



2022 亞果生醫股份有限公司
永續報告書

目錄

經營者的話.....	3
關於本報告書.....	6
範疇與原則.....	6
編制依循.....	6
發行時間.....	6
聯絡方式.....	7
一、建立永續藍圖.....	8
1-1 關於亞果生醫.....	8
1-2 利害關係人議合.....	11
1-3 重大主題鑑別.....	16
二、追求卓越經營的理念.....	20
重大主題管理.....	20
2-1 公司治理.....	20
2-2 營運績效.....	29
2-3 法規遵循.....	32
三、思維革新產品.....	35
重大主題管理.....	35
3-1 產品與服務.....	39
3-2 供應鏈管理.....	43
四、保護環境的承諾.....	46
重大主題管理.....	46
4-1 氣候變遷相關調適措施.....	47
4-2 能源使用管理.....	49
4-3 溫室氣體管理.....	49
4-4 水資源管理.....	50
4-5 廢棄物管理.....	51
五、建立幸福職場.....	52
重大主題管理.....	52
5-1 人力資源策略.....	54
5-2 關懷員工福祉.....	57
5-3 職場安全關懷.....	59
附錄.....	64
附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表.....	64
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表.....	69
附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊對照表.....	71

經營者的話

組織器官短缺，是一個全球重要且嚴肅的課題。根據世界衛生組織的統計數字，全球只有不到 10% 的器官移植被滿足，也就是說還有 90% 以上病人還在排隊等待捐贈的器官。全球人道組織都在呼籲大家捐贈器官，但是因為個人的學識、生長背景、宗教因素使得捐贈器官的風氣仍然非常低迷。

所以科學界積極在尋求其他的替代方案，基因轉殖以及基因改造的豬器官變成是一個可行的方案，把人類各種抗排斥基因(HLA typing genes)移植到豬胚胎裡面，成長之後的豬組織器官表面就有人類的抗排斥基因，使得受體病人對這個器官沒有明顯的排斥。同時間再把豬會引起排斥過敏的基因(α -Gal)剔除掉，如此一來，豬的器官可以降低被排斥的機率，2022 年在腦死病人體內嘗試移植過基因編輯豬心臟，心臟器官可以存活兩個月隨後衰竭。2023 年基因改造豬腎臟也在紐約大學朗格尼移植研究所移植到腦死病人體內，觀察到尿液生成的腎臟功能，該病人目前持續存活超過 32 天。

基因編輯技術牽涉到複雜的基因改造以及基因剔除，來源、成本、未知的風險以及倫理道德考量會是未來最大的關鍵挑戰。基因改造豬的基因穩定性是否可以一直在豬體代代相傳值得觀察，豬體內的病毒會不會造成人體嚴重的疾病，或是豬反轉錄病毒在人體內的重組互換造成新的病毒都需要再深入的研究。科學界的積極、尋求、嘗試相對於法規單位的保守、顧慮，正反兩面形成拉鋸戰。

除了捐贈的器官以及基因改造的豬隻器官，病人沒有其他的選擇嗎？科學界也在嘗試用 3D 列印的方式列印器官，或者用有機溶劑、清潔劑灌流心臟器官去細胞，然後再把幹細胞引流到去細胞的心臟支架內，在體外培養形成一個可跳動的心臟。不管是列印的心臟，或者是去細胞再灌流幹細胞的心臟，能不能在體內使用仍然還有很多深入的研究要做，離實際用在人體還有很長的距離。

除此以外還有沒有什麼可行的方案呢？我們知道組織工程再生醫學牽涉到三個重要的元素，一個是細胞，一個是細胞支架，再一個是訊息因子。細胞在我們體內就是幹細胞，或者有修護功能的體細胞；細胞支架指的就是膠原蛋白，膠原蛋白把我們的細胞黏合成組織，再把組織黏合成器官，然後把器官各就定位形成一個完整個體，如果沒有膠原蛋白支架，我們就是一灘細胞泥；訊息因子指的是血液循環裡面供應的營養成分，包括生長因子、細胞激素。在我們體內如果這三個元素同時充分的存在，那我們的組織器官病變缺損都可以得到完整的重建再生，但是可惜人會老，人一老了，細胞會凋零、活力會變差，膠原蛋白支架結構會流失，血液循環裡面供應的營養成分也會不足，所以必須從體外來提供這三個重要的元素來做組織器官重建再生。

我們最近的研究顯示去細胞之後的組織器官膠原蛋白支架，移植進到實驗動物體內可以靠著動物體內的幹細胞過來這個支架材料上面生長、分化、並且重建完整組織器官。去細胞之後的組織器官膠原蛋白支架，裡面沒有任何的細胞，也沒有任何的病毒殘留，不會引起過敏排斥也不會有病毒在體內造成疾病的顧慮。但是去細胞之後的器官膠原蛋白支架基本上是一個空殼沒有任何生物功能性，必須靠體內的幹細胞過來貼附在這個空殼上面，生長、分化、再把這個空殼重建再生形成一個有功能的器官。

在兔子體內重建一個腎臟只需要四個禮拜，如果在豬體內重建一個腎臟也只要一個月的時間，我們就可以把豬去細胞的腎臟移植到猴子體內，如果也可以在三十天之內重建一個有功能的腎臟，我們就可以很快地申請人體臨床試驗，把去細胞的豬腎臟膠原蛋白支架移植到人體內來做腎臟重建再生。這裡面成功的關鍵是保留完整的器官膠原蛋白支架結構，也就是說保留它完整的訊號來誘導幹細胞貼附、生長、分化、執行重建的功能。組織器官重建需要靠接受體內的幹細胞活力，以及血液循環裡面供應的訊息因子必須要能夠充沛。也就是說越年輕的接受體越有機會成功地重建器官，年老的受體因為幹細胞活力不足，血液循環裡面供應的訊息因子也不足，所以要重建一個器官可能會有困難。未來必須要借助異體幹細胞(allogenic stem cells)以及外來的訊息因子來協助體內器官重建，所以台灣「再生醫療三法」的通過會對整個再生醫療產業有極大的幫助，我們希望能夠很快地克服全球組織器官短缺的現象，協助病人得到應有的醫療照護，而且我們相信可以協助減輕健保體系每年花費在洗腎病人龐大的支出壓力。

考慮到年老的時候要重建再生一個器官不容易，如果不考慮倫理道德因素，我們似乎也可以在人體年輕力壯的時候，放入去細胞的豬器官膠原蛋白支架結構在體內重建再生一個完整的器官，然後把這個「備胎器官」摘除冷凍保存作為未來不時之需，而且這是量身訂作，如果這個人他的家族病史裡面有這些可能的器官疾病，重建再生一個預備的器官不失為可行之策，值得大家來探討。

未來我們可能可以開設『去細胞組織器官膠原蛋白支架』量販店，想要置換哪一個部位的組織器官都可以到店裡面來挑你想要置換的部位，拿給你的醫生他就會幫你置換，所以未來人類要活 150 歲應該都不是問題。希望不久的將來人類不需要再排隊等待捐贈的組織器官，而且人人都可以支付得起組織修復跟器官移植。

亞果生醫的經營策略和使命聚焦在「深耕台灣、佈局全球」的主軸上。在台灣致力於持續發展核心技術，將台灣作為研發的重要基地，同時培育優秀人才以提升公司的競爭力，確保公司在本土市場具有強大的實力和影響力。同時，公司也積極佈局全球市場，專注於開發具有全球化市場潛力的特殊技術和產品。也積極建立優良的國際形象，參與海外大型展覽會和研討會，以尋找合作機會和合作夥伴，並也迅速取得各國的販售許可證，以加速進入國際市場。目前，公司主要佈局地區包括台灣、東協、印度、日本、美國和中國。

本公司致力於建立國內外的策略合作夥伴，並整合產學醫研界的資源，以擴展新產品的開發能力和合作機會，以確保未來的持續成長。公司的產品定位在組織工程再生醫學領域，特別注重膠原蛋白支架的研發和生產。這些產品涵蓋多個高階醫療專科領域，旨在成為全球新世代組織再生技術的領航者。公司的目標不僅是治療疾病症狀，更是重建受損組織和器官，為病患帶來真正的健康福祉。目前已經開發多項高階醫材產品，並通過市場推廣、參與醫學會展覽、發表國際論文、邀請專家醫師進行培訓等方式，積極提高產品的知名度。同時，公司也強化代工生產方面的能力，以滿足客戶需求，逐步建立醫材通路，以實現公司的營收目標。

通過長期的研究和產品開發經驗，公司積極推進臨床試驗、功能測試和安全性測試，確保符合各國法規要求，以取得產品上市許可。公司也積極尋找銷售通路夥伴，並考慮與國際品牌大廠的合作，

甚至技術授權給國外廠商，以最大程度地實現產品的市場價值和公司的盈利能力。這些策略和努力旨在加速產品上市，以實現營收目標，同時為全球的醫療領域帶來創新和貢獻。

亞果生醫除了注重公司營運的產品與創新研發外，也積極關注永續發展的四大面向，環境、經濟、社會、和公司治理。並於今年發行的報告書中做陸續揭露，未來也將永續列為公司經營的主要目標。這些努力不僅有助於確保公司的可持續性和長期成功，還有助於公司在社會和環境方面發揮積極的影響，讓永續發展得以實踐。

董事長

謝達仁



關於本報告書

亞果生醫股份有限公司(以下稱亞果生醫、本公司、我們)首次發行2022年度永續報告書。本報告書分為建立永續藍圖、追求卓越經營的理念、思維革新產品、保護環境的承諾及建立幸福職場等五大章節。盼能藉此協助利害關係人全面了解本公司在經濟、公司治理、社會和環境各方面所採取的具體實踐和績效數據，以展現我們對永續發展的承諾和成就。報導期間並無資訊重編之情事。目前尚未進行外部查證，未來將逐步規劃。

範疇與原則

本報告書揭露範疇為台灣總公司，數據資訊範疇與年報一致。其資訊揭露期間為 2022 年度(2022年1月1日至12月31日)，為求專案及活動績效的完整性，部分內容會涵蓋2022年1月1日之前，以及2022年12月31日之後。

資料及數據係由總公司各部門提供，由永續報告書編製小組彙整編輯，經權責部門主管複核修訂，再循行政程序送董事長核閱後定稿出版。有關財務數據來源，皆來自於經會計師(資誠聯合會計師事務所)簽證之財務年報資訊，以新台幣計算；此外，環保安全衛生相關績效則採用國際通用指標呈現，部分數據則引用政府機關網站公開發佈的資料，並以一般慣用之數值描述方式呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

本報告書涵蓋範圍如下表所示：

亞果生醫報告書涵蓋範圍	
亞果生醫揭露之據點	◆ 總公司：亞果生醫股份有限公司
本報告書範疇未涵蓋之子公司	◆ 香港子公司：亞果生醫(香港)股份有限公司 ◆ 印度子公司：ACRO REGENMED PRIVATE LIMITED ◆ 深圳孫公司：深圳亞果生物醫療科技有限公司

編制依循

本報告書架構參照 GRI 協會於 2021 年公佈之通用準則 2021(Universal Standards 2021)，作為主要揭露架構，並呼應「上市上櫃公司永續發展實務守則」，以及使用氣候相關財務揭露框架(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 與 SASB 永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 編撰。

發行時間

此為亞果生醫股份有限公司編製之第一本永續報告書，本公司未來將每年定期發行「永續報告書」。

- ◆ 現行發行版本：2023年10月發行。
- ◆ 下一發行版本：2024年6月發行。

聯絡方式

若您對本報告書有任何疑問或建議，歡迎與我們聯繫。

- ◆ 聯絡單位：法務處
- ◆ 電話：07-695-5569
- ◆ 地址：821011高雄市路竹區路科二路57號2樓
- ◆ 信箱：service@acrobiomedical.com

一、建立永續藍圖

1-1 關於亞果生醫

■ 公司簡介

亞果生醫股份有限公司設立於2014年6月，在同年8月經科技部核准進駐南部科學園區(高雄路竹園區)醫療器材產業專區的標準廠房。並於同年9月申請進駐農科院動物科技研究所育成中心，與台灣動物科技研究所技術合作開發以動物器官組織為材料衍生之高階人體修護生醫器材。

本公司產品行銷範圍包含台灣、美國、菲律賓、泰國等多個地區，客戶主要包括經銷商、醫療院所及學校等。截至2022年底，主要投資本公司之法人股東包含生技、電子材料、貿易、投資顧問及金融業等20家國內外民營事業，投資總額計約1.02億元。國內部分有碩禾電材等19家，投資額度約0.89億元，占87.25%；國外部分有LEADER BIOMEDICAL，投資額度約0.13億元，占12.75%。

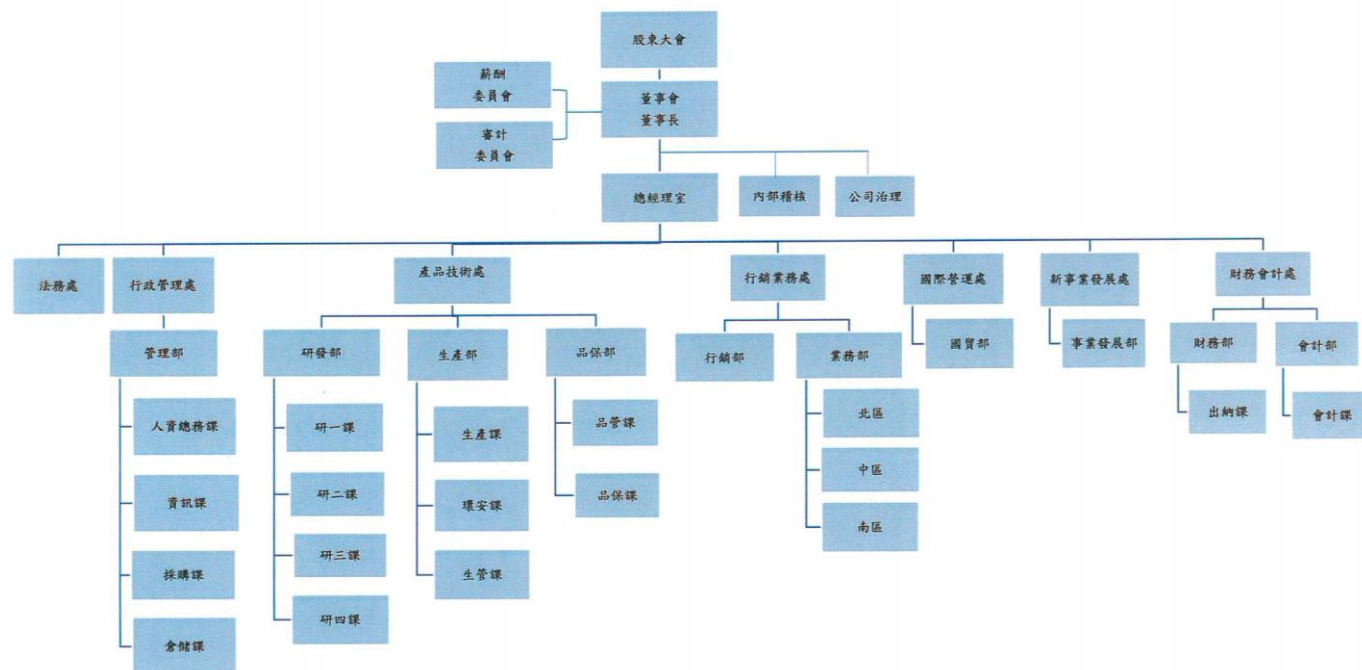
亞果生醫基本資料	
公司名稱	亞果生醫股份有限公司
設立時間	2014年06月26日
產業別	生技醫療業
市場別	興櫃
股票代碼	6748
董事長/總經理	謝達仁
實收資本額	新台幣512,181,980元整
員工人數	40人(截至2022年12月31日止)
主要業務	組織工程再生醫學 傷口照護 骨科生物材料 牙科生物材料 外科手術用膜
總部位置	高雄市路竹區路科二路57號2樓、3樓
其他營運據點	香港子公司：香港九龍灣展貿徑1號九龍灣國際展貿中心1179室 印度子公司：No.1068, 2nd Floor, BTM 4th Stage, 1st Block, Devarachikkanahalli Village, Bangalore, Karnataka, India -560076 深圳孫公司：深圳市福田区福南社區深南中路3039號國際文化大廈921

企業組織圖



組織圖

生效日：111年10月27日修訂



■ 產品與服務

本公司技術團隊整合台灣各大科技研究單位、醫學中心的研發能量共同開發人體各個部位器官組織之修護器材。主要專注於骨科、牙科、心血管專科、眼科、外科手術、傷口照護、運動傷害、醫學美容等專科使用之醫療器材。

公司產品或服務項目			
產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量(個)
二類醫材	台灣	診所及醫院代理經銷商	19,256
一類醫材	台灣	診所及醫院代理經銷商及一般消費者含企業客戶	169
保養品	台灣	一般消費者含企業客戶	1,673

備註：
 第一類醫材：疤痕護理凝膠、疤痕護理噴劑、疤痕護理貼片、體外美容用修復彌補物。
 第二類醫材：膠原蛋白敷料、膠原蛋白生物膜、膠原蛋白骨填料、膠原蛋白牙科骨填料。

產業上、中、下游之關聯性



■ 股東結構

亞果生醫股東成員包括國際合作團隊公司、國內專業的生技公司及化工公司、各大教學研究單位的教授、專科醫師以及國際知名企業家等，對於公司產品開發市場行銷以及公司治理都有極重要的助益。


股東結構表		
截止日期：2023/04/30		
股東	持有股數(仟股)	持股比例(%)
政府機構	-	-
金融機構	100	0.19%
其他法人	8,768	17.12%
個人	41,005	80.06%
外國機構及外人	1,345	2.63%

■ 公協會參與

亞果生醫一直以來致力於透過參與多個公協會組織，促進與同業間寶貴經驗的分享和交流。截至2022年已積極參加6個公協會，並期待未來能有更多的機會參與這些卓越組織。透過持續參與公協會，我們將不斷提升營運水平和競爭力，進而更好地滿足客戶需求，保持在市場上的領先地位。

公協會	會員資格
台灣口腔生物科技暨醫療器材產業發展促進協會	理事&團體會員
台灣醫療暨生技器材工業同業公會	理事&團體會員
台灣再生醫學學會	贊助會員
台灣生技醫療產業聯盟	理事
台灣科學工業園區科學工業同業公會	理事
南部科學園區產學協會	理事&團體會員
超臨界流體協會	理事長&團體會員

公會證書證明

 <p>台灣醫療暨生技器材工業同業公會會員證書 受證人：亞果生醫股份有限公司 證書號碼：1111/02/25 有效期：中華民國111年12月31日</p>	<p>社團法人中華民國南部科學園區產學協會 函 受文者：亞果生醫股份有限公司 主旨：關於貴會112年度年會費一事，請 逕啟者。 一、 敬請貴會於中華民國112年3月31日前，繳納112年度年會費。 二、 繳費方式如下： 銀行名稱：臺灣銀行商業銀行 分行名稱：臺南分行 戶名：社團法人中華民國南部科學園區產學協會 銀行帳號：004-000-010753 三、 匯款後請將匯單傳真至 06-2314221。</p> <p>蘇芳慶 理事長</p>	<p>台灣科學工業園區科學工業同業公會 函 受文者：亞果生醫股份有限公司 (中華民國 100) 主旨：本會 112 年度會員繳納年會費一事，請 逕啟者。 一、 繳納年會費：請逕寄至本會，請逕寄至本會 112 年度會員繳納年會費。 二、 繳費方式： 銀行名稱：臺灣銀行商業銀行 分行名稱：臺南分行 戶名：台灣科學工業園區科學工業同業公會 銀行帳號：004-000-010753 三、 匯款後請將匯單傳真至 06-2314221。</p> <p>李金榮 理事長</p>
台灣醫療暨生技器材工業同業公會	社團法人中華民國南部科學園區產學協會函文	台灣科學工業園區科學工業同業公會函文

1-2 利害關係人議合

本公司利害關係人參考 GRI 準則中所列出公司可能之利害關係人，包括供應商/商業夥伴、客戶/消費者、員工和其他工作者、政府機關、當地社區、非政府組織、股東與其他投資人、研發合作單位、金融機構、媒體、社福組織、公協會、外部評比組織等。再透過外部專家依公司對該利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響得分相加後排序。並將整體總分大於 10 分者，與公司高階主管共同討論。最後鑑別出「股東與其他投資人」、「研發合作單位」、「員工和其他工作者」、「客戶/消費者」、「供應商/商業夥伴」、「政府機關」、「媒體」、「外部評比組織」等，為本公司 2022 年度之重要利害關係人。



利害關係人溝通管道

本公司重視利害關係人之權益與意見，在日常營運中以各種方式與利害關係人保持互動，除了內部雙向的意見及需求交流外，也維持外部的溝通管道暢通，於公司網站建置投資人專區及留言專區，並設有發言人及代理發言人，皆可作為公司與利害關係人溝通管道，妥適回應利害關係人所關切之重要企業社會責任議題。

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	溝通頻率	溝通成效
股東與其他投資人	股東/投資人是亞果股票持有者，也是穩健成長的重要力量，我們必須對其負責。	股東大會	每年 1 次	<ul style="list-style-type: none"> • 每月自願公布合併營收。 • 公告本公司之股東會議事手冊、股東會年報及議事錄供投資人參考。 • 董事會共召集 6 次，董事平均出席率 89.13%。
		電話	即時	
研發合作單位	各外部合作單位所提供之專業技術是我們開發產品不可或缺的一環。	e-mail	即時	<ul style="list-style-type: none"> • 每週定期與外部合作單位溝通，即時共享重要資訊、技術知識和研究成果，確保雙方在開發過程中有全面的理解和共識，並於研發會議提報，得以推動產品開發、改善。 • 不定期與相關學術研究單位維持良好互動並積極參與座談會及研討會。
		公文	即時	
		會議	不定期	
		電話	即時	

員工與其他工作者	員工是亞果最重要的資產，亦是企業永續發展的重要基礎，建立良好的職場環境，保障員工的工作權利。	內部網站	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 勞資會議次數每季 1 次。 提供員工意見管道，並定期舉辦勞資會議，創造安全舒適的工作環境。
		郵件	不定期	
		公布欄	不定期	
		績效考核	每年至少 1 次	
		勞資會議	每季 1 次	
		人才培育	不定期	
客戶/消費者	客戶是穩定公司經濟的主要來源之一，也是了解市場目前狀況與趨勢的來源，我們需與客戶/消費者建立良好的互動與消息流通，有助於公司穩定的成長。	客戶滿意度調查	定期	<ul style="list-style-type: none"> 專人客服專線/商品、訂單諮詢服務 40 人次。 官方網站、外部溝通信箱回覆共計 40 人次。 網路線上留言回覆約 8,400 次。 電話訪談約 40 人次。 客戶滿意度為 91.8%。 產品展覽會 26 次。
		產品展覽會	不定期	

		商品諮詢服務	每天	
供應商/商業夥伴	供應商是公司營運的重要商業夥伴，提供公司所需的物料、產品和服務，且品質、交期、價格直接影響我們的營運績效。	e-mail	即時	<ul style="list-style-type: none"> • 掌握協力廠商交貨狀況，並協助廠商加強品質管理，使產品合乎品質要求。 • 確保協力廠商遵守相關廢棄物清理回收規範，降低對環境的危害和負擔。 • 嚴格督促協力廠商符合 ISO 13485 國際醫療器材規範。 • 2022 年度實施供應商評鑑 96 家，僅 2 家有些微遲交情形，其餘皆達成年度品質目標。
		電話	即時	
		通訊軟體	即時	
		WEB 電話會議	不定期	
		關鍵供應商品質協議書	每年	
政府機關	公司須遵循政府法令規定，並配合推動各項管理制度。且營運受到主管機關檢核及監督。	主管機關辦理之說明會	不定期	<ul style="list-style-type: none"> • 關注各項環安、勞動、證券法規動態並遵循法規。 • 每月申報於公開資訊觀測站。 • 每月申報扣繳稅款。 • 每二月申報營業稅。
		e-mail	即時	

		公文	即時	
		電話	即時	
外部評比組織	台灣衛生福利部食品藥物管理署為本公司開發醫療器材審查以及上市許可證書核發單位。	依照官方文件或函文方式與主管機關進行溝通	每年至少 1~3 次不等	<ul style="list-style-type: none"> • 去年總共有 2 件衛福部製造廠查核申請，以及至少 3 件產品上市許可證申請與變更，皆如期完成。 • 2022 年取得專利 3 件。
媒體	媒體對本公司來說極為重要，本公司的產品需要透過媒體與新聞報導的播報幫助公司的產品達到宣傳與讓更多消費者知道亞果生醫。	專題採訪	不定期	<ul style="list-style-type: none"> • 接受專題採訪 3 次。 • 共發布 11 次新聞稿。
		新聞稿	不定期	

1-3 重大主題鑑別

本公司永續主題參考 GRI 主題準則、SASB 準則等，彙整出 35 項永續議題。由外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、社會(人與人權)之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會(人與人權)之得分相加後排序，總分大於 30 分者為本公司之重大主題，但 SASB 列出之主題於評分後優先考量列為重大主題。評分結果經外部專家與公司各部門開會討論後，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性，鑑別出 11 項重大主題。

STEP 1 瞭解組織脈絡	為瞭解組織脈絡與搜尋永續議題，亞果生醫參考包含全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)所出版之 GRI 準則(GRI Standards)之主題準則、永續會計準則(SASB)等，共彙整出 35 項永續議題，包含公司治理面、經濟面、環境面、社會面等 4 大永續面向。	4 大永續面向 35 項永續主題
STEP 2 鑑別永續議題之實際及潛在衝擊	由外部專家依集團於該永續議題對經濟、環境、社會(人與人權)之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會(人與人權)之得分相加後排序，總分大於 30 分者為亞果生醫之重大主題，而 SASB 列出之主題會於評分後優先考量列為重大主題。	15 項重大性永續主題 合併為 11 個永續議題
STEP 3 評估衝擊顯著性	評分結果經外部專家與集團內部於會議中開會討論後核定，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性，分析確定 11 項亞果生醫之重大性永續議題。	
STEP 4 永續議題揭露報導	重大主題分析結果出爐後，外部專家再進一步依各主題性質，並與公司各部門進行綜合性評估，最終把 11 項重大主題歸納出 8 個重大主題管理內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。	

重大主題鑑別結果

重大主題鑑別結果					
重大主題					
1 經濟績效	2 產品創新與研發	3 供應鏈管理	4 能源/排放	5 勞雇關係	6 顧客健康與安全/產品安全
7 職業安全衛生/訓練與教育	8 產品設計與生命週期管理				
次要主題					
9 市場地位	10 間接經濟衝擊	11 採購實務	12 反貪腐	13 反競爭行為	14 稅務
15 物料	16 水與放流水	17 生物多樣性	18 廢棄物	19 供應商環境評估	20 勞/資關係
21 員工多元化與平等機會	22 不歧視	23 結社自由與團體協商	24 童工	25 強迫與強制勞動	26 保全實務
27 原住民權利	28 當地社區	29 供應商社會評估	30 公共政策	31 行銷與標示	32 客戶隱私

重大主題列表

重大主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊	實際/潛在正面/負面	主要影響對象	對應章節
經濟績效 (GRI 201)	企業需要有穩定的收益才能維持營運，而經濟績效是企業永續經營的基本條件。	<ul style="list-style-type: none"> 經濟面： 良好的經濟績效管理可以幫助公司提高效率、降低成本、提高利潤等，進而影響公司股東的利益。 	正面/實際 負面/潛在	<ul style="list-style-type: none"> 亞果(造成) 股東/投資人(促成) 員工(直接相關) 客戶(直接相關) 供應商/承攬商(促成) 政府機關(促成) 金融機構(促成) 	二、追求卓越經營的理念
產品創新與研發 (自訂主題)	亞果持續關注科學和技術的最新進展，並探索應用於醫材領域的新技術和新方法。與其他公司、學術機構和研究機構建立合作夥伴關係，共同進行產品創新和研發項目，以加強資源共享、專業知識交流和技術能力互補，推動創新產品的開發。同時，與醫療院所專業醫師建立良好合作關係，持續保持產品實際應用符合臨床需求。	<ul style="list-style-type: none"> 經濟面： 創新產品在促進經濟發展和創造價值方面起重要作用。它們可以帶來新的商機和就業機會，促進產業的發展和競爭力。 環境面： <ol style="list-style-type: none"> 在產品設計階段考慮環境因素，選擇環保材料，降低資源和能源的使用，提高產品的能源效益和可持續性。 在產品開發過程中進行環境評估，評估產品的環境影響，並尋找減少負面影響的方法和技術。 人權面： 創新產品可以改善人們的醫療品質，提供更方便、更高效、更安全的解決方案。 	正面/實際 負面/潛在	<ul style="list-style-type: none"> 亞果(造成) 股東/投資人(直接相關) 員工(直接相關) 客戶(促成) 供應商/承攬商(直接相關) 研發合作單位(直接相關) 外部評比組織(促成) 	三、思維革新產品
顧客的健康與安全 (GRI 416) 產品安全	照顧客戶健康與安全絕對是生命科技產業的第一目標，醫療器材安全主要目的是改善患者健康，促進生	<ul style="list-style-type: none"> 經濟面： 本公司致力於開發高階醫療器材，改善患者健康，若健康與安全問題將會衝擊公司營運。 	負面/潛在 正面/實際 正面/實際	<ul style="list-style-type: none"> 亞果(造成) 股東/投資人(促成) 外部評比組織(促成) 	三、思維革新產品

<p>(自訂主題)</p>	<p>活品質，本公司每項產品開發過程皆遵循「設計開發管理辦法」驗證安全性與功效性。亞果根據「顧客回饋管理辦法」了解產品售後的使用狀況。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 環境面： 公司使用是天然的動物組織並採用超臨界萃取技術屬於綠色科技平台技術，故對環境衝擊低。 • 人權面： 改善患者健康，提升生活品質。 		<ul style="list-style-type: none"> • 供應商/承攬商(促成) • 研發合作單位(促成) • 員工(直接相關) • 客戶(直接相關) 	
<p>產品設計與生命週期管理 (自訂主題)</p>	<p>亞果主要開發高階且為侵入式醫療器材，整個醫療器材生命週期都需要嚴格管控直到產品退出市場，並依據「設計開發管理辦法」、「服務作業管理辦法」從概念設計到上市進行管控。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 經濟面： 本公司致力於開發高階醫療器材，因醫療器材法規審查時程長，產品設計開發週期需謹慎管理，避免開發產品失去市場地位。 • 環境面： 設計符合健康和環境友好的產品可以減少對人體健康和環境的不良影響。採取有效的措施來減少排放和污染物的產生。 • 人權面： 提供更安全、舒適、易用、健康和環境友好的產品體驗，對人們的生活和工作產生積極的影響。 	<p>正面/實際</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 亞果(造成) • 股東/投資人(直接相關) • 員工(直接相關) • 客戶(促成) • 供應商/承攬商(直接相關) • 代理商/經銷商(直接相關) • 研發合作單位(直接相關) 	<p>三、思維革新產品</p>
<p>供應鏈管理 (自訂主題)</p>	<p>亞果承諾對供應商在篩選、稽核及輔導的過程中，負起相應的責任，融入 ESG 準則以建立更具韌性的營運模式，分享資源與供應商共同提升永續績效，發揮永續影響力。同時，依照「供應商管理辦法」進行供應商管理。根據風險等級分為關鍵供應商、重要供應商及一般供應商。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 環境面： 落實循環經濟與減碳，降低塑膠製品對環境的負面衝擊。 • 經濟面： 當供應商進貨出現不合規進料，將影響出貨時程，造成客戶信賴度降低，進而影響客戶對產品的採購，亦可能觸犯法律。 • 人權面： 重視企業社會責任，提高人權保障，避免不平等或歧視之情事發生。 	<p>正面/實際 負面/潛在</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 亞果(造成) • 股東/投資人(促成) • 員工(直接相關) • 客戶(促成) • 供應商/承攬商(直接相關) • 代理商/經銷商(直接相關) • 金融機構(促成) • 政府機關(促成) • 當地社區(促成) 	<p>三、思維革新產品</p>

<p>能源 (GRI 302) 排放 (GRI 305)</p>	<p>能源是企業運作的基礎，而能源問題亦涉及到企業的環境和社會責任，包括對氣候變化和當地社區的影響等，故能源管理對於亞果相對重要。 亞果溫室氣體排放亦接受管理局委託單位進行盤查。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 經濟面： 生產及辦公主要消耗的能源為電力，停電會導致公司無法運作。 • 環境面： 排放對於環境有相當大的影響，符合法規標準的排放對於環境是一種責任。若不進行排放管理，本公司可能面臨相關法規上的處罰。 	<p>負面/實際 負面/潛在</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 亞果(造成) • 股東/投資人(促成) • 員工(直接相關) • 客戶(促成) • 政府機關(促成) • 當地社區(直接相關) 	<p>四、保護環境的承諾</p>
<p>勞雇關係 (GRI 401)</p>	<p>亞果遵循勞資政策，同時，致力於提升員工滿意度。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 人權面： 有效的勞資關係管理能保障員工權益和福利，進而提升生產效率和品質，使公司和員工共同成長。 	<p>正面/實際</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 亞果(造成) • 股東/投資人(促成) • 員工(直接相關) • 當地社區(促成) 	<p>五、建立幸福職場</p>
<p>職業安全衛生 (GRI 403) 訓練與教育 (GRI 404)</p>	<p>亞果符合 ISO 13485 規範，並積極落實人員教育訓練。 不分性別與員工類別，依據從業人員的不同，提供完善規劃的教育訓練，使其不斷地增加其知識與技能。並響應環保於公司內部推動垃圾分類環境教育，留給下一代美麗友善的環境。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 經濟面： 良好的教育訓練能夠提升員工的工作效率和專業技能，從而提升經營績效。 • 人權面： 重視職業安全衛生可以提高員工的生產力，並避免工安意外事故或疾病，保障員工的人權和福利。 	<p>正面/實際 正面/實際</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 亞果(造成) • 股東/投資人(促成) • 政府機關(促成) • 客戶(促成) • 供應商/承攬商(直接相關) • 員工(直接相關) • 研發合作單位(直接相關) 	<p>五、建立幸福職場</p>
<p>【備註】主要影響對象說明：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 造成：公司的行動及不行動，皆可能造成負面衝擊產生。 2. 促成：組織的活動致使、促進或誘使，造成重大主題的產生與被重視。 3. 直接相關：直接造成相關利害關係人直接性的影響。 					

二、追求卓越經營的理念

重大主題管理

重大主題：經濟績效	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	企業需要有穩定的收益才能維持營運，而經濟績效是企業永續經營的基本條件，有穩定成長的績效是企業永續經營之根本。
政策 / 策略	依循政府主管機關所規定之證券及稅務法令，秉持正確、透明、公開的原則，重視客戶需求與服務品質，發展創新研發與技術，以維持公司信譽，並為股東創造最大利益。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none">◆短期：以減少虧損，達到損益兩平為目標。◆中期：為了能夠讓公司轉上櫃，公司持續獲利，提高公司價值。◆長期：達成公司願景「將來組織修護及器官移植都是可負擔得起，並且成為隨時可以進行的醫療手術」。
管理評量機制	公司設有董事會及稽核單位，定期召開會議，進行預算的編列，以期有穩定成長的收入及可控制的支出，並管控營運績效與風險，重視與客戶間關係，保障客戶權益與服務品質。
績效與調整	本公司 2022 年合併營業收入 27,633 仟元，相較 2021 年營業收入 21,828 仟元成長約 26.59%，然而，營收規模仍未達損益兩平的目標。未來開展營收仍是公司既定的營運方向，另外期許在營業成本的管控上能有更精準有效的表現。
預防或補救措施	目前經銷、代理商是公司最大的營收來源，故對經銷、代理商的遴選及續約應制定有效之管理辦法，以資管控。

2-1 公司治理

2.1.1 董事會

亞果生醫為公平、公正、公開選任董事、監察人，爰依「上市上櫃公司治理實務守則」規定訂定「董事及監察人選任程序」。董事及監察人之選任，除法令或章程另有規定者外，依「董事及監察人選任程序」辦理。

本公司董事成員依公司章程非採候選人提名制，獨立董事則採候選人提名制，但為選舉案之順利進行，董事會亦會有推薦候選人做為股東選舉之參考。董事及監察人之選舉採用累積投票制，每一股份有與應選出董事或監察人人數相同之選舉權，得集中選舉一人，或分配選舉數人。

並依公司章程所定之名額，分別計算獨立董事、非獨立董事之選舉權，由所得選舉票代表選舉權數較多者分別依次當選，如有二人以上得權數相同而超過規定名額時，由得權數相同者抽籤決定，未出席者由主席代為抽籤。

2021 年 7 月股東會依「董事及監察人選任程序」選出第 3 屆董事會成員，由 7 位董事擔任，其中有 3 位獨立董事，期望藉由傑出業界專業知識，導入外部利害關係人觀點，提升經營品質。2022 年 6 月亦補選一席董事，董事席次從 7 席增加到 8 席，董事會成員男性占 7 席，女性 1 席，占總席次 12.5%。

董事會成員資訊					
職稱	姓名	性別	初次(選)就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事長	謝達仁	男	2014/06/26	<ul style="list-style-type: none"> 美國紐約州立大學水牛城分校 細胞分子生物學 博士 双美生物科技(股)公司 總經理 國家生技醫療產業策進會副執行長 普力德生物科技(股)公司 總經理 生橋生物科技投資顧問公司 總經理 高雄醫學大學生物系副教授 	<ul style="list-style-type: none"> 兼任本公司總經理 亞果生醫(香港)公司董事 深圳亞果生物醫療公司董事長 ACRO PEGENMED PRIVATE LIMITED 董事
董事	張肇松	男	2021/07/02	<ul style="list-style-type: none"> 高雄醫學院醫學研究所碩士 義大先進醫療技術整合發展委員會執行副主任委員 義大醫療財團法人義大癌治療醫院院長 義大醫療財團法人義大癌治療醫院血液腫瘤科主治醫師 	無
董事	楊平政	男	2017/06/01	<ul style="list-style-type: none"> 美國 Iowa State University 獸醫流行病學博士 財團法人農業科技研究院 院長 	無
董事	王祿閻	男	2016/06/03	<ul style="list-style-type: none"> 東吳大學企業 管理學系 北京大學光華管理學院碩士 全威國際控股有限公司主席 上威國際(香港)有限公司董事長 東吳大學客座副教授 	無
董事	汪采樺	女	2022/07/01	<ul style="list-style-type: none"> 政治大學會計系 倫敦大學政經學院管理研究所 碩禾電子材料(股)公司財務長 元太科技工業(股)公司經理 勤業眾信聯合會計師事務所經理 	無
獨立董事	張益順	男	2021/07/02	<ul style="list-style-type: none"> 國立政治大學 會計系 澳洲南澳大學高科技管理碩士 順天崧禾法人會計師事務所 董事長/會計師 財團法人中華民國會計研究發展基金會 董事 高雄銀行 獨立常務董事 	無
獨立董事	劉世高	男	2021/07/02	<ul style="list-style-type: none"> 美國普渡大學生物學博士 漢康生技(股)公司 董事長 漢霖生技(股)公司 董事長、執行長 	無

				<ul style="list-style-type: none"> 美國聯合生物醫學公司(UBI) 研發、營運總監 	
獨立董事	林峯輝	男	2021/09/28	<ul style="list-style-type: none"> 成功大學材料科學研究所(生物醫學材料) 博士 國立台灣大學醫學工程研究所 終身特聘教授 國家衛生研究院生醫工程與奈米醫學研究所 所長 	無
備註：					
1. 董事會成員 30~50 歲共 1 位；50 歲以上共 7 位。					
2. 董事會任期三年。					

董事會成員資訊								
職稱	姓名	產業經驗				專業能力		
		銀行 / 財務	經營管理	業務行銷	研發	會計及財務分析	資訊科技	風險管理
董事長	謝達仁		✓		✓			✓
董事	張肇松		✓		✓			✓
董事	楊平政		✓		✓			✓
董事	王祿閻	✓	✓	✓		✓	✓	✓
董事	汪采樺	✓	✓			✓	✓	✓
獨立董事	張益順	✓	✓			✓	✓	✓
獨立董事	劉世高		✓		✓		✓	✓
獨立董事	林峯輝	✓	✓	✓	✓		✓	✓

■ 董事成員多元與獨立

董事會成員組成考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求，擬訂適當之多元化方針，以強化公司治理。同時，考量營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導、決策等執行業務的專業能力，以避免決策盲點。

本公司董事成員共 8 人，其中 3 人為獨立董事，獨立董事席次佔比為 37.5%。所有獨立董事於執行業務時皆保持獨立性，未與公司有利害關係，並擔任審計委員會委員之職，對公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司風險管控機制、公司遵循相關法令行使監督之責。

本公司全體董事間皆未具有配偶或二親等以內之親屬關係，符合證券交易法規定，另為確保董事會運作之獨立性，本公司於董事會議事規範明文規定，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。本公司全體董事均遵守前述規定，已充分確保各議案之討論與表決係為董事客觀而獨立之判斷。

■ 董事進修

根據「上市上櫃公司治理實務守則」的規範，為引導公司董事加強其經驗分享和專業討論，期能提升公司董事之專業知能與法律素養，培養其優異特質與決斷能力，使其能積極有效落實公司治理制度。本公司董事持續進修，以提升公司的治理水平和競爭力。

董事進修情形						
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	謝達仁	2022/3/22	社團法人中華公司治理協會	綠色產業的發展動向-低碳投資展望與因應商業策略	3	9
		2022/4/26	社團法人中華公司治理協會	勞動爭議防免與公司治理	3	
		2022/5/13	社團法人中華公司治理協會	內線交易的防制	3	
董事	王祿閻	2022/3/22	社團法人中華公司治理協會	綠色產業的發展動向-低碳投資展望與因應商業策略	3	6
		2022/5/13	社團法人中華公司治理協會	內線交易的防制	3	
董事	楊平政	2022/12/13	社團法人中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3	6
		2022/12/20	社團法人中華公司治理協會	防範未然-企業風險管理的重要性	3	
董事	汪采樺	2022/8/12	社團法人中華公司治理協會	誠信經營守則及如何避免誤踩董監責任紅線	3	6
		2022/11/14	社團法人中華公司治理協會	國際經濟情勢與中國政經變化·台商因應之道	3	
獨立董事	張益順	2022/1/12	證券暨期貨市場發展基金會	國際碳關稅最新發展趨勢與因應作法	3	6
		2022/3/9	中華獨立董事協會	ESG 氣候風險管理-金融商品的避險應用與發展趨勢	3	
獨立董事	林峯輝	2022/8/26	中華民國工商協進會	企業併購法最新修訂暨稅務議題探討	3	6
		2022/9/23	社團法人中華公司治理協會	虛擬世界大爆發: 元宇宙與加密貨幣區塊鏈的未來發展	3	

■ 利益迴避

本公司由董事長兼任公司總經理之職務，主要係為提升營效率及決策執行力。並設有一位獨立董事，且過半數董事未兼任員工及經理人，以強化董事會監督功能，避免利益衝突。所有獨立董事於執行業務時皆保持獨立性，未與公司有利害關係，並擔任審計委員會委員之職，對公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司風險管控機制、公司遵循相關法令行使監督之責。

此外，全體董事間皆未具有配偶或二親等以內之親屬關係，符合證券交易法規定。另為確保董事會運作之獨立性，本公司於董事會議事規範明文規定，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。本公司全體董事均遵守前述規定，已充分確保各議案之討論與表決係為董事客觀而獨立之判斷，且於報導期間未有利益迴避之議案產生。

■ 溝通重大事件

本公司董事會以兩個月召開 1 次為原則，審查經理部門提報董事會事項，2022 年計召開 6 次董事會議（董事平均出席率為 99%）。經理部門視議案內容列席董事會備詢，使董事會與經理部門有充分之時間溝通。2022 年董事會共審議 29 案。有關營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，由董事會授權高階管理階層處理，必要時向董事會報告處理情形，對於董事會決議，如未能結案者，本公司按時追蹤提報董事會。公司之重大議案皆事先與董事以電話或親自溝通，必要時並安排董事視察，於經理部門詳加說明，董事間互相溝通充分，其確能深度瞭解議案內容。

董事會會議出席狀況					
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
董事長	謝達仁	6	-	100%	
董事	王祿閻	6	-	100%	
董事	張肇松	3	2	50%	
董事	汪采樺	4	-	100%	2022 年 6 月 24 日新任
董事	楊平政	6	-	100%	
獨立董事	張益順	6	-	100%	
獨立董事	劉世高	6	-	100%	
獨立董事	林峯輝	4	2	67%	

溝通重大事件統計			
性質	重大事件總數	溝通方式與頻率	溝通成果
環境面	0	召開董事會/兩個月一次	由董事會授權高階管理階層處理，必要時向董事會報告處理情形，如未能結案者，本公司按時追蹤提報董事會。
經濟面	5		
社會面	24		

■ 董事會績效評估

為落實公司治理並提升公司競爭力，建立制度化、合理化之報酬政策及績效考核作業，確保董事及經理人於日常營運時，能協助公司達成長期經營目標及策略，於 2022 年 12 月 1 日特訂定「董事及經理人績效評估辦法」。每年年底由董事會議事單位根據回收之「董事自評問卷」及「董事評核表」，依據個別執行情形，依給分標準計算其總得分，並送交董事會報告。

董事評核表		
具體指標	評量標準	比重
(一) 遵守相關法令及規定 (佔比率 50%)		
董事個人是否有違反內線交易之規定	整年度若無內線交易則得分 10 分，若有則為 0 分。	10%
董事利益迴避之遵守	整年度審核，遇有需利益迴避之議案，董事確實迴避者則得分 10 分，若有未迴避者，每一議案扣 2 分，扣至 0 分為止。	10%
達成董事每年應進修時數	董事是否達成主管機關訂定之進修時數規定。整年度審核，董事符合規定則得分 10 分，未達成進修時數規定則為 0 分。	10%
董事會出席率	平均出席率達 80% 以上則得分 15 分，70% 以上則得分 10 分，60% 以上則得分 10 分，未達 60% 則為 0 分。	15%
股東會出席率	董事是否出席股東會，出席股東會則得分 5 分，未出席者則為 0 分。	5%
(二) 對公司營運參與程度 (佔比率 50%)		
董事監督並瞭解營運計畫之執行、財務報表之表達、稽核報告及其追蹤情形	是否對營運計畫監督、與財務報表、稽核報告之追蹤，依其監督或建議程度分別給予 10~0 分。	10%
董事評估會計師之獨立性及適任性情形	是否對會計師之獨立性及適任性給予評估，依執行程度分別給予 10~0 分。	10%
董事評估與監督公司內控制度之執行與追蹤情形	是否對內控制度評估與監督之執行與追蹤，依其執行程度分別給予 10~0 分。	10%
董事與公司管理階層之溝通與互動情形	是否與公司管理階層進行溝通與互動，依其程度分別給予 10~0 分。	10%
董事參與董事會參與議案討論與提出具體建議情形	是否於董事會上對議案提出具體建議，依其建議程度分別給予 10~0 分。	10%
合計		100%
備註： 1. (一) 項由董事會議事單位評核。 2. (二) 項由董事長評核。 3. 董事長個人評核部份由審計委員會召集人評核。		

2.1.2 薪資報酬委員會與審計委員會

為強化公司治理及監督管理機制，本公司依「證券交易法」及「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」、「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」規定，於 2021 年 6 月董事會通過訂定本公司「審計委員會組織規程」及「薪資報酬委員會組織規程」，並於 2021 年 7 月 2 日正式設立「審計委員會」及「薪資報酬委員會」。

此外，為落實公司治理，健全本公司董事及經理人薪資報酬制度，期使有關董事及經理人薪資酬勞透明化、合理化及制度化，依本公司「薪資報酬委員會組織規程」之規定，特於 2022 年 12 月 30 日訂定「董事及經理人績效評估辦法」，以資遵循。

本公司董事薪資酬勞依「董事及經理人薪資酬勞辦法」規定辦理，由薪資報酬委員會考量整體董事會表現、公司經營績效、公司未來營運及風險胃納，審核擬具分派之建議，並經由董事會決議後，於股東會報告。給付董事之酬金政策，係依據公司法及本公司章程規定，得按不超過當年度獲利 5% 額度內，做為當年度董事之酬勞。個別董事酬勞分配，將依其對公司營運參與程度及貢獻價值，給予權數並依加權結果進行。

薪資報酬則應參考同業通常水準支給情形，並考量績效評估結果、所投入之時間、所擔負之職責、達成目標情形。針對董事短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

本公司之薪資報酬委員會成員人數為 4 人，2022 年度共召開 4 場會議，出席情形如下：

2022 年薪資報酬委員會運作情形				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率(%)
召集人	張益順 獨立董事	4	0	100
委員	劉世高 獨立董事	4	0	100
委員	林峰輝 獨立董事	4	2	50
委員	林幸道	0	3	-

本公司之審計委員會成員人數為 3 人，2022 年度共召開 5 場會議，出席情形如下：

2022 年審計委員會運作情形				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率(%)
召集人	張益順 獨立董事	5	0	100
委員	劉世高 獨立董事	5	0	100
委員	林峰輝 獨立董事	3	2	60

2.1.3 永續發展

亞果生醫董事會於 2022 年 12 月 30 日通過「永續經營實務守則」，並訂於 2023 年 6 月 28 日提報股東會，以實踐社會責任，並促進經濟、環境及社會之進步，達永續發展之目標。其適用範圍包括公司及關係企業之整體營運活動。於從事企業經營之同時，應積極實踐永續發展，以符合國際趨勢，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以永續發展為本之競爭優勢。

本公司現階段雖尚未成立永續發展委員會，但由總經理室統籌永續發展之治理構架，並由相關單位依其職責執行辦理有關事宜。董事盡善良管理人注意義務，以督促企業實踐永續發展，並隨時檢討實施成效及持續改進，確保永續發展政策之落實。針對營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，由董事會授權高階管理階層處理，並向董事會報告處理情形。

目前亦尚未導入 RBA 實施盡職調查或制定人權政策。在人權方面，惟依據勞動基準法、性別工作平等法及相關法令訂定人事管理規章，並確實辦理勞工之相關保險及提撥勞工退休金，以確保勞工權益，且雇用政策並無性別歧視等差別待遇。

此外，為了透明展現本公司對於永續發展的不懈追求，我們每年編製一本永續報告書，並經董事長核准後發行。不僅揭露經濟、治理、社會和環境各方面所採取的具體實踐和績效數據，同時也是對我們過去一年的自我審視。

■ 誠信經營

亞果生醫針對產品造成的負面衝擊，例如：客訴產品不良反應等問題。將依照「客戶申訴管理辦法」進行處置。當業務單位收到通知，由業務單位填寫「客戶回饋處理單」，再由最高管理階層邀集相關部門分析問題發生原因，並依據「矯正與預防措施管理辦法」討論立即措施、長期預防策略以及制定改善期限，最後由品保部門進行後續跟催確認，以確保問題得以有效改善。同時，避免下次事件的發生。

由於本公司目前尚未進行責任商業行為 (OECD) 當中的盡職調查，惟了解到其重要性，後續將規劃進行此責任商業行為 (OECD) 之盡職調查，亦會將責任商業行為 (OECD) 納入公司治理原則，以進一步提升公司治理水平。

現下本公司於有趨向企業社會責任方向，於員工政策、健康與安全、環境、管理及道德規範標準項目進行努力，相關作為如下：

A. 員工政策：

- a. 協助及提供本公司外籍或遠途上班之員工住宿申請及申請相關補助，讓員工在工作之餘，有便捷之住所得入住科學園區宿舍也亦保障同仁之安全。上班時間自早上 9 點到下午 6 點，工時為 8 小時，符合相關法律工時規定，亦讓員工有良好的休息，提升績效及生產力。
- b. 本公司員工在年齡的分佈上較為平均，促進公司新世代及資深員工專業資訊交流之平衡的狀態；惟禁止雇用童工，並按照相關法律規範，檢核新進員工相關如年齡、工時及安全工作事宜。
- c. 本公司員工薪資優於目前平均之薪資，以工資來鼓勵員工有良好之表現；每月亦有簡明之電子薪資明細供員工瞭解薪酬結構及查詢核對無誤。
- d. 公司反性騷擾語圖示公告以提醒工作人員互相尊重，並設工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，遵循辦理相關防治措施，並設申訴管道。

B. 健康與安全：

每年派員參與科學園區所辦理之消防訓練及民防訓練，另針對使用機具儀器的同仁，投入專業使用及防護之教育及提供防護裝置，透過不斷的練習，增強員工的危害應變能力，減少人員受傷及降低機器財物受損之情形。

C. 環境：

- a. 具備工廠登記證，以為公司製造之許可，並配合南部科學園區進行每週污水檢驗，減少及杜絕排放污水。
- b. 本司能源管理及溫室氣體之排放，均朝永續發展企業社會責任之方向前進，詳細之說明得檢視後續第四項保護環境的承諾報告書內容。
- D. 管理及道德規範：**為建立良好的之公司治理制度，本公司已訂立「公司治理實務守則」、「道德行為準則」及「誠信經營守則」等相關規定，摘錄簡述如下：
- a. 「公司治理實務守則」
- 公司建立內部循環及控制制度，隨時檢討因應時事設計及確認執行持續有效。
 - 確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利制度。
 - 董事會責任建立互動機制，增進資方對於公司目標發展之方針。
 - 保障股東權益，制定公平、公正、公開之董事選任程序。
 - 功能性委員會應訂定組織規程，經由董事會決議通過。組織規程之內容應包括委員會之人數、任期、職權事項、議事規則、行使職權時公司應提供之資源等事項。
 - 本公司應訂定董事會議事規範；其主要議事內容、作業程序、議事錄應載明事項、公告及其他應遵行事項之辦法，應依公開發行公司董事會議事辦法辦理。
 - 董事會成員應忠實執行業務及盡善良管理人之注意義務，並以高度自律及審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行，除依法律或公司章程規定應由股東會決議之事項外，應確實依董事會決議為之。
 - 本公司應與往來銀行及其他債權人、員工、消費者、供應商、社區或公司之其他利害關係人，保持暢通之溝通管道，並尊重、維護其應有之合法權益。應關注消費者權益、社區環保及公益等問題，並重視公司之社會責任。
 - 資訊公開係公司之重要責任，公司應確實依照相關法令、證券交易所或櫃檯買賣中心之規定，忠實履行其義務，設置專區定期揭露並更新公司治理相關資訊。
- b. 「道德行為準則」
- 重視利害關係人之權益、環境、社會與公司治理。
 - 訂定合理之薪資報酬政策，以確保薪酬規劃能符合組織策略目標及利害關係人利益。
 - 遵循「上市上櫃公司治理實務守則」、「上市上櫃公司誠信經營守則」及「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」，適時揭露具攸關性及可靠性之永續發展相關資訊，以提升資訊透明度，健全公司治理。
 - 統計溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，將碳權之取得納入公司減碳策略規劃，以降低公司營運活動對氣候變遷之衝擊。
 - 遵循國際人權公約，保障性別平等、工作權及禁止歧視等權利。

- 遵循國際公認之勞動人權，確認人力資源運用政策無差別待遇，落實機會之平等及公允。
- 定期實施安全與健康教育訓練。
- 面對客戶或消費者，提供公平合理的產品及服務，並重視行銷倫理，確保產品及服務資訊之透明性及安全性。
- 遵循相關法規與國際準則，保護顧客健康與安全及客戶隱私。

c. 「誠信經營守則」

- 本公司遵守與各項商業行為有關之法令，以作為落實誠信經營之基本前提。
- 本公司應本廉潔、透明及負責之經營理念，以誠信為基礎，創造永續發展之經營環境。
- 訂定行為規範之防範措施，不定期分析及評估營業範圍內，具不誠信之高風險之營業活動及適時檢討。
- 公平與透明之方式進行商業活動，不受作何違反誠信之不正當利益。
- 尊重智慧財產權所有人之權利，並遵守智慧財產權相關法令規章。
- 遵循相關法規與國際準則，確保產品及服務之資訊透明性及安全性。
- 制定並揭露其消費者或其他利害關係人權益保護政策，並落實於營運活動。防止產品或服務直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。

2-2 營運績效

本公司持續致力產品取證及拓展銷售通路，以深耕台灣，布局全球為目標，開發台灣、東協、印度、日本、美國、中國及韓國為現階段主要布局地區，積極尋找已擁有銷售管道之通路夥伴，縮短進入市場的時程，未來的營運銷售狀況將逐步進入正軌。2022 年全年度營收為新台幣 27,633 仟元，較前一年度新台幣 21,828 仟元，成長 26.59%，在產品業務分佈上，主要骨填充、敷料等醫材占營收 88.95%，膠原蛋白保養品及其他等占營收 11.05%，預期 2023 年銷售數量及收入將較 2022 年度成長。

單位：新臺幣仟元

近三年財務資訊			
項目 / 年度	2020 年	2021 年	2022 年
營業收入	18,033	21,828	27,633
營業(運)成本	9,458	7,286	14,205
營業毛利	8,575	14,542	13,428
營業損益	(55,966)	(53,555)	(62,775)
營業外收入及支出	5,945	2,780	1,891
稅前淨利	(50,018)	(50,775)	(60,884)
本期稅後淨利	(50,018)	(50,775)	(60,884)
本期綜合損益總額	(50,688)	(49,779)	(60,004)

每股盈餘 (元)	(1.65)	(1.43)	(1.29)
員工福利金額	30	25	50
股利	0	0	0
員工薪資 (含員工福利)	33,001	37,322	37,151
支付出資人款項	103	88	100
支付政府的款項	0	0	0
社區投資	0	0	0

備註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息(包含任何形式的債務及借款的利息)應付給特別股股東的未付股利。
2. 支付政府的款項指的是所有稅款(包含營業稅、所得稅、財產稅)跟罰金。
3. 「員工薪資(含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用/退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額(不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目)；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒/禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
4. 社區投資指捐款及捐贈。

■ 財務補助

在政府支持下，透過爭取其資源或獎勵補助，可有效運用於企業營運與發展，2022年本公司參與經濟部國貿局「補助公司或商號參加海外國際展覽」，補助金額30千元，該補助旨在協助業者拓銷海外市場爭取訂單，以顯著提升本公司在國際間能見度；參與台北市政府推辦的台北生技獎，旨在獎勵生技企業國際化及發掘創新標的競賽，本公司以超臨界二氧化碳去細胞平台技術，獲得創新技術獎銅牌與獎金200千元，顯見本公司核心技術備受肯定；參與國家科學及技術委員會南部科學園區管理局2022年度「南部精準健康產業聚落推動計畫」-「高階牙科醫材與牙科手術術式整合虛擬實境教學系統行銷計畫」，補助金額924千元，該計畫旨在鼓勵產學研醫透過創新及技術研發，引領數位化及智慧化醫療器材製造能力，以顯著提升牙科產品國內外推廣行銷。

下表為2022年財務補助：

單位：新臺幣仟元

2022年財務補助		
項目	補助單位	補助金額
參展補助	經濟部	30
2022臺北生技獎-創新技術獎銅獎獎金	產業局	200
精準計劃	南科管理局	924
總計		1,154

■ 稅務揭露

亞果生醫稅務以會計師事務所簽證之財務報表為基礎，透過年報、公開資訊觀測站等公開途徑，揭露各項稅務資料。且積極透過多方管道與利害關係人進行交流，並實際參與稅務倡議等行動來支持各項稅務新政推行，以共同打造一個良善的稅務環境。

本公司遵循營業稅法與所得稅法，並訂定下列稅務政策：



2-3 法規遵循

本公司參酌「臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」規定，認定發生災難、集體抗議、罷工、環境污染、資通安全事件或其他重大情事，致有下列情事之一者，為重大違規事件：

1. 造成公司重大損害或影響者。
2. 經有關機關命令停工、停業、歇業、廢止或撤銷污染相關許可證者。
3. 單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者。

本公司僅於 2018 年間，曾因於公司網站上刊登醫療器材廣告，違反藥事法第 67 條藥品（含醫療器材）廣告僅能轉載於學術性醫療刊物之規定，經高雄市衛生局以 2019 年 5 月 13 日高市衛藥字第 10833440300 號行政裁處書裁罰 20 萬元，屆時已立即改善。

截至報導期間並無違反法規事件之情事發生，亦無因為反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而造成的法律訴訟案件。

■ 反貪腐制度

本公司已訂立「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」，並定期進行宣導及教育訓練，摘錄簡述如下：

一、本公司人員遇有他人直接或間接提供或承諾給予利益時，應依下列程序辦理：

1. 提供或承諾之人與其無職務上利害關係者，應於收受之日起三日內，陳報其直屬主管，必要時並知會本公司專責單位(稽核室)。
2. 提供或承諾之人與其職務有利害關係者，應予退還或拒絕，並陳報其直屬主管及知會本公司專責單位；無法退還時，應於收受之日起三日內，交本公司專責單位處理。
3. 前項所稱與其職務有利害關係，係指具有下列情形之一者：
 - (1). 具有商業往來、指揮監督或費用補(獎)助等關係者。
 - (2). 正在尋求、進行或已訂立承攬、買賣或其他契約關係者。
 - (3). 其他因本公司業務之決定、執行或不執行，將遭受有利或不利影響者。
4. 本公司專責單位應視利益之性質及價值，提出退還、付費收受、歸公、轉贈慈善機構或其他適當建議，陳報董事長核准後執行。

二、本公司不得提供或承諾任何疏通費。

三、本公司人員如因受威脅或恐嚇而提供或承諾疏通費者，應紀錄過程陳報直屬主管，並通知本公司專責單位。本公司專責單位接獲前項通知後應立即處理，並檢討相關情事，以降低再次發生之風險。如發現涉有不法情事，並應立即通報司法單位。

四、本公司不提供任何政治獻金。

- 五、本公司提供慈善捐贈或贊助，應依下列事項辦理，經陳報直屬主管，並通知本公司專責單位後，始得為之：
1. 應符合營運所在地法令之規定。
 2. 決策應做成書面紀錄。
 3. 慈善捐贈之對象應為慈善機構，不得為變相行賄。
 4. 因贊助所能獲得的回饋明確與合理，不得為本公司商業往來之對象或與本公司人員有利益相關之人。
 5. 慈善捐贈或贊助後，應確認金錢流向之用途與捐助目的相符。
- 六、本公司人員於從事商業行為過程中，應向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益。
- 七、本公司人員應避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應評估是否停止與其之商業往來，及將其列為拒絕往來對象之必要性，以落實公司之誠信經營政策。
- 八、本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職。
- 九、本公司處理檢舉情事之相關人員應以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。
- 十、處理檢舉事件之程序，至少應涵蓋以下事項：
1. 檢舉情事涉及一般員工者應呈報至處級主管，檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事。
 2. 本公司專責單位及前款受呈報之主管人員應即刻查明相關事實，必要時由法務處提供協助。
 3. 如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時向主管機關報告、移送司法機關偵辦，或透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。
 4. 檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件，並保存五年，其保存得以電子方式為之。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結止。
 5. 對於檢舉情事經查證屬實，應責成本公司相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。
 6. 本公司專責單位應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，並視情形適時向董事會報告。

十一、本公司人員遇有他人對公司從事不誠信行為，其行為如涉有不法情事，公司應將相關事實通知司法、檢察機關；如涉有公務機關或公務人員者，並應通知政府廉政機關。

■ 申訴管道

本公司設置員工申訴專線、電子信箱、實體意見箱，同仁如有任何意見或建議，都可透過上述管道或勞資會議體系進行反映，同時要求人力資源單位應深入了解同仁的意見及需求，以提供最即時的回覆及協助。

此外，禁止工作場所發生任何有形或無形的性騷擾及歧視行為，員工不因種族、宗教、膚色、國籍、性別等因素而被歧視。除訂有工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法外，亦設置員工申訴管道，並在此機制上保護申訴者，為同仁營造一個良好的工作環境。

申訴管道	
受理單位	亞果生醫 稽核室
通信地址	高雄市路竹區路科二路 57 號 2 樓
檢舉電話	07-695-5569
電子郵件	service@acrobiomedical.com

三、思維革新產品

重大主題管理

重大主題：產品創新與研發	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	本公司透過產品創新和研發可以獲得技術領先優勢，滿足不斷變化的醫療需求。藉由嚴格遵守法規標準，不僅能提高患者照護質量，亦能擴大市場份額和國際競爭力。並吸引醫療專業人員和機構關注，滿足醫療行業需求。同時，持續提供有效、安全、易用的醫療器材，且產品的確保合規性，提升照護質量，達到商業成功。
政策 / 策略	研發政策：創新創意、求新求變、專業態度，客戶滿意、永續開發。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> ◆短期：提升現有產品的功能和性能，加強產品的安全性和合規性，以滿足市場需求並提升競爭力。 ◆中期：開發新的產品和技術，探索跨領域合作，以擴大市場份額和提高品牌影響力。 ◆長期：塑造亞果生醫成為全球組織工程再生醫學領域的領航者，持續進行創新研發，提高研發效率，並致力於為醫療行業帶來更先進、安全和有效的醫療器材，實現可持續的商業成功。
管理評量機制	本公司透過內部品質目標的訂定，每年審視一次各部門是否有達到品質目標，研發部依據專利取得、產品取得許可證、獎項申請等取得積分，2022 年研發部加權積分為 44 分(年度目標積分需大於 16 分)。
績效與調整	統計至 2022 年公司成功取得 25 項販售許可、3 項專利及 4 篇國際期刊發表。亦獲得臺北生技獎及臺灣生物製藥卓越獎-最佳平台技術獎的肯定，並以亞比斯可拉膠原蛋白眼科基質及組織器官再生新創技術分別獲取兩項國家新創精進獎的認可。未來 2023 年將持續以市場需求、創新創意、求新求變、專業態度，客戶滿意、永續開發目標前進。
預防或補救措施	新產品開發階段由市場部門進行市場調查及市場評估，研發人員依據市場回饋及參考各項市售品可能產生的問題，事先將可能發生的不良問題加以分析、紀錄，並以使用者角度、生產製程角度、原物料控管角度進行詳細的風險評估，依其可能產生的風險予以對策預防。並每年進行一次管理審查會議、產品上市後評估，多次審視可能的風險。

重大主題：產品設計與生命週期管理	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	本公司為醫療器材產品開發公司，主要專注於外科植入物、醫學美容填補物開發。這類高風險醫療器材從開發至上市許可申請充滿各種法規挑戰，因此對於產品規格設計、產品安全驗證以及使用方式等，在設計開發過程須透過層層把關，才能證實產品安全以及有效。因此，產品設計開發過程需依照公司「設計開發標準作業程序」進行時程管控，避免延宕產品開發流程，導致錯失進入市場的時機點。
政策 / 策略	研發政策：市場需求、創新創意、求新求變、專業態度，客戶滿意、永續開發。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> ◆短期：提供創新且具有市場競爭力的解決方案，確保設計符合客戶需求和法規要求，並建立高效的設計流程。 ◆中期：持續優化設計流程、加強供應鏈合作、改進產品以滿足變化的需求。 ◆長期：保持技術領先地位，確保產品的品質和可持續性，在整個生命週期中降低環境影響，

	提高社會責任。												
管理評量機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司透過 ISO 13485 內部管理審查程序，及外部稽核單位稽核，能夠定期評估和改進其醫療器材管理體系，確保符合國際標準及法規要求，提供安全有效的醫療器材產品。 2. 產品從原物料、製程及成品，皆設置檢驗點對產品品質層層把關，做最嚴格的品質控管。 3. 各產品皆會進行產品安定性試驗測試，綜合考量產品的品質、安全性、功效及使用後者體驗，設置安定性試驗檢測項目，以確保產品於生命週期內能夠符合上述需求。 4. 收集顧客回饋，並持續改善產品品質。 5. 於每週研發會議針對產品設計開發結果進行討論。 												
績效與調整	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依據公司產品市場規劃以及產品設計開發成熟度，安排進行產品上市查驗登記。2022 年完成菲律賓、印度等海外市場布局。台灣則有 1 項新品項成功上市。總體而言符合公司目標。 2. 2022 年共 3 次外部稽核(2 次 QMS ; 1 次 ISO 13485) ; 2 次內部稽核(GMP 轉 QMS 新增 QMS 品項)。總計內、外部稽核活動共計 5 次。 3. 客戶回饋：2022 年有一筆客戶回饋，該回饋經評估後屬於客戶抱怨且問題與產品品質相關，故啟動矯正預防措施。 4. 依據內、外部稽核及顧客回饋結果開立矯正預防措施，2022 年矯正與預防措施要求表中，共開立 25 筆矯正措施，各部門缺失比數整理如下： 品保部：10 筆稽核缺失(其中 1 筆為品保與研發部共同缺失)。 研發部：4 筆稽核缺失(其中 1 筆為採購與研發部共同缺失；1 筆因客訴提出)。 生產部：5 筆稽核缺失。 管理部：1 筆稽核缺失。 確效課：2 筆稽核缺失。 文管中心：1 筆稽核缺失。 倉儲課：1 筆稽核缺失。 人資課：1 筆稽核缺失。 以上 25 筆缺失已有 14 筆完成改善，剩餘 11 筆因在 2022 年 12 月開立，故於 2023 年持續追蹤改善狀況。 <div data-bbox="459 1435 1449 2020" style="text-align: center;"> <h3>缺失筆數一覽表</h3> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>稽核類別</th> <th>缺失筆數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>GMP轉版QMS稽核</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>ISO 13485:2016定期稽核</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>QMS新增品項</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>新品內部稽核</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>2022年度內部稽核</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> </div>	稽核類別	缺失筆數	GMP轉版QMS稽核	9	ISO 13485:2016定期稽核	4	QMS新增品項	11	新品內部稽核	0	2022年度內部稽核	2
稽核類別	缺失筆數												
GMP轉版QMS稽核	9												
ISO 13485:2016定期稽核	4												
QMS新增品項	11												
新品內部稽核	0												
2022年度內部稽核	2												

預防或補救措施	<ol style="list-style-type: none"> 本公司在產品設計開發中採取了全面的預防措施，包括市場調查與評估、風險評估、先進技術應用和法規遵循，以提高產品功能性、可靠性和安全性。同時，建立了監測機制、快速反應、回溯回收，以確保產品性能追蹤、客戶滿意度和品質改進。 本公司每年固定召開管理審查會議，針對年度目標進行檢視，對於未符合目標的事項進行檢討，並提出相關改善措施與方法。 產品生命週期管理若出現偏差，嚴重可能導致公司名譽受到影響。因此，定期透過「風險管理辦法」檢視內部與外部資訊，確認無新增風險且符合使用者利益。
---------	---

重大主題：顧客的健康與安全/產品安全	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	本公司為開發人體使用之醫療器材，因產品會長期接觸傷口且停留於體內，故產品安全性對本公司極為重要。所有產品在上市以前皆按照 ISO 14971 醫療器材風險評估進行產品分析，以及完成 ISO 10993 生物安全性驗證，並在完成當地法規註冊要求後取得上市許可證。
政策 / 策略	積極管理、創新專業、可靠滿意、理想品質。
目標與標的	<p>達成品質目標，並提升國產醫療器材使用滿意度，進而改善患者生活。</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆短期：提供員工相關的培訓和資源，以確保遵守安全標準。 ◆中長期：進行監測與回饋機制，快速識別產品的安全性與會對客戶造成的危害，並不斷在產品上進行更新與完善製造流程，以提高產品安全性。
管理評量機制	每年於年度管理審查會議，針對產品客訴、產品品質改善等議題提出討論。
績效與調整	每年於年度管理審查會議審視當年度目標達成率，根據結果討論是否調整目標。並從客訴及上市後審視產品是否發生不良反應，而造成客戶健康損傷。2022 年未發生顧客健康安全等相關議題。
預防或補救措施	當顧客使用產品後，發生健康安全相關問題時，本公司會依照「矯正與預防措施管理辦法」進行處置。針對問題採取立即矯正以及長期預防措施。另外，將依據衛福部公告「醫療器材回收管理準則」，針對有問題的產品進行回收。

重大主題：供應鏈管理	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	本公司為開發人體使用之醫療器材，因產品會長期接觸傷口且停留於體內，故產品使用之原物料相當重要。本公司依據原物料的用途，將供應商分為一般供應商、重要供應商及關鍵供應商。關鍵供應商雙方須簽定品質協議書，維護雙方產品品質。共同建立一個永續發展的綠色供應鏈，為客戶創造價值的同時，維護人權、保護環境，提供終端消費者符合健康安全的醫材及保養產品，善盡企業社會責任。
政策 / 策略	本公司的供應鏈管理原則為「社會責任、永續發展、攜手成長邁向國際」。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> ◆短期：2023 年導入「供應商企業社會責任自評表」，且於 2023 年年底與重要供應商均簽署完成。 ◆中期：2024 年所有供應商均簽署「供應商企業社會責任自評表」。 ◆長期：於 2025 年供應商自評表回收率達 80%。
管理評量機制	檢視供應商是否有簽署「供應商企業社會責任自評表」。同時，若為本公司承認合格供應商，將依照「供應商管理辦法」進行管理。關鍵供應商必須每年進行實地稽核，當連續累積

	3 次評核為 A 級則可於下一年度免除實地稽核。惟當因法規或有重大缺失變更時應重啟實地稽核。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> ◆每年於年度管理審查會議審視當年度目標達成率，根據結果討論是否調整目標。 ◆每年針對供應商進行評估，2022 年評估 96 家僅有 2 家有稍微遲交的現象，達成率為 97.9%無不合格之供應商)。
預防或補救措施	本公司藉由每年檢視「供應商企業社會責任自評表」簽署回收、供應商評鑑及關鍵供應商現地稽核成效，鑑別出高風險供應商，持續強化供應鏈之永續盡職調查，並積極與供應鏈夥伴議和，協助其提升永續表現。當進料發生偏差問題時，本公司會依照「不合格品管理辦法」及「矯正與預防措施管理辦法」進行處置，必要時須請供應商提出改善措施。

3-1 產品與服務

■ 品質認證

亞果生醫不同於一般生技公司，致力發展組織工程再生醫學，並將公司定位為組織工程膠原蛋白支架提供者。期許公司所生產之產品能為人類的健康福祉帶來突破及貢獻。同時，重視行銷倫理，從研發、採購、生產、作業及服務流程，確保產品及服務資訊之透明性及安全性，以防止產品或服務損害消費者權益、健康與安全。

產品於設計開發階段皆完成 ISO 10993 生物安全性驗證，且從設計開發至產品販售皆符合 ISO 13485 國際標準，並已取得認證。由於醫療器材屬於高風險產品，在產品開發、原物料進料、檢驗及生產皆依據 ISO 14971 進行完善的風險評估過程，對產品的安全與功效層層把關，期許產品應用在臨床上能達到最佳功效，以及完善的保障病患安全與權益。取得上市許可前亦經過 ISO 10993 生物相容性評估，透過各項檢測來多次驗證產品安全與功效。

在販售方面，醫療器材販售前皆需取得當地主管機關核可，並符合當地法規規範，才能允許販售。本公司多項產品目前已取得多個國家當地主管機關的上市許可。例如：台灣醫療器材販售需符合醫療器材品質管理系統準則(QMS)。且於 2022 年期間並未發生違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。

此外，本公司之產品亞比斯·可拉®膠原蛋白骨填料獲選成為全球第一個參與美國太空總署外太空研究計畫的生醫材料，用於研究飛行員太空飛行骨質流失之原因及治療方策，成為有史以來第一個上外太空進行研究的骨填料產品。代表本公司產品經由世界頂尖科學家評估後，其產品特性明顯優異於其他骨填料且深具研究性。獲得此殊榮實為對本公司研發及生產成果莫大的肯定。

認證項目統計		
產品項目名稱	認證項目	提供客戶已評估之產品比例(%)
膠原蛋白敷料	ISO 10993 生物相容性驗證 ISO 22442 病毒滅活製程確效	100
膠原蛋白骨填料	ISO 10993 生物相容性驗證 ISO 22442 病毒滅活製程確效	100
膠原蛋白牙科骨填料	ISO 10993 生物相容性驗證 ISO 22442 病毒滅活製程確效	100
膠原蛋白生物膜	ISO 10993 生物相容性驗證 ISO 22442 病毒滅活製程確效	100
膠原蛋白骨基質	ISO 10993 生物相容性驗證 ISO 22442 病毒滅活製程確效	100
易塑家膠原蛋白骨填料	ISO 10993 生物相容性驗證 ISO 22442 病毒滅活製程確效	100
體外美容用修復彌補物	無特別規範。廠內針對每批出貨皆會執行完生物檢驗	100
疤痕貼片	無特別規範。廠內針對每批出貨皆會執行完生物檢驗	100

疤痕護理凝膠	無特別規範。廠內針對每批出貨皆會執行完生物檢驗	100
疤痕護理噴劑	無特別規範。廠內針對每批出貨皆會執行完生物檢驗	100
鼻腔內固定夾板	無特別規範。廠內針對每批出貨皆會執行完生物檢驗	100

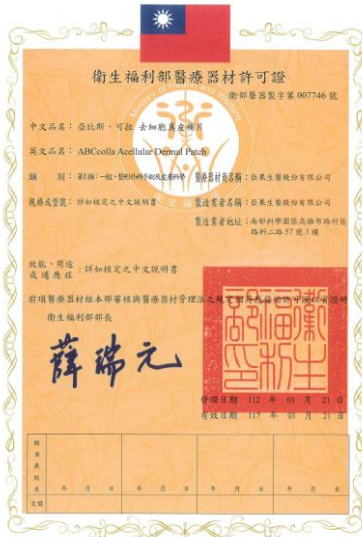
亞比斯·可拉 易塑膠原蛋白骨填料(可塑型)許可證	亞比斯·可拉 膠原蛋白牙科骨填料許可證	亞比斯·可拉 膠原蛋白生物膜許可證
 <p>衛生福利部醫療器材許可證 衛部醫器製字第007393號</p> <p>中文名稱：亞比斯·可拉易塑膠原蛋白骨填料(可塑型) 英文名稱：ABColla EZ Collagen Bone Graft 類別：第N類-骨科 製造商名稱：亞比斯醫器股份有限公司 製造廠名稱：亞比斯醫器股份有限公司 製造廠地址：南科科學園區高橋中環路 路科二路57號3樓</p> <p>效能、用途：詳如確定之中文說明書 處方：空白</p> <p>前項醫療器材經本部審核與醫器器材管理法之規定相符應予以發給許可證 衛生福利部部長 陳時中</p> <p>發證日期：111年03月18日 有效日期：116年05月18日</p> <p>MF 015390</p>	 <p>衛生福利部醫療器材許可證 衛部醫器製字第006014號</p> <p>中文名稱：亞比斯·可拉牙科骨填料 英文名稱：ABColla Dental Bone Graft 類別：第I類-牙科植牙 製造商名稱：亞比斯醫器股份有限公司 製造廠名稱：亞比斯醫器股份有限公司 製造廠地址：南科科學園區高橋中環路 路科二路57號3樓</p> <p>效能、用途：詳如中文申請定本 處方：空白</p> <p>前項醫療器材經本部審核與醫器器材管理法之規定相符應予以發給許可證 衛生福利部部長 陳時中</p> <p>發證日期：109年08月04日 有效日期：119年08月04日</p> <p>MF 008264 亞比斯醫器股份有限公司 中文品名與名稱、發證編號</p>	 <p>衛生福利部醫療器材許可證 衛部醫器製字第006176號</p> <p>中文名稱：亞比斯·可拉膠原蛋白生物膜 英文名稱：ABColla Collagen Membrane 類別：第I類-牙科植牙 製造商名稱：亞比斯醫器股份有限公司 製造廠名稱：亞比斯醫器股份有限公司 製造廠地址：南科科學園區高橋中環路 路科二路57號3樓</p> <p>效能、用途：詳如中文申請定本 處方：空白</p> <p>前項醫療器材經本部審核與醫器器材管理法之規定相符應予以發給許可證 衛生福利部部長 陳時中</p> <p>發證日期：107年08月20日 有效日期：112年08月20日</p> <p>MF 009342 亞比斯醫器股份有限公司 製造廠地址</p>
亞比斯·可拉 膠原蛋白骨基質許可證	亞比斯·可拉 膠原蛋白骨填料許可證	亞比斯·可拉 膠原蛋白敷料許可證
 <p>衛生福利部醫療器材許可證 衛部醫器製字第006698號</p> <p>中文名稱：亞比斯·可拉膠原蛋白骨基質 英文名稱：ABColla Collagen Bone Matrix 類別：第N類-牙科植牙 製造商名稱：亞比斯醫器股份有限公司 製造廠名稱：亞比斯醫器股份有限公司 製造廠地址：南科科學園區高橋中環路 路科二路57號3樓</p> <p>效能、用途：詳如中文申請定本 處方：空白</p> <p>前項醫療器材經本部審核與醫器器材管理法之規定相符應予以發給許可證 衛生福利部部長 陳時中</p> <p>發證日期：109年06月18日 有效日期：114年06月18日</p> <p>MF 012533</p>	 <p>衛生福利部醫療器材許可證 衛部醫器製字第005924號</p> <p>中文名稱：亞比斯·可拉 膠原蛋白骨填料 英文名稱：ABColla Collagen Bone Graft 類別：第N類-牙科 製造商名稱：亞比斯醫器股份有限公司 製造廠名稱：亞比斯醫器股份有限公司 製造廠地址：南科科學園區高橋中環路 路科二路57號3樓</p> <p>效能、用途：詳如確定之中文說明書 處方：空白</p> <p>前項醫療器材經本部審核與醫器器材管理法之規定相符應予以發給許可證 衛生福利部部長 薛瑞元</p> <p>發證日期：111年11月04日 有效日期：116年11月04日</p> <p>本產品係由衛部醫器製字第005924號許可證發 衛生福利部部長 陳時中</p> <p>MF 016155</p>	 <p>衛生福利部醫療器材許可證 衛部醫器製字第005730號</p> <p>中文名稱：亞比斯·可拉膠原蛋白敷料 英文名稱：ABColla Collagen Membrane 類別：第I類-一般敷料(牙科植牙) 製造商名稱：亞比斯醫器股份有限公司 製造廠名稱：亞比斯醫器股份有限公司 製造廠地址：南科科學園區高橋中環路 路科二路57號3樓</p> <p>效能、用途：詳如中文申請定本 處方：空白</p> <p>前項醫療器材經本部審核與醫器器材管理法之規定相符應予以發給許可證 衛生福利部部長 陳時中</p> <p>發證日期：104年02月04日 有效日期：119年02月04日</p> <p>MF 006926 亞比斯醫器 增加黏層 製造廠地址變更 增加申請類別 增加黏層 增加申請類別</p>

亞比斯·可拉
去細胞膠原基質許可證



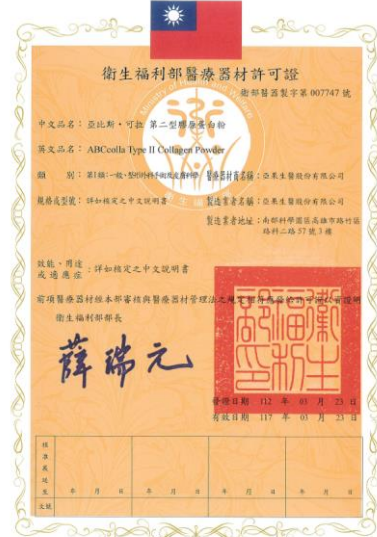
MF 016497

亞比斯·可拉
去細胞真皮補片許可證



MF 016700

亞比斯·可拉
第二型膠原蛋白粉許可證



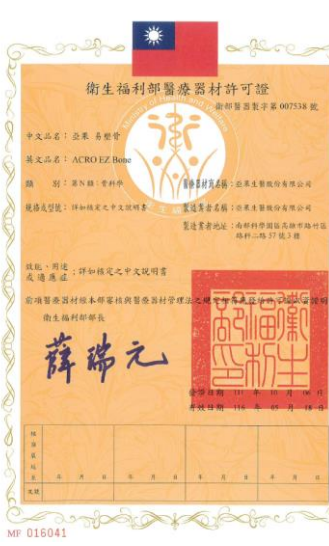
MF 016708

亞比斯·可拉 膠原美粒許可證



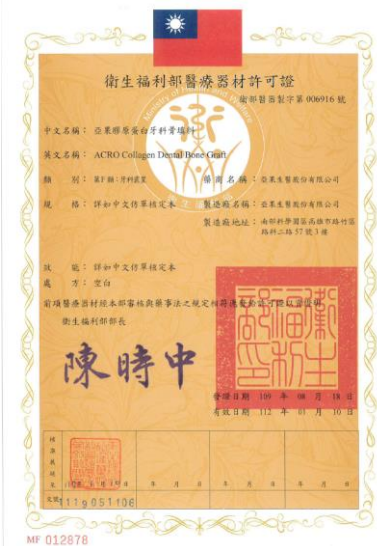
MF 015622

亞果 易塑骨許可證



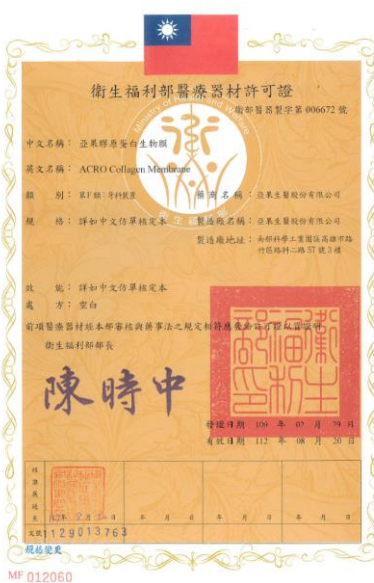
MF 016041

亞果 膠原蛋白牙科骨填料許可證



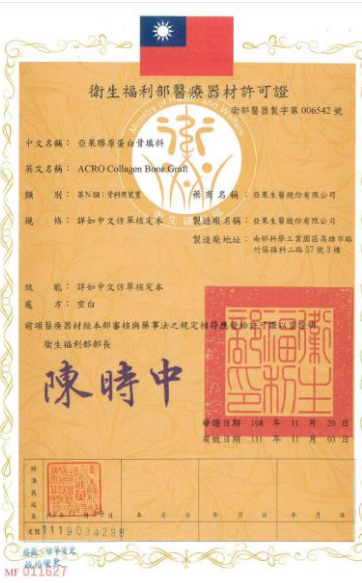
MF 012878

亞果 膠原蛋白生物膜許可證



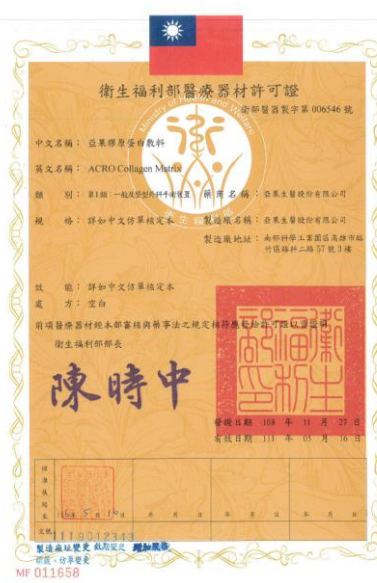
MF 012060

亞果 膠原蛋白骨填料許可證

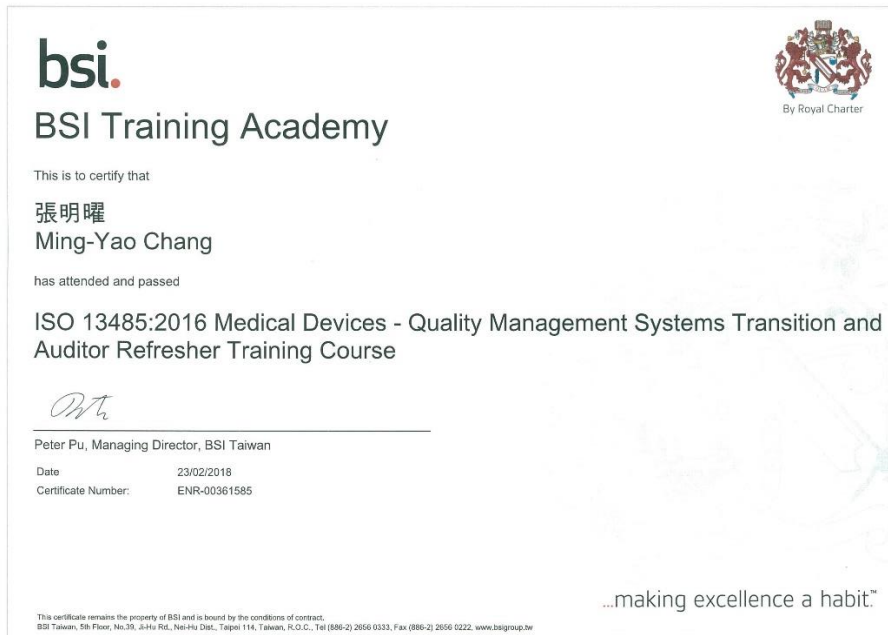


MF 011627

亞果 膠原蛋白敷料許可證



MF 011658



■ 資訊標示與行銷傳播

維持好產品品質、產品功效及保障病患的安全及權益為本公司產品開發最大的原則，各產品在產品外包裝及使用說明書皆詳細說明產品適應症、效期、使用方式、禁忌症及注意事項，協助臨床醫師及醫療人員使用本公司產品時可以更加瞭解產品用途及使用方法。使用說明書及外包裝設計皆參照 IEC 62366-1 進行可使用性評估及測試，避免產品因標示不清或誤用對病患及使用者造成的風險。

其中，產品標示須參照衛福部公告醫療器材中文說明書編寫原則進行產品說明書撰寫。產品標籤標示則參考 ISO 15223 國際標準所公告的標籤縮圖進行標籤編輯。目前公司取得上市許可證產品皆 100%符合產品與服務之資訊與標示相關法規要求，於報導期間並無違反產品與服務之資訊與標示相關法規、行銷傳播相關法規的事件發生。

■ 客戶隱私保護

本公司遵守個人資料保護法等相關法規，確實尊重客戶之隱私權，保護客戶提供之個人資料，且不定期於教育訓練或以文本宣導方式提醒員工保護個資之重要性，對客戶所提供之相關個資，在對外蒐集資料時，告知蒐集、處理及利用之範圍，並獲同意後使用之，進行寄送及通知等利用；本公司亦確實將資料妥善保管，客戶資料紙本均會置櫃上鎖，電腦設置密碼權限，儲存電子資料雲端也設有權限之機制，所有部門有資料需求時需填列電腦權限異動表，透過主管之同意始得檢視；對外亦設置防火牆，以防止資料有外洩之疑慮，每台電腦安裝防毒軟體，定期掃毒及每日備份加強個資之安全性。本公司於報導期間內未收到關於侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴。

3-2 供應鏈管理

■ 供應商概況

亞果生醫與各供應商均具有長期穩定之合作關係，其原料供應情形穩定，並未發生供貨來源中斷之情事。本公司充分掌握生醫市場相關脈動外，更在品質及交期上嚴格管控，從而確保主要原料供貨無虞。

2022年本公司共102家供應商，分別來自勞務、財務及工程等不同契約種類。其中，國內供應商共101家，國外供應商僅1家(美國)，主要以台灣當地供應商為主。在所有的採購金額中，以財物類占比最高。

契約種類	採購地區	2020年		2021年		2022年	
		家數	該項採購金額占總採購金額比例(%)	家數	該項採購金額占總採購金額比例(%)	家數	該項採購金額占總採購金額比例(%)
勞務(承攬與服務)	國內	1	0.60	1	1.30	2	13.80
	國外	0	0	0	0	0	0
財物(原物料)	國內	77	98.29	53	94.40	89	69.90
	國外	0	0	0	0	1	0.20
工程(建築與設備)	國內	2	1.11	2	4.30	10	16.10
	國外	0	0	0	0	0	0
總計		80	100	56	100	102	100

備註：國內指台灣當地；國外指美國。

■ 供應商評鑑

亞果生醫現行的供應商評鑑流程包括為初次交易的廠商建立「新供應商評估基本資料表」，並由「年度供應商評比分析表」進行考核。

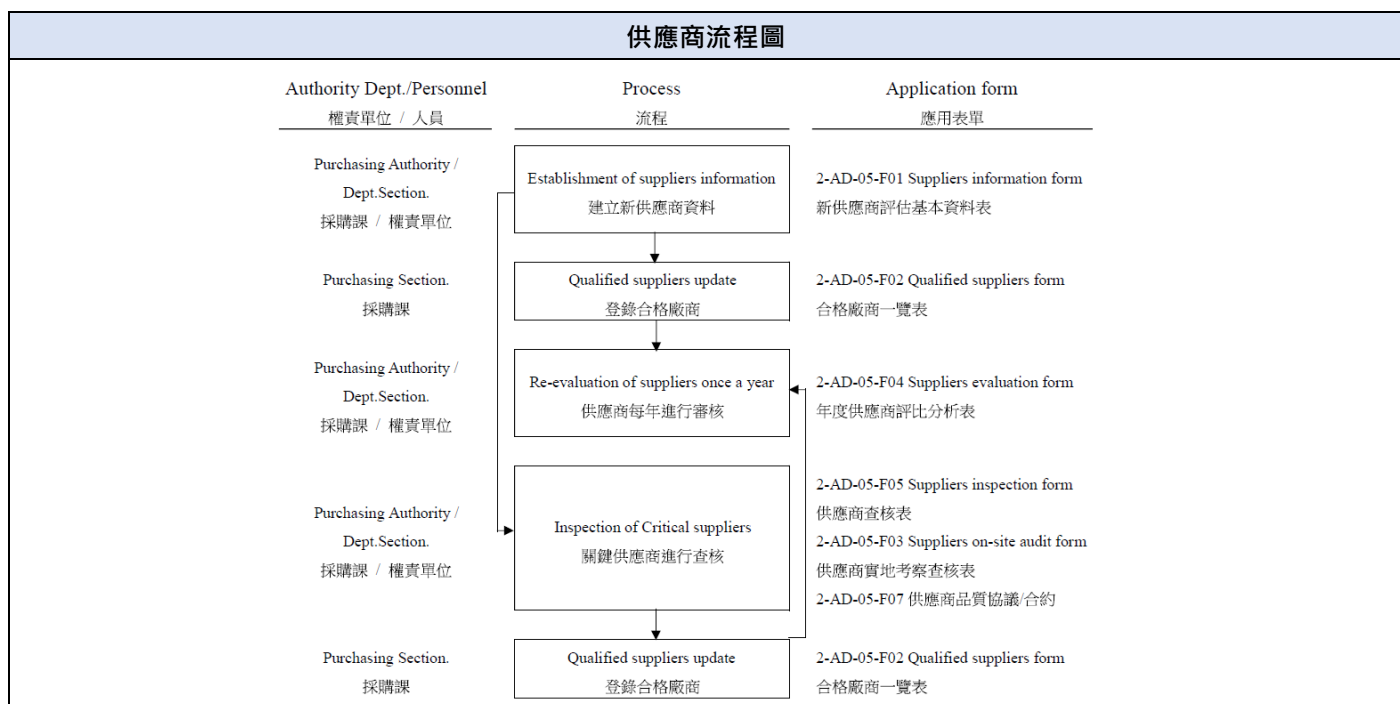
考核分數計算方式依照「年度供應商評比分析表」之項目：品質、交期和配合度等等來進行評比。考核等級分為A到C級。81~100分為A級廠商，60~80分為B級廠商，低於60分為C級廠商並應列為不合格廠商。品質成績佔五十分、交期成績佔三十分、廠商配合度為二十分。

一般交易之廠商，評核週期為 1 年 1 次，評核標準須符合 B 級。重要供應商，評核週期為 1 年 1 次，評核標準須符合 A 級。關鍵供應商，評核週期為 1 年 2 次，評核標準須符合 A 級。供應商經評核後，未能達到評估合格要求的供應商，需填寫「供應商品質改善通知單」紀錄並改善。不合格廠商給予三個月限期改善，若無法通過檢驗，將從「合格廠商一覽表」中剔除。2022 年供應商依據此流程篩選，共評鑑 96 家，其中只有 2 家有交期稍微延遲的狀況，合格比例達 100%，並未發現任何特殊缺失及重大變化。

在環境和社會方面，本公司尚未使用環境準則及社會標準，來評鑑新加入或既有的供應商。截至目前為止，供應鏈當中並無出現負面的社會衝擊情況。然而，為進一步強化供應商永續管理機制，建立一個保護環境、人權、安全、健康且永續性發展的供應鏈，本公司計畫於 2023 年制定並導入「供應商企業社會責任自評表」，亦不定期進行供應商實地稽核訪視，以確認其執行企業社會責任的狀況。

供應商企業社會責任自評表之自評項目如下：

1. 本公司響應環境保護，進行環保節能管理措施，有效落實環境永續發展。
2. 本公司在公司營運作業與提供的產品及服務，均有特別注意不對環境產生重大負面影響或違反環保法規等情事，各項營運均應符合環保政策。
3. 本公司響應綠色採購，採用具有環保標章、能源標章、省水標章認證等環保產品為主。
4. 本公司皆遵守職業安全衛生相關法規，致力於提供員工安全與健康之工作環境並保障員工合法之權益。
5. 本公司提供員工相關安全與衛生的教育訓練，防止意外或事故的發生。
6. 本公司保障員工基本勞動人權，禁止聘雇 16 歲以下童工，屏除各種形式之強迫勞動，並無危害勞工基本權利之情事。
7. 本公司雇用政策無性別、種族、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇、落實報酬、雇用條件、訓練與升遷機會之平等。



■ 勞工權益保障

本公司及供應商依法建立並完善保障勞工權益的規章制度，包括工作時間、休息休假、工資報酬、勞動紀律、辭退等事項。同時，將該制度通過適當方式公示，使勞工得隨時查閱。於接觸新供應商時，亦詳盡調查其是否有任何在主管機關或各大媒體公示的違規裁罰紀錄。在嚴格落實勞工權益保障之下，本公司與其供應商於報導期間未曾發生強迫員工超時工作、加班之情事。

四、保護環境的承諾

重大主題管理

重大主題：能源與排放	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	能源是企業運作的基礎，而能源問題亦涉及到企業的環境和社會責任，包括對氣候變化和當地社區的影響等，故能源管理對於本公司相對重要。如不進行能源與排放管理，本公司未來有可能面臨相關法規上的處罰。而盡責的排放管理可降低成本風險與提高產品在永續議題上的競爭力，故排放主題對於本公司相對重要。
政策 / 策略	因本公司沒有燃油、燃氣鍋爐及煙囪排放設備，僅單純使用電力，故對於排放並無特別規劃。惟與電力維護顧問公司-誠毅科技簽訂合約，每月進行電力設備檢查、每半年用電評估、每年申報電力設備檢測報告，並達到節能減碳。
目標與標的	<p>◆本公司對於排放的目標：</p> <p>2023 年→碳排放量減少 4.2%；2030 年→碳排放量減少 90%；2050 年→淨零排放</p> <p>◆未來針對節能採取以下預計採取以下措施：</p> <p>停用高耗電的大型高壓蒸汽滅菌鍋，針對老舊故障的照明燈具，於汰換時直接更換為省電的 LED 燈具。</p>
管理評量機制	電力的使用與台電訂定契約用電量 140kw，超過用電量會有罰款。
績效與調整	僅於溫室氣體盤查申報用電量。
預防或補救措施	檢討用電是否有不正常的增加，以及請電力維護顧問公司-誠毅科技，定期檢查和給予調整建議。

4-1 氣候變遷相關調適措施

為因應氣候變遷所帶來的風險，亞果生醫根據由國際金融穩定委員會(Financial Stability Board, FSB)成立之氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)工作小組，所擬定的自願性氣候相關財務資訊揭露建議，來揭露本公司所面臨的風險與其應對決策。透過此舉，期望能夠更有系統地管理氣候風險，並為地球環境投入更多的努力。

<p>治理單位</p>	<p>每當天氣劇烈變化時，董事長總會在會議上提醒同仁們注意身體健康，亦應多方尋找供應商替代方案以防止斷貨或料品單價波動過大。面對全球暖化日益嚴重，政府積極倡議環保理念。本公司亦致力於履行企業社會責任，不定期宣導節約能源，並探討如何降低能源消耗、能源再利用，以期進一步降低碳排放量。</p>					
<p>風險類別</p>	<p>氣候變遷對公司帶來巨大的考驗，同時亦提供了新的機會。鑑別出這些風險與機會，持續監督及改善風險，並適當地把握這些機會，可朝向一個永續的未來邁進。以下為氣候變遷的相關風險與機會：</p> <table border="1" data-bbox="320 741 1445 976"> <thead> <tr> <th data-bbox="320 741 914 786">風險項目</th> <th data-bbox="914 741 1445 786">潛在影響</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="320 786 914 976"> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 氣候風險-極端天氣 ◆ 市場風險-能源成本上升可能增加生產成本 ◆ 轉型風險-增加減碳設備建置成本 ◆ 法規風險-政府實施碳排放及碳交易制度 </td> <td data-bbox="914 786 1445 976"> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 生產、供應鏈中斷 ◆ 導致客戶轉移，進而影響營收 ◆ 成本上升，產品競爭力下降 ◆ 承擔額外的成本 </td> </tr> </tbody> </table>		風險項目	潛在影響	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 氣候風險-極端天氣 ◆ 市場風險-能源成本上升可能增加生產成本 ◆ 轉型風險-增加減碳設備建置成本 ◆ 法規風險-政府實施碳排放及碳交易制度 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 生產、供應鏈中斷 ◆ 導致客戶轉移，進而影響營收 ◆ 成本上升，產品競爭力下降 ◆ 承擔額外的成本
風險項目	潛在影響					
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 氣候風險-極端天氣 ◆ 市場風險-能源成本上升可能增加生產成本 ◆ 轉型風險-增加減碳設備建置成本 ◆ 法規風險-政府實施碳排放及碳交易制度 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 生產、供應鏈中斷 ◆ 導致客戶轉移，進而影響營收 ◆ 成本上升，產品競爭力下降 ◆ 承擔額外的成本 					
<p>機會類別</p>	<table border="1" data-bbox="320 999 1445 1189"> <thead> <tr> <th data-bbox="320 999 914 1043">機會項目</th> <th data-bbox="914 999 1445 1043">潛在影響</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="320 1043 914 1189"> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 資源效率-減少紙張使用量 ◆ 產品和服務-開發低碳產品和服務 ◆ 適應性-參與再生能源項目並採用節能措施 </td> <td data-bbox="914 1043 1445 1189"> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 調整服務流程（無紙化） ◆ 創新客戶服務方案，增加營收 ◆ 提升企業形象和公司市值 </td> </tr> </tbody> </table>		機會項目	潛在影響	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 資源效率-減少紙張使用量 ◆ 產品和服務-開發低碳產品和服務 ◆ 適應性-參與再生能源項目並採用節能措施 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 調整服務流程（無紙化） ◆ 創新客戶服務方案，增加營收 ◆ 提升企業形象和公司市值
機會項目	潛在影響					
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 資源效率-減少紙張使用量 ◆ 產品和服務-開發低碳產品和服務 ◆ 適應性-參與再生能源項目並採用節能措施 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 調整服務流程（無紙化） ◆ 創新客戶服務方案，增加營收 ◆ 提升企業形象和公司市值 					
<p>策略</p>	<p>面對不斷加劇的氣候變遷威脅，全球正積極追求「2050年淨零排放」的共同目標。目前，全球已有接近140個國家響應，承諾於2050年實現淨零排放，其碳排放量合計約占全球碳排放量的88%，明確反映出國際社會正積極邁向淨零排放的方向。然而，根據PwC於2021年發布的《淨零排放經濟指數報告》(Net Zero Economy Index 2021)，要在2050年達成此目標將面臨重重難關。唯有提高全球的脫碳率至目前的5倍，才有可能在2030年碳排放減少一半，並於2050年成功達到淨零排放。顯示出全球各大產業都須加速轉型，以符合這一大趨勢。依據科學基礎的減量路徑，以提高能源效率、擴大再生能源使用，以及藉由投資創新減碳技術，移除剩餘碳排放量等三階段步驟，逐步推動整個價值鏈邁向淨零。</p> <p>營運因應策略：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 氣候風險： <ul style="list-style-type: none"> ◆ 建立強健的應急應變計劃，包括生產中斷的應對措施，以減輕極端天氣事件對生產的影響。 2. 市場風險： <ul style="list-style-type: none"> ◆ 採用節能減碳技術，降低能源消耗，減少生產成本上升的影響。 ◆ 持續監測能源市場趨勢，及早調整產品定價和生產計劃。 					

	<p>財務影響管理策略：</p> <ol style="list-style-type: none"> 財務規劃： <ul style="list-style-type: none"> 考慮氣候變遷對財務的長期影響，將相關風險納入財務規劃和預算控制。 轉型行動： <ul style="list-style-type: none"> 進行全面的風險評估，確保減碳設備投資的回報和長期效益。 法規風險： <ul style="list-style-type: none"> 監測和管理公司的碳排放量，並制定減排計劃，以因應政府碳排放限制。 						
<p>風險管理</p>	<p>本公司之風險管理不僅著重於可能影響財務績效的風險因應措施，亦包括自然災害、環境面及資訊面之風險評估及緊急應變措施，並將預防觀念融入公司文化中，努力降低可辨識及可避免之風險，從而減少降低營運中斷可能之損失。</p> <p>在面對銷售市場、生產營運、人力資源規劃、新產品開發進度以及財務會計控管等主要風險，除了遵循既有的制度和流程外，更積極開發先進與敏感度更高的監督、評估與控管風險之程序及準則，以兼顧安全與效率，並建立更具經濟效益之業務運作模式，例如強化資訊系統建立，提升預警監控能力。就環境面而言，為因應可能發生之意外或緊急狀況，本公司建立並維持本公司緊急應變程序，作為制定應變流程及計畫之參考，其內容包含緊急應變計劃範圍、組織權責及架構、啟動流程、危險性鑑定及風險評估、救護計劃、逃生路線圖、物質安全資料表(SDS)、緊急應變稽核辦法等內容，藉由上述各項作業流程及相關辦法予各單位遵循。並在人為、天然災害或其他重大偶發事件發生時，迅速降低或減輕其引發之人員傷害、財產損失及生產中斷等影響，確保能夠迅速恢復正常營運。</p>						
<p>指標和目標</p>	<p>因應「氣候緊急狀態」下氣候變遷挑戰所衍生轉型契機，期許邁向低碳綠色經濟轉型，從而減輕氣候衝擊。為具體實踐並暢行永續之路，積極推動相關事務，例如：隨手關燈、冷氣設定 25 度等節電措施。同時，訂定綠色管理策略目標、展開各項專案並執行綠色管理與成效評估，落實保護地球環境之目的。</p> <table border="1" data-bbox="336 1111 1465 1391"> <tr> <td data-bbox="336 1111 533 1205">溫室氣體管理</td> <td data-bbox="533 1111 1465 1205">2023 年→碳排放量減少 4.2%；2030 年→碳排放量減少 90%；2050 年→淨零排放</td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 1205 533 1299">使用再生能源</td> <td data-bbox="533 1205 1465 1299">2023 年→綠電使用量 10%；2030 年→綠電使用量 100%；2050 年→綠電使用量 100%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 1299 533 1391">水資源管理：</td> <td data-bbox="533 1299 1465 1391">2023 年→人均用水量減少 1%；2030 年→人均用水量減少 30%；2050 年→人均用水量減少 40%</td> </tr> </table>	溫室氣體管理	2023 年→碳排放量減少 4.2%；2030 年→碳排放量減少 90%；2050 年→淨零排放	使用再生能源	2023 年→綠電使用量 10%；2030 年→綠電使用量 100%；2050 年→綠電使用量 100%	水資源管理：	2023 年→人均用水量減少 1%；2030 年→人均用水量減少 30%；2050 年→人均用水量減少 40%
溫室氣體管理	2023 年→碳排放量減少 4.2%；2030 年→碳排放量減少 90%；2050 年→淨零排放						
使用再生能源	2023 年→綠電使用量 10%；2030 年→綠電使用量 100%；2050 年→綠電使用量 100%						
水資源管理：	2023 年→人均用水量減少 1%；2030 年→人均用水量減少 30%；2050 年→人均用水量減少 40%						
<p>財務影響</p>	<p>氣候劇烈變動對上下游供應鏈和運輸造成衝擊，產業鏈因乾旱頻繁出現而面臨供水短缺，使得原材料的價格上升。另外，因停電而導致營運據點缺乏供電，機器無法正常運作。這些因素皆可能導致公司收入降低和支出上升。</p>						
<p>溫室氣體盤查計畫</p>	<p>本公司於 2016 年即已開始參與溫室氣體排放盤查。</p>						
<p>外部保證或確信</p>							

4-2 能源使用管理

在能源管理方面，亞果生醫主要使用能源為電力，2022 年電力使用量為 865,680 度，約 3,116.45 GJ。目前在銷售之產品或服務上，尚無法為客戶降低能源耗用量，且公司外部的能源用量目前尚無法取得數據。但本公司將努力往減少能源消耗的目標前進，並期盼與環境共同永續發展。

本公司響應國家節約能源目標，持續投入各項節能措施及減碳減污再利用設備，優化能源管理 E 化系統平台，落實全面能源盤查，確認每個能耗都能達到最妥善使用，努力往 ISO 50001 能源管理系平台建置及各項設備績效指標設定，期望後續透過能源平台管理發掘更多精進節能減碳機會。

亞果生醫能源使用統計		
定量指標	單位	2022 年
電力使用量	度 / 年	865,680
	GJ	3,116.45
組織特定度量	全職員工數	40
能源總消耗量	GJ	3,116.45
能源強度	GJ / 全職員工數	77.91

備註：電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。

4-3 溫室氣體管理

關於溫室氣體的排放，由於無法取得上下游資料，因此本公司只針對範疇一直接溫室氣體排放和範疇二間接溫室氣體排放進行揭露。其中，間接排放源來自外購電力，2022 年的總排放量為 428.51 公噸 CO₂e。為了降低溫室氣體排放及響應國家政策與法律規定，同時履行企業責任，本公司持續追蹤碳排放狀況，並努力減少溫室氣體的排放量。

此外，本公司未曾排放任何有害臭氧層的物質，以及氮氧化物 (NO_x)、硫氧化物 (SO_x)、持久性有機污染物 (POP)、揮發性有機化合物 (VOC)、有害空氣污染物 (HAP)、懸浮微粒 (PM) 和其它在相關法規中明訂之氣體排放的標準類別。未來我們將持續推進對環境友善的作法，與環境一同走向永續。

項目	2022年
範疇一：直接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	0
範疇二：間接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	428.51
總排放量=範疇一+範疇二(公噸 CO ₂ e)	428.51
組織特定度量(全職員工數)	40
溫室氣體排放強度(公噸 CO ₂ e/全職員工數)	10.71

註：

1. 範疇二是指能源間接排放，如外購電力。
2. 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2022 年電力排放係數=0.495 kgCO₂e / kWh。

4-4 水資源管理

亞果生醫營運所在地點位於高雄市路竹區，其主要水源為自來水，供水來源取自阿公店水庫。根據世界資源研究所的水資源風險評估工具，顯示其位在水資源中低風險區域。本公司主要用水為產品製程上作為清洗或配置浸泡容易使用。為提升水資源之使用效率，本公司妥善與永續利用水資源。於營運上避免污染水、空氣與土地；如無可避免，於考量成本效益及技術、財務可行下，盡最大努力減少對人類健康與環境之不利影響，採行最佳可行的污染防治和控制技術之措施。

公司用水量			
年度	2020 年	2021 年	2022 年
取水量 (百萬公升)	0.54	0.72	0.61
排水量 (百萬公升)	0.54	0.72	0.61
耗水量 (百萬公升)	0.00	0.00	0.00
廢水排放量(m ³)	540	720	610
組織特定度量	全職員工數	全職員工數	全職員工數
組織特定度量值	36	38	40
用水密度	0.015	0.019	0.015

備註：

- 耗水量=取水量-排水量。
- 水回收再利用率=廠內循環用水量 / (取水量+廠內循環用水量)*100%。
- 用水密集度計算方式為：取水量(百萬公升)/組織特定度量值。

經水質檢測其 COD、BOB，均未出現超過標準的情形。其亞果生醫廢污水排放情形如下表所示：

單位：ppm

水質檢測結果						
檢測項目	2020 年		2021 年		2022 年	
	排放標準	年平均監測值	排放標準	年平均監測值	排放標準	年平均監測值
BOD	250	13.38	250	12.53	250	13.62
COD	450	38.65	450	40.07	450	54.25

4-5 廢棄物管理

■ 原物料使用

亞果生醫用於生產主要產品之物料包含豬皮、豬眼球、豬骨，其中 2022 年豬皮的耗用量最高。因應物料及產品的特性，本公司未使用回收再利用的物料，亦未回收產品及其包材再利用。使用之原物料耗用量如下表所示：

原物料耗用量					
原物料名稱	單位	是否可再生	2020 年	2021 年	2022 年
豬皮	公斤	不可再生	52.50	140.00	150.00
豬眼球	顆	不可再生	115.78	186.38	105.15
豬骨	公斤	不可再生	0.00	0.00	72.00

■ 廢棄物處理

在營運活動或生產製程中，亞果生醫所產生的廢棄物主要為生活廢棄物，其主要送至公民營處理機構進行處理，或依「廢棄物清理法」採資源回收及再利用相關規定辦理。為了降低廢棄物的產生，本公司將包裝紙箱拿來裝雜物或可回收的垃圾做包材回收再利用。同時，將塑料及紙類包材做資源回收。

此外，本公司極度注重環境保護和安全，從未發生過任何有洩漏事件。亦始終遵守相關法規和標準，且持續優化廢棄物管理措施，確保公司營運活動對環境和社區帶來最低的影響。

公司廢棄物產生與處理情形					
廢棄物組成成分 項目	有害/非有害	現場		離場	
		廢棄物的產生(噸)	處理方式	廢棄物的產生(噸)	處理方式
廢棄豬皮	非有害	-	-	0.14	焚化(含能源回收)
藥劑空瓶	非有害	-	-	0.01	再生利用
廢棄包材	非有害	-	-	0.10	再生利用
廢棄機油	非有害	-	-	0.01	再生利用
生活廢棄物	非有害	-	-	0.72	焚化(含能源回收)
廢棄豬骨	非有害	-	-	0.07	焚化(含能源回收)

■ 資源回收再利用行動

將塑料和紙類包材回收再利用，賦予它們第二次生命。並將進貨後的包裝材料，如防撞塑料包材、防護紙板、保麗龍墊板，以及包裝過後的夾鏈袋和貼紙餘料等，納入回收再利用範疇。不僅有助於減少對新材料的需求，還有助於環保和資源節約。

五、建立幸福職場

重大主題管理

重大主題：勞雇關係	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	亞果生醫將所有員工視為公司重要資產之一，追求營運成長獲利的同時，也要協助員工的職涯發展與公司共同成長，以法規為出發，建立一致且公平的員工工作準則與薪資福利標準，避免違反勞工權益與人權事件發生。提高員工滿意度及提升工作效率
政策 / 策略	為落實與建立完善的工作環境，嚴格遵循當地國家之《勞動基準法》、《職業安全衛生法》、《性別工作平等法》及《就業平等法》。並由人資掌握全公司招募求才、教育訓練政策、訓練需求調查、年度計畫擬定、薪酬福利、勞資關係及績效評核等作業。同時，於每年辦理健康檢查，促進員工自我健康管理。
目標與標的	<ol style="list-style-type: none"> 1. 降低全體員工離職率，全體員工離職率介於 25-30%。 2. 提升女性高階主管比例。 3. 無任何重大違法情事。
管理評量機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供員工意見溝通管道，以及在員工合法權益遭受侵害且無法合理解決時，提供申訴管道。 2. 每三個月舉辦勞資會議，進行勞資雙向溝通。
績效與調整	<p>檢核每年是否有因勞雇關係所發生的勞資糾紛事件或勞動訴訟案，若有發生則立即改善政策。並每季召開勞資會議討論相關的勞資議題及改善事項追蹤。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2022 年勞資會議共召開 4 次。 2. 2022 年並無發生勞資糾紛等情事。
預防或補救措施	本公司勞資關係和諧，除每季定期召開勞資會議外，並透過員工意見箱及郵件方式，與員工意見交流，以維持雙方良好合作關係。同時，遵循政府各項法令規定。

重大主題：職業安全衛生/訓練與教育	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	<p>優質的職業安全衛生管理確保員工在工作中的安全和健康至關重要，同時也成為企業長期穩定運作的關鍵因素。因此，良好的職業安全衛生管理，是企業與勞工共同維護工作環境安全衛生的重要措施。</p> <p>不分性別與員工類別，依據從業人員的不同，提供完善規劃的教育訓練，使其不斷地增加其知識與技能，以保障員工職場安全，不受到職業傷害。並響應環保於公司內部推動垃圾分類環境教育，留給下一代美麗友善的環境。</p>
政策 / 策略	<ol style="list-style-type: none"> 1. 配合公司的願景與策略，不斷促進人力素質與工作技能，以提升公司核心競爭力。 2. 使公司文化、價值觀深植於員工的工作態度中。 3. 訓練規劃前需評估公司營運、員工職涯發展及工作需要，做更完整的規劃。 4. 不斷持續優化教育訓練系統，並關注訓練成果的展現。 5. 注重員工之工作與生活的平衡，使員工擁有健康的身心靈。 6. 依照 ISO 13485 文件與品質政策「積極管理、創新專業、可靠滿意、理想品質」相關之規範。
目標與標的	<ol style="list-style-type: none"> 1. 因應組織發展，積極培育人才和執行進才、留才、育才計畫。

	<ol style="list-style-type: none"> 2. 運用工作輪調與跨部門見習等組織學習制度，計畫性培育人才，健全組織與個人職涯發展，培養多元人才。 3. 以「安全零災害」為目標。
<p style="text-align: center;">管理評量機制</p>	<p>配合以下管理評量機制，確認教育訓練是否落實執行。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 稽核活動：ISO 13485。 2. 台灣各項法規規定（勞動基準法、職業安全衛生法、性別工作平等法、就業平等法等）落實教育訓練作業。 3. 將員工所受之各項教育訓練課程，登錄於教育訓練紀錄表。 4. 統計各項訓練類別課程開課次數、時數、參與人數等。 5. 訓練成效評估則包含課後滿意度、作業驗收、課後測驗及績效評量等評估方式。 6. 每月進行職安登錄。
<p style="text-align: center;">績效與調整</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2022 年度訓練開課達成率為 100%，測驗成績平均為 94.5，訓練滿意度為 95%。 2. 檢核每名員工當年度的工作績效表現，了解其訓練成效，作為未來調整及改善的方向。 3. 於報導期間，員工與非員工之工作者均未發生職業災害及職業病之情形。
<p style="text-align: center;">預防或補救措施</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立一個職業安全、健康與舒適的工作環境。 2. 協助員工學習發展及職能提升。 4. 建立良好的教育訓練與勞保團保制度。 5. 制定員工教育訓練管理辦法。 6. 訂定有「職業安全管理辦法」，以系統化機制落實員工安全衛生管理。針對高風險作業，執行倉儲配送作業危害辨識與風險評估，以及採取作業許可等管制措施，強化作業風險管控，有效防範任何職業災害的發生，並計畫在未來將此驗證範圍擴大至各倉儲，提供全面照護並展現對職場安全的決心。

5-1 人力資源策略

■ 人才結構

亞果生醫 2022 年員工總數為 40 人，男性員工 21 人、女性員工 19 人，皆為正職且全職。另有 3 位非員工工作者，分別擔任專業顧問及清潔人員，無聘僱無時數保證員工。其中擔任經理級以上之高階管理階層共 11 位，皆為台灣當地居民，有助於強化公司與地方的良好關係，並確保員工工作之穩定性。

本公司 2022 年男性新進人員 9 位、女性新進人員 5 位，總計 14 位新進人員，總新進率為 35%。而男性離職人員 7 位、女性離職人員 5 位，總計 12 位離職人員，總離職率為 30%，於 2021 年相比降低 17.37%。

員工人數概況				
地區	契約類型	女性	男性	總數
台灣	員工數	19	21	40
	正職員工數	19	21	40
	臨時員工數	0	0	0
	全職員工數	19	21	40
	兼職員工數	0	0	0
備註：				
1. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人(台灣為有投勞保之員工)。				
2. 正職：簽訂不定期契約之個人。				
3. 臨時：簽訂定期契約之個人。				
4. 全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，台灣為每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。				
5. 兼職：排除全職之員工。				
6. 本表計算採用人數/全時等量法。				

非員工之工作者		
工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
專業顧問	委任	2
清潔人員	承攬	1

近三年員工職別分布					
年度		2020 年	2021 年	2022 年	
項目 / 性別	年齡	人數	人數	人數	
高階管理階層	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	4	5	7
		50 歲以上	3	2	3
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	2	1	1
		50 歲以上	0	1	0

高階管理階層總計			9	9	11
非高階管理階層	男性	30 歲以下	0	2	3
		30-50 歲	7	7	8
		50 歲以上	0	1	0
	女性	30 歲以下	6	11	5
		30-50 歲	14	8	12
		50 歲以上	0	0	1
非高階管理階層總計			27	29	29
員工總計			36	38	40

近三年新進人員												
年度	2020 年				2021 年				2022 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	0	0	2	5.56	0	0	4	10.53	1	2.5	0	0
30-50 歲	6	16.67	7	19.44	4	10.53	3	7.89	3	7.5	3	7.5
51 歲以上	3	8.33	0	0	3	7.89	1	2.63	5	12.5	2	5
合計新進人數	18				15				14			
員工總人數	36				38				40			
總新進率 (%)	50				39.47				35			
備註：												
1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。												
2. 該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。												
3. 總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。												

近三年離職人員												
年度	2020 年				2021 年				2022 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	1	2.78	4	11.11	2	5.26	3	7.89	1	2.5	1	2.5
30-50 歲	9	25	4	11.11	5	13.16	5	13.16	2	5	3	7.5
51 歲以上	3	8.33	1	2.78	3	7.89	0	0	4	10	1	2.5
合計離職人數	22				18				12			
員工總人數	36				38				40			
總離職率 (%)	61.11				47.37				30			
備註：												
1. 界定公司離職的員工的類別：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等。												

2. 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
3. 總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。

■ 教育訓練

亞果生醫建立實施教育訓練的目的在於加強員工的專業知識與能力，因此訂定新進員工教育訓練與年度在職教育訓練，2022 年共舉辦在職教育訓練有 ISO 14971 風險管理課程、可使用性工程課程、儀器校正/量測檢校課程、第一種壓力容器課程操作人員安全衛生教育訓練、ISO 13485 課程、醫療器材技術人員教育訓練等。2022 年訓練總人數為 40 人 100%，總時數為 653 小時。

亞果生醫員工教育訓練計畫	
新進人員	幫助新人更能快速適應公司文化、工作內容與流程，並且掌握必要的技能和知識。
在職人員教育訓練計畫	透過各種形式的學習活動來提升員工自身的專業能力和實現工作目標。

項目 / 類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位 / 性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	10	1	11	18	2	3	19	16
受訓總時數	小時	103	50	202	298	9	6	296	342
平均受訓總時數	小時 / 人	10.3	50	18.36	16.56	4.5	2	15.58	21.38
受訓費用	元	31,900	17,100	4,500	37,800	0	900	36,400	54,000



■ 績效管理制度

亞果生醫建立完善績效制度，績效考核不依性別、國籍或種族等而產生差異，確保各級員工皆可以藉由考核實現個人成長。2022 年接受考核人員比例皆達 100%，結果如下表：

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例(%)	100	100	100	100
接受考核的女性員工比例(%)	100	100	100	100

■ 勞工權益保障

本公司及供應商一律嚴格遵循禁止雇用童工的原則，堅決反對任何雇用童工的行為，本公司亦不與任何故意雇用童工的供應商合作。在招聘過程中，人力資源部門採取合理且有效的方法，以驗證勞工的實際年齡，確保所有勞工均符合法定年齡要求，預防因虛假年齡資料而錯誤雇用童工的情況。同時，本公司決不強制或脅迫任何人進行非自願的勞動。遵循法律規定，依據員工的年資給予有薪休假。本公司於報導期間未發生歧視事件或侵害原住民權利之情事，且與供應商皆未曾進用童工和使用年少工作者從事危險工作。

此外，為了尊重員工的集會結社自由和權利，促進勞資雙方的溝通與共識，按照政府規定，定期舉辦勞資會議，有助於協調勞資關係，促進合作及預防問題的發生。同時，為了增強員工向心力，定期舉辦每月同仁生日餐會，旨在整合資源，齊心戮力鼓勵大家共同追求共同的目標。在報導期間，未違反結社自由及相關規範。

5-2 關懷員工福祉

■ 員工福利

亞果生醫視大多數員工的工作地點為重要營運據點，並提供多種福利，包括生日禮金、喪葬慰問金、公司聚餐及團險等。依據績效表現，員工還能領取三節禮金，公司亦具備完善的考核升遷制度。雖然目前尚未能提供員工職能管理和終生學習計劃，然而，公司遵循「勞工退休金條例」，按月提撥不低於其月提繳工資 6% 的勞工退休金，並儲入員工在勞動部所設立之勞工退休金個人專戶。致力營造優良的工作環境及良好的福利待遇，以吸引和留住優秀的人才。





■ 育嬰留停執行情形

本公司依照性別工作平等法第十六條之規定，設有育嬰留職停薪制度，員工於育嬰留職停薪之期間，不得終止勞動契約。於 2022 年符合育嬰留職停薪申請資格之員工，共 5 位。育嬰留職停薪並於復職後持續工作一年，留任率為 100%。

育嬰留職停薪狀況									
年度	2020 年			2021 年			2022 年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	0	2	2	1	2	3	2	3	5
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	0	0	0	1	1	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	0	1	1	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	1	1	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	0	0	0	1	1
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	0	0	0	1	1
當年度育嬰留停復職率%(D/C)	-	-	-	-	100	100	-	-	-
當年度育嬰留停留任率%(F/E)	-	-	-	-	-	-	-	100	100

■ 營運變更之最短預告期限

為確保員工工作權利，本公司嚴格遵循勞動基準法、公司管理規章及員工任用異動管理辦法規定，若公司發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，其預告期間依下列各款之規定：

- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

■ 薪酬制度

在薪酬方面，為確保市場競爭力，本公司每年進行國際性市場薪資調查，根據各職務在市場的水平以及個人的績效表現進行調整。公司致力於確保基本薪資在性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等因素方面不存在差異。然而，公司薪資結構仍然會考慮學歷、年資、工作表現等因素，故男性基層人員的標準薪資高於台灣最低薪資的 2 倍；女性基層人員的標準薪資高於台灣最低薪資的 1.5 倍，這導致了男女薪資有所差異。

公司在性別平等方面有明確的目標，即縮小男女之間的薪資差距。這樣的透明度和努力有助於建立員工的信任和滿意度，同時也有助於公司保持競爭力，吸引和保留優秀的人才。公司未來將持續確保性別平等和薪酬公平的實現，並根據需要採取必要的措施來改善這些差距，以確保所有員工都能獲得公平的薪酬待遇。

各職別薪酬比例				
職別	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	1	10	0.9	1
非管理職	18	11	0.7	1
直接人員	3	2	0.74	1
間接人員	16	19	0.6	1

說明：入職年資及學歷影響

年度總薪酬比率		
國家/地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之增加比率
台灣	7.94	0.40

備註：

1. 董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理/執行長。
2. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。
3. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

5-3 職場安全關懷

■ 職業安全管理

本公司已於 2016 年 5 月通過 ISO 13485 管理系統認證，並訂定有「職業安全管理辦法」，適用於全體員工與非員工之工作者。以建立系統化機制落實員工安全衛生管理。針對高風險作業，執行倉儲配送作業危害辨識與風險評估，以及採取作業許可等管制措施，強化作業風險管控，有效防範任何職業災害的發生，並計畫在未來將此驗證範圍擴大至各倉儲，提供全面照護並展現對職場安全的決心。

同時，為了持續鑑別及評估本公司各項作業或服務所涉及之原物料、機具設備、作業環境及人員作業活動所可能導致之物理性、化學性、生物性及人因工程等各類型之危害，俾能採取合理、有效及可行之控制措施，以降低對本公司人員安全衛生之影響。依據「職業安全管理辦法」持續辨識、評估與管控風險，並將風險降至最低安全衛生執行狀況，每季向公司內部各組織的勞工代表說明。對於機械設備之操作及使用之化學品等作業活動，均依「設施設備管理辦法」每年定期進行管理與維護。

工安處亦依公司之理念及政策訂定管理目標，擬訂執行計畫，按計畫追蹤與查核管理績效，以「安全零災害」為目標，重視每位員工安全及健康，並藉由推行風險評估、危害辨識、安全衛生教育宣導，提高員工的風險識別能力與安全知識。於報導期間，員工與非員工之工作者均未發生職業災害的狀況，展望 2023 年公司全體同仁皆能持續努力，繼續以維持零災害為目標。

此外，若員工於執行工作時發現有立即性危害，可以自行停止或離開，或是立即向主管反映，亦能透過每週主管會議、匿名信箱等方式向公司反映。本公司對於舉報人之身分資料予以保密，不得洩足以識別其身分之資訊內部舉報，且不得因所舉報案件而對舉報人予以解僱、解任、降調、減薪、損害其法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利處分。

■ 職業安全衛生教育訓練

本公司為三十人以上未滿一百人之第二類中度風險事業，儘管尚未成立職業安全衛生委員會，但已依照「職業安全衛生法」和「職業安全衛生管理辦法」相關規定設置乙種職業安全衛生業務主管。此外，制定「安全衛生工作守則」，鼓勵員工如發現安全衛生缺失或困難，應提列建議或申訴。

定期舉辦安全衛生教育訓練，尤其重視新進人員及變更工作人員之安全衛生教育訓練，並於教育訓練互動過程中了解員工對於公司安全衛生促進等相關資訊了解程度以及相關建議，將建議納入安全衛生政策。且透過各級主管辦理安全衛生檢查事項，持續改善職業安全衛生績效，以有效控制作業活動所產生的危害因素，建構並提昇安全文化、落實自主管理。

公司所屬同仁於報導期間接受職業安全衛生相關教育訓練統計如下：

職業安全衛生訓練的項目統計		
訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用(新台幣元)
一般員工安全衛生教育訓練(新進)	14	0
第一種壓力容器操作人員安全衛生在職教育訓練(回訓)	1	400
甲種安全衛生業務主管安全衛生教育訓練(回訓)	1	900

勞工安全衛生教育訓練證照	職業安全衛生在職教育訓練證照
	

職業安全衛生管理人員教育訓練紀錄

班 別：職業安全衛生業務主管暨
職業安全衛生管理人員安全衛生教育訓練

在職教育訓練紀錄：請與原結業證書合併後，留存備查，方為有效。

姓名	身分證號碼	出生日期	訓練單位	訓練日期	訓練時數	備註
許受慧	109806002030118	109.03.16	財團法人金屬工業研究發展中心 職業安全衛生在職教育訓練中心	111/03/15 109/05/04	3 3	第一種壓力容器操作人員安全衛生在職教育訓練第78期，本訓練依據高雄市政府勞工局高市勞務字第11131492400號同意備查 高壓氣體特設設備操作人員安全衛生在職教育訓練第82期，本訓練依據高雄市政府勞工局高市勞務字第10933159900號同意備查

訓練單位：社團法人中華民國工業安全衛生協會
 台南-電話：06-2263010 傳真：06-2261969
 700 台南市中西區成功路457號11樓之4
 謝安-電話：06-5890766 傳真：06-5890799
 744 台南市新市區中心路6號2樓
 本會網址/線上報名: <http://www.isha.org.tw>
 業務主管：每2年回訓6小時；員、師：每2年回訓12小時

■ 供應商職業安全衛生管理

本公司目前尚無針對供應商與承攬商制定職業安全衛生相關之危害、風險及負面衝擊的管理以及稽核措施。然而，為強化供應商永續管理機制，建立一個保護環境、人權、安全、健康且永續性發展的供應鏈。

本公司計畫於 2023 年制定與導入「供應商企業社會責任自評表」，以檢視供應商與承攬商是否有遵守職業安全衛生相關法規，並提供員工安全與健康之工作環境並保障員工合法之權益。同時，不定期進行供應商實地稽核訪視，以確認其執行企業社會責任的狀況。

以上措施旨在確保供應鏈中的所有合作夥伴都遵守高標準的職業安全衛生規定，從而為員工提供安全、健康和尊重的工作環境。

■ 維護員工健康

本公司針對任職滿一年之員工，每年都會制定符合法規且周詳的健康檢查計畫，藉此定期追蹤員工健康狀況，並提供自我健康管理依據的指導，目標是透過這樣的健康管理措施，達到預防勝於治療的效果，創造安全無虞的工作環境。本公司之工作環境，皆無特別危害健康作業，無接觸到游離輻射、二甲基甲醯胺、正己烷、甲醛之環境，故無需對同仁進行定人員進行特殊作業健康檢查。

此外，不定期為全體員工舉辦旅遊活動及每月生日餐會，使其在工作之餘能舒展身心，促進員工之間的良好關係。於報導期間，員工與非員工之工作者均未發生職業病的狀況。

員工健康檢查人數與費用統計總表	
一般健康檢查	
檢查項目	身體理學檢查、視力檢查、聽力檢查、血糖測定、尿液常規檢查、血液常規檢查、肝功能檢查、腎功能檢查、血脂肪檢查、新陳代謝系統篩檢、胸部 X 光
檢查人數(人)	23
檢查費用(元)	19,650
備註：公司安排體檢同仁為前年度年底前到職之同仁，不含工讀生。於 2021/12/31 日前到職，至體檢當日 2022/5/24 仍在職之同仁有 25 名，接受體檢的員工有 23 名。	



健康檢查



附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

使用聲明	亞果生醫股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2022/01/01~2022/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1-1 關於亞果生醫	8	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	範疇與原則	6	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	發行時間 聯絡方式	6 7	
	2-4	資訊重編	範疇與原則	6	
	2-5	外部保證/確信	範疇與原則	6	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1-1 關於亞果生醫	8	
	2-7	員工	5-1 人力資源策略	53	
	2-8	非員工的工作者	5-1 人力資源策略	53	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2-1 公司治理	20	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2-1 公司治理	20	
	2-11	最高治理單位的主席	2-1 公司治理	20	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-1 公司治理	20	
	2-13	衝擊管理的負責人	2-1 公司治理	20	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2-1 公司治理	20	
	2-15	利益衝突	2-1 公司治理	20	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2-1 公司治理	20	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2-1 公司治理	20	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2-1 公司治理	20	
	2-19	薪酬政策	2-1 公司治理	20	
	2-20	薪酬決定流程	2-1 公司治理	20	
2-21	年度總薪酬比率	5-2 關懷員工福祉	56		
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3	
	2-23	政策承諾	2-1 公司治理	20	
	2-24	納入政策承諾	2-1 公司治理	20	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2-1 公司治理	20	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2-3 法規遵循	31	
	2-27	法規遵循	2-3 法規遵循	31	
	2-28	公協會的會員資格	1-1 關於亞果生醫	8	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1-2 利害關係人議合	11	
	2-30	團體協約	-	-	無團體協約
特定主題準則：200 系列 (經濟的主題)					
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5-2 關懷員工福祉	56	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5-1 人力資源策略	53	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	-	-	-
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	-	-	-
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3-2 供應鏈管理	42	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	-	-	-
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2-3 法規遵循	31	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	-	-	-
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2-3 法規遵循	31	
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	-	-	不適用
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2-2 營運績效	29	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2-2 營運績效	29	
	207-4	國別報告	-	-	不適用
特定主題準則：300 系列 (環境的主題)					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4-5 廢棄物管理	50	
	301-2	使用回收再利用的物料	4-5 廢棄物管理	50	
	301-3	回收產品及其包材	4-5 廢棄物管理	50	
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4-4 水資源管理	49	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4-4 水資源管理	49	
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	4-4 水資源管理	49	
	303-4	排水量	4-4 水資源管理	49	
	303-5	耗水量	4-4 水資源管理	49	
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4-5 廢棄物管理	50	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4-5 廢棄物管理	50	
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	4-5 廢棄物管理	50	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4-5 廢棄物管理	50	
	306-5	廢棄物的直接處置	4-5 廢棄物管理	50	
GRI 306 廢汙水和廢棄物主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	4-5 廢棄物管理	50	
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3-2 供應鏈管理	42	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3-2 供應鏈管理	42	
特定主題準則：400 系列(社會的主題)					
*勞雇關係					
GRI 402 勞/資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5-2 關懷員工福祉	56	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	-	-	未進用少數或弱勢群體的員工
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5-2 關懷員工福祉	56	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5-1 人力資源策略	53	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5-1 人力資源策略	53	
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5-1 人力資源策略	53	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	3-2 供應鏈管理	42	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	-	-	無保全人員
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5-1 人力資源策略	53	
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	-	-	-
	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	-	-	-
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3-2 供應鏈管理	42	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3-2 供應鏈管理	42	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	-	-	無政治捐獻
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3-1 產品與服務	38	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3-1 產品與服務	38	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3-1 產品與服務	38	
客戶隱私					
GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3-1 產品與服務	38	

GRI 重大主題

GRI 編號	議題	行業準則 編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	1-3 重大主題鑑別	16	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-2	重大主題列表	1-3 重大主題鑑別	16	
重大主題：經濟績效							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	二、追求卓越經營的理念	20	
GRI 201	經濟績效 主題揭露 2016	-	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2-2 營運績效	29	
		-	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4-1 氣候變遷相關調適措施	46	
		-	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5-2 關懷員工福祉	56	
		-	201-4	取自政府之財務援助	2-2 營運績效	29	
重大主題：能源/排放							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	四、保護環境的承諾	45	
GRI 302	能源 主題揭露 2016	-	302-1	組織內部的能源消耗量	4-2 能源使用管理	48	
		-	302-2	組織外部的能源消耗量	4-2 能源使用管理	48	
		-	302-3	能源密集度	4-2 能源使用管理	48	
		-	302-4	減少能源消耗	4-2 能源使用管理	48	
		-	302-5	降低產品和服務的能源需求	4-2 能源使用管理	48	
GRI 305	排放 主題揭露 2016	-	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4-3 溫室氣體管理	48	
		-	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4-3 溫室氣體管理	48	
		-	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4-3 溫室氣體管理	48	
		-	305-4	溫室氣體排放強度	4-3 溫室氣體管理	48	
		-	305-5	溫室氣體排放減量	4-3 溫室氣體管理	48	
		-	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	-	-	不適用
		-	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）、及其它顯著的氣體排放	-	-	不適用
重大主題：勞雇關係							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	五、建立幸福職場	51	
GRI 401	勞雇關係 主題揭露 2016	-	401-1	新進員工和離職員工	5-1 人力資源策略	53	
		-	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5-2 關懷員工福祉	56	
		-	401-3	育嬰假	5-2 關懷員工福祉	56	
重大主題：顧客的健康與安全 / 產品安全							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	三、思維革新產品	34	
GRI 416	顧客健康與 安全 主題揭露 2016	-	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3-1 產品與服務	38	
		-	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3-1 產品與服務	38	
重大主題：職業安全衛生/訓練與教育							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	五、建立幸福職場	51	
GRI 403	職業安全衛 生 主題管理揭 露 2018	-	403-1	職業安全衛生管理系統	5-3 職場安全關懷	58	
		-	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5-3 職場安全關懷	58	
		-	403-3	職業健康服務	5-3 職場安全關懷	58	
		-	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5-3 職場安全關懷	58	

		-	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5-3 職場安全關懷	58	
		-	403-6	工作者健康促進	5-3 職場安全關懷	58	
		-	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	5-3 職場安全關懷	58	
GRI 403	職業安全衛生 主題揭露 2018	-	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5-3 職場安全關懷	58	
		-	403-9	職業傷害	5-3 職場安全關懷	58	
		-	403-10	職業病	5-3 職場安全關懷	58	
GRI 404	訓練與教育 主題揭露 2016	-	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5-1 人力資源策略	53	
		-	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5-2 關懷員工福祉	56	
		-	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5-1 人力資源策略	53	

*自訂主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
*產品創新與研發					
GRI 3 產品創新與研發 管理方針	3-1	決定重大主題的流程	1-3 重大主題鑑別	16	
	3-2	重大主題列表	1-3 重大主題鑑別	16	
	3-3	重大主題管理	三、思維革新產品	34	
*供應鏈管理					
GRI 3 供應鏈管理 管理方針	3-1	決定重大主題的流程	1-3 重大主題鑑別	16	
	3-2	重大主題列表	1-3 重大主題鑑別	16	
	3-3	重大主題管理	三、思維革新產品	34	
*產品設計與生命週期管理					
GRI 3 產品設計與生命週期管理 管理方針	3-1	決定重大主題的流程	1-3 重大主題鑑別	16	
	3-2	重大主題列表	1-3 重大主題鑑別	16	
	3-3	重大主題管理	三、思維革新產品	34	

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

產業類型：健康照護 (Health Care)

產業名稱：醫療設備與耗材 (Medical Equipment & Supplies)

主題	指標編號	會計指標	類別	報告內容章節對照	頁碼	省略/備註
可負擔性與定價	HC-MS-240a.1	全部產品售價上漲相對於美國消費者物價指數上漲的權重平均比例	量化	-	-	不適用
	HC-MS-240a.2	描述如何將各產品售價資訊揭露給消費者與經銷商	描述與分析	1-1 關於亞果生醫		
產品安全	HC-MS-250a.1	宣告召回次數及被召回之產品總數量	量化	-	-	無產品召回
	HC-MS-250a.2	產品被列為美國食品藥物管理局(FDA)之人類藥品資料庫的安全警示列表	描述與分析	-	-	不適用
	HC-MS-250a.3	被列於美國 FDA 的製造商和用戶設施設備經驗 (MAUDE)資料庫的設施數量	量化	-	-	不適用
	HC-MS-250a.4	依類型違反美國 FDA 強制之 GMP 規範的次數	量化	-	-	-
道德行銷	HC-MS-270a.1	與不實行銷宣告相關之法律訴訟結果造成的損失總金額	量化	3-1 產品與服務	38	2022 年無此情事發生
	HC-MS-270a.2	描述道德治理推廣藥品仿單標示外使用的規範	描述與分析	3-1 產品與服務	38	
產品設計與生命週期管理	HC-MS-410a.1	描述產品中化學品對環境與人體健康的考量因素之評估與管理流程，以符合永續產品需求	描述與分析	-	-	每個月會申報南科管理局公司內部化學品存量，產品中的化學品於產品開發時會測試其在終產品的殘留量或毒性。
	HC-MS-410a.2	依(1)醫療設備與器材、(2)藥品可被回收使用、回收再利用或捐贈的數量	量化	-	-	不適用
供應鏈管理	HC-MS-430a.1	產品品質接受第三方稽核計畫的百分比。依(1)生產廠區(2)第一階供應商生產廠區	量化	三、思維革新產品	34	<ul style="list-style-type: none"> ● 產品品質接受第三方稽核計畫 100% ● ISO 13485 品質稽核每年一次。 ● 台灣衛生主管機關品質稽核每三年一次。 ● 擴充產品線，必要時會額外進行第三方稽核。 ● 供應商依照風險定期稽核。
	HC-MS-430a.2	說明維護物流鏈可溯源性的成果	描述與分析	3-1 產品與服務	38	
	HC-MS-430a.3	說明針對使用關鍵爭議原物料的風險管理作為	描述與分析	3-2 供應鏈管理	42	

商業道德	HC-MS-510a.1	與貪腐與賄賂相關之法律訴訟結果造成的損失總金額	量化	2-3 法規遵循	31	2022 年無此情事發生
	HC-MS-510a.2	描述道德治理互動保健專業的規範	描述與分析	-	-	不適用

指標編號	活動指標	類別	報告內容章節對照	頁碼	省略/備註
HC-MS-000.A	依產品類別之銷售數量	量化	1-1 關於亞果生醫	8	

附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊對照表

項目	對應章節	頁碼
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。	4-1 氣候變遷相關調適措施	46
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)。	4-1 氣候變遷相關調適措施	46
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4-1 氣候變遷相關調適措施	46
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。	4-1 氣候變遷相關調適措施	46
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。	-	-
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。	-	-
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	-
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。	-	-
9.溫室氣體盤查及確信情形。	已於 2016 年即執行溫室氣體盤查	46