

3.3 價值鏈管理

本公司視價值鏈管理為實現企業永續願景的核心關鍵，建構兼具透明度與韌性的供應鏈體系。從原材料採購、製造、物流至客戶端的每一環節，逐步落實永續經營原則，確保價值鏈之穩健運作。

我們透過多元溝通管道進行政策宣導，向供應商傳達「反貪腐與反賄賂」政策。並設有完整的匿名檢舉機制，鼓勵供應商共同維護誠信之合作環境。

同時實施風險導向的供應商分類管理制度，針對不同類別供應商，執行嚴謹的評鑑程序。涵蓋初期資格審查、製程技術、品質系統及實地稽核，結合年度再評估與定期或不定期會議討論及追蹤。透過賦能供應商、深化夥伴關係，強化供應鏈的競爭優勢，更致力於實現共同成長的價值鏈。

價值鏈管理 - 管理方針

政策與承諾

1. 透過策略性合作與供應商建立長期夥伴關係。
2. 實環境保護與勞工安全規範，將風險管理納入核心，透過定期稽核與動態評估，確保供應鏈之永續價值。
3. 落實永續採購政策，承諾在年度報告中透明揭露績效，與合作夥伴共同達成韌性與永續兼具的價值鏈目標。

目標

全面推動供應鏈管理方針，深耕透明度與韌性，確保供應鏈各環節緊密連結。與供應商建立永續夥伴關係，共同落實氣候行動與社會責任。

永續管理目標與指標

2026 年

2027 年

2028 年

重要供應商 ESG 自評問卷回覆率

95%

98%

98%

重要供應商環安衛自評問卷回覆率

95%

98%

98%

重要供應商年度資格評鑑（書審 / 實地稽核）

100%

100%

100%

依稽核結果輔導供應商擬定改善計畫 (CAPA) 進行改善

100%

100%

100%

投入資源 與特定行動

1. 建立供應商永續發展評鑑機制，針對環境保護、勞工安全進行調查評估並引導合作夥伴朝永續發展目標邁進。
2. 推動供應商分級管理，結合定期稽核與現場的深度技術交流，落實嚴謹的合規審核，實地交流強化合作夥伴營運體質。
3. 建立供應鏈溯源機制（如原料來源透明化）。
4. 執行供應鏈異動風險監控，要求供應商簽署並履行變更事前通知義務，並經跨單位嚴謹審核，及合規聲明簽署，避免變更可能帶來的營運風險。

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、品質系統等） ● 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

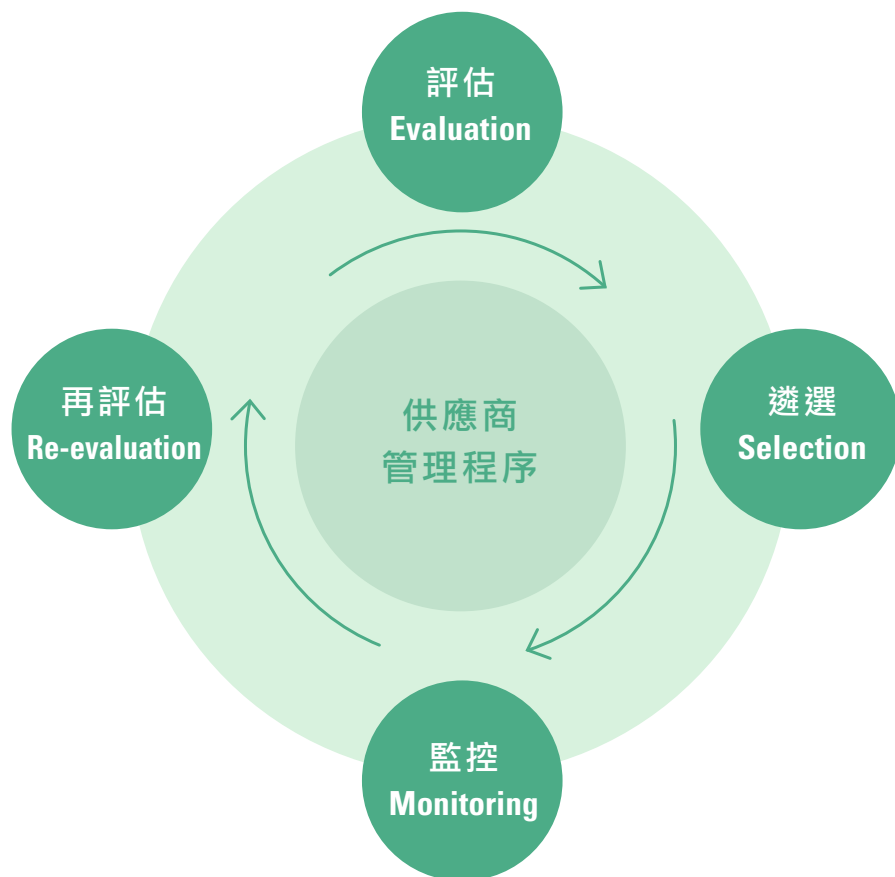
2025 年度績效

1. 重要供應商 ESG 自評問卷回覆率 98.5%
2. 重要供應商環安衛自評問卷回覆率 94.4%
3. 重要供應商年度資格評鑑（47 家書面審查及 16 家實地稽核）完成率 100%。
4. 供應商擬定改善計畫（CAPA）改善完成率 100%。

3.3 價值鏈管理

供應商管理

本公司致力於與供應商建立互信互惠的長期夥伴關係。透過完善的供應商管理機制、嚴謹的評選、考核與績效追蹤流程；將價格、品質及交期視為基礎指標，同時整合環境保護、勞工人權及永續經營等多元面向，引領供應夥伴共同落實永續發展，確保整體價值鏈之穩健與合規。



供應商遴選與能力評核

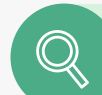
供應商遴選與能力評核指標



供應商基本資料調查



製程能力評估



品質系統評估



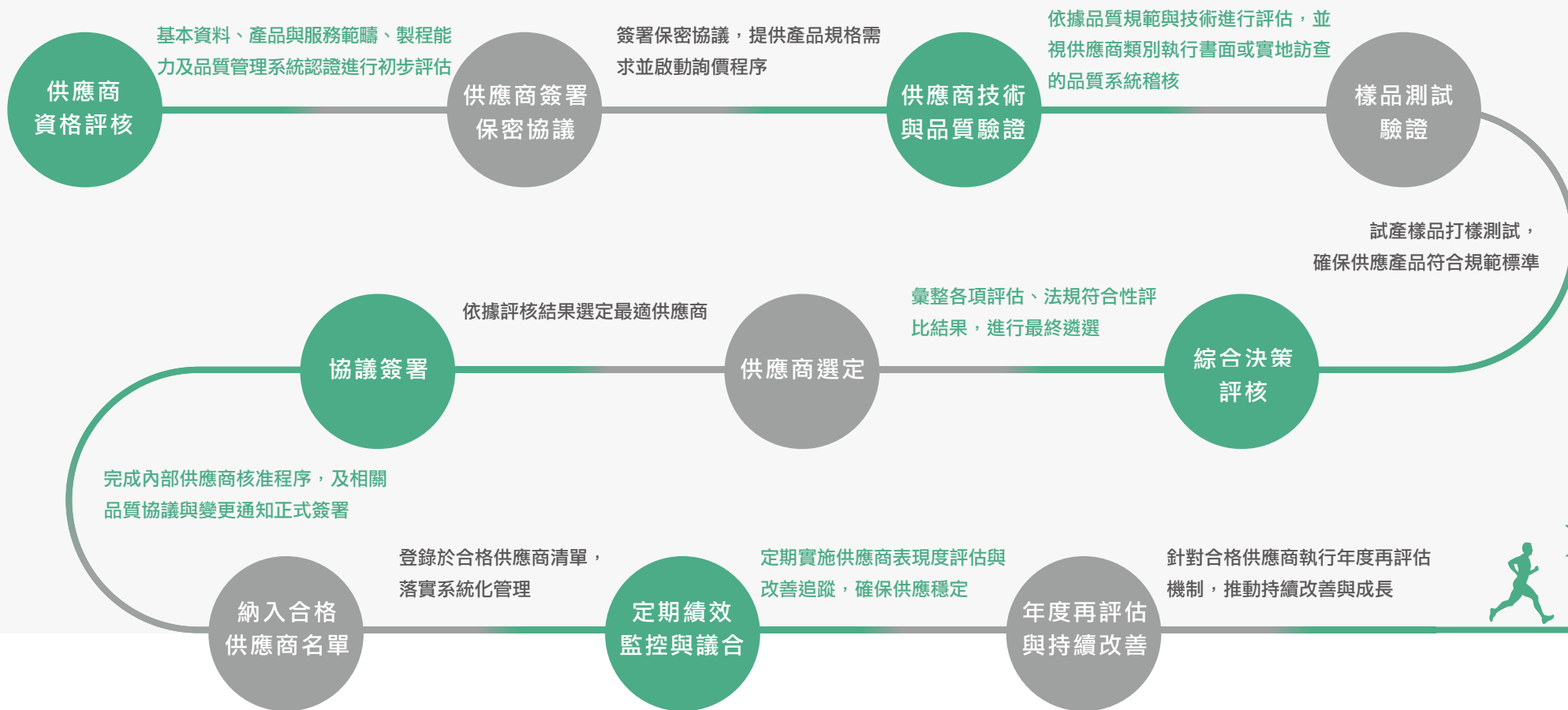
環安衛評估



永續發展評估

3.3 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

- 針對供應商基本資料 / 製程能力評估表 / 品質系統評估進行審核。
- 針對供應商對於公司治理、製程技術能力與品質系統符合我方需求已達永續發展的經營績效。



供應商永續性評估與監測

- 供應商提交永續發展聲明書 / 環安衛評估表。
- 評估供應商對於環境、勞工安全衛生與永續發展等方面的表現。

3.3 價值鏈管理

供應商績效評估

聯合骨材的客戶主要為醫院等財團法人，資訊透明度的要求標準高，因此本公司建立嚴謹的供應商評估機制，透過評估流程確認，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。供應商稽核之篩選標準與執行頻率係依 ISO 文件【供應商品質稽核作業辦法】執行，主要依據供應商類別如 A、C、D、G 類（直接影響產品品質與醫療器材法規符合性之供應商），以及其品質系統持有狀況、歷年交易品質績效與風險等級等評估，以決定年度之稽核型態與名單。2025 年度聯合共 247 家係屬 A、C、D、G 類供應商，其中針對 63 家供應商接受績效評估，稽核百分比達 25.5%。

供應商評級	分 數	獲評供應商 (家)	對應作為
A	95 分以上	47	優先考慮新增品項或擴大合作範圍並簽訂長期合作合約
B	90 ~ 94 分	9	- 繼續合作，評估更多合作機會 - 定期進行評估
C	85 ~ 89 分	7	- 持續追蹤，必要時要求改善 - 定期進行評估
D	85 分以下	0	- 限期改善並追蹤改善成果 - 若無改善將自合格供應商清單中移除

供應商績效管理控

聯合骨材依供應產品類別將供應商劃分為十類（如下表）進行分類管理，落實年度評核與稽核機制。根據供應商性質與重要性排定稽核計畫，透過實地或書面考查驗證執行成效，並針對缺失項目進行輔導改善。每年底執行供應商再評估作業，動態審核並更新合格供應商名單。

供應商類別	類別說明
A 類供應商	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 類供應商	屬業界標準品或規格品之供應商
C 類供應商	屬承製本公司產品委外機加工或訂製品供應商
D 類供應商	屬本公司植入物關鍵性製程及全製程的供應商
E 類供應商	屬提供生產用設備，最終品貨運行及維修品供應商
F 類供應商	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
G 類供應商	屬本公司委外非植入物產品製程
H 類供應商	屬第三方實驗室
I 類供應商	屬本公司關鍵性服務供應商
MS 類供應商	屬本公司一般雜項供應商

3.3 價值鏈管理

稽核與管理

為確保最終產品的安全性與有效性，本公司訂定多面向的監測與稽核程序，透過整合供應商績效報告、年度再評估、環境安全衛生審查、植入物關鍵材料測試與品質系統稽核、及永續發展項目等，建構嚴謹管理機制。針對合格供應商，實施定期與不定期稽核，以維護供應品質；如供應商連續三次或年度評比平均低於 85 分，則啟動矯正與預防措施程序，要求限期提出改善對策並追蹤優化成效，確保供應鏈持續合規。

永續採購政策

本公司實踐永續採購政策，透過對供應商勞工安全及環保意識進行持續監測與動態評鑑，並確保各項產品與勞務交付皆符合卓越品質標準與遵守法規規定，從而強化供應鏈韌性，落實價值鏈的永續經營方針。

2025 年度原材料之國內外採購比例，分別為 16% 及 84%，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 ^註	16%	鈦合金棒材	臺灣
		鈷鉻鉬棒材	臺灣
		不銹鋼棒材	臺灣
國外採購	84%	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：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

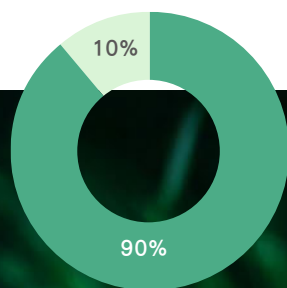
3.3 價值鏈管理

支持在地採購

透過在地化供應布局，我們與在地夥伴進行賦能訓練並減少跨國物流距離，降低運輸碳足跡。逐步擴大在地採購規模，深化在地夥伴的策略合作。2025 年本公司合作之供應商總計 718 家，其中在地供應商達 644 家（占比約 90%），國外供應商則計有 74 家，顯示本公司已具備高度在地化採購基礎。

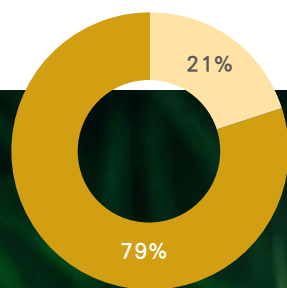
在採購金額方面，國外供應商占比約 79%，主要原因在於高單價關鍵原物料（如陶瓷球頭、鈷鉻鉬材料及塑膠棒材等）仍仰賴少數國際供應商提供，導致供應商家數占比與採購金額占比呈現差異。

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	644	90%	246,254,431	21%
國外	74	10%	928,030,392	79%
合計	718	100%	1,174,284,823	100%



供應商

■ 國內 ■ 國外



採購金額

■ 國內 ■ 國外

營運導向之綠色採購作為

考量骨科植入物直接原物料須優先符合醫療安全、品質、生物相容性及法規要求，本公司現階段綠色採購主要聚焦於非產品直接材料之營運支援性項目與節能設備，包括廠務設備、能源效率提升設備及具環保標章之辦公與包材用品等。

在供應商管理方面，本公司持續依供應商評鑑與品質管理要求，強化供應商資格審查與合作管理，並逐步將環境友善及節能效益納入部分採購決策考量。2025 年持續導入變頻器、防爆型 LED 燈、UPS 不斷電系統，及節能電腦設備、空調設備與紙盒等具環保標章產品，逐步提升資源使用效率並推動環境友善採購。未來，亦將在符合法規、品質與病患安全要求前提下，持續評估將綠色採購理念延伸至更多包材、耗材及供應鏈管理環節。

營運支援性綠色採購項目（新臺幣 / 元）	2023	2024	2025
- 變頻器 - 防爆型 LED 燈 - UPS 不斷電系統 - 環保標章產品（節能環保電腦設備、空調設備、紙盒）	520,180	707,311	367,628

04

社會共融

4.1 員工概況

4.2 員工訓練與發展

4.3 人才吸引與留任

4.4 職業健康安全

4.5 社會參與

4.1 員工概況

聯合骨材支持多元共融（Diversity & Inclusion）理念，致力於營造公平、安全與包容的職場環境，截至 2025 年底，員工總人數為 792 人，涵蓋營運、研發、營業、管理等多元職能，及性別、年齡及專業背景之多樣性。

員工性別統計

項 目	2023			2024			2025		
	女性	男性	總數	女性	男性	總數	女性	男性	總數
永久聘雇員工人數	261	370	631	265	362	627	307	395	702
臨時員工人數（約聘）	5	43	48	6	50	56	7	83	90
全職員工人數	266	413	679	271	412	683	314	478	792
全職 + 兼職員工總數	266	413	679	271	412	683	314	478	792
百分比	39.18%	60.82%	100%	39.68%	60.32%	100 %	39.65%	60.35%	100%

註：上述統計範疇為臺灣地區母公司之數據。

註：員工性別統計包含「其他性別」選項供員工選擇，因統計結果暫時未有此類性別員工故不另外呈現其他性別之員工。

註：本公司無「無時數保證的員工」及「兼職員工」之員工，故不另外呈現該類別員工。

員工分布地區統計

項 目	2023					2024					2025				
	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	699	24	37	15	775	695	29	51	25	800	768	33	61	37	899
臨時員工人數（約聘）	48	0	0	0	48	56	0	0	0	56	90	0	0	0	90
全職員工人數	747	24	37	15	823	751	29	51	25	856	858	33	61	37	989
全職 + 兼職員工總數	747	24	37	15	823	751	29	51	25	856	858	33	61	37	989
百分比	90.77%	2.92%	4.50%	1.82%	100%	87.73%	3.39%	5.96%	2.92%	100%	86.75%	3.34%	6.17%	3.74%	100%

註：上述統計範疇為臺灣地區母公司及全球國內及海外其他地區子公司之數據。

註：本公司無「無時數保證的員工」及「兼職員工」之員工，故不另外呈現該類別員工。

註：經內部永續資訊檢核與覆核程序確認，2023 年及 2024 年部分項目總數因加總計算錯誤，已予以更正。

4.1 員工概況

員工年齡分布

項 目	2023				2024				2025			
	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	100	447	84	631	92	453	82	627	112	501	89	702
臨時員工人數（約聘）	20	27	1	48	22	34	0	56	37	53	0	90
全職員工人數	120	474	85	679	114	487	82	683	149	554	89	792
全職 + 兼職員工總數	120	474	85	679	114	487	82	683	149	554	89	792
百分比	17.67%	69.81%	12.52%	100.00%	16.69%	71.30%	12.01%	100.00%	18.81%	69.95%	11.24%	100.00%

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	2023			2024			2025		
	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	105	574	679	115	568	683	78	624	702
臨時員工人數（約聘）	0	0	0	0	0	0	0	90	90
全職員工人數	105	574	679	115	568	683	78	714	792
全職 + 兼職員工總數	105	574	679	115	568	683	78	714	792
百分比	15.46%	84.54%	100.00%	16.84%	83.16%	100.00%	9.85%	90.15%	100.00%

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

4.1 員工概況

員工職級與職能之定義

項 目	職級 / 職能	職稱	人數	百分比
員工職級	初階主管	組長	50	6.3%
	中階主管	經理、協理	20	2.5%
	高階主管	處長以上	8	1.0%
	總數		78	9.8%
員工職能	專業職	非管理及行政	599	75.6%
	行政職	高級管理師、管理師、助理管理師	115	14.5%
	管理職	主管	78	9.9%
	總數		792	100%

註：上述統計範疇為臺灣地區母公司之數據

員工多元指標

本公司致力於打造多元共融的職場環境，除性別與年齡外，亦重視員工教育背景之多樣性，聘僱來自不同學歷層級，涵蓋專科、大學及研究所等，反映多元知識與技能來源，落實以能力與潛力為導向之用人與升遷制度，避免單一學歷標準作為評估依據，確保各類背景人才均能獲得公平發展機會。

2025 年度		職級分類								職能分類						多元化類別 小計
員工類別 / 多元化類別		非管理職		初階 管理職		中階 管理職		高階 管理職		專業		行政		管理		
性別	生理男性	427	53.9%	35	4.4%	11	1.4%	5	0.6%	403	50.9%	24	3.0%	51	6.5%	478
	生理女性	287	36.3%	15	1.9%	9	1.1%	3	0.4%	196	24.7%	91	11.5%	27	3.4%	314
年齡	30 歲以下	148	18.7%	0	0%	0	0%	0	0%	124	15.7%	24	3.0%	0	0%	148
	31 歲 - 49 歲	509	64.3%	37	4.7%	12	1.5%	0	0%	424	53.5%	85	10.7%	49	6.2%	558
	50 歲以上	57	7.2%	13	1.6%	8	1.0%	8	1.0%	51	6.4%	6	0.8%	29	3.7%	86
員工類別小計		714	90.2%	50	6.3%	20	2.5%	8	1.0%	599	75.6%	115	14.5%	78	9.9%	792

註：上述統計範疇為臺灣地區母公司之數據

4.1 員工概況

其他多元指標

2025 年度		職級分類								職能分類					
員工類別		非管理職		初階管理職		中階管理職		高階管理職		專業		行政		管理	
其他 多元指標	外國籍	75	9.5%	0	0%	0	0%	0	0%	75	9.5%	0	0%	0	0%
	身心障礙者	6	0.8%	0	0%	0	0%	0	0%	6	0.8%	0	0%	0	0%
	原住民	8	1.0%	0	0%	0	0%	0	0%	8	1.0%	0	0%	0	0%

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	2024	2025
實 習 生	0	1
清 潔 員	7	7

註：非員工工作者：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

新進員工	2023				2024				2025			
	男	女	新進 總人數	新進率 (%)	男	女	新進 總人數	新進率 (%)	男	女	新進 總人數	新進率 (%)
30 歲以下	59	28	87	81	24	21	45	38	53	25	78	59
31-49 歲	66	40	106	23	44	30	74	15	62	52	114	22
50 歲以上	2	0	2	2	3	0	3	4	10	3	13	15
總 數	127	68	195	30	71	51	122	18	125	80	205	28

註：上述統計範疇為臺灣地區母公司之數據

註：新進率 = 新進總人數 / 年度平均總人數；年度平均總人數 = (期初總人數 + 期末總人數) / 2，期初總人數為 2024 年度期末總人數 (683)

4.1 員工概況

員工離職統計

離職員工	2023				2024				2025			
	男	女	離職 總人數	離職率 (%)	男	女	離職 總人數	離職率 (%)	男	女	離職 總人數	離職率 (%)
30 歲以下	23	17	40	37	15	11	26	22	16	6	22	17
31-49 歲	50	25	75	17	44	32	76	16	42	30	72	14
50 歲以上	5	2	7	8	10	3	13	16	7	5	12	14
總 數	78	44	122	19	69	46	115	17	65	41	106	14

註：上述統計範疇為臺灣地區母公司之數據

註：離職率 = 離職總人數 / 年度平均總人數；年度平均總人數 = (期初總人數 + 期末總人數) / 2，期初總人數為 2024 年度期末總人數 (683)

類 別	2023					2024					2025				
	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	63	40	103	679	15.2%	58	41	99	683	14.5%	57	41	98	792	13.3%
非自願離職員工	15	4	19		2.8%	11	5	16		2.3%	5	0	5		0.7%

註：上述統計範疇為臺灣地區母公司之數據

註：離職率 = 離職總人數 / 年度平均總人數；年度平均總人數 = (期初總人數 + 期末總人數) / 2，期初總人數為 2024 年度期末總人數 (683)

4.2 員工訓練與發展

聯合骨材承諾提供良好的工作環境、完善的管理制度、順暢的溝通管道及申訴機制，以保障員工權益。同時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，鼓勵員工持續進修與自我提升，透過完善的培訓系統與順暢的升遷管道，吸引並留任志同道合的優秀人才。2025 年員工受訓總時數為 23,821 小時，培訓費用達新臺幣 559 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。

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 98%。

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

2025 年 績效

1. 基礎職能、專業職能、法令規定教育訓練達成率皆達 100%。
2. 經營管理、通識課程及職能需求教育訓練達成率分別為 100%、99% 及 93%。
3. 員工平均受訓時數達 26.7 小時；高階主管平均受訓時數達 53.5 小時。

4.2 員工訓練與發展

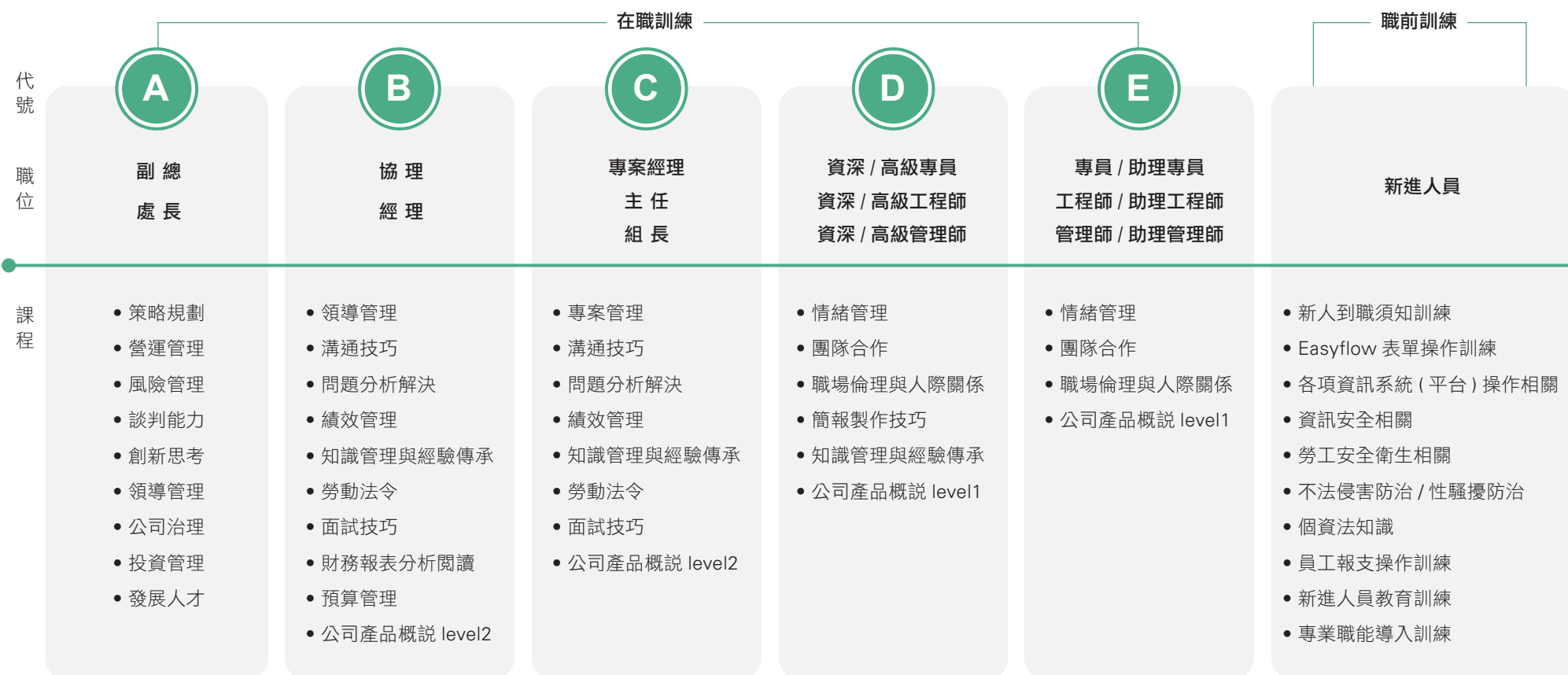
教育訓練規劃

本公司依員工於不同階段、職位的培訓需要，建立「培訓架構」，提供明確的學習路徑，作為人才培育的執行路徑，並希望藉由人才發展機制，協助公司策略執行與永續發展。本架構分為職前訓練與在職訓練：

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：包括員工基本職能的共通職能培訓課程，以及主管職規劃、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。



4.2 員工訓練與發展

類 別	課程性質	2025 年 達成率	訓練對象	實際參 與人數	2025 年總花費金額 (新臺幣仟元)	2025 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	536	0	1,207	4,386
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	178	200	1,253	10,838
經營管理	心得 or 問卷 / 實體課程	100%	管理職	91	869	102	1,968
通識課程	測驗 or 心得 / 線上實體課程皆有	99%	一般員工	402	0	244	3,066
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	718	135	35	2,806
職能需求	測驗 or 心得 or 轉訓 / 線上實體課程皆有	93%	各部門員工	25	307	35	158

教育訓練課程 / 宣導名稱	受訓人數	訓練總時數
防範內線交易宣導教育訓練	707	353
誠信經營作業程序及行為指南	92	15
社群媒體使用準則	434	72
性騷擾防治教育訓練	207	103

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
2025 年平均每人每年受訓練時數 (員工)	30.6	22.8	28.2	27.1	30.9	22.3
2025 年平均每人每年受訓練時數 (高階)	55.7	51.3	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。

4.2 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。

課程類別	受訓人次（人次）	開課時數（小時）
基本職能	5,410	4,386
專業職能	1,308	10,838
經營管理	189	1,968
通識課程	1,067	3,224.6
法令規定	1,983	2,806
年度總計	9,957	23,222.6

品質工程人員提供以下的訓練課程：

	新進人員	在職教育訓練
品檢人員	- 採一對一師徒制訓練方式 - 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	- 每年定期實施人員多能工技術訓練與檢驗技術能力鑑定 - 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
品保工程師	- 依專業職能訓練計畫各科目由各專職負責人員進行訓練 - 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 - 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	- 每月舉行品保部 " 改善專案 " 分享會 - 設定專責文件規範負責人，持續強化工作流程與專業度 - 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 - 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 - 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

4.2 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 (人次)	課程時數 (小時)
內 部	在職勞工安全衛生教育訓練課程	工安部	所有人員	667	1.5
	ISO 13485:2016 內部稽核員訓練課程	品保部	內部稽核員	27	3
	ISO14064-1 溫室氣體盤查內部稽核人員課程	工安部	內部稽核員	14	6
	鈦金屬火災應變與預防	工安部	鈦金屬加工作業或鈦金屬製程 規劃與設計之人員	166	1
	UQP-14-2032_產品召回作業程序定期訓練	品保部	產品召回相關人員	29	1
外 部	高雄市 (特定公私場所) 登革熱防制專責人員教育訓練課程	高雄市衛生局	職業健康人員	1	3
	Solid Edge 教育訓練	敦擎科技股份有限公司	研發工程師	10	21
	醫療器材生產製程確效之概念及方法訓練課程	財團法人工業技術研究院	研發工程師、法規工程師	5	7
	醫療器材滅菌與包裝確效及報告驗收	財團法人工業技術研究院	法規工程師	2	6
	ISO 11135 醫療器材 EO 滅菌規劃與包裝設計實務	財團法人工業技術研究院	法規工程師	2	6
	醫療器材濕熱滅菌製程規劃培訓班-ISO 17665 標準與實務	財團法人工業技術研究院	管理師	2	6
	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	1	6
	醫療器材環氧乙烷 (EO) 滅菌製程規劃培訓班- ISO 11135 標準與實務	財團法人工業技術研究院	研發工程師	1	6
	新版濕熱滅菌標準符合性規劃與實證	財團法人塑膠工業技術發展中心	法規工程師	1	6
	ISO 13485 醫療器材品質管理系統基礎認知課程	工研院量測技術發展中心	法規工程師	5	7
	ISO 10993 醫療器材生物相容性及生物試驗規範要求與 GLP 優良實驗室操作實務	財團法人工業技術研究院	法規工程師	2	6

4.2 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 (人次)	課程時數 (小時)
外 部	IEC62304 醫療器材軟體確效與開發生命週期	財團法人工業技術研究院	法規工程師	1	6
	2025 國際醫療器材法規研討會	衛生福利部食品藥物管理署	法規工程師	1	4.5
	醫療器材臨床評估報告 CER 撰寫實務	經濟部發展署	法規工程師	2	14
	醫療器材微生物檢驗與實驗室管理培訓班 - ISO 11737 標準與實務	財團法人工業技術研究院	法規工程師	2	6
	歐盟醫療器材一般性安全及性能要求 (GSPR) 與技術文件結構	財團法人工業技術研究院	法規工程師	2	6
	ISO 14971 : 2019 醫療器材風險管理應用	財團法人工業技術研究院	研發工程師、法規工程師、管理師	7	6
	MDR 歐盟醫療器材法規 - 臨床評估研習課程	DNV 培訓學院	法規工程師	1	6
	醫療器材製程確效及實例解析	財團法人工業技術研究院	研發工程師	1	6
	ISO 10993 醫療器材生物相容性規範與法規解析	財團法人工業技術研究院	研發工程師、法規工程師	3	6
	醫療器材臨床試驗規劃與執行實務	財團法人工業技術研究院	法規工程師	2	6

4.2 員工訓練與發展

職能發展

同仁的職能發展則依廠區業務需求而規劃不同的訓練課程，各部門亦按照其負責業務進行內部培訓，且可視內部職缺需求，跨部門尋找合適同仁輪調學習。入職或異動時，皆依工作內容安排適當且多元的職能訓練，並於一定期間確認學習效果，例如：課堂式教育訓練、實機操作…等。除此之外，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職能的不定期訓練。

外部訓練 (人次)	219			
平均時數 (小時)	9.3			
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	219	219	2,042

4.3 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措施申訴及懲戒規範」，並設置「性騷擾申訴委員會」處理性騷擾事件，委員由總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員不得低於二分之一之比例。公司提供多元申訴管道，讓員工如遭遇職場性騷擾時，能獲得適當協助。2025 年本公司參與性騷擾防治法教育訓練課程共計 71 人次，總訓練時數 24 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 2025 年就勞工加班時數、加班費給付、工時、休假給付、勞資會議召開等事項執行查核，查核結果顯示各項作業均依規定辦理，且無發生僱用童工、歧視等重大違反工作權及人權之情事。另該年度曾發生一件員工超時未申報加班，經主管機關裁罰之事件，公司已修訂「人事管理規章」相關規定並加強宣導，以強化法令遵循並避免類似情形再次發生。

本公司制定有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」，提供受僱者、派遣勞工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，公司制定辦法，透過內部系統公告方式週知，並提供同仁可查詢的管道，例如：內部公開資訊資料夾、線上訓練平台，並要求同仁通過性騷擾防治教育訓練之線上測驗；該政策要求各級主管對於其所屬員工、或員工相互間與求職者

間，不得以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；另亦不得有主管對下屬或求職者以明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

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／防範內線交易宣導教育訓練／社群媒體使用準則
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	2025	
工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範	1	1	1	• 2023 年被申訴人開除 • 2024 年被申訴人記過 • 2025 年不成立

4.3 人才吸引與留任

員工多元福利

- 語言訓練補助：全年度補助上限為新臺幣 10,000 元
- 優退制度：在本公司服務之工作年資加年齡數合計滿 65 者，員工依個人意願主動提出
- 分娩後之產假起始日，以生產後遇第 1 個工作日起計算

福利項目	全職員工適用	約聘員工適用	2025 年補助人次	2025 年補助金額 (新臺幣)
育嬰假	✓	✓	8	-
創新高獎金 / 禮品	✓	✓	1,422	2,989,317
退休制度	✓	✓	2	962,322
員工紅利及增資認購	✓		752	94,802,779
旅遊補助	✓	✓	482	1,921,400
三節獎金、禮盒	✓	✓	2,155	1,724,000
結婚補助	✓	✓	10	36,000
喪葬補助	✓	✓	32	67,200
生育補助	✓	✓	9	27,000
住院慰問金	✓	✓	15	18,000
聚餐	✓	✓	1,060	617,181
慶生會活動	✓	✓	731	731,000
家庭日活動	✓	✓	1,100	3,782,007
推薦獎金	✓	✓	19	57,000
績效獎金	✓	✓	2,066	103,306,371
尾牙獎金	✓	✓	635	5,058,200

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：2025 年度紅利，預計 2026/8 月發放。

註：本公司於臺北辦公室、新竹廠、高雄廠皆設有專屬哺乳室

- 補助使用公司自費產品：

1. 使用者為在職員工或一親等之親屬（親等包含血親及姻親）：補助新臺幣 10,000 元
2. 使用者為在職員工二親等或三親等之親屬（親等包含血親及姻親）：補助新臺幣 5,000 元

家庭日活動



4.3 人才吸引與留任

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	2024			2025		
	男	女	合計	男	女	合計
當年度符合育嬰假申請資格人數 (A)	19	20	39	16	15	31
當年度實際使用育嬰假的人數 (B)	4	7	11	3	5	8
請育嬰假者於當年度應復職人數 (C)	2	7	9	3	5	8
當年度實際申請復職人數 (D)	2	7	9	3	4	7
上一年度復職人數 (E)	1	3	4	2	7	9
上一年度復職滿一年人數 (F)	0	2	2	1	6	7
申請率 (B / A)	21%	35%	28%	19%	33%	100%
復職率 (D / C)	100%	100%	100%	100%	80%	88%
留任率 (F / E)	0%	67%	50%	50%	86%	78%

4.3 人才吸引與留任

薪資平等與薪酬政策

聯合骨材重視員工對企業永續發展的重要性，致力建構公平、具競爭力且兼顧員工需求的薪酬與福利制度。本公司依循薪資平等原則，員工薪酬之核定以職務內容、專業能力、工作表現及市場薪酬水準為基礎，不因性別、年齡、族群或其他個人背景差異而有不合理差別待遇，並透過多元薪酬、激勵與關懷措施，支持員工長期發展與整體福祉。

1. 薪資平等與公平薪酬

聯合骨材提供公平合理的薪酬制度，依據員工之工作表現、職務需求及市場薪酬水準進行薪資核定，確保員工在相同職務與工作表現條件下獲得公平薪酬。公司亦持續檢視薪酬制度之適切性，避免各類不當薪資差異，並透過定期薪酬調查與性別薪酬差距檢視，促進薪酬管理之公平性與一致性。

- **薪資平等原則：**定期檢視薪酬制度與市場薪資水準，確保薪資具外部競爭力與內部公平性。
- **性別薪資差距檢視：**持續關注性別薪資差異，確保相同工作貢獻獲得公平對待。

2. 全面薪酬與福利保障

除依法提供勞保、健保及退休金等基本保障外，聯合骨材亦依員工需求與市場趨勢，規劃多元且具競爭力的薪酬與福利制度，以提升員工整體福祉與留任意願。相關措施包括年終獎金、績效獎金、各項津貼，以及健康檢查、育嬰假、員工旅遊等福利措施，持續打造兼顧工作發展與生活品質的工作環境。

- **獎金與津貼：**根據員工的工作表現與公司營運成果，發放年終獎金及績效獎金。
- **多元福利措施：**提供健康檢查、育嬰假、員工旅遊等福利，支持員工身心健康與生活平衡。

3. 激勵機制與員工發展

為鼓勵員工與公司共同成長，聯合骨材建立績效管理與獎酬機制，並依員工工作表現、專業能力及對公司之貢獻，提供具競爭力的薪酬激勵。同時，公司重視員工職涯發展，透過定期績效評估、專業培訓課程及內部晉升機會，協助員工持續提升能力與市場價值。

- **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：**提供定期專業發展課程及內部晉升機會，支持員工長期職涯發展。

4. 員工關懷與支持措施

聯合骨材秉持以人為本的理念，重視員工身心健康與工作環境品質，並透過多元員工關懷措施，營造安全、友善且具支持性的職場文化。公司除關注員工職涯與薪酬福利外，亦持續推動健康促進與心理支持措施，協助員工兼顧工作、家庭與生活福祉。

- **健康促進與關懷：**定期舉辦健康促進活動，並提供心理健康支援服務。
- **友善職場環境：**持續優化工作環境與員工支持機制，提升員工歸屬感與整體福祉。

4.3 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	1.05
非管理職	1	0.96
全體員工	1	0.92

年度總薪酬比

項 目	2024 年	2025 年
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	14.45
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	3.42

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）		
2024 年	2025 年	與前一年度變化 ^註	2024 年	2025 年	與前一年度變化 ^註
848	899	6.0%	813	860	5.8%

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

4.3 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，2025 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、目標達成度等多維度指標。

2. 薪酬與績效連結

為確保員工薪酬與貢獻相匹配，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，員工年度績效獎金與工作表現密切相關，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，亦根據公司內部公平性原則，結合員工貢獻與績效，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。



4.3 人才吸引與留任

退休金制度與離退支持

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》等相關規定，建立完善之退休金制度，以保障員工退休後之基本生活與經濟安全。本公司全體在職員工均納入退休金制度，涵蓋率達 100%，並持續依政府法令調整相關制度與作業，落實對員工長期照顧之承諾。

舊制退休金制度

對於 2005 年 6 月 30 日（含）前到職且適用舊制退休金制度之員工，本公司依《勞動基準法》相關規定辦理退休金提撥與給付作業，以保障員工退休後之基本權益。

新制退休金制度

自 2005 年 7 月 1 日起到職，或自願選擇適用新制退休金制度之員工，依《勞工退休金條例》

規定，由公司每月按其月薪 6% 提撥退休金至勞工保險局設立之「個人退休金專戶」，作為員工退休儲蓄。

離退支持措施

除依法辦理退休金提撥外，本公司亦視實際情況提供離退支持措施，包括優退方案、退休員工再聘安排，以及依法提供資遣費與轉職協助等，以協助員工因應退休或離職過渡期需求。

1. 優退方案：依法提撥退休金，並視實際情況提供優退選項，協助員工進行退休規劃。
2. 退休員工再聘：訂有退休員工再聘辦法，適度借重退休員工之專業與經驗，以回應組織運作與技術傳承需求。
3. 資遣與轉職協助：對於依法資遣之員工，依規定給予資遣費，並視需要協助媒介政府就業或職業訓練資源，協助其儘早重返職場。

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

本公司雖未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道，勞資會議之決議適用所有員工。

項 目 / 年 份	2023	2024	2025
勞資會議召開次數	4	4	4
議案數	12	6	9
因勞資爭議（係指因勞資爭議申訴案件） 遭受裁罰件數	0	0	0
重點議案	1. 紅利發放對象之計算 基數提案 2. 保障年薪的規定提案	1. 員工績效增列評核 等級提案	1. 調高伙食津貼提案 2. 調整國外出差日支 補助提案

4.3 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。



4.4 職業健康安全

聯合骨材重視員工安全與健康，並依循法規要求及管理制度，持續推動職業安全衛生管理。公司透過危害辨識、風險評估、教育訓練、承攬商管理及員工參與機制，預防職業傷害與健康危害，並持續改善工作環境，打造安全、健康且友善的職場。

搭配 3 項政策原則

- **法規遵循與責任落實：**定期辨識並遵循職安衛相關法規要求，強化全員守法意識與管理責任。
- **風險預防與持續改善：**透過危害辨識、風險評估及預防措施，降低作業風險並持續精進職安衛績效。
- **全員參與與溝通協作：**建立員工、承攬商及相關單位之溝通與參與機制，共同維護安全健康工作環境。

職業健康安全－管理方針

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. 減少並改善不符合職業健康安全之事項
3. 持續投入預算，改善各項風險與機會，預防工安事件發生
4. 持續辦理職業安全健康教育訓練，提升員工安全與健康意識
5. 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. 運作並維持 ISO 14001 & 45001 管理系統之有效性
2. 聯合骨材於 2025 年度投入職業安全衛生相關之總費用約新臺幣 748 萬元，以確保員工的工作環境安全，減少工安意外事件發生
3. 舉辦員工特殊健康檢查、健康諮詢及衛教講座、醫護人員臨廠健康服務、壓力調解與情緒管理講座、每月健康報報（衛教宣導）及健康知識金頭腦等活動

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、內部及不法侵害申訴專線：+886-2-29294567 ext. 2207、電子郵件意見箱：885@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

2025 年績效

1. 無遭受環安衛相關主管機關裁罰之記錄。
2. 共提出 8 個與職業健康安全相關之改善方案（6 個已完成，2 個仍在執行中），支出費用新臺幣 107,600 元。
3. 共執行 246 場次教育訓練，以強化各同仁的安全衛生職能與意識。

4.4 職業健康安全

職業安全衛生組織和運作

聯合骨材於各廠區設置具專業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，並依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，定期檢視各項工作執行成效，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，並推動因應與改善計畫。

安全衛生管理

聯合骨材依《職業安全衛生法》要求，建置並持續實施 ISO 45001 職業安全衛生管理系統^註，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。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」，2025 年委員共 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。

註：本公司已取得國際 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統認證，最新證書效期為 2025 年 6 月 20 日至 2028 年 6 月 19 日。

員工教育訓練與健康促進措施

本公司依《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，由職護進行健康分級管理，優先針對檢查重度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，如壓力調解與情緒管理講座、每月健康報報（衛教宣導）及健康知識金頭腦等，以維護員工身心健康並營造良好職場氛圍。

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



4.4 職業健康安全

職業安全災害管理

職業災害統計

2025 年全公司職業災害統計共 4 件，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 日數	全年總計工作 工時	失能件數	失能人次	失能傷害 損失天數	失能傷害頻率 (FR)	失能傷害嚴重率 (SR)	失能傷害平 均損失日數 (ADCDI)	總合傷害指數 (FSI)
181,803	1,454,424	4	4	24	2.75	16.50	6	0.21

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）。
- 失能天數：指單一個案所有傷害發生後之總損失日數。受傷害者暫時（或永久）不能恢復工作之日數，不包括受傷當日及恢復工作當日，但應含中間所經過之日數（包括星期天、休假日或事業單位停工日）及復工後因該災害導致之任何不能工作之日數。
- 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) ^ (1/2)。

4.4 職業健康安全

職業災害事件處理流程



緊急應變措施

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，少災害帶來的損害。

危害辨別與風險評估

風險級別	鑑別危害項目	對應糾正行動 / 改善措施
高	鈦金屬加工火花點燃鄰近堆積殘屑，造成火災事故	1. 禁止鈦金屬材料與工件以乾式切削方式加工 2. 於鈦金屬加工製程區附近配置 D 類乾粉滅火器，並針對作業區內人員加強消防滅火應變教育訓練
高	機台運作時刀具高速旋轉造成人員捲夾割傷等意外	1. 落實日常保養與檢點，確保機台護蓋可確實發揮保護功能 2. 制訂安全作業標準程序，並對作業人員訓練宣導

4.4 職業健康安全

風險 級別	鑑別危害項目	對應糾正行動 / 改善措施
高	研磨產生的火花可能點燃蓄積之粉塵而引起火災	對作業人員訓練與宣導，落實定期清理作業環境與設備的堆積粉塵，以避免火災發生
高	設備操作不當會造成人員壓傷	1. 針對有壓傷風險之各類型設備提供輔具，以免作業時被壓傷 2. 針對有壓傷風險之各類型設備制訂安全作業程序，並對相關作業人員進行訓練宣導
高	不慎碰觸設備元件高溫造成人員燙傷	1. 針對有燙傷風險之各類型設備設置隔屏、護蓋或提供作業人員防護具，以免作業時被燙傷 2. 針對有燙傷風險之各類型設備制訂安全作業程序，並對相關作業人員進行訓練宣導
高	自動設備冷卻切削液供量不足，造成鋸切過程產生火花 / 火苗引燃廢屑或其他易燃物	盤點並增設自動設備冷卻切削液流量偵測與警報裝置，以確保自動設備冷卻切削液流量供應充足
高	設備排氣管路內堆積之拋光輪棉屑可能因吸入排氣管路內的研磨火花而引燃火災	1. 針對易堆積粉塵與棉屑的集塵管路，於易堆積處開設管路清潔口 2. 落實集塵管路的日常檢查與清理，確保集塵管路內不堆積大量拋光輪棉屑

職業安全衛生教育訓練

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，涵蓋實體課程及線上課程，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，亦透過緊急應變訓練及演練，強化員工應變能力，提升應急處置效率與安全防護意識。

2025 年度訓練情況：

- 安全衛生教育訓練場次：246 場
- 受訓人次：1,865 人次
- 總訓練時數：1,951 小時

健康管理與促進

聯合骨材設置專任護理人員，定期邀請醫師提供臨場服務，全面照顧員工身心健康。所有生產營運據點均設有急救醫護用品，確保能在緊急狀況下迅速提供即時急救處理。本公司每兩年為全體員工辦理健康檢查，同時每年或變更作業時，針對從事特別危害性作業的員工進行特殊健康檢查，到職未滿一年之員工比照辦理，另於特別危害作業員工受僱時進行特殊體格檢查，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。

健康檢查後，將依健康狀況進行分級管理，優先針對健檢重度異常、過負荷高風險、人因性危害高風險及母性保護之員工提供醫護人員的健康關懷與專業衛教諮詢，確保每位員工都能獲得必要的健康照顧與指導。此外，每月選定一項健康衛教主題，發行每月健康報報，透過郵件通知及公布欄公告的方式進行全體員工宣導，提升員工的健康意識。

2025 年度健康管理與健康促進情況：

- 個人衛教諮詢人次：406 人次
- 健康講座場次：3 場
- 健康衛教宣導：每月健康報報

4.5 社會參與

聯合骨材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。

2025 年聯合骨材與國際專業醫療團隊合作 GODA 計畫，為巴基斯坦貧困和弱勢群體提供免費的骨科手術；亦與 CURE International UK 合作，支持 2025 年 2 月於辛巴威舉辦的 MSK 骨腫瘤訓練課程相關費用，有效改善辛巴威醫療照護能力。

同時在國內捐贈支持各項學術活動與醫學會議，涵蓋骨科醫學會、關節重建醫學會、財團法人彰濱秀傳紀念醫院、亞太肌肉骨骼感染學會等，累積捐贈金額達到新臺幣數百萬元，實踐本公司在推動醫療發展與社會福祉方面的承諾。

4.5 社會參與

改變生命的行動－聯合骨材 與 CURE International UK 攜手出發

在世界的許多角落，仍有許多孩童無法獲得基本的醫療照顧。為此聯合骨材英國分公司發揮公司本業專長，與 CURE International UK 合作，支持 2025 年 2 月於辛巴威舉辦的 MSK 骨腫瘤訓練課程。

這場為期三天的訓練聚集了來自辛巴威各地的 28 位醫療專業人員。他們學習了關於骨腫瘤的診斷、多專科整合照護。課程後，依照測驗及問卷評估結果可知學員的平均知識提升了 20%，為當地醫療照護普及與發展做出實質且永續的貢獻。

「這場課程為辛巴威骨科發展奠定了堅實基礎，也促成了與一群充滿熱情的本地外科醫師建立長久合作的關係。沒有聯合骨材的支持，這一切將無法實現，我們對這份夥伴關係深表感謝。」— Flora Gibbons，CURE International UK 執行長在聯合，我們相信優質醫療應該不分貧富和種族。我們深受辛巴威年輕外科醫師的熱情與專業所感動，並將持續支持他們未來的每一步。

註：CURE International UK 為慈善機構，致力於為低收入及中低收入國家孩童提供免費、改變生命外科手術。2021 年協助創立辛巴威首間小兒骨科醫院，提供的治療項目包括：內翻足（馬蹄足）、膝外翻、以及燒燙傷後的攣縮等，對病童家庭完全免費。除了手術治療，也致力於培訓當地醫師並建立醫療能量，帶來長遠而深遠的改變。



cure 
— united kingdom

4.5 社會參與



跨國合作，為生命帶來新步伐

Project GODA (Gift of Disability Alleviation, 不再殘疾的禮物) 是一項由美國專業醫療人員發起的慈善醫療計畫，旨在為巴基斯坦貧困和弱勢群體提供免費的關節置換、脊柱手術和前交叉韌帶 (ACL) 重建等手術。目前巴基斯坦平均等待關節置換手術是五年，此計畫自 2016 年以來，GODA 累積為患者免費完成了超過 750 例關節置換手術，一定程度緩解了當地醫療量能的壓力。團隊由巴基斯坦裔美籍骨科 Khalid M. Yousuf 醫師、RECH 國際及美國聯合骨科團隊組成，共 25 位專家 (含 15 位美國認證骨科醫師)，於 2025 年 2 月於巴基斯坦的卡拉奇、拉合爾及穆札法加爾三城，在短短七天內完成了 235 例髌膝關節置換、25 例脊椎及 34 例運動醫學手術。

正如 Yousuf 醫師所言：『在巴基斯坦，關節置換的候診名單已長達五年以上，此行顯著緩解了當地的醫療壓力。』聯合骨材衷心感謝 Yousuf 醫師的邀請，以及所有成員無私奉獻的專業。這正是聯合骨材的企業理念：當我們跨越國界協作，便能創造改變生命的深遠影響。

4.5 社會參與

聯合首度舉辦捐血活動

鑑於全台血庫存量不足，由總經理室發起，於 2025 年中，主動與台北捐血中心聯繫。經積極籌劃，訂於 2026 年 2 月 25 日號召集團同仁、鄰近企業及社會大眾共襄盛舉。期盼透過此次捐血活動，實踐『真心關懷』的核心理念，將熱血轉化為病患撐過難關的生命力量。



**滴滴熱血
點亮生命**

聯合  冠亞  捐血日  邀您一同做愛心

捐血時間：**2026 / 02 / 25 (三)**
09:30-16:00

捐血地點：新北市永和區成功路一段80號(捐血車停靠區)

時程規劃

09:30-11:30 聯合與冠亞公司同仁優先時段 • 敬請非公司同仁稍候
公司禮品三選二，送完為止

11:30-16:00 里民、大樓夥伴、一般民眾開放時段
7-11禮券 250cc | 200 元 / 500cc | 500 元

捐血小提醒

- 請攜帶身分證件
- 捐血前一晚請睡足6小時，勿空腹

主辦單位：聯合骨科器材股份有限公司
冠亞生技股份有限公司

協辦單位：秀朗里里長辦公室
台北捐血中心



4.5 社會參與

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)
GODA 計畫	國外：巴基斯坦	義診服務，幫助患者重建關節，重新行走	• 醫療專業諮詢服務 • 植入物義務提供 • 巴基斯坦及美國經銷商器械、人力投入 • 臺灣端物流協調	七天內完成了 235 例髖膝關節置換、25 例脊椎及 34 例運動醫學手術，聯合無償提供人工關節，協助當地居民恢復行走（當地平均等待人工關節置換手術時間為五年）
CURE International UK	國外：辛巴威	骨腫瘤訓練課程	支持參與醫生學員訓練費用，確認活動辦理圓滿順利	學員的平均知識提升了 20%，更重要的是，建立了持久的連結與對改善辛巴威醫療照護的共同願景。我們相信優質醫療應該不分貧富和種族，並深受辛巴威年輕外科醫師的熱情與專業所感動，將持續支持他們未來的每一步。

4.5 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	2025/3/5	2,200,000	贊助 2025 年度國際學術旅費
		2025/4/19	450,000	贊助 2025 年春季學術研討會
		2025/10/26	1,250,000	贊助 2025 年秋季學術研討會
社團法人	中華民國關節重建醫學會	2025/4/21	50,000	贊助 2025 年醫學會刊物
		2025/7/22	120,000	贊助 2025 年關節重建醫學會研討會
		2025/11/2	1,100,000	贊助 2025 年 AAHKS(American Association of Hip and Knee Surgeons) 研討會
社團法人	台灣電腦輔助骨科手術學會	2026/5/10	50,000	贊助 2025 年學術研討會
社團法人	中華民國關節鏡及膝關節醫學會	2025/5/17	30,000	贊助 2025 年研討會電子看板
財團法人	秀傳醫療財團法人 彰濱秀傳紀念醫院	2025/6/12	963,535	贊助 2025 年 Cadaver Course 研討會
		2025/9/24	11,000	贊助 2025 年學會年會
國立大學	國立臺灣大學	2025/6/24	20,000	贊助 2025 年工學院研究生院長獎學金
社團法人	台灣骨科研究學會	2025/6/18	50,000	贊助 2025 年 AI 智慧論壇研討會
社團法人	亞太肌肉骨骼感染學會	2025/6/8	500,000	贊助 2025 年亞太肌肉骨骼感染研討會
社團法人	中華民國骨質疏鬆症學會	2025/9/3	50,000	贊助 2025 年醫學會刊物

05

永續環境

5.1 環境管理

5.2 溫室氣體管理與節能減碳

5.3 廢污水及廢棄物管理

永續環境

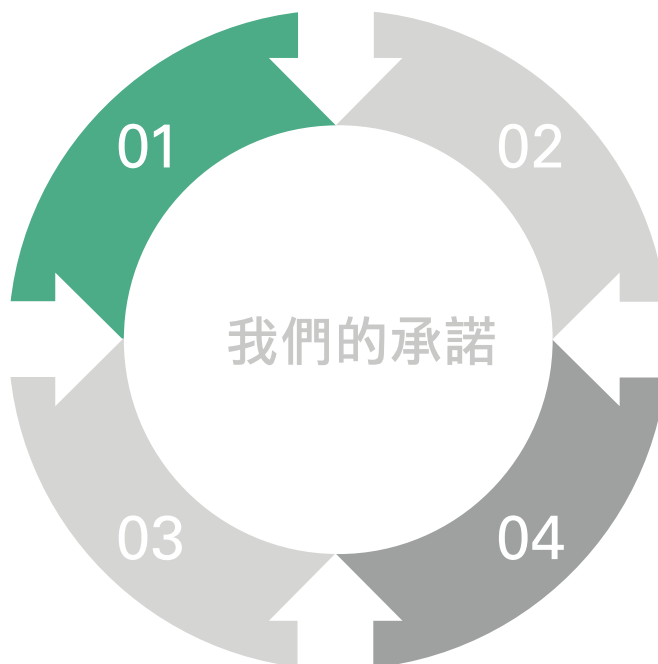
聯合骨材的產品布局全球，面對全球永續發展趨勢及氣候變遷日益加劇，預期將受到各地氣候及環境相關監理要求，在董事會及永續發展委員會的督導下，展開評估及導入環境管理作為，並逐步擴大至全球營運據點，期望建立韌性、永續、友善環境的營運模式。將節能減碳、污染防治、資源循環納入日常營運進行評估。

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（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，逐年監測、檢討與改善；也將依循主管機關規劃，逐步接軌 IFRS S2 進行揭露；同時持續取得 ISO 14001: 2015 環境管理認證，最新證書效期自 2025 年 6 月 20 日至 2028 年 6 月 19 日，期望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	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、公司治理三個分組，主要任務為規劃、統合並協調各部門資源，執行永續發展委員會訂定之 ESG 策略與行動方案，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	訂定《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	規劃 2026 年為減碳基準年，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，掌握耗能設備之能源使用效率，逐步擬定年度能源管理目標、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。本委員會成員由董事會決議委任之且人數不得少於三人，成員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，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

面對氣候變遷趨勢，聯合骨材持續關注極端天氣、法規變動及市場低碳轉型對營運造成的潛在影響。公司評估，氣候相關風險可能透過營運中斷、設施損害、合規成本增加及供應鏈波動等方式影響經營，同時亦帶來資源效率提升、低碳產品與節能技術導入等發展機會。基於此，聯合骨材持續透過風險辨識、製程改善、節能管理及相關因應措施，強化營運韌性並掌握轉型機會。

類別	構面	主要影響面向	財務衝擊描述及因應措施	影響時間
實體風險	急性實體風險 - 暴雨	設備資產、營運、生產中斷、供應鏈	極端降雨事件可能造成廠區淹水、設備損壞及原物料或產品受潮風險，進而影響生產排程與交貨時程，並增加維修、保養及營運中斷成本。透過防洪設施、排水改善及緊急應變演練，降低潛在衝擊。	短期 ~ 長期
	慢性實體風險 - 降雨不穩定 / 缺水	營運、製程穩定性、資源管理	氣候變遷可能導致降雨分布不均，增加缺水風險，進而影響製程用水穩定性與營運效率。持續推動用水管理、回收再利用及供水風險評估，以提升營運韌性。	中期 ~ 長期
轉型風險	政策與法規	合規成本、能源成本、經營成本	隨氣候法規及碳費制度逐步推動，公司可能面臨能源、合規及碳管理成本上升風險。持續關注法規發展，並透過盤查、節能與管理制度精進降低潛在衝擊。	中期 ~ 長期
	盤查與揭露要求提升	管理成本、揭露成本、內部作業負荷	隨溫室氣體盤查、查驗證及永續資訊揭露要求日趨嚴格，可能增加盤查、查證、管理及內部作業成本。已逐步建立相關制度與資料管理基礎，以提升因應能力。	短期 ~ 中期
機會	產品與服務	市場需求、營收成長、產品競爭力	隨市場對低碳產品與永續製造的重視提升，可透過節能製程、低碳生產及產品差異化強化市場競爭力，提升客戶接受度與業務機會。	中期
	資源效率與能源管理	能源成本、資源效率、營運韌性	透過節能改善、設備效率提升及再生能源導入評估，公司可降低能源成本、提升資源使用效率，並強化營運韌性。	中期

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委會定期會議中呈報。

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委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	由董事會督導、永續發展委員會統籌，整合節能減碳、污染防治與資源管理，持續推動綠色營運。
	能源管理	2025 年新竹及高雄廠聚焦空調、照明、公用設備、集塵與空壓系統改善，分別節電 60,142 度與 203,471 度，合計年節電 263,613 度。 新竹廠節能措施： 1. 冷氣汰舊換新，每年節省約 41,894 度電。 2. T8 燈管更換成 LED 燈管：195 支 / 年，每年約可節省 18,248 度電。 高雄廠節能措施： 1. 完成一期廠挑高區故障高天井燈 8 盞汰換作業，累計節省用電 664 度。 2. 汰換冷卻水塔執行風扇及散熱片，提升散熱效能與系統運轉效率，累計節省用電 8,103 度。 3. 完成一期鍛件集塵風車汰換，節省用電 525 度；完成二期鑄件集塵風車馬達汰換，節省用電 557 度。 4. 完成二期空壓管路接頭漏氣修繕，累計節省用電 193,622 度。
	碳資訊揭露	2023 至 2025 年完成溫室氣體盤查且經第三方查證，相關排放資訊揭露於年報及永續報告書。
氣候變遷調適	基礎措施強化	透過區域水系統流量監測與冰水保溫套管更新，提升異常偵測與冷卻效率，降低水資源浪費。
	營運韌性	依營運需求分階段推動節能與資源管理措施，持續提升廠區韌性與永續營運能力。

指標與目標

聯合骨材自 2023 年起依 ISO 14064-1:2018 進行溫室氣體盤查，逐步建立溫室氣體排放數據基礎與管理能力。考量近年盤查制度、資料品質及管理邊界已逐步完善，本公司規劃以 2026 年作為減碳管理基準年，後續將據以研擬定溫室氣體減量目標、策略及行動計劃。

截至 2025 年，本公司已連續完成三個年度溫室氣體盤查作業，未來將持續辦理年度盤查，並結合能源使用現況分析、節能改善成果及營運需求，逐步訂定本公司溫室氣體排放與能源管理之具體目標，推動低碳轉型與能源效率提升。



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情況，並以此作為推動能源管理與改善措施的基礎。隨著產能的提升，近三年來各廠區用電量持續成長，因此本公司將能源管理視為低碳轉型的重要策略之一，持續推動節能減碳措施，管理重點如下：

- **掌握能源使用現況：**依據能源消耗數據，定期盤點各廠區與主要耗能設備之使用情形，作為能源效率改善之基礎。
- **推動節能改善措施：**針對空調、照明、公用設備及製程相關系統，持續評估並推動節能改善方案，以降低不必要之能源損耗。
- **建立持續追蹤機制：**透過持續監測、定期檢視與能源管理評估，滾動調整能源管理策略，提升整體能源使用效率。

能源使用情況

聯合骨材 2025 年度總用電量為 9,136,525.92 度，天然氣使用量為 52,185.92 立方公尺。本公司持續監控各廠區能源使用情形，並將相關數據作為後續節能改善、能源效率提升及減碳管理之重要基礎。

近 2 年能源使用量及占比

廠區別	能源類別	單 位	年 度	
			2024 ^註	2025
臺 北	電 力	kWh	166,568.77	176,061.61
	汽 油	L	10,077.48	9,055.5840
新 竹	電 力	kWh	2,508,389.68	2,447,264.3092
	天然氣	m ³	7.5664	4.9180
	汽 油	L	1,279.80	973.00
	柴 油	L	22.558	0.00
高 雄	電 力	kWh	5,909,600.00	6,513,200.00
	天然氣	m ³	45,347.00	52,181.00
	汽 油	L	2,361.04	2,099.7010
	柴 油	L	549.726	0.00
總 計	熱 量	GJ ^註	33,047.7666	35,220.099

註：2025 年單位熱值係參考環境部公告最新熱指標數據，為具兩期數據可比較性，2024 年依環境部前一年度公告各項燃料熱值予以修正轉換率。

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。2025 年度協助政府發電達 477,797 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 溫室氣體管理與節能減碳

溫室氣體管理與節能減碳 - 管理方針

政策與承諾	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，已委請具環境部合格的外部查驗機構進行每年溫室氣體排放量的盤查外部查證。
目標	短期： 1. 承諾每年執行溫室氣體盤查作業，並設定 2026 年為減碳基準年（亦為完成合併財務報告邊界盤查之年度），並於 2026 年逐步設定減碳目標、策略與行動計畫。 2. 完成合併報表子公司之溫室氣體範疇一及二之盤查作業。 3. 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。 中長期： 1. 逐步導入 GHG Protocol（溫室氣體盤查議定書），完成並強化溫室氣體範疇三之盤查作業。 2. 逐步完成合併報表子公司之溫室氣體範疇三盤查作業。 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。
投入資源與特定行動	● 本公司隨環境變遷趨勢評估相關風險及因應對策。 ● 稽核單位依據風險評估結果擬定年度稽核計畫。 ● 廠房設備節能改善項目。 ● 高雄廠完成二期空壓管路接頭漏氣修繕。由於空壓系統漏氣容易造成壓縮空氣持續損失，並增加空壓設備額外運轉負載，本次修繕有效減少能源浪費，累計節省用電 193,622 度。
申訴機制	申訴電話：+886 2 2929 4567 ext. 2310
2025 年績效	評量機制 年度碳排放量
	1. 完成母公司與子公司冠亞生技之溫室氣體盤查及查證作業。 2. 完成母公司與子公司冠亞生技之 ISO 14064-1 溫室氣體盤查內部查證人員訓練共 25 人次（聯合骨材 15 人次，冠亞生技 10 人次）。

溫室氣體盤查組織與推動機制

為強化溫室氣體盤查作業之治理與執行效率，本公司由董事會督導、永續發展委員會統籌溫室氣體管理方向，並由公司治理主管擔任溫室氣體盤查推動召集人，負責相關作業之規劃、推動、進度控管與跨部門協調。盤查所需數據由各業務單位依權責分工進行蒐集與彙整，並由專責小組統一進行資料整合、盤查計算與檢核，以提升數據品質與一致性。

盤查基準年與組織邊界設定

本公司以 2023 年作為溫室氣體盤查基準年（2026 年為減碳管理基準年），逐步建立排放數據基礎與管理機制。盤查範圍涵蓋聯合骨材及合併財報所屬之冠亞子公司，共計五個營運據點。組織邊界採營運控制權法設定，將本公司具控制權之排放源納入盤查範圍，並進行設施層級的溫室氣體排放量與移除量統計。

5.2 溫室氣體管理與節能減碳

溫室氣體盤查與外部查證

為提升溫室氣體盤查數據的可信度與透明度，本公司除依國際標準辦理內部盤查外，亦委託第三方公正單位英商勞盛股份有限公司（LRQA）進行外部查證。外部查證係依 ISO14064-3: 2019 執行，針對本公司溫室氣體盤查結果進行獨立審查，並提出專業意見與建議，以持續精進本公司溫室氣體管理與揭露品質。

溫室氣體排放源範疇及種類

類 別	排放源
直接 GHG 排放	• 固定式燃燒源：發電機（柴油）、天然氣 • 移動式燃燒源：公務車（汽油） • 逸散性排放源：化糞池、滅火器（CO₂, 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） • 製程排放（焊條, WD-40, Starrett M1）
輸入能源造成的間接 GHG 排放	• 外購電力
運輸產生的間接 GHG 排放	• 商務旅行：計程車（汽油）、高鐵、國外差旅（飛機） • 員工通勤：汽 / 機車（汽油）
組織使用產品產生的間接 GHG 排放	• 自來水 • 能源上游：汽油、柴油、天然氣、外購電力 • 廢棄物：廢棄物焚化、廢棄物運輸
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 溫室氣體管理與節能減碳

溫室氣體排放量

年 度		2024 年		2025 年	
事業體		聯合骨科器材 股份有限公司	冠亞生技 股份有限公司	聯合骨科器材 股份有限公司	冠亞生技 股份有限公司
項 目	排放種類	排放當量 (公噸 CO ₂ e/ 年)		排放當量 (公噸 CO ₂ e/ 年)	
範疇一	直接 GHG 排放	174.039	1.9165	206.8955	2.0200
範疇二	輸入能源間接 GHG 排放 ^{註 1}	4,069.08	158.9245	4,330.7133	173.6697
總量 (範疇一 + 範疇二)		4,243.1197	160.841	4,537.6088	175.6897
範疇三	運輸產生的間接 GHG 排放	438.0527	34.9077	494.7877	30.9173
	組織使用產品產生的間接 GHG 排放	881.2175	33.5136	1,149.2150	49.1699
	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)		1,319.2702	68.4213	1,644.0027	80.0872
溫室氣體排放密集度 ^{註 2} (tCO ₂ e / 百萬元營業收入)		1.4993	0.3972	1.3277	0.3915

註 1：電力排放係數採用能源局公告之係數，2024 及 2025 年採用之公告係數為 0.474 (kgCO₂e/kWh)，2025 年溫室氣體排放數據業已於 2026 年 4 月完成查證，故採用之公告係數與 2024 年一致。

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。本表百萬元營業收入參考 2024 及 2025 年財報。

註 3：本公司 2024 及 2025 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。

5.2 溫室氣體管理與節能減碳

溫室氣體排放減量措施與成果

地 點	2025 年項目	單 位	說 明
聯合骨材新竹廠	主要排放氣體種類	N/A	CO2
	減量措施	N/A	原冷氣開關與水泵、水塔風扇為各自手動啟閉獨立運作，調整冷氣壓縮機與水泵、水塔風扇的連動設定後，可使冷氣壓縮機啟動時同步啟動水泵與水塔風扇，減少水泵、水塔風扇的無效運作時間。
	因採取減量措施而直接減少的溫室氣體排放量	kt-CO2e	3.3097
	減量的範疇	N/A	範疇二
	減量成果說明	N/A	預估可節電 6,982.56 度 / 年



CO₂

5.3 廢污水及廢棄物管理

廢污水與廢棄物管理 - 管理方針

政策與承諾	公司秉持「符合法規、源頭減量、資源循環」之環境管理原則，建立完善之廢（污）水與廢棄物管理制度。所有生產據點皆依所在地法令規範，將製程廢水與生活污水納入工業區污水處理系統，確保排放水質與水量符合法定標準，並透過定期監測與第三方檢測機制強化管理。 在廢棄物管理方面，公司依循 ISO 14001 環境管理系統，推動「製程減量、資源回收與再利用」，優先降低廢棄物產生量，並委託具合法資格之清運與處理機構進行分類、處置與資源化處理，以降低對環境之影響。	
目 標	短 期： 1. 持續確保廢（污）水排放 100% 符合法規標準 2. 提升廢棄物回收率 3. 降低單位營收廢棄物產出密度	中長期： 1. 持續降低廢棄物產生量及提升資源再利用比例 2. 推動部分製程導入循環經濟或材料再利用機制 3. 評估導入廢水回收再利用或節水製程
投入資源 與特定行動	• 定期水質監測及委外第三方檢驗，確保排放廢污水符合法令規範。 • 執行製程減量與原物料優化。 • 委外合格廠商進行回收、再利用或最終處置。	
申訴機制	申訴電話：+886 2 2929 4567 ext. 2310	
評量機制	廢水排放量、廢棄物總量與回收率、廢棄物產出密度（公斤／營收）、有害／非有害廢棄物比例	
2025 年績效	1. 廢（污）水排放，100% 符合法規標準。 2. 廢棄物回收率較前一年度提升約 10%。 3. 新竹廠及高雄廠合計單位營收廢棄物產出密度較前一年度降低 0.03（公噸／百萬元營業收入），約降低 20%。	

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：

每日水系統監控與異常檢查

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。

定期巡檢與維護

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。

即時故障處理與修復

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。

節水宣導與員工培訓

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		2024 年	2025 年
臺 北	總 量		1,162.18	1,293.63
	自來水	使用量	1,162.18	1293.63
		比 例	100%	100%
新 竹	總 量		16,255.55	16,603.39
	自來水	使用量	14,694.75	14,930.29
		比 例	90.40%	89.92%
	回收水	製程廢水	1,560.80	1,673.11
		總 量	1,560.80	1,673.11
		比 例	9.60%	10.08%
高 雄	總 量		22,948.54	26,969.26
	自來水	使用量	21,406.54	24,123.26
		比 例	93.28%	89%
	回收水	雨 水	121	220
		製程廢水	1,421	2,626
		總 量	1,542	2,846
		比 例	6.72%	11%

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，新竹廠 2025 年廢水排放量受製程調整與營運安排差異影響，較前一年度略有下降；而高雄廠 2025 年則因產量增加而使廢水排放量上升，近 2 年之廢水排放量如下：

廠區別	單 位	年 度	
		2024 年	2025 年
新 竹	噸	8,317.4	7,783.2
高 雄	噸	11,222.78	13,867.06

廢（污）水排放管理與遵循標準

本公司之各生產據點均位於科學工業園區內，屬納入園區下水道系統管理之事業單位，因此廢（污）水排放管理皆依循所在地法規及園區下水道納管標準辦理，並據以管控放流水之水質與水量。於制定廢（污）水排放管理相關程序與規定時，本公司除遵循法令要求外，亦參考 ISO 14001 環境管理系統等國際環境管理準則，以確保管理措施之適切性與一致性。

各生產據點之製程及生活污水，接依法接入工業區下水道系統，並經園區污水處理廠統一處理後排放至承受水體。並透過定期監測及第三方檢測機制，持續確認廢（污）水排放符合相關規範。

用水及排水統計

本公司參考世界資源研究所（World Resources Institute, WRI）發布之渡槽水風險地圖集（Aqueduct Water Risk Atlas），評估各生產據點所在地之水資源壓力情形，以作為水資源管理及風險因應之重要依據。將用水壓力超過 40% 定義為高水資源壓力地區；經評估，目前各生產據點所在地皆屬低至中度水資源壓力區域，水資源壓力介於 10% 至 20%，尚未達本公司所定義之高水資源壓力地區。未來將持續關注據點所在地之水資源壓力變化，並適時檢視與強化相關管理及因應措施。

單位：公噸

廠 區		新竹廠		高雄廠	
年 份		2024 年	2025 年	2024 年	2025 年
用水	a. 冷凝水、回收水、雨水使用量	1,560.80	1,673.11	1,542.00	2,846.00
	b. 第三方水取用量（如：自來水、水車叫水、購買水等）	14,694.75	14,930.29	21,406.54	24,123.26
	c. 地下水取用量	0	0	0	0
	d. 海水取用量	0	0	0	0
	e. 其他水取用量（如：河湖江圳水、灌溉節餘水）	0	0	0	0
排水	f. 地表直接排水量	0	0	0	0
	g. 排放至下水道 / 工業區污水處理廠水量	8,317.40	7,783.20	11,222.78	13,867.06
	h. 排放至海洋水量	0	0	0	0
	i. 排放至其他地方水量	0	0	0	0
	供其他組織使用的第三方的水	0	0	0	0
總取水量 (b+c+d+e)		14,694.75	14,930.29	21,406.54	24,123.26
總用水量 (a+b+c+d+e)		16,255.55	16,603.40	22,948.54	26,969.26
總排水量 (f+g+h+i)		8,317.40	7,783.20	11,222.78	13,867.06
總耗水量（總取水量 - 總排水量）		6,377.35	7,147.09	10,183.76	10,256.20

5.3 廢污水及廢棄物管理

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。

廢棄物產生量及回收率

年 度	2024 年			2025 年		
分類統計（單位）	廢棄物總產生量 （公噸 / 年）	不可回收廢棄物產出量 （公噸）	回收率 （%）	廢棄物總產生量 （公噸 / 年）	不可回收廢棄物產出量 （公噸）	回收率 （%）
廢棄物總計	370.906	337.41	9%	355.941	290.071	19%
一般廢棄物 （佔總產出量約 99%）	367.066	333.57	9%	353.371	287.501	19%
有害廢棄物 （佔總產出量約 1%）	3.84	3.84	0%	2.57	2.57	0%

註：廢棄物總計＝一般廢棄物＋危險廢棄物＋電子廢棄物

廢棄物密集度

年 度	2024 年		2025 年	
廢棄物數據統計邊界	新竹廠	高雄廠	新竹廠	高雄廠
廢棄物產出量（公斤）	194,290.00	176,616.00	126,900.00	229,041.00
營業收入（百萬元）	2,830.11		3,417.63	
廢棄物產出密度 （公斤 / 百萬元營業收入）	131.06		104.15	

註：廢棄物產生量範疇未涵蓋部分臺北辦公室據點，主要因其廢棄物產生規模及相關環境影響程度相對較低，對整體數據影響有限，故未納入統計。

5.3 廢污水及廢棄物管理

2025 年廢棄物產生量及處置方式

廠區別	廢棄物名稱	產生量 (公噸 / 年)	廢棄物處置方式		處理方式說明
新竹廠	金屬下腳料	7.98	處置移轉	再生利用	委外再利用
	塑材下腳料	1.82	處置移轉	再生利用	委外再利用
	廢紙	7.57	處置移轉	再生利用	委外再利用
	廢照明光源	0.13	處置移轉	再生利用	委外再利用
	廢液 pH 值小 (等) 2.0	1.34	直接移轉	其他處置作業	化學處理
	辦公室之一般性垃圾	40.01	直接移轉	焚化 (不含能源回收)	焚化
	廢油混合物	43.93	直接移轉	其他處置作業	物理處理
	廢砂輪	0.245	直接移轉	掩埋	掩埋
	廢玻璃砂	10.905	直接移轉	掩埋	掩埋
	廢塑膠混合物	8.41	直接移轉	焚化 (不含能源回收)	焚化
	廢木材	0.41	直接移轉	焚化 (不含能源回收)	焚化
	廢纖維混合物	1.75	直接移轉	焚化 (不含能源回收)	焚化
	事業活動產生之一般性垃圾	2.4	直接移轉	焚化 (含能源回收)	焚化
高雄廠	廢油混合物	25.14	直接移轉	其他處置作業	物理處理
	非有害集塵灰	4.13	直接移轉	掩埋	掩埋
	噴砂廢棄物	12.87	直接移轉	掩埋	掩埋
	廢殼模	39.55	直接移轉	掩埋	掩埋
	廢玻璃砂	2.09	直接移轉	掩埋	掩埋
	事業活動產生之一般性垃圾	59.1	直接移轉	焚化 (不含能源回收)	焚化
	廢紙	6	處置移轉	其他回收作業	委外回收

5.3 廢污水及廢棄物管理

2025 年廢棄物產生量及處置方式

廠區別	廢棄物名稱	產生量 (公噸 / 年)	廢棄物處置方式		處理方式說明
高雄廠	廢塑膠混合物	11.4	直接移轉	焚化 (不含能源回收)	焚化
	廢橡膠混合物	0.14	直接移轉	焚化 (不含能源回收)	焚化
	廢纖維混合物	3.91	直接移轉	焚化 (不含能源回收)	焚化
	廢活性碳	0.75	直接移轉	掩埋	掩埋
	廢液 pH 值小 (等) 2.0	0.87	直接移轉	其他處置作業	化學處理
	金屬下腳料	27.36	處置移轉	其他回收作業	委外回收
	污泥混合物	18.76	直接移轉	掩埋	掩埋
	廢砂輪	0.43	直接移轉	掩埋	掩埋
	廢木材	15.01	處置移轉	再生利用	委外再利用
	廢酒精	0.36	直接移轉	焚化 (不含能源回收)	焚化
	廚餘	1.171	直接移轉	焚化 (不含能源回收)	焚化

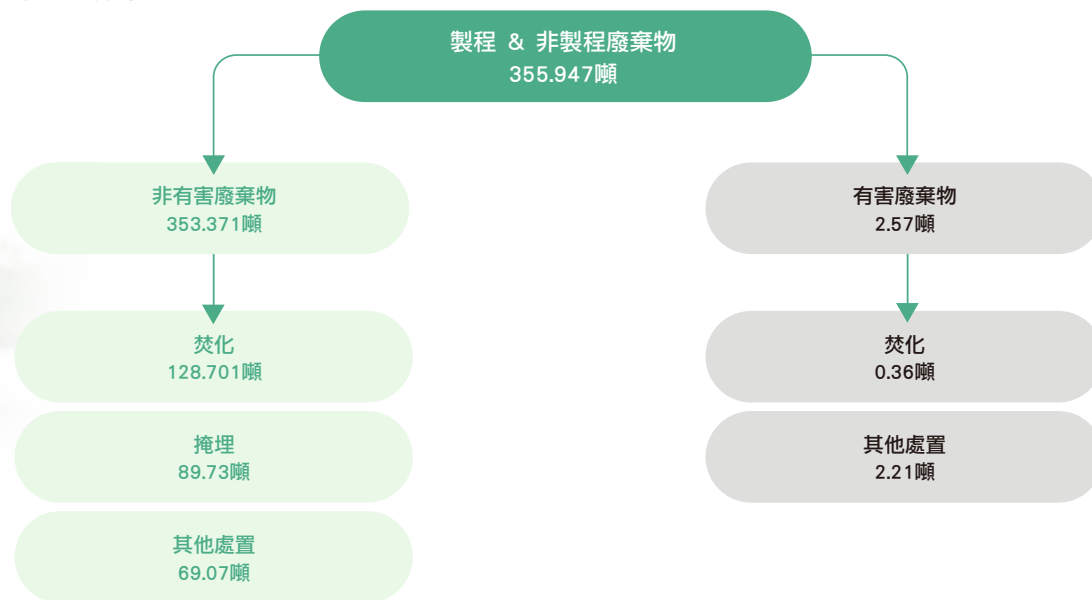
廢棄物類型	處置方式		單位	新竹廠		高雄廠	
				2024 年	2025 年	2024 年	2025 年
一般 廢棄物	處置移轉	再使用準備	公噸	無	無	無	無
		再生利用	公噸	8.17	17.5	1.08	15.01
		其他回收作業	公噸	無	無	24.246	33.36
	直接處置	焚化 (不含能源回收)	不再利用	公噸	140.72	52.98	47.43
	直接處置	掩埋	不再利用	公噸	10.95	11.15	72.41
	直接處置	其他處置作業	不再利用	公噸	32.96	43.93	29.1

5.3 廢污水及廢棄物管理

2025 年廢棄物產生量及處置方式

廢棄物類型	處置方式		單位	新竹廠		高雄廠	
				2024 年	2025 年	2024 年	2025 年
有害廢棄物 (危廢)	處置移轉	再使用準備	公噸	無	無	無	無
		再生利用	公噸	無	無	無	無
		其他回收作業	公噸	無	無	無	無
	直接處置	焚化 (不含能源回收)	公噸	無	無	1.15	0.36
	直接處置	其他處置作業	公噸	1.49	1.34	1.2	0.87
廢棄物總量			公噸	194.29	126.9	176.616	229.041
廢棄物密集度			公噸 / 百萬元營收	0.07	0.04	0.06	0.07

廢棄物處理流程



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。本公司於 2025 年投入新臺幣 748 萬元，用於環境保護，其中與空氣污染防制操作運轉、維護保養直接相關之費用約為新臺幣 166 萬元。

將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，持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

使用聲明	聯合骨科器材股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的内容		
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021		
編號	GRI 準則揭露內容	對應章節或說明	頁碼
1. 組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	關於聯合骨材	9
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
2. 活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於聯合骨材、3.2 客戶服務	10、61
2-7	員工	4.1 員工概況	72
2-8	非員工的工作者	4.1 員工概況	72
3. 治理			
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、39
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理與誠信	39
2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理與誠信	39
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	26、39
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續治理	23

編 號	GRI 準則揭露內容	對應章節或說明	頁 碼
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、39
2-15	利益衝突	2.1 公司治理與誠信	39
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	39
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理與誠信	39
2-19	薪酬政策	2.1 公司治理與誠信	39
2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理與誠信	39
2-21	年度總薪酬比率	4.3 人才吸引與留任	84
4. 策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	4
2-23	政策承諾	4.3 人才吸引與留任	84
2-24	納入政策承諾	4.3 人才吸引與留任	84
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、3.2 客戶服務	26、39、61
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.2 客戶服務	61
2-27	法規遵循	2.1 公司治理與誠信	39
2-28	公協會的會員資格	關於聯合骨材	20
5. 利害關係人議合			
2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議合	26
2-30	團體協約	本公司雖未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道，勞資會議之決議適用所有員工。	-

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	30
3-2	重大主題列表	1.3 重大主題管理	30
3-3	重大主題管理	1.3 重大主題管理	30
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	4.2 員工訓練與發展	77
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	4.2 員工訓練與發展	77
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2 員工訓練與發展	77
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	115

GRI 303：水與放流水 2018			
303-4	排水量	5.3 廢污水及廢棄物管理	115
303-5	耗水量	5.3 廢污水及廢棄物管理	115
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	115

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 溫室氣體管理與節能減碳	111
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	5.2 溫室氣體管理與節能減碳	111
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.2 溫室氣體管理與節能減碳	111
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	5.2 溫室氣體管理與節能減碳	111

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	4.4 職業健康安全	92
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-1	安全衛生管理系統	4.4 職業健康安全	92
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.4 職業健康安全	92

403-3	職業健康服務	4.4 職業健康安全	92
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.4 職業健康安全	92
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 職業健康安全	92
403-6	工作者健康促進	4.4 職業健康安全	92
403-9	職業傷害	4.4 職業健康安全	92

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	39
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	39
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	39
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	39

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	3.3 價值鏈管理	65
GRI 204：採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.3 價值鏈管理	65

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」(https://web.pcc.gov.tw/pis/) 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 (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	2025 年公布召回之次數：0 次。	61
	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。	61
	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	2025 年度未涉及相關訴訟事件。	39
	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。	61

產品設計與 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	3.3 價值鏈管理	65
	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，2025 年總計回廠重新處理概估回收再利用產品總重量 702 公斤。	119
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 (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。	65
	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。	65
	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。	65
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 2025 年度未涉及相關訴訟事件。	39
	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	3.2 客戶服務	61
活動指標	HC-MS-000.A	已銷售單位數量，按產品類別劃分	植入物 - 膝關節：36% 植入物 - 髖關節：32% 器械：25% 植入物 - 腫瘤：3% 其他：4%	-

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	2025 年揭露內容	頁 碼
治 理			
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 環境管理	105
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 環境管理	105
策 略			
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 環境管理	105
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 環境管理	105
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 環境管理	105
風險管理			
TCFD 3(a)	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	5.1 環境管理	105
TCFD 3(b)	描述組織在氣候相關風險的管理流程	5.1 環境管理	105
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 環境管理	105
指標和目標			
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 環境管理	105
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 溫室氣體管理與節能減碳	111
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 環境管理	105

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 2025

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 UOC)之委託以查驗其 2025 日曆年度 1/1/2025~31/12/2025 期間溫室氣體盤查報告(發行日期: 2026 年 3 月 24 日, 第一版), 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(由運輸產生之間接溫室氣體排放以及由組織使用的產品所產生之間接溫室氣體排放)之溫室氣體排放。聯合骨科器材股份有限公司包含下列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、製造及銷售為主要業務相關活動, 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：聯合骨科器材股份有限公司溫室氣體盤查報告書

「聯合骨科器材股份有限公司」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

附錄五：第三方確信報告

會計師有限確信報告

聯合骨科器材股份有限公司 公鑒

確信範圍

本會計師接受聯合骨科器材股份有限公司(以下簡稱聯合骨科)之委任，對民國一四年度(2025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

有關聯合骨科之標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

管理階層之責任

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

本會計師之責任

本會計師之責任係依據所取得之證據對標的資訊作成結論。

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

本會計師相信已取得足夠及適切之證據，以作為表示有限確信結論之基礎。

會計師之獨立性及品質管理

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

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

所執行程序之說明

有限確信案件中執行情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科內部控制之有效性，惟本確信案件並非對聯合骨科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：

- 與聯合骨科人員進行訪談，以瞭解聯合骨科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，以瞭解聯合骨科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，以及聯合骨科如何回應該等期望與需求；
- 與聯合骨科攸關人員進行訪談，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；
- 閱讀聯合骨科之永續報告書，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



民國一五年八月十三日

附錄五：第三方確信報告

附件一：

編號	章節	內文標題	標的資訊	適用基準																								
1	關於 聯合骨科	經營績效	2025 年度經營績效。	GRI 201-1 組織所產生 及分配的直 接經濟價值																								
			<table><tr><th>項 目</th><th>基本要件</th><th>2025 年</th></tr><tr><td>產生之直接經濟價值</td><td>營業收入</td><td>5,655,418</td></tr><tr><td></td><td>營業成本</td><td>1,255,883</td></tr><tr><td></td><td>員工薪資和福利</td><td>1,384,978</td></tr><tr><td>分配之經濟價值</td><td>支付出資人的款項 (當年股利/股息)</td><td>433,969</td></tr><tr><td></td><td>支付政府的款項</td><td>143,590</td></tr><tr><td></td><td>社區投資</td><td>6,845</td></tr><tr><td>留存之經濟價值</td><td>稅後淨利</td><td>571,471</td></tr></table>		項 目	基本要件	2025 年	產生之直接經濟價值	營業收入	5,655,418		營業成本	1,255,883		員工薪資和福利	1,384,978	分配之經濟價值	支付出資人的款項 (當年股利/股息)	433,969		支付政府的款項	143,590		社區投資	6,845	留存之經濟價值	稅後淨利	571,471
			項 目		基本要件	2025 年																						
			產生之直接經濟價值		營業收入	5,655,418																						
	營業成本	1,255,883																										
	員工薪資和福利	1,384,978																										
分配之經濟價值	支付出資人的款項 (當年股利/股息)	433,969																										
	支付政府的款項	143,590																										
	社區投資	6,845																										
留存之經濟價值	稅後淨利	571,471																										
2	第二章	2.1 公司治理 與誠信	2025 年度，本公司僅發生一項違反法令並遭裁處罰鍰之案件，未達重大裁罰事件之標準。	GRI 2-27 法規遵循																								
			聯合骨材對於重大裁罰事件的定義為發生災難、集體抗議、罷工、環境污染、資通安全事件或其他重大情事，致有下列情事之一，依法令需揭露重大訊息者： (一)造成公司重大損害或影響者； (二)經有關機關命令停工、停業、歇業、廢止或撤銷污染相關許可證者； (三)單一事件罰鍰金額累計達新臺幣一百萬元以上者。																									
3	第三章	3.3 價值鏈管理	2025 年度供應商地區占比	GRI 204-1 來自當地供 應商的採購 支出比例																								
			<table><tr><th>地區</th><th>供應商家數</th><th>供應商地區占比</th></tr><tr><td>國內</td><td>644</td><td>90%</td></tr><tr><td>國外</td><td>74</td><td>10%</td></tr><tr><td>合計</td><td>718</td><td>100%</td></tr></table>		地區	供應商家數	供應商地區占比	國內	644	90%	國外	74	10%	合計	718	100%												
			地區		供應商家數	供應商地區占比																						
			國內		644	90%																						
國外	74	10%																										
合計	718	100%																										

編號	章節	內文標題	標的資訊	適用基準			
4	第四章	4.1 員工概況	2025 年度按性別呈現員工資訊			GRI 2-7 員工	
			項目	2025			
				女性	男性		總數
			永久聘雇員工人數	307	395		702
			臨時員工人數(約聘)	7	83		90
			全職員工人數	314	478		792
			全職+兼職員員工總數	314	478		792
			百分比	39.65%	60.35%		100%
5	第五章	5.3 廢污水及廢棄物管理	2025 年度廢水排放量			GRI 303-4 排水量	
			廠區別	單 位	2025 年度		
			新竹	噸	7,783.20		
			高雄	噸	13,867.06		



UNITED ORTHOPEDIC®
聯合骨材

www.unitedorthopedic.com