



2025

永續報告書

關於本報告書	2
決策者的聲明	3
利害關係人與重大主題邊界	5
重大主題鑑別流程暨對應內容	5
利害關係人溝通	7
1 公司治理	8
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
2 研發產品安全	26
2.1 原物料管理	26
2.2 供應商管理	26
2.3 產品責任	27
2.4 研發創新	27
2.5 客戶服務及客戶隱私	28
3 環境保護	29
3.1 環境管理	29
3.2 能源	29
3.3 廢汙水及廢棄物	30
4 健康職場	32
4.1 人力雇用及政策	32
4.2 落實員工關懷	33
4.3 人才培訓與升遷	35
4.4 職業安全衛生	37
4.5 促進勞資和諧	38
5 社會參與	39
5.1 社會投入與公益參與	39
5.2 營運對社區的影響	41
5.3 外部倡議與公協會的會員資格	41
附錄一：GRI 指標索引	42
附錄二：SASB 內容索引	46

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 2025 年 1 月 1 日至 2025 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」，並依循全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board）所提出之最新 GRI 永續性報導準則（GRI Standards）及永續會計準則理事會所制定之 SASB 指標，進行編撰永續報告書。

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 2026 年發行 2025 年永續報告書，揭露 2025 年度(2025 年 1 月 1 日起至 2025 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。

資訊重編與報導改變

本報告書和先前報告書比較，在重大主題與主題邊界上並無顯著之改變，亦無重編資訊之情事。

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。

益安生醫專精於高市場價值之高階醫療器材開發與製造，以微創手術 (Minimally Invasive Procedures) 為核心發展主軸，產品開發領域涵蓋高階心血管微創手術、泌尿科、腹腔鏡及骨科等。公司營運採「創新醫材研發育成」與「高階醫材 CDMO 服務」雙軌發展策略，一方面透過產品臨床需求確認、規格制訂，以及動物實驗與人體臨床試驗驗證產品之安全性與有效性，於達成階段性研發里程碑後，積極推動與國際醫材大廠之授權或共同開發合作，以取得授權金與里程碑收入，創造高附加價值；另一方面，透過併購及內部整合，持續打造高效率且具高技術門檻之 CDMO 事業體，為國際高階醫材客戶提供一站式委託開發與製造服務，建立穩定且持續的現金流來源。

在創新醫材研發方面，攝護腺微創治療醫材 Urocross 於 2025 年 5 月公布在美國執行之 IDE 樞紐性臨床試驗初步結果，展現良好安全性與有效性，並依據 240 例樞紐性試驗數據，於 2026 年 3 月成功取得美國市場上市許可，2026 年 5 月藉由美國泌尿科醫學會年會 AUA 2026 高度曝光，積極推進與國際醫材大廠之授權與策略合作洽談，同步展開產品上市相關前置作業；胸主動脈修復醫材 Duett 自 2024 年於美國啟動 IDE 臨床試驗並完成首例收案後，進度符合預期，並於 2025 年獲美國 FDA 核准進入第二階段臨床試驗，預計總收案規模約 70 例，目前收案進度約達半數，並同步與潛在授權及商業合作夥伴洽談合作機會。

在高階醫材 CDMO 事業領域，本公司透過旗下子公司益興生醫持續的收購及整合，取得設計與製造關鍵技術，及國際醫療大廠與矽谷新創醫材公司之客戶關係。藉由集團資源整合及分工，以美國據點就近服務國際客戶，並由台灣接應強勁的放量生產需求，提供全球創新醫材廠商各式高階醫療球囊、醫療導管、醫療器材半成品和成品組裝，從開發到量產的一站式生產製造服務。益興台灣作為量產基地，持續提升高階醫療球囊、醫療導管、醫療器材半成品和成品組裝等製造能力，優化產線配置，廣納管理、研發、製造等高階人才，以黑馬之姿迅速於國際高階醫材 CDMO 市場佔領重要地位。

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，未來將藉由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。2026 年度，益安持續深耕高階醫材 CDMO 事業，拓展高階醫療球囊、導管、成品及半成品組裝、委

託開發等服務業務，開發具潛力之醫材研發客戶並增加訂單；此外將持續延攬高階製造人才、進行技術升級，以滿足全球市場及客戶對於高階醫療器材的強勁需求並增加集團穩定營收來源。

益安生醫 2025 年度合併營業收入 419,425 仟元，主要係高階醫療器材 CDMO 製造及服務收入；2025 年度稅後淨損 719,341 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

利害關係人與重大主題邊界

重大主題鑑別流程暨對應內容

為求落實永續經營之理念，本公司由各部門負責同仁各司其職，於日常營運活動中注意企業社會責任之履行。本報告書之主要目的係針對關心益安生醫各面向永續性重大主題之利害關係人，提出回應與說明作為，並作為未來發展的重要方向與指標。

步驟一：鑑別

參考全球報告書倡議 (Global Reporting Initiative, GRI) 所出版的永續報告書準則 (Global Reporting Initiative Standards)，依公司治理及經濟、員工及社會、產品、環境等 4 大面向彙整出 33 項主題。

步驟二：排序

透過內部討論，評估各項主題對公司治理及經濟、員工及社會、產品、環境之衝擊影響，參考了國內外同業發展情況、國際趨勢、產業特性，並結合 GRI 準則之考量等，針對 33 項主題進行關心程度之鑑別排序。綜合評估關心程度及衝擊影響後，共計鑑別出 9 項關鍵主題，重大性排序如下：



重大性主題	中度主題	一般性主題
GRI 201 經濟績效 2016	GRI 202 市場地位 2016	GRI 203 間接經濟衝擊 2016
GRI 205 反貪腐 2016	GRI 206 反競爭行為 2016	GRI 204 採購實務 2016
GRI 302 能源 2016	GRI 301 物料 2016	GRI 207 稅務 2019
GRI 306 廢棄物 2020	GRI 308 供應商環境評估 2016	GRI 303 水與放流水 2018
GRI 401 勞雇關係 2016	GRI 402 勞/資關係 2016	GRI 304 生物多樣性 2016
GRI 403 職業安全衛生 2018	GRI 404 訓練與教育 2016	GRI 305 排放 2016
GRI 416 顧客健康與安全 2016	GRI 405 員工多元化與平等機會 2016	GRI 407 結社自由與團體協商 2016
GRI 417 行銷與標示 2016	GRI 406 不歧視 2016	GRI 408 童工 2016
GRI 418 客戶隱私 2018	GRI 409 強迫或強制勞動 2016	GRI 410 保全實務 2016
	GRI 413 當地社區 2016	GRI 411 原住民權利 2016
	GRI 414 供應商社會評估 2016	GRI 415 公共政策 2016

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 2：一般揭露 2021
	反貪腐	股東/投資人/政府機關		GRI 201：經濟績效 2016 GRI 205：反貪腐 2016
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 2016
	職業安全衛生	員工/政府機關		GRI 403：職業安全衛生 2018
產品	顧客安全	病患/醫療人員/ 政府機關	研發產品 安全	GRI 416：顧客健康與安全 2016 GRI 417：行銷與標示 2016 GRI 418：客戶隱私 2018
	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 2016
	廢汙水及廢棄物	政府機關		GRI 306：廢棄物 2020

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2025年度與各利害關係人溝通情形內容如下：

- (1)員工溝通：辦理 4 次勞資會議。
- (2)客戶溝通：不定期與客戶針對產品、製程及品質管理進行實體及線上會議，至少兩次以上客戶實際到廠查核。每年至少兩次海外(美國)商展。
- (3)股東/投資人溝通：辦理 2 場法人說明會、召開 1 次股東常會及 9 次董事會、重大訊息 63 則、新聞稿 2 篇、投資人來電洽詢 208 通並及時回覆。
- (4)利益迴避：董事會利益迴避共 1 案。

1. 公司治理

1.1 公司背景與經營理念

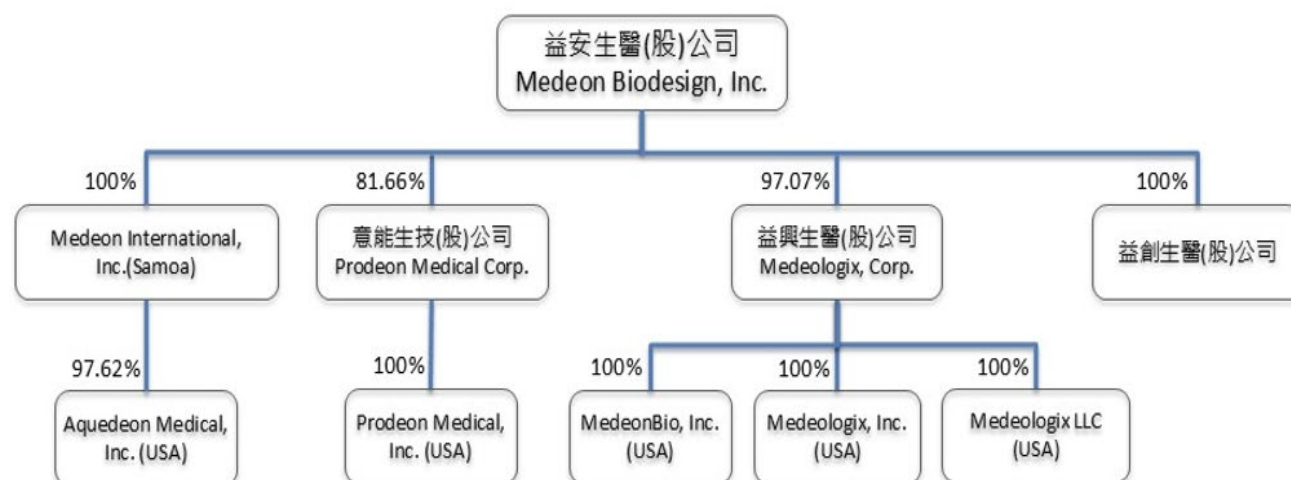
益安生醫股份有限公司依中華民國法律於 2012 年設立，並依循中華民國相關法規執行公司營運管理。本公司專精於具高市場價值之高階醫療器材開發與製造，以微創手術(Minimally Invasive Procedures)為主軸，開發領域跨足高階心血管微創手術、泌尿科、腹腔鏡、骨科等。公司營運現階段分為兩大主軸，除累積多年之創新醫材開發育成領域外，亦開拓高階醫材委託開發及製造代工(CDMO)事業，透過併購及內部整合等一系列策略，打造高效及高技術含量之 CDMO 事業體，為高階醫材領域之國際客戶提供一站式服務。

● 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

2025.12.31



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，以建立下一世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。

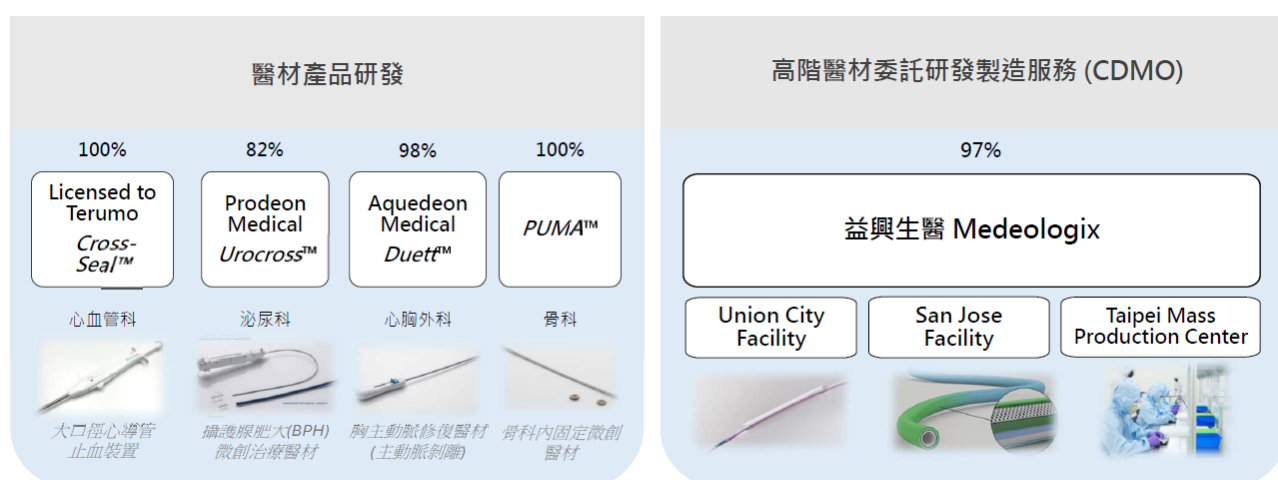
我們的目標：不斷革新醫材及手術方式，給予病患即時而實質的治療，提供醫療機構更符合醫療經濟學的選擇，並為醫護人員提供直覺易上手，且品質優良的醫療器材。

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



- **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，包括授權金及里程金。
- (2)持續創造醫療器材委託研發及製造(CDMO)服務收入。

- **長期發展策略**

- (1)創新醫材產品開發暨授權。
- (2)開拓高階醫療器材 CDMO 市場。

1.3 營運概況

1.3.1 研發中產品

本公司開發的研發專案簡述如下：

A. 良性攝護腺肥大微創治療醫材(URO-T01)

Urocross 設計為非永久性植入裝置，以低侵入性且具高安全性的方式置放於受阻塞之攝護腺尿道區域，透過其獨特結構設計，溫和撐開並重塑攝護腺尿道組織，協助良性攝護腺肥大患者即時緩解排尿困難並改善相關症狀。裝置於置放約六個月後即可取出，避免體內長期留置永久植入物所可能帶來之風險，兼顧治療效果與患者長期安全性。該產品於美國及加拿大執行大型樞紐性臨床試驗(IDE Study)，成功於 2025 年 5 月取得初步臨床結果，展現正面之安全性及有效性，並依據此一 240 例之樞紐性試驗數據，於 2025 年 11 月正式向美國 FDA 提交產品上市許可申請，2026 年 3 月成功取得美國 FDA 上市許可，逐步開展進行美國市場銷售活動，分階段啟動商業化布局及量產製造計畫。本公司亦同步啟動台灣市場導入計畫，包括申請台灣上市許可及逐步建立銷售通路。市場導入工作將配合國際授權談判進度及整體策略滾動調整，以實現整體專案價值最大化為核心考量。

B. 胸主動脈修復醫材(CVS-T01)

本產品主要應用於胸主動脈病變之胸主動脈修復手術，透過精準且高效的血管吻合設計，協助外科醫師提升吻合準確度與穩定性，同時降低手術操作複雜度並縮短關鍵步驟之手術時間，進而提升整體手術效率與臨床安全性，具備明確之臨床與市場競爭優勢。本產品歷經嚴謹的專案前期開發過程，2024 年於美國正式啟動 IDE 臨床試驗並順利完成首例收案，並於 2025 年獲美國 FDA 核准進入第二階段臨床試驗，包括過去已核准之 35 例，總試驗規模可收治 72 至 90 例，將於 2026 年加速推進受試者治療與追蹤，旨在透過規模化臨床數據驗證產品之安全性與有效性，作為後續申請上市許可之基礎，進而提升專案整體價值。

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。本產品已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。

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。本產品已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。

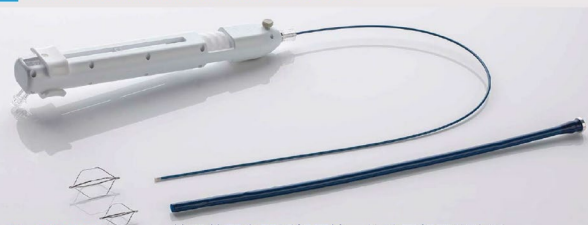
E. 腹腔鏡手術縫合器材(LAP-C01)

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。

攝護腺肥大微創治療醫材: Urocross™

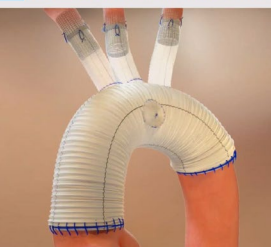


The P.U.R.E. Therapy
Prostatic
Urethral
Reshaping

- 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

已取得美國FDA 510 (k)
醫療器材上市許可

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

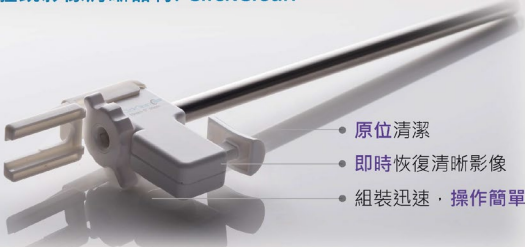
骨科四肢創傷內固定手術微創醫材: PUMAT™



- 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

在高階醫材 CDMO 事業領域，本公司透過旗下子公司益興生醫進行收購及整合，取得設計與製造關鍵技術，及國際醫療大廠與矽谷新創醫材公司之客戶關係。藉由集團資源整合及分工，以美國據點就近服務國際客戶，並由台灣接應強勁的放量生產需求，提供全球創新醫材廠商各式高階醫療球囊、醫療導管、醫療器材半成品和成品組裝，從開發到量產的一站式生產製造服務。

1.4 經濟績效

1.4.1 財務績效

單位：新台幣仟元

項目	2024 年	2025 年
營業收入	39,336	-
營業毛利	39,336	-
營業費用	(75,490)	(87,189)
營業外收入及支出	(756,454)	(580,873)
稅後淨利(損)	(805,512)	(668,062)

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	2024 年	2025 年
股東	當年分配之現金股利	-	-
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	35,661	41,567
主管機關	當年度實際繳納給中華民國政府之「所得稅支出」	85,266	887
供應商	實際支付給供應商之營業成本及研發費用	註 2 13,453	註 2 6,463
社福團體	向社福團體採購禮盒或捐贈	22	105

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」

註 3：本報告書涵蓋之範疇僅為益安生醫士林辦公室，益安公司專精於醫療器材研發，本公司尚未評估氣候變遷所帶來的風險與機會，並計算財務影響、成本或收入預估，本公司將依金融監督管理委員會 2022 年 3 月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃，本公司屬實收資本額 50 億元以下之公司別，應於第三階段適用溫室氣體盤查及查證(即 2026 年度完成盤查，2028 年完成查證)，本公司將依循主管機關之參考指引及相關規定執行。

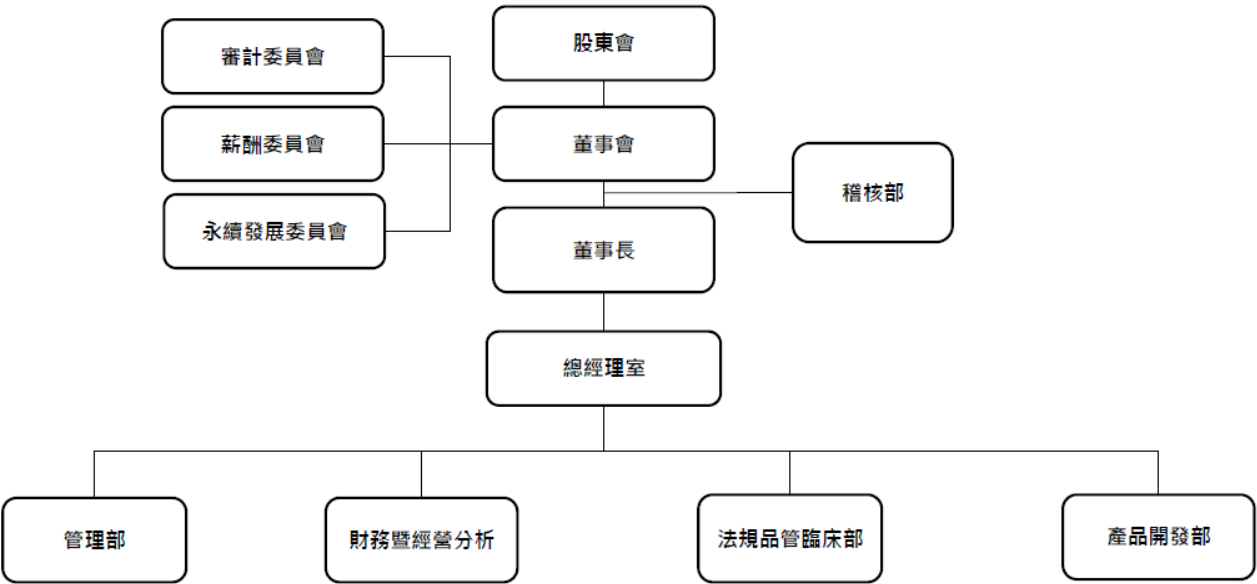
1.4.3 稅務

本公司位於台灣台北市，遵照中華民國相關法規運作，為降低稅務風險，財會人員與會計師密切聯繫，定期檢視國際稅務之趨勢。

本公司 2025 年未有取自政府之稅收減免及抵減、補貼、投資補助、研發補助及其他相關類型補助、獎勵等財務援助。

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。

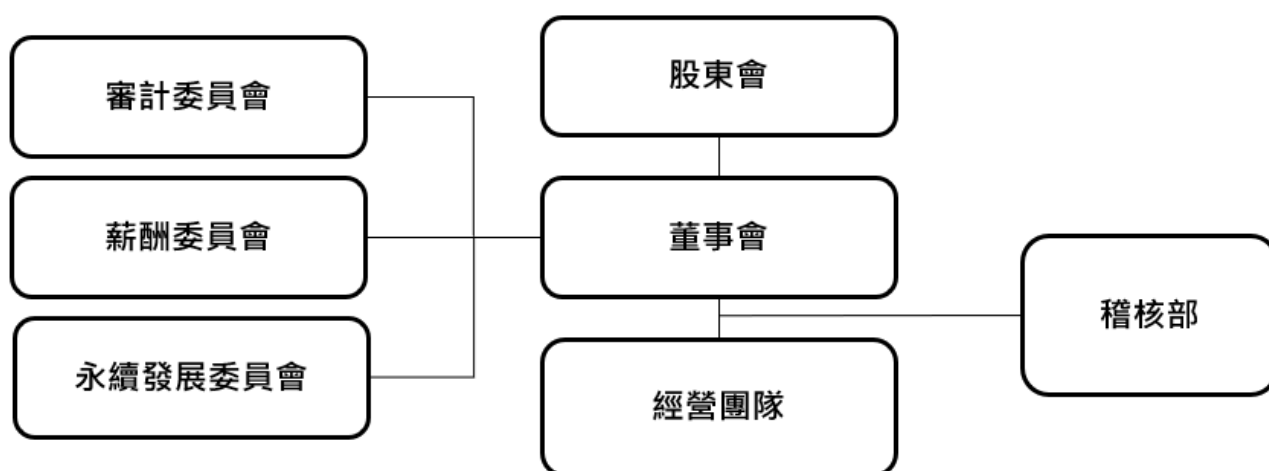
1.5.2 益安生醫的治理架構

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，2025 年度合計召開 9 次董事會，總體出席率為 98.41%，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。本公司女性董事 1 位，男性董事 6 位，其中年齡 70 歲以上者 6 位，60-69 歲者 1 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、生技產業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	吳志雄	楊啟航	馬嘉應	葉均蔚	楊鳳翔
性別	男	男	男	男	男	男	女
國籍	美國	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國
年齡	70~79	70~79	70~79	70~79	60~69	70~79	70~79
獨立董事任期年資	不適用	不適用	不適用	9 年以上	9 年以上	2 年以下	1 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 7 位董事組成，其中 4 位為獨立董事佔全體董事比重為 57.14%，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 57.14%。
- 獨立董事半數以上連續任期未超過三屆，所有獨立董事兼任其他公開發行公司獨立董事家數均不超過 3 家。
- 法人董事共 3 席，最大股東晟德大藥廠(股)公司佔 2 席法人董事，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。2025 年度本公司董事對利害關係議案迴避共有 1 項議案，利害迴避之董事共計 1 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，2025 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 51 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、葉均蔚博士及楊鳳翔博士四位獨立董事組成，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，2025 年度合計召開 8 次審計委員會，總體出席率達 93.75%。審議事項主要包括財務報告、虧損撥補、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、資金貸與他人、內部控制制度暨相關程序、年度稽核計劃、私募有價證券、辦理現金增資發行新股、放棄參與子公司現金增資、委任會計主管及庫藏股轉讓非經理人員認購案等。

→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，並不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 2025 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

益安視員工為公司最重要的資產之一，除了致力提供良好的薪酬制度及員工福利，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，展現企業社會責任之具體實踐，並有助於公司永續發展。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 2025 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 2025 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 2025 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 2025 年度未有獲利，未有分配董事酬勞之情形。2025 年度獨立董事績效評估方式與前述相同，2025 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(含工作成果、專業能力、領導與管理、執行力、溝通協調能力、團隊合作、工作態度與組織承諾、問題解決能力及時間管理等指標)，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)	60%
專業能力	具備從事目前工作職務之基本職務能力，能夠有效達成工作目標，並達到作業品質要求。	40%
領導與管理	積極支持公司的任務與目標，對承接的任務能自行設定工作目標，並能自我管理與約束個人行為。	
執行力	對負責的任務能準時完成，並掌握品質，執行過程中面對意外事件時，會主動提報協調資源，不讓任務結果受到影響。	
溝通協調能力	具同理心與傾聽能力，能有效表達訊息並有能力透過溝通取得共識。	
團隊合作	為了團體利益，在決策過程中能支持團隊共識，並依照團隊共識來決定自己的行為。為了達成團隊目標，能放下個人利益，且為團隊目標的達成樂於承接更多職責。	
工作態度與組織承諾	對日常業務能經常檢討力求改進，對交辦業務有責任感，能全力以赴完成任務。	
問題解決能力	目前工作職務上遇到問題或錯誤時能勇於面對，並分析問題找出真因，提出解決方案，並能預防再發。	
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，並能在未加班申請前提下完成各項工作。	

→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。2025 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。
- 審計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、內部控制等五大面向。

- 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等四大面向。
- 經前四項評估 2025.1.1-2025.12.31 期間內之董事會、審計委員會、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 2026 年 1 月 23 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，各年結果分述如下：

屆次(年度)	評鑑結果
第十二屆(2025 年度)	前 21%至前 35%
第十一屆(2024 年度)	前 21%至前 35%
第十屆(2023 年度)	前 21%至前 35%
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，2025 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 2026 年 1 月 23 日向董事會報告 2025 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 18 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	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，並確保相關法規之遵循及風險管理機制之有效性。
永續發展委員會	依重大性擬定永續發展風險管理政策與運作架構，並執行董事會風險決策。下設永續發展之兼職單位協助本委員會推行各項計畫，並向本委員會呈報永續發展之執行情形。
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	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

本公司業已於 2026 年 1 月 23 日，依風險管理重大性原則分別向永續發展委員會及董事會報告「2025 年永續發展推動情形暨 2026 年永續發展目標」，相關內容摘錄如下：

2025 年依風險管理重大性原則，永續發展運作情形如下：

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，2025 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。
- 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 2025 年 12 月 31 日止實際呆帳金額為 0，現金餘額為新台幣 721 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。2025 年新增管理、審閱契約共 44 件，並適時依各單位需求提供法律建議。
- 5.資通安全管理：本公司致力於構建堅韌的資通安全環境，目前已建置完善的治理架構，設置資安專責主管及專責人員，負責統籌整體安全策略。在技術防護層面，本年度積極落實資安健檢與弱點掃描，並針對偵測結果完成漏洞修補作業；此外，已全面導入 VPN 雙因子認證（MFA）並完成無線網路系統安全升級，強化存取管理。本公司亦積極參與外部聯防，加入 TWCERT/CC 資安情資分享平台，掌握即時威脅資訊。在管理與演練方面，落實定期系統備份與災難復原演練，確保營運韌性。2025 年度內辦理 8 場資安宣導講習及社交工程演練，全體員工均完成資安認知教育訓練；資安人員皆達成 6 小時以上專業職能訓練。2025 年度至 2026 年 1 月 8 日前無發生重大資通安全事件，展現穩健的資安防護成效。

環境面：

- 1.危害風險：COVID-19 疫情逐漸趨緩，並呈現『流感化』趨勢，類似季節性流感的模式，本公司防疫小組持續關注流感疫情、黴漿菌肺炎流行或其他傳染性疫情狀況，隨時因應面臨變化的風險環境、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，2025 年度持續不定期宣導防疫常識及防疫措施，約 4 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，2025 年未有違反環安衛相關法規之情事。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；各會議室開關標示警語，提醒離開會議室時隨手關燈；電梯前張貼叮嚀標語，宣導走樓梯有益健康的概念，鼓勵少搭電梯多走樓梯，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 2025 年度二氧化碳排放量為 24,971 公斤較 2024 年度二氧化碳排放量為 23,749 公斤為多。以 2022 年為基準年，益安生醫士林辦公室二氧化碳排放量已達 2025 年設定之減碳目標 5%。

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)2025年度進行「地震防災」與「急救訓練(CPR)」教育訓練，訓練時數總共為2.5小時，參加人數共計17人次。

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：每半年實施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)2025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2025年度共17人進行員工健康檢查，16人(含眷屬)接受流感疫苗施打。
- (2)不定期舉辦員工健康比賽，2025年度共有18人參加2025健康健走活動比賽，全體參與比賽之員工健走總步數合計為5,695,191步，選手們日平均步數為10,230步。
- (3)本公司2025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、平等且免於騷擾與霸凌的工作環

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，2025年度人權教育訓練時數總共為1小時，共18人次參與。2025年度男女員工除同工同酬外，獎酬條件及晉升機會均平等，且女性員工及女性主管(協理職含以上)分別佔比達58%及60%，均達2025年設定目標40%(含)以上，並依整體經營績效(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)發放獎金及作薪資調整，2025年經理人及非經理人職級之年度平均調薪(含晉升)均為2.5%。

6. 社會回饋

響應「創世基金會-助建創世花蓮新院/嘉義擴院暨植物人常年服務經費」之公益園遊會，號召同仁一同參與，共認購園遊券26張，金額新台幣5,200元；端午節認購粽子提供給財團法人雙福社會福利慈善事業基金會之弱勢長者共5組，金額新台幣7,600元；中秋節採購社團法人臺中市身心障礙者福利關懷協會身心障礙學員與專業烘焙師傅攜手製作的心意禮盒共計20盒，金額總計新台幣13,300元；馬太鞍溪堰塞湖溢流號召同仁以現金樂捐，共募集金額新台幣79,600元；另捐贈146張發票，支持「順手捐發票救救植物人」活動；本公司參與上述公益活動，期能以小小力量達到SDGs永續發展「健康與福祉」、「消弭不平等」、「消除貧窮」、「終結飢餓」、「永續城鄉」、「優質教育」、「就業與經濟成長」、「責任消費與生產」、「氣候行動」及「永續發展夥伴關係」等目標。另本公司參與公益活動已達2025年設定至少辦理1次社會公益活動之目標。

2026 年度依風險管理重大性原則，訂定下列永續發展目標：

公司治理面：

- 1.策略風險：依醫療產業變化，至少 2 次策略目標方向檢討，並配合策略目標調整預算。
- 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。不定期召開研發會議，逐項討論各專案產品設計安全細節。
- 3.財務風險：不得從事有關高風險或高槓桿投資，按月追蹤應收帳款，將實際呆帳發生機率降至最低。
- 4.法律風險：除遵循相關法規外並建立合約控管機制，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。
- 5.資通安全管理：持續強化資通安全治理與防護能力，完善資安管理架構與專責人員運作，持續辦理資安健檢、弱點掃描與漏洞修補，精進身分與存取管理並強化 VPN 雙因子認證及網路安全防護，深化外部資安聯防與情資掌握，同時落實系統備份、災難復原及資安演練，並透過持續辦理資安宣導、社交工程演練與專業訓練，全面提升員工資安意識與組織整體資安韌性。資安人員須完成 12 小時以上之資訊安全專業課程訓練或職能訓練，提升資安人員職能素養。

環境面：

- 1.危害風險：持續關注季節性流感或其他傳染性疫情發展，隨時應對因應措施，以維護員工人身健康安全。
- 2.氣候變遷及能源風險：本公司專精於醫療器材研發，雖未有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，2026 年不得有違反法規之情事。優先採購節能設備，辦公室及實驗室冷氣需有定時控制，且溫度設定於 26 度(含)以上；照明設備陸續更換成 LED 燈，午休時間關閉照明，下班後隨手關燈，擬以 111 年為基準年，益安生醫士林辦公室 2026 年二氧化碳排放量減碳目標設定為 5%。

社會面：

- 1.職場環境安全管理：實施門禁管理。
- 2.環境整潔：大樓及辦公室每天應分別實施 2 次及 1 次清潔作業、每半年實施 1 次辦公室消毒(含滅鼠)作業、每半年實施 1 次辦公室飲用水濾心替換及定期清洗辦公室空調濾網。
- 3.消防安全：每年至少執行 1 次消防系統及設備之檢測。
- 4.員工健康管理：補助所有員工健康檢查。
- 5.人權保護：依「人權保護政策」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。男女員工除同工同酬外，獎酬條件及晉升機會均應平等，2026 年女性員工及女性主管(協理職含以上)佔比均應達 40%(含)以上。另依整體經營績效(如營收、年度策略目標達成率)及個人績效考核(含工作成果、專業能力、領導與管理、執行力、溝通協調能力、團隊合作、工作態度與組織承諾、問題解決能力及時間管理等指標)發放獎金或作薪資調整。
- 6.社會回饋：2026 年應至少辦理 1 次社會公益活動。

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。本報告書涵蓋之範疇僅為益安生醫士林辦公室，本公司 2025 年並無製造情事，故無物料重量或體積計算，亦無使用回收再利用之物料情形。

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。2025 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，亦無供應鏈中負面的社會衝擊而需採取的行動。

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。

2025 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、回收產品及其包材之情事，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

益安生醫專精於高市場價值之高階醫療器材開發與製造，以微創手術 (Minimally Invasive Procedures) 為核心發展主軸，產品開發領域涵蓋高階心血管微創手術、泌尿科、腹腔鏡及骨科等。公司營運採「創新醫材研發育成」與「高階醫材 CDMO 服務」雙軌發展策略，一方

面透過產品臨床需求確認、規格制訂，以及動物實驗與人體臨床試驗驗證產品之安全性與有效性，於達成階段性研發里程碑後，積極推動與國際醫材大廠之授權或共同開發合作，以取得授權金與里程碑收入，創造高附加價值；另一方面，透過併購及內部整合，持續打造高效率且具高技術門檻之 CDMO 事業體，為國際高階醫材客戶提供一站式委託開發與製造服務，建立穩定且持續的現金流來源。

本公司目前著手於下列研發專案：良性攝護腺肥大微創治療醫材(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、積極落實資安健檢與弱點掃描，並針對偵測結果完成漏洞修補作業、全面導入 VPN 雙因子認證(MFA)並完成無線網路系統安全升級，強化存取管理，以確保客戶隱私不會透過公司電腦網路途徑外洩，2025 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，且無與醫療保健專業人員互動違反倫理規範之情事。

本公司專精於具高市場價值之高階醫療器材研發，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，授權金額由雙方依市場價值議價而成，故無向客戶或其代理商揭露每一產品之價格資訊或產品組合中加權平均牌價及加權平均淨價與前一報導期間之百分比變動；亦無因虛假行銷陳述或違反倫理規範而造成法律上之貨幣性損失。

3.環境保護

3.1 環境管理

益安生醫專精於具高市場價值之高階醫療器材研發與製造，研發及製造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

本報告書涵蓋之範疇僅為益安生醫士林辦公室，本公司專精於醫療器材研發，本公司無製造情事，故未有範疇一溫室氣體直接排放量，僅有範疇二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，故尚未就範疇三、能源密集度、如何減少能源消耗、如何降低產品和服務之能源需求、臭氧層破壞物質(ODS)的排放、氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它顯著的氣體排放進行盤查或計算。但本公司仍致力於提升能源使用效率，透過持續改善能源管理制度、推動節能措施及提升員工節能意識，以降低能源消耗、減少碳排放，並支持永續發展。本公司優先採購節能設備，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；各會議室開關標示警語，提醒離開會議室時隨手關燈；電梯前張貼叮嚀標語，宣導走樓梯有益健康的概念，鼓勵少搭電梯多走樓梯；各種外部或跨公司之教育訓練、會議，大皆以視訊會議方式取代，減少交通造成之能源消耗；另本公司制定辦公室高效節能照明設備汰換與能源管理計畫，預計自2026年起將傳統T5燈管批次汰換成 LED 省電燈具，預期效益評估如下：

●預計電力節省量計算：

- 舊燈具總耗電量：70 盞×56W(含安定器)×10 小時/天×250 天/年=9,800 kWh(度)
- 新 LED 燈具總耗電量：70 盞×40W×10 小時/天×250 天/年=7,000 kWh(度)
- 年省電量：9,800-7,000=2,800 度(省電率 28.6%)

●預計經濟效益：

以每度電 5.5 元計算，每年可省下約 15,400 元。

●預計減碳效益(碳排放減少量)：

以經濟部能源署最新公布的電力排碳係數(假設為 0.494 kg CO₂ e /度)計算：

2,800 度×0.494 kg CO₂ e=1,383.2 kg CO₂ e(每年可減少約 1.38 公噸碳排放)。

本公司士林及五股^註辦公室2025年度二氧化碳排放量為24,971公斤較2024年度二氧化碳排放量為23,749公斤為多。以2022年為基準年，益安生醫士林辦公室二氧化碳排放量已達2025年設定之減碳目標5%。本公司2025年合併財務報表之母子公司溫室氣體範疇一之二氧化碳排放量為698,009公斤，總能源消耗量為6,309 GJ(再生能源占比為0%)。

註：五股辦公室業已於2024年結束續租。

3.3 廢汙水及廢棄物

本報告書涵蓋之範疇僅為益安生醫士林辦公室，益安公司專精於醫療器材研發，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，2025 年度士林辦公室平日僅員工日常使用垃圾，本公司仍執行垃圾分類並於員工休息室設置資源回收處，另推動用紙減量，使用再生紙、要求雙面紙張列印及鼓勵使用環保筷、環保杯等，以降低對環境之衝擊。

本公司為降低營運過程中一般廢棄物及可回收廢棄物對環境造成之影響，制定廢棄物分類回收與減量管理政策，透過明確定義回收項目、設置回收據點、鼓勵源頭減量及定期監控回收量，以提升資源回收效率，並逐步達成廢棄物減量目標。

1. 建立廢棄物分類回收與源頭減量政策

本公司明確定義營運場所內必須回收之廢棄物項目，包括廢電池、可回收容器及其他可資源化之廢棄物，並於辦公區域及主要營運場所設置固定回收點，提供員工進行分類回收。此外，本公司鼓勵同仁使用可重複使用之環保杯，以減少一次性飲料容器及相關可回收廢棄物之產生，從源頭降低營運活動對環境造成之負荷。

同時，本公司透過定期監控各類回收物之回收量，掌握廢棄物產生及回收情形，作為後續減量管理及改善措施之依據，以降低廢棄物進入焚燒或掩埋處理流程之比例。

2. 推動定期統計與年度減量檢討機制

本公司建立回收量統計及檢討機制，針對廢電池、可回收容器等指定回收項目，每週統計各回收點之回收量，並於年度結束後進行總量檢討，分析各類廢棄物之產生趨勢、回收成效及減量成果。

本公司並以人均可回收廢棄物產生量及同仁環保杯使用率作為管理基準，設定分年推動目標如下：第一年達成超過 30%同仁使用環保杯，第二年達成超過 50%同仁使用環保杯，第三年達成超過 70%同仁使用環保杯。

另針對可回收廢棄物總量，本公司設定年度減量目標為較前一年度減少 5%。透過員工宣導、回收點優化、環保杯使用推廣及源頭減量措施，持續降低營運活動所產生之可回收廢棄物總量，逐步建立更具效率之資源循環管理制度。

本公司 2025 年環保杯使用率業已達成超過 30%同仁使用環保杯。

本公司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、產生廢棄物及廢汙水之情形，故未進行共享水資源之相互影響及與排水相關衝擊的管理，亦未統計取水量、排水量及耗水量等資訊，但本公司仍於廁所門板標示節能節水措施，持續執行節約用水及垃圾分類政策，以減輕地球的負擔。

本公司自 2026 年起承諾持續推動節水措施，並將用水管理納入永續發展策略。

量化目標

- 短期目標：至 2026 年，人均用水量較 2025 年基準減少 3%。
- 中期目標：至 2030 年，人均用水量較 2025 年基準減少 10%。

推動措施

- 辦公室宣導，提升員工節水意識。
- 安裝節水設備，降低日常用水。

達成情形

截至 2026 年 6 月止，已完成節水設備汰換，預計可累計減少用水量 3%。

本公司 2025 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		2024 年度		2025 年度	
		人數	比例%	人數	比例%
員 工 人 數	經理級以上人員	9	45%	10	56%
	研發人員	1	5%	1	5%
	其他員工	10	50%	7	39%
	合 計	20	100%	18	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，且無因對勞工組織或加入工會，以及團體協商的人權所產生任何負面衝擊。

→員工平均年齡及平均服務年資分析

年 度		2024 年度	2025 年度
平 均 年 歲		45	47
平 均 服 務 年 資		6.7	7.7

→員工教育程度分布比率

年 度		2024 年度	2025 年度
博 士		20%	22%
碩 士		35%	33%
大 專		45%	45%
高 中		0%	0%
高 中 以 下		0%	0%

→新進員工和離職員工

2024 年度	新進人數			新進比例			離職人數			離職比例		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
30 歲以下	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0%
30 歲-50 歲	1	0	1	5%	0%	5%	1	0	1	5%	0%	5%
50 歲以上	0	0	0	0%	0%	0%	0	1	1	0%	5%	5%
合計	1	1	2	5%	0%	5%	1	1	2	5%	5%	10%

2025 年度	新進人數			新進比例			離職人數			離職比例		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
30 歲以下	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0%
30 歲-50 歲	0	0	0	0%	0%	0%	0	1	1	0%	5%	5%
50 歲以上	1	0	0	5%	0%	5%	0	1	1	0%	5%	5%
合計	1	0	1	5%	0%	5%	0	2	2	0%	10%	10%

本公司視員工為最珍貴的資產，致力於打造安全、平等且具備職涯發展前景的優質職場。本公司 2024 年及 2025 年離職率分別為 10%及 10%，整體員工流動率無異常波動，整體人事組織架構保持高度穩定，有利於企業核心業務的持續推動與知識經驗的傳承。異動原因經由人資部門之離職面談統計，主要係「員工個人生涯規劃」(如返鄉定居、個人階段性目標調整等)。本公司尊重同仁的多元選擇與個人發展路徑，將此視為人才在社會中的良性流動。對於因生涯規劃離職之同仁，公司皆給予充分理解與祝福，並建立完善的離職交接與關懷機制。本公司將維持暢通的晉升與輪調管道，協助同仁在內部尋求職涯突破，減少因外部尋找機會而流失人才，並持續提供優於法規的福利假別與工作彈性，支持同仁平衡個人生活與職涯發展。

→男女員工比率

2025 年度女性員工比例為 58%，女性主管(協理職含以上)比例為 60%，均達 2025 年設定目標 40%(含)以上。

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、年齡、宗教信仰、政治傾向、國籍、出生地、身心障礙或種族族群等因素而有差別待遇，並透過多方案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，並依勞動基準法規定制定最短預告期。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，定期實施勞安相關教育訓練、健走比賽及免費健康檢查，以建構健康、安全與舒適之職場環境。2025 年本公司未有非法雇用童工、涉及侵害原住民權利的事件或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，另保全人員係由所承租辦公室之房東聘雇，相關訓練要求由出租方負責。

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、癌症險及防疫險等。
- 請假制度：除提供符合勞基法條件之請假假別外，以下假別優於勞基法之規定辦理
 - 特別休假：依據員工履歷表所載之前任工作之經驗年資核定其經驗權數計算，給予到職第一全年度特別休假11-15天，員工可依自身身心需求自行安排休假。
 - 健檢公假：給予員工每年1天的健康檢查給薪公假。
 - 喪假：員工之祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母/繼父母、曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母、曾祖父母之喪亡，皆比照父母、養父母、繼父母、配偶喪亡給予8天喪假。
- 員工股票認購權：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，2025年現金增資發行新股，依公司法第267條之規定，保留發行總數15%計705,000股由本公司員工認購。
- 禮金、補助：生日禮金、婚喪喜慶補助、英語訓練補助、健康檢查補助、疫苗補助。
- 特約廠商。
- 國內外員工旅遊。
- 員工進修及訓練
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。
- 員工退休制度與其實施狀況：本公司於2013年12月22日成立，適用2005年7月1日施行之勞工退休金條例(勞退新制)，故無因適用退休金舊制而有員工申請退休之程序與條件之相關規定。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6%提繳退休金，儲存於勞工退休金個人專戶。

2025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，2025年度共17人進行員工健康檢查，16人(含眷屬)接受流感疫苗施打。且2025年度並無員工發生職業傷害、職業病及死亡事故之情事。

4.2.3 友善職場環境與措施

本公司深知員工兼顧職場與家庭照顧之需求，特制定並提供優於《勞動基準法》及相關勞動法令之假勤與工時措施，給予員工最大的支持與彈性：

- 優於勞基法之特休制度：提供員工優於法定天數之特別休假，讓員工能更從容地運用額外假期，安排婚育籌備、子女托育照顧、或陪伴家中長者等家庭需求，減輕照顧壓力。
- 彈性工時制度：實施彈性上下班時間安排，使員工能依據接送子女上下學、家庭成員就醫

或突發照顧需求，自主調節工作時段，有效達到工作與生活之平衡。

●婚喪喜慶補助：

- 結婚禮金：NT\$6,000
- 喪事奠儀：NT\$3,000 或等值花籃
- 生育補助：NT\$6,000/胎

●員工健康檢查：每年 NT\$15,000

→2025 年度實施情形與成效如下：

●優於法令特休：2025 年度全公司員工共計取得優於法定天數之特休達 138 天，使用優於法定天數之特休達 98.5 天，實質受惠人數達 18 人，占全體員工比例 82%。

●彈性工時：2025 年度申請或適用彈性工時制度，以兼顧家庭照顧需求之員工共計 19 人次，有效提升員工兼顧家庭之滿意度。

●婚喪喜慶補助：

- 結婚禮金：0 人/0 元
- 喪事奠儀：2 人/約當 NT\$6,000
- 生育補助：0 人/0 元

●員工健康檢查：17 人

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

●資訊安全已為公司營運重要議題，對應資安管理事項及投入之資源方案，本公司致力於構建堅韌的資通安全環境，目前已建置完善的治理架構，設置資安專責主管及專責人員，負責統籌整體安全策略。在技術防護層面，2025年積極落實資安健檢與弱點掃描，並針對偵測結果完成漏洞修補作業；此外，已全面導入 VPN 雙因子認證(MFA)並完成無線網路系統安全升級，強化存取管理。亦積極參與外部聯防，加入TWCERT/CC資安情資分享平台，掌握即時威脅資訊。在管理與演練方面，落實定期系統備份與災難復原演練，確保營運韌性。2025年度內辦理 8 場資安宣導講習及社交工程演練，全體員工均完成資安認知教育訓練；資安人員皆達成 6 小時以上專業職能訓練。2025年度無發生重大資通安全事件。

●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，2025年度「人權保護政策」，訓練時數總共為1小時，參加人數共計 18人次，並就職場人權保障範圍、健康安全職場環境、支持結社自由、個資與資安保護及多元溝通管道等內容進行宣導。

●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，2025年業已就「內部重大資訊處理暨防範內線交易之管理作業」、「誠信經營守則」、「道德行為準則」暨「員工行為準則」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，2025年度「內線交易案例分析與誠信經營守則」課程，訓練時數總共為1小時，參加人數共計18人次，資訊宣導共18次。

本公司 2025 年員工進修及訓練情形彙總如下：

課程內容	參與範圍	課程時數	參與人次	備註
供應商管理培訓	全體員工	1hr	19	
公司治理培訓	公司治理主管	12 hr	1	
會計專業培訓	會計主管暨代理人	12 hr	2	
內部稽核培訓	內部稽核人員暨代理人	12 hr	2	
誠信經營培訓	全體員工	1hr	18	
人權保護培訓	全體員工	1hr	18	
職安教育培訓	全體員工	2.5hr	17	
資安專業職能訓練	資安人員	6hr	3	
資安宣導講習及社交工程演練	全體員工	1hr	20	
英文能力培訓補助	全體員工	31hr	2	補助 NT\$8,000/人

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\$29,500(自 2026.1.1 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。2025 年本公司員工(含經理人)完成個人績效考核作業達 100%。

2025 年經理人及非經理人職級之年度平均調薪(含晉升)均為 2.5%，2025 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	2024 年	2025 年	變動數
全時員工人數	13	14	1
薪資平均數/年	1,114	1,255	141
薪資中位數/年	1,010	1,210	200

全時員工薪資異動情形主要係依 CPI 指數調薪及新增非擔任主管職員工所致。

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。

→ 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：每半年實施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)2025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，2025年度共17人進行員工健康檢查，16人(含眷屬)接受流感疫苗施打。
- (2)不定期舉辦員工健康比賽，2025年度共有18人參加2025健康健走活動比賽，全體參與比賽之員工健走總步數合計為5,695,191步，選手們日平均步數為10,230步。
- (3)本公司2025年度並無員工發生職業傷害、職業病及死亡事故之情事。

→ 職安教育訓練

「地震防災」與「急救訓練(CPR)」訓練時數總共為 2.5 小時，參加人數共計 17 人次，課程內容如下：

地震防災：

- 1.地震前的準備事項
- 2.可能發生危險之區域
- 3.地震計畫
- 4.緊急避難包
- 5.地震避難要領

急救訓練(CPR)：

- 1.CPR 操作時機
- 2.民眾版-心肺復甦術口訣
- 3.急救流程和重點
- 4.CPR 常見錯誤
- 5.安妮 AED 實際操作

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。2025 年共召開 4 次勞資會議，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2025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	公司所屬社區之範圍
愛心守護永續園遊會	財團法人創世社會福利基金會	助建花蓮院/嘉義擴院暨植物人常年服務經費	園遊券	26張	\$5,200	本公司位屬台北市士林區。 創世基金會透過多項服務來改善弱勢的健康與生活品質，特別是針對植物人、臥床患者、獨居長者及經濟困難家庭，並透過安養及到宅服務、員工關懷等行動，積極落實SDGs永續發展「健康與福祉」、「消弭不平等」及「消除貧窮」目標，確保弱勢族群及員工能獲得公平、專業、永續的健康照護，提升全社會的健康與福祉。
端午節【響應】與YAHOO購物一起認購端午粽	財團法人雙福社會福利慈善事業基金會	今年台灣正式進入超高齡社會，有許多長輩獨自居住，甚至是經濟弱勢，他們的生活如履薄冰，不能有意外支出，更不可能在逢年過節時，體驗節慶、品嚐美食.... 響應Yahoo奇摩購物發起公益，邀大家一起讓弱勢長者們也可以吃到熱騰騰香噴噴的端午粽子！	弱勢家庭愛心粽	5組	\$7,600	本公司位屬台北市士林區。 端午與情感的連結的重要節日，該基金會希望透過「端午節愛心認購」，為機構裡的長輩們送上一份溫暖，讓長輩們感受到節日的喜悅與被愛的力量，而不再孤單。本公司秉持「老吾老，以及人之老；幼吾幼，以及人之幼」之精神，期能達到SDGs永續發展「終結飢餓」、「健康與福祉」及「永續城鄉」目標。
2025微笑天使中秋公益禮盒	社團法人臺中市身心障礙者福利關懷協會	團圓，不只是月亮的形狀，更是一份用全心與滿滿愛意烘焙出的溫度。來自身心障礙學員與專業烘焙師傅攜手製作的心意禮盒，每一份都是愛的延續，今年中秋，就讓我們陪您把祝福送進每一個人的心裡。	中秋公益禮盒	20盒	\$13,300	本公司位屬台北市士林區。 十二年國教政策階段性任務完成後，身心障礙孩子該何去何從？家有身障孩子的家長們的焦慮，往往因為孩子高中畢業後更加劇。有感於天使孩子們即使有就業意願，卻往往在求職過程中屢屢受挫，導致自信心、自尊心低落。校方無法繼續協助，家庭不知從何陪伴，孩子們面臨長期失業，造成社會、家庭的問題及負擔。只要給予合適的職能訓練，輔以不同的庇護措施，天使孩子最終也能擁有自己美好的天空，期能達到SDGs永續發展「消除貧窮」、「優質教育」、「就業與經濟成長」、「消弭不平等」及「責任消費與生產」目標。
馬太鞍溪堰塞湖溢	花蓮在地天主教會 花蓮教區富田天主	花蓮馬太鞍溪上游於2025年9月23日因颱風樺加沙引發大規模堰塞湖溢流並發生潰	現金樂捐	-	\$79,600	本公司位屬台北市士林區。 這起重大災害在網路社群的號召下，有大批民眾紛紛

節日活動	單位	說明	採購/認購項目	數量	金額	公司所屬社區之範圍
流	堂、天主教善牧基金會民間成立的0923花蓮光復災區物資應變小組物資捐贈活動	決，造成光復鄉等地嚴重災情。				搭乘台鐵前往災區自主協助清理淤泥或捐助物資，有錢出錢，有力出力。本公司以「人飢己飢，人溺己溺」之精神號召同仁以現金樂捐方式，將募集到之現金交由相關單位視當地物資需求購買所需救災物品，期能達到SDGs永續發展「永續城鄉」、「氣候行動」及「永續發展夥伴關係」目標。
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	146張	-	本公司位屬台北市士林區。 每個植物人的背後都有一段辛酸的故事、一個辛苦的家庭，他們費盡所有的時間、心力及金錢，只希望病床上的家人甦醒過來。本公司認同創世基金會秉持「救一個植物人，等於救一個家庭」的關懷心態，當家屬遭遇莫大情感、經濟壓力之時，為他們提供專業的支持及心理的關懷，為植物人開闢一個專屬的天地，期能達到SDGs永續發展「健康與福祉」、「消除貧窮」及「永續發展夥伴關係」目標。

本報告書涵蓋之範疇僅為益安生醫士林辦公室，益安公司專精於醫療器材研發，研發過程中未有大量生產製造事宜，營運場所為一般辦公大樓，並非位於生態保護區、國家公園、重要生物多樣性熱點或受保護棲息地內，因此營運活動對生物多樣性之直接影響相對有限。

然而，我們注重並認同生物多樣性對環境永續及社區發展的重要性，致力於透過日常營運管理降低對環境之間接影響，包括落實節能減碳、資源循環利用、廢棄物分類、減少一次性用品使用，以及遵循各項環境保護法規，降低營運活動對自然環境所造成之負荷。

未來，本公司將持續關注生物多樣性相關議題，並配合政府法規及國際永續發展趨勢，將環境保護理念融入企業營運與管理，善盡企業社會責任，為維護生態環境及促進永續發展貢獻心力。

經本公司評估，2025年營運據點未位於或鄰近依法劃設之保護區、重要生物多樣性區域或其他敏感棲息地，亦未因營運活動造成已知之重大生物多樣性衝擊。

5.2 營運對社區的影響

本公司專精於具高市場價值之高階醫療器材研發與製造，以微創手術(Minimally Invasive Procedures)為主軸，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及環境衝擊之情，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
GRI 2 一般揭露 2021		
組織及報導實務		
2-1 組織詳細資訊	1.1 公司背景與經營理念	8
2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1 公司背景與經營理念	8
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2
2-4 資訊重編	關於本報告書	2
2-5 外部保證/確信	關於本報告書	2
活動與工作者		
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.3 營運概況	10
2-7 員工	4.1 人力雇用及政策	32
2-8 非員工的工作者	4.1 人力雇用及政策	32
治理		
2-9 治理結構及組成	1.5 公司治理	14
2-10 最高治理單位的提名與遴選	1.5 公司治理	15
2-11 最高治理單位的主席	1.5 公司治理	16
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	決策者的聲明	3
2-13 衝擊管理的負責人	1.5 公司治理	16
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	決策者的聲明	3
2-15 利益衝突	利害關係人與重大主題邊界	5
2-16 溝通關鍵重大事件	利害關係人溝通	7
2-17 最高治理單位的群體智識	1.5 公司治理	15
2-18 最高治理單位的績效評估	1.5 公司治理	19
2-19 薪酬政策	1.5 公司治理	18
2-20 薪酬決定流程	1.5 公司治理	18
2-21 年度總薪酬比率	4.3 人才培訓與升遷	36
策略、政策與實務		
2-22 永續發展策略的聲明	決策者的聲明	3
2-23 政策承諾	決策者的聲明	3
2-24 納入政策承諾	1.5 公司治理	14
2-25 補救負面衝擊的程序	利害關係人溝通	7
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.5 公司治理	15
2-27 法規遵循	1.6 誠信經營與反貪腐	20
2-28 公協會的會員資格	5.3 外部倡議與公協會的會員資格	41
利害關係人議合		
2-29 利害關係人議合方針	利害關係人與重大主題邊界	5
2-30 團體協約	4.1 人力雇用及政策	32
GRI 3 重大主題 2021		
3-1 決定重大主題的流程	利害關係人與重大主題邊界	5
3-2 重大主題列表	利害關係人與重大主題邊界	5
3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題邊界	5
GRI 101 生物多樣性 2024		
101-1 停止和扭轉生物多樣性喪失之政策	5.1 社會投入及公益參與	39
101-2 生物多樣性衝擊之管理	5.1 社會投入及公益參與	39
101-3 獲取與惠益分享	5.1 社會投入及公益參與	39
101-4 生物多樣性衝擊之鑑別	5.1 社會投入及公益參與	39
101-5 具有生物多樣性衝擊的地點	5.1 社會投入及公益參與	39
101-6 生物多樣性喪失的直接驅動因子	5.1 社會投入及公益參與	39

揭露項目	對應章節	頁碼
101-7 生物多樣性狀態之改變	5.1 社會投入及公益參與	39
101-8 生態系統服務	5.1 社會投入及公益參與	39
GRI 201 經濟績效 2016		
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.4 經濟績效	13
201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	1.4 經濟績效	13
201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	4.2 落實員工關懷	33
201-4 取自政府之財務援助	1.4 經濟績效	13
GRI 202 市場地位 2016		
202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.3 人才培訓與升遷	36
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	32
GRI 203 間接經濟衝擊 2016		
203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	本公司營運特性不適用。	
203-2 顯著的間接經濟衝擊	本公司營運特性不適用。	
GRI 204 採購實務 2016		
204-1 來自當地供應商的採購支出比例	2.2 供應商管理	26
GRI 205 反貪腐 2016		
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	21
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	21
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	21
GRI 206 反競爭行為 2016		
206-1 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
GRI 207 稅務 2019		
207-1 稅務方針	1.4 經濟績效	13
207-2 稅務治理、管控與風險管理	1.4 經濟績效	13
207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理	利害關係人與重大主題邊界	5
207-4 國別報告	1.4 經濟績效	13
GRI 301 物料 2016		
301-1 所用物料的重量或體積	2.1 原物料管理	26
301-2 使用回收再利用的物料	2.1 原物料管理	26
301-3 回收產品及其包材	2.3 產品責任	27
GRI 302 能源 2016		
302-1 組織內部的能源消耗量	3.2 能源	29
302-2 組織外部的能源消耗量	3.2 能源	29
302-3 能源密集度	3.2 能源	29
302-4 減少能源消耗	3.2 能源	29
302-5 降低產品和服務的能源需求	3.2 能源	29
GRI 303 水與放流水 2018		
303-1 共享水資源之相互影響	3.3 廢汙水及廢棄物	30
303-2 與排水相關衝擊的管理	3.3 廢汙水及廢棄物	30
303-3 取水量	3.3 廢汙水及廢棄物	30
303-4 排水量	3.3 廢汙水及廢棄物	30
303-5 耗水量	3.3 廢汙水及廢棄物	30
GRI 304 生物多樣性 2016		
304-1 組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	5.1 社會投入及公益參與	39
304-2 活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝	5.1 社會投入及公益參與	39

揭露項目	對應章節	頁碼
擊		
304-3 受保護或復育的棲息地	5.1 社會投入及公益參與	39
304-4 受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	5.1 社會投入及公益參與	39
GRI 305 排放 2016		
305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2 能源	29
305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2 能源	29
305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.2 能源	29
305-4 溫室氣體排放強度	3.2 能源	29
305-5 溫室氣體排放減量	3.2 能源	29
305-6 臭氧層破壞物質（ODS）的排放	3.2 能源	29
305-7 氮氧化物（NO _x ）、硫氧化物（SO _x ）及其它顯著的氣體排放	3.2 能源	29
GRI 306 廢棄物 2020		
306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.3 廢汙水及廢棄物	30
306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.3 廢汙水及廢棄物	30
306-3 廢棄物的產生	3.3 廢汙水及廢棄物	30
306-4 廢棄物的處置移轉	3.3 廢汙水及廢棄物	30
306-5 廢棄物的直接處置	3.3 廢汙水及廢棄物	30
GRI 306 廢汙水及廢棄物 2016		
306-3 嚴重洩漏	3.3 廢汙水及廢棄物	30
GRI 308 供應商環境評估 2016		
308-1 使用環境標準篩選新供應商	2.2 供應商管理	26
308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.2 供應商管理	26
GRI 401 勞雇關係 2016		
401-1 新進員工和離職員工	4.1 人力雇用及政策	32
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	33
401-3 育嬰假	4.2 落實員工關懷	33
GRI 402 勞/資關係 2016		
402-1 關於營運變化的最短預告期	4.1 人力雇用及政策	32
GRI 403 職業安全衛生 2018		
403-1 職業安全衛生管理系統	4.4 職業安全衛生	37
403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	4.4 職業安全衛生	37
403-3 職業健康服務	4.4 職業安全衛生	37
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.4 職業安全衛生	37
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 職業安全衛生	37
403-6 工作者健康促進	4.4 職業安全衛生	37
403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4 職業安全衛生	37
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4 職業安全衛生	37
403-9 職業傷害	4.4 職業安全衛生	37
403-10 職業病	4.4 職業安全衛生	37
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 人才培訓與升遷	35
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	4.3 人才培訓與升遷	35
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	36
GRI 405 員工多元化與平等機會 2016		

揭露項目	對應章節	頁碼
405-1 治理單位與員工的多元化	1.5 公司治理	15
405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.1 人力雇用及政策	33
	4.3 人才培訓與升遷	35
GRI 406 不歧視 2016		
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	4.1 人力雇用及政策	33
GRI 407 結社自由與團體協商 2016		
407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	4.1 人力雇用及政策	33
GRI 408 童工 2016		
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	33
GRI 409 強迫或強制勞動 2016		
409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.1 人力雇用及政策	33
GRI 410 保全實務 2016		
410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練	4.1 人力雇用及政策	33
GRI 411 原住民權利 2016		
411-1 涉及侵害原住民權利的事件	4.1 人力雇用及政策	33
GRI 413 當地社區 2016		
413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.2 營運對社區的影響	41
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	41
GRI 414 供應商社會評估 2016		
414-1 使用社會標準篩選新供應商	2.2 供應商管理	26
414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.2 供應商管理	26
GRI 415 公共政策 2016		
415-1 政治捐獻	1.6 誠信經營與反貪腐	20
GRI 416 顧客健康與安全 2016		
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	27
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	27
GRI 417 行銷與標示 2016		
417-1 產品和服務資訊與標示的要求	2.3 產品責任	27
417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.3 產品責任	27
417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.3 產品責任	27
GRI 418 客戶隱私 2016		
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	28

SASB 內容索引

揭露項目	種類	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	討論及分析	2.5 客戶服務及客戶隱私	28
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	量化	2.5 客戶服務及客戶隱私	28
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	量化	2.3 產品責任	27
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	討論及分析	2.3 產品責任	27
HC-MS-250a.3. 與產品相關之死亡人數	量化	2.3 產品責任	27
HC-MS-250a.4. 因應違反優良製造規範 (GMP) 或同等標準而採取之執法行動數量，按類型別	量化	2.3 產品責任	27
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	量化	2.5 客戶服務及客戶隱私	28
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	討論及分析	2.5 客戶服務及客戶隱私	28
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	討論及分析	2.3 產品責任	27
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	量化	2.3 產品責任	27
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	量化	2.2 供應商管理	26
HC-MS-430a.2. 維持配銷鏈內可追溯性之努力之描述	討論及分析	2.3 產品責任	27
HC-MS-430a.3.與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	2.1 原物料管理	26
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	量化	1.6 誠信經營與反貪腐	21
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	討論及分析	2.5 客戶服務及客戶隱私	28

Medeon Biodesign, Inc. 益安生醫股份有限公司

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