

# ESG



聯合骨材  
2024 永續報告書

# CONTENTS

|         |   |             |    |
|---------|---|-------------|----|
| 報告書編輯原則 | 3 | 關於聯合骨材      |    |
| 經營者的話   | 4 | - 公司簡介      | 11 |
| 亮點與績效   | 6 | - 關係企業      | 12 |
|         |   | - 核心價值      | 13 |
|         |   | - 品牌與技術優勢   | 14 |
|         |   | - 經營績效      | 15 |
|         |   | - 產品全球布局與介紹 | 17 |
|         |   | - 公協會參與     | 21 |

## 01

### 永續治理

|             |    |
|-------------|----|
| 1.1 永續治理    | 23 |
| 1.2 利害關係人議合 | 25 |
| 1.3 重大主題管理  | 28 |

## 02

### 公司治理

|             |    |
|-------------|----|
| 2.1 公司治理與誠信 | 34 |
| 2.2 風險管理    | 43 |
| 2.3 資訊安全    | 45 |

## 03

### 求新求變

|           |    |
|-----------|----|
| 3.1 創新研發  | 49 |
| 3.2 價值鏈管理 | 52 |

## 04

### 社會共融

|             |    |
|-------------|----|
| 4.1 客戶服務    | 59 |
| 4.2 員工概況    | 63 |
| 4.3 員工訓練與發展 | 67 |
| 4.4 人才吸引與留任 | 74 |
| 4.5 職業健康安全  | 82 |
| 4.6 社會參與    | 87 |

## 05

### 永續環境

|               |     |
|---------------|-----|
| 5.1 環境管理      | 91  |
| 5.2 碳排放盤查     | 97  |
| 5.3 廢污水及廢棄物管理 | 100 |

## 06

### 附錄

|                          |     |
|--------------------------|-----|
| GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表 | 105 |
| 永續會計準則委員會 SASB 對照表       | 110 |
| 氣候相關資訊執行情形               | 112 |
| 溫室氣體盤查報告                 | 113 |
| 第三方確信報告                  | 114 |

## 關於本報告書

本報告書為聯合骨科器材股份有限公司（以下簡稱「聯合骨材」、「本公司」或「我們」）出版的第九本永續報告書（以下簡稱為本報告書），秉持企業社會責任（CSR）與永續發展的核心價值，依循環境（Environmental）、社會（Social）與治理（Governance）三大面向指引，致力於在符合國際報告認證標準的框架下，透過本報告書具體呈現本公司於環境保護、社會貢獻與公司治理方面的努力與成果，藉此回應利害關係人對各項議題的關注，並進一步傳遞本公司追求永續發展的承諾與行動。

### 報告書範疇與邊界

本報告書旨在揭露聯合骨材於 2024 年度（自 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）於經濟、社會與環境三大面向的經營方針，並呈現對重大議題的關注及成果。本報告書中的內容及績效數據僅限聯合骨材公司個體，若涉及集團合併多個實體所產生的整合資訊，將予以註明。本報告書財務數據皆以新臺幣呈現。報告期間組織規模與架構無重大變化，報告書部分資料重編之情事，將在內文中說明。

### 報告書編製依據

本報告書旨在確保內容具備透明性、準確性與可比性，主要依循「全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）」發行之 GRI 永續性報導準則（GRI STANDARDS 2021 年版）為本次永續報告書揭露之標準，同時參考「聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）」、「永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）發布之醫療設備與用品業（Medical Equipment & Supplies）指標」，並對氣候相關風險進行評估與揭露，致力於充分考量利害關係人之反饋與期望。GRI 內容索引詳如附錄一。

### 報告書查證

本報告書經本公司永續發展推動小組彙整後，經永續發展委員會及董事會核可後發行。委託安永聯合會計師事務所，依國際確信業務準則第 3000 號 - 歷史性財務資訊之查核或核閱以外之確信業務（International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 : Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information）規劃並執行工作，以對確信標的資訊是否存有重大不實表達出具有限確信報告，並納編於本報告書。前揭會計師出具之確信報告，附於本報告書附錄五。

### 報告書發行時間

聯合骨材每年定期發行永續報告書，並同時公告於官方網站

現行發行版本：2025 年 8 月發行

上一發行版本：2024 年 8 月發行

下一發行版本：預計 2026 年 8 月發行

### 聯絡資訊

#### 聯合骨科器材股份有限公司

總公司地址：新北市永和區成功路一段 80 號 12 樓

總公司電話：+886-2-29294567

公司網址：<https://www.unitedorthopedic.com>

公司 E-mail：[tw.service@unitedorthopedic.com](mailto:tw.service@unitedorthopedic.com)

永續發展事務聯絡網址：<https://tw.unitedorthopedic.com/esg/stakeholders/>

## 經營者的話

# Each Step We Care

### 自詡成為亞洲最專業的高階骨材製造商

常有人問我，為什麼把公司名字取為聯合骨科器材？我想，藉此機會分享箇中緣由。聯合的前身是一家醫療器材代理公司，主要代理國外骨科方面的器材，引進、推廣到臺灣醫療院所。當時，我們代理四大廠之一的人工關節產品，常跟骨科醫師討論產品及臨床運用，醫師會對產品及手術器械提供改良意見，當我回饋到原廠要求改良，卻遲遲收不到原廠回應，甚至直接被忽視。回想起當年的自己，其實非常沮喪。直到某次機緣，我與臺灣大學骨科教授及一位生物工程學系教授一起聊天時，得知一位由臺灣去美國留學並定居的工程師，在美國某一個人工關節大廠擔任製造部經理，有豐富製造人工關節經驗；四人就聚在一起討論在臺灣設立人工關節製造廠的可能性，在他們的支持下成立了聯合骨科器材股份有限公司。

在選擇公司名稱時，我想到人工關節產品本身，結合了骨科醫學、生物工程學、嚴謹的品管、優良的製造技術及市場推廣服務，再由醫師以精湛的醫術，方能植入病患端，解決病痛及改善病患生活。整個過程需要多少專家的努力付出，包含醫師、專業學者、研發人員、製造工程師、技師，市場服務人員一起全心投入，才能建立整個服務鏈，使病患獲得最好的照顧。為何又稱骨科器材？

是因為從創業開始就定位以骨科醫學為職志，聚焦、再聚焦才能使聯合成為一個專心、專業的骨科醫療服務提供者。

聯合骨材成立於 1993 年至今已 32 年了，始終秉持只有高品質的技術與產品，才能獲得顧客高度信任的理念。除了符合臺灣食品藥物管理署 TFDA 認證外，還獲得美國食品藥物管理局 FDA、歐盟 CE 標誌及中國國家食品藥品監督管理總局 NMPA 等國際認證，這些成就源於我們一直將品質與功能作為企業發展的核心。病人的健康與臨床成功是我們首要使命。為確保高效率及卓越服務，聯合骨材始終貫徹「誠信」、「盡責」、「創新」、「快樂」四大核心價值，並實踐「每個人都能第一次就把事情做好」、「每件事都必須符合規範要求」以及「每項產品都能使顧客滿意」的品質政策。我們深信，只有堅持品質，才能為企業的永續發展奠定堅實基礎。無數的醫師、學者、工程師及全球 900 位同仁聯合在一起，為超過 60 萬的病患提供優質服務，使他們恢復健康及生活品質。這些功勞及掌聲是屬於所有貢獻者，而非單一創始人，所以公司名為「聯合」。

我們的經營理念源自對患者需求的深刻理解，並始終聆聽醫師的心聲，快速回應及解決骨科手術中的各種挑戰。為實現這一願景，開發獨家的垂直整合流程，並嚴格控管設計與製造過程中的每一環節，即時滿足臨床需求，並創造出高品質、多樣化的解決方案。



Chairman, Jason Lin

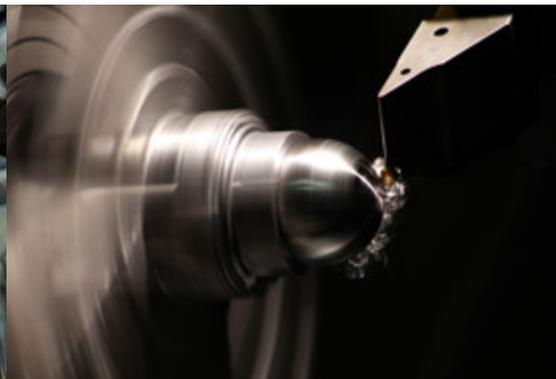
## 深耕投資臺灣，強化國際市場通路佈局

面對來自歐美大廠的激烈競爭，聯合骨材經過三十餘年的努力，成功維持並超越產業成長率，為臺灣自有品牌在國際市場奠定了穩固基礎。為鞏固國際市場地位，自 2010 年以來，已陸續建置完成高雄廠一至三期產線工程，實現一條龍式生產規劃。搭配既有新竹廠區，達成各廠區生產線品質穩定，皆符合各項國際品質標準，充分滿足市場需求。在新產品開發方面，針對目標市場開發利基型產品，結合當地市場銷售策略。目前已接近國際大廠水準，部分產品更是與國際大廠不相上下。隨著新產品的推出，我們持續強化在歐美地區醫院的直營通路，進一步提升品牌形象並拓展市場。

## 落實公司治理，肩負起企業社會責任

作為企業公民的一員，聯合骨材始終堅持永續經營的長期使命，自 2016 年即開始出版企業社會責任報告書，並將成長與產品品質作為推動企業社會責任的核心。我們承諾逐步提升企業資訊揭露的透明度，強化與利害關係人的互動，並以誠信經營企業，創造友善的員工就業環境，提供高品質醫療產品，減輕病患的醫療負擔。隨著每年在臺灣的投資增長，將持續創造就業機會與商機，並進一步實現技術根留臺灣的目標。

三十多年來，聯合骨材與客戶、供應商、合作夥伴及員工的合作中，始終秉持核心價值。在董事會監督下成立永續發展委員會，積極推動 ESG 計畫，不僅有助於公司內部發展，更將對社會群體產生深遠影響。「真心關懷，每一步驟」這句話深刻體現我們對每一個細節的重視，反映我們對誠信、盡責、創新與快樂的承諾。



## 亮點與績效

聯合骨材自 2020 年度以來，每年營收皆穩定成長約 20%，2024 年度營收已達新臺幣 46 億 5 仟萬元，相較 2020 年度的新臺幣 23 億 4 仟萬元成長一倍，顯示公司已進入穩定且持續的高成長期。預期 2025 年度在各事業單位積極拓展全球市場的布局下，營收將延續此一成長趨勢。目前已成功在全球 52 個國家建立起穩定的品牌形象與行銷通路，並持續深度經營各地市場，藉由差異化策略與技術優勢持續提升市佔率。

本公司亦致力於打造研發、設計、生產到行銷、銷售的垂直整合體系，確保產品品質與客戶體驗的一致性與即時性。於歐洲、美洲及亞洲多個主要市場設立直

營分公司，直接面對醫師與終端使用者，建立第一線信任關係與品牌忠誠度，自主掌握的經營模式也讓公司未來的發展更具彈性與主動性。

隨著全球醫療法規日趨嚴格，產品准入門檻不斷提升，在法規遵循與品質控管上將面對更高挑戰。本公司專業團隊，對各國監管規定變動皆能快速應變與因應，也使公司擁有更高的競爭壁壘與永續經營的優勢。總體而言，我們在穩健的成長表現、創新研發成果、全球市場布局與法規因應能力上，逐步建構實力與清晰方向。未來將持續強化品牌價值，擴大全球影響力，邁向長期穩健且具備國際競爭力的永續發展目標。

## 榮耀及肯定

榮獲「國家新創獎-Cellbrick 多孔式膝關節感染控制墊塊組及 RepliCase 髖關節骨水泥成型塑模」

榮獲「藥物科技研究發展獎銀質獎-人工膝關節之創新手術器械」

榮獲「Top Orthopedic Solution Providers in Europe」

榮獲「臺北生技獎國際躍進金獎」

2016

榮獲「傑出生技產業金質獎」

2017

2019

榮獲「國家新創獎-鎖合式髌臼強化器」

榮獲「Medical Design Excellence Awards 銅質獎The AiO Block and MDT」

2020

2021

入圍「藥物科技研究發展獎 新型鎖合式髌臼強化器」

榮獲「臺灣精品金質獎-優士達二代腫瘤重建型人工關節系統」

榮獲「國家新創獎-最佳化之全髌植入物手術導引系統」

2022

2023

榮獲「臺北生技獎國際躍進獎銀獎-優士達二代腫瘤重建型人工關節系統」

榮獲「新竹科學園區優良廠商創新產品獎-優士達二代腫瘤重建型人工關節系統系統」

2024

累積投入學術交流共新臺幣592萬元，促進骨科醫療發展

於臺灣完成2例客製化人工關節，協助病患恢復生活品質

於越南完成人道醫療行動，成功協助57位病患



**榮耀及肯定**

## Unity for good 團結為善

### Article 1

#### 聯合骨材支持 2024 年愛爾蘭 Operation Walk 計劃 - 人道援助活動

2024 年 11 月，聯合骨材與愛爾蘭 Operation Walk 合作，支持一項旨在為醫療資源有限的患者提供骨科髖關節和膝關節置換手術的人道援助活動。該計劃已邁入第 13 年，將技術精湛的臨床醫療人員集合起來，義務提供他們的時間和專業知識，幫助患者獲得關節重建手術。至今，這一計畫已幫助超過 1,000 名患者。

聯合骨材作為此計劃的合作贊助夥伴，與愛爾蘭 Operation Walk 攜手，促進病患護理及全球各地社群的外展工作。



**榮耀及肯定**

# Unity for good 團結為善

## Article 2

### 同行，帶出改變

聯合骨材支持 2024 年愛爾蘭 Operation Walk，這是一項幫助越南貧困患者恢復行動能力的合作計畫，免費提供需要複雜關節置換手術的患者需求。通過義務提供時間的骨科臨床醫生和贊助商的支持，該計畫使患者能夠獲得關節重建的資源，並促進了患者行動能力的改善。

愛爾蘭 Operation Walk 的座右銘是：『我們無法改變世界，但我們可以改變您的生活』，這一理念與聯合骨材核心價值：「**真心關懷，每一步驟**」深深契合。這些共同的價值觀促進醫療可及性並促進人類福祉，很高興聯合骨材能參與這樣有意義的行動。





## 跨國合作，為生命帶來新步伐

我們很榮幸分享一個鼓舞人心的故事，這是一位名叫 Khalid M. Yousof 的巴基斯坦裔美國骨科醫生、GODA 計畫（Gift of Disability Alleviation）、RECH 國際與美國聯合骨材團隊之間建立的合作夥伴關係。2025 年 2 月，這個充滿熱忱的團隊，總計 25 人，其中包括 15 位美國認證的矯形外科醫師，在七天的緊密手術中，共同執行了 235 例髌關節及膝關節置換手術、25 例脊椎手術和 34 例運動醫學手術，分別在巴基斯坦的卡拉奇、拉合爾和穆札法加爾三個城市完成。正如 Khalid M. Yousof 醫生所說：『在巴基斯坦，關節置換

的等待名單已超過五年，而這次任務顯著減輕了醫院的壓力。』自 2016 年以來，GODA 已經為患者免費完成了超過 750 例關節置換手術，推動了他們實現關懷的使命。我們對 Khalid M. Yousof 醫生邀請參與這項有影響力的任務表達最深的感謝，也謝謝所有貢獻時間、專業知識和愛心的團隊成員。這正是聯合骨材的精神，當我們跨越國界攜手合作，能夠實現的不可思議的影響力。讓我們一步一腳印，繼續和夥伴們共同創造改變。

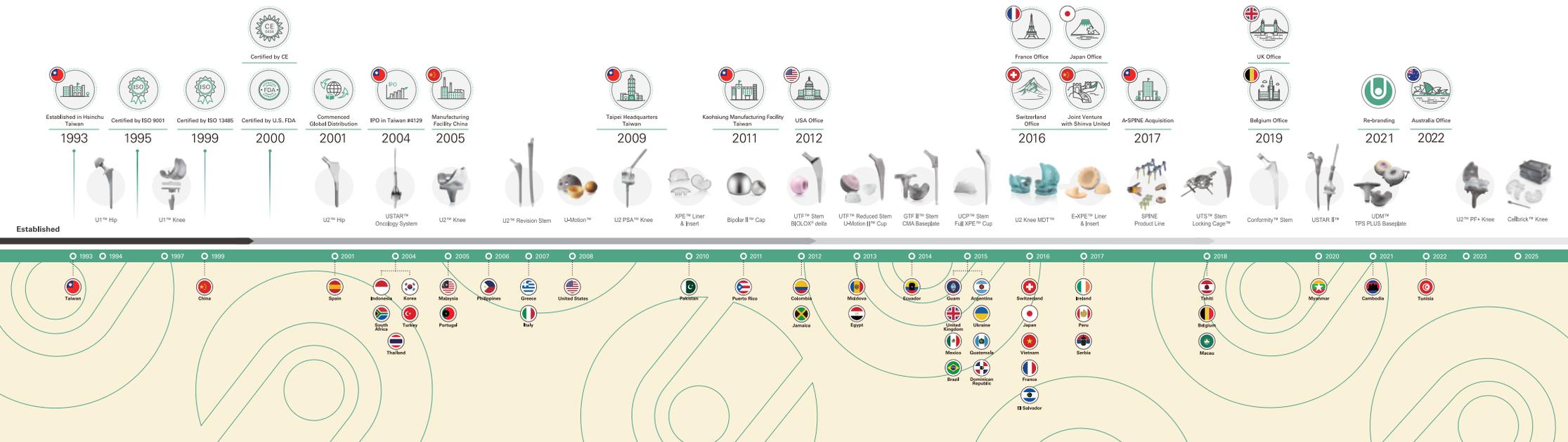
## 公司簡介

聯合骨材成立於 1993 年，為國內股票上櫃公司（股票代號：4129），屬於生物科技醫療器材產業，主要銷售產品為骨科植入物（人工關節）與相關手術器械。從產品生產設計到終端全球市場行銷已達到完全垂直整合，製造工廠位於南科路竹園區及新竹科學園區，海外營運據點分別位於中國上海、美國加州、日本橫濱、歐洲瑞士、法國、英國、比利時與澳洲等國。

本公司為臺灣第一家骨科人工植入物製造廠，亦是全亞洲少數符合國際認證可量產人工關節之業者，為政府獎勵十大新興高科技產業之一；已通過 ISO 9001 / ISO 13485 品保認證，

並同時取得國內行政院衛生福利部 GMP 廠、美國食品藥物管理局 FDA、歐洲共同市場歐盟 CE 標誌與中國國家食品藥品監督管理總局 NMPA 等主要市場上市許可認證；公司產品精益求精，曾獲得美國醫療設計卓越獎銅牌、第三十屆臺灣精品金質獎等多項產品獎項肯定。

聯合骨材人工關節的產製，力求滿足醫生與患者各種手術醫療需求，自有品牌「United」在歐洲、美洲、亞洲與非洲等地區、總計 50 餘國進行銷售；截至 2024 年，於全球已成功植入超過 71 萬例，造福病患與其家庭，重拾幸福生活。



## 關係企業

聯合骨材關係企業組織圖如下，所經營業務主要為骨科用人工植入物、外科醫療器材之製造及銷售。



註：資料日期為 2024 年 12 月 31 日

## 核心價值

### 誠信

聯合骨材以誠信為企業經營的基石，落實誠實面對問題、說到做到的承諾。於企業治理層面，透過制定與執行「誠信經營守則」及相關教育訓練機制，強化全體同仁的道德意識與法令遵循，建立對內外利害關係人負責的信任文化，實現誠信經營的永續精神。



#### 誠信

說到做到，誠實面對  
成為值得信來的夥伴

### 創新

創新是企業永續的驅動力，聯合骨材致力於新產品開發、製程改善與數位轉型等工作，積極引進綠色科技與智慧化設備，提升營運效率並減少環境衝擊。透過推動研發與持續改善，創造對社會有益之價值，展現企業對未來世代的責任與對人類福祉的關懷。



#### 創新

創造價值，求新求變  
增進人類福祉

## 核心價值



#### 盡責

主動負責，無私奉獻  
積極達成使命

### 盡責

本公司重視每位員工的專業與責任感，鼓勵同仁主動解決問題、對結果負責，並以團隊合作精神完成使命。此核心價值反映於人力資源管理與社會參與兩大面向，透過完善的績效考核機制、明確的責任分工及目標導向制度，促進員工與組織同心協力，積極實踐社會責任。

### 快樂

在推動職場幸福的同時，聯合骨材強調正向文化與團隊凝聚力。公司透過定期舉辦員工旅遊、慶生會、社團活動等，鼓勵員工真心樂活、互相讚美與支持，提升職場滿意度。企業亦藉由推動志工服務與公益活動，將「快樂」延伸至社區與社會，實踐共好理念。



#### 快樂

真心樂活，讚美鼓勵  
追求共好社會

## 品牌與技術優勢

聯合骨材致力經營自有品牌並掌握產品研發及製造核心技術，研發中心及主要生產線均設置於臺灣，為國內唯一能垂直整合上、下游關鍵製程的人工關節廠商，能快速因應國際市場變化並貼近客戶需求。

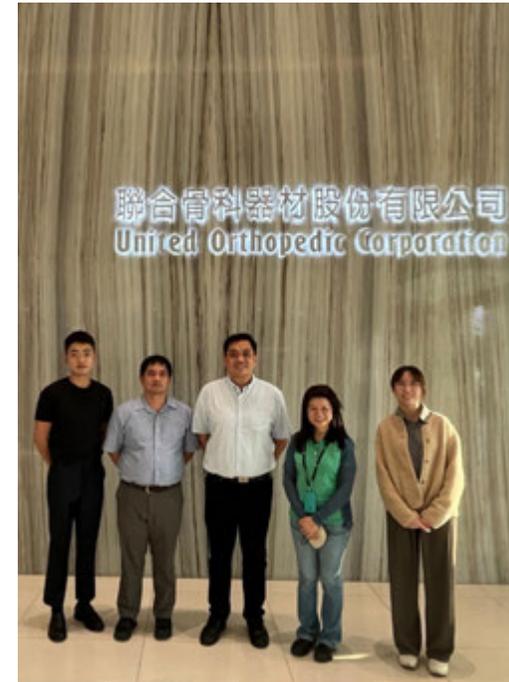
### 品牌優勢

- **垂直整合**：採用垂直整合策略，涵蓋設計、研發、生產和行銷各環節，確保產品品質並有效控制成本。
- **國際認證**：產品獲得美國食品藥物管理局（FDA）、歐洲共同市場之歐盟 CE 標誌、日本醫藥品醫療機器總合機構（PMDA）、中國國家食品藥品監督管理總局（NMPA）及我國行政院衛生福利部食品藥物管理署（TFDA）等多項國際認證，符合全球醫療器材標準。
- **產品定位**：國際市場定位明確，持續以合理價格提供一流品質的產品與服務，品牌具辨識度及差異化，得以與世界大廠競爭並脫穎而出。

### 技術優勢

- **創新研發**：持續投入研發，開發多項創新產品，如瑞立復模組式股骨柄、肩關節系統、聯合優動髌臼系統、翻修膝關節填補植入物等，有助於持續提升產品形象，爭取國際市場客戶的認同。
- **完整產品線**：提供從初次置換、翻修到骨折治療的完整人工關節系統，滿足不同患者的多元需求。
- **精準手術技術**：與義大利導航系統公司合作開發膝關節導航機器人手術系統，後續將提供機器人手術醫療方案；並與臺灣大學合作，開發骨科精準醫療技術能力。另外在個人化訂製關節、精準手術及更短復原時間等領域，也是本公司持續投入發展的方向，以進一步提升手術精準度和再現性。

2024.11 Philippines



2024.01 Indonesia



2024.04 Argentinian Hip and Knee Society

## 經營績效

聯合骨材秉持穩健經營與多元利害關係人價值共創的理念，透過透明的財務資訊揭露，展現本公司對股東、員工、政府、顧客及社會的責任與承諾。2022 年至 2024 年，公司營業收入由新臺幣 3,168,680 仟元穩健成長至新臺幣 4,653,130 仟元，整體營運具備良好動能，營收成長直接回應股東與投資人對企業穩定獲利的期待。

隨著產能提升與市場擴展，營業成本由 2022 年新臺幣 805,697 仟元成長至 2024 年新臺幣 1,030,809 仟元，代表本公司持續投入高品質產品與服務，滿足市場需求並創造價值。穩定的營運績效表現進一步確保履行對客戶的承諾，持續投入創新、技術升級及品質保障，加強客戶對品牌的認同支持。

本公司的穩定成長，進一步增加員工薪酬與福利投入（如：薪資調漲、獎金發放、健康福利等），提升員工的工作滿意度與忠誠度。員工薪資和福利支出逐年增長，

2024 年達新臺幣 1,141,893 仟元，反映對員工的重視及承諾，打造更具幸福感與競爭力的職場環境。

在股東、投資人、顧客與員工均能享有營運績效成長回饋的同時，本公司依法納稅，2024 年稅額達新臺幣 114,723 仟元，以貢獻公共建設與地方發展，此外，本公司持續投入社會參與、學術交流與公益活動，2024 年社區投資支出達新臺幣 5,920 仟元，進一步回饋政府及社會的支持與期待。

經濟績效是企業健康運作的基礎，本公司營收與獲利等各項指標績效皆持續成長，2024 年稅後淨利達新臺幣 460,381 仟元，不僅展現營運績效，更提升在投資於永續經營的資源基礎。具體連結於利害關係人關注與價值實現。



## 經營績效

## 2024 合併財務資訊

單位：新臺幣仟元

| 項目        | 基本要件                    | 年度        |           |           |
|-----------|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
|           |                         | 2022 年    | 2023 年    | 2024 年    |
| 產生之直接經濟價值 | 營業收入*                   | 3,168,680 | 3,929,887 | 4,653,130 |
| 分配之經濟價值   | 營業成本*                   | 805,697   | 893,517   | 1,030,809 |
|           | 員工薪資和福利*(註1)            | 898,810   | 1,086,383 | 1,141,893 |
|           | 支付出資人的款項*<br>(當年度股利/股息) | 218,727   | 385,946   | 385,866   |
|           | 支付政府的款項*(註2)            | 79,440    | 120,917   | 114,723   |
|           | 社區投資(註3)                | 1,916     | 4,610     | 5,920     |
| 留存之經濟價值   | 稅後淨利*                   | 223,581   | 338,309   | 460,381   |

註1：包含薪資、獎金、退休金等用人相關之費用

註2：支付之所得稅

註3：投入社會參與、學術交流與公益活動支出

註4：2022年至2024年皆經安永聯合會計師事務所查核簽證

| 項目        | 2022 年  | 2023 年  | 2024 年  |
|-----------|---------|---------|---------|
| 稅後淨利(仟元)  | 223,581 | 338,309 | 460,381 |
| 淨利率 %     | 7.06%   | 9.88%   | 9.89%   |
| 研發投入(仟元)  | 167,257 | 185,029 | 220,493 |
| 股東權益報酬率 % | 7.57%   | 11.62%  | 12.21%  |
| 現金股利發放率 % | 80.10%  | 88.90%  | 84.39%  |
| 每股盈餘(元)   | 2.84    | 4.50    | 4.74    |

## 產品全球布局與介紹

由於全球人口結構逐漸高齡化，以及醫學技術的進步使骨科疾病的診療需求持續提升，骨科產業市場規模在 2023 年已達 651.7 億美元。其中，人工關節產業作為關鍵細分市場，佔比約 33%，市場規模達 215.3 億美元，預計 2030 年將成長至 336.2 億美元。

聯合骨材核心產品為人工關節植入物，屬於高端醫療器材，主要用於替代患者受損關節並恢復其活動功能，產品壽命預期可達 20 至 30 年。因產品直接影響患者生活品質與治療成效，醫師對其品質、功能與適配性的要求極為嚴格。本公司秉持在臺灣自主設計與研發，成功推出自有品牌產品，技術與品質媲美美國國際一線大廠，在全球市場中占有一席之地。

從設計到製造的垂直整合架構，在歐洲、美洲、亞洲與澳洲均設有直營據點，提供完整的推廣與售後服務。這套全球運營系統不僅強化了公司對市場需求的即時反應，也逐步建立起高度自主的行銷與客戶服務體系。

### 在市場布局方面，公司聚焦三大主要區域

- **亞太區 (APAC)**：2024 年為最大營收來源，顯示區域需求穩健且持續成長。
- **歐洲、中東與非洲區 (EMEA)**：表現居次，展現公司品牌於成熟市場的高度認可度。
- **美洲區 (AMERICA)**：2024 年營收成長最為亮眼，為未來擴張的主要動能來源。

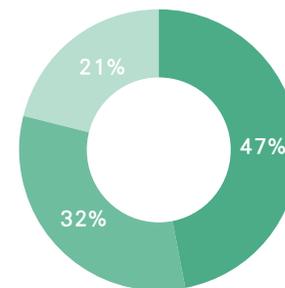
上述三大區域於 2024 年皆實現雙位數的營收成長，顯示聯合骨材產品於全球市場具備高度競爭力，並成功落實「**在地研發，全球布局**」的發展策略，為本公司永續經營奠定堅實基礎。

| (新台幣佰萬元)     | 2023 年  | 2024 年         | YoY% |
|--------------|---------|----------------|------|
| 營業收入         | 3,929.9 | <b>4,653.1</b> | 18%  |
| 亞太 (APAC)    | 1,867.2 | <b>2,080.6</b> | 11%  |
| 歐洲中東非 (EMEA) | 1,239.6 | <b>1,467.1</b> | 18%  |
| 美洲 (America) | 823.1   | <b>1,105.3</b> | 34%  |

### 區域營收佔比

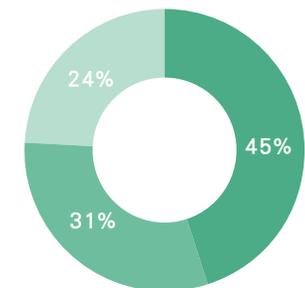
2023 年 39.30 億

- 亞太 47%
- 歐洲中東非 32%
- 美洲 21%



2024 年 46.53 億

- 亞太 45%
- 歐洲中東非 31%
- 美洲 24%



## 產品全球布局與介紹

### 產品簡介

人工關節針對關節退化、嚴重損傷或疾病導致無法透過保守治療或傳統手術修復的患者，提供最終的醫療解決方案。手術過程中，骨科醫師利用專業手術器械精確切除受損關節區域，並置換為高科技人工關節植入物，有效緩解疼痛、恢復關節功能，並提供穩定與耐用性，讓患者重拾良好行動能力與生活品質。

在產品開發過程中，本公司與第一線骨科醫師密切合作，針對臨床需求及既有產品的潛在改進點，結合研發、法規、製程開發及品保等專業領域，並依循 ISO 13485 醫療器材品質管理標準，確保產品開發流程的嚴謹與合規性，推動產品上市。

科技進步推動手術輔助技術與植入物材料不斷創新，包括影像導航、機械手臂等手術輔助技術的應用，提升人工關節植入的精準度與手術安全性；人工關節材料也持續演進，納入抗過敏、抗菌材料與先進表面處理技術，進一步提高植入物的生物相容性與耐用性；3D 列印技術在骨科植入物領域的推廣，大幅提高複雜植入物的可實現性等等。面對這股技術變革浪潮。聯合骨材的產品策略如下：

- **提升植入物穩定性與生物相容性：**引入金屬材料特殊燒結技術與 3D 列印多孔結構，優化骨生長環境。
- **強化產品安全性與耐用性：**引入抗敏塗層技術。
- **擴大人工關節產品的服務範圍：**除了傳統的膝關節、髖關節、脊柱植入物領域，亦積極拓展人工肩關節領域產品開發。

同時透過聯合骨材業務團隊、國內及國際經銷商及醫療院所的合作，建立完整產品銷售通路，並積極參與國內外骨科醫療展會、自辦產品技術培訓、骨科醫療研討會等活動，協助醫師了解並熟悉聯合骨材的產品。

#### 創傷及其他骨科產品

- 骨科用內固定釘
- 骨板、骨釘、骨針、骨螺絲此類產品

#### 脊椎產品

脊椎內固定器

#### 人工膝關節

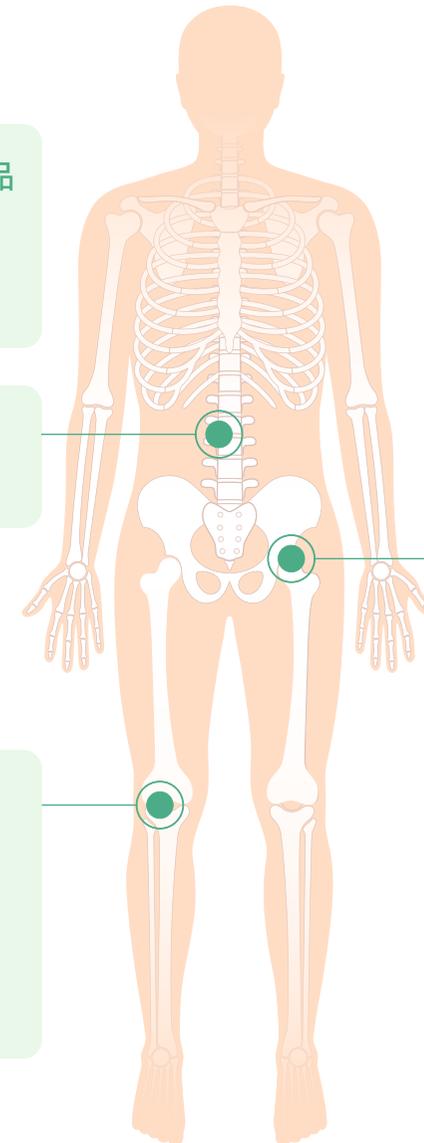
- 人工全膝置換關節
- 人工全膝再置換關節
- 限制型人工膝關節
- 單一病患訂製之腫瘤人工膝關節

#### 人工髖關節

- 人工髖關節
- 半髖關節
- 大粗隆骨折用關節
- 摩爾式人工股骨頭及單一病患訂製之腫瘤用人工髖關節

#### 代工產品

骨科用內固定器等

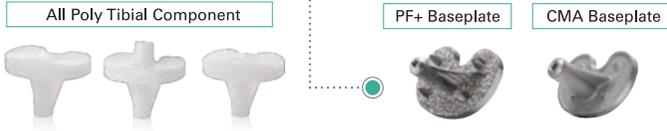
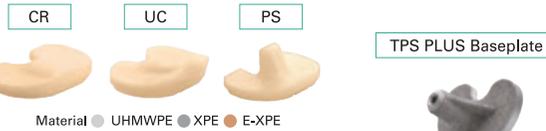


產品全球布局與介紹

Primary

U2™ Knee Total Knee System

U2 PF+ Knee Total Knee System



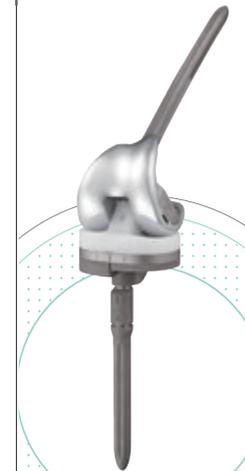
Complex Primary

U2 Knee with CMA Baseplate



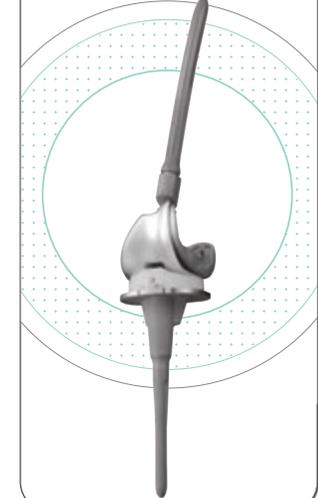
Revision

U2 PSA™ Knee Revision Knee System



Hinge

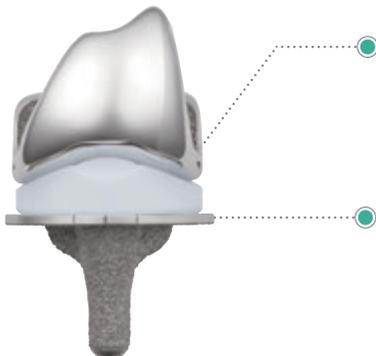
USTAR II™ Rotating Hinge Knee System



U2 MB™ Knee

Mobile Bearing Total Knee System

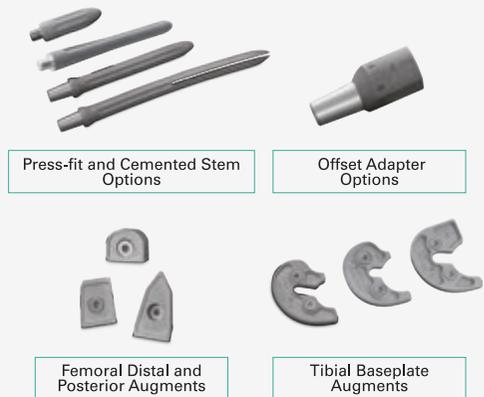
Mobile Bearing Insert Mobile Bearing Congruent Insert



U2 MB Knee with MBA Baseplate



Multiple Choices of Augments and Stems



產品全球布局與介紹

Acetabular Systems

Primary

Revision

Fracture

U-Motion II™ Cup  
Acetabular Hip System

CoCr BIOLOX® delta

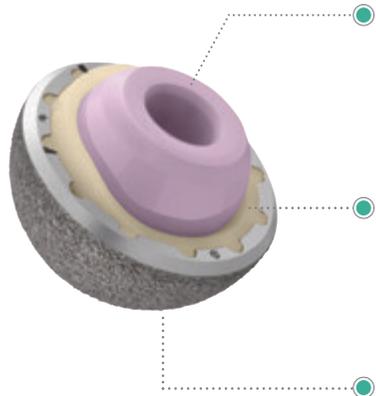
Full XPE™ Cup  
Acetabular Hip System

UDM™  
Mobile Bearing Hip System

Locking Cage™  
Revision Acetabular Hip System

Bipolar II™ Cap  
Hemi-Arthroplasty Hip System

GTF II™ Stem  
Femoral Hip System

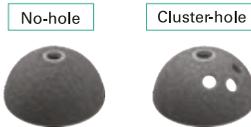


Liner Material & Options

0° 20°



Material ● XPE ● E-XPE



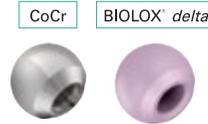
No-hole

Cluster-hole

Multi-hole



BIOLOX® delta



Mobile Liner



Material ● XPE ● E-XPE

Press-fit

Peg-fixed

Cemented



BIOLOX® OPTION  
Femoral Head System



RepliCase Hip™  
Cement Spacer Mold



Femoral Systems

Primary

Revision

Taper Type Stem

Bone Compaction Type Stem

Cylindrical Type Stem

Cemented Polished Stem

UTS™ Stem UTF™ Reduced Stem

Conformity™ Stem

U2™ Hip Stem

UCP™ Stem

U2™ Revision Stem

UCP™ Revision Stem



Collarless Collared Cemented



Porous HA Cemented



\*BIOLOX® is a registered trademark of the CeramTec Group, Germany

## 公協會參與

聯合骨材除了與利害關係人維持良好密切的互動外，更積極參與外部協會與組織活動，積極進行產業及技術相關資訊的交流，公司參與之外部組織摘要如下。

| 機構名稱          | 2024 參與身分 |
|---------------|-----------|
| 新北市醫療器材商業同業公會 | 會員        |
| 臺灣醫療暨生技器材工業公會 | 會員        |
| 國家生技醫療產業策進會   | 會員        |
| 臺灣生物產業發展協會    | 會員        |
| 中華民國生物醫學工程學會  | 會員        |
| 臺灣電腦輔助骨科手術學會  | 會員        |

# 01

## 永續治理

- 1.1 永續治理
- 1.2 利害關係人議合
- 1.3 重大主題管理



## 永續治理

董事會為聯合骨材最高治理單位，深知永續發展是公司長期成功的關鍵，本公司逐步將其融入業務決策與運營中。董事會負責監督永續發展方向，與公司長期目標保持一致，並定期評估在環境、社會和治理（ESG）領域的執行情況。高階管理層則負責推動永續政策，並確保資源配置與計劃的落實。

我們的永續發展策略涵蓋環境保護、社會責任與公司治理，我們承諾每年出版永續報告書，並定期接受第三方驗證，以提升透明度與可靠性，並透過永續發展委員會，檢視永續報告書編製資訊及外部確信驗證結果，召開董事會核准永續報告書相關內容。未來也將持續與利害關係人合作，實現長期價值創造。

### 1.1 永續治理

#### 永續發展委員會

聯合骨材深化 ESG（環境、社會、公司治理）理念於企業營運之中，並回應利害關係人對永續發展的期待，本公司於 2023 年 6 月由董事會通過成立「永續發展委員會」，作為統籌公司永續政策與策略之核心單位，負責審議與監督相關永續發展事務，同時指派高階主管領導永續發展推動小組，負責管理及回報本公司營運對於經濟、環境和人群造成衝擊的評估與程序。2024 年 12 月，董事會進一步通過《永續資訊管理作業規範》，確立永續資訊揭露與內部管理的制度架構，明訂董事會為永續資訊治理之最高決策機關，負責推動永續管理目標的實現，定期評估永續內控制度的設計與執行成效，確保資訊透明、準確與符合法規。

高階管理層推動及執行董事會決策，將永續發展目標與公司日常經營活動結合，制定具體策略與計劃，確保計劃得到充分實施，並定期向董事會報告執行狀況，同時根據需求進行調整。永續發展委員會下設「永續發展推動小組」，由營業、營運、研發、行政與財務等單位代表組成，分為公司治理、永續環境、社會公益三個小組，負責公司永續相關議題推動、資訊蒐集及揭露，確保依循國內外相關法規及準則（如 GRI、TCFD 等），提升資訊透明度與責信程度。稽核室將永續資訊作業納入年度稽核計畫，進行合規性及效能之檢查，並提供改善建議，強化永續治理機制。

2024 年永續發展委員會共計召開四次會議（2024/03/13；2024/06/18；2024/08/09；2024/12/20），由上至下訂定公司中長期的永續發展計畫，辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針、編列永續發展相關預算、規劃並執行年度方案，追蹤執行成效，與董事會溝通之關鍵重大事件包含：審閱並追認 ISO 14064-1 溫室氣體盤查合約、公司治理主管異動、制定永續發展委員會規程、永續資訊管理規範、風險管理政策程序等規範及委任 2024 年度永續報告書會計師。

| 日期             | 事件                             |
|----------------|--------------------------------|
| 2024 / 03 / 13 | 追認 ISO 14064-1 溫室氣體盤查輔導及確信報告合約 |
| 2024 / 06 / 18 | 通過本公司之治理主管異動                   |
| 2024 / 08 / 09 | 通過永續發展委員會組織規程                  |
| 2024 / 12 / 20 | 通過永續資訊之管理作業規範                  |
|                | 增訂「風險管理政策與程序辦法」                |
|                | 2024 年度永續報告書會計師委任              |

1.1 永續治理

永續發展委員會及永續發展推動小組組織圖



永續治理架構

| 單位       | 職掌   |
|----------|--|
| 董事會      | 作為最高決策機關，董事會負責推動並落實永續資訊管理的目標，擔負最終責任，並定期評估永續內控的設計與執行成效。       |
| 永續發展委員會  | 協助董事會執行、審查永續資訊議題，負責制定、推動公司永續發展的政策和策略，並對永續報告書進行審議和監督。         |
| 稽核室      | 隸屬於董事會，負責將永續資訊作業納入年度稽核計畫，確保資訊的合規性和有效性，並提出改善建議。               |
| 永續發展推動小組 | 由永續發展委員會下設的推動小組，負責永續資訊的具體管理和揭露，並確保相關法規和國際準則的遵循，提升資訊的透明度和可靠性。 |

## 1.2 利害關係人議合

### 利害關係人溝通途徑及其關注議題

聯合骨材依據《永續資訊管理作業規範》與 AA1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standards），建立系統性且具前瞻性的溝通機制，以董事會作為最高治理單位，針對依賴性、影響力、溝通頻率等特性，2024 年度重新鑑別主要利害關係人，包括：

員工、供應商、股東、政府機關、客戶，五大類利害關係人族群。我們積極聆聽、持續與利害關係人展開議合對話，並透過持續的監控、評估與策略調整，有效管理企業對經濟、環境與社會的影響，促進永續發展。具體的做法如下：

01

定期會議  
與溝通管道

董事會成員安排定期會議或座談，與關鍵利害關係人（如股東、員工、客戶等）進行溝通討論。了解他們對公司經濟、環境和社會影響的關切，並收集意見和建議。

02

雙向溝通

由執行業務董事領導設立透明且便捷的溝通管道（如客戶問卷調查、員工申訴信箱、利害關係人留言區等），積極聆聽利害關係人需求，並適時回應問題與建議，確保雙向溝通順暢。

03

利益衝突管理

當發現某些策略或決策可能對特定利害關係人產生不公平影響時，執行業務董事將整合董事會進行決策，分配公司資源並引導協商。

04

利害關係人  
反饋機制

定期向利害關係人揭露永續報告書及成果，並針對報告中的關鍵議題進行反饋徵詢，確保所有相關方對本公司永續發展目標與進展有清楚認識。

05

第三方驗證

董事會委託獨立第三方機構對永續發展相關的程序和結果進行驗證，確保透明度及公信力。同時，外部審核可提供董事會更多客觀數據支持，有利董事會做出有效決策。

## 1.2 利害關係人議合

| 利害關係人 | 關注議題  | 溝通管道   | 溝通頻率   | 2024 年溝通實績   | 對應章節                       |
|-------|---|--|--|--|----------------------------|
| 員工    | <ul style="list-style-type: none"> <li>勞動權益保障</li> <li>職場健康與安全</li> <li>職涯發展與教育訓練</li> <li>員工溝通與參與機制</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>勞資會議</li> <li>職業安全衛生委員會</li> <li>環境安全衛生教育訓練</li> <li>網站公告與電子信箱</li> <li>意見箱與通訊軟體</li> <li>部門會議</li> <li>人資關懷面談</li> <li>員工績效面談</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>每季一次</li> <li>每季一次</li> <li>每季或不定期</li> <li>不定期 / 即時</li> <li>即時</li> <li>視情況召開</li> <li>視需求安排</li> <li>年初 / 年中 / 年末</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>共舉辦 4 次勞資會議</li> <li>召開 4 次職業安全衛生委員會會議</li> <li>內部環境安全衛生教育訓練，共 1,666 人次參訓</li> <li>外部環境安全衛生教育訓練，共 43 人次參訓</li> <li>召開 12 次廠區直接人員月會及 2 次半年度溝通大會</li> <li>召開 35 次研發部門會議</li> <li>公司網站公告共 200 則</li> <li>人資關懷共 328 人次</li> <li>員工績效面談完成率 100%</li> </ul> | 1. 永續治理<br>4. 社會共融         |
| 供應商   | <ul style="list-style-type: none"> <li>法規遵循</li> <li>產品安全責任</li> <li>供應鏈管理</li> </ul>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>供應商稽核或輔導</li> <li>公司網站溝通信箱</li> <li>採購聯絡窗口</li> <li>電話、電子郵件</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>視需求安排</li> <li>即時</li> <li>即時</li> <li>即時</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>實地稽核計 30 家供應商</li> <li>書面稽核計 47 家供應商</li> </ul>   | 1. 永續治理<br>3.2 價值鏈管理       |
| 股東    | <ul style="list-style-type: none"> <li>財務績效</li> <li>資訊揭露透明度與即時性</li> <li>風險管理與合規</li> <li>永續治理</li> </ul>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>股東會</li> <li>法人說明會</li> <li>定期公告公司財報</li> <li>每年發行年報與永續報告書</li> <li>於公開資訊觀測站發佈重大訊息</li> <li>公司網站溝通信箱</li> </ul>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>每年一次</li> <li>視需求召開</li> <li>每季一次</li> <li>每年一次</li> <li>視需求發佈</li> <li>即時</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>舉辦 1 次股東會</li> <li>受邀參加 4 次法人說明會</li> <li>發佈 2024 年各季財報</li> <li>發佈 2023 年年度財報及 2023 年永續報告書</li> <li>於公開資訊觀測站發佈中英文重大訊息共 62 則</li> <li>按季發佈 12 個月自結合併營收資訊</li> </ul>   | 經營績效<br>1. 永續治理<br>2. 公司治理 |

## 1.2 利害關係人議合

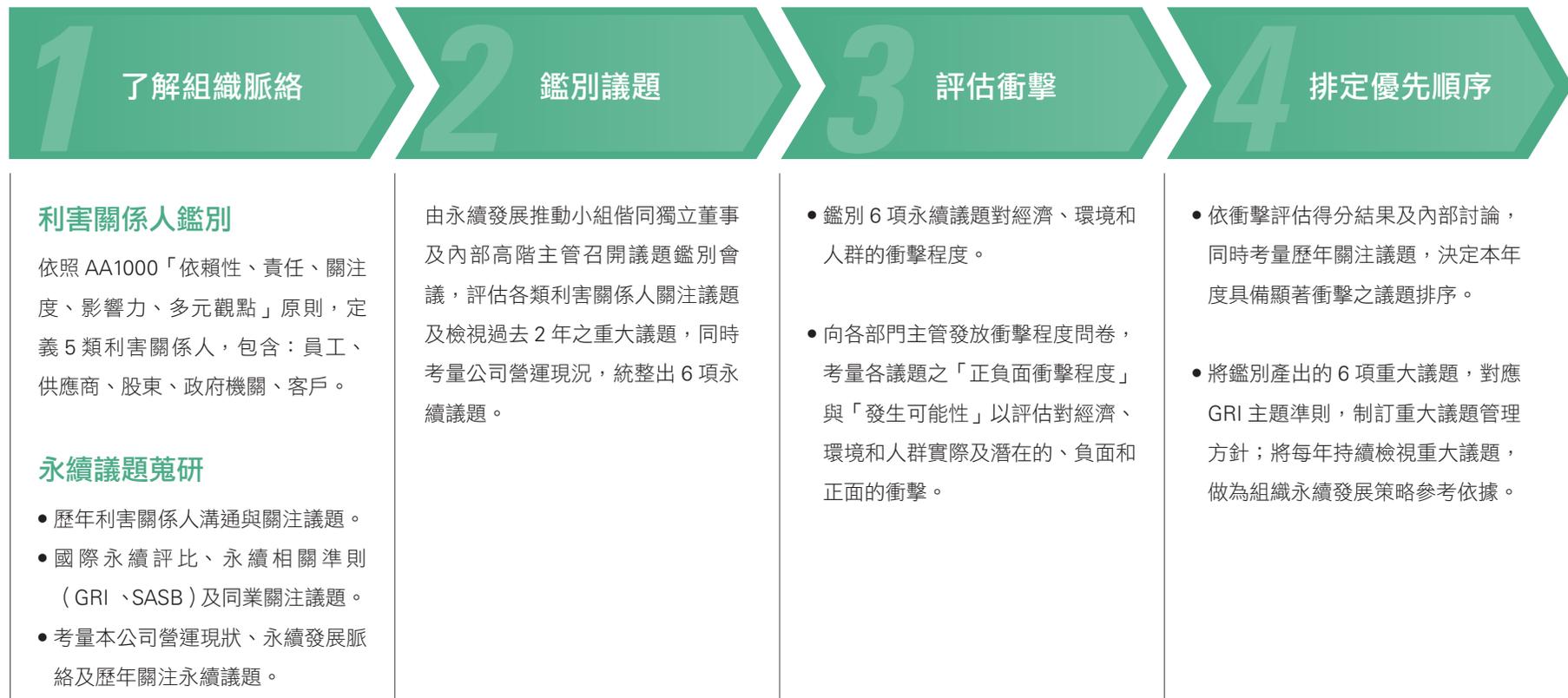
| 利害關係人 | 關注議題  | 溝通管道   | 溝通頻率  | 2024 年溝通實績   | 對應章節   |
|-------|---|--|---|--|--|
| 政府機構  | <ul style="list-style-type: none"> <li>法規遵循</li> <li>產品安全責任</li> <li>勞工權益與職場安全保障</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>公文往來</li> <li>電子郵件</li> <li>主管機關稽核</li> <li>會議 ( 宣導會 / 講座 / 課程 )</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>視需求往返</li> <li>即時</li> <li>視需求安排</li> <li>視需求安排</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>收、發文共 1,451 件</li> <li>與臺灣、美國、歐盟醫材許可管理機關進行 19 次電話會議與往來電子郵件 100 件以上</li> <li>環安衛、消防等主管機關到廠稽核或輔導共 20 次</li> <li>參加環安衛、消防主管機關宣導會 / 講座 / 課程共 17 次</li> </ul>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>永續治理</li> <li>公司治理</li> </ol>                               |
| 客戶    | <ul style="list-style-type: none"> <li>法規遵循</li> <li>產品安全責任</li> <li>產品諮詢與訓練</li> </ul>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>客戶服務窗口</li> <li>客戶滿意度調查</li> <li>產品說明會</li> <li>使用者教育訓練</li> <li>會議 ( 使用者大會、經銷商大會 )</li> <li>客戶實地訪廠</li> <li>學術交流活動</li> <li>電話、電子郵件</li> <li>公司網站溝通信箱</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>每天</li> <li>每年一次</li> <li>視需求安排</li> <li>每年一次</li> <li>視需求安排</li> <li>視需求安排</li> <li>即時交流</li> <li>每天</li> <li>即時</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>完成客戶滿意度調查 1 次</li> <li>舉辦產品說明會共 20 場</li> <li>舉辦使用者教育訓練共 18 場</li> <li>舉辦臨床解剖實習共 1 場</li> <li>舉辦 1 次使用者大會</li> <li>舉辦 1 次經銷商大會</li> <li>客戶參訪工廠共 242 人次</li> <li>參與醫學專業展會共 29 次</li> <li>舉辦學術交流會共 2 場</li> </ul> | <p>關於聯合骨材</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>永續治理</li> <li>求新求變</li> </ol> <p>4.1 客戶服務</p> |

## 1.3 重大主題管理

### 重大主題鑑別

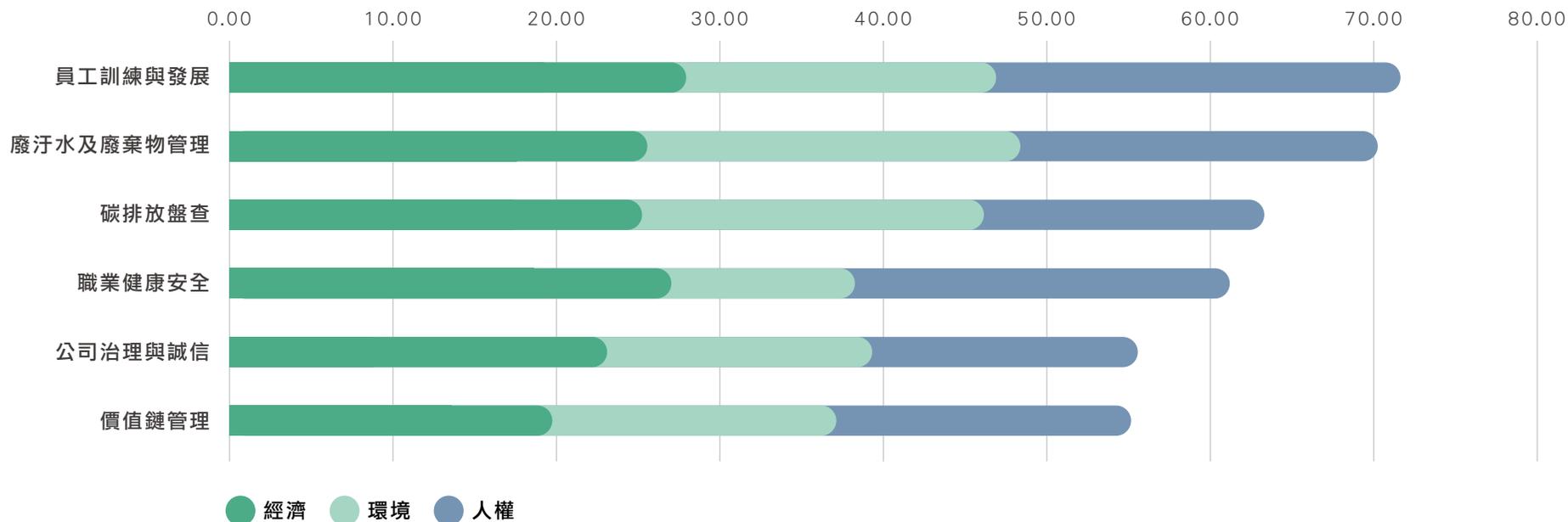
聯合骨材依據 GRI 永續性報導準則 (GRI Standards)，透過四大步驟，鑑別本公司重大永續議題，除回應內外部利害關係人關注議題，並據此發展本公司永續策略與行動，並由董事會持續督導鑑別本公司營運過程中對於經濟、環境、人群所造成的影響。

#### 重大主題鑑別流程



1.3 重大主題管理

永續議題衝擊程度



2024 年重大永續主題排序

- 1
員工訓練與發展
- 2
廢汙水及廢棄物管理
- 3
碳排放盤查
- 4
職業健康安全
- 5
公司治理與誠信
- 6
價值鏈管理

### 1.3 重大主題管理

#### 重大主題範疇邊界

| 重大主題          | 主題邊界 |          |    | 衝擊說明   | 相關政策與承諾  | 採取的行動   | 追蹤行動<br>有效性指標  | 回應章節        |
|---------------|------|----------|----|--|--|---|--|-------------|
|               | 上游   | 組織<br>內部 | 下游 |  |  |   |  |             |
| 員工訓練<br>與發展   |      | ●        |    | 聯合骨材透過系統化的員工訓練與發展機制，強化員工專業技能及因應市場變化的能力，提升員工滿意度，進一步強化人才吸引力與永續競爭力。                   | 本公司致力提供系統化培訓與職涯規劃，支持員工持續成長與能力發展。                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 每年規劃內外訓課程，涵蓋職能、管理、品質與法規等多元主題，促進員工專業成長。</li> <li>• 建立職能訓練與輪調學習制度，協助員工發展多元技能與跨部門合作經驗。</li> <li>• 實施品質與安全專業教育，強化品管能力與法規遵循，確保產品與職場品質。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 訓練時數</li> <li>• 課程完成比例</li> </ul> | 4.3 員工訓練與發展 |
| 廢污水及<br>廢棄物管理 |      | ●        | ●  | 聯合骨材重視廢污水與廢棄物管理，透過有效分類、減量及合規處理措施，降低對環境的影響，符合環保法規並減少潛在風險，展現對環境永續的承諾，強化社會信任與投資人信心。   | 本公司制定「廢棄物管理辦法」，承諾依循環境法規，推行廢棄物回收再利用、節能減碳，並持續優化資源使用效率。 | 落實「製程減量、資源回收」原則，減少原物料使用以降低廢棄物產生，並確實依規定委由合格廠商清運回收，持續改善廠區設施，強化污染防治與資源再利用。   |  |             |
| 碳排放盤查         |      | ●        | ●  | 聯合骨材推動碳排放盤查，透過盤點範疇一的溫室氣體排放來源，掌握營運過程中的碳排放，進一步擬定符合氣候相關法規與國際準則的相關對策，也有助降低營運風險，提升能源效率。 | 本公司承諾持續推動碳盤查，進一步擬定符合氣候相關法規與國際準則的相關對策，邁向環境永續的目標。      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 依 ISO 14064-1:2018 進行溫室氣體盤查，以 2023 年為基準年，完成 2024 年內部查證並通過 LRQA 外部查證。</li> <li>• 由永續發展委員會統籌氣候策略與減碳行動，推動節能與資源最適化。</li> </ul>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 溫室氣體總排放量</li> </ul>               | 5.2 碳排放盤查   |

### 1.3 重大主題管理

| 重大主題        | 主題邊界 |          |    | 衝擊說明   | 相關政策與承諾  | 採取的行動  | 追蹤行動<br>有效性指標  | 回應章節        |
|-------------|------|----------|----|--|--|--|--|-------------|
|             | 上游   | 組織<br>內部 | 下游 |  |  |  |  |             |
| 職業<br>健康安全  |      | ●        |    | 聯合骨材依據法規建立相關管理制度，並辦理安全教育訓練與風險評估，進一步保障員工健康與工作環境安全，提升員工信任與工作效率，展現本公司對社會責任的承諾。                  | 本公司承諾打造零災害職場，落實預防管理，強化員工健康與安全保障。   | <ul style="list-style-type: none"> <li>嚴格遵守職業安全衛生法規，定期舉行安全教育訓練並投入改善設施；設有專責工安環保人員，進行定期環境檢測與風險管控。</li> <li>提供員工健康檢查與健康促進活動，保障員工身心健康並減少職業病發生。</li> </ul>  | ● 職災案件數  | 4.5 職業健康安全  |
| 公司治理<br>與誠信 | ●    | ●        | ●  | 聯合骨材秉持誠信經營原則，透過董事會運作與內控制度，推動反貪腐與法規遵循機制。透過資訊透明的利害關係人溝通與風險管理，強化投資人信心，展現本公司永續發展的決心              | <ul style="list-style-type: none"> <li>「公司治理實務守則」</li> <li>「誠信經營作業程序及行為指南」</li> <li>「意見箱管理辦法」</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>制定公司治理守則，設置薪資報酬、審計、永續發展等功能性委員會，強化董事會職能。</li> <li>強化資訊公開，設立公司網站與利害關係人專區，委任專責人員揭露重要資訊，提升透明度。</li> <li>落實內控內稽制度，訂定內線交易防制辦法，強化風險管理，並推動董事持續進修與誠信文化。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>內外部稽核評鑑</li> <li>檢舉案件受理數</li> </ul> | 2.1 公司治理與誠信 |
| 價值鏈管理       | ●    | ●        | ●  | 聯合骨材透過供應商管理與分級稽核，確保產品品質與合法合規，降低供應鏈風險。並藉由經銷商教育訓練與資訊共享，提升合作夥伴的專業能力與競爭力，推動價值鏈永續發展，強化顧客信任與市場競爭力。 | 本公司承諾透過持續不斷的供應商管理、稽核與經銷商訓練，確保產品品質、安全與合規，以保障病患權益。   | <ul style="list-style-type: none"> <li>建立嚴謹供應商遴選、評估與再稽核制度，確保品質與風險控管。</li> <li>持續推動經銷商及客戶教育訓練，強化專業知識與市場競爭力。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>供應商查核結果</li> <li>客戶滿意度調查</li> </ul> | 3.2 價值鏈管理   |

## 1.3 重大主題管理

### 實踐聯合國永續發展目標 (SDGs)

聯合國於 2015 年提出 17 項永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，引導全球企業共同面對社會、經濟與環境等多重挑戰。聯合骨材期望將永續策略與國際趨勢接軌，發揮產業核心優勢，積極響應聯合國永續發展理念，並持續推展以下 SDGs 目標領域，相關成果如下：



#### 3 健康與福祉

- 定期舉辦員工健康檢查、健康諮詢、衛教講座及體適能檢測，提供醫護人員臨廠健康服務，提升同仁健康水準。
- 成立「聯合骨科器材股份有限公司職工福利委員會」，依法辦理各項福利措施，包括生日禮金、婚喪喜慶補助、員工旅遊、聚餐團康與社團活動等，促進員工福祉與企業凝聚力。



#### 4 優質教育

- 定期舉辦國內外產品新知與專業訓練課程，並舉行專題研討會提升員工專業能力。
- 積極參與並支持國內外骨科醫療之研究與學術活動，協助提升臺灣骨科醫療水準與產業競爭力。



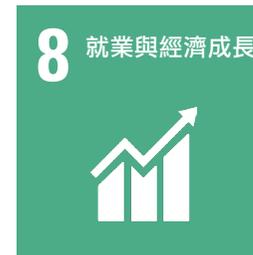
#### 5 性別平等

- 本公司秉持平等原則，依員工學經歷、專業能力及績效表現核定薪資，嚴禁因性別、婚姻、宗教、種族、政治立場等因素產生差別待遇，落實多元與包容的工作環境。



#### 7 可負擔且潔淨的能源

- 響應政府推動的《再生能源發展條例》政策，聯合骨材期望透過實際行動支持國家能源轉型政策。高雄廠自 2018 年與豐照能源股份有限公司合作，簽訂了《太陽光電廠專案建物屋頂租賃契約》，設置太陽能發電系統，2024 年度協助政府發電達 482,898 度 (kWh)。
- 廠區亦設置廢水與雨水回收系統，有效提升水資源循環使用效率。



#### 8 就業與經濟成長

- 依業務需求公開徵才，致力於建立多元招聘管道，落實用人唯才原則，並嚴格禁止童工僱用。
- 全面遵循《勞動基準法》、《性別工作平等法》、《職業安全衛生法》等相關法規，並依《身心障礙者權益保障法》與《原住民族工作權保障法》聘用身心障礙與原住民員工，保障公平就業機會。



#### 9 產業創新與基礎建設

- 製程中產生之空氣污染物，皆依污染源特性妥善收集與處理，並依照相關許可證內容維護設備運轉紀錄，確保排放符合標準。
- 2024 年共執行 4 項污染防治及節能減碳計畫，總投入金額達新臺幣 151.3 萬元，實踐持續改善承諾。



#### 12 責任消費與生產

- 所有產品皆須符合國內外法規、標準與品質要求，嚴格執行產品測試與風險控管程序，確保產品安全與效能穩定。
- 因應國家淨零排放政策與全球永續行動，已成立永續發展委員會，推動溫室氣體盤查與確信作業，打造綠色供應鏈與永續營運體系。

# 02

## 公司治理

2.1 公司治理與誠信

2.2 風險管理

2.3 資訊安全

## 公司治理

聯合骨材一直以來所秉持的企業核心價值為《誠信》、《盡責》、《創新》、《快樂》，落實企業誠信及企業道德標準是企業永續治理的關鍵，透過分層負責的公司治理架構與董事會職能以有效處理公司治理相關事務；除此之外，公司設有薪酬委員會訂定合理薪資報酬政策，透過績效考核制度以保障員工福利；搭配內控制度的落實及重大訊息的正確揭露，公司已建立密切的溝通管道以有效回應利害關係人對公司治理及企業社會責任的期許。

本公司已設置公司治理主管負責處理公司治理相關事務，包括依法辦理董事會、審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會及股東會會議相關事宜；協助董事就任及持續進修；提供董事執行業務所需資料；以及協助董事遵循法令等。

## 2.1 公司治理與誠信

### 公司治理與誠信之管理方針

#### 管理方針：公司治理與誠信

#### 政策與承諾

聯合骨材始終秉持專業負責和誠信經營原則，以《誠信》、《盡責》、《快樂》、《創新》為核心價值，訂有「公司治理實務守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「意見箱管理辦法」等政策，推動企業社會責任，落實公司治理、法規遵循及各項營運風險控管。  
本公司依循公司治理 3.0 原則，強化董事會功能、保障股東權益、關注利害關係人，並持續提升內部管理機制。建立有效溝通平台，打造誠信透明治理架構。

#### 目標

**短期目標：**新進員工完成誠信經營相關教育訓練並簽署誠信經營承諾比例達 100%  
董事會成員每年完成誠信經營守則承諾簽署比例達 100%  
董事會成員每年完成自我評估，並達到平均分數 90 分以上

**中期目標：**將誠信經營與永續發展理念融入企業文化，內化為員工行為準則，擴大社會正向影響。

**長期目標：**建立完善公司治理與誠信管理機制，奠定企業穩健成長基礎，實踐永續經營。

#### 投入資源與特定行動

- 深化法規與誠信文化：提升董事會職能、強化員工對法規遵循與企業誠信文化之認知，定期舉辦相關教育訓練，內化誠信行為於企業日常營運。
- 擬定年度稽核計畫，檢查及評估各單位在不同營運循環及管理控制作業上的內部控制執行情形，並提出改進建議。
- 依據內部重大資訊處理作業程序要求董事、經理人及同仁應以善良管理人之注意及忠實義務，本誠實信用原則執行業務。

#### 申訴機制

本公司支持並持續內化誠信道德文化，鼓勵內部員工及外部人員透過相關舉報管道舉報任何不合法規或本公司相關政策的行為，訂有「意見箱管理辦法」，以確保內外部人員有順暢的檢舉管道，可讓利害關係人申訴與檢舉等專屬信箱及專線，提供即時回饋機制，以確保利害關係人的權益能獲得保障。

• 檢舉與申訴信箱：885@unitedorthopedic.com • 檢舉電話專線：+886-2-29294567 ext. 1168

#### 評量機制

配合內外部稽核評鑑結果與分析檢舉受理事件，針對需提升項目研擬具體行動方案，並向管理階層報告。

## 2.1 公司治理與誠信

### 治理組織架構

本公司依據公司法、證券交易法及公司治理實務準則，建構完善之公司治理架構，最高治理單位為董事會，下設審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會三個功能性委員會，藉由有效分工與監督機制，提升經營效率與透明度，落實企業社會責任，並朝向永續發展目標穩健邁進。

#### 公司治理架構主要組織與職能

|        |  |
|--------|--|
| 股東會    | 股東會為公司最高權力機構，依法行使重大決策權，包括董事選任、章程修訂與盈餘分配等。為提升股東參與度，本公司導入電子投票制度，使所有股東皆可便捷參與並表達意見，保障股東權益。   |
| 董事會    | 董事會負責制定經營策略與監督公司整體營運，並對公司與股東負責。董事會成員具備產業專業知識與多元背景，涵蓋財務、法律、行銷、醫療及企業管理等領域，有效提升決策品質與公司治理效能。   |
| 功能性委員會 | <p><b>為強化董事會職能並提升治理效能，公司設立以下功能性委員會：</b></p> <p><b>審計委員會：</b>由全體獨立董事組成，負責監督公司財務報表、內部控制、稽核制度與重大財務處理，確保資訊揭露之正確性與內控之健全性。</p> <p><b>薪資報酬委員會：</b>負責審議董事及高階主管薪資報酬政策與結構，確保與公司績效、產業標準及永續發展目標一致，兼顧激勵與公平原則。</p> <p><b>永續發展委員會：</b>為強化公司於環境、社會與公司治理（ESG）面向之規劃與執行，董事會下設「永續發展委員會」，由董事擔任召集人，並由跨部門主管共同參與。委員會負責擬定永續發展策略與目標，推動氣候變遷因應、資源使用效率、社會參與、員工關懷、供應鏈管理及資訊揭露等相關事項。永續發展委員會定期召開會議，監督永續計畫推動進度，並向董事會報告，落實企業責任並增進利害關係人價值。</p> |
| 管理階層   | 管理團隊負責日常營運管理與執行董事會決策，涵蓋財務、人力資源、業務、法務、研發、生產與品質等核心職能部門。高階主管定期向董事會報告營運與風險管理情形，確保策略目標之推動與執行。   |
| 內部稽核單位 | 內部稽核單位為獨立設置，隸屬董事會，並直接向審計委員會及董事會報告。其依據年度稽核計畫，定期檢視公司內部控制制度之設計與執行狀況，提供改善建議，協助公司達成營運目標及風險控管。   |

## 2.1 公司治理與誠信

### 董事會運作

#### 董事會成員

聯合骨材的董事會自 2023 年 6 月全面改選後，選出 9 席董事（男性 8 名、女性 1 名），其中包含 4 名獨立董事，並由獨立董事組成「審計委員會」、「薪資報酬委員會」及「永續發展委員會」等專業委員會。公司董事會成員組成多元化，均考量其不同專業背景，擔任董事均具有五年以上的商務、法務、財務、會計或公司業務相關經驗，並公開揭露董事及監察人專業資格及獨立董事獨立性資訊。依本公司董事會議事規範規定，每季至少召集一次董事會，討論與決議公司重要經營事項。

本公司訂有「董事選任程序」、「董事會成員多元化政策」，逐步落實董事多元化，促進董事會結構健全，董事會成員之選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，及營業判斷、經營管理、領導決策與危機處理等專業能力，亦注重董事會組成之性別平等，未來將持續提升女性董事占比目標。董事成員除吳楚華董事外，其餘皆為本國籍；組成結構占比分別為 4 名獨立董事 44%；2 名具員工身份之董事 22%，包含 1 位女性成員，女性董事占比 11%，董事成員年齡分布區間介於 41 歲 -80 歲之間。

| 董事姓名        | 多元化項目 | 基本組成 |    |        |         |         |         |         |        | 核心項目  |        |           |        |        |      |       |      |      |
|-------------|-------|------|----|--------|---------|---------|---------|---------|--------|-------|--------|-----------|--------|--------|------|-------|------|------|
|             |       | 國籍   | 性別 | 具有員工身份 | 年齡      |         |         |         | 獨立董事任期 |       | 營業判斷能力 | 財務分析及會計能力 | 經營管理能力 | 危機處理能力 | 產業知識 | 國際市場觀 | 領導能力 | 決策能力 |
|             |       |      |    |        | 41-50 歲 | 51-60 歲 | 61-70 歲 | 71-80 歲 | 3 年以下  | 3-6 年 |        |           |        |        |      |       |      |      |
| 林延生         | 中華民國  | 男    | ✓  | -      | -       | -       | ✓       | -       | -      | ✓     | ✓      | ✓         | ✓      | ✓      | ✓    | ✓     | ✓    |      |
| 林春生         | 中華民國  | 男    | -  | -      | -       | -       | ✓       | -       | -      | ✓     | -      | -         | -      | ✓      | ✓    | -     | -    |      |
| 郝海晏         | 中華民國  | 男    | -  | -      | -       | ✓       | -       | -       | -      | ✓     | ✓      | ✓         | ✓      | ✓      | ✓    | ✓     | ✓    |      |
| 吳楚華         | 中華民國  | 男    | -  | -      | -       | ✓       | -       | -       | -      | ✓     | ✓      | ✓         | ✓      | ✓      | ✓    | ✓     | ✓    |      |
| 林德堅         | 中華民國  | 男    | ✓  | ✓      | -       | -       | -       | -       | -      | ✓     | -      | ✓         | ✓      | ✓      | ✓    | ✓     | ✓    |      |
| 劉建麟<br>獨立董事 | 中華民國  | 男    | -  | -      | -       | -       | ✓       | -       | ✓      | ✓     | ✓      | ✓         | ✓      | ✓      | ✓    | ✓     | ✓    |      |
| 李坤璋<br>獨立董事 | 中華民國  | 男    | -  | -      | ✓       | -       | -       | -       | ✓      | ✓     | ✓      | ✓         | ✓      | ✓      | ✓    | ✓     | ✓    |      |
| 吳孟達<br>獨立董事 | 中華民國  | 男    | -  | -      | ✓       | -       | -       | -       | ✓      | -     | ✓      | -         | ✓      | -      | -    | -     | -    |      |
| 陳麗如<br>獨立董事 | 中華民國  | 女    | -  | -      | ✓       | -       | -       | ✓       | -      | ✓     | ✓      | ✓         | -      | ✓      | -    | -     | ✓    |      |

本公司董事長並無兼任總經理職務，為避免與減緩利益衝突，董事代表若與議案交易對象有直接或間接之投資關係，則請前述董事代表迴避，要求董事秉持高度自律精神，並於議事錄載明迴避情形，2024 年度董事會共有 4 個議案因董事有其利害關係而進行迴避。

聯合骨材於 2024 年度共召開 6 次董事會議，出席情形如下：

| 職稱   | 人數 | 占董事會比例 | 實際出席率 |
|------|----|--------|-------|
| 董事長  | 1  | 12%    | 100%  |
| 董事   | 4  | 44%    | 92%   |
| 獨立董事 | 4  | 44%    | 100%  |

註：詳細董事會成員及運作資訊請參考聯合骨材 2024 年度年報

## 2.1 公司治理與誠信

### 提升董事專業職能執行情況

本公司之董事會為公司治理的核心，負責指導整體經營策略、監督管理階層運作，並對公司及全體股東負最終責任。董事會依循相關法令、公司章程及公司治理實務準則辦理各項業務，確保其職責得以確實發揮，並持續優化治理機制，提升公司整體運營效能與透明度。為有效執行其職能，董事會成員須具備執行業務所需之知識、專業技能，涵蓋產業決策、

管理經驗、財務金融、法律與風險管理等面向，藉此確保董事會能在多元觀點下進行有效監督與決策，達成公司永續發展目標。

為確保董事會運作效能與決策能力，本公司不定期安排公司治理與永續相關進修課程，亦鼓勵董事踴躍參與與外部單位開辦之課程，提升董事會成員專業職能，2024年董事進修課程平均時數：7.06小時。

### 2024年董事進修情形

| 職稱  | 姓名  | 進修日期       | 主辦單位         | 課程名稱   | 進修時數(小時) |
|-----|-----|------------|--------------|--|----------|
| 董事長 | 林延生 | 2024/12/03 | 會計研究發展基金會    | 最新「建立內部控制制度處理準則」修訂與財報編製相關內稽內控法令遵循實務                          | 6        |
| 董事  | 林春生 | 2024/09/11 | 證券暨期貨市場發展基金會 | 股東會、經營權與股權策略   | 3        |
|     |     |            |              | 股東會、經營權與股權策略   | 3        |
| 董事  | 郝海晏 | 2024/01/26 | 中華公司治理協會     | 2024年臺灣經濟走勢分析  | 3        |
|     |     | 2024/11/22 | 證券暨期貨市場發展基金會 | 2024年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會                                       | 3        |
| 董事  | 吳楚華 | 2024/09/03 | 香港會計師公會      | China taxation conference 2024                               | 3        |
|     |     | 2024/09/06 |              | Digitalization Series: How can GPT Reconstruct Your Business | 1.5      |
|     |     | 2024/09/20 |              | Preparing Accountants  | 2        |
| 董事  | 林德堅 | 2024/03/12 | 中華公司治理協會     | 公司誠信經營與高階當責制度國際趨勢與經驗分享                                       | 3        |
|     |     | 2024/04/12 |              | 股東會、經營權與股權策略   | 3        |
|     |     | 2024/11/26 | 臺灣金融研訓院      | 數位韌性下的企業資安態勢   | 3        |

## 2.1 公司治理與誠信

| 職稱   | 姓名  | 進修日期       | 主辦單位         | 課程名稱                        | 進修時數 (小時) |
|------|-----|------------|--------------|-----------------------------|-----------|
| 獨立董事 | 劉建麟 | 2024/10/30 | 中華公司治理協會     | 董監事不可不知的公司治理評鑑指標最新趨勢 - 智財管理 | 3         |
|      |     | 2024/12/10 | 臺灣金融研訓院      | 永續趨勢分析及對企業經營風險與機會           | 3         |
| 獨立董事 | 李坤璋 | 2024/07/03 | 臺灣證券交易所      | 2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇        | 6         |
|      |     | 2024/09/06 | 證券暨期貨市場發展基金會 | 2024 年度防範內線交易宣導會            | 3         |
|      |     | 2024/11/08 | 中華公司治理協會     | ESG 報導現況及公司治理評鑑之 ESG        | 3         |
| 獨立董事 | 吳孟達 | 2024/03/08 | 會計師公會全國聯合會   | 溫室氣體盤查實務                    | 6         |
| 獨立董事 | 陳麗如 | 2024/09/05 | 中華民國會計師公會    | 如何建置有效的洗錢防制與資恐防制制度          | 3         |
|      |     | 2024/10/08 | 全國聯合會        | 會計師執業應注意的洗錢態樣，稅務犯罪案例解析      | 3         |

## 董事會及功能性委員會評鑑執行情形

| 評估週期   | 評估期間                          | 評估範圍                               | 評估方式            | 評估內容   |   |  |
|--------|-------------------------------|------------------------------------|-----------------|--|---|--|
| 每年執行一次 | 2024 年 1 月 1 日<br>至 12 月 31 日 | 1. 整體董事會<br>2. 個別董事成員<br>3. 功能性委員會 | 以問卷方式內<br>部自行評估 | <p>董事會績效評估之衡量項目包含下列五大面向：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>對公司營運之參與程度</li> <li>提升董事會決策品質</li> <li>董事會組成與結構</li> <li>董事的選任及持續進修</li> <li>內部控制</li> </ul> | <p>個別董事成員績效評估之衡量項目包含下列六大面向：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>公司目標與任務之掌握</li> <li>董事職責認知</li> <li>對公司營運之參與程度</li> <li>內部關係經營與溝通</li> <li>董事之專業及持續進修</li> <li>內部控制</li> </ul> | <p>功能委員會績效評估之衡量項目包含下列五大面向：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>對公司營運之參與程度</li> <li>功能性委員會職責認知</li> <li>提升功能性委員會決策品質</li> <li>功能性委員會組成及成員選任</li> <li>內部控制</li> </ul> |

## 2.1 公司治理與誠信

### 功能性委員會

董事會授權其轄下之「審計委員會」、「薪資報酬委員會」及「永續發展委員會」三個功能性委員會，分別協助董事會執行其監督及指導之職責，並依照董事會通過之組織規程召集會議，行使法令授予之職權審議及討論相關議案，並將結論與建議提報至董事會決議。

| 名稱      | 召集人 / 開會頻率 / 主要職責 |  |                      |
|---------|-------------------|--|----------------------|
| 審計委員會   | 主席                | 獨立董事 陳麗如   | 開會頻率<br>6 次，出席率 100% |
|         | 委員                | 三位獨立董事劉建麟、李坤璋、吳孟達  |                      |
|         | 主要職責              | 審計委員會之運作，主要以下列事項之監督為主要目的： <ul style="list-style-type: none"> <li>• 公司財務報表之允當表達。</li> <li>• 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。</li> <li>• 公司內部控制之有效實施。</li> <li>• 公司遵循相關法令及規則。</li> <li>• 公司存在或潛在風險之管控。</li> </ul> |                      |
| 薪資報酬委員會 | 召集人               | 獨立董事 李坤章   | 開會頻率<br>2 次，出席率 100% |
|         | 委員                | 二位獨立董事劉建麟、吳孟達  |                      |
|         | 主要職責              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 負責董事會成員之定期績效評估。</li> <li>• 協助董事會進行日常營運、經營績效決策、給付酬金之政策、訂定酬金之程序及未來風險等相關事務，成員亦遵循薪資報酬委員會組織規程行使其職責。</li> </ul>   |                      |
| 永續發展委員會 | 召集人               | 獨立董事 李坤璋   | 開會頻率<br>4 次，出席率 100% |
|         | 主要職責              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。</li> <li>• 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。</li> <li>• 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。</li> <li>• 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。</li> </ul>      |                      |

## 2.1 公司治理與誠信

### 內控制度

聯合骨材依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規範訂定內部控制制度。隸屬於董事會之稽核室依風險評估結果擬訂 2024 年度稽核計畫，於 2023 年 12 月 20 日提報董事會通過，稽核室依據年度稽核計畫執行稽核作業，據以評估公司之內部控制制度。除定期將稽核報告呈送審計委員會查閱，稽核主管並列席董事會報告，且依規定時限向主管機關申報稽核結果及缺失追蹤處理情形。2024 年度稽核執行結果，除法國子公司應加強建立資產管理制度，其餘未發現重大缺失及異常情形。

### 永續資訊管理

有鑑於企業永續資訊已成為各利害關係人檢視企業永續經營表現及進行投融资決策等之重要參考依據。為提升本公司永續資訊品質、深化企業永續治理文化及精進永續資訊揭露，同時符合「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」，本公司已於 2024 年 12 月 20 日經永續發展委員會、審計委員會同意，並送交董事會決議後通過「永續資訊管理作業規範」。

明訂董事會為本公司永續資訊管理最高決策機關，推動並落實包含：

- (1) 監督當責人員之資格與持續受訓要求
- (2) 核定政策、程序、核決權限、確信／查核程度、內部稽核適任性評估
- (3) 分配資源
- (4) 定期評估永續內控設計與執行成效。並擔負最終責任。同時透過稽核室將永續資訊作業列入年度稽核計畫，建立永續資訊稽核軌跡、內控缺失評估、追蹤改善與溝通機制，確保各項作業符合既定規定與控管程序，並適時提出改善建議。

### 董事及經理人薪酬政策

聯合骨材經董事會通過訂定「董事酬金制度」及「經理人績效考核及酬金標準」，做為發放董事及經理人薪酬之依據。另設有「薪資報酬委員會」，負責檢討與評估董事及經理人之績效及薪資報酬，並設有利益迴避機制，以確保其獨立及公正性，委員會召開時，得請本公司董事、相關部門經理人員、內部稽核人員、會計師、法律顧問或其他人員列席會議，並提供相關必要之資訊，但討論及表決時應離席。2024 年共召開 2 次會議。董事及經理人薪資報酬由「薪資報酬委員會」參酌個人表現及公司經營績效等情形，並提報至董事會，2024 年度 KPI 涵蓋營運與永續經營兩大面向，包含業績成長、公司獲利等營運績效指標，以及對營運決策參與程度、推動永續發展的進程等永續經營指標，以評估董事及經理人對公司價值提升與長期發展的貢獻。未來將參酌每年鑑別之永續重大議題，逐步加強與董事選任、董事群體智識、績效評估與薪酬連結之關聯。

註：詳細董事及經理人酬金資訊請參考聯合骨材 2024 年度年報。

### 股東權益之維護與資訊透明

本公司設有發言人及代理發言人制度，並委任專業股務代理機構，負責處理股東建議、爭議及其他股東權益相關事宜，確保股東意見能有效反映與回應。為強化公司治理機制，亦設置專責人員即時掌握董事及持股 5% 以上大股東之持股變化，並依相關法令規定按月申報，以維持資訊的即時性與透明度。此外，本公司積極落實股東行動主義，導入股東會電子投票制度，使股東不受會議時間與地點之限制，得以便利行使表決權。各項議案之表決結果均揭露於股東會議事錄中，確保股東知情權，進一步強化公司治理透明度與股東參與度。

## 2.1 公司治理與誠信

### 資訊透明與法人溝通

本公司持續致力於強化資訊揭露與投資人關係管理，於本年度共參加四場法人說明會，並將相關影音資料上傳至公司網站，供投資人即時查閱。其中首次法人說明會於3月舉行，末場則於11月舉辦，兩者間隔超過三個月，確保重大營運資訊得以持續、穩定揭露與溝通。透過定期溝通，公司得以即時傳達營運現況與發展策略，提升投資人對公司之信賴與支持。

### 內部人交易管理與道德準則

為防範內部人濫用未公開資訊進行交易，本公司訂有「道德行為準則」，明文禁止內部人利用尚未公開之市場資訊從事有價證券交易，並定期針對董事、經理人及相關內部人員進行法遵教育與宣導。此項制度除符合法規規範外，亦展現公司對企業誠信與股東權益保護之重視。

### 利害關係人溝通機制

本公司建置多元溝通管道，設有投資人關係專責聯絡窗口，並於公司網站設置「意見信箱」、「員工信箱」及「利害關係人專區」，提供股東／投資人、客戶、供應商等利害關係人一個便捷且具回應機制之溝通平台。各項來信與反映事項皆由專責單位依據議題性質進行回應與處理，積極回應利害關係人關切議題，落實企業社會責任及透明治理。

### 誠信經營之實踐

聯合骨材基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，依「上市上櫃公司誠信經營守則」訂定「誠信經營作業程序及行為指南」，並於2023年12月20日於董事會通過；2024年6月18日於股東會通過，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。禁止本公司人員於執行業務過程，為獲得或維持利益，直接或間接提供、收受、承諾或要求任何不正當利益，或從事其他違反誠信、不法或違背受託義務之行為。

### 誠信治理與監督機制

- 由公司治理小組負責誠信政策之執行、制度修訂與通報紀錄建檔。
- 定期提報永續發展委員會審議，並呈報董事會。
- 所有新進人員皆須參與誠信經營教育訓練，並簽署遵守承諾。

### 2024年誠信經營課程「檢舉制度」教育訓練參與情形

| 類別   | 男性人數 | 女性人數 | 受訓總人數 | 受訓比率 |
|------|------|------|-------|------|
| 管理職  | 75   | 32   | 107   | 100% |
| 非管理職 | 337  | 239  | 576   | 100% |
| 總計   | 412  | 271  | 683   | 100% |

註：以上統計為臺灣全體員工全員參與，管理職包含策略長、總經理、副總、處長、協理、經理、組長、班長

## 2.1 公司治理與誠信

### 涉及不誠信行為之處理

本公司設有員工書面意見箱及電子郵件意見箱，依申訴事由之性質責成總經理室或人事單位受理，並訂定受理檢舉事項之調查作業程序及保密機制，保護檢舉人不因檢舉而遭受不當處置之措施。當發現或接獲通知發生不誠信行為時，將即刻查明相關事實，並進行適當處置，必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司名譽及權益。對於已發生之不誠信行為，應責成相關單位檢討內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，杜絕相同行為再次發生。專責單位應將不誠信行為、處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。2024年反貪腐與不誠信風險評估結果，無接獲相關通報，無任何貪腐或不誠信事件發生。

### 建立商業關係前之誠信經營評估

本公司與他人建立商業關係前，應先行評估代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象之合法性、誠信經營政策，以及是否曾有不誠信行為之紀錄，以確保其商業經營方式公平、透明且不會要求、提供或收受賄賂。並建置供應商誠信承諾機制，預計於 2025 年 Q3 完成簽署供應商永續發展聲明書。

### 檢舉通報管道


**檢舉信箱**

885@unitedorthopedic.com


**電話專線**

02-29294567 ext. 1168


**負責單位**

公司治理小組／彭友杏

### 法規遵循

聯合骨材致力於將企業經營活動擴展至全球市場，於全球各地皆有產品銷售與服務落地，並設立法規文管部，負責產品法規符合性確認、產品上市許可、專利與商標申請、文件編碼登錄與發行及文件管制與保存、產品開發相關測試與驗證計畫及執行。同時為確保全體同仁於業務執行過程中確實遵循各國法令與在地規範，本公司依據臺灣及全球各地相關法規，制定並持續更新多項內部政策與管理辦法，涵蓋：

- 個人資料保護
- 反歧視與平等就業
- 防範內線交易
- 商業機密與資訊保密
- 環境保護與污染防治
- 維護公平競爭
- 反賄賂與反貪腐
- 智慧財產權保障
- 勞工權益與職場安全

本公司已建置一套完善的法規遵循與風險控管系統，結合定期稽核、內部查核及教育訓練等機制，強化管理效能，確保各項業務營運均符合相關規範。2024 年，本公司無任何違反法令或遭受處罰之紀錄，展現聯合骨材在法規遵循與企業誠信經營方面的高度承諾與具體成果。

### 員工參與跨部門協作

聯合骨材強調全員參與，透過跨部門合作推動法遵政策，由人資辦理誠信教育訓練、稽核室負責日常稽核，並由營運單位負責政策落實，並建置檢舉信箱及電話，鼓勵內部員工舉報任何不合規的行為。在日常營運中，公司嚴格要求所有同仁恪守誠信原則，以最高標準維持職業道德與正直操守。

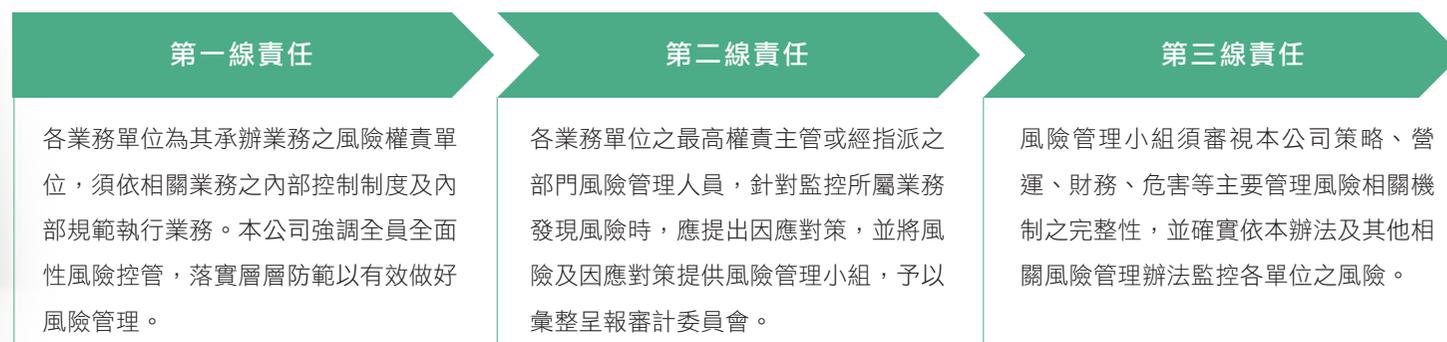
## 2.2 風險管理

聯合骨材依公司整體營運方針來定義風險，建立風險辨識、準確衡量、有效持續監督及控管機制，同時增強全體同仁風險意識，預防可能之損失，並依據內外環境變化，持續改善強化風險管理程序，以確保風險管理之有效性、完整性，據此訂定「風險管理政策與程序辦法」，建立完善風險管理制度。透過系統性的風險辨識、衡量、監控與回應流程，合理控管風險衝擊，以確保穩健實現營運目標與企業責任。

### 組織架構與責任層級

|               |  |
|---------------|--|
| <b>董事會</b>    | 為風險管理最高決策單位，推動並落實公司整體風險控管目標，並擔負風險管理最終責任。   |
| <b>審計委員會</b>  | 協助董事會監督管理其風險管理職責，審查風險管理小組提出各項風險管理議題，每年至少一次向董事會報告整體風險管理執行情形。                                |
| <b>稽核室</b>    | 隸屬於董事會，每年依風險管理政策及風險評估結果擬訂年度稽核計畫，依計畫執行進行查核作業，協助董事會監督及控管可能之潛在風險，確保各項作業符合既定規定與控管程序，並適時提出改善建議。 |
| <b>風險管理小組</b> | 審計委員會轄下單位，協助審計委員會監督風險管理政策並定期向審計委員會報告執行情形及監督相關策略。   |
| <b>各業務單位</b>  | 察覺、評估及控制風險之直接單位，充份瞭解所轄業務面臨之風險。其單位主管負有風險管理之責任，負責監控所屬單位之相關風險，確保管理制度與程序能完整有效執行並控制風險。          |

**三級責任制度** 涵蓋業務單位、主管單位、內稽與風控單位，推動「全員參與、全方位監控」的管理文化。



## 2.2 風險管理

**主要風險類型** 根據重大性原則，本公司持續辨識並監控以下主要風險類別：

| 風險類別 | 說明   |
|------|--|
| 策略風險 | 包含全球與區域經濟變動、產業結構轉變、技術替代與市場競爭等，可能影響公司定位與長期發展。                               |
| 營運風險 | 涉及資訊安全、資料保護、供應鏈中斷、品質控管、職安衛生及法規遵循等，影響營運效率與聲譽。                               |
| 財務風險 | 包括匯率與利率波動、流動性風險、投資與貸與資金風險、信用風險與通膨等，影響財務穩定與資金調度。                            |
| 危害風險 | 天然災害（地震、颱風）、氣候變遷、傳染病、電力中斷與工安事故等，可能對人員與設施造成重大衝擊。                            |
| 永續風險 | 環境、社會和公司治理（ESG）方面的表現未能達到所設目標所造成之風險。包括碳排放、勞資爭議、內控失效等，若管理不當恐損害公司治理形象與永續經營能力。 |
| 其他風險 | 包含政策法令變動、法律訴訟、關鍵人才流失或科技突變等非預期挑戰。   |

## 風險管理流程與執行機制

本公司採行以下五步驟風險管理流程，導入風險意識至日常營運中：



### 01 辨識風險

各業務單位依據業務特性，配合風險管理小組進行風險盤點與分類。



### 02 衡量風險

運用定性與定量評估方法，分析風險的影響程度與發生機率，進行優先排序。



### 03 風險監控

將風險控管措施納入作業流程，持續監控實施成效，並定期由單位回報風險狀況。



### 04 回應策略

針對不同風險，採行相應之控制措施，包括風險迴避、降低、移轉或承擔。



### 05 報告與揭露

風險管理小組定期向審計委員會與董事會報告執行情形，並於年報與官網進行揭露，確保資訊透明與利害關係人知情權。

## 2.3 資訊安全

聯合骨材資訊安全目標為確保核心系統管理業務（資通安全管理系統範圍內之資訊系統與相關管理活動）之機密性（Confidentiality）、完整性（Integrity）、可用性（Availability）與遵循性（Compliance）。並依各階層與職能定義資通安全績效量化指標，確認資通安全管理系統實施狀況及是否達成資通安全目標。

資通安全管理系統之實施依據規劃（Plan）、執行（Do）、查核（Check）及持續改善（Action）循環模式，持續評估審查，考量最新法規、科技變化、利害關係人期望、業務活動、內部管理與資源等現況，確保資通安全實務作業之有效性。2024 年未發生任何侵犯客戶隱私、客戶個資外洩或遺失事件，無任何資訊安全相關事故通報或異常紀錄。

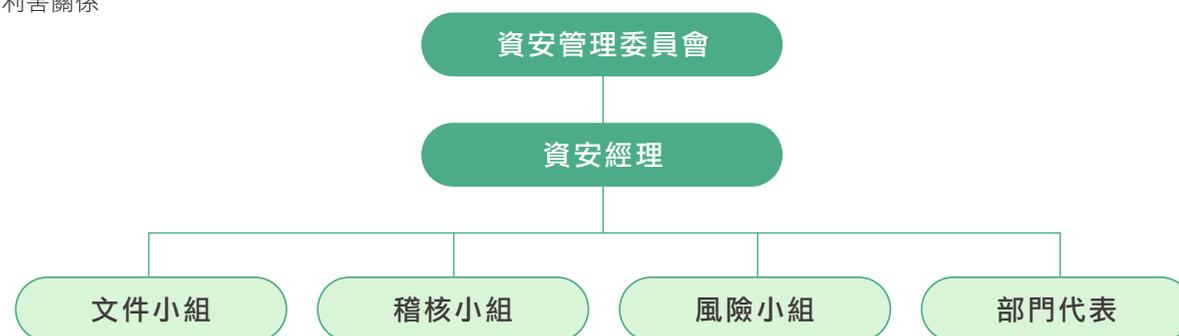
### 資訊安全管理聲明

聯合骨材高度重視資訊安全與客戶隱私保護，依據「上市上櫃公司資通安全管控指引」，制定本公司「資訊安全組織及管理審查作業程序書」，據此建立完善的資訊安全管理制度，並成立資安管理委員會，推動相關措施，確保資料處理過程安全無虞，進而維護利害關係人信任。

### 資訊安全管理架構

本公司建構自政策制定、風險評估到持續改善的閉環管理流程，強化資訊資產防護。並成立個資管理專案組織，由資訊安全主管領導跨部門團隊訂定並落實《個資管理辦法》持續教育訓練與宣導資訊安全文化，同時納入新進員工入職必要流程。核心管理措施如下：

| 管理面向    | 實施內容  |
|---------|---|
| 客戶隱私管理  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 客戶資料預設進行去識別化處理</li> <li>2. 定期審查 ERP 系統個資存取權限</li> </ol> |
| 資料備援與演練 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 定期備份核心系統資料</li> <li>2. 每年執行備援演練與災害回復模擬</li> </ol>       |
| 弱點與漏洞管理 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 進行定期資安弱點掃描</li> <li>2. 啟動修補與風險控管流程</li> </ol>           |



## 2.3 資訊安全

### 資訊安全演練機制與執行成果

| 演練項目   | 演練目的          | 執行方式      | 演練頻率 | 2024 年執行成果  |
|--------|---------------|-----------|------|---|
| 社交工程演練 | 提升員工資安意識，降低風險 | 電子郵件釣魚模擬  | 每月   | 2,564 人次參與，合格率達 98.4%。針對未通過測試之人員，已完成補強性教育訓練及必要措施。 |
| 災害復原演練 | 確保核心業務不中斷     | 伺服器異地備援測試 | 每年   | 符合 RPO/RTO 標準                                     |

註：RPO（復原點目標）與 RTO（復原時間目標）指系統復原所需時間與容許資料遺失程度，2024 年演練結果符合既定標準，證明具備資安韌性

#### 2024 年資安演練

##### 電子郵件社交工程演練（每月）

| 演練目的   | 執行方式   |
|--|--|
| 為加強員工資安意識，降低風險，公司定期進行使用電腦系統人員社交工程演練，加強資通安全教育，提升同仁對社交工程、網路釣魚等誘騙攻擊行為的警覺能力。 | 模擬駭客寄送符合社交工程樣態的測試信件至全體員工，嘗試以測試信件誘騙受測者並測試受測者之警覺性。 |

##### 執行結果

| 季度  | 人次   | 點擊 | 輸入 | 點擊 % | 輸入 % | 備註                                  |
|-----|------|----|----|------|------|-------------------------------------|
| 第一季 | 129  | 8  | 0  | 6.2% | 0.0% | 2024 年 01 月 01 日 ~ 2024 年 03 月 31 日 |
| 第二季 | 79   | 6  | 0  | 7.6% | 0.0% | 2024 年 04 月 01 日 ~ 2024 年 06 月 30 日 |
| 第三季 | 1163 | 10 | 4  | 0.9% | 0.3% | 2024 年 07 月 01 日 ~ 2024 年 09 月 30 日 |
| 第四季 | 1193 | 27 | 5  | 2.3% | 0.4% | 2024 年 10 月 01 日 ~ 2024 年 12 月 31 日 |

## 2.3 資訊安全

### 2024 年資安演練

#### 異地備援系統演練 (每年執行 1 次)

| 演練目的   | 執行方式   |
|--|--|
| 依據「營運持續管理機制作業程序」規定每年至少須進行一次災害演練測試，藉由演練作業增加各系統操作人員的熟悉度並驗證 SOP 的正確性，確保公司具備對災害來襲時維持關鍵資訊之營運作業。 | 2024 年模擬檔案伺服器及核心 ERP 系統設備毀損演練，啟動備份還原機制，將備份系統還原至新主機上，以確保災害發生時有足夠熟練度、SOP 的正確性、備份系統的可用。 |
| 執行結果   |  |
| 依據「營運持續管理機制作業程序」規定每年至少須進行一次災害演練測試，藉由演練作業增加各系統操作人員的熟悉度並驗證 SOP 的正確性，確保公司具備對災害來襲時維持關鍵資訊之營運作業。 |  |

### 資訊揭露與持續改善

- 所有資訊安全政策、處理準則及演練紀錄，均彙整列管並向內部稽核單位定期回報。
- 重大資訊安全風險與通報機制納入永續治理機制，並依需求揭露於年報或官網。
- 持續追蹤國際資安趨勢與資安法規（如 GDPR、臺灣個資法）確保即時因應。

資訊安全文化，納入新進員工入職流程。2024 年未發生任何侵犯客戶隱私之事件；未發生任何個資外洩或遺失情形，核心管理措施如下：

1. 客戶資料預設進行去識別化處理。
2. 定期審查 ERP 系統個資存取權限。

### 客戶隱私保護及實踐

聯合骨材深知客戶隱私的重要性，致力於建立健全的個人資料保護機制，確保客戶資料在收集、處理、利用及儲存的各個環節中，均符合相關法規與最高標準，以維護客戶的信任與權益。並成立個資管理專案組織，訂定並落實《個資管理辦法》，持續教育訓練與宣導

### 持續改善與展望

聯合骨材將客戶隱私保護視為企業營運中的重要工作。我們將持續關注國內外隱私保護法規與最佳實踐，定期檢視並優化現有制度，同時透過技術創新與流程改進，打造更安全且值得信賴的數位發展環境，提升個人資料的保護水平。



03

# 求新求變

---

3.1 創新研發

3.2 價值鏈管理

## 求新求變

伴隨醫療科技飛躍成長的年代，聯合骨材秉持以精進人類福祉為目標，並推動企業價值提升。人工關節產品的研發與進步，不僅僅是技術更新，更是對患者追求健康與高品質生活的回應。

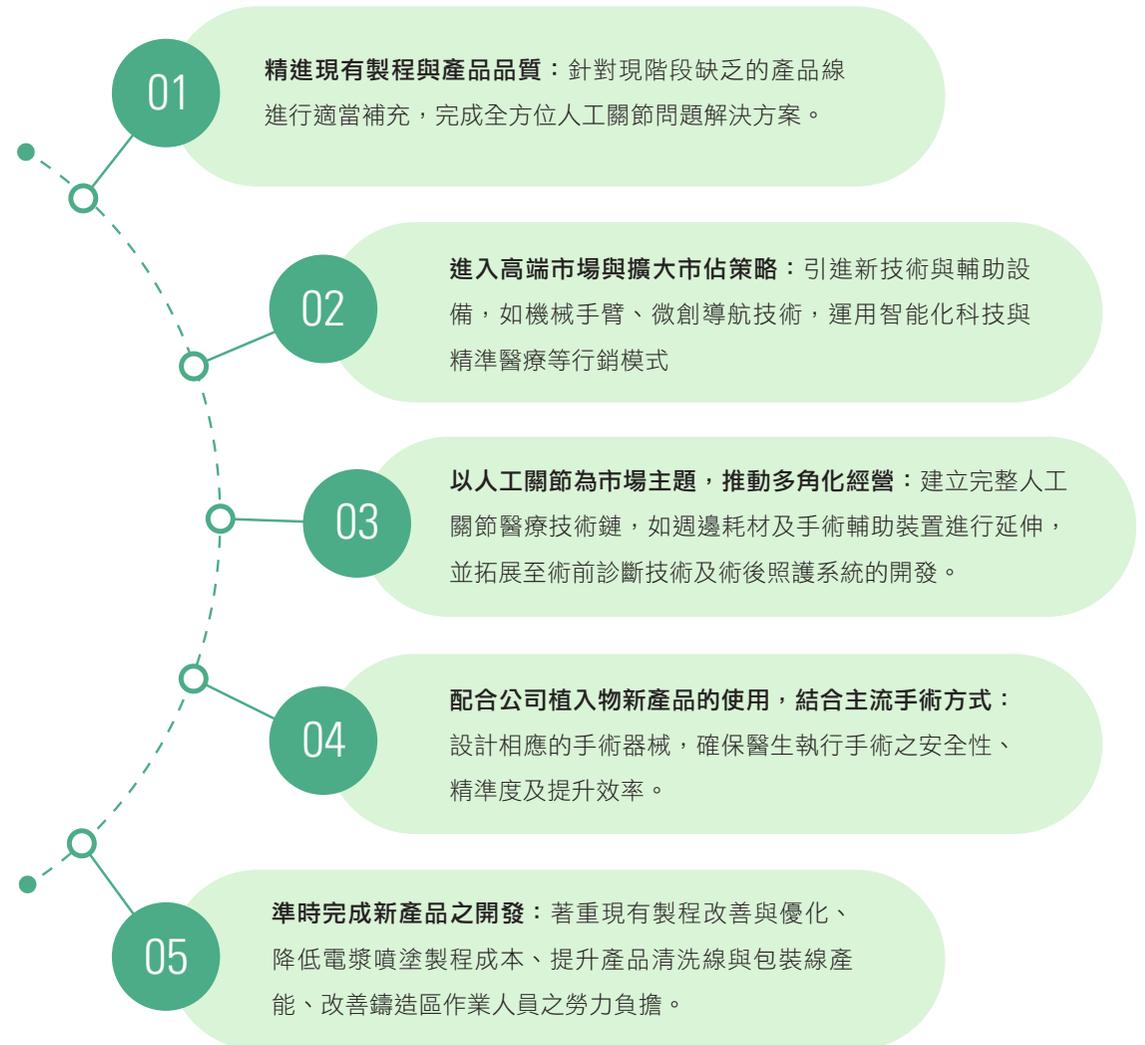
在擴展全球市場與升級製造能力的同時，聯合骨材逐步導入 ESG 因子，推動資源循環、低碳轉型及永續供應鏈，朝向醫療科技與永續價值雙軌前行。期許本公司的成長動能，建立於經濟效益、社會福祉與環境永續的平衡基礎上，持續求新求變，同時重視多元利害關係人對於各項議題的回應與管理，期許達到經濟、社會及環境面的共榮。

### 3.1 創新研發

聯合骨材遵循 Each Step We Care 的核心思想，致力於提升人工關節臨床適用性與病患術後生活品質。為了確保產品設計滿足實際使用情境，本公司與臨床醫師及學術機構保持良好合作關係，深化技術與知識交流的協作模式，提升我們對全球醫療趨勢的掌握，同時提升臨床技術創新的精準性。聯合骨材重視技術突破與解決方案的整合，持續投入資源於高階植入物設計、手術工具改良及輔助療程開發，協助醫療專業人員提升手術效率與精準度，同時降低病患術後風險與恢復期，實踐「以病患為中心」的永續醫療承諾。

聯合骨材的創新不只是為了技術的自我突破，而是始終以臨床醫師和病患的需求為導向，確保我們在醫療領域的長期競爭力。為提升臨床應用成效與產品競爭力，建立完整且科學化的研發管理制度，導入精準製造（Precision Manufacturing）與數位化流程控制。所有產品皆依循嚴格標準進行品質控管，並取得國際醫療器材管理系統認證（如 ISO 13485），確保符合全球醫療安全與法規要求。

#### 相關創新研發的目標如下：



### 3.1 創新研發

# UNITED Quality Control Circle



## 資源與行動

- 臨床研究組合併至法規文管部門，投入於相關資料蒐集與分析，使產品符合法規面安全性評估。
- 產品開發部門持續擴編人力，細化組織結構，建置產品管理組，專注產品開發，提升整體效率。
- 持續 QCC 品管圈之活動，增加品質改善的數量與質量，提升生產效率及改善人員反覆動作之疲勞度。
- 投入表面處理製程改善，降低產品不良率。
- 完成 3 期廠自動化清洗線與無塵室包裝產線之規劃與發包作業。
- 投入鑄造製程省力裝置與自動化機器手臂研磨裝置之規劃，減輕作業人員勞力負擔。

## 創新經營與管理

聯合骨材與各先進國家醫療機構、意見領袖合作，共同開發新產品。同時與世界多國的人工關節專家進行最新尖端發展的合作研究，保持公司創新研發競爭力，推動公司永續發展。

基於對創新研發的堅持，聯合骨材持續投入資源及努力。透過專業研發團隊與臨床端、學術機構及專業醫療團隊的合作，開發超過 20 項產品及技術，同步獲得多項產品認證。2024 年度聯合骨材投入創新研發費用共計：新臺幣 220,493 仟元。

| 項目       | 2023    | 2024           |
|----------|---------|----------------|
| 研發費用     | 185,029 | <b>220,493</b> |
| 佔營業額 (%) | 4.7%    | <b>4.7%</b>    |

(單位：新臺幣仟元)

### 3.1 創新研發

2024 年除了已取得上市許可的產品線外，已新增 3 項產品認證、3 項產品增規<sup>註1</sup> 認證；同時尚有 3 項新產品系統認證審查中、9 項產品系統開發 / 增規中。

| 取得上市許可  |  |
|---|--|
| 產品 / 技術   | 認證                                     |
| 賽普立克膝關節墊塊 Knee spacer                                       | TFDA <sup>註2</sup> / FDA <sup>註3</sup> |
| 瑞立復模組式翻修骨柄 Resolve modular hip stem                         | TFDA                                   |
| PSA 骨柄增規 ( 十字槽骨柄 ) PSA knee extension line (slotted stem)   | TFDA                                   |
| 優康股骨柄增規 Conformity Stem extension line (125° standard 系列增規) | TFDA / FDA                             |
| 優康股骨柄增規 Conformity Stem extension line (#0 系列增規)            | TFDA / FDA                             |
| 認證審核中   |  |
| 壓配式髌骨植入物 U2 PF+ Knee, patellar component                    | TFDA / FDA                             |
| 抗氧化高耐磨聚乙烯雙極頭 E-XPE bipolar II                               | TFDA / PMDA                            |

註 1：增加產品規格，可與已上市產品共用且提升臨床應用範圍

註 2：TFDA 是衛生福利部食品藥物管理署的縮寫，簡稱食藥署，負責食品、藥物、醫療器材、化粧品等產品管理與監管

註 3：美國 FDA 是國際醫療審核權威機構，由美國國會即聯邦政府授權，專門從事食品與藥品管理的最高執法機關

### 智慧財產管理

本公司高度重視智慧財產權之維護與管理，視其為保護技術成果、鞏固市場競爭優勢及實踐企業倫理的重要環節。為有效管理智慧財產資產，並落實對他人權益之尊重，公司由法規文管單位聯合研發部門，共同建置智慧財產權管理機制，並持續精進相關作業流程。本公司採常態性作業方式，執行國內外商標與專利之檢索、分析及維護管理，以保障本公司研發成果之專

屬性與市場延展性。透過系統性管理，提升智慧財產之整體應用價值與保護效能。

此外，公司持續強化同仁知識產權意識，規範業務與行銷人員於對外業務往來時，避免涉及侵害他人智慧財產權、肖像權或其他權利之情事，以確保公司品牌聲譽與社會責任的落實。

## 3.2 價值鏈管理

在永續發展的進程中，本公司深知價值鏈管理對於實現企業永續目標的重要性，並致力於建立一個全面且具韌性的供應鏈，確保從原材料採購、製造生產、物流配送到客戶端的每一環節，皆以符合永續發展原則執行。

我們透過日常的書面溝通及會議平臺，向供應商傳達本公司的反貪腐與反賄賂政策，並要求供應商承諾遵守相關規範，確保其業務無任何貪腐及賄賂行為。此外，為了加強監督機制，提供匿名檢舉管道，鼓勵供應商檢舉任何可能違反誠信原則的行為。

同時為了有效管理供應商，實施分層管理制度，將供應商區分不同類別與等級進行相應的管理與評鑑程序，從初期資格審查、製程能力、品質系統、首件樣品確認到實地評鑑與年度再評估，均落實持續追蹤，以確保每個合格的供應商達到永續發展標準。透過這些措施，強化與供應商的合作關係，也提升整體供應鏈的韌性與競爭力，實現長遠的共享價值。

### 管理方針：價值鏈管理方針

#### 政策與承諾

聯合骨材致力於穩定供應鏈，透過策略性合作與供應商共同重視環境保護、勞工安全保障等相關議題，建構具永續價值的供應鏈網絡，透過落實具體供應商管理以及永續採購政策與承諾，內部嚴格遵守供應鏈管理政策，並鼓勵供應廠商一同努力，並每年定期於永續報告書揭露供應商管理績效，以達成永續價值鏈目標。

#### 目標

逐步落實供應鏈管理方針與政策，強化價值鏈各環節連結性，與供應商共同落實永續發展目標並創造長期競爭優勢。

| 永續管理目標與指標                    | 2025 年 | 2026 年 | 2027 年 |
|------------------------------|--------|--------|--------|
| 重要供應商 ESG 自評問卷回覆率            | 95%    | 98%    | 99%    |
| 重要供應商環安衛自評問卷回覆率              | 95%    | 98%    | 99%    |
| 重要供應商年度資格評鑑 (書審 / 實地稽核)      | 98%    | 99%    | 100%   |
| 依稽核結果輔導供應商擬定改善計畫 (CAPA) 進行改善 | 98%    | 99%    | 100%   |

#### 投入資源與特定行動

1. 實施供應商環境、勞工安全等面向調查與評估
2. 定期進行供應商稽核、現場訪查及審核與指導
3. 建立供應鏈溯源機制 (如原料來源透明化)
4. 要求供應商簽署供應商變更聲明書與變更事前通知與審核

#### 申訴機制

為確保所有利害關係人皆可向本公司反映任何違法、違規或不當行為。對於供應商申訴案件將依法、保密且公平處理，並採取必要的改善或懲處措施。

- 檢舉與申訴信箱：885@unitedorthopedic.com
- 檢舉電話專線：+886-2-29294567 ext. 1168

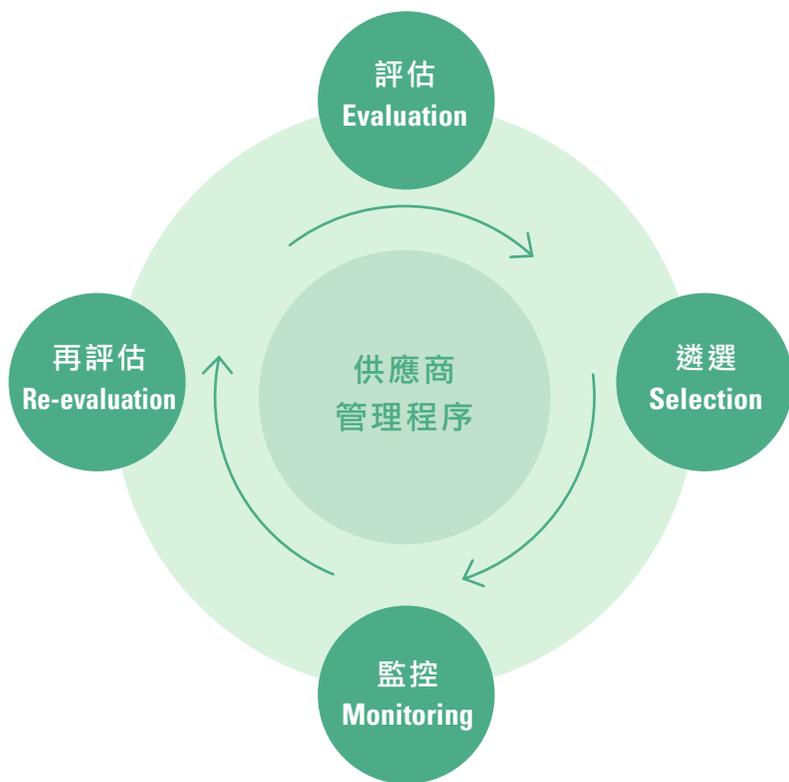
#### 評量機制

- 評量對象：
- 關鍵供應商 (原料、製程等)
  - 新增及潛在供應商 (初期資格審查)
- 評量面向：
- 品質：檢測能力、交貨批退率、品質系統認證等
  - 交貨準確性：交貨準時性及數量符合性
  - 製程能力：設備規格、製程等
  - 是否符合環境、勞工安全規範以及有無裁罰事項之評估

### 3.2 價值鏈管理

#### 供應商管理

聯合骨材依循供應商管理規範，秉持誠實、公開、公平的精神，與供應商發展長期穩定的夥伴關係。供應商管理規範包括供應商的評估、遴選與監控，對於供應商之選定依其價格、品質、交期列為評核項目外，更將供應商風險管理納入規範，以確保供應商符合永續管理需求。



#### 供應商遴選與能力評核

在成為聯合骨材合格供應商之前，需先完成相關遴選程序，針對廠商基本資料、生產能力、品質標準、法規遵循等要項進行評估，需由權責單位與上級主管會簽同意後，才能成為供應商。除此之外，重要材料與製程供應商還需針對特殊規範進行驗證與評鑑作業，以確保其管理系統及產品能符合本公司需求。

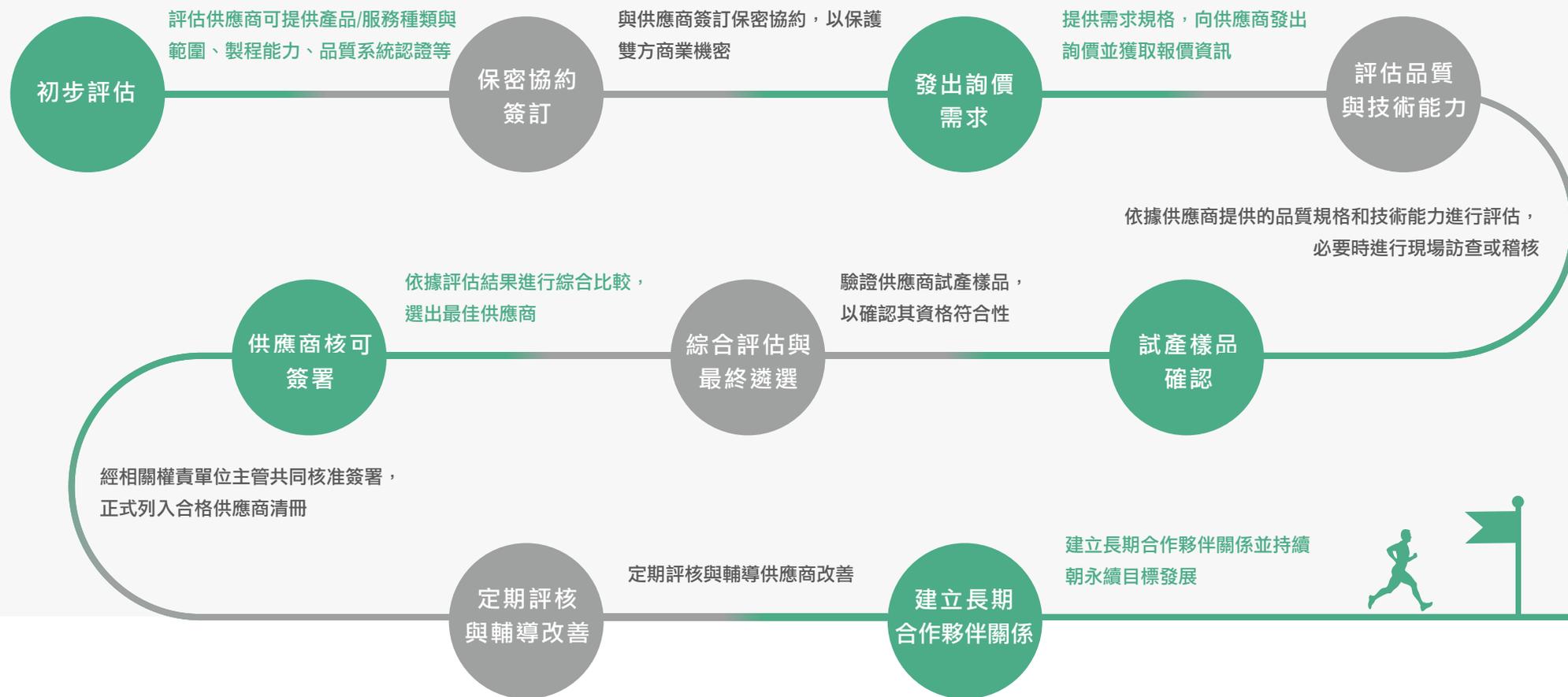
#### 供應商遴選與能力評核指標

- 供應商須於符合當地法規進行註冊。
- 依供應產品 / 服務性質區分供應商類別。
- 對供應商進行基本資料、製程能力、品質系統、勞安衛等書面及現場評核或稽核，確保供應商具備穩定生產力。
- 生產原物料須有相關檢驗證明。



### 3.2 價值鏈管理

#### 標準遴選程序



#### 供應商永續性評估



##### 供應商篩選與資格審查

- 供應商提交合規文件與認證（ISO 14001、ISO 45001 等）
- 評估供應商於環境影響、勞工權益等方面的表現



##### 供應商永續性評估與監測

- 完成供應商 / 外包商環安衛自我評估表
- 確保長期供應鏈穩定性（與符合標準的供應商建立長期合作）

## 3.2 價值鏈管理

### 供應商績效評估原則

聯合骨材的客戶主要為醫院等財團法人，其對於資訊透明度的標準高，因此本公司建立嚴謹的供應商評估機制，需經相關評估流程確認，方可列入合格供應商。並依據 ISO 規範進行定期與不定期稽核與輔導改善，使供應商管理流程的設計符合永續發展的精神。建議：新增供應商績效評估具體分級、分級標準、及對應分級的不同合作模式或作為。

| 供應商評級    | 分數        | 對應作為  |
|----------|-----------|---|
| <b>A</b> | 95 分以上    | <ul style="list-style-type: none"> <li>優先考慮新增品項或擴大合作範圍</li> </ul>                       |
| <b>B</b> | 90 ~ 94 分 | <ul style="list-style-type: none"> <li>繼續合作</li> <li>定期進行評估</li> </ul>                  |
| <b>C</b> | 85 ~ 89 分 | <ul style="list-style-type: none"> <li>持續追蹤，必要時要求改善</li> <li>定期進行評估</li> </ul>          |
| <b>D</b> | 85 分以下    | <ul style="list-style-type: none"> <li>限期改善並追蹤改善成果</li> <li>若無改善將自合格供應商清單中移除</li> </ul> |

### 供應商績效管控

聯合骨材之供應商依需求類別共分為十類（如下表），並依據不同類別進行供應商評核與稽核。為落實供應商績效管理，每年依供應商性質、交易項目及評比結果等排定稽核計畫，進行實地或書面考查，確認供應商執行成果並輔導改善，依供應商整體表現，於每年年底執行供應商再評估作業，確保供應鏈永續發展效益。

| 供應商類別          | 類別說明                               |
|----------------|------------------------------------|
| <b>A 類供應商</b>  | 植入物原材料專業製造商、代理商及經銷商或無菌屏障系統接觸性包材供應商 |
| <b>B 類供應商</b>  | 屬業界標準品或規格品之供應商                     |
| <b>C 類供應商</b>  | 屬承製本公司產品委外機加工或訂製品供應商               |
| <b>D 類供應商</b>  | 屬本公司植入物關鍵性製程及全製程的供應商               |
| <b>E 類供應商</b>  | 屬提供生產用設備，最終品貨運行及維修品供應商             |
| <b>F 類供應商</b>  | 屬承製本公司模具、量測檢具及包裝材料、研發開發試作樣品供應商     |
| <b>G 類供應商</b>  | 屬本公司委外非植入物產品製程                     |
| <b>H 類供應商</b>  | 屬第三方實驗室                            |
| <b>I 類供應商</b>  | 屬本公司關鍵性服務供應商                       |
| <b>MS 類供應商</b> | 屬本公司一般雜項供應商                        |

### 3.2 價值鏈管理

#### 稽核與管理

為了確保最終產品安全性及有效性，聯合骨材訂定跨領域及多面向監控及稽核程序，監督供應商永續發展，透過：供應商表現度報告、供應商再評估表、供應商環安衛評估表、植入物關鍵材料測試及品質系統稽核，作為永續發展落實機制。

經資格審核評估合格之供應商，也會定期與不定期進行稽核，確保供應商的永續經營品質。供應商表現度年度平均評比低於 85 分，將開立供應商不良通知單，並要求提出改善及預防措施。

#### 永續採購政策

本公司推動永續採購，旨在確保產品供應鏈符合環保與社會責任原則，持續監控供應商在勞工權益與環境影響方面的表現，同時確保供應商交貨與提供勞務符合本公司之標準，維持永續供應能力並符合法令規範。

#### 原物料管理

2024 年度的原材料，國內、外的採購比例，分別為 3% 及 97%，主要採購材料為陶瓷球頭、棒材、塑膠棒材及鑄錠。

| 地區                  | 占比  | 材料    | 地區              |
|---------------------|-----|-------|-----------------|
| 國內採購 <sup>註 4</sup> | 3%  | 鈦合金棒材 | 臺灣              |
|                     |     | 不銹鋼棒材 | 臺灣              |
| 國外採購                | 97% | 陶瓷球頭  | 德國              |
|                     |     | 鈷鉻鉬棒材 | 美國              |
|                     |     | 鈷鉻鉬鑄錠 | 美國              |
|                     |     | 塑膠棒材  | 歐洲 (英國、德國) & 美國 |
|                     |     | 鈦合金棒材 | 歐洲 (義大利) & 美國   |
|                     |     | 鈦合金粉末 | 德國              |
|                     |     | 鈦合金珠  | 美國              |
|                     |     | 鈷鉻鉬珠  | 美國              |
| HA 噴塗用粉末            | 德國  |       |                 |

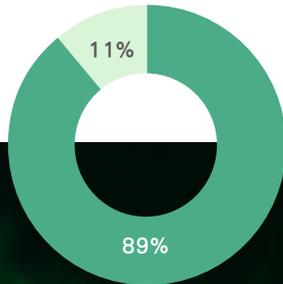
註 4：國內供應商係指公司或其代理商註冊地點於中華民國，且按規定需開立統一發票請款者，並遵循國內採購相關之作業流程及規範

### 3.2 價值鏈管理

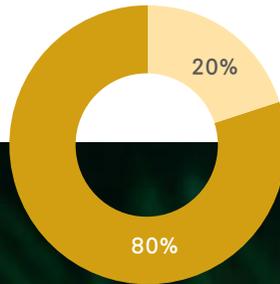
#### 支持在地採購

聯合骨材致力於在地供應鏈的建立與強化，透過在地採購策略提升在地供應穩定性，有助於促進區域經濟發展，減少運輸碳排放，實踐企業社會責任。未來我們將持續擴大在地採購占比，並深化與地方供應商的合作關係，打造共榮價值鏈。2024 年本公司配合供應商共 717 家，在地供應商 640 家；國外供應商 77 家。

| 地區 | 供應商家數 | 供應商地區占比 | 採購金額 (新臺幣 / 元) | 採購金額占比 |
|----|-------|---------|----------------|--------|
| 國內 | 640   | 89%     | 217,381,528    | 20%    |
| 國外 | 77    | 11%     | 861,663,182    | 80%    |
| 合計 | 717   | 100%    | 1,079,044,710  | 100%   |



供應商  
■ 國內 ■ 國外



採購金額  
■ 國內 ■ 國外

#### 綠色採購

近年聯合骨材持續推動環保節能政策，並鼓勵各單位使用節能環保材料，例如節能設備（如變頻器、防爆型 LED 燈、UPS 不斷電系統）、環保標章產品（如節能環保電腦設備與空調設備）等。

本公司專注於人工關節產品的生產，對於原物料的採購有著特殊規範，供應商提供的原料必須經過長時間的人體試驗才能置入人體，因此，這些產品需經過嚴格的監管與安全性測試，除了考量環境友善外，更需確保產品對人體的安全性。

| 綠色採購項目   | 2023<br>(新臺幣 / 元) | 2024<br>(新臺幣 / 元) |
|--|-------------------|-------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>變頻器</li> <li>防爆型 LED 燈</li> <li>UPS 不斷電系統</li> <li>環保標章產品<br/>( 節能環保電腦設備、空調設備、紙盒 )</li> </ul> | 520,180           | 707,311           |

# 04

## 社會共融

- 4.1 客戶服務
- 4.2 員工概況
- 4.3 員工訓練與發展
- 4.4 人才吸引與留任
- 4.5 職業健康安全
- 4.6 社會參與

# 社會共融

## 4.1 客戶服務

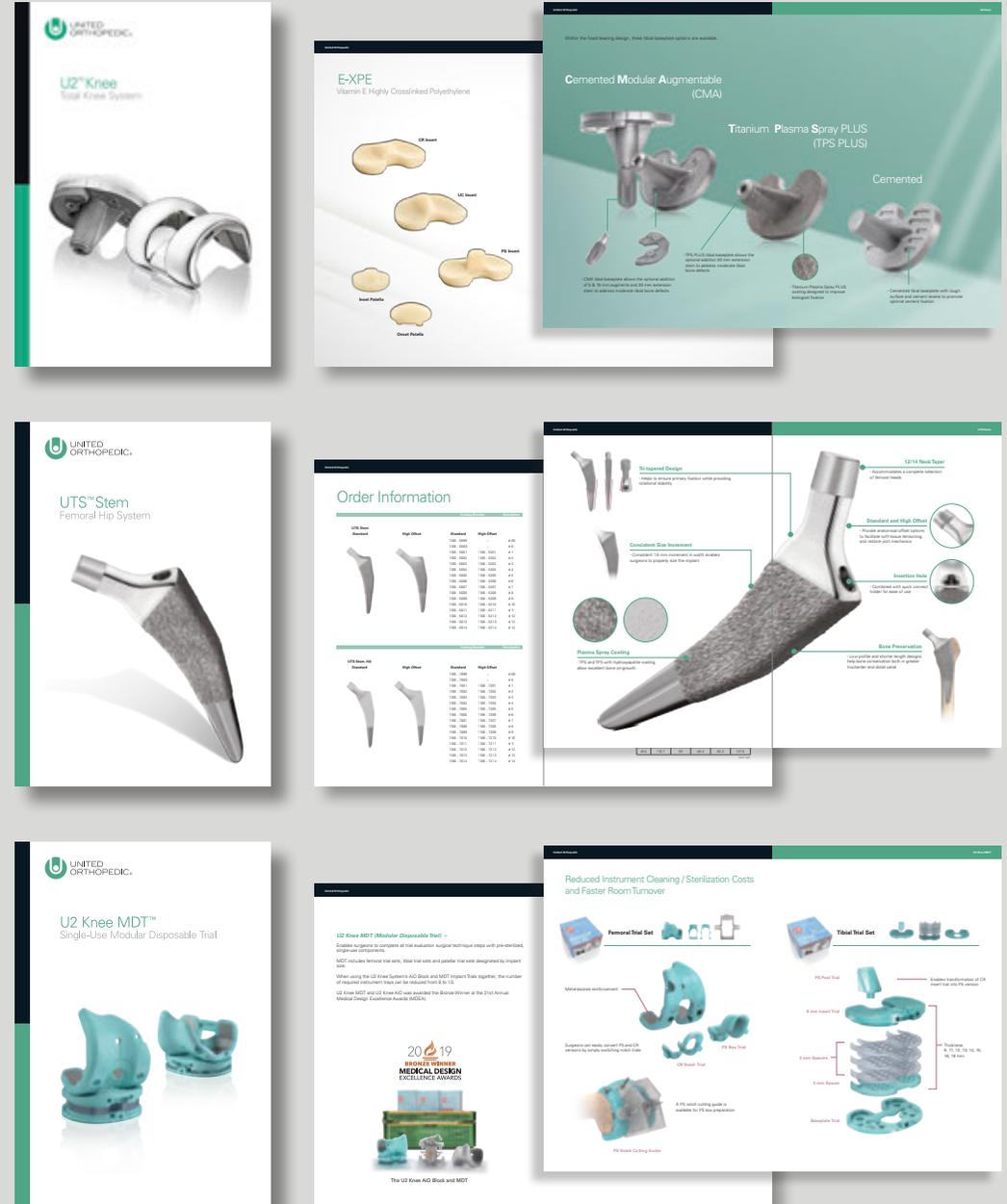
### 產品責任與客戶服務

聯合骨材致力於提供高品質、精密且符合醫療需求的植入性醫療產品，秉持產品安全與臨床效能並重的理念，從產品研發、製造到實際使用階段皆落實品質管理與顧客服務。為確保產品在臨床應用中的表現，並回應醫師及經銷商在實際使用過程中的多元需求，我們持續推動產品全生命週期服務，從教育訓練、即時支援到客製化解決方案，展現聯合骨材對醫療品質的承諾。

### 產品資訊透明化與教育訓練支持

我們深知充分的產品資訊對於手術的正確性與療效有重大影響，因此於產品上市前即準備充足的教育與溝通素材，協助經銷商與醫療端深入理解產品設計理念與手術操作方式，協助醫療人員快速上手並提升手術成功率，增進病患福祉。我們所提供的產品資訊素材包括：

- 產品型錄與使用說明書
- 手術步驟圖解與操作流程介紹
- 電子化產品簡報與操作手冊
- 動畫版手術流程教學
- 實際拍攝之手術教學影片
- X光投影比對片（提供實體與數位版本）



## 4.1 客戶服務

### 市場與銷售策略

聯合骨材產品銷售涵蓋國內市場（臺灣）及國際市場，主要銷售品項為自製之人工膝關節、髌關節、腫瘤用植入體與客製化訂製品，並搭配相對應之手術器械。銷售模式依據地域性市場策略進行調整：

- **國內市場：**以區域經銷商為主體，對於部分重點醫院則採直營方式進行服務與銷售，以強化客戶關係與服務品質。
- **國際市場：**透過設立分公司與當地經銷夥伴協同運作，深化市場滲透率。
- **器械提供模式：**除傳統銷售模式外，亦視市場需求與地區特性，提供租賃方案，降低醫療機構初期投入成本，進而擴大市場覆蓋。

我們將持續優化產品與服務流程，確保醫療器材在全球市場的安全、合規與高效應用，並以實際行動支持全球醫療體系的永續發展。

2024 AAOS



Taiwan Orthopedic Association Spring Meeting



Cadaveric Workshop



Cadaveric Workshop

## 4.1 客戶服務

### 客戶滿意度調查

為持續提升服務品質，本公司每年皆以問卷方式進行客戶滿意度調查，系統化的定期追蹤與檢討，並重視後續改善的執行機制。問卷針對國內及國際二大客戶群，項目涵蓋：  
 ① 人員服務、② 產品滿意度、③ 市場行銷支援等三大面向進行調查。2024 年度滿意度調查結果顯示國內市場平均達 95 分；國際市場平均為 93 分，於提升國內外經銷服務及強化產品教育訓練，定期舉辦線上研討會及新產品發表會，所呈現滿意度均符合期待且達成預定之滿意度目標。

2024 年相關調查比重如下：



### 客戶申訴機制

聯合骨材的直接客群，主要為各國之經銷商、醫療院所及醫生，其申訴管道主要透過公司的營業單位進行意見回饋，經調查統計與分析結果顯示，客戶大多較關注之議題為：假體醫材之品質及設計、包裝說明、手術器械使用耐用性、手術器械操作方法及便利性等項目，因此，聯合骨材除了定期舉辦各類教育訓練及專題研討會議外，同時建立完整的回饋流程，針對客戶提出的任何問題及建議，通知相關權責單位審慎因應並改善處理，確保能夠即時有效的解決客戶問題，並定期將相關報告予以歸納建檔備查。

### 客訴處理流程

客戶申訴願流程依據「客訴願處理作業程序」辦理，營業單位先將案件立案，由品保單位啟動正式調查，調查後正式將報告及判定結果回覆客戶，營業單位同時將客訴回覆單整合提供品保單位存參。2024 年申訴案件共 105 件，其中屬於可立案客訴調查之案件為 57 件。57 件已全數於 2025 年 3 月底完成客訴回覆流程，客戶全數接受調查結果並簽回客訴回覆單，無進一步回饋。

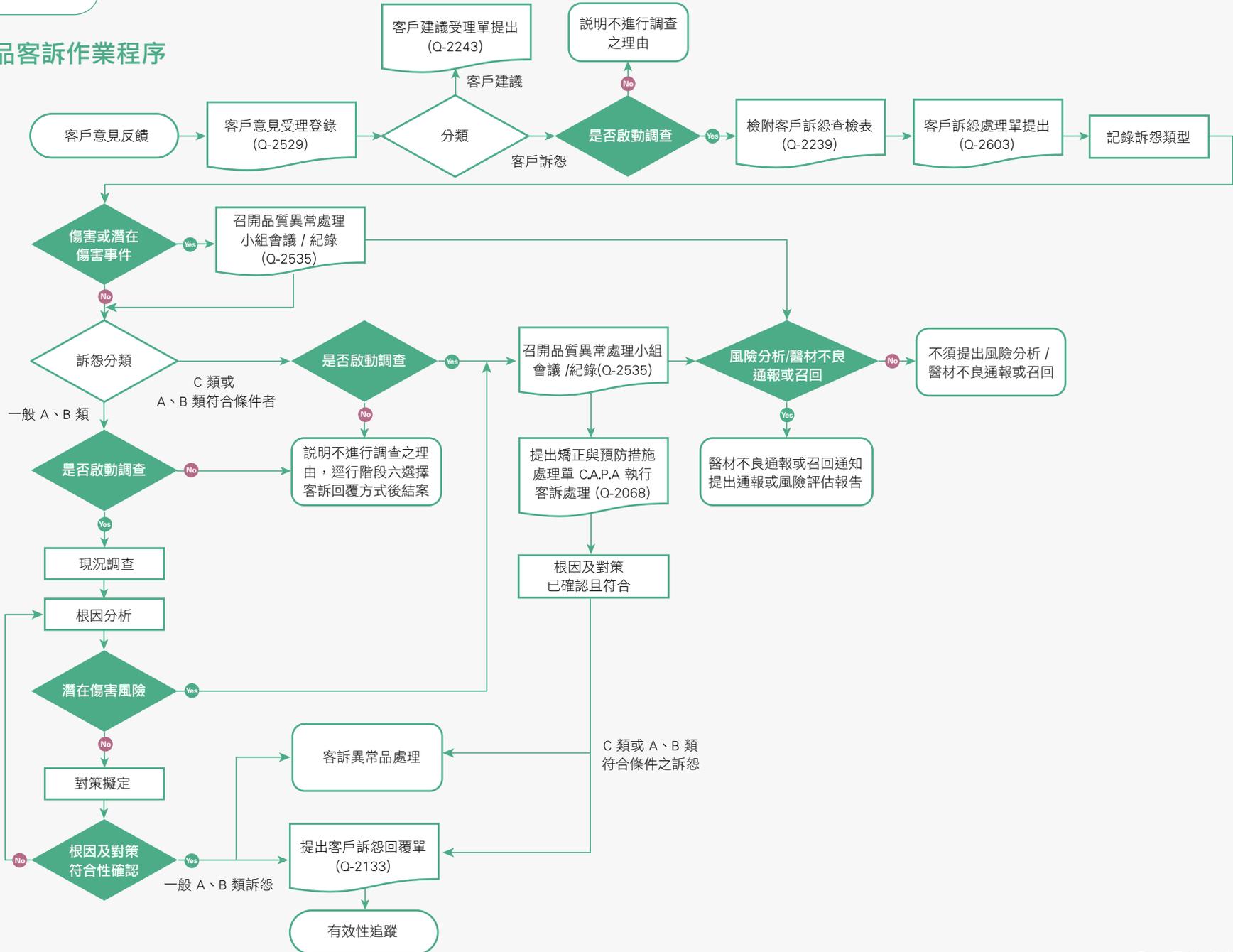
| 年度     | 登記案件 <sup>註 1</sup> | 立案 <sup>註 2</sup> |
|--------|---------------------|-------------------|
| 2023 年 | 38                  | 26                |
| 2024 年 | 105                 | 57                |

註 1：登記案件：客戶服務單位將各種來源的客戶訴怨進行記錄並維護，同時評估是否需啟動調查；如不需啟動調查，需說明不進行調查之理由並記錄

註 2：立案：屬品質相關之客戶訴怨案，營業單位將客戶訴怨內容、類型及嚴重程度，填寫於【客戶訴怨處理單】及【客戶訴怨查檢表】並正式立案，由品保部門受理調查並請相關單位進行分析

4.1 客戶服務

製造產品客訴作業程序



## 4.2 員工概況

聯合骨材深知員工為推動永續經營的基石，致力於營造公平、安全與包容的職場環境。截至 2024 年底，總員工人數為 683 人，涵蓋營運、研發、營業、管理等多元職能，員工結構具備性別、年齡及專業背景之多樣性。為落實多元共融 (Diversity & Inclusion) 理念，本公司持續推動性別平等政策，重視人才公平晉升機會與職涯發展。女性員工比例達 40%，展現公司對性別平衡的重視。此外，亦積極建立培訓與發展制度，鼓勵員工持續進修與自我提升。

2024 年員工受訓總時數為 34,031 小時，培訓費用達新臺幣 361 萬元，培訓內容涵蓋入職、專業技能、管理職能、ESG 永續知識及職場安全等，藉由全方位學習資源，強化整體人力資本競爭力。

### 按性別呈現員工資訊

| 項目          | 2022 |     |    |     | 2023 |     |    |     | 2024 |     |    |     |
|-------------|------|-----|----|-----|------|-----|----|-----|------|-----|----|-----|
|             | 女性   | 男性  | 其他 | 總數  | 女性   | 男性  | 其他 | 總數  | 女性   | 男性  | 其他 | 總數  |
| 永久聘雇員工人數    | 238  | 341 | 0  | 579 | 261  | 370 | 0  | 631 | 265  | 362 | 0  | 627 |
| 臨時員工人數 (約聘) | 4    | 24  | 0  | 28  | 5    | 43  | 0  | 48  | 6    | 50  | 0  | 56  |
| 無時數保證的員工人數  | 0    | 0   | 0  | 0   | 0    | 0   | 0  | 0   | 0    | 0   | 0  | 0   |
| 全職員工人數      | 242  | 365 | 0  | 607 | 266  | 413 | 0  | 679 | 271  | 412 | 0  | 683 |
| 兼職員工人數      | 0    | 0   | 0  | 0   | 0    | 0   | 0  | 0   | 0    | 0   | 0  | 0   |
| 全職 + 兼職員工總數 | 242  | 365 | 0  | 607 | 266  | 413 | 0  | 679 | 271  | 412 | 0  | 683 |

註：上述統計範疇為臺灣地區母公司之數據。註：性別由員工自行定義 (若有)

### 按地區呈現員工資訊

| 項目          | 2022 |    |    |    |     | 2023 |    |    |    |     | 2024 |    |    |    |     |
|-------------|------|----|----|----|-----|------|----|----|----|-----|------|----|----|----|-----|
|             | 臺灣   | 美國 | 歐洲 | 日本 | 總數  | 臺灣   | 美國 | 歐洲 | 日本 | 總數  | 臺灣   | 美國 | 歐洲 | 日本 | 總數  |
| 永久聘雇員工人數    | 647  | 25 | 34 | 11 | 716 | 699  | 24 | 37 | 15 | 774 | 695  | 29 | 51 | 25 | 799 |
| 臨時員工人數 (約聘) | 28   | 0  | 0  | 0  | 28  | 48   | 0  | 0  | 0  | 48  | 56   | 0  | 0  | 0  | 56  |
| 無時數保證的員工人數  | 0    | 0  | 0  | 0  | 0   | 0    | 0  | 0  | 0  | 0   | 0    | 0  | 0  | 0  | 0   |
| 全職員工人數      | 675  | 25 | 34 | 11 | 744 | 747  | 24 | 37 | 15 | 822 | 751  | 29 | 51 | 25 | 855 |
| 兼職員工人數      | 0    | 0  | 0  | 0  | 0   | 0    | 0  | 0  | 0  | 0   | 0    | 0  | 0  | 0  | 0   |
| 全職 + 兼職員工總數 | 675  | 25 | 34 | 11 | 744 | 747  | 24 | 37 | 15 | 822 | 751  | 29 | 51 | 25 | 855 |

註：上述統計範疇為臺灣地區母公司及全球其他地區分公司之數據

## 4.2 員工概況

### 按年齡呈現員工資訊

| 項目          | 2022  |        |       |     | 2023  |        |       |     | 2024  |        |       |     |
|-------------|-------|--------|-------|-----|-------|--------|-------|-----|-------|--------|-------|-----|
|             | 30歲以下 | 31-49歲 | 50歲以上 | 總數  | 30歲以下 | 31-49歲 | 50歲以上 | 總數  | 30歲以下 | 31-49歲 | 50歲以上 | 總數  |
| 永久聘雇員工人數    | 87    | 413    | 79    | 579 | 100   | 447    | 84    | 631 | 92    | 453    | 82    | 627 |
| 臨時員工人數(約聘)  | 8     | 19     | 1     | 28  | 20    | 27     | 1     | 48  | 22    | 34     | 0     | 56  |
| 無時數保證的員工人數  | 0     | 0      | 0     | 0   | 0     | 0      | 0     | 0   | 0     | 0      | 0     | 0   |
| 全職員工人數      | 95    | 432    | 80    | 607 | 120   | 474    | 85    | 679 | 114   | 487    | 82    | 683 |
| 兼職員工人數      | 0     | 0      | 0     | 0   | 0     | 0      | 0     | 0   | 0     | 0      | 0     | 0   |
| 全職 + 兼職員工總數 | 95    | 432    | 80    | 607 | 120   | 474    | 85    | 679 | 114   | 487    | 82    | 683 |

註：上述統計範疇為臺灣地區母公司之數據

### 按職級呈現員工資訊

| 項目          | 2022 |      |     | 2023 |      |     | 2024 |      |     |
|-------------|------|------|-----|------|------|-----|------|------|-----|
|             | 管理職  | 非管理職 | 總數  | 管理職  | 非管理職 | 總數  | 管理職  | 非管理職 | 總數  |
| 永久聘雇員工人數    | 103  | 476  | 579 | 105  | 574  | 679 | 115  | 568  | 683 |
| 臨時員工人數(約聘)  | 0    | 28   | 28  | 0    | 0    | 0   | 0    | 0    | 0   |
| 無時數保證的員工人數  | 0    | 0    | 0   | 0    | 0    | 0   | 0    | 0    | 0   |
| 全職員工人數      | 103  | 504  | 607 | 105  | 574  | 679 | 115  | 568  | 683 |
| 兼職員工人數      | 0    | 0    | 0   | 0    | 0    | 0   | 0    | 0    | 0   |
| 全職 + 兼職員工總數 | 103  | 504  | 607 | 105  | 574  | 679 | 115  | 568  | 683 |

註：上述統計範疇為臺灣地區母公司之數據

註：管理職定義：係指實際從事人員管理並負有行政管理權責之主管

## 4.2 員工概況

### 按多元指標呈現員工資訊

| 項目          | 2022 |       |     |    | 2023 |       |     |    | 2024 |       |     |    |
|-------------|------|-------|-----|----|------|-------|-----|----|------|-------|-----|----|
|             | 外國籍  | 身心障礙者 | 原住民 | 總數 | 外國籍  | 身心障礙者 | 原住民 | 總數 | 外國籍  | 身心障礙者 | 原住民 | 總數 |
| 永久聘雇員工人數    | 0    | 6     | 5   | 11 | 1    | 6     | 6   | 13 | 1    | 6     | 6   | 13 |
| 臨時員工人數(約聘)  | 21   | 0     | 0   | 21 | 38   | 0     | 0   | 38 | 45   | 0     | 0   | 45 |
| 無時數保證的員工人數  | 0    | 0     | 0   | 0  | 0    | 0     | 0   | 0  | 0    | 0     | 0   | 0  |
| 全職員工人數      | 21   | 6     | 5   | 32 | 39   | 6     | 6   | 51 | 46   | 6     | 6   | 58 |
| 兼職員工人數      | 0    | 0     | 0   | 0  | 0    | 0     | 0   | 0  | 0    | 0     | 0   | 0  |
| 全職 + 兼職員工總數 | 21   | 6     | 5   | 32 | 39   | 6     | 6   | 51 | 46   | 6     | 6   | 58 |

註：上述統計範疇為臺灣地區母公司之數據

### 非員工工作者

| 類別  | 男 | 女 | 總數 |
|-----|---|---|----|
| 實習生 | 0 | 0 | 0  |
| 清潔員 | 0 | 7 | 7  |

註：非員工的工作者意指為組織工作但與組織沒有直接勞雇關係的人，例如：人力派遣公司之清潔人員、保全或承攬商員工等

### 員工新進率

| 項目     | 2022 |    |       |       |           |      |      |        | 2023 |    |       |       |           |      |      |        | 2024 |    |       |       |           |      |      |        |
|--------|------|----|-------|-------|-----------|------|------|--------|------|----|-------|-------|-----------|------|------|--------|------|----|-------|-------|-----------|------|------|--------|
|        | 男    | 女  | 新進總人數 | 員工總人數 | 新進人員比例(%) | 年初人數 | 年底人數 | 新進率(%) | 男    | 女  | 新進總人數 | 員工總人數 | 新進人員比例(%) | 年初人數 | 年底人數 | 新進率(%) | 男    | 女  | 新進總人數 | 員工總人數 | 新進人員比例(%) | 年初人數 | 年底人數 | 新進率(%) |
| 30歲以下  | 36   | 38 | 74    | 95    | 78        | 88   | 95   | 81     | 59   | 28 | 87    | 120   | 73        | 95   | 120  | 81     | 24   | 21 | 45    | 114   | 39        | 120  | 114  | 38     |
| 30-49歲 | 52   | 38 | 90    | 432   | 21        | 400  | 432  | 22     | 66   | 40 | 106   | 474   | 22        | 432  | 474  | 23     | 44   | 30 | 74    | 487   | 15        | 474  | 487  | 15     |
| 50歲以上  | 5    | 1  | 6     | 80    | 8         | 75   | 80   | 8      | 2    | 0  | 2     | 85    | 2         | 80   | 85   | 2      | 3    | 0  | 3     | 82    | 4         | 85   | 82   | 4      |
| 總數     | 93   | 77 | 170   | 607   | 28        | 563  | 607  | 29     | 127  | 68 | 195   | 679   | 29        | 607  | 679  | 30     | 71   | 51 | 122   | 683   | 18        | 679  | 683  | 18     |

註：上述統計範疇為臺灣地區母公司之數據

## 4.2 員工概況

### 員工離職統計

| 項目     | 2022 |    |       |       |            |      |      |         | 2023 |    |       |       |            |      |      |         | 2024 |    |       |       |            |      |      |         |
|--------|------|----|-------|-------|------------|------|------|---------|------|----|-------|-------|------------|------|------|---------|------|----|-------|-------|------------|------|------|---------|
|        | 男    | 女  | 離職總人數 | 員工總人數 | 離職人員比例 (%) | 年初人數 | 年底人數 | 離職率 (%) | 男    | 女  | 離職總人數 | 員工總人數 | 離職人員比例 (%) | 年初人數 | 年底人數 | 離職率 (%) | 男    | 女  | 離職總人數 | 員工總人數 | 離職人員比例 (%) | 年初人數 | 年底人數 | 離職率 (%) |
| 30歲以下  | 17   | 16 | 33    | 95    | 35         | 88   | 95   | 36      | 23   | 17 | 40    | 120   | 33         | 95   | 120  | 37      | 15   | 11 | 26    | 114   | 23         | 120  | 114  | 22      |
| 30-49歲 | 44   | 31 | 75    | 432   | 17         | 400  | 432  | 18      | 50   | 25 | 75    | 474   | 16         | 432  | 474  | 17      | 44   | 32 | 76    | 487   | 16         | 474  | 487  | 16      |
| 50歲以上  | 8    | 1  | 9     | 80    | 11         | 75   | 80   | 12      | 5    | 2  | 7     | 85    | 8          | 80   | 85   | 8       | 10   | 3  | 13    | 82    | 16         | 85   | 82   | 16      |
| 總數     | 69   | 48 | 117   | 607   | 19         | 563  | 607  | 20      | 78   | 44 | 122   | 679   | 18         | 607  | 679  | 19      | 69   | 46 | 115   | 683   | 17         | 679  | 683  | 17      |

註：上述統計範疇為臺灣地區母公司之數據

| 項目      | 2022 |    |     |       |            | 2023 |    |     |       |            | 2024 |    |    |       |            |
|---------|------|----|-----|-------|------------|------|----|-----|-------|------------|------|----|----|-------|------------|
|         | 男    | 女  | 總數  | 員工總人數 | 離職人員比例 (%) | 男    | 女  | 總數  | 員工總人數 | 離職人員比例 (%) | 男    | 女  | 總數 | 員工總人數 | 離職人員比例 (%) |
| 自願離職員工  | 64   | 41 | 105 | 607   | 17.3%      | 63   | 40 | 103 | 679   | 15.2%      | 58   | 41 | 99 | 683   | 14.5%      |
| 非自願離職員工 | 5    | 7  | 12  |       | 2%         | 15   | 4  | 19  |       | 2.8%       | 11   | 5  | 16 |       | 2.3%       |

註：上述統計範疇為臺灣地區母公司之數據

## 4.3 員工訓練與發展

聯合骨材承諾提供員工良好的工作環境，並建置完善的管理制度，以保障員工權益及健康安全。同時，本公司建立順暢的溝通管道及申訴機制，讓員工暢所欲言。除訂定完善的福利政策外，亦建立完整的培訓系統及管理制度，期望藉由完善的教育訓練與順暢的升遷管道，吸引並留任志同道合的優秀人才。

### 員工訓練與發展管理方針

#### 政策與承諾

##### 教育訓練與發展政策與承諾

我們致力於推動「關懷每一個步驟」的理念，強調在各項業務執行中，充分釐清各組織機能間的上下游關聯，並在每一個作業展開的節點上，給予適切的支持與關注。

為此，我們承諾：

- **系統化培訓設計**：依據各職能需求，建立涵蓋流程建立、持續改善、品保檢核與績效管理等面向的訓練體系。
- **全員參與學習文化**：鼓勵各層級同仁主動參與學習與成長，強化跨部門理解與協作能力。
- **聚焦落地實效**：訓練計畫不僅著重知識傳遞，更強調學以致用，確保訓練成果可被具體轉化為日常作業與績效提升。
- **持續改善與回饋機制**：透過定期檢視與內部反饋，不斷優化教育訓練內容與方式，確保與組織發展同步進化。

我們相信，唯有關懷每一個細節與環節，才能成就穩健、持續成長的組織學習力與競爭力。

#### 目標

##### 短期目標：

基礎職能、專業職能、法令規定教育訓練達成率達 100%；經營管理、通識課程及職能需求教育訓練達成率達 95%。員工平均受訓時數達 41 小時；高階主管平均受訓時數達 19 小時

##### 中、長期目標：

1. 落實人力評估，實現人力資源價值最大化
2. 有效培養人才，適才適所，提高企業競爭力
3. 各組織機能整合與管理機制建立
4. 建立員工的學習地圖

#### 投入資源與特定行動

為強化員工職能發展與組織人才競爭力，本公司持續投入教育資源，積極推動系統化的教育訓練與發展計畫。依據不同職位與職涯階段的培訓需求，建構「培訓架構」，清楚劃分職前訓練與在職訓練，提供員工清晰可行的學習藍圖。

在職前訓練方面，透過導入企業文化、制度規範及專業技能課程，協助新進人員快速融入團隊並具備執行工作所需的基本能力；而在職訓練則涵蓋通用職能、專業技能與主管管理職能等進階學習內容，支持員工在職涯不同階段的成長需求。

#### 申訴機制

內部：「不符合事項」提報程序、勞資會議、員工意見箱、內部網站公告  
外部：公司網站、電子信箱、電話、檢舉管道

#### 評量機制

- 內部稽核報告
- 管理審查會議

### 4.3 員工訓練與發展

#### 教育訓練規劃

為系統化推動員工能力發展與職涯規劃，本公司依員工於不同階段、職位的培訓需要，規劃制定「培訓架構」，提供明確可參考的學習路徑，以作為持續人才培育的重要依據，並希望藉此建立一套持續且有效的人才發展機制，支援企業未來策略與永續發展目標。本架構分為職前訓練與在職訓練，說明如下：

**職前訓練：**針對新進同仁提供企業文化、制度規範，以及依工作內容所應學習的相關的技術知識與操作能力等課程，協助新進員工快速融入組織。

**在職訓練：**包括員工需具備的基本能力與行為特質的共通職能培訓課程，以及擔任主管職所須具備的規劃、領導、決策、培育與組織資源、整合能力之相關培訓課程。此外，公司亦導入數位學習平台與外部專業資源，推動多元自主學習文化，強化員工持續學習動能。



### 4.3 員工訓練與發展

| 類別   | 課程性質                        | 2024 年達成率 | 訓練對象           | 實際參與人數 | 2024 年總花費金額<br>(新台幣仟元) | 2024 年總訓練次數 | 總訓練時數 (總和各場次人次該場時數) |
|------|-----------------------------|-----------|----------------|--------|------------------------|-------------|---------------------|
| 基本職能 | 義務性訓練 / 有測驗 / 線上實體課程皆有      | 100%      | 新任員工 / 全體員工    | 450    | 0                      | 4,334       | 4,137               |
| 專業職能 | 義務性訓練 / 實作 or 測驗 / 實體課程     | 100%      | 新任員工 / 新訓練指定員工 | 266    | 141                    | 2,135       | 23,087              |
| 經營管理 | 心得 or 問卷 / 實體課程             | 100%      | 管理職            | 83     | 195                    | 84          | 377                 |
| 通識課程 | 測驗 or 心得 / 線上實體課程皆有         | 99%       | 一般員工           | 89     | 264                    | 153         | 619                 |
| 法令規定 | 義務性訓練 / 測驗 or 心得 / 線上實體課程皆有 | 100%      | 特殊資格要求員工       | 712    | 159                    | 3,372       | 3,441               |
| 職能需求 | 測驗 or 心得 or 轉訓 / 線上實體課程皆有   | 99%       | 各部門員工          | 357    | 651                    | 1,267       | 4,295               |

### 培訓投入情形

| 項目                     | 以性別劃分 |      | 管理職  |      | 非管理職 |      |
|------------------------|-------|------|------|------|------|------|
|                        | 男     | 女    | 男    | 女    | 男    | 女    |
| 2024 年平均每人每年受訓練時數 (員工) | 50.3  | 35.1 | 52.5 | 40.1 | 49.6 | 34.3 |
| 2024 年平均每人每年受訓練時數 (高階) | 22.7  | 10.3 | N/A  | N/A  | N/A  | N/A  |
| 2024 年平均每人每年受訓練時數 (董事) | 6.3   |      | N/A  | N/A  | N/A  | N/A  |

註：男女員工受訓平均時數差異說明：(1) 本公司男性比例較女性高 (男性人數為女性人數的 1.6 倍)；  
(2) 專業職能訓練時數較高的直接人力 (男性人數為女性人數的 2 倍)，故男女平均受訓時數有所差異。

### 4.3 員工訓練與發展

#### 品質管理訓練

品質是公司重要的核心價值，聯合骨材重視同仁對品質的體現，貫徹「第一次就要做到好」的精神，因此對於品質管理的教育訓練有完善的規劃。

品質工程人員提供以下的訓練課程：

| 課程類別 | 受訓人次  | 開課時數     |
|------|-------|----------|
| 基本職能 | 2,787 | 2,086.5  |
| 專業職能 | 2,135 | 23,086.5 |
| 經營管理 | 84    | 377      |
| 通識課程 | 1,450 | 5,069    |
| 法令規定 | 3,367 | 3,411    |
| 年度總計 | 9,823 | 34,030   |

#### 新進人員

##### 品檢人員

1. 採一對一師徒制訓練方式
2. 提供六週全系列教育訓練包括：
  - 檢測儀器操作
  - 產品檢測技術
  - 品管標準作業流程
  - 醫療器材之認識及品質標準要求

##### 品保工程師

1. 依專業職能訓練計畫各科目由各專職負責人員進行訓練
2. 提供三個月觀摩學習訓練，內容包含
  - 檢測儀器操作技術
  - 品質計規作業流程
  - 工程圖形符號認識
  - 幾何圖學、檢驗技術開發與量品質系統作業程序了解
3. 訓練期滿經鑑定合格後，得開始獨立作業擔當醫療器材生產品質管制作業

#### 在職教育訓練

1. 每年定期實施人員多能工技術訓練與檢驗技術能力鑑定
2. 不定期實施新產品、新開發量測技術訓練，以確保品檢人員持續維持且技術能力之精進

1. 每月舉行品保部 " 改善專案 " 分享會
2. 設定專責文件規範負責人，持續強化工作流程與專業度
3. 不定期實施：
  - 內部新產品
  - 新量測技術訓練
  - 品質系統及內部稽核人訓練
  - 參加醫療器材法規與國際標準之外部研討會或教育訓練
4. 確保品保工程師能維持其工程知識與技術能力支持持續進步
5. 每年舉辦品管圈持續改活動，持續優化基層人員之品質改手法與意識

### 4.3 員工訓練與發展

#### 各廠教育訓練

| 內 / 外部                           | 課程名稱                               | 主辦單位                | 授課對象                     | 受訓人數 | 課程時數 |
|----------------------------------|------------------------------------|---------------------|--------------------------|------|------|
| 內部                               | 醫療器材環氧乙烷 (EO) 滅菌製程規劃               | 研發設計部               | 研發工程師、法規工程師、<br>研發中心相關主管 | 9    | 8    |
|                                  | ISO 11737 滅菌醫療器材之微生物測試方法           | 冠亞生技                | 研發工程師                    | 2    | 8    |
|                                  | ISO 11135 醫療器材環氧乙烷 (EO) 滅菌         | 冠亞生技                | 研發工程師                    | 2    | 8    |
|                                  | ISO 14064-1 溫室氣體排放查證 / 確證 - 介紹國際趨勢 | 總經理室                | 研發中心二級主管、<br>溫室氣體排查內稽人員  | 8    | 6    |
|                                  | ISO 13485 內部稽核員教育訓練                | 品保部                 | 內部稽核員                    | 4    | 3    |
|                                  | 在職勞工安全衛生教育訓練課程                     | 工安部                 | 所有人員                     | 683  | 1    |
| 外部                               | 製造業產品運輸包裝設計及法規                     | 工研院產業學院台南學習中心       | 研發工程師                    | 4    | 6    |
|                                  | ISO 11607 無菌屏障系統及封口製程確效之要求         | 財團法人工業技術研究院         | 研發工程師                    | 4    | 6    |
|                                  | Power BI Desktop 大數據分析實務應用         | 工業技術研究院 產業學院        | 管理師                      | 2    | 14   |
|                                  | ISO 13485 醫療器材品質管理系統訓練             | 財團法人工業技術研究院         | 研發工程師                    | 3    | 7    |
|                                  | Solidedge 基礎課程                     | 敦擎科技股份有限公司          | 研發工程師                    | 2    | 24   |
|                                  | 醫療器材輻射滅菌製程規劃培訓班 -ISO 11137 標準與實務   | 財團法人工業技術研究院         | 研發工程師                    | 3    | 6    |
|                                  | Ansys Workbench 結構分析基礎課程           | 虎門科技股份有限公司          | 研發工程師                    | 3    | 13   |
|                                  | 醫療器材設計及開發流程管制                      | 國立陽明交通大學            | 管理師                      | 3    | 8    |
|                                  | 醫療器材滅菌、包裝確效與報告驗收                   | 工研院 產業學院            | 研發工程師                    | 3    | 6    |
|                                  | 醫療器材安全與風險管理及實務應用                   | 工研院 產業學院            | 研發工程師                    | 1    | 6    |
|                                  | 製程確效標準與實務 - 以 EO 滅菌確效為例            | 國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局 | 研發工程師                    | 1    | 6    |
| IEC 62366 醫療器材可用性與美國 FDA 之人因工程實務 | 工研院產業學院                            | 研發工程師               | 1                        | 6    |      |

### 4.3 員工訓練與發展

| 內 / 外部 | 課程名稱   | 主辦單位                           | 授課對象  | 受訓人數 | 課程時數 |
|--------|--|--------------------------------|-------|------|------|
| 外部     | 如何第一次 IRB 送件就成功  | 臺灣光鹽生物科技學苑                     | 法規工程師 | 2    | 3.5  |
|        | 2024 年臨床研究專員 (Clinical Research Associate, CRA) 專業實務訓練課程     | 臺灣光鹽生物科技學苑                     | 法規工程師 | 2    | 12   |
|        | 2024 年臨床研究專員 (Clinical Research Associate, CRA) 專業實務訓練課程及工作坊 | 臺灣光鹽生物科技學苑                     | 法規工程師 | 1    | 12   |
|        | CE-07：如何撰寫符合歐盟審查要求的醫療器材臨床評估報告                                | 工研院產業學院                        | 法規工程師 | 1    | 6    |
|        | GCP 教育訓練講座   | TFDA                           | 法規工程師 | 1    | 6.5  |
|        | IEC 62366 醫療器材可用性及美國 FDA 之人因工程實務                             | 專業講師                           | 法規工程師 | 1    | 6    |
|        | ISO 14971：2019 醫療器材風險管理訓練課程                                  | 工研院產業學院                        | 法規工程師 | 4    | 7    |
|        | ISO 10993 醫療器材生物相容性規範與法規解析                                   | 工研院產業學院                        | 法規工程師 | 2    | 6    |
|        | MDR 歐盟醫療器材法規 - 臨床評估研習課程                                      | 工研院產業學院                        | 法規工程師 | 2    | 7    |
|        | Power BI Desktop 大數據分析實務應用                                   | 工研院產業學院                        | 法規工程師 | 1    | 14   |
|        | 中國醫療器材臨床試驗二日課程   | 樂證科技股份有限公司、<br>臺北市生物技術服務商業同業公會 | 法規工程師 | 1    | 12   |
|        | 生物醫學產業輻射滅菌與 EO 滅菌確效研習課程                                      | 工研院產業學院                        | 法規工程師 | 1    | 7    |
|        | 美國上市前通知 510(k) 實務撰寫訓練課程                                      | 工研院產業學院                        | 法規工程師 | 1    | 9    |
|        | 產品驗證確效訓練課程   | 工研院產業學院                        | 法規工程師 | 1    | 4    |
|        | 醫材人因工程模擬驗證研討會  | 工研院產業學院                        | 法規工程師 | 1    | 3    |
|        | 醫療器材生產製程確效之概念及方法訓練課程   | 工研院產業學院                        | 法規工程師 | 2    | 7    |
|        | 醫療器材臨床評估、臨床試驗設計與送審   | 工研院產業學院                        | 法規工程師 | 1    | 6    |
|        | 醫療器材臨床試驗規劃與執行實務  | 工研院產業學院                        | 法規工程師 | 2    | 6    |

### 4.3 員工訓練與發展



## 職能發展

公司重視同仁的職能發展，除了依廠區業務需求而有不同的訓練課程外，各部門亦按照其負責業務進行內部培訓，並視公司內部職缺之需求，跨部門尋找合適的同仁來輪調學習。公司同仁於入職或異動時，為使其工作推展順利，皆會依其工作內容安排適當之職能訓練，並於一定期間確認學習效果，學習過程中依各職務功能，採不同形式之訓練，例如：課堂式教育訓練、實機操作…等。除此之外，於同仁從事職務一定期間後，亦會適時安排能力評估確認學習成效及其他提升各項職能之不定期訓練。

| 外部訓練 ( 人次 ) | 256        |      |      |      |
|-------------|------------|------|------|------|
| 平均時數 ( 小時 ) | 8.9        |      |      |      |
| 課程類別        | 課程名稱       | 受訓人次 | 開課次數 | 開課時數 |
| 職能訓練        | 各職能所需之相關訓練 | 256  | 256  | 2266 |

## 支持退休或終止勞雇關係員工的過度協助方案

1. 依法提撥退休金，保障退休員工生活；並設有優退計劃，可提供員工選擇。
2. 制訂退休員工再回聘辦法，以借重退休員工的專長及經驗，活化營運及組織所需。
3. 對於資遣同仁皆依規定給予資遣費用，以維護過渡時期生活所需；並協助媒介政府就業或訓練機構，期能儘早重返職場。

## 4.4 人才吸引與留任

### 人權政策與管理

為維護員工基本人權，塑造人權充分保障環境，聯合骨材認同並支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》與《聯合國國際勞動組織》等國際人權公約所揭露之人權保護精神與基本原則，體現尊重與保護人權之責任，並恪守公司所在地之勞動相關法規。對於員工不因個人性別、性傾向、種族、階級、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、思想、宗教、黨派、國籍、容貌、五官、身心障礙等，而有任何差別待遇或任何形式之歧視，以提供有尊嚴、安全、平等、免於騷擾的職場環境。

本公司訂有「工作場所性騷擾防治、申訴及懲戒辦法」，並設置男女比例各半之「性騷擾申訴委員會」處理性騷擾事件，委員會之成員名單及聯絡方式皆公告全公司，讓員工如遭遇職場性騷擾時，能獲得適當協助。2024 年本公司參與性騷擾防制法教育訓練課程共計 731 人次，總訓練時數 365.5 小時。為保障員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害，明令「禁止工作場所職場暴力」，並依法制定「執行職務遭受不法侵害預防計劃」，建立職場暴力申訴與通報管道，以期建立安全、尊嚴、無歧視、相互尊重與包容的職場文化，確保員工身心健康。稽核室於 2024 年針對勞工加班時數、加班費給付、工時、休假給付、勞資會議召開等執行查核，查核結果均依規定辦理，且無發生僱用童工、歧視、損害員工利益等違反其工作權及人權之相關案件，唯有 1 件違反性騷擾案件，已作出適當處置。

聯合骨科器材股份有限公司預防職場不法侵害之書面聲明：本公司員工均有責任協助確保免於職場不法侵害之工作環境，任何人目睹及聽聞職場不法侵害事件發生，皆得立即依職場不法侵害行為的樣態，向下列管道提出申訴：

- 肢體、心理、語言暴力：工安部（分機 2310）、885@unitedorthopedic.com、意見箱
- 性騷擾、跟蹤騷擾：行政管理部（分機 2207）、885@unitedorthopedic.com、意見箱



| 類別          | 聯合骨材相關政策           |
|-------------|--------------------|
| 員工廉政倫理相關辦法  | 誠信經營作業程序及行為指南      |
| 保障勞動人權的政策辦法 | 人事管理規章             |
| 性別平等相關政策    | 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範 |
| 意見反應相關辦法    | 意見箱管理辦法            |

| 性騷擾防治相關政策          | 接獲檢舉次數 |      | 結案說明   |
|--------------------|--------|------|--|
|                    | 2023   | 2024 |  |
| 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範 | 1      | 1    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2023 年被申訴人開除</li> <li>• 2024 年被申訴人記過</li> </ul> |

## 4.4 人才吸引與留任

### 員工多元福利

| 福利項目       | 全職員工適用 | 約聘員工適用 | 2024 年領取人次 | 2024 年費用金額  |
|------------|--------|--------|------------|-------------|
| 三節禮金       | ✓      | ✓      | 1,929      | 1,543,200   |
| 創新高獎金 / 禮品 | ✓      | ✓      | 1,345      | 2,684,115   |
| 退休 / 離職制度  | ✓      | ✓      | 7          | 6,968,410   |
| 員工紅利及增資認購  | ✓      |        | 614        | 66,891,875  |
| 定期員工健康諮詢   | ✓      |        | 58         | 190,600     |
| 旅遊補助       | ✓      | ✓      | 524        | 2,091,763   |
| 結婚補助       | ✓      | ✓      | 10         | 36,000      |
| 喪葬補助       | ✓      | ✓      | 20         | 42,000      |
| 生育補助       | ✓      | ✓      | 17         | 51,000      |
| 住院慰問金      | ✓      | ✓      | 28         | 37,200      |
| 聚餐         | ✓      | ✓      | 1,129      | 564,500     |
| 慶生會活動      | ✓      | ✓      | 639        | 639,000     |
| 家庭日活動      | ✓      | ✓      | 1,387      | 4,016,033   |
| 推薦獎金       | ✓      | ✓      | 12         | 36,000      |
| 績效獎金       | ✓      | ✓      | 2,016      | 132,707,241 |
| 尾牙獎金       | ✓      | ✓      | 653        | 5,032,450   |

註：創新高獎金：合併營收創歷史新高月份，發放當月在職員工一日薪，及禮品一份。

註：2024 年度紅利，預計 2025/08/20 發放。

註：本公司於臺北辦公室、新竹廠、高雄廠皆設有專屬哺乳室。

家庭日活動



## 4.4 人才吸引與留任

### 近兩年育嬰假統計

本公司依「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」給予員工申請育嬰留職停薪的權利，同仁任職半年後，在子女滿三歲前可申請育嬰留職停薪，於育嬰留職停薪期滿後，公司會安排回任原單位及職務，並提供相關教育輔導課程以協助同仁熟悉工作內容。

| 項 目                | 2023 |     |     | 2024 |      |      |
|--------------------|------|-----|-----|------|------|------|
|                    | 男    | 女   | 合計  | 男    | 女    | 合計   |
| 當年度符合育嬰假申請資格人數 (A) | 32   | 23  | 55  | 19   | 20   | 39   |
| 當年度實際使用育嬰假的人數 (B)  | 2    | 3   | 5   | 4    | 7    | 11   |
| 請育嬰假者於當年度應復職人數 (C) | 2    | 3   | 5   | 2    | 7    | 9    |
| 當年度實際申請復職人數 (D)    | 1    | 2   | 3   | 2    | 7    | 9    |
| 上一年度復職人數 (E)       | 1    | 3   | 4   | 1    | 3    | 4    |
| 上一年度復職滿一年人數 (F)    | 1    | 2   | 3   | 0    | 2    | 2    |
| 申請率 (B / A)        | 6%   | 13% | 9%  | 21%  | 35%  | 28%  |
| 復職率 (D / C)        | 50%  | 67% | 60% | 100% | 100% | 100% |
| 留任率 (F / E)        | 100% | 67% | 75% | 0%   | 67%  | 50%  |

## 4.4 人才吸引與留任

### 薪資平等與薪酬政策

聯合骨材始終將員工視為企業發展的核心力量，並堅信員工的滿意與成長是公司永續發展的關鍵。為了建立一個公平、公正且具有競爭力的工作環境，我們持續優化薪酬結構與福利制度，並確保所有員工的薪資待遇符合薪資平等原則，不受性別、年齡、族群或其他差異影響。

#### 1. 薪資平等與公平薪酬

聯合骨材承諾提供公平的薪酬體系，根據員工的工作表現、職位需求以及市場薪酬水平進行薪資設定。我們致力於消除任何形式的薪資歧視，無論員工之性別、年齡、族裔或其他背景差異，確保所有員工在相同職位與工作表現情況下獲得公平薪酬。

- **薪資平等原則**：每年進行薪酬調查，確保薪資水平與市場標準對齊。
- **性別薪資差距**：定期評估並減少性別薪資差距，確保相同工作貢獻獲得相同薪酬。

#### 2. 全面薪酬與福利保障

除提供法定的勞保、健保與團保基本保障外，我們亦根據員工需求與市場趨勢，設計全面的薪酬與福利制度，包括但不限於：

- **獎金與津貼**：根據員工的工作表現與公司業績，發放年終獎金及績效獎金。
- **彈性福利計劃**：包括健康檢查、育嬰假、員工旅遊等福利，以提升員工的整體福祉。

#### 3. 激勵機制與員工發展

為激勵員工與公司共同成長，我們建立了完善的績效管理機制，並根據員工的工作表現、專業技能與公司貢獻，提供有競爭力的薪酬激勵。此外，在員工發展方面，我們提供專業培訓與晉升機會，確保員工能夠持續成長並提升其市場價值。

- **績效評估**：每年進行員工績效評估，根據評估結果調整薪酬與獎金。
- **職涯發展**：提供定期的專業發展課程及內部晉升機會，支持員工長期職涯發展。

#### 4. 社會責任與員工關懷

作為一家負責任的企業，聯合骨材不僅重視薪資與福利，亦致力於營造良好的工作環境與工作氛圍。本公司遵循「人本」理念，尊重每一位員工，並持續推動員工關懷計劃，關心員工的身心健康與家庭福祉。

- **員工健康與關懷**：定期舉辦健康促進活動，並提供心理健康支援服務。

聯合骨材將持續努力，確保薪資制度的公平與透明，為員工提供具有競爭力的薪酬與福利保障。我們深信，員工的成長與福祉是公司成功的基石，將持續關注薪資平等與職場福利，打造一個和諧、共榮的工作環境。

## 4.4 人才吸引與留任



### 薪酬比

公司對於全體員工一視同仁，薪資待遇主要依照員工學經歷背景、專業年資、職務內容與工作技能等要件，並視個人績效表現予以公平核定，不因員工之性別、婚姻狀況、種族、政治立場、宗教等因素之差異而影響待遇。

| 類別   | 男 | 女    |
|------|---|------|
| 管理職  | 1 | 1.07 |
| 非管理職 | 1 | 0.98 |

### 年度總薪酬比

| 項目                                       | 2024 結果 |
|--|---------|
| 個人最高薪酬與其他員工（已扣除個人薪酬最高者）年度總薪酬之中位數比率       | 12.79   |
| 最高薪酬者之總薪酬與其他員工（已扣除個人薪酬最高者）年度總薪酬中位數之年增率比率 | 2.54    |

### 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 / 中位數

| 員工薪資平均數（新臺幣仟元） |        |          | 員工薪資中位數（新臺幣仟元） |        |          |
|----------------|--------|----------|----------------|--------|----------|
| 2023 年         | 2024 年 | 與前一年度變化註 | 2023 年         | 2024 年 | 與前一年度變化註 |
| 820            | 848    | 3.4%     | 726            | 813    | 12%      |

註：與前一年度變化計算方式為：(今年度數據 - 前一年度數據) / 前一年度數據。

## 4.4 人才吸引與留任

### 員工績效考核

聯合骨材為落實績效管理，建立完善且透明的評核制度，透過每年兩次的「目標設定」及「績效評核」達到強化組織效能及增進員工能力兩大雙贏目標，2024 年受評核比例為 100%，每年度綜合績效獎金及員工酬勞皆與評核結果連結。

公司長期與外部管理顧問公司合作，參與薪資調查並取得市場人力資源及薪酬資訊。薪酬規劃調查並取得市場人力資源及薪酬資訊。薪酬規劃整合外部競爭性；內部公平性及員工貢獻與績效三個面向，每年依照設立的績效評核辦法進行員工績效考核，並將其與員工的綜合績效獎金、薪酬等直接聯繫，以確保薪酬與員工貢獻相符，激勵員工發揮最佳表現。

#### 1. 績效考核流程

每年度之員工績效根據公司目標與部門需求進行綜合評估，績效考核結果將直接影響員工的綜合績效獎金、薪酬調整以及晉升機會。考核指標包括但不限於工作表現、目標達成度、創新能力、團隊合作精神等多維度指標。

#### 2. 薪酬與績效連結

為確保員工薪酬與其貢獻相匹配，聯合骨材將績效考核結果與薪酬調整、獎金發放等直接連結，員工的年度績效獎金與其工作表現密切相關，表現優異的員工可獲得額外獎勵，並獲得薪酬調整機會。

#### 3. 外部薪酬調查與市場競爭性

為保持薪酬體系的競爭力，聯合骨材長期與外部管理顧問公司合作，參與行業薪資調查，並取得市場人力資源與薪酬資訊。薪酬規劃不僅考量外部市場的競爭性，亦根據公司內部的公平性原則，結合員工的貢獻與績效，制定出合理的薪酬調整計劃。

#### 4. 員工發展與績效回饋

聯合骨材不僅重視績效考核結果，亦持續關注員工發展和績效回饋。我們定期為員工提供回饋，幫助其了解自身強項與精進空間，並根據員工的發展需求提供相應的培訓與支持，不僅有助於提升員工的職業素質，也促進了公司整體的績效提升。

聯合骨材將持續優化績效考核制度，確保薪酬與員工貢獻相符，並以市場競爭性、內部公平性及員工績效為基礎，建立合理的薪酬結構。我們致力於創造一個激勵員工努力並與公司共同發展的工作環境，讓員工的價值能夠最大化體現。



## 4.4 人才吸引與留任

### 退休金制度

#### 員工退休金制度與保障

本公司重視員工退休權益，並依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》相關規定，為全體員工建立完善且合規的退休制度。我們為所有在職員工（參與率達 100%）依法提撥退休金，確保員工於退休後具備基本經濟保障。

#### 舊制退休金制度

對於 2005 年 6 月 30 日（含）前到職之員工，公司依勞動基準法辦理舊制退休金制度，並根據每位具舊制年資員工之月薪 4% 比例，每月提存至「退休準備金專戶」，由勞動部核准之金融機構管理並定期提報。此舊制年資將持續累計至員工選擇轉入新制制度之日止。

#### 新制退休金制度

自 2005 年 7 月 1 日起到職，或自願選擇轉入新制退休金制度之員工，依《勞工退休金條例》規定，公司每月按其月薪 6% 的比例，定期提撥至該員工於勞保局設立之「個人退休金專戶」，作為其退休儲蓄。

本公司將持續依據政府法令調整相關退休金政策，保障員工退休後之生活品質，並藉由全員涵蓋的退休計畫展現企業對員工的長期承諾。

### 意見回饋與溝通機制

為充分傾聽員工聲音，聯合骨材設有多元意見表達與溝通平台，透過這些機制，實現企業與員工之間的透明溝通與良性互動，持續優化工作環境與福利制度。

包括：

- 定期舉辦部門會議與主管溝通會
- 設置意見箱及內部建議系統
- 員工滿意度調查與福委會定期溝通機制
- 勞資會議，強化雙向對話與協商

### 勞資溝通

| 項目 / 年份                      | 2023                             | 2024            |
|------------------------------|----------------------------------|-----------------|
| 勞資會議召開次數                     | 4                                | 4               |
| 議案數                          | 12                               | 6               |
| 因勞資爭議（係指因勞資爭議申訴案件）<br>遭受裁罰件數 | 0                                | 0               |
| 重點議案                         | 1. 紅利發放對象之計算基數提案<br>2. 保障年薪的規定提案 | 1. 員工績效增列評核等級提案 |

## 4.4 人才吸引與留任

### 職工福利委員會

聯合骨材依據相關法規成立「聯合骨科器材股份有限公司職工福利委員會」（簡稱福委會），旨在增進公司同仁福利，提升滿意度與忠誠度，並提供一個關愛同仁身心健康的工作環境。福委會積極設計並實施各項福利活動，創造和諧的工作氛圍，促進同仁的身心健康及工作生活平衡。



#### 福委會的運作與組織

為確保各項福利活動能夠有效實施，福委會的運作遵循公司管理規範，並定期向公司管理層報告活動成果與員工反饋。福委會成員來自各部門，確保員工的需求能夠得到充分的代表與回應。

福委會工作重點包括但不限於以下幾個方面：

- 定期舉行福利活動：每年根據員工需求和公司發展，規劃並實施各類福利活動，提升員工滿意度。
- 溝通與反饋機制：設立員工意見箱與專線，收集員工對福利活動的建議與需求，定期進行活動回顧與評估，確保福利活動的持續改進。

#### 福利活動與項目

主要福利項目包括但不限於：

- 禮金與生日禮金發放：於員工生日及其他重要節日（如春節、端午、中秋等）發放禮金，表達公司對員工的關心與祝福。
- 婚喪喜慶補助：提供同仁結婚、生育或喪事補助。
- 慶生會與聚餐團康：每年定期舉行員工生日慶祝活動，並舉辦公司聚餐及團康活動，增強員工間的凝聚力與團隊精神。
- 社團參與及員工旅遊：鼓勵同仁參與各類社團活動，並補助員工旅遊等集體活動，以促進同仁在工作與生活間的平衡。

#### 持續改進與未來規劃

聯合骨材承諾將持續完善員工福利體系，根據員工需求，不斷創新和調整福利活動，以提供更全面、更具價值的福利措施。公司亦將繼續關注員工的生活與工作需求，致力於創建更具吸引力與關懷的工作環境。

福委會作為聯合骨材員工關懷體系的重要組織，將繼續秉承著關愛員工的核心價值，致力於提升員工的生活質量與工作滿意度，打造和諧、健康、幸福的工作環境。

## 4.5 職業健康安全

聯合骨材深信「安全不僅是工作的基本條件，更是企業永續經營的核心目標」。本公司承諾為全體員工打造安全、健康與舒適的工作環境，並將此作為職業安全衛生管理的出發點與最終目標。

### 管理方針：職業健康安全

#### 政策與承諾

本公司訂有「環境安全衛生政策」，建立明確的環境安全衛生系統與流程，提升全體同仁職業安全意識，以預防職業災害風險，同時將傷害降至最低。

#### 目標

1. 嚴謹遵守法規要求，零違規事件，並持續進行鑑別法規要求與標準
2. 除交通事故外，降低工安意外事件數至 2 件以下
3. 減少並改善不符合職業健康安全之事項
4. 持續投入預算，改善各項風險與機會，預防工安事件發生
5. 舉辦至少 10 場次教育訓練課程
6. 運作並維持 ISO 14001&45001 管理系統之有效性

#### 投入資源與特定行動

1. 共執行 88 場次教育訓練，以強化各同仁的安全衛生職能與意識
2. 運作並維持 ISO 14001&45001 管理系統之有效性
3. 為確保員工安全工作環境，減少工安意外事件發生，聯合骨材執行 6 項目標方案，投入改善費用約新臺幣 60.1 萬元
4. 本公司執行 5 項污染防治及法規遵循相關目標方案，投入改善費用約新臺幣 229.3 萬元
5. 舉辦員工健康檢查、健康諮詢及衛教講座、醫護人員臨廠健康服務、體適能檢測等活動

#### 申訴機制

「不符合事項」提報程序、職業安全衛生委員會會議、部門會議、現場意見箱、內部網站公告性騷擾 (含跟蹤騷擾)：行政管理部，+886-2-29294567ext. 2207  
 電子郵件意見箱：885@unitedorthopedic.com  
 職場暴力 (如：肢體、語言暴力)、職場霸凌、就業歧視：工安部，+886-2-29294567ext. 2310  
 電子郵件意見箱：919@unitedorthopedic.com

#### 評量機制

1. 內部稽核報告與管理審查會議
2. 檢視每季環安衛績效指標之成果，並於職業安全衛生委員會中檢討

## 4.5 職業健康安全

### 環境安全衛生政策

1. 履行守規義務，承擔社會責任：定期鑑別與評估法令規章，並將守規義務與管理流程整合，提升全體員工對環境、安全衛生相關守規責任與認知，以落實履行。
2. 風險導向思維，降低營運風險：運用於規劃和實施環安衛管理系統，生產過程杜絕職業傷病、預防污染、減輕環境衝擊；提升環境與安全衛生績效，降低營運風險。
3. 生命週期觀點，建構共榮環境：以生命週期觀點建構環境、安全衛生管理流程，使同仁、供應商與承攬商能在安全健康與環保無虞的情況下，共存共榮。
4. 推動全員參與，有效諮詢溝通：關注利害相關者的需求與期望，提供良好諮詢溝通管道，持續改善同仁之工作環境與職場安全，創造舒適、安全與衛生之工作場所。

### 職業安全衛生組織和運作

聯合骨材重視員工職場安全與環境永續，於各廠區均設置具專業能力之工安與環保專責人員，負責推動職業安全衛生與環境保護之日常管理與改善措施。專責人員依據本公司之安全衛生政策與相關標準作業程序，協助各部門落實作業環境安全與衛生管理工作，降低職場潛在風險，並定期檢視各項工作之執行成效，以確保系統有效運作。此外，專責人員亦不定期執行廠區內安全與環保業務之內部查核與稽核作業，辨識問題並督導改善進度。同時負責與客戶、供應商及政府機關等外部利害關係人溝通，主動回應法規變動與合規性需求，並推動因應的改善行動計畫，確保公司在營運過程中持續符合國內外相關法令與標準。

### 安全衛生管理

聯合骨材依循《職業安全衛生法》等相關法規要求，建置並持續實施 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，藉由系統化流程與專責組織，防範職業災害與職業病之發生，進而提升職場安全水準。本公司訂有完整之職業安全衛生管理程序與實施辦法，包括定期進行作業

環境測定、自主性檢查制度與承攬商安全管理，全面降低職場潛在風險。由專職職業安全衛生管理人員負責風險評估與改善推動，針對識別出的潛在安全風險，啟動應變與改善機制，確保作業環境之安全與衛生。

為強化員工參與及溝通，本公司定期召開「職業安全衛生委員會」，2024 年度委員共 27 位，其中勞工代表共計 12 位，透過雙向意見交流機制，確保員工在職業安全衛生相關政策制定與改善過程中的參與權與知情權。

### 員工教育訓練與健康促進措施

本公司依據《勞工安全衛生教育訓練規則》，定期為全體員工辦理各類職業安全衛生訓練課程，涵蓋一般安全知識、作業指導與緊急應變技巧等，提升同仁風險辨識與自主管理能力。此外，廠區亦設置明顯之警示標語與宣導看板，以建立正確安全觀念。

同時依《勞工健康保護規則》，定期實施員工健康檢查，並針對檢查異常之員工提供專業健康諮詢與後續追蹤。公司亦主動推動各項健康促進活動，如壓力管理講座、健康生活宣導等，以維護員工身心健康並營造良好職場氛圍。

聯合骨材將持續以預防為核心、系統化為基礎、員工參與為動力，打造「零災害」、「零職業病」的安全職場，實踐企業對員工健康福祉的長期承諾。

#### 職業安全委員會組成

- 事業經營代理人
- 職業安全衛生人員
- 事業內部部門主管、監督、指揮人員
- 職業安全衛生有關之工程技術人員
- 從事勞工健康服務之醫護人員
- 勞工代表

## 4.5 職業健康安全

### 職業安全災害管理與缺勤

#### 職業災害統計

聯合骨材 2024 年度全公司職業災害統計共 1 件，目前已加強各項改善措施，如：修訂相關 SOP 並加強人員教育訓練，提升員工安全意識，減少職業災害之發生。

| 全年總計工作<br>日數 | 全年總計工作<br>工時 | 失能件數 | 失能日數 | 失能傷害頻率<br>(FR) | 失能傷害嚴重<br>率 (SR) | 失能傷害平<br>均損失日數<br>(ADCDI) | 總合傷害指數<br>(FSI) |
|--------------|--------------|------|------|----------------|------------------|---------------------------|-----------------|
| 167,438      | 1,339,501    | 1    | 1    | 0.75           | 1                | 1                         | 0.02            |

說明：

- 暫時全失能：係指勞工罹災未死亡，亦未永久失能。但不能繼續其正常工作，必須休班離開工作場所，損失時間在一日(含)以上(包括星期日、休假日或事業單位停工日)，暫時不能恢復工作者。
- 永久全失能：係指除死亡外之任何足使罹災者造成永久全失能，或在一次事故中損失下列各項之一，或失去其機能者(應按損失 6,000 日計算)。
  - 雙目。
  - 一隻眼睛及一隻手，或手臂或腿或足。
  - 不同肢體中之任何下列兩種：手、臂、足或腿。
- 死亡：係指因職業災害致使工作者喪失生命而言，不論罹災至死亡時間之長短(應按損失 6,000 日計算)。
- 計算公式如下，包含正式與非正式員工
  - 失能傷害頻率 (FR) = (失能傷害人次數 × 1,000,000) / 總工時。
  - 失能傷害嚴重率 (SR) = (失能傷害損失總日數 × 1,000,000) / 總工時。
  - 失能傷害平均損失日數 (ADCDI) = SR / FR。
  - 總合傷害指數 (FSI) = (FR × SR / 1000) 0.5。

## 4.5 職業健康安全

### 職業災害事件處理流程

**STEP  
01**
**事故發生**

因就業或勞動場所之作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害等事故

**STEP  
02**
**事故通報**

依環安衛緊急事故通報流程逐級通報

**STEP  
03**
**調查分析**

由權責部門會同勞工代表實施調查及分析

**STEP  
04**
**意外事故報告單**

紀錄事故發生時間、原因、經過情形及再發防止措施等

**STEP  
05**
**請假登錄**

判定為職業災(傷)害，將相關資料影本，轉交人事單位進行登錄

**STEP  
06**
**填報及存查**

每月依照意外事故報告單彙總，上網填寫職災統計月報至中央主管機關備查

### 緊急應變措施

為確保在緊急情況下能夠有效應對並保護員工安全，本公司每年定期在各廠區舉行消防與緊急避難演練，加強員工對消防設施操作的熟悉度，並提高員工在危機情境下的應變能力，從而有效降低事件可能對公司、員工、財產及環境帶來的損害。

#### 1. 緊急應變計畫與應變演練

聯合骨材根據各項緊急情境制定標準作業流程，並每年進行至少兩次的消防與避難演練，演練內容涵蓋火災與其他災害的緊急應變流程。

- 每年演練次數：每個廠區至少 2 次定期消防及緊急避難演練
- 演練覆蓋率：100% 員工參與，涵蓋全體廠區員工及關鍵管理人員

#### 2. 設施與設備管理

每個工廠內設有明確的緊急出口及疏散標示，並配置足夠的消防安全設備，如滅火器、消防栓等。此外，所有緊急設備系統均定期進行測試，以確保在突發情況下能即時啟用，減少災害帶來的損害。

#### 3. 提升危機意識與風險管理

為強化員工的危機意識，聯合骨材定期舉辦危機管理工作坊，提供應急情境模擬訓練，幫助員工在面對突發事件時能夠冷靜應對，從而降低事件造成的損失。此外，我們也持續更新與優化緊急應變計畫，提升應變能力與整體風險管理水平。

## 4.5 職業健康安全

### 職業安全衛生教育訓練

為確保員工在工作場所的安全與健康，本公司依據職業安全衛生相關法規要求，定期辦理新進人員及在職員工的安全衛生教育訓練，訓練項目涵蓋實體課程及線上課程，以確保各作業主管、作業人員、新進人員的證照資格和在職訓練時數符合規範要求。

我們亦透過緊急應變訓練及演練，強化員工的應變能力，提升公司整體的應急處置效率與安全防護意識。

#### 2024 年度訓練情況：

- 安全衛生教育訓練場次：88 場
- 受訓人次：1,666 人次
- 總訓練時數：2,761 小時

透過上述訓練與演練，我們不僅確保員工在符合規範的情況下作業，更進一步提升員工對安全衛生的重視及應急處置能力，確保職場環境的安全與健康。

### 健康管理與健康促進

聯合骨材設置專任護理人員，並定期邀請職業醫學科醫師提供臨場服務，全面照顧員工的身心健康。每一個生產營運據點均設有急救醫護用品，以確保能在緊急狀況下迅速提供即時急救處理。

為了持續關注員工的健康狀況，本公司每兩年為全體員工辦理健康檢查，同時每年針對從事特別危害性作業的員工進行特殊健康檢查，另於員工受僱或變更作業時進行檢查，透過問卷調查與健康檢查報告的分析，使公司能夠針對員工的健康狀況擬定並推動有效的健康管理措施。

對於健康檢查中發現異常的員工，我們將提供專門的健康關懷與衛教諮詢，確保每位員工都能獲得必要的健康照顧與指導。此外，公司每月選定一項健康衛教主題，透過郵件及公告的方式進行全體員工宣導，提升員工的健康意識。

#### 2024 年度健康管理與健康促進情況：

- 個人衛教諮詢人次：200 人次
- 健康講座場次：5 場
- 健康衛教宣導：每月選定健康主題並進行全員宣導

透過這些措施，本公司致力於為員工提供全面的健康支持，持續促進員工的健康與福祉。

## 4.6 社會參與

聯合骨材深信每個人都應該擁有平等的醫療資源與機會，本公司將回饋社會與促進全球健康視為重要責任，參與各種公益計劃。不僅關注本地市場需求，更擴展到國際間，幫助醫療資源匱乏的地區及弱勢群體，為更多需要幫助的患者提供專業的醫療支持與服務。

在國外方面，聯合骨材與愛爾蘭 Operation Walk 合作，幫助醫療資源有限地區患者進行骨科髖關節與膝關節置換手術的人道援助活動。該計劃已進行至第 13 年，成功幫助超過 1,000 名患者。2024 年於越南提供 57 位患者共 58 例人工關節植入手術，展示在國際醫療援助方面的貢獻。

在國內方面，我們提供客製化人工關節服務，協助臨床醫師解決由於骨骼外形異常或共病因素而無法使用標準人工關節的病患。此外，亦積極捐贈支持各項學術活動與醫學會議，涵蓋骨科醫學會、亞太肌肉骨骼感染學會、臺灣骨科研究學會等，累積捐贈金額達到數百萬元新臺幣，彰顯本公司在推動醫療發展與社會福祉方面的堅定承諾。

### 社區關懷 / 產學研合作 / 醫療衛教公益活動

| 公益項目                     | 國內或國外          | 預期成效                           | 投入資源與行動  | 社會影響力 (包含捐贈項目: 金額、實物等)  |
|--------------------------|----------------|--------------------------------|--|---|
| 愛爾蘭<br>Operation Walk 計劃 | 國外:<br>義診地點為越南 | 義診服務，幫助患者重建關節，促進共好社會           | <ul style="list-style-type: none"> <li>醫療專業諮詢服務</li> <li>植入物義務提供</li> <li>越南經銷商器械、人力投入</li> <li>臺灣端物流協調</li> </ul> | <p>2024 年 11 月，聯合骨材與愛爾蘭 Operation Walk 合作，支持一項旨在為醫療資源有限的患者提供骨科髖關節和膝關節置換手術的人道援助活動。該計劃已邁入第 13 年，將技術精湛的臨床醫療人員集合起來，義務提供其時間和專業知識，幫助患者獲得關節重建手術。至今，本計畫已幫助超過 1,000 名患者。</p> <p>聯合骨材作為此計劃的合作贊助夥伴，與愛爾蘭 Operation Walk 攜手，2024 年度於越南幫助了 57 位病患，共植入 58 例人工關節。</p> |
| Customade<br>人工關節專案      | 國內             | 客製人工關節組件，協助醫師解決臨床問題，一同幫助病患恢復健康 | <ul style="list-style-type: none"> <li>人工關節植入物專業諮詢</li> <li>研發設計資源</li> <li>個案生產排程安插</li> </ul>                    | <p>2024 年共計於臺灣執行 2 例客製化人工關節訂製。</p> <p>需要客製化關節的病患往往是由於骨骼外形或是共病因素造成標準規格無法使用，但又急需人工關節植入來矯正骨形以恢復健康。聯合骨材在衛服部的監管下，與臨床醫師合作訂製專門規格的人工關節組件，解決臨床問題。</p>  |

## 4.6 社會參與

### 捐贈統計

| 對象類別 | 受捐贈團體        | 捐贈日期       | 捐贈金額 (新臺幣元) | 補充說明                      |
|------|--------------|------------|-------------|---------------------------|
| 社團法人 | 中華民國骨科醫學會    | 2023/11    | 2,200,000   | 贊助 2024 臺灣醫師參與國際醫學會專案     |
| 社團法人 | 中華民國骨科醫學會    | 2024/2/27  | 400,000     | 贊助 2024 學術研討會 (春季, 秋季各一次) |
|      |              | 2024/9/12  | 1,100,000   |                           |
| 社團法人 | 亞太肌肉骨骼感染學會   | 2024/4/10  | 500,000     | 贊助 2024 亞太肌肉骨骼感染學會夏季會     |
| 財團法人 | 成杏醫學文教基金會    | 2024/5/8   | 100,000     | 贊助 2024 台日骨科交流            |
| 社團法人 | 臺灣骨科研究學會     | 2024/5/22  | 50,000      | 贊助骨研學會刊物                  |
| 財團法人 | 奇美醫院         | 2024/6/5   | 50,000      | 贊助 2024 亞太潛水與高氣壓醫學學術會議    |
| 社團法人 | 中華民國骨質疏鬆症學會  | 2024/10/9  | 50,000      | 贊助 2024 骨鬆學會研討會           |
| 社團法人 | 中華民國關節重建醫學會  | 2024/8/14  | 100,000     | 贊助學會年會                    |
| 社團法人 | 中華民國關節重建醫學會  | 2024/10/15 | 120,000     | 贊助 2024 學術研討會外賓邀請         |
| 社團法人 | 中華民國關節重建醫學會  | 2024/10/23 | 1,100,000   | 贊助 2024 臺灣醫師參與國際醫學會專案     |
|      |              | 2024/1/3   | 50,000      |                           |
|      |              | 2024/6/29  | 50,000      |                           |
| 社團法人 | 臺灣電腦輔助骨科手術學會 | 2024/6/29  | 50,000      | 贊助 2024 學術研討會 (春夏冬季各一次)   |
|      |              | 2024/11/27 | 50,000      |                           |

# 05

## 永續環境

5.1 環境管理

5.2 碳排放盤查

5.3 廢污水及廢棄物管理

## 永續環境

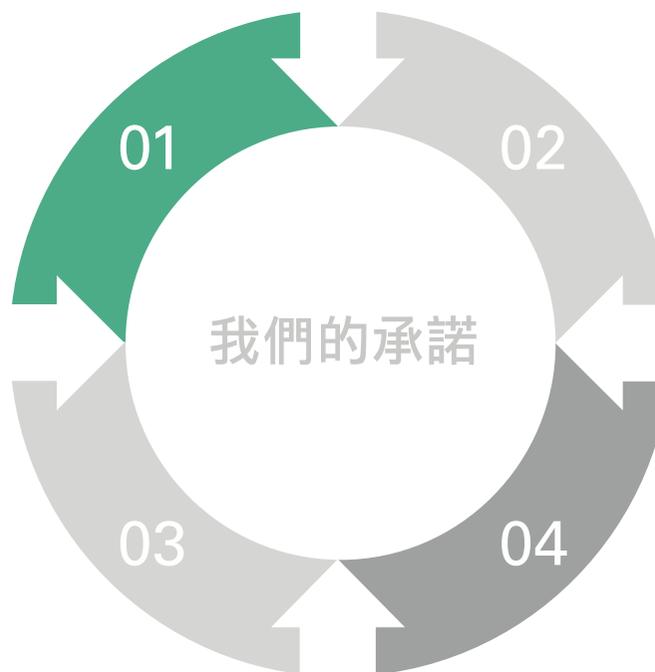
聯合骨材的產品布局全球，面對全球永續發展趨勢及氣候變遷日益加劇，將受到各地氣候及環境相關監理的要求，在董事會及永續發展委員會的督導下，展開評估及導入環境管理作為，並逐步擴大至全球營運據點，期望建立韌性、永續、友善環境的營運模式。將節能減碳、污染防治、資源循環納入日常營運進行評估，實踐「零災害、零污染、低碳韌性」的永續願景。

### 強化法規遵循，展現全球責任治理

從總公司開始，持續盤點並逐步鑑別各營運據點所適用之環境相關法規，提升跨地區法規整合能力，確保制度落實並展現企業對社會與環境的責任。

### 擁抱生命週期觀點，推進資源循環經濟

採用產品與服務生命週期觀點，從原料採購、生產加工至運輸與售後服務，建立涵蓋全球據點的一致性環安衛管理流程，強化供應鏈夥伴共好與環境共榮。



### 導入氣候風險管理，提升營運韌性

參考運用氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）建構管理機制，涵蓋實體風險與轉型風險評估，推動綠色製程、污染防治，有效降低營運中斷與合規風險。

### 促進全球參與，強化跨域溝通協作

建構多語系、跨時區的 EHS 溝通平台，納入內外部利害關係人之多元觀點，提升全球員工參與度，營造具包容性、韌性與永續的工作場域。

## 5.1 環境管理

### 氣候變遷管理架構

本公司依據「風險管理政策與程序辦法」、「永續資訊管理作業規範」，評估氣候變遷對本公司潛在的風險與機會，並採取氣候相關議題之因應措施，我們參考氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）四大面向：**治理、策略、風險管理、指標與目標**，進行盤點與建置管理制度；並依據「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」附表二，揭露氣候相關作為，並逐年監測、檢討與改善，逐步實現低碳轉型願景。

|       |              |  |
|-------|--------------|--|
| 治理    | 董事會          | 最高氣候治理單位，持續監督及強化永續發展之管理方針並擬定氣候變遷相關策略與目標制定。定期與永續發展委員會討論年度計畫，持續關注及檢討相關措施，確保將環境管理要求融入組織的營運。               |
|       | 永續發展委員會      | 本公司以永續發展委員會為氣候變遷管理的最高組織，每年審議公司氣候變遷策略與目標、管理氣候變遷風險與機會行動，及檢視執行狀況與討論未來計畫，同時持續進行節能減碳之策略規劃與行動方案之進行，並且向董事會報告。 |
|       | 永續發展推動小組     | 永續發展推動小組設置永續環境、社會公益、公司治理等三個分組，其主要任務為規劃、統合並協調各部門之各項資源，主導永續發展委員會所訂定之 ESG 策略與行動方案之推展，並將執行成果呈報至永續發展委員會。    |
| 策略    | 鑑別風險與機會      | 參考 TCFD 指引，評估氣候變遷對於公司的風險與機會，經由跨部門討論，同步鑑別可行之機會並研擬因應措施。  |
| 風險管理  | 氣候風險納入風險管理制度 | 本公司訂有《風險管理政策與程序辦法》、《永續資訊管理作業規範》，將營運相關之重大 ESG 風險與氣候相關風險納入企業風險評估流程中，包括 ESG 議題與氣候變遷之風險評估方法、評估標準及重大性判斷原則。  |
| 指標與目標 | 溫室氣體排放       | 將依據法規時程，設定 2023 年為基準年，逐步擬定年度減量目標、策略及具體行動計畫。  |
|       | 能源管理效率       | 規劃盤查各項能源使用現況，以掌握各耗能設備之能源使用效率，再逐步擬定年度能源管理效率目標、策略及具體行動計畫。  |

## 5.1 環境管理

### 治理

本公司以董事會轄下之永續發展委員會為氣候變遷管理的最高組織，負責監督及強化氣候相關風險與機會之管理方針，及氣候變遷相關策略與目標制定，並定期向董事會報告。本委員會成員人數不得少於三人，由董事會決議委任之，委員會成員資格具備企業永續專業知識與能力，並指派高階經理人擔任公司治理主管，以確保本公司永續發展及環境相關工作之推動。

公司治理主管組成「永續發展推動小組」，分成永續環境、社會公益、公司治理三大功能分組，當中環境專責小組執掌包括氣候變遷減緩與調適、溫室氣體盤查與節能減碳、能源管理、水資源管理及廢棄物管理等議題，執行氣候相關風險機會鑑別與環境目標的達成及改善，同時協調各部門執行相關工作。

### 策略

極端氣候事件已令相關法規日趨嚴格，預期將提高公司營運及合規成本，也將改變業務與策略佈局；另外暴雨等實體風險的發生機率增加，可能造成設備損壞與供應鏈斷鏈的風險；相對可投入節能製程的研發，有機會增加市場接受度與業務機會，提升營收。彙整氣候相關風險與機會的衝擊如下表：

| 類別   | 構面     | 財務衝擊描述及因應措施  | 影響時間 |
|------|--------|--|------|
| 實體風險 | 暴雨     | 氣候變遷伴隨的暴雨可能影響原料品質、造成廠區淹水或設備受損，上述因素皆有可能導致營運暫時中斷。公司透過防洪措施與定期進行供應商評鑑降低風險。 | 長期   |
|      | 降雨不穩定  | 氣候變遷伴隨的降雨不均可能導致缺水，影響營運。  | 長期   |
| 轉型風險 | 政策與法規  | 臺灣《氣候變遷因應法》上路，碳費規劃採分階段徵收，若未來公司納入碳費徵收，將產生額外的碳費支出，增加營運成本。                | 長期   |
|      |        | 溫室氣體盤查法規趨嚴，提高公司查驗證成本。  | 短期   |
| 機會   | 產品與服務  | 因應市場對於低碳商品的重視，公司研發節能製程生產低碳商品，提高市場接受度。                                  | 中期   |
|      | 資源使用效率 | 公司藉由低碳創新及應用或是規劃設置再生能源設備，尋求部份能源自給可行性規劃，降低用電成本。                          | 短期   |

## 5.1 環境管理

**風險管理** 本公司已將氣候變遷納入既有的風險管理流程，依重大性原則評估相關風險。詳細風險辨識、評估及管理流程如下：

STEP  
01  
⋮



### 風險辨識

策略風險：國內外經濟變動風險、產業風險、競爭者風險。

營運風險：市場需求風險、資訊安全風險、供應鏈管理風險、作業風險、職業安全風險、法律合規風險。

財務風險：利率風險、匯率風險、融資風險、投資風險、流動性風險、信用風險、資金貸與他人風險、背書保證風險、通貨膨脹風險。

危害風險：天然災害風險、氣候變遷風險、傳染病風險、水電供應中斷風險、工安意外事故風險、重大外部危害風險。

永續風險：環境、社會和公司治理（ESG）方面的表現未能達到所設目標所造成之風險。

其他風險：非屬上述各項風險，如有其他風險致使公司產生損失，應依風險特性與影響程度，建立適當之風險評估程序。

STEP  
02  
⋮



### 風險衡量

針對已辨識之風險因子，分析其屬性、衝擊影響之程度，並訂定適當之量化、質化或半量化分析方式，評估風險等級及承受度。

STEP  
03  
⋮



### 風險監控

各業務單位應監控所屬業務之風險，相關部門應提出因應對策，並將風險及因應對策報告提供於審計委員會定期會議中呈報。

STEP  
04  
⋮



### 風險報告與揭露

為充分記錄風險管理程序及執行結果，風險管理小組應定期向審計委員會提報風險狀況以供管理參考。

STEP  
05  
⋮



### 風險回應

各業務單位於評估及彙總風險後，對於所面臨之風險應採取適當之回應措施。風險回應可採行之措施有下列方式：

- (一) 風險迴避：採取措施迴避可能引起風險之各種活動。
- (二) 風險降低：採取相關措施降低或分散風險發生後之衝擊或發生之可能性。
- (三) 風險分攤：採取風險透過契約移轉方式，將風險之一部或全部由他人承擔。
- (四) 風險承擔：不採取任何措施改變風險發生之可能性及衝擊。

5.1 環境管理

環境衝擊減緩及應變

|        |          |  |
|--------|----------|--|
| 氣候變遷減緩 | 綠色營運     | 設立永續發展委員會以因應氣候變遷管理之需求，並任命公司治理主管，引領公司往綠色營運方向轉型。   |
|        | 能源管理     | <p><b>新竹廠 2024 年之節能措施：</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>冷氣空調節能工程（投入新臺幣 4.4 萬元，用於提升冷氣空調系統的能源效率，降低能耗並減少碳排放），2024/11~2025/3 與前一年同期相比，節省約 99,320 度電。</li> <li>T8 燈管更換成 LED 燈管：354 支 / 年，每年約可節省 31,116 度電。</li> </ol> <p><b>高雄廠 2024 年之節能措施：</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一般燈具汰換為 LED 燈具（一期廠挑高區天井燈 8 盞、T5 平板燈、T5 四尺燈具、高路燈），每年約可節電 10,772 度。</li> <li>過年期間關閉冰水機、冰水泵、冷卻水泵、冷卻水塔，每年約可節電 10,160.9 度。</li> <li>關閉除濕系統，每年約可節電 19,460 度。</li> <li>更換鍛機冷卻水泵，每年約可節電 35.557 度。</li> <li>汰換冷卻水塔風扇及散熱片，每年約可節電 2,430.9 度。</li> <li>汰換一期廠鍛件集塵風車，每年約可節電 175.296 度。</li> <li>二期廠鑄件集塵風車馬達汰換，每年約可節電 278.88 度。</li> <li>二期廠空壓管路接頭漏氣修繕，每年約可節電 35,856 度。</li> </ol> |
|        | 碳資訊揭露    | 公司已連續盤查 2023 與 2024 兩個年度之溫室氣體盤查，並將年度之碳排放量公開揭露於年報內，未來將持續此項活動之進行與其結果資訊之揭露。   |
| 氣候變遷調適 | 強化基礎措施   | 為減緩外購電力供應不穩對公司營運之負面影響，已全面盤點並確保關鍵製程設備與緊急發電機之串接，以避免製程產品與半成品報廢產生損失。   |
|        | 建構永續營運能力 | 本公司因應氣候變遷，持續規劃並採取適當之調適措施，落實資源管理，以建構永續營運能力，2024 年於新竹廠區與高雄廠區分階段執行各項節能措施，每年約可節電 209,605.553 度。  |

指標與目標

聯合骨材於 2023 年首度依據 ISO 14064-1:2018 標準進行溫室氣體盤查，為推進減碳目標、策略、行動計劃之設定，將 2023 年設為基準年。2024 年已完成溫室氣體盤查，未來將持續定期進行溫室氣體排放盤查，並於內部討論及擬定本公司溫室氣體排放減量具體目標。也將逐步提升能源效率，並設定相關目標。



## 5.1 環境管理

### 能源管理

聯合骨材定期統計並追蹤能源使用狀況，並以此為依據進行能源管理與改善措施。隨著產能的提升，近三年來各廠區的用電量持續成長。本公司將能源管理視為關鍵策略之一，積極推動節能減碳方案，以達成以下低碳轉型目標。

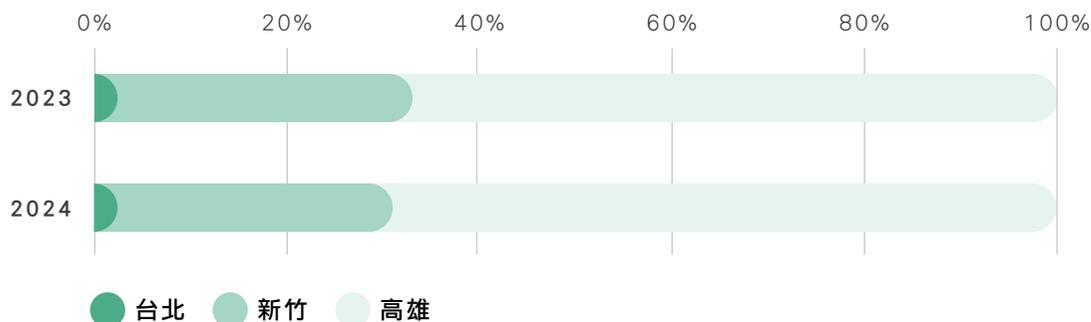
- **提高能源使用效率：**依據能源消耗數據，評估各廠區的能源使用狀況，並採取針對性措施以減少不必要的能源浪費。
- **節能減碳：**通過能源效率提升與節能設備更新，減少碳排放量，為實現碳中和目標貢獻力量。
- **持續監控與追蹤：**加強對能源使用情況的監控與追蹤，定期進行能源審計，並依結果調整能源管理策略。

### 能源使用情況概覽

聯合骨材 2024 年度的總用電量達到 8,584,558.4 度，天然氣使用量為 45,354.5 立方公尺。本公司持續監控各廠區的能源消耗情況，以確保能源使用的高效性並推動減能降碳。

### 近 2 年能源使用量及佔比

| 廠區別 | 能源類別 | 單位             | 年度             |                |
|-----|------|----------------|----------------|----------------|
|     |      |                | 2023           | 2024           |
| 臺北  | 電力   | kWh            | 173,979.0609   | 166,568.7669   |
|     | 汽油   | L              | 8,747.066      | 10,077.479     |
| 新竹  | 電力   | kWh            | 2,615,276.1314 | 2,508,389.6761 |
|     | 天然氣  | m <sup>3</sup> | 10.8958        | 7.5664         |
|     | 汽油   | L              | 1,148.89       | 1,279.804      |
| 高雄  | 柴油   | L              | 6.0312         | 22.558         |
|     | 電力   | kWh            | 5,417,000.0000 | 5,909,600.0000 |
|     | 天然氣  | m <sup>3</sup> | 53,949.0000    | 45,347.0000    |
|     | 汽油   | L              | 2,228.558      | 2,361.036      |
| 總計  | 柴油   | L              | 473.52         | 549.726        |
|     | 熱量   | GJ             | 32,043.3372    | 33,127.4711    |



## 5.1 環境管理



### 支持國家再生能源政策

為應對全球氣候變遷與減碳趨勢，並響應政府推動的《再生能源發展條例》政策，聯合骨材期望透過實際行動支持國家能源轉型政策。本公司自 2018 年與豐照能源股份有限公司合作，簽訂了《太陽光電廠專案建物屋頂租賃契約》，並在自有的高雄廠區屋頂上設置太陽光電系統。租賃期限自臺電同意併聯日起計 20 年，總設置容量達 380.37kW，採用元晶科技（TSEC）310W 高效能太陽能模組，共計 1,227 片。

2024 年度協助政府發電達 482,898 度（kWh）。此項目妥善利用高雄廠區建築資源，也避免廠區屋頂太陽直曬，間接提升空調效率及節能，也同步改善員工的工作環境（停車場），實現支持國家再生能源政策與經濟效益的雙重目標。

## 5.2 碳排放盤查

### 管理方針：碳排放盤查

|                  |   |
|------------------|---|
| <b>政策與承諾</b>     | <p>聯合骨材秉持企業永續發展的承諾，積極推動溫室氣體減排措施，並依照國際標準進行環境盤查和管理。為確保溫室氣體盤查的準確性與公正性，本公司依據 ISO 14064-1:2018 標準編撰並發布溫室氣體盤查管理報告書。此報告書經由內部查證小組進行初步查證，並依照「溫室氣體盤查內部查證管理程序」進行內部查證。為增強透明度與信任，並確保數據的準確性，我們將邀請具環境部合格的外部查驗機構進行每年年溫室氣體排放量的盤查外部查證。</p>  |
| <b>目標</b>        | <p><b>短期：</b> 1. 承諾每年執行溫室氣體盤查作業，並設定 2023 年為減碳基準年，於 2026 年逐步設定減碳目標、策略與行動計畫。<br/>2. 透過內部培訓與宣導活動，提高全體員工減碳意識，鼓勵日常工作中實踐節能減碳行為。</p> <p><b>中長期：</b> 1. 逐步完成合併報表子公司之溫室氣體盤查作業。<br/>2. 逐步完成並強化溫室氣體範疇三之盤查作業。<br/>3. 制定更加精細的減排策略與目標。我們將持續追蹤環境績效，對照業界最佳實踐，不斷改進內部運作，力求在降低排放、提升能源效率與減少碳足跡方面取得顯著成果。</p> |
| <b>投入資源與特定行動</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 本公司修訂「永續發展實務守則」，隨環境變遷趨勢評估相關風險。</li> <li>• 稽核單位依據風險評估結果擬定年度稽核計劃。</li> <li>• 廠房設備節能改善項目。</li> <li>• 新竹廠冷氣空調節能工程（投入新臺幣 4.4 萬元，用於提升冷氣空調系統的能源效率，降低能耗並減少碳排放）。</li> </ul>   |
| <b>申訴機制</b>      | <p>申訴電話：+886 2 2929 4567 ext. 2310</p>  |
| <b>評量機制</b>      | <p>年度碳排放量</p>   |

### 溫室氣體盤查組織與推動機制

本公司已成立由董事會主導的永續發展委員會，負責全面推動與監督溫室氣體盤查工作。公司治理主管擔任 ESG 溫室氣體盤查推動的召集人，負責規劃、執行及監控整體計劃的進度與預算控管，並確保盤查工作符合最高標準與要求。

盤查數據的收集與整理工作由各業務單位協助完成，各單位會將相關數據彙總後提供給專責小組進行運算與統整，確保數據的準確性與完整性。

### 盤查基準年與組織邊界設定

本公司設定 2023 年為溫室氣體盤查的基準年。盤查範圍包括聯合骨科器材股份有限公司及其合併財報所屬的所有子公司與分公司，共計五個營運據點。組織邊界的設定方法採用營運控制權法，確保所有排放源皆在本公司的控制範圍內，並對其設施層級的溫室氣體排放量與移除量進行精確彙總與統計。

## 5.2 碳排放盤查

### 溫室氣體排放盤查與外部查證

為確保溫室氣體盤查數據的真實性與公正性，我們不僅依照國際標準進行內部查證，協請第三方公正單位英商勞盛股份有限公司（LRQA）進行外部查證，進一步提升盤查報告的信任度與透明度。外部查證機構依照 ISO 14064-3:2019 標準對我們的溫室氣體盤查結果進行獨立評估與審核，並提供專業的意見與建議。

### 溫室氣體排放源範疇及種類

| 類別                  | 排放源   |
|---------------------|---|
| 直接 GHG 排放           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 固定式燃燒源：發電機（柴油）、天然氣</li> <li>• 移動式燃燒源：公務車（汽油、柴油）</li> <li>• 逸散性排放源：化糞池、滅火器（CO<sub>2</sub>, HFC-227ea）、天然氣管線逸散、冷媒設備（家用冷凍冷藏裝備、獨立商用冷凍冷藏裝備、冰水主機、冷氣機、車輛...）/ 冷媒、製程排放（焊條, WD-40, Starrett M1）</li> <li>• 土地使用排放源：無</li> </ul> |
| 輸入能源造成的間接 GHG 排放    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 外購電力</li> </ul>  |
| 運輸產生的間接 GHG 排放      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 商務旅行：計程車（汽油）、高鐵、國外差旅（飛機）</li> <li>• 員工通勤：汽 / 機車（汽油）、高鐵</li> </ul>  |
| 組織使用產品產生的間接 GHG 排放  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 自來水</li> <li>• 能源上游：汽油、柴油、天然氣、外購電力</li> <li>• 廢棄物：廢棄物焚化、廢棄物運輸</li> </ul>   |
| 與使用組織產品有關的間接 GHG 排放 | 無   |
| 其他來源產生的間接 GHG 排放    | 無   |

## 5.2 碳排放盤查

### 溫室氣體排放量

| 項目   | 排放種類                        | 聯合骨科器材股份有限公司                  |            | 冠亞生技器材股份有限公司                  |          |
|--|-----------------------------|-------------------------------|------------|-------------------------------|----------|
|  |                             | 2023 年                        | 2024 年     | 2023 年                        | 2024 年   |
|  |                             | 排放當量 (公噸 CO <sub>2</sub> e/年) |            | 排放當量 (公噸 CO <sub>2</sub> e/年) |          |
| 範疇一  | 直接 GHG 排放                   | 286.4743                      | 174.0390   | 5.7431                        | 1.9165   |
| 範疇二  | 輸入能源間接 GHG 排放 <sup>註1</sup> | 4,053.8901                    | 4,069.0807 | 174.8687                      | 158.9245 |
| 總量 (範疇一 + 範疇二)   |                             | 4,340.3644                    | 4,243.1197 | 180.6118                      | 160.8410 |
| 範疇三  | 運輸產生的間接 GHG 排放              | 363.7151                      | 438.0527   | 37.3440                       | 34.9077  |
|  | 組織使用產品產生的間接 GHG 排放          | 846.5889                      | 881.2175   | 35.6784                       | 33.5136  |
|  | 與使用組織產品有關的間接 GHG 排放         | 0.0000                        | 0.0000     | 0.0000                        | 0.0000   |
|  | 其他來源產生的間接 GHG 排放            | 0.0000                        | 0.0000     | 0.0000                        | 0.0000   |
| 總量 (範疇三)   |                             | 1,210.304                     | 1,319.2702 | 73.0224                       | 68.4214  |
| 溫室氣體排放密集度 <sup>註2</sup> (tCO <sub>2</sub> e / 百萬元營業收入) |                             | 1.7084                        | 1.4993     | 0.4460                        | 0.3972   |

註 1：電力排放係數採用能源局公告之係數，2023 年係數為 0.494 (kgCO<sub>2</sub>e/kWh)；2024 年係數為 0.474 (kgCO<sub>2</sub>e/kWh)。

註 2：聯合骨材排放密集度計算方式：(範疇一 + 範疇二) / 營業收入；冠亞生技排放密集度計算方式：(範疇一 + 範疇二) / 營業收入。

註 3：本公司 2024 年度範疇二溫室氣體排放量數據係依據地點基礎法 (Location-based method) 計算。

## 5.3 廢污水及廢棄物管理

### 水資源使用與管理

聯合骨材深知水資源的有限性，並致力於通過一系列精細的管理措施來確保水的有效使用。透過日常監控、巡檢和員工培訓，進一步提升水資源管理效率，並實現可持續發展目標。為達成這些目標，我們制定以下管理方針：

|                     |   |
|---------------------|---|
| <b>每日水系統監控與異常檢查</b> | 每日進行水系統抄表，實時比對每日用水量數據，及時發現管路是否存在滲漏或異常情況。通過日常監控，迅速反應並及時採取行動，防止水資源浪費。 |
| <b>定期巡檢與維護</b>      | 每兩週對廠區內各水管路進行全面巡檢，確認管道是否有滲漏或異常情形。巡檢工作由專責人員負責，確保所有管路的運行狀況良好，避免水資源損失。 |
| <b>即時故障處理與修復</b>    | 一旦發現水管滲漏或異常，立即啟動應急處理程序，迅速查找異常點並進行修復。                                |
| <b>節水宣導與員工培訓</b>    | 為進一步提高員工對水資源管理的意識，定期向員工宣導節水的重要性及實施措施。透過定期教育宣導，促使全體員工共同參與水資源節約與保護工作。 |

### 水資源使用量

| 廠區別 | 年度  |      | 2023        | 2024        |
|-----|-----|------|-------------|-------------|
| 臺北  | 總量  |      | 1,130.7629  | 1,162.1775  |
|     | 自來水 | 使用量  | 1,130.7629  | 1,162.1775  |
|     |     | 比例   | 100%        | 100%        |
| 新竹  | 總量  |      | 17,193.7603 | 16,255.5500 |
|     | 自來水 | 使用量  | 14,657.4603 | 14,694.7500 |
|     |     | 比例   | 85.25%      | 90.4%       |
|     | 回收水 | 製程廢水 | 2,536.0000  | 1,560.8000  |
|     |     | 總量   | 2,536.0000  | 1,560.8000  |
|     |     | 比例   | 14.75%      | 9.6%        |
| 高雄  | 總量  |      | 20,449      | 22,948.5357 |
|     | 自來水 | 使用量  | 19,082.9458 | 21,406.5357 |
|     |     | 比例   | 92.73%      | 93.28%      |
|     | 回收水 | 雨水   | 121         | 121         |
|     |     | 製程廢水 | 1,365       | 1,421       |
|     |     | 總量   | 1,486       | 1,542       |
|     |     | 比例   | 7.27%       | 6.72%       |

註：各年度之回收水量為推估值，未經第三方機構查證。

## 5.3 廢污水及廢棄物管理

### 廢水排放量

聯合骨材各廠區皆規劃有廢水及雨水回收裝置，2024 年廢水排放量較前 2 年增加，原因在於產能增加，近 2 年之廢水排放量如下：

| 廠區別 | 單位 | 年度        |           |
|-----|----|-----------|-----------|
|     |    | 2023      | 2024      |
| 新竹  | 噸  | 6,516.0   | 8,317.4   |
| 高雄  | 噸  | 10,522.38 | 11,222.78 |

### 廢棄物管理

聯合骨材秉持「製程減量、資源回收」的原則，致力於減少廢棄物的產生，並最大化資源的再利用。為了有效管理廢棄物，制定以下管理方針：

#### 製程減量與資源回收

在生產過程中，我們優先考慮減少原物料的使用，通過不斷優化工藝流程來降低廢棄物的生成。不僅如此，這樣的措施不僅有助於減少環境負擔，還能有效減少生產成本，達到雙贏的效果。

#### 遵守廢棄物管理規定

我們公司始終遵守所有與廢棄物管理相關的法規與標準，確保廢棄物的處理過程符合環保要求，並且所有廢棄物的回收及處理過程都透明、合規。

#### 委託合格 廢棄物清運廠商

為確保廢棄物得到妥善處理，我們將廢棄物的回收與處理委託給具備資質的專業廢棄物清運廠商。這些廠商負責將廢料進行分類、處理並再利用，最大限度地減少廢棄物對環境的影響。

透過「製程減量、資源回收」的管理策略，聯合骨材在降低廢棄物產生的同時，積極推動廢棄物的回收與再利用，致力於減少對環境的負面影響。

### 5.3 廢污水及廢棄物管理

#### 2024 年度廢棄物產生量

| 廠區別 | 廢棄物名稱            | 產生量 (公噸 / 年) | 處理方式 |
|-----|------------------|--------------|------|
| 新竹廠 | 金屬下腳料            | 3.37         | 再利用  |
|     | 塑材下腳料            | 0.26         | 再利用  |
|     | 廢紙               | 4.44         | 再利用  |
|     | 廢照明光源            | 0.1          | 再利用  |
|     | 廢液 pH 值小 (等) 2.0 | 1.49         | 化學處理 |
|     | 辦公室之一般性垃圾        | 131.29       | 焚化   |
|     | 廢油混合物            | 32.96        | 物理處理 |
|     | 廢砂輪              | 0.2          | 掩埋   |
|     | 廢玻璃砂             | 10.75        | 掩埋   |
|     | 廢塑膠混合物           | 5.575        | 焚化   |
|     | 廢木材              | 0.135        | 焚化   |
|     | 廢纖維混合物           | 2.3          | 焚化   |
|     | 事業活動產生之一般性垃圾     | 1.42         | 焚化   |

| 廠區別 | 廢棄物名稱            | 產生量 (公噸 / 年) | 處理方式 |
|-----|------------------|--------------|------|
| 高雄廠 | 廢油混合物            | 29.1         | 物理   |
|     | 非有害集塵灰           | 2.8          | 掩埋   |
|     | 噴砂廢棄物            | 14.91        | 掩埋   |
|     | 廢殼模              | 36.29        | 掩埋   |
|     | 廢玻璃砂             | 3.85         | 掩埋   |
|     | 事業活動產生之一般性垃圾     | 27.05        | 焚化   |
|     | 廢紙               | 3.5          | 回收   |
|     | 廢塑膠混合物           | 3.85         | 焚化   |
|     | 廢橡膠混合物           | 0.5          | 焚化   |
|     | 廢纖維混合物           | 3.49         | 焚化   |
|     | 廢活性炭             | 0.83         | 掩埋   |
|     | 廢液 pH 值小 (等) 2.0 | 1.2          | 化學   |
|     | 金屬下腳料            | 20.746       | 回收   |
|     | 污泥混合物            | 12.32        | 掩埋   |
|     | 廢砂輪              | 1.41         | 掩埋   |
|     | 廢木材              | 12.54        | 焚化   |
|     | 廢酒精              | 1.15         | 焚化   |
|     | 廚餘               | 1.08         | 再利用  |



## 5.3 廢污水及廢棄物管理

### 空氣污染防治

聯合骨材針對不同類型的空氣污染物，根據其特性分別進行收集，經由適當的空氣污染防制設備進行處理，確保排放達到法規要求。所有空氣污染防制設備皆依據許可證的內容進行操作、維護、保養並有完整紀錄，確保設備的有效性，保障環境與員工的健康。

### 2024 年度目標與執行成果

為了遵循環境法規，並在污染防治及節能減碳方面發揮實際效益，聯合骨材於 2024 年度執行了以下三項目標方案，並投入新臺幣 146.7 萬元，具體項目如下：

#### 高雄廠既設空污防制設備功能改善

投入新臺幣 80 萬元，用於改善高雄廠現有的空氣污染防制設備功能，提升其運行效率，確保空氣質量達標。

#### 高雄廠一、二期廠空污排放管道採樣孔與採樣平台改善工程

投入新臺幣 9.7 萬元，對高雄廠一、二期廠的空污排放管道進行改造，設置更為精確的採樣孔與採樣平台，以提高空氣品質監控準確性。

#### 高雄一期廠清洗室廢氣排放改善工程

投入新臺幣 57 萬元，用於高雄一期廠清洗室廢氣排放系統的改善工程，以減少廢氣排放並達到環保要求。

聯合骨材以科學的管理方法與持續投入的方式，確保空氣污染防制設備的運行效果，並在減少污染、提升能效和遵循法規方面達成具體成效。未來將繼續致力於環境保護相關作為。





附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

附錄二：永續會計準則委員會 SASB 對照表

附錄三：氣候相關資訊執行情形

附錄四：溫室氣體盤查報告

附錄五：第三方確信報告

# 附錄

## 附錄一：GRI Standards 指標對照表

| 編號                | GRI 準則揭露內容       | 對應章節或說明                 | 頁碼    |
|-------------------|------------------|-------------------------|-------|
| <b>1. 組織及報導實務</b> |                  |                         |       |
| 2-1               | 組織詳細資訊           | 關於聯合骨材                  | 11    |
| 2-2               | 組織永續報導中包含的實體     | 報告書編輯原則                 | 3     |
| 2-3               | 報導期間、頻率及聯絡人      | 報告書編輯原則                 | 3     |
| 2-4               | 資訊重編             | 報告書編輯原則                 | 3     |
| 2-5               | 外部保證 / 確信        | 報告書編輯原則                 | 3     |
| <b>2. 活動與工作者</b>  |                  |                         |       |
| 2-6               | 活動、價值鏈和其他商業關係    | 關於聯合骨材、4.1 客戶服務         | 11、59 |
| 2-7               | 員工               | 4.2 員工概況                | 63    |
| 2-8               | 非員工的工作者          | 4.2 員工概況                | 63    |
| <b>3. 治 理</b>     |                  |                         |       |
| 2-9               | 治理結構及組成          | 1.1 永續治理、2.1 公司治理與誠信    | 23、34 |
| 2-10              | 最高治理單位的提名與遴選     | 2.1 公司治理與誠信             | 34    |
| 2-11              | 最高治理單位的主席        | 2.1 公司治理與誠信             | 34    |
| 2-12              | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 1.2 利害關係人議合、2.1 公司治理與誠信 | 25、34 |
| 2-13              | 衝擊管理的負責人         | 1.1 永續治理                | 23    |
| 2-14              | 最高治理單位於永續報導的角色   | 1.1 永續治理、2.1 公司治理與誠信    | 23、34 |
| 2-15              | 利益衝突             | 2.1 公司治理與誠信             | 34    |

| 編號                 | GRI 準則揭露內容   | 對應章節或說明                          | 頁碼       |
|--------------------|--------------|----------------------------------|----------|
| 2-16               | 溝通關鍵重大事件     | 1.1 永續治理                         | 23       |
| 2-17               | 最高治理單位的群體智識  | 2.1 公司治理與誠信                      | 34       |
| 2-18               | 最高治理單位的績效評估  | 2.1 公司治理與誠信                      | 34       |
| 2-19               | 薪酬政策         | 2.1 公司治理與誠信                      | 34       |
| 2-20               | 薪酬決定流程       | 2.1 公司治理與誠信                      | 34       |
| 2-21               | 年度總薪酬比率      | 4.4 人才吸引與留任                      | 74       |
| <b>4. 策略、政策與實務</b> |              |                                  |          |
| 2-22               | 永續發展策略的聲明    | 經營者的話                            | 4        |
| 2-23               | 政策承諾         | 4.4 人才吸引與留任                      | 74       |
| 2-24               | 納入政策承諾       | 4.4 人才吸引與留任                      | 74       |
| 2-25               | 補救負面衝擊的程序    | 1.2 利害關係人議合、2.1 公司治理與誠信、4.1 客戶服務 | 25、34、59 |
| 2-26               | 尋求建議和提出疑慮的機制 | 4.1 客戶服務                         | 59       |
| 2-27               | 法規遵循         | 2.1 公司治理與誠信                      | 34       |
| 2-28               | 公協會的會員資格     | 關於聯合骨材                           | 11       |
| <b>5. 利害關係人議合</b>  |              |                                  |          |
| 2-29               | 利害關係人議合方針    | 1.2 利害關係人議合                      | 25       |
| 2-30               | 團體協約         | 本公司目前無團體協約                       |          |

## GRI 3：重大主題揭露項目 2021

| GRI 3：重大主題 2021 |           |            |    |
|-----------------|-----------|------------|----|
| 編號              | 揭露項目      | 對應章節或說明    | 頁碼 |
| GRI 3：重大主題管理    |           |            |    |
| 3-1             | 決定重大主題的流程 | 1.3 重大主題管理 | 28 |
| 3-2             | 重大主題列表    | 1.3 重大主題管理 | 28 |
| 3-3             | 重大主題管理    | 1.3 重大主題管理 | 28 |

| 重大主題：員工訓練與發展       |                 |             |    |
|--------------------|-----------------|-------------|----|
| 編號                 | 揭露項目            | 對應章節或說明     | 頁碼 |
| GRI 3：重大議題 2021    |                 |             |    |
| 3-3                | 重大議題管理          | 4.3 員工訓練與發展 | 67 |
| GRI 404：訓練與教育 2016 |                 |             |    |
| 404-1              | 每名員工每年接受訓練的平均時數 | 4.3 員工訓練與發展 | 67 |
| 404-2              | 提升員工職能及過渡協助方案   | 4.3 員工訓練與發展 | 67 |

| 重大主題：廢污水及廢棄物管理  |        |               |     |
|-----------------|--------|---------------|-----|
| 編號              | 揭露項目   | 對應章節或說明       | 頁碼  |
| GRI 3：重大議題 2021 |        |               |     |
| 3-3             | 重大議題管理 | 5.3 廢污水及廢棄物管理 | 100 |

| GRI 303：水與放流水 2018 |        |               |     |
|--------------------|--------|---------------|-----|
| 303-4              | 排水量    | 5.3 廢污水及廢棄物管理 | 100 |
| 303-5              | 耗水量    | 5.3 廢污水及廢棄物管理 | 100 |
| GRI 306：廢棄物 2020   |        |               |     |
| 306-3              | 廢棄物的產生 | 5.3 廢污水及廢棄物管理 | 100 |

| 重大主題：碳排放盤查      |                 |           |    |
|-----------------|-----------------|-----------|----|
| 編號              | 揭露項目            | 對應章節或說明   | 頁碼 |
| GRI 3：重大議題 2021 |                 |           |    |
| 3-3             | 重大議題管理          | 5.2 碳排放盤查 | 97 |
| GRI 305：排放 2016 |                 |           |    |
| 305-1           | 直接（範疇一）溫室氣體排放   | 5.2 碳排放盤查 | 97 |
| 305-2           | 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 | 5.2 碳排放盤查 | 97 |
| 305-3           | 其他間接（範疇三）溫室氣體排放 | 5.2 碳排放盤查 | 97 |

| 重大主題：職業健康安全         |                |            |    |
|---------------------|----------------|------------|----|
| 編號                  | 揭露項目           | 對應章節或說明    | 頁碼 |
| GRI 3：重大議題 2021     |                |            |    |
| 3-3                 | 重大議題管理         | 4.5 職業健康安全 | 82 |
| GRI 403：職業安全衛生 2018 |                |            |    |
| 403-1               | 安全衛生管理系統       | 4.5 職業健康安全 | 82 |
| 403-2               | 危害辨識、風險評估及事故調查 | 4.5 職業健康安全 | 82 |

|       |                      |            |    |
|-------|----------------------|------------|----|
| 403-3 | 職業健康服務               | 4.5 職業健康安全 | 82 |
| 403-4 | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通 | 4.5 職業健康安全 | 82 |
| 403-5 | 有關職業安全衛生之工作者訓練       | 4.5 職業健康安全 | 82 |
| 403-6 | 工作者健康促進              | 4.5 職業健康安全 | 82 |
| 403-9 | 職業傷害                 | 4.5 職業健康安全 | 82 |

### 重大主題：公司治理與誠信

| 編號               | 揭露項目             | 對應章節或說明     | 頁碼 |
|------------------|------------------|-------------|----|
| GRI 3：重大議題 2021  |                  |             |    |
| 3-3              | 重大議題管理           | 2.1 公司治理與誠信 | 34 |
| GRI 205：反貪腐 2016 |                  |             |    |
| 205-1            | 已進行貪腐風險評估的營運據點   | 2.1 公司治理與誠信 | 34 |
| 205-2            | 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | 2.1 公司治理與誠信 | 34 |
| 205-3            | 已確認的貪腐事件及採取的行動   | 2.1 公司治理與誠信 | 34 |

### 重大主題：價值鏈管理

| 編號                | 揭露項目           | 對應章節或說明   | 頁碼 |
|-------------------|----------------|-----------|----|
| GRI 3：重大議題 2021   |                |           |    |
| 3-3               | 重大議題管理         | 3.2 價值鏈管理 | 52 |
| GRI 204：採購實務 2016 |                |           |    |
| 204-1             | 來自當地供應商的採購支出比例 | 3.2 價值鏈管理 | 52 |

## 附錄二：永續會計準則 (SASB) 對照表

| 醫療設備與用品 |              |   |  |    |
|---------|--------------|---|--|----|
| 揭露主題    | 指標代碼         | 揭露指標  | 回應內容／對應章節  | 頁碼 |
| 可負擔性與定價 | HC-MS-240a.2 | 如何向客戶或其代理商揭露每一產品之價格資訊之描述                        | 國內公家醫院的價格受到《政府採購法》的規範，並會於「政府電子採購網」( <a href="https://web.pcc.gov.tw/pis/">https://web.pcc.gov.tw/pis/</a> ) 進行公開招標流程。私人醫院及經銷商的產品訂價則依照《銷售管理辦法》進行核價，並載明於雙方交易合約中。 | -  |
|         | HC-MS-240a.3 | 與前一報導期間相比，產品組合中<br>(1) 加權平均牌價及 (2) 加權平均淨價之百分比變動 | 本公司未進行相關統計。  | -  |
| 產品安全    | HC-MS-250a.1 | (1) 公布召回之次數，(2) 召回單位之總數量                        | (1) 2024 年公布召回之次數：1 次。<br>(2) 2024 年召回單位之總數量：承項次 1，該次召回之總數量為 1,741 件 (Recall products of USTAR II Curved Stem series products)。分級為美國 FDA Class II。             | 59 |
|         | HC-MS-250a.2 | 列於任何公共醫療產品安全或不利事件警示資料庫中之產品                      | 本公司並無列於任何公共醫療產品安全或不利事件警示資料庫中之產品。   | 59 |
|         | HC-MS-250a.3 | 與產品相關之死亡人數                                      | 截至報告期間，未曾發生與產品直接相關之死亡事件。   | -  |
|         | HC-MS-250a.4 | 因應違反優良製造規範 (GMP) 或同等標準之而採取之執法行動數量，按類型別          | 本年度無重大違規紀錄。  | -  |

|                 |              |   |   |     |
|-----------------|--------------|---|---|-----|
| 倫理行銷            | HC-MS-270a.1 | 與虛假行銷陳述有關之法律程序導致之貨幣性損失總額                        | 2024 年度未涉及相關訴訟事件。   | 34  |
|                 | HC-MS-270a.2 | 就宣傳產品之仿單標籤外使用進行管理之倫理規範之描述                       | 宣傳品如產品型錄及手術操作手冊會依照國內外主管機關核定之說明書內容進行編排，確保無管理藥品仿單標示外使用（off-label use）的內容發生。產品廣告會依法向衛服部申請取得「衛部器廣字號」後刊登於學術性醫療刊物中。 | 59  |
| 產品設計與<br>生命週期管理 | HC-MS-410a.1 | 對評估及管理與產品中之化學品相關之環境與人類健康考量之流程，並符合永續產品需求之討論      | 3.2 價值鏈管理   | 52  |
|                 | HC-MS-410a.2 | 因收回及再利用、再循環或捐贈而接受之產品總重量，按 (1) 器材與設備及 (2) 用品劃分   | 建立滅菌過期未拆用產品回收處理再利用，2024 年總計回廠重新處理概估回收再利用產品總重量 2,704 公斤。   | 102 |
| 供應鏈管理           | HC-MS-430a.1 | 參與製造及產品品質之第三方查核計畫之<br>(1) 個體場所及 (2) 一階供應商場所之百分比 | 供應商類別分別為 A/C/D/G 類進行 100% ISO 13485 書審或實地稽核。  | 52  |
|                 | HC-MS-430a.2 | 維持配銷鏈內可追溯性之努力之描述                                | 貨品的批號皆透過 UDI/ 批號管理進行追蹤機制進行管控。   | 52  |
|                 | HC-MS-430a.3 | 與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述                              | 關鍵性材料定期會透過第三方實驗室進行驗證。   | 52  |
| 企業倫理            | HC-MS-510a.1 | 與賄賂或貪瀆有關之法律程序導致之貨幣性損失總額                         | 2.1 公司治理與誠信<br>2024 年度未涉及相關訴訟事件。  | 34  |
|                 | HC-MS-510a.2 | 管理與醫療保健專業人員互動之倫理規範之描述                           | 4.1 客戶服務  | 59  |
| 活動指標            | HC-MS-000.A  | 已銷售單位數量，按產品類別劃分                                 | 1. 植入物 PCS<br>膝關節：49%<br>髖關節：48%<br>再置換：2%<br>腫瘤：1%<br>2. 器械<br>髖關節：53%<br>膝關節：47%                            | -   |

### 附錄三：氣候相關資訊執行情形氣候相關財務揭露（TCFD）索引表

| 代 碼              | TCFD 建議揭露事項                              | 2024 年揭露內容 | 頁 碼 |
|------------------|--|------------|-----|
| <b>治 理</b>       |  |            |     |
| TCFD 1(a)        | 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況                     | 5.1 氣候治理   | 91  |
| TCFD 1(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                 | 5.1 氣候治理   | 91  |
| <b>策 略</b>       |  |            |     |
| TCFD 2(a)        | 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會                  | 5.1 氣候治理   | 91  |
| TCFD 2(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            | 5.1 氣候治理   | 91  |
| TCFD 2(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） | 5.1 氣候治理   | 91  |
| <b>風 險 管 理</b>   |  |            |     |
| TCFD 3(a)        | 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程                      | 5.1 氣候治理   | 91  |
| TCFD 3(b)        | 描述組織在氣候相關風險的管理流程                         | 5.1 氣候治理   | 91  |
| TCFD 3(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      | 5.1 氣候治理   | 91  |
| <b>指 標 和 目 標</b> |  |            |     |
| TCFD 4(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       | 5.1 氣候治理   | 91  |
| TCFD 4(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        | 5.2 環境管理   | 97  |
| TCFD 4(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        | 5.1 氣候治理   | 91  |

## 附錄四：溫室氣體盤查報告



### 查證聲明書

## LRQA Independent Assurance Statement Relating to United Orthopedic Corporation's GHG Inventory Report for the calendar year 2024

#### 服務條件

本保證聲明書乃為聯合骨科器材股份有限公司所準備。

英商勞盛股份有限公司台灣分公司(以下簡稱 LRQA)受聯合骨科器材股份有限公司(以下簡稱“聯合骨科”)之委託以查證其 2024 日曆年度 1/1/2024~31/12/2024 期間溫室氣體盤查報告(發行日期:2025 年 05 月 20 日), 以下簡稱為“溫室氣體盤查報告”。

此溫室氣體盤查報告包含直接、能源間接以及其他間接溫室氣體排放。“聯合骨科”包含下列的地址範圍內的“骨科植入物(人工關節、脊椎固定系統和聚合物椎間盤墊片/融合器)與手術器械的設計、製造及銷售。”等相關活動, 與其他相關設施設備活動, 如溫室氣體盤查報告中所描述, 溫室氣體排放使用營運控制權。

溫室氣體報告: 2024 年聯合骨科器材股份有限公司溫室氣體盤查報告書

“聯合骨科”的地理邊界包含台北辦公室、新竹廠、高雄廠、冠亞台北辦公室與冠亞新店廠以及以下地點(溫室氣體報告書所述)

| 廠區                  | 地址  | 作業活動     |
|---------------------|---|----------|
| 聯合骨科器材股份有限公司總公司與新竹廠 | 台灣新竹市東區園區二路 51,53,55,57 號、新竹市東區工業東四路 12 號 2 樓   | 生產製造與辦公室 |
|                     | 台灣新竹市東區工業東四路 22 號 2 樓與 24 號 2F                  | 倉庫       |
| 聯合骨科器材股份有限公司-台北辦公室  | 台灣新北市永和區成功路一段 80 號 12F 與 82 號 11F,11F-1,12F     | 辦公室      |
| 聯合骨科器材股份有限公司-高雄廠    | 台灣高雄市路竹區路科一路 16 號                               | 生產製造     |
| 冠亞生技股份有限公司-台北辦公室    | 台灣新北市永和區成功路一段 80 號 20F, 20F-1 與 82 號 20F, 20F-1 | 辦公室      |
| 冠亞生技股份有限公司-新店廠      | 台灣新北市新店區復興路 43 號 1F                             | 生產製造     |

#### Terms of Engagement

This Assurance Statement has been prepared for United Orthopedic Corporation.

## 附錄五：第三方確信報告

### 會計師有限確信報告

聯合骨器材股份有限公司 公鑒

#### 確信範圍

本會計師接受聯合骨器材股份有限公司(以下簡稱聯合骨材)之委任,對民國一三年度(2024年度)永續報告書中所選定之永續績效資訊(以下稱「標的資訊」),執行財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則所定義之「有限確信案件」並出具報告。

#### 標的資訊及其適用基準

有關聯合骨材之標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

#### 管理階層之責任

聯合骨材管理階層之責任係依據財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」之規定,以及參考適當之基準編製標的資訊,包括參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)所發布之2021年GRI準則(GRI Standards),聯合骨材管理階層應選擇所適用之基準,並對標的資訊在所有重大方面是否依據該適用基準報導負責,此責任包括建立及維持與標的資訊編製有關之內部控制、維持適當之記錄並作成相關之估計,以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

#### 本會計師之責任

本會計師之責任係依據所取得之證據對標的資訊作成結論。

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

本會計師相信已取得足夠及適切之證據,以作為表示有限確信結論之基礎。

### 會計師之獨立性及品質管理

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

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

#### 所執行程序之說明

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

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

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

本會計師所執行之程序包括:

- 與聯合骨材人員進行訪談,以瞭解聯合骨材之業務與履行永續發展之整體情況,以及永續報導流程;
- 透過訪談、檢查相關文件,以瞭解聯合骨材之主要利害關係人及利害關係人之期望與需求、雙方具體之溝通管道,以及聯合骨材如何回應該等期望與需求;
- 與聯合骨材相關人員進行訪談,以瞭解用以蒐集、整理及報導標的資訊之相關流程;
- 檢查計算標準是否已依據適用基準中概述的方法正確應用;
- 針對報告中所選定之永續績效資訊進行分析性程序;蒐集並評估其他支持證據資料及所取得之管理階層聲明;如必要時,則抽選樣本進行測試;
- 閱讀聯合骨材之永續報告書,確認其與本會計師取得關於永續發展整體履行情況之瞭解一致;

### 先天限制

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

#### 結論

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

安永聯合會計師事務所

會計師: 林世襄

民國一四四年八月十一日



附件一:

| 編號         | 章節      | 內文標題          | 標的資訊  | 適用基準                        |     |       |          |         |       |          |          |         |           |        |           |        |         |            |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |
|------------|---------|---------------|---|-----------------------------|-----|-------|----------|---------|-------|----------|----------|---------|-----------|--------|-----------|--------|---------|------------|---|----|---|----|------------|---|---|---|---|--------|-----|-----|---|-----|--------|---|---|---|---|-----------|
| 1          | 關於聯合骨材  | 經營績效          | 2024年度財務績效表現。   | GRI 2-18<br>最高治理單位的績效評估。    |     |       |          |         |       |          |          |         |           |        |           |        |         |            |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |
|            |         |               | <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>2024年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>純後淨利(仟元)</td> <td>460,381</td> </tr> <tr> <td>淨利率 %</td> <td>9.89%</td> </tr> <tr> <td>研發投入(仟元)</td> <td>220,493</td> </tr> <tr> <td>股東權益報酬率 %</td> <td>12.21%</td> </tr> <tr> <td>現金股利發放率 %</td> <td>84.39%</td> </tr> <tr> <td>每股盈餘(元)</td> <td>4.74</td> </tr> </tbody> </table>  |                             | 項目  | 2024年 | 純後淨利(仟元) | 460,381 | 淨利率 % | 9.89%    | 研發投入(仟元) | 220,493 | 股東權益報酬率 % | 12.21% | 現金股利發放率 % | 84.39% | 每股盈餘(元) | 4.74       |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |
| 項目         | 2024年   |               |   |                             |     |       |          |         |       |          |          |         |           |        |           |        |         |            |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |
| 純後淨利(仟元)   | 460,381 |               |   |                             |     |       |          |         |       |          |          |         |           |        |           |        |         |            |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |
| 淨利率 %      | 9.89%   |               |   |                             |     |       |          |         |       |          |          |         |           |        |           |        |         |            |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |
| 研發投入(仟元)   | 220,493 |               |   |                             |     |       |          |         |       |          |          |         |           |        |           |        |         |            |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |
| 股東權益報酬率 %  | 12.21%  |               |   |                             |     |       |          |         |       |          |          |         |           |        |           |        |         |            |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |
| 現金股利發放率 %  | 84.39%  |               |   |                             |     |       |          |         |       |          |          |         |           |        |           |        |         |            |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |
| 每股盈餘(元)    | 4.74    |               |   |                             |     |       |          |         |       |          |          |         |           |        |           |        |         |            |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |
| 2          | 第二章     | 2.1 公司治理與誠信   | 2024年聯合骨材無任何違反法令或遭受處罰之紀錄。   | GRI 2-27<br>法規遵循            |     |       |          |         |       |          |          |         |           |        |           |        |         |            |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |
| 3          | 第三章     | 3.2 價值鏈管理     | 2024年度供應商地區占比   | GRI 204-1<br>來自當地供應商的採購支出比例 |     |       |          |         |       |          |          |         |           |        |           |        |         |            |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |
|            |         |               | <table border="1"> <thead> <tr> <th>地別</th> <th>供應商家數</th> <th>供應商地區占比</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>國內</td> <td>640</td> <td>89%</td> </tr> <tr> <td>國外</td> <td>77</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>717</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>   |                             | 地別  | 供應商家數 | 供應商地區占比  | 國內      | 640   | 89%      | 國外       | 77      | 11%       | 合計     | 717       | 100%   |         |            |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |
| 地別         | 供應商家數   | 供應商地區占比       |   |                             |     |       |          |         |       |          |          |         |           |        |           |        |         |            |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |
| 國內         | 640     | 89%           |   |                             |     |       |          |         |       |          |          |         |           |        |           |        |         |            |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |
| 國外         | 77      | 11%           |   |                             |     |       |          |         |       |          |          |         |           |        |           |        |         |            |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |
| 合計         | 717     | 100%          |   |                             |     |       |          |         |       |          |          |         |           |        |           |        |         |            |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |
| 4          | 第四章     | 4.2 員工概況      | 2024年度按性別呈現員工資訊   | GRI 2-7<br>員工               |     |       |          |         |       |          |          |         |           |        |           |        |         |            |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |
|            |         |               | <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">項目</th> <th colspan="3">2024</th> <th rowspan="2">總數</th> </tr> <tr> <th>女性</th> <th>男性</th> <th>其他*</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>永久聘僱員工人數</td> <td>265</td> <td>362</td> <td>-</td> <td>627</td> </tr> <tr> <td>臨時員工人數(約聘)</td> <td>6</td> <td>50</td> <td>-</td> <td>56</td> </tr> <tr> <td>無聘約保障的員工人數</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>全職員工人數</td> <td>271</td> <td>412</td> <td>-</td> <td>683</td> </tr> <tr> <td>兼職員工人數</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>全職+兼職員工總數</td> <td>271</td> <td>412</td> <td>-</td> <td>683</td> </tr> </tbody> </table> |                             | 項目  | 2024  |          |         | 總數    | 女性       | 男性       | 其他*     | 永久聘僱員工人數  | 265    | 362       | -      | 627     | 臨時員工人數(約聘) | 6 | 50 | - | 56 | 無聘約保障的員工人數 | - | - | - | - | 全職員工人數 | 271 | 412 | - | 683 | 兼職員工人數 | - | - | - | - | 全職+兼職員工總數 |
| 項目         | 2024    |               |   | 總數                          |     |       |          |         |       |          |          |         |           |        |           |        |         |            |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |
|            | 女性      | 男性            | 其他*   |                             |     |       |          |         |       |          |          |         |           |        |           |        |         |            |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |
| 永久聘僱員工人數   | 265     | 362           | -   | 627                         |     |       |          |         |       |          |          |         |           |        |           |        |         |            |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |
| 臨時員工人數(約聘) | 6       | 50            | -   | 56                          |     |       |          |         |       |          |          |         |           |        |           |        |         |            |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |
| 無聘約保障的員工人數 | -       | -             | -   | -                           |     |       |          |         |       |          |          |         |           |        |           |        |         |            |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |
| 全職員工人數     | 271     | 412           | -   | 683                         |     |       |          |         |       |          |          |         |           |        |           |        |         |            |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |
| 兼職員工人數     | -       | -             | -   | -                           |     |       |          |         |       |          |          |         |           |        |           |        |         |            |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |
| 全職+兼職員工總數  | 271     | 412           | -   | 683                         |     |       |          |         |       |          |          |         |           |        |           |        |         |            |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |
| 5          | 第五章     | 5.3 廢污水及廢棄物管理 | 2024年度廢水排放量   | GRI 303-4<br>排水量            |     |       |          |         |       |          |          |         |           |        |           |        |         |            |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |
|            |         |               | <table border="1"> <thead> <tr> <th>廢水別</th> <th>單位</th> <th>2024年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>新水</td> <td>噸</td> <td>8,317.40</td> </tr> <tr> <td>高純</td> <td>噸</td> <td>11,222.78</td> </tr> </tbody> </table>  |                             | 廢水別 | 單位    | 2024年度   | 新水      | 噸     | 8,317.40 | 高純       | 噸       | 11,222.78 |        |           |        |         |            |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |
| 廢水別        | 單位      | 2024年度        |   |                             |     |       |          |         |       |          |          |         |           |        |           |        |         |            |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |
| 新水         | 噸       | 8,317.40      |   |                             |     |       |          |         |       |          |          |         |           |        |           |        |         |            |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |
| 高純         | 噸       | 11,222.78     |   |                             |     |       |          |         |       |          |          |         |           |        |           |        |         |            |   |    |   |    |            |   |   |   |   |        |     |     |   |     |        |   |   |   |   |           |



UNITED ORTHOPEDIC®  
聯合骨材

[www.unitedorthopedic.com](http://www.unitedorthopedic.com)