關係，故公司與供應商皆不會強迫員工超時工作。

為確實保障員工工作權益，本集團臺灣總部遵守《中華民國勞動基準法》相關法令規定。若公司發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，其預告期間依下列各條款之規定：

- 一、繼續工作3個月以上，未滿1年者，於10日前預告之。
- 二、繼續工作1年以上，未滿3年者，於20日前預告之。
- 三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。

中國

中國廠將依據《中華人民共和國勞動法》第40條規定辦理，若公司進行重大營運變化前，或嚴重影響員工權利時，將提前30天通知員工。

越南

針對企業的營運變化，越南廠將依據《越南勞動法》第43條、第44條規定實施辦理：

《越南勞動法》第43條：僱主對於企業進行分割、分立、合併、兼併、出售、出租、轉換企業類型；企業、合作社等資產所有權、使用權轉讓等應承擔之義務：

- 1、倘因企業進行分割、分立、合併、兼併、出售、出租、轉換企業類型；企業、合作社等讓資產所有權、使用權轉讓而影響到多名勞工就業機會，僱主則應依本法第44條規定擬定勞工僱用方案。
- 2、現在僱主與繼承僱主有責任執行已通過之勞工僱用方案。
- 3、被解僱之勞工依本法第47條規定領取解僱津貼。

《越南勞動法》第44條：勞工僱用方案

- 1、勞工僱用方案應具備下列主要內容：
 - (a)繼續僱用、重新培訓以續僱、調動從事非全時工作等勞工名單及人數；
 - (b)退休勞工名單及人數；
 - (c)須終止勞動合同的勞工名單及人數；
 - (d)僱主、勞工及相關方在執行勞工僱用方案中應有之權利與義務；
 - (e)確保執行勞工僱用方案之措施及財務資源。
- 2、對設有企業內部勞工代表組織之企業，僱主於擬定勞工僱用方案時應與企業內部勞工代表組織交換意見。勞工僱用方案應自通過之日起15天內通知勞工。

5.7 社會關懷

專欄-以安全為核心，攜手國際技能競賽培育永續人才

全國技能競賽是我國推動職業訓練與技職教育的重要平台，自民國57年舉辦至今，已成為每年技職教育的年度盛事。2025年度第55屆全國技能競賽，除促進技能學習與技術精進，更肩負選拔國手、銜接2025年亞洲技能競賽及2026年國際技能競賽的重要任務，充分展現國家對技職人才培育的長期投入。

本集團長期關注技職教育與職業安全衛生的結合，持續透過參與國內外技能競賽，實際支持技術人才養成。我們深信，競賽不只是技藝的較量，更是建立正確職安與衛生觀念的關鍵場域。透過提供符合高標準的防護手套與衛生用品，協助選手在高強度訓練與競賽過程中，兼顧專業表現與工作安全。

無論是餐飲、木工或其他技術職類，安全與衛生都是專業能力不可分割的一環。本集團將企業社會責任視為長期承諾，未來亦將持續攜手國家技能競賽，陪伴臺灣技職人才站上國際舞台，共同打造更安全、專業且永續的產業環境。



中餐烹飪比賽



競賽活動



西餐烹飪比賽

5.7 社會關懷

專欄-讓心意流動：從一份禮物開始的永續文化

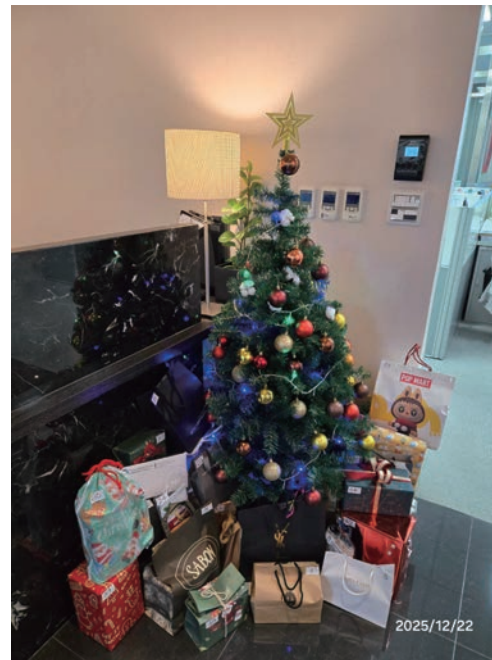
談到永續，很多人直覺想到的是減碳數據、能源管理或供應鏈責任。但在企業的永續藍圖中，「人」始終是最重要的核心。今年，我們嘗試用一個看似簡單、卻充滿溫度的方式，重新定義公司內的交換禮物活動，讓它不再只是完成流程，而是一件真的會讓人微笑、被記住的事。

在這場交換禮物中，您不會事先知道會抽到誰，也不知道禮物裡裝的是什麼。唯一可以確定的是，那是一份來自公司某個角落的心意。或許，有人會幸運地抽到主管準備的「超豪禮」；也可能，有人會收到您用心挑選、希望帶來驚喜的小禮物。而您自己，也將在某個瞬間，打開一份來自同事的溫暖。

我們期待的，不只是拆禮物的那一刻，而是那個心裡浮現的感覺——「欸，好險我有參加。」那是一種被連結、被看見的感受，也是一種跨越部門、職稱與角色的平等交流。這樣的互動，正是企業社會永續中「促進包容與凝聚力」的重要養分。

從永續的角度來看，這樣的活動同樣承載著責任與價值。我們鼓勵大家選擇實用、不浪費、具有長久意義的禮物，讓心意延續、而非一次性消耗。當每一份禮物都承載著尊重與善意，永續便不再只是口號，而是融入日常文化的具體實踐。

企業的永續，不只存在於報告書的頁面中，也存在於這些微小卻真實的時刻。透過一份禮物，我們交換的不只是物品，而是信任、溫度與對彼此的祝福。這些看不見的連結，正是支持企業長遠發展、讓組織更有韌性的力量來源。



活動照片



GM活動致詞



CEO活動致詞

5.7 社會關懷

專欄-用聲音播下永續種子：禾寶醫療的教育行動與責任實踐

在企業持續追求營運成長與競爭力的同時，本集團始終相信，真正長遠的發展，必須建立在對人、環境與社會的責任之上。因此，我們在勞資關係、員工照護、環境保護與社會公益等面向持續投入，並將「永續教育」視為推動企業與社會共好的關鍵力量。

為深化同仁對永續議題的理解與參與，本集團選擇以輕鬆而具深度的方式，將學習融入日常。我們透過臺灣永續能源研究基金會與中廣新聞網共同製播的線上廣播節目《當地球發燒時》，作為公司推動永續教育的重要平台。每週日中午，節目內容會透過公司內部通訊軟體推播給同仁，陪伴大家在生活節奏中，持續接觸永續新知。

節目內容涵蓋國內外最新的永續趨勢與時事議題，從氣候變遷、節能減碳到環境保護，並深入介紹聯合國永續發展目標(SDGs)。透過多元而貼近生活的主題，引導同仁建立永續思維，培養將永續理念落實於日常的能力。

誠摯邀請每一位同仁，每週為自己保留一段聆聽的時間，讓永續不只是理念，而是逐步轉化為行動。當聲音成為連結知識與行動的橋梁，我們相信，一個更健康、更美麗、也更永續的未來，正在一步步成形。



線上節目連結：

<https://reurl.cc/dpRzMg>

5.7 社會關懷

社區公益與回饋

臺灣

本集團對於ESG的實踐不遺餘力，時常舉辦相關活動，2025年總計共有4項邀請全民一同參與之活動，我們亦時常透過物資捐贈的方式支援醫院等機構，相關活動說明表列如下：

日期	活動說明
2025/03/22	參與EARTH HOUR地球一小時行動-請參閱永續行動特輯
2025/03/29	支持亞東醫院-腫瘤護理論文發表會
2025/04/02	邀請同仁參與綠色生活21天行動-請參閱永續行動特輯
2025/04/22	邀請同仁參與「台灣地球日-百萬綠行動」-請參閱永續行動特輯



亞東醫院-腫瘤護理論文發表會

禾寶福利社

「禾寶福利社」採誠實商店經營，讓同仁自行依照商品上方標價將錢投入投幣箱。福委會隨時補貨並每年結算一次盈虧，如有盤盈將以福委會名義捐贈予社會弱勢團體，讓同仁在上班時補充能量外還可以一起作公益。



5.7 社會關懷

社區公益與回饋

中國

本集團中國廠主要營運活動位於江蘇省邳州市，無對當地社區造成潛在的負面衝擊且積極地和當地村裡進行溝通。除了經營主要業務外，也致力於回饋當地社區和支持當地的經濟發展。公司為當地帶來豐厚的稅收，並積極參與有意義的社會活動，例如在過去的疫情期間提供物資支援給地方政府。此外，公司提供就業機會，保障當地人的穩定收入，同時為社區公益事業做出貢獻。本集團不僅在經濟上支持當地社區，也在社會責任方面扮演著積極的角色。公司與當地村裡保持著密切的溝通，贏得了良好的聲譽，公司每年都會提取一定比例的經費支持當地社區的社會公益捐贈。並且每年都為紅十字會捐款，以實踐企業的社會責任，促進社會的和諧發展。

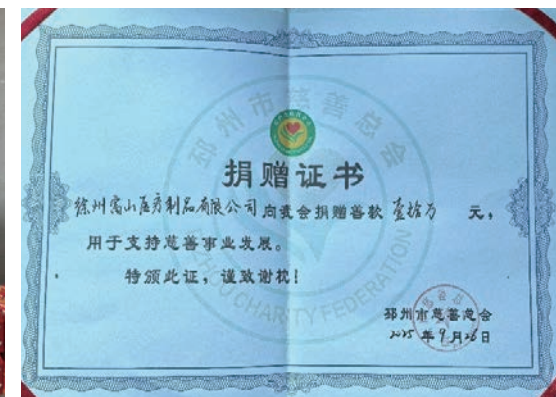


春節慰問

公益活動名稱	金額 (人民幣元)	說明
春節慰問	136,200	慰問敬老院，消防官兵，社區孤兒
中秋節慰問	108,960	慰問敬老院，消防官兵
公益事業捐贈	454,000	邳州市慈善總會



中秋節慰問



公益捐贈

5.7 社會關懷

社區公益與回饋

越南

本集團越南廠主要營運活動位於同奈省的工業區，屬於總工業區管理局管理，且遠離民宅與村莊，故不會對當地社區造成負面衝擊事項，為預防氣體排放之潛在負面衝擊，本廠亦持續監控內部氣體排放及種植環保植被，以降低潛在衝擊性。同時，亦積極地參與各項公益活動，如：捐款(現金)給慈善單位。

公益活動名稱	金額(新台幣元)	說明
慈善捐款給安福社戰爭傷殘軍人	3,587.46	關懷和援助烈士家屬、傷殘軍人、患病軍人以及革命功勳軍人家屬，減輕他們的生活困境。
慈善捐款給經濟困難家庭	3,587.46	向經濟困難家庭伸出援助之手，在春節來臨之際關愛他們，共度春節。
慈善捐款給盲人協會	3,587.46	關愛盲人，本著“互助關愛”精神。給予他們鼓勵，減輕殘疾帶來的痛苦，還能幫助他們更好的融入社會生活。
慈善捐款給公安新辦公駐所	11,943.00	捐贈現金予安遠社公安新辦公駐所，用於建設遮雨棚及幹部員工廚房。
支援中越防水抗洪	6,000.00	贊助中越因淹水需重建家園。

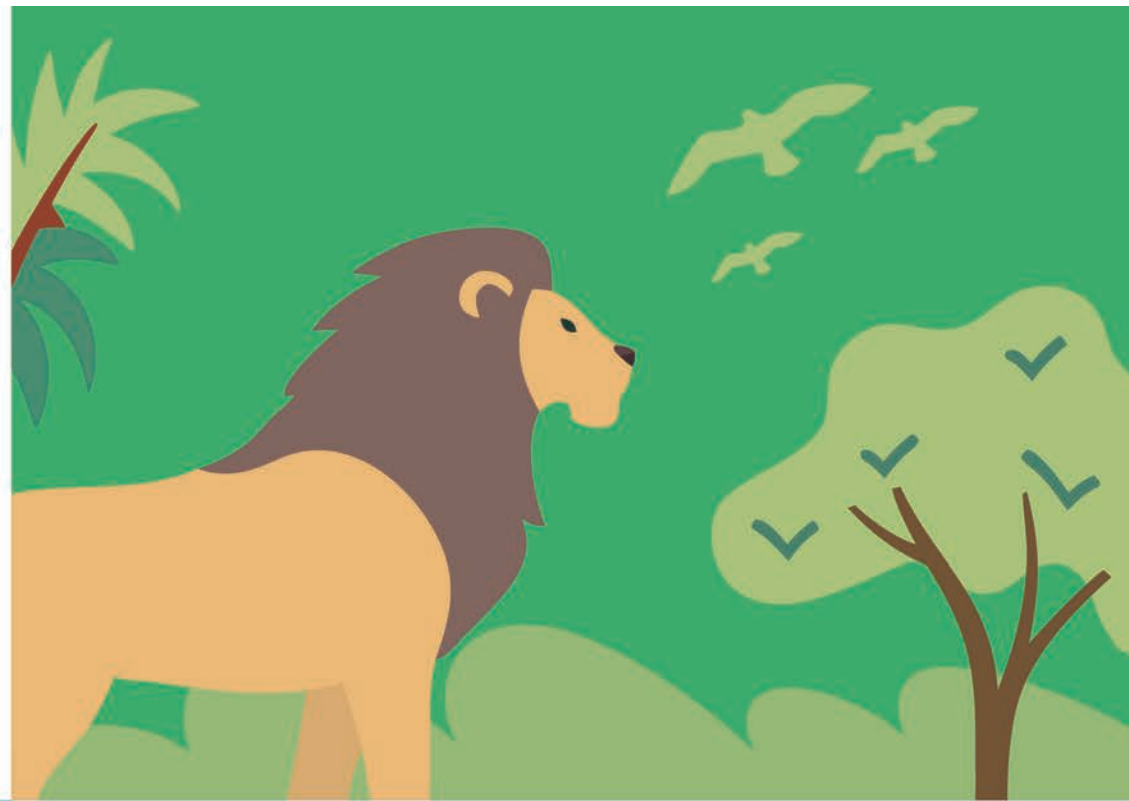


慈善捐款-建設遮雨棚及幹部員工廚房



CHAPTER 06

附錄



PRECIOUS MOUNTAIN GROUP
SUSTAINABILITY REPORT



附錄

附錄一：GRI永續性報導準則對照表

使用聲明	英屬維京群島商禾寶醫療器材股份有限公司台灣分公司已參考GRI準則報導2025/01/01~2025/12/31期間內，GRI內容索引表中引述的資訊。
GRI 1使用	GRI 1:基礎2021
適用GRI行業準則	N/A

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 關於禾寶醫療集團	20	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	18	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		
	2-4	資訊重編	關於本報告書		
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書		
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於禾寶醫療集團	20	
	2-7	員工	5.3 人才管理	106	
	2-8	非員工的工作者	5.3 人才管理	106	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.2 公司治理	36	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	-	-	因屬外商公司，無相關資訊揭露。
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 公司治理	36	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 公司治理	36	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.2 公司治理	36	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2 公司治理	36	
	2-15	利益衝突	2.2 公司治理	36	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 公司治理	36	
	2-17	最高治理單位的群體智識	-	-	因屬外商公司，無相關資訊揭露。

附錄

附錄一：GRI永續性報導準則對照表

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 2 一般揭露 2021	2-18	最高治理單位的績效評估	-	-	因屬外商公司 無相關資訊揭露
	2-19	薪酬政策	-	-	
	2-20	薪酬決定流程	-	-	
	2-21	年度總薪酬比率	5.4 培育與發展	114	
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	17	
	2-23	政策承諾	5.2 人權與永續承諾	104	
	2-24	納入政策承諾	5.2 人權與永續承諾	104	
	2-25	補救負面衝擊的程序	5.2 人權與永續承諾	104	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.5 法規遵循與申訴	53	
	2-27	法規遵循	2.5 法規遵循與申訴	53	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 關於禾寶醫療集團	20	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.2 與利害關係人溝通	24	
	2-30	團體協約	2.5 法規遵循與申訴	53	



附錄

重大主題揭露

GRI準則類別/主題	議題	行業準則編號	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3:重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別	26	
GRI 3:重大主題 2021	管理方針	-	3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑑別	26	
重大主題:經濟績效(GRI 201)							
GRI 3:重大主題 2021	經濟績效 管理方針	-	3-3	重大主題管理	2.1 重大主題管理	32	
GRI 201	經濟績效 主題揭露 2016	-	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 財務與績效治理	47	
		-	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.6 福利與退休制度	130	
		-	201-4	取自政府之財務援助	2.3 財務與績效治理	47	
重大主題:反貪腐(GRI 205)、商業道德							
GRI 3:重大主題 2021	反貪腐、商業道德 管理方針	-	3-3	重大主題管理	2.1 重大主題管理	32	
GRI 205	反貪腐 主題揭露 2016	-	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.5 法規遵循與申訴	53	
		-	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.5 法規遵循與申訴	53	
		-	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.5 法規遵循與申訴	53	
重大主題:風險管理							
GRI 3:重大主題 2021	自訂管理方針	-	3-3	重大主題管理	2.1 重大主題管理	32	
重大主題:資訊與安全(GRI 418)							
GRI 3:重大主題 2021	資訊安全管理 管理方針	-	3-3	重大主題管理	2.1 重大主題管理	32	
GRI 418	客戶隱私 主題揭露2016	-	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.6 資訊安全管理	59	

附錄

重大主題揭露

GRI準則類別/主題	議題	行業準則編號	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
重大主題:行銷與標示(GRI 417)							
GRI 3:重大主題 2021	行銷與標示 管理方針	-	3-3	重大主題管理	3.1 重大主題管理	63	
GRI 417	行銷與標示 主題揭露 2016	-	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2創新產品與研發	66	
		-	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.2創新產品與研發	66	
		-	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2創新產品與研發	66	
重大主題:供應商環境評估(GRI 308)、供應商社會評估(GRI 414)							
GRI 3:重大主題 2021	供應商環境評估 管理方針	-	3-3	重大主題管理	3.1 重大主題管理	63	
GRI 204	採購實務 主題揭露 2016	-	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.4 責任供應鏈	72	
GRI 308	供應商環境評估 主題揭露 2016	-	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.4 責任供應鏈	72	
		-	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.4 責任供應鏈	72	
GRI 414	供應商社會評估 主題揭露 2016	-	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.4 責任供應鏈	72	
		-	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.4 責任供應鏈	72	
重大主題:產品責任與品質(產品設計與生命週期管理、物料(GRI301原料溯源)、顧客的健康與安全(GRI416)、客戶服務管理)							
GRI 3:重大主題 2021	環境永續 管理方針	-	3-3	重大主題管理	3.1 重大主題管理	63	
GRI 416	顧客健康與 安全主題揭露 2016	-	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 創新產品與研發	66	
		-	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2 創新產品與研發	66	
GRI 301	物料 主題揭露 2016	-	301-1	所用物料的重量或體積	3.3 物料管理	70	
		-	301-2	使用回收再利用的物料	3.3 物料管理	70	
		-	301-3	回收產品及其包材	3.3 物料管理	70	

附錄

重大主題揭露

GRI準則類別/主題	議題	行業準則編號	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
重大主題：氣候變遷策略							
GRI 3:重大主題 2021	氣候變遷管理方針	-	3-3	重大主題管理	4.1 重大主題管理	79	
GRI 201	經濟績效主題揭露 2016	-	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.2 氣候治理與行動	82	
重大主題：綠色環境(能源(GRI 302)、溫室氣體排放(GRI 305))							
GRI 3:重大主題 2021	綠色環境管理方針	-	3-3	重大主題管理	4.1 重大主題管理	79	
GRI 302	能源主題揭露 2016	-	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理	90	
		-	302-2	組織外部的能源消耗量	4.3 能源管理	90	
		-	302-3	能源密集度	4.3 能源管理	90	
		-	302-4	減少能源消耗	4.3 能源管理	90	
		-	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.3 能源管理	90	
GRI 305	排放主題揭露 2016	-	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.3 能源管理	90	
		-	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.3 能源管理	90	
		-	305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	4.3 能源管理	90	
		-	305-4	溫室氣體排放強度	4.3 能源管理	90	
		-	305-5	溫室氣體排放減量	4.3 能源管理	90	
		-	305-6	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	4.3 能源管理	90	
		-	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx),及其它顯著的氣體排放	4.3 能源管理	90	

附錄

重大主題揭露

GRI準則類別/主題	議題	行業準則編號	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
重大主題：廢棄物管理(GRI 306)							
GRI 3：重大主題 2021	廢棄物 管理方針	-	3-3	重大主題管理	4.1 重大主題管理	79	
GRI 306	廢棄物 主題揭露 2020	-	306-3	廢棄物的產生	4.5 廢棄物管理	100	
		-	306-4	廢棄物的處置移轉	4.5 廢棄物管理	100	
		-	306-5	廢棄物的直接處置	4.5 廢棄物管理	100	
重大主題：職業安全與衛生(GRI 403)							
GRI 3：重大主題 2021	職業安全與衛生 管理方針	-	3-3	重大主題管理	5.1 重大主題管理	102	
GRI 403	職業安全衛生 主題管理揭露 2018	-	403-1	職業安全衛生之管理系統	5.5 職業健康安全	120	
		-	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.5 職業健康安全	120	
		-	403-3	職業健康服務	5.5 職業健康安全	120	
		-	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.5 職業健康安全	120	
		-	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5 職業健康安全	120	
		-	403-6	工作者健康促進	5.5 職業健康安全	120	
		-	403-7	預防和減緩與業務關係 直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.5 職業健康安全	120	
		-	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.5 職業健康安全	120	
		-	403-9	職業傷害	5.5 職業健康安全	120	
		-	403-10	職業病	5.5 職業健康安全	120	

附錄

重大主題揭露

GRI準則類別/主題	議題	行業準則編號	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
重大主題：人才永續(人才招聘與吸引、訓練與教育(GRI 404))							
GRI 3:重大主題 2021	訓練與教育 管理方針	-	3-3	重大主題管理	5.1 重大主題管理	102	
GRI 401	勞雇關係 主題揭露 2016	-	401-1	新進員工和離職員工	5.3 人才管理	106	
		-	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.6 福利與退休制度	130	
		-	401-3	育嬰假	5.6 福利與退休制度	130	
GRI 404	訓練與教育 主題揭露 2016	-	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.4 培育與發展	114	
		-	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.4 培育與發展	114	
		-	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.4 培育與發展	114	

其他特定主題揭露

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：200系列(經濟的主題)					
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露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	5.4 培育與發展	114	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.3人才管理	106	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.7 社會關懷	138	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.7 社會關懷	138	
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.4 責任供應鏈	72	

附錄

其他特定主題揭露

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：200系列 (經濟的主題)					
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.5 法規遵循與申訴	53	
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.3 財務與績效治理	47	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.3 財務與績效治理	47	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.3 財務與績效治理	47	
GRI 207 稅務主題揭露2019	207-4	國別報告	2.3 財務與績效治理	47	
特定主題準則：300系列 (環境的主題)					
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性主題揭露2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	4.4 水資源與生物多樣性	95	
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	4.4 水資源與生物多樣性	95	
	304-3	受保護或復育的棲息地	4.4 水資源與生物多樣性	95	
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保育名錄的物種	4.4 水資源與生物多樣性	95	
水與放流水					
GRI 303 水與放流水 主題管理揭露2018	303-1	共用水資源之相互影響	4.4 水資源與生物多樣性	95	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.4 水資源與生物多樣性	95	
	303-3	取水量	4.4 水資源與生物多樣性	95	
	303-4	排水量	4.4 水資源與生物多樣性	95	
	303-5	耗水量	4.4 水資源與生物多樣性	95	
GRI 306 廢汙水和廢棄物主題揭露2016	306-3	嚴重洩漏	-		非相關產業

附錄

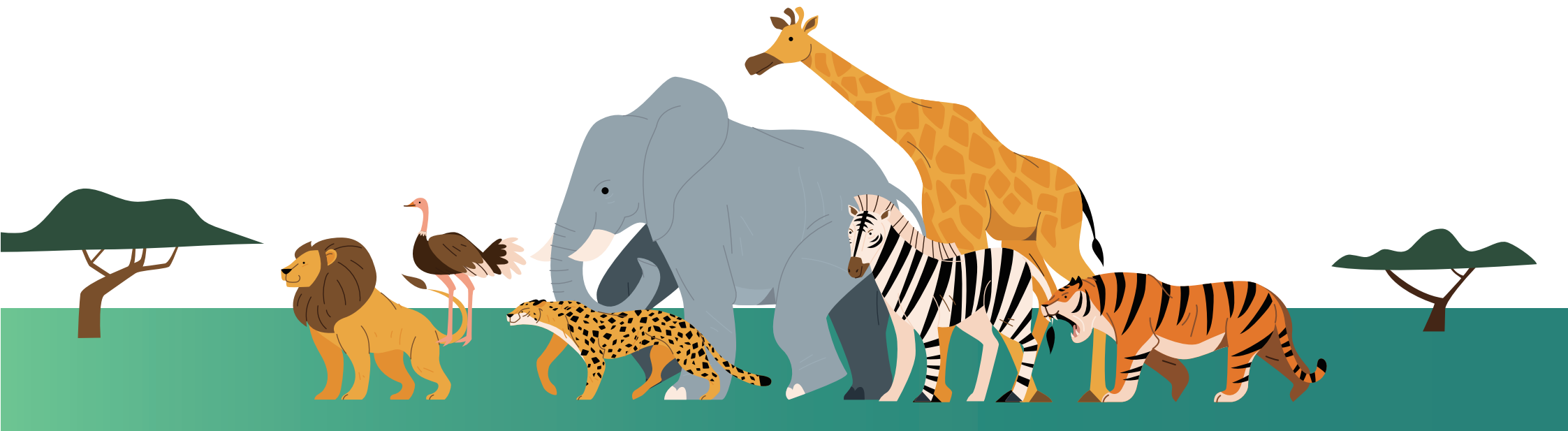
其他特定主題揭露

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：400系列 (社會的主題)					
勞/資關係					
GRI 402 勞/資關係主題揭露2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.6 福利與退休制度	130	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.3 人才管理	106	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.4 培育與發展	114	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.5 法規遵循與申訴	53	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露2016	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	2.5 法規遵循與申訴	53	
童工					
GRI 408 童工主題揭露2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.5 法規遵循與申訴	53	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.5 法規遵循與申訴	53	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	5.3 人才管理	106	
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5.3 人才管理	106	

附錄

其他特定主題揭露

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：400系列 (社會的主題)					
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.7 社會關懷	138	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.7 社會關懷	138	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露2016	415-1	政治捐獻	-	-	屬敏感話題，不揭露



附錄 附錄二：SDGs對照表索引

對應之SDGs	子目標編號	對應 SDG 子目標	對應章節	頁碼
	1.2	在西元2030年前，依據國家的人口統計數字，將各個年齡層的貧窮男女與兒童人數減少一半。	5.7 社會關懷	138
	3.4	2030年前，透過預防、治療，以及促進心理健康與福祉，將非傳染性疾病導致的過早死亡率降低三分之一。	5.2 人權與永續承諾 5.5 職業健康安全 5.6 福利與退休制度	104 120 130
	3.8	實現全民醫療保險，包括財務風險保障，提供所有人高品質的基本保健服務，以及安全、有效、優質、可負擔的基本藥品和疫苗。	3.2 創新產品與研發 5.3 人才管理 5.5 職業健康安全	66 106 120
	3.9	2030年前，大幅減少危險化學物質、空氣污染、水污染、土壤污染以及其他污染造成的死亡及疾病人數。	3.3 物料管理 4.3 能源管理 4.4 水資源與生物多樣性 4.5 廢棄物管理 5.5 職業健康安全	70 90 95 100 120
	4.4	在西元2030年以前，將擁有相關就業、覓得好工作與企業管理職能的年輕人與成人的人數增加 x %，包括技術與職業技能。	5.3 人才管理	106
	4.5	2030年前，消除教育上的性別差距，並確保弱勢族群可以平等地接受各層級教育與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。	5.3 人才管理	106
	5.1	終結所有對婦女和女童的各種形式歧視。	2.5 法規遵循與申訴 5.2 人權與永續承諾 5.3 人才管理 5.6 福利與退休制度	53 104 106 130
	5.5	確保婦女能充分、有效地參與政治、經濟、公共決策，並在各層級都享有參與決策領導的平等機會。	5.3 人才管理	106

附錄 附錄二：SDGs對照表索引

對應之SDGs	子目標編號	對應 SDG 子目標	對應章節	頁碼
	6.3	2030年前，透過減少污染、消除傾倒廢物、減少危險化學物質與材料釋放等方式改善水質，將未處理廢水的比例減半，並提高全球水資源回收率與安全再利用率。	4.4 水資源與生物多樣性 4.5 廢棄物管理	95
				100
	7.2	在西元2030年以前，大幅提高全球再生能源的共享。	4.2 氣候治理與行動 4.3 能源管理	82
				90
	8.3	推動開發導向的政策，促進支持生產活動、創造合宜就業機會、創業精神、創意與創新，並透過提供財務服務等方式，鼓勵微型與中小企業實現正規化與成長。	2.3 財務績效治理 3.3 物料管理 4.3 能源管理	47
				70
				90
	8.5	在西元2030年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。	5.3 人才管理	106
	8.7	立即採取有效措施來消除強迫勞動、結束現代奴隸制度、人口販賣，確保禁止與消除最惡劣形式的童工，包括童兵的招募使用，並在2025年終結一切形式的童工。	2.5 法規遵循與申訴 5.3 人才管理	53
				106
	8.8	保護勞工的權益，促進工作環境的安全，包括遷徙性勞工，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	2.5 法規遵循與申訴 5.5 職業健康安全	53
				120
	9.4	2030年前，所有的國家都應依各自能力採取行動，藉由提高能源使用效率、大幅採用乾淨環保的科技與工業製程，以升級基礎建設、改造工業達成永續。	3.3 物料管理 4.2 氣候治理與行動 4.3 能源管理	70
				82
				90

附錄 附錄二：SDGs對照表索引

對應之SDGs	子目標編號	對應 SDG 子目標	對應章節	頁碼
	10.2	2030年前，增強並促進所有人的社會、經濟和政治包容性，無論其年齡、性別、身心障礙、種族、族群、族裔、宗教、經濟或其他任何區別。	2.5 法規遵循與申訴	53
			5.2 人權與永續承諾	104
	10.3	確保機會平等、減少不平等現象，包括消除歧視的法律、政策及實務作法，並推動適當的立法、政策與行動。	2.5 法規遵循與申訴	53
			5.2 人權與永續承諾	104
	10.4	採用適當政策，尤其是財政、薪資與社會保護政策，逐步實現進一步的平等。	2.5 法規遵循與申訴	53
			5.2 人權與永續承諾	104
	11.6	2030年前，減少城市的人均負面環境影響，包括特別注意空氣品質、都市管理與廢棄物管理。	5.3 人才管理	106
			4.2 氣候治理與行動	82
			4.3 能源管理	90
			4.4 水資源與生物多樣性	95
			4.5 廢棄物管理	100
			5.5 職業健康安全	120
	12.5	在西元2030年以前，透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。	2.5 法規遵循與申訴	53
			3.2 創新產品與研發	66
			3.3 物料管理	70
			4.3 能源管理	90
			4.4 水資源與生物多樣性	95
			4.5 廢棄物管理	100
	12.6	鼓勵企業採用永續作法，特別是大型企業和跨國公司，並將永續發展資訊融入公司營運計畫中。	2.3 財務績效治理	47
			2.5 法規遵循與申訴	53
			3.4 責任供應鏈	72
			4.2 氣候治理與行動	82

附錄 附錄二：SDGs對照表索引

對應之SDGs	子目標編號	對應 SDG 子目標	對應章節	頁碼
13 氣候行動	13.2	將氣候變遷措施納入國家政策、策略與規劃之中。	3.2 創新產品與研發	66
			3.3 物料管理	70
			4.2 氣候治理與行動	82
			4.3 能源管理	90
	13.3	在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。	4.2 氣候治理與行動	82
			4.3 能源管理	90
			4.4 水資源與生物多樣性	95
14 水下生命	14.1	2025年前，預防及大幅減少各類型的海洋污染，尤其來自陸上活動，包括海洋廢棄物和營養物污染。	3.3 物料管理	70
15 陸域生命	15.8	2030年前，採取措施防止外來物種入侵，大幅減少其對土地、水域生態系統的影響，並控制或根除須優先處理的物種。	4.4 水資源與生物多樣性	95
16 和平正義與有力的制度	16.2	終結對兒童進行虐待、剝削、販賣以及一切形式的暴力和酷刑。	2.5 法規遵循與申訴	53
			3.4 責任供應鏈	72
			5.2 人權與永續承諾	104
			5.3 人才管理	106
	16.5	大幅減少各種形式的貪污賄賂。	2.5 法規遵循與申訴	53
			3.2 創新產品與研發	66
	16.7	確保各級的決策皆能回應民意、兼容各方，且具備參與性和代表性。	5.5 職業健康安全	120

附錄

附錄二：SDGs對照表索引

對應之SDGs	子目標編號	對應 SDG 子目標	對應章節	頁碼
	17.10	在世界貿易組織 (WTO) 下，建立一個全球性、遵循規則、開放、無歧視以及公平地多邊貿易系統，包括透過杜哈發展議程完成協商。	2.5 法規遵循與申訴 3.4 責任供應鏈 5.2 人權與永續承諾 5.3 人才管理	53
				72
				104
				106
	17.14	加強永續發展政策的一致性。	2.5 法規遵循與申訴 3.3 物料管理 5.2 人權與永續承諾	53
				70
				104

附錄三：TCFD對照表

面向	TCFD建議揭露項目	本報告對應章節	頁碼
治理	a) 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	4.2 氣候治理與行動	82
	b) 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	4.2 氣候治理與行動	82
策略	a) 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	4.2 氣候治理與行動	82
	b) 描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	4.2 氣候治理與行動	82
	c) 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境 (包括2°C 或更嚴苛的情境)。	4.2 氣候治理與行動	82
風險管理	a) 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	4.2 氣候治理與行動	82
	b) 描述組織在氣候相關風險的管理流程。	4.2 氣候治理與行動	82
	c) 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	4.2 氣候治理與行動	82
指標與目標	a) 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	4.2 氣候治理與行動	82
	b) 揭露範疇1、範疇2 和 範疇3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險。	4.2 氣候治理與行動	82
	c) 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	4.2 氣候治理與行動	82

附錄

附錄四：聯合國全球盟約對照表

面向	10項原則	對應章節	頁碼
人權	(1) 企業應該尊重和維護國際公認的各項人權	5.2 人權與永續承諾	104
	(2) 絕不參與任何漠視與踐踏人權的行為	5.2 人權與永續承諾	104
勞工標準	(3) 企業應該維護結社自由，承認勞資集體談判的權利	2.5 法規遵循與申訴	53
	(4) 徹底消除各種形式的強制性勞動	5.2 人權與永續承諾	104
		2.5 法規遵循與申訴	53
		3.4 責任供應鏈	72
	(5) 消除童工	5.2 人權與永續承諾	104
		2.5 法規遵循與申訴	53
		3.4 責任供應鏈	72
	(6) 杜絕任何在用工與行業方面的歧視行為	5.2 人權與永續承諾	104
		2.5 法規遵循與申訴	53
		3.4 責任供應鏈	72
環境	(7) 企業應對環境挑戰未雨綢繆	2.4 風險評估	48
		4.2 氣候治理與行動	82
	(8) 主動增加對環保所承擔的責任	2.4 風險評估	48
		4.2 氣候治理與行動	82
	(9) 鼓勵無害環境技術的發展與推廣	3.2 創新產品與研發	66
		3.3 物料管理	70
		4.3 能源管理	90
		4.4 水資源與生物多樣性	95
反貪腐	(10) 企業應反對各種形式的貪污，包括敲詐、勒索和行賄受賄	2.5 法規遵循與申訴	53
		3.4 責任供應鏈	72

附錄

附錄五：永續會計準則SASB對照表

產業別：醫療設備及用品						
揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	2025年度揭露情形	報告內容章節對照	頁碼
負擔能力與定價	HC-MS-240a.2	說明如何向消費者與代理商揭露產品的價格資訊	討論與分析(質化)	公司因應材料與匯率波動，持續優化產品，以維持競爭力。	-	-
	HC-MS-240a.3	與上個報告期相比： (1)加權平均標價的百分比變化，(2)加權平均淨價的百分比變化。	量化	目前訂價之策略主要依客戶合約作為依據。		
產品安全	HC-MS-250a.1	(1)退貨召回案件數，(2)總召回單位數量	量化	2025年無此情事	3.2 創新產品與研發	66
	HC-MS-250a.2	列入任何公開醫療產品安全或不良事件警報數據庫中的產品	討論與分析(質化)	2025年無此情事		
	HC-MS-250a.3	與產品相關的死亡人數	量化	2025年無此情事		
	HC-MS-250a.4	針對違反良好製造規範(GMP)或等效標準的執法行動次數，依類型區分	量化	2025年無此情事		
誠信銷售	HC-MS-270a.1	因不實營銷聲明的法律訴訟所造成的總金額損失	量化	2025年無此情事	3.2 創新產品與研發	66
	HC-MS-270a.2	規範產品標籤外使用的道德規範說明	討論與分析(質化)	本集團各廠生產之產品符合國家標準及 RoHS、REACH 國際環保法規，未來亦會持續把關。		
產品設計與生命週期管理	HC-MS-410a.1	說明產品中添加的化學品影響環境與健康考量及管控過程，且符合永續商品	討論與分析(質化)	本集團秉持以產品生命週期思維基礎，融入降低環境毒害、減少用料、提高能源使用效率等原則發展產品綠色設計，並系統化整合已研發之產品，攜手供應商成為客戶之低碳、環境友善及永續價值鏈的最佳夥伴為終極目標，期望創造使用者更便利、安全及節能減碳的生活。	3.2 創新產品與研發	66
	HC-MS-410a.2	接受回收、再利用或捐贈的產品總數，按(1)裝置或設備(2)補給品	量化	本集團因產業產品特性，較無法使用經回收再利用之物料。	3.3 物料管理	70

附錄 附錄五：永續會計準則SASB對照表

產業別：醫療器材供應商						
揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	2025年度揭露情形	報告內容章節對照	頁碼
供應鏈管理	HC-MS-430a.1	(1) 實體工廠與 (2)一級供應商針對製程與產品品質實施協力廠商稽核百分比	量化	本集團所生產的產品與提供的服務均遵守相關法律之規定，依ISO 9001品質管理系統等內部管理審查程序，並定期委託協力廠商驗證單位驗證產品，把關產品符合法規及滿足客戶要求。	3.2 創新產品與研發	66
	HC-MS-430a.2	描述在分銷鏈中保持可追溯性的努力	討論與分析(質化)	所有產品均有標示產品名稱、型號、尺寸、數量、主要成分、製造日期、批號、產地、進口商或製造商的名稱及位址、條碼及服務聯繫方式。	3.2 創新產品與研發	66
	HC-MS-430a.3	描述關鍵物質使用的風險管理	討論與分析(質化)	本集團為使合作廠商瞭解本集團持續推動社會責任之理念並共同推動實施，同時為強化供應商永續管理機制，推動「供應商企業社會責任承諾書」、「供應商履行永續採購承諾書」、「供應商廉潔承諾書」，及依據「供應商管理程序」以電子郵件發函要求供應商簽署回覆，並定期針對供應商進行再評鑑，確認其企業社會責任執行現況。	3.4 責任供應鏈	72
商業道德	HC-MS-510a.1	與賄賂、貪汙相關的法律訴訟總損失金額	量化	2025年無此情事	2.5 法規遵循與申訴	53
	HC-MS-510a.2	描述與醫療保健專業人員互動的道德守則	討論與分析(質化)	本集團遵循員工從業道德守則- 第3.4.1條：所有員工均不得向客戶、供應商或其他與公司業務相關的人士，收受或給予回扣或其他不正當利益。	2.5 法規遵循與申訴	53

編號	活動指標	性質	2025年度揭露情形				對應章節	頁碼	
HC-MS-000.A	各產品類別的銷售單位數量	量化	禾寶醫療集團產品項目				—	—	
			產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量			銷售量單位
			一次性手套 (PVC/NBR/TPE) 防護口罩	全球	醫療院所，食品產業，電子產業及其他產業	174			億

附錄

附錄六：國際認證系統與安規證照項目

ISO 9001			
中國廠	越南廠		
			

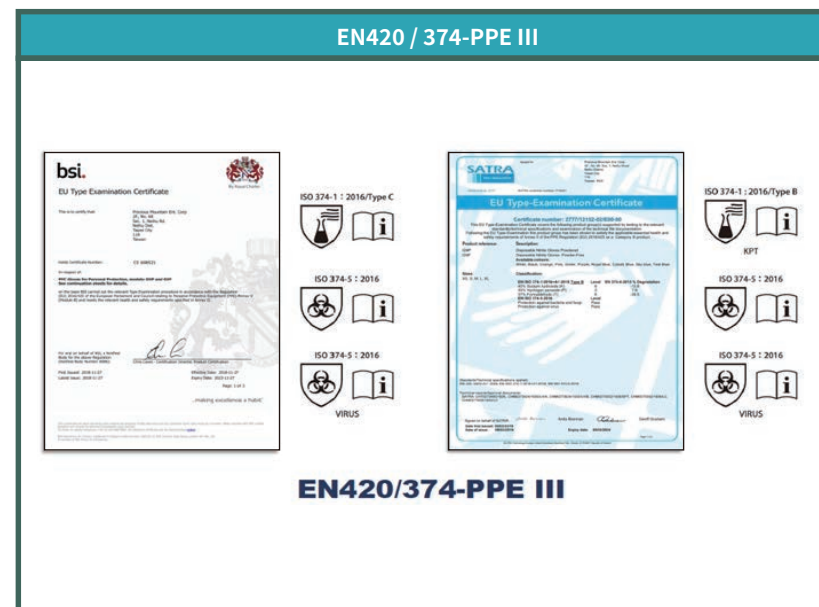
ISO 14001



ISO 13485			
中國廠	越南廠		
			

附錄

附錄六：國際認證系統與安規證照項目



附錄

附錄六：國際認證系統與安規證照項目

AEO證書 (中國廠)



MDSAP (越南廠)



JORA 認定證



BAS TRUSTED PARTNER



US FDA 510K



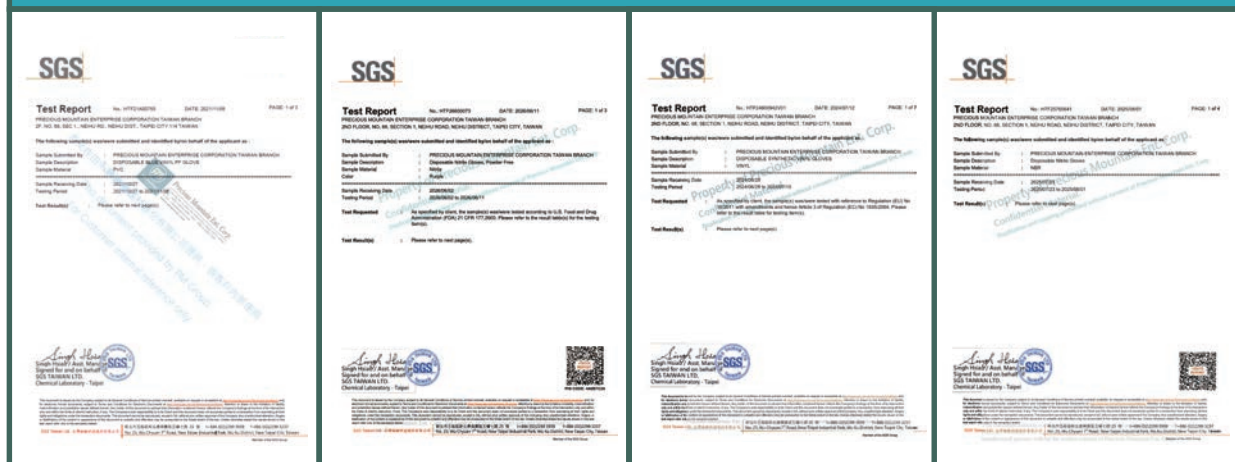
EN455



FMA (JP)



SGS



2025



PM GLOVES®

禾寶醫療集團 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

英屬維京群島商禾寶醫療器材股份有限公司
PRECIOUS MOUNTAIN ENTERPRISE CORPORATION
(VIRGIN ISLANDS, BRITISH CORPORATION)