



股票代號：1781

合世生醫科技股份有限公司

2024 年永續報告書

CONTENTS

目錄

報告概述	1
董事長的話	2
利害關係人鑑別與溝通	3

1 公司治理

1.1 公司治理	8
1.2 經濟績效	11
1.3 治理機構	11
1.4 誠信經營	14
1.5 法規遵循	16
1.6 風險管理	16
1.7 資訊安全管理	16
1.8 參與的公協會	17

2 產品服務

2.1 創新研發	20
2.2 服務市場	21
2.3 產品認證	22
2.4 供應鏈管理	24
2.5 行銷與標示	25
2.6 客戶關係	28

3 永續環境

3.1 氣候變遷	32
3.2 溫室氣體排放	36
3.3 環境政策	37
3.4 能源管理	37
3.5 水資源管理	37
3.6 廢棄物管理	37

4 員工照顧

4.1 人力資源	40
4.2 人才招聘與留才	41
4.3 人權承諾	45
4.4 勞資關係	47
4.5 職業安全衛生	47

附錄

附錄一 GRI 指標對照	
附錄二 SASB 永續會計準則	
附錄三 確信報告	



報告書概述 GRI 2-1、2-2、2-3

關於報告書

合世生醫科技股份有限公司(以下簡稱合世生醫) 股票代號：1781，本報告書揭露在各重大永續主題的管理及具體作為，意在全面揭露公司於環境、社會及公司治理(ESG)三大架構面的管理策略、具體行動及積極回應利害人民對企業永續發展上的期許，落實永續發展理念的決心與成果。

報導期間

2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。為求完整性，部分數據涵蓋 2024 年以前資訊或截至 2025 年之最新資訊。

報告邊界

報導資訊來自母公司為主。財務數據皆引用經會計師查核簽證後之財務報告，可至官網「財務報表」專區查詢。

報告書撰寫及流程

本報告書由永續發展推動小組負責編製，由各部門提交資料後，永續發展推動小組進行資料彙整編制成報告書；再經由內部主管審核確認，最後由董事長核准後出版發行。

撰寫原則與資訊品質

本報告書內容架構依循全球性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)的GRI準則 2021 年版，並參考 SASB 行業準則以及氣候相關財務揭露 TCFD 指引進行編寫。

發行概況

本報告書每年定期發行一次，編制中文版本。本報告書為發行的第 1 本報告書，
發行版本：2025 年 8 月發行。

資訊計算基礎

本報告書各項資訊及統計數據來自於自行統計與調查的結果。報告中所有財務數字以新臺幣為表達單位，數據資訊的蒐集、量測與計算方法，係以符合法規要求為主要依據，如法規無特別規定，則以國際標準為準。

資訊重編

報告涉及重編部份皆於各章節或表格備註說明之。

保證公開資訊的準確性

永續書報告(Sustainability Report)的資訊公開對利害關係人有重大影響，我們因此秉持專業標準，確保每一項資訊的準確性。

內部確認：

確認與核定，並在總經理最終批准後提交董事會進一步審查，確保報告書的公正性與可信度。

外部確認：

財務數據：係引用年報，經資誠聯合會計師事務所簽證。

永續報告書：為增進報告書揭露品質與可信度，本公司委託嘉威聯合會計師事務所簽證確信，依循針對特定指標，依據 TWSAE 3000 進行有限確信。

品質管理系統：為提升本公司生產管理品質及可信度委請第三方驗證機構依據國際標準進行外部定期查證，並取得 ISO-13485 品質管理系統證明書，確保品質系統為持續有效管理，附於本報告書章節 2.3 產品認證。

意見回饋與聯絡資訊

負責單位：永續發展推動小組

電話：02-82271300

地址：(235)新北市中和區建一路186號9樓

公司官網：https://www.healthandlife.com.tw/index_tch.php

董事長的話 GRI 2-11



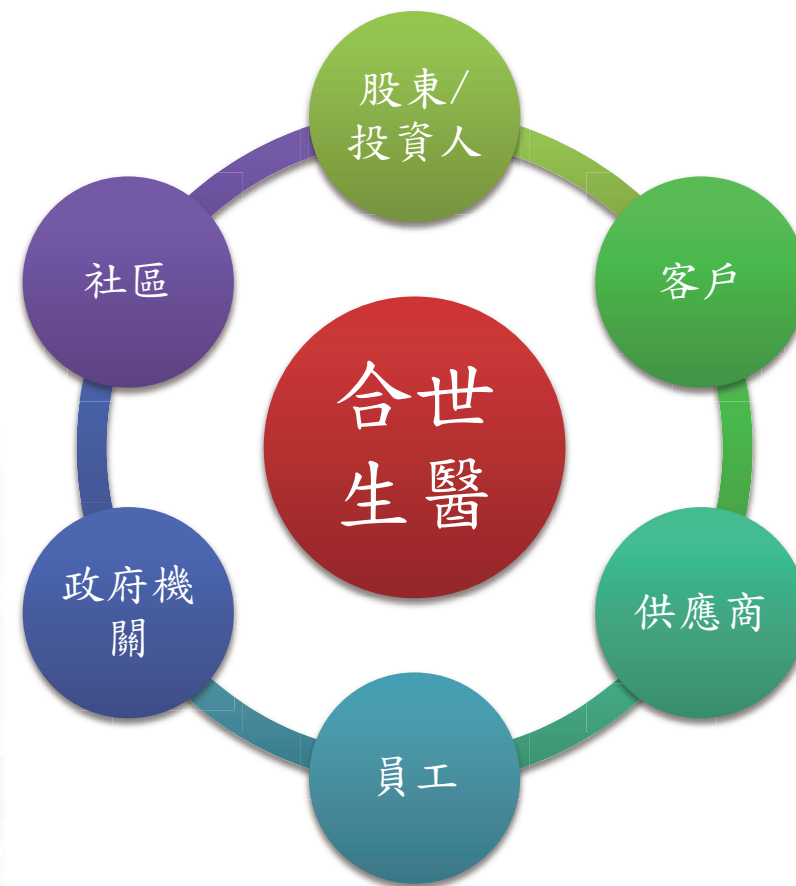
合世生醫是血壓計、額耳溫槍、血糖機、呼吸治療、助輔聽器等各類健康照護產品領域全球最重要的製造商之一。我們二十多年來，為無數國際知名大廠設計代工生產各類健康照護產品，並以眾多客戶旗下的品牌，行銷全球。合世以其靈活性、優良品質和不斷創新的研發而聞名。合世最初成立於台灣，現在是一家全球性公司，在中國和越南設有製造工廠，以提供各國際知名大廠完善與便捷的產品服務。希望透過提供源源不絕的創新、以科學為基礎的產品和服務來改善世界各地人民的健康和福祉，從而贏得醫生、患者和客戶的信任。

品質是我們企業的生命線，也是我們價值體系的核心，體現在我們公司的各個層面，從產品研發設計、製造生產，到接連導入國際化品質系統，乃至合世團隊上下的工作態度及服務精神，在在都傳達出我們對品質的用心。我們鼓勵各層面的創新，從研發到製造流程再到知識管理。預測未來的最好方法就是創造未來。我們透過團隊合作並與合作夥伴和諧相處來找到最佳的解決方案。在任何情況下，客戶體驗都必須是正面的，並且贏得無數企業夥伴及客戶的肯定和支持！我們堅信企業的未來，是建立在對品質不變的堅持及追求上

合世是企業公民的一員，永續經營是長期使命，追求成長與優良的產品品質是我們對社會責任的核心理念。持續提升資訊揭露透明度，強化與利害關係人的溝通，以誠信來經營企業創造友善的員工工作環境。並具體落實公司治理守則肩負企業應盡的社會責任，以科學為基礎的產品和服務來改善世界各地人民的健康和福祉，研發技術根留台灣創造更多就業機會。我們將放眼世界積極落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益及促進經濟發展，提升國際競爭力。

利害關係人鑑別與溝通

參考 AA1000 SES：2015「利害關係人議合標準」建議，永續發展推動小組於內部會議中根據互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，討論彙整出 6 個主要的利害關係人，包含政府機關、股東及投資人、員工、客戶、供應商、社區。透過各種溝通管道傾聽利害關係人的聲音，蒐集利害關係人對本公司的關注議題，接受並回應利害關係人的期待。



重大議題評估與鑑別

參照 GRI Standards 所列之關注主題，歸納為 3 大類 13 議題，透過公司高階主管會議進行交流與探討後，鑑別利害關係人對永續議題之關注對其衝擊程度，以及公司營運對 ESG 議題的實際、潛在及正負面衝擊程度(E 為環境面、S 為社會與人權面，及 G 為經濟與公司治理面)。



議題清單

分類	議題
G 治理面	公司治理、資訊揭露、法規遵循、風險管控
E 環境面	氣候變遷、溫室氣體排放
S 社會面	產品與服務、員工權益、供應鏈管理、品質管理、產品安全、客戶滿意度、醫療器材/受試者安全

重大性主題分析

由永續發展推動小組將高層會議審查結果之組織營運策略方向與活動對利害關係人造成衝擊之議題，依「利害關係人關注對其衝擊程度」與「對經濟、環境、人群及其人權衝擊度」進行重大性分析，依議題之重大性，並透過內部會議與外部專家意見後，檢視並評估重大主題與當前狀況之相符性，並依評估結果最後由總經理確認重大主題，針對各議題之重要性進行排序，界定重大主題的邊界與其所對應的 GRI 準則主題，並設定短、中、長期須改善的目標，審視目標是否符合原則。2024 年度本公司共篩選出 5 項重大主題：

重大主題	2024 排序	備註
公司治理	1	
溫室氣體排放	2	
產品服務	3	
員工權益	4	
供應鏈管理	5	

重大主題衝擊影響邊界

重大主題	重大層級	正負面描述	對應GRI準則特定主題	上游	營運過程		下游	其他利害相關者			回應章節
				供應商	員工	股東	客戶	政府機關	非營利組織	社區	
1. 公司治理	關鍵	<p>正面 健全的治理機制能夠有效識別、評估和管理企業面臨的各種風險，減少潛在損失。</p> <p>負面 投資者依賴企業的財務報告和聲譽來做出投資決策。公司治理不佳和誠信經營缺失，會導致財務報告失真，損害投資者的利益。</p>	<p>GRI 205：反貪腐</p> <p>GRI 206：反競爭行為</p>	●	●	●	●				1. 公司治理
2. 溫室氣體排放	關鍵	<p>正面 氣候變遷導致極端氣候頻發，加劇了呼吸系統疾病、傳染病等健康風險。因此，低碳、環保的醫療器材、藥品，以及遠距醫療、居家照護等服務，具有巨大的發展潛力。</p> <p>負面 提高能源效率導致能源成本不斷攀升。</p>	GRI 305-1、2：溫室氣體排放（範疇一、二）		●			●			3. 永續環境
3. 產品服務	關鍵	<p>正面 優質的產品服務能夠解決消費者的實際問題，滿足其需求，從而提升生活品質。</p> <p>負面 科技的進步，產品服務也多與網路做結合，相對的資訊安全風險也隨之增加。</p>	<p>GRI 417：行銷與標示</p> <p>GRI 418：客戶隱私</p>				●				2. 產品服務
4. 員工權益	關鍵	<p>正面 完善的員工權益保障，能夠提升員工的滿意度和歸屬感，從而增強其對企業的忠誠度。</p> <p>負面 未提供相關政策和制度來確保尊重員工權益，會導致人權受到侵害，進而造成人才招募困難和公司形象受損。</p>	<p>GRI 401：勞雇關係</p> <p>GRI 404：訓練與教育</p> <p>GRI 405：員工多元化與平等機會</p>		●						4. 員工照顧
5. 供應鏈管理	關鍵	<p>正面 快速響應市場變化，及時提供優質產品和服務，能夠增強企業的市場競爭力。</p> <p>負面 供應商的生產流程、品質管理等環節，可能存在風險，影響產品品質。</p>	GRI 404：供應商社會評估	●			●				2. 產品服務

補救負面衝擊的程序

本公司透過定期評估、與利害關係人的溝通和申訴機制，辨識及評估是否存在對經濟、環境和人群（包括其人權）的實際或潛在負面衝擊。若本公司辨識出實際發生或潛在可能的負面衝擊，將提供針對實際負面衝擊的減緩或補救措施，並通過相關因應措施預防潛在的負面衝擊發生。

企業永續藍圖

永續發展願景與策略 GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-14, GRI 2-22, GRI 2-23, GRI 2-24

以「HEALTH & LIFE」為核心，擘劃永續策略藍圖，聚焦四大面向：永續環境、產品與服務、社會共榮、公司治理。

永續環境：我們積極推動綠色產品開發，致力於減少環境足跡，實踐環境保護承諾。

產品與服務：我們堅持創新研發，以滿足客戶需求為導向，提供高品質、高附加價值的產品與服務。

社會共榮：我們打造友善職場，重視員工權益，並積極參與社會公益，與社區共榮發展。

公司治理：我們秉持誠信經營原則，建立穩健的管理體系，確保企業永續發展。

將持續精進永續策略，以實際行動回應利害關係人的期望，為社會創造更大的價值。

力求產品品質安全與服務

- 持續投入研發，開發符合市場需求的新產品、新服務。
- 建立完善的品質管理體系，確保產品符合國際標準與法規要求。

穩健經營落實管理

- 強化內部控制、資訊揭露品質。



推動綠色政策

- 推動ESG指標納入供應商評鑑項目。
- 節約能源，減少浪費。

重視員工創造共榮

- 重視員工發展與健全福利制度。
- 善盡社會責任，多元鏈結共享知識與資源。

永續發展目標 GRI 2-22、GRI 2-23、GRI 2-24

以「HEALTH & LIFE」為核心，將永續發展目標融入企業營運的各個層面。

重大主題	重大層級	永續目標	對應SDGs
1. 公司治理	關鍵	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 建立完善的風險管理與內部控制機制。 ◆ 強化資訊揭露，提升透明度與問責性。 ◆ 落實誠信經營，杜絕貪腐與舞弊。 	16 和平、正義及健全制度
2. 溫室氣體排放	關鍵	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 持續推動節能減碳措施，降低碳排放量及氣候風險。 ◆ 推動供應鏈減碳，與供應商共同應對氣候變遷。 	13 氣候行動
3. 產品服務	關鍵	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 推動產品生命週期管理，延長產品使用壽命。 ◆ 提供永續的產品服務，滿足消費者對永續性的需求。 ◆ 確保產品服務的安全性。 	3 良好健康、與社會福利 12 責任消費及生產
4. 員工權益	關鍵	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 保障員工基本權益，提供公平合理的薪酬福利。 ◆ 建立安全健康的工作環境，預防職業災害。 ◆ 提供多元包容的工作機會，促進職場平等。 ◆ 加強員工培訓與發展，提升員工能力。 	3 良好健康、與社會福利 4 優質教育 8 體面的工作及經濟增長 10 減少不平等
5. 供應鏈管理	關鍵	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 永續供應鏈管理政策，將ESG納入供應商評估。 ◆ 與供應商合作，提升供應鏈的環境與社會績效。 ◆ 推動供應鏈透明化，追溯產品來源。 ◆ 確保供應鏈中，勞工的人權。 	12 責任消費及生產 17 多元夥伴關係

1 公司治理

管理方針

- 1.1 公司治理
- 1.2 經濟績效
- 1.3 治理機構
- 1.4 誠信經營
- 1.5 法規遵循
- 1.6 風險管理
- 1.7 資訊安全管理
- 1.8 參與的公協會

1 公司治理

管理方針

GRI 準則	205 反貪腐、206 反競爭行為 2-27 法規遵循
政策	<ul style="list-style-type: none"> 謹守誠信道德。 資訊透明化。 尊重與保護。 遵守合規管理與標準。 確保機密性、隱密性。
承諾	<ul style="list-style-type: none"> 嚴禁任何形式的賄賂、貪污、敲詐勒索及盜用公款行為。 尊重並保護公司及利害關係人的智慧財產權，防止違法行為。 恪守公平交易原則，遵循廣告及產業競爭相關法規，確保商業行為合乎道德與法律要求。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> 建立完善的風險管理與內部控制機制。 強化資訊揭露，提升透明度與問責性。 落實誠信經營，杜絕貪腐與舞弊。
責任	<ul style="list-style-type: none"> 外部責任：公司法、證券交易法、商業會計法。 內部制度：公司治理實務守則、公司章程、公司誠信經營守則、永續發展實務守則、防範內線交易管理辦法、取得或處分資產處理程序、資金貸與及背書保證作業程序、道德行為準則。
資源	<ul style="list-style-type: none"> 遵循「上市櫃公司治理實務守則」及相關法令規定。 安排董監事參加公司治理相關課程。 投保企業資訊安全風險管理保險。

2024 年目標

2024 年目標達成說明

<p>◇ 第 11 屆公司治理評鑑目標：按時評鑑</p> <p>◇ 訂定「公司誠信經營守則」、「公司誠信經營作業程序及行為指南」及「檢舉事件處理辦法」</p>	<p>◇ 第 11 屆公司治理評鑑目標：按時評鑑</p> <p>◇ 規劃 2025 年底前完成</p> <p>◇ 2024 年未接獲與誠信經營相關之舉報案件。</p>
<p>◇ 無反競爭行為、反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟。</p> <p>◇ 確實遵守法規，確保所提供的產品與服務，無違反環保、健康安全、行銷傳播、侵犯客戶隱私及違反環境、社會與經濟領域之法律和規定。</p> <p>◇ 發生重大資安事件:0 次。加強電腦端點防護，提升防毒軟體安裝更新率:100%。</p>	<p>◇ 無反競爭行為、反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟。</p> <p>◇ 違反法規件數:0 件。法規鑑別:1 次/季。</p> <p>◇ 發生重大資安事件:0 次。定期更新防毒軟體保障有效期。安裝更新率:100%。</p>



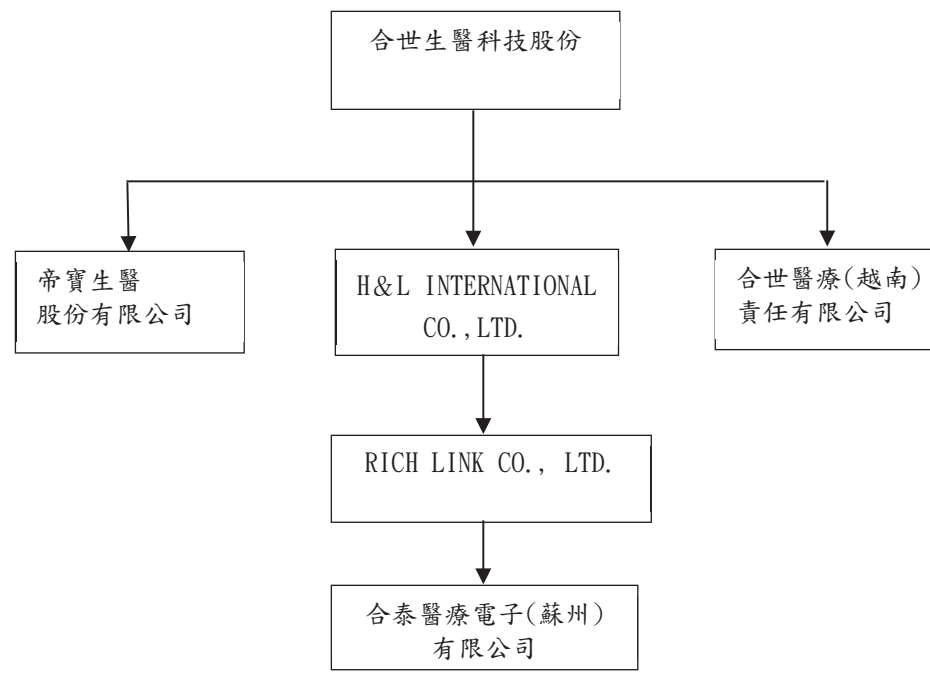
1.1 公司簡介 GRI 2-1, GRI 2-2



本公司創立於民國 85 年，在董事長及資深研發團隊帶領下，自行研發消費性電子醫療產品。

目前生產各式電子醫療器材，體積較小，方便使用者居家或外出攜帶時使用，隨著消費者對醫療保健觀念日趨重視，產業成長潛力十足。未來將陸續推出研發完成之新產品，增加公司產品之多樣性，以保持產業競爭優勢。

1.1.1 概況及組織



1.1.2 公司沿革

- 1996 合世公司成立
- 2000 現金增資 1900 萬，資本額增加至新台幣 3000 萬元
- 2003 購買新北市中和區建一路 186 號 9 樓做為營運總部
- 2004 榮獲 第 12 屆經濟部產業科技發展獎 生技醫藥組 優等獎
- 2004 公司股票在財團法人證券櫃檯買賣中心(OTC)掛牌交易股票代號:1781
- 2004 天下雜誌 2004 年台灣 1000 大製造業第 852 名
- 2006 蘇州全資子公司（合泰醫療電子）完工量產
- 2008 實收資本額 3.5 億元
- 2010 發行國內第一次有擔保轉換公司債 1.0 億元
- 2011 發行國內第二次有擔保轉換公司債 1.5 億元
- 2012 實收資本額 4.2 億元
- 2014 實收資本額 4.7 億元
- 2019 投資越南子公司
- 2020 處分子公司合世醫療電子(蘇州)有限公司
- 2021 越南子公司正式量產出貨
- 2024 取得越南廠 ISO 13485 可生產霧化器資格
- 2024 發行國內第三次有擔保可轉換公司債二億元
- 2024 取得越南當地霧化器產品證及內銷許可證



使命

以革新的觀念、嚴謹的科學方法，提升醫材的準確度、方便性及多元的精密功能，提供全球醫界及廣大消費群更為可靠的健康照護產品——合世矢志為守護人類的健康努力不懈！



願景

品質是企業生命的價值核心，也是企業延續的命脈。

從產品研發設計、製造生產，到接連導入國際化品質系統，乃至合世團隊上下的工作態度及服務精神，在在都傳達出我們對品質的用心。這份用心，在全球 OEM/ODM 產品傳遞到每一位消費者。我們堅信企業的未來，是建立在對品質不變的堅持及追求上。合世進駐醫材界十餘年，不但擁有無數產品專利，在健康照護領域也建立獨到周全的研發系統，再搭配嚴謹的品質要求及熱忱的服務理念，相信絕對是值得您信賴的企業夥伴！

1.2 經濟績效

113 年度合併營業收入淨額為新台幣 7.06 億元，較 112 年度增加 1.05 億元，其中電子血壓計營業額 5.03 億元，佔整體營收 71%；呼吸治療器、額耳溫槍以及助輔聽器等其他產品營業額為 2.03 億元，佔整體營收 29%。

由於遠距醫療及 AI 智慧醫療開始普及於醫療市場，本公司將針對這些市場持續增加研發相關產品；並積極開發不同屬性的客群，增加心房顫動血壓計及遠距醫療設備銷售。近年全球性通膨壓力、原物料價格仍處高檔，預估醫材製造業景氣呈現成長趨緩局面，於是在新產品研發、產品改良及生產成本的掌控上，仍須不斷追求附加價值之提升，使公司產品在市場上更具競爭力。

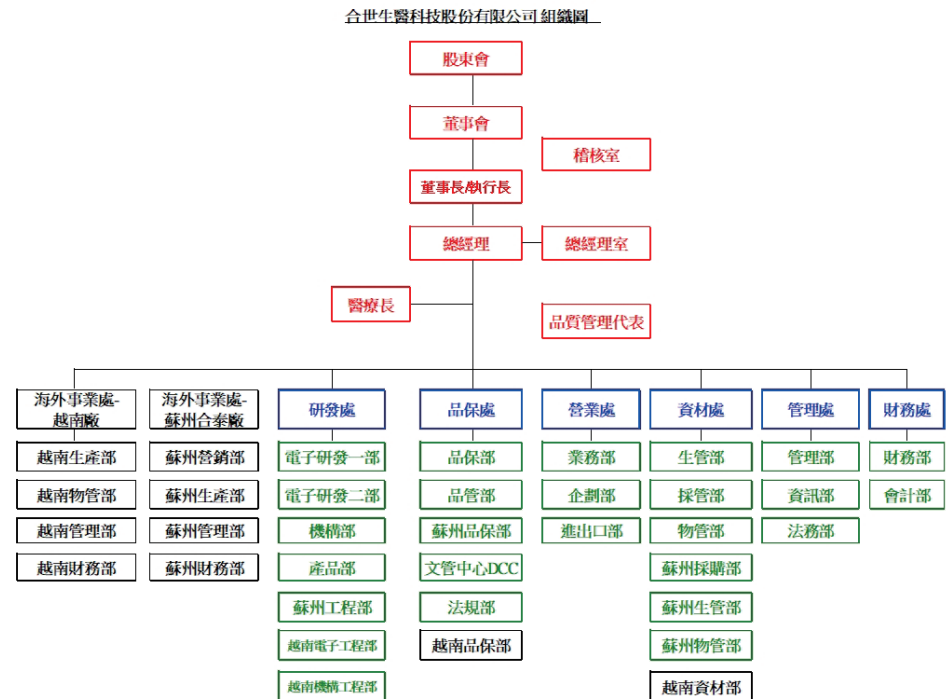
1.2.1 財務績效

經濟價值分配情形(單位:新台幣仟元)		2023 年	2024 年
產生的直接經濟價值(A)	營業收入	601,171	706,388
	營業外收入(利息/股利/租金)	8,776	29,657
分配的經濟價值(B)	營運成本(因營運活動所產生之相關費用)	508,066	558,649
	員工薪資和福利(薪資、紅利、獎金、員工福利(退休金、保險)等)	78,765	78,738
	支付出資人的款項(利息費用、股利支付)	5,274	3,376
	支付政府的款項(租稅，不含遞延稅款)	279	391
	社區投資(捐贈、贊助)	0	0
留存的經濟價值(A-B)		17,563	94,891

1.3 治理機構

1.3.1 組織結構

落實公司治理，建立透明化的公司治理架構，主動向各利害關係人揭露財務績效、董事會運作等資訊，以維護利害關係人的權益。



1.3.2 董事會

「董事會議事運作管理辦法」每季召集一次。本公司之「公司治理實務守則」中訂有董事會成員組成多元化政策；「董事選任辦法」中敘明董事之選任採候選人提名及採用單記名累積選舉法制度，考量董事會之整體配置，成員應普遍具備執行職務所必須之知識、經驗、技能及素養。

目前本公司董事會由七席董事組成，分別擁有電子、企管、醫學與會計等專業背景，並具備營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀及領導與決策能力，對公司發展與營運皆有幫助。

本公司重大議案皆會提至董事會討論，且董事皆具備專業知識及豐富產業經驗，能有效發揮監督功能並依法設立獨立董事三席以上，並進行利益迴避而未參與討論及表決。

董事會成員中獨立董事為三席，佔全體董事席次的三分之一，董事會成員中有一位女性，女性董事佔比為 14%，性別及年齡如下：

性別	51~60 歲	61~70 歲
男	3	3
女	1	-
備註：有關董事成員主要經（學）歷、兼任職務情形及主要股東名單，請參閱 113 年報董事會多元化與獨立性資訊揭露 P6-P7。		

董事會平均每季至少召開一次，以審核企業經營績效、討論重要 ESG 策略議題與關鍵重大事件，包含經濟、環境和社會衝擊、風險與機會等。

透過會議確認後續處理之權責單位，並於下一次會議中就處理情形進行追蹤報告。

針對重大資訊公布也制訂「內部重大資訊處理作業程序」，相關訊息由發言人確認核准發布，2024 年共 22 則重大訊息於董事會報告，本屆董事會年共召開 6 次董事會，詳細董事會運作情形請參閱 113 年度年報 P12。

董事會運作情形

職稱	姓名	應出(列)席次數	實際出(列)席次數	實際出(列)席率
董事長	楊國和	4	4	100%
董事	李紹弘	4	4	100%
董事	洪郁峰	4	4	100%
董事	連淑真	4	4	100%
獨立董事	黃恒獎	4	4	100%
獨立董事	呂芳榕	4	4	100%
獨立董事	吳彬安	4	3	75%

全體董事依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之規定進修並定期揭露，2024 年全體董事共 7 位，依法每人需完成至少 6 小時課程，新任董事需完成 12 小時課程，2024 年度合計共 6 小時。未來，我們將持續加強宣導與提醒，鼓勵並協助董事們定期參與進修課程，以精進其專業知識與技能，提升董事會的整體效能。為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，本公司已於 2023 年 03 月 21 日董事會決議通過指定財務處副總李淑芬擔任公司治理主管，主要職責為依法辦理董事會及股東會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令等。董事會每年執行一次自我評鑑。

1.3.3 功能性委員會

為強化監督功能、提升管理績效，董事會下設有薪資報酬委員會及審計委員會，皆由三位獨立董事擔任委員，視公司營運情形及法令規定增設，因董事會成員之背景與專業多樣化，可從不同角度給予專業建議，督促各項任務及目標之達成，對公司治理助益甚大，促使公司穩健成長，達成永續經營之目的。

薪資報酬委員會

依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪酬委員會設置及行使職權辦法」，訂定「薪資報酬委員會組織規程」，於2019年設置薪資報酬委員會。主要職責為：

(1) 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。

(2) 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

薪酬政策可參考113年報第12頁，說明給付薪酬金的政策、標準與組合，以及訂定薪酬金的計畫及其與經營績效及未來風險之關聯性。亦揭示董事、總經理及副總經理的薪酬分配情形。

經理人的薪酬包括薪資、獎金及員工薪酬，其中薪酬所任職職務、承擔的責任及對本公司的貢獻度，並參照同業水準訂定。工作目標完成率及管理與專業職能的評分，並與永續報告指標進行聯繫，以反映其績效表現。

薪酬訂定程序遵循公司章程及核准權限規範。此外，董事會將逐步將永續經營績效納入補充考量。然而，2024年尚未設立涉及環境與人群相關衝擊的績效績效納入補充考量。

職稱	姓名	應出(列) 席次數	實際出(列) 席次數	實際出(列) 席率
獨立董事	黃恒獎	2	2	100%
獨立董事	呂芳榕	2	2	100%
獨立董事	吳彬安	2	1	50%

審計委員會

審計委員會於每季董事會前，定期與內部稽核部門及簽證會計師召開審計委員會會議，審議內容包含營運成果、財務報表、內控、內稽查核計畫及結果等事項。平時稽核主管及會計師得視需要直接與獨立董事聯繫；會計師於每季之審計委員會中，就財務報告核閱或查核情形向獨立董事進行報告；獨立董事除按月收到稽核報告外，2024年與會計師及稽核主管在無一般董事及管理階層在場之情況下召開1次單獨會議，討論稽核業務執行情形與會計師外部查核意見。

2024年度共召開4次審計委員會，平均出席率為91.67%。

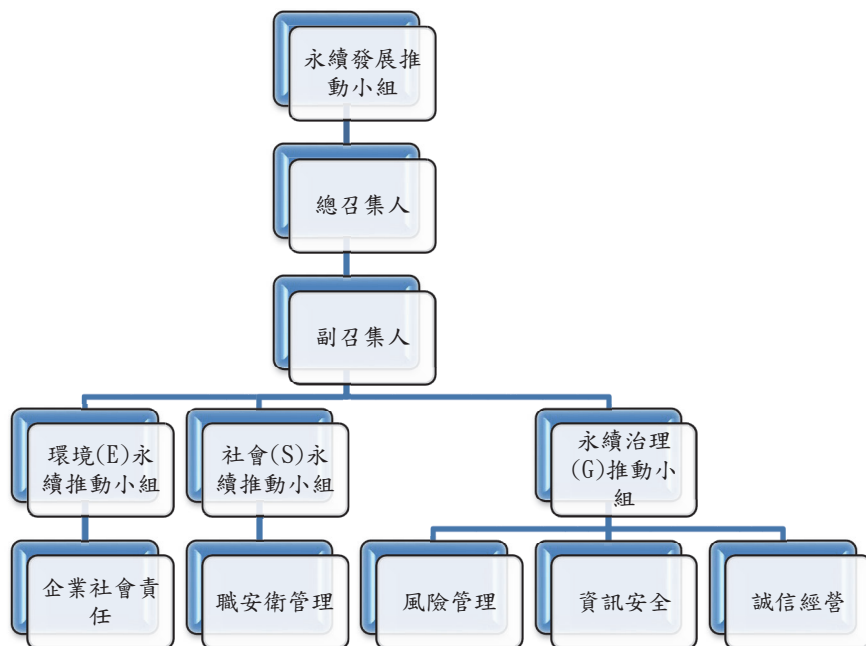
職稱	姓名	應出(列) 席次數	實際出(列) 席次數	實際出(列) 席率
獨立董事	黃恒獎	4	4	100%
獨立董事	呂芳榕	4	4	100%
獨立董事	吳彬安	4	3	75%



1.3.4 永續發展推動小組 GRI2-3、GRI2-12、GRI 2-13、GRI 2~14

為實現永續經營長期目標並積極履行企業社會責任，於2024年正式成立永續發展推動小組，將永續理念深植於企業營運的核心。落實公司治理、環境永續、社會公平與道德，強化企業社會責任的訊息揭露，確保與利害關係人的溝通更透明與設施建設性。在永續實務方面，我們專注於產品認證、工作環境優化、員工福利提升以及節能減碳等。內部管理，我們積極營造健康、安全、友善的工作環境，並透過完善的福利政策，促進員工的身體健康與職業發展，進一步增強企業的凝聚力與競爭力。我們將持續精進永續策略，致力於成為客戶與供應商的首選品牌，以具體行動為永續發展做出更大贡献，邁向更美好的未來。

永續發展推動小組及功能運作



因應政府推行公司治理3.0永續發展藍圖，於2024年正式成立「永續發展推動小組」，致力於符合國際品質認證，恪遵各國醫療器材規範；提供安全健康、多元平等發展之職場工作環境；持續進行員工培育、與時精進的福利制度；落實節能減碳、推動節能減碳、低耗能之製程，減少環境衝擊等永續相關活動與決策制定由永續發展推動小組負責，委員會由總經理擔任主席、管理處處長擔任管理代表，其下由各部門依其職務所及範疇落實執行企業永續決策，成員包含總經理室、稽核室、管理處、財務處、品保處、研發處、營業處及資材處等，共同討論與執行年度永續議題與事務，除定期監督企業永續相關活動之績效外，更將永續發展納入企業營運與重要策略的決策考量，如制定重大議題之短、中、長期目標，並透過小組會議追蹤評估其進度與有效性，每年定期向總經理報告，並匯整至ESG永續報告書經董事會報告同意後發行，目前還未將永續發展推動小組提升至董事會轄下委員會。

1.4 誠信經營

1.4.1 道德政策

合世生醫重視誠信經營，我們承諾：

堅守道德標準，杜絕不當行為：

我們秉持最高「道德行為準則」的誠信標準，明確禁止任何形式的賄賂、貪污、敲詐勒索及挪用公款等不正當行為，以確保企業經營的秩序與公正性。我們堅持公平競爭，並對商業採購行為制定嚴格規範，要求所有商業活動皆以清醒、充分的態度進行決策。

保障權益，尊重智慧財產權：

為了保障公司與利害關係人的權益，我們重視並保護智慧財產權，嚴格遵循公平交易、廣告宣傳及產業競爭相關法規，確保商業行為合乎法規並符合道德規範。

建立申訴管道，保障言論自由：

我們重視員工與商業夥伴的意見回饋，提供多元的申訴管道，並確保申訴人身分的絕對機密性，使其能在無報復或騷擾的環境中自由表達意見，有

利於問題的及時解決。

強化內部管理，落實誠信經營：

我們將以誠信為基石，貫穿全方位的道德規範和透明機制，致力於打造負責任且公平的企業環境。我們將定期進行反貪腐宣導及誠信經營教育訓練。

零容忍政策，維護企業聲譽：

2024 年度，本公司並無賄賂或貪污之情事發生，我們將持續秉持零容忍的態度，堅守誠信經營原則，維護企業聲譽。

1.4.2 內部稽核

為強化公司治理及風險控管，特設置直接隸屬董事會之稽核室，負責內部稽核相關工作。稽核結果提供具體改善建議，旨在確保公司經營的安全性，同時降低風險與弊端，確保內部控制能有效執行。

內部稽核人員依照本公司所訂定的內部控制制度，定期進行稽核作業，並依月循年度稽核計畫完成稽核報告，並向董事會及審計委員會進行報告。

稽核室負責公司內部各項管理制度的評估與內稽規劃，持續檢討並優化內控，降低營業管理風險。同時，稽核室亦積極協助公司各部門強化內控意識，確保各項管理措施能有效落實，支持公司永續經營目標的落實。113 年無任何重大違規事件發生。

1.4.3 舉報/申訴機制

合世生醫以誠信經營為核心價值，致力於建立正直和可靠的企業形象。我們嚴格禁止任何形式的貪污、舞弊及不誠實行為，全面遵守道德規範，確保業務運作符合最高道德標準。我們承諾在所有商業活動中恪守誠信原則，並要求員工及合作夥伴遵循公司的道德行為準則。針對有疑問行為或可能違反相關規範的情形，我們鼓勵及時提出。

我們致力於打造透明、公正的營運環境，並積極回應利害關係人的期待，確保公司長期誠信發展。為落實公司治理，我們將於 2025 年建置申訴舉報機制等相關規範，進一步強化內部監督與風險管理。我們鼓勵員工及商業夥伴在發現任何違反誠信經營守則或道德行為的行為時，提出檢舉。我們承諾，對於檢舉人所提供的個人資料，將採取嚴格的保密措施，並依法進行適當的保護，確保檢舉人的個人隱私不受侵害。檢舉人應謹守誠信原則，不得蓄意捏造不實事實或不當檢舉。

儘管目前在誠信經營相關制度上仍有待完善，但合世生醫始終以積極態度面對，嚴格遵守各營運據點所在地的相關法令規範，並持續強化內部管理，以確保各項業務的合法合規。我們深信，透過建立完善的誠信經營制度，不僅能讓員工有所依循，更能體現公司在實踐誠信承諾上的決心與成效。

2024 年，未接獲任何與誠信經營相關的檢舉案件。我們將持續強化誠信經營的宣導與教育，並優化內部溝通管道，以維護企業的誠信價值。



0 件

1.4.4 資訊揭露

設有官方網站 (<https://www.healthandlife.com.tw>)，公開公司基本資料、產品等相關資訊，並於公開資訊觀測站揭露財務資訊供利害關係人參考。此外，本公司依照相關適用法規及主要的行業慣例，定期公開相關商業活動、組織結構、財務狀況和營運績效資訊。本公司並設有發言人及代理發言人等聯絡資訊，落實發言人制度。

1.5 法規遵循

維護日常運作始終遵循相關法令規定，法令規範保持高度警惕確保合規性，公司定期彙整與經營相關的法令規範，如有新增或修訂，權責單位將立即檢視法令經營模式及行為是否符合法令要求，並迅速提供經營階層參考、協助調整營運，確保公司活動持續有效且有效率運作。

為進一步強化法令遵循，公司設置法務部門及與專業法律事務所簽訂合作契約，切實確保所有業務活動均符合法規要求，降低法律風險並強化內部治理。堅守資訊公開透明的原則，將財務報告及與公司重大的資訊完整揭露。

2024 年，未發生任何違反產品與服務健康安全法規或自願性規範的事件，亦未涉及任何環保、工廠權益相關裁罰案件。這些成果充分體現了公司在營運過程中對法規遵循的高度重視及持續努力，展現出對利害關係人負責的經營態度。

1.6 風險管理

以公司願景為核心，致力於建構完善的企業風險管理體系，以確保公司營運的穩定與永續發展。我們深知，有效的風險管理是實現公司戰略目標的關鍵。因此，我們未來將正式制定「風險管理政策與程序」，系統化地評估與控管潛在風險，降低其對公司整體策略及營運目標的影響，使公司得以合理預期營運目標的達成。董事會作為本公司風險管理的最高決策單位，負責核定整體風險管理政策及公司重大決策。依據既定程序，我們將設置由各權責單位主管組成的風險管理委員會，負責監控、報告、建議及建立風險應對機制。總經理則負責監督整體風險管理機制的執行與協調運作，確保風險管理策略有效實施。

1.7 資訊安全管理

公司確保業務永續發展，依規設定資訊安全政策。透過資訊安全政策之制定，明確宣示高階主管支持資訊安全之決心，並使相關人員有所依循。本公司資訊安全政策，著重機密性(Confidentiality)、完整性(Integrity)、可用性(Availability)。落實資訊安全人人有責，要求全體員工確實遵守資訊安全規定，隨時做好資訊安全維護。

本公司資通安全之權責單位為資訊部，該部設置資訊主管，與專業資訊人員，負責訂定企業內部資訊安全政策、規劃暨執行資訊安全防護與資安政策推動與落實，並定期公佈公司資安治理概況。並依法規要求，該部門人員應具備資格及其接受定期相關課程之訓練，本公司於月會將針對全體員工進行資訊安全宣導，另新進員工亦安排資安相關教育訓練。

2024 年度無虛驚事件發生，資安事件 0 件。

資通安全政策及管理

目的	<ol style="list-style-type: none"> 1. 確保之系統主機、電腦設備、網路設備及網路通訊安全，有效降低因人為疏失、蓄意或天然災害等導致之資訊資產遭竊盜、不當使用、洩漏機密、不當竄改或破壞等風險，並建立資通安全管理規範。 2. 確保公司業務資訊之機密性、完整性與可用性。 機密性：確保被授權之人員才可使用資訊。 完整性：確保使用之資訊正確無誤、未遭竄改。 可用性：確保被授權之人員能取得所需資訊。
機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 制度規範：訂定公司資訊安全管理制度，規範人員作業行為。 2. 系統防護：建置資訊安全管理系統，落實資安防護管理措施。 3. 人員訓練：進行資訊安全教育訓練，提昇全體同仁資安意識。
措施	<ol style="list-style-type: none"> 1. 制度規範：本公司內部訂定多項資安規範與制度，以規範本公司人員資訊安全行為，每年定期檢視相關制度是否符合營運環境變遷，並依需求適時調整。 2. 系統防護：本公司為防範各種內／外部資安威脅，除採多層式網路架構設計外，更建置各式資安防護系統，以提昇整體資訊環境之安全性。 3. 人員訓練：本公司定期實施新進人員資訊安全教育訓練實務課程，並不定期實施資訊安全機會宣導，藉以提昇公司同仁資安知識與專業技能。 4. 資料管理：重要資訊系統建置備份、備援並定期進行復原測試演練，以維持其可用性。

1.8 參與的公協會

積極與參與相關協會的活動，透過與各專業團體的交流，與同業分享規範及最新的產業議題，促進各領域技術與能力的專業成長，共同致力於提升產業發展。本公司 2024 年主要參與的外部組織為「台灣醫療暨生技器材工業同業公會」，期待於協會內透過優勢互補的方式，以提供整體解決方案之集體戰，取代個別產品單打獨鬥，增強產品推廣力道。



2 產品服務

- 2.1 創新研發
- 2.2 服務市場
- 2.3 產品認證
- 2.4 供應鏈管理
- 2.5 行銷與標示
- 2.6 客戶關係

2 產品服務

管理方針

GRI 準則	417 行銷與標示、418 客戶隱私
政策	• 以客戶最終驗收回饋為依據，嚴格把關產品品質與服務。
	• 針對客戶需求，提供專業的設計、開發及客製化服務。
	• 定期拜訪客戶，提供專業諮詢與解答，協助客戶解決問題。
	• 嚴格遵守相關法規，確保產品與服務符合法律要求。
	• 遵守客戶隱私相關法律，確保客戶資料安全。
承諾	• 針對客戶詢問或需求，提供即時回覆與協助。
	• 與客戶保持開放透明的溝通，確保資訊流通順暢。
	• 致力於提升客戶滿意度，並持續改善產品與服務。
目標與標的	• 每年定期進行客戶滿意度調查，並針對評分項目進行改善，目標 ≥ 80 分。
	• 建立完善的客訴處理機制，確保客戶問題得到及時有效的解決，品質目標。
	• 確保客戶資料在蒐集、儲存、使用、傳輸、銷毀等各個階段，都受到嚴格的保護。嚴重不良事件造成產品回收：0%。
責任	• 定期拜訪客戶、符合品質管理標準及相關法規、確保客戶隱私受到保護。
資源	• 遵循「ISO 13485 醫療器材品質管理」標準及相關法令規定。
	• ISO 13485 醫療器材品質管理系統持續通過認證，並有效運作。
	• 投保產品責任險。
申訴機制	客戶申訴信箱：sd@hlmt.com.tw

2024 年目標

2024 年目標達成說明

◇持續維護護與達成品質管理。

◇年度客戶滿意度達 ≥ 80 分。

◇年度品質目標達成 ≥ 80 分。

◇無危害使用者安全之怨訴事件：0件。

◇無違反標示案件：0件。

◇每周召開品質管理會議，進行檢討相關事項。

◇年度客戶滿意度調查：92分。

◇年度品質目標達成：94分。

◇無危害使用者安全之怨訴事件：8件。

◇無違反標示案件：0件。



2.1 創新研發

本公司致力於拓展多元客群，積極開發心房顫動血壓計及遠距醫療設備市場。我們持續投入研發，追求高品質、高附加價值的產品，以滿足消費者日益增長的需求。例如，我們開發的開放式不塞耳助輔聽器，不僅讓使用者能快速適應，更結合藍牙功能，方便通話及連接影音設備，目前正積極與相關通路洽談銷售。在血壓計方面，我們新增心房顫動偵測功能，有助於預防腦中風及心肌梗塞，並已取得多國認證。此外，我們與藥廠合作，針對呼吸治療器設計高效能霧化器，搭配藥廠的霧化用藥使用。

具心房顫動偵測之血壓計



助聽器



2.1.1 投入之研發費用

2024 年投入 18,354 仟元研發費用，佔當年度合併營收淨額之 2.60%。公司持續投入研發，提升生產技術及產品開發。

項目/年度	2022 年	2023 年	2024 年
研發費用(A)	17,341	16,164	18,354
營收淨額(B)	797,542	601,171	706,388
(A)/(B)(%)	2.17%	2.68%	2.60%

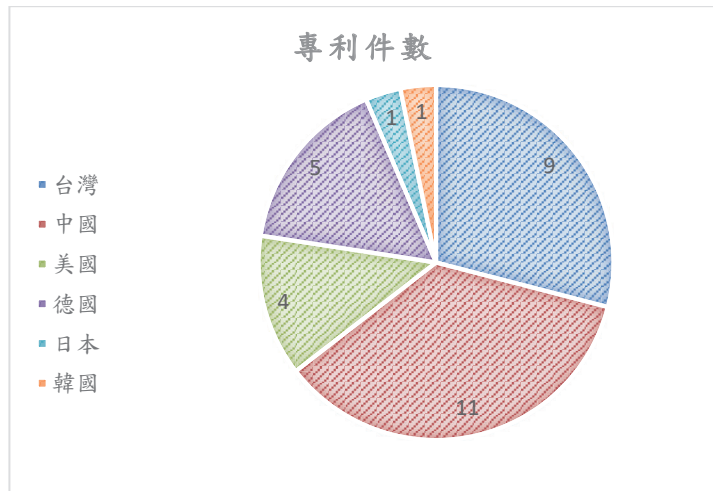
單位：新台幣仟元；%

2.1.2 智慧財產權管理

本公司法務部門維護智慧財產權管理，致力於保護公司的核心創新。在智慧財產的取得過程中，我們重視來源的合法性，並保留詳細記錄，以利後續審視。法務部門負責智慧財產的日常管理，確保流程符合法律規範。對於專利、營業秘密及重要技術文件，我們實施基礎的機密管理，電子文件透過文件管理系統進行保存，並定期檢查。我們與外部專利事務所保持聯繫，追蹤專利申請進度，確保及時掌握案件狀態。

1. 專利：

截至 114 年 5 月 1 日止，國內外已核准且有效維持中的專利有 24 件、另外已申請但仍待審查的專利有 7 件，合計有 31 件。按照申請國家分類：台灣 9 件、中國 11 件、美國 4 件、德國 5 件、日本 1 件和韓國 1 件。

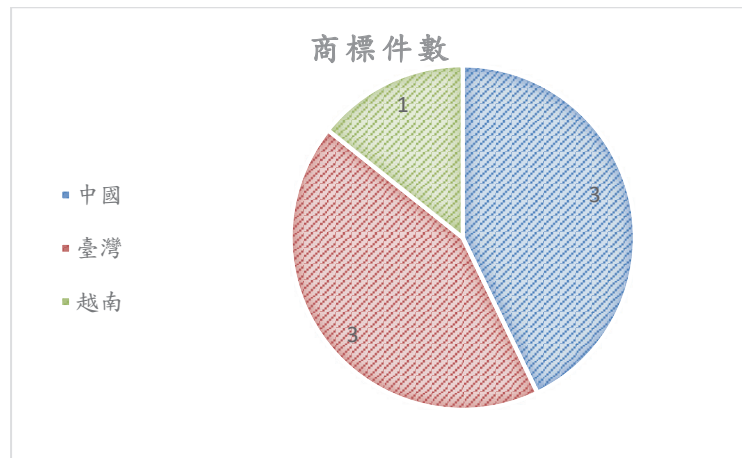


2.2 服務市場

全球人口結構正以前所未有的速度邁向高齡化，這不僅是單一國家的現象，而是全球性的挑戰。隨著平均壽命的延長，身體機能的衰退已成為影響生活品質的重要因素。心房顫動，作為臨床上最常見的心律不整之一，其風險隨著年齡增長而顯著提升，更與高血壓、心臟衰竭、糖尿病等多種慢性疾病密切相關。值得關注的是，心房顫動不僅增加中風的風險，更與認知功能下降、心臟衰竭惡化等多種健康問題相關。因此，早期偵測心房顫動，不僅是預防中風的關鍵，更是維護整體健康的重要策略。面對此一趨勢，發展精準、便捷的心房顫動偵測技術，已成為醫療科技的重要方向。結合人工智慧、穿戴式裝置、遠距醫療等技術，有望實現更早期、更普及的心房顫動監測與管理。此外，透過大數據分析，深入了解心房顫動的風險因子與預後，將有助於制定更有效的預防與治療策略。展望未來，我們需要更積極地應對高齡化社會帶來的挑戰，透過科技創新、醫療整合、健康促進等多方努力，提升老年人口的生活品質，實現健康老齡化的目標。

2. 商標：

截至114年5月1日止，國內外已核准且有效維持中的商標有6件、另外已申請但仍待審查的商標有1件，合計有7件。按照申請國家分類：中國3件、台灣3件、越南1件。



2.2.1 主要商品之銷售地區與比例

2024年營業額為新台幣7.06億元。以商品銷售地區而言，2024年本公司合併營收中，內銷約佔5.09%、外銷佔94.91%。憑藉優異的產品品質與穩定的產能，積極取得台灣與國際規範，並成功獲得台灣、中國、美國、日本、韓國等多國的產品認證，為開拓國際市場奠定堅實基礎。

年度 銷售地區	2022 年		2023 年		2024 年	
	金額	比率%	金額	比率%	金額	比率%
內銷	1,183	0.15%	30,364	5.05%	35,943	5.09%
外銷	796,359	99.85%	570,807	94.95%	670,445	94.91%
合計	797,542	100%	601,171	100%	706,388	100%

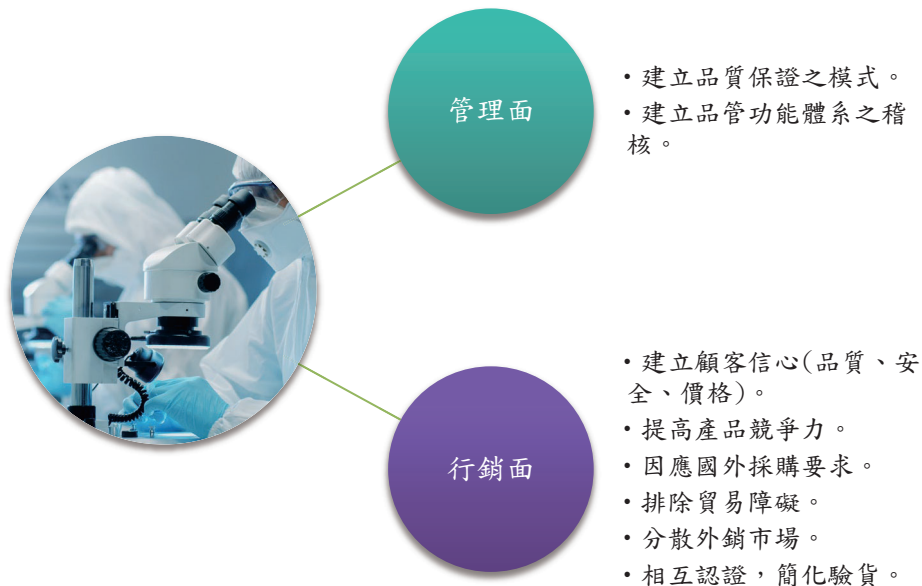
單位：新台幣仟元；%

2.3 產品認證

本公司秉持著創新研發、專業品質、積極服務等三大原則，邁入國際市場，在經營管理面先後導入 ISO13485、MDSAP 之國際品質系統，並通過歐盟 CE(MDD)驗證及美國食品藥物管理局(FDA)核可，協助公司在管理層面更有效率，產品面更高品質化。

2.3.1 認證資格

認證目的：建立書面化、實施、維持和持續不斷改善品質管理系統以符合要求。



Certificate

Quality Management System
EN ISO 13485:2016
EN ISO 13485:2016/AC:2018
EN ISO 13485:2016/A11:2021

Registration No.: SX 2014156-1

Certificate Holder: Health & Life Co., Ltd.
 9F, No. 186, Jian Yi Road,
 Zhonghe District
 New Taipei City 23553
 Taiwan

Scope: Design and Development, Manufacture and Distribution of
 Electronic Non-invasive Sphygmomanometers,
 Cuffs for Sphygmomanometer and infrared Thermometers for
 the area of Vital Physiological Parameters Monitoring;
 Nebulizers and Nebulizer Masks for the area of Respiratory
 Therapy, Hearing Aid

The Certification Body of TÜV Rheinland LGA Products GmbH certifies that the organization has established and applies a quality management system for medical devices. Proof has been furnished that the requirements specified in the abovementioned standard are fulfilled. The quality management system is subject to yearly surveillance.

Report No.: 48245029-060

Effective date: 2024-10-11

Expiry date: 2027-08-30

Issue date: 2024-10-11

Replaces certificate SX 2014156-1 issued 2024-08-30

This certificate can be validated on <https://www.certipedia.com>

Jing W. J. Cheng
 Jing W. J. Cheng
 TÜV Rheinland LGA Products GmbH
 Tillystraße 2 · 90431 Nürnberg · Germany

© TÜV, TÜV and TÜV are registered trademarks. Used on and approval given approval.



Certificate

Certificate No.: MD 2014156-1-1

Manufacturer: **Health & Life Co., Ltd.**
9F, No. 186, Jian Yi Road,
Zhonghe District
New Taipei City 23553
Taiwan

REPs Facility ID: F004701

Certification criteria: ISO 13485:2016

Australia Therapeutic Goods (Medical Devices) Regulations, 2002,
Schedule 3 Part 1 (excluding Part 1.6) – Full Quality Assurance
Procedure

Canada Medical Devices Regulations – Part 1 – SOR 98/282

Japan MHLW Ministerial Ordinance 169, Article 4 to Article 68,
PMD Act

United States 21 CFR 820, 21 CFR 803, 21 CFR 806, 21 CFR 807 –
Subparts A to D

Scope: Design and Development, Manufacture and Distribution of Electronic
Blood Pressure Monitors, Infrared Thermometers for the area of Vital
Physiological Parameters Monitoring, and Nebulizers for the area of
Respiratory Therapy

TUV Rheinland of North America, Inc., an MDSAP recognized Auditing Organization, certifies that the
quality management system of the Manufacturer has been audited against and found to conform the
Certification criteria for the Scope contained in this certificate. The quality management system is
subject to annual surveillance audit(s).

Project No.: 48250149-050

Issue Date: 2025-03-11

Effective Date: 2025-03-11

Expiry Date: 2028-03-06



Jason Pan

Certification officer: Jason Pan
TUV Rheinland of North America, Inc.

The validity of the certificate can be verified on <https://www.certipedia.com>
or calling 1-888-743-4652.

Page 1 of 2

TUV Rheinland of North America, Inc., 400 Beaver Brook Road, Boxborough, MA 01719, USA
Tel: (925) 249-9123, Fax: (925) 249-9124

2.4 供應鏈管理

合世生醫嚴格遵循 ISO 13485 醫療器材品質管理系統標準，將供應商管理視為確保產品品質與安全的重要環節。我們致力於建立穩定、可靠且符合法規要求的供應鏈，並與供應商建立長期合作夥伴關係，共同提升產品品質與服務水準。



供應商管理作業流程

供應商評估與選擇：

合世生醫建立嚴格的供應商評估標準，包括供應商的品質管理系統、生產能力、技術水平、財務狀況、交貨能力、以及符合法規要求（勞工權益、職業安全、強迫勞動等社會標準等）。我們透過問卷調查、實地稽核、供應商評鑑等方式，對潛在供應商進行全面評估，確保其符合我們的品質要求。

優先選擇通過 ISO 13485 認證或其他相關醫療器材品質管理系統認證的供應商。

供應商協議與合約：

與供應商簽訂明確的供應協議或合約，詳細規定產品規格、品質要求、交貨時間、付款條件、以及供應商的責任與義務。

合約中明確規定供應商必須遵守相關法規要求，並提供符合標準的產品與服務。

供應商績效監控：

定期監控供應商的績效，包括產品品質、交貨準時率、客戶服務等。

透過數據分析、定期會議、實地稽核等方式，了解供應商的運營情況，及時發現並解決潛在問題。

建立供應商績效評估體系，定期對供應商進行評估，並根據評估結果調整合作關係。

供應商溝通與合作：

與供應商建立良好的溝通管道，定期交流資訊，分享最佳實踐。

鼓勵供應商參與我們的品質改善計畫，共同提升產品品質與服務水準。

建立長期合作夥伴關係，共同應對市場變化與挑戰。

供應商稽核與評鑑：

每年定期對供應商進行稽核，確保其符合 ISO 13485 標準及相關法規要求。

對稽核結果進行分析與評估，並要求供應商採取必要的矯正預防措施。

定期對供應商進行評鑑，根據評鑑結果調整供應商名單。

供應商變更管理：

建立供應商變更管理流程，對供應商的任何變更（如生產流程、原材料、設備等）進行評估與核准。

確保供應商的變更不會對產品品質與安全造成負面影響。

年評鑑結果

年度	稽核數	通過數	合格率
2023	14	14	100%
2024	17	17	100%

2.5 行銷與標示

嚴格遵守「醫療器材管理法」第 33 條，確保產品包裝標籤及使用說明書，100%符合 ISO13485 等國際規範。我們每年定期鑑別法規，掌握最新動態，力求商品標示正確、清晰，提供消費者可靠資訊，並符合政府法規。產品標示均依主管機關核准內容刊載，包裝外盒標示產品名稱、使用週期、規格、批號、有效日期等資訊。說明書載明產品規格、證號、警示語、製造商等資訊，讓消費者在選購及使用前清楚了解產品。海外市場則依各國規範進行標示，行銷由合作夥伴負責，確保符合當地法規。2024 年，本公司無違反產品安全、行銷標示、廣告等事件。我們持續致力於提供安全、合規的產品，保障消費者權益。

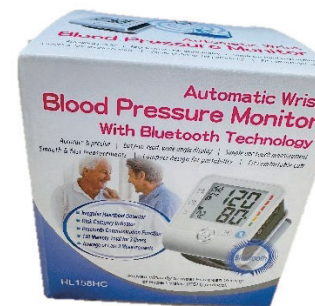
霧化器



溫度計



產品外盒標示



腕式血壓計



臂式血壓計



2.5.1 追溯產品和防止偽造安全管理機制

即時通報系統：

一旦發生任何與產品相關的不良事件，需參考公司內部程序 QP1906 立即啟動調查和通報機制，並採取相應的應對措施。

產品不符合或異常管理機制：

1. 產品修正或移除的需求可能來自以下項目（不限於）：

- A. 服務要求（參考退貨程序 QP1303）
- B. 客訴（參考抱怨處理程序 QP1901）
- C. 不符合報告（參考 QP1301）
- D. 問題調查（參考 QP1404）
- E. 矯正措施報告（參考 QP1405）
- F. 主管機關來函

2. 判斷是否需進一步行動的問題、請確認以下問題：

- A. 該問題產品是否已離開公司控制？是否有必要召回其他同批產品以符合規格或法規？若是，進行下一題；若否，不需修正或移除。
- B. 該問題是否影響產品的安全性或有效性？若是，需要進行修正或移除；若否，不需修正或移除。

C. 若產品仍在公司控制內但需修正。請依不符合報告流程記錄，使用適當表單（如 NCR 表、QR1307、報廢單、檢驗紀錄等）。這些紀錄須附於 NCR 表中，並執行風險分析。

3. 若問題來自外部來源（如客訴），根據 FMEA 嚴重性：

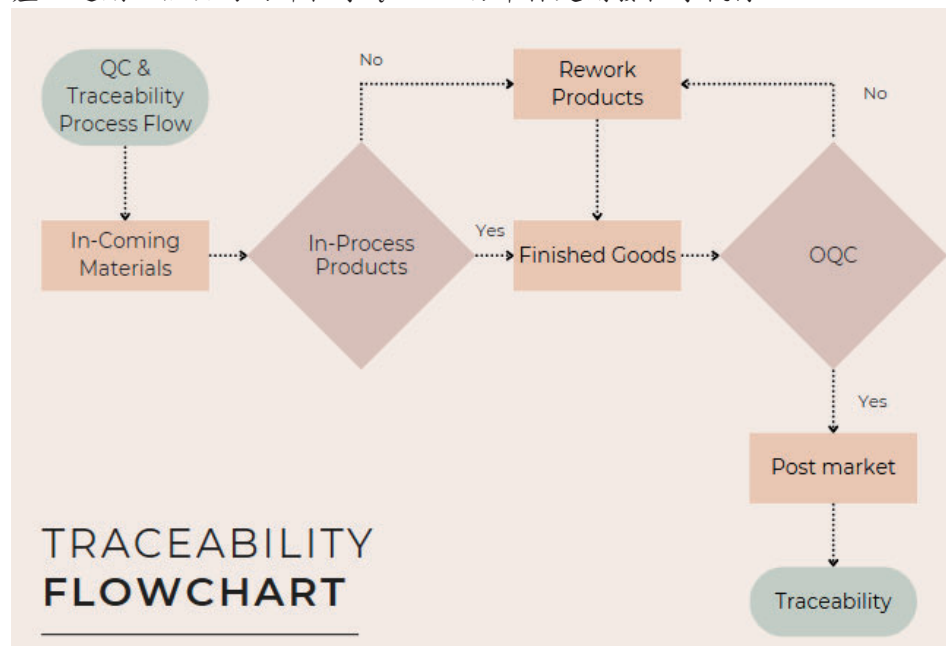
第 I 級（嚴重度 4）：可能導致嚴重健康損害或死亡

第 II 級（嚴重度 3）：可能導致暫時性或可恢復的健康問題

第 III 級（嚴重度 1 或 2）：不太可能導致健康問題

若問題之嚴重性或嚴重性/可查明性不等同於前二個等級，即等級 I 或 II，在此問題中基本上未造成潛在危害病人或使用者的效果，則無需向主管機關報告修正或移除。

產品追溯：依公司內部程序 QP1504 仿單標是開發程序執行。

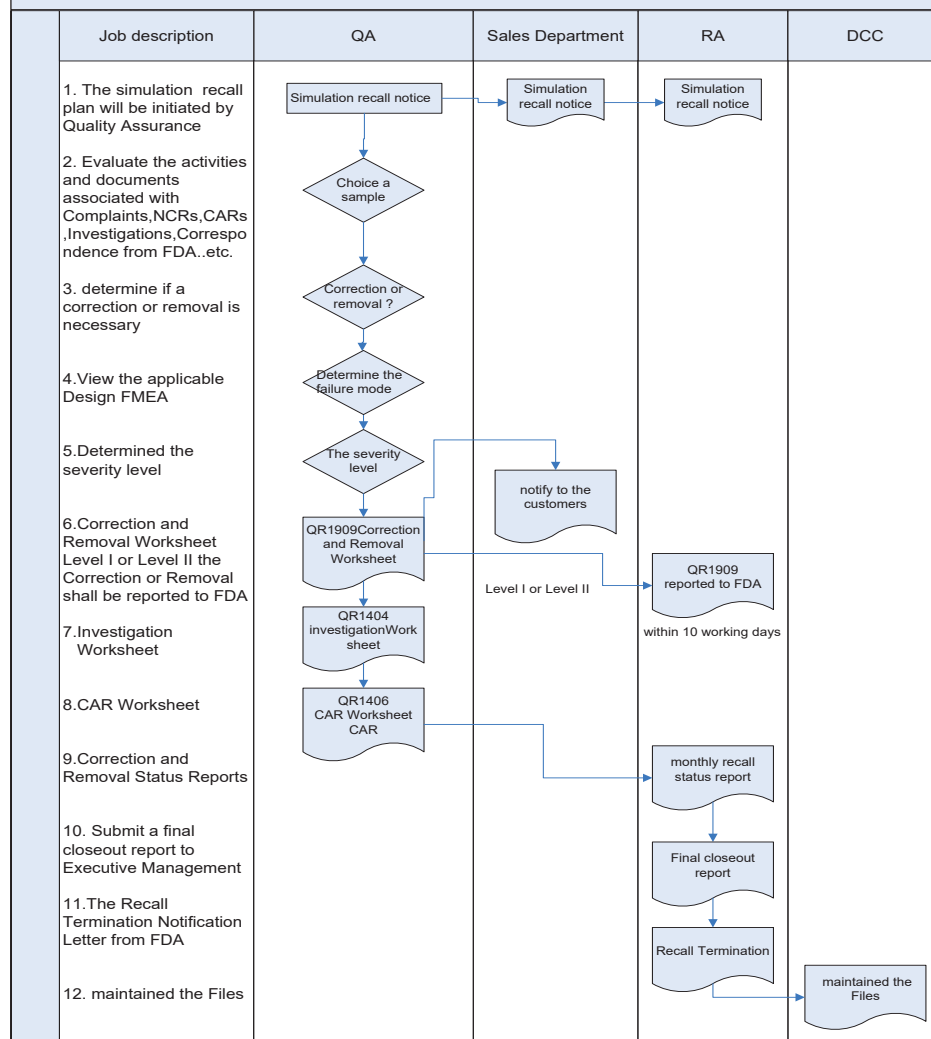


產品回收管理機制：(SASB-HC-BP-250a.3 SASB-HC-BP-250a.4)

若有任何技術性的或醫療的理由導致製造商的回收(即市場安全修正措施)必須通報至國家主管機關。這些理由是什麼故障或器材特性及/或性能的惡化，及使用說明書的任何不足，其可能造成或可能已經造成病患或使用者的死亡或其健康狀態嚴重惡化。

公司會進行統一回收和銷毀，以避免對環境和公共安全造成潛在風險。通過這些措施，合世生醫提供產品安全環境，並確保產品的安全性與有效性。

Workflow Timing Description: Simulation recall



2.6 客戶關係

合世生醫重視與客戶建立長期穩定的合作關係，並以專業、快速的服務贏得客戶信任。我們依據客戶最終驗收回饋，嚴格把關產品品質與服務，並透過以下方式強化客戶關係管理：

1. 建立多元化的合作模式：

- 我們與客戶簽訂書面協議或接受客戶的採購訂單，明確雙方權利義務，確保合作順暢。
- 我們提供多元化的產品與服務，滿足客戶不同需求。

2. 定期客戶拜訪與溝通：

- 我們定期拜訪客戶，了解項目執行情況，並提供專業諮詢與解答。
- 我們積極收集客戶意見，作為產品與服務改進的依據。
- 我們針對客戶提出的新項目或產品需求，提供客製化的設計與開發服務。

3. 客戶滿意度調查與客訴處理：

- 我們每年定期進行客戶滿意度調查以問卷方式分別從品質與服務兩方面，共計 11 項評分指標項目進行評估，了解客戶需求以及對產品與服務的滿意程度。
- 我們重視客戶的意見回饋，並針對不滿意之處進行改善。
- 我們建立完善的客訴處理機制，從接收客訴、識別客訴類型、案件建檔、調查事實進行評估，並根據評估結果採取不同的處理方式。各階段有專責人員按照既定程序處理，以期及時且有效地解決客戶或顧客的抱怨。
- 若有客訴之情況，將由專責人員處理，並針對客戶提出之問題，儘速給予回覆及處理。

4. 持續精進與提升：

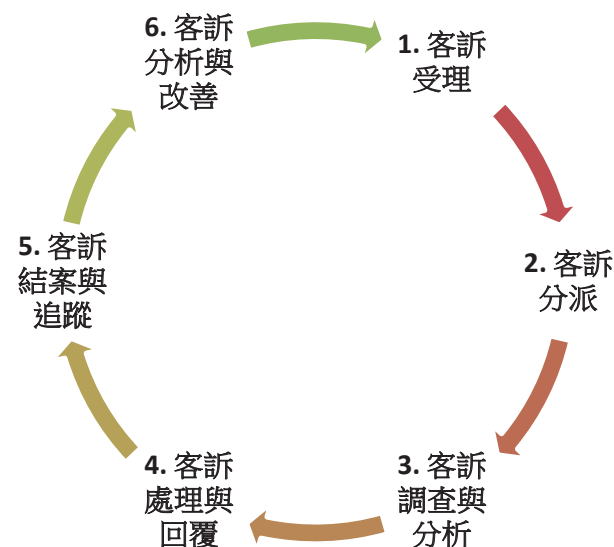
- 我們持續優化產品與服務，提升客戶滿意度。
- 我們積極參與產業交流，掌握市場趨勢，提供更符合客戶需求的創新產品與服務。
- 我們重視與客戶的長期合作關係，建立互信互利的夥伴關係。

5. 客戶隱私保護與資料安全：

- 我們嚴格遵守相關隱私保護法規，確保客戶資料的安全與保密。
- 我們僅在合法、正當且必要的範圍內蒐集客戶資料，並明確告知客戶

相關資訊。

- 我們採取嚴格的技術與組織措施，防止客戶資料遭到未經授權的存取、使用、洩漏、變更或銷毀。
- 我們尊重客戶的選擇權，提供客戶查詢、更正、刪除其個人資料的管道。
- 我們建立申訴管道，處理客戶對於個人資料的相關疑慮或爭議。



客訴申訴信箱：sd@hlmt.com.tw

指標	2023 年	2024 年
顧客滿意度目標 ≥ 80	87 分	92 分
顧客客訴案件數	14	8
顧客隱私零洩密事件	0 件	0 件
產品違反標示案件	0 件	0 件

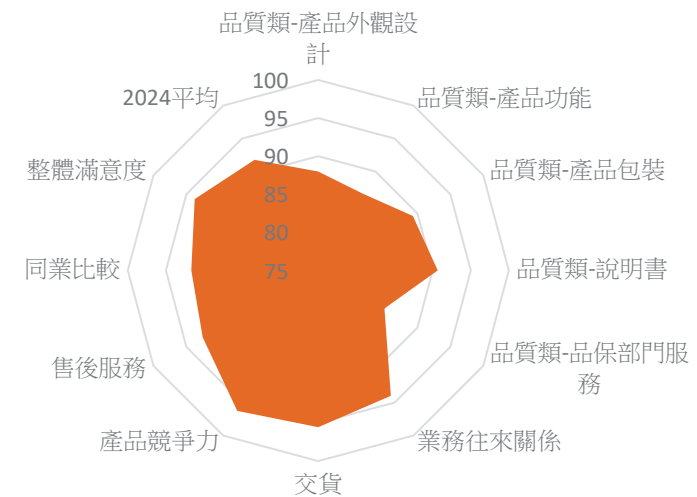
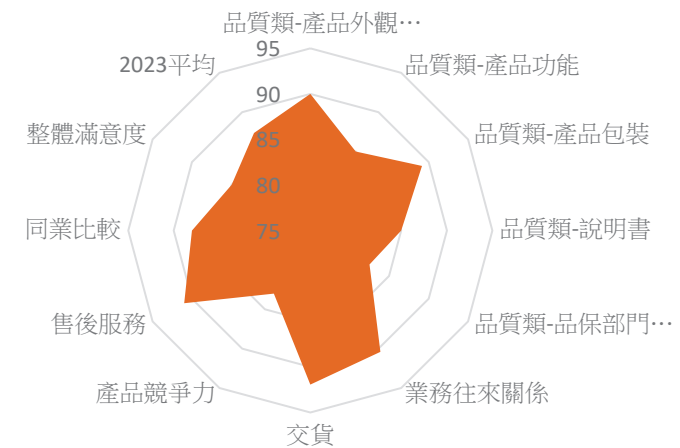
2023 年評比結果

總平均	加權
品質類-產品外觀設計	90
品質類-產品功能	85
品質類-產品包裝	89
品質類-說明書	85
品質類-品保部門服務	83
業務往來關係	90
交貨	92
產品競爭力	83
售後服務	91
同業比較	88
整體滿意度	85
2023 平均	87

2024 年評比結果

總平均	加權
品質類-產品外觀設計	88
品質類-產品功能	87
品質類-產品包裝	89
品質類-說明書	91
品質類-品保部門服務	85
業務往來關係	94
交貨	96
產品競爭力	96
售後服務	93
同業比較	92
整體滿意度	94
2024 平均	92

客戶滿意度





3 永續環境

- 3.1 氣候變遷
- 3.2 溫室氣體排放
- 3.3 環境政策
- 3.4 能源管理
- 3.5 水資源管理
- 3.6 廢棄物管理

3 永續環境

管理方針

GRI 準則	401 溫室氣體排放
政策	<ul style="list-style-type: none"> 循台灣溫室氣體排放管制政策，並關注國際碳市場發展。
承諾	<ul style="list-style-type: none"> 成立永續發展推動小組，審議氣候變遷相關議題，致力於降低營運活動對環境的影響。 依循 TCFD 框架，揭露氣候相關治理、策略、風險管理、指標與目標。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> 完成溫室氣體盤查專案，定期追蹤排放狀況。 推行節約能源行動，優化辦公室與機房空調設備能耗。 強化綠色供應鏈，確保供應商符合環保標準，降低漂綠風險。
責任	<p>董事會：核定永續策略，監督氣候變遷相關風險管理。</p> <p>永續發展推動小組：審議永續及氣候變遷議題，制定應對方案。</p> <p>各部門：評估氣候相關風險，提出改善建議。</p> <p>全體員工：參與節能減碳行動，落實綠色辦公。</p>
資源	<ul style="list-style-type: none"> 風險評估與監測：國家災害防救科技中心、中央氣象局、經濟部中央地質調查所、消防署防災宣導專區、水利署水情資訊網等。 定期公布溫室氣體排放量、節能減碳成效等資訊。 建立多元溝通管道，與利害關係人分享氣候變遷管理資訊。

2024 年目標

2024 年目標達成說明

◇成立推動小組，啟動溫室氣體盤查專案。

◇已於 2024 年 11 月簽訂輔導合約，並按專案計畫展開。

◇執行安排小組成員進行教育訓練。

◇2024 年 12 月 18 日針對十四位小組成員完成 3 小時之教育訓練。
◇2025 年 3 月 6 日針對三位內部稽核人員完成 4 小時之教育訓練。

◇盤點範疇一；範疇二數據。

◇透過顧問輔導，鑑別範疇一、範疇案之排放設施及排放源，開始進行數據蒐集彙整。

3.1 氣候變遷

合世生醫積極響應國際氣候變遷治理趨勢，依循金融穩定委員會（FSB）發布的氣候相關財務揭露建議書（TCFD）框架，我們致力於揭露公司在氣候相關治理、策略、風險管理、指標與目標等面向的資訊，以強化氣候變遷對營運的影響評估與管理。

一、治理

我們深知氣候變遷對企業營運的潛在影響，並將其視為重要的治理議題。2024 年，我們成立了「永續發展推動小組」，由經營董事會決議核定，專責審議永續及氣候變遷相關議題，確保公司在氣候變遷風險與機會的掌控上，履行對社會、環境及利害關係人的責任。同時，我們於 2024 年完成溫室氣體盤查專案，並定期向永續發展推動小組報告，以掌握自身碳排放狀況。氣候相關風險評估方面，目前由各部門評估潛在風險，於管理會議中討論並追蹤，直至風險衝擊程度降低。

二、策略

永續發展推動小組的首要任務是初步蒐集內部氣候風險與機會資訊，涵蓋轉型風險（政策與法律、市場、科技、聲譽）及實體風險（長期與立即性）。針對潛在風險事件，我們將評估其財務衝擊程度、衝擊時間（短期、中期、長期）、價值鏈影響範圍及發生可能性，並制定相應的應對方案，以強化合世生醫對氣候風險的調適能力。

透過 TCFD 指引框架，我們系統性地分析氣候相關國際趨勢與產業議題，辨識實體與轉型等氣候相關風險與機會，並依循以下四大步驟推動 TCFD 流程：

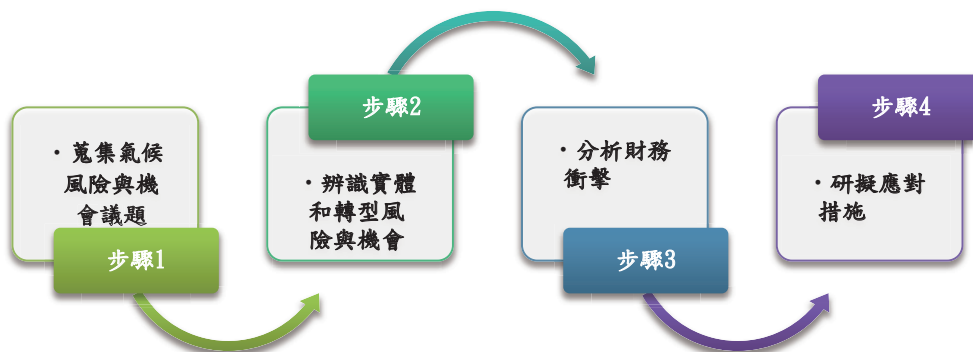
1. 蒐集氣候風險與機會議題：全面盤點公司營運活動中可能面臨的氣候相關風險與機會。
2. 鑑別重大氣候風險：評估各項風險與機會的潛在影響，找出對公司營運有重大影響的項目。
3. 分析財務衝擊：量化重大氣候風險對公司財務的潛在影響。
4. 研擬應對措施：針對潛在影響項目制定有效的應對策略。

三、風險管理：

合世根據氣候風險評估結果，制定短、中、長期應對措施，降低氣候變遷對公司營運的負面影響，持續針對氣候變遷可能帶來的風險做好風險管理及因應對策。

四、指標和目標：

2024 年首次進行 ISO14064-1 溫室氣體盤查，並依據法令規範時程導入第三方查證。



短中長期說明					
短期	1~5 年	中期	6~10 年	長期	11~20 年

衝擊程度說明		
低度風險	中度風險	高度風險
成本小，對財務影響較輕	風險增加上升，可能影響營收成長	風險增加上升，極端氣候事件影響據點營運，導致營運營收衰退風險

合世生醫在因應能源轉型、溫室氣體排放管制以及國際碳市場定價機制等政策與法規風險時，將採取以下策略：

轉型風險	政策與法規								
	台灣溫室氣體排放管制政策			台灣能源轉型政策			國際二氧化碳市場定價機制		
風險描述	2023 年 1 月台灣正式修法為氣候變遷因應法，並將 2050 年淨零目標制定相關強制法規。			台灣能源政策逐步轉向再生能源，可能導致電力成本波動，影響企業營運成本。			國際碳市場定價機制可能導致原物料成本上升，影響產品毛利。		
發生機會	短期	中期	長期	短期	中期	長期	短期	中期	長期
	低	低	低	低	低	中	低	中	高
影響企業之範圍	企業自身營運範疇			企業自身營運範疇			上下游供應鏈、企業自身營運		
潛在財務之影響	符合法規要求，可能增加營運成本。			能源成本上漲，增加營運支出。			原物料成本上升，可能影響產品毛利。		
管理策略	1. 成立永續發展推動小組，制定永續策略與執行方針。 2. 持續追蹤國際法規趨勢，推行節能減碳措施。 3. 導入 ISO14064-1 驗證，確保碳排放管理符合國際標準。								
衍伸機會	1. 符合法規要求，提升企業形象與競爭力。 2. 建立綠色供應鏈，提升產品競爭力與企業形象。								

轉型風險	技術			商譽			市場		
	低碳產品為市場趨勢			消費者環保意識抬頭			產品碳管理要求趨嚴		
風險描述	隨著全球對氣候變遷的關注日益增加，低碳產品已成為市場主流趨勢。合世服務海外市場比 90%以上，故考慮長遠發勢必規劃低碳產品項目。			消費者環保意識逐漸抬頭，對企業的永續發展要求也日益嚴格。企業的資訊透明度與永續經營績效，將直接影響消費者的購買決策。			隨著氣候變遷加劇，各國政府與企業紛紛制定更嚴格的產品碳管理標準。未能符合相關標準的產品，恐將面臨市場准入障礙。		
發生機會	短期	中期	長期	短期	中期	長期	短期	中期	長期
	低	中	高	低	中	高	低	中	高
影響企業之範圍	上游供應鏈與企業自身營運			企業自身營運			上游供應鏈與企業自身營運		
潛在財務之影響	1. 初期投入低碳產品研發可能增加生產成本。 2. 若未能及時推出符合市場需求的低碳產品，恐將流失訂單。			若未能滿足消費者對環保產品的期待，恐將影響品牌聲譽與銷售業績。			1. 為符合碳管理標準，可能需要投入額外成本進行產品升級或製程改善。 2. 若未能及時調整，恐將失去國際市場競爭力。		
管理策略	1. 持續關注市場趨勢，並調整產品策略，以確保產品競爭力。 2. 強化供應鏈管理，確保供應商符合環保標準，並降低漂綠風險。 3. 提升資訊透明度，積極回應利害關係人的期望，並確保公司長期誠信發展。								
衍伸機會	1. 透過積極的永續溝通，有助於建立良好的品牌形象，提升消費者忠誠度。 2. 掌握碳管理技術，有助於開發新產品與服務，創造差異化優勢。								

實體風險	立即性			長期性								
	極端氣候事件頻繁且劇烈			降雨型態轉變導致淹水風險增加			土壤液化潛勢區域風險			氣候暖化加劇		
風險描述	全球暖化導致極端天氣事件（如強烈颱風、暴雨等）發生頻率與強度增加，對企業營運造成潛在威脅。 合世生醫主要營運據點位於台灣北部，容易受到此類事件影響，例如員工通勤、物流運輸等。			經國家災害防救中心-3D 災害淺勢地圖，顯示平河里為淹水警示區，而合世位在新北市中和區(平河里段)，超級豪大雨的發生頻率提升、時程變長，可能影響企業基礎營運，如:同仁上下班出勤、位在地下室之相關資產可能泡水等。			經國家災害防救中心-3D 災害淺勢地圖，顯示興珍里為土壤液化潛勢區，而合世位在新北市中和區(平河里段)，合世同仁與企業大樓相關固定資產安全性，可能受到影響。			全球暖化導致氣溫升高，可能影響辦公室與機房設備效能。		
發生機會	短期	中期	長期	短期	中期	長期	短期	中期	長期	短期	中期	長期
	低	低	低	低	低	低	低	低	低	低	低	低
影響企業之範圍	上下游供應商、企業自身營運			企業自身營運			自身企業營運			上下游供應商、企業自身營運		
潛在財務之影響	1. 可能導致營運中斷，增加額外人力與維修成本。 2. 若電力供應中斷，影響生產與物流，增加營運成本。 3. 用電量增加，導致能源成本上升。											
管理策略	1. 加強員工與資產安全教育訓練，提升應變能力。 2. 各營運據點推行節約能源行動。											
衍伸機會	1. 供應鏈多元化，提高比價空間、降低斷鏈風險，提升合世產品供貨穩定度與供應鏈韌性。 2. 優化辦公室與機房空調系統，提升能源使用效率。											

3.2 溫室氣體盤查

本公司自 2024 年首次導入 ISO 14064-1：2018 針對範疇一、範疇二，進行盤查並規劃於 2026 年進行首次第三方查證作業，建立完整之溫室氣體評估指標。

2024 年溫室氣體盤查指標數據已揭露如下。

溫室氣體排放量 公噸(t)CO ₂ e	2024 年		
	範疇一	範疇二	合計
新北市中和區建一路 186 號 9 樓 辦公室	5.9499	111.7477	117.698

項目	單位	2024 年
溫室氣體排放總量	公噸 (t) CO ₂ e	117.698
員工人數	人數	57
溫室氣體排放密度	公噸 (t) CO ₂ e	2.06
營收	新台幣 百萬元	706.39
溫室氣體排放密度	公噸 (t) CO ₂ e	0.17



3.3 環境政策

3.3 環境政策

環境永續是合世生醫重點關注的項目之一。我們不僅遵循法規與國際標準，更期許以高規格的標準，管制工廠與公司營運的廢水、廢棄物、溫室氣體，為環境保護盡一份心力。同時，我們依據氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）框架揭露公司在經營現況面臨之風險，據以因應環境因溫室氣體排放量增加間接造成之全球暖化及氣候變遷之衝擊。

合世生醫之員工依循「企業社會責任實務守則」及依照「工作環境管理作業程序書」之規定，優先考量營運對生態效益之影響，促進及宣導永續消費之概念。在從事研發、採購、生產、作業及服務等營運活動時，應盡量降低營運對自然環境之衝擊。

3.4 能源管理

合世生醫總部的能耗主要以外購電力為主要來源，並未使用任何重油作為能源，電力系統主要提供廠內冰水主機、空調系統及生產設備上使用。

單位使用量(GJ)

能源種類	2024 年
電力	814.356

備註：1kWh = 0.0036GJ

能源種類	單位	2024 年
總能源消耗量	GJ	814.356
營收	新台幣百萬元	706.39
能源密度	GJ/新台幣百萬元	1.152

備註：營收四捨五入至小數點第二位

3.5 水資源管理

由於公司總部主要設置在辦公大樓，因此用水主要來自大樓自來水系統。我們依據大樓管理委員會的規範，進行用水管理，並配合大樓的節水措施。

能源種類	2023 年	2024 年
自來水取水量(百萬 m ³)	0.1534	0.1492
地下水取水量(百萬 m ³)	—	—
地表水取水量(百萬 m ³)	—	—
海水取水量(百萬 m ³)	—	—
取水量合計(百萬 m ³)		
回收再利用水的總量(百萬 m ³)	—	—
排水量(百萬 m ³)	0.1534	0.1492
耗水量(百萬 m ³)	—	—

註：排水量=耗水量

3.6 廢棄物管理

由於公司主要營運地點位於辦公大樓，並無生產製造單位，因此合世生醫在廢棄物管理方面，所產生的廢棄物以一般辦公室廢棄物為主。

廢棄物管理策略

源頭減量：



☐ 我們鼓勵員工在日常辦公中，減少紙張、塑膠等一次性物品的使用，並推廣電子化作業，以降低廢棄物產生量。

☐ 我們選擇採購環保標章產品，減少產品生命週期對環境的影響。

分類回收：



☐ 我們依據大樓管理委員會的規範，於辦公區域設置明確的分類回收設施，包括紙類、塑膠、玻璃、金屬及其他可回收物。

☐ 我們定期宣導垃圾分類知識，提高員工的回收意識與參與度。

4 員工照顧

- 4.1 人力資源結構
- 4.2 人才招聘與留才
- 4.3 人權承諾
- 4.4 勞資關係
- 4.5 職業安全衛生

4 員工照顧

管理方針

GRI 準則	401：勞雇關係、 404：訓練與教育
政策	• 提供平等的工作機會。
	• 提供員工多元的學習與成長機會。
	• 強化員工的尊重、包容意識。
	• 舉辦員工活動，促進團隊凝聚力，營造和諧的工作氛圍。
	• 提供多元化的福利方案。
承諾	• 遵守相關勞動法規，保障員工合法權益。
	• 打造多元、平等的友善職場。
	• 提供職涯發展與培訓。
目標與標的	• 恪守法規，保障權益。
	• 定期召開勞資會議，廣泛蒐集員工意見。
	• 提供完善的教育訓練，不斷提升員工專業技能。
責任	外部責任：勞動基準法、勞動檢查法、職安法。
	內部制度：員工績效評核辦法、性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法、員工晉升管理辦法、員工獎懲管理辦法、職工福利委員會組織章程等。
資源	• 員工福利投入金額：571.8 萬元。
	• 2024 年度訓練支出為 3.6 萬元。
	• 提供多元化的福利方案。

2024 年目標

2024 年目標達成說明

✧ 提升女性主管比率，創建多樣化團隊。維持女性主管比率：20%。	✧ 女性主管比率：22%。
✧ 員工激勵獎金制度。	✧ 2024 年專利獎金發放：55,000 元
✧ 提供健檢制度定期健康檢查。	✧ 健康檢查參與率：94%。 ✧ 個案關懷：0 位。
✧ 依法召開勞資會議，以促進勞資和諧。	✧ 勞資會議舉辦次數：4 次。 ✧ 出席率：勞資雙方各過半數以上。
✧ 提供適當申訴管道與處理機制。	✧ 2024 年申訴案件：0 件。
✧ 舉辦員工教育訓練課程。	✧ 2024 年教育訓練總時數：1,776 小時



4.1 人力資源

深信，人才是企業永續發展的關鍵。我們致力於打造一個健康友善、充滿活力的職場環境，並透過完善的人力資源作業流程，確保每一位員工都能在公平、透明的制度下發展。我們不僅提供符合法規的福利制度，更重視員工的專業成長，透過多元化的教育訓練，激發員工潛能，提升團隊競爭力。我們相信，唯有讓員工感受到尊重與關懷，才能凝聚團隊向心力，共同為客戶提供高品質的產品與服務，贏得客戶的信任與支持。

4.1.1 員工結構分布

截至 2024 年 12 月 31 日員工總人數為 57 名，員工結構以女性員工居多，佔總員工數的 56.14%，且全體員工皆為正式職員，無外籍員工及原住民。在職務分配上，基層人員佔比最高，其次為專業人員與主管人員。

人員別/年度	2023				2024			
性別	男	女	其他	合計	男	女	其他	合計
正式人員(A)	31	34	0	65	25	32	0	57
非正式人員(B)	0	0	0	0	0	0	0	0
合計(C=A+B)	31	34	0	65	25	32	0	57
正式員工比例(A/C)	100%				100%			

類別	男性		女性		合計	
職務分類	人數	比例	人數	比例	人數	比例
高階主管	2	8.00%	1	3.12%	3	5.26%
主管人員	11	44.00%	4	12.50%	15	26.32%
專業人員	8	32.00%	11	34.38%	19	33.33%
基層人員	4	16.00%	16	50.00%	20	35.09%
合計	25	100.00%	32	100.00%	57	100.00%

類別		2023	2024
員工結構	男性	31 位	25 位
	男性身障者	0 位	0 位
	中性	0 位	0 位
	中性身障者	0 位	0 位
	女性	34 位	32 位
	女性身障者	0 位	0 位
	60 歲以上	1 位	0 位
	50~59 歲	19 位	19 位
	40~49 歲	31 位	25 位
	30~39 歲	10 位	9 位
	29 歲以下	4 位	4 位
學歷結構	博士學歷	0 位	0 位
	碩士學歷	9 位	11 位
	大專/大學學歷	54 位	46 位
	高中職學歷	2 位	0 位
內部升遷	男性晉升率	6.45%	0.00%
	女性晉升率	2.94%	3.13%
	中性晉升率	-	-

4.2 人才招聘與留才

人才政策

在人才政策上秉持公平、公正、公開的原則，提供平等的工作機會，並積極推動多元化招募，吸引各領域的優秀人才。在培育方面，我們提供多元化的教育訓練與職涯發展規劃，協助員工提升專業技能，實現個人價值。在留任方面，我們提供具競爭力的薪酬福利、完善的員工關懷制度，以及暢通的溝通管道，讓員工感受到尊重與歸屬感。我們重視每一位員工的貢獻，並致力於創造一個讓員工能夠安心工作、快樂成長的環境，以期與員工共同為客戶提供高品質的產品與服務，攜手邁向永續發展的未來。

薪資政策

本公司致力於打造一個充滿活力、關懷備至的職場環境，以吸引並留住優秀人才。我們的薪酬福利政策，不僅符合市場競爭力，更體現了對員工的重視與關懷。

在**薪酬方面**，我們提供具競爭力的薪資水準，並設有研發人員專利提案獎金，鼓勵創新與突破。我們深知工作與生活的平衡對員工的重要性，因此間接人員享有彈性上下班時間，以及工作滿兩年後的事病假不扣薪、生日假等福利，讓員工在工作之餘也能兼顧家庭與個人生活。

在**福利方面**，我們提供多元化的福利項目，包括生日禮金、慶生禮卡、生育補助、結婚禮金、競賽活動補助、停車位補助、社團活動補助、三節禮品/禮金、免費健康檢查、勞健保、團保、退休金提撥、住院慰問金等，全方位照顧員工的需求。

在**教育訓練方面**。我們重視員工的成長與發展，提供完善的教育訓練，並舉辦尾牙餐會、摸彩等活動，增進員工之間的交流與互動。我們也重視員工的貢獻，提供年終獎金，讓員工分享公司成長的喜悅。

4.2.1 教育訓練

合世生醫的企業文化在建立一個學習型組織，提供多元化的教育訓練，其中包括新進人員訓練、在職訓練課程、勞工安全衛生教育訓練、專業課程以及各種與職務有關之外派訓練課程，全方位提升員工的專業能力與個人特質。我們相信，透過持續的學習與發展，員工能夠不斷提升自我價值，為客戶提供更優質的產品與服務，共同創造企業與個人的雙贏。

學習型組織培訓規劃

• 提供新進人員訓練、在職訓練、勞工安全衛生教育訓練、專業課程及外派訓練等，滿足不同職務的學習需求，強化員工的專業技能與核心競爭力。

專業技能
提升：



• 重視員工的身心發展與潛力開發，安排一系列軟性課程，如溝通技巧、領導力培訓等，提升員工的「軟實力」，促進個人成長與團隊合作。

軟實力培
養：



• 提供專業能力訓練及個人特質培養與潛能展現的規劃，協助員工進行職涯發展，實現個人目標，與公司共同成長。

職涯發展
支持：



重視人才培育，致力於打造學習型組織，透過系統化的訓練體系，提升員工專業能力與核心競爭力。

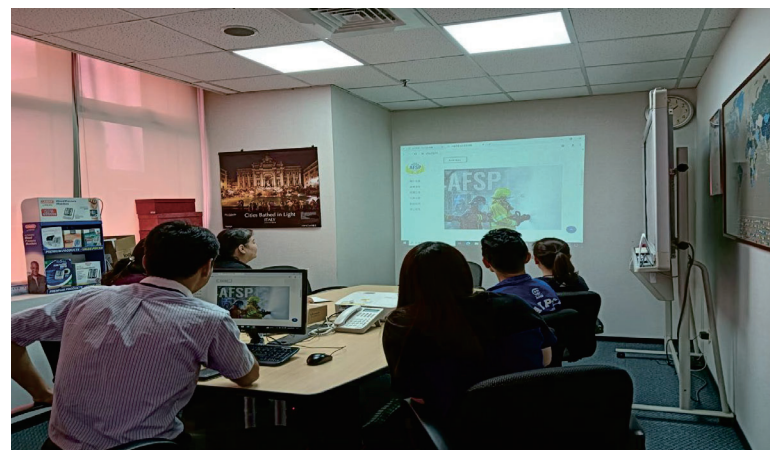
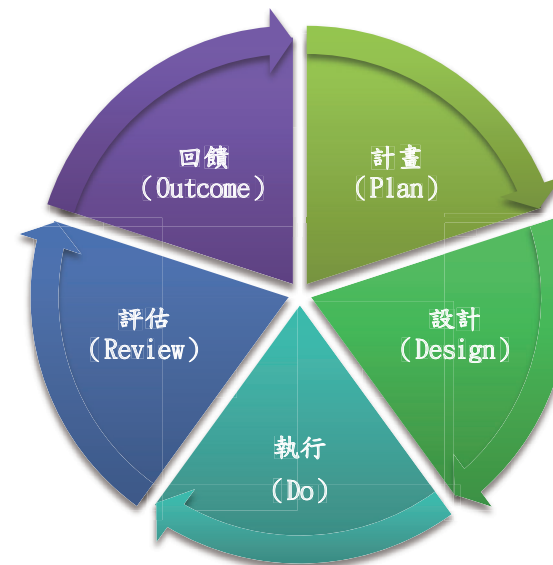
新人訓練

為協助新進同仁快速融入團隊，我們依據職務類別，量身打造職前訓練課程，涵蓋公司文化、產品知識、作業流程等，幫助新進同仁快速上手，提升工作效率。

年度教育訓練計畫

採用 PDDRO（計畫、設計、開發、執行、評估、回饋）管理循環，規劃年度教育訓練計畫。

計畫 (Plan)	依據公司發展策略與員工職能需求，制定年度訓練目標與方向。
設計 (Design)	針對不同職務與層級，設計多元化的訓練課程，包括專業技能、管理能力、團隊合作等。 開發多元化的訓練教材與工具，包括線上課程、實體工作坊、案例研討等，提升訓練的趣味性與互動性。
執行 (Do)	安排專業講師授課，並透過實作演練、案例分析等方式，確保員工將所學知識應用於實際工作。
評估 (Review)	透過課後測驗、績效評估等方式，評估訓練成效，並作為後續課程優化的依據。
回饋 (Outcome)	將訓練成效與公司營運效益連結，並將員工的回饋納入後續課程改善。 透過系統化的訓練體系，我們不僅強化員工的專業技能，更提升其工作效率與創新能力，為客戶提供更優質的產品與服務，實現企業與員工的共同成長。





依內/外訓類別員工受訓練時數統計

類別		2023 年	2024 年
員工訓練	內部訓練時數	1071 小時	1662.5 小時
	外部訓練時數	265 小時	113.5 小時
	訓練總時數	1336 小時	1776 小時
	投入訓練經費	NT 82,100	NT 30,000
績效評估	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	100%	100%

依性別/受訓時時數統計

員工訓練		
指標	男性	女性
內部訓練時數	741	921.5
外部訓練時數	27	86.5
訓練總時數	768	1008
投入訓練經費	10500	19500

績效考核

用合格之正式人員每半年考核一次，績效累積點數達到標準且符合部門組織編制及發展需要之人員，經主管提報升等試用考核，且達成「試用期績效目標」，經呈核准後升等；依公告之『晉升管理辦法』為依據。

重視員工發展，為協助員工提升績效，針對績效考核結果表現需改善者，特制定以下輔導流程：

1. 績效考核結果溝通：

主管與員工進行績效考核結果溝通，明確指出員工需改善之處。共同討論績效改善目標與具體行動方案。

2. 簽訂績效改善約定書：
雙方共同擬定「績效改善約定書」，詳細列出改善目標、行動方案、評估標準及追蹤時程。
約定書一式兩份，由員工及主管簽署，並由人事單位留存一份。
3. 職能實施方案與輔導：
根據員工需改善之處，提供相關職能實施方案，例如：
教育訓練：提供專業技能、知識或軟實力培訓課程。
工作指導：主管提供工作指導、經驗分享或案例分析。
專案參與：安排參與專案，透過實作學習與成長。
諮詢輔導：提供員工諮詢輔導，協助解決工作上的困難。
主管定期與員工進行面談，追蹤改善進度，並提供必要的協助。
4. 改善狀況檢視：
約定三個月後，主管根據約定書之評估標準，檢視員工改善狀況。
若員工達成改善目標，則結束輔導流程。
若員工未達成改善目標，則進行下一步處理，例如：
延長輔導期限，調整改善目標或行動方案。
調整職務內容或工作安排。
若情況嚴重，則依公司相關規定辦理。
5. 記錄與追蹤：
人事單位負責記錄與追蹤員工輔導過程，並定期檢視輔導成效。
將輔導結果納入員工績效考核記錄，作為後續職涯發展之參考。



4.2.2 員工性別平等

希望來自不同地方的每位員工，都能在公平公正的環境中發揮所長。本公司推動職場兩性平等，特別在推動女性員工的工作參與度，提供哺集乳室，確保育兒的女性員工在生育後能繼續在公司貢獻所長。本公司女性在職場中高階主管的管理職比例，近兩年來維持在 20% 左右，維持職場兩性平等環境。

4.2.3 身心障礙員工聘僱狀況

致力於打造多元共融的職場環境，並積極響應政府推動身心障礙者就業政策。依據《身心障礙者權益保障法》第 38 條第 2 項規定，我們將持續配合組織人力需求，提供身心障礙弱勢族群工作機會。截至 2024 年底，雖暫無身心障礙員工，但我們承諾將積極檢討並落實相關政策，努力實踐企業社會責任。



4.3 人權承諾

合世生醫堅守人權承諾，致力於打造尊重、平等、多元的職場環境，並將人權保障融入企業營運的各個層面。

承諾：

人權保障與國際接軌

- 我們恪遵營運據點所在地法規，支持並遵循聯合國及國際勞工組織等國際人權公約。
- 尊重並有尊嚴地對待現職員工及協力廠商人員，杜絕任何侵犯及違反人權之行為。

員工權益與福利

- 我們確實遵守並保障員工享有勞動人權，包括同工同酬、免於性騷擾及孕期工作保障等權利。
- 我們提供優於法令的薪資福利條件及適當的工作與休息時間，並依營收提撥職工福利金，照顧員工生活。
- 我們依據勞動法規提供員工退休金制度，保障員工退休權益。

多元與平等尊重

- 我們不因種族、階級、性別、身心障礙等因素而有所歧視，以人道方式給予員工平等對待及尊重。
- 我們尊重員工集會結社自由與權利，保障員工在不受報復的情況下，公開溝通工作條件。

勞動環境與溝通

- 我們不聘僱受威脅、強迫、非本人自願的勞工或童工從事一切勞動行為
- 我們提供多元檢舉及申訴管道，並對檢舉人及申訴人個資保密，確保員工權益受到保障。

4.3.1 員工福利

本公司提供員工多項福利項目，包括員工生日、三節、五一勞動節獎金、婚喪喜慶補助及尾牙抽獎等。本公司福利金來源：每月營業總額提撥 0.1%、職工薪資扣繳 0.5%、下腳變賣 20~40%。

項目	內容
各類補助	員工或眷屬住院慰問金/結婚禮金 12000 元/第二胎生育補助 4000 元/各類競賽活動報名費定額補助(1000 元/年)
訓練與活動	教育訓練/尾牙餐會/尾牙摸彩
獎金	年終獎金(依考績及年度盈餘發給)、研發人員專利提案獎金
員工生日	生日禮金/當月慶生禮卡
社團補助	社團活動補助
三節/勞動節	勞動節、母親節、端午節禮品/禮金
健康檢查	每年一次免費健康檢查
員工保險	勞保/健保/員工團保/國外出差平安險/職災保險
退休金提撥	全新提撥 6%於員工個人退休金帳戶
停車補助	經理級以上停車位補助
其他福利	彈性上班時間，以及工作滿兩年後的事病假不扣薪並享有生日假 1 日

4.3.2 退休金制度

重視員工退休權益，依據「勞工退休金條例(勞退新制)」，每月按員工薪資 6%提繳退休金至勞保局設立的個人專戶。員工亦可自願在每月工資 6%範圍內另行提撥，並依法享有稅務優惠。

4.3.3 育嬰留停

重視員工工作與家庭的平衡，積極推動育嬰留職停薪制度，並提供男性員工陪產假，讓員工在兼顧家庭照顧的同時，也能安心投入工作，實踐性別工作平等。我們依法合乎法令辦理相關事宜，2024 年度本公司未有申請者。

指標項目	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
育嬰復職率	0	100%	0	0
哺(集)乳室使用人	0	0	0	0
育嬰假總天數	180	0	0	0

4.3.4 薪資報酬

重視員工的貢獻，並致力於提供公平合理的薪酬待遇。我們依據員工的學經歷、專業技能、年資經驗及績效表現，制定具有競爭力的薪酬標準，確保符合所有適用的勞動法規，包括基本工資、加班工時和法定福利等。我們堅持同工同酬原則，不因性別、種族、宗教等因素而有所差異。

除了基本薪資外，我們也依據公司營運狀況，彈性發放績效獎金，激勵員工士氣並留任優秀人才。年度調薪則依員工職等與考績進行調整。2024 年，由於整體營運表現未如預期，非主管職員工的平均薪資及中位數與前一年維持相同水平。

我們理解員工對薪酬的期待，並承諾將持續努力提升公司營運績效，為員工創造更優渥的薪酬福利。同時，我們也將透過多元化的福利制度、完善的教育訓練及暢通的溝通管道，全方位保障員工權益，打造一個讓員工安心、滿意的工作環境。

非擔任主管職之薪資平均數及中位數

類別/年度	2022 年	2023 年	2024 年	2023 年與 2022 年差異	2024 年與 2023 年差異
人數	57	54	43	-3	-11
薪資平均數	723,732	710,765	768,992	-12,967	58,227
薪資中位數	695,414	659,984	709,885	-35,430	49,901

備註：

參考台灣證券交易所編訂發布之「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報作業說明」及「相關FAQ」。

2024 年新進人員均薪 VS 當地最低薪資

性別	倍數
男	3.04
女	1.80

4.4 勞資關係

4.4.1 營運變化最短預告期

當公司發生重大營運變化致影響員工就業權利以及各項勞務條件的變更時，本公司將遵守《勞動基準法》規定終止勞動契約的最短預告期間。

4.4.2 溝通管道

重視勞資和諧，依循法規成立勞資委員會，定期(季)召開勞資會議，廣納員工意見。同時，我們建立多元溝通管道，確保員工在遇到不平等待遇或對管理有疑慮時，能隨時提出回饋、建議或申訴，以落實員工權益保障。我們承諾積極追蹤處理進度，致力於減少員工的不滿情緒，建立互信互重的勞資關係。

2024 年勞資會議共召開：4 次，勞方資方各 4 人

4.5 職業安全衛生

為維護本公司工作場所之安全與衛生，確保員工之生命財產安全與身體健康，依職業安全衛生法第三十四條第一項規定訂定職業衛生安全工作守則，並設置職業安全衛生人員，負責督導辦理職業安全衛生管理計畫事項：

1. 訂定職業災害防止計畫、緊急應變計畫，並指導有關部門實施。
2. 規劃、督導有關人員實施巡視、定期檢查、重點檢查、危害通識。
3. 規劃、實施勞工安全衛生教育訓練。
4. 規劃勞工健康檢查，實施健康管理。
5. 督導勞工疾病、傷害、殘廢、死亡等職業災害調查及處理，及統計分析。
6. 實施安全衛生績效管理評估，並提供勞工安全衛生諮詢服務。
7. 其他有關勞工安全衛生管理事項。

2024 年教育訓練上課時數共計 6 小時，外訓 1 人次

2024 年職業傷害：0 事件

2024 年火災災害：0 事件

4.5.1 健康檢查

本公司依據勞工健康保護規則，定期實施健康檢查。

2024 年應受檢人數共計 47 人，實際受檢人數 44 人，實際受檢率：94%

本公司定期安排健康諮詢服務，給予相關健康促進指導及衛教。若有任何需改善事項會定期追蹤並保存。

2024 年個案關懷件數：0 件。

附錄一 GRI 內容索引

使用聲明	合世參考 GRI 準則出版 2024 年永續報告書，數據資訊範疇為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日			
GRI 1 使用版本	GRI 1：基礎 2021			
GRI 行業準則應用	無			
GRI 2：一般揭露 2021				
指標	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	公司簡介		P. 9
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		P. 1
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		P. 1
2-4	資訊重編	關於本報告書		P. 1
2-5	外部保證/確信	關於本報告書		P. 1
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	公司簡介		P. 9
2-7	員工	人力資源		P. 40
2-8	非員工的工作者	人力資源		P. 40
治理				
2-9	治理結構及組成	治理機構		P. 11-14
2-10	最高治理單位的提名與遴選	治理機構		P. 11-14
2-11	最高治理單位的主席	董事長的話		P. 2
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	治理機構		P. 11-14
2-13	衝擊管理的負責人	治理機構		P. 11-14
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	董事長的話		P. 2
2-15	利益衝突	誠信經營		P. 14-16
2-16	溝通關鍵重大事件	利害關係人鑑別與溝通		P. 3
2-17	最高治理單位的群體智識	治理機構		P. 11-14
2-18	最高治理單位的績效評估	治理機構		P. 11-14
2-19	薪酬政策	治理機構		P. 11-14
2-20	薪酬決定流程	治理機構 薪資報酬		P. 11-14 P. 46-47
2-21	年度總薪酬比率	省略揭露	保密原則	-

策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話 永續發展願景與策略		P. 2 P. 6
2-23	政策承諾	董事長的話 永續發展目標		P. 2 P. 6
2-24	納入政策承諾	永續發展目標		P. 6
2-25	補救負面衝擊的程序	重大性主題分析 舉報/申訴機制		P. 4 P. 15
2-26	尋求建議合提出疑慮的機制	利害關係人鑑別與溝通		P. 3
2-27	法規遵循	法規遵循		P. 16
2-28	公協會的會員資格	參與的公協會		P. 17
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人鑑別與溝通		P. 3
2-30	團體協約	勞資關係	無成立工會 定期辦理勞資會議	P. 47
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	重大性主題分析		P. 4
3-2	重大主題列表	重大性主題分析 重大主題衝擊影響邊界		P. 4 P. 5
重大主題				
公司治理				
3-3	重大主題管理	重大性主題分析 重大主題衝擊影響邊界 公司治理		P. 4 P. 5 P. 8
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	反貪腐風險評估之對象為所有營運據點		P. 14-16
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信經營		P. 14-16
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信經營		P. 14-16
GRI 206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	法規遵循	無發生相關事件	P. 16

溫室氣體排放				
3-3	重大主題管理	重大性主題分析 重大主題衝擊影響邊界 永續環境		P. 4 P. 5 P. 31
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體盤查		P. 36
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體盤查		P. 36
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體盤查		P. 36
305-5	溫室氣體排放減量	氣候變遷 環境政策 能源管理		P. 32-35 P. 37 P. 37
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理		P. 37
302-2	能源密集度	能源管理		P. 37
產品服務				
3-3	重大主題管理	重大性主題分析 重大主題衝擊影響邊界 產品服務		P. 4 P. 5 P. 19
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	行銷與標示		P. 25-27
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	行銷與標示	無重大違規事件	-
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示	無重大違規事件	-
GRI 418：客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	無發生相關事件	P. 28
員工權益				
3-3	重大主題管理	重大性主題分析 重大主題衝擊影響邊界 員工照顧		P. 4 P. 5 P. 39

GRI 401：勞雇關係 2016				
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	人才招聘與留才 員工福利		P. 41-45 P. 46
401-3	育嬰假	人才招聘與留才 育嬰留停		P. 41-45 P. 46
GRI 402：勞資關係 2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	勞資關係		P. 47
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	教育訓練		P. 41-44
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	教育訓練		P. 41-44
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	教育訓練		P. 41-44
405-1	治理單位與員工的多元化	員工結構分布		P. 40
供應鏈管理				
3-3	重大主題管理	重大性主題分析 重大主題衝擊影響邊界 供應鏈管理		P. 4 P. 5 P. 24
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	供應鏈管理		P. 24
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應鏈管理		P. 24
一般主題				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	113 年 年 報：合併財 務報表	P. 11
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	氣候變遷		P. 32-35
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	薪資報酬		P. 46
GRI 202：市場地位 2016				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	薪資報酬		P. 46

202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	高階管理階層皆為台灣籍		P. 40
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理		P. 37
303-3	取水量	水資源管理		P. 37
303-4	排水量	水資源管理		P. 37
303-5	耗水量	水資源管理		P. 37
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物處理		P. 37
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物處理		P. 37
306-3	廢棄物的產生	廢棄物處理		P. 37
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物處理		P. 37
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生		P. 47
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全衛生		P. 47
403-3	職業健康服務	職業安全衛生		P. 47
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全衛生		P. 47
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全衛生		P. 47
403-6	工作者健康促進	職業安全衛生		P. 47
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	職業安全衛生		P. 47
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	全體員工		P. 47
403-9	職業傷害	職業安全衛生		P. 47

附錄二 SASB 永續會計準則

CODE 碼	揭露指標	參考章節/說明	頁碼
HC-BP-210a.1	按地區討論確保臨床試驗品質和病人安全的管理流程	不適用。	-
HC-BP-210a.2	與臨床試驗管理和藥物警戒相關的檢查數量，這些檢查導致： (1) 實體自願補救 (2) 針對實體採取監管或行政行動	不適用，本公司無需臨床試驗。	-
HC-BP-210a.3	發展中國家與臨床試驗相關的法律訴訟造成的金錢損失總額	2024 年未有情事發生。	-
HC-BP-240a.1	描述為促進優先疾病和優先國家獲得醫療保健產品而採取的行動和措施（按藥品可及性指數的定義）	2024 年未有情事發生。	-
HC-BP-240a.2	作為其藥品預審計劃（PQP）一部分的世界衛生組織預審藥品清單中的產品清單	不適用。	-
HC-BP-240b.2	與上一報告期間相比的百分比變化： (1) 加權平均標價 (2) 產品組合的加權平均淨價	不適用，合世生醫未直接販售予客戶。	-
HC-BP-240b.3	百分比變動： (1) 標價 (2) 與上一報告期間相比漲幅最大的產品淨價	不適用，合世生醫未直接販售予客戶。	-
HC-BP-250a.1	公共醫療產品安全或不良事件警報資料庫中列出的產品	本公司為符合 ISO13485，經多次查廠，未有違反規範之事件	P. 25
HC-BP-250a.2	與產品相關的死亡人數	2024 年未有情事發生。	P. 25
HC-BP-250a.3	(1) 召回數量 (2) 召回總數	2024 年未有情事發生。	P. 25

HC-BP-250a. 4	接受回收、再利用或處置的產品總量	2024 年未有情事發生。	P. 25
HC-BP-250a. 5	針對違反良好生產規範（GMP）或同等標準的行為採取的執法行動數量（按類型）	不適用。	-
HC-BP-260a. 1	描述用於在整個供應鏈中保持產品可追溯性並防止假冒的方法和技術	一旦發生任何與產品相關的不良事件，需參考公司內部程序 QP1906 立即啟動調查和通報機制，並採取相應的應對措施。若有任何技術性的或醫療的理由導致製造商的回收（即市場安全修正措施）必須通報至國家主管機關。這些理由是由任何故障或器材特性及/或性能的惡化，及使用說明書的任何不足，其可能造成或可能已經造成病患或使用者的死亡或其健康狀態嚴重惡化。 公司會進行統一回收和銷毀，以避免對環境和公共安全造成潛在風險。通過這些措施，合世生醫提供產品安全環境，並確保產品的安全性與有效性	-
HC-BP-260a. 2	討論提醒客戶和業務合作夥伴注意與假冒產品相關的潛在或已知風險的流程	本公司以建立標準作業程序，當發生重大違反情事，公司能夠立即啟動通報機制，並採取相應的應對措施。	-
HC-BP-260a. 3	導致與假冒產品相關的突襲搜查、扣押、逮捕或提起刑事指控的行動數量	2024 年未有情事發生。	P. 25
HC-BP-270a. 1	與虛假行銷聲明相關的法律訴訟造成的金錢損失總額	2024 年未有情事發生。	P. 25
HC-BP-270a. 2	管理促進產品標籤外使用的道德準則的描述	行銷與標示	
HC-BP-330a. 1	討論科學家和研發人員的人才招募和保留工作	研發創新	-
HC-BP-430a. 1	(1) 實體設施 (2) 一級供應商設施參與 Rx-360 國際藥品供應鏈聯盟審核計畫或同等第三方供應鏈和成分完整性審核計畫的百分比	合世生醫未加入 RX-360 國際製藥供應鏈聯盟。	-
HC-BP-510a. 1	與腐敗和賄賂相關的法律訴訟造成的金錢損失總額	2024 年未有情事發生	-

HC-BP-510a. 2	管理與醫療保健專業人員互動的道德準則的描述	不適用，合世生醫未直接販售予客戶。	-
---------------	-----------------------	-------------------	---

CODE 碼	揭露指標	參考章節/說明	頁碼
HC-BP-000. A	接受治療的患者人數	不適用。	-
HC-BP-000. B	產品組合中的藥物數量		
	(1) 和研發中的藥物數量 (2) (第 1-3 階段)		



嘉威聯合會計師事務所
Jia Wei & Co., CPAs

tel. 02-2299 5888
fax. 02-2299 9901
www.jwcpas.com.tw

【總所】248 新北市五股區五工五路28號
No.28, Wugong 5th Rd., Wugu Dist.,
New Taipei City 24890, Taiwan

會計師有限確信報告

合世生醫科技股份有限公司 公鑒：

合世生醫科技股份有限公司民國 113 年度永續報告書，業經本會計師針對合世生醫科技股份有限公司所選定之標的資訊執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。本次執行確信程序之標的資訊請詳附件一「確信項目彙總表」。

管理階層之責任

管理階層之責任係依據全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之通用準則、行業準則及重大主題準則編製永續報告書，且維持與編製永續報告書有關之必要控制，以確保永續報告書所列標的資訊未存有重大不實表達。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對標的資訊（詳附件一）是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

- 取得及閱讀民國 113 年度股東會年報。
- 對參與編製標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統。
- 對標的資訊選取樣本進行檢查、驗算及分析性程序等程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解讀。



嘉威聯合會計師事務所
Jia Wei & Co., CPAs

tel. 02-2299 5888
fax. 02-2299 9901
www.jwcpas.com.tw

【總所】248 新北市五股區五工五路28號
No.28, Wugong 5th Rd., Wugu Dist.,
New Taipei City 24890, Taiwan

獨立性及品質管理

本會計師及所隸屬會計師事務所遵循會計師執業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。此外，本會計師所隸屬會計師事務所遵循品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循執業道德規範、專業準則及適用之法令規範相關之政策或程序。

有限確信結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現合世生醫科技股份有限公司民國 113 年度永續報告書中所選定之標的資訊在所有重大方面有未遵循其衡量基準及全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之通用準則、行業準則及重大主題準則編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，合世生醫科技股份有限公司對任何確信標的或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

嘉威聯合會計師事務所

會計師

張信男



中 華 民 國 1 1 4 年 0 8 月 1 2 日



嘉威聯合會計師事務所
 Jia Wei & Co., CPAs

tel. 02-2299 5888
 fax. 02-2299 9501
 www.jwcpas.com.tw

[總所] 248新台北市五股區五工五路28號
 No.28, Wugong 5th Rd., Wugu Dist.,
 New Taipei City 24890, Taiwan

附件一

確信項目彙總表

編號	適用基準	標準的資訊	對應章節
1	GRI 2：一般揭露 2021	2024 年治理單位（董事會） 全體董事共 7 位，其中獨立董事為 3 位。 性別、年齡層： 男性 51-60 歲 3 位及 61-70 歲 3 位。 女性 51-60 歲 1 位及 61-70 歲 0 位。	1.3 治理機構
2	GRI 302：能源 2016	2024 年 總能源消耗量： 814,356 (GJ) 能源密度： 1.152 (GJ/新台幣百萬元)	3.4 能源管理
3	GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	2023 年員工 性別： 男性 31 位、女性 34 位及中性 0 位。 身障者： 男性 0 位、女性 0 位及中性 0 位。 年齡層： 60 歲以上 1 位、50-59 歲 19 位、40-49 歲 31 位、30-39 歲 10 位及 29 歲以下 4 位。 學歷結構： 博士學歷 0 位、碩士學歷 9 位、大專/大學學歷 54 位及高中職學歷 2 位。 2024 年員工 性別： 男性 25 位、女性 32 位及中性 0 位。 身障者： 男性 0 位、女性 0 位及中性 0 位。 年齡層： 60 歲以上 0 位、50-59 歲 19 位、40-49 歲、25 位、30-39 歲 9 位及 29 歲以下 4 位。 學歷結構： 博士學歷 0 位、碩士學歷 11 位、大專/大學學歷 46 位及高中職學歷 0 位。	4.1 人力資源
4	GRI 403：職業安全 2016	2024 年 職業安全衛生之教育訓練上課時數： 共計 6 小時，外訓 1 人次。 職業傷害： 0 事件 火災災害： 0 事件	4.5 職業安全衛生