

# 2024

## 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

# 應用奈米醫材科技股份有限公司



# ICARES<sup>TM</sup>

M E D I C U S

## 目錄

關於報告書 .....	v
報告期間 / 邊界及範疇 .....	v
報告書撰寫依循 .....	v
資訊與數據品質 .....	vi
發行概況 .....	vi
意見回饋 .....	vi
經營者的話 .....	vii
關於奈米醫材 .....	ix
第一章 永續策略與目標 .....	1
1.1 永續發展藍圖 .....	1
1.2 永續治理組織架構 .....	2
1.3 重大議題管理 .....	7
1.4 利害關係人鑑別與議和 .....	10
第二章 公司治理 .....	14
2.1 公司治理架構 .....	14
2.2 公司治理運作 .....	15

2.2.1	董事會專業性與多元性 .....	15
2.2.2	董事會獨立性資訊揭露 .....	17
2.2.3	功能性委員會組成與運作 .....	19
2.2.4	董事與高階經理人薪酬情形 .....	19
2.2.5	董事會及功能性委員會自我評估執行情形 .....	20
2.2.6	AQIs 評估執行情形 .....	21
2.2.7	持續強化董事會與治理主管智識 .....	23
2.3	誠信經營 .....	23
2.4	風險管理 .....	26
2.5	資訊安全管控 .....	27
2.5.1	資訊安全風險管理架構 .....	27
2.5.2	資訊安全政策 .....	28
2.5.3	具體管理措施 .....	29
2.5.4	資訊安全實行成果 .....	30
2.6	經濟績效 .....	30
2.7	產品品質與供應鏈管理 .....	31
2.7.1	產業供應鏈 .....	31
2.7.2	供應鏈永續管理 .....	33
2.8	客戶關係管理 .....	34

2.8.1 客戶滿意度調查 .....	34
2.8.2 客戶回饋處理流程 .....	35
2.9 創新研發 .....	36
2.9.1 研發藍圖 .....	36
2.9.2 研發團隊 .....	38
2.9.3 研發成果 .....	39
2.10 產品行銷發展與溝通 .....	40
第三章 永續環境.....	42
3.1 環境政策 .....	42
3.2 能源管理 .....	42
3.3 水資源使用 .....	44
3.4 廢棄物管理 .....	45
3.5 氣候變遷因應 .....	46
3.6 生物多樣性 .....	48
3.7 環境保護相關法規遵循 .....	49
第四章 社會共融.....	50
4.1 職場平權 .....	50

4.2 人才培育與招募 .....	53
4.2.1 績效考核 .....	54
4.2.2 人才培育 .....	54
4.2.3 人才招募管理 .....	58
4.3 勞資溝通 .....	59
4.4 職場安全 .....	60
4.5 員工福利權益與維護措施 .....	60
4.6 績效與獎酬 .....	63
4.7 社會公益參與 .....	64
4.8 外部公協會參與 .....	66
第五章 附錄-指標對照 .....	67
5.1 GRI 指標對照 .....	67
5.2 SASB 指標對照 .....	72
5.3 揭露氣候相關資訊 .....	74

## 關於報告書

應用奈米醫材科技股份有限公司(以下簡稱「本公司」或「奈米醫材」)，始終堅守社會回饋與環境保護的核心理念，致力於實踐企業責任與永續價值。本報告書以國際報告認證標準為依據，全面呈現奈米醫材在企業社會責任方面的具體行動，同時傳遞公司追求永續發展的願景與承諾。本報告書亦針對利害關係人所關切的各項重要議題進行詳盡回應，展現奈米醫材在社會、環境及治理層面的全面努力與持續精進。

## 報告期間 / 邊界及範疇

揭露類別	涵蓋範圍
報導期間	本報告書揭露內容為2024年度(1月1日至年12月31日)業務範圍。
範疇邊界	總 部：新竹生物醫學園區 營運地點：新竹縣竹北市生醫路2段16號4樓、2段12號4樓， 新竹縣竹北市生醫五路66號3樓之3，3樓之5
財務數據	同奈米醫材公開之個體及合併財報數據
環安衛數據	本公司
員工數據	本公司
公益活動績效	本公司

## 報告書撰寫依循

發布單位	依循準則
全球永續性報告協會 Global Reporting Initiative, GRI	永續性報導準則2021年版 (GRI Standards 2021)
永續會計準則委員會 (SASB) Sustainability Accounting Standards Boards,	生物科技與製藥業之永續會計標準 (Biotechnology & Pharmaceuticals)
聯合國 United Nations, UN	永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)
台灣證券交易所	上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法

## 資訊與數據品質

報告書所披露之統計數據均來自實質性數據統計、調查結果或經第三方查證機構驗證之管理系統數據，並採用國際通行指標進行呈現，以確保資料的準確性與一致性。財務數據部分，經安侯建業聯合會計師事務所查核簽證之合併財務報告，並以新台幣(NTD)為單位進行揭露，進一步提升數據的可信度與透明度。

此外，本報告內容經由永續發展推動小組負責統籌編撰，並由公司治理小組逐一確認數據的正確性。最終，經本公司董事會詳細審議與討論後正式發布，以確保所有揭露資訊均符合公司治理與永續發展目標，回應各利害關係人的期望。

## 發行概況

發行方式：每年定期發佈永續報告書，並於本公司網站中供瀏覽下載。

現行版本：2025年8月(首次發行)。

資訊重編：本年度為公司組織首次揭露永續報告書，後續數據若較前一年度有變更時，於該變更處說明差異重編情形。

下一版本：預定2026年8月發行。

## 意見回饋

聯絡人：陳丹荔

地址：新竹縣竹北市生醫路二段16號4樓 電話：03-6579530

Email：[IR@ICARESmedicus.com](mailto:IR@ICARESmedicus.com)

公司官網：<https://www.icaresmedicus.com>

## 經營者的話



「奈米醫材」自創立以來，始終秉持『專注關懷靈魂之窗，提供優質眼科產品』的理念，致力於創新研發，追求卓越。我們深信，科技的進步能夠讓每個人擁有更清晰、更美好的視界。作為臺灣第一家跨足國際市場的人工水晶體及其植入系統製造商，奈米醫材的使命不僅是提供高品質的眼科醫材，更是成為全球眼科科技領域的引領者。每一個產品的研發與推出，都蘊含我們對技術創新與顧客滿意的不懈追求。

## 核心理念

應用奈米醫材科技股份有限公司(以下簡稱「奈米醫材」或「ICARES」)自成立以來，以專業創新為基石，深耕眼科醫材領域。奈米醫材堅信，清晰的視界不僅是技術的成果，更是對生命品質的承諾。

ICARES的誕生承載了對卓越技術與關懷精神的追求，旨在為全球患者提供最先進的眼科解決方案。而奈米醫材科技的核心理念及意涵包含：

1. ICARES設立初期原意為”白內障屈光手術用人工水晶體(IOL for Cataract and Refractive Surgery)”，沿用迄今同時賦予新寓意為「Innovative Care and Responsibility for Eye Solutions」（創新關懷與責任的眼科解決方案）。
2. 代表創新（Innovation）：奈米醫材堅持技術革新，致力於開發符合患者需求的高階眼科醫材。
3. CARE象徵關懷與品質（Care and Quality）：從產品設計到製造，我們注重每一個細節，確保產品的安全性和有效性。
4. S代表解決方案（Solutions）：以專業的醫材產品和服務，提供患者全面且先進的眼科手術體驗。

奈米醫材的核心價值在於：

1. 服務至上：始終追求卓越品質，致力提升顧客滿意。
2. 技術專精：以持續的研發創新，引領行業前沿。
3. 永續發展：推動企業成長的同時，兼顧環境與社會責任。



## 永續承諾

奈米醫材不僅致力於技術創新與產品卓越，亦肩負起對環境、社會及公司治理 (ESG) 的責任。

1. 環境：本公司推行低碳及綠色製造，致力於減少廢棄物產生，確保產品全生命周期的環境友好性。
2. 社會：我們深信「看得清楚」是健康生活的起點，持續推動視覺健康平等，透過視力保健宣導與補助措施，提升員工對眼疾預防的重視與意識。
3. 公司治理：以誠信經營為核心，建立透明且高效的管理機制，確保公司決策兼顧利害相關者的權益，並持續優化內部治理結構。

企業的成功不僅在於財務表現，更在於對社會與環境的正面影響。未來，我們將以行動實現永續承諾，為地球與人類創造更長遠的福祉。

## 未來展望

ICARES 將持續深耕眼科醫材領域，並以跨國市場為目標，推廣台灣的高階醫材技術。期望透過不斷努力，讓更多人重拾清晰視界，提升全球患者的生活品質。

應用奈米醫材科技股份有限公司

董事長

樂亦宏

## 關於奈米醫材

應奈米醫材科技股份有限公司(以下簡稱「本公司」或「奈米醫材」)於 2011 年 7 月 14 日設址於『新竹生物醫學園區』，為台灣唯一專注研發及製造白內障手術用人工水晶體及植入系統之專業廠商，並於 2018 年 7 月 18 日上櫃掛牌(股票代號：6612)。

本公司專注於高階眼科醫材的研發、製造與銷售，是台灣第一家跨足國際市場的人工水晶體及其植入系統領導廠商。主要產品涵蓋人工水晶體(Intraocular Lens, IOL)、手術植入系統(IOL Delivery System)及相關技術服務。除了單焦點人工水晶體(Monofocal IOL)，亦已開發多項高階功能型人工水晶體，包括單焦點矯正散光型(Toric IOL)、多焦點型(Multifocal IOL)、延伸焦段型(EDOF IOL)及三焦點型(Trifocal IOL)，並逐步將散光矯正技術延伸至各類高階產品。

除具備製造高附加價值非球面疏水性人工水晶體的技術外，本公司更將表面接枝潤滑高分子技術應用於人工水晶體植入系統，特別是在植入器(Injector)及植入匣(Cartridge)內壁的特殊處理。透過整合高階功能型人工水晶體、表面改質技術及植入系統，本公司成功開發預載式人工水晶體系列產品，不僅提升醫師手術便利性，亦讓患者在恢復視力後，享有更安全與優質的術後生活品質。

奈米醫材持續吸引國內外優秀專業人才，並將台灣優質醫療產品推向國際市場，展現「深耕台灣，放眼國際」的發展格局。為打造屬於台灣的國際品牌，公司積極結合醫療光學與塑膠元件之上、中、下游合作夥伴，共同拓展全球布局，逐步建立完整的海外據點與營運網絡。

截至報告年度末，奈米醫材已於台灣彰化、美國波士頓、加州、法國、德國、西班牙及中國等地設立子公司，形成橫跨亞洲、歐洲與美洲的國際營運據點。此布局不僅強化全球供應鏈韌性，也促進技術與市場的雙向交流。惟本年度子公司相關永續資料尚未臻於完善，規劃將於2026年度報告中進一步補充揭露，以確保資訊的完整性與透明度。

## 主要部門業務執掌

部門	主要執掌
總經理室	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 擬定年度經營方針，目標及經營管理策略。</li> <li>2. 各部門組織運作與系統之建立及監督管理。</li> <li>3. 擬定公司短、中、長期經營策略之規劃。</li> </ol>
稽核室	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 內部控制及稽核制度之研擬、規劃及推行。</li> <li>2. 呈報稽核報告並追蹤改善成效。</li> <li>3. 定期追蹤稽核缺失改善情形。</li> </ol>
人資行政部	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 規劃並優化人力資源策略,確保人員的選、訓、育、用、留效益。</li> <li>2. 建立落實合理的績效管理與薪酬制度。</li> <li>3. 員工關係管理，促進組織穩定與向心力。</li> <li>4. 依據企業發展目標,規劃並推動年度行政及總務管理工作。</li> <li>5. 確保相關人資及行政制度符合法規要求。</li> <li>6. 人力資源管理、總務管理。</li> </ol>
資訊室	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 資訊政策之建立與執行，評估公司對資訊科技之需求並提出改善方案。</li> <li>2. 制定資訊安全標準及危機處理流程,保障系統穩定運行。</li> <li>3. 負責資訊設備、軟硬體資源的採購、維護與資產管理。</li> </ol>
財會處	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 出納業務、資金調度、預算彙編、會計業務、編制財務報表。</li> <li>2. 各項稅務申報及投資抵減辦理事項。</li> <li>3. 股務管理。</li> </ol>
研發處	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 擬訂研發計畫之流程及進度，研究開發新產品。</li> <li>2. 收集專利及商標資訊，審查分析產品專利之適法性。</li> <li>3. 協助產品處進行新產品測試與導入。</li> </ol>
產品處	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 執行生產計劃、掌控生產進度與物料狀況。</li> <li>2. 產銷配合、掌控交期與控制合理庫存及採購管理業務。</li> <li>3. 生產人員直訓練與管理，提升生產效率，降低製造成本。</li> <li>4. 維護生產現場之工作安全及環境要求。</li> <li>5. 生產進度與產品品質之控制與改善。</li> <li>6. 產品製造流程之標準作業程式規範與執行。</li> <li>7. 維持品質系統之運作、外部稽核之統籌。</li> <li>8. 負責各項研發專案產品之品質管理規劃與執行控管。</li> <li>9. 建立各項檢驗標準，運用統計分析提升製程品質。</li> </ol>

部門	主要執掌
臨床暨法規部	1. 協助各項研發專案進行法規評估、產品查驗登記。 2. 負責設計開發流程之符合性，與設計和驗證之確認。 3. 執行臨床試驗管理、臨床研究及評估。
業務處	1. 管理行銷通路與行銷業務計劃之訂定。 2. 市場調查及分析、規劃行銷通路。 3. 執行國內外銷售管道之聯繫。 4. 進出口業務。

## 主要經營業務

1. 權利金收入：生產及銷售醫療器材之廠商進行植/侵入式高階醫材表面處理技術之授權。
2. 技術服務收入：包含植/侵入式高階醫材表面處理服務、醫用塗料之提供以及人工水晶體植入系統之代工。
3. 醫材及射出成型等收入：主要包含醫材表面檢測設備、電漿處理設備、人工水晶體、人工水晶體植入系統等產品及醫材暨電子塑膠製品射出成型之銷貨收入。

### 核心技術與產品

#### 人工水晶體



#### 白內障與屈光手術



人工水晶體植入器



LubrMATR<sup>TM</sup>  
高階醫材表面塗層

## 重要里程碑

### 最近五年度開發成功之技術或產品

年度	開發成功之技術或產品	說明
2019	多焦點人工水晶體	使白內障患者，於白內障手術後，可矯正老花，看遠看近幾乎皆不需依賴眼鏡。患者在看近物時可減少使用輔助閱讀工具。(通過 CE 認證)
	延伸焦段人工水晶體	本產品可將焦點延伸，讓本來只有一個點清楚，變成一段距離清楚。拉長了可視範圍，提供連續清晰的遠、中距離視力。(通過 CE 認證)
2020	三焦點人工水晶體	使白內障患者，於白內障手術後，可矯正老花，看遠看近幾乎皆不需依賴眼鏡。(通過 CE 認證)
2021	三焦點矯正散光型人工水晶體	本產品讓原本有散光問題，且期待術後降低對眼鏡依賴的白內障患者，有機會在白內障手術後一併解決散光及老花的問題。看遠看近幾乎皆不需依賴眼鏡。患者在看近物時可減少使用輔助閱讀工具。
2022	Phase-Ring 延伸焦段散光型人工水晶體	本產品為非繞射型延伸焦距老花矯正晶體，提供優異連續的遠、中及功能性近距離視力，加上散光矯正。本產品能同時延伸並平移焦距且無分光，達光能使用率最大化。另外，無繞射環的特殊設計，有效減少夜間的光干擾，縮短術後適應學習的時間。
2023	112 年之研發產品延續到 113 年持續開發中。	
2024	硬桿預載式人工水晶體植入系統	本產品為一次性使用的無菌醫療器材，人工水晶體已事先填裝於植入匣中，醫生在拆開產品包裝後即可使用。新設計可減少操作步驟，讓醫生更容易操作。

# 專利佈局



## 奈米醫材專利佈局













# 第一章 永續策略與目標

## 1.1 永續發展藍圖

奈米醫材秉持企業社會責任，致力於推動環境友善、健康福祉與透明治理，並以聯合國永續發展目標 (SDGs) 作為指引，透過環境 (E)、社會 (S) 和治理 (G) 三大面向建構永續發展策略。在環境面 (E) – 呼應 SDG12、SDG13；在社會面 (S) – 呼應 SDG3、SDG8；在治理面 (G) – 呼應 SDG17。

本公司不僅致力於提供創新醫材解決方案，更積極將降低環境衝擊、促進社會共融與深化企業治理視為永續發展的核心，確保與全球可持續趨勢緊密連結，並與產業界、供應鏈及各界夥伴攜手共創更深遠且具影響力的價值。

面向	環境 (E)	社會 (S)	治理 (G)
對應 SDGs	 	 	
發展願景	創新關懷與環境責任，致力於可持續生產與減少環境影響。	消弭健康落差，落實視覺健康行動計畫，強化員工福祉。	強化企業治理與供應鏈管理，促進國際合作與責任經營。
核心價值	<b>Innovative Care and Responsibility for Eye Solutions</b> 創新關懷與責任的眼科解決方案		
長期策略	推動低碳與綠色製造，降低產品全生命週期的環境影響。	提升醫療可及性，推動全球視覺健康發展，強化員工福祉。	強化供應鏈 ESG 管理與企業透明度，促進永續經營。
長期目標	以實現碳中和為終極目標，並採用環保材料與可回收設計，減少生產對環境的影響。	擴大醫療產品的可近用性，惠及更多低收入及偏遠地區患者，提供公平職場環境，推動員工培訓與發展。	導入國際 ESG 標準，100% 供應鏈符合責任採購原則。

面向	環境 (E)	社會 (S)	治理 (G)
對應 SDGs	 	 	
中期 目標 (3-5 年)	逐年編列高能耗設備換新，加強管理能資源效率。	推出創新醫材產品，提升市場佔有率與社會影響力。	提升公司治理評級，推動供應鏈夥伴簽署永續承諾書。
短期 目標 (1-2 年)	完成碳盤查，制定減碳路線圖，推動節能措施。	推動基礎勢力關懷，強化員工健康管理與視覺保健意識。	提升數據透明度，導入供應鏈 ESG 評估機制。
預期 效益	降低環境風險，提升品牌形象，符合國際法規要求。	提升公司競爭力，擴大市場滲透率，獲得社會認可。	加強企業韌性，提升投資人信任，優化供應鏈管理。

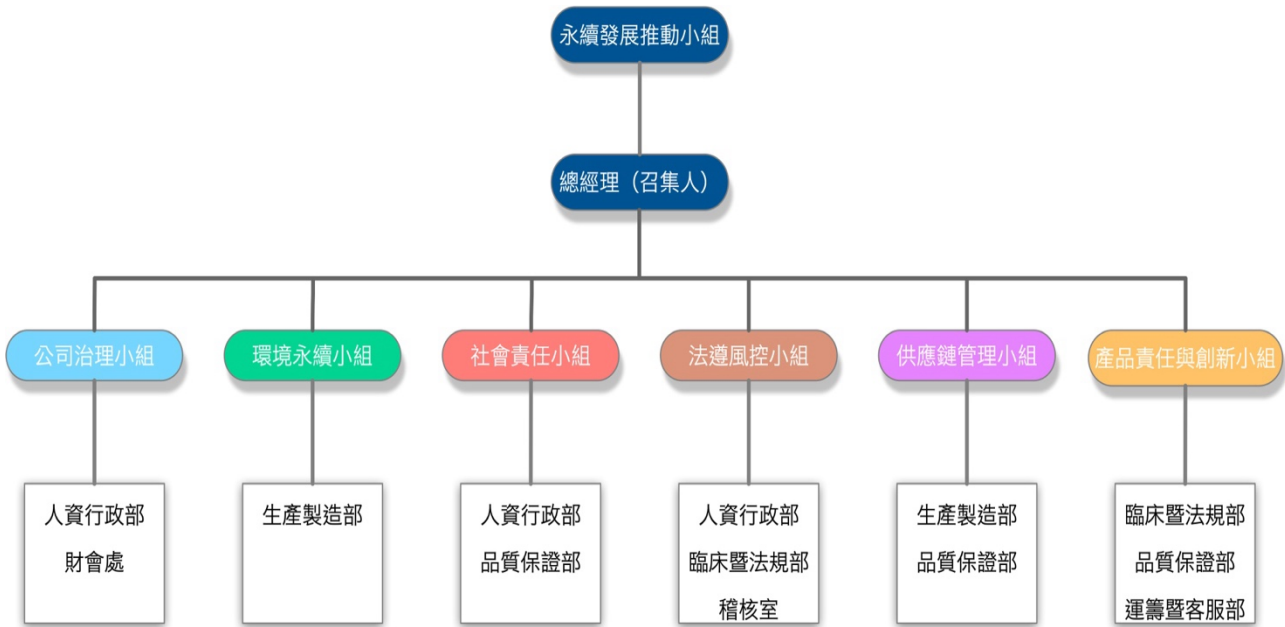
## 1.2 永續治理組織架構

為了強化公司治理與永續經營的推行及資訊揭露，本公司董事會於 2024 年 11 月正式通過《永續資訊管理辦法》，以系統化的方式提升公司永續發展相關資訊的透明度與準確性。根據該辦法規範，本公司將自 2025 年起，每年度編制並發佈前一年度的永續報告書，以回應利害關係人對公司在環境、社會及公司治理 (ESG) 議題上的關注，並彰顯公司在永續經營上的承諾與作為全面推進永續經營，公司於 2024 年 11 月建立永續治理架構，成立永續發展推動小組，並由總經理擔任召集人，負責統籌推動永續策略的執行，確保與董事會之間的密切溝通與協作。再依據 ESG 與 SDGs 領域，分別設立公司治理小組、環境永續小組、社會責任小組、法遵風控小組、供應鏈管理小組及產品責任與創新小組等六大工作小

組，透過辨識公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針、編列各組織與永續發展相關預算、規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中，且工作小組不定期向總經理報告永續發展執行成果及未來的工作計劃，每年至少一次向董事會報告遵循情形。

本公司在年度內，總經理召集各工作小組負責人舉行啟動會議一次，針對公司永續藍圖及利害關係人溝通進行討論與確認，以統一目標與方向。此外，公司特別委請外部專業講師為工作小組負責人及成員開設「淺談 ESG 永續發展」內部培訓課程，提升相關人員的永續專業知識，進一步強化各小組在推動永續經營中的能力與效能。

透過永續治理架構的落實與《永續資訊管理辦法》的推行，本公司將持續提升永續績效與資訊揭露的完整性，為社會、環境及公司發展創造長期價值，並朝向永續經營的目標穩健邁進。



各工作小組負責之範疇如下：

### 1. 公司治理小組

負責推動公司治理架構的完善，強化公司資訊揭露的透明度，確保符合相關監管法規及治理實務要求，提升公司在利害關係人中的信任與聲譽。

### 2. 環境永續小組

負責執行環境管理政策，包括溫室氣體排放、水資源使用及廢棄物處理的管控，持續推動節能減碳措施，致力於降低營運對環境的負面影響，實現環境永續發展目標。

### 3. 社會責任小組

- 人資行政部：聚焦員工福祉與職業健康安全的提升，推動多樣化的職場福祉計畫與內部職安管理制度。
- 品質保證部：負責顧客關懷與客戶責任管理，提升品保與客服品質，同時推動社區參與及公益活動，深化企業的社會影響力。

#### 4. 法規遵循與風險管理小組

由人資行政部、臨床暨法規部及稽核室組成，負責公司內部及外部法規的遵循與監控，涵蓋通訊與資訊安全管理，識別並管理可能影響永續經營的風險，確保公司聲譽與營運穩定。

#### 5. 供應鏈管理小組

本小組由生產製造部及品質保證部組成，負責強化供應鏈的永續發展，推動供應商在營運中遵循環境與社會責任標準，並進行定期供應鏈審核，確保永續要求的有效落實。

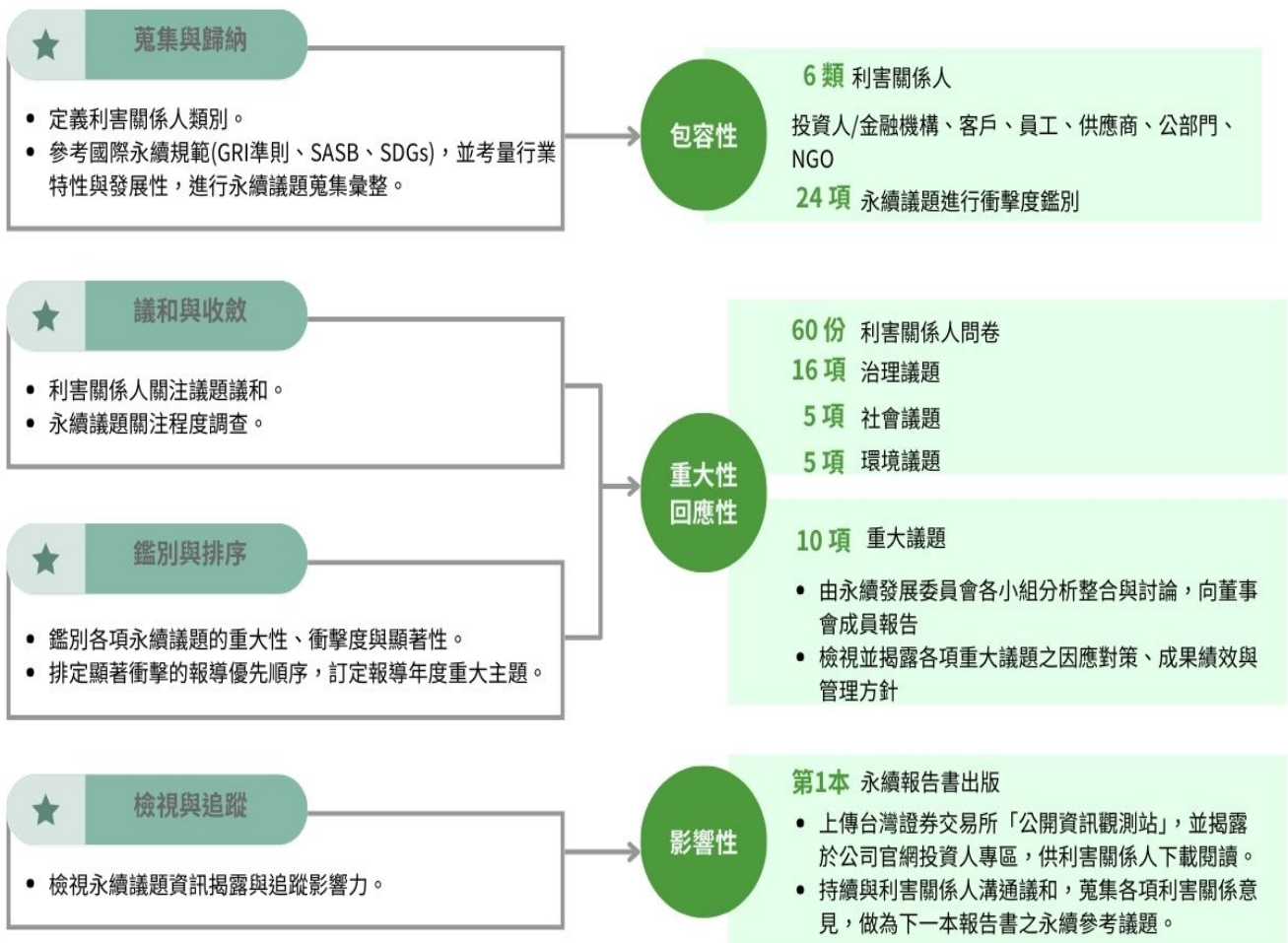
#### 6. 產品責任與創新小組

由臨床暨法規部、品質保證部及運籌暨客服部組成，專注於確保產品的安全性與品質穩定，基於市場需求開展產品創新與改良，並以符合道德標準的方式滿足客戶期待，提升競爭優勢。

藉由以上各小組執掌內容，對各項工作進行展開，透過編撰永續報告書，進行重大性議題分析與討論，其重大性議題分析步驟分別為：利害關係人鑑別、議題蒐集歸納、重大性議題鑑別、揭露討論及利害關係人議和。

為了確保 ESG 議題涵蓋之完整性，本公司依據 GRI 通用準則 2021 版之八大揭露原則(準確性、平衡性、清晰性、可比較性、完整性、永續性脈絡、時效性、可驗證性)，建立四階段重大議題鑑別機制，系統性評估永續議題對營運活動、商業關係及利害關係人之影響程度。

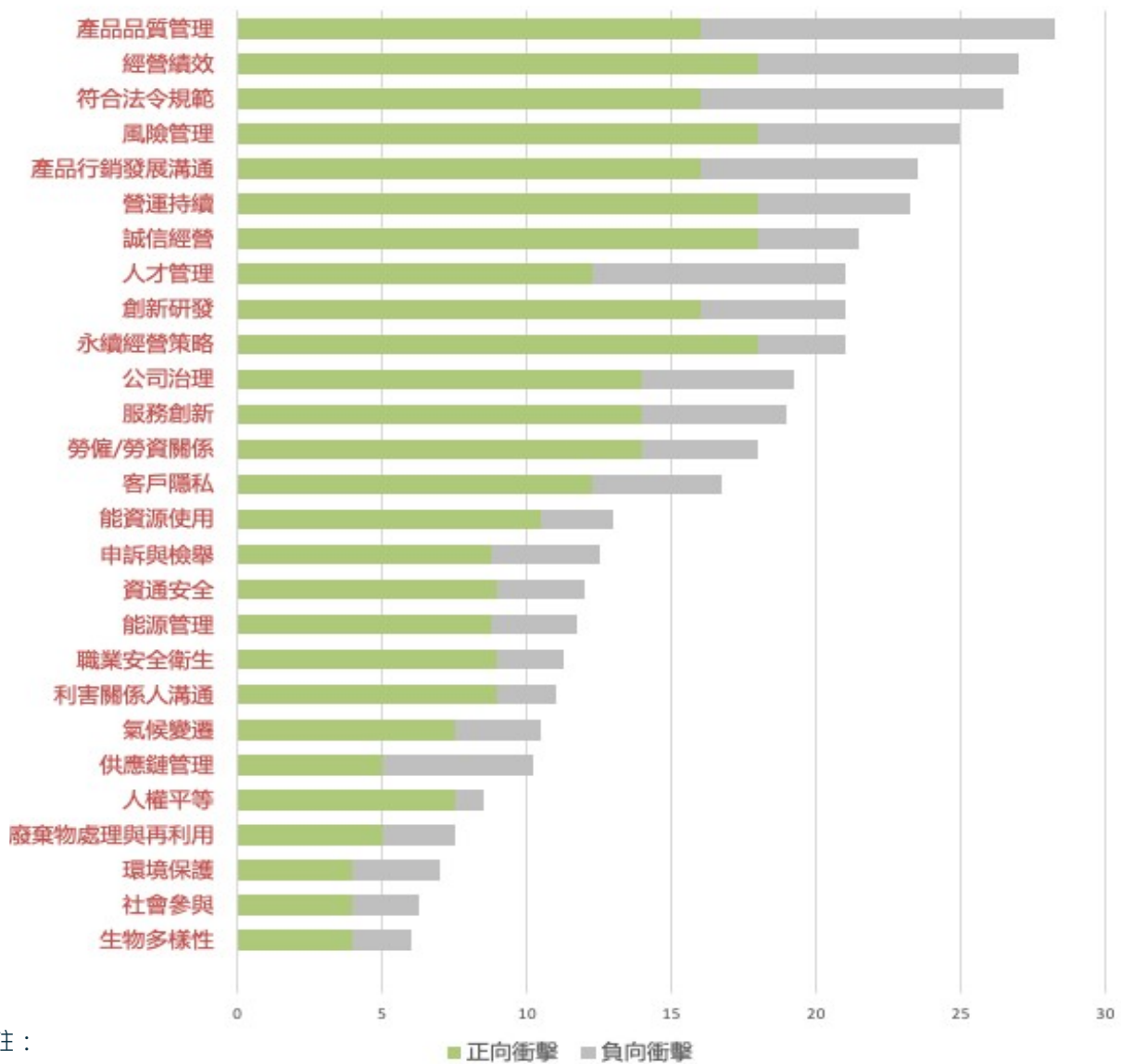
首先，整合國際永續框架(GRI 準則、SASB、SDGs)與 SASB 準則健康照護領域 (Health Care Sector) 生物科技與製藥 (Biotechnology & Pharmaceuticals)之標準 (2018 年 10 月版本)。並考量產業特性與未來趨勢，初步彙整 26 項永續議題。接著，透過 60 份利害關係人問卷調查，量化議題關注度與衝擊程度。鑑別過程採用 5 分量表，評估各議題之重大性與正負面衝擊顯著性，最終選定正負面衝擊總分達 20 分 ( 50% ) 以上之議題，作為本年度重大永續揭露重點，藉由本報告書回應利害關係人對相關議題之期望。



### 1.3 重大議題管理

為了符合國際永續性標準，奈米醫材參考全球永續性標準理事會 (Global Sustainability Standards Board, GSSB) 發布的《GRI Universal Standards 2021》及《GRI 3: Material Topics 2021》，結合歐盟提出的雙重大性概念(Double Materiality)，進行重大議題分析與確認，共計盤點了 27 項議題進行衝擊度鑑別。

永續議題衝擊程度排序



註：

1. 正面衝擊評估面向為發生機率與效益；負面衝擊評估面向為發生機率與嚴重程度。
2. 衝擊程度單位分數，總分為 40 分，正負面衝擊程度分數合計達 20 分(50%)以上，即為重大議題。

公司針對排名前 10 之重大議題設定管理方針，優先行動因應衝擊，同時設定指標與目標追蹤實施績效。未來將持續藉由利害關係人議和，了解利害關係人對公司的期待，以評估公司產生的正面效益與負面影響。

議題排序	風險衝擊說明	價值鏈衝擊熱點			政策管理	目標	指標對應	章節對應
		上游供應商	中游奈米醫材	下游客戶				
1. 產品品質管理	產品瑕疵或不符規範將導致客訴、退貨與品牌信任度下降。	●	●	●	建立完整產品品質管理系統，導入 ISO 13485 醫材品質管理制度，落實供應商品質稽核與產品追溯。	短期： 完成全製程內部稽核及關鍵供應商品質審查。 中期： 維持 ISO13485 年度續證。 長期：同中期目標。	GRI 416 HC-BP-250a.1-a.5	CH 2.7
2. 經營績效	市場需求波動或成本上升恐影響營收與獲利表現。	●	●		透過成本控管、財務預警系統與彈性產能規劃，提升財務穩健度與營運抗風險能力。	短期： 穩應營運現金流與毛利率，降低營運成本。 中期： 加強開發高附加價值產品，提升市場佔有率。 長期： 強化國際市場多元佈局，已達營收結構均衡。	GRI 201	CH 2.6
3. 符合法令規範	未遵循相關法規將面臨罰款、訴訟及信譽損失風險。	●	●	●	定期法遵審查，設置內部稽核與合規專責單位，並進行員工法規教育訓練。	短期： 重大違規事件 0 發生。 中期： 建立法規追蹤與合規風險預警系統。 長期： 形成永續法遵文化，確保公司治理全面合規。	GRI 307 GRI 409	CH 3.7 CH 4.3
4. 風險管理	若缺乏有效機制，營運可能受外部突發事件嚴重衝擊。		●		建立企業風險管理程序，納入氣候、營運、財務、人資等風險項目，定期執行情境模擬與檢討。	短期： 持續符合法規要求，避免系統性風險，確保公司營運穩定。 中/長期：同短期目標。	GRI 205 GRI 307 GRI 403	CH 2.4 CH 2.5 CH 2.7 CH 3.5 CH 3.7 CH 4.4

5.	產品行銷發展溝通	行銷不當或資訊不實恐損害企業形象與客戶信任。		●	制定誠信行銷政策與審查機制，確保產品資訊公開透明，遵守醫療法規範。	短期： 建立產品資訊審查追溯流程，確保行銷內容合規。 中期： 完善市場回饋與客訴分析，提升客戶滿意度。 長期：同中期目標。	GRI 417 HC-BP-270a.1-a.2	CH 2.10
6.	營運持續	供應鏈中斷或災害事件可能影響生產與出貨時程。	●	●	建立營運持續管理計畫，導入供應鏈風險分散策略與緊急應變演練。	短期： 完成供應商風險盤點與替代來源名單。 中期： 打造具氣候韌性與多據點生產體系，確保供應穩定。 長期：同中期目標。	GRI 201 GRI 206 GRI 207 GRI 308	CH 2.6 CH 2.3 CH 2.7.2
7.	誠信經營	內控疏漏或人員舞弊將損害公司聲譽與合作夥伴信任。		●	制定誠信經營守則與行為準則，設置檢舉制度與申訴管道，定期內控與稽核。	短期： 強化內部檢舉機制，提升合規與透明度。 中期： 定期舉辦誠信與倫理教育訓練，強化內部文化。 長期： 持續強化誠信經營文化。	GRI 205 HC-BP-250a.1-a.2	CH 2.3
8.	創新研發	研發投入不足將削弱技術競爭力與市場領先地位。	●	●	擴大研發投資與跨領域合作，建立知識管理系統及專利佈局策略，提升產品差異化。	短期： 持續投入新產品開發計畫與專利佈局。 中期： 建立跨國研發合作夥伴關係，導入新技術。 長期：同中期目標。	自訂主題	CH 2.9
9.	永續經營策略	缺乏長期規劃恐導致資源浪費與策略執行落差。		●	建立永續發展策略藍圖，設立ESG推動小組與年度目標，定期檢視執行情況。	短期： 完成公司永續推動小組建立。 中期： 制定ESG推動藍圖，與量化績效指標，並持續追蹤。 長期：同中期目標。	GRI 102 GRI 103 GRI 201	CH 1.2 CH 2.2 CH 2.6

10. 人才管理	人才流失與培育不足將影響組織效能與競爭優勢。		●	建立人才發展與留任計畫，推動內部培訓制度與績效激勵機制，強化組織學習力。	短期： 規劃年度員工受訓計劃。 中期： 完善人才培育制度與績效導向激勵方案。 長期： 建構學習型組織文化，確保員工職涯成長。	GRI 401 GRI 404 HC-BP-330a.1-a.2	CH 4.3 CH 4.2
----------	------------------------	--	---	--------------------------------------	---	--	------------------

## 1.4 利害關係人鑑別與議和

隨著奈米醫材持續拓展全球布局，我們重視各地主管機關的規範與要求，並透過內部治理架構及總經理召集的永續發展委員會全力推動 ESG 永續議題的管理。在專注於奈米醫材技術創新及產品開發的同時，公司亦關注經濟發展、環境保護以及社會福祉之間的平衡，以實現企業的永續發展目標。

依賴性	受奈米醫材營運及產品直接或間接依賴，或奈米醫材必須依賴的利害關係人
責任性	奈米醫材現在或未來有法令、商業、營運或道德責任的利害關係人
關注張力	指需要關注奈米醫材相關財務、經濟、社會及環境議題的利害關係人
影響力	能對奈米醫材產生策略影響或有決策能力的利害關係人
多元觀點	指具不同觀點且能使奈米醫材在既有環境獲新認知及機會的利害關係人

公司透過多元的溝通管道與利害關係人交流，並採用 AA1000 SES 利害關係人議和標準(Stakeholder Engagement Standard, SES) 的五個面向：

「依賴性、責任性、關注張力、影響力和多元觀點」等特性鑑別出 6 類主

要利害關係人，並依據其影響力區分為直接利害關係人(包括股東/投資人、客戶、供應商與員工)與間接利害關係人(包括公部門組織以及 NGO)。

再進一步評估出重大性議題在公司治理、環境與社會三構面衝擊的顯著性，作為永續議題規劃的依據。由利害關係人填寫問卷，層別出各關注議題，本公司透過各種管道回應利害關係人的關注議題，2024 年的溝通管道、溝通頻率以及議和結果說明如下：

利害關係人	股東/投資人	客戶	員工
對奈米醫材的意義	公司確保資訊透明，公平對待股東，並與利害關係人保持良好溝通，關注經營績效並提出改善建議，以促進企業持續成長與穩健發展。	致力提供高品質產品與服務，傾聽客戶需求，持續優化，提升滿意度。以市場導向創造客戶價值，打造競爭優勢。	員工是公司創新與競爭力的核心，滿意度影響生產質量與客戶忠誠。公司提供具競爭力的薪資與福利，打造安全、平等的職場，並透過完善培訓提升專業與自我價值，實踐永續發展。
關注議題	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 經營績效</li> <li>● 永續經營策略</li> <li>● 符合法令規範</li> <li>● 誠信經營</li> <li>● 資通安全</li> <li>● 創新研發</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 風險管理</li> <li>● 誠信經營</li> <li>● 符合法令規範</li> <li>● 創新研發</li> <li>● 營運持續</li> <li>● 服務創新</li> <li>● 產品品質管理</li> <li>● 產品行銷發展與溝通</li> <li>● 客戶隱私</li> <li>● 職業安全與衛生</li> <li>● 社會參與</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 產品品質管理</li> <li>● 勞雇 / 勞資關係</li> <li>● 人才管理</li> <li>● 人權平等</li> <li>● 符合法令規範</li> </ul>
溝通管道 溝通頻率	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 審計委員會/不定期</li> <li>● 公司網站/不定期</li> <li>● 財報/每季</li> <li>● 法說會/不定期</li> <li>● 股東常會/ 每年</li> <li>● 公開資訊觀測站/即時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 客訴處理/即時</li> <li>● 公司網站/不定期</li> <li>● 客戶會議/不定期</li> <li>● 商業相關評核/不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 勞資會議/不定期</li> <li>● 專用 email 信箱/不定期</li> <li>● 外部網站留訊/不定期</li> <li>● 人員教育訓練/不定期</li> <li>● 福委會/不定期</li> <li>● 新人交流會議/不定期</li> </ul>
議題回應	CH 2.6 / CH 1.2 / CH 3.7 CH 4.3 / CH 2.3 / CH 2.5 CH 2.9	CH 2.3 / CH 2.4 / CH 2.5 CH 2.7 / CH 2.9 / CH 2.10 CH 3.5 / CH 3.7 / CH 4.4 CH 4.8	CH 2.7 / CH 4.3 / CH 4.2 CH 3.7 / CH 4.1 / CH 4.3

利害關係人	供應商	公部門	NGO
對奈米醫材的意義	本公司與供應商緊密合作，選用環保原料，確保品質穩定，共創永續成長與共生共榮的經營模式，共同推動企業永續發展。	配合政府法規，落實穩健經營，並定期揭露財務、業務、治理及永續資訊，遵循主管機關與產業規範，回饋政策建言，促進產業發展。	致力環境保護與社會公益，推動產學合作，發揮企業影響力支持社會發展。強化社區關係，減少營運對環境與社會的衝擊，透過溝通理解社區需求，實踐企業社會責任。
關注議題	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 客戶隱私</li> <li>● 公司治理</li> <li>● 誠信經營</li> <li>● 符合法令規範</li> <li>● 永續經營策略</li> <li>● 資通安全</li> <li>● 產品品質管理</li> <li>● 勞雇/勞資關係</li> <li>● 人才管理</li> <li>● 人權平等</li> <li>● 職業安全與衛生</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 經營績效</li> <li>● 產品品質管理</li> <li>● 產品行銷發展與溝通</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 風險管理</li> <li>● 誠信經營</li> <li>● 符合法令規範</li> <li>● 永續經營策略</li> <li>● 經營績效</li> <li>● 營運持續</li> <li>● 申訴與檢舉</li> <li>● 客戶隱私</li> </ul>
溝通管道 溝通頻率	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 供應商主動拜訪/不定期</li> <li>● 新產品開發參與/不定期</li> <li>● 問題探討改善/立即</li> <li>● 供應商品質稽核/定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公文往來/不定期</li> <li>● 法規符合性鑑別/不定期</li> <li>● 專案會議/不定期</li> <li>● 公開資訊 / 不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司聯絡平台/不定期</li> <li>● 公司網站/不定期</li> <li>● 申訴專線/不定期</li> <li>● 公益活動/不定期</li> </ul>
議題回應	CH 1.2 / CH 2.1 / CH 2.3 CH 2.5 / CH 2.7 / CH 3.7 CH 4.1 / CH 4.2 / CH 4.3 CH 4.4	CH 2.6 / CH 2.7 / CH 2.10	CH 1.2 / CH 2.3 / CH 2.4 CH 2.5 / CH 2.6 / CH 2.7 CH 3.5 / CH 3.7 / CH 4.3 CH 4.4

近年來，各國監管機構陸續強化企業永續責任，包括歐盟永續報告指引 (CSRD)、企業永續發展盡職調查指令(CSDDD)及台灣上市櫃公司永續報告準則等，進一步要求企業在經營中納入 ESG(環境、社會與治理)因素，並強調供應鏈責任。

奈米醫材深刻體認全球永續發展趨勢，積極回應 SDGs，尤其在 SDG 3(健康

與福祉)與 SDG 9(工業、創新及基礎建設)方面展現企業影響力。公司致力於推動創新人工水晶體醫材與提升植入系統技術，提升患者的健康福祉，並透過環保製程降低生產對環境的影響。

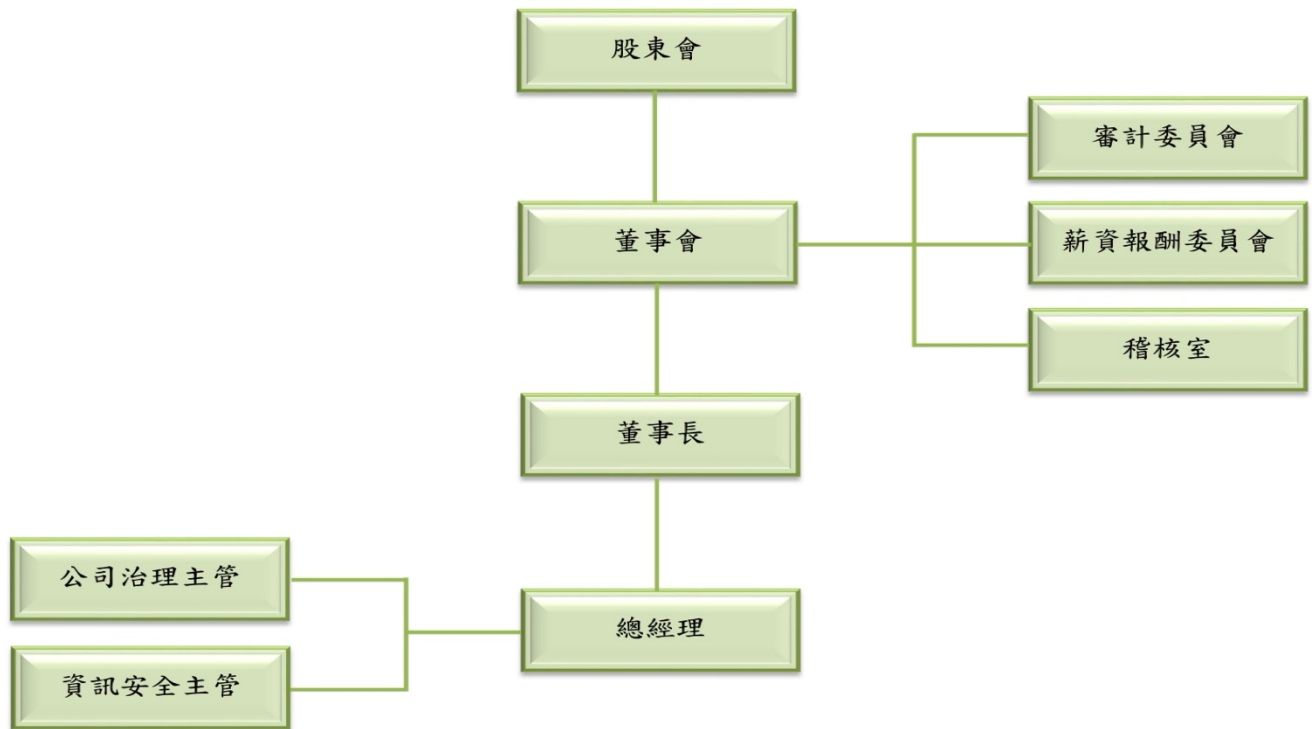
企業若能提前佈局 SDGs 相關策略，將有助於提升市場競爭力、吸引 ESG 投資並強化品牌價值；相對地，忽視永續議題的企業則可能面臨市場淘汰、法規罰則甚至供應鏈移轉風險。因此，奈米醫材透過內部重大性議題分析與雙重重大性評估(Double Materiality Assessment)，全面評估企業營運對環境與社會的影響，確保永續策略與核心競爭力的協同發展。我們未來將持續深化 SDGs 於公司經營決策，並透過產品創新、供應鏈優化及環境管理實踐，為全球醫療產業的可持續發展貢獻一份力量。

## 第二章 公司治理

### 2.1 公司治理架構

奈米醫材始終秉持「創新關懷與責任的眼科解決方案」為企業核心價值，深信落實誠信與道德標準是永續治理的關鍵基礎。公司建立分層負責的治理架構，由董事會作為最高治理單位，不僅負責經營方針與策略規劃，亦監督營運績效與法規遵循，所有成員皆恪守善良管理人之注意義務，以維護公司及股東的長期利益。為強化治理效能與提升競爭力，董事會下設「審計委員會」與「薪資報酬委員會」，並設有獨立稽核室，負責稽核與監督內控執行情形，稽核結果定期提報董事會及審計委員會審閱。治理主管由財會處副總擔任，協助董事履行職責、安排進修計畫、籌辦董事會及股東會，並維護良好之投資人關係。

董事會每季至少召開一次會議，2024 年共召開 7 次，董事出席率(含委託出席) 達 100%。會議期間由經理人與財會主管列席備詢，稽核主管亦定期報告稽核成果。董事會並定期審閱氣候相關風險管理政策與目標，每年至少聽取一次 ESG 推動小組報告，審查氣候變遷對營運與財務之影響。ESG 推動小組召集人由本公司總經理擔任，負責氣候議題之辨識、評估與追蹤，並定期向董事會報告進度與風險應對策略。同時，公司透過績效考核與合理薪資政策維護員工權益，落實內控制度與資訊揭露，積極與利害關係人溝通，展現公司治理與永續發展的決心。



註：係 2025 年 1 月起生效之最新組織圖

## 2.2 公司治理運作

### 2.2.1 董事會專業性與多元性

本公司董事會應指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責。公司之董事會結構，應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，決定五人至七人之適當董事席次，董事會成員組成應注重性別平等，及多元化，多元化來自其年紀閱歷、專業知識、技能及素養。

奈米醫材目前設有七席董事，均為男性，是採候選人提名制度下，經由股東會所選出，來自不同的年齡層、不同的專業知識領域及不同產業的經驗及素養文化(如下列表單揭示)，帶給公司董事會成員多元的樣

貌與在各專業背景下對公司相關議案作出建議與判斷。

公司董事會於 114 年度將屆期改選，於 114 年 3 月公司董事會提名下屆董事候選人名單，共有六名男性及一名女性，以臻組成結構的多元化；相關提名資料，可於公開資訊觀測站內之「採候選人提名制選任董監事相關公告」查詢。

姓名	國籍	性別	獨立董事任期年資		專業能力								
			10 年以下	10 年以上	營運判斷	財務會計	經營管理	危機處理	產業知識	領導能力	決策能力	國際市場觀	
樂亦宏	中華民國	男	X		√	√	√	√	√	√	√	√	√
William Lee	美國	男			√	√	√	√	√	√	√	√	√
曾文助	中華民國	男			√	√	√	√	√	√	√	√	√
顏瑛宗	中華民國	男			√	√	√	√	√	√	√	√	√
郭枝盈	中華民國	男	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√
譚開元	中華民國	男	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√
郭志秋	中華民國	男	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√

多元統計/年度			2024 年	
			人數	百分比
董事	性別	男	7	100 %
		女	0	0 %
	年齡	未滿 50(含)	1	14.28 %
		51 ~ 70	4	57.14 %
		71(含)以上	2	28.57 %
	學歷	博士	3	42.85 %
		碩士	3	42.85 %
其他		1	14.30 %	

## 2.2.2 董事會獨立性資訊揭露

董事姓名	性別 年齡	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他公開發行 公司獨立董事家數
董事 樂亦宏	男 61~70	材料工程/高分子科學博士。 為本公司創辦人之一，目前擔任本公司美國子公司董事長，亦有擔任其他業界公司之董事，具有適足的營運判斷及管理能力和風險控管及危機處理能力、具有國際市場觀。未有公司法第 30 條各款情事。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 擔任本公司美國子公司董事長。</li> <li>2. 擔任其他業界(未有競業關係)之董事。</li> <li>3. 與本公司董事成員無、配偶、二親等以內親屬關係。</li> <li>4. 其配偶、二親等以內親屬未擔任本公司或其關係企業或與本公司有特定關係公司之董事、監察人或受僱人。</li> </ol>	0
董事 William Lee	男 51~60	化學暨生物科技博士。 為本公司創辦人之一，亦擁有其他公司之創辦經驗，目前為美國子公司 AST PRODUCTS, INC.副總經理及董事，具有適足的營運判斷及管理能力和風險控管及危機處理能力、具有國際市場觀。未有公司法第 30 條各款情事。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 擔任美國子公司 AST PRODUCTS, INC.副總經理及董事。</li> <li>2. 與本公司董事成員無、配偶、二親等以內親屬關係。</li> <li>3. 其配偶、二親等以內親屬未擔任本公司或其關係企業或與本公司有特定關係公司之董事、監察人或受僱人。</li> </ol>	0
董事 曾文助	男 61~70	電腦工程碩士。 為本公司創辦人之一，亦擁有其他公司之創辦經驗，目前擔任本公司研發主管及美國子公司營運工程副總經理，具有適足的營運判斷及管理能力和風險控管及危機處理能力、具有國際市場觀。未有公司法第 30 條各款情事。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 擔任本公司研發主管及美國子公司 AST PRODUCTS, INC.營運工程副總經理。</li> <li>2. 與本公司董事成員無、配偶、二親等以內親屬關係。</li> <li>3. 其配偶、二親等以內親屬未擔任本公司或其關係企業或與本公司有特定關係公司之董事、監察人或受僱人。</li> </ol>	0
董事 宗源國際 有限公司 顏瑛宗	男 71~80	國際關係碩士。 擔任多家公司董事及董事長，產業經驗豐富，具有適足的營運判斷及管理能力和風險控管及危機處理能力、具有國際市場觀。未有公司法第 30 條各款情事。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本公司集團非主要供應商之公司董事長。</li> <li>2. 與本公司董事成員無、配偶、二親等以內親屬關係。</li> <li>3. 其配偶、二親等以內親屬未擔任本公司或其關係企業或與本公司有特定關係公司之董事、監察人或受僱人。</li> </ol>	0

董事姓名	性別 年齡	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他公開發行 公司獨立董事家數
獨立董事 郭枝盈	男 61~70	電機工程博士。 目前為健行科技大學資訊管理系 副教授，亦曾經於業界擔任研發經 理一職，具有專業的資訊管理背景 及產業暨管理經驗。 未有公司法第 30 條各款情事。	1. 與本公司董事、經理人無親屬 關係。 2. 其本人、配偶、二親等以內親 屬未擔任本公司或其關係企業 或與本公司有特定關係公司之 董事、監察人或受僱人。 3. 本人、配偶、二親等以內親屬 (或利用他人名義)未持有本公司 股票。 4. 未連續擔任超過三屆獨立董 事。 5. 符合公開發行公司獨立董事設 置及應遵循事項辦法第 3 條之 相關獨立性規範。	0
獨立董事 譚開元	男 81~90	醫院行政碩士。 曾擔任衛生署保健處/醫政處處 長、中心診所醫療財團法人中心 綜合醫院顧問及國防醫學院副 院長等醫療體系之相關經驗，具 有專業及豐富的醫療及行政管理 背景。 未有公司法第 30 條各款情事。		0
獨立董事 郭志秋	男 41~50	會計系學士。 目前為中華民國執業會計師，已 執業多年 具有專業會計及財務分析能力 及產業經驗。 未有公司法第 30 條各款情事。		0

1. 本公司董事會成員之獨立性如上列表單所示。此外，如揭示，董事成員間無親屬或配偶之關係，無違反證券交易法第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項之規定。
2. 本公司董事會整體之獨立性，公司目前設有七席董事，獨立董事為三席，占董事會成員比重為 43%；另有三席董事兼任員工，占比亦為 43%，另有一席外部董事；整體外部董事(含獨立董事)為四席，占董事會成員比重為 57%。本公司已設置審計委員會，無監察人。
3. 董事長與總經理或相當職務者（最高經理人）為同一人之說明其原因、合理性、必要性及因應措施：本公司目前未有此情事。

### 2.2.3 功能性委員會組成與運作

董事會下設有兩個功能性委員會，分別為「審計委員會」及「薪資報酬委員會」，成員皆為獨立董事組成。

委員會	審計委員會	薪資報酬委員會
職責	依《證交法》第十四條審議股東權益保障措施，評估利害關係人議題以確保決策公正性。依法監督重大投資、併購案及財報完整性，檢視市場策略與子公司預算效能。透過稽核機制強化內控，管理 ESG 風險並建構預警架構，同步整合永續目標於營運規劃，提升法遵韌性與長期競爭力。	協助董事會訂定及檢討董監事、經理人之績效評估與薪資報酬政策，包含制定年度及長期目標、檢視制度標準與結構合理性。每年至少召開兩次會議，定期修訂運作規程，並依績效達成度核定個別薪酬數額，確保激勵機制與公司策略及治理規範相符。
組成	獨立董事 郭枝盈(召集人) / 獨立董事 譚開元 / 獨立董事 郭志秋	
2024 年開會次數	6	4
出席率	100 %	100 %

### 2.2.4 董事與高階經理人薪酬情形

本公司董事酬金係依公司章程規定，於提撥年度盈餘之董事酬勞總額後，依各董事對公司營運之參與程度予以評估發放；獨立董事報酬則由董事會依其專業貢獻及監督職能決議支付。本公司董事酬金包括執行業務費用及獲利分配之酬勞，年度如有獲利，董事酬勞不高於百分之二，並經薪資報酬委員會審議後，提報董事會討論通過發放。

總經理及副總經理等經理人之酬金包含薪資、獎金及員工酬勞，係依

職務責任、貢獻度及同業水準議定，並兼顧公司長期績效與永續發展目標，促使高階經營團隊在追求財務績效的同時，積極推動環境、社會與治理 (ESG) 相關策略，確保公司治理與永續價值並行發展。

職稱	2024 年度		2023 年度	
	本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司
董事(含獨立董事)	2.37 %	2.37 %	2.14 %	2.14 %
總經理及副總經理	11.61 %	52.18 %	11.61 %	38.82 %

### 2.2.5 董事會及功能性委員會自我評估執行情形

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式
1 次/年	01 / 01 – 12 / 31 (年度)	董事會、個別董事成員及 功能性委員會之績效評估	董事會成員自我評估/董事 會內部(議識單位)評估

奈米醫材於 2020 年 1 月董事會通過《董事會自我同儕評鑑辦法》之訂定，每年進行董事會及功能性委員會自我評估。本公司於 2024 年 12 月完成 2024 年度董事會及功能性委員會自我評估。評估內容及結果如下：

1. 董事會整體效能評估：由董事會內部(採取單位評估)評估董事會對公司營運之參與程度、決策品質、組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制等，各項目分數滿分為 5 分，綜評後總平均分數為 4.64 分。
2. 個別董事成員績效評估：董事會成員自我評估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，各項目分數滿分為 5 分，綜評後總平均分數為 4.57 分。

3. 功能性委員會績效評估：由董事會內部(採取單位評估)評估功能性委員會對公司營運之參與程度、職責認知、功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內控控制等，各項目分數滿分為 5 分，綜評後總平均分數為 4.71 分。

- 審計委員會評估

由董事會內部(採取單位評估)評估委員會對公司營運之參與程度職責認知、決策品質、委員會組成及成員選任、內部控制等，各項目分數滿分 5 分，綜評後總平均分數為 4.77 分。

- 薪資報酬委員會評估

由董事會內部(採取單位評估)評估委員會對公司營運之參與程度職責認知、決策品質、委員會組成及成員選任、內部控制等，各項目分數滿分為 5 分，綜評估後總平均分數為 4.68 分。

2024 年度董事會、審計委員會與薪酬委員會績效評估自評結果皆為優等，整體運作良好，已於 2025 年 1 月董事會中提出報告。

## 2.2.6 AQIs 評估執行情形

奈米醫材 2024 年度簽證會計師之委任，於取得受評會計師事務所提供之審計品質指標(AQIs)資訊及獨立性聲明書，連同下列評估事項於 2024

年 5 月呈送審計委員會審議及評估同意簽證會計師獨立性及適任性後，將前述資料提報 2024 年 5 月董事會討論評估後，通過委任安侯建業聯合會計事務所傅泓文會計師、洪士剛會計師提供 2024 年度簽證服務。

擬合作之會計師事務所：安侯建業聯合會計事務所

擬委任之簽證會計師：傅泓文會計師、洪士剛會計師

#### 獨立性評估

評估內容	評估結果
◎ 是否已取具會計師獨立性聲明	是
◎ 會計師事務所內部是否定期輪調簽證會計師？	已於 111 年輪調更換其中一位簽證會計師
◎ 會計師是否與本公司集團有直接或間接財務利益關係？	無關係
◎ 會計師是否與本公司集團/董事有融資或保證行為？	無此情事
◎ 會計師是否與本公司集團有密切之商業關係及潛在僱傭關係？	無此情事
◎ 會計師及其審計團隊成員目前或最近二年是否有在本公司集團擔任董事、經理人或對審計工作有重大影響之職務？	無此情事
◎ 會計師事是否持有本公司所發行之股票？	經查，查證會計師非本公司股東
◎ 會計師是否與本公司集團之董事、經理人或對審計案件有重大影響職務之人員有親屬關係？	無親屬關係

#### 品質評估

評估內容	評估結果
◎ 是否取得會計事務所之 AQI？	是
◎ 簽證會計師最近三年是否有遭到金管會懲處？	經查證期局網站未發現有受懲處之事
◎ 簽證會計師之資歷是否符合簽證？	是
◎ 最近二年度會計師及其審計團隊成員是否與本公司順利溝通？	是
◎ 最近二年度會計師及其審計團隊報告出具之時間及品質是否符合公司期待？	是

## 2.2.7 持續強化董事會與治理主管智識

為持續強化董事會與治理主管職能，奈米醫材提供多元進修課程；

2024 年全體 7 位董事與 1 位治理主管進修時數均符合法規，共 15 場次，

總受訓時數為 54 人時，課程包括：

◆ 資安科技管理議題面向，4 場，15 人時	◆ 董監公司治理議題面向，8 場，27 人時
◆ 財報分析管理議題面向，2 場，9 人時	◆ 氣候變遷風險議題面向，1 場，3 人時

姓名	課程名稱	時數
樂亦宏	公司經營權爭奪相關法律責任與案例解析	3
	企業併購股權投資規劃及合資協議實務解析	3
曾文助	從案例談內部稽核新定位-倫理道德與法律的交會	6
William Lee	雲端世代之科技風險發展趨勢	3
	從 TIPS 出發：談企業如何建構智慧財產風險防控	3
顏瑛宗	企業併購與法令風險	3
	永續趨勢分析及對企業經營風險與機會	3
郭枝盈	財務報表的閱讀分析與應用	6
譚開元	公司治理之最新規範與趨勢	3
	公司治理與獨立董事運作實務	3
郭志秋	董監事應如何督導企業風險管理及危機處理	3
	國際金融資安監理趨勢與挑戰	3
陳丹荔	資訊治理與內控內稽(個資、營業秘密保護與人工智慧)	6
	上櫃與櫃公司內部人股權宣導會	3
	櫃買家族 AI 策略與處理	3

## 2.3 誠信經營

本公司秉持誠信、透明及負責任的經營原則，已制定《誠信經營守則》，

並依據守則建立《誠信經營作業程序及行為指南》，以作為全體員工與管理

階層之行為準則。相關文件均公開揭露於公司官方網站，供員工及利害關係人參閱，確保公司治理與營運決策之透明度。

本公司由財會處負責推動誠信經營制度之執行與監督，並定期向董事會報告執行情形，以確保相關政策有效落實。2024 年執行情形如下：

### (1) 重大違規事件之判定與發生情形

依據《誠信經營作業程序及行為指南》，重大違規事件係指可能對公司財務、營運或聲譽造成實質影響之行為，包括但不限於：

- 違反公司誠信經營守則或行為準則之重大不當行為；
- 涉及貪瀆、舞弊、貪污、內線交易或不當利益輸送；
- 違反主管機關法令並經認定或裁罰之案件；
- 其他經董事會或審計委員會認定之重大事件。

2024 年度，本公司經內部稽核及管理單位確認，未發生任何重大違規事件。全體員工均依公司規範履行誠信與合規義務，未有違反誠信經營相關規定之情形。

### (2) 當期違反法規之件數

2024 年度，本公司經查無任何違反法令之事件，亦無涉及主管機關調查、行政裁罰或民刑事訴訟案件。

- 被罰款之事件：0 件
- 非金錢裁罰之事件：0 件

### (3) 當期支付罰款金額

截至 2024 年 12 月 31 日止，本公司並無因違反法令而支付任何罰款，罰款金額為新台幣 0 元。

2025 年 1 月財會處已將前一年度誠信經營執行情形提報董事會審閱，並確認本公司整體誠信治理機制運作良好。

◎ 董事自律

公司董事於 2024 年對董事會所列之下列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係，均說明立場，且不加入討論及表決：

董事會日期	董事姓名	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形
2024.01.04.	樂亦宏、曾文助、William Lee	經理人 2024 年度薪資調整案。	有關個人利益事項	不參與討論表決，其餘出席董事同意照案通過。
	樂亦宏、曾文助、William Lee	經理人 2024 年度年終獎金發放案。	有關個人利益事項	不參與討論表決，其餘出席董事同意照案通過。
2024.03.16.	譚開元、郭枝盈、郭志秋	本公司獨立董事之董事酬勞發放案。	有關個人利益事項	不參與討論表決，其餘出席董事同意照案通過。
	樂亦宏、曾文助、William Lee、顏瑛宗	本公司非獨立董事之董事酬勞發放案。	有關個人利益事項	不參與討論表決，其餘出席董事同意照案通過。

◎ 本公司制定有「誠信經營行為指南」，於 2024 年第 3 季向員工宣導主要內容及注意事項。

◎ 本公司制定有「防範內線交易管理辦法」，本公司視需要應對董事、經理人及受僱人辦理本作業程序或相關法令之教育宣導。

2024 年宣導情形如下：

✧ 2024 年第 3 季 向公司員工宣導「避免誤觸內線交易(證交法 157 條

5 之 1)。

- ✧ 2024 年第 3 季 向獲配限制員工權利新股員工宣導「避免誤觸內線交易」。
- ✧ 2024 年第 4 季 提供新任經理人供櫃買中心「2024 上櫃興櫃公司內線交易暨內部人股權相關法令及應行注意事項」，並宣導內部人常見申報錯誤樣態。
- ✧ 2024 年每個月 對各董事、經理人及 10%大股東提供櫃買中心「2023 上櫃興櫃公司內線交易暨內部人股權相關法令及應行注意事項」網址及宣導內部人常見申報錯誤樣態。

## 2.4 風險管理

董董事會作為風險管理的最高監督與決策機構，負責制定並核准整體風險管理的目標與政策，同時持續監督風險管理機制的有效運作。奈米醫材已將氣候風險納入公司整體營運風險管理流程，每年由各部門辨識潛在氣候風險，經 ESG 小組彙整後列入年度風險清冊，並由稽核單位追蹤改善，確保氣候議題納入決策層風險管控架構中。為協助董事會有效控管已存在或潛在的風險議題，董事會下設有審計委員會、稽核室及公司治理主管等單位，進一步強化公司內部監控機制，藉此降低風險、提前布局、減少負面衝擊，並避免財務損失的發生。

風險類別	風險描述	因應措施
財務風險	包含匯率、通膨、研發投入、營運資金需求對企業在各項財務活動中。	財務專責單位與外匯銀行保持良好互動，關注匯率市場與未來走勢，嚴格控管公司之財務資金運用與預算執行等管理作業。
政策風險	國內外重要政策及法律變動對公司財務業務之影響。	本公司集團營運遵循國內外相關法令，並隨時關注國內外政策發展與法規變動趨勢，不定期指派專業人員接受內、外訓之相關課程，必要時諮詢相關專業人士或機構以因應國內外政策及法律變動。
科技改變風險	包含資通安全風險及產業變化對公司財務業務之影響。	近期內科技產業改變不斷，對公司業務產生立即重大的影響。本公司集團研發團隊定期追蹤業界研發趨勢及法規政策，並對任何可能影響整體產業和本公司相關之趨勢，及時採取因應措施。針對資通安全部分，適時檢視所使用的軟體是否合宜、安全，持續進行資訊安全強化作為，保障營業秘密與利害關係人權益。
環境風險	極端氣候造成資源短缺，工廠營運停擺等。	重要生產原物料建立替代供應商，針對原料產製、合成、量產製程等作評估，降低原物料短缺、生產時程延誤之情形，並研擬氣候變遷風險對財務造成之影響。預計於 2026 年前導入 TCFD 架構，辨識氣候變遷風險/機會，對公司營運及財務的影響，並提出因應策略及方案。
其他風險	非屬上述各項，但會使公司蒙受重大損失之風險。	視情況嚴重度，處以相對應的緊急措施。

## 2.5 資訊安全管控

### 2.5.1 資訊安全風險管理架構

- 本公司設有資訊室，為資訊安全專責單位，直屬總經理管轄，負責規劃、執行資訊安全管理事項、推廣資訊安全意識，並由管理階層參與衡量整體風險成本。

- 公司稽核室為資訊安全監理之查核單位，每年將「資通安全檢查作業」列入稽核項目，若查核發現缺失，將要求受查單位提出相關改善計畫並呈報董事會，定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。
- 資訊安全管理系統依據規劃(Plan)、執行(Do)、查核(Check)及調整(Act)之循環模式實施，在風險成本權衡下循序漸進地執行，確保資訊業務運作之有效性及持續性。

### 2.5.2 資訊安全政策

為了配合公司治理藍圖，於 112 年 8 月設置資訊安全主管，以強化資訊安全管理，建立安全及可信賴之作業環境，確保資料、系統、設備及網路安全，達成企業永續經營目的，特訂定本政策，以作為實施資訊安全措施之依據。政策要點如下：

- 執行各項作業時，應遵循主管機關頒布之各種法令及本公司相關之規定。
- 工作分派應考量職能分工，職務責任範圍應予區分，以避免資訊遭未授權修改或誤用。
- 與本公司往來之協力廠商、委外廠商、顧問或客戶，應視業務性質於必要時要求其簽訂保密合約。
- 針對所有內部員工辦理資訊安全教育訓練及宣導，建立員工資訊安全認知，提升本公司資訊安全水準。

- 員工有義務保護本公司機密敏感資料，禁止未授權的情況下接觸、使用或將該資訊揭露、告知與業務無關之同仁、廠商及其他客戶。
- 為防範電腦病毒及惡意程式之攻擊，應安裝合法防毒軟體與防火牆，並持續更新病毒碼及掃毒引擎。
- 公司內重要資料應建立完整備份機制，重要系統應建置備援機制。
- 員工違反資訊安全相關規定，其應負之資訊安全責任依公司內部相關辦法處理。

### 2.5.3 具體管理措施

公司設有資訊室隸屬總經理管轄，設有資訊安全主管，另有二位資訊專職同仁負責管理下列項目，並定期作出報告。

管理項目	措施內容
網路安全管理	．對外網路配置防火牆，阻擋外部攻擊與入侵。
存取控制	．資訊系統皆須設定登入帳號、密碼，密碼定期更改。 ．ERP 系統及雲端槽區均依職務設置權限。
電腦與主機安全管理	．個人電腦與主機安裝防毒軟體，並保持防毒作業持續更新。 ．主機架高並配有 UPS。
郵件安全防護	．開啟垃圾郵件過濾機制。 ．加強郵件帳號安全性，加入可偵測偽造信的電子郵件閘道。
資料備份	．資料庫每日進行備份。 ．員工個人電腦工作槽區每日進行備份。 ．定期對主機備份資料作異地備份。
可靠度管理	．每日對主機、雲端槽區、ERP 系統進行可運作檢測。 ．定期對 ERP 備份資料進行可用性及完整性測試。

## 2.5.4 資訊安全實行成果

公司資訊室負責規劃、執行和監督資訊安全管理，並建立相關的管理辦法和處理準則，以供遵循與使用。奈米醫材在系統伺服器、作業系統和網路系統中建立了多層次的管制與防護機制，以防範異常災害、資料損毀及機密失竊等風險。

若發生資安事件，公司已制定資訊安全政策，確保在遭受駭客攻擊後能迅速恢復正常營運。透過各種事前防範措施，期有效控制企業資訊系統的風險，並維持公司正常運作。2024 年間，奈米醫材未收到侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的相關投訴。

分類	2024	2023
重大資通安全事件發生件數	0	0
資料洩漏發生件數	0	0
因資訊洩漏致受影響的員工或客戶數(人)	0	0
因資安事件被裁罰的金額(新台幣)	0	0

## 2.6 經濟績效

奈米醫材 2024 年度合併營業收入淨額為 859,793 仟元，較 2023 年度合併營業收入淨額 605,452 仟元增加約 41.01%，營業淨利 123,252 仟元，合併稅後淨利為新臺幣 54,513 仟元，持續呈現獲利狀態。

本公司以現有技術與產品為基石，持續強化產業鏈整合的深度與廣度，精準掌握市場動態以優化產品並推動創新研發。同時，奈米醫材積極與客戶保持緊密合作，深耕現有市場並拓展新興市場與銷售通路，期能達到市場領導地位。

奈米醫材秉持共好理念，致力將營運成果回饋予所有利害關係人，實現與股東共享成果、與客戶共創價值、與員工共築成長，全面落實企業經營成果共享，打造永續共榮的發展藍圖。

## 財務績效

單位：新台幣仟元

項目/年度	2024 年	2023 年
營業收入	859,793	605,452
營業毛利	599,729	482,402
營業淨利	123,252	108,564
稅後淨利	54,513	64,431
每股盈餘(NT\$)	2.41	2.55

## 稅務治理

單位：新台幣仟元

項目/年度	2024 年	2023 年
所得稅費用	109,890	48,859

## 2.7 產品品質與供應鏈管理

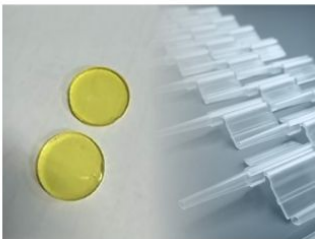
### 2.7.1 產業供應鏈

奈米醫材為確保生產運作穩定，特別重視供應鏈管理，訂定完整的供應商管理辦法，涵蓋供應商資格審查、品質評鑑、定期評分與實地稽核等

機制。公司透過嚴謹的評核流程，確保原物料與零組件供應商在產品品質、交期、價格與售後服務等各方面皆能符合企業需求。特別針對供應穩定性，公司持續要求供應商進行品質優化與產能調整，並建立雙向溝通與協作機制，提升供應靈活度。藉由持續的品質改善與風險控管，公司得以降低供應中斷風險，保障關鍵原物料之穩定供應，確保生產流程順暢，有效支援營運效率與客戶交期承諾，進而提升整體供應鏈韌性與企業競爭力。

## 人工水晶體與植入系統產業鏈

### 上游



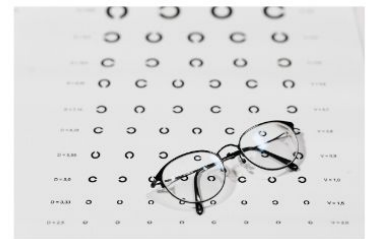
- 化學原料供應商
- 人工水晶體毛坯
- 塑膠化工射出成型業

### 中游



- 人工水晶體、植入系統及相關醫療器材生產製造商
- 周邊支援產業(表面處理業、滅菌業、安規檢驗業)

### 下游



- 經銷商
- 醫院、診所

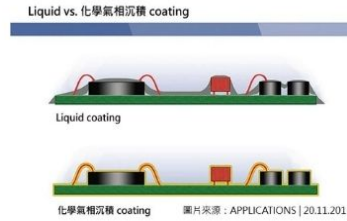
## 醫療器材表面潤滑處理產業鏈

上游



化學原料供應商

中游



醫療器材表面潤滑處理廠商

下游



- 人工水晶體植入系統、人工氣管、心導管及腎臟導管等醫療器材生產製造商
- 周邊支援產業(滅菌業、安規檢驗業)

### 2.7.2 供應鏈永續管理

新供應商在納入合格供應商前，本公司依供應商評鑑表對供應商進行評鑑，評鑑合格後才能進行採購。定期在每季對有交貨之合格供應商依品質、交期、價格與服務進行評核。品保部於每年年初計算前一年度供應商年度評核分數之平均值，當平均值 < 70 分時，代表供應商供應能力不足，將針對此部分之供應商列入再評鑑計畫及輔導。

評等	評鑑分數	判定	處理
優級	81 ~ 100分	列入合格供應商名冊	維持現況，須持續加強品質及可靠性，考慮列入免驗計劃。
良級	71 ~ 80分		仍須不斷加強品質及文件管理。
可級	61 ~ 70分		須加強品質程序管理及文件管理。
劣級	60分以下 ≤ 60	不予承認	設法尋找替代供應商，如須再次評鑑至少一年後，但廠商於一個月內提出改善計畫並於改善行動執行，3個月後，則可再評鑑。

本公司近三年累計評分供應商家數為72家，合格率100%。

	2024	2023	2022
評分供應商家數	22	24	26
合格家數(>70分)	22	24	26

針對風險等級高或重要資材之供應商，規劃定期稽核制度，每兩年安排定期稽核。2022-2023應稽核6家，合格家數6家，合格率100%；2024-2025應稽核6家，2024年稽核2家，合格率100%，2025年將持續完成重要供應商稽核。

	2024 & 2025	2022 & 2023
需稽核的供應商家數	6	6
稽核家數	2	6
合格家數	2	6

## 2.8 客戶關係管理

### 2.8.1 客戶滿意度調查

奈米醫材注重與客戶互動，業務單位與客戶保持密切溝通。透過客戶滿意度調查，蒐集客戶的意見和建議，並將調查結果分析後反饋給相關部門，提供改善事項及方向。

依據回饋管理程序，業務單位每年定期發出問卷，提供客戶填寫。調

查項目包括產品品質、交期、價格和服務等，各項滿意度評分 1 至 5 分。

公司藉此了解產品是否已滿足客戶需求及發現品質或服務流程等問題。

業務部門積極收集調查資料，品保部門進行彙整分析，並即時將資訊傳遞至相關單位。近三年客戶滿意度均達 85% 以上，奈米醫材將持續努力，提升客戶滿意度。

當客戶滿意度：

- 滿意度分數 3 分以上，持續追蹤
- 不滿意(2 分以下)的分數，則內部討論，並擬定改善方案處理。

	2024 年	2023 年	2022 年
普通以上意見 %	98.1%	100%	98.1%
目標值	≥ 85%	≥ 85%	≥ 85%
達成狀況	達成	達成	達成

## 2.8.2 客戶回饋處理流程

奈米醫材重視與客戶的良好關係和溝通。公司透過定期及不定期的會議與拜訪，以及每季、每月的績效檢討或稽核等方式，與客戶建立良好的合作關係。在雙方的短、中、長期發展目標和社會責任規劃上，奈米醫材致力於取得一致且協同合作的綜效。

此外，客戶可透過本公司網站公告的利害關係人聯絡方式，包括電話

+886-657-9530 或電子郵件 [IR@ICARESmedicus.com](mailto:IR@ICARESmedicus.com)，與公司進行溝通。

另亦訂有完善的「客訴回饋處理流程」，從業務或客戶端取得顧客回饋資訊後，依照回饋管理程序和客訴處理作業指導書進行分析處理和回覆。透過以上方式，奈米醫材持續與客戶維持緊密的互動和溝通，共同推動雙方的長期發展。



## 2.9 創新研發

### 2.9.1 研發藍圖

奈米醫材將持續致力於客製化之植/侵入式高階醫療器材表面處理技術服務、各式功能可矯正散光之人工水晶體開發及預載式人工水晶體自動化植入系統之研發與設計，2024年集團整體投入之研發費用約占營收之22.41%。

產品	產品預期用途
客製化植/侵入式高階醫材表面處理技術服務	以現有 LubriLAST 與 LubriMARTIX 技術為核心技術基礎，因應不同客戶、不同產品的表面功能性需求，加入功能性分子修飾、並制定客製化溶液配方面與表面處理製程，以達到客戶產品需求與安全影響評估。
雙焦點型人工水晶體	本產品為非繞射型延伸焦距老花矯正晶體，提供優異的遠及近距離視力，搭配 EDOF 希望能用 Balanced Extended Vision Procedure 方式提升病人近距離視覺。本產品能同時延伸並平移焦距且無分光，達光能使用率最大化。另外，無繞射環的特殊設計，有效減少夜間的光干擾，縮短術後適應學習的時間。
進階單焦點人工水晶體	本產品為非繞射型延伸焦距晶體，延伸遠距離視力。本產品能同時延伸並平移焦距且無分光，達光能使用率最大化。讓不同球面像差的病人都可以享受好的遠距視覺及一點的延伸焦長，晚上又可以達到一個安全的夜間視覺品質。另外，無繞射環的特殊設計，有效減少夜間的光干擾，縮短術後適應學習的時間。
開發小切口人工水晶體植入器系統	本產品適用於小於 2.2 mm 手術切口，滿足市場對微小切口手術的需求。此設計提供醫師更靈活的手術選擇，提升操作彈性，增加產品靈活度。
環保新預載式人工水晶體植入器系統	因應未來醫療環保需求，降低醫療廢棄物產生，本公司計劃開發人工水晶體預載模組，搭配可重複使用的金屬推桿。此設計不僅可實現預載式植入系統的功能，提升手術效率與便利性，亦能減少一次性耗材的使用，符合環保趨勢。此外，此方案將拓展產品應用面，提升市場競爭力，進一步擴大業務發展機會。

## 2.9.2 研發團隊

年度		2024		2023	
項目		人數	比例(%)	人數	比例(%)
學歷分佈	博士	0	0	0	0
	碩士	16	30	16	37
	大學(專科)	35	65	25	58
	高中	3	5	2	5
	合計	54	100	43	100
平均年資(年)		3.32		3.07	
研發費用(NT\$千元)		192,701		177,446	
占營收淨額比例(%)		22.41		29.31	

### 2.9.3 研發成果

年度	開發成功之技術或產品	說明
2019	多焦點人工水晶體	使白內障患者，於白內障手術後，可矯正老花，看遠看近幾乎皆不需依賴眼鏡。患者在看近物時可減少使用輔助閱讀工具。(通過 CE 認證)
	延伸焦段人工水晶體	本產品可將焦點延伸，讓本來只有一個點清楚，變成一段距離清楚。拉長了可視範圍，提供連續清晰的遠、中距離視力。(通過 CE 認證)
2020	三焦點人工水晶體	使白內障患者，於白內障手術後，可矯正老花，看遠看近幾乎皆不需依賴眼鏡。(通過 CE 認證)
2021	三焦點矯正散光型人工水晶體	本產品讓原本有散光問題，且期待術後降低對眼鏡依賴的白內障患者，有機會在白內障手術後一併解決散光及老花的問題。看遠看近幾乎皆不需依賴眼鏡。患者在看近物時可減少使用輔助閱讀工具。
2022	Phase-ring 延伸焦段散光型人工水晶體	本產品為非繞射型延伸焦距老花矯正晶體，提供優異連續的遠、中及功能型近距離視力，加上散光矯正。本產品能同時延伸至平移焦距且無分光，遠光能使用率最大化。另外，無繞射環的特殊設計，有效減少夜間的光干擾。縮短術後適應學習的時間。
2023	2023 年之研發產品延續到 2024 年持續開發中	
2024	硬桿預載式人工水晶體植入系統	本產品為一次性使用的無菌醫療器材，人工水晶體已事先填裝於植入匣中，醫生在拆開產品包裝後即可使用。新設計可減少操作步驟，讓醫生更容易操作。

●近 5 年度開發成果

## 2.10 產品行銷發展與溝通

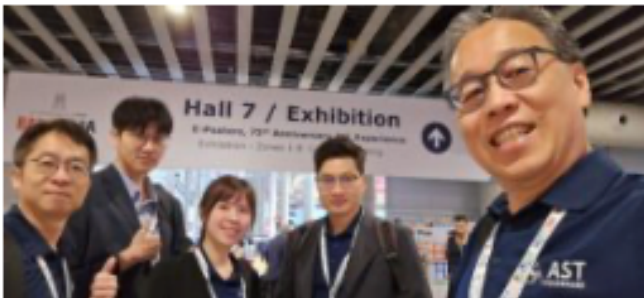
奈米醫材於 2024 年共計參與了 6 場次年會或相關學術會議，包括

1. Medical Design & Manufacturing (MD&M 眼科醫療設計與製造展)。
2. American Society of Cataract and Refractive Surgery (ASCRS 美國白內障與屈光手術協會年會)。
3. European Federation of the Contact Lens and IOL Industries (EFCLIN 歐洲隱形眼鏡與人工晶體聯合會年會)。
4. American-European Congress of Ophthalmic Surgery (AECOS 美國-歐洲眼科外科大會年會)。
5. European Society of Cataract and Refractive Surgeons (ESCRS 歐洲白內障語屈光外科年會)。
6. American Academy of Ophthalmology (AAO 美國眼科學會年會)。

藉由這些平台，在業務的表現成功接觸了 30 組潛在客戶。不僅為公司提供了展示最新產品與技術的機會，更成為與業界專家、學者及潛在合作夥伴深入交流的重要管道。透過這些互動，公司不但有效提升了品牌曝光度，更能夠了解市場需求與趨勢，為產品開發與行銷策略奠定了堅實的重要基礎。

公司將持續強化與客戶及市場的互動，透過多元化的溝通管道，進一步擴大品牌影響力。同時，將致力於提升產品資訊的透明度與易理解性，確保客戶能夠充分了解產品的優勢與應用場景。此外，奈米醫材亦

將持續深化內部團隊的培訓，全面提升行銷人員的專業能力與溝通技巧，以更有效地傳遞企業價值與產品特色，並建立緊密且穩固的長期客戶關係，進一步提升客戶忠誠度。



2024 歐洲白內障與屈光手術協會年會(ESCRS)

2024 美國白內障與屈光手術協會年會(ASCRS)



2024 歐洲隱形眼鏡暨人工水晶體聯合展會

2024 美國-歐洲眼科外科大會

## 第三章 永續環境

### 3.1 環境政策

2018 年尼爾森報告(Nielsen, Global Consumers Seek Companies that Care About Environmental Issues, 2018)報告指出 81%消費者認為企業應承擔環保責任。2021 年 Global Data 調查(Global Data, Medical Devices Industry ESG Trends Survey,2021)則顯示醫材產業 44%專業人士將環境議題列為 ESG 關鍵，以聚焦醫療廢棄物管理占有(32%)、能源效率占有(28%)及供應鏈碳排占有(24%)。

為了響應環境友善，奈米醫材董事會於 2022 年 5 月通過本公司「溫室氣體盤查及查證時程計畫」及於 2023 年 3 月通過公司集團「溫室氣體盤查及查證時程計畫」，訂於 2029 年底前，公司集團完成溫室氣體之查證，於完成前，每季定期向董事會報告執行之情況。

### 3.2 能源管理

為配合政府推行「上市櫃公司永續發展路徑圖」，奈米醫材已有專責團隊負責溫室氣體盤查，於 2023 年 7 月委請工研院出具本公司 2022 年碳盤查報告，並向董事會報告盤查結果及外部建議事項；2023 / 2024 年度碳盤查資料數據將於本報告書中合併揭露，未來將持續蒐集與維護，強化數據準確性，致力在追求業務發展的同時，找出最佳減碳方向。

奈米醫材營運據點近 2 年用電量 (單位：度)		
營運據點	2024	2023
應用奈米醫材科技股份有限公司	660,499.06	649,657.84
應用奈米醫材科技股份有限公司二廠	259,074.98	94,733.99
合計(度)	919,574.04	744,411.83

奈米醫材近 2 年能源使用分析				
能源類型	2024 活動強度	2023 活動強度	2024 能源當量 (MWH)	2023 能源當量 (MWH)
電力(KWH)	919,574.04	744,411.83	919.574	744.412
汽油(L)	630.813	427.931	5.993	4.065
	合計 MWH		925.566	748.477

註：美國能源資訊署(EIA)·汽油低位熱值 (LHV) 約為 9.5 kWh/公升

近 2 年能源使用強度		
能源強度計算/年	2024	2023
個體營收(百萬\$NTD)	281.38	220.59
能源強度(MWH/百萬營收)	3.2893	3.3930

營運據點近 2 年溫室氣體排放量 (單位：公噸 CO <sub>2</sub> e)			
年度	範疇 1	範疇 2	合計 (範疇 1 + 範疇 2)
2023	3.9396000	373.1264000	377.0660000
2024	4.3863695	454.7143103	459.1006798

範疇 1：引用環保署國家溫室氣體登錄平台「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」計算  
 範疇 2：引用 2023 年經濟部能源署外購電力排放係數=0.494KgCO<sub>2</sub>e/度

近 2 年溫室氣體排放密集度		
能源強度計算/年	2024	2023
個體營收(百萬\$NTD)	281.38	220.59
密集度(公噸 CO <sub>2</sub> e/百萬營收)	1.6316	1.7094

營運據點範疇一近 2 年 CH <sub>4</sub> / N <sub>2</sub> O 排放			(單位：公噸 CO <sub>2</sub> e)
年度	tCH <sub>4</sub>	tN <sub>2</sub> O	總計 CO <sub>2</sub> e
2023	0.0087298	0.0332836	0.0420128
2024	0.0140596	0.0426272	0.0566867

引用環保署國家溫室氣體登錄平台「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」計算

### 3.3 水資源使用

奈米醫材生產基地位於新竹生醫園區，依據最新公開資料顯示，新竹生醫園區 2023 年 ~ 2024 年平均每日供水量約為 136.4 百萬公升，奈米醫材日取水量為 0.008 百萬公升，占生醫園區比例為 0.005%。同時依據水資源風險評估標準，該園區隸屬新竹科學園區管理局，所屬區域被歸類為中度水資源壓力區域。

據點	取水來源	供水單位	年用水量(單位：百萬公升)	
			2024	2023
生醫園區	頭前溪	自來水公司	1.976	1.976

近 2 年用水密集度		
用水密集度計算/年	2024	2023
個體營收(百萬\$NTD)	281.38	220.59
密集度(公噸/百萬營收)	7.0225	8.9578

本公司放水水質監測頻率為每季一次，檢測方法採用環境部規範內容執行，委由環保署認可檢測機構辦理，2023 / 2024 年檢測皆符合納管標準。另排放水係透過生物醫學科學園區之(廢)污水經由污水下水道流入新竹縣竹北水資源回收中心，加以做處理。奈米醫材 2023 / 2024 年度排放水的水質皆在排放管制項目與限值內，未有對環境造成重大污染。

廠區	應用奈米醫材科技股份有限公司	應用奈米醫材科技股份有限公司二廠
排放處理方式	納管排放	納管排放
放流標準	生醫園區污水下水道納管標準	生醫園區污水下水道納管標準
放流地點	新竹生物醫學園區生技大樓	生醫園區第二生技大樓

### 3.4 廢棄物管理

奈米醫材廢棄物種類以生產製造之一般事業廢棄物為主，亦包含少量研發與實驗使用之化學品。已依照法規管理廢棄物，避免因處理不當而造成違法疑慮或是污染環境的風險。

同時，本公司也積極掌握各項環保法規動態，從研發源頭推動減量、調整製程設計或提升耗材使用率，以達到友善環境的實踐。

2024 年廢棄物總量統計									單位：公噸
類別	總量	占比%	回收	占比%	掩埋	占比%	焚化	占比%	總計%
一般事業廢棄物	3.84	99.74%	0	0	0	0	3.84	99.74%	99.74
有害事業廢棄物	0.01	0.26%	0	0	0	0	0.01	0.26%	0.26
廢棄物總量	3.85		0		0		3.85		100%

2024 年廢棄物密集度計算	
個體營收(百萬\$NTD)	281.38
密集度(公噸/百萬營收)	0.0137

### 3.5 氣候變遷因應

面對全球社會結構變遷、經濟發展壓力與環境資源挑戰，企業營運正面臨前所未有的考驗。其中，氣候變遷所引發的衝擊最為直接，從極端氣候、自然災害頻率增加到能源與資源使用效率，皆對生產者與企業運作造成實質影響。奈米醫材深刻體認此趨勢，認為唯有透過創新技術與永續策略，持續改善製程與提升能源使用效率，方能有效降低營運風險與環境衝擊，並強化企業韌性。

奈米醫材亦認為，氣候挑戰不僅是營運風險，更是促進創新與市場轉型的契機。從經營者角度觀之，氣候議題屬於產品生產過程中的風險控管問題；而從市場需求角度，則代表產品開發與綠色創新的新商機。唯有正確辨識與評估氣候相關風險與機會，企業才能將潛在衝擊轉化為永續成長的動能。

為具體落實氣候相關治理，本公司於 2023 年起委託工業技術研究院協助完成 2022 年度 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，作為管理溫室氣體排放及辨識減量機會之基礎。並依據盤查成果，建立氣候風險管理與改善計畫流程，確保所有環境管理行動均能納入營運決策體系。

公司成立 ESG 永續發展推動小組，每年檢視氣候風險相關議題之目標與執行情況，並定期彙整報告予董事會。董事會為氣候治理的最高監督單位，負責審閱氣候相關風險管理政策與目標，針對集團溫室氣體盤查與查證時程，每季至少一次聽取工作小組報告，確保各項行動依計畫推進。

奈米醫材之氣候風險管理流程涵蓋四個階段：分別為風險辨識、風險分析、行動與改善及監督與檢討。由 ESG 小組定期追蹤執行成效，並於年度檢討會報中向董事會呈報。本公司將持續依據 ISO 14064-1 管理框架推進溫室氣體盤查作業，深化氣候風險辨識與管理程序，並在 2027 年前設定具體的減碳目標，逐步將氣候行動整合至公司整體風險管理與策略規劃中，朝向淨零永續的長期願景邁進，以上詳細執行情形可參閱附錄三「揭露氣候相關資訊」。

◎ 風險鑑別

類別	構面	衝擊影響面向		財務衝擊描述及因應措施	影響時間
實體風險	強降雨	財務面 營運面	營收減少、成本增加、設備提前淘汰。	氣候變遷所帶來的極端降雨與暴雨事件，可能造成廠區周邊積水、物流受阻及原料保存條件惡化，進而影響產品製程穩定度與生產排程。奈米醫材產品屬高精密醫療器材，對環境濕度與潔淨度高度敏感若廠區遭受淹水或設備受損，恐導致生產線暫時停工及交期延誤。為降低相關風險，公司已加強關鍵設備防護措施，並定期進行供應商防災能力與原料儲存管理評鑑，確保供應鏈韌性與營運持續性。	長期
	降雨不穩定			氣候變遷伴隨的降雨不均可能導致缺水，影響營運。	長期
轉型風險	政策與法規	財務面 營運面	產品改良與研發時間加長，成本增加。	溫室氣體法規趨嚴，提升公司盤查與查驗成本。	短期

◎ 機會鑑別

類別	構面	衝擊影響面向		財務衝擊描述及因應措施	影響時間
機會	產品與服務	財務面 營運面 社會面	因應未來醫療環保需求，降低醫療廢棄物產生，獲得市場認同，擴大市佔率，營收增加。	計劃開發人工水晶體預載模組，搭配可重複使用的金屬推桿。此設計不僅可實現預載式植入系統的功能，提升手術效率與便利性，亦能減少一次性耗材的使用，符合環保趨勢。此外，此方案將拓展產品應用面，提升市場競爭力，進一步擴大業務發展機會。	中期 長期

### 3.6 生物多樣性

奈米醫材生產基地位於竹科管理局之新竹生醫園區，皆非環境保護區域或受保護或復育物種的棲息地，經評估後，並不會對生物多樣性造成直接影響。

依據竹科管理局 2021-2022 年生態調查結果，生醫園區內生態豐富多樣，棲息的動物種類涵蓋鳥類、兩棲爬蟲類及哺乳類等，共計達 91 種之多。未來奈米醫材將持續配合園區的環境管理政策與永續發展目標，積極支持各項保育行動，以維護生態平衡、防止生態系統退化，並致力於促進土壤保持及有效的水資源管理，確保園區環境永續發展。

竹科管理局 2021-2022 生態調查	
類別/園區	新竹生醫園區
鳥類	47
兩棲爬蟲類	12
哺乳類	8
野生保育動類動物	2
台灣特有生物及台灣特有亞種生物	22
合計	91

珍貴稀有保育類野生動物



其他應予保育之野生動物



### 3.7 環境保護相關法規遵循

奈米醫材於 2023 年 05 月 23 日因現場新增無塵室未能及時更新全廠(場)配置圖與內部配置圖變更，遭新竹縣環保局裁罰僅此件缺失。

針對稽查單位所提缺失，奈米醫材深切檢討並積極改善，除完成補件更新文件之外，並全面檢討管理漏洞，更將以「零逾期」為目標，建構主動式風險防控文化。並提相關對策以積極展現合規決心與預防再犯。2024 全年在環境相關法規，均合法合規，無任何裁罰之情事。

## 第四章 社會共融

### 4.1 職場平權

奈米醫材遵守國家相關法規，並尊重國際勞動人權規範，參考「國際勞動基準」、「消除一切形式種族歧視國際公約」、「身心障礙者權利公約」及「世界人權宣言」等準則，秉持開放與公平原則，不因個人種族、宗教、膚色、國籍、年齡、性別、性向、容貌、五官、婚姻狀況、身心障礙、政治立場或其他因素而有差別待遇或歧視，確保僱用、薪酬、福利與升遷之平等。公司另聘有身心障礙人士，確保其享有公平就業機會、完善福利待遇及社會參與權利，實踐多元共融的社會責任。

本公司致力營造公平、無歧視與無騷擾的職場環境，並定期辦理員工溝通會議及職場倫理宣導，強化尊重與包容的企業文化。公司持續推動性別平等政策，並建立申訴及保密通報機制，確保所有員工在安全與尊重的環境中工作。奈米醫材積極培育年輕人才，青壯年員工占比高，展現穩健且無斷層的人力結構，同時注重資深與新進員工的知識傳承與跨世代合作，打造具發展空間與成長機會的友善職場。

截至 2024 年底，台灣員工總人數為 130 人，其員工結構組成分析與多元化執行情形統計如下：

◎ 台灣奈米醫材員工結構一覽

項目	女性	男性	總計
員工人數	87	43	130
階級別			
主管	5	7	12
非主管	82	36	118
年齡別			
51 歲以上	2	8	10
31-50 歲	74	18	92
30 歲以下	20	8	28
平均服務年資	7	5	12
學歷			
碩士(含)以上	4	3	7
大專	80	40	120
高中	3	0	3
高中以下	0	0	0
雇用類型			
全職(非定期契約)	87	43	130
兼職(定期契約)	0	0	0
實習生	0	0	0

◎ 國別多元化

國籍	占全體員工比
中華民國	98 %
外國籍	2 %
合計	100 %

◎ 女性多元化指標

指標	百分比
女性占總員工(%)	66.92 %
女性占所有主管(%)	41.67 %
女性占基層主管(組長、課長、副理)(%)	58.33 %
女性占高階主管(經理級以上)(%)	25.00 %

◎ 其他多元指標

類別	占全時員工比例	
身心障礙人士	2 %	
全體員工	年齡分群： < 30 歲	22 %
	年齡分群： 30 ~ 50 歲	71 %
	年齡分群： > 50 歲	8 %
	總計：	100 %

奈米醫材重視薪酬制度之公平性與透明性，秉持「以能力為導向、以績效為依歸」的原則，確保員工薪酬能合理反映個人專業表現及職務責任。公司持續檢視不同性別、職級與部門間的薪資結構差異，並依據市場薪酬水準與公司營運成果調整薪資制度，落實公平對待與激勵機制。

為推動性別友善與同工同酬的職場文化，公司定期進行薪資差異分析，確保各性別員工皆能在相同條件下獲得合理報酬與平等晉升機會。同時，奈米醫材亦透過教育訓練、溝通平台與申訴管道，營造尊重多元、開放包容的職場環境。

依據 GRI 2-21 年度總薪酬比率 指標揭露，2024 年度本公司薪酬最高之個人年度總薪酬，與其他員工年度總薪酬中位數之比率 5.77:1。此比率主要反映企業規模、職責層級與市場薪資結構差異。

另就年度總薪酬增加百分比而言，年度薪酬最高者之薪酬增加 4%，其他員工平均年度總薪酬增加之中位數為 5%，差異比率為 1%。公司將持續推動薪酬透明與績效導向，定期檢視薪資結構，確保制度公平合理，兼顧激勵與永續發展。

◎ 薪酬平等	
指標	差距(%)
男女薪資平均數之差距	23.00 %
男女薪資中位數之差距	19.33 %
男女薪資調整百分比之差距	0.66 %

◎ 2024 年不同性別基層人標準薪資與當地最低薪資比	
性別	不同性別基層人員標準 薪酬與法定最低薪資比例
男性	1.07
女性	1.00

2024 年度非擔任主管職務之全時員工人數較 2023 年增加 17 人，主要係因公司組織規模擴張，生產與研發單位持續增聘專業人力，以支應業務成長及新產品開發需求。該員工群體之薪資總額年增約 26%，顯示公司積極投入人力資源與薪酬支出，以留任核心技術人才並提升整體人才吸引力。

平均薪資由 651 仟元上升至 692 仟元，年增約 6.3%，反映公司依據績效表現及市場薪資水準調整薪酬的成果；惟薪資中位數略降約 3.3%，主要因 2024 年度新進員工比例增加，新聘人員年資較短、起薪較低，影響整體薪資分布結構。同時，公司持續推行績效導向制度，高績效員工薪酬提升幅度較大，使平均值上升但中位數略有下降。

整體而言，奈米醫材薪資結構穩健，調薪符合產業與營運績效，並持續檢視性別與職級薪酬差異，確保制度公平透明、落實人權與永續原則。

◎ 2023/2024 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊				單位：仟元	
年度	非擔任主管職務之全時員工人數	非擔任主管職務之全時員工薪資總額	非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	
2023	92	59,913	651	511	
2024	109	75,497	692	494	

## 4.2 人才培育與招募

人才是公司運作的核心，奈米醫材深信，擁有合適且優秀的人才，並搭配完善的制度與作業流程，是實現永續發展的關鍵。多年來，公司持續致力於提升員工的專業技能與管理能力，促進各層級員工的共識與合作，

以達成長期發展目標。公司為各級主管及員工設計了完整的職能培訓計劃，涵蓋新人訓練、專業進階課程、主管領導力訓練等，幫助員工通過多樣化的學習方式持續成長。同時，亦積極導入企業倫理理念相關訓練課程，培養員工的關鍵能力，促進其在工作中不斷突破與發展。

#### 4.2.1 績效考核

為強化人力資源管理與激勵機制，本公司有建立績效考核制度，作為員工升遷、獎酬與能力發展之重要依據。考核制度涵蓋專業知識、發展潛能、工作績效、責任感、協調溝通、工作能力、品德等多面向指標，並採年度與定期回饋方式實施，以確保評估過程公平、透明且具時效性。透過績效評核，公司可有效連結員工表現與組織目標，激發成員潛能，並作為未來職涯發展與訓練資源配置的參考，促進人力資源與企業永續策略相互對齊。

2024 年度應參加績效考核人員共計 122 員，完成考核人員共計 122 員，考核率 100%。

2024 年度		人數	員工總數	百分比
性別	男	39	39	100%
	女	83	83	100%
類別	直接	52	52	100%
	間接	70	70	100%

#### 4.2.2 人才培育

2024 年，奈米醫材內外教育訓練總時數共計 246 小時，總受訓人次

為 212 人次，每人平均受訓 1.16 小時。其中非主管人次為 187 人次，平均每人受訓 0.96 小時；而主管人次 25 人，平均每人受訓 2.64 小時，主管平均訓練時數相對較多，進而顯示主管層對於培訓的重視，包含專業知識的提升與規畫決策能力。

項目		受訓人次	受訓總時數	平均時數
2024 年員工教育訓練總計(內外訓)		212	246	1.16
職級	主管	25	66	2.64
	非主管	187	180	0.96
性別	男	55	77	1.40
	女	157	169	1.08

奈米醫材 2024 年度複訓統計，內訓時數共計 37 小時，受訓人次為 185 人次，每人平均內部受訓 0.20 小時。透過每年複訓強化同仁的專業知識與技能，穩定生產技術與產能品質，進而提高工作效能和應對未來挑戰的能力，

項目		受訓人次	受訓總時數	平均時數
2024 年員工教育訓練總計(內訓)		185	37	0.20
職級	主管	18	18	1.00
	非主管	167	19	0.11
性別	男	47	23	0.49
	女	138	14	0.10

奈米醫材外訓統計，總外訓時數為 37 小時，受訓人次達 185 人次，每位受訓者的平均外部受訓時數為 0.20 小時。外部訓練有助於同仁接觸到新的技術和知識，提升專業能力，幫助同仁拓展視野，也促進了公司在相關技術領域的創新發展。

項目		受訓人次	受訓總時數	平均時數
2024 年員工教育訓練總計(外訓)		27	209	7.74
職級	主管	7	48	6.86
	非主管	20	161	8.05
性別	男	8	54	6.75
	女	19	155	8.16

此外，奈米醫材每半年針對年內新進同仁進行交流會，透過高階主管的交流說明會，更能了解奈米醫材的願景與展望以及核心價值。在 2024 年下半年的交流會中，公司舉辦了「寫給自己的一封信」的活動，這是一個針對新進同仁的心靈寫作活動，旨在讓每位新員工回顧並表達入職時的初衷與理想。參與者將自己當初的期許、目標與夢想寫成信件，並保留在公司，作為未來回顧的一份珍貴回憶。這不僅是一份個人承諾，也是一種對未來成長的激勵和提醒，讓每位新員工能夠在工作過程中保持初心，並隨著時間推進，體驗自我成長與變化。

此活動的意圖在於增強員工對公司的歸屬感與認同感，同時也能激勵員工保持對自我職業發展的熱情。每封信都不僅僅是對過去的記錄，更是對未來的期盼與挑戰。透過這樣的活動，公司希望幫助員工建立起長期的職業規劃和目標，並鼓勵他們在面對挑戰時，能夠回顧自己的初衷，保持堅定的信念與動力。這樣的一封信將成為他們職業生涯中獨特的見證，無論未來多麼變化萬千，都能為他們提供持續的力量與指引。

2024 年奈米醫材也舉辦了兩場次新進同仁交流會，增進新進同仁了

解公司文化、分享經驗及建立互動。在上半年，共有 12 位新進同仁參與交流會，而下半年則有 11 位新進同仁參與，共計 23 位新進同仁的參與。透過新進同仁交流會，不僅增加了彼此之間的了解，也更快地融入到公司環境中，達成了促進團隊合作與提升工作效率的目標。



2024/08/02 員工關懷協助課程-同理心關懷與助人技巧



2024/08/28 員工關懷協助課程-職場管理課



2024/05/27 新進同仁交流會



2024/12/02 新進同仁交流會暨「寫給自己的一封信」活動

### 4.2.3 人才招募管理

2024 年奈米醫材新進人員共 53 位，整體新進率達 43%；同期離職人員為 35 位（含資遣 2 位），離職率為 28%。公司對新進同仁提供完善的教育訓練與適切的職涯銜接機制，並設有多元福利制度，提升員工歸屬感與留任意願。

在員工離職管理方面，公司採取嚴謹態度，所有離職人員皆安排由主管或人資部門進行個別離職面談，深入了解其離職緣由與工作歷程，確保充分掌握離職原因。此舉不僅展現對員工的尊重與關懷，更有助於企業內

部持續優化人力資源策略，強化組織管理與職場環境。

透過系統化管理與數據回饋機制，公司持續追蹤離職趨勢與潛在風險，藉以提出改善對策，降低人力流動，並促進良好之用人循環，落實以人為本之永續發展目標。

### 4.3 勞資溝通

奈米醫材因人數未達法定標準且內部無需求，故無簽訂團體協約。依據《勞動基準法》，本公司設立勞資會議作為員工集體協商與溝通的主要平臺。2024 年度共召開 5 次勞資會議，定期討論工作環境、安全衛生及薪資福利等重大議題，有效維護員工權益。

為保障員工權益，另設有專用電子郵件信箱與外部網站留言管道等便捷且保密之申訴機制。所有申訴案件均依公平、公正、保密原則處理，確保權益維護與透明度。公司持續推動友善職場與開放溝通文化。截至 2024 年底未有員工申訴或勞資糾紛，展現本公司在勞資關係經營上的穩健與成效。

利害關係人	溝通議題	溝通管道
內部員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 員工權益與福利</li> <li>● 公司政策宣導</li> <li>● 公司其他內部公告事項</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人資行政部</li> <li>● 聯絡方式：公司內部信箱</li> </ul>
其他	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 匿名之爭議溝通 / 檢舉</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 電子信箱：<a href="mailto:IR@ICARESmedicus.com">IR@ICARESmedicus.com</a></li> <li>● 公司網頁-聯絡我們專區： <a href="https://www.icaresmedicus.com/contact/">https://www.icaresmedicus.com/contact/</a></li> </ul>

## 4.4 職場安全

奈米醫材遵循職業安全衛生法及客戶與相關團體的規定，制定職業安全衛生政策。尊重利害關係人對職業安全衛生的要求，以建構健康幸福的職場環境為目標。

公司以災害預防及防止為核心理念，運用適當的管理工具、成熟的技術和可用資源，整合廠區內的職業安全衛生問題，提出有效的對策。奈米醫材將持續精進推動職業安全文化，加強作業人員的防護管理，並投入資源強化職業病預防，創造零災害的環境。在 2024 年，奈米醫材未發生任何職災事故，並以零職災為目標持續努力。

## 4.5 員工福利權益與維護措施

<ul style="list-style-type: none"><li>● <b>完善保險規劃</b></li><li>● 勞工保險</li><li>● 健康保險</li><li>● 團體保險</li><li>● 同仁國外差旅旅平險</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● <b>職場環境安全</b></li><li>● 每年定期檢測消防設備</li><li>● 每月定期檢測飲水品質</li><li>● 每日委外環境整理清潔</li><li>● 出入設有門禁，維護人員單純及安全</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>● <b>員工薪酬福利</b></li><li>● 年終尾牙</li><li>● 員工旅遊</li><li>● 三節禮金</li><li>● 年終獎金</li><li>● 員工分紅認股獎勵</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● <b>友善安心職場</b></li><li>● 育嬰留停</li><li>● 生理假</li><li>● 陪產假</li><li>● 家庭照顧假</li><li>● 年度健檢</li><li>● 哺乳室設立</li></ul>

為落實性別平等與工作生活平衡理念，本公司亦重視育兒支持制度之落實，提供符合勞基法規範的育嬰假措施。2023 年共有 8 位員工符合育嬰假資格，其中實際申請並使用育嬰假者共 2 人；至 2024 年，享有育嬰假資格者增加至 10 人，實際使用人數提升至 5 人，顯示員工對育嬰假制度之認同與使用意願逐步提高。公司鼓勵符合條件之員工善用育嬰資源，以照顧家庭同時維持職場連結，並透過彈性人力安排與工作協調，協助員工安心育兒，展現對家庭友善職場的承諾與實踐。

項目	性別	2024	2023
符合育嬰假申請資格人數	男	0	0
	女	8	10
實際申請人數	男	0	0
	女	2	5
復職率	男	不適用	
	女	不適用	

- 復職率 = 實際復職人數 / 應復職人數
- 2023 與 2024 年因申請育嬰假相關員工未進行復職，故休完育嬰假後復職和留任的員工比例上不適用揭露。

奈米醫材積極打造友善舒適的工作環境，透過多元的福利政策與豐富的休閒活動，鼓勵員工取得工作與生活的平衡，辦理員工旅遊和推廣員工參與福利委員會所舉辦的團體活動，藉以紓解工作壓力，促進身心健康。同時，公司建置完善的職場健康安全管理制度，並透過有效的溝通管道與申訴機制，保障員工權益與福祉。此外，公司亦提供完整的培訓系統與透

明的升遷管道，協助員工持續成長發展，吸引並留任具高度認同感且志同道合的優秀人才。相關執行狀況摘要如下：



2024/08/29 瑜伽心流課程以及與老師合影



2024/06/12 & 2024/07/10 瑜伽心流課程



2024/05/25 員工與家屬健檢日，提供眼底攝影檢查防治白內障疾病





2024/09/28 北海岸員工旅遊家庭日

## 4.6 績效與獎酬

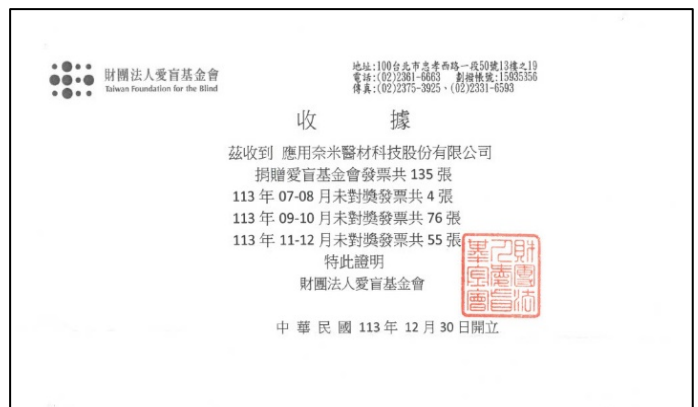
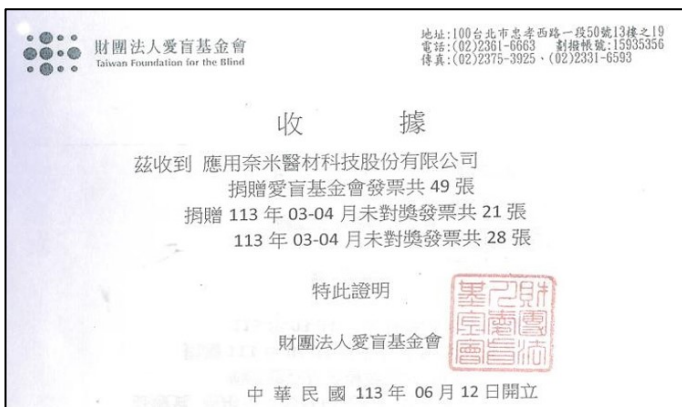
奈米醫材於公司章程內訂有公司年度如有獲利，應提撥員工酬勞不低於百分之 2，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。員工酬勞得以股票或現金為之，發放對象得包含符合一定條件之從屬公司員工。依此政策，2023 年度稅前盈餘之 2%，新台幣 2,017,355 元，提撥為員工分紅，以現金方式發放給同仁，共享營運績效。奈米醫材於 2023 年度持續獲利，依規範對員工進行年度績效考核及評估公司未來之營運，對全體員工 2024 年度薪資平均調幅達 5% 以上之調整。

## 4.7 社會公益參與

奈米醫材秉持企業社會責任精神，積極響應聯合國永續發展目標 (SDG3) 的倡議，致力透過內部教育訓練提升員工公益意識，並積極推動外部社會參與活動，具體落實企業對社會的關懷與貢獻。

2024 年期間，公司舉辦多項公益活動，包括舊衣舊鞋的回收捐贈活動，不僅鼓勵員工發揮環保意識，更幫助弱勢族群。此外，公司透過愛盲基金會捐款、愛心義賣與發票捐贈等多元管道，以實際行動協助社會弱勢者獲得更多支持與資源。同時，奈米醫材也透過相關活動促使員工親身投入公益，建立同仁對社會議題的同理心與責任感，期望在推動公司業務成長的同時，善盡社會責任，創造更廣泛且正面的社會影響力。


未來本公司將持續深化公益參與，擴大社會公益的投入範圍，為永續發展及公共福祉貢獻心力。



2024 愛盲基金會發票捐贈收據(3-4 月發票/7-12 月發票)




愛心義賣擺攤現場，總經理致詞



## 財團法人愛盲基金會


### 收 據




收據編號 : 202412230069

姓名	應用奈米醫材科技股份有限公司	日期	113 年 12 月 23 日
金額	新台幣 陸仟陸佰柒元整	NT\$	6607
備註			

立案核准文號：北市教四字第七一四〇四號  
統一編號：77124795  
本會收據依法可扣抵所得稅，請妥善保存，謝謝！

董事長： 

經辦：  廖雅玲

本收據須列印經辦人姓名及收據號碼始生效

2024 年愛盲基金會捐款收據








寄件人  
應用奈米醫材科技股份有限公司  
Vicky  
台灣新竹縣竹北市生醫路二段16號4樓


收件人  
財團法人愛盲基金會  
伊和舊衣回收中心  
台灣台北市松山區八德路三段199號104號B1

托寄物  
內容: 舊衣物  
數量: 6

備註

付款方式: 寄付月結      增值服務





寄件人  
應用奈米醫材科技股份有限公司  
Vicky  
台灣新竹縣竹北市生醫路二段16號4樓

收件人  
財團法人伊和社會福利基金會  
伊和舊衣回收中心  
台灣台北市松山區八德路三段199號104號B1

托寄物  
內容: 舊衣物  
數量: 4

備註

付款方式: 寄付月結      增值服務

2024 年舊衣舊鞋捐贈

## 4.8 外部公協會參與

奈米醫材持續深化與利害關係人的緊密連結，並積極參與外部協會及組織活動，藉由實務經驗分享及技術交流，促進產業的知識傳播與共同成長。

公司目前為科學園區工業同業公會正式會員，透過定期參與各類產業論壇、研討會與教育訓練課程，積極與業界專家及同業夥伴交流最新產業動態及尖端技術資訊，並引進創新觀念與策略，有效提升公司核心競爭力。同時，公司主動分享內部累積之實務經驗與專業技能，期望藉此深化產業技術交流、提高產業整體水準，進一步擴大公司的社會影響力與品牌形象，實現產業與社會的共同繁榮發展。

## 第五章 附錄-指標對照

### 5.1 GRI 指標對照

#### GRI 2：一般揭露

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
2-1	組織細節	關於奈米醫材	ix
2-2	組織永續報導中包含的實體	邊界及範疇	v
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告期間/發行概況/意見回饋	v-vi
2-4	資訊重編	發行概況	vi
2-5	外部保證/確信	本年度無外部保證/確信	-
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於奈米醫材	ix
2-7	員工	4.1 職場平權	P.50-P.53
2-8	非員工的工作者	4.1 職場平權	P.50-P.53
2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理架構	P.14-P.15
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 董事會專業性與多元性	P.15-P.16
2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理架構	P.14-P.15
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 永續治理組織架構	P.02-P.04
2-13	衝擊管理的負責人	1.2 永續治理組織架構	P.02-P.04
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 永續治理組織架構	P.02-P.04
2-15	利益衝突	2.3 誠信經營	P.23-P.26
2-16	溝通關鍵重大事件	1.4 利害關係人鑑別與議和	P.10-P.13
2-17	最高治理單位的群體智識	2.2.7 持續強化董事會與治理主管智識	P.23
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理架構	P.14-P.15
2-19	薪酬政策	2.2.3 功能性委員會組成與運作	P.19
2-20	薪酬決定流程	2.2.4 董事與高階經理人報酬情形	P.19-P.20
2-21	年度總薪酬比率	4.1 職場平權	P.52-P.53
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	vii-viii
2-23	政策承諾	經營者的話	vii-viii
2-24	納入政策承諾	2.4 風險管理	P.26-P.27
2-25	補救負面衝擊的承諾	4.3 勞資溝通	P.59
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.3 勞資溝通	P.59

2-27	法規遵循	2.3 誠信經營 3.7 環境保護相關法規遵循	P.23-P.26 P.49
2-28	公協會的會員資格	4.8 外部公協會參與	P.66
2-29	利害關係人議合方針	1.3 重大議題管理 1.4 利害關係人鑑別與議和	P.07-P.13
2-30	團體協約	4.3 勞資溝通	P.59

### GRI 3：重大主題揭露

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	1.2 永續治理架構	P.02-P.06
3-2	重大主題列表	1.3 重大議題管理	P.07-P.10
3-3	重大主題管理	1.4 利害關係人鑑別與議和	P.10-P.13

### GRI 200：經濟主題

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.6 經濟績效	P.30-P.31
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險	2.4 風險管理 2.5 資訊安全管控	P.26-P.30
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.5 員工福利權益與維護措施	P.60-P.63
201-4	取自政府之財務援助	2024 年無此情事	-
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	4.1 職場平權	P.52
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3 誠信經營	P.23-P.26
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 誠信經營	P.23-P.26
205-3	已確認的貪腐事件及採取行動	近兩年無此情事	-
206-1	反競爭行為的法律行動	2.3 誠信經營	P.23-P.26
207-1	稅務方針	2.6 經濟績效	P.30-P.31
207-2	稅務治理、控制與風險管理	2.4 風險管理	P.26-P.27
207-3	利害關係人參與和稅務相關議題的管理	2.2.6 AQIs 評估執行情形	P.21-P.22
207-4	國別報告	2.6 經濟績效	P.30-P.31

## GRI 300：環境主題

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
302-1	組織內部的能源消耗量	3.2 能源管理	P.42-P.44
302-3	能源密集度	3.2 能源管理	P.42-P.44
303-1	與水作為共享資源的互動	3.3 水資源使用	P.44-P.45
303-2	與水排放相關的影響管理	3.3 水資源使用	P.44-P.45
303-3	取水	3.3 水資源使用	P.44-P.45
303-5	用水量	3.3 水資源使用	P.44-P.45
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	3.6 生物多樣性	P.48-P.49
304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	3.6 生物多樣性	P.48-P.49
304-3	受保護或復育的棲息地	3.6 生物多樣性	P.48-P.49
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	3.6 生物多樣性	P.48-P.49
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2 能源管理	P.42-P.44
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2 能源管理	P.42-P.44
305-4	溫室氣體排放強度	3.2 能源管理	P.42-P.44
305-5	溫室氣體排放減量	3.1 環境政策	P.42
305-7	氮氧化物（NO <sub>x</sub> ）、硫氧化物（SO <sub>x</sub> ），及其它顯著的氣體排放	3.2 能源管理	P.42-P.44
306-1	廢棄物產生及重大廢棄物相關影響	3.4 廢棄物管理	P.45
306-2	重大廢棄物相關影響的管理	3.4 廢棄物管理	P.45
306-3	廢棄物的產生	3.4 廢棄物管理	P.45
306-4	廢棄物的處置移轉	3.4 廢棄物管理	P.45
306-5	廢棄物的直接處置	3.4 廢棄物管理	P.45
308-1	使用環境標準篩選的新供應商	2.7.2 供應鏈永續管理	P.33-P.34
308-2	供應鏈中的負面環境影響及採取的行動	2.7.2 供應鏈永續管理	P.33-P.34

## GRI 400：社會主題

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
401-1	新進員工和離職員工流動率	4.2.3 人才招募管理	P.58-P.59
401-2	提供給全職員工的福利	4.5 員工福利權益與維護措施	P.60-P.63
401-3	育嬰假	4.5 員工福利權益與維護措施	P.61
402-1	關於營運變化的最短預告期	4.3 勞資溝通	P.59
403-1	職業健康安全管理體系	4.4 職場安全	P.60
403-2	危害識別、風險評估與事故調查	4.4 職場安全	P.60
403-3	職業健康服務	4.4 職場安全	P.60
403-4	員工在職業健康與安全方面的參與、諮詢與溝通	4.4 職場安全	P.60
403-5	員工職業健康與安全培訓	4.2 人才培育與招募	P.53-P.59
403-6	促進員工健康	4.4 職場安全	P.60
403-7	預防與減輕與業務關係直接相關的職業健康與安全影響	4.4 職場安全	P.60
403-8	受職業健康與安全管理系統所涵蓋的員工	4.4 職場安全	P.60
403-9	工傷	4.4 職場安全	P.60
403-10	與工作相關的健康問題	4.4 職場安全	P.60
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2 人才培育與招募	P.54-P.56
404-2	提供員工職能及過渡協助方案	4.2 人才培育與招募	P.54-P.56
404-3	接受定期績效和職涯發展評估的員工%	4.2.1 績效考核	P.54
405-1	治理機構與員工的多元性	4.1 職場平權	P.50-P.51
405-2	女性與男性基本工資和報酬的比例	4.1 職場平權	P.52-P.53
406-1	歧視事件及採取的糾正措施	4.1 職場平權	P.50
407-1	可能面臨結社自由和集團體協商風險的營運據點或供應商	2.7.2 供應鏈永續管理 4.3 勞資溝通	P.33-P.34 P.59
408-1	有重大童工事件風險的營運點和供應商	2.7.2 供應鏈永續管理 4.1 職場平權	P.33-P.34 P.50
409-1	面臨強迫或強制勞動事件重大風險的營運點和供應商	2.7.2 供應鏈永續管理 4.1 職場平權	P.33-P.34 P.50
411-1	侵害原住民權利事件	報告書年度無發生侵害原住民權利事件。	-
414-1	使用社會標準篩選的新供應商	2.7.2 供應鏈永續管理	P.33-P.34
414-2	供應鏈中的負面社會影響及採取的	2.7.2 供應鏈永續管理	P.33-P.34

	行動		
415-1	政治捐款	2024 年無此情事	-
416-1	產品和服務類別的健康和安全影響評估	2.9 創新研發 2.8 客戶關係管理	P.36-P.39 P.34-P.36
416-2	與產品和服務的健康和安全影響有關的不合規事件	2.8.2 客戶回饋處理流程	P.35-P.36
417-1	產品和服務資訊及標籤要求	3.4 廢棄物管理	P.45
417-2	產品和服務資訊及標籤不合規事件	2.7 產品品質與供應鏈管理 2.8 客戶關係管理	P.31-P.36
417-3	行銷傳播違規事件	報告書年度無發生類情	-
418-1	有關侵犯客戶隱私和遺失客戶資料的已證實投訴	2.5 資訊安全管控 2.8 客戶關係管理	P.27-P.30 P.34-P.36

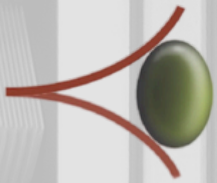
## 5.2 SASB 指標對照

揭露主題	代碼	指標	說明
臨床試驗參與者的安全性	HC-BP-210a.1	各地區有關確保臨床試驗質量和患者安全的管理過程討論	不適用
	HC-BP-210a.2	臨床試驗管理與藥物警戒相關檢查，導致 (1) 自願補救或 (2) 對實體的監管或行政行動數量	不適用
	HC-BP-210a.3	與發展中國家藥物臨床試驗相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	不適用
藥物獲取	HC-BP-240a.1	關於促進針對優先疾病和地區的醫療產品獲取的行動和倡議描述	不適用
	HC-BP-240a.2	被列入世界衛生組織 (WHO) 認證藥物清單的產品	不適用
負擔能力與定價	HC-BP-240b.1	簡化新藥申請 (ANDA) 訴訟的和解數量，這些訴訟涉及付款和/或規定延遲將授權仿製藥產品推向市場一段規定的時間	不適用
	HC-BP-240b.2	與上一報告期相比，(1) 加權平均價格和 (2) 加權平均淨價格的百分比變化	營業秘密不揭露
	HC-BP-240b.3	與上一報告期相比，單一產品 (1) 價格和 (2) 淨價變化的百分比	營業秘密不揭露
藥品安全性	HC-BP-250a.1	公開醫療產品安全或不良事件警告數據庫中列出的產品	2.7 產品品質與供應鏈管理
	HC-BP-250a.2	與產品相關的死亡事件數量	不適用
	HC-BP-250a.3	(1) 發布的產品召回數量和 (2) 總召回單位數	不適用
	HC-BP-250a.4	接受退回、再利用或處置的產品總量	不適用

	HC-BP-250a.5	因未遵守良好製造規範 (GMP) 或其他等效標準而採取的執法行動數量及類型	不適用
偽造藥品	HC-BP-260a.1	防止供應鏈中假藥的可追溯性技術和方法描述	不適用
	HC-BP-260a.2	向客戶和合作夥伴通報假藥相關風險的過程描述	不適用
	HC-BP-260a.3	因假藥問題採取的執法行動，例如突襲、沒收、逮捕或提起刑事指控的總次數	不適用
道德行銷	HC-BP-270a.1	因虛假宣傳索賠引起的法律訴訟導致的金錢損失總額	2.10 產品行銷發展與溝通
	HC-BP-270a.2	產品非標籤用途促銷相關的道德規範描述	不適用
員工招聘、發展與留任	HC-BP-330a.1	科學家及研發員工的招聘和留任努力討論	4.2 人才培育與招募
	HC-BP-330a.2	(1) 自願和 (2) 非自願離職率，包括 (a) 高管/資深管理人員、(b) 中層管理人員、(c) 專業人員和 (d) 其他員工	4.2.3 人才招募管理
供應鏈管理	HC-BP-430a.1	(1) 實體設施和 (2) 一級供應商設施參與 Rx-360 國際藥品供應鏈聯盟審核計畫或等效第三方審核計畫的百分比	不適用
商業道德	HC-BP-510a.1	因腐敗和賄賂相關法律訴訟導致的金錢損失總額	2.3 誠信經營
	HC-BP-510a.2	與醫療專業人士互動相關的道德規範描述	2.3 誠信經營

## 5.3 揭露氣候相關資訊

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	公司管理階層已提送集團溫室氣體盤查及查證時程規劃，並經董事會通過，公司每季向董事會報告執行狀況。
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	公司目前已依規畫執行，陸續蒐集及辨識相關碳排資訊，以找出最佳減碳方向。目前極端氣候所衍生的事件對本公司財務業務尚無重大影響，本公司將依循主管機關之相關規範，執行有關碳排減量等環境議題，盡應有的企業社會責任。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	目前極端氣候對本公司集團尚無重大財務業務影響，公司尚未有轉型行動之需要。
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	公司集團將目前已依計畫執行，陸續蒐集及辨識相關碳排資訊，以找出最佳減碳方向。
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	不適用，本公司未使用本項評估作業。
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	不適用，公司未有轉型行動之需要。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	公司未有使用此項作業。
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	公司目前未有設定氣候相關目標。公司管理階層已提送集團溫室氣體盤查及查證時程規劃，並經董事會通過，且每季向董事會報告執行狀況。其他氣候相關資訊，公司已揭露於本年度永續報告書內，同時可於本公司網站查詢。
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	溫室氣體盤查外部確信事宜已依本公司之規劃執行相關作業。公司已完成 112 年度與 113 年度溫室氣體排放量之相關資料統計，並揭露於本年度永續報告書內，同時可於本公司網站查詢。



**ICARES**<sup>TM</sup>  
M E D I C U S

