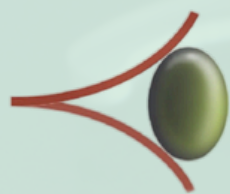


2025

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

應用奈米醫材科技股份有限公司



ICARESTM
M E D I C U S

目錄

第一章 報告書資訊	1
1.01 經營者的話	1
1.02 關於本公司	4
1.02.1 公司簡介	4
1.02.2 價值鏈簡介	5
1.03 報告書資訊	6
1.03.1 編制依據	6
1.03.2 報告涵蓋期間、頻率	6
1.03.3 報告邊界與範疇	7
1.03.4 資訊重編	7
1.03.5 外部確信/保證情形	7
1.03.6 永續報告之責任單位	7
第二章 永續經營	8
2.01 永續發展策略	8
2.02 推動永續發展機制	9
2.02.1 推動永續發展之治理架構	9
2.02.2 運作情形	11
2.03 董事會及功能性委員會	12
2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果	12
2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	12
2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	12
2.03.1.3 對永續發展之持續進修	12
2.03.1.4 董事會對氣候相關風險與機會之監督	13
2.03.2 董事會結構及運作情形	14
2.03.2.1 成員及多元化	14
2.03.2.2 運作情形	15
2.03.2.3 提名與遴選	16
2.03.2.4 利益迴避	17
2.03.2.5 薪酬政策	18
2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	18
第三章 利害關係人與重大主題	20
3.01 利害關係人議和	20
3.02 決定重大主題之流程	22
3.03 重大主題列表	24
3.04 重大主題之管理	28
第四章 公司治理	32
4.01 經濟績效	32
4.01.1 財務績效分析	32

4.01.2	經濟價值產生與分配.....	33
4.01.3	政府補助情形.....	34
4.02	稅務	35
4.03	誠信經營.....	36
4.03.1	誠信經營理念、政策、行為規範.....	36
4.03.2	反貪腐機制.....	36
4.03.3	反競爭行為.....	36
4.03.4	檢舉制度與申訴機制.....	37
4.04	風險管理	38
4.04.1	風險管理機制.....	38
4.04.2	法規遵循.....	39
4.04.3	氣候風險管理.....	39
4.05	資訊安全及客戶隱私保護	41
4.05.1	資訊安全管理.....	41
4.05.2	客戶隱私保護.....	42
4.06	產品及服務管理	43
4.06.1	顧客健康與安全.....	43
4.06.2	產品行銷、標示與倫理管理.....	43
4.06.3	產品研發與服務創新.....	44
4.07	供應鏈管理	44
4.07.1	供應商管理政策.....	44
4.07.2	RBA 與廉潔承諾管理	45
4.07.3	在地採購與永續供應鏈.....	46
4.08	外部參與	47
第五章	社會共融.....	48
5.01	人力發展與人才管理.....	48
5.01.1	人權政策與承諾.....	48
5.01.2	人力結構與多元組成.....	50
5.01.3	多元共融與性別平等.....	51
5.01.4	員工薪酬與福利制度.....	52
5.01.5	勞雇關係與溝通機制.....	56
5.01.6	人才培育與發展.....	59
5.02	職業安全及衛生.....	60
5.02.1	職業安全衛生政策.....	60
5.02.2	職業災害統計與預防措施.....	62
5.02.3	健康促進與職場安全文化.....	63
5.03	社會參與與影響力.....	66
5.03.1	對基礎設施之支持.....	67
5.03.2	社區互動.....	68
第六章	永續環境.....	69
6.01	氣候變遷與環境管理策略	69

6.02	溫室氣體管理	70
6.02.1	溫室氣體管理之策略、方法與目標.....	70
6.02.2	溫室氣體排放量與排放強度.....	71
6.03	能源管理	72
6.03.1	能源管理政策與節能措施.....	72
6.03.2	能源使用情況與能源強度.....	73
6.04	水資源管理	74
6.04.1	水資源管理政策與減量措施.....	74
6.04.2	取水、用水與排水情況.....	74
6.05	廢棄物管理	76
6.05.1	廢棄物管理政策與減量措施.....	76
6.05.2	廢棄物產生、處理與再利用情形.....	77
第七章	附錄.....	79
7.01	附錄 1 - GRI 內容索引表	79
7.02	附錄 2 - SASB 內容索引表	86
7.03	附錄 3 – TCFD 揭露氣候相關資訊	88

第一章 報告書資訊

1.01 經營者的話

清晰視界，安全信任

以創新、品質與治理韌性，邁向永續未來

2025 年，奈米醫材持續深化全球布局、強化產品責任，並提升永續治理能力。作為專注於高階眼科醫療器材研發、製造與銷售的企業，公司秉持「創新、關懷、責任」的核心價值，致力於為醫師與患者提供安全、可靠且具臨床價值的產品與服務。

醫療器材產業的本質，是信任。產品品質、市場溝通、客戶資料、內部控制與營運紀律，皆是公司對患者、客戶、員工、投資人及社會的承諾。因此，奈米醫材以「清晰視界，安全信任」作為本年度永續報告書精神，期許以專業技術改善視覺品質，也以透明治理與穩健管理累積長期信任。

強化產品責任，深化醫材品質管理

本年度公司持續聚焦產品品質管理、創新研發與整體解決方案創新，依循醫療器材相關法規及品質管理系統要求，強化產品設計、製造、驗證、標示、行銷及上市後管理機制，確保產品安全性、有效性與品質穩定性。

在研發方面，公司持續投入高階人工水晶體、植入系統及醫療器材表面處理技術，並因應醫療環保趨勢，規劃發展更具環境效益之預載式人工水晶體植入器系統，以降低一次性耗材使用，兼顧臨床效率與環境永續。對奈米醫材而言，創新不是華麗名詞，而是能落實在產品安全、手術效率、患者福祉與市場價值上的具體成果。

面對資訊安全風險，推動治理升級

隨著全球化營運與數位化管理程度提高，資訊安全已成為企業治理與風險管理的重要課題。2025 年度，本公司美國子公司發生遭冒名發送虛假電子郵件通知匯款帳號，致匯款至虛假之銀行帳號而產生損失，屬於電子郵件詐騙型態之資訊安全風險，也提醒公司在付款流程、電子郵件驗證、交易對象確認及授權覆核等環節仍須持續精進。

事件發生後，公司立即啟動內部通報、查核與應變程序，檢視相關內部

控制流程，並強化電子郵件安全防護、付款覆核、異常交易辨識、授權管理及員工資安意識訓練。經公司檢視，該事件未涉及客戶個人資料外洩或重大客戶隱私侵害情事；2025 年度亦未接獲客戶隱私相關重大申訴或主管機關裁罰。即便如此，公司仍不會低估資訊安全的重要性，因為資安管理不只是系統防護，更是企業能否即時辨識風險、快速反應並持續修正的治理能力。

落實氣候治理，建立低碳營運基礎

在環境面向，奈米醫材持續推動溫室氣體盤查與能源管理。2025 年度，公司完成母公司營運據點之溫室氣體盤查，並將一廠、二廠、二廠辦公室及新增三廠納入盤查邊界。由於三廠加入、新增設備及產能需求提升，本年度溫室氣體排放量與能源使用量較前一年度增加，這是企業擴張過程中的現實挑戰，也是公司必須正面管理的課題。

公司規劃於 2026 年邀請外部專家進行母公司深度碳盤查，針對排放源鑑別、活動數據蒐集、排放係數選用及內部資料管理流程進行系統性檢視與優化，並規劃於 2027 年針對 2026 年度溫室氣體盤查數據進行第三方查證，逐步提升氣候資訊揭露品質，作為後續節能減碳與營運決策的重要基礎。

建構友善職場，累積長期競爭力

人才是奈米醫材持續創新與穩健營運的核心資產。2025 年度，公司持續推動人權政策、多元共融、性別平等、薪酬福利、人才培育及職業安全衛生管理，並透過教育訓練、新進同仁交流會、每季員工座談會、舒壓課程、家庭日活動及哺乳室設置等措施，打造更友善且具支持性的職場環境。

同時，公司維持良好的職業安全衛生績效，本年度未發生重大職業災害或職業病事件。未來，公司將持續強化安全文化、健康促進與員工溝通機制，讓組織成長不僅體現在營收數字，也體現在員工幸福感、專業能力與組織凝聚力的提升。

深化公司治理，回應利害關係人期待

2025 年度，奈米醫材依據 GRI 準則、SASB 醫療設備與用品產業準則及利害關係人議合結果，重新檢視重大主題，並將產品品質管理、人才管理、資訊安全、職業安全衛生、經營績效、客戶隱私、風險管理及誠信經營等列

為重要管理方向。這些議題不只是外部關注，更是公司未來持續提升的治理核心。

董事會作為公司最高治理單位，持續監督經營策略、財務績效、風險管理、內部控制及永續發展相關事項。公司亦將持續強化法規遵循、誠信經營、供應鏈管理、資訊安全及產品責任，以更透明且負責任的方式回應利害關係人期待。

以清晰視界，看見更長遠的責任

「清晰視界，安全信任」是奈米醫材對未來的承諾。清晰視界，代表公司以專業技術改善患者生活品質；安全信任，代表公司以品質、法遵、資訊安全、客戶隱私與誠信治理，建立長期發展根基。

2025 年的經驗提醒公司，永續經營不是只在順境中展現成果，也是在面對風險與挑戰時，能否誠實檢視、快速改善、持續前進。未來，奈米醫材將以創新為動能、以責任為準繩、以信任為基礎，持續提升產品價值、營運韌性與社會信任，與各位利害關係人攜手邁向更穩健、更安全、更永續的未來。

應用奈米醫材科技股份有限公司

董事長
樂亦宏

1.02關於本公司

1.02.1公司簡介

應用奈米醫材科技股份有限公司(以下簡稱「本公司」、「公司」或「奈米醫材」)於2011年7月14日設立於新竹生物醫學園區，為台灣少數專注於白內障手術用人工水晶體及其植入系統研發與製造之專業廠商，並於2018年7月18日正式上櫃掛牌(股票代號：6612)。

本公司長期深耕高階眼科醫療器材領域，致力於產品研發、製造與全球市場拓展，為國內少數成功跨足國際市場之人工水晶體及植入系統供應商。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。除單焦點人工水晶體(Monofocal IOL)外，亦持續發展多項高階功能型產品，包括散光矯正型(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導入各類高階產品，以滿足多元臨床需求。

在核心技術方面，奈米醫材具備非球面疏水性人工水晶體製造能力，並將表面接枝潤滑高分子技術應用於植入系統中，特別針對植入器(Injector)及植入匣(Cartridge)內壁進行優化處理。透過整合人工水晶體設計、材料技術與植入系統，本公司開發預載式人工水晶體系列產品，不僅提升手術操作效率與穩定性，亦有助於降低手術風險並提升患者術後視覺品質。

奈米醫材持續延攬國內外專業人才，並積極推動產品國際化，實踐「深耕台灣、放眼國際」之發展策略。透過結合醫療光學與精密塑膠製造產業鏈上、中、下游資源，強化技術整合能力並拓展全球市場布局。

截至2025年報告年度，奈米醫材已於台灣彰化、美國波士頓、加州、歐洲地區(含德國、法國、西班牙等地)以及中國等地設立營運據點，逐步建立跨區域之銷售與服務網絡。惟本年度永續報告書之揭露範疇主要以母公司為主，部分海外子公司之永續相關數據尚在整合建置中，未來將依營運發展與資料完備情形，逐步納入

揭露範圍，以提升整體資訊透明度與完整性。

1.02.2 價值鏈簡介

奈米醫材之價值鏈係以高階眼科醫療器材為核心，結合材料科學、表面改質技術與臨床應用需求，形成涵蓋上游原材料供應、中游技術研發與製造，以及下游醫療應用與服務之完整產業鏈體系。公司透過技術整合與產業協作，持續提升產品性能、醫療安全及市場競爭力。

1. 上游-醫療級材料與關鍵原料供應：

奈米醫材上游主要涵蓋醫療級高分子材料、光學材料及精密塑膠元件供應商，並涉及部分特殊化學材料與表面處理相關原料。此類材料須符合生物相容性及醫療器材法規要求，對產品品質與安全性具關鍵影響。

公司透過嚴謹之供應商評選與管理機制，確保原材料來源穩定與品質一致性，並逐步導入 RBA 與廉潔承諾管理，將環境保護、勞動人權及誠信經營等 ESG 要求納入供應商合作基準，以降低供應風險並提升整體價值鏈韌性。

2. 中游-技術、研發與製造整合（核心價值）：

中游為奈米醫材之核心競爭優勢所在，涵蓋人工水晶體設計、植入系統開發及表面潤滑處理技術。公司透過表面接枝潤滑高分子技術，優化植入器（Injector）與植入匣（Cartridge）內壁性能，提升材料之親水性、潤滑性與生物相容性，以降低手術過程中對組織的摩擦與損傷風險。

此外，公司持續投入高階功能型人工水晶體（如散光矯正、多焦點、延伸焦段及三焦點產品）之研發，並結合預載式設計，將人工水晶體與植入系統整合為一體化解決方案，不僅提升手術效率與操作穩定性，亦有效降低一次性耗材使用，回應醫療產業對環境永續與資源減量之趨勢。在製造與品質管理方面，公司依循醫療器材品質管理系統（QMS）、醫療器材優良運銷準則（GDP）、ISO13485 醫療器材品質管理系統標準、及相關國際法規進行控管。

3. 下游-醫療器材應用與臨床價值實現：

奈米醫材產品主要透過國內外經銷商銷售至醫療院所，最終應用於白內障手術等眼科醫療程序。產品於臨床使用過程中，透過優化的材料設計與植入系統，有助於提升手術成功率、降低感染與併發風險，並改善患者術後視覺品質。此外，下游亦涵蓋相關醫療支援產業，包括滅菌處理、品質檢驗及法規驗證等服務，確保產品在上市與使用過程中符合各國醫療法規及安全標準。

公司同時透過市場回饋與臨床需求蒐集機制，持續優化產品設計與服務模式，形成研發與市場之良性循環。

4. 價值鏈整合與永續管理：

奈米醫材將永續發展理念導入整體價值鏈管理，透過供應鏈管理、產品責任、風險控管及資訊透明等機制，強化企業營運韌性。公司亦逐步建立海外營運據點，拓展全球市場並強化在地服務能力，促進技術與市場的雙向交流。

未來，奈米醫材將持續深化表面改質技術與產品創新，並結合低碳設計與循環經濟概念，提升產品全生命週期之環境績效，同時逐步擴大海外據點之永續資訊揭露範圍，以提升整體永續治理水準與資訊透明度。

1.03 報告書資訊

1.03.1 編制依據

本報告書依循全球報告倡議組織(GRI)，永續性報導準則 2021 年版編制，並依據 SASB 醫療設備與用品行業準則(HC-MS)、上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法及 TCFD 揭露氣候相關財務揭露建議等進行編製撰寫。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書涵蓋期間為 2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日止，每年出版一次。

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書涵蓋應用奈米醫材科技股份有限公司(母公司) 之所有營運活動，包含臺灣廠區之環境、社會及公司治理相關資訊，財務數據同奈米醫材公開之個體及合併財報數據。

1.03.4 資訊重編

本報告書各項數據如與往年度有所差異，均已於相關章節說明原因。2025 年度廢棄物數據因製程調整，危險廢棄物量由 10 公斤降至 0 公斤。本公司於 2024 年度永續報告書之 SASB 揭露，係參考相關產業準則進行編製。為使揭露內容更貼近實際營運型態，經重新評估產業歸類後，自 2025 年度起改採 SASB 醫療設備與用品產業準則 (HC-MS)，以提升資訊揭露之適用性與一致性。

另本年度報告書重新檢視歷史環境數據，修正 2024 年度報告書中 2024 用水量誤植情形。修正後，2024 年用水量為 1.972 百萬公升，並已同步重新計算用水強度。該修正屬前期數據誤植更正，未涉及重大營運邊界變動，亦不影響本公司重大主題鑑別結果。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書目前尚未取得外部第三方確信或保證，將持續評估未來導入外部確信機制之可行性。

1.03.6 永續報告之責任單位

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

E-mail: IR@ICARESmedicus.com

公司官網：<http://www.icaresmedicus.com>

第二章 永續經營

2.01 永續發展策略

奈米醫材秉持「創新、關懷與責任的眼科解決方案」之核心價值，持續將永續發展理念融入公司治理、產品創新、營運管理及全球市場布局中。相較於 2024 年著重永續治理架構之建立與基礎揭露，2025 年公司永續發展策略進一步朝向「治理制度深化、營運韌性提升、產品責任強化及海外營運整合」等方向推進，以因應企業成長、國際市場拓展及利害關係人對資訊透明度之期待。

在環境面，公司呼應 SDG 12「責任消費與生產」及 SDG 13「氣候行動」，持續推動溫室氣體盤查、能源使用管理、水資源管理及廢棄物分類減量，逐步由資料盤查與制度建置，邁向減量行動規劃與低碳營運管理。2025 年公司完成母公司營運據點之溫室氣體盤查，並將新增三廠納入盤查邊界，作為後續深度碳盤查、第三方查證、氣候風險管理及減碳策略規劃之基礎。

在社會面，公司呼應 SDG 3「健康與福祉」及 SDG 8「尊嚴就業與經濟成長」，持續聚焦產品安全、臨床應用價值、人才培育、職業安全衛生、多元共融與友善職場。奈米醫材透過高階人工水晶體、植入系統及醫療器材表面處理技術之研發，提升產品品質與醫療服務價值；同時藉由教育訓練、職涯發展、員工溝通、健康促進及公益參與，強化組織成長所需之人才基礎與社會正向影響力。

在治理面，公司呼應 SDG 17「夥伴關係」，以董事會監督、誠信經營、風險管理、資訊安全、供應鏈管理及跨部門協作為核心，持續強化永續治理機制。隨著公司進入合併營運與海外布局新階段，2025 年治理重點由制度建立進一步提升至執行落實與風險防範，特別是在海外子公司管理、營運持續、資訊安全、內部控制及供應鏈韌性等面向，逐步提升集團治理能力與資訊透明度。

為提升永續資訊之產業適配性與決策攸關性，公司於 2025 年依營運特性調整參考 SASB 醫療設備與用品產業準則，並持續依 GRI 準則及主管機關永續揭露要求優化報告內容。展望未來，奈米醫材將以永續發展作為企業成長的重要驅動力，結合研發創新、品質管理、全球市場拓展與責任治理，推動公司由「建立永續管理基礎」邁向「深化永續績效與全球整合管

理」之階段，與投資人、客戶、員工、供應商及其他利害關係人共同創造長期價值，詳閱表 2-1。

表 2-1 2025 永續發展藍圖與 SDGs 績效對應表

永續面向	對應 SDGs	策略主軸	2025 年推動成果
環境 E	SDG 12 責任消費與生產 SDG 13 氣候行動	推動低碳營運、資源效率提升及環境風險管理	完成 2025 年母公司溫室氣體盤查，排放量為 508.9528 公噸 CO ₂ e；規劃 2026 年深度碳盤查及進行第三方查證；2025 年有害事業廢棄物降至 0 公噸；推動 R-22 冷媒設備汰換及節能管理。
社會 S	SDG 3 健康與福祉 SDG 8 尊嚴就業與經濟成長	強化產品安全、醫療創新、人才培育與友善職場	2025 年無產品召回、無產品相關死亡事件、無違反 GMP 事件；員工教育訓練 124 人、總時數 4,043 小時、平均 33 小時；職業傷害與職業病事件為 0；增設一廠及二廠哺乳室；捐贈 55 張發票支持愛盲基金會
治理 G	SDG 17 夥伴關係	強化董事會監督、風險管理、供應鏈合作及資訊透明	2025 年董事會召開 6 次會議，討論 47 項議題，實際出席率 95%；全體董事年度進修達成率 100%；女性董事占比提升至 14.3%；改採 SASB 醫療設備與用品產業準則；強化資訊安全、付款覆核、供應商管理及 RBA / 廉潔承諾管理

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

為強化為強化公司治理與永續經營之落實，並提升永續資訊揭露之品質與透明度，奈米醫材董事會於 2024 年 11 月通過《永續資訊管理辦法》，作為公司推動永續發展及資訊揭露之依循準則。依據該辦法，本公司自 2025 年起定期編制並發布永續報告書，以系統性揭露公司於環境 (E)、社會 (S) 及公司治理 (G) 面向之管理作為與績效成果，回應利害關係人之關注與期待。

為全面推動永續發展策略，公司已於 2024 年建置永續治理架構，並於 2025 年正式進入運作與落實階段。董事會為永續發展之最高監督單位，負責審議永續策略方向、監督執行情形及風險管理，並定期聽取管理階層就永續發展推動成果之報告。

在管理層面，由總經理擔任召集人，設立「ESG 推動小組」，負責統籌永續策略規劃與執行，並作為跨部門溝通與整合之平台。推動小組下設六大功能性工作小組，包括公司治理小組、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，分別就各面向永續議題進行辨識、評估與管理。

各工作小組依據公司營運特性及利害關係人關注議題，擬定年度工作計畫與推動措施，並編列相關資源與預算，負責執行各項永續行動方案及績效追蹤。相關執行情形由各小組定期向 ESG 推動小組彙報，並由推動小組整合後向總經理報告，並至少每年一次向董事會提報整體推動成果與未來規劃，以確保永續發展策略有效落實於公司營運決策與管理機制中。

在制度運作方面，公司於 2025 年度持續透過跨部門會議機制推動永續議題整合，並定期檢視永續發展藍圖、重大主題管理及利害關係人溝通結果，以確保策略方向與公司發展及外部環境變化保持一致。此外，公司亦持續推動永續相關教育訓練，提升員工對 ESG 議題之認知與執行能力，強化組織整體永續治理效能。

未來，奈米醫材將持續優化永續治理架構，強化董事會與管理階層之監督與溝通機制，並逐步提升海外營運據點之納入管理與揭露範圍，朝向集團化永續治理與資訊透明化之目標邁進，以持續提升企業長期價值與營運韌性。

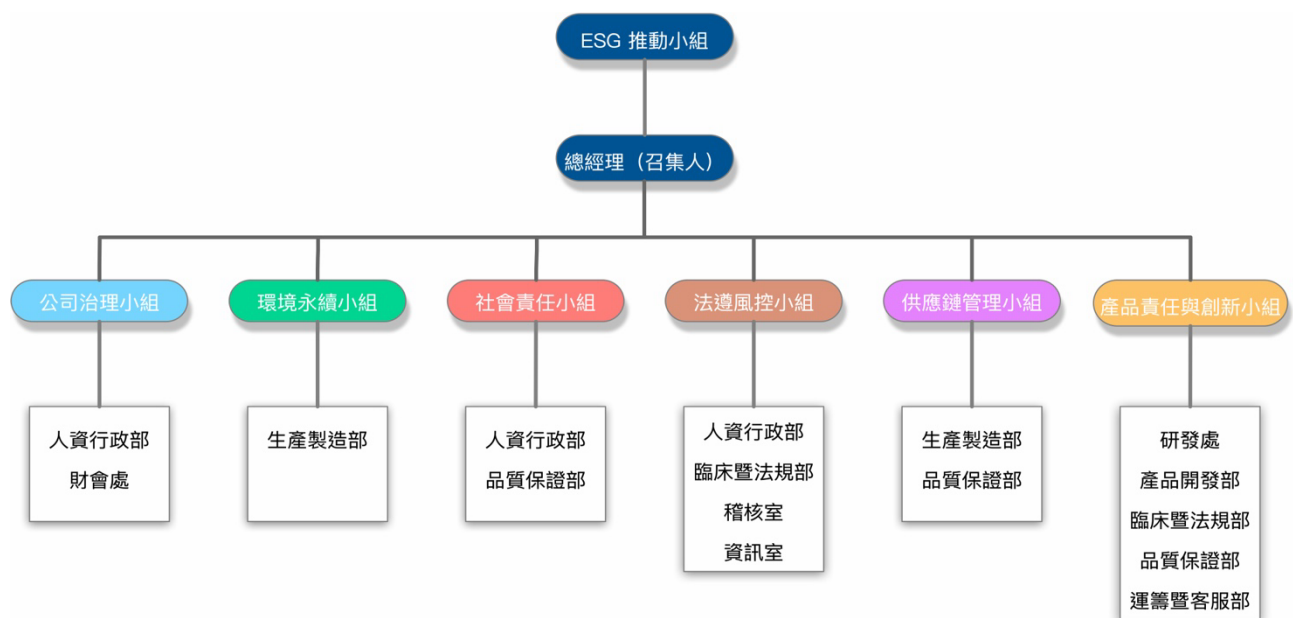


圖 2- 1 ESG 推動小組組織圖

2.02.2運作情形

ESG 推動小組召集人為總經理，負責整合轄下各小組永續資訊每年於董事會進行提報，其中各工作小組負責之範疇如下：

a. 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。

b. 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。

c. 社會責任小組

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，並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。

d. 法規遵循與風險管理小組：

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。

e. 供應鏈管理小組：

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。

f. 產品責任與創新小組：

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與資料蒐整，

透過編撰永續報告書，進行重大性議題分析與討論。

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

本公司董事會積極參與永續治理，負責監督 ESG 重大主題之識別與管理、氣候相關風險與機會之評估、以及永續績效目標之設定與追蹤。董事會成員透過持續進修，提升對永續發展議題之理解與判斷能力。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會每年至少一次審閱永續報告書草稿及相關績效數據，並就重大主題之管理成效進行評估，必要時調整永續發展策略方向。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

2025 年度本公司董事持續參與公司治理、風險管理、資訊安全、永續金融、企業創新及法令遵循等相關課程，以提升董事會專業職能與監督效能。

依表 2-2 董事與公司治理主管進修時數統計，本年度全體董事共 7 人，均完成年度進修 6 小時以上，達成進修時數之董事人數為 7 人，董事進修時數達成率為 100%。

另公司治理主管亦完成 15 小時進修，持續強化公司治理、永續發展及內部治理支援能力。

◆ AI 科技議題面向，2 場，6 人時	◆ 公司治理議題面向，6 場，27 人時
◆ 財務營運議題面向，3 場，15 人時	◆ 氣候風險議題面向，2 場，9 人時

表 2-2 董事與公司治理主管進修時數一覽表

姓名	課程名稱	時數
樂亦宏	如何防制重大金融弊案(淘空、內線交易、利益輸送、操縱股價、非常規交易、財報不實等)	6
曾文助	營運視角解析投資循環及研發循環	6
顏瑛宗	永續傳承與 AI 應用轉型之路	3
	企業創新成長與 AI	3
譚開元	董事會及功能委員會(審計、薪酬)法規解析與稽核重點	6
郭志秋	公司治理與證券法規	3
	最新企業併購法與公司治理實務案例	3
郭枝盈	如何防制重大金融弊案(淘空、內線交易、利益輸送、操縱股價、非常規交易、財報不實等)	6
謝育如	從營運稽核角度解析財報與提升經營績效	6
陳丹荔	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
	企業避險新思維：應對匯率挑戰與資產管理趨勢研討會	3
	2025 台新新光淨零高峰論壇	3
	2025 年度上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明	3

註 1：本表董事進修時數係依公開資訊觀測站「董事及監察人出(列)席董事會及進修情形暨獨立董事現職、經歷及兼任情形(個別)」及公司內部進修紀錄彙整。

註 2：董事進修時數達成率計算方式為「達成年度進修時數之董事人數 ÷ 全體董事人數 × 100%」。

註 3：公司治理主管進修時數另行揭露，不納入董事進修時數達成率計算。

2.03.1.4 董事會對氣候相關風險與機會之監督

奈米醫材高度重視氣候變遷對企業營運、供應鏈管理及長期發展所帶來之影響，並將氣候相關風險與機會納入公司整體治理架構與風險管理制度中，由董事會作為最高監督單位，負責審議氣候治理方向、監督執行情形及檢視相關管理績效，確保氣候議題與公司經營策略、營運決策及永續發展目標相互連結。本公司於 2026 年委託專業機構依據 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準，辦理溫室氣體盤查作業，作為建立溫室氣體管理制度、掌握排放熱點及辨識減碳機會之重要基礎。透過盤查結果，公司得以系統性掌握範疇一(類別 1)及範疇二(類別 2)之排放來源，並進一步規劃能源使用效率提升、設備優化及減碳管理策略，作為董事會監督氣候行動

推動與永續經營決策的重要依據。

為提升盤查資料之準確性與可信度，同時已規劃於 2027 年進行第三方查證作業，藉由外部驗證機制強化溫室氣體資訊之透明度與管理品質，並作為後續導入氣候相關財務揭露（TCFD / IFRS S2）及減碳目標設定之重要基礎。相關溫室氣體管理策略、排放情形及減量方向，詳見本報告書第六章「氣候變遷」及「溫室氣體管理」相關說明。

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

本公司董事會於 2025 年 05 月 29 日進行提名改選就任，共有 6 名男性及 1 名女性(2024 年為 7 名男性董事)，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事相關公告」查詢，董事會成員及多元化統計參閱表 2-3。

表 2-3-董事會成員組成與多元化統計表

多元統計/年度		2025 年		2024 年	
		人數	百分比	人數	百分比
性別	女	1	14.3%	0	0.0%
	男	6	85.7%	7	100.0%
年齡	未滿 50(含)	1	14.3%	1	14.3%
	51 ~ 70	4	57.1%	4	57.1%
	70(含)以上	2	28.6%	2	28.6%
學歷	博士	2	28.6%	2	28.6%
	碩士	4	57.1%	4	57.1%
	其他	1	14.3%	1	14.3%

2.03.2.2 運作情形

奈米醫材董事會為公司最高治理單位，負責審議公司經營策略、重大投資計畫、財務業務執行情形、風險管理、內部控制、公司治理及永續發展相關事項，並透過定期會議掌握公司營運狀況與重大議題推動進度。董事會成員依其專業背景與職責分工，針對公司營運管理、產品研發、市場布局、法規遵循、財務績效及永續治理等議題提供專業意見，協助公司強化決策品質與治理效能。

2025 年度董事會共召開 6 次會議，共計討論 47 個議題，內容涵蓋經營績效、財務報告、內部控制制度、風險管理、資金運用、法規遵循、產品發展、組織治理及永續發展等面向。董事會透過定期審議與追蹤，確保公司重大決策符合營運發展需求及利害關係人期待，並持續強化公司治理透明度與營運韌性。

2025 年度董事會整體實際出席率為 95%，顯示董事積極參與公司治理與重大決策。除於 2025 年 5 月 29 日改選後退任之法人代表及董事外，多數董事實際出席率均達 100%，部分董事因個別會議委任出席，仍依公司治理程序完成會議參與與意見表達。公司將持續落實董事會議事運作及資訊提供機制，確保董事能即時掌握公司營運狀況，並有效發揮監督、指導及策略決策功能。

整體而言，奈米醫材董事會運作穩健，會議討論議題涵蓋公司營運、治理及永續發展之重要面向，有助於強化公司長期發展策略、內部控制及風險管理能力，並作為推動企業永續經營的重要治理基礎，詳閱表 2-4。

表 2-4 董事會出席一覽表

職位	姓名	實際出席	委任出席	實際出席率	備註
董事長	樂亦宏	6	0	100%	
董事	曾文助	6	0	100%	
董事	宗源國際有限公司 代表人：顏瑛宗	6	0	100%	
董事	漢民有限公司 代表人：譚開元	2	1	76%	註 1
獨立董事	郭志秋	6	0	100%	
獨立董事	郭枝盈	5	0	83%	
獨立董事	謝育如	3	0	100%	註 1
副董事長	WILLIAM LEE	3	0	100%	註 2
獨立董事	譚開元	3	0	100%	註 2

註 1: 於 2025 年 5 月 29 日改選就任

註 2: 於 2025 年 5 月 29 日改選卸任

2.03.2.3 提名與遴選

奈米醫材目前設有 7 席董事，6 席男性，1 席女性，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，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，詳閱表 2-5。

表 2-5 董事會多元化與專業能力矩陣表

職位	姓名	性別	年齡	專業能力							
				會計 財務	營運 判斷	經營 管理	危機 處理	產業 知識	決策 能力	領導 能力	國際 市場觀
董事長	樂亦宏	男	61~70	V	V	V	V	V	V	V	V
董事	曾文助	男	61~70	V	V	V	V	V	V	V	V
董事	顏瑛宗	男	71~80	V	V	V	V	V	V	V	V
董事	譚開元	男	81~90	V	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事	郭志秋	男	41~50	V	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事	郭枝盈	男	61~70	V	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事	謝育如	女	51~60	V	V	V	V	V	V	V	V

2.03.2.4 利益迴避

公司董事於 2025 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，詳如表 2-6：

表 2-6 董事利益迴避議案表

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
2025. 01. 17.	樂亦宏、曾文助、 WILLIAM LEE	經理人 2024 年年終 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。
	樂亦宏、曾文助	本公司經理人 2023 年度員工酬勞分派 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。
2025. 03. 11.	樂亦宏、曾文助、 WILLIAM LEE	員工兼任董事者及子 公司經理人 2025 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。
	譚開元、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。
2025. 05. 14.	曾文助	調整經理人薪資案	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。

2.03.2.5 薪酬政策

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，詳如表 2-7。

表 2-7 董事與高階經理人薪酬比例表

占稅後純益比 職稱	2025 年度		2024 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)	2.53 %	2.53%	2.37 %	2.37 %
總經理及副總經理	30.54 %	92.12 %	11.61 %	52.18 %

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

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。功能性委員會組成及多元化統計詳閱表 2-8，運作情形詳閱表 2-9。

表 2-8 功能性委員會成員組成與多元化統計表

多元統計/年度		2025 年		2024 年	
		人數	百分比	人數	百分比
性別	女	1	33.3%	0	0.0%
	男	2	66.7%	3	100.0%
年齡	未滿 50(含)	1	33.3%	1	33.3%
	51 ~ 70	2	66.7%	1	33.3%
	70(含)以上	0	0.0%	1	33.3%
學歷	博士	1	33.3%	1	33.3%
	碩士	1	33.3%	1	33.3%
	其他	1	33.3%	1	33.3%

表 2-9 功能性委員會會議召開出席率一覽表

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 / 獨立董事 郭志秋 獨立董事 譚開元(2025.05.29 改選卸任) / 獨立董事 謝育如(2025.05.29 改選就任)	
2025 年 開會次數	5	4
平均 出席率	95 %	94%

第三章 利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議和

隨著奈米醫材持續深化全球市場布局與海外營運管理，公司更加重視各地主管機關法規要求、國際永續趨勢及利害關係人對企業治理透明度之期待。奈米醫材透過董事會監督及總經理召集之「ESG 推動小組」，持續推動環境（E）、社會（S）及公司治理（G）各項永續議題之管理，並將永續發展理念融入經營決策、產品創新及日常營運中。在專注於高階眼科醫材技術研發與產品責任管理的同時，公司亦持續關注經濟成長、環境保護及社會福祉之間的平衡，致力實現企業長期穩健發展與永續經營目標。

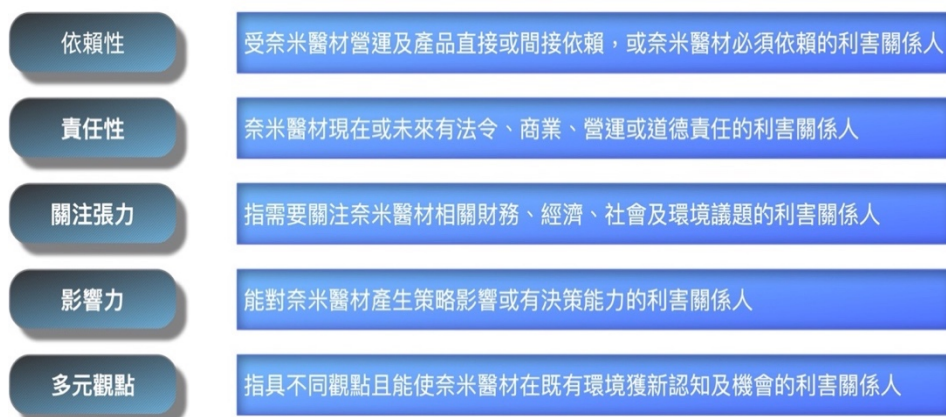


圖 3-1 利害人關係鑑別原則說明圖

為有效回應利害關係人關注議題，奈米醫材建立多元且持續性的溝通機制，透過股東會、法人說明會、客戶訪談、供應商管理、勞資會議、教育訓練、官網資訊揭露及意見反饋機制等多元管道，與各類利害關係人保持良好互動與雙向溝通。公司並參考 AA1000 利害關係人議合標準，依據「依賴性、責任性、關注張力、影響力及多元觀點」五大原則進行利害關係人鑑別與排序，辨識出六類主要利害關係人。

依其與公司營運之關聯性及影響程度，區分為直接利害關係人與間接利害關係人。直接利害關係人包括投資人(股東/金融機構)、客戶、供應商及員工，主要關注公司經營績效、產品品質、資訊透明度、人才發展及供應鏈管理等議題；間接利害關係人則包括公部門及非政府組織（NGO），主要關注法規遵循、環境管理、社會責任及企業永續治理等面向。公司透過定期議合與重大主題分析，作為永續策略規劃、風險管理及永續報告書資訊揭露

的重要依據，以持續提升企業治理品質與利害關係人信任，詳閱表 3-1。

表 3-1 利害關係人議和表

利害關係人	投資人(股東/金融機構)	客戶	員工
對奈米醫材的意義	提供公司營運發展所需資金與資本支持，關注公司治理、經營績效、財務穩健性及永續發展成果，為企業穩定成長的重要夥伴。	為公司產品與服務的直接使用者，影響市場競爭力與品牌信任，透過持續滿足客戶需求與提升產品品質，建立長期合作關係與市場優勢。	為公司創新研發、製造品質及營運執行的核心基礎，員工的專業能力、穩定度與向心力直接影響企業競爭力與永續發展。
關注議題	● 公司治理 ● 風險管理 ● 誠信經營 ● 符合法令規範 ● 永續經營策略	● 公司治理 ● 風險管理 ● 誠信經營 ● 符合法令規範 ● 永續經營策略 ● 資通安全 ● 供應鏈管理 ● 經營績效 ● 創新研發與整體解決方案創新 ● 產品品質管理 ● 產品行銷發展與溝通 ● 利害關係人溝通	● 公司治理 ● 風險管理 ● 誠信經營 ● 符合法令規範 ● 永續經營策略 ● 資通安全
溝通管道 溝通頻率	● 審計委員會/不定期 ● 公司網站/不定期 ● 財報/每季 ● 法說會/每眠 ● 股東常會/ 每年 ● 公開資訊觀測站/即時	● 客訴處理/即時 ● 公司網站/不定期 ● 客戶會議/不定期 ● 商業相關評核/不定期	● 勞資會議/不定期 ● 專用 email 信箱/不定期 ● 外部網站留訊/不定期 ● 人員教育訓練/不定期 ● 福委會/不定期 ● 新人交流會議/不定期
議題回應	1.03 報告書資訊 2.03 董事會及功能性委員會 4.01 經濟績效 4.03 誠信經營 4.04 風險管理 4.04.2 法規遵循	4.05 資訊安全及客戶隱私保護 4.06 產品及服務管理 4.06.1 顧客健康與安全 4.06.2 產品行銷、標示與倫理管理 4.06.3 產品研發與服務創新	5.01 人力發展與人才管理 5.01.3 多元共融與性別平等 5.01.4 員工薪酬與福利制度 5.01.5 勞雇關係與溝通機制 5.01.6 人才培育與發展 5.02 職業安全及衛生

利害關係人	供應商	公部門	NGO
對奈米醫材的意義	提供原物料、零組件及專業技術支援，維持產品品質與供應鏈穩定性，透過合作夥伴關係共同提升品質管理與永續供應鏈韌性。	主管機關及法規制定單位，影響公司法規遵循、醫材認證、環境管理及公司治理要求，為企業合法合規經營的重要監督者。	關注環境保護、社會責任及企業倫理等永續議題，協助企業了解社會期待與外部觀點，促進企業提升永續治理透明度與社會影響力。
關注議題	● 公司治理 ● 風險管理 ● 誠信經營 ● 符合法令規範 ● 永續經營策略 ● 資通安全 ● 供應鏈管理 ● 經營績效	● 公司治理 ● 風險管理 ● 誠信經營 ● 符合法令規範 ● 永續經營策略	● 公司治理 ● 風險管理 ● 誠信經營 ● 符合法令規範 ● 永續經營策略 ● 資通安全
溝通管道溝通頻率	● 供應商主動拜訪/不定期 ● 新產品開發參與/不定期 ● 問題探討改善/立即 ● 供應商品質稽核/定期	● 公文往來/不定期 ● 法規符合性鑑別/不定期 ● 專案會議/不定期 ● 公開資訊 / 不定期	● 公司聯絡平台/不定期 ● 公司網站/不定期 ● 申訴專線/不定期 ● 公益活動/不定期
議題回應	4.07 供應鏈管理 4.07.1 供應商管理政策 4.07.2RBA 與廉潔承諾管理 4.07.3 在地採購與永續供應鏈 4.06.1 顧客健康與安全	2.02 推動永續發展機制 2.03 董事會及功能性委員會 4.03 誠信經營 4.04 風險管理 4.04.2 法規遵循 6.01 氣候變遷與環境管理策略	3.01 利害關係人議和 4.03 誠信經營 4.04 風險管理 5.03 社會參與與影響力 6.01 氣候變遷與環境管理策略 6.05 廢棄物管理

3.02決定重大主題之流程

為確保永續議題涵蓋之完整性與揭露之適切性，奈米醫材依據 GRI 通用準則 2021 版之八大報導原則，建立系統化之重大主題鑑別機制，透過四階段流程，評估永續議題對公司營運活動、商業關係及利害關係人之實質影響，作為永續報告書揭露及永續策略規劃的重要依據。

2025 年度重大主題係依據公司營運發展、產業特性、利害關係人關注重點及國際永續揭露準則更新進行重新檢視與調整。公司整合 GRI 準則 (Global Reporting Initiative)、SASB 準則 (Sustainability Accounting

Standards Board) 及聯合國永續發展目標 (SDGs) 等國際永續揭露框架，並重新檢視主要營運模式與產品屬性。考量奈米醫材主要從事高階眼科醫療器材之研發、製造與銷售，與醫療設備產業之營運特性較為相符，故 2025 年度將 SASB 產業準則由原採用之「生物科技與製藥業」調整為更符合公司營運模式之「醫療設備與用品產業準則(Health Care Equipment & Supplies, HC-MS)」，以提升揭露內容之產業適配性、資訊可比較性及決策攸關性。

綜合國際準則、產業特性、法規要求及公司營運發展方向後，公司初步彙整 24 項永續議題，涵蓋治理面、社會面及環境面三大構面，並透過 56 份利害關係人問卷調查，蒐集投資人(股東 / 金融機構)、客戶、供應商、員工、公部門及非政府組織 (NGO) 等主要利害關係人對各項議題之關注程度與影響評估。重大主題鑑別採用 5 分量表進行分析，分別就議題關注度、衝擊程度及正負面影響顯著性進行量化評估，並依重大性排序結果，篩選正負面衝擊總分達 20 分 (50%) 以上之議題，作為本年度重大永續揭露主題。

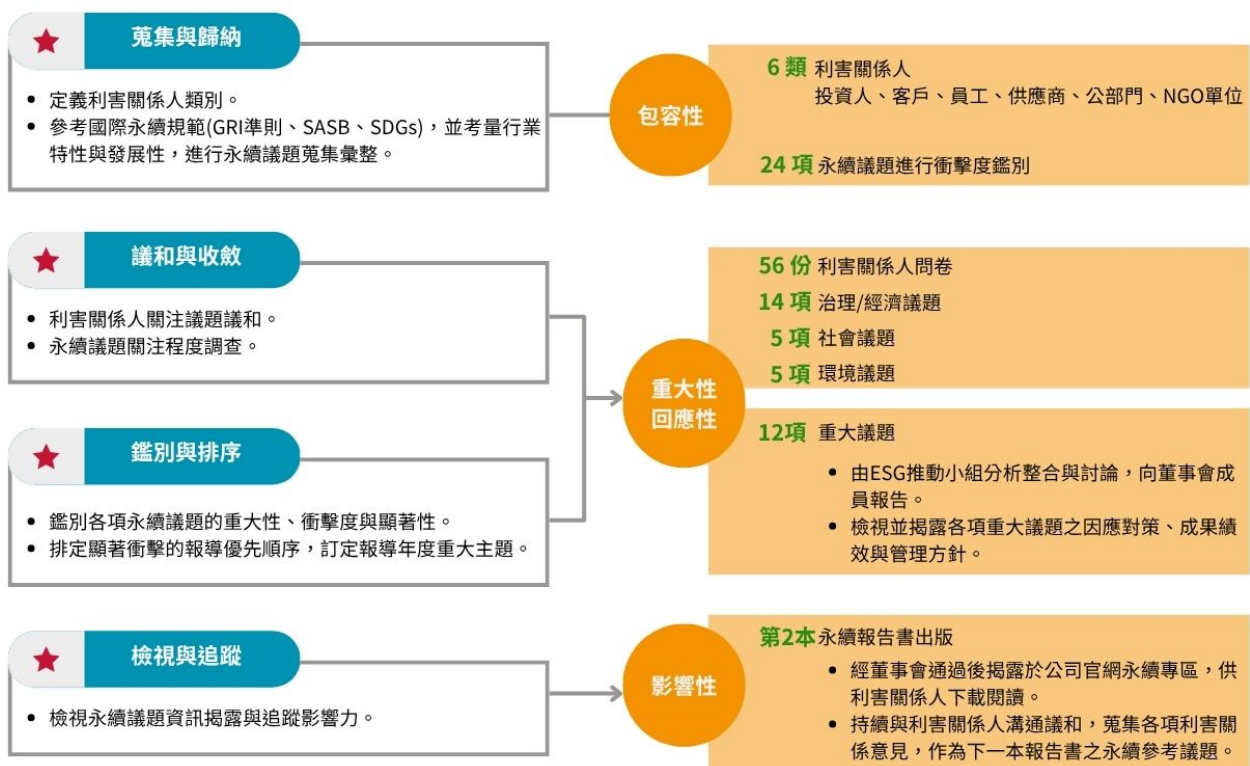


圖 3-2 重大主題鑑別流程與結果圖

3.03 重大主題列表

相較 2024 年度重大主題，2025 年度重大主題係依公司營運發展、產業特性及永續揭露準則更新進行重新檢視與調整。主要調整方向包括：首先，因 SASB 產業準則由原採用之「生物科技與製藥業」調整為更符合公司實際營運模式之「醫療設備與用品產業準則 (HC-MS)」，使重大主題內容更貼近醫療器材產業特性；其次，原「創新研發」與「服務創新」議題整併為「創新研發與整體解決方案創新」，以更完整反映公司從產品研發、技術創新到臨床應用整合之核心競爭力；再者，原「永續經營策略」與「營運持續」議題整併，以更全面呈現企業經營韌性、營運持續管理及長期發展策略；同時，原「產品行銷發展溝通」持續列為重要揭露議題，以強化產品責任、倫理行銷及市場溝通管理。

此外，若與 2024 年度重大主題相比，2025 年度相同議題之重大性排序亦出現明顯升降變化，反映公司營運重點、外部環境變化及利害關係人關注焦點之調整。其中，「人才管理」、「客戶隱私」、「勞雇 / 勞資關係」、「供應鏈管理」、「資訊安全」、「能源管理」、「廢棄物處理與再利用」、「環境保護」及「社會參與」等議題排名呈現上升，顯示公司在全球營運擴展、人才留任、供應鏈韌性及資訊風險管理方面之關注度持續提升，尤其資訊安全與客戶隱私因數位化管理及跨境營運需求增加，已成為不可忽視之治理重點。

相對而言，「經營績效」、「風險管理」、「符合法令規範」、「產品行銷發展溝通」、「誠信經營」、「永續經營策略」、「公司治理」、「能源使用」、「申訴與檢舉」及「利害關係人溝通」等議題排序則有所下降，係因公司治理制度逐步成熟，相關管理機制已建立穩定基礎，使利害關係人對此類基礎治理議題之關注由高度優先轉為持續管理。並不代表議題重要性降低，而是反映重大主題排序已由制度建立階段，逐步轉向對營運韌性、資訊安全及產品責任等實質風險管理之重視。

至於「產品品質管理」、「氣候變遷」及「人權平等」等議題則維持相對穩定，顯示其長期作為公司核心管理事項之重要性未有明顯改變。其中，「產品品質管理」仍持續位居首位，充分反映奈米醫材作為高階眼科醫療器材製造商，產品安全性、法規符合性及臨床品質始終為企業永續經營最核心之關鍵，詳閱表 3-2。

表 3- 2 2025 年重大主題排序說明表

排序	主題	比序升降
01	產品品質管理	—
02	人才管理	↑
03	創新研發與整體解決方案創新	↑
04	職業安全衛生	↑
05	經營績效	↓
06	客戶隱私	↑
07	風險管理	↓
08	符合法令規範	↓
09	勞僱/勞資關係	↑
10	產品行銷發展溝通	↓
11	誠信經營	↓
12	供應鏈管理	↑
13	永續經營策略	↓
14	資通安全	↑
15	公司治理	↓
16	能源管理	↑
17	能資源使用	↓
18	廢棄物處理與再利用	↑
19	申訴與檢舉	↓
20	環境保護	↑
21	氣候變遷	—
22	利害關係人溝通	↓
23	人權平等	—
24	社會參與	↑

隨著全球營運布局持續深化及資訊數位化程度提升，資訊安全、財務作業控管與跨境營運風險管理之重要性日益提高。2025 年度，本公司美國子公司發生外部人士假冒電子郵件並冒領匯款之事件。事件發生後，公司即啟動內部通報、查核與應變程序，並檢視付款、電子郵件驗證、交易對象確認及授權覆核等相關作業流程。

本公司已針對該事件強化電子郵件安全控管、付款覆核機制、異常交易警示

及員工資安意識訓練，並將資訊安全、客戶隱私與營運風險管理列為後續持續強化之重點議題。雖該事件未影響公司主要產品營運與客戶服務之持續性，惟已提醒公司須進一步提升海外子公司內部控制、資安防護及集團風險管理韌性。

整體而言，2025 年度重大主題鑑別結果除延續既有核心治理與產品責任議題外，亦更加強化資訊安全、風險管理及全球營運韌性之管理方向，以回應公司成長、海外市場拓展及利害關係人對企業治理透明度之期待。各重大主題之管理方針、責任單位、目標及執行情形，詳見本報告書 3.04 重大主題管理及各章節相關揭露內容，重大主題分布與排序詳閱圖 3-3 與 3-4。

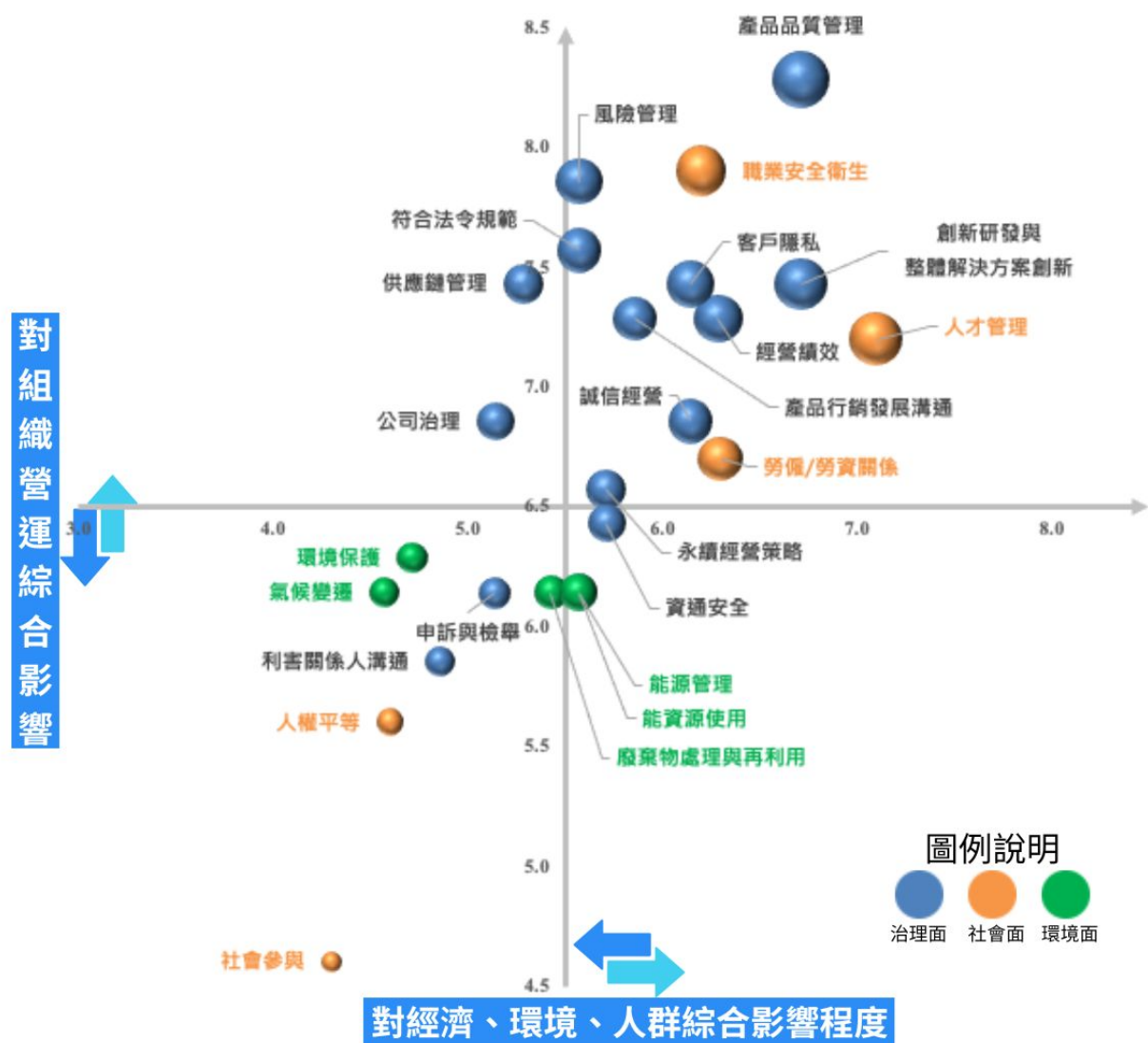


圖 3-3 重大主題分布圖

重大主題衝擊程度排序

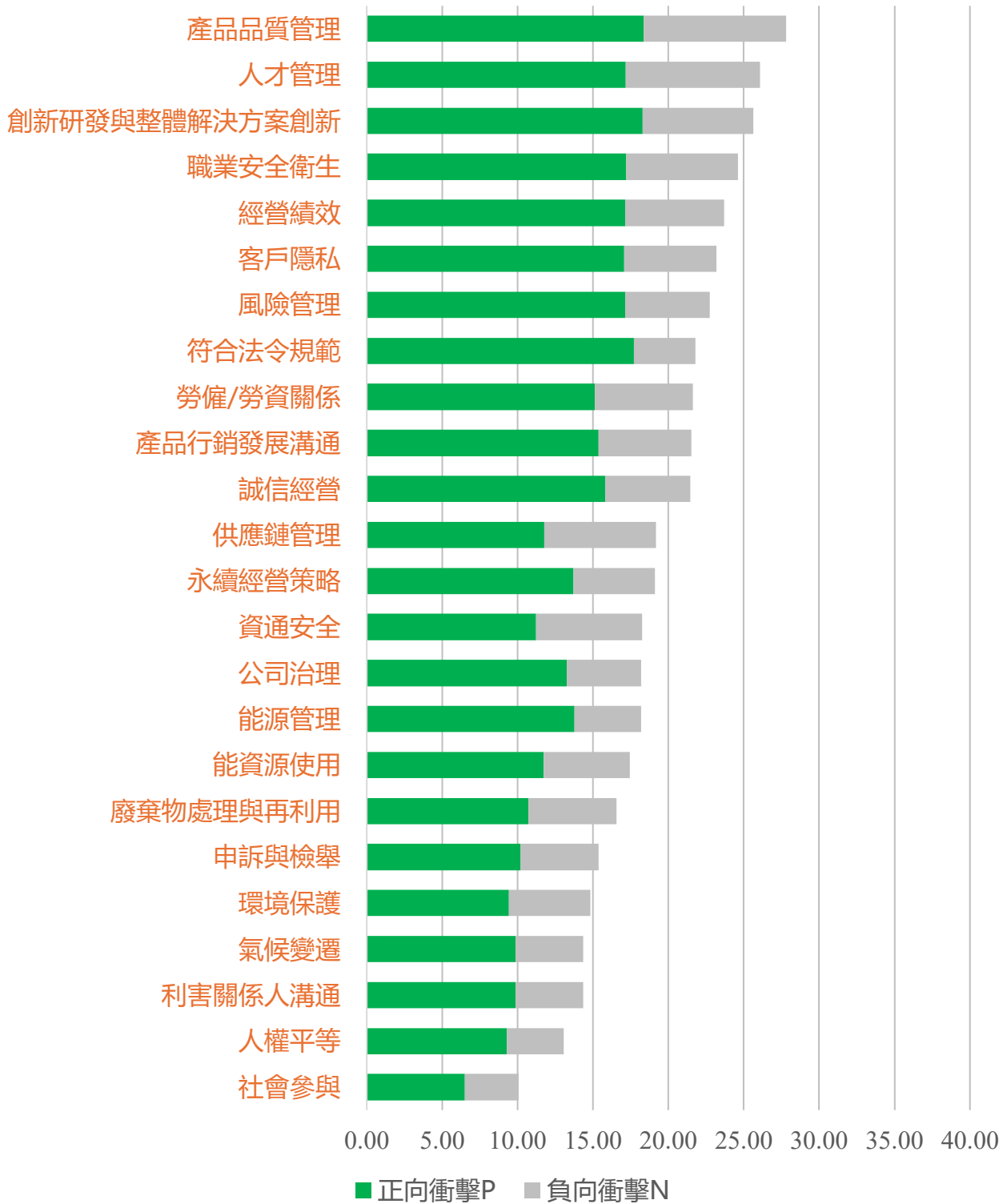


圖 3- 4 重大主題衝擊程度排序

3.04 重大主題之管理

本公司針對 2025 年度鑑別之 12 項重大主題，依其重大性排序、對營運之影響程度及利害關係人關注重點，分別訂定管理方針、責任單位、風險因應措施及績效追蹤機制，並優先針對高重大性議題規劃具體行動方案，以有效回應潛在風險與衝擊。

各重大主題均設定相對應之管理指標 (KPI) 與短、中、長期目標，透過定期檢視執行成果與改善成效，確保永續策略能有效落實於公司日常營運及管理決策中。針對產品品質管理、人才管理、資訊安全、職業安全衛生及風險管理等核心議題，公司亦持續強化跨部門協作與董事會監督機制，以提升整體治理韌性與永續績效。

未來，奈米醫材將持續透過利害關係人議合機制，定期蒐集投資人(股東 / 金融機構)、客戶、供應商、員工及其他利害關係人之意見與期待，滾動檢視重大主題管理方向，並持續評估公司營運所產生之正面效益與潛在負面影響，作為後續永續策略調整、風險管理優化及永續報告書資訊揭露的重要依據，詳如表 3-3。

表 3-3 重大主題管理表

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。 中長期： 維持 ISO13485 年 度續證。	GRI 416-1 / 416-2 FB-MP-130a.1 HC-MS-250a.2 HC-MS-250a.3 HC-MS-250a.4 HC-MS-430a.2	CH 4.06.1 CH 4.07 CH 5.01.2

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				
2. 人才管理	人才流失與培育不足將影響研發效率、組織穩定及競爭優勢。		●		完善薪酬福利制度、教育訓練、職涯發展與人才留任機制。	短期： 提升員工訓練時數。 中長期： 降低離職率，強化接班制度並建立關鍵人才庫。	GRI 401-1 / 401-2 401-3 / 404-1 404-2 / 404-3 405-1 / 405-2	CH 5.01 CH 5.01.2 CH 5.01.4 CH 5.01.6
3. 創新研發與整體解決方案創新	研發投入不足將削弱市場競爭力與產品差異化優勢。		●	●	持續投入高階醫材研發、專利佈局與預載式系統創新。	短期： 提升研發投入與專利申請數。 中長期： 新產品導入市場並提升營收佔比。	HC-MS-410a1 HC-MS-410a2	CH 4.06.3
4. 職業安全衛生	職災事故將影響員工健康、安全及企業營運穩定性。		●		推動職安管理制度，強化危害辨識、教育訓練與職災預防。	短期： 完成年度職安教育訓練。 中長期： 持續保持零工傷目標。	GRI 403-1 / 403-2 403-3	CH 5.02 CH 5.02.1 CH 5.02.2 CH 5.02.3
5. 經營績效	營收波動與成本上升將影響獲利能力與企業永續發展。	●	●		強化營運績效管理、成本控管及海外市場佈局。	短期： 提升年度營收與獲利能力。 中長期： 強化海外市場營收比重，維持穩健成長與產業領導地位。	GRI 201-1 / 201-2 201-3 / 201-4	CH 4.01 CH 4.01.1 CH 4.01.2 CH 4.01.3
6. 客戶隱私	客戶資料外洩將損害信任並衍生法規與商譽風險。		●	●	建立個資保護制度與資料存取控管機制。	短期： 完成個資管理制度檢視。 中長期： 強化客戶資料保護流程。	GRI 418-1	CH 4.05 CH 4.05.2

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				
7. 風險管理	重大營運風險未及時便是將影響企業持續經營。	●	●	●	建立風險管理制度，納入氣候、財務、法遵及營運風險。	短期： 完成年度風險辨識與評估。 中長期： 建立重大風險預警機制。	GRI 2-12 / 2-13 2-16 / 201-2	CH 4.04 CH 4.04.1 CH 4.04.3
8. 符合法令 規範	違反法規將導致裁罰、訴訟及商譽受損。		●		持續強化法遵管理、內部控制及稽核制度。	短期： 零重大違規事件。 中長期： 持續強化法遵教育，建立法遵治理制度。	GRI 2-27 HC-MS-510a1	CH 4.04.2 CH 4.03
9. 勞 僱 / 勞 資關係	勞資關係失衡將影響員工穩定與組織效率。		●		維持勞資溝通機制與申訴管道暢通。	短期： 定期召開勞資會議。 中長期： 提升員工滿意度，建立友善職場文化。	GRI 2-30 / 401-1 401-2 / 401-3 402-1	CH 5.01.4 CH 5.01.5
10. 產品行銷 發展溝通	不當行銷或資訊不實將影響品牌信任及法規遵循。		●	●	強化倫理行銷管理與經銷商管理制度。	短期： 完成經銷商合規宣導。 中長期： 強化全球市場推廣品質。	GRI 417-1 / 417-2 417-3 HC-MS-240a2 HC-MS-240a3 HC-MS-270a1 HC-MS-270a2	CH 4.06.2
11. 誠信經營	內控疏漏或舞弊事件將損害公司聲譽與經營穩定。	●	●	●	落實誠信經營守則、反貪腐制度及檢舉機制。	短期： 零重大舞弊事件。 中期： 提升誠信教育教育訓練。 長期： 深化企業誠信文化。	GRI 205-1 / 205-2 205-3 / 206-1 HC-MS-510a1 HC-MS-510a2	CH 4.03 CH 4.03.1 CH 4.03.2 CH 4.03.3

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				
12.資通安全	資安事件將造成營運中斷、財務損失及客戶信任下降。		●	●	強化資安防護、郵件安全、付款控管與內部稽核。	短期： 完成資訊安全制度盤點與改善。 中期： 強化海外子公司資安管理。 長期： 導入 ISO27001 資訊安全管理制度。	GRI 418-1	CH 4.05 CH 4.05.1

第四章 公司治理

奈米醫材以透明治理、風險管理與夥伴協作回應 SDG 17「夥伴關係」。2025 年公司由董事會持續監督永續策略、經營績效、風險管理、資訊安全及供應鏈管理等重要議題，並透過 ESG 推動小組整合各部門行動，使永續治理落實於日常營運與決策流程。

2025 年董事會全年召開 6 次會議，討論 47 項議題，整體實際出席率為 95%，全體董事年度進修達成率為 100%。公司亦依營運特性調整採用 SASB 醫療設備與用品產業準則，並持續強化供應商品質稽核、RBA 與廉潔承諾管理、資訊安全及付款覆核機制，以提升資訊透明度、供應鏈韌性與利害關係人信任。

4.01 經濟績效

4.01.1 財務績效分析

2025 年度公司整體營運規模持續擴大，營業收入達新台幣 1,130,986 仟元，較 2024 年成長約 31.5%，較 2023 年成長約 86.8%，除併購子公司之效益外，亦顯示核心產品市場需求穩定提升，海外市場布局逐步發酵，並受惠於高階人工水晶體及相關植入系統產品銷售成長，帶動整體營收持續向上。

在本業獲利方面，2025 年營業毛利為 668,177 仟元，較 2024 年增加約 11.4%；營業淨利為 128,582 仟元，亦較 2024 年成長約 4.3%，反映公司在營收擴張下，仍維持良好的成本控管能力與營運效率，展現穩健的本業競爭力。

然而，2025 年度稅後淨利降至 3,070 仟元，較 2024 年大幅下降，主要係受營業外損失、匯率波動等影響，致整體獲利受到明顯壓縮，進而使基本每股盈餘 (EPS) 由 2024 年的 2.19 元下降至 2025 年的 1.09 元。此亦顯示公司雖維持本業成長動能，但在全球營運擴張過程中，仍面臨外部環境變動及集團管理風險所帶來的挑戰，詳見表 4-1。

表 4-1 財務績效

單位：新台幣仟元

項目/年度	2025 年	2024 年	2023 年
營業收入	1,130,986	859,793	605,452
營業毛利	668,177	599,729	482,402
營業淨利	128,582	123,252	108,564
稅後淨利	3,070	54,513	64,431
每股盈餘(NT\$)	1.09	2.19	2.55

整體而言，2025 年相較前兩年度，呈現「營收成長、本業穩健、獲利承壓」之經營特徵，反映公司在國際市場拓展與營運規模提升的同時，亦持續面對外部環境變化與全球經營風險。

4.01.2 經濟價值產生與分配

2025 年度奈米醫材持續創造穩健之經濟價值，直接產生之經濟價值總計為新台幣 1,149,726 仟元，其中以營業收入 1,130,986 仟元為主要來源，占整體經濟價值 98.37%，顯示公司核心營運仍以高階眼科醫療器材之研發、製造與銷售為主要獲利基礎；另利息收入 18,029 仟元及股利收入 711 仟元，分別占 1.57%及 0.06%，作為營運之外的補充性收益來源。

在經濟價值分配方面，2025 年度共分配新台幣 1,148,979 仟元，占直接產生經濟價值之 99.93%，顯示公司持續將經營成果回饋於員工、政府、資本提供者及營運體系。其中，以「員工薪資與福利」510,486 仟元占比最高，達 44.43%，反映公司高度重視人才留任、專業培育及員工照顧，並持續投入人力資本作為企業永續發展之核心基礎；其次為「營業成本及費用」455,918 仟元，占 39.68%，主要用於維持日常營運、供應鏈管理及生產製造所需支出。

此外，公司支付政府之款項(稅款)為 103,323 仟元，占 8.99%，展現依法納稅及誠信經營之責任；支付出資人款項 (現金及股票與利息費用) 為 79,252 仟元，占 6.9%，反映公司兼顧股東權益與財務穩健管理。2025 年度無重大社會投資支出，主因公司仍以強化本業營運、海外布局及內部治理優化為主要資源配置方向，詳如表 4-2。

整體而言，2025 年度奈米醫材留存之經濟價值為新台幣 747 仟元，作為未來營運發展、研發投入及永續轉型的重要基礎。公司持續透過穩健經營、資源有效配置及風險管理機制，提升財務韌性與營運效率，強化集團治理能力與市場競爭優勢。未來，奈米醫材將持續聚焦核心技術研發、全球市場布局及永續經營策略，兼顧企業成長與利害關係人價值，共同邁向長期穩健且具韌性的永續發展目標。

表 4-2 經濟價值分配表

項目	金額	新台幣仟元
		百分比%
1.營業收入	1,130,986	98.37%
2.利息收入	18,029	1.57%
3.股利收入	711	0.06%
產生的直接經濟價值總計(A)(1~3)	1,149,726	100%
4.營業成本與費用	455,918	39.68%
5.員工薪資與福利	510,486	44.43%
6.支付政府的款項(稅款)	103,323	8.99%
7.支付出資人款項(現金及股票與利息費用)	79,252	6.9%
8.社區投資	-	0%
分配的經濟價值(B)(4~8)	1,148,979	100%
留存的經濟價值(A)-(B)	747	-

4.01.3 政府補助情形

2025 年度本公司依據政府相關政策，積極申請並取得勞動部補助資源，以強化員工照顧措施及友善職場環境建置，合計取得政府補助新台幣 41,000 元。補助項目主要包含「2025 年度第 2 期企業

辦理哺（集）乳室及托兒設施措施補助」及「2025 年度推動工作生活平衡補助計畫」，詳如表 4-3。

表 4-3 2025 年度政府補助與情形一覽表

地區	補助項目	補助單位	補助案由	金額 (新台幣)
台灣	補助款	勞動部	2025 年度第 2 期企業辦理哺(集)乳室及托兒設施措施	21,000
台灣	補助款	勞動部	2025 年度推動工作生活平衡補助計畫	20,000

其中，哺（集）乳室及托兒設施補助主要用於支持公司建置及優化員工友善育兒環境，提升育有子女員工之工作支持系統，協助兼顧家庭照顧與職場發展；工作生活平衡補助則著重於促進員工身心健康、提升職場幸福感及強化企業留才機制，藉由打造更具彈性與支持性的工作環境，提升整體組織穩定性與人才永續發展。

本公司所取得之政府補助均依規定專款專用，並配合相關主管機關辦理申報與管理作業，確保資金使用符合政策目的與法規要求。奈米醫材持續透過制度優化與資源投入，營造友善、健康且具支持性的職場環境，實踐企業對員工照顧及社會責任之承諾。

4.02 稅務

在稅務治理方面，2025 年所得稅費用為 64,655 仟元，較 2024 年之 109,890 仟元減少，主要反映當年度稅前獲利結構及海外子公司營運調整之影響。公司持續秉持誠信納稅原則，依各營運所在地法規辦理稅務申報與繳納，並以合併財報為基礎揭露稅務資訊，強化稅務風險管理及內部控制機制，確保稅務治理之透明性與合規性，詳見表 4-4。

表 4-4 稅務治理

單位：新台幣仟元

項目/年度	2025 年	2024 年	2023 年
所得稅費用	64,555	109,890	48,859

4.03 誠信經營

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範

奈米醫材秉持誠信、透明、負責任及公平競爭之經營原則，將誠信經營視為公司治理與永續發展的重要基礎。為強化企業誠信文化及內部管理制度，公司已訂定《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》及《防範內線交易管理辦法》，作為董事、經理人及全體員工執行職務時之行為準則，規範誠信經營、利益迴避、資訊揭露、內線交易防範及商業往來之行為標準。

相關制度文件均公開揭露於公司官方網站，供員工及利害關係人查閱，確保公司治理制度之透明性與可追溯性。公司並透過教育訓練、內部宣導及管理制度落實誠信經營理念，持續強化員工法遵意識與企業倫理文化，建立穩健且具信任基礎之經營環境。

4.03.2 反貪腐機制

本公司持續落實反貪腐管理制度，嚴格禁止任何形式之貪污、舞弊、賄賂、回扣、不當利益輸送及其他違反誠信經營之行為。依據《誠信經營作業程序及行為指南》，凡涉及可能對公司財務、營運或聲譽造成重大影響之違規事件，均列為重大違規事件管理範疇，包括違反誠信經營守則、貪瀆舞弊、內線交易、不當利益輸送、違反主管機關法令或經董事會及審計委員會認定之重大案件。

公司設有檢舉與申訴機制，提供員工及外部利害關係人多元且保密之申訴管道，確保檢舉案件得以公正處理，並保障檢舉人權益。所有案件均由專責單位進行調查與追蹤，必要時提報董事會審議，以維護企業誠信與內部控制之有效性。

2025 年度經內部稽核及管理單位確認，本公司未發生重大違規事件，亦無涉及貪污、舞弊、貪腐或其他重大違反誠信經營規範之情形。全體員工均依公司規範履行誠信與合規義務，持續維持良好之企業治理基礎。

4.03.3 反競爭行為

奈米醫材遵循公平交易法及相關競爭法規，堅持公平競爭、市

場誠信及合法經營原則，禁止任何形式之聯合壟斷、價格操縱、不當限制交易、商業賄賂或其他違反公平競爭之行為。公司要求全體員工於業務往來、採購交易、供應商合作及市場行銷活動中，均須遵守法令規範與公司內部管理制度，維持公開、公平及透明之商業秩序。

公司亦透過內部控制制度、法遵教育及風險管理機制，持續強化管理階層與員工對反競爭行為之認知與遵循，降低法律風險及聲譽損失。2025 年度，本公司未發生涉及反競爭行為之重大違規案件，亦無因壟斷、不公平競爭或違反公平交易法而遭受主管機關處分或裁罰，相關罰款金額為新台幣 0 元。

4.03.4 檢舉制度與申訴機制

為強化誠信經營與保障員工及利害關係人之合法權益，本公司建立完善之檢舉制度與申訴機制，提供員工、供應商、客戶及其他利害關係人多元且保密之溝通管道，包括專用電子郵件信箱、公司網站聯絡窗口及外部意見反映平台等，以利即時反映違法、不當行為、職場不法侵害、勞資爭議或違反誠信經營之情事，詳如表 4-5。

表 4-5 檢舉制度與申訴管道一覽表

利害關係人	溝通議題	溝通管道
內部員工	員工權益與福利 公司政策宣導 公司其他內部公告事項	人資行政部 聯絡方式：公司內部信箱
其他	匿名之爭議溝通 / 檢舉	電子信箱： IR@ICARESmedicus.com 公司網頁-聯絡我們專區： https://www.icaresmedicus.com/contact/

所有檢舉及申訴案件均依循公平、公正、保密及不報復原則進行受理與調查，並由權責單位依案件性質進行查核、追蹤及改善，確保相關人員權益受到充分保障，同時維護公司治理透明度與內部控制有效性。對於重大案件，亦依內部管理程序提報管理階層或董事會進行監督。

公司持續推動友善職場文化與開放溝通機制，鼓勵員工透過正式管道反映意見與建議，建立互信、尊重及多元共融的工作環境。2025 年度未發生重大員工申訴案件、重大勞資爭議或重大違反誠信經營之檢舉事件，顯示本公司在勞資關係管理、內部治理及誠信經營制度推動上維持穩健成效。

4.04 風險管理

4.04.1 風險管理機制

奈米醫材董事會為公司風險管理之最高監督與決策單位，負責制定整體風險管理政策、目標及管理架構，並定期檢視各項風險管理機制之有效性，以確保公司營運穩健及永續發展。董事會透過審計委員會、稽核室及公司治理主管等單位，協助辨識、評估及監督財務、營運、法遵、資訊安全、供應鏈及氣候變遷等重大風險事項，強化內部控制制度與風險預警能力，主要風險類別、描述及因應措施詳如表 4-6。

表 4-6 主要風險類別描述因應措施表

風險類別	風險描述	因應措施
財務風險	包含匯率波動、利率變化、海外子公司營運管理、付款風險及研發投入資金需求，可能對公司獲利能力及資金調度造成影響。	財務單位持續與往來金融機構保持良好合作關係，定期評估匯率、利率及市場變化趨勢，強化資金調度與財務預警機制；針對海外子公司付款流程，建立授權覆核與異常交易查核機制，以降低財務風險。
政策風險	國內外醫療器材法規、環保法規、稅務制度及產業政策變動，可能影響公司營運模式、成本結構及法規遵循要求。	持續關注國內外政策法規及主管機關最新動態，由法遵、財會及相關權責單位定期檢視法規變化，必要時導入外部專業顧問協助評估，確保公司營運符合法令要求。
科技改變風險	醫療科技快速發展、產品技術更新及資訊安全風險，可能影響公司產品競爭力與營運穩定性。	持續投入高階眼科醫材研發與專利布局，掌握產業技術發展趨勢；同時強化資訊安全管理，定期檢視資訊系統安全性、電子郵件防護及資安防護措施，保障營業秘密與客戶資料安全。

風險類別	風險描述	因應措施
環境風險	強降雨、降雨不穩定、缺水及極端氣候事件，可能造成廠區設備損壞、原料供應中斷及生產延誤，影響營運持續性。	建立供應鏈備援機制及原料替代方案，定期檢視廠區防災設備與應變能力；持續推動溫室氣體盤查與氣候風險評估，逐步將氣候風險管理納入整體風險治理架構中。
其他重大風險	包含誠信經營、供應鏈管理、人才流失及重大突發事件等，可能對公司聲譽、營運穩定及永續發展造成影響。	透過誠信經營制度、供應商管理機制、人才留任計畫及緊急應變程序，持續強化內部控制與風險應變能力，降低重大事件對公司營運之衝擊。

本公司依營運特性將主要風險區分為財務風險、政策風險、科技改變風險、環境風險及其他重大風險，並由各部門定期進行風險辨識與評估，透過跨部門協調機制提出改善措施及因應方案。針對海外營運管理、跨境付款流程及資訊安全等風險，亦持續強化內部控制及授權覆核機制，以降低潛在財務損失與營運衝擊。

此外，公司已將氣候相關風險納入整體風險管理流程，由 ESG 推動小組統籌彙整各部門風險評估結果，納入年度風險清冊，並由稽核單位持續追蹤改善成效，確保風險管理制度能與企業經營策略及永續發展目標相互連結，提升整體營運韌性與決策品質。

4.04.2 法規遵循

奈米醫材秉持誠信經營與合法合規原則，嚴格遵循公司治理、環境保護、職業安全衛生、勞動法規、醫療器材管理及資訊安全等相關法令規範，並透過內部控制制度、法遵教育訓練及定期稽核機制，持續強化法規遵循管理，降低違規風險。

2025 年度，公司於環境保護、勞動安全及營運管理相關法規遵循方面均維持良好紀錄，未發生重大違規事件或重大裁罰情事，顯示法規遵循制度與內部管理機制已逐步落實，並有效支持公司穩健經營與永續治理目標。

4.04.3 氣候風險管理

面對全球氣候變遷、極端氣候事件及淨零轉型趨勢，奈米醫材

已將氣候風險管理納入公司整體風險治理架構中，視其為影響企業營運、財務表現及長期競爭力的重要議題。董事會為氣候治理之最高監督單位，負責審閱氣候相關風險管理政策、目標及執行情形，並定期聽取 ESG 推動小組報告，確保氣候議題有效納入公司經營決策。

本公司於 2025 年委託專業機構進行溫室氣體盤查作業，並預計於 2027 年針對 2026 年度溫室氣體盤查數據進行第三方查證，以作為管理溫室氣體排放、辨識減量機會及強化氣候治理之基礎。透過盤查結果，公司逐步建立氣候風險管理及改善計畫流程，並將相關議題納入營運決策體系，提升企業對氣候變遷之應變能力，詳如表 4-7。

表 4-7 氣候風險與機會管理表

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	財務營運面	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性與生產排程。奈米醫材主要廠區位於高科技園區，對環境溫度與潔淨度要求較高，若廠區遭受淹水或設備受損，恐導致生產線暫停與工廠交期延誤。公司已強化廠區防災措施，並建立供應商防災能力評估及原料儲存管理機制，以降低營運中斷風險。	長期
實體風險	降雨不穩定缺水	財務營運面	氣候變遷導致降雨不均及缺水風險提高，可能影響製程用水穩定性及廠區日常營運。尤其精密醫材製程對水資源管理具高度要求，若區域性限水發生，將增加備援設備與管理成本。公司持續推動節水管理措施，並定期檢視廠區用水效率及備援供水機制，以降低缺水風險。	長期
轉型風險	政策與法規	財務營運面	溫室氣體盤查、碳費制度及氣候揭露法規持續趨嚴，將提高公司盤查、查證及法遵管理成本，並增加能源管理與碳減量投資需求。公司已於 2025 年委託專業機構進行溫室氣體盤查，並規劃 2026 年完成第三方查證，逐步建立完整氣候治理制度，以降低未來法規遵循風險。	短期

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 營運面 社會面	因應全球醫療環保需求與減碳趨勢，公司規劃開發人工水晶體預載模組，搭配可重複使用之金屬推桿，以降低一次性醫療耗材使用，減少醫療廢棄物產生。此設計不僅可提升手術效率與便利性，亦符合低碳醫療及永續產品發展方向，有助拓展市場應用並提升品牌競爭力，進一步創造新營收成長機會。	中長期

奈米醫材氣候風險管理流程涵蓋風險辨識、風險分析、行動改善及監督檢討四個階段，由 ESG 推動小組定期追蹤執行成果，並於年度檢討會中向董事會報告。公司將持續深化氣候風險管理制度，並配合主管機關期程定具體減碳目標，逐步推動低碳轉型與淨零永續發展。相關詳細執行情形，可參閱附錄三「揭露氣候相關資訊」。

4.05 資訊安全及客戶隱私保護

4.05.1 資訊安全管理

奈米醫材重視資訊安全管理，視其為確保營運穩定、財務安全及利害關係人信任之重要基礎，並已建立完整之資訊安全管理架構。公司設有資訊室為專責單位，直屬總經理管轄，負責規劃與執行資訊安全政策、推動資安教育訓練及持續強化整體資安防護能力；稽核室則負責資訊安全查核機制，每年將資安檢查納入內部稽核計畫，並定期追蹤改善成效，以降低資訊風險。

公司資訊安全管理制度採用 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環管理機制，持續進行風險辨識、控制措施優化及成效檢討，確保資訊系統運作之安全性與持續性。並於 2023 年設置資訊安全主管，強化組織治理層級，逐步建構更完善之資訊安全管理體系。

在具體管理措施方面，公司已建立多層次防護機制，包括：

- 網路安全管理：建置防火牆及入侵防護機制
- 存取控制：依職務權限設定系統帳號及資料存取權限
- 郵件安全防護：導入垃圾郵件過濾及偽冒郵件辨識機制
- 資料備份：每日進行資料備份並執行異地備援

- 系統可靠度管理：定期進行系統運作及資料完整性測試

此外，公司亦持續推動員工資訊安全教育訓練，強化資安意識，避免人為疏失導致資訊風險。

2025 年度，本公司發生冒名發送虛假電子郵件通知匯款帳號，致匯款至虛假之銀行帳號而產生損失，屬於電子郵件詐騙型態之資訊安全風險，也提醒公司在付款流程、電子郵件驗證、交易對象確認及授權覆核等環節仍須持續精進。事件發生後，公司已即時啟動內部查核及應變機制，並強化郵件驗證、付款覆核及異常交易辨識程序，同時加強員工資安教育訓練，以提升整體防護能力。

整體而言，公司資訊系統未發生重大營運中斷或關鍵資料毀損情形，資訊安全管理機制持續運作並逐步強化。

4.05.2 客戶隱私保護

奈米醫材高度重視客戶隱私與資料保護，致力於建立安全、可信賴之資料管理環境，確保客戶資訊在蒐集、處理及使用過程中均符合相關法規及公司內部管理規範。公司依據業務性質，對涉及客戶資料之作業流程建立存取控管、權限管理及資料保護機制，避免未經授權之存取、洩漏或不當使用。

在制度面，公司要求與合作之供應商、經銷商及相關第三方，於必要時簽署保密協議，以確保資訊傳遞過程之安全性；在管理面，透過內部教育訓練及作業規範宣導，提升員工對於個人資料保護及資訊安全之認知與責任。

2025 年度，雖公司曾發生電子郵件相關資安事件，惟經檢視未涉及客戶個人資料外洩或重大隱私侵害情形，亦未接獲客戶隱私相關申訴或投訴案件，顯示公司在客戶資料保護及隱私管理方面維持良好控管水準。

未來，奈米醫材將持續強化資訊安全與個資保護制度，逐步提升資料治理能力，並視營運發展需求評估導入國際標準（如 ISO 27001），以強化企業整體資訊安全及客戶信任基礎，支持長期永續經營目標。

4.06 產品及服務管理

4.06.1 顧客健康與安全

奈米醫材以「患者安全與臨床成效」為產品開發與管理之核心原則，所有產品均須符合國內外醫療器材法規及品質管理系統(ISO 13485) 之要求，並透過嚴謹之產品設計、製造與驗證流程，確保產品安全性、有效性及品質穩定性。

公司於產品開發階段即導入風險管理機制，針對材料選用、生物相容性、光學性能及臨床使用安全進行全面評估，並透過臨床回饋及市場監測機制，持續優化產品設計與使用體驗。對於上市產品，亦建立客戶回饋及異常事件通報機制，確保即時掌握產品使用狀況並進行改善，年度內無產品召回情事與因產品相關死亡事件發生。

4.06.2 產品行銷、標示與倫理管理

奈米醫材重視產品行銷、標示及相關市場行為之合規性與倫理性，並將其納入產品責任管理體系，確保所有產品資訊之揭露與推廣活動均符合醫療器材相關法規、產業規範及專業倫理原則。

在產品標示與法規遵循方面，公司所有產品之仿單、標籤及行銷資料，均依據各國主管機關核准內容辦理，並透過內部審查機制，確保對外揭露資訊具備正確性、完整性及一致性。公司嚴格禁止未經核准之標示外使用 (Off-label use) 進行產品宣傳或推廣，以維護患者安全及醫療專業判斷之獨立性。

在行銷管理方面，奈米醫材透過參與國際醫療專業展會與學術交流活動，與醫療專業人員及產業夥伴進行技術交流與產品說明，並持續蒐集市場需求與臨床回饋，以作為產品優化與策略規劃之重要依據。所有行銷活動均以提供專業醫學資訊為核心，避免誇大或誤導性表述，提升產品資訊透明度與市場信任度。

在倫理行銷管理方面，公司建立完整之內部控制機制，涵蓋行銷內容審核流程、經銷商管理及教育訓練制度，確保所有對外推廣行為符合誠信經營原則。對於經銷商及合作夥伴，亦透過契約約束及管理機制，要求其遵循相同之行銷與倫理規範，避免不當銷售或違規宣傳情形發生。

2025 年度，公司未發生因虛假或誤導性行銷而遭主管機關裁罰或產生重大財務損失之情形，顯示產品行銷、標示及倫理管理制度運作良好。未來奈米醫材將持續強化產品責任管理機制，結合市場需求與法規趨勢，提升產品資訊揭露品質，並深化與醫療專業人員之正向互動，以支持企業永續經營與患者安全之核心目標。

4.06.3 產品研發與服務創新

奈米醫材持續投入高階眼科醫材之研發與創新。2025 年合併財報研發費用占營收比重約為 14%區間，較 2024 年之 23%略為下降。此一變化主要係因 2025 年度營收大幅成長，帶動分母擴大，使研發費用占比呈現相對下降，惟整體研發投入金額仍維持穩健水準，顯示公司在營運擴張過程中，仍持續維持對核心技術發展之長期投入。

在研發策略上，公司持續規劃開發多項創新產品與解決方案，包括：

- 客製化植/侵入式高階醫材表面處理技術服務
- 平衡式延伸視覺人工水晶體
- 後房型可植入式隱形眼鏡
- 開發小切口人工水晶體植入器系統
- 環保新預載式人工水晶體植入系統
- 螺牙推進式人工水晶體植入器系統

其中，環保型新預載式植入系統透過導入可重複使用之金屬推桿設計，有效降低一次性醫療耗材使用量，兼顧醫療效率與環境永續需求，亦回應全球醫療減廢與低碳趨勢。

歷年研發成果已涵蓋多焦點、三焦點及延伸焦段人工水晶體等產品，並取得相關國際認證，持續強化公司於全球眼科醫材市場之競爭優勢。

4.07 供應鏈管理

4.07.1 供應商管理政策

奈米醫材為建立完善供應商管理制度，涵蓋資格審查、評鑑、

績效追蹤及持續改善等流程。所有新進供應商須通過評鑑後，始得列入合格供應商名單，評估項目包括品質、交期、價格、技術能力、服務配合度及品質管理系統能力。針對主要原物料、關鍵零組件及與產品品質相關之供應商，公司將符合 ISO 13485 醫療器材品質管理系統要求納入評估重點，以確保其品質管理能力、製程穩定性及產品可追溯性符合醫療器材產業規範。

既有供應商則採定期績效評核機制，每季進行評分，並由品保單位於年度彙整結果。年度平均評分低於 70 分者，須接受輔導與再評鑑，並提出改善計畫，以提升供應品質與穩定性。

此外，公司持續透過與供應商的溝通合作，強化供應鏈風險管理與供應彈性，降低供應中斷及品質風險，確保關鍵原物料穩定供應，提升整體供應鏈韌性與營運效率。。

表 4- 8 供應商評鑑分級與管理措施表

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。

4.07.2RBA 與廉潔承諾管理

奈米醫材重視供應鏈之誠信經營與社會責任，逐步推動供應商簽署責任商業聯盟行為準則 (RBA) 及廉潔承諾書，以確保供應鏈在勞動人權、環境保護、職業安全及商業道德等面向符合國際標準。

目前已優先針對主要原物料供應商推動簽署作業，並將持續擴大至其他關鍵供應商。透過制度化管理，公司要求供應商遵循不使用強迫勞動、保障員工權益、落實環境管理及禁止貪腐等原則，並將相關要求納入供應商評選及合作條件中。

針對環境管理要求，公司將逐步要求主要供應商遵循環境保護相關法規，妥善管理廢棄物、化學品、能源使用及污染防治作業，

避免因供應鏈環境違規而影響公司產品品質、交期及企業聲譽。供應商如涉及重大環境違規、勞動人權或商業道德風險，公司將視情節要求改善、暫停交易或重新評估合作關係。2025 年度公司已優先針對主要原物料供應商推動 RBA 與廉潔承諾書簽署，後續將逐步擴大至關鍵供應商並納入供應商評鑑與輔導管理。

公司亦將逐步把資訊安全與客戶隱私保護納入關鍵供應商及合作夥伴管理要求。對於可能接觸公司營業秘密、產品資訊、客戶資料或系統資料之供應商、經銷商及外部服務商，公司將視業務性質要求簽署保密協議，並透過合約條款、資料存取權限及必要之溝通宣導，降低供應鏈資訊安全與隱私風險。

未來，公司將逐步建立供應商 ESG 風險評估機制，並結合稽核與輔導措施，持續提升供應鏈整體永續管理成熟度。

4.07.3 在地採購與永續供應鏈

奈米醫材持續推動在地採購策略，以降低供應鏈風險、縮短交期並減少運輸碳排放。2025 年度公司採購金額為新台幣 7,312 仟元，其中 100%來自台灣在地供應商，較 2024 年度之 89.7%顯著提升，顯示公司在供應鏈在地化及營運韌性強化方面已有明確進展，詳閱表 4-9。

表 4-9 在地採購金額與比例分析表

年度	總採購金額(仟元)	本地採購金額(仟元)	本地採購比例(%)	備註
2025	7,312	7,312	100.0%	
2024	14,738	13,215	89.7%	

主要採購項目包括植入匣、模具、外殼、推桿、滅菌服務及塗層材料等關鍵生產物料與製程支援項目，均由在地供應商提供，有助於提升供應即時性與品質控管能力。

透過在地採購策略，公司不僅強化供應鏈穩定性與應變能力，亦促進在地產業發展，降低跨境運輸所帶來之碳排放與不確定風險。未來奈米醫材將持續優化供應鏈布局，結合供應商管理制度與永續要求，逐步建構兼具效率、韌性與永續價值之供應鏈體系。

4.08外部參與

奈米醫材重視與產業及外部利害關係人之交流與合作，透過參與相關產業組織及專業平台，掌握產業發展趨勢與政策動態，並強化企業營運與技術發展之連結。

公司目前為台灣科學園區科學工業同業公會會員，透過該平台參與各類產業交流活動、專題論壇及教育訓練，持續關注醫療器材產業之技術發展、法規趨勢及市場變化。藉由與產業夥伴及專業機構之互動，公司得以即時取得相關資訊，作為產品研發、品質管理及營運策略調整之重要參考依據。

此外，奈米醫材亦透過參與外部組織，促進與同業之經驗交流與技術互動，提升企業對產業發展脈動之掌握度，並逐步強化自身在醫療器材領域之專業能力與市場競爭力。

未來，公司將持續依營運發展需求，適度參與相關產業組織與專業平台，強化與外部利害關係人之連結，支持企業穩健發展與長期永續經營目標。

第五章 社會共融

奈米醫材以高階眼科醫材研發、產品品質與安全管理回應 SDG 3「健康與福祉」，透過安全、可靠且具臨床價值之產品，提升眼科醫療品質與患者福祉。2025 年公司無產品召回、無產品相關死亡事件，並持續推動預載式人工水晶體與植入系統創新，以提升手術效率與產品安全。

同時，公司以人才培育、職業安全衛生、友善職場及員工支持措施回應 SDG 8「尊嚴就業與經濟成長」。2025 年員工教育訓練總時數達 4,043 小時，職業傷害與職業病事件為 0，並透過哺乳室設置、員工溝通、健康促進及公益參與等行動，展現公司在組織成長、員工福祉與社會共融上的持續投入。

5.01 人力發展與人才管理

奈米醫材深信人才是企業創新研發、產品品質及永續經營的重要基礎。面對醫療器材產業技術升級、國際市場拓展及法規要求日益提高，公司持續強化人才招募、培育、留任及多元共融制度，致力營造安全、平等、尊重與具成長機會的職場環境。

2025 年度，公司員工總數為 130 人，其中女性員工 89 人，占 68.5%；男性員工 41 人，占 31.5%。整體員工結構穩定，並以 31 至 50 歲員工為主要人力組成，並涵蓋研發、製造、品保、業務及行政管理等職能，支持公司高階眼科醫療器材之研發製造與全球市場拓展。

公司亦持續透過新進同仁交流會、員工座談會、教育訓練及職場關懷活動，提升員工對組織文化之認同與參與度。2025 年度公司辦理上下半年新進同仁交流會、每季員工座談會、職場不法侵害宣導、家庭日活動及多項員工紓壓課程，包含療癒銀河星空畫、天然精油香癒浮游花、紓壓按摩、咖啡手沖體驗及大地自然能量生態瓶等，協助員工平衡工作壓力並促進跨部門交流。

5.01.1 人權政策與承諾

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、公平與尊重

原則，不因個人種族、宗教、膚色、國籍、年齡、性別、性向、容貌、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，確保員工於僱用、薪酬、福利、訓練與升遷機會上享有公平對待。

公司致力營造無歧視、無騷擾及無職場不法侵害之工作環境，並透過教育訓練、內部宣導及申訴通報機制，強化員工對人權、職場倫理及性別平等之認知。2025 年度公司辦理職場不法侵害宣導線上課程，由專業護理人員說明性騷擾、職場不法侵害及通報方式，提升主管與員工對職場安全與尊重文化之理解。

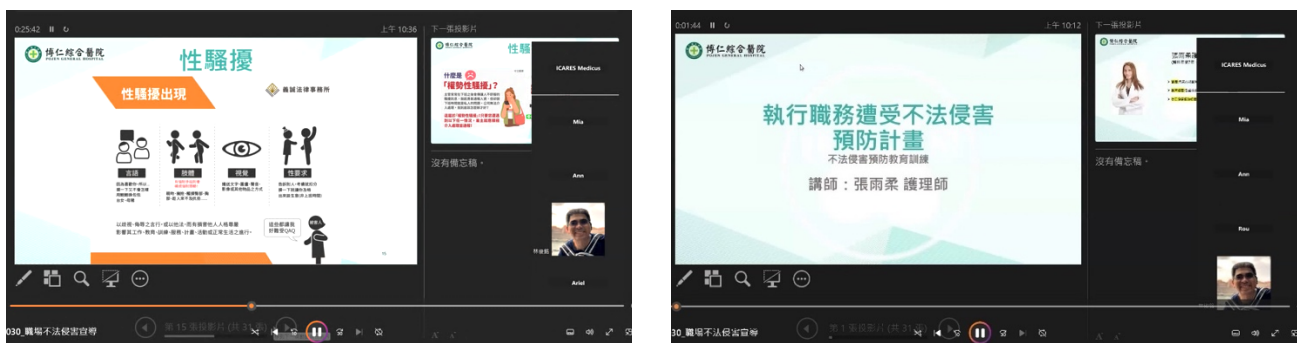


圖 5- 1 2025/10/30 職場不法侵害宣導線上課程



圖 5- 2 2025/10/30 職場不法侵害宣導線上課程

此外，公司聘有身心障礙員工，並持續提供平等就業機會與合理支持措施，確保其享有公平之工作權益與福利待遇。截至 2025 年底，公司身心障礙員工計 2 人，反映公司對多元共融與社會責任之

實踐。

5.01.2 人力結構與多元組成

截至 2025 年底，奈米醫材員工總數為 130 人，均為全職員工，未有兼職、定期契約或臨時聘僱人員；協力人員及派遣人員均為 0 人。依性別觀察，女性員工 89 人，占 68.5%；男性員工 41 人，占 31.5%，顯示公司整體人力結構中女性員工占比較高。

依年齡分布觀察，31 至 50 歲員工為主要人力族群，其中女性 64 人、男性 28 人，合計 92 人，占整體員工 70.7%，為公司營運、研發及製造品管工作的核心人力。30 歲以下員工 31 人，占 23.9%；51 歲以上員工 7 人，占 5.4%，整體人力結構兼具年輕人才與成熟專業經驗，有助於組織知識傳承與技術累積。

依職級結構觀察，非主管人員占多數，反映公司以研發、製造、品保、業務及行政支援等專業執行人力為營運主體。主管職部分，基層主管及中階主管合計具備一定比例，支持公司日常管理、跨部門協作及營運決策推動，詳如表 5-1。

表 5-1 人力結構與多元組成表

項目	女性 (30 歲含以下)		女性 (31~50 歲)		女性 (51 歲含以上)		男性 (30 歲含以下)		男性 (31~50 歲)		男性 (51 歲含以上)	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
階級別												
非主管	22	16.9%	55	42.3%	1	0.8%	7	5.4%	20	15.4%	1	0.8%
基層主管	1	0.8%	7	5.4%	0	0.0%	1	0.8%	4	3.1%	0	0.0%
中階主管	0	0.0%	2	1.5%	0	0.0%	0	0.0%	4	3.1%	0	0.0%
高階主管	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%	0	0.0%	0	0.0%	4	3.1%
合計	23	17.7%	64	49.2%	2	1.5%	8	6.2%	28	21.5%	5	3.9%
學歷												
碩士(含)以上	4	3.1%	6	4.6%	0	0.0%	4	3.1%	2	1.5%	4	3.1%
大專	15	11.5%	41	31.5%	2	1.5%	4	3.1%	23	17.7%	1	0.8%
高中	4	3.1%	15	11.5%	0	0.0%	0	0.0%	2	1.5%	0	0.0%
高中以下	0	0.0%	2	1.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%	0	0.0%
合計	23	17.7%	64	49.2%	2	1.5%	8	6.2%	28	21.5%	5	3.9%

雇用類型												
全職 (非定期契約)	23	17.7%	64	49.2%	2	1.5%	8	6.2%	28	21.5%	5	3.8%
兼職 (定期契約)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
實習生	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	23	17.7%	64	49.2%	2	1.5%	8	6.2%	28	21.5%	5	3.9%
身心障礙人數	0	0.0%	1	0.8%	0	0.0%	1	0.8%	0	0.0%	0	0.0%
平均服務年資(年)	2 年 2 個月		5 年 0 個月		6 年 4 個月		1 年 8 個月		4 年 9 個月		9 年 9 個月	

5.01.3 多元共融與性別平等

本公司職場多元化與性別平等政策以「公平任用、同工同酬、反歧視、反騷擾及平等發展機會」為核心，確保員工不因性別、年齡、婚姻、身心障礙或其他非職務相關因素而受到不公平待遇。公司透過人員任用、薪酬調整、績效考核、教育訓練及申訴機制，落實多元共融與性別平等管理。

奈米醫材重視多元共融及性別平等，致力於打造公平、尊重與開放的工作環境。2025 年度女性員工占全體員工 68.4%，女性占所有主管 45.8%，女性占基層主管 52.6%，顯示女性員工不僅為公司重要人力組成，也積極參與管理職能與組織決策，詳如表 5-2。

表 5-2 女性員工及管理職多元化統計表

指標	百分比
女性占總員工(%)	68.4%
女性占所有主管(%)	45.8%
女性占基層主管(組長、課長)(%)	52.6%
女性占高階主管(理級以上)(%)	20.0%

高階主管方面，2025 年度高階主管共 5 人，其中當地聘用之高階主管為 4 人，占 80.0%，較前一年度 66.7% 提升 13.3 個百分點。此項結果顯示公司持續培育在地管理人才，並透過內部晉升及專業管理職能累積，強化公司在地營運治理能力，詳如表 5-3。

本年度高階主管總人數由 6 人變動為 5 人，其中在地人數維持

4 人不變，故高階主管為當地人比例上升 13.3%。

表 5-3 高階主管當地聘用比例統計表

項目	本年度	前年度	差異
高階主管人數	5	6	1 人
高階主管為當地人人數	4	4	0 人
比例%	80.0%	66.7%	13.3%

5.01.4 員工薪酬與福利制度

奈米醫材重視員工薪酬制度之公平性、激勵性與市場競爭力，薪酬設計係依職務內容、專業能力、績效表現、職級責任及市場薪資水準綜合考量，並透過年度薪資檢視與績效考核機制，作為薪資調整、獎金發放及人才留任之重要依據。

2025 年度組織薪酬最高個人之年度總薪酬為新台幣 2,602 仟元，較 2024 年度增加 5.2%；所有員工，不包含薪酬最高個人，年度總薪酬中位數為新台幣 468 仟元，較 2024 年度增加 13.2%。年度總薪酬比率由 2024 年度 5.99 倍下降至 2025 年度 5.56 倍，顯示員工薪酬中位數成長幅度高於薪酬最高個人之年度總薪酬成長幅度，詳如表 5-4。

表 5-4 年度總薪酬比率統計表

項目	2025	2024	差異%
組織薪酬最高個人之年度總薪酬(仟元)	2,602	2,472	5.2%
所有員工(不包含該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數(仟元)	468	413	13.2%

另 2025 年度薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比為 131.52%，高於員工年度總薪酬中位數增加百分比 10.25%。該項變動主因 2024 年度薪酬最高個人於 2024 年 6 月到任，故 2024 年度薪酬計算期間未涵蓋完整年度；2025 年度為完整年度任職，致年度總薪酬增加百分比較高之因素影響。公司薪酬制度仍依職務責任、績效表現、公司營運成果及市場薪資水準綜合評估，並依相關治理

程序進行審議，以確保薪酬安排之合理性與透明度，詳如表 5-5。

表 5-5 年度總薪資變動比率統計表

項目	2025	2024	差異%
組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比	131.52%	5.13%	126.4%
所有員工(不包含該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數增加百分比	10.25%	11.25%	-1.0%

非主管全時員工方面，2025 年度人數為 115 人，較 2024 年度增加 6 人；薪資總額為新台幣 81,920 仟元，較 2024 年度增加新台幣 6,423 仟元。薪資平均數由 2024 年度 692 仟元提升至 2025 年度 712 仟元，薪資中位數由 494 仟元提升至 520 仟元，上述薪資資訊係以年度薪資總額為計算基礎，包含各月薪資、獎金及其他薪酬項目，反映公司持續投入人力資本，並透過薪酬調整與福利制度強化人才留任及組織穩定，詳如表 5-6。

表 5-6 非主管全時員工薪資資訊統計表

項目	2025 年	2024 年	差異
非主管全時員工人數(人)	115	109	6
非主管全時員工薪資總(仟元)	81,920	75,497	6,423
非主管全時員工薪資平均數(仟元)	712	692	20
非主管全時員工薪資中位數(仟元)	520	494	26

為檢視不同性別間之薪資結構，公司另依單月薪資資料計算女性對男性基本薪資與薪酬比率。2025 年度公司全部薪資平均數為新台幣 478,488 元；男性薪資平均數與公司全部薪資平均數之差距為 123.8%，女性薪資平均數與公司全部薪資平均數之差距為 87.1%。此項指標係以單月薪資作為計算基礎，與表 5-6 非主管全時員工年度薪資資訊之計算口徑不同，故兩者平均數不宜直接比較。

此差異主要受職務類別、職級分布、年資結構及專業職能差異影響。公司將持續透過薪酬結構檢視、職務評價及績效制度優化，

強化薪資公平性與透明度。2025 年度女性薪資調整百分比為 5.04%，男性薪資調整百分比為 4.56%，顯示公司薪酬調整係依職務、績效、職級及市場水準進行綜合評估。

本公司將持續檢視性別薪酬差異，並以同工同酬、公平晉升及多元人才發展為管理方向，確保各性別員工皆能在公平條件下獲得合理報酬與發展機會，詳如表 5-7。

表 5-7 女性對男性基本薪資與薪酬比率統計表

指標	元/百分比
公司全部薪資之平均數	478,488
男性薪資平均數與之公司全部薪資之平均數差距	123.8%
女性薪資平均數與之公司全部薪資之平均數差距	87.1%
女性薪資調整百分比	5.04%
男性薪資調整百分比	4.56%

在福利制度方面，公司依法提供勞健保、退休金提撥、特別休假、育嬰留職停薪及各項員工福利措施，並持續推動工作與生活平衡，協助員工兼顧職涯發展、家庭責任與身心健康。

2025 年度，公司持續推動友善家庭政策，當年度符合申請育嬰留職停薪資格者共 18 人，其中女性 16 人、男性 2 人；實際申請育嬰留職停薪者共 5 人，均為女性。育嬰留職停薪期滿應復職人數為 3 人，實際復職人數為 2 人，復職率為 66.7%。

此外，公司於 2025 年增設一廠及二廠哺乳室，提供更友善、隱私且安心之使用空間，支持員工於不同人生階段兼顧工作與家庭責任，詳如表 5-8。

公司將友善婚育與家庭照顧列為員工福利制度之一環，透過育嬰留職停薪、復職支持、哺乳室建置、家庭日活動及工作生活平衡課程，協助員工兼顧工作與家庭責任。2025 年度公司增設一廠及二廠哺乳室，並辦理家庭日活動，提升育兒員工支持度與員工家庭參與感，作為推動友善職場與人才留任之具體作為。

表 5-8 申請育嬰留停及期滿復職統計表

項目	性別	2025	2024
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	男	2	2
	女	16	10
	合計	18	12
當年度申請留職停薪人數	男	0	0
	女	5	5
	合計	5	5
育嬰留職停薪原應復職人數 (A)	男	0	0
	女	3	5
	合計	3	5
育嬰留職停薪原應復職且復職人數 (B)	男	0	0
	女	2	5
	合計	2	5
復職率 (B/A)	男	0.0%	0.0%
	女	66.7%	100.0%
	合計	66.7%	100.0%
前一年度育嬰留職停薪應復職且復職人數 (C)	男	0	0
	女	5	0
	合計	5	0
育嬰留職停薪復職後工作超過 12 個月人數 (D)	男	0	0
	女	0	3
	合計	0	3
留任率 (D/C)	男	0.0%	0.0%
	女	0.0%	0.0%
	合計	0.0%	0.0%

5.01.5 勞雇關係與溝通機制

奈米醫材重視勞雇關係與員工意見交流，透過定期且具互動性的溝通機制，促進公司與員工間之理解、信任與共識凝聚。2025 年度，公司主要透過「新進同仁交流會」及「每季員工座談會」兩項機制，協助員工表達意見、了解公司文化，並作為管理階層掌握員工需求與組織氛圍的重要管道。

在新進同仁溝通方面，公司分別於 2025 年 6 月 25 日及 12 月 3 日辦理上半年新進同仁交流會，透過活動設計、經驗分享及面對面交流，協助新進員工更快熟悉公司文化、工作環境與團隊合作模式，提升新進人員之組織認同與適應度。



圖 5-3 上半年度新進同仁交流會



圖 5-4 下半年新進同仁交流會

在既有員工溝通方面，公司每季辦理員工座談會，由總經理及相關主管與員工進行交流，聽取同仁對公司制度、工作環境、組織文化及營運管理之意見與建議。2025 年度分別於第一季、第二季、第三季及第四季辦理員工座談會，作為員工意見回饋、跨部門溝通及管理改善之重要平台。



圖 5- 5 季度員工座談會

公司亦透過內部公告、電子郵件、人資行政部窗口及申訴管道，提供員工即時反映意見之機制。針對職場不法侵害、性騷擾、勞資爭議或其他權益事項，員工可透過正式申訴機制提出反映，公司將依公平、公正、保密及不報復原則辦理。

2025 年度公司新進員工 33 人，離職員工 35 人。自願離職率為 91.4%，非自願離職率為 8.6%。相較 2024 年度，自願離職率 97.2%、非自願離職率 2.8%，2025 年度離職結構略有變動。公司將持續透過新進員工交流會、主管關懷、教育訓練及職涯發展措施，提升員工適應度與留任意願，詳如表 5-9。

表 5-9 新進離職員工比率分布

類別	年齡	2025 年度新進員工						2024 年度新進員工					
		直接人員		間接人員		合計		直接人員		間接人員		合計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
男性	51 歲以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	5.7%	3	5.7%
	31-50 歲	4	12.1%	7	21.2%	11	33.3%	3	5.7%	5	9.4%	8	15.1%
	30 歲以下	1	3.0%	3	9.1%	4	12.1%	0	0.0%	3	5.7%	3	5.7%
小計		5	15.2%	10	30.3%	15	45.5%	3	5.7%	11	20.8%	14	26.4%
女性	51 歲以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.9%	0	0.0%	1	1.9%
	31-50 歲	4	12.1%	10	30.3%	14	42.4%	14	26.4%	10	18.9%	24	45.3%
	30 歲以下	1	3.0%	3	9.1%	4	12.1%	6	11.3%	8	15.1%	14	26.4%
小計		5	15.2%	13	39.4%	18	54.5%	21	39.6%	18	34.0%	39	73.6%
合計		10	30.3%	23	69.7%	33	100.0%	24	45.3%	29	54.7%	53	100.0%
類別	年齡	2025 年度離職員工						2024 年度離職員工					
		直接人員		間接人員		合計		直接人員		間接人員		合計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
男性	51 歲以上	0	0.0%	3	8.6%	3	8.6%	0	0.0%	1	2.8%	1	2.8%
	31-50 歲	3	8.6%	8	22.9%	11	31.4%	1	2.8%	2	5.6%	3	8.3%
	30 歲以下	0	0.0%	3	8.6%	3	8.6%	2	5.6%	1	2.8%	3	8.3%
小計		3	8.6%	14	40.0%	17	48.6%	3	8.3%	4	11.1%	7	19.4%
女性	51 歲以上	1	2.9%	0	0.0%	1	2.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	31-50 歲	5	14.3%	8	22.9%	13	37.1%	12	33.3%	8	22.2%	20	55.6%
	30 歲以下	1	2.9%	3	8.6%	4	11.4%	7	19.4%	2	5.6%	9	25.0%
小計		7	20.0%	11	31.4%	18	51.4%	19	52.8%	10	27.8%	29	80.6%
合計		10	28.6%	25	71.4%	35	100.0%	22	61.1%	14	38.9%	36	100.0%

2025 年度離職員工 35 人，較 2024 年度 36 人略減 1 人。依性別觀察，2025 年度男性離職 17 人、女性離職 18 人，男女離職人數分布較 2024 年度更為平均；依年齡觀察，31 至 50 歲員工仍為主要離職族群，主要與公司員工年齡結構集中於該年齡層、產業人才流動及職涯發展選擇有關。公司將持續透過新進同仁交流會、每季員工座談會、教育訓練、薪酬福利檢視及主管關懷機制，掌握員工需求並提升留任穩定性。

5.01.6 人才培育與發展

公司員工培訓發展計畫依職務需求與年度營運目標規劃，涵蓋專業職能、職業安全、資訊安全、領導管理及工作生活平衡等課程，並透過績效考核結果與部門需求，作為後續訓練規劃及職涯發展之依據。

奈米醫材將人才培育視為提升產品品質、研發能量及營運效率的重要投資，詳如表 5-10。

表 5-10 年度教育訓練時數分布

項目		受訓人數	受訓總時數	平均時數
2025 年員工教育訓練總計(內外訓)		124	4,043	33
職級	主管	26	489	19
	非主管	98	3,554	36
性別	男性	44	1,632	37
	女性	80	2,411	30

訓練內容涵蓋專業職能、職業安全與環境、領導職能、資訊安全與個資保護及工作生活平衡等面向。其中，專業職能培訓包含醫材專業職能、財會、業務、專案管理與品質管理等課程；職業安全與環境課程涵蓋職業安全衛生、消防防災等訓練；資訊安全課程則包含資安意識、資安法規及個人資料保護議題，詳如表 5-11。

表 5-11 員工教育訓練課程類別與投入情形一覽

課程名稱(類別)	課程內容概述	人次	時數	費用(仟元)
A.專業職能培訓	醫材專業職能、財管、業務、專案管理、品質管理等專業課程	2025	3,889	117
B.職業安全與環境	職業安全衛生、消防防災等相關訓練	89	106	18
C.領導職能發展	主管管理培訓	1	3	-
D.資訊安全與個資保護	資安意識、資安法規、個人資料保護	1	35	-
E.工作生活平衡	手作、紓壓伸展、放鬆身心等紓壓課程	100	10	72

此外，公司每年辦理績效考核，以協助員工了解工作表現、職涯發展方向與能力提升需求。2025 年度接受績效考核員工共 129 人，其中女性 89 人、男性 40 人；直接人員 67 人、間接人員 62 人，考核覆蓋率達 100%。公司將持續透過績效管理與教育訓練制度，強化人才發展與組織學習能力，詳如表 5-12。

表 5-12 績效考核員工覆蓋情形統計表

項目		2025			2024		
		人數	員工總數	百分比	人數	員工總數	百分比
性別	女性	89	129	68.99%	79	2025	69.30%
	男性	40	129	31.01%	35	2025	30.70%
類別	直接	67	129	51.94%	55	2025	48.25%
	間接	62	129	48.06%	59	2025	51.75%

5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全衛生政策

奈米醫材重視員工健康與職業安全，秉持預防為先、風險控管及持續改善原則，建立職業安全衛生管理機制，致力提供安全、健康且符合法規要求之工作環境。公司依營運場所、製造流程及工作特性，辦理危害辨識、風險評估、教育訓練及緊急應變管理，以降低職業災害發生機率。

公司透過教育訓練及日常管理，強化員工對職業安全衛生之認知。2025 年度公司辦理甲種職業安全衛生業務主管訓練及消防管理人初訓，並於上下半年辦理消防教育訓練，內容包含消防知識、滅火器操作、班組操演及緊急應變討論等，提升員工對火災預防及災害應變之能力，詳如表 5-13。

表 5- 13 職業安全衛生與消防訓練統計表

課程名稱	開課次數	人數	受訓時數
甲種職業安全衛生業務主管安全衛生教育訓練	1	1	42
消防管理人初訓	1	3	12
上下半年消防教育訓練	2	85	52



圖 5- 6 上半年度消防教育訓練_第二生技大樓會議室



圖 5- 7 下半年度消防教育訓練_第二生技大樓 3 號碼頭

5.02.2 職業災害統計與預防措施

2025 年度奈米醫材未發生一般工傷、職業病、交通事故或交通事故嚴重事件，損失日數為 0，失能傷害頻率為 0，損工日數率為 0，缺勤率為 0。相較 2024 年度亦均維持零職災、零職業病及零重大事故之良好紀錄，顯示公司職業安全衛生管理與預防措施具一定成效，詳如表 5-14。

表 5- 14 職業傷害與職業病統計一覽表

事故項目	2025		2024	
	一般工傷	職業病	一般工傷	職業病
人數				
損工日數	0	0	0	0
交通事故件數	0	0	0	0
交通事故嚴重件數	0	0	0	0
合計	0	0	0	0

公司持續透過工作環境巡檢、安全教育、消防演練及職場不法侵害宣導等方式，降低潛在職安風險。針對新進員工，公司亦透過

入職訓練及部門導入機制，協助其熟悉工作環境、作業安全規範及緊急應變程序，以降低因不熟悉流程而造成之安全風險。

未來，公司將持續強化職安管理制度與教育訓練，並定期檢視工作場所危害及改善措施，確保員工能在安全健康之環境中工作。

5.02.3 健康促進與職場安全文化

奈米醫材除重視職業安全外，亦關注員工身心健康與工作生活平衡。2025 年度公司規劃多項員工健康促進及紓壓活動，包括療癒銀河星空畫、天然精油香癒浮游花、紓壓按摩、咖啡手沖體驗、大地自然能量生態瓶等課程，協助員工舒緩工作壓力、增進心理健康及促進同仁互動。

公司亦舉辦家庭日活動，邀請員工及家屬共同參與，透過團康、親子互動及戶外活動，增進員工家庭支持與組織認同。另設有羽球社、光影流轉社、登山社等社團活動，鼓勵員工培養運動與休閒習慣，打造健康、平衡且具凝聚力的職場文化。



圖 5-8 員工紓壓課程_療癒銀河星空畫



圖 5-9 員工紓壓課程_療癒銀河星空畫

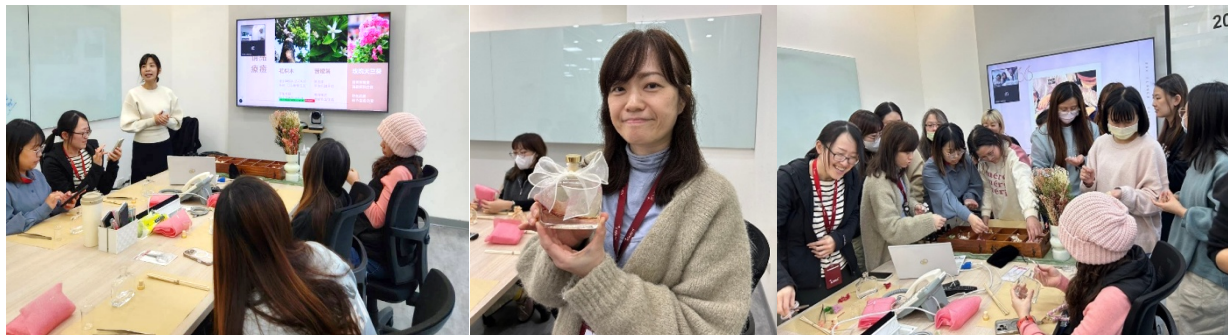


圖 5- 10 員工舒壓課程_天然精油香癒浮游花



圖 5- 11 員工舒壓課程_天然精油香癒浮游花



圖 5- 12 員工舒壓課程_自己動手舒壓按摩



圖 5- 13 員工舒壓課程_自己動手舒壓按摩



圖 5- 14 員工舒壓課程_咖啡手沖體驗



圖 5- 15 員工舒壓課程_大地自然能量生態瓶



圖 5- 16 羽球社親子一同參與 / 光影流轉社室外電影觀賞活動



圖 5- 17 登山社_大崎嶼登山步道活動留影



圖 5- 18 年度家庭日_大阪根森林遊樂區



圖 5- 19 年度家庭日_大阪根森林遊樂區



圖 5- 20 年度家庭日_大阪根森林遊樂區

整體而言，奈米醫材將員工福利視為人才留任與永續經營的重要基礎，透過健康促進、職安訓練及員工關懷活動，公司持續形塑安全、尊重、開放與共融的職場氛圍，提升員工幸福感與組織向心力。未來將持續依員工需求及組織發展階段，優化薪酬福利制度與職場支持措施，打造兼具專業成長、生活平衡與身心健康的友善職場。

5.03 社會參與與影響力

本公司營運據點位於新竹生醫園區，對周邊社區之直接環境與交通衝

擊相對有限，惟仍可能因員工通勤、廠區營運、廢棄物清運及排水管理等活動，對所在地社區產生間接影響。公司透過法規遵循、排水納管、廢棄物合法清運、職場安全管理及員工公益參與，降低營運對社區之潛在負面影響。另一方面，公司亦將「醫療健康本業、員工公益參與及弱勢關懷」視為社會參與機會，2025 年度透過愛心公益捐贈發票支持財團法人愛盲基金會，並持續評估與醫療健康、視覺照護及弱勢支持相關之公益參與方向。

5.03.1 對基礎設施之支持

奈米醫材重視企業對社會及員工支持系統之責任，並透過職場基礎設施優化，提供更友善及具包容性的工作環境。2025 年度公司增設一廠及二廠哺乳室，配置隱私空間及相關設備，支持育兒員工於工作期間安心使用，落實母性保護與友善職場理念。



圖 5-21 一 / 二廠增設哺乳室

公司亦透過舉辦消防教育訓練、職場不法侵害宣導及員工健康促進活動，強化工作場所安全基礎與員工支持機制。上述措施雖主要發生於公司內部，惟其核心精神在於支持員工身心健康、家庭責任及工作安全，進而提升企業對社會共融及永續職場之貢獻。

未來，奈米醫材將持續依員工需求與法規趨勢，優化職場設施與支持服務，讓企業成長與員工照顧能夠同步前進。

5.03.2 社區互動

奈米醫材秉持回饋社會與關懷弱勢之理念，持續透過公益參與及員工共同響應，擴大企業正向影響力。2025 年度公司持續推動愛心公益捐贈發票活動，將實物捐贈形式之紙本發票捐贈予財團法人愛盲基金會，共計 55 張，占本年度公益投入形式 100%。相關活動自 2025 年 1 月至 12 月持續進行，協助支持視障者服務與社會公益行動。

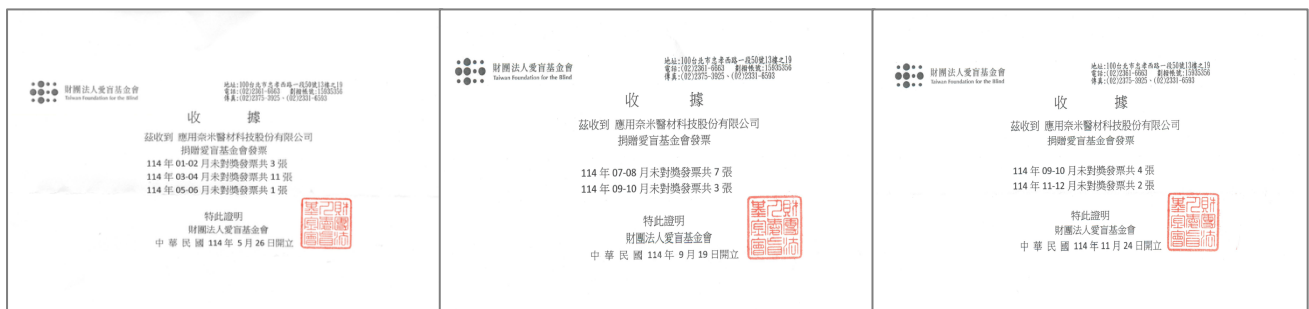


圖 5- 22 財團法人愛盲基金會公益捐贈發票收據

公司亦透過家庭日、社團活動及員工交流活動，促進員工與家庭、同仁及社群間的互動連結。未來，奈米醫材將持續評估適合公司核心價值及醫療健康本業之公益方向，逐步提升社會參與之延續性與影響力，並以實際行動回應社會需求，實踐企業公民責任。

第六章 永續環境

奈米醫材重視環境永續與資源管理，持續將氣候變遷、溫室氣體排放、能源使用、水資源及廢棄物管理納入日常營運管理。隨著公司產品線擴充及產能需求提升，2025 年公司因新增三廠、設備增加及產能需求提升，溫室氣體排放量及能源使用量較前一年增加。公司將此視為產能擴張下的重要管理課題，並已透過擴大盤查邊界、揭露排放強度、規劃第三方查證及冷媒設備汰換，逐步由基礎盤查邁向減量路徑規劃，回應 SDG 12 責任消費與生產及 SDG 13 氣候行動。

6.01 氣候變遷與環境管理策略

面對全球氣候變遷、極端氣候事件及淨零轉型趨勢，奈米醫材將氣候變遷視為影響企業營運韌性、供應鏈穩定及長期競爭力的重要議題。公司透過董事會監督、ESG 推動小組統籌及各部門執行，逐步將氣候風險辨識、能源效率管理及溫室氣體盤查納入營運決策與風險管理程序。

2025 年度，公司持續進行自主溫室氣體盤查作業，盤查期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，盤查範圍涵蓋一廠、二廠、二廠辦公室及 2025 年新增之三廠。三廠位於新竹縣竹北市生醫路二段 12 號 1 樓，自 2025 年 4 月 15 日起租用，因此新增部分冷媒設備及外購電力使用量。

本公司已建立環境管理制度，由 ESG 推動小組統籌環境相關議題，並由各權責單位分別執行溫室氣體盤查、能源使用、水資源、排水、廢棄物及法規遵循等管理作業。管理流程包含環境數據蒐集、風險與衝擊辨識、管理措施訂定、年度績效追蹤及改善檢討。2025 年度公司已完成溫室氣體自主盤查、能源及用水強度統計、廢棄物產生與處理情形揭露，並持續推動冷媒設備汰換、用電監控、節水管理及廢棄物源頭減量。公司目前尚未取得 ISO 14001 第三方驗證，未來將視營運規模與管理成熟度，評估導入環境管理系統之可行性。

公司依循金管會上市櫃公司永續發展路徑圖，持續推進溫室氣體盤查與碳管理作業。雖依規定公司屬資本額 50 億元以下之上市櫃公司，母公司盤查及查證尚有法定時程，惟奈米醫材自 2022 年度起即開始自主盤查，並於 2025 年度持續深化盤查邊界與排放源管理，作為後續節能減碳、設備汰換及氣候風險管理之基礎。

為進一步提升盤查數據之完整性、準確性及可查證性，公司規劃於 2026 年邀請外部專家協助執行母公司深度碳盤查，針對排放源鑑別、活動數據蒐集、排放係數選用及內部資料管理流程進行系統性檢視與優化。並預計於 2027 年針對 2026 年度溫室氣體盤查數據進行第三方查證，以強化氣候資訊揭露品質及利害關係人對公司碳管理成果之信賴。未來，公司將持續依循主管機關要求及國際永續揭露趨勢，逐步完善溫室氣體管理制度，提升低碳營運與永續治理能力。

本公司重視生物多樣性與自然環境保護，承諾於營運活動中遵循環境法規，避免造成自然棲地破壞、污染排放或生態系重大負面影響。公司主要營運據點位於新竹生醫園區既有廠辦空間，未涉及大規模土地開發、森林砍伐、海岸利用或自然保護區開發，經初步評估，營運活動對生物多樣性之直接衝擊相對有限。未來若新增廠區、重大工程或營運活動可能涉及自然環境影響，公司將依主管機關規定進行必要評估，並優先採取污染預防、資源節約及環境友善措施，以降低對生態環境之潛在衝擊。

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法與目標

本次盤查排放源包含範疇一(類別 1)直接溫室氣體排放及範疇二(類別 2)能源間接溫室氣體排放。範疇一(類別 1)主要包括公務車車用汽油及冷媒逸散；範疇二(類別 2)則為外購電力。盤查之溫室氣體種類包含二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O) 及氫氟碳化物 (HFCs)。

2025 年度較 2024 年度新增之主要排放源來自三廠加入盤查邊界，以及一廠、二廠因產能擴增所新增之冷媒設備與外購電力需求。公司已將設備增設、產能擴充及冷媒汰換納入後續管理重點，以提升排放源資料完整性並支持減碳管理決策。

2025 年度公司減排規劃之一，為將三廠舊式 R-22 冰水主機更換為 R-410A 冰水主機。由於 R-22 於本次採用之公告係數中無公告 GWP 值，故改善效果未能完整反映於盤查排放量中。2026 年度，公司預計進一步汰換一廠已使用超過 10 年之 R-22 冰水主機，藉由逐步淘汰舊式冷媒設備與提升能源效率，降低長期營運對環境之影

6.02.2 溫室氣體排放量與排放強度

2025 年度奈米醫材溫室氣體排放總量為 508.9528 公噸 CO₂e，較 2024 年度 459.1007 公噸 CO₂e 增加 10.86%。其中，範疇一(類別 1)排放量合計 4.2898 公噸 CO₂e，占 0.84%；範疇二(類別 2)外購電力排放量為 504.6630 公噸 CO₂e，占 99.16%，顯示公司主要排放來源仍為外購電力，詳如表 6-1。

表 6-1 近 2 年溫室氣體排放量比較表

排放類別	排放源	2025 年排放量 (公噸 CO ₂ e)	占比	2024 年排放量 (公噸 CO ₂ e)	占比 年增率	說明
範疇一 (類別 1)	車用汽油 (公務車)	1.0758	0.21%	1.4493	-25.77%	外務活動減少
範疇一 (類別 1)	冷媒	3.2140	0.63%	2.9370	9.43%	新增設備
範疇二 (類別 2)	外購電力	504.6630	99.16%	454.7143	21.87%	新增三廠、設備增加及 產能需求提升
合計	-	508.9528	100.00%	459.1007	10.86%	-

2025 年度排放量增加主要來自三廠納入盤查邊界及產能提升並增加設備等需求所增加之外購電力及冷媒設備。公司將持續追蹤各廠區用電趨勢及排放結構，並以設備汰換、能源效率改善及用電管理作為優先減碳方向。

2025 年度奈米醫材溫室氣體排放密集度為 1.9315 公噸 CO₂e / 百萬營收，較 2024 年度之 1.6316 公噸 CO₂e / 百萬營收 上升約 18.38%。主要原因係 2025 年度新增三廠納入盤查邊界及產能提升並增加設備等需求所增加之外購電力及冷媒設備，帶動外購電力與冷媒設備使用增加；同時 2025 年度個體營收較 2024 年度下降，使排放密集度進一步上升。

相較 2023 年度之 1.7094 公噸 CO₂e / 百萬營收，2025 年度排放密集度亦有所增加，顯示公司在營運擴充與產線建置階段，能源使用及溫室氣體排放管理仍需持續強化。未來公司將透過舊式冷媒設備汰換、用電監控、節能改善及溫室氣體盤查數據精進，逐步降

低單位營收排放密集度，提升低碳營運效率，詳如表 6-2。

表 6-2 近三年溫室氣體排放強度表

項目	2025	2024	2023
個體營收 (百萬元 NTD)	263.50	281.38	220.59
溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e)	508.9528	459.1007	377.02
排放強度 (公噸 CO ₂ e / 百萬營收)	1.9315	1.6316	1.7094

6.03 能源管理

6.03.1 能源管理政策與節能措施

本公司能源管理計畫以「用電監控、設備效率提升、老舊設備汰換及員工節能宣導」為主軸，優先針對空調、冰水主機、潔淨室及製程設備等主要用電來源進行管理。2025 年度因新增三廠及產能需求提升，外購電力使用量及能源強度較前一年度上升，公司已將冰水主機汰換及廠區用電追蹤列為後續節能改善重點。公司目前尚未導入 ISO 50001 能源管理系統，未來將視營運規模、管理需求及成本效益評估導入可行性。

本公司主要能源使用來源為外購電力，主要供應研發、製造、品管、辦公及廠務設備運轉使用。由於醫療器材生產對潔淨室、空調、冰水主機及精密設備運作具有穩定性要求，能源管理不僅關係營運成本，亦直接影響產品品質及生產穩定。

公司持續推動能源管理與節能改善，管理方向包括：

1. 定期追蹤各廠區用電情形，掌握用電熱點。
2. 逐步汰換老舊高耗能設備，提高能源使用效率。
3. 強化空調、冰水主機及製程設備之維護管理，降低能源耗損。
4. 於新設廠區及設備導入階段，即納入能源效率及環境影響評估。
5. 透過員工宣導及日常管理，提升節電意識。

2025 年度公司因新增三廠及產能需求增加，外購電力排放量較 2024 年度上升。公司已規劃逐步汰換舊式 R-22 冰水主機，除降低舊式冷媒管理風險外，亦期望透過設備效率提升降低未來能源使用強度。

6.03.2 能源使用情況與能源強度

2025 年度公司主要能源使用來源為外購電力，主要用於廠區空調、冰水主機、研發設備、製造設備、品管檢驗及辦公營運。依 2025 年度溫室氣體盤查結果，範疇二(類別 2)外購電力排放量為 504.6630 公噸 CO₂e，較 2024 年度 454.7143 公噸 CO₂e 增加，主要係因 2025 年度新增三廠、設備增加及產能需求提升所致。

依既有能源使用強度資料推估，2025 年度外購電力使用量約為 1,045.08 MWh，以 2025 年度個體營收 263.5 百萬元計算，能源使用強度為 3.9661 MWh / 百萬營收，較 2024 年度 3.2893 MWh / 百萬營收上升約 20.58%。此變化主要反映公司於 2025 年新增三廠及產能所需，帶動整體用電需求增加；同時 2025 年度個體營收低於 2024 年度，使單位營收能源使用強度上升，詳如表 6-3，本公司已揭露近三年外購電力使用量及能源強度，以利利害關係人觀察公司能源使用趨勢與營運擴充對能源管理之影響。

表 6-3 近三年能源使用強度表

能源強度計算 / 年	2025	2024	2023
個體營收 (百萬元 NTD)	263.50	281.38	220.59
外購電力使用量 (MWh)	1,045.08	925.56	748.477
能源強度 (MWh / 百萬營收)	3.9661	3.2893	3.3930

整體而言，2025 年度能源使用強度較前兩年度上升，顯示公司在營運擴充與新增產線階段，能源使用效率仍有持續優化空間。未來公司將持續強化廠區用電監控、設備汰換、空調與冰水主機效率管理及節能宣導，降低產能擴張對能源使用之影響，逐步提升低碳營運效率。

6.04 水資源管理

6.04.1 水資源管理政策與減量措施

本公司重視水資源管理，主要用水來源為自來水，用途包含日常營運、廠區清潔、員工生活用水及部分製程支援需求。公司雖非高度耗水產業，惟仍持續關注氣候變遷可能造成之降雨不穩定及區域缺水風險，並將穩定供水視為營運持續管理之一環。

本公司水資源管理政策以「合法取水、有效用水、穩定排水及持續改善」為原則，透過日常管理與定期檢視，降低營運活動對水資源之影響，並提升水資源使用效率。公司水資源管理措施包括：

1. 定期統計各月取水量與用水量，掌握用水趨勢。
2. 加強員工節水宣導，減少不必要用水。
3. 定期檢查用水設備及管線，避免滲漏或浪費。
4. 於新增廠區或設備規劃時，納入用水需求與管理效率評估。
5. 持續關注區域水資源風險，並配合園區及主管機關水資源管理要求。

2025 年度公司總用水量為 2,144 公噸，較 2024 年度 1,972 公噸增加，主要係因營運據點使用、產能活動及人員需求增加所致。公司將持續以維持用水量合理成長、避免非必要浪費及降低單位營收用水強度為管理方向，並透過用水紀錄追蹤、設備巡檢及節水宣導，定期檢視水資源管理措施之執行成效。

未來公司將依營運規模及製程需求變化，評估導入更細緻之用水強度指標，作為水資源效率改善及永續績效追蹤之依據。

6.04.2 取水、用水與排水情況

奈米醫材生產基地位於新竹生醫園區，主要取水來源為自來水，供水單位為台灣自來水公司，取水來源為頭前溪。公司用水主要用於廠區日常營運、製程支援、清潔維護及員工生活用水，整體用水規模相較園區總供水量占比甚低。依公開資料顯示，新竹生醫園區 2023 年至 2024 年平均每日供水量約為 136.4 百萬公升；奈米醫材 2025 年度總用水量為 2.144 百萬公升，平均每日用水量約 0.0059 百萬公升，占園區每日供水量約 0.0043%，屬低用水密集型營運型態。

2025 年度公司總取水量及總用水量為 2,144 公噸，較 2024 年度 1,972 公噸增加 172 公噸，增幅約 8.7%，主要係因營運據點使用、產能活動及人員需求增加所致。若以個體營收計算，2025 年度用水密集度為 8.1367 公噸 / 百萬營收，較 2024 年度 7.0083 公噸 / 百萬營收上升，主要受用水量增加及個體營收下降雙重影響，詳見表 6-4。

表 6-4 近三年用水量與用水強度表

項目	2025	2024	2023
個體營收 (百萬元 NTD)	263.50	281.38	220.59
年用水量 (公噸)	2,144	1,972	1,972
用水強度 (公噸 / 百萬營收)	8.1367	7.0083	8.9397

註：2024 年度報告書中 2024 年及 2023 年用水量誤植為 1.976 百萬公升；本年度經重新確認，正確數據為 1.972 百萬公升，並已重新計算用水強度。

公司所在地依水資源風險評估標準，屬於中度水資源壓力區域。雖公司用水量占園區供水比例不高，仍持續透過用水監測、設備巡檢及員工節水宣導，提升水資源使用效率，並降低營運成長對水資源之影響。

在排水管理方面，公司廢水採納管排放方式，排放標準依循「生醫園區污水下水道納管標準」。公司放流水水質監測頻率為每季一次，檢測方法依環境部相關規範執行，並委由環保署認可之檢測機構辦理。2025 年度排放水質均符合納管標準，未發生對環境造成重大污染之情事。

2025 年度公司新增第三廠，廠址與母公司位於同一地址之不同樓層。因第三廠排水方式與母公司廠區一致，均採納管排放並進入新竹生物醫學園區生技大樓污水下水道系統，故本年度排水處理方式表中併同母公司廠區揭露，詳如表 6-5。公司將持續依園區納管標準及主管機關規範辦理水質監測與排水管理。

表 6-5 廢水排放處理方式一覽表

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現公司三廠	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

另排放水經由生醫園區污水下水道系統納管後，流入新竹縣竹北水資源回收中心進行後續處理。未來公司將持續落實用水紀錄、排水監測及節水管理措施，並依營運規模變化檢視水資源管理目標，以維持良好之水資源使用效率與環境合規表現。

6.05 廢棄物管理

6.05.1 廢棄物管理政策與減量措施

奈米醫材依循相關環境保護法規及內部管理程序，執行廢棄物分類、暫存、清運及處理作業。公司廢棄物主要來自研發、製造、品保檢驗、包裝材料及一般辦公活動，並依廢棄物性質區分一般廢棄物及有害事業廢棄物，委由合格廢棄物清運及處理廠商辦理後續處置，以確保廢棄物流向合法合規。

公司廢棄物管理方向包括：

1. 落實廢棄物分類與標示管理。
2. 委託合法清運及處理廠商，確保廢棄物處理合規。
3. 追蹤一般廢棄物與有害廢棄物產生量變化。
4. 推動源頭減量，降低製程與包裝耗材浪費。
5. 持續評估產品設計與製程優化對廢棄物減量之效益。

在循環經濟與產品設計面，公司將減少一次性耗材使用納入研發創新方向，規劃開發環保型預載式人工水晶體植入器系統，透過可重複使用金屬推桿設計，降低醫療耗材使用與廢棄物產生。雖該產品仍屬開發規劃階段，尚未形成量化減廢績效，惟公司已將「源頭減量、製程優化、合法清運及未來回收統計建置」列為廢棄物管理重點，作為逐步推動循環經濟之基礎。

6.05.2 廢棄物產生、處理與再利用情形

奈米醫材廢棄物主要來自生產製造、研發試驗、品質檢驗、包裝材料及一般辦公活動，廢棄物種類以生產製造所產生之一般事業廢棄物為主，亦可能包含少量研發與實驗使用之化學品相關廢棄物。公司依循環境保護相關法規進行分類、貯存、清運及處理，避免因處理不當造成違法處分或環境污染風險。

2025 年度公司廢棄物總量為 5.27 公噸，較 2024 年度 3.85 公噸增加約 36.8%，主要係因營運規模擴大、產能提升及廠區活動增加所致。2025 年度未產生有害事業廢棄物，主要係因製程調整；2024 年度則包含一般事業廢棄物 3.84 公噸及有害事業廢棄物 0.01 公噸，詳如表 6-6。

表 6-6 近 2 年廢棄物產生與處理情形表

項目	2025 年	2024 年	說明
廢棄物總量 (公噸)	5.27	3.85	2025 年因營運及產能需求增加而上升
一般事業廢棄物 (公噸)	5.27	3.84	以生產、包裝及一般營運廢棄物為主
有害事業廢棄物 (公噸)	0.00	0.01	2025 年未產生有害事業廢棄物
回收量 (公噸)	0.00	0.00	尚未建立回收量化統計
掩埋量 (公噸)	0.00	0.00	無掩埋處理
焚化量 (公噸)	5.27	3.85	主要處理方式
總回收率	0.00%	0.00%	

若以個體營收計算，2025 年度廢棄物密集度為 0.0200 公噸 / 百萬營收，較 2024 年度 0.0138 公噸 / 百萬營收上升，顯示公司於產能擴充階段，廢棄物源頭減量及資源化管理仍有持續改善空間，詳如表 6-7。

表 6- 7 近 2 年廢棄物強度表

項目	2025 年	2024 年
個體營收 (百萬元 NTD)	263.50	281.38
廢棄物總量 (公噸)	5.27	3.85
廢棄物密集度 (公噸 / 百萬營收)	0.0200	0.0137

整體而言，2025 年度廢棄物總量增加，主要反映公司營運規模、產能活動及廠區使用需求提升。奈米醫材將持續依循法規要求管理廢棄物流向，並從研發源頭、製程設計及耗材使用效率等面向推動減量，逐步強化廢棄物分類、回收及再利用統計，以提升廢棄物管理透明度與資源循環效益。

第七章 附錄

7.01附錄 1 - GRI 內容索引表

表 7- 1GRI 內容索引表說明

使用聲明	應用奈米醫材科技股份有限公司 已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI I	GRI I：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	N/A

GRI 2：一般揭露 2021				
指標	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
2-1	組織細節	1.02.1 公司簡介	P.04	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	P.07	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率 1.03.6 永續報告之責任單位	P.06 - P.07	
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	P.07	
2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	P.07	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02.2 價值鏈簡介 4.07 供應鏈管理	P.05 - P.06 P.44 - P.46	
2-7	員工	5.01.2 人力結構與多元組成	P.50 - P.51	
2-8	非員工的工作者	5.01.2 人力結構與多元組成	P.50 - P.51	
2-9	治理結構及組成	2.03.2 董事會結構及運作情形	P.14 - P.16	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	P.16 - P.17	
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.1 成員多元化 2.03.2.2 運作情形	P.14 - P.16	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果	P.12 - P.14	
2-13	衝擊管理的負責人	2.02 推動永續發展機制	P.09 - P.11	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.02.1 推動永續發展之治理架構 2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	P.09 - P.10 P.12	
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	P.17 - P.18	
2-16	溝通關鍵重大事件	3.01 利害關係人議和	P.20 - P.22	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	P.12 - P.13	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	P.12	
2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	P.18	
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	P.18	
2-21	年度總薪酬比率	5.01.4 員工薪酬與福利制度	P.52 - P.54	
2-22	永續發展策略的聲明	1.01 經營者的話	P.01 - P.03	
2-23	政策承諾	2.01 永續發展策略 5.01.1 人權政策與承諾	P.08 - P.09 P.48 - P.50	

2-24	納入政策承諾	2.02 推動永續發展機制 5.01.1 人權政策與承諾	P.09 - P.11 P.48 - P.50	
2-25	補救負面衝擊的承諾	4.03.4 檢舉制度與申訴機制 4.04 風險管理	P.37 - P.38 P.38 - P.40	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.03.4 檢舉制度與申訴機制	P.37 - P.38	
2-27	法規遵循	4.04.2 法規遵循	P.39	
2-28	公協會的會員資格	4.08 外部參與	P.47	
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議和	P.20 - P.22	
2-30	團體協約	5.01.5 勞雇關係與溝通機制	P.56 - P.58	

GRI 3：重大主題 2021

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題之流程	P.22 - P.23	
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	P.24 - P.27	
3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	P.28 - P.31	

GRI 201：經濟績效 2016

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01.2 經濟價值產生與分配	P.33 - P.34	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險	4.04.3 氣候風險管理 6.01 氣候變遷與環境管理策略	P.39 - P.41 P.69 - P.70	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.01.4 員工薪酬與福利制度	P.52 - P.55	
201-4	取自政府之財務援助 (2025 年共獲得 41,000 元補助款)	4.01.3 政府補助情形	P.34 - P.35	

GRI 202：市場地位 2016

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
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	5.01.4 員工薪酬與福利制度	P.52 - P.55	
202-2	僱用當地居民為高階管理階層的比例	5.01.2 人力結構與多元組成	P.50 - P.51	

GRI 203：間接經濟衝擊 2016

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展與衝擊	5.03.1 對基礎設施之支持	P.67	
203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.03 社會參與與影響力 5.03.2 社區互動	P.66 - P.67 P.68	

GRI 204：採購實務 2016				
指標	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.07.3 在地採購與永續供應鏈	P.46	

GRI 205：反貪腐 2016				
指標	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.03.2 反貪腐機制	P.36	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.03.2 反貪腐機制	P.36	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.03.2 反貪腐機制	P.36	

GRI 206：反競爭行為 2016				
指標	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.03.3 反競爭行為	P.36 - P.37	

GRI 207：稅務 2019				
指標	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
207-1	稅務方針	4.02 稅務	P.35	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	4.02 稅務	P.35	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議和與管理	4.02 稅務	P.35	
207-4	國別報告	4.02 稅務	P.35	

GRI 301：物料 2016				
指標	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
301-1	所用材料的重量或體積	4.06.3 產品研發與服務創新 6.05 廢棄物管理	P.44 P.76 - P.78	
301-2	使用回收輸入材料	4.06.3 產品研發與服務創新 6.05 廢棄物管理	P.44 P.76 - P.78	
301-3	回收產品及其包裝材料	4.06.3 產品研發與服務創新	P.44	

GRI 302：能源 2016				
指標	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
302-1	組織內部的能源消耗量	6.03 能源管理 6.03.2 能源使用情況與能源強度	P.72 P.73	
302-2	組織內部的能源消耗量	6.03 能源管理 6.03.2 能源使用情況與能源強度	P.72 P.73	
302-3	能源密集度	6.03.2 能源使用情況與能源強度	P.73	
302-4	減少能源消耗	6.03.1 能源管理政策與節能措施	P.72	

GRI 303：水與放流水 2018				
指標	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
303-1	共享水資源之相互影響	6.04.1 水資源管理政策與減量措施	P.74	
303-2	與排水相關衝擊的管理	6.04.2 取水、用水與排水情況	P.74 - P.76	
303-3	取水量	6.04.2 取水、用水與排水情況	P.74 - P.76	
303-4	排水量	6.04.2 取水、用水與排水情況	P.74 - P.76	
303-5	耗水量	6.04.2 取水、用水與排水情況	P.74 - P.76	

GRI 305：排放 2016				
指標	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
305-1	直接（範疇一/類別一）溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量與排放強度	P.71 - P.72	
305-2	能源間接（範疇二/類別二）溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量與排放強度	P.71 - P.72	
305-4	溫室氣體排放強度	6.02.2 溫室氣體排放量與排放強度	P.71 - P.72	
305-5	溫室氣體排放減量	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法與目標	P.69 - P.70	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	6.02 溫室氣體管理	P.70 - P.72	

GRI 306：廢棄物 2020				
指標	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.05.1 廢棄物管理政策與減量措施	P.76	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.05.1 廢棄物管理政策與減量措施	P.76	
306-3	廢棄物的產生	6.05.2 廢棄物產生、處理與再利用情形	P.77 - P.78	
306-4	廢棄物的處置移轉	6.05.2 廢棄物產生、處理與再利用情形	P.77 - P.78	
306-5	廢棄物的直接處置	6.05.2 廢棄物產生、處理與再利用情形	P.77 - P.78	

GRI 308：供應商環境評估 2016				
指標	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.07.1 供應商管理政策	P.44 - P.45	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.07.1 供應商管理政策	P.44 - P.45	

GRI 401：勞雇關係 2016				
指標	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
401-1	新進員工和離職員工	5.01.2 人力結構與多元組成	P.50 - P.51	
401-2	提供給全職員工的福利	5.01.4 員工薪酬與福利制度	P.52 - P.55	
401-3	育嬰假	5.01.4 員工薪酬與福利制度	P.54 - P.55	

GRI 403：職業安全衛生 2018				
指標	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
403-1	職業安全衛生管理系統	5.02.1 職業安全衛生政策	P.60 - P.62	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.02.2 職業災害統計與預防措施	P.62 - P.63	
403-3	職業健康服務	5.02.3 健康促進與職場安全文化	P.63 - P.66	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.02.1 職業安全衛生政策	P.60 - P.62	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.02.1 職業安全衛生政策	P.60 - P.62	
403-6	工作者健康促進	5.02.3 健康促進與職場安全文化	P.63 - P.66	
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	5.02.1 職業安全衛生政策	P.60 - P.62	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.02.1 職業安全衛生政策	P.60 - P.62	
403-9	職業傷害	5.02.2 職業災害統計與預防措施	P.62 - P.63	
403-10	職業病	5.02.2 職業災害統計與預防措施	P.62 - P.63	

GRI 404：教育與訓練 2016				
指標	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.01.6 人才培育與發展	P.59 - P.60	
404-2	提升員工職能及過度協助方案	5.01.6 人才培育與發展	P.59 - P.60	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01.6 人才培育與發展	P.59 - P.60	

GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
指標	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
405-1	治理單位與員工的多元化	5.01.2 人力結構與多元組成 5.01.3 多元共融與性別平等	P.50 - P.51 P.51 - P.52	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01.3 多元共融與性別平等 5.01.4 員工薪酬與福利制度	P.51 - P.52 P.52 - P.54	

GRI 406：不歧視 2016				
指標	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01.1 人權政策與承諾 5.01.3 多元共融與性別平等	P.48 - P.49 P.51 - P.52	

GRI 408：童工 2016				
指標	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.01.1 人權政策與承諾 4.07.1 供應商管理政策	P.48 - P.49 P.44 - P.45	

GRI 413：當地社區 2016				
指標	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
413-1	經當地社區議和、衝擊評估和發展計劃的營運活動	5.03 社會參與與影響力 5.03.2 社區互動	P.66 - P.67 P.68	
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	5.03 社會參與與影響力 5.03.2 社區互動	P.66 - P.67 P.68	

GRI 414：供應商社會評估 2016				
指標	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.07.1 供應商管理政策	P.44 - P.45	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.07.1 供應商管理政策	P.44 - P.45	

GRI 415：公共政策 2016				
指標	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
415-1	政治捐獻	本年度無任何政治捐獻	-	

GRI 416：顧客健康與安全 2016				
指標	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.06.1 顧客健康與安全	P.43	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規知識見	4.06.1 顧客健康與安全	P.43	

GRI 417：行銷與標示 2016				
指標	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.06.2 產品行銷、標示與倫理管理	P.43 - P.44	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規	4.06.2 產品行銷、標示與倫理管理	P.43 - P.44	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.06.2 產品行銷、標示與倫理管理	P.43 - P.44	

GRI 418：客戶隱私 2016				
指標	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.05.2 客戶隱私保護	P.42	

7.02附錄 2 - SASB 內容索引表

表 7-2 SASB 醫療設備與用品產業指標對照表

主題	指標	類別	衡量單位	代碼	章節/年度揭露情形
可負擔性 與定價	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 分析	不適用	HC-MS-240a.2	CH 4.06.2 產品行銷、標示與倫理管理 商業祕密不揭露
	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	百分比(%)	HC-MS-240a.3	
產品安全	(1)公布召回之次數， (2)召回單位之總數量	量化	數量	HC-MS-250a.1	CH 4.06.1 顧客健康與安全 2025 年度無召回事件。
	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 分析	不適用	HC-MS-250a.2	CH 4.06.1 顧客健康與安全 2025 年度無產品列在公共醫療產品安全或不利事件警示資料庫。
	與產品相關之死亡人數	量化	數量	HC-MS-250a.3	CH 4.06.1 顧客健康與安全 2025 年度無因產品相關之死亡事件。
	因應違反優良製造規範 (GMP) 或同等標準之而採取之執法行動數量，按類型別	量化	數量	HC-MS-250a.4	CH 4.06.1 顧客健康與安全 2025 年度無違反優良製造規範(GMP)事件。
倫理行銷	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	表達 貨幣	HC-MS-270a.1	CH 4.06.2 產品行銷、標示與倫理管理 2025 年度，國內外行銷由經銷商執行且依規定辦理，無虛假行銷導致之貨幣損失。
	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 分析	不適用	HC-MS-270a.2	CH 4.06.2 產品行銷、標示與倫理管理 本公司遵循醫療器材法規及主管機關核准內容進行產品標示與行銷，宣傳資料均以核准仿單、標籤及適應症為依據，禁止誇大不實或仿單外用途行銷，並透過內部審查機制維護病患安全與醫療專業獨立性。
產品設計 與生命週 期管理	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 分析	不適用	HC-MS-410a.1	CH 4.06.3 產品研發與服務創新 於產品設計與研發階段進行材料審查與風險評估，確保符合醫療器材安全與法規要求。
	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	公噸(T)	HC-MS-410a.2	CH 4.06.3 產品研發與服務創新 CH 6.05.2 廢棄物產生、處理與再利用情形 人工水晶體及其植入系統屬醫療一次性使用產品，依法不得回收再使用。另於產品開發階段，本公司已導入預載式人工水晶體設計，搭配可重複使用之金屬推桿，減少一次性塑膠耗材使用，透過源頭

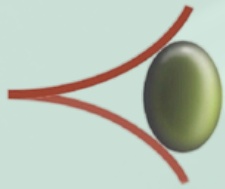
主題	指標	類別	衡量單位	代碼	章節/年度揭露情形
					設計降低醫療廢棄物產生，作為推動循環經濟與永續產品設計之具體作為。
供應鏈管理	參與製造及產品品質之第三方查核計畫之(1)個體場所及(2)一階供應商場所之百分比	量化	百分比(%)	HC-MS-430a.1	CH 4.07.1 供應商管理政策 本公司主要供應商均依 ISO 13485 完成書審或實地稽核。
	維持配銷鏈內可追溯性之努力之描述	討論分析	不適用	HC-MS-430a.2	CH 4.06.1 顧客健康與安全 CH 4.07.1 供應商管理政策 本公司採用 DHR 與 BI 系統，用以追溯生產用料與出貨流向。
	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論分析	不適用	HC-MS-430a.3	CH 4.07.1 供應商管理政策 CH 4.07.3 在地採購與永續供應鏈 關鍵材料依供應商測試報告及必要時第三方驗證進行風險管理。
企業倫理	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	表達貨幣	HC-MS-510a.1	CH 4.03 誠信經營 2025 年無涉及賄賂或貪瀆相關訴訟事件。
	管理與醫療保健專業人員互動之倫理規範之描述	討論分析	不適用	HC-MS-510a.2	CH 4.03 誠信經營 CH 4.06.2 產品行銷、標示與倫理管理 本公司從業人員均遵循法規、與保健及醫療人員無利益往來及無涉及不當商業推廣。

表 7- 3 SASB 醫療設備與用品產業活動指標揭露表

活動指標	種類	衡量單位	代碼	年度揭露情形
已銷售單位數量，按產品類別劃分	量化	數量	HC-MS-000.A	CH 4.01 經濟績效 CH 4.06 產品及服務管理 考量銷售數量涉及商業機密，本公司以產品類別銷售佔比揭露： IOL：93.78% 植入器：6.22%

7.03 附錄 3 – TCFD 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。	1. 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）。	2. 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。另財會單位已陸續參加有關 IFRS S2 之宣導會及課程，以因應未來相關報告之編製。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3. 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。	4. 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。	5. 目前尚未導入氣候情境分析，未來將視 IFRS 永續揭露準則銜接時程及資料成熟度，評估導入情境分析方法。
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。	6. 目前尚未建立完整轉型計畫，短期將以溫室氣體盤查、能源效率提升及設備汰換作為低碳轉型基礎。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	7. 目前尚未使用內部碳定價，未來將視碳費、碳權市場及公司減碳管理需求評估導入可行性
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。	8. 公司目前未有設定氣候相關目標，將以將以 2026 年深度碳盤查與透過第三方查證結果作為後續設定減碳目標與行動計畫之基礎。
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。	9. 公司已完成 112 至 2025 年本公司個體溫室氣體排放量之盤查統計，相關年度之資訊揭露於「永續報告書」中，可至本公司網站或 ESG 數位平台查閱永續報告。目前之盤查資料尚無需產生確信報告，本公司將依規定時程完成確信報告書。



ICARESTM
M E D I C U S

