



**2022**

**永續報告書**

<b>關於本報告書</b>	<b>2</b>
<b>決策者的聲明</b>	<b>3</b>
<b>利害關係人與重大主題邊界</b>	<b>5</b>
重大主題鑑別流程暨對應內容	5
利害關係人溝通	7
<b>1 公司治理</b>	<b>8</b>
1.1 公司背景與經營理念	8
1.2 企業使命與願景及策略方向	9
1.3 營運概況	10
1.4 經濟績效	13
1.5 公司治理	14
1.6 誠信經營與反貪腐	20
1.7 風險管理	21
<b>2 研發產品安全</b>	<b>24</b>
2.1 原物料管理	24
2.2 供應商管理	24
2.3 產品責任	25
2.4 研發創新	25
2.5 客戶服務及客戶隱私	26
<b>3 環境保護</b>	<b>27</b>
3.1 環境管理	27
3.2 能源	27
3.3 廢汙水及廢棄物	27
<b>4 健康職場</b>	<b>28</b>
4.1 人力雇用及政策	28
4.2 落實員工關懷	29
4.3 人才培訓與升遷	29
4.4 職業安全衛生	31
4.5 促進勞資和諧	31
<b>5 社會參與</b>	<b>32</b>
5.1 社會投入與公益參與	32
5.2 營運對社區的影響	33
5.3 外部倡議與公協會的會員資格	33
<b>附錄一：GRI 指標索引</b>	<b>34</b>

## 關於本報告書

本報告書揭露益安生醫股份有限公司 ( 股票代號：6499，以下簡稱益安生醫 ) 公司永續發展的作為，本公司自本年度(2021年)開始，將不定期出版永續報告書，作為與益安生醫利害關係人之間的溝通管理平台，以負責任的態度向利害關係人報告益安生醫在公司治理、研發產品安全、環境保護、健康職場與社會參與各面向的作為與績效。

### 報告書涵蓋邊界 ( 範圍資訊 )

本報告書涵蓋內容之範疇為益安生醫，主要呈現內容時間自 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日。

### 報告書撰寫原則

本報告書撰寫內容架構參考「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」，並依循全球永續性報告協會 ( Global Reporting Initiative, GRI ) 之最新「GRI Standards 核心選項」，進行編撰永續報告書。

編製本報告書之報導流程中的各項作業，皆依循 GRI 準則之報導原則進行，以確保內容聚焦於重大主題，並提供高品質的資訊。有關的 GRI 對應資料請參閱「附錄一、GRI 準則索引表」。

### 報告書確信

本報告書所揭露之財務數據係引用經會計師查核後之財務報表，惟本報告書尚未取得外部認證。

### 發行時間與週期

益安生醫於 2023 年發行 2022 年永續報告書，揭露 2022 年度( 2022 年 1 月 1 日起至 2022 年 12 月 31 日止 ) 之永續發展績效及回應利害關係人所關注之主題。未來將每年發行前一年度之永續報告書。

### 聯絡方式

如您對本報告書有任何疑問或者建議，歡迎聯繫我們，聯繫方式如下：

益安生醫股份有限公司 財務暨經營分析部

聯絡人：陳靖宜副總經理

地址：台北市士林區後港街 116 號 7 樓

電話：+886-2-28816686

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

## 決策者的聲明

益安生醫股份有限公司成立於 2012 年，「不斷革新醫材及手術方式，給予病患即時而實質的治療，提供醫療機構更符合醫療經濟學的選擇，並為醫護人員提供直覺易上手，且品質優良的醫療器材。」為益安生醫積極實踐企業社會責任之目標。

益安生醫專精研發具高市場價值之第二、三類醫療器材，產品開發方向係以微創手術 (Minimally Invasive Surgery) 為主軸，現階段以腹腔鏡、骨科、泌尿科與高階心血管微創手術為主要研發領域。近期跨入高階醫材委託開發及製造代工(CDMO)事業，於 2021 年底起陸續併購具頂尖醫療球囊製造技術的 MediBalloon 及美國矽谷地區的醫療器材委託研發製造公司 Second Source Medical，同時整合集團內部具高階導管技術的子公司 Medeonbio，打造高階醫材一站式的 CDMO 事業體。

公司營運邁入第十年，在創新醫材研發育成領域中，旗下產品大口徑心導管術後止血裝置 (IVC-C01) 於 2018 年第一季以總額五千萬美元授權予 Terumo 公司，截至 2022 年底已入帳簽約金兩千萬美元及里程金一千萬美元。現已於 2021 年底取得美國食品藥物管理局 FDA 之「PMA 可予上市核准信函」，預計於 2023 年通過美國 FDA 之 cGMP 實地查核後將正式取得上市許可。未來本公司將持續與 Terumo 合作，全力將產品推送上市並以取得其剩餘兩千萬美元之里程金為首要目標。

開發中產品治療因良性攝護腺肥大所致下泌尿道症狀之微創醫材(URO-T01)，已於 2022 年年中通過美國 FDA 醫療器材臨床試驗申請(IDE)並於 2022 年第三季進入臨床試驗收案，目前收案工作持續進行中。另開發中產品胸主動脈修復醫材(CVS-T01)於 2022 年推動在美國的 IDE 臨床試驗，預計於 2023 年上半年在美執行首次人體臨床試驗(First-In-Man Study)。已取得法規認證之產品包含腹腔鏡影像清晰器材(LAP-A01)、腹腔鏡手術縫合器材(LAP-C01)及骨科四肢創傷內固定手術微創醫材(ORP-T01)，本公司積極洽談授權或營銷合作，戮力朝完成合作協議之目標前進。

益安生醫開創了台灣醫材產業嶄新之營運模式，專注於產業價值鏈前端之產品臨床需求確認、規格制訂及經由動物實驗與前期人體臨床試驗(Feasibility Study)驗證安全及功效，以創造產品之附加價值。公司研發之各項產品均於階段性目標達成後，隨即啟動與國際醫材大廠洽談授權或共同合作開發等策略聯盟機會，並透過產品成功授權予國際醫材大廠，取得授權金收入以回饋全體股東。於 2023 年度，益安持續深耕高階醫材 CDMO 事業，除積極開發客戶外，並結合授權商業模式，提供授權夥伴產品代工服務，除授權金外，另行創造穩定現金流來源。

益安生醫 2022 年度合併營業收入 \$298,317 仟元，主要認列大口徑心導管術後止血裝置 (IVC-C01) 之委託服務及第 2B 期里程金等收入外，亦包含高階醫療器材 CDMO 相關製造及服務收入；2022 年度稅後淨損 \$496,900 仟元。

基於「取之於社會，用之於社會」之理念，益安生醫以研發具高價值、高影響力的醫療器材為宗旨，改善現行醫療方案，進而提升醫療品質。益安團隊具備豐富的醫材實務經歷，並結合國內外醫界與業界資源，藉由獨特商業策略，聚焦發展創新設計理念，以建立下一代黃金醫療標準為己任。除積極實踐企業社會責任外，並不斷優化公司治理架構，朝向永續經營之目標前進。

董事長 張有德



重大性主題	中度主題	一般性主題
經濟績效 GRI 201	市場地位 GRI 202	間接經濟衝擊 GRI 203
反貪腐 GRI 205	反競爭行為 GRI 206	採購實務 GRI 204
能源 GRI 302	物料 GRI 301	水與放流水 GRI 303
廢汙水及廢棄物 GRI 306	供應商環境評估 GRI 308	生物多樣性 GRI 304
勞雇關係 GRI 401	勞/資關係 GRI 402	排放 GRI 305
職業安全衛生 GRI 403	訓練與教育 GRI 404	有關環境保護的法規遵循 GRI 307
顧客健康與安全 GRI 416	員工多元化與平等機會 GRI 405	結社自由與團體協商 GRI 407
行銷與標示 GRI 417	不歧視 GRI 406	童工 GRI 408
客戶隱私 GRI 418	強迫或強制勞動 GRI 409	保全實務 GRI 410
	當地社區 GRI 413	原住民權利 GRI 411
	供應商社會評估 GRI 414	人權評估 GRI 412
	社會經濟法規遵循 GRI 419	公共政策 GRI 415

### 步驟三：確認

將於本永續報告書中之對應章節中予以回應，對應邊界內容如下：

面向	重大性主題	利害關係人	對應章節	對應 GRI 指標
公司治理及經濟	經濟績效	股東/投資人	公司治理	GRI 102：一般揭露 GRI 201：經濟績效 GRI 205：反貪腐
	反貪腐	股東/投資人/政府機關		
員工及社會	勞雇關係	員工/政府機關	健康職場	GRI 401：勞雇關係 GRI 403：職業安全衛生
	職業安全衛生	員工/政府機關		
產品	顧客安全	病患/醫療人員/ 政府機關	研發產品安全	GRI 416：客戶健康與安全 GRI 417：行銷與標示 GRI 418：客戶隱私
	產品標示	供應商		
	客戶隱私	客戶		
環境	能源	政府機關	環境保護	GRI 302：能源 GRI 306：廢汙水及廢棄物
	廢汙水及廢棄物	政府機關		

### 步驟四：回饋檢視

於編輯完成本永續報告書後，本公司內部將針對內容進行最後檢視，以確保無不實表達之情形。並於下年度出版報告書前，重新檢視重大主題項目及其排序，確保每年重大主題之包容性與永續性。

## 利害關係人溝通

利害關係人若有任何意見可以信件或電話等任何形式與管理階層或董事溝通。

利害關係人	重要關注議題	溝通管道及頻率
股東 投資人	營運績效 風險控管 股東權益	公司網站/每次 法人說明會/每次 股東會/每年乙次 董事會/每季乙次 重訊及新聞稿發布/每次 股東來電諮詢/每次
客戶	業務銷售 產品諮詢與服務	相關研討會/每次 電子書信往來/每次 拜訪、開會、電話會議/每次
供應商	產品品質保證	透過採購人員與供應商對應/每次
員工	薪酬福利 員工關懷 員工訓練與發展	勞資會議/每季乙次 內部網站/常設
主管機關	法規符合性	主管機關會議或相關研討會/每次

本公司2022年度與各利害關係人溝通情形內容如下：

- (1)員工溝通：辦理2次勞資會議
- (2)客戶溝通：共16次客戶會議
- (3)合格供應商稽核：辦理1次供應商再評鑑
- (4)股東/投資人溝通：辦理1場法人說明會、召開1次股東常會及8次董事會、重大訊息25則、新聞稿4篇、投資人來電洽詢109通並及時回覆
- (5)利益迴避：董事會利益迴避共4案。

# 1. 公司治理

## 1.1 公司背景與經營理念

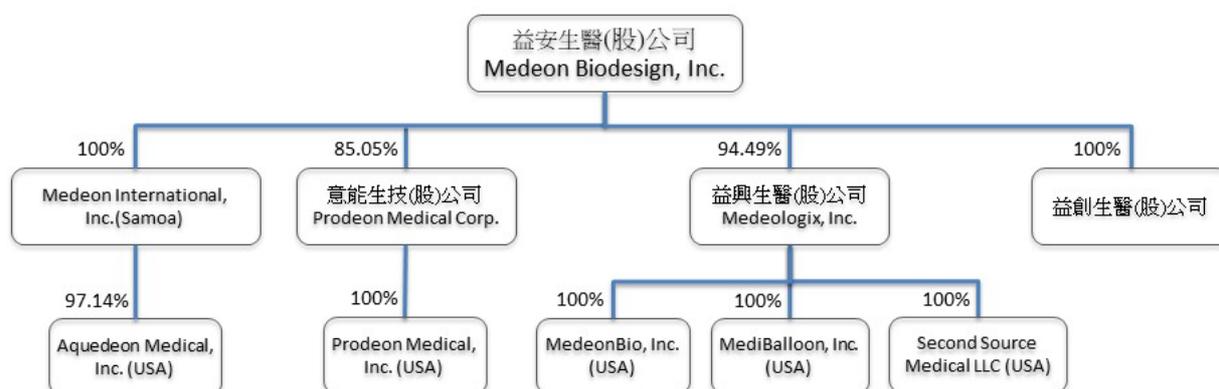
益安生醫股份有限公司依中華民國法律於 2012 年設立，並依循中華民國相關法規執行公司營運管理。本公司專精研發具高市場價值之第二、三類醫療器材，產品開發方向係以微創手術(Minimally Invasive Surgery)為主軸，各項研發中產品均於階段性目標達成後，隨即啟動與國際醫材大廠洽談授權，取得授權金收入。近期跨入高階醫材委託開發及製造代工(CDMO)事業，於 2021 年底起陸續併購具頂尖醫療球囊製造技術的 MediBalloon 及美國矽谷地區的醫療器材委託研發製造公司 Second Source Medical，同時整合集團內部具高階導管技術的子公司 Medeonbio，打造高階醫材一站式的 CDMO 事業體。

### ● 總部

本公司總部設址於台北市士林區後港街 116 號 7 樓

### ● 關係企業組織圖

2022.12.31



註：關係企業組織圖內之所有子公司自取得控制之日起納入本公司合併財務報告編製之個體，並於喪失控制之日起終止納入本公司合併財務報告編製之個體。

### 1.1.1 經營理念

益安生醫以研發具高價值、高影響力的醫療器材為宗旨，改善現行醫療方案，進而提升醫療品質。益安團隊具備豐富的醫材實務經歷，整合國際高階醫材專家張有德博士的成功經驗，並結合國內外醫界與業界資源，藉由獨特商業策略，聚焦發展創新設計理念，以建立下一代黃金醫療標準為己任。

益安生醫打造創新醫材開發平台，與醫師及醫材新創業者攜手合作，致力於將創新的構想從概念走向商業化，共同替尚未滿足的醫療需求提供解決之道。益安生醫的創新平臺不僅提供資金及開發資源，亦有實際執行專案的能力，兼具傳統醫材創投以及醫材研發公司之長。

一旦專案於此平台啟動，益安生醫便會串聯資金來源、研發專業、製造能力、業界人脈投入，加速專案發展。益安生醫團隊之專業能力涵蓋專案早期所需的各項層面，從設計到研發、從品質管理到法規、從全球臨床執行到事業發展策略，力求面面俱到。

我們的目標：不斷革新醫材及手術方式，給予病患即時而實質的治療，提供醫療機構更符合醫療經濟學的選擇，並為醫護人員提供直覺易上手，且品質優良的醫療器材。

## 1.2 企業使命與願景及策略方向

### → 企業使命與願景



### → 營運策略 → 長短期業務發展計畫



Note: 部分圖片取材自網路

## ● 短期發展策略

- (1)持續推動產品開發進度並創造產品專案收益，包括授權金及里程碑金
- (2)持續創造醫療器材委託研發及製造(CDMO)服務收入
- (3)持續布局醫療器材 CDMO 事業版圖，藉由合作夥伴相互帶來綜效，全面提升高階醫療器材製造的品質與效率，將先進技術引進台灣，對接國際需求並建構競爭優勢。
- (4)持續強化集團在高階醫材研發設計及生產製造之關鍵經營實力與核心研發能力，培養國內高階醫療器材產業之研發、生產與經營人才。

## ● 長期發展策略

- (1)創新醫材產品開發暨授權
- (2)搶攻高階醫療器材 CDMO 市場，創造穩定現金流

## 1.3 營運概況

### 1.3.1 委託研發服務專案

現有產品大口徑心導管術後止血裝置(IVC-C01)於 2018 年第一季以總額五千萬美元授權予 Terumo 公司，截至 2022 年底已入帳簽約金兩千萬美元及里程金一千萬美元。現已於 2021 年底取得美國食品藥物管理局 FDA 之「PMA 可予上市核准信函」，預計於 2023 年通過美國 FDA 之 cGMP 實地查核後將正式取得上市許可。未來本公司將持續與 Terumo 合作，全力將產品推送上市並以取得其剩餘兩千萬美元之里程金為首要目標。

### 1.3.2 研發中產品

本公司開發的五項研發專案簡述如下：

#### A. 治療因良性攝護腺肥大所致下泌尿道症狀之微創醫材(URO-T01)

本產品主要功能為緩解因良性攝護腺增生肥大而造成之尿道狹隘與排尿困擾。本產品希望提供患者非永久性組織破壞治療，有效緩解臨床症狀，提高患者生活品質。本公司於 2016 年第四季著手進行產品創意設計及各式原型開發測試，2017 年更進行多次動物試驗，成功驗證該產品能有效緩解因良性攝護腺增生肥大而造成之尿道狹隘與排尿困擾。2018 年第四季啟動首次人體臨床試驗，於 2022 年年中通過美國食品藥物管理局(FDA)許可在美國進行大型樞紐性臨床試驗(IDE Study)，截至年底完成收案逾 30 例，目前臨床試驗收案持續進行中。

#### B. 胸主動脈修復醫材(CVS-T01)

本產品主要係針對胸主動脈病變所需胸主動脈修復手術使用。本公司研發之醫材產品以減低手術複雜度為主要目標，使用低侵入性之手術方式，減少整體手術時間，具有競爭

利基。於 2018 年第二季正式啟動該專案，著手進行專案規劃、醫師訪談、市場及產品規格界定、產品設計、專利申請等開發工作，截至 2021 年已完成多場動物實驗及六個月追蹤期，並於歐洲心胸外科學會發表優異結果，2022 年第三季前已與美國食品藥物管理局(FDA)進行兩次法規認證計畫會議，持續推動在美國執行之首次人體臨床試驗。

#### **C. 骨科四肢創傷內固定手術微創醫材(ORP-T01)**

本產品主要針對四肢創傷，如：肩膀、手肘、手腕、腳踝等手術使用之內固定醫材。本產品除可提供創傷處骨頭持續有效之固定支撐外，患者修復後之關節處仍可自然活動，且不會有固定物斷裂或位移等風險，進而可以降低二次手術取出植入物之機率。本公司於 2017 年啟動該專案並著手進行產品設計、原型開發測試、法規申請等開發工作，並於 2018 年第一季取得美國 FDA 510(k)上市許可，現階段尋求授權或營銷夥伴。

#### **D. 腹腔鏡影像清晰器材(LAP-A01)**

本產品主要用以解決腹腔鏡在手術過程中鏡頭髒污清除不易之困擾。本產品設計操作簡易，可使外科醫師於手術中迅速清潔鏡頭，避免中斷手術，並降低病人手術風險。本產品除於 2015 年第三季取得美國食品藥物管理局 FDA 510(k)產品上市許可外，並於 2016 年第一季及 2017 年第一季取得美國 FDA 產品群組 Special 510(k)，現階段尋求授權或營銷夥伴。

#### **E. 腹腔鏡手術縫合器材(LAP-C01)**

本產品主要用以解決腹腔鏡手術結束時，縫針於縫合過程中容易刺穿或誤傷腹腔內器官或血管之問題，並達到操作簡便及迅速完成傷口縫合等目的。本產品已於 2016 年第三季取得美國食品藥物管理局 FDA 510(k)產品上市許可，現階段尋求授權或營銷夥伴。

## ● 本公司所研發之主要產品用途

目前本公司並無產品或服務在特定市場被禁止之情事，亦非為利害關係人質問或討論之主題。

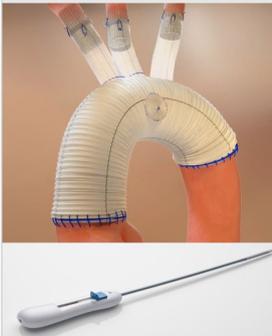
**治療因良性攝護腺肥大所致下泌尿道症狀之微創醫材: Urocross™**



**The P.U.R.E. Therapy**  
Prostatic Urethral Reshaping

- 放置後可立即緩解不適，快速回歸正常生活
- 非永久植入物，避免長期組織傷害
- 搭配軟式膀胱鏡執行，提升舒適度
- 溫和重建尿道區域，裝置可取出，以利患者進行修正治療

**胸主動脈修復醫材: Duett™**



- Duett有效減少整體手術時間
- 降低DHCA造成併發症機率
- 減少深部分支血管吻合時間
  - 動物實驗結果：  
由每根血管15分鐘降低至≤4分鐘
- 降低主動脈弓重建手術難度
- 術後無滲血現象

**骨科四肢創傷內固定手術微創醫材: PUMA™**



- 病灶固定效果穩定且持續
- 關節修復時仍可自然活動
- 不需二次手術取出植入物

已取得美國FDA 510 (k) 醫療器材上市許可

**腹腔鏡影像清晰器材: ClickClean™**



- 原位清潔
- 即時恢復清晰影像
- 組裝迅速，操作簡單

已取得美國FDA 510 (k) 醫療器材上市許可

**腹腔鏡手術縫合器材: AbClose™**



- Grip180™ 自動化創口縫合
- 縫合效果穩定
- 適用於各式體型

已取得美國FDA 510 (k) 醫療器材上市許可

### 1.3.3 生產製造

本公司 2021 年年底成立子公司益興生醫股份有限公司後陸續收購並整合 MediBalloon、Second Source Medical 及 Medeonbio 公司，結合旗下團隊 20 餘年研發經驗和核心技術以及台灣益興之量產基地，建立「美國接單、當地試產、台灣量產」之全球供應體系。本公司將持續整合並尋找合適之合作夥伴，拓展其他醫療器材關鍵零組件、半成品、及成品等領域，以高品質及高效率為目標，為全世界客戶提供高階醫療產品從打樣至量產的一站式服務。

## 1.4 經濟績效

### 1.4.1 財務績效

單位：新台幣仟元

項目	2021 年	2022 年
營業收入	65,972	209,537
營業毛利	23,673	182,706
營業費用	(142,397)	(103,028)
營業外收入及支出	2,263,656	(456,491)
稅後淨利(損)	2,078,192	(433,758)

註：上列數據係引用經會計師查核後之個體財務報表

### 1.4.2 利害關係人經濟價值分配

單位：新台幣仟元

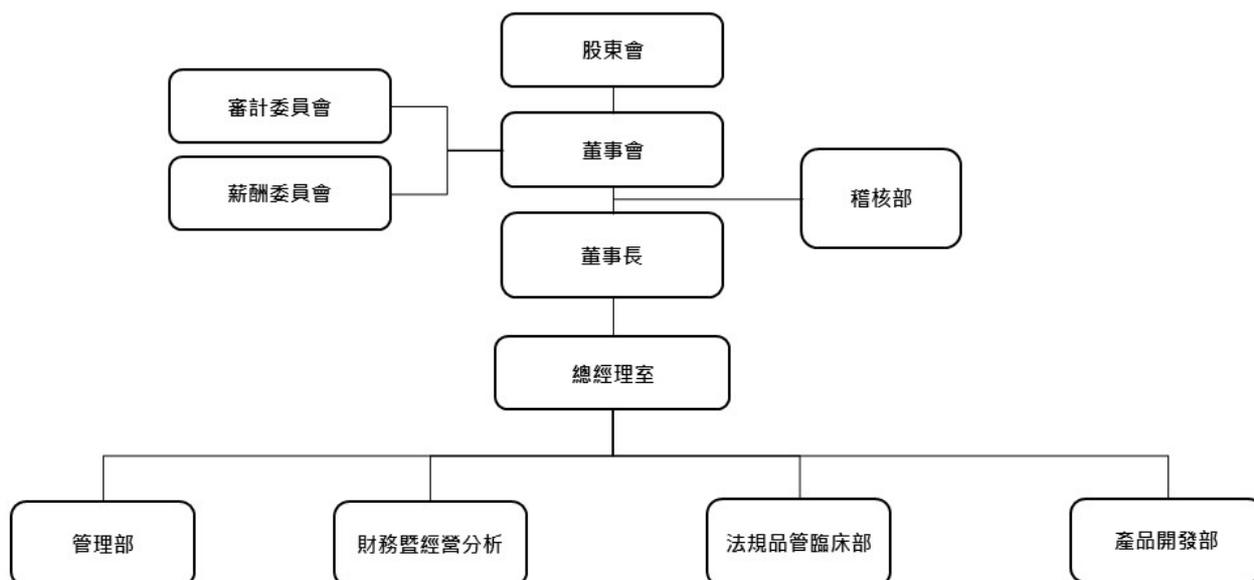
利害關係人	經濟價值分配計算說明	2021 年	2022 年
股東	當年分配之股票股利	66,159	146,060
員工	薪資費用、員工認股權、勞健保費用、退休金及其他用人費用	121,241	60,428
主管機關	當年度實際繳納給中華民國政府之「所得稅支出」	0	66,280
供應商	實際支付給供應商之營業成本及研發費用	註 <sup>2</sup> 95,055	註 <sup>2</sup> 56,511
社福團體	向社福團體採購禮盒或捐贈	72	3

註 1：上列數據係引用經會計師查核後之個體財務報表

註 2：依各年度個體財報「營業成本+研究發展費用+期初其他應付款-期末其他應付款」

## 1.5 公司治理

### 1.5.1 公司組織架構以及各部門業務



部門	主要職掌
總經理室	貫徹公司經營目標，內控及預算制度規劃、推行、經營績效檢核。 負責彙整產業市場資訊，執行產品與技術授權協商。 監控競爭者市場資訊，負責制定產品規格並導入產品開發方向。
產品開發部	負責各項研發專案之產品設計與開發。 執行各項研發專案產品測試、製造及銷售。
法規品管臨床部	負責各研發專案產品的品質管理規劃與執行控管。 協助各項研發專案進行法規評估、產品查驗登記。 負責設計開發流程之符合性，與設計確認跟驗證之確認。 負責臨床試驗規劃與執行。
財務暨經營分析	負責新專案之評估、投資導入及投資後管理。 負責公司之財務、會計及採購作業，預算規劃暨經營績效檢核。
管理部	負責國內外法規遵循、商務合約及訴訟等。 負責專利及其他智慧財產權管理等。 負責公司之人資、行政及資訊作業。
稽核部	負責公司內部稽核事務。

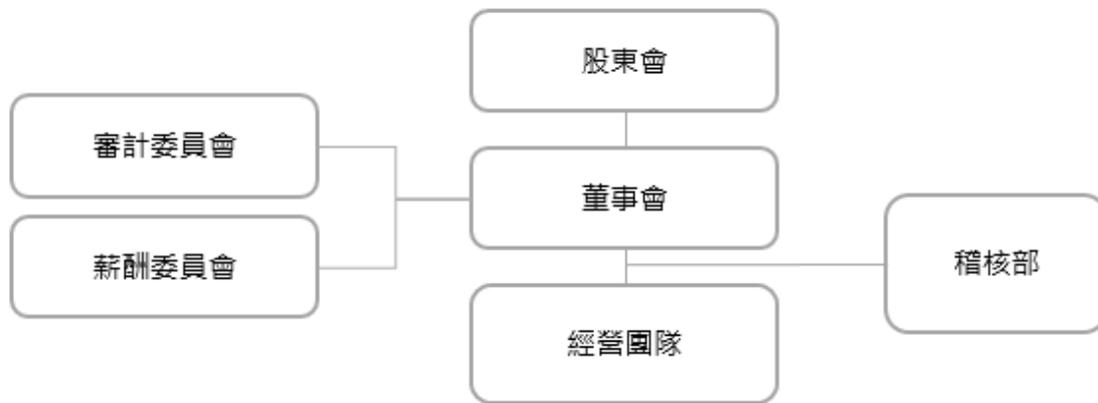
### 1.5.2 益安生醫的治理架構

本公司本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。

並依照上市上櫃公司治理實務守則訂定「公司治理實務守則」，以建立良好的公司治理制度；並為建立誠信經營之企業文化、健全發展以及良好商業運作，另訂定「誠信經營守則」，以公平與透明之方式進行商業活動，將良好的公司治理理念落實於日常營運之中。

#### →組織之治理結構

落實公司治理可有效監督組織活動，以及健全組織運作，防止脫法行為之經營弊端，以實現企業社會責任之高度目標。



#### →維護股東權益

本公司股東會實施電子投票制度、議案採逐案表決方式進行，並遵守資訊公開之相關規定，將公司財務、業務、內部人持股及公司治理情形，利用公開資訊觀測站或公司設置之網站，經常並即時提供訊息予股東，來保障股東權益，並公平對待所有股東，以確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。

#### →董事會運作情形

為建立本公司良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能，爰依「公開發行公司董事會議事辦法」訂定相關規定，明定董事會每季召集一次，2022 年度合計召開 8 次董事會，總體出席率為 96.88%，讓全體董事充分瞭解並監督公司財務業務狀況、內部控制制度執行情形、重大資產交易狀況及整體運營情形均能符合規範。

#### ● 董事會多元化

本公司落實董事會成員多元化政策，於「公司治理實務守則」規範董事會成員多元化方針，依現有業務模式及實際需求，延攬不同商業背景的人才，包括(但不限於)性別、年齡、國籍、文化及專業經驗、知識與技能(如：醫材開發及臨床醫學、財務會計、商業管理)等，以強化董事會運作能力。董事年齡 70 歲以上者 2 位，60-69 歲者 4 位，60 歲以下者 2 位，全體董事均具有豐富的經營管理、領導決策及產業知識，所有董事均可從不同角度給予公司專業建議。本公司營運核心為醫材設計開發，除考量董事成員之多元性以外，特別注重董事成員專業知識與技能，並設定醫材開發及臨床醫學專業化席次比率需達 50%，目前已達至此目標。本公

司將持續為董事成員安排多元進修課程，俾提升其決策品質、善盡督導能力，進而強化董事會職能。未來依公司發展策略及內外環境變化，持續邀約適當人選加入董事會，以強化董事會之平衡。董事會成員多元化政策落實情形如下表：

職稱	董事長	董事				獨立董事		
姓名	張有德	林榮錦	張鴻仁	吳志雄	方信元	楊啟航	馬嘉應	沈志隆
性別	男	男	男	男	男	男	男	男
國籍	美國	中華民國						
年齡	60~69	60~69	60~69	70~79	50~59	70~79	60~69	50~59
獨立董事任期年資	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	8 年以下	8 年以下	8 年以下
具員工身份	√							
營運判斷	√	√	√	√	√	√	√	√
財務/會計							√	
經營管理	√	√	√	√	√	√		√
危機處理	√	√	√	√	√	√	√	√
產業知識	√	√	√	√	√	√		√
國際市場觀	√	√	√	√	√	√	√	√
領導力	√	√	√	√	√	√	√	√
決策力	√	√	√	√	√	√	√	√

#### ● 董事會獨立性

- 本公司董事會由 8 位董事組成，其中 3 位為獨立董事佔全體董事比重為 37.5%，所有董事中有 4 位董事符合所有獨立性情形之條件佔全體董事比重為 50%。
- 獨立董事連續任期不逾三屆，所有獨立董事任期年資均為 8 年以下，兼任其他公開發行公司獨立董事家數均不超過 3 家。
- 最大股東晟德大藥廠(股)公司佔 2 席法人董事，剩下 3 席分別為 1 席法人董事及 2 席自然人董事，最大股東董事席位佔總席次不超過 1/3。
- 本公司所有董事間無具有配偶及二親等以內親屬關係之情形(無證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定情事)。
- 為確保董事會運作之獨立性，本公司「董事會議事規範」明文規定，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。本公司全體董事均遵守前述規定，以確保董事會各議案之討論及表決均為董事獨立且客觀之判斷。

綜上所述，本公司董事會具備相當獨立性。

## ● 遵循道德行為準則

為導引本公司董事及經理人(包括總經理及相當等級者、副總經理及相當等級者、協理及相當等級者、部門主管、以及其他有為公司管理事務及簽名權利之人)之行為符合道德標準，並使公司之利害關係人更加瞭解公司道德標準，依據上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例訂定「道德行為準則」，規範董事及經理人關於防止利益衝突、避免圖私利之機會、保密責任、公平交易、保護並適當使用公司資產、遵循法令規章、鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為及懲戒措施等，強化董事會監督及提升公司治理能力，讓公司能永續經營。

## ● 董事會成員利益衝突迴避

董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。2022 年度本公司董事對利害關係議案迴避共有 4 項議案，利害迴避之董事共計 4 人次

## ● 董事進修安排

為使董事(含獨立董事)持續充實新知，以達成促使公司董事提升其專業知能與法律素養，推動公司董事積極有效落實公司治理制度等目的，本公司積極安排各董事研習進修課程，依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」規定，2022 年度本公司各董事(含獨立董事)皆已完成規定之進修時數，全體董事總進修時數共 54 小時。

## → 審計委員會運作情形

為提升董事會職能，本公司審計委員會於 2015 年 4 月 20 日成立，本屆由馬嘉應博士(召集人)、楊啟航博士及沈志隆博士三位獨立董事組成，藉由專業分工及超然獨立之立場協助董事會決策。本公司審計委員會每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議，2022 年度合計召開 7 次審計委員會，總體出席率達 100%。審議事項主要包括財務報告、盈餘分配、簽證會計師之委任或報酬、簽證會計師獨立性評估、重大之資產交易、內部控制制度暨相關程序、年度稽核計劃、私募有價證券、核決權限及盈餘轉增資發行新股等。

## → 獨立董事溝通情形

為使獨立董事職權能充分行使，並對公司之財務報告及財務、業務狀況能有更進階之瞭解，並確保誠實、正直的會計、審計以及財務報導；維護有效的內部控制制度，特別是風險管理、財務、營運控制以及相關法規及標準之遵循，本公司獨立董事除按月收到稽核報告外，稽核主管將年度稽核計畫及稽核業務執行情形按季提報審計委員會外，並定期於審計委員會會前單獨向獨立董事報告內部稽核業務執行情形；會計師亦不定期於召開之審計委員會會後，以單獨會議方式向獨立董事報告並說明財務報表之查核或核閱結果，另獨立董事得視需要隨時與稽核主管及會計師聯繫，充分溝通。

## → 薪資報酬委員會運作情形

為健全本公司董事及經理人薪資報酬制度，本公司董事會於 2014 年 10 月 30 日決議設置薪資報酬委員會，依股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法之規定，選任薪資報酬委員會委員及訂定「薪資報酬委員會組織規程」。本公司 2022 年度

合計召開 4 次薪資報酬委員會，總體出席率達 100%。主要職責如下：

- 定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議。
- 訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並於年報中揭露績效評估標準之內容。
- 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

### →薪資報酬政策

員工是益安最重要的資產之一，公司致力於提供良好的薪酬制度及員工福利，除可增進員工之向心力，亦是企業社會責任之具體實踐，並有助於公司永續發展。

益安視員工為公司最重要的資產之一，除了致力建構完善薪資福利制度，並確保員工基本及工作人權不受侵犯外，亦持續創造安全優質的職場環境。我們以「員工安心」為承諾，為確實保障員工工作權益，員工皆正式簽訂《勞動契約》，並遵守勞動基準法相關法令規定進行員工異動之通知。此外，我們也透過午餐會議、勞資會議協商等溝通機制，致力締造和諧共融營運效益。

本公司係整合產業鏈之醫療器材開發公司，因此要如何吸引並留住優秀及符合公司策略價值觀員工，是益安未來成長最重要的課題。本公司策略性薪資設計的主要目的，在於支援公司長短期策略目標、有效招募、激勵及留住人才，以構成益安的核心價值。在內部，需符合公平性及一致性之原則，暨反映績效導向的文化，也需配合公司現行與未來之組織結構整體薪資水準；在外部，則需保有公司整體薪資水準、獎酬制度在生技醫療及相關產業之競爭力。

### ● 董事酬勞政策

依公司章程規定，本公司年度如有獲利，應提撥不高於百分之二為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前項比例提撥董事酬勞。本公司 2022 年度董事酬勞係依前述公司章程規定，並由薪資報酬委員會就 2022 年董事會績效評估(衡量項目包括對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制等五大面向)及 2022 年董事成員自我績效評估(衡量項目包括對公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等六大面向)之評估結果、董事對公司營運參與程度及貢獻之價值向董事會報告，惟 2022 年度未有獲利，未有分配董事酬勞之情形。2022 年度獨立董事績效評估方式與前述相同，2022 年度本公司僅支付獨立董事酬金為固定酬勞及出席董事會車馬費。

### ● 經理人及員工薪酬政策

本公司為營造良好的工作環境氛圍、吸引人才，並鼓勵員工長期為公司服務，訂定員工工作規則，執行各項福利措施。並且依據市場水準、同業薪資狀況及公司同仁之現況建立各職等之薪級表，不定期進行產業薪資調查以合理調整之。

本公司之薪資結構主要由固定薪資、浮動薪資(如績效獎金、臨時性獎金及專案獎金)、其他津貼及員工認股權憑證、現金增資員工認股、員工酬勞等組成。

本公司員工及經理人薪酬包括本薪及獎金，其中薪資參考同業水準以及職稱、職級、學(經)歷、

專業能力與職責等項目；獎金發放及薪資調整係考量整體經營績效(如營收、年度策略目標達成率)及個人績效考核(含專業能力、領導與管理、團隊合作、工作態度與組織承諾及時間管理等指標)，經理人以上薪酬係經薪資報酬委員會依據整體經營績效及個人績效考核結果建議分配原則，並由董事會核定。

衡量員工及經理人之個人績效考核，考量下列指標：

考核項目	考核標準說明	比重
工作成果	依據年度 KPI 目標達成結果(如營收、年度策略目標達成率)	50%
專業能力	具備從事目前工作職務之基本職務能力，能有效分配資源，並能控制與管理預算。	10%
領導與管理	能以身作則建立典範，引導團隊成員正向的工作態度，並確保團隊成員接受與達成任務目標、計畫與政策。	10%
團隊合作	能使團隊成員了解任務的重要性，並能有效運用各類激勵方式使團隊朝工作目標邁進。	10%
工作態度與組織承諾	履行任務具有理想和熱情且能積極主動，願意調整個人的行為來符合公司的需求及勇於承擔責任。	10%
時間管理	能依工作目標的重要性與急迫性完成優先順序，並能有效的分配與運用自己的時間，在時間內完成各項工作	10%

#### →員工參與提供建議予最高治理者之機制

本公司定期召開勞資會議，讓員工對於公司之經營管理活動和決策，有獲得資訊及表達意見之權利；另員工亦可透過定期及不定期之部門會議、午餐會議或公司電子郵件等，直接將意見或建議反應給經營管理階層。

#### →董事會暨功能性委員會績效評估

為落實公司治理並提升董事會的功能，清晰定義績效目標，以提升運作效率，特由本公司董事會訂定「董事會績效評估辦法」，每年應至少執行一次董事會績效評估，並應於次一年度第一季結束前完成。2022 年度董事會績效評估內容及結果如下：

- 董事會績效評估之衡量項目，包括對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制等五大面向。
- 董事成員(自我)績效評估之衡量項目，包括對公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等六大面向。
- 功能性委員會(包含審計委員會及薪資報酬委員會)績效評估之衡量項目，包括對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制等六大面向。
- 經前三項評估 2022.1.1-2022.12.31 期間內之董事會、功能性委員會(包含審計委員會及薪資報酬委員會)及董事成員(自我)績效評估之衡量項目，大致皆達至優等目標，整體運作情形屬優等，前述評估結果本公司業已於 2023 年 1 月 12 日向董事會報告之。

## → 公司治理成果

本公司相當注重公司治理，歷年來依據財團法人中華民國證券暨期貨發展基金會公司治理評鑑公佈之結果均保持在前 20%，各年結果分述如下：

屆次(年度)	評鑑結果
第九屆(2022 年度)	前 6%至前 20%
第八屆(2021 年度)	前 6%至前 20%
第七屆(2020 年度)	前 6%至前 20%
第六屆(2019 年度)	前 6%至前 20%
第五屆(2018 年度)	前 6%至前 20%
第四屆(2017 年度)	前 21%至前 35%

## 1.6 誠信經營與反貪腐

### 1.6.1 誠信經營守則規範

本公司應遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提。並應本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。並要求本公司之董事、經理人、受僱人或具有實質控制能力者，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。前項行為之對象，包括公職人員、參政候選人、政黨或黨職人員，以及任何公、民營企業或機構及其董事(理事)、監察人(監事)、經理人、受僱人、實質控制者或其他利害關係人。

另本公司制訂員工行為準則及道德行為準則，要求所有員工遵循法令規章、避免利益衝突及圖私利之機會、嚴守保密責任及公平交易、保護並適當使用公司資產、勇敢呈報任何非法或違反道德行為準則之行為等。

本公司無違反社會與經濟領域之法律和規定，不從事政治捐獻及賄賂，不做反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為，2022 年度本公司並無因違反法令而產生之罰款或處罰記錄，員工亦無因違反道德之行為而經檢舉懲戒之情事發生。

### 1.6.2 反貪腐政策

為降低企業的貪腐風險，本公司業已於「董事會議事規範」中要求利害關係人不得加入討論及表決，且討論及表決時應予回避，並不定時對全體員工宣達公司決不容許貪腐行為之發生。

## → 貪污及賄賂風險分析

本公司訂定之「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「員工行為準則」及「公司治理實務守則」均嚴格要求避免利益衝突及圖私利之機會，藉由合理的薪酬福利制度及各項健全的內部控制制度

與作業辦法等規範，並輔以內部稽核作業，確實進行控管，藉此降低風險。

### → 貪污及賄賂事件採取之行動

本公司依據「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」訂定本公司「道德行為準則」及「員工行為準則」以為使董事、經理人從事商業活動時，嚴守行為規範與道德準繩，進而規範員工之行為標準。

本公司訂有「違反誠信經營行為檢舉辦法」，對於本公司所有董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者，於從事商業行為過程中，直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等行為，以求獲得或維持利益時，可具體陳述事實並由檢舉人簽名確認，向本公司內部稽核單位或獨立董事檢舉。

本公司尚未發生或經檢舉之任何貪污及賄賂事件。

### 1.6.3 誠信經營執行情形

本公司財務暨經營分析部負責推動公司誠信經營目標，並於 2023 年 1 月 12 日向董事會報告 2022 年度誠信經營執行情形，報告內容摘錄如下：

- 1.誠信經營(含防範內線交易等)宣導：辦理資訊宣導共 18 次。
- 2.誠信經營(含防範內線交易等)教育訓練：共 34 人次參與教育訓練。
- 3.違反誠信經營之情形：0 件。

## 1.7 風險管理

本公司為建立健全之風險管理意識，合理確保策略目標之達成，以達永續發展，特訂定風險管理政策及程序。在辦理各項業務均應有效辨識、衡量、監督與控制各項風險，將可能產生的風險控制在可承受之程度內，確保符合法令並達成策略目標。

### 1.7.1 風險管理組織架構及權責

單位	風險管理權責
董事會	董事會為本公司風險管理最高決策單位，監督公司存在或潛在之各類風險，確保相關法規之遵循及風險管理機制之有效性。
高階管理階層	擬定風險管理政策與運作架構，並執行董事會風險決策。
稽核單位	負責監督及適時提供改進建議，以確保本公司風險管理之有效性，並向審計委員會及董事會提出稽核報告。
業務權責單位	業務權責單位應負責執行風險辨識、評估及管控之作業。

### 1.7.2 風險管理運作情形

本公司於 2023 年 1 月 12 日向董事會報告 2022 年依風險管理重大性原則，永續發展運作情形，內容摘錄如下：

#### 公司治理面：

- 1.策略風險：依醫療產業變化，設定策略目標，並配合預算控管，按月監控預算達成率，並與

各專案負責人溝通，掌控公司經營方向，2022 年訂定策略目標及預算共計 2 次。

- 2.營運風險：加強產品研發技術管理機制，並針對產品品質控管進行培訓，以增加研發產品之安全性。開辦與品質及產品相關之風險管理課程共 345 小時，計有 356 人次參與。另透過嚴謹之產品設計管制程序來確保產品之安全性及有效性，每周定期或不定期召開研發會議，逐項討論各專案產品設計安全細節。2022 年召開研發會議共計 164 次。
- 3.財務風險：本公司並未從事有關高風險或高槓桿投資、資金貸與他人及背書保證之交易，亦無向銀行借貸行為。本公司按月追蹤應收帳款，截至 2022 年 12 月 31 日止實際呆帳金額為 0，現金餘額為新台幣 1,163 百萬元，足以支應未來營運需求，故財務風險低。
- 4.法律風險：營運活動中，除遵循相關法規外並已建立合約控管機制，依程序審核及檢視所簽訂之契約，其法律效力、有無疏漏、規範不周等，以維護公司最大利益。2022 年新增管理、審閱契約共 60 件，並適時依各單位需求提供法律建議。
- 5.資訊安全風險：強化資安宣導、內/外部存取管控、防火牆/病毒防護、資訊備份措施、本/異地備份機制、定期災害復原演練，並舉辦全體員工資訊安全教育訓練及社交工程演練，增加員工資訊安全防護概念。2022 年度資安宣導及案例分享共 25 次，計有 1,000 人次。

#### 環境面：

- 1.危害風險：COVID-19 疫情全球蔓延，本公司由管理部主導，會同其他部門成立防疫小組，討論公司所面臨的風險環境、風險管理重點、風險評估、因應措施及運作情形，使公司業務正常運作，2022 年度 COVID-19 因應措施如下：
  - 持續採購醫療口罩與酒精
  - 落實防疫期間會議室使用規則
  - 執行每日酒精消毒環境
  - 成立防疫小組擬定防疫計畫
  - 益安防疫計畫說明會
  - 執行員工分班、分區域及在家工作(2022/2/7-2022/2/18)
  - 執行員工視需求個別申請在家工作(2022/2/21 起)
  - 以視訊會議取代實體會議
  - 訪客登記表加入健康聲明，訪客一律量測體溫通過體溫標準及戴口罩才可進入公司，並自 2022/11/24 起取消健康聲明，但訪客一律戴口罩才可進入公司
  - 不定期宣導防疫常識及防疫措施，約 33 次
- 2.氣候變遷及能源風險：本公司執行垃圾分類並設置資源回收處，另推動用紙減量，並使用再生紙及鼓勵使用環保筷、環保杯等，以降低對環境之衝擊。優先採購節能設備，辦公室及實驗室冷氣設有定時控制；照明設備於午休時間關閉，下班後隨手關燈，以響應節能減碳政策。本公司專精於醫療器材研發，未有生產製造事宜而產生製造上之用水或廢棄物，平日僅員工日常公用生活用水及垃圾，各樓層承租戶之員工公用生活用水及垃圾係由所處之大樓統籌處理負擔；本公司士林及五股辦公室 2022 年度二氧化碳排放量為 154,171 公斤較 2021 年度二氧化碳排放量為 73,411 公斤為多，主要係因 FDA 查廠所需，無塵室需 24 小

時運轉所致。

## 社會面：

營運風險：提供員工安全與健康之工作環境，才能創造高效率、高品質的工作效能，藉由持續的教育訓練及宣導養成員工緊急應變能力與安全觀念，降低不安全行為造成的意外事故。

### 1. 職場環境安全管理

- (1) 制定「勞工安全衛生工作守則」，規定安全管理事項，供員工遵循。
- (2) 實施門禁管理，進入公司之員工及訪客皆需刷卡或驗證。
- (3) 本公司所處大樓除有24小時保全人員守衛外，各出入口設有監視攝影器，並加強夜間及假日保全管理，以保障員工人身安全。
- (4) COVID-19疫情期間，本公司所處大樓配合政府政策，執行體溫量測、要求戴口罩，並限制外來人員進入大樓。

### 2. 環境整潔

- (1) 大樓及辦公室清潔作業：大樓每天實施2次，辦公室每天實施1次。
- (2) 辦公室消毒(含滅鼠)作業：每半年實施1次。
- (3) 辦公室飲用水濾心替換：每季實施1次。
- (4) 辦公室空調濾網清洗：定期清洗。

### 3. 消防安全

- (1) 本公司所處之大樓依法規規定設置完整之消防系統，包含警報系統、消防系統及逃生系統等。
- (2) 本公司所處之大樓係委託合格專業之檢測顧問公司進行系統單元功能檢測。
- (3) 公共走道皆依規定設置消防栓及滅火器，並依規定定期檢視保養所有消防系統。
- (4) 2022年度執行1次消防系統及設備之檢測。

### 4. 員工健康管理

- (1) 每年補助所有員工優於一般性健康檢查之支出，2022年度共20人進行員工健康檢查，48人(含眷屬)接受流感疫苗施打。
- (2) 不定期舉辦員工健康比賽。
- (3) 本公司2022年度並無員工發生職業傷害、職業病及死亡事故之情事。

### 5. 人權保護

本公司依「人權保護政策」，致力於營造一個多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境，並設置申訴電話及申訴電子郵件信箱分別為(02)2881-6686#123及hr@medeonbio.com，禁止差別待遇或任何形式之歧視，定期實施勞安相關教育訓練及免費健康檢查，以建構健康、安全與舒適之職場環境等，2022年度人權教育訓練共36人次參與。

## 2.研發產品安全

### 2.1 原物料管理

#### 2.1.1 採購策略

產品安全性是益安生醫對微創醫療器材的首要要求，本公司以採購管制程序作為採購作業流程之依循，經由請購作業、採購作業、供應商評估、樣品承認、交期管理、品質檢驗與採購紀錄管理等核決權限過程，確保採購品或採購服務符合品質、交期、價格競爭力(詢比議價)等要求。

#### 2.1.2 原物料檢驗與追蹤

益安生醫針對各種原材料進廠時的品質、安全及各功能進行來料檢驗，符合本公司對進料品之鑑別標準，才予以投料生產或進行研發活動。本公司進料品外包裝上，明確標示產品之品名、料號/型號、批號、數量、供應商、製造日期以及有效日期。或以外觀上可直接辨識之適當方式，鑑別供應商提供之貨品，並立即建立批號管制。所有之原物料於入庫作業前，相關人員根據進料檢驗作業指導書鑑別產品，以確保進料品安全無虞。

### 2.2 供應商管理

本公司量產使用物料，均應以合格供應商名錄中的供應商為合作供應商，開發新合作供應商，必需依照供應商管制程序辦理合格認可，才能將供應商列表於合格供應商名錄中。2022 年度本公司並未有組織規模、結構、所有權改變而造成供應鏈重大改變之情事。

#### 2.2.1 新進供應商評核

對於新進供應商，本公司應成立一個供應商團隊(包括品質保證、研發和採購單位)依供應商評鑑項目共同執行供應商鑑別和預評，依供應商類別，供應商評鑑項目包含供應商自我調查、品質稽核、技術審查、首件檢查、產品合格和過往績效審查等。供應商應滿足品質稽核或供應商自我調查評估結果所有章节的要求，才能獲得批准為合格供應商。

#### 2.2.2 既有供應商評核

供應商一旦被列入合格供應商名錄，績效就受到監控。監控的項目包括交期、交貨品質、服務品質以及技術支援等。監制結果分為 A、B、C 級三級。A 級：不需開立矯正與預防措施單，持續依現有流程管制。B 級：列入觀察，需開立矯正與預防措施單，若半年後監控結果未改善，可安排現場稽核並依據其產品對於醫療器材風險之對應關係評估是否更換供應商。C 級：需立即安排現場稽核並依據其產品對於醫療器材風險之對應關係評估是否更換供應商。本公司所有合格供應商每年至少需執行一次供應商再評鑑，並應將再評鑑結果記載於合格供應商名錄內。

## 2.3 產品責任

### 2.3.1 產品認證與檢驗

益安生醫秉持解決臨床上尚未被滿足需求的熱情，開發具備安全性、有效性、並符合品質及法規要求的產品，透過建立並維護適當的品質系統，確保產品開發流程符合品質系統及法規要求，此作為組織運作之基本準則，定期系統性地檢視品質系統相關指標，以確保符合法規要求及 ISO13485 的品質與承諾；另針對各自職務領域和工作性質，提供品質系統法規/標準與教育計畫的員工教育訓練進行培訓，使其充分履行職責，並遵照台灣醫療器材管理法與相關子法規、美國食品與藥物管理局法規之必備條件 21CFR part 820 及 ISO13485 品質管理系統，以確保公司內部各單位的持續追求高品質、產品之安全性及有效性皆達到相應標準。

### 2.3.2 環境衛生規範與訓練

為使人員健康潔淨、廠房與製程區環境不致影響產品之製造品質並達到安全要求，本公司針對人員健康與衛生、區域環境衛生、生產無塵室製程區域環境及倉庫環境等，均由製造及品管人員負責查核管制。

### 2.3.3 產品鑑別與追溯

在生產歷史記錄中維護最終產品中主要零組件的鑑別及追溯。鑑別各階段中的收貨、量產及運送，以避免混淆，有利於找出產品在市場上的問題，或者矯正內部已被鑑別的問題，從零組件接收至產品完成都需要完整追溯。

公司生產所使用之重要原料/物料，以及製程上之半成品與成品，在產品實現過程中，均均以適當之方式予以鑑別，包括鑑別物品及其狀態，以防止生產過程中發生誤用。產品狀態需被鑑別在生產、儲存、裝機和產品服務方面，以確保品皆已通過所需檢驗和測試或經過特採放行才被發送、使用或裝機。同時，使每件產品具追溯性之目的。主要鑑別區分為：進料品之鑑別、製程品、產品之鑑別、產品之追溯，上述鑑別方方式本公司業已制定管制程序並執行之。

本公司產品仍在研發階段，2022 年無違反有關產品與服務健康和安安全法規事件而遭罰款之情事，亦無未遵循產品與服務之資訊與標示違規事件或未遵循行銷傳播相關違規事件發生。

## 2.4 研發創新

益安生醫專精研發具高市場價值之第二、三類醫療器材，產品開發方向係以微創手術 (Minimally Invasive Surgery) 為主軸，現階段以腹腔鏡、骨科、泌尿科與高階心血管微創手術為主要研發領域。近期跨入高階醫材委託開發及製造代工(CDMO)事業，於 2021 年底起陸續併購具頂尖醫療球囊製造技術的 MediBalloon 及美國矽谷地區的醫療器材委託研發製造公司 Second Source Medical，同時整合集團內部具高階導管技術的子公司 Medeonbio，

打造高階醫材一站式的 CDMO 事業體。

本公司目前除持續服務客戶 Terumo 以取得後續授權金及發展 CDMO 事業體外，亦著手於下列研發專案：治療因良性攝護腺肥大所致下泌尿道症狀之微創醫材(URO-T01)主要功能為緩解因良性攝護腺增生肥大而造成之尿道狹隘與排尿困擾。胸主動脈修復醫材(CVS-T01)主要係針對胸主動脈病變所需胸主動脈修復手術使用。骨科四肢創傷內固定手術微創醫材(ORP-T01)主要針對四肢創傷，如：肩膀、手肘、手腕、腳踝等手術使用之內固定醫材。腹腔鏡影像清晰器材(LAP-A01)主要用以解決腹腔鏡在手術過程中鏡頭髒污清除不易之困擾。腹腔鏡手術縫合器材(LAP-C01)主要用以解決腹腔鏡手術結束時，縫針於縫合過程中容易刺穿或誤傷腹腔內器官或血管之問題，並達到操作簡便及迅速完成傷口縫合等目的。

我們的目標：不斷革新醫材及手術方式，給予病患即時而實質的治療，提供醫療機構更符合醫療經濟學的選擇，並為醫護人員提供直覺易上手，且品質優良的醫療器材。

## 2.5 客戶服務及客戶隱私

本公司重視客戶之意見，特制定「客戶回饋與客戶抱怨管制程序」，以適時收集客戶回饋及處理客戶抱怨及監管並改善產品品質。並制定「業務作業管制程序」，確保對客戶要求之內容予以文件化並適切審查，以確保公司具備達成客戶對產品之需求的能力，同時合乎法令/法規之要求，保障買賣雙方之權益。

本公司與客戶簽有保密協議，保護客戶之隱私，未經客戶同意絕不任意外洩客戶資料；另本公司訂有「資訊安全政策」，透過強化資安宣導、內/外部存取管控、防火牆/病毒防護，並強制員工定期更新密碼，以確保客戶隱私不會透過公司電腦網路途徑外洩，2022 年本公司未收到任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴案件。

## 3.環境保護

### 3.1 環境管理

益安生醫專精研發具高市場價值之第二、三類醫療器材領域，研發過程中無使用對環境負荷大之資源，本公司雖未有大量生產製造事宜而需特別遵循產業特性規範之環境管理制度，但仍遵循國內一般環安衛相關法規。

### 3.2 能源

本公司專精於醫療器材研發，優先採購節能設備，辦公室及實驗室冷氣設有定時控制；照明設備於午休時間關閉，下班後隨手關燈，以響應節能減碳政策。本公司未有範疇一及範疇二溫室氣體直接及間接排放量，僅有範疇三辦公室用電量之間接溫室氣體排放，且大多數員工上班通勤以大眾運輸工具為主，本公司(未含子公司)2022年度二氧化碳排放量154,171公斤較2021年度二氧化碳排放量73,411公斤為多，主要係因FDA查廠所需，無塵室需24小時運轉所致。

### 3.3 廢汗水及廢棄物

本公司研發過程中未有大量生產製造事宜而產生製造上之廢棄物，平日僅員工日常公用垃圾，執行垃圾分類並設置資源回收處，另推動用紙減量，並使用再生紙及鼓勵使用環保筷、環保杯等，以降低對環境之衝擊，另研發過程中無製造上之用水，僅有員工生活用水，不會造成環境之負擔，亦不會有能源浪費、產生廢棄物及廢汗水之情形。

本公司 2022 年度無因環境污染而被主管機關處罰或與周遭鄰居產生污染糾紛之任何情事。

## 4.健康職場

### 4.1 人力雇用及政策

#### 4.1.1 人力結構

##### →員工人數分析

年 度		2021 年度		2022 年度	
		人數	比例%	人數	比例%
員 工 人 數	經理級以上人員	15	34%	13	31%
	研發人員	18	41%	15	36%
	其他員工	11	25%	14	33%
	合 計	44	100%	22	100%

註：全數員工皆為本國籍之正職員工，工作地點分布台灣及美國，本公司目前尚未成立工會組織，不適用團體協約。

##### →員工平均年齡及平均服務年資分析

年 度		2021 年度	2022 年度
平 均 年 歲		41.6	42.8
平 均 服 務 年 資		5.5	5.4

##### →員工教育程度分布比率

年 度		2021 年度	2022 年度
博 士		18.2%	14%
碩 士		36.4%	33%
大 專		38.6%	52%
高 中		6.8%	0%
高 中 以 下		0.0%	0%

##### →男女員工比率

2022 年度女性員工比例為 56%，女性主管(協理職含以上)比例為 63%。

#### 4.1.2 雇用政策

本公司依據營運策略，恪守政府勞動法規聘僱員工，不分性別、種族、年齡、宗教、地區及國籍等因素而有差別待遇，並透過多方管道招募各方優秀人才，包括與人力資源公司配合、於人力網站刊登資訊及同仁介紹等方式，依據當前人才市場情況，訂定合理且具競爭力之薪資水準。並致力於營造一個多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境，禁止差別待遇或任何形式之歧視，定期實施勞安相關教育訓練及免費健康檢查，以建構健康、安全與舒適之職場環境。2022 年本公司未有非法雇用童工、違反原住民權益條例及勞動基準法令規定、未有歧視之案件舉報情形，亦無強迫或強制勞動之情形。

## 4.2 落實員工關懷

本公司致力於營造一個多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境，禁止差別待遇或任何形式之歧視，並建構健康、安全與舒適之職場環境，平日除各級主管主動關懷員工身心健康狀況外，人資部門亦隨時主動關懷，並設有關懷專線 (02)2881-6686#123 及郵件 hr@medeonbio.com，提供員工一個通暢的溝通管道。

### 4.2.1 基本福利

- 勞工保險：依勞工保險法令辦理。
- 全民健保：依全民健康保險法之規定辦理。
- 團體保險：定期壽險、意外傷害險、傷害醫療、癌症險等。
- 年度休假：優於勞基法規定之休假制度。
- 員工認股權：為吸引專業人員及留任未來有發展潛力之優秀員工，以共同創造公司及股東利益，依董事會通過之「員工認股權憑證發行及認股辦法」，發行員工認股權憑證。
- 補助、禮金：婚喪喜慶補助、健康檢查補助、生日禮金。
- 特約廠商。
- 國內外員工旅遊。
- 員工進修及訓練
- 依勞工退休金條例之規定，其退休金之給付依「月提繳工資分級表」，按月以不低於每月工資百分之六提繳退休金，儲存於勞工退休金個人專戶。

2022年未有員工申請育嬰留職停薪或育嬰留職停薪而復職之情事。

### 4.2.2 健康檢查

本公司視員工為重大資產之一，除不定期舉辦員工健康講座及健康比賽外，每年補助所有員工優於一般性健康檢查之支出，以保障員工之身體健康，2022 年度共 20 人進行員工健康檢查，48 人(含眷屬)接受流感疫苗施打。且 2022 年度並無員工發生職業傷害、職業病及死亡事故之情事。

## 4.3 人才培訓與升遷

### 4.3.1 員工教育訓練

依本公司訓練作業，各部門於每年編列預算，訂定年度員工訓練計劃，實施教育訓練，並為落實終身學習及增進專業知識、技能，進而提高工作績效，鼓勵在職員工參與各項所需之教育訓練課程。

#### →員工受訓情形

- 為加強產品研發技術管理機制，並針對產品品質控管進行培訓，以增加研發產品之安全性。2022 年開辦與品質及產品相關之風險管理課程共 345 小時，計有 356 人次參與。

平均每人次約上課近 1 小時。另透過嚴謹之產品設計管制程序來確保產品之安全性及有效性，每周定期或不定期召開研發會議，逐項討論各專案產品設計安全細節。2022 年召開研發會議共計 164 次。

- 為強化資安宣導、內/外部存取管控、防火牆/病毒防護、資訊備份措施、本/異地備份機制、定期災害復原演練，並舉辦全體員工資訊安全教育訓練及社交工程演練，增加員工資訊安全防護概念。2022 年度資安宣導及案例分享共 25 次，計有 1,000 人次。
- 依「人權保護政策」，致力於營造一個多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境，禁止差別待遇或任何形式之歧視，定期實施勞安相關教育訓練及免費健康檢查，以建構健康、安全與舒適之職場環境等，2022 年度人權教育訓練共 36 人次參與。
- 本公司除定期於主管會議及部門內部會議宣導誠信經營相關事項外，並每年對員工舉辦教育訓練與宣導，使其充份了解公司對誠信經營之決心、防範內線交易之重視，2022 年業已就「誠信經營守則」、「內部重大資訊處理暨防範內線交易之管理作業」進行教育訓練，並告知公司相關規定，若有違反將受公司相關懲罰，嚴重者將終止僱傭契約，2022 年度誠信經營(含防範內線交易等)教育訓練，訓練時數總共 1.5 小時共 34 人次參與，平均每人次平均上課 1.5 小時，資訊宣導共 18 次。

#### 4.3.2 績效管理與升遷

本公司提倡職場多元化與平等，堅信多元職場價值，建立包容友善之職場，薪酬、升遷及各項員工福利，不因性別、年齡或族群不同而有差異，本公司女性及男性薪資報酬並無差異，男女員工皆擁有同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會。本公司最低月薪為 NT\$30,000(技術員/1 職等)，全體員工月薪均高於台灣每月基本薪資 NT\$26,400(自 2023.1.1 實施)。

本公司每半年進行全體員工個人及整體績效考核，以做為職級晉升、員工職場發展及教育訓練之參考，並依個人績效考核結果調整員工薪酬及整體績效結果發放績效獎金。2022 年本公司員工(含經理人)完成個人績效考核作業達 100%。

2022 年經理人及非經理人職級之年度平均調薪(含晉升)均為 5.2%，2022 年非擔任主管職務之全時員工薪資統計如下：

單位：人/新台幣仟元

項目	2021 年	2022 年
全時員工人數	34	28
薪資平均數/年	1,509	998
薪資中位數/年	1,376	934

#### 4.4 職業安全衛生

本公司認為提供員工安全與健康之工作環境，才能創造高效率、高品質的工作效能，並設有環境安全衛生主管，定期辦理職業安全衛生教育訓練，藉由持續的教育訓練及宣導養成員工緊急應變能力與安全觀念，降低不安全行為造成的意外事故。

##### → 職場環境安全管理

- (1)制定「勞工安全衛生工作守則」，規定安全管理事項，供員工遵循。
- (2)實施門禁管理，進入公司之員工及訪客皆需刷卡或驗證。
- (3)本公司所處大樓除有24小時保全人員守衛外，各出入口設有監視攝影器，並加強夜間及假日保安全管理，以保障員工人身安全。
- (4)COVID-19疫情期間，本公司所處大樓配合政府政策，執行體溫量測、要求戴口罩，並限制外來人員進入大樓。

##### → 環境整潔

- (1)大樓及辦公室清潔作業：大樓每天實施2次，辦公室每天實施1次。
- (2)辦公室消毒(含滅鼠)作業：每半年實施1次。
- (3)辦公室飲用水濾心替換：每季實施1次。
- (4)辦公室空調濾網清洗：定期清洗。

##### → 消防安全

- (1)本公司所處之大樓依法規規定設置完整之消防系統，包含警報系統、消防系統及逃生系統等。
- (2)本公司所處之大樓係委託合格專業之檢測顧問公司進行系統單元功能檢測。
- (3)公共走道皆依規定設置消防栓及滅火器，並依規定定期檢視保養所有消防系統。
- (4)2022年度執行1次消防系統及設備之檢測。

##### → 員工健康管理

- (1)每年補助所有員工優於一般性健康檢查之支出，2022年度共20人進行員工健康檢查，48人(含眷屬)接受流感疫苗施打。
- (2)不定期舉辦員工健康比賽。

本公司2022年度並無員工發生職業傷害、職業病及死亡事故之情事。

#### 4.5 促進勞資和諧

本公司重視同仁意見，提供多元及順暢的溝通管道以促進勞資雙方之溝通協調，並定期召開勞資會議，透過勞資雙向的溝通管道，適時適宜的回應同仁意見，並將意見逐一轉化成政策以便落實。2022年共召開1勞資會議，且無勞資雙方產生糾紛而需進行協議之情事。

## 5. 社會參與

### 5.1 社會投入及公益參與

本公司基於「取之於社會，用之於社會」之理念，於2022年度幫助下列團體：

節日/活動	單位	說明	採購/認購項目	數量	金額
2022公路上的公民課	偏鄉中小學 童	「公路上的公民課」源起於2014年底，師生在課堂上討論到台灣東、西部教育資源不平均的問題，學生其實都有樂意助人的心，但觀念似乎有點偏差，用「上對下」的觀念來助人，並沒有發覺助人的真正美好。於是，師生約定在網路上募集物資後，負重步行6天5夜從高雄到台東，親自把愛心送到原鄉部落學校的學童手中。這堂「公路上的公民課」是一段社會公民進化的旅程，希望帶領這些大專青年透過走出戶外，體驗助人的過程，讓他們在未來進入社會、職場後，會更願意去關心周遭的人事物，不論自己的能力、身分、職位差異，都願意去承擔一些社會責任。	書籍 文具用品	一批	-
貓咪也瘋狂公益協會	珠寶盒法式 點心坊	每售出一盒貓咪鐵盒餅乾，珠寶盒將再捐贈50元予貓瘋公益協會，作為浪浪貓兒的照顧基金。	鐵盒餅乾	60盒	\$3,000
順手捐發票救救植物人	財團法人創 世社會福利 基金會	創世秉持惻隱之理念，維護人道、尊重生命的精神，結合社會善心人士，以涓滴成河、聚沙成塔的方式，辦理植物人、老人、寒士等社會服務工作。	捐發票	52張	-

## 5.2 營運對社區的影響

本公司專精研發具高市場價值之第二、三類醫療器材，產品開發方向係以微創手術(Minimally Invasive Surgery)為研發主軸，以造福病患健康、提升醫療品質、提供醫師更便於使用的器械為目標，對社區醫療環境有正面影響；除產品研發外，本公司注重環境友善，關注環保議題，對當地社區並無造成顯著實際或潛在負面影響之營運活動，遵守主管機關法規之要求，與利害關係人維持良好關係及溝通。

## 5.3 外部倡議與公協會的會員資格

截至目前為止尚無由本公司簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其它倡議之情事。亦未參加任何公協會之會員。

## GRI 指標索引

揭露項目	對應章節	頁碼
<b>GRI 102：一般揭露 2016</b>		
<b>組織概要</b>		
102-1 組織名稱	1.1 公司背景與經營理念	8
102-2 活動、品牌、產品與服務	1.3 營運概況	10
102-3 總部位置	1.1 公司背景與經營理念	8
102-4 營運活動地點	1.1 公司背景與經營理念	8
102-5 所有權與法律形式	1.1 公司背景與經營理念	8
102-6 提供服務的市場	1.1 公司背景與經營理念	8
102-7 組織規模	1.1 公司背景與經營理念	8
102-8 員工與其他工作者的資訊	4.1 人力雇用及政策	28
102-9 供應鏈	2.2 供應商管理	24
102-10 組織與其供應鏈的重大改變	2.2 供應商管理	24
102-11 預警原則或方針	1.7 風險管理	21
102-12 外部倡議	5.3 外部倡議與公協會的會員資格	33
102-13 公協會的會員資格	5.3 外部倡議與公協會的會員資格	33
<b>策略</b>		
102-14 決策者的聲明	決策者的聲明	3
102-15 關鍵衝擊、風險及機會*	利害關係人與重大主題邊界 1.7 風險管理	5 21
<b>倫理與誠信</b>		
102-16 價值、原則、標準及行為規範	1.2 企業使命與願景及策略方向 1.6 誠信經營與反貪腐	9 20
102-17 關於倫理之建議與顧慮的機制*	1.6 誠信經營與反貪腐	20
<b>治理</b>		
102-18 治理結構	1.5 公司治理	14
102-25 利益衝突*	1.5 公司治理	17
102-26 最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色*	決策者的聲明	3
102-28 最高治理單位的績效評估*	1.5 公司治理	19
102-30 風險管理程序的有效性*	1.7 風險管理	21
102-33 溝通重要關鍵議題*	利害關係人與重大主題邊界	7
102-35 薪酬政策*	1.5 公司治理	18
102-36 薪酬決定的流程*	1.5 公司治理	18
102-38 年度總薪酬比率*	4.3 人才培訓與升遷	30
102-39 年度總薪酬比率之增加百分比*	4.3 人才培訓與升遷	30
<b>利害關係人溝通</b>		
102-40 利害關係人團體	利害關係人與重大主題邊界	6

揭露項目	對應章節	頁碼
102-41 團體協約	4.1 人力雇用及政策	28
102-42 鑑別與選擇利害關係人	利害關係人與重大主題邊界	7
102-43 與利害關係人溝通的方針	利害關係人與重大主題邊界	7
102-44 提出之關鍵主題與關注事項	利害關係人與重大主題邊界	7
<b>報導實務</b>		
102-45 合併財務報表中所包含的實體	1.1 公司背景與經營理念	8
102-46 界定報告書內容與主題邊界	利害關係人與重大主題邊界	6
102-47 重大主題表列	利害關係人與重大主題邊界	6
102-48 資訊重編	關於本報告書	2
102-49 報導改變	關於本報告書	2
102-50 報導期間	關於本報告書	2
102-51 上一次報告書的日期	關於本報告書	2
102-52 報導週期	關於本報告書	2
102-53 可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	2
102-54 依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書	2
102-55 GRI 內容索引	GRI 指標索引	34
102-56 外部保證/確信	關於本報告書	2
<b>GRI 103 : 管理方針 2016</b>		
103-1 解釋重大主題及其邊界	利害關係人與重大主題邊界	5
103-2 管理方針及其要素	利害關係人與重大主題邊界	5
103-3 管理方針的評估	利害關係人與重大主題邊界	5
<b>GRI 201 : 經濟績效 2016</b>		
201-3 定義福利計劃義務與其它退休計畫*	4.2 落實員工關懷	29
<b>GRI 202 : 市場地位 2016</b>		
202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率*	4.3 人才培訓與升遷	30
202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例*	4.1 人力雇用及政策	28
<b>GRI 205 : 反貪腐 2016</b>		
205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點*	1.6 誠信經營與反貪腐	20
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練*	1.6 誠信經營與反貪腐	20
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動*	1.6 誠信經營與反貪腐	20
<b>GRI 206 : 反競爭行為 2016</b>		
206-1 涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動*	1.6 誠信經營與反貪腐	20
<b>GRI 302 : 能源 2016</b>		
302-1 組織內部的能源消耗量*	3.2 能源	27
302-2 組織外部的能源消耗量*	3.2 能源	27

揭露項目	對應章節	頁碼
<b>GRI 305 : 排放 2016</b>		
305-1 直接 ( 範疇一 ) 溫室氣體排放*	3.2 能源	27
305-2 能源間接 ( 範疇二 ) 溫室氣體排放*	3.2 能源	27
305-3 其它間接 ( 範疇三 ) 溫室氣體排放*	3.2 能源	27
305-4 溫室氣體排放密集度*	3.2 能源	27
305-5 溫室氣體排放減量*	3.2 能源	27
<b>GRI 306 : 廢汙水和廢棄物 2016</b>		
306-1 依水質及排放目的地所劃分的排放量*	3.3 廢汙水及廢棄物	27
306-2 按類別及處置方法劃分的廢棄物*	3.3 廢汙水及廢棄物	27
306-3 嚴重洩漏*	3.3 廢汙水及廢棄物	27
306-4 廢棄物運輸*	3.3 廢汙水及廢棄物	27
306-5 受放流水及其它 ( 地表 ) 逕流排放而影響的水體 *	3.3 廢汙水及廢棄物	27
<b>GRI 307 : 有關環境保護的法規遵循 2016</b>		
307-1 違反環保法規*	3.3 廢汙水及廢棄物	27
<b>GRI 401 : 勞雇關係 2016</b>		
401-2 提供給全職員工 ( 不包含臨時或兼職員工 ) 的福利*	4.2 落實員工關懷	29
401-3 育嬰假*	4.2 落實員工關懷	29
<b>GRI 403 : 職業安全衛生 2018</b>		
403-3 職業健康服務*	4.2 落實員工關懷	29
403-6 工作者健康促進*	4.2 落實員工關懷	29
<b>GRI 404 : 訓練與教育 2016</b>		
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數*	4.3 人才培訓與升遷	29
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比*	4.3 人才培訓與升遷	30
<b>GRI 405:員工多元化與平等機會 2016</b>		
405-1 治理單位與員工的多元化*	1.5 公司治理 4.1 人力雇用及政策	15 28
405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率*	4.3 人才培訓與升遷	30
<b>GRI 406: 不歧視 2016</b>		
406-1 歧視事件以及所採取的改善行動*	4.1 人力雇用及政策	28
<b>GRI 408: 童工 2016</b>		
408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險*	4.1 人力雇用及政策	28
<b>GRI 409: 強迫或強制勞動 2016</b>		
409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和	4.1 人力雇用及政策	28

揭露項目	對應章節	頁碼
供應商*		
<b>GRI 411: 原住民權利 2016</b>		
411-1 涉及侵害原住民權利的事件*	4.1 人力雇用及政策	28
<b>GRI 412: 人權評估 2016</b>		
412-2 人權政策或程序的員工訓練*	1.7 風險管理	23
<b>GRI 413: 當地社區 2016</b>		
413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動*	5.2 營運對社區的影響	33
<b>GRI 415: 公共政策 2016</b>		
415-1 政治捐獻*	1.6 誠信經營與反貪腐	20
<b>GRI 416: 顧客健康與安全 2016</b>		
416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊*	2.3 產品責任	25
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件*	2.3 產品責任	25
<b>GRI 417: 行銷與標示 2016</b>		
417-1 產品和服務資訊與標示的要求*	2.3 產品責任	25
417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件*	2.3 產品責任	25
417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件*	2.3 產品責任	25
<b>GRI 418: 客戶隱私 2016</b>		
418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴*	2.5 客戶服務及客戶隱私	26
<b>GRI 419: 社會經濟法規遵循 2016</b>		
419-1 違反社會與經濟領域之法律和規定*	1.6 誠信經營與反貪腐	20

\*為非核心選項

**Medeon Biodesign, Inc. 益安生醫股份有限公司**

T +886 2 2881 6686 F +886 2 2881 6907