



2025 ESG Report



永續報告書

明基三豐醫療器材股份有限公司
BenQ Medical Technology Corp.

關於本報告書

明基三豐醫療器材股份有限公司（以下簡稱明基醫）為追求企業永續經營並提升資訊透明度，
自 2024 年開始首次發行永續報告書，前次發行時間為 2025 年 8 月。

本報告書揭露明基醫環境保護（E，Environmental）、社會責任（S，Social）以及公司治理（G，Governance）等非財務面相關議題的管理方針、投入與績效。明基醫於公司網站設置「ESG」專區，回應利害關係人對明基醫在永續發展議題上的關注與期望，期能與利害關係人建立長期夥伴關係，推動社會共融及永續成長目標。

《報導期間與依循》

本報告書依循全球永續性報導協會（Global Reporting Initiative, GRI）發行之永續性報導準則（GRI Standards）2021 版編撰，資訊揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

《報導範疇》

本報告書報導之組織邊界涵蓋明基醫總公司、龜山廠、臺中廠之經濟、環境及社會面向重大主題之管理政策與執行績效。

- (1) 總公司：臺北市內湖區洲子街 46 號 7 樓
- (2) 龜山廠：桃園市龜山區山鶯路 159 號 3 樓
- (3) 臺中廠：臺中市南屯區精科中路 63 號、3 樓、5 樓

《聯絡方式》

明基三豐醫療器材股份有限公司永續發展委員會

聯 絡 人：陳光偉

電 話：02-8797-5533 ext.5930

地 址：臺北市內湖區洲子街 46 號 7 樓

公司網站：<https://www.benqmedicaltech.com/>

電子郵件：CSR@BenQMedicalTech.com

隨著全球醫療需求持續成長與永續發展議題日益受到重視，醫療產業在提升人類健康的同時，也肩負著推動環境永續與社會責任的重要使命。明基醫以醫療科技為核心，致力於提供安全、可靠且具創新價值的醫療產品與解決方案，同時將 ESG 理念融入企業經營之中。

2025 年，公司營業收入達新台幣 52.54 億元，較 2024 年成長 10.21%，顯示公司持續透過產品組合優化、營運效率提升與市場拓展，維持穩健的營運表現與成長動能。

在環境面，公司持續提升能源效率與製程管理，並透過產品設計優化與碳管理機制，降低產品生命週期中的環境衝擊，逐步朝向低碳營運的目標邁進。

在社會面，公司秉持守護健康的使命，致力於提供高品質醫療產品，協助醫療機構提升醫療品質與病患安全。同時，我們也重視員工的發展與工作環境安全，打造多元且具包容性的職場文化。

在公司治理面，公司持續強化董事會監督、風險管理與企業誠信制度，以透明與負責任的治理架構，確保企業長期穩健發展。

此外，公司已規劃導入 ESG 報告書第三方確信機制，並於 2026 年取得第三方確信，以提升 ESG 資訊揭露之透明度與可信度，回應利害關係人對永續治理之期待。

展望未來，明基醫將持續結合醫療專業、科技創新與永續發展理念，攜手利害關係人共同推動醫療產業的永續轉型，為人類健康、社會福祉與環境永續創造更長遠的價值。

董事長 陳其宏

陳其宏



Contents

目錄

01 關於本報告書

02 董事長的話

1. 集團概況

06	1.1. 公司簡介
07	1.2. 公司主要發展歷程
08	1.3. 主要產品與產業鏈
10	1.4. 組織概況
12	1.5. 營運概況

2. 永續經營與管理

16	2.1. 企業永續
17	2.2. 利害關係人之鑑別及議合
19	2.3. 重大主題管理

3. 公司治理

28	3.1. 公司治理組織架構
36	3.2. 誠信經營
39	3.3. 風險管理
42	3.4. 資訊安全管理
44	3.5. 產品責任
47	3.6. 客戶服務
49	3.7. 供應鏈管理
51	3.8. 緊急事故通報

4. 環境永續

54	4.1. 氣候變遷與碳管理
59	4.2. 溫室氣體管理
62	4.3. 能源管理
65	4.4. 水資源管理
67	4.5. 廢棄物管理
69	4.6. 生物多樣性

5. 友善職場

70	5.1. 人才任用與培育
72	5.2. 多元性與不歧視
74	5.3. 員工留任與發展
76	5.4. 績效管理制度
76	5.5. 勞工人權平等
78	5.6. 樂活職場與員工照顧
80	5.7. 職業安全衛生管理

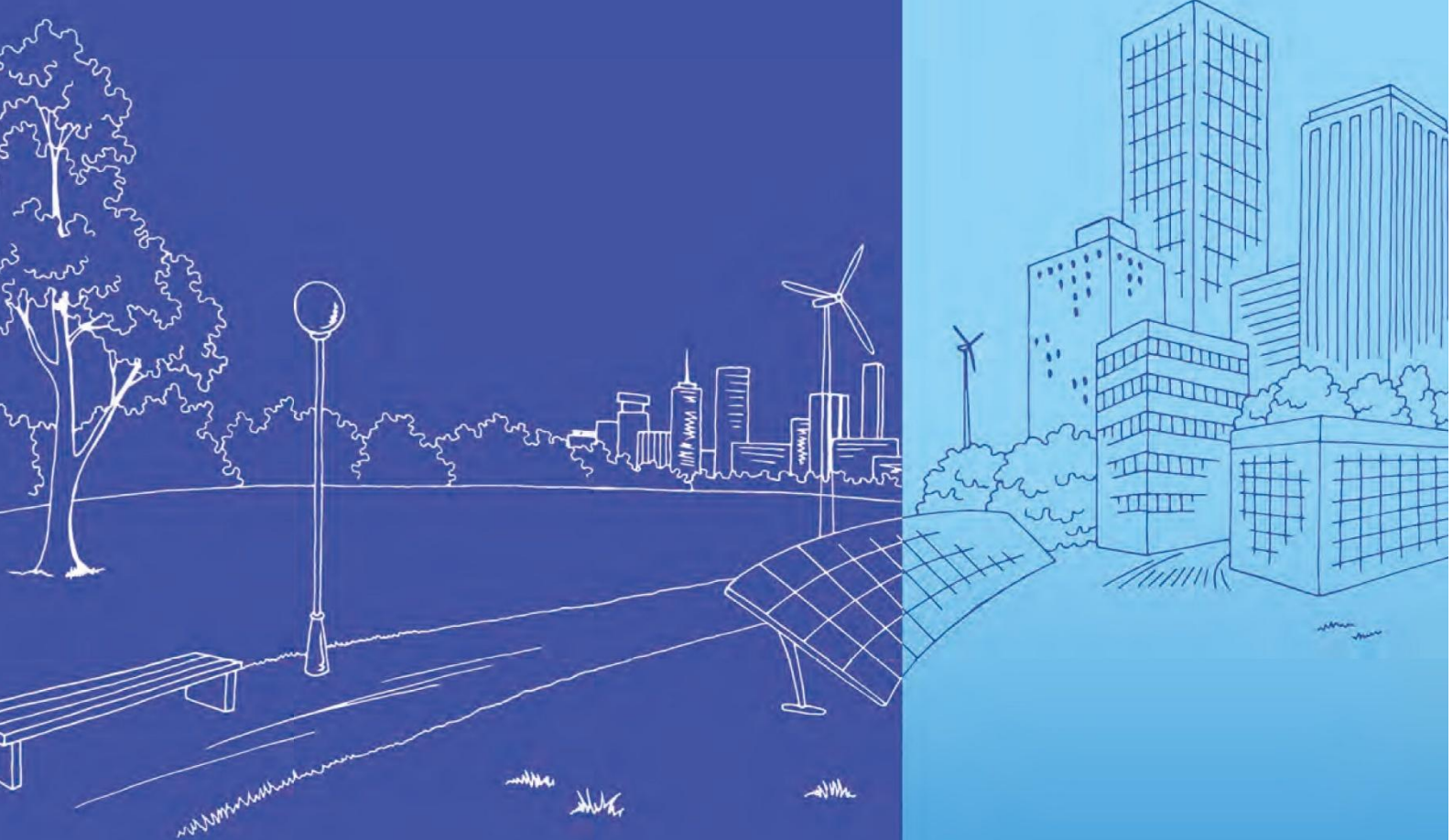
6. 社會公益

84	6.1. 公益活動
88	6.2. 公共關係
88	6.3. 協會會員
89	6.4. 文化發展

7. 附錄

90	7.1. GRI 索引表
94	7.2. 聯合國全球盟約
96	7.3. TCFD 氣候相關財務揭露索引表
97	7.4. SASB 永續會計準則索引表
98	7.5. 氣候相關資訊執行情形
100	7.6. 外部保證

TOGETHER TO
Net Zero



1.

1.1 公司簡介

明基醫成立於 1989 年，2010 年 BenQ 明基集團購入股份取得經營權，2015 年正式上櫃掛牌（股票代號 4116），主要專業研發製造醫療用手術燈、手術檯、超音波，並代理國外多項精密、專業的醫用耗材；以專業的經營，展現了傲人的實力。產品陸續獲得國際認證，產品品質優良，暢銷全球，成為國內業界中最具實力與信譽的佼佼者。



龜山廠



臺中廠



總公司

《經營理念》

BenQ 品牌聚焦於消費性電子、企業營運、醫療保健、和教育學習領域，以更好的產品、系統及解決方案，提升和豐富人類生活的各個層面：

優質的數位時尚生活、高效的企業競爭力和生產力、完美的醫療服務、醫療設備及個人醫護用品、更靈活應用的教學解決方案。努力不懈、全心投入人們所重視的。

Bringing'
Enjoyment
'N
Quality to LIFE



《為全球客戶提供最佳解決方案》

明基醫積極拓展與歐、美、日本等國的技术合作及世界各地五十多個國家銷售據點，致力耕耘「BenQ」品牌，逐步實現全球佈局的銷售網絡。明基醫堅守誠信與服務的醫療關懷理念，找出自己的利基點，開創醫療產業的另一個藍海市場；並將尊重生命—注重專業—卓越精進—永續發展，奉為行動最高指導方針。



1.2 公司主要發展歷程

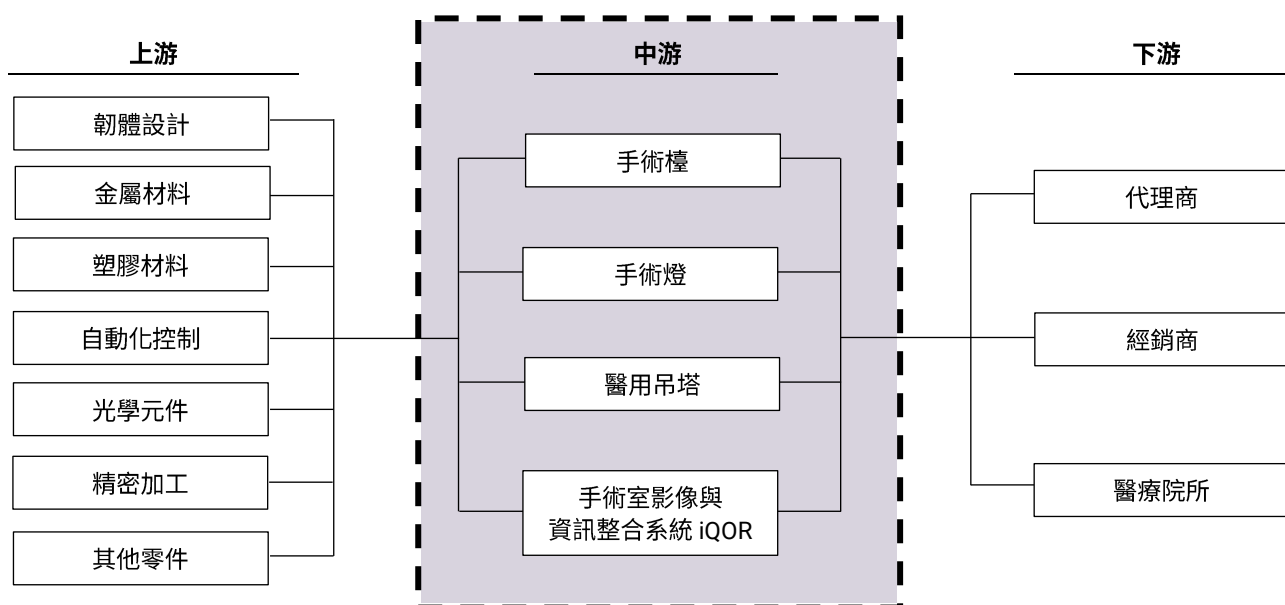
1989年	創立三豐醫療器材股份有限公司。
1998年	合併鑫生儀器有限公司及東陽儀器股份有限公司，為臺灣醫療器材界合併成功之首例。
1999年	工廠通過ISO9001與醫療設備EN46001認證，多項產品並取得歐盟CE認證。
2000年	至今獲得多國認證，行銷50餘國。
2002年	登錄興櫃股票。
2004年	合併逢陽股份有限公司。
2010年	BenQ 明基集團購入股份，正式取得三豐經營管理權
2011年	公司更名為明基三豐醫療器材股份有限公司，原公司股票簡稱「三豐醫」更名為「明基醫」，股票代號未變動仍為「4116」。
2013年	明基醫取得「怡安醫療器材股份有限公司」100%股權。 設立子公司「明基口腔醫材股份有限公司」。
2015年	明基醫正式掛牌上櫃。
2017年	取得 ISO 14001:2015 環境管理系統 & ISO 13485:2016 醫療器材品質管理認證。 成立子公司「明基聽力股份有限公司」，明基聽力取得「虹韻股份有限公司」52%股權。
2020年	取得「華鋒科技股份有限公司」70%股權。
2021年	取得 TFDA QMS 醫療器材品質系統查證 & CE PPER 個人防護裝置認證。 子公司「明基聽力股份有限公司」更名為「明基健康生活股份有限公司」。 取得「康科持股份有限公司」私募普通股25%股權。
2022年	子公司「明基健康生活股份有限公司」取得「合躍生活廣場事業股份有限公司」60%股權。 完成公開收購「康科持股份有限公司」取得15%股權。 與子公司「康科持股份有限公司」合資設立「明悅智醫股份有限公司」持股比例33.33%。
2023年	轉讓「明悅智醫股份有限公司」持股比例33.33%予子公司「康科持股份有限公司」。 與子公司「聯亞國際股份有限公司」共同取得「凱圖國際股份有限公司」40%股權。 轉讓「三豐東星醫療器材（江蘇）有限公司」40%股權。
2024年	子公司怡安醫療器械貿易（蘇州）有限公司變更公司名稱為「明基智慧（上海）醫療器材有限公司」。 子公司「凱圖國際股份有限公司」取得「艾柏生技股份有限公司」60%股權。
2025年	明基三豐醫療器材(上海)有限公司 取得醫療器械生產許可證

1.3 主要產品與產業鏈

產業上、中、下游之關聯性：本公司提供醫療設備、醫用耗材及醫療服務之產品，結合醫療臨床及電子、光學、資訊、機械、材料、和精密製造等各項技術，而其下游消費者主要為醫院、代理商、經銷商；經過醫護人員專業操作後才能達到產品的效果。

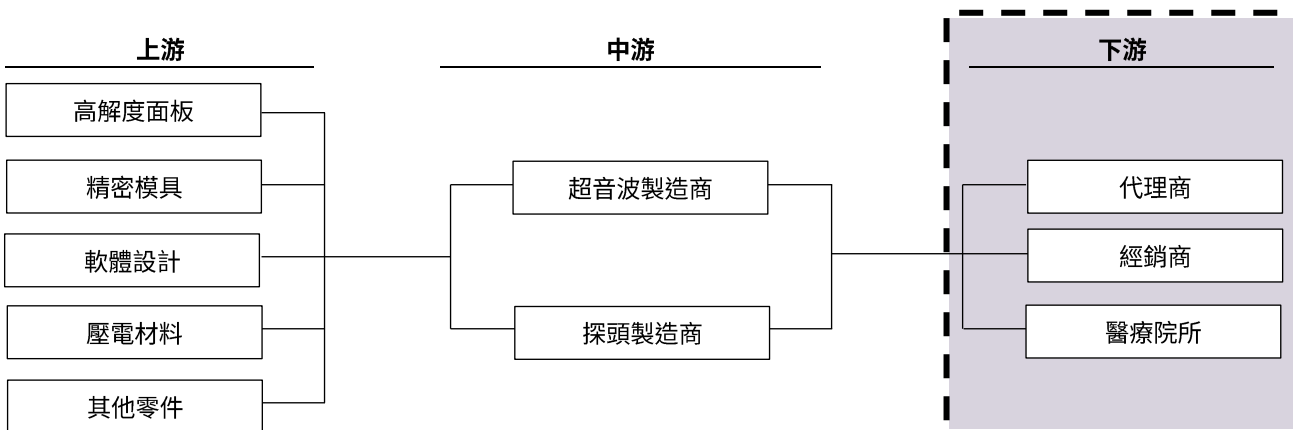
《醫療設備類》

本公司醫療設備類細分為手術室設備及醫學影像設備。手術室設備所在之產業上、中、下游之產業關聯性如下：



本公司手術室設備類產品位於產業中游部分。向合格供應商採購原物料，進行生產製造後，將成品透過自有與合作經銷體系進行銷售。

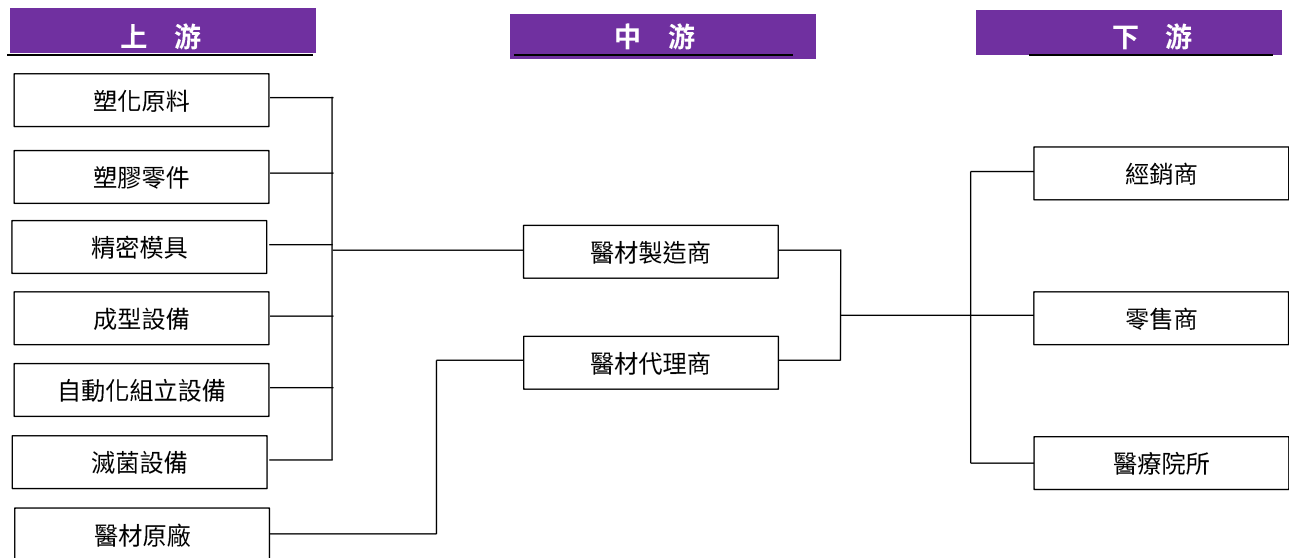
醫學影像設備—超音波診斷儀所在之產業上、中、下游之產業關聯性如下：



本公司醫學影像設備類產品位於產業下游部分。代理國內、外品牌超音波銷售至各醫學中心專科科室。

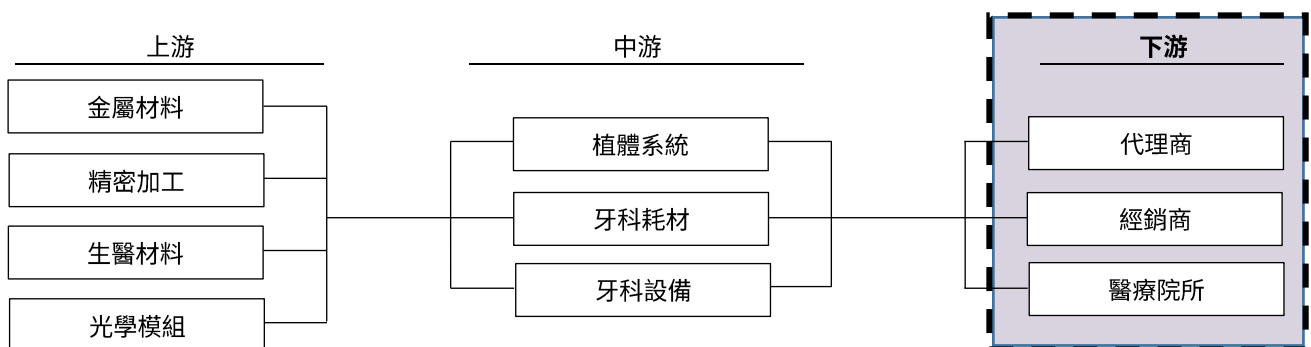
《醫用耗材類》

本公司及子公司經營之醫用耗材分為代理與自製兩種經營模式，提供國內外醫療院所及國外代理經銷商高品質之產品。醫用耗材所在之產業上、中、下游之產業關聯性如下：



《醫療服務類》

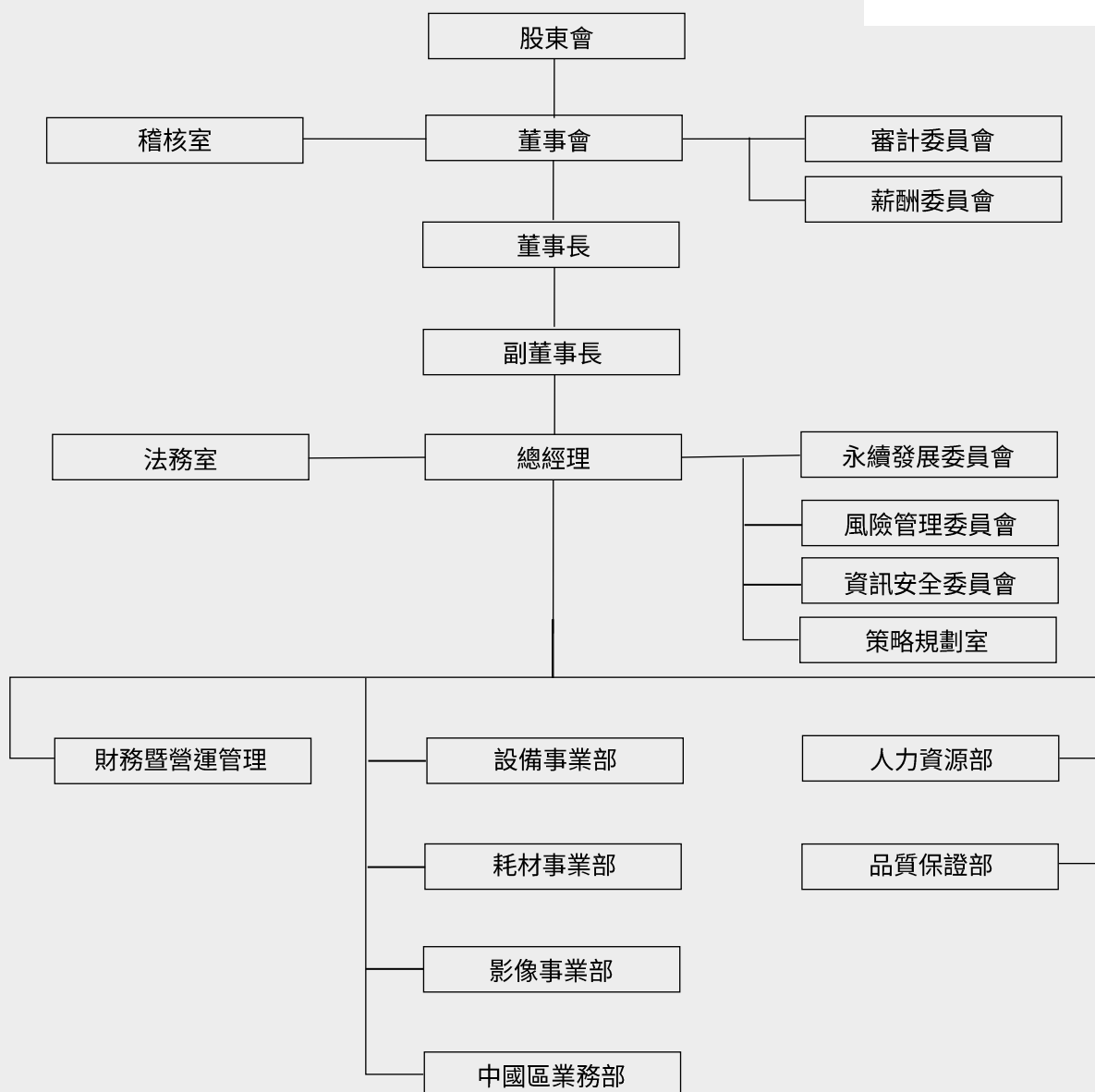
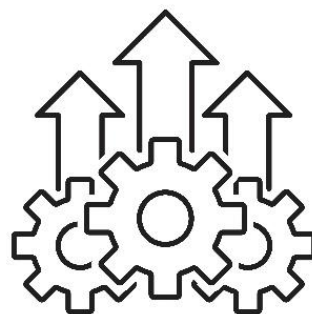
本公司之子公司明基口腔經營之口腔醫材產品分為代理類與自有品牌類兩種，代理部分主要來自國外知名牙材商，如 Meisinger、Kulzer 等耗材類之產品；而自有品牌包含來自合資之母公司 AB Dental 之人工植體、鑲復元件等相關產品，及以 BenQ 品牌銷售的 3D 列印機、矯正熱塑成形膜片、矯正熱塑壓模機、牙科內視鏡、口腔護理產品及其他耗材等品項。依據市場的回饋，加上自身的技術，開發出適合牙醫使用及對病患有助的牙材產品。綜上所述，明基口腔業務所在之產業上、中、下游之產業關聯性如下：



本公司之子公司明基健康生活主要業務為代理國內外知名品牌之醫療服務類產品（助聽器、口罩及保健品）並透過虛擬融合商業模式，垂直整合線上、線下通路，在健康照護市場提供全面健康產品與服務。

1.4 組織概況

《組織圖》



《組織功能介紹》

本公司為建立良好之公司治理架構，依循「上市上櫃公司治理實務守則」訂有公司治理實務守則，並依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」設計並執行確實執行內部控制制度，隨時檢討、評估，以確保該制度得以持續有效實施。本公司組織架構如下：

部門	主要職掌
總經理	建立公司經營體制，評估並整合各部門營運管理計劃，確保經營目標之達成。策劃與推動公司經營合理化各項事務並執行董事會決議事項。
稽核室	依風險評估結果擬訂與執行年度稽核計劃。除評估各項控制作業設計及執行之有效性，並協助各單位主管了解所屬員工處理業務之時效以及查證各項作業是否符合法令及公司內部規章等事宜。
法務室	協助擬訂與審查公司對外文件、合約。提供有關法律問題等事務之諮詢。與法律顧問聯繫。
策略規劃室	分析特定專案產品之未來趨勢、競爭優勢；研發專案產品新技術並參與研擬公司中、長期策略及整合等事宜。
財務暨營運管理 (財務部／ 營運支援部／ 資訊部)	財務部負責公司會計制度之編擬、資產登記、記帳憑證之審核與保管、營運或成本分析、會計統計、現金預算、出納保管及理財等事宜；文件收發、文書處理、檔案管理、印信管理；公司董事會、股東會之會務準備、公司股票與公司債之發行及其相關業務，法令規定有關股務之通知公告與申報等事宜。 營運支援部負責資產管理、庶務性物料與資產採購；國內外醫療設備及醫用耗材之請購、採購及採購產品之進口報關。 資訊部負責本公司電腦連線網路之規劃、建立與設備軟體之管理，各項電腦作業系統規劃評估及軟體之技術研究發展及電腦資料之維護與保存等事宜。
設備事業部	負責國內、外設備產品銷售及售後服務、產品通報、價格擬定、產銷協調分析、新產品研發建議、客戶徵信、教育訓練、營收款項之核算收取、蒐集市場與競爭產品及客戶之相關商業資訊與活動、產品定位及新市場之開發市場策略等事宜。下轄龜山廠，負責製造設備產品之及規劃廠務內行政、文書處理、檔案管理、採購、製造成本之編製與分析、電腦作業並安排生產排程、配貨、出貨與管理倉儲、產能、生產製造，亦維護廠內環保與勞工安全衛生等事宜。
耗材事業部	負責國內、外醫用耗材產品銷售及售後服務、產品通報、價格擬定、產銷協調分析、新產品研發建議、客戶徵信、教育訓練、營收款項之核算收取、蒐集市場與競爭產品及客戶之相關商業資訊與活動、產品定位及新市場之開發市場策略等事宜。下轄臺中廠，負責製造醫用耗材產品之及規劃廠務內行政、文書處理、檔案管理、採購、製造成本之編製與分析、電腦作業並安排生產排程、配貨、出貨與管理倉儲、產能、生產製造，亦維護廠內環保與勞工安全衛生等事宜。

部門	主要職掌
影像事業部	負責國內、外超音波等影像設備銷售及維修；產品價格擬定、市場策略、客戶徵信、教育訓練等事宜。
中國區業務部	負責有關中國區醫療器材之產品銷售及售後服務、客戶徵信、客戶開發、產銷聯繫、客戶溝通、營收款項之核算收取。
品質保證部	負責設備、醫用耗材自產品、原物料、製程中、在製品及成品之檢驗、製程監控與紀錄、統計分析並提出改善對策；ISO 文件之管理等事宜。
人力資源部	負責本公司員工薪資、獎金發放、勞保、健保、體檢等勞安相關事宜管理與安排。落實教育訓練程序、工作規則、考績、獎懲及考核等事項並在相關辦法下建立、推動及改善。
審計委員會	協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。
薪酬委員會	以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議。
永續發展委員會	推動公司治理、企業社會責任、誠信經營等作業之推定及推展、評估公司治理、環境、社會責任等相關事務
風險管理委員會	為確保公司永續經營及健全公司風險管理，以落實建置、推行、監督、維護風險管理計畫相關工作。
資訊安全委員會	確保資訊資產(與資訊處理相關之硬體、軟體、資料、文件及人員等)之機密性、完整性、可用性及適法性，避免遭受內、外部蓄意或意外之威脅。

註：永續發展委員會 2024 年成立

1.5 營運概況

在經營管理團隊及全體同仁齊心努力下，明基醫 2025 年合併營收達新台幣 52.54 億元，年增 10%，毛利率 32.2%，稅後淨利歸屬於母公司業主為新台幣 0.78 億元，每股盈餘新台幣 1.75 元，展現穩健成長動能。



提升產品功能、深化海外與專科市場

醫療設備方面，已順利完成上海廠手術燈檯取證，並推出新款平整化底座手術檯，持續深化智慧手術室解決方案。雖海外市場受政策與競爭影響，但台灣市場維持穩健成長，未來將透過產品升級鞏固優勢。此外，超音波設備成功拓展南美及東歐市場，並拿下大型標案，東歐市場需求亦持續增加，海外布局逐步展現成果；復健設備亦展現強勁爆發力，成為公司新的成長引擎。

醫用耗材與透析產品

醫用耗材業務在內銷標案履約年策略性摒棄低價合約，成功以新品推廣彌補缺口並守住獲利。外銷部分亦在拓展新客戶與申請各國許可證上取得實質進展，為未來成長奠定基礎。旗下凱圖國際則新設復健醫學部以積極開拓市場，帶動各事業體表現亮眼，整體營收再創新高，展現專科延伸與產品整合策略之綜效。

佈局醫療服務與健康通路

在健康生活佈局上，透過產品多角化與品牌代理擴張，正式跨足美妝並引入優質海外代理，帶動營收大幅躍升，展現強勁爆發力。醫療管理方面，康科特整併康悅藥品及康隆生技，轉型為涵蓋西醫、動醫及檢驗的全方位醫療集團。面對大環境挑戰，積極透過醫管資源整合協助院所優化成本與通過評鑑，帶動整體營收與毛利顯著提升，發揮綜效。面對外部環境變動與市場競爭加劇，明基醫將持續聚焦產品升級與營運效率，提升自有產品功能並加強成本控制，確保品質與價格兼具的市場競爭力。

展望 2026 年，明基醫將繼續聚焦三大營運方向－「優化現有事業」、「放大醫療服務」、「佈局智慧醫療」，期盼更上層樓，為公司創造長期價值。

一、優化現有事業：深耕核心，衝刺高毛利新品

醫療設備與超音波穩健推展：醫療設備將持續深耕主要客戶，拓展合作深度與廣度，並擴大醫療代工服務運用既有醫療通路，加速高價值產品推廣與市場佈局，穩定推進整體成長動能。醫學影像設備除持續銷售自有品牌及代理歐美知名品牌超音波產品外，亦成功拓展更多醫學中心高階科室、健檢隊及獸醫市場。

醫用耗材與透析事業雙軌並進：2026 年是耗材衝刺新品銷售之年，內外銷皆以開發中產品量產及取證、取得新品標案資格為重點，作為接續成長之動力。凱圖國際將以血液透析、血漿治療、醫學美容、血液事業、復健醫學及內視鏡醫療等六大產品線，持續深耕台灣、中國、泰國、印尼四個市場，加大未來的成長機會。

口腔醫材精簡聚焦：營運方針將持續「精簡聚焦」以優化成本結構，植體與設備將調整通路並尋求策略結盟，並重點深化矯正牙材之製造，集中資源於高毛利項目，力求營運重回獲利軌道。

二、放大醫療服務：虛實整合，擴張健康與醫管版圖

建構健康逆齡生態圈：明基健康生活將透過虛實整合與本土強勢品牌結盟，打造全方位的健康服務平台。計畫增設「丁丁健康生活館」實體門市強化線下體驗，並引入健康保健產品深化與台灣知名品牌合作。子公司虹韻將持續深耕聽力及睡眠保健領域，合躍則持續拓展銀髮市場服務。內部管理將著重於供應鏈整合與跨品牌行銷資源優化，致力提升毛利結構追求雙重增長。

深耕地區醫管與垂直整合：康科特將協助地區醫院強化呼吸照護與復健科別，推動預防醫學及數位牙科等高附加價值自費項目。明悅智醫致力提升合作診所經營績效；康悅藥品將策略重心拓展至大型動物設備搶攻寵物商機；康隆生技則持續擴大檢驗業務規模。財務策略上，未來不排除向上游藥品醫材進行垂直整合以擴大版圖。

三、佈局智慧醫療：技術賦能，打造精準創新生態鏈

升級智慧手術室解決方案：醫療設備將持續開發智慧化應用手術燈檯，強化產品整合能力與臨床應用價值，穩步提升智慧手術室整體解決方案競爭力，審慎拓展全球市場布局。

打造精準疼痛管理生態鏈：因應復健與物理治療領域成長趨勢，將同步放大復健設備市場以打造完整產業生態鏈。集團將打造以疼痛管理為基礎，訴求精準診斷與有效治療目的，預計引進中醫疼痛管理相關產品，結合超音波與復健，達到中西醫整合疼痛管理之完整產業生態鏈。

醫管導入 AI 與數位轉型：面對健保點值調整與通膨挑戰，康科特等醫管事業將善用醫院評鑑週期延長之契機，加速導入 AI 與數位轉型以優化營運效率

《顯著間接經濟衝擊》

2025 年度因美國針對部分進口產品實施關稅政策，本公司評估目前產品銷售市場未涵蓋美國地區，因此相關關稅措施對本公司營運及財務績效未造成重大影響。未來將持續關注全球經貿環境與供應鏈風險變化，以維持企業營運韌性與競爭力。



《合併簡明綜合損益表》

單位：新台幣仟元

項目 \ 年度	2023	2024	2025
營業收入	4,543,001	4,767,352	5,253,989
營業毛利	1,345,434	1,448,364	1,689,511
營業淨利	365,438	333,020	342,419
營業外收入及支出	7,660	-3,639	-7,842
稅前淨利	373,098	329,381	334,577
稅後淨利	263,192	237,253	217,621
稅後淨利母公司業主	114,581	104,831	78,172
每股盈餘(元)	2.57	2.35	1.75
現金股利(元新台幣/股)	2.00	1.65	2.00

《個體簡明綜合損益表》

單位：新台幣仟元

項目 \ 年度	2023	2024	2025
營業收入	432,524	468,207	402,619
營業毛利	129,261	111,415	100,422
營業淨損	-21,717	-38,773	-48,881
營業外收入及支出	175,862	144,766	128,687
稅前淨利	154,145	105,993	79,806
本期淨利	135,469	104,831	78,172
其他綜合損益（稅後淨額）	1,895	6,533	-208
本期綜合損益總額	137,364	111,364	77,964
本期淨利歸屬於本公司業主	114,581	104,831	78,172
本期綜合損益歸屬於本公司業主	111,939	111,364	77,964

2.

2.1 企業永續

《資訊透明、強化公司治理》

本公司致力於維護利害關係人的權利與利益，除設置相關部門和人員回應利害關係人所關注之議題外，積極提升企業價值和聲譽，力圖成為永續發展的中堅企業；自 2015 年上櫃以來，透過股利、股息的發放以回饋股東，維持穩健的資本規劃及財務結構，且提供投資人正確、即時、透明的營運狀況與財務數字，所有依主管機關規定應發佈的各項公告文件，均公開於公開資訊觀測站以及公司網站。

2025 年度依主管機關規定應申報及公告之資訊，皆於法定期限內完成揭露，未發生重大資訊揭露違規情事。

《敦親睦鄰、實踐在地關懷》

本公司除恪遵相關法律規範，避免對在地社區及環境造成衝擊外，更不定期透過各項活動與營運所在地之鄰近社區進行交流，並與在地社群保持良好互動。

2025 年度未發生因營運活動對社區造成重大影響或重大申訴事件。

《法規遵循》

為確保公司營運及業務執行皆符合相關規範，本公司各單位、業務所涉及之國內外相關法規，單位內部每年度皆定期檢視確認更新情形，並依照最新要求調整內部相關流程。

考量醫療器材產業特性，明基醫設設法規部門負責產品相關法令之合規性；除此以外，亦不定期透過專業代理人、顧問資訊分享獲取即時更新之法令資訊與實務簡介。必要時會專案委任外部顧問或律師提供專業諮詢，協助進行必要的維權程序。

2025 年度無重大違規與罰款事件。

《風險管理》

明基醫制定「風險管理委員會作業程序」落實企業層級風險的管理，持續強化風險管理機制，穩健公司經營。

本公司成立風險管理委員會，以落實建置、推行、監督、維護風險管理計畫相關工作。依內部風險管理程序做風險的識別、評估與因應，由風險管理委員會主導風險管理議題相關之研討。

2025 年度未發生重大風險事件對公司營運造成重大影響。

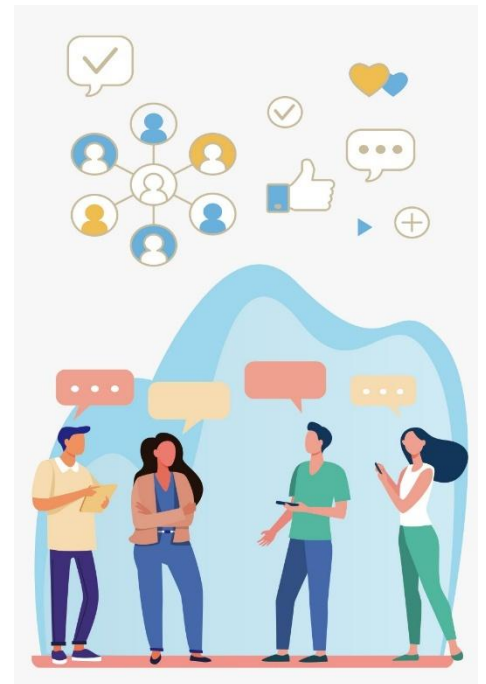
2.2 利害關係人之鑑別及議合

利害關係人係指受到公司營運、產品與服務影響的實體或個人，近年來，社會各界逐步拉高對於企業的道德要求，認為企業在追求利潤極大化的目標之外，要提升員工滿意度，並兼顧各利害關係人之權益，盡可能創造企業與社會雙贏的結果。為了達成雙贏的成果，企業應先瞭解與要求自身對於利害關係人與社會大眾的責任，透過溝通交流以評估利害關係人對於企業的影響程度，分析利害關係人的風險資訊需求，確定雙方的溝通是有效且準確的，以降低潛在的風險。

《利害關係人之鑑別》

「報導準則」所界定之利害關係人，並輔以 AA1000 利害關係人議合標準（依賴性、責任性、關注張力、影響性、多元觀點），經內部權責單位討論後鑑別出本公司主要的利害關係人，包含：投資人、員工、客戶、社區、供應商、政府。

公司秉持與利害關係人維持良好互動，推行各項對內、對外的溝通事務，依據各利害關係人所關注的項目，分別列入相關單位的職責與工作計畫，對於環境趨勢演變、法令修訂等亦能透過各單位合作進而因應處理，以回應利害關係人的期待。為維持溝通管道的暢通無誤，確保相關工作之達成，各聯絡窗口將相關資料回饋給管理階層，作為日後改進或規劃參考。



《利害關係人關注之議題與溝通管道》

本公司深切相信，要落實企業社會責任僅靠企業一己之力無法達成，透過各種型態的溝通管道與利害關係人建立互信合作的基礎，方是穩固永續經營的不二法門。除於內外部網站皆有設置溝通信箱與聯絡電話，方便利害關係人進行聯絡與溝通，本公司並於公開資訊觀測站及公司網站上揭露財務資訊、新聞消息、產品說明、公司治理等最新資訊，供大眾隨時查閱。利害關係人的權益和意見向來為本公司重視，已建置的各種溝通管道除可即時了解及回應利害關係人所關切的議題，更能進一步檢視各方面的管理策略與績效，成為持續改善的動力。本公司與利害關係人所溝通之議題、溝通管道與頻率如下示：

利害關係人 類 別	關心議題	溝通管道	溝通/頻率	2025 溝通成果
投資人	1.5 營運績效 3.2 誠信經營 3.3 風險管理 3.5 產品責任 4.1 氣候變遷與碳管理 4.2 溫室氣體管理 4.3 能源管理	企業社會責任網站、報告書 年度股東大會 法人說明會 財務報告書 公司官網 股東服務信箱 投資人論壇 法人股東參訪	每年 每年 每年 每季 不定期 不定期 不定期 不定期	召開 1 場股東大會 召開 1 場法人說明會 另有即時回應投資人 電話會議及郵件，保持 暢通管道議合
客戶	3.4 資訊安全管理 3.5 產品責任 3.6 客戶服務 4.1 氣候變遷與碳管理 4.2 溫室氣體管理 4.3 能源管理 5.5 勞工人權平等 5.7 職業安全衛生管理	企業社會責任網站、報告書 客戶滿意度調查 與客戶之商業檢討會議 客戶稽核 公司官網	每年 每年 不定期 不定期 不定期	客戶需求即時反饋至 各部門高階主管，以暢 通管道議合後產出具 體行動方針，快速應對 客戶需求與期待
供應商	3.7 供應鏈管理 3.3 風險管理 4.1 氣候變遷與碳管理 4.2 溫室氣體管理 4.3 能源管理 5.5 勞工人權平等	企業社會責任網站、報告書 問卷調查及年度稽核訪 查 供應商稽核 定期業務檢討會議 環境衛生安全管理說明	每年 每年 每年 每季 不定期	供應商年度評鑑 要求供應商回覆企業 社會責任，宣導電子 化採購流程

利害關係人 類 別	關心議題	溝通管道	溝通/頻率	2025 溝通成果
員工	5.1 人才任用與培育 5.3 員工留任與發展 5.4 績效管理制度 5.5 勞工人權平等 5.6 樂活職場與員工照顧	勞資會議 員工績效考核 福委會會議 公司內部網站 公司信箱	每季 每半年 不定期 不定期 即時	定期召開勞資會議、福委會會議，並設有內部溝通信箱以暢通管道進行議合。
社區	4.4 水資源管理 4.5 廢棄物管理 6.1 公益活動	企業社會責任網站、報告書 企業捐款或捐助各項公益活動 公司官網 公司聯絡信箱	每年 不定期 不定期 不定期	參與 4 場志工服務活動
政府	2.1 企業永續 3.2 誠信經營 4.1 氣候變遷與碳管理 4.2 溫室氣體管理 4.3 能源管理 5.5 勞工人權平等 5.7 職業安全衛生管理	公文往返 公開資訊觀測站 公司官網 政府部門辦理之說明會及活動	即時 即時 不定期 不定期	針對各項重大議題，如：誠信經營、風險管理、產品責任、客戶服務、供應鏈管理、氣候變遷與碳管理、溫室氣體管理、能源管理、人才任用與培育、勞工人權平等、社會公益等相關內容持續溝通並不斷優化管理體系

2.3 重大主題管理

《鑑別重大主題》

本公司參照「GRI 永續性報導準則 (GRI Standards)」及產業特性，建立重大主題鑑別流程，藉以辨識對公司營運及利害關係人具有重大影響之永續議題。重大主題之評估除考量企業營運策略與發展方向外，亦綜合評估利害關係人關注程度、社會期待、法規要求、產業趨勢，以及公司對經濟、環境與社會之實際或潛在衝擊。

本公司透過利害關係人溝通機制、內外部議題蒐集、同業趨勢分析及 GRI 準則指引，作為重大主題辨識與評估之基礎。2025 年度針對股東、客戶、供應商及員工等重要利害關係人進行永續議題問卷調查，共回收 54 份有效問卷，並依據問卷結果統計各類利害關係人之關注程度與議題重要性。

重大主題鑑別流程包含：

1. 永續議題蒐集與整理
2. 利害關係人問卷調查與關注度分析
3. ESG 衝擊程度評估
4. 重大性矩陣分析與排序
5. 管理階層審查與確認

本公司依循重大性原則，針對對企業營運、經濟、環境及社會具高度衝擊之議題，納入年度永續管理重點與資訊揭露範圍。

2025 年重要利害關係人重大關注議題：

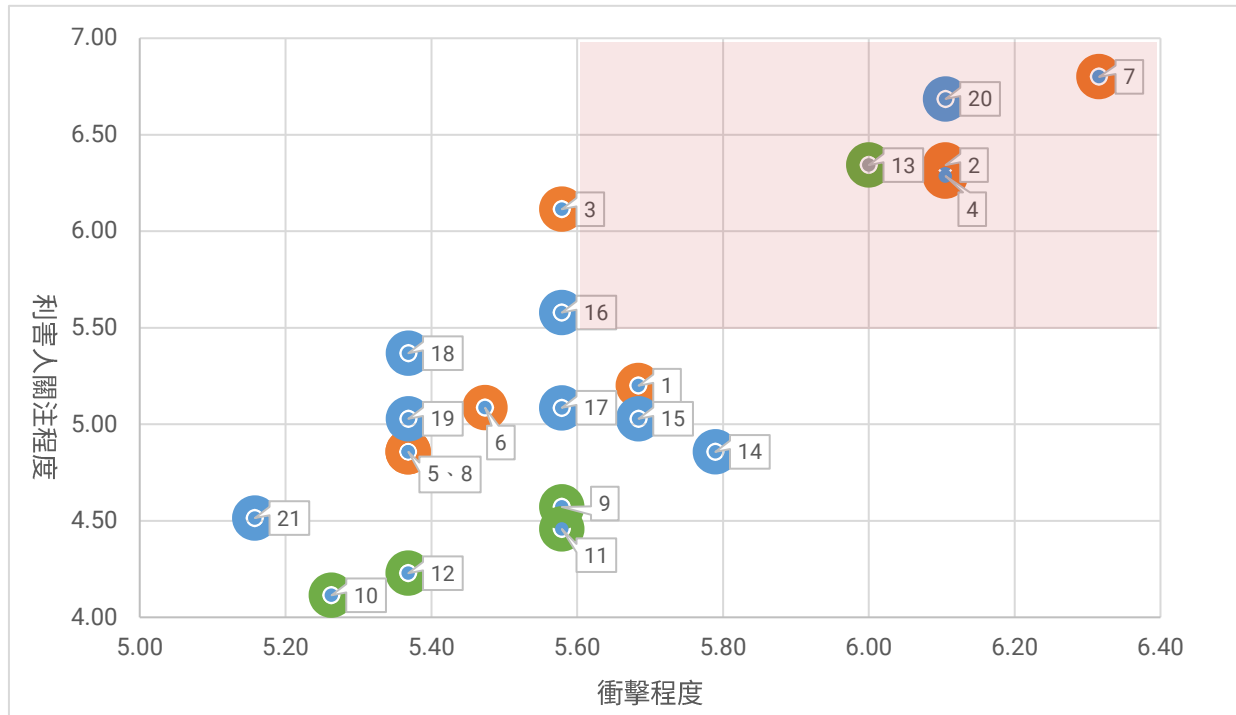
經濟	環境	社會
- 企業永續 - 營運績效 - 誠信經營 - 風險管理 - 資訊安全管理 - 產品責任 - 客戶服務 - 供應鏈管理	- 氣候變遷與碳管理 - 溫室氣體管理 - 能源管理 - 水資源管理 - 廢棄物管理	- 人才任用與培育 - 多元性與不歧視 - 員工留任與發展 - 績效管理制度 - 勞工人權平等 - 樂活職場與員工照顧 - 職業安全衛生管理 - 公益活動

《重大主題分析結果》

本公司依據利害關係人問卷結果，透過加權方式評估各重大議題之 ESG 衝擊程度，並結合利害關係人關注度進行重大性分析。

分析結果顯示，「客戶服務」、「職業安全衛生管理」、「營運績效」、「風險管理」及「溫室氣體管理」為本公司最具影響力之重大主題，並已納入企業永續發展與營運策略核心。

上述重大主題除反映利害關係人之高度關注外，亦對公司營運穩定性與永續績效具顯著影響。因此，本公司已將其列為優先管理議題，納入年度目標與行動方案，並持續追蹤其績效表現與風險變化，以確保相關衝擊獲得有效管理與回應。



明基醫重大議題排序

排序	衝擊程度	排序	衝擊程度
1	客戶服務 7	12	人才任用與培育 14
2	職業安全衛生管理 20	13	產品責任 6
3	營運績效 2	14	樂活職場與員工照顧 19
4	風險管理 4	15	供應鏈管理 8
5	溫室氣體管理 13	16	資訊安全管理 5
6	誠信經營 3	17	能源管理 9
7	員工留任與發展 16	18	廢棄物管理 11
8	企業永續 1	19	公益活動 21
9	勞工人權平等 18	20	氣候變遷與碳管理 12
10	多元性與不歧視 15	21	水資源管理 10
11	績效管理制度 17		

《重大主題管理方針》

重大主題名稱	營運績效
衝擊說明	財務績效是企業營運狀態與效率之表現，藉由強化財務結構及公司治理與落實成本控制，持續穩健提升經濟價值並回饋予所有利害關係人，以達永續發展之長遠目標。
衝擊範疇	■ 客戶 ■ 明基醫 ■ 供應商
衝擊面向	■ 經濟 □ 環境 ■ 人群 □ 人權
衝擊時間範圍	☒ 實際已發生衝擊 ☐ 未來 1 年內可能造成衝擊 ☐ 未來 2-3 年內可能造成衝擊 ☐ 超過 3 年才可能造成衝擊
政策	相對於營業收入的追求，更著重獲利之提升。
承諾	致力追求永續經營及長期穩定獲利，創造長期穩定的經濟價值並回饋予股東／員工／客戶／供應商等利害關係人。
目標與標的	持續提升獲利。
採取行動方案	業績成長目標、獲利能力、股利政策、股東總報酬率、信用評等。
追蹤行動方案方式 (績效衡量機制)	每月經營結果之檢討，透過前期差異比較與年度經營目標達成率評量，執行分析與檢討。
績效衡量結果	2025 年合併營收達新台幣 52.54 億元，較前一年度成長 10 %。
利害關係人參與	每季出具經董事會通過財務報表，及定期公告公司營收、自結及財報予投資人、股東參考。

重大主題名稱	風險管理
衝擊說明	企業在營運過程中面臨策略、營運、財務及法規等風險，若未妥善管理，可能導致營運中斷、財務損失或商譽受損，進而影響企業長期發展與利害關係人權益。
衝擊範疇	■ 客戶 ■ 明基醫 ■ 供應商
衝擊面向	經濟 □ 環境 □ 人群 □ 人權
衝擊時間範圍	☒ 實際已發生衝擊 ☒ 未來 1 年內可能造成衝擊 ☐ 未來 2-3 年內可能造成衝擊 ☐ 超過 3 年才可能造成衝擊
政策	(1) 為確保公司永續經營，風險管理委員會應每年定期對於可能造成公司營運目標負面影響的風險，加以辨識、評估、處理、報告、監控。 (2) 於事故發生前應辨識、控制風險，事故發生時抑制損失，事故發生後迅速恢復產品及服務的提供。並對於經風險管理委員會認定的重大風險情境訂定營運持續計

重大主題名稱	風險管理
	劃。 (3) 對於未超過風險容忍度的風險，得考量風險管理成本，採用不同的管理工具加以處理，但下列狀況不在此限。 ✓ 對員工生命安全有負面影響 ✓ 導致違反法令規範 ✓ 對公司商譽有負面影響
承諾	持續提供產品及服務以創造顧客、股東、員工、社會長期價值。
目標與標的	重大風險改善完成率 ≥ 95%
採取行動方案	各單位每年依據風險體檢表進行風險識別與評估，訂定主要風險管制項目及相應管理措施，並擬定年度執行計畫，以系統化方式落實風險管理並降低營運風險。
追蹤行動方案方式 (績效衡量機制)	透過每季風險管理會議，定期檢視各部門所識別之重大風險及其管理行動方案，追蹤執行進度與改善成效，確保風險管理機制持續運作並有效降低潛在營運衝擊。
績效衡量結果	2025 年 RMC 項目共計 18 項，控制進度符合預期；重大風險改善完成率= 100%
利害關係人參與	每季透過風險管理會議，予利害關係人參考。

重大主題名稱	客戶服務
衝擊說明	醫療器材產品直接影響病患安全及使用者健康，公司透過完善之客戶服務管理機制、產品教育訓練、售後技術支援、客戶申訴處理及產品品質管理流程，確保客戶需求獲得即時回應，降低產品使用風險及潛在安全事件發生機率。
衝擊範疇	■ 客戶 ■ 明基醫 □ 供應商
衝擊面向	■ 經濟 □ 環境 ■ 人群 □ 人權
衝擊時間範圍	■ 實際已發生衝擊 □ 未來 1 年內可能造成衝擊 □ 未來 2-3 年內可能造成衝擊 □ 超過 3 年才可能造成衝擊
政策	秉持「基於符合法規要求,設計及生產滿足預期功效與安全使用的產品與服務,以滿足顧客需求」之理念，透過完善的品質管理系統、產品風險管理及上市後監督機制，確保產品於設計、製造、銷售及使用生命週期各階段均能維持安全性與有效性。
承諾	公司以客戶需求及使用者安全為核心，持續強化客戶服務管理機制，建立完善之客戶溝通、客訴處理、產品回饋及改善流程，確保客戶問題獲得即時處理，並透過持續改善提升產品安全。
目標與標的	重大產品安全發生件數：0 件

重大主題名稱	客戶服務
採取行動方案	1.依據「客戶訴怨管制程序」執行客戶反映事項之收集、評估、調查及改善措施。 2.針對產品安全相關問題進行風險評估，必要時啟動矯正與預防措施（CAPA）。 3.執行上市後監督（Post-Market Surveillance, PMS）及產品安全監測，蒐集市場回饋資訊。 4.定期辦理產品操作教育訓練與技術支援，提升客戶正確使用產品能力。 5.持續分析客戶回饋與客訴趨勢，作為產品改善及風險管理之依據。
追蹤行動方案方式 (績效衡量機制)	定期追蹤客訴案件處理狀況、重大產品安全事件、產品改善措施及客戶回饋結果，並透過品質管理系統及管理審查機制進行監督與改善。
績效衡量結果	2025 年未發生重大產品安全事件
利害關係人參與	品質保證部定期彙整客戶服務及產品安全管理績效，進行改善檢討，並於年度管理審查會議向總經理及各部門最高主管報告，以確保相關改善措施有效執行並回應利害關係人期待。

重大主題名稱	溫室氣體管理
衝擊說明	氣候變遷已成為全球重要的永續議題，企業營運活動所產生的溫室氣體排放，可能對環境造成長期影響並加劇全球暖化。企業若未妥善管理碳排放，將可能面臨碳稅、碳費、供應鏈減碳要求及投資人壓力等轉型風險。另一方面，積極推動溫室氣體減量與能源效率提升，可降低營運成本、強化企業品牌形象並提升國際供應鏈競爭力。因此，本公司溫室氣體管理列為環境面重大議題之一，透過盤查排放源、設定減量目標及推動低碳營運策略，降低營運活動對氣候變遷造成之負面衝擊。
衝擊範疇	■ 客戶 ■ 明基醫 ■ 供應商
衝擊面向	■ 經濟 ■ 環境 □ 人群 □ 人權
衝擊時間範圍	■ 實際已發生衝擊 ■ 未來 1 年內可能造成衝擊 □ 未來 2-3 年內可能造成衝擊 □ 超過 3 年才可能造成衝擊
政策	依據 ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查，並依循國際永續揭露架構，如 TCFD、GRI、SBTi 等管理氣候相關風險與機會。
承諾	已依據科學基礎減量目標（SBTi）設定長期減碳路徑，逐步邁向 2050 淨零排放。
目標與標的	每年減少 5% 溫室氣體排放
採取行動方案	持續推動能源效率提升與碳排放管理措施。首先，透過導入高效率設備及優化生產製程，改善能源使用效率，以降低生產過程中的能源消耗與碳排放。其次，公司定期進行溫室氣體盤查與能源使用分析，掌握各項排放來源並據以規劃減碳措施。

重大主題名稱	溫室氣體管理
追蹤行動方案方式 (績效衡量機制)	定期檢視能源使用與碳排放數據，並透過內部管理會議或永續相關會議，檢討各項節能減碳措施之推動進度與執行成果。相關環境績效指標亦納入企業永續管理與內部績效管理機制中，以確保減碳策略能持續落實並逐步達成既定目標。
績效衡量結果	2025 年溫室氣體排放量較 2024 年減少 89.45 公噸 CO ₂ e，年減幅度為 13.4%，已達成年度減碳目標。
利害關係人參與	定期資訊揭露與永續報告書發布，向利害關係人說明溫室氣體管理之推動成果與未來改善方向。

重大主題名稱	職業安全衛生管理
衝擊說明	職業安全與健康為企業營運管理的重要議題，員工在工作場所若缺乏適當的安全管理與健康保護措施，可能導致職業傷害或職業疾病，進而影響員工身心健康與企業營運效率。完善的職業安全與健康管理制不僅可降低工作場所事故發生風險，也能提升員工工作安全感與企業形象。
衝擊範疇	☐ 客戶 ☒ 明基醫 ☒ 供應商
衝擊面向	☒ 經濟 ☐ 環境 ☒ 人群 ☒ 人權
衝擊時間範圍	☒ 實際已發生衝擊 ☐ 未來 1 年內可能造成衝擊 ☐ 未來 2-3 年內可能造成衝擊 ☐ 超過 3 年才可能造成衝擊
政策	1. 遵循職業安全衛生相關法規 2. 建立職業安全衛生管理制度 3. 持續改善工作場所安全環境 4. 推動職業災害預防措施 5. 加強員工安全教育訓練
承諾	1. 提供安全與健康的工作環境 2. 預防職業災害與職業疾病發生 3. 持續改善職業安全與健康管理制 4. 強化員工安全意識與健康促進
目標與標的	重大職業災害 0 件
採取行動方案	1. 依照職業安全衛生法規定半年一次實施作業環境監測(二氧化碳、噪音、有機溶劑)。 2. 依消防法施行細則訂定消防防護計畫每半年實施防災(消防)演練、每月進行消防避難設施檢查。 3. 為確保員工作業安全訂有防護具管理辦法，每月實施一次防護具檢查&更換。

重大主題名稱	職業安全衛生管理
	4.每週一次與耕莘醫院配合實施勞工健康服務(衛生指導、職業病預防、健康檢查結果評估&衛教指導、環境改善、職能評估..)。 5.每月實施一次新進人員職業安衛教育訓練&實施在職員工職業安衛教育訓練每 3 年 3 小時。 6.每年實施一次定期健康檢查&特殊作業健康檢查。 7.為確保承攬商作業安全，制定承攬作業環安衛作業管理辦法使其了解工作環境、危害因素及相關安全衛生規定，所有入廠施工人員皆需接受環安衛教育訓練要求，承攬商指派現場監督人員施工期間，除責任部門現場監工外，工安人員亦不定期進行查核。 8.為落實職業安全衛生管理，確保工作環境安全制定機具設備程序，實施每日檢點每月保養檢查。 9.訂定意外事故作業辦法依照意外事故等級與意外事故分類，對事故進行真因調查與改善對策，而每件事故發生後，依事故真因及事故廠區所提出改善對策，並於每月進行統計評估。 10.為有效監督及管理廠內危險物及有害物，符合危險物及有害物標示及通識規則制定有害物質管制程序辦法，半年一次審查廠內使用危險物及有害物清單。 11.為避免作業場所硬體設施老舊造成人員安全風險，至少每年 1 次各部門進行作業場所巡檢危害評估，進行作業場所修繕更新。
追蹤行動方案方式 (績效衡量機制)	定期檢視職業災害發生情形、安全檢查結果及相關安全績效指標，並透過職業安全衛生委員會或相關管理會議檢討各項安全措施之執行情形。
績效衡量結果	2025 年職業災害件數：1 件
利害關係人參與	透過永續報告書及企業網站公開揭露職業安全與健康管理之政策、措施與績效成果，讓外部利害關係人了解公司在職場安全與員工健康保護方面之努力與成果，並藉由透明化資訊揭露持續強化企業永續治理。

3. 公司治理

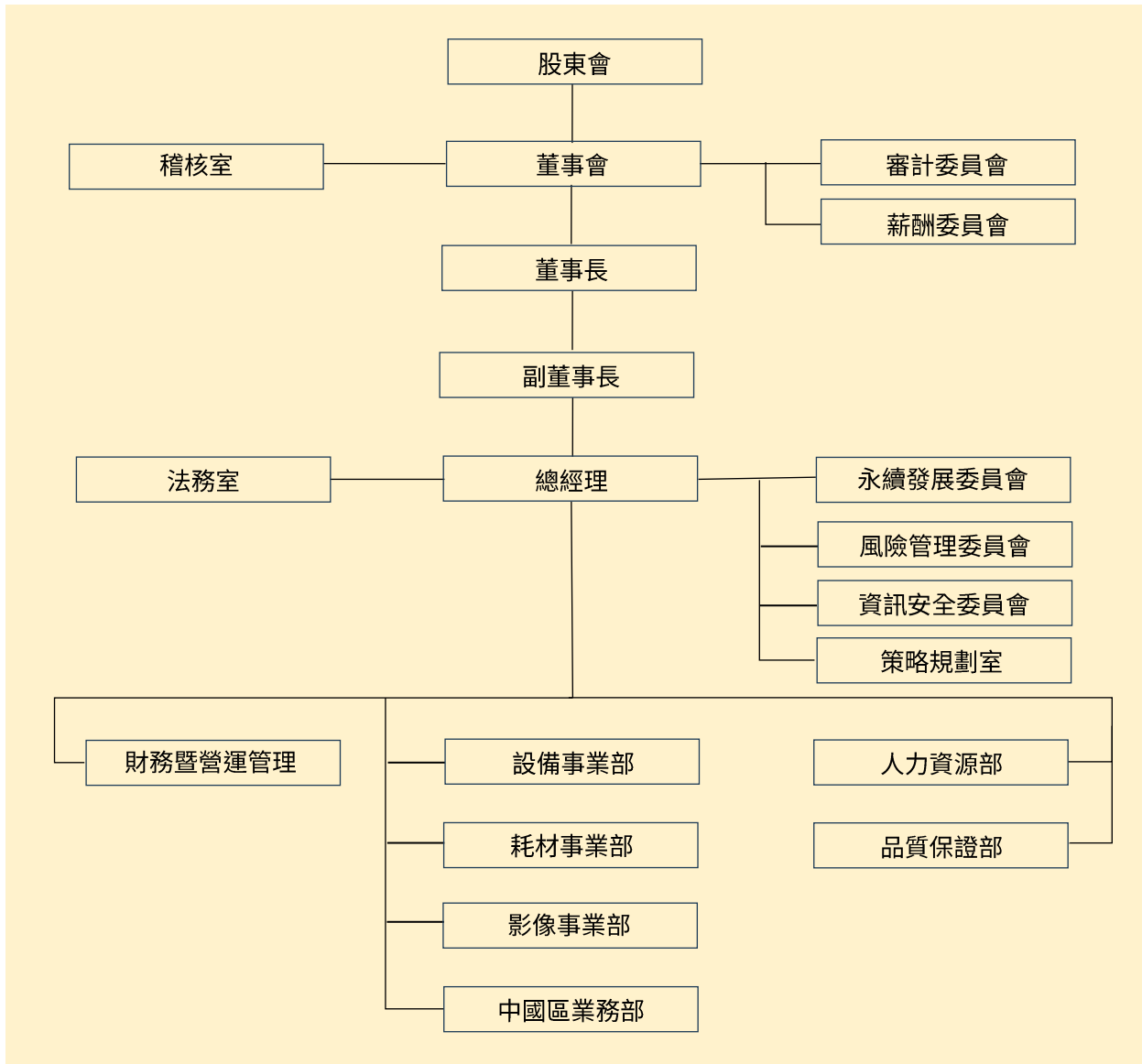


3.1 公司治理組織架構

明基醫依據中華民國公司法、證券交易法以及其他相關法令，制定公司治理架構與執行實務。本公司公司治理組織模型分為三個單位：董事會、審計委員會及薪資報酬委員會，其中審計委員會及薪資報酬委員會由全體獨立董事組成，而所有董事（含獨立董事）均由股東投票產生。

本公司的公司治理組織架構以董事長領導之董事會為主軸，負責策劃公司的營運方針並執行股東會之決議，內部稽核單位則依董事會通過之內部控制制度，協助管理階層檢討內控制度之缺失並提供建議。

本公司之公司治理架構以內部組織規章為依據，明確規範不同單位之權責，藉由股東會、董事會彼此間相互制衡，達到公司治理之目的。本公司實施公司治理制度之主要方向包含：強化董事會職能、重視股東及利害關係人之權利、資訊揭露透明化以及落實內部控制暨內部稽核制度等，以下章節除說明本公司董事會、功能性委員會之實際運作外，並呈現在公司治理、誠信經營與風險管理方面的執行情形。本公司之公司治理架構如下圖所示：



《董事會》

為本公司最高治理機構，係經由股東會依據「董事選舉辦法」選舉產生。本公司第十五屆董事會由七位豐富學經歷的董事組成，並依法推選董事長，以其為公司最高管理者及代表人，確保企業之正常運作並符合相關法規。在董事長的帶領下，董事會定期聽取經營團隊對於公司整體營運、績效目標、成長規劃、永續經營等方面的報告，且董事各成員與經營團隊、各級員工透過定期機制互相交流，以了解及適時回應利害關係人之期待。公司設有與利害關係人專屬信箱，隨時可將意見傳遞，並有專人回覆和處理，溝通管道順暢。

本公司已設立永續發展委員會，由總經理擔任最高指導人員，相關執行工作由各事業單位主管推派成員組成推動小組，每年至少召開一次會議，設定本公司於經濟、環境及社會各面向之企業永續年度目標並執行相關方案。本公司以全球永續性報告指標為編製標準，期與國際接軌。董事會將定期檢視永續發展之目標及執行成效，未來亦將每年編製永續報告書並提報董事會，藉以評核各單位在經濟、環境和社會議題方面的表現，確保在永續經營之發展方向與利害關係人之期望相符，以落實企業願景。

《董事會多元化及獨立性》

本公司於 2015 年 10 月 08 日經董事會通過訂定「公司治理實務守則」，在第三章「強化董事會職能」即擬訂有多元化方針。本公司董事會成員之提名與遴選係採候選人提名制，除評估各候選人之學經歷資格外，並參考利害關係人的意見，遵守「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」，以確保董事成員之多元性及獨立性。

董事會成員應普遍具備執行職務所必需之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：

- 一、營運判斷能力
- 二、會計及財務分析能力
- 三、營運管理能力（包括對子公司之營運管理）
- 四、危機處理能力
- 五、產業知識
- 六、國際市場觀
- 七、領導能力
- 八、決策能力
- 九、風險管理智識與能力



《董事會成員多元化情形》

董事姓名	基本組成									多元產業及專業能力				
	國籍	性別	兼任本公司員工	年齡			獨立董事任期年資			經營管理	財務金融	醫療產業知識	資訊科技	學術研究
				51 60	61 70	71 80	3 年 以下	3-9 年	9 年 以上					
陳其宏	中華民國	男			V					V	V	V	V	
楊宏培	中華民國	男	V		V					V	V	V	V	
祝爾安(註)	中華民國	男	V	V						V	V	V	V	
沈勝龍	中華民國	男		V						V	V		V	
張欽棟	中華民國	男				V			V	V	V	V		
周光仁	中華民國	男				V	V			V	V		V	
朱炫璉	中華民國	女		V			V			V	V			V

衡諸本公司第 15 董事會成員截至年報刊印日名單，具本公司員工身分之董事 2 位占比為 29%、獨立董事 3 位占比為 43%；3 位董事年齡在 51-60 歲，2 位董事年齡在 61-70 歲，2 位董事年齡在 71-80 歲；2 位獨立董事任期在 3 年以下；1 位獨立董事任期在 9 年以上。各董事及獨立董事皆具有經營管理及財務金融等多元產業及專業能力；具有醫療產業知識及相關產業經驗者有陳其宏董事、楊宏培董事、祝爾安董事及張欽棟獨立董事；長於資訊科技領域者有陳其宏董事、楊宏培董事、祝爾安董事、沈勝龍董事、周光仁獨立董事；朱炫璉獨立董事於學術界立足甚久對本公司業務經營助益良多。

註：法人董事代表管新寶於民國 2026 年 1 月 1 日退休。法人董事明基電通股份有限公司於民國 115 年 01 月 01 日改派祝爾安擔任代表人，祝爾安並自同日起就任總經理。

已達成管理目標：

- 一、兼任公司經理人之董事未逾董事席次三分之一。
- 二、獨立董事席次達三分之一。
- 三、董事（含獨立董事）間未具有配偶或二親等以內之親屬關係。
- 四、董事席次包含任一性別董事。

本公司現任董事會成員截至年報刊印日共 7 位，包含 3 位獨立董事，獨立董事席次占三分之一（比重 43%）。獨立董事均符合金融監督管理委員會證券期貨局有關獨立董事之規範，且各董事及獨立董事間無證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 及第 4 項之情事，董事（含獨立董事）間亦未具有配偶或二親等以內之親屬關係。

《董事會績效評估》

內部評估結果已提報本公司 2026 年第 1 次董事會。

評估週期	每年執行一次							
評估期間	2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日							
評估範圍	董事會及個別董事成員				功能性委員會（包含審計委員會、薪資報酬委員會）			
評估方式	董事會內部自評				功能性委員會內部自評			
評估內容	公司目標與任務之掌握、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事職責認知、董事之選任、專業及持續進修、內部控制				對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制			
評估結果	優等	良好	標準	待加強	優等	良好	標準	待加強
	本公司 2025 年度董事會及個別成員內部評估，達成率為 97.14%，評估結果為「優等」。				本公司 2025 年度審計委員會及個別成員內部評估，達成率為 95.67%，評估結果為「優等」。 本公司 2025 年度薪資報酬委員會及個別成員內部評估，達成率為 91.67%，評估結果為「優等」。			

明基醫之董事成員均依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」規定，每人每年持續進修至少 6 小時，藉以增進最高治理單位就經濟、環境、社會等議題的相關知識。2025 年進修情形：

職稱 姓名	進修日期 進修時數	主辦單位 課程名稱
董事長 陳其宏	06 月 19 日 3 小時	財團法人台灣永續能源研究基金會 全球供應鏈中的勞工人權趨勢與企業實務分享
	11 月 13 日 3 小時	社團法人中華獨立董事協會 財務報表大改版！IFRS 18 「財務報表中之表達與揭露」全攻略
副董事長 楊宏培	06 月 19 日 3 小時	財團法人台灣永續能源研究基金會 全球供應鏈中的勞工人權趨勢與企業實務分享
	11 月 13 日 3 小時	社團法人中華獨立董事協會 財務報表大改版！IFRS 18 「財務報表中之表達與揭露」全攻略
董事 管新寶(註)	04 月 11 日 3 小時	社團法人台灣董事學會 公司治理升級：打造人才競爭力新局

職稱 姓名	進修日期 進修時數	主辦單位 課程名稱
	11月13日 3小時	社團法人中華獨立董事協會 財務報表大改版！IFRS 18 「財務報表中之表達與揭露」全攻略
董事 沈勝龍	06月19日 3小時	財團法人台灣永續能源研究基金會 全球供應鏈中的勞工人權趨勢與企業實務分享
	11月13日 3小時	社團法人中華獨立董事協會 財務報表大改版！IFRS 18 「財務報表中之表達與揭露」全攻略
獨立董事 張欽棟	04月11日 3小時	社團法人台灣董事學會 公司治理升級：打造人才競爭力新局
	06月19日 3小時	財團法人台灣永續能源研究基金會 全球供應鏈中的勞工人權趨勢與企業實務分享
	11月13日 3小時	社團法人中華獨立董事協會 財務報表大改版！IFRS 18 「財務報表中之表達與揭露」全攻略
	12月15日 3小時	社團法人台灣董事學會 邁向 2026：掌舵亞洲 打造企業前瞻藍圖
獨立董事 周光仁	04月11日 3小時	社團法人台灣董事學會 公司治理升級：打造人才競爭力新局
	06月19日 3小時	財團法人台灣永續能源研究基金會 全球供應鏈中的勞工人權趨勢與企業實務分享
	11月13日 3小時	社團法人中華獨立董事協會 財務報表大改版！IFRS 18 「財務報表中之表達與揭露」全攻略
獨立董事 朱炫璉	04月11日 3小時	社團法人台灣董事學會 公司治理升級：打造人才競爭力新局
	07月09日 3小時	臺灣證券交易所 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論
	10月29日 3小時	社團法人中華獨立董事協會 人工智慧治理發展與全球趨勢分享
	11月13日 3小時	社團法人中華獨立董事協會 財務報表大改版！IFRS 18 「財務報表中之表達與揭露」全攻略
	11月21日 3小時	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 2025 年內部人股權交易法律遵循宣導說明會

註：法人董事代表管新寶於民國 2026 年 1 月 1 日退休。法人董事明基電通股份有限公司於民國 115 年 01 月 01 日改派祝爾安擔任代表人，祝爾安並自同日起就任總經理。

《薪資報酬委員會》

本公司於 2013 年 06 月 10 日設置薪資報酬委員會，由 3 名獨立董事組成，其職能係以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議。依照中華民國證券交易法及相關行政命令規定及明基醫薪資報酬委員會組織章程，薪資報酬委員會成員由董事會任命且委員會應至少由三位獨立董事組成。

委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：

- 一、定期檢討本規程並提出修正建議。
- 二、訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 三、定期評估本公司董事人及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

本委員會履行前項職權時，應依下列原則為之：

- 一、確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。
- 二、董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。
- 三、不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
- 四、針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。
- 五、本委員會成員對於其個人薪資報酬之決定，不得加入討論及表決。

本公司之薪資報酬委員會委員計 3 人。本屆委員任期自 2023 年 06 月 09 日至 2026 年 06 月 08 日止。2025 年度共召開 3 次常會，出席率為 89%。

經理人酬金給付政策、制度、標準與結構，並依所擔負之職責、風險、投入時間等因素敘明與給付酬金數額之關聯性：

給付酬金政策：依經理人所負經營管理之權責，同時考量吸引並留用專業管理人才之因素，給予該職務相對合理之酬金。

經理人之酬金項目及標準：

- ◎每月固定薪資：依各職級之薪資標準核定之。
- ◎績效獎金：依經營績效考核結果進行分配。

◎盈餘分派之酬勞：依據本公司民國 108 年 03 月 07 日董事會決議員工酬勞之分派以稅前利益扣除分派員工及董事酬勞前的利益為計算基礎，員工酬勞訂定提列比例原則為 9%。

訂定酬金制度：本公司經理人酬金給付原則，訂有「高階經理人之薪資報酬及原則」，並經董事會決議通過。

酬金與經營績效關聯性：本公司訂有考核管理辦法，定期評核經理人之績效表現，同時依考核成果決定績效獎金與紅利之分派，落實依經營績效來決定變動薪酬之給付。

《審計委員會》

本公司於 2014 年 06 月 06 日設置審計委員會，由 3 名獨立董事組成，其旨在協助董事會履行監督公司有關會計、稽核、財務報導執行流程及財務控制上的品質和誠信度。

本屆審計委員會任期自 2023 年 06 月 09 日至 2026 年 06 月 08 日止。

2025 年度審計委員會開會 6 次，出席率為 97.6%。

- 一、依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
- 二、內部控制制度有效性之考核。
- 三、依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- 四、涉及董事自身利害關係之事項。
- 五、重大之資產或衍生性商品交易。
- 六、重大之資金貸與、背書或提供保證。
- 七、募集、發行或私募具有股權性質之有價證券
- 八、簽證會計師之委任、解任或報酬。
- 九、財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 十、年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。
- 十一、其他公司或主管機關規定之重大事項。

3.2 誠信經營

《利益迴避》

本公司已制定「公司誠信經營守則」中已詳細規範禁止本公司董事、經理人及所有員工從事任何於「上市上櫃公司誠信經營守則」第七條第二項各款或其他營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動。明定作業程序、行為指南、違規之懲戒及申訴制度，且落實執行，並於每年底於董事會提出當年度推動企業誠信經營之執行報告時，重新檢視本公司「公司誠信經營守則」是否需要修正。

董事會中，本公司董事皆秉持高度之自律，對董事會所列議案，如涉有董事本身利害關係致損及公司利益之虞時，即自行迴避，不得加入討論及表決，亦不得代其他董事行使表決權，而董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係，並比照前述規定辦理。



《誠信經營與反貪腐》

本公司已訂定「公司誠信經營守則」及「道德行為準則」並經董事會決議通過，明示誠信經營之政策、作法，以及董事會與高階管理階層落實經營政策之承諾。

公司評估往來對象之誠信紀錄，惟並未於簽訂之契約中明訂誠信行為條款。本公司及各子公司董事會與管理階層積極落實誠信經營政策之承諾，並於內部管理及商業活動中確實執行。且以誠信經營原則，公平與透明之方式進行商業活動。

為健全誠信經營之管理，本公司及各子公司設有專責人員負責誠信經營政策與防範不誠信行為方案之制定及監督執行，並定期向董事會報告。於 2026 年 03 月 02 日向董事會報告 2025 年度無任何重大違反公司誠信手冊之情事、員工 100% 完成誠信手冊教育訓練及測試，以及未收到任何誠信檢舉案件。

本公司「誠信經營守則」及「董事會議事規範」中訂有董事利益迴避制度，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權且對員工宣導，有關業務上利益衝突相關規定，以避免同仁因利益衝突致公司發生損害。陳述管道誠信信箱 Integrity@BenQMedicalTech.com。

本公司建有「內部控制制度」（含對子公司監督與管理），內部稽核單位定期評估風險並擬定稽核計劃，依其計劃執行相關查核，另視需要執行專案稽核，並定期向審計委員會及董事會報告查核結果，讓管理階層瞭解公司的內部控制執行情形以達到管理之目的。

公司於 2025 年 11 月完成對全體同仁調訓誠信手冊線上課程及線上測驗。

《誠信經營政策》

本公司應本於廉潔、透明及負責之經營理念，以誠信為基礎政策禁止下列行為：

- 一、行賄及收賄。
- 二、提供非法政治獻金。
- 三、不當慈善捐贈或贊助。
- 四、提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。
- 五、侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。
- 六、從事不公平競爭之行為。
- 七、產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。

《稅務治理》

本公司依法遵循各營運所在地之稅務法規及主管機關要求，依據適用之會計準則與稅法規定辦理所得稅申報及稅務管理作業，並透過內部控制制度及外部專業顧問協助，以降低稅務風險並確保申報資訊之正確性與完整性。

單位：新台幣仟元

	2023 年	2024 年	2025 年
全年營收	432,524	468,207	402,619
稅前淨利	154,145	105,993	79,806
所得稅費用	18,676	1,162	1,634
所得稅費用占全年營收比例	4.32%	0.25%	0.41%

稅務資訊分析顯示，2024 年至 2025 年度實際所得稅率低於法定稅率，相關稅務處理均依據適用法規及會計準則辦理，並經適當程序審核確認。

2025 年度本公司未涉及重大稅務爭議案件，亦無因重大違反稅務法令而受裁罰之情形。

《高階經理人薪酬計劃連結 ESG 績效》

因應永續發展之趨勢，強化 ESG 指標與高階經理人獎酬之連結，本公司於 115 年 3 月 2 日經董事會決議，訂定高階經理人長期獎酬計劃，高階經理人年度整體薪酬之 10%與 ESG 績效指標連結，作為獎酬計算基礎，分 5 年期遞延撥付，使高階經理人薪酬與公司長期經營績效高度相關。

明基醫辨識出之永續重大議題，經評估利害關係人關注度、客戶與永續倡議之目標，以下列永續重大議題連結 ESG 績效指標：「溫室氣體減量與淨零轉型」、「擴大社會參與與員工永續影響力」、「提升國內 ESG 評比表現」以及「強化客戶滿意度管理」。

《ESG 績效指標》

面向	目標	說明	權重	2026 年	2027 年	2028 年
環境 (E)	溫室氣體減量	以 2022 年為基準年 範疇一和範疇二溫室氣體排放量	25%	37%	42%	47%
社會 (S)	擴大社會參與度與永續影響力	提高員工參與： 年度敬業調查	15%	完成調查	比前一年度 進步 0.03 分	比前一年度 進步 0.03 分
		提高員工參與： 員工參與志工小時數每年提升 5% (2025 年平均員工參與時數 2.4 小時)	15%	5%	5%	5%
公司 治理 (G)	提升國內 ESG 評比	提升國內 ESG 評比	20%	公司治理評鑑達成第二級距	公司治理評鑑維持在第二級距	公司治理評鑑維持在第二級距
	客戶滿意度管理	提高客戶整體滿意度(滿分 100 分)	25%	91	92	93

3.3 風險管理

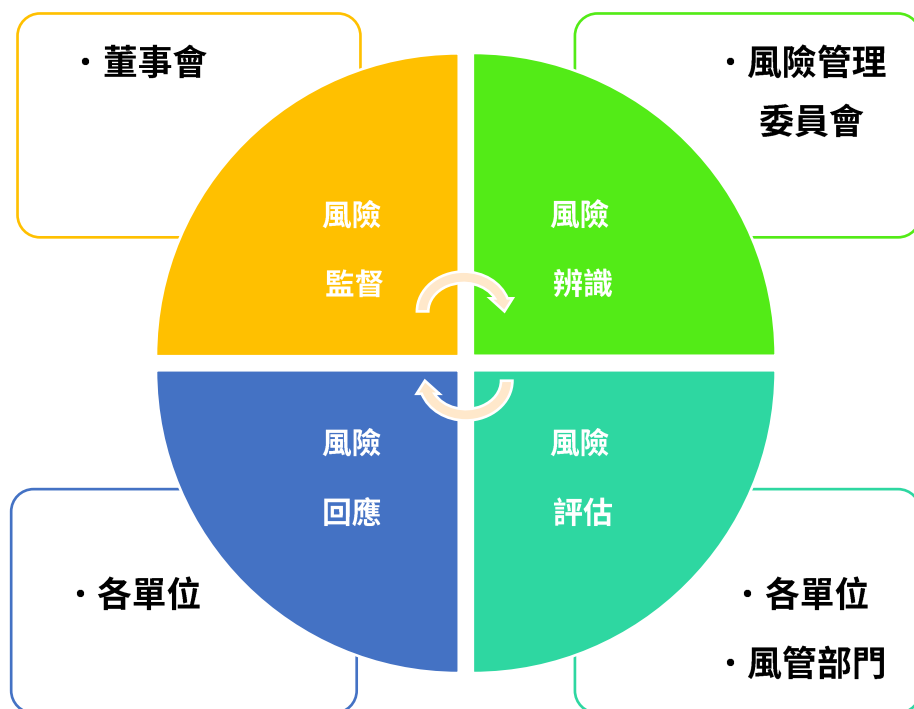
《風險管理政策》

- (1) 為確保公司永續經營，風險管理委員會應每年定期對於可能造成公司營運目標負面影響的風險，加以辨識、評估、處理、報告、監控。
- (2) 於事故發生前應辨識、控制風險，事故發生時抑制損失，事故發生後迅速恢復產品及服務的提供。並對於經風險管理委員會認定的重大風險情境訂定營運持續計劃。
- (3) 對於未超過風險容忍度的風險，得考量風險管理成本，採用不同的管理工具加以處理，但下列狀況不在此限。
 - 對員工生命安全有負面影響
 - 導致違反法令規範
 - 對公司商譽有負面影響

《風險管理願景》

- (1) 承諾持續提供產品及服務以創造顧客、股東、員工、社會長期價值。
- (2) 風險管理需有系統化的組織及風險管理作業程序，及時且有效的辨識、評估、處理、報告、監控影響公司生存能力的重大風險，強化所有員工風險意識。
- (3) 風險管理並不是追求「零」風險，而是在可接受風險的狀況下，追求最大利益以使風險管理成本最佳化。
- (4) 對公司商譽有負面影響。

《風險管理流程》



風險管理辦法規範公司的風險管理流程，包括風險檢測及評估、作業執行及審議，透過三個層級管理：

- (1) 總經理主持的風險管理委員會負責審議營運部門提出的風險預警機制及因應計畫，議案通過以後，除了鑑別出該風險的部門以外進一步指示涉及該風險的其他部門，作跨部門風險因應，緩解公司整體營運受該風險影響的可能性或衝擊性。此外，稽核室每年會對已確立的因應計畫進行稽查，確保風險預警機制的運作。
- (2) 營運部門主管進行風險項目鑑別，經風險管理總幹事審核與主委核決後訂定風險管理報告，每季執行與追蹤風險改善計畫並於風險管理季會報告，每年應編訂並提報風險管理年度報告。
- (3) 營運部門為風險管控的第一線，負責發覺與評估與自身業務相關的短、中、長期風險，進行風險的質性評估或量化評估，並根據評估的結果擬定初步的風險預警機制與因應計畫。

《風險管理列表》

風險類別	風險項目	風險描述/因應措施
策略	軟硬體授權與合法性	• 現行 Office 軟體即將支援終止，未及時更新會造成資安/相容性、技術支援/業務中斷風險；部分公司授權數量不足，會衍生法律與合規性、品牌和聲譽損害及財務等風險 • 擬更新軟體並補足授權數量。
	系統架構	• 系統架構相關風險，包含:現有系統架構與 2025 企業策略不敷使用/未導入與企業策略相符的科技 (ERP vs.POS+CRM+EC)/現有系統未能滿足 2025 企業營運活動所需情境/藥品作業規範須有更高規的品質管理程序及系統 • 評估符合零售作業系統的 POS+ERP 廠商/申請衛福部食藥署 GDP 優良藥商評鑑。
財務	資本管理	• 有重大資金需求時，未正確評估最佳的資金來源，可能造成籌資成本的增加，影響獲利能力；導致媒體負面報導，影響公司形象 & 利害關係人信心；造成資金中斷，影響公司存續 • 擬增加新往來銀行、增加往來銀行之借款額度、每季與券商隨時掌握市場資訊及籌資簡報、隨時準備股權類籌資工具之時程規劃。
營運	遵循之監督	• 因應 US FDA QMSR 改版需求，若未能即時更新可能影響醫療機構和消費者對產品質量的信心，損害品牌聲譽，造成無法銷售產品至美國。 • 擬建立制定符合 US FDA QMSR 品質管理系統的流程。
	業務集中度	• 國內精密輸液套銷售過於集中，四年一次健保價量調查，健保點降低後影響醫院耗材售價，衝擊營收及獲利。 • 擬增加產品項目，降低單一品項佔比；增加外銷業務佔比。
	生產人力缺工	• 缺乏生產所需技術員工及普工,導致產能需求無法滿足 • 依照預計退休人員職責,安排產線作業人員進行多能工教育訓練
	營運持續	• 避免因網路攻擊造成門市營運中斷。 • 擬建置備份系統與改善備份機制、升級資訊設備、.提升資訊與資安人員專業能力、規劃同仁資安教育訓練，提升防範意識。
危害	員工健康與安全	• 避免人員遭運轉中自動化設備捲夾受傷。 • 擬對可能引起危害之機械、設備或器具等，應有符合規定之必要安全衛生設備及措施。
	網路攻擊增加	• 在攻擊技術持續進化的情況下，既有防護能力將逐年劣化，使公司對外服務與內部系統暴露於更高資安風險中。 • 擬盤點所有防火牆與防護設備 EOS 年限與功能退役時程、評估替代方案、建立 3-5 年資安設備汰換藍圖、納入 AI 威脅偵測與自動化封鎖能力。

備註：列出當年度高/中等級以上風險

3.4 資訊安全管理

《資訊安全政策》

明基醫成立資訊安全管理委員會，最高負責召集人為總經理，並設有資安專責主管與人員確保資訊資產（與資訊處理相關之硬體、軟體、資料、文件及人員等）之機密性、完整性、可用性及適法性，避免遭受內、外部蓄意或意外之威脅，衡酌本公司之業務需求，並參考 ISO 27001 資訊安全國際標準製訂資訊安全政策。

《資訊安全管理流程》

透過資訊安全管理系統之建置，落實資訊安全政策、保護客戶資料及公司智慧產出、強化資訊安全事件應變能力及達成資訊安全政策衡量指標。並達到利害相關團體對本公司之期望，並透過 PDCA 機制持續增強公司資安控管機制，有助於提高公司之競爭力。

《資安風險管理》

妥善保護公司資訊安全管理體系內之資訊資產，對於資訊資產訂定及落實相關規範並執行風險評鑑程序，以確認資訊資產的風險水準，透過風險評鑑結果以及內部會議決定風險事項之處理措施，以達到風險能有效降低、移轉、消除甚至接受該風險。

每年會檢視各項法規及評估公司內部的資訊安全規章以確保符合法規及有效性，並定期宣導相關資安規章，避免同仁違反內部規範造成公司損害。

在供應鏈環境，要求與第三方服務廠商簽訂合約，有要求其遵守保密及網路安全規定。另新人入職時進行基本資訊安全相關訓練外，本公司亦定期舉辦電子郵件社交工程演練，對員工進行電子郵件收發等相關資訊安全知識之教育訓練，以降低員工誤點擊惡意郵件之風險。透過各類課程的進行，除提升同仁資訊安全意識，亦確保資訊安全觀念能融入日常作業中。

《資訊安全控制措施》

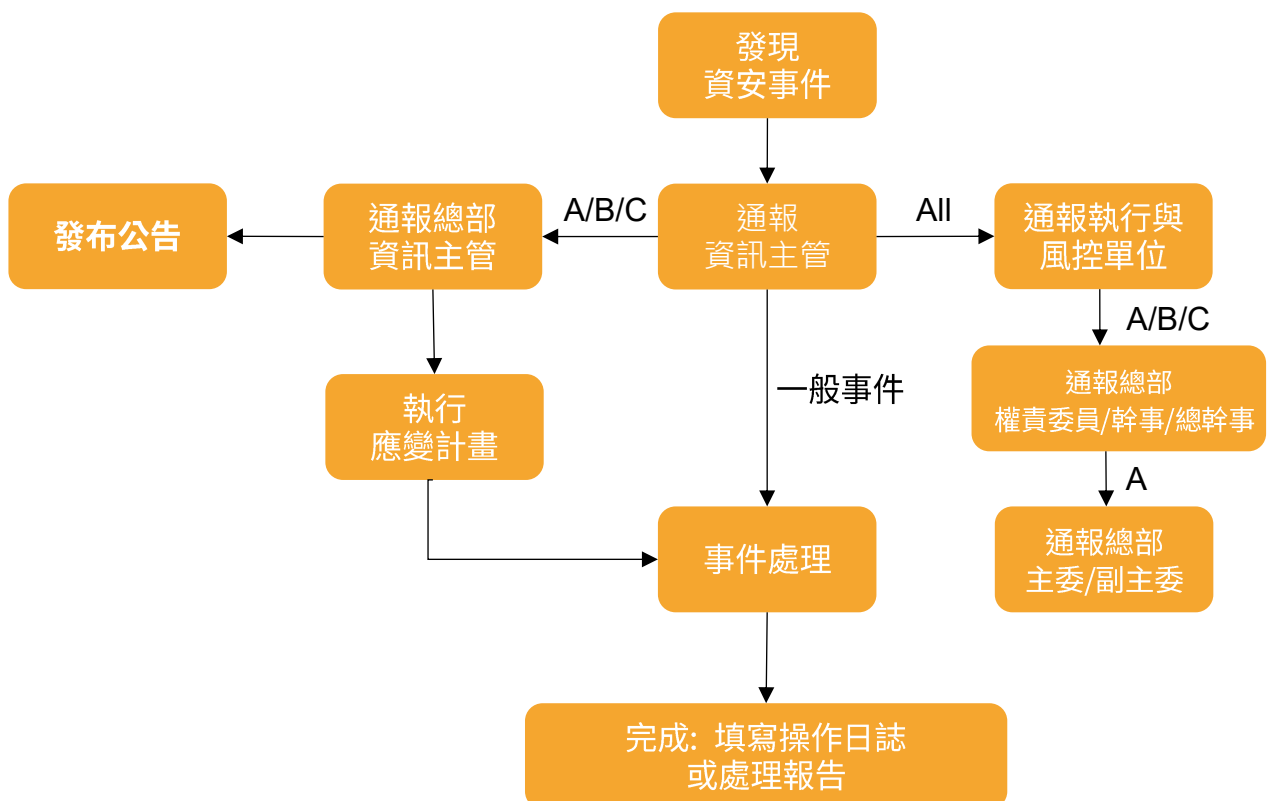
- 成立資訊安全管理組織，督導資訊安全管理制度之運作，鑑別資訊安全管理制度之內、外部議題及利害相關團體對本公司之資訊安全要求與期望。
- 公司內部流程之資訊安全之評估及管理。
- 公司全體員工之資訊安全意識增強與權責分工。

- 外部廠商遵循之資訊安全要求。
- 資訊安全指標之制定。
- 資訊作業持續運作計畫及演練作業。
- 資訊安全事件與應對處理。
- 法律法規遵循性。
- 資安保險之安排。



《資安事件通報程序》

依「緊急事故通報程序」資訊安全通報由高至低分為 A、B、C 共三級，當同仁發生資安事件由事件處理人員或資訊安全主管進行應對，判斷是否啟動緊急應變計畫或做一般處理。應變結束後應填寫事件報告，防範相同事件重複發生。



《資訊安全管理行動》

行動方案	行動計劃	執行成果
資通安全架構	資安專責主管與資訊安全人員	2023年6月及10月申報設置資安專責主管1名及資訊安全人員1名，資安專責主管負責公司資訊安全規劃、技術導入與相關的事項，以維護及持續強化資訊安全。審視資安相關風險，每年於風險管理委員會提出，每季追蹤相關改善進度。
	資訊環境優化與安檢	持續推動資訊環境優化作業，完成Windows及Office版本全面更新。每年與集團共同投保資安險，作為面對資安威脅之風險管理解決方案之一，保額為一千五百萬美元。
資訊安全防衛	資訊安全教育訓練，包括資安概念、資安宣導、資安風險與入侵方式、案例分享、資安對策...等	2025年完成113人線上資訊安全教育訓練及考核；執行兩次社交工程釣魚郵件測試。製作超過五份資安公告，傳達資安防護重要規定與注意事項。
	不定期選取資安事件案例	以系統公告或E-mail方式，對全公司進行資訊安全重要性宣導
	參與集團資安相關會議，透過不同資安議題討論，並研擬對策	2025年與集團共同執行12次資安工作彙報及4次依資安議題分享討論。

3.5 產品責任

明基醫秉持「基於符合法規要求，設計及生產滿足預期功效與安全使用之產品與服務，以滿足顧客需求」之品質政策，致力於建立完善且有效之品質管理制度。公司品質管理系統係依循各國醫療器材相關法規及品質管理準則所建立，透過制度化的管理流程，確保產品與服務在研發、設計、生產、銷售及售後服務等全生命週期均符合品質與安全要求，以持續提升顧客滿意度，為確保品質管理系統之有效運作與持續改善，本公司由品質保證部門每年規劃並執行內部品質稽核，定期檢視各項作業流程與制度落實情形；同時每年接受第三方外部稽核，藉由獨立驗證機構之審查，確保品質管理系統之符合性與一致性。

龜山廠：

- 2017 年取得 ISO 13485:2016 醫療器材品質管理系統認證
- 2017 年取得 ISO 14001:2015 環境管理系統認證
- 2021 年取得 EU MDR CE Marking (醫療設備 Class I)
- 2023 年取得 EU PPE Regulation CE Marking (FFP2 / N95 個人防護設備)
- 自 2023 年起取得醫療器材製造業者品質管理系統 (QMS) 證書

臺中廠：

- 2017 年取得 ISO 13485:2016 醫療器材品質管理系統認證
- 自 2021 年起取得醫療器材製造業者品質管理系統 (QMS) 證書

公司持續透過品質管理制度之運作與稽核機制，確保各項認證維持有效，並持續提升產品品質與營運管理能力，以提供安全、可靠且符合國際標準之醫療器材產品與服務。

《品質管理系統與有效期限》

管理系統 (龜山廠)	有效期間
ISO 13485:2016/ EN ISO 13485:2016	2023/09/05~2026/09/06
ISO 14001:2015	2025/11/14~2028/11/30
MDR 2017/745/EU (Class I)	無效期
PPER 2016/425/EU (Module D)	2023/10/09~2026/10/09
QMS 醫療器材製造業者品質管理系統	2023/12/22~2027/04/30
管理系統 (臺中廠)	有效期間
ISO 13485:2016/ EN ISO 13485:2016	2023/09/05~2026/09/06
QMS 醫療器材製造業者品質管理系統	2023/04/05~2026/04/05

註：於 2025 年 8 月經董事會同意售出臺中廠土地 (尚未完成土地所有權移轉登記)，工廠亦已申請歇業，相關證書亦同廢止。

《2025 品質改善專案》

項目	說明
品質教育訓練	1.針對公司 TFDA 醫療器材技術人員進行醫療器材相關法規的教育訓練，內容包括 TFDA 醫療器材優良運銷準則要項說明、TFDA 台灣及美國醫療器材查驗登記實務分享，課程總時數合計 8 小時。 2.針對公司重點人員完成、軟體確效執行人員訓練共 17 人次、製程確效執行人員訓練共 1 人次、臨床評估人員訓練共 3 人次、風險管理人員訓練共 17 人次。

《品質未來規劃》

隨著公司業務持續成長與產品線逐步擴展，本公司持續強化醫療器材品質管理體系之建置與運作。展望 2026 年，本公司規劃新增雷射治療儀產品進行 ISO 13485 認證品項擴充，以確保新產品在上市前即已納入完整之品質管理體系。此外，針對 IV Pump（輸液幫浦）產品，本公司亦將依據 TFDA 相關法規要求，規劃取得醫療器材製造業品質管理系統(QMS)製造許可，以符合主管機關對醫療器材製造品質管理之規範。



3.6 客戶服務

明基醫產品分為內銷與外銷，外銷地區分為亞洲、美洲、歐洲及其他地區，客戶服務由各業務單位執行，包括提供相關產品教育訓練、售後服務等；並設有免付費（0800-015533）電話及郵件信箱(tm.Service@BenQMedicalTech.com)，由專人處理申訴與諮詢。

《客戶權益與隱私》

資料的被蒐集者對於明基醫隱私權政策的聲明及隱私權保護管理機制的信任，將提升公司企業社會責任的落實程度。提供公開與透明的隱私權政策資訊，能使被客戶對其隱私資訊的分享與否享有自主決定權。我們期待強化隱私權管理意識，最終與客戶及其他明基醫的資料蒐集者共同形塑，良善的隱私權互動關係。

《隱私權管理做法》

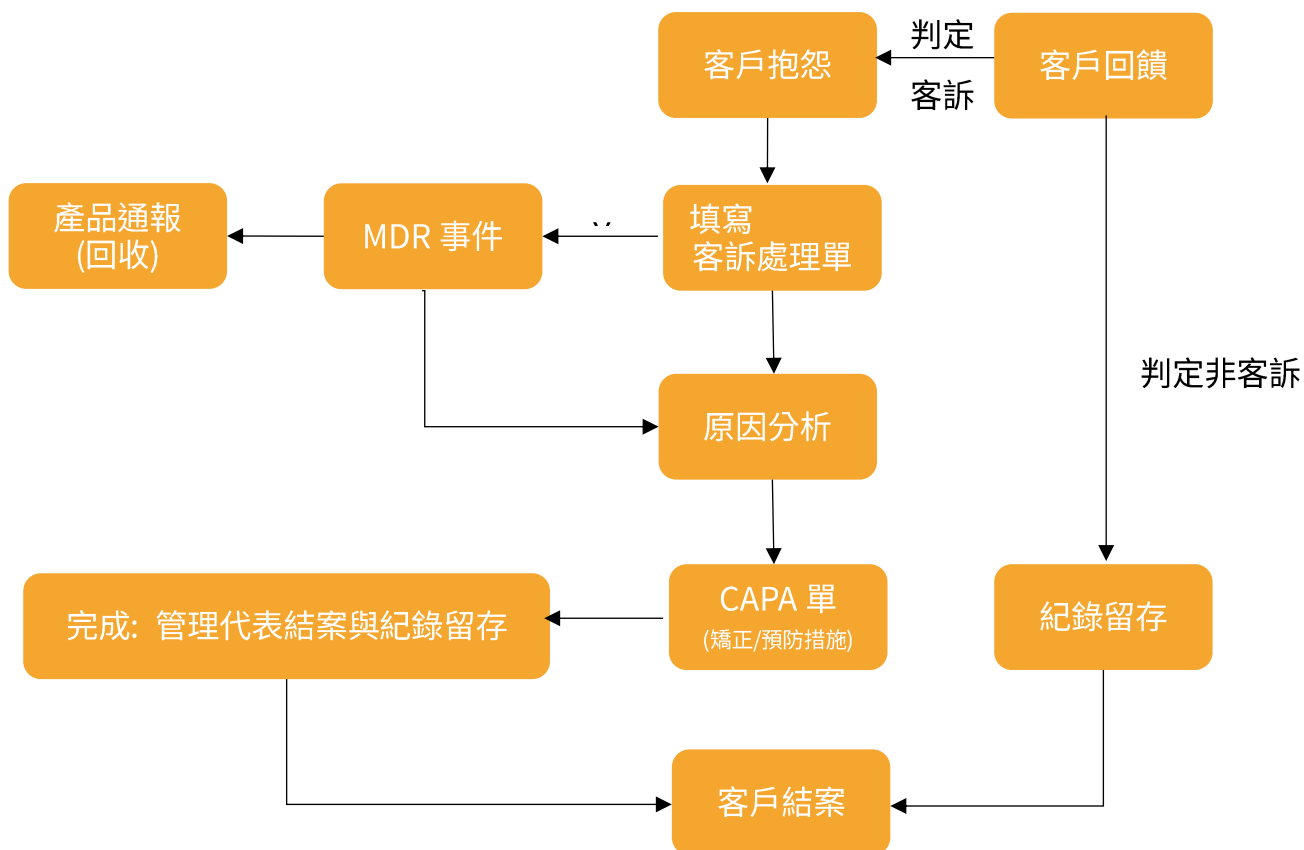
客戶隱私權的維護為明基資訊安全管理的重要目標之一，公司依循台灣的個人資料保護法與歐盟一般資料保護規範（General Data Protection Regulation, GDPR）訂定《隱私權保護政策》，提供客戶隱私權政策負責人的聯絡管道及供客戶作查詢、閱覽、更正、停止蒐集或要求刪除的申請。

《滿意度調查》

市場暨產品管理部門每年定期實施客戶滿意度問卷調查，問卷調查分三大區域(中國、台灣、國際)調查項目包含行銷資訊滿意度、產品滿意度、業務滿意度、客服人員處理滿意度及物流滿意度等方面，結果於管理審查會議報告。客戶回饋之意見，也於管理審查會議中進行分析，並設定未來一年之滿意度目標。

2025 年針對重大客戶進行問卷調查，有效問卷數 30 份，平均客戶滿意度評分為 91(滿分 100 分)。2024 年客戶反映的缺失或建議事項，市場暨產品管理部門均已進行分析並擬定解決方案與改善措施，100%妥善處理，對公司業務並無重大影響。

《客訴處理流程》



2025 年共開立了 4 張客訴單並已全部完成結案，達成率為 100%。

無 MDR 通報事件，並無發生因法規變動而回收產品案件。

3.7 供應鏈管理

高品質與穩定之供應鏈為本公司產品發展的重要基礎。本公司除重視供應商品質、交期與服務外，亦逐步推動供應鏈永續管理，期望與供應商共同建立兼顧環境保護、職業安全衛生及勞動人權之永續供應鏈體系。

《供應商管理流程》

供應商管理流程	供應商評鑑流程
1. 供應商選擇 資料蒐集、初步篩選 2. 供應商評估 供應商報價、交期與配合度認定原則、送樣試用品 3. 供應商審查核准 4. 供應商登錄 5. 交易紀錄	1. 量產中供應商，每年依「供應商/外包商考核表」評分標準進行進行考核作業。每年至少實施一次，於隔年 Q1 實施。 2. 重要零組件量產中供應商，半年需另外考核一次，於當年 Q3 實施供應商評估。
供應商永續管理要求	供應商評分標準
1. 優先選擇符合 EU RoHS 供應商 2. 供應鏈在地化，考量服務效率、交期、原材料運輸距離與碳排放，優先選用在地供應商 3. 鼓勵及配合供應商包材之回收 4. 要求供應商回覆企業社會責任 5. 宣導及執行電子化採購流程	1. 交期：依逾期率%共分五等級，分別為 20 分/15 分/10 分/5 分/0 分 2. 服務：滿分 20 分，由採購人員評比 3. 品質：依不合格率%共分五等級，分別為 60 分/50 分/40 分/30 分/20 分 滿分 100 分，60 分以下為不合格，重要零組件供應商分數不得低於 70 分

《供應商數量與種類》

供應商	數量
一般供應商	401
重要零組件供應商	35

《物料使用》

本公司產品製造及包裝所使用之主要原物料以金屬材料、塑膠材料及電子零組件為主，其中金屬材料為主要投入物料。公司持續透過產品設計優化、材料使用效率提升及供應鏈管理機制，降低原物料耗用量，以提升資源使用效率並減少環境衝擊。

	2023	2024	2025
非再生物料總量(公噸)	356.1	310.8	267.8
塑膠 (公噸)	7.4	6.6	5.7
金屬(公噸)	348.7	304.2	262.1
可再生物料總量(公噸)	無相關使用量	無相關使用量	無相關使用量

註：

- 1.材料使用量統計範圍包含產品製造及包裝主要原物料。
- 2.非再生材料包含金屬及塑膠等主要投入材料。
- 3.可再生材料及回收再利用材料目前尚未納入產品設計與採購規劃，因此揭露期間無相關使用量。

2025 年本公司生產及包裝主要產品與服務所使用之非再生物料總量為 267.8 公噸，相較 2024 年 310.8 公噸減少 43.0 公噸（約 13.8%）主要材料仍以金屬材料為主，其次為塑膠材料。

目前本公司產品及包裝材料仍以功能性、品質及法規要求為主要設計考量，尚未導入可再生材料或回收再利用材料，因此揭露期間未有相關使用量。

《供應商永續管理政策與實施情形》

本公司已建立供應商管理及評鑑制度，供應商須經供應商選擇、評估、審查核准及登錄等程序後，始得成為正式合作供應商；量產中供應商每年至少執行一次定期評鑑，重要零組件供應商則每半年另執行一次評估作業。

供應商評鑑項目包含品質、交期及服務等指標，其中品質評比占主要權重，以確保供應鏈穩定性與產品品質。2025 年共完成 401 家供應商評鑑，評鑑結果 400 家合格、1 家不合格，整體合格率高達 99.75%。

針對評鑑不合格供應商，本公司依不符合原因由品質部門或採購部門提出改善要求及追蹤措施，必要時進行覆評；若經改善後仍未符合要求，則評估停止合作並尋求替代供應商，以降低供應鏈風險。

此外，本公司持續推動供應鏈在地化，優先選用在地供應商，以降低運輸距離與碳排放，同時宣導供應商配合電子化採購流程及包材回收措施，以提升供應鏈營運效率及環境管理績效。

為強化供應鏈永續管理，本公司預計於 2026 年導入供應商企業社會責任調查機制，後續將逐步建立供應商永續風險評估與管理作業，持續提升供應鏈永續管理能力。

3.8 緊急事故通報

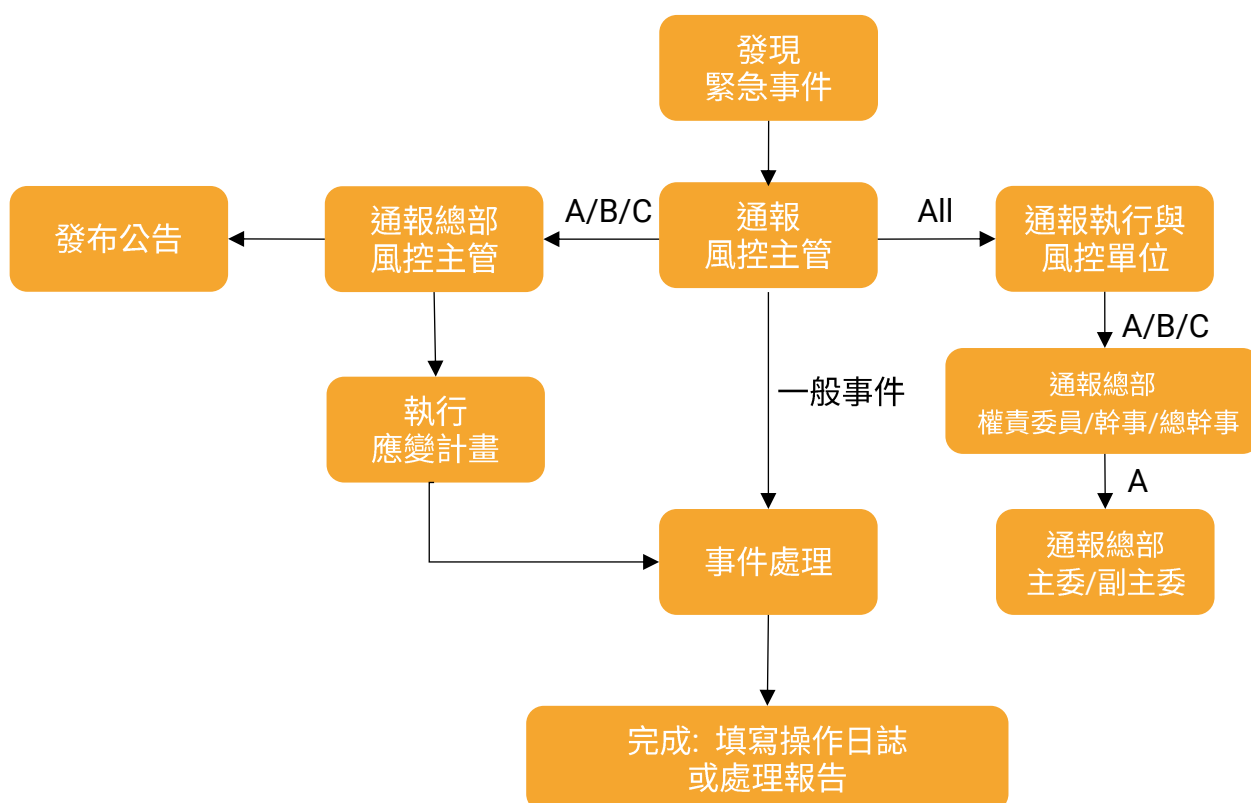
為確保工作場所安全及降低突發事件對人員、環境與營運之影響，公司依據「緊急事故通報程序」建立完整之事故通報與應變管理機制，針對職業安全衛生、環境異常、資訊安全、供應鏈中斷、營運影響及其他重大異常事件，進行事件辨識、分級通報、緊急處置及後續改善管理。

公司依事件影響程度將事故通報等級區分為 A、B、C 三級，由事件發現人員、現場主管或權責單位進行初步判定，並依規定時限完成通報。重大或具潛在風險之事件，將啟動緊急應變機制，由相關權責單位共同執行事故控制、風險隔離及復原措施，以降低事件可能造成之人員傷害、環境衝擊及營運影響。

事故處理完成後，公司依程序完成事件紀錄與調查分析，針對事件發生原因（包含人員、設備、環境及管理制度等因素）進行檢討，並依調查結果制定矯正及預防措施（Corrective and Preventive Action, CAPA），透過改善作業流程、強化安全防護、提升員工安全意識及完善管理制度，避免類似事件再次發生。

2025 年度共發生 1 件員工職業傷害事件，經依公司緊急事故通報程序評估後，判定為 C 級通報事件。事件發生後，公司立即完成現場安全確認、人員關懷、事故通報及原因調查，並依調查結果執行改善措施。經評估該事件未造成重大人員傷害、環境影響或營運中斷。

《通報流程》



《通報分級》

通報種類	時間限制	緊急事故大類	
A	2小時內	- 環安事件 - 社會責任/健康 - 公共事務 - 營業中斷 - 廠商供應中斷 - 運輸事件	- HUB 貨物損失 - 財物損失 - 訴訟爭端 - 維修服務中斷/客訴 - 資訊安全
B	4小時內		
C	8小時內		
一般事件	依規定		



4.1 氣候變遷與碳管理

《TCFD 氣候相關財務揭露》

4. 環境永續

核心架構	因應措施	
治理	董事會	主要負責監督及提供建議，包含氣候議題產生的財務風險評估、氣候相關的資本支出、運用研發掌握氣候議題的相關機會。未來在評估併購或投資時，必須針對該公司營運相關的氣候議題進行盡職調查，作為董事會通過併購投資案件的必要評估。
	永續發展委員會	推動公司治理、企業社會責任、誠信經營等作業之推定及推展、評估公司治理、環境、社會責任等相關事務
	風險管理委員會	為確保公司永續經營及健全公司風險管理，以落實建置、推行、監督、維護風險管理計畫相關工作。
策略	定義短中長期風險與機會	明基醫分別根據公司的財務規劃、策略方向、願景目標界預計擬定短（3 年內）、中（10 年內）、長（超過 10 年）進行系統性評估與管理。透過結合永續發展分析成果及國際永續趨勢，持續檢視氣候變遷對公司營運、供應鏈及市場需求之潛在影響。
	深化TCFD應用	依循氣候相關財務揭露工作小組（TCFD）架構，將氣候風險與機會納入策略規劃與決策流程中，並透過滾動式檢討機制，定期調整營運計畫與資源配置，以強化企業因應外部環境變化之能力與韌性。
	強化情境分析	持續關注 IPCC 評估報告的最新內容，規劃風險與機會因應措施。
風險管理	資訊掌握	將持續追蹤國內外氣候風險相關資訊、資源及工具，有助於明基醫更新風險基礎資料，以進行實體風險危害程度評估，並調整風險應對措施。
	階段投入	以當前風險重大性的評估結果，依風險預期發生的短、中、長期推估，逐步導入風險因應措施。
	成效檢核	對於已投入的因應作為，對照專案設定的目標檢核執行成果。重大議案提報至董事會審核，進行滾動式調整。
指標和目標	關鍵管理指標	明基醫將建立永續管理績效指標，並參考 ISO 14064-1 等國際標準進行管理，以強化數據品質與管理效能。
	國際倡議目標	配合母公司推動 RE100 與國際減碳倡議，持續規劃能源轉型與溫室氣體減量策略，逐步降低營運碳排放。

註：永續發展委員會 2024 年成立

《風險與機會評估程序》

氣候相關財務揭露工作小組（TCFD）架構，系統性分析氣候變遷相關之國際發展趨勢、產業關注議題及法規要求，全面辨識氣候相關之實體風險與轉型風險，並同步評估潛在機會，以作為營運策略與風險管理之重要依據。

為強化氣候風險管理之完整性與一致性，本公司建立標準化之 TCFD 推動流程，主要包含以下四大步驟：

步驟	做法
1. 蒐集氣候風險與機會議題	- 參考國際研究機構氣候變遷報告與政策趨勢 - 與利害關係人溝通，蒐集營運、產品、環境面可能面臨的風險與機會。
2. 鑑別重大氣候風險	- 討論並彙整所有可能影響營運的氣候風險與機會議題 - 評估其對公司營運與財務可能的重大性。
3. 分析財務衝擊	- 對重點風險與機會進行量化財務分析 - 了解對營運、成本、收入、資本支出的可能影響 - 將結果納入現有風險管理與策略調整
4. 研擬因應措施	- 根據鑑別出的風險與機會，制定具體管理與緩解措施 - 包含改善流程、技術研發、資源效率、韌性建設等策略



《氣候相關風險與因應措施》

類型	風險	內容	潛在財務衝擊	因應措施
轉型 風險	政策 與 法規	- 碳費／碳稅制度逐步實施，溫室氣體盤查與揭露要求趨嚴 - ESG 與碳揭露規範持續強化	- 營運成本增加 - 查核與合規成本增加	- 建立 ISO 14064-1 盤查制度，導入 SBTi 減量路徑（2026 - 5%），提升數據管理能力 - 建立標準化 ESG 數據管理流程與年度確信機制
	技術	高耗能設備需汰換與升級	資本支出增加	汰換高耗能設備（空壓機、冷凍機、照明系統）
	市場	客戶與市場對低碳產品及碳資訊透明度要求提高	訂單流失或市場競爭力下降	建立碳排與能源數據揭露機制，提升資訊透明度
	名譽	ESG 評等與永續績效要求提高	品牌與投資人信任風險	強化 ESG 管理與永續揭露品質
實體 風險	立即性	颱風、暴雨等極端氣候事件可能導致營運中斷	生產或營運中斷損失、供應延遲	建立 BCP 營運持續計畫，強化關鍵設備備援與防災機制
	長期 風險	電價長期上升	增加營運成本，毛利下降	- 評估導入再生能源與 T-REC - 降低能源價格波動與碳風險

《氣候相關機會與因應措施》

	類型	內容	潛在財務影響	因應措施
機會	資源效率	能源使用效率提升	降低營運成本與能源支出	導入 LED 照明、高效率設備與能源管理系統
	減碳效益	溫室氣體排放逐年下降	- 降低能源支出 - 獲得政府補助或稅務優惠	優化製程能耗與設備效率與節能管理措施
	產品與服務	綠色設計與環保法規 (RoHS)	透過低碳產品和服務的需求提高收入	開發符合低碳綠色產品、長期規劃有助訂單成長增加營收
	能源轉型	再生能源與綠電導入機會	降低長期碳風險	評估綠電採購與再生能源方案
	韌性	ESG 管理能力提升	提升決策效率與風險控管能力	建立 ESG KPI 管理機制

《內部碳定價》

目前尚未正式導入內部碳定價制度，但已持續關注全球碳定價政策與市場發展趨勢。為評估氣候變遷對公司營運與財務之潛在影響，公司已建立溫室氣體盤查制度，並透過能源效率改善、製程優化與產品節能設計等方式推動減碳管理。

同時，亦參考國際碳價趨勢及各國碳費制度，於重大投資與節能專案評估時，逐步導入碳成本概念，以評估未來碳費或碳稅政策可能對營運成本之影響。

未來將依據法規發展與公司減碳策略，評估導入正式內部碳定價機制，作為投資決策、產品設計與低碳轉型之管理工具。

《綠能永續投資》

為因應全球淨零轉型趨勢與氣候變遷議題，本公司持續關注綠能投資及永續金融相關發展趨勢，包含再生能源投資、綠電採購與能源效率改善等潛在方案，並評估其對企業長期營運韌性與氣候風險管理之可能效益。

考量目前公司營運據點多以承租型態為主，且現階段資源配置及投資規劃仍以核心營運發展與製程優化為主，截至 2025 年止，本公司尚未制定綠能永續投資政策、量化投資目標或相關投資計畫。

未來將持續關注國內外綠能市場、政策法規及永續金融發展方向，並結合公司減碳策略、能源管理目標及營運需求，適時評估綠能永續投資之可行性，作為支持低碳轉型及提升企業永續競爭力之參考依據。



《環境管理制度及執行情形》

本公司重視環境永續發展，自 2014 年取得 ISO 14001 環境管理系統認證以來，持續依循 PDCA 管理循環，建立完善之環境管理架構，透過制度化管理機制，確保環境管理系統有效運作與持續改善。最新證書效期起訖期間為 2025/11/14 至 2028/11/30，符合環境管理體系標準。本公司將環境考量融入營運管理、產品研發、製程設計、生產製造、產品使用及生命週期管理等各階段，透過環境考量面鑑別、環境風險評估及目標管理機制，主動辨識可能造成環境影響之重大議題，並推動能源管理、資源有效利用、污染預防、廢棄物減量及製程改善等措施，以降低營運活動對環境造成之衝擊，提升整體環境績效。

在環境管理執行方面，本公司定期檢視環境目標與改善計畫，透過內部稽核、管理審查及績效追蹤機制，確保環境管理措施符合相法規要求及企業永續發展方向。同時，持續關注國際環境趨勢及利害關係人關注議題，逐步強化氣候變遷、能源使用效率及低碳產品發展等相關管理作為。

展望未來，本公司將持續以低污染、高效率及環境友善為產品與製程發展方向，透過技術改善與管理優化降低環境衝擊。

《自然碳匯策略與措施》

明基醫秉持環境永續發展理念，除持續推動能源管理、節能減碳、綠色設計及製程改善等減量措施外，亦關注自然生態系統對氣候調適與碳吸存之貢獻，透過自然碳匯行動提升環境韌性，支持公司長期淨零排放目標。公司以「減量優先、自然碳匯輔助」原則，藉由植樹綠化、生態環境維護及員工環境參與等行動，提升廠區及周邊環境品質，增加自然資源保育效益與碳吸存潛力，逐步建立兼具氣候行動、生態保護及社會共融價值之永續管理模式。

措施	行動方案
1. 推動植樹綠化活動	持續參與植樹及環境綠化活動，透過增加植被覆蓋與綠地面積，提高自然碳吸收能力，同時促進生物多樣性維護及生態環境改善。
2. 廠區綠化管理	透過廠區綠地規劃、植栽維護及環境友善管理措施，提高綠覆率，改善廠區微氣候，降低熱島效應，並提升自然環境調節功能。
3. 員工環境參與	結合 ESG 永續倡議與環境教育活動，鼓勵員工參與植樹、環境維護及生態保育行動，提升全員環境責任意識。

未來明基醫將持續評估自然碳匯相關措施效益，並結合公司減碳策略，逐步建立碳匯管理機制。

4.2 溫室氣體管理

本公司依循國際溫室氣體盤查標準，建立溫室氣體管理機制，針對營運過程之排放進行盤查、監控與減量。盤查範圍涵蓋範疇一（Scope 1）直接排放及範疇二（Scope 2）能源間接排放，並以年度為週期進行數據盤點與內部盤查，尚未導入第三方查證機制；公司已規劃於 2027 年導入第三方查證，以提升溫室氣體資訊透明度及管理成熟度。

溫室氣體盤查作業係依據 ISO 14064-1 及相關指引執行，排放係數採用政府公告或國際通用資料庫，確保數據具一致性與可比性。

盤查頻率為每年度執行一次，並由內部進行數據彙整與查核，以確保資訊品質與完整性。

年度	項目	總公司	龜山廠	臺中廠
2023	範疇一、直接排放 (tCO _{2e})	37.2395	28.3686	0.0336
	範疇二、間接排放 (tCO _{2e})	52.9153	517.2328	72.2663
	合計 (tCO _{2e})	90.1548	545.6014	72.2999
	排放密集度 (tCO _{2e} / 百萬元營收)	1.6370		
2024	範疇一、直接排放 (tCO _{2e})	38.9928	31.8228	1.0910
	範疇二、間接排放 (tCO _{2e})	46.6707	496.4517	51.8935
	合計 (tCO _{2e})	85.6635	528.2746	52.9845
	排放密集度 (tCO _{2e} / 百萬元營收)	1.4244		
2025	範疇一、直接排放 (tCO _{2e})	26.8253	30.2455	0.1458
	範疇二、間接排放 (tCO _{2e})	45.9381	457.6465	16.6689
	合計 (tCO _{2e})	72.7634	487.8920	16.8147
	排放密集度 (tCO _{2e} / 百萬元營收)	1.4343		

註：個體公司溫室氣體排放

年度	項目	明基醫	子公司	合計
2025	範疇一、直接排放 (tCO _{2e})	57.2167	199.6419	256.8586
	範疇二、間接排放 (tCO _{2e})	520.2536	1259.9055	1780.1591
	合計 (tCO _{2e})	577.4703	1459.5474	2037.0177
	排放密集度 (tCO _{2e} / 百萬元營收)	0.3877		

註：合併公司溫室氣體排放

本公司為因應氣候變遷管理趨勢及配合金管會永續發展路徑圖與 IFRS S2 氣候揭露要求，規劃逐步導入溫室氣體範疇三（Scope 3）盤查與管理機制。初期將以重大排放來源優先進行鑑別與數據蒐集，並逐步擴大至供應鏈及產品生命週期管理，建立完整碳管理架構，並於

2030 年前完成範疇三的揭露。

本公司於 2026 年 3 月完成 2025 年度溫室氣體盤查作業，合併報表涵蓋共 19 家子公司，包含：

分類	子公司
國內 (12 家)	聯亞國際股份有限公司、明基口腔醫材股份有限公司、怡安醫療器材股份有限公司、華鋒科技股份有限公司、明基健康生活股份有限公司、合躍生活廣場事業股份有限公司、虹韻國際貿易股份有限公司、康科特股份有限公司、明悅智醫股份有限公司、凱圖國際股份有限公司、艾柏生技股份有限公司、康悅藥品股份有限公司
國外 (7 家)	高望投資有限公司、明基三豐醫療器材(上海)有限公司、明基智慧(上海)醫療器材有限公司、楷圖(上海)商貿有限公司、K2 MEDICAL(THAILAND)CO.,LTD、PT FRISMED HOSLAB INDONESIA、K2 BioMedical (THAILAND) Co. Ltd

《溫室氣體減量政策與目標》

為回應全球氣候變遷趨勢並強化低碳營運管理，本公司依循 SBTi (Science Based Targets initiative) 減碳路徑，針對範疇一與範疇二排放進行系統性減量管理。

依據 SBTi 線性絕對減量方法，企業年度減量幅度建議至少達 4.2%。本公司考量營運成長、能源使用結構及減碳可行性，持續推動節能減碳措施並設定中長期減量目標。

2025 年個體公司溫室氣體排放總量為 577.4701 tCO₂e，相較 2024 年之 666.9226 tCO₂e，減少 89.4525 tCO₂e，減幅約 13.41%；其中範疇二（外購電力）排放由 595.0159 tCO₂e 降至 520.2536 tCO₂e，顯示節電與能源管理措施已逐步展現減碳成效。

本公司已設定：

2026 年溫室氣體排放量較基準年減少 5%

2030 年溫室氣體排放量較基準年減少 50%

作為中長期減碳管理目標，並逐步建構低碳營運模式，以接軌國際淨零減碳趨勢。

《主要減量行動方案》

減量項目	行動方案
能源效率提升	(1) 對用電設備進行能效稽核，找出耗能熱點。 (2) 更換為高效節能設備。
設備汰換	(1) 針對高耗能老舊設備（如鍋爐、空壓機、冷凍機）進行汰換。 (2) 同步考量節能與低碳排技術。
交通與運輸	(1) 推動遠端會議及數位協作工具，降低差旅與公務車使用頻率。 (2) 整合客戶、供應商與工廠拜訪行程，減少分散型外出活動。 (3) 鼓勵員工共乘交通工具，降低單人駕車所造成之碳排放。
資源循環與減廢	(1) 建立資源回收、廢棄物分類與再利用流程。 (2) 製程優化以降低原料損耗與報廢率。 (3) 推動無紙化辦公及電子化流程，以減少紙張使用。
節電宣導	(1) 教育員工節電意識：休息時間隨手關燈 & 關螢幕。 (2) 調整辦公室冷氣空調使用規範，並配合循環扇降低耗能。



4.3 能源管理

《能源使用》

本公司營運據點以辦公室及製造場所為主，主要場域為承租性質，主要能源來源為外購電力，另有少量運輸使用之燃料（如汽油、柴油）。基於承租戶對建築能源基礎設施（如空調主機、中央鍋爐等）無完全控制權，本公司仍透過可管理範疇內之措施，持續提升能源使用效率並降低環境衝擊。

為強化能源管理，本公司推動以下原則：

- 以「能源效率提升優先」作為能源管理核心策略
- 透過設備優化與行為管理，降低能源使用需求
- 持續評估再生能源導入之可行性（如綠電採購）
- 建立能源數據盤查與監控機制，以支持決策與績效追蹤

在產品研發階段，本公司將環境永續納入設計考量，優先選用低環境衝擊材料，並符合 RoHS 指令等國際環保規範，以降低產品生命週期對環境之影響。

《能源耗用》

2025 年本公司整體能源使用呈現下降趨勢。總用電量由 2024 年之 1,201,396 kWh 降至 2025 年之 1,097,581 kWh，減少約 103,815 kWh，降幅約 8.6%，主要係因製造據點設備效率提升及辦公與營運端節能措施持續落實所致。

在能源使用總量方面，2025 年總能源使用量由 2024 年之 5,180.13 GJ 下降至 4,692.09 GJ，減少約 488.04 GJ，約下降 9.4%，顯示整體能源使用效率已有改善。

惟能源密集度方面，2025 年由 11.06 GJ/百萬元營收上升至 11.65 GJ/百萬元營收，增加約 5.3%；用電密集度亦由 2,565.95 kWh/百萬元營收上升至 2,726.1033 kWh/百萬元營收，增加約 6.24%。其主要原因係營收成長幅度高於能源使用下降幅度，使得單位營收之能源消耗相對提高。

燃料使用部分，柴油使用量較前一年度增加，而汽油使用量則顯著下降，顯示運輸與設備使用結構有所調整，但整體燃料使用仍維持低占比，對總能源結構影響有限。

整體而言，2025 年能源使用總量下降，顯示節能措施已具初步成效，惟能源密集度仍有改善空間，未來將持續透過設備效率提升、能源管理優化及評估導入再生能源等措施，以強化整體能源使用績效。

年度	項目	總公司	龜山廠	臺中廠
2023	外購非再生電力(KWh)	107,116.0000	1,047,030.0000	140,662.0000
	使用非再生電力(KWh)	107,116.0000	1,047,030.0000	140,662.0000
	總使用再生電力(KWh)	0.0000	0.0000	0.0000
	總使用電力(KWh)	107,116.0000	1,047,030.0000	140,662.0000
	用電密集度(KWh/百萬元營收)	2993.6096		
	天然氣(GJ)	0.0000	0.0000	0.0000
	柴油(GJ)	25.3588	174.2757	17.5812
	汽油(GJ)	522.9986	119.4017	0.0000
	蒸汽(GJ)	0.0000	0.0000	0.0126
	電量(GJ)	385.6133	3769.2661	506.3776
	總使用能源(GJ)	933.9707	4062.9435	523.9714
	能源消耗密集度(GJ/百萬元營收)	12.7643		
2024	外購非再生電力(KWh)	94,475.0000	1,004,963.0000	101,958.0000
	使用非再生電力(KWh)	94,475.0000	1,004,963.0000	101,958.0000
	總使用再生電力(KWh)	0.0000	0.0000	0.0000
	總使用電力(KWh)	94,475.0000	1,004,963.0000	101,958.0000
	用電密集度(KWh/百萬元營收)	2,565.9505		
	天然氣(GJ)	0.0000	0.0000	0.0000
	柴油(GJ)	0.0000	169.7075	6.6809
	汽油(GJ)	504.9683	173.7869	0.0000
	蒸汽(GJ)	0.0000	0.0000	0.0088
	電量(GJ)	340.1062	3617.8266	367.0447
	總使用能源(GJ)	845.0745	3961.3209	373.7344
	能源消耗密集度(GJ/百萬元營收)	11.0638		
2025	外購非再生電力(KWh)	96,916.0000	965499.0000	35166.0000
	使用非再生電力(KWh)	96,916.0000	965499.0000	35166.0000
	總使用再生電力(KWh)	0.0000	0.0000	0.0000
	總使用電力(KWh)	96,916.0000	965499.0000	35166.0000
	用電密集度(KWh/百萬元營收)	2726.1033		
	天然氣(GJ)	0.0000	0.0000	0.0000
	柴油(GJ)	366.0187	169.6050	0.0000

年度	項目	總公司	龜山廠	臺中廠
	汽油(GJ)	0.0000	205.2221	0.0000
	蒸汽(GJ)	0.0000	0.0000	0.0000
	電量(GJ)	348.8937	3475.7578	126.5962
	總使用能源(GJ)	714.9124	3850.5848	126.5962
	能源消耗密集度(GJ/百萬元營收)	11.6539		

註 1：個體公司能源使用

註 2：電力轉換係數為 1 度電 0.0036GJ

註 3：能源密集度計算方式：

- 用電密集度 = 總用電量 (kWh / 營收 (百萬元)
- 能源密集度 = 總能源使用量 (GJ) / 營收 (百萬元)

註 4：統計邊界：僅包含營運控制範圍內之據點

註 5：外購電力耗用量來源為台電繳費單；柴油、汽油耗用量來源為油料發票

《能源減量政策與目標》

為持續提升能源使用效率並降低營運對環境之影響，本公司以「提升能源效率、降低能源密集度、推動低碳營運」為核心方向，建立中長期能源減量管理機制，並結合節能設備導入、能源監控及管理制度優化，持續推動能源改善行動。

考量本公司營運據點多屬承租性質，能源管理將優先聚焦於可控制範疇，透過設備效率改善、製程優化及員工節能管理等措施，逐步提升整體能源使用績效。

本公司以 2025 年為能源管理基準年，設定「逐年降低能源密集度 5%」之目標，並定期檢視執行情形與改善成果，作為能源管理與減碳策略調整依據。

《主要減量行動方案》

本公司已建立制度化能源管理機制，透過持續改善流程提升能源使用效率並降低碳排放風險。考量承租場域特性，本公司能源管理策略聚焦於可控制範疇，並透過以下措施推動改善：

減量項目	行動方案
製程與設備效率提升	透過設備保養、製程優化及異常耗能分析，提升單位產出能源效率並降低能源損耗。
設備節能管理	推動辦公設備節能模式設定及待機電力管理，降低非必要能源消耗。
再生能源評估	持續評估綠電採購及再生能源憑證 (RECs) 導入可行性，逐步提升低碳能源使用比例。
碳排放管理	建立 Scope 1 與 Scope 2 溫室氣體排放追蹤機制，並以降低外購電力使用強度作為主要減碳方向。
員工節能宣導	辦理節能減碳教育訓練與內部宣導活動，提升同仁節能意識並落實日常節能行為。

本公司將透過上述減量方案，持續推動能源使用效率提升與低碳營運管理，並定期檢視執行成果與改善成效，作為未來能源管理與氣候治理策略調整之依據，以逐步朝向永續發展與淨零轉型目標邁進。

4.4 水資源管理

《水資源使用》

本公司營運據點以辦公室及生產支援性質場域為主，主要用水用途包含空調系統補水、飲用水、清潔及團膳使用，無製程用水需求。各營運據點之取水量如下表所示：

年度	項目	總公司	龜山廠	臺中廠
2023	取水量（噸）	1495.0000	6786.0000	528.0000
	用水密集度（噸/百萬元營收）	20.3665		
2024	取水量（噸）	1393.0000	6833.0000	182.0000
	用水密集度（噸/百萬元營收）	17.9579		
2025	取水量（噸）	1726.0000	5863.0000	0.0000
	用水密集度（噸/百萬元營收）	18.8491		

註：個體公司水資源使用

《廢水管理》

本公司營運過程中未涉及製程性廢水排放，所產生之廢水主要為生活污水，依法納入建築物污水處理系統由房東或大樓統一處理，未單獨設置排放口。

《用水減量政策與目標》

考量營運主要據點為承租型態，水資源由房東統一管理並依人數比例分攤，本公司採用「用水密集度（噸／百萬元營收）」作為主要管理指標，以提升跨年度及營運規模間之可比較性，並作為水資源績效管理依據。

本公司以 2025 年作為水資源管理基準年，訂定每年用水密集度較前一年降低 1% 之減量目標，並透過用水監測、設備改善、行為管理及與房東合作等方式，持续提升用水效率與水資源管理績效，並將節水觀念納入日常營運及員工教育訓練中，以落實水資源永續管理。

《主要減量行動方案》

為達成水資源減量目標，本公司從「設備效率、管理機制與行為改善」三面向推動節水措施如下：

減量項目	行動方案
提升硬體節水效率	(1) 汰換省水標章設備（馬桶、龍頭） (2) 安裝感應式水龍頭 (3) 定期檢修漏水
強化制度與監控機制	(1) 每月用水量監控與趨勢分析 (2) 建立用水 KPI 納入部門管理 (3) 與房東協作進行用水異常追蹤與改善
行為改變與教育訓練	(1) 推動節水宣導（如關水提醒標示） (2) 納入 ESG 教育訓練內容 (3) 強化團膳及清潔作業之節水操作規範



4.5 廢棄物管理

《廢棄物使用》

年度	項目			總公司	龜山廠	臺中廠
2023	一般事業廢棄物	再利用/回收		0.0000	0.0000	0.0000
		非再利用/回收	焚化	8.6000	18.9000	6.0000
			掩埋	0.0000	0.0000	0.0000
			其他處理	0.0000	0.0000	0.0000
	總量(噸)			8.6000	18.9000	6.0000
	有害事業廢棄物	再利用/回收		0.0000	0.0000	0.0000
		非再利用/回收	焚化	0.0000	0.0000	0.0000
			掩埋	0.0000	0.0000	0.0000
			其他處理	0.0000	0.0000	0.0000
	總量(噸)			0.0000	0.0000	0.0000
廢棄物密集度 (噸/百萬元營收)			0.0775			
2024	一般事業廢棄物	再利用/回收		0.0000	0.0000	0.0000
		非再利用/回收	焚化	8.6000	22.4000	6.0000
			掩埋	0.0000	0.0000	0.0000
			其他處理	0.0000	0.0000	0.0000
	總量(噸)			8.6000	22.4000	6.0000
	有害事業廢棄物	再利用/回收		0.0000	0.0000	0.0000
		非再利用/回收	焚化	0.0000	0.0000	0.0000
			掩埋	0.0000	0.0000	0.0000
			其他處理	0.0000	0.0000	0.0000
	總量(噸)			0.0000	0.0000	0.0000
廢棄物密集度 (噸/百萬元營收)			0.0790			
2025	一般事業廢棄物	再利用/回收		0.0000	0.0000	0.0000
		非再利用/回收	焚化	8.6000	25.7000	0.0000
			掩埋	0.0000	0.0000	0.0000
			其他處理	0.0000	0.0000	0.0000
	總量(噸)			8.6000	25.7000	0.0000
	有害事業廢棄物	再利用/回收		0.0000	0.0000	0.0000
		非再利用/回收	焚化	0.0000	0.0000	0.0000

年度	項目			總公司	龜山廠	臺中廠
			掩埋	0.0000	0.0000	0.0000
			其他處理	0.0000	0.0000	0.0000
	總量(噸)			0.0000	0.0000	0.0000
	廢棄物密集度 (噸/百萬元營收)			0.0852		

註：個體公司廢棄物使用

《廢棄物管理》

本公司針對營運過程所產生之廢棄物，依循所在地法規要求辦理申報與清運作業，並委託合格清除處理機構進行後端處理，以確保廢棄物處理流程符合法規及環境保護要求。

廢棄物管理由生產單位負責現場分類與初步管理，環安單位負責供應商資格審查、申報管理及不定期稽核作業，以確保廢棄物處理之合規性與可追溯性。

本公司營運型態以組裝作業與辦公室活動為主，主要廢棄物來源為一般生活垃圾，製程中不產生顯著製程廢棄物或有害事業廢棄物。

《廢棄物減量政策與目標》

本公司持續推動廢棄物減量與資源使用效率提升，透過源頭減量、分類管理及日常營運優化，降低營運活動對環境造成之影響。考量本公司營運型態以辦公與組裝作業為主，主要廢棄物來源為一般生活垃圾，因此管理重點聚焦於提升資源使用效率與減少一般廢棄物產生量。

本公司以 2025 年廢棄物密集度 0.0852 噸／百萬元營收作為基準年，訂定逐年降低廢棄物密集度之管理目標，預計每年較前一年下降 3%，並持續檢視減量措施執行情形，以提升整體資源循環效益與營運效率。

《主要減量行動方案》

減量項目	行動方案
源頭減量管理	推動無紙化作業、電子簽核及數位文件管理，降低紙張與辦公耗材使用，並持續檢視各項行政與作業流程，減少廢棄物產生。
資源回收與分類管理	強化廠區及辦公區域垃圾分類與資源回收機制，提升可回收資源回收率，並定期檢視廢棄物清運與回收成效。
包材減量管理	優先採用可回收、可重複使用或減量化包材，降低產品包裝及物流作業產生之包材廢棄物。
員工環保宣導	辦理環保教育訓練與減廢宣導活動，提升員工垃圾減量、分類回收及資源節約意識。
綠色供應鏈管理	鼓勵供應商減少包裝材料使用，優先採購具環保或可回收特性之材料與耗材，共同推動供應鏈減廢管理。

4.6 生物多樣性

本公司主要營運據點位於工業區內，周邊主要屬既有開發區域，經評估目前營運活動對自然棲地、生物多樣性及生態敏感區之直接影響相對有限。

儘管如此，本公司仍重視自然環境保護與生態永續，持續透過污染防治、廢棄物管理、節能減碳及資源有效利用等措施，降低營運對環境可能造成之影響，以善盡企業環境保護責任。

未來將持續關注生物多樣性與自然資本相關議題，並配合法規要求與國際永續趨勢，逐步強化環境管理機制。



5.1 人才任用與培育

《員工結構》

2025 年度本公司員工總數為 113 人，較 2024 年度減少 7 人，整體人力結構仍維持穩定。

	2023	2024	2025
員工人數（人）			
直接員工	18	15	4
間接員工	106	105	109
總 計	124	120	113
平均年歲（歲）	47.3	46.7	47
平均服務年資（年）	13.1	13.2	13
員工性別（人）			
男	73	72	66
女	51	48	47
總 計	124	120	113
學歷分布（人）			
博士	1	1	1
碩士	26	26	23
大專	59	56	60
高中	33	32	21
高中以下	5	5	8
辦公區域（人）			
台灣_台北	37	37	38
台灣_龜山	71	74	71
台灣_台中	14	6	2
大陸_外派	2	3	2
雇用情形（人）			
正職	124	120	113
兼職	0	0	0
派遣	0	0	0
僱用當地社區居民為高階管理階層的人數	5	5	7

註：個體公司員工結構

5. 友善職場

《新進與離職》

2025 年度新進員工共 14 人，其中 31 至 50 歲族群占 85.71%，顯示公司招募策略以具備專業經驗與即戰力人才為主；女性新進員工占 35.71%，男性占 64.29%。

離職員工共 40 人，以 31 至 50 歲族群為主，占 62.50%。經分析，離職原因主要包括個人生涯規劃、退休安排及組織調整等因素。公司持續透過人才培育、主管溝通、員工關懷及職涯發展制度，提升員工留任率與組織穩定性。

整體而言，2025 年度人力異動主要受組織優化及營運調整影響，公司仍持續維持核心技術與管理人才穩定，以確保營運及產品品質之持續發展。

項目	類別	女性		男性		合計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進人員	30 歲以下	2	14.29%	0	0.00%	2	14.29%
	31~50 歲	3	21.43%	9	64.29%	12	85.71%
	51 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	合計	5	35.71%	9	64.29%	14	100.00%
離職人員	30 歲以下	7	17.50%	1	2.50%	8	20.00%
	31~50 歲	6	15.00%	19	47.50%	25	62.50%
	51 歲以上	1	2.50%	6	15.00%	7	17.50%
	合計	14	35.00%	26	65.00%	40	100.00%

《招募辦法》

本公司依據年度營運策略、人力需求及組織發展規劃進行人才招聘，透過公開透明之招募流程與多元徵才管道，延攬具專業能力及發展潛力之優秀人才。

公司恪遵《勞動基準法》、《性別平等工作法》及相關勞動法規，秉持公平、公正與機會平等原則，不因性別、年齡、種族、宗教、國籍或其他身分差異而有差別待遇，致力打造多元共融之工作環境。

此外，本公司嚴格禁止任何形式之童工、強迫勞動及就業歧視情形，並重視員工基本人權與勞動權益保障。未來亦將持續透過人才招聘、教育訓練及職涯發展制度，強化人才培育與組織競爭力，以支持企業永續經營目標。

5.2 多元性與不歧視

「重視多元文化與包容性」為明基醫核心企業精神之一。本公司秉持「尊重人權」與「用人適才」原則，於人才招聘、任用、培訓、晉升及薪酬制度中，致力提供公平且無歧視之工作環境，並遵循《勞動基準法》及《性別平等工作法》等相關法規，以個人專業能力、工作表現及職務需求作為主要任用與晉升依據，不因性別、年齡、種族、宗教、國籍、婚姻狀況或身心障礙等因素而有差別待遇。

此外，本公司亦參照「聯合國世界人權宣言」、「國際勞工組織公約」、「聯合國全球盟約」等國際人權準則，保障員工之基本人權與勞動權益，包括提供合理薪酬與福利、結社自由、平等工作機會及安全健康之工作環境，同時杜絕任何形式之歧視、騷擾、強迫勞動及童工情事，積極營造多元、平等與包容之友善職場文化。

《女性人才發展》

本公司持續推動女性人才培育與管理職發展，鼓勵女性參與專業技術及管理職務，並透過教育訓練、績效發展及職涯規劃制度，提升女性員工之職場參與與領導機會。2025 年女性員工占比為 41.59%，女性管理階層占比為 24.00%，整體維持穩定女性參與及管理職發展趨勢。

年度	2024 年	2025 年
女性員工	40.00%	41.59%
女性管理階層	25.00%	24.00%

《多元人才進用》

本公司重視弱勢與多元族群之就業機會，依法聘用身心障礙者並支持多元族群參與職場，持續打造平等共融之工作環境。2025 年身心障礙者及原住民族員工占總員工比例皆較前一年度提升，顯示本公司持續落實多元人才聘用政策。

年度		2023 年	2024 年	2025 年
總人數		124	120	113
身心障礙者	人數	1	1	1
	佔總人數比例	0.81%	0.83%	0.88%
原住民	人數	1	1	1
	佔總人數比例	0.81%	0.83%	0.88%

本公司未來將持續深化多元共融文化，透過人才發展、友善職場措施及平等任用制度，提升員工歸屬感與組織韌性，並朝向符合國際永續發展與人權治理趨勢之企業目標邁進。



5.3 員工留任與發展

《員工留任》

本公司深信人才是企業永續發展的重要基石，致力打造具吸引力與發展性的工作環境，以提升員工留任率與組織穩定性。針對不同職務及資歷之員工，公司提供完善的人才留任措施，包括新人引導訓練、員工關懷與激勵制度、久任及優秀員工獎勵、內部職務輪調與晉升機會，以及依據績效評估結果進行薪資調整與員工分紅等多元獎酬機制。

透過制度化的人才發展與激勵措施，公司積極營造專業、幸福且具向心力的職場環境，提升員工對企業之認同感與歸屬感，促進人才穩定留任與長期發展。

《員工發展》

本公司將員工培育與發展視為提升企業競爭力的重要策略，致力培養具備自主學習能力、積極行動力及責任感之專業人才。透過持續學習與能力提升，協助員工強化專業知識與技能，進一步提升工作績效與服務品質，並為企業注入創新動能。

公司鼓勵員工秉持「持續學習並解決問題」之精神，透過個人成長與組織發展相互結合，共同達成企業目標。

《進修與訓練制度》

因應數位化與彈性工作的趨勢，本公司提供多元化學習管道，協助員工依需求選擇適合之進修方式，包括外聘講師授課、工作中學習（On-the-Job Training, OJT）及數位學習平台（e-Learning）等。

透過自主開發之數位學習平台，海內外員工可隨時透過電腦、平板及手機登入線上課程，完成學習、測驗與滿意度回饋，不受時間與地點限制，提升學習便利性與彈性。此外，公司亦藉由數位平台推動最佳實務分享、企業文化傳承及策略溝通，並結合課前閱讀、課中演練及課後實作，強化學習成效。

2025 年度公司大幅增加教育訓練投入，自辦訓練班次達 84 場，較 2024 年增加逾一倍；總訓練人時達 3,128 人時，教育訓練費用達新臺幣 248,840 元，較前一年度成長約 90%，顯示公司持續加強人才培育資源投入。

年度	自辦訓練班次	自辦訓練人時	外派訓練人時	教育訓練費用
2023	60	2,809 人時	319 人時	新臺幣 128,379 元
2024	36	1,310 人時	136 人時	新臺幣 130,600 元
2025	84	2809 人時	319 人時	新臺幣 248,840 元

《誠信經營、資訊安全及人權課程》

本公司重視企業倫理、資訊安全及人權保障，要求所有新進人員於到職後完成 8 小時新人訓練，其中包含 2 小時誠信道德課程，新進人員受訓比例達 100%。

針對全體在職員工，公司亦定期辦理誠信經營、內線交易防制、資訊安全、人權及職場倫理等教育訓練，以提升法規遵循意識與風險管理能力。

2025 年度相關課程累計總訓練時數達 832 小時。

年度	分類	課程名稱	時數	受訓人數	總訓練時數 (時數 x 受訓人數)
2023	誠信經營	誠信手冊	2	99	198
	風險認知	內線交易禁止與防制	2	100	200
	資訊安全	資訊安全及社交工程常識	2	100	200
	人權	誠信手冊	2	99	198
2024	誠信經營及人權	誠信手冊	2	140	280
	風險認知	內線交易禁止與防制	2	100	200
	資訊安全	資訊安全及社交工程常識	2	97	194
	職場倫理	性騷擾防治	2	119	238
2025	誠信經營及人權	誠信手冊	2	112	224
	風險認知	內線交易禁止與防制	2	99	198
	資訊安全	資訊安全及社交工程常識	2	93	186
	職場倫理	性騷擾防治	2	112	224

5.4 績效管理制度

本公司建立以績效導向為核心之管理制度，透過明確的目標設定與定期評估機制，促進員工發展與組織績效提升。績效管理制度主要包括以下四項原則：

- 一、 建立以工作績效為導向的檢核制度，發掘優秀人才，促使組織內部人員適才適所，並建立員工發展機制。
- 二、 重視工作計畫之目標管理，落實單位目標與工作計畫，達成經營績效。
- 三、 績優同仁給予即時肯定，績效表現差同仁進行即時輔導或調整。
- 四、 建立同仁績效表現資料庫，作為儲備優秀人才之依據。

本公司將持續優化人才管理與發展制度，協助員工發揮潛能，並提升組織整體競爭力與永續發展韌性。

5.5 勞工人權平等

《員工溝通管道》

本公司重視勞資關係與員工意見交流，管理階層秉持誠信、尊重及負責任之態度經營企業，並透過多元且暢通之溝通機制，促進勞資雙方良性互動。

公司定期召開勞資會議，提供員工了解公司經營管理與重要決策之管道，並保障員工表達意見及提出建議之權利。當員工有任何申訴或勞動相關議題時，亦可透過勞資會議或其他申訴機制進行溝通與協商，以維護員工合法權益。

2025 年及截至年報 2026 年 4 月 1 日刊印日止，本公司並無勞資糾紛所遭受之損失。

《員工滿意度》

此外，本公司亦重視員工意見回饋與職場關懷，持續優化內部溝通與申訴制度，確保所有同仁皆能於公平、尊重及安全之環境下工作。為進一步了解員工需求與提升組織凝聚力，本公司預計於 2026 年導入員工滿意度調查機制，透過問卷調查與意見分析，作為未來人才發展、職場環境改善及員工關懷措施之重要參考依據。

《人權政策》

人才是企業最重要的資產，本公司承諾遵守社會責任相關國際規範、勞動法規與性別工作平等法等國家法令，秉持「尊重人權」、「平等雇用」、與「用人適才」的原則，不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、婚姻狀況或政治立場等各種不同背景而對同仁有所禮遇或歧視，並致力於建立誠信、健康安全、且具國際競爭力之營運環境。為落實勞動人權，明基醫向同仁

宣導人權觀念與政策，同時加強性騷擾防治宣導，而除了性騷擾外，也針對言語、肢體、跟蹤等各形式之騷擾行為進行防治宣導，且建構多元且暢通之勞資溝通管道，確保提供同仁優質且安全之工作環境。

人權議題	明基醫政策
多元任用及不歧視	- 向每位新進同仁宣導明基醫的企業精神，包含「重視多元文化與包容性」 - 依法雇用足額身心障礙員工
禁用童工及強迫勞動	- 檢核新進人員身分文件，確認達法定認可工作年齡 - 依法聘僱，禁絕強迫勞動，以及奴隸、人口販賣行為
同工同酬	以專業能力評核薪資待遇，不因性別、國籍、種族、宗教等其他因素而有差異
職業健康安全	制定「勞工安全作業辦法」，循政府有關規定，最大程度降低職災及環安風險
各型式之騷擾行為防治	制定性騷擾及各型式之騷擾行為防治措施並公開揭示
結社自由	- 不以任何方式介入組織活動或集體談判的建立、運作或管理 - 各營業據點均設立勞資會議，確保員工可以充分行使其組織參與自由及集體談判權力

為持續深化人權管理，本公司人力資源單位預計於 2026 年逐步推動人權盡職調查機制，評估營運活動對員工及利害關係人可能造成之人權風險，並規劃相關改善措施與教育訓練，以強化企業人權治理與永續發展管理。

《育嬰留停》

本公司重視員工工作與家庭生活平衡，鼓勵同仁於投入工作之餘，亦能兼顧家庭照顧責任。依循《性別平等工作法》相關規定，公司提供完善之育嬰留職停薪制度，協助員工於育兒期間獲得適當支持，並於復職後順利銜接工作。

除制度面支持外，公司亦透過主管關懷、工作安排協調及復職協助等措施，降低員工因育兒所面臨之職涯中斷影響，營造友善家庭之工作環境。

2024 年度共有 5 位員工申請育嬰留職停薪，申請率為 4%；其中預定於當年度復職之 3 位員工皆已完成復職，留職期滿復職率達 100%，顯示公司育嬰留停制度與復職安排具良好執行成效。復職後滿 12 個月仍持續留任者為 1 人，復職週年留任率為 33%。

2025 年度則無員工申請育嬰留職停薪，因此相關申請率、復職率及留任率皆為 0%。整體而言，公司將持續完善友善家庭政策與多元支持措施，協助員工兼顧工作發展與家庭生活，提升員工歸屬感與職場穩定度。

育嬰留停人數/復職人數/復職率/留任率		2023 年	2024 年	2025 年
育嬰留停人數	享有育嬰留停資格人數 (A)	124	120	113
	申請育嬰留停人數 (B)	3	5	0
	預定該年度復職人數 (C)	1	3	0
	實際復職人數 (D)	1	3	0
	復職後 12 個月仍在職人數 (E)	0	1	0
	育嬰留停申請率 (B/A)	2%	4%	0%
	留職期滿復職率 (D/C)	100%	100%	0%
	復職週年留任率 (E) / 前一年 (D)	33%	33%	0%

5.6 樂活職場與員工照顧

《具競爭力的薪酬》

本公司重視人才價值與員工生活品質，致力提供具市場競爭力之薪酬與福利制度，以吸引及留任優秀人才，並兼顧股東權益與企業長期穩健發展。薪酬制度除參考員工專業能力、工作績效與職務責任外，亦定期檢視市場薪資水準、產業趨勢、物價變動及相關法令要求，適時調整薪酬架構與福利措施。

此外，公司建立透明且制度化之晉升與績效管理機制，提供員工多元職涯發展機會，並透過績效獎酬、員工分紅及激勵制度，提升員工向心力與組織競爭力。

2025 年度個體公司非擔任主管職之全時員工共 113 人，薪資平均數為新臺幣 90.4 萬元，薪資中位數為新臺幣 81.7 萬元。整體薪資水準與前一年度相比維持穩定，顯示公司持續提供具市場競爭力之薪酬待遇。

項目	2023	2024	2025
員工人數 (人)	124	120	113
薪資平均數 (新台幣/千元)	882	910	904
薪資中位數 (新台幣/千元)	827	838	817

註：本公司依主管機關規定提報服務滿 6 個月(含)以上人員之員額及薪資資料

《退休制度》

本公司依法建立完善之退休制度，以保障員工退休生活及長期工作權益。公司於 1999 年 4 月成立「勞工退休準備金監督委員會」，並經主管機關核備後，依相關規定按月提撥退休準備金，提撥比率為每月薪資總額之 2%至 15%。

自 2005 年 7 月起，本公司配合政府政策，依法實施勞工退休金新制，依《勞工退休金條例》按月提繳退休金至員工個人退休金專戶，以保障員工退休權益。

此外，公司依循國際會計準則（IFRS）相關規範，定期委請合格精算師辦理勞工退休準備金精算評估，並出具精算報告，以確認退休金提撥之適足性及財務揭露之合理性。

本公司退休制度之執行皆遵循相關法令規範，並定期檢視退休金提撥與管理情形，致力保障員工退休生活安全，落實企業對員工之長期照顧責任。

《福利制度》

本公司提供具市場競爭力之薪資獎酬制度與多元化員工福利措施，並透過職工福利委員會統籌規劃與推動各項福利活動，確保員工及其家庭皆能獲得完善照顧，促進工作與生活平衡。

項目	福 利
薪資獎酬	• 五一勞動、中秋、端午獎金 • 每年視業績情況發放員工年終績效獎金、業績獎金及員工紅利。
工作 / 生活平衡措施	• 每季舉辦餐會活動，維繫員工情誼 • 家庭日 • 親子志工小旅行 • 年終旺年會 • 生日禮金 • 分享音樂劇免費票券，以行動支持本土劇團，鼓勵員工參與藝文活動 • 集團活動，如運動競賽、K歌比賽、各式演講
補助	• 提供部門聚會津貼 • 旅遊補助金 • 各項婚喪喜慶禮金及慰問等 • 汽機車停車位、私車公用補助，公務電信費補助 • 外訓補助 • 外派津貼、外派家庭津貼
身心健康	• 員工健康檢查 • 健身房 • 健康講座
其他	• 職工福利委員會，定期開會討論員工福利事宜及依年度計劃舉辦活動。

5.7 職業安全衛生管理

《職安管理》

本公司為確保職業安全衛生管理符合法令要求，依循主管機關相關職業安全衛生法規及自動檢查規定，建立職業安全衛生管理制度，並訂定勞工安全衛生相關作業辦法及管理程序。各項安全衛生管理措施依據年度《職業安全衛生管理計畫》執行，並留存相關紀錄，以作為內部稽核及外部查證之依據。

《職業健康服務》

本公司重視員工身心健康，除依法配置職業安全衛生管理人員外，並依《勞工健康保護規則》推動職業健康服務，由職業護理人員提供專業健康管理與諮詢服務，協助員工維持良好身心健康狀態，預防職業疾病發生。

2025 年度，本公司持續完成員工定期健康檢查完成率 95.92 % 及職業醫師臨場服務 39 次，並依健康檢查結果進行健康風險分級管理與個案追蹤。對於檢查結果異常或具潛在健康風險之員工，由職業護理人員提供健康指導，必要時安排職業醫師進一步評估與面談，以落實員工健康保護措施。

此外，公司定期推動健康促進活動及職業健康宣導，提升員工健康意識與自我照護能力，並透過健康管理機制持續追蹤改善成效，致力打造安全、健康與友善之工作環境

《工作安全措施》

定 期	不定期
• 每月網路職災填報	• 訂定勞工安全衛生及工作規則
• 每半年委外作業環境及噪音監測（龜山廠及臺中廠）	• 制定性騷擾防治措施並公開揭示
• 每半年執行消防及急救演練，並依法辦理年度消防檢修申報及建築物公共安全檢查申報	• 勞工安全衛生教育訓練（新進同仁）
• 每三年執行一次勞工安全衛生教育訓練	• 針對承攬商持續進行安全衛生教育訓練（龜山廠及臺中廠） • 廠區不定期進行安全巡檢



《危害辨識與風險評估》

本公司建立危害辨識與風險評估機制，定期針對各廠區及作業場所進行風險盤點，辨識可能影響員工安全與健康之危害因子，包括機械設備操作、物料搬運、用電安全、高處作業、化學品使用及噪音暴露等風險。

各單位透過現場巡檢、作業觀察、安全會議及事故案例檢討等方式蒐集危害資訊，並依風險發生可能性與衝擊嚴重度進行評估及分級管理，據以制定改善措施及追蹤執行情形。

2025 年度危害辨識與風險評估結果顯示，前三大職業安全衛生風險如下：

排名	主要風險項目	主要改善措施
1	懸臂吊車搬運作業物品掉落壓傷	操作者須穿安全鞋作業及操作訓練
2	砂輪機作業捲夾傷害	教育訓練員工使用機台操作，禁止配戴手套
3	鑽床加工作業噴濺傷眼	作業時配戴護目鏡及教育訓練

公司已將上述高風險項目納入年度職業安全衛生管理計畫，持續透過工程改善、行政管理及教育訓練等措施降低風險，並以「重大職業災害零發生」及「職業傷害持續改善」為管理目標。

《職業傷害及職業疾病統計》

本公司重視職業安全衛生管理，持續依循相關法規要求推動職場安全管理制度，透過危害辨識、風險評估、安全教育訓練及作業環境管理等措施，降低職業災害風險，致力打造安全、健康之工作環境。

2025 年度總公司與臺中廠均未發生職業傷害、重大職業傷害、職業疾病或死亡事故，相關職業安全指標皆維持為 0；龜山廠則發生 1 件可記錄職業傷害事件，可記錄職業傷害發生率（LTIFR）為 6.86，經調查該事件屬一般職業傷害，未造成重大傷害或永久失能情形，亦未衍生職業疾病事件。

針對該職業傷害案例，公司已立即完成事故調查與原因分析，並採取改善措施，包括加強作業安全宣導、強化現場巡檢機制及提升員工安全意識，以避免類似事件再次發生。

此外，2023 年至 2025 年間，所有非員工但其工作或工作場所受本公司控制之工作者，皆未發生職業傷害、重大職業傷害、職業疾病或死亡事件，顯示公司對承攬商及外部工作者之安全管理亦具一定成效。

未來，本公司將持續強化職業安全衛生管理機制，推動安全文化、落實預防管理及持續改善作業環境，以朝向零重大職災之目標邁進。

年度	項目		總公司	龜山廠	臺中廠
2023	員工	職業傷害造成的死亡發生率	0	0	0
		嚴重的職業傷害發生率	0	0	0
		可記錄職業傷害發生率(LTIFR)	0	0	0
		職業疾病造成死亡發生率	0	0	0
		可記錄職業疾病發生率	0	0	0
	所有非員工但其工作及/ 或工作場所受組織所控制之工作者	職業傷害造成的死亡發生率	0	0	0
		嚴重的職業傷害發生率	0	0	0
		可記錄職業傷害發生率(LTIFR)	0	0	0
		職業疾病造成死亡發生率	0	0	0
		可記錄職業疾病發生率	0	0	0
2024	員工	職業傷害造成的死亡發生率	0	0	0
		嚴重的職業傷害發生率	0	0	0
		可記錄職業傷害發生率(LTIFR)	0	0	0
		職業疾病造成死亡發生率	0	0	0
		可記錄職業疾病發生率	0	0	0
	所有非員工但其工作及/ 或工作場所受組織所控制之工作者	職業傷害造成的死亡發生率	0	0	0
		嚴重的職業傷害發生率	0	0	0
		可記錄職業傷害發生率(LTIFR)	0	0	0
		職業疾病造成死亡發生率	0	0	0
		可記錄職業疾病發生率	0	0	0
2025	員工	職業傷害造成的死亡發生率	0	0	0
		嚴重的職業傷害發生率	0	0	0
		可記錄職業傷害發生率(LTIFR)	0	6.86	0
		職業疾病造成死亡發生率	0	0	0
		可記錄職業疾病發生率	0	0	0
	所有非員工但其工作及/ 或工作場所受組織所控制之工作者	職業傷害造成的死亡發生率	0	0	0
		嚴重的職業傷害發生率	0	0	0
		可記錄職業傷害發生率(LTIFR)	0	0	0
		職業疾病造成死亡發生率	0	0	0
		可記錄職業疾病發生率	0	0	0

註 1 統計數字不含上下班通勤事故

註 2 職業傷害造成死亡發生率=職業傷害造成的死亡人數/總工作時數 x1,000,000

註 3 嚴重職業傷害發生率=嚴重職業傷害數/總工作時數 x1,000,000

註 4 可記錄職業傷害發生率(LTIFR)= 可記錄職業傷害數/總工作時數 x1,000,000

註 5 職業疾病造成死亡發生率= 職業疾病造成死亡人數/總工作時數 x1,000,000

註 6 可記錄職業疾病發生率(LTIFR)= 可記錄職業疾病數/總工作時數 x1,000,000

註 7 總工作時數之計算係以當年每月底員工人數乘以每月份國定上班日乘以標準工時(每日八小時)計算



6. 社會公益

6.1 公益活動

年度	項目名稱	投入費用 (新台幣)	投入人力
2023	淨灘	2,700 (集團贊助)	19 人(含眷屬) 集團 25 家公司 約 600 人參加
	種樹	14,400 (集團贊助)	20 人(含眷屬) 集團共 1,000 人參加
	志工服務	0 (集團贊助)	17 人
	捐贈財團法人明基文教基金會	1,000,000	10 人
2024	泰雅秘境種植月桃	160,000	40 人(含眷屬)
	守護綠地，除小花蔓澤蘭	108,490	60 人(含眷屬)
	志工服務	0	18 人(含眷屬)
	愛不囉嗦中秋禮盒（財團法人 中華民國唐氏症基金會）	50,000	3 人
2025	苑裡彎腰撿海廢向海洋致敬	0	16 人(含眷屬)
	苗栗公館棗你一起來	24,400	57 人(含眷屬)
	新竹橫山夏茶採收勞作	0	4 人(含眷屬)
	捐贈財團法人明基文教基金會	1,000,000	-

本公司捐贈財團法人明基文教基金會 100 萬元，同時積極參與財團法人明基文教基金會志工活動，藉由基金會的核心價值「關懷社會」，發揮眾人的力量，對社會和環境產生正面影響。透過投入生態保育、文創活動、人文教育等領域，以落實本公司企業社會責任政策。

該基金會舉辦 2025「DOC 志工小旅行」，辦理「苑裡彎腰撿海廢向海洋致敬」、「苗栗公館棗你一起來」、「新竹橫山夏茶採收勞作」及「短影音創作：隨拍我的日常」等活動。召集員工及眷屬一同走出辦公室，親近產地參與農務與生態復育，體現熱情服務的精神；推廣「友善耕作」

與「數位賦能」，邀請同仁以實際行動減輕環境負擔、支持在地農業品牌，確保環境永續發展。同時，透過數位工具縮短城鄉差距，讓社會「善」的力量持續循環。

【苗栗苑裡 彎腰撿海廢，向海洋致敬】

為響應全球海洋保育議題，我們前往苗栗苑裡出水海岸辦理淨灘活動。該海域受洋流影響，長期堆積來自各地的海洋廢棄物。我們號召集團同仁善用志工假，不畏海風與艱難地形，合力清運海洋垃圾，並結合在地團體「海線一家親」進行環境教育。此外，透過「海廢藝術創作」，將廢棄浮球轉化為藝術品，傳遞資源循環再生的永續精神。

本次活動共清運 387 公斤的海洋廢棄物（含漁網、浮球、塑膠），有效減輕海岸環境負擔，避免垃圾回流海洋危害生物。（符合 SDG 14 水下生命，減少海洋污染 / SDG 12 促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式）

【苗栗公館友善農務與文化傳承】

支持在地農業與應對氣候變遷是本年度重點。在苗栗公館，面對颱風與暴雨造成的紅棗農損，志工們及時投入填補採收人力缺口，協助堅持友善耕作的農園完成採收。

透過實際農務勞作支持在地友善耕作小農，並透過綠色餐飲採購支持在地經濟，縮短食物里程。（符合 SDG 15 保育陸域生態，維護生物多樣性 / SDG 11 永續城鄉，保護文化遺產）

【新竹橫山夏茶採收勞作】

本公司持續響應財團法人明基文教基金會「DOC 志工小旅行」計畫。沙坑村是台三線上的傳統茶鄉，面臨農村人口老化與人力短缺挑戰。志工們在平均年齡超過 70 歲的茶農帶領下，彎腰走入堅持不施農藥、無化肥的友善茶園，協助繁重的夏茶採收工作。透過手摘「一心二葉」、古法手勁揉茶與炭火焙茶的實作體驗，不僅解決農忙缺工問題，更深刻體認每一杯茶湯背後的職人精神與土地價值。（符合 SDG 8 良好工作與經濟成長，支持在地產業穩定發展 / SDG 10 減少不平等，偏鄉支持 / SDG 11 永續城鄉，活化高齡社區）



《公益活動照片》

苗栗苑裡 彎腰撿海廢，向海洋致敬



苗栗公館友善農務與文化傳承



新竹橫山夏茶採收勞作



6.2 公共關係

本公司重視與政府機關、地方社區、媒體、投資人及其他利害關係人之溝通與互動，秉持誠信、透明及互信原則，建立良好公共關係與合作基礎。在符合法令規範及公司內部管理制度之前提下，持續強化與各界之交流合作，以促進企業穩健發展及社會共榮。

此外，本公司亦重視與周邊居民之友善溝通，針對營運活動可能造成之影響，建立適當之溝通與回應機制，致力營造和諧共好的營運環境。未來將持續深化與各界之合作關係，提升企業社會影響力與永續價值

6.3 協會會員

本公司積極參與產業公協會及地方組織，透過與產官學研各界交流合作，掌握產業發展趨勢、法規政策及市場資訊，以提升企業競爭力並促進產業健全發展。

屬性	協會名稱	參與重要性
企業	台灣醫療暨生技器材工業同業	掌握醫療器材產業發展趨勢、市場進出口資訊、產品認證及法規政策變動，以即時因應產業需求及法規遵循要求。
	臺北市醫療器材商業同業公會	透過產業交流與資訊共享，強化同業合作關係，掌握市場動態與醫療器材相關政策發展。
	桃園市工業會	參與地方產業交流與政府政策宣導，促進企業經營管理、勞資關係及產業發展資訊交流。
	社團法人臺北內湖科技園區發展協會	結合產官學研資源，促進內湖科技園區產業發展與區域合作，共同營造優質產業環境並推動社區共榮。

透過參與各項公協會與外部組織，本公司持續強化外部交流與產業合作，並作為企業永續發展、法規遵循及市場布局的重要參考依據。

6.4 文化發展

本公司尚未針對國內文化發展設立專案性投入或相關支持計畫，惟公司持續關注文化永續與社會參與議題，未來將依企業發展方向、資源規劃及社會需求，評估投入藝文推廣、地方文化或公益文化活動之可行性，以逐步強化企業社會責任與永續發展之實踐。

7.1 GRI 索引表

《GRI 通用準則》

7. 附錄

主題	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
組織及報導實務	2-1 組織詳細資訊	1.1 公司簡介	6	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1	
	2-4 資訊重編	關於本報告書	1	無重編
	2-5 外部保證/確信	7.6 外部保證-	100	
活動與工作者	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.3 主要產品與產業鏈	8	
	2-7 員工	5.1 人才任用與培育	70	
	2-8 非員工的工作者	-	-	無非員工工作者
治理	2-9 治理結構及組成	3.1 公司治理組織架構	28	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1 公司治理組織架構	28	
	2-11 最高治理單位的主席	3.1 公司治理組織架構	28	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 公司治理組織架構	28	
	2-13 管理影響性的責任委託	3.1 公司治理組織架構	28	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3.1 公司治理組織架構	28	
	2-15 利益衝突	3.1 公司治理組織架構	28	
	2-16 溝通關鍵重大事件	3.1 公司治理組織架構	28	
	2-17 最高治理單位的群體智識	3.1 公司治理組織架構	28	
	2-22 最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理組織架構	28	
	2-19 薪酬政策	3.1 公司治理組織架構	28	
	2-20 薪酬決定流程	3.1 公司治理組織架構	28	
	2-21 年度總薪酬比率	-	-	涉及隱私不揭露
策略、政策與實務	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	2	
	2-23 政策承諾	2.1 企業永續	16	
	2-24 政策承諾的履行	2.1 企業永續	16	
	2-25 補救負面衝擊的程序	2.1 企業永續	16	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.1 企業永續	16	
	2-27 法規遵循	2.1 企業永續	16	
	2-28 公協會的會員資格	6.3 協會會員	88	
利害關係人議合	2-29 利害關係人議合方針	2.2 利害關係人之鑑別及議合	17	
	2-30 團體協約	-	-	未成立工會與簽屬團體協約
重大主題	3-1 決定重大主題的流程	2.3 重大主題管理	19	
	3-2 重大主題列表	2.3 重大主題管理	19	
	3-3 重大主題管理	2.3 重大主題管理	19	

《GRI 主題準則》

主題	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.5 營運概況	12	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.1 氣候變遷與碳管理	54	
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	5.6 樂活職場與員工照顧	78	
	201-4	取自政府之財務補助	-	-	未有補助
市場地位	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	-	-	涉及隱私不揭露
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 人才任用與培育	70	
間接經濟衝擊	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	6.1 公益活動	84	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	1.5 營運概況	12	未顯著影響
採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.7 供應鏈管理	49	
反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.2 誠信經營	36	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.2 誠信經營	36	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.2 誠信經營	36	
反競爭行為	206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.2 誠信經營	36	
稅務	207-1	稅務方針	3.2 誠信經營	36	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	3.3 風險管理	39	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.2 利害關係人之鑑別及議合	17	
	207-4	國別報告	-	-	不適用
物料	301-1	所用物料的重量或體積	3.7 供應鏈管理	49	
	301-2	使用回收可利用的物料	3.7 供應鏈管理	49	
	301-3	回收產品及其包材	3.7 供應鏈管理	49	
能源	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理	62	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.3 能源管理	62	
	302-3	能源密集度	4.3 能源管理	62	
	302-4	減少能源消耗	4.3 能源管理	62	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.3 能源管理	62	
水與放流水	303-1	共享水資源之相互影響	4.4 水資源管理	65	
	303-2	與排水相關衝擊管理	4.4 水資源管理	65	
	303-3	取水量	4.4 水資源管理	65	
	303-4	排水量	4.4 水資源管理	65	
	303-5	耗水量	4.4 水資源管理	65	

主題	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
生物多樣性	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他高生物多樣性價值的地區	4.6 生物多樣性	69	
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	4.6 生物多樣性	69	
	304-3	受保護或復育的棲息地	4.6 生物多樣性	69	
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保護名錄的物種	4.6 生物多樣性	69	
排放	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	59	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	59	
	305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	59	未盤查
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.2 溫室氣體管理	59	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2 溫室氣體管理	59	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	-	-	未有
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其他重大的氣體排放	-	-	未有
廢棄物	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.5 廢棄物管理	67	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5 廢棄物管理	67	
	306-3	廢棄物的產生	4.5 廢棄物管理	67	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.5 廢棄物管理	67	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.5 廢棄物管理	67	
供應商 環境評估	308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.7 供應鏈管理	49	
	308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	3.7 供應鏈管理	49	
勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	5.1 人才任用與培育	70	
	401-2	關於營運變化的最短預告期	5.2 多元性與不歧視	72	
	401-3	育嬰假	5.5 勞工人權平等	76	
勞/資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.5 勞工人權平等	76	
職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	-	-	尚未實施
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.7 職業安全衛生管理 3.8 緊急事故通報	80 51	
	403-3	職業健康服務	5.7 職業安全衛生管理	80	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	-	-	尚未實施
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 員工留任與發展	74	
	403-6	工作者健康促進	5.6 樂活職場與員工照顧	78	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	-	-	尚未實施
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.7 職業安全衛生管理	80	

主題	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
	403-9	職業傷害	5.7 職業安全衛生管理	80	
	403-10	職業病	5.7 職業安全衛生管理	80	未有職業病
訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 員工留任與發展	74	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 員工留任與發展	74	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	5.3 員工留任與發展	74	
員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	5.2 多元性與不歧視	72	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	-	-	涉及隱私不揭露
不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.2 多元性與不歧視	72	未有事件
結社自由與團體協商	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			未有
童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.5 勞工人權平等	76	未使用童工
強迫或強制勞動	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.5 勞工人權平等	76	未有強迫事件
保全實務	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	5.5 勞工人權平等	76	
原住民權利	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	6.2 公共關係	88	未發生
當地社區	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	6.2 公共關係 6.4 文化發展	88 89	
	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	6.2 公共關係 6.4 文化發展	88 89	
供應商社會評估	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	3.7 供應鏈管理	49	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.7 供應鏈管理	49	
公共政策	415-1	政治捐獻	-	-	未有政治捐獻
顧客健康與安全	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.5 產品責任	44	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.5 產品責任	44	未發生
行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.5 產品責任	44	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	3.5 產品責任	44	未發生
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.5 產品責任	44	未發生
客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.6 客戶服務	47	

7.2 聯合國全球盟約

類別	十項原則		相關作為	對應章節
人權	原則 1	企業應支持並尊重國際公認的人權保護	◆ 人權政策： 「以人為本」一向是明基醫專注的價值觀，本公司支持並遵循國際公認之人權規範與原則，包含「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業人權指導原則」及國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」，並遵守公司所在地之法令規範來制定人權政策，透過「保障、尊重和補救」等人權原則來落實人權保障。 ◆ 適用範圍： 人權政策適用於明基醫及其轉投資公司，對象包括所有利害關係人。 ◆ 執行方針： · 提供安全與健康的工作環境 · 確保工作機會均等且禁止任何形式的歧視 · 提供公平合理的薪資與工作條件 · 尊重員工集會結社自由 · 禁用童工及強迫勞動 · 依循誠信價值觀，反貪腐，禁止收賄或行賄 · 提供利害關係人溝通管道	5.1 人才任用與培育 5.2 多元性與不歧視 5.5 勞工人權平等 5.6 樂活職場與員工照顧
	原則 2	確保不涉及侵犯人權的行為	本公司定期檢視人權風險，建立申訴與溝通機制，避免任何侵害人權事件發生，並要求供應商共同遵循相關規範。	3.7 供應鏈管理 5.5 勞工人權平等
勞工	原則 3	企業應捍衛結社自由並確實認可集體談判權	尊重員工依法組織與參與勞資會議之權利，並透過多元溝通管道維持勞資關係和諧。	5.5 勞工人權平等
	原則 4	消除一切形式的強迫和強制性勞動	禁止任何形式之強迫勞動、威脅或不當限制人身自由情形。	5.5 勞工人權平等
	原則 5	切實廢止童工	招募流程均依法辦理，禁止聘用未達法定工作年齡之童工。	5.1 人才任用與培育
	原則 6	消弭僱用及職業上的歧視	建立公平任用制度，不因性別、年齡、宗教、種族等因素而有差別待遇。	5.2 多元性與不歧視
環境	原則 7	企業應支持採用預防性方法因應環境挑戰	· 推動節能減碳與能源管理 · 持續改善用水與廢棄物管理 · 強化氣候風險管理機制	4.1 氣候變遷與碳管理 4.3 能源管理 4.4 水資源管理 4.5 廢棄物管理 4.6 生物多樣性

類別	十項原則		相關作為	對應章節
	原則 8	主動採取行動 推動更多的環 境責任	• 持續推動環境永續措施 • 建立減碳與資源管理目標 • 落實綠色營運管理	4.1 氣候變遷與碳管理 4.2 溫室氣體管理
	原則 9	鼓勵環境友善 技術的發展與 推廣	• 推動綠色產品設計 • 提升能源使用效率 • 導入節能設備與低碳製程	4.3 能源管理 4.5 廢棄物管理
反貪腐	原則 10	企業應杜絕一 切形式的貪 腐，包含敲詐 和賄賂	• 每年辦理誠信經營教育訓練 • 建立誠信經營與檢舉制度 • 落實內控制度與法令遵循	3.2 誠信經營

7.3 TCFD 氣候相關財務揭露索引表

揭露類別	揭露項目	對應章節
公司治理	董事會監督氣候相關風險與機會	1.4 組織概況 3.1 公司治理組織架構 4.1 氣候變遷與碳管理 4.2 溫室氣體管理 4.3 能源管理
	管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會作用	2.3 重大主題管理 3.3 風險管理 4.1 氣候變遷與碳管理 4.2 溫室氣體管理 4.3 能源管理
策略	已鑑別短中長期的氣候相關風險與機會	3.3 風險管理 4.1 氣候變遷與碳管理
	對組織業務、策略與財稅規劃有產生重大衝擊的氣候風險與機會	3.3 風險管理 4.1 氣候變遷與碳管理
	不同情境對組織業務、策略與財務規劃之潛在衝擊	3.3 風險管理 4.1 氣候變遷與碳管理 4.2 溫室氣體管理 4.3 能源管理
風險管理	組織鑑別和評估氣候風險流程	3.3 風險管理 4.1 氣候變遷與碳管理
	組織管理氣候相關風險的流程	3.3 風險管理 4.1 氣候變遷與碳管理
	鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何整合納入整體的風險管理	3.3 風險管理 4.1 氣候變遷與碳管理
目標與指標	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	3.3 風險管理 4.1 氣候變遷與碳管理
	揭露範疇一、二、三的排放量與相關風險	3.3 風險管理 4.1 氣候變遷與碳管理
	組織在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會的指標	3.3 風險管理 4.1 氣候變遷與碳管理

7.4 SASB 永續會計準則索引表

醫療服務業揭露指標

產業類型：健康照護（Health Care）

產業名稱：醫療設備與耗材（Medical Equipment & Supplies）

主題	會計指標	指標編號	對應章節/說明年	頁碼
負擔能力與定價	【淨售價成長的加權平均比例】與【美國消費者物價指數年成長比例】的比率	HC-MS-240a.1	本公司產品主要銷售區域非美國市場，故本指標不適用。	-
	說明每一產品的售價資訊揭露給消費者或代理商的方式	HC-MS-240a.2	1.3 主要產品與產業鏈	8
產品安全	產品回收事件件數與回收總數	HC-MS-250a.1	2025年無發生	-
	列入美國 FDA 人體醫療器材產品資料庫的安全警示列表的產品清單	HC-MS-250a.2	本公司產品未涉及美國 FDA 安全警示案件。	-
	因使用/接觸列入 FDA 醫療器械不良事件通報管理資料庫之產品導致死亡的人數	HC-MS-250a.3	本公司產品未涉及相關事件。	-
	依產品類型揭露違反現行優良製造作業規範（GMP）遭 FDA 裁罰的件數	HC-MS-250a.4	2025年無發生	-
行銷道德	因與不實行銷宣稱相關之事件經法律程序（訴訟、裁罰）造成的損失金額	HC-MS-270a.1	2025年無發生	-
	說明管理宣傳仿單標示外使用(off-label use)的道德準則	HC-MS-270a.2	2025年無發生	-
產品設計與生命週期管理	描述產品中化學品對環境與人體健康的考量因素之評估與管理流程，以符合永續產品需求	HC-MS-410a.1	CH.4 環境永續	54
	產品收回再使用、回收再利用或捐贈的數量，統計分類依(1)裝置及設備、(2)耗材	HC-MS-410a.2	本公司產品性質未涉及產品回收再利用或捐贈機制，故不適用	-
供應鏈管理	產品品質接受第三方稽核計畫的百分比。依(1)生產廠區(2)第一階供應商生產廠區	HC-MS-430a.1	3.7 供應鏈管理	49
	說明維護物流鏈可溯源性的成果	HC-MS-430a.2	3.5 產品責任	44
	說明與關鍵材料使用相關之風險管理	HC-MS-430a.3	3.7 供應鏈管理	49
商業倫理	因與貪汙賄賂相關之事件經法律程序(訴訟、裁罰)造成的損失金額	HC-MS-510a.1	2025年無發生	-
	說明管理與健康照顧專業人員互動的道德準則	HC-MS-510a.2	本公司依循商業倫理與誠信經營原則辦理業務往來，未直接涉及醫療人員利益衝突情形，故不適用。	-

7.5 氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	本公司於民國 109 年底正式導入企業風險管理（ERM）架構，並成立風險管理委員會，由總經理擔任召集人，各事業單位主管擔任委員，統籌推動全公司之風險管理機制。每年定期執行風險辨識與評估作業，針對重大及高風險項目，訂定具體之預防與減緩措施，並透過每季追蹤管控其執行情形，確保風險有效控管；相關執行成果亦定期提報董事會，以強化公司治理與監督機制。 此外，風險管理委員會依循 氣候相關財務揭露工作小組（TCFD）架構，從「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」四大面向，系統性鑑別與評估氣候變遷所帶來之風險與機會，並逐步將氣候議題納入公司整體營運策略與決策流程中，以提升企業面對氣候變遷之韌性與長期永續發展能力。 參考永續報告書「氣候變遷與碳管理」章節。
2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	根據本公司的財務規劃、策略方向、願景目標界定短（3 年內）、中（10 年內）、長（10 年以上），進行系統性評估與管理。透過結合永續發展分析成果及國際永續趨勢，持續檢視氣候變遷對公司營運、供應鏈及市場需求之潛在影響。 同時，本公司依循 氣候相關財務揭露工作小組（TCFD）架構，將氣候風險與機會納入策略規劃與決策流程中，並透過滾動式檢討機制，定期調整營運計畫與資源配置，以強化企業因應外部環境變化之能力與韌性。 參考永續報告書「氣候變遷與碳管理」章節。
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	在極端氣候事件日益頻繁之趨勢下，本公司評估急性水災（如強降雨或颱風）所帶來之氣候相關風險。隨著氣候變遷加劇，工廠所在地區可能面臨淹水頻率與強度增加之情形，進而導致原物料、在製品、成品及生產設備受損，影響正常營運。 依循氣候相關財務揭露工作小組（TCFD）架構，本公司將此類風險歸類為「急性實體風險」，其潛在財務衝擊包括產能中斷或下降、營收減少，以及設備與資產損失所產生之資本支出增加，進而影響整體營運績效與財務穩定性；因應措施為強化廠區排水系統設計與維護、規劃水患防治相關資本支出。 參考永續報告書「氣候變遷與碳管理」章節。
4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	公司依循氣候相關財務揭露工作小組（TCFD）架構，系統性分析氣候變遷相關之國際發展趨勢、產業關注議題及法規要求，全面辨識氣候相關之實體風險與轉型風險，並同步評估潛在機會，以作為營運策略與風險管理之重要依據。 為強化氣候風險管理之完整性與一致性，本公司建立標準化之 TCFD 推動流程，主要包含以下四大步驟： 1. 蒐集氣候風險與機會議題：盤點國際永續趨勢、政策法規、產業動態及利害關係人關注事項，建立氣候相關風險與機會清單。 2. 鑑別重大氣候風險：依據發生機率與衝擊程度進行評估，篩選具重大性之氣候風險與機會議題。 3. 分析財務衝擊：評估氣候風險與機會對營收、成本、資本支出及資產價值之潛在影響，並進行情境分析。 4. 研擬應對措施：針對重大風險與機會制定具體管理策略與行動方案，並納入營運規劃與績效管理機制。 透過上述流程，本公司持續強化氣候相關風險與機會之辨識與管理能力，並透過滾動式檢討機制，確保策略能即時因應外部環境變化，以提升企業長期永續發展與氣候韌性。 參考永續報告書「氣候變遷與碳管理」章節。
5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	尚未使用情境分析評估氣候變遷風險之韌性。

6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	尚未有氣候相關風險之轉型計畫。												
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前尚未正式導入內部碳定價制度，但已持續關注全球碳定價政策與市場發展趨勢。為評估氣候變遷對公司營運與財務之潛在影響，公司已建立溫室氣體盤查制度，並透過能源效率改善、製程優化與產品節能設計等方式推動減碳管理。 同時，亦參考國際碳價趨勢及各國碳費制度，於重大投資與節能專案評估時，逐步導入碳成本概念，以評估未來碳費或碳稅政策可能對營運成本之影響。 未來將依據法規發展與公司減碳策略，評估導入正式內部碳定價機制，作為投資決策、產品設計與低碳轉型之管理工具。												
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	本公司已依循 氣候相關財務揭露工作小組 (TCFD) 架構，逐步建置氣候變遷管理機制，並已完成溫室氣體排放盤查及相關風險與機會評估。 目前已掌握主要排放來源（以範疇一及範疇二為主），並持續蒐集相關數據，以作為未來設定氣候目標之基礎。 在減碳行動方面，本公司已推動節能措施與製程優化，並評估導入再生能源之可行性；未來將依據盤查結果與國際趨勢（如淨零排放目標），逐步訂定具體之溫室氣體減量目標，並規劃揭露範疇、期程及年度達成情形。 現階段本公司尚未使用碳抵換或再生能源憑證（RECs），未來將視營運需求與政策發展，審慎評估相關機制之導入。												
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫（另填於 1-1 及 1-2）。	1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形 1-1-1 溫室氣體盤查資訊 <table><tr><th>指標 (單位)</th><th>2024</th><th>2025</th></tr><tr><td>直接溫室氣體排放量(A) (噸 CO2e) 註一</td><td>71.9067</td><td>57.2166</td></tr><tr><td>能源間接排放量(B) (噸 CO2e) 註一</td><td>595.0159</td><td>520.2536</td></tr><tr><td>溫室氣體排放密集度 (噸 CO2e/百萬元營業額) 註二</td><td>1.4244</td><td>1.4343</td></tr></table> 註一：直接排放量（範疇一）即直接來自於公司所擁有或控制之排放源；能源間接排放量（範疇二）即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放。資料涵蓋範圍為明基醫個體公司。 註二：溫室氣體排放量之密集度係以每單位產品/服務或營業額計算，營業額係本公司該年度之營業收入。資料涵蓋範圍為(A)+(B)。 1-1-2 溫室氣體確信資訊 本公司預計於民國 116 年前完成溫室氣體確信。 1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計 本公司規劃以 111 年度為基準年，自民國 113 年至 117 年，每年目標降低溫室氣體排放量 5%，透過能源效率提升、設備優化及製程改善等措施達成減碳目標。 本公司將定期盤查溫室氣體排放量，追蹤年度減量績效，並透過內部管理機制檢討執行情形，必要時調整策略，以確保減碳目標有效達成。	指標 (單位)	2024	2025	直接溫室氣體排放量(A) (噸 CO2e) 註一	71.9067	57.2166	能源間接排放量(B) (噸 CO2e) 註一	595.0159	520.2536	溫室氣體排放密集度 (噸 CO2e/百萬元營業額) 註二	1.4244	1.4343
指標 (單位)	2024	2025											
直接溫室氣體排放量(A) (噸 CO2e) 註一	71.9067	57.2166											
能源間接排放量(B) (噸 CO2e) 註一	595.0159	520.2536											
溫室氣體排放密集度 (噸 CO2e/百萬元營業額) 註二	1.4244	1.4343											

7.6 外部保證

亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ARES International Certification Co., Ltd.

獨立保證意見聲明書

聲明書編號：000-697/V3-B0EIT

亞瑞仕國際驗證股份有限公司鑑證明基三豐醫療器材股份有限公司

2025 年度 ESG 永續報告書之獨立保證意見聲明書

亞瑞仕國際驗證股份有限公司（以下簡稱亞瑞仕）與明基三豐醫療器材股份有限公司為相互獨立的組織。亞瑞仕除了針對企業 2025 年度永續報告書進行評估和鑑證外，與明基三豐醫療器材股份有限公司並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書的目的，僅作為對下列有關明基三豐醫療器材股份有限公司之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對鑑證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於關於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，亞瑞仕並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書基於明基三豐醫療器材股份有限公司提供予亞瑞仕之相關資訊鑑證所作成之結論，因此審查範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內。亞瑞仕認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份 ESG 永續報告書所載內容或相關事項之任何疑問，將全部由明基三豐醫療器材股份有限公司回覆。

保證範圍

明基三豐醫療器材股份有限公司與亞瑞仕協議的保證範圍包括：

1. 整份報告書內容及明基三豐醫療器材股份有限公司在 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 AS 保證標準（v3 版本）的第 1 應用類型評估明基三豐醫療器材股份有限公司遵循 AA1000 AP 當責性原則標準（2018）的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊與數據之可信賴度的鑑證。

本聲明書以中文作成並具有英文版以供參考，若中、英文有所出入時，以中文版為準。

亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ARES International Certification Co., Ltd.

保證等級

依據 AA1000 AS 保證標準（v3 版本）我們鑑證本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

這份永續報告所屬責任，如同意見聲明書中所宣稱，為明基三豐醫療器材股份有限公司負責人所有。我們的責任為基於所描述的範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係者一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

亞瑞仕為各管理系統領域的專家組成。本鑑證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、AA1000AP、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 14067、ISO 45001 及 ISO 9001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據亞瑞仕公平交易準則執行。

基於保證團隊之鑑證行為，並由

亞瑞仕國際驗證股份有限公司（中華民國·台灣）於 2026 年 07 月 10 日簽署發行

簽證

主要鑑證員

賴通倫

執行長

Calvin Chen



AA1000
Licensed Report
000-697/V3-B0EIT

亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ARES International Certification Co., Ltd.

Independent Assurance Statement

Statement No. 000-697/V3-B0EIT

This Independent Assurance Statement by ARES Certification Co., Ltd. on

BenQ Medical Technology Corp. ESG Sustainability Report of 2025.

ARES International Certification Co., Ltd. and BenQ Medical Technology Corp. are mutually independent organizations. In addition to the assessment and verification of 2025 ESG Sustainability report, ARES International has no financial relationship with BenQ Medical Technology Corp.

The purpose of this Independence Assurance Statement (hereinafter referred to as Statement) is only to conclude that the relevant issues within the scope of the BenQ Medical Technology Corp.'s ESG Sustainability Report are guaranteed, but not for other purposes. Except for this Statement on the verified facts, for any use of other purposes, or any person who read this Statement, ARES International is not responsible or liable for any legal or other responsibility.

This Statement is based on the conclusions made from the verification of the relevant information provided ARES International by BenQ Medical Technology Corp. Therefore, the scope of the verification is based on and confined to the content of these provided information, and ARES International shall consider that the contents of the information are complete and accurate.

All concerning and questions about the contents or the relevant issues contained in ESG Sustainability Report shall be answered by the BenQ Medical Technology Corp.

The Scope of Assurance

The agreed scope of assurance by BenQ Medical Technology Corp. and ARES International includes the following:

- The contents of the entire ESG Sustainability Report and all operating performance of BenQ Medical Technology Corp. from January 1st, 2025 to December 31st, 2025.
- According to the type 1 of application of the AA1000 Assurance Standard (v3), the assessed nature and degree of the BenQ Medical Technology Corp.'s compliance with the AA1000 Accountability Principles (2018) but excluding the verification of the reliability of the information or data disclosed in the ESG Sustainability Report.

This statement is prepared in Chinese and has an English version for reference. In the event of any discrepancy between the Chinese and English versions, the Chinese version shall prevail.

亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ARES International Certification Co., Ltd.

Assurance Level

According to the AA1000 Assurance Standard (v3), we verify this statement as a medium level of assurance, as in the scope and method described in this statement.

Responsibility

The responsibility of this ESG Sustainability report, as stated in this statement, is owned by the person in charge of BenQ Medical Technology Corp. The responsibility of ARES International is to provide professional opinions based on the described scope and method, and to provide an independent assurance statement for the stakeholders.

Ability and Independence

ARES International is composed of experts in a various field of management systems. The verification team is composed of members in the professional backgrounds with the qualifications of lead auditor trained in sustainable development, environmental and social management standards such as AA1000AS, AA1000AP, ISO 14001, ISO 14064-1, ISO 14067, ISO 45001 and ISO 9001. This independent assurance statement is based on the ARES International's fairtrade guidelines.

On behalf of the assurance team

July 10, 2026

ARES International Certification Co., Ltd. (ARES Certification Group)

Taiwan, Republic of China

Signed by

賴通倫

Lead Verifier

Calvin Chen

C.E.O

Calvin Chen



AA1000
Licensed Report
000-697/V3-B0EIT