

2025

長聖國際生技股份有限公司
Environmental Social Governance

永續報告書 ESG Report

目錄

1、 關於本報告書.....	3
1.1 經營者的話	3
1.2 關於本公司	4
1.3 報告書資訊	5
2、 永續經營	8
2.1 永續發展策略.....	8
2.2 推動永續發展機制	9
2.3 董事會及功能性委員會	11
3、 利害關係人與重大主題	22
3.1 利害關係人議合	22
3.2 決定重大主題的流程.....	25
3.3 重大主題列表.....	27
3.4 重大議題之管理	29
4、 治理面.....	37
4.1 誠信經營.....	37
4.2 風險管理.....	38
4.3 參與各類社團組織	41
4.4 供應商管理	42

5、 社會面.....	46
5.1 人力發展.....	46
6、 環境面.....	57
6.1 氣候變遷.....	57
7、 附錄.....	68
7.1 附錄一、GRI 內容索引表	68
7.2 附錄二、氣候相關資訊	71

1、關於本報告書

1.1 經營者的話

當今全球面臨著多重挑戰，包括新冠疫情對全球經濟和社會造成的衝擊、地緣政治的不穩定、氣候變遷帶來的環境壓力、以及供應鏈和貿易的不確定性。這些挑戰顯示出我們所處時代的複雜性，需要全球共同努力應對，加強環境、社會、治理（ESG）行動，推動綠色和平等的未來。本公司一向致力於實踐環境面與社會面之永續共榮發展，同時亦長期重視公司治理之健全與落實，已建立完善之公司治理架構及管理制度，涵蓋組織運作、權責分工及監督機制等各項層面。

為強化公司治理效能，本公司定期對各部門主管、管理階層及全體員工進行公司治理相關規章制度及最新法令規範之教育訓練與宣導，提升全員法遵意識與公司治理素養。另設置具獨立性之專責稽核部門，依據內部稽核計畫執行內控制度及內部稽核作業，持續強化內控機制，有效辨識與管理營運風險，確保營運流程符合法規與公司政策，維護公司整體營運秩序與管理紀律。

此外，本公司亦設置「永續發展委員會」，負責制定、推動及強化本公司永續發展政策及計畫，並檢討、追蹤永續發展執行情形與成效。公司亦依據相關法令規定，確實辦理董事會及股東會議事項，確保會議程序之合法性與透明度，積極保障股東權益並強化董事會決策品質及監督功能，朝向公司永續經營與長

期價值創造邁進。

本公司秉持「以人為本」的核心理念，視員工為企業最重要的資產，致力打造幸福、安全與穩定的工作環境，並將員工照顧納入企業社會責任的重要實踐面向。為此，我們持續推動多元面向的人才關懷政策，強化職場安全、福利制度、培訓發展與溝通機制，期能提升員工滿意度與企業向心力，打造永續成長的職場文化。唯有在尊重、支持與信任的職場環境中，員工才能發揮最大潛力，進而形成正向循環。未來本公司將持續優化員工照顧措施，強化人力資本投資，以實現「企業成長與員工幸福共榮」的永續目標，攜手打造本公司成為兼具競爭力與責任感的現代企業。

1.2 關於本公司

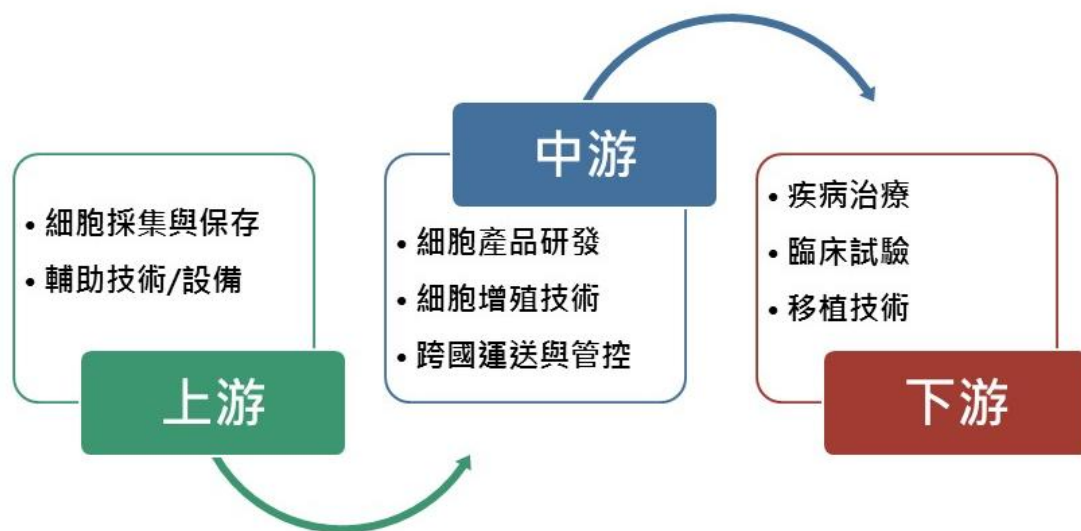
1.公司簡介

長聖國際生技股份有限公司成立於 2016 年，擁有多項創新突破性的專利和技術，集結國內外多位專業博碩士研發團隊及醫事背景的顧問群，致力於幹細胞與癌症免疫細胞新藥研發，挑戰現今醫療瓶頸，提供創新、有效且精準的個人化醫療服務。

長聖國際生技股份有限公司	
成立時間	2016 年 12 月 6 日
資本額	新台幣 1,017,638,610 元
產業別	生技醫療業
股票代號	TWO : 6712

2.價值鏈簡介

本公司產業鏈結構如下圖所示：上游環節涵蓋細胞培養所需試劑與相關設備之研發製造，以及細胞採集與保存技術；中游則包含細胞產品的研發、國內及跨國運輸服務、細胞資料庫建立與比對分析等；下游應用則聚焦於疾病治療、臨床試驗及細胞移植等醫療實務。本公司之核心業務主要專注於細胞產品研發，以及疾病治療與臨床試驗執行，並可滿足細胞產業鏈上、中、下游各環節的需求。此外，在技術持續研發與完善的過程中，本公司亦同步衍生多項相關產品與應用，並積極推進其臨床驗證，以促進整體產業鏈的創新與發展。



1.3 報告書資訊

1.3.1 編製依據

本報告書撰寫參考全球永續性報告倡議組織(Global Reporting Initiative, 下稱

GRI)發布的 2021 版 GRI 永續報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards) ; 並採用永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 準則進行揭露。本報告亦依照「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求進行撰寫，並於附錄提供 GRI 準則內容索引供利害關係人參照。

1.3.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

本公司將定期每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。

報告書資訊揭露期間：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

本次報告書發行時間：2026 年 8 月。

報告書發布頻率：每年一次。

聯絡資訊：關於本報告書內容有任何疑問或建議，歡迎於本公司網站之聯絡我們聯繫。

1.3.3 報告邊界與範疇

本報告書揭露期間涵蓋自 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日間，資料邊界涵蓋長聖母公司本身，並以在台灣之營運相關活動為主，未涵蓋合併財報子公司。資料呈現如有跨年度或揭露範圍變動，將於報告內文說明。

報告書統計數據計算基礎

財務數據	同本公司經會計師查核之個體及合併財務報告
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 盤查之數據；水資源與廢棄物統計資料為各營運據點自行統計之數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

1.3.4 資訊重編

本報告書無相關資訊重編之事宜。

1.3.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.3.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：財務部

聯絡窗口：李柏欽

電話：04-23252888

電子信箱：service@ever-supreme.com.tw

公司地址：中部科學園區臺中市大雅區科雅路 30 號 4 樓

2、 永續經營

2.1 永續發展策略

本公司永續發展之核心策略涵蓋以下四大面向，致力於在企業營運與社會責任之間取得平衡，推動企業與環境、社會共榮發展：

- 1.環境保護：積極投入減碳行動，致力於降低營運過程中之碳排放，推廣再生能源之使用，並導入循環經濟概念至產品與生產流程中。各相關單位依據業務特性訂定明確之環境目標與執行計畫，逐步落實節能減碳與資源永續。
- 2.技術創新：強調以科技力量推動永續發展，持續研發具環保效益之節能產品與智慧解決方案，提升產品價值與市場競爭力，並透過數位轉型優化資源配置與營運效率，以創新驅動企業成長與綠色轉型。
- 3.公司治理：強化公司治理制度，完善內部稽核與控制機制，強調財務資訊之即時性與透明度，確保公司營運遵循法規，落實誠信經營原則，提升利害關係人之信賴，進而穩健支持公司長期發展。
- 4.社會責任：致力於營造安全、健康且具備成長空間之工作環境，推動職業安全衛生、員工教育訓練與多元發展。同時積極參與社區建設與公益活動，發揮企業影響力，協助提升社會整體福祉。

鑒於人權與生物多樣性議題日益受到全球重視，本公司已建構內部制度，落實尊重人權、倡導多元、平等與包容之價值，並打造兼具尊重與共融的職場文化，致力於吸引並留任全球多元人才，培育永續領導力。

此外，本公司積極深入地方社區，推動教育、醫療、文化與環保等多元公益項目，特別關注弱勢族群之需求，實踐企業公民責任，促進社會共融與向上發展。

展望未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，積極參與國際倡議與跨界合作，推動綠色能源發展與環境保護措施，以具體行動回應氣候變遷、生物多樣性流失等全球性挑戰。透過持續創新與資源整合，優化產品與服務，兼顧顧客需求與環境影響，實現經濟效益與環境保護之雙贏。

同時，本公司亦將深化社會參與與回饋，強化社區連結、扶助弱勢群體，支持公益事業之長遠發展。透過多元努力與利害關係人之合作，期許成為具有全球視野與永續影響力之企業，共創對環境與社會皆具正面貢獻之未來，實現聯合國永續發展目標 (SDGs)。

2.2 推動永續發展機制

2.2.1 推動永續發展之治理架構

為實踐本公司對永續發展 (ESG) 之承諾與願景，本公司已於 2025 年 12 月 15 日正式設立「永續發展委員會」，作為公司推動永續治理之專責單位。該委

員會由五名委員組成，其中一名為黃文良董事，及其他四名本公司具備永續專業知識之主管擔任委員。

永續發展委員會下設「公司治理」、「永續環境」、「社會公益」及「永續資訊揭露」等四大工作小組，分別就不同 ESG 面向訂定策略方向、推展行動方案，並強化各項永續目標之落實。總經理除負責永續發展策略之擬定與重大議題決策外，亦監督 ESG 各面向對外部環境、社會與公司經濟發展之潛在衝擊與正面影響，確保永續發展與企業營運高度連結。

本公司永續發展委員會負責定期辨識攸關公司營運與各利害關係人所關注之重大永續議題，並據以擬定短期、中期及長期的永續發展計畫與具體工作方針，建構系統性之推動藍圖。同時，各工作小組依據策略目標規劃並執行實質方案，並持續追蹤其進度與成果，定期回報進展情形。透過此一橫向整合、縱向貫徹之治理架構，本公司致力於將永續理念融入日常營運決策與管理流程，落實企業社會責任，促進企業價值與永續競爭力之同步提升，邁向成為對環境、社會與經濟皆具正面貢獻之優質企業。

2.2.2 運作情形

本公司於 2025 年設立「永續發展委員會」，將 ESG（環境、社會與公司治理）理念及相關措施全面導入組織運作。工作小組成員依據公司內部組織分工架構，規劃並推動各項 ESG 相關活動與專案，涵蓋環境保護、社會責任及公司治理等

面向。2025 年度各項 ESG 行動之執行情況，將於 2026 年進行系統性檢視與成效評估，以確認各項目標之達成程度，並作為後續精進與優化永續發展策略的重要依據。

2.3 董事會及功能性委員會

2.3.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.3.1.1 永續治理之角色及督導情形

為因應全球永續發展趨勢，本公司已成立「永續發展委員會」，全面掌握國際間 ESG（環境、社會、公司治理）相關議題之脈動與發展方向。該委員會致力於整合環境永續、社會責任、公司治理及風險管理等面向，結合本公司營運核心、產品創新與服務內涵，據以擬定策略性永續目標與推動專案行動方案，以強化企業永續競爭力。

永續發展小組由黃文良董事擔任召集人，統籌分析全球永續政策趨勢，負責制定本公司永續政策目標及具體行動計畫。委員會下設四大功能性小組，分別為：

1. 公司治理小組

負責公司治理之法令遵循、訂定合理之薪酬政策及員工績效考核制度、教育訓練，及利害關係人溝通機制，以實踐公司永續發展之目標。

2. 永續環境小組

負責環境管理制度、遵循環境相關法規及國際準則等、評估永續轉型、提升資源使用率、氣候變遷因應機制，及設立環境管理專責單位或人員，以達成環境永續之目標。

3. 社會公益小組

負責人權管理政策與程序、遵循人權相關法規及國際準則等、建立組織內所有成員（如員工、子公司、合資等）及價值鏈重要成員內外部溝通、評估相關風險及管理機制，及促進社區發展及文化發展，以達成永續經營之目標。

4. 永續資訊揭露小組

負責永續資訊管理政策、遵循永續資訊揭露之相關法規及國際準則等，充分揭露具攸關性及可靠性之永續資訊，以提升永續資訊透明度。

委員會每年至少召開一次會議，檢視並制定年度 ESG 執行計畫。執行面由各小組遴選之 ESG 人員負責資料蒐整與報告撰寫工作。初稿完成後，將由各小組進行複核與修訂，並經永續發展委員會審議通過，送董事會討論通過後方完成永續報告書定稿與正式發行，藉以對內凝聚永續共識，對外展現本公司實踐企業社會責任與落實永續治理之承諾與成果。

2.3.1.2 督導永續管理之績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會及薪酬委員會）自評及個別董事

成員的績效評估，2025 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「正向」，並已於 2026 年 1 月 26 日提報至董事會。

董事會績效評估之衡量項目包含下列五大面向：

1. 對公司營運之參與程度。
2. 提升董事會決策品質。
3. 董事會組成與結構。
4. 董事的選任及持續進修。
5. 內部控制。

董事成員自我績效評估之衡量項目含下列六大面向：

1. 公司目標與任務之掌握。
2. 董事職責認知。
3. 對公司營運之參與程度。
4. 內部關係經營與溝通。
5. 董事之專業及持續進修。
6. 內部控制。

功能性委員會績效評估之衡量項目包含下列五大面項：

1. 對公司營運之參與程度。
2. 功能性委員會職責認知。
3. 提升功能性委員會決策品質。

4. 功能性委員會組成及成員選任。

5. 內部控制。

綜合評鑑結果顯示，本公司董事會運作情形整體表現良好。於 2025 年度進行之董事會、個別董事成員及功能性委員會的績效內部自我評估，各項綜合指標皆達到良好水準。此不僅展現出公司治理機制的健全與有效性，同時亦反映出獨立董事及一般董事成員對於現行董事會制度具有高度認同與支持，進一步肯定董事會在引領公司永續發展及維護股東權益方面的努力與成效。

2.3.1.3 對永續發展之持續進修

為持續提升公司治理品質，本公司積極強化董事及高階主管對公司治理、風險管理、永續發展等核心議題之認知與實務能力。2025 年，公司董事進修總時數共計 30 小時，顯示董事會成員對持續學習及提升治理素養之重視。

為進一步深化公司治理文化，未來將優先透過內部宣導機制，加強董事及相關人員對良好治理原則之理解，並針對新興議題如 ESG 發展趨勢、資訊安全、永續金融等主題，主動安排進修課程，確保決策階層具備與時俱進的專業知識與治理能力。

2.3.2 董事會結構及運作情形

2.3.2.1 成員及多元化

董事會之提名與遴選係依照本公司公司章程與董事選舉辦法採候選人提名制，由股東會就董事候選人名單中選任之。董事會設有董事五至九人，任期三年，連選得連任。本公司之董事名額中，設置獨立董事名額不得少於三人，且不得少於董事席次三分之一，採候選人提名制度，由股東會就獨立董事候選人名單中選任之。本公司董事會最高治理單位主席為董事長，未兼任總經理之職務。本公司依照「公司治理實務守則」第 20 條規定，並依據公司運作、營運型態及未來發展策略，審慎考量董事會成員配置及多元化，訂定包括但不限於以下兩大面向之標準：

本屆董事會任期為 2024 年 4 月 30 日至 2027 年 4 月 29 日，由 8 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事有 1 位，占比為 12.5%。

個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳股東會年報第 3 頁。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	87.5%
	女性	12.5%
年齡	29 歲(含)以下	0%
	30-50 歲	0%
	51 歲(含)以上	100%

2.3.2.2 運作情形

為落實公司治理、提升董事會整體效能與決策品質，本公司持續致力於建立清晰的績效目標，以強化董事會之運作效率與職能發揮。透過定期實施董事會及個別董事之績效評估，配合董事成員多元化組成架構，並設置專責之公司治理主管，進一步鞏固董事會作為公司治理核心機制之功能。為保障董事依法執行職務之風險管理，本公司已為全體董事投保責任保險，藉以分擔其於執行職務過程中所可能遭受之法律風險，並強化董事積極參與治理的意願與信心，進而有助於實現董事會職能合理化，並為全體股東創造最大價值。

本公司亦重視董事會之獨立監督功能。凡董事會議案涉及個別董事本人或其關係人（包括配偶及二等親以內親屬）之利害關係時，該董事均依法進行利益迴避，不參與討論與表決，且不得代理其他董事行使表決權。所有利益迴避事項均詳實記錄於會議紀錄中，以維護決策程序之公正性與透明性。董事會之核心職責在於監督經營團隊之營運與策略推動，確保公司營運穩健、組織持續成長。為深化 ESG 永續經營理念，並實踐本公司「生命希望、許願健康」之企業願景，本公司已制定「公司治理實務守則」及「防範內線交易管理作業程序」等制度，作為提升公司治理水準及強化法令遵循之依據。

董事會運作方面，本公司依章程規定，原則上每季召開一次董事會，惟視實際需要得臨時召開。於 2025 年度共計召開 8 次董事會，整體董事出席率達

100%，顯示董事對公司治理及決策程序具高度參與與關注，有效發揮其監督與指導之職責。

2.3.2.3 提名與遴選

本公司董事成員之產生係採候選人提名制度，由股東會自經董事會審查通過之候選人名單中選任董事 8 人，任期為三年。董事候選人之提名及遴選標準，係綜合考量其專業能力、業務經驗、誠信品格及與本公司營運發展目標之契合度，並重視董事會組成之多元性與整體效能。

本公司於董事候選人遴選過程中，依據「董事選舉辦法」、「公司治理守則」及其他相關法令規定，審慎評估候選人之學經歷背景、專業領域、獨立性、風險控管能力與應對組織變動之能力，同時參酌獨立董事意見及相關利害關係人之建議，以強化董事會成員結構之平衡與監督功能。經董事會審查無異議後，將符合資格之候選人名單提報股東會，依公司章程規定進行投票選任，以確保選任程序之公開、公平與透明。

此外，為落實股東參與公司治理之權利，依「公司法」相關規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上之股東，得以書面方式向公司提出董事候選人名單，保障股東提名權利，並促進公司董事會成員具備多元觀點與專業背景，以提升董事會整體決策品質與公司長期價值。

2.3.2.4 利益迴避

本公司董事長未兼任任何高階管理職位，以維持董事會之獨立性與監督職能。

公司並於「董事會議事規範」及各功能性委員會之組織規程中，明定利益衝突之迴避規定，確保董事會運作符合公司治理原則及維護全體股東權益。凡董事會議案涉及董事本人、其配偶、二等親以內之親屬，或與其具控制從屬關係之公司間之利害關係者，該董事應於董事會中明確說明其利害關係內容。若該利害關係可能對本公司利益造成損害時，該董事應主動迴避，並不得參與該議案之討論與表決，亦不得代理其他董事行使表決權。相關董事之姓名、利害關係說明及實際迴避情形，均依法詳實記載於董事會議事錄中，以強化決策程序之透明度與公正性。

2025 年度董事會審議議案中，凡涉及董事本人、其配偶或二等親以內親屬，或與董事具控制從屬關係之法人之利害關係者，相關董事均依規定於會議中主動揭露其利害關係，並於討論及表決時全數迴避，亦未代理其他董事行使表決權。全年共計有 3 案執行利益迴避之情形，均已依規定完整記錄於董事會議事錄，並揭露於本公司年報，確保資訊透明與利害關係人之知情權。

2.3.2.5 薪酬政策

1.董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事目前之薪酬結構僅包含固定報酬及董事會出席車馬費，尚未將公司 ESG（環境、社會與公司治理）目標與績效指標納入董事會成員及經理人之個人薪酬連結機制。惟本公司深知國際趨勢已逐漸將 ESG 成效視為高階管理層薪酬的重要評估依據，未來將持續關注相關發展與實務案例，並在 ESG 推行機制更趨成熟、指標具備可衡量性與可追蹤性後，審慎研議將 ESG 目標與績效納入薪酬制度之可行性，以確保獎酬政策同時兼顧公司永續發展與利害關係人之長期價值。

為確保經理人之績效表現能與公司整體經營策略高度連結，並維持具市場競爭力的薪酬水準，本公司已建立「績效考核制度」，作為經理人酬金設計與發放之依據。經理人薪酬組成包括固定薪資與績效獎金兩部分：薪資係綜合考量公司經營策略、年度獲利狀況、經理人之專業能力、職責範疇及市場薪酬水準等因素訂定，以確保吸引並留任優秀人才；獎金則依個人績效評估結果、公司經營績效表現，以及與未來風險間之合理關聯性進行核定，確保獎酬制度兼顧激勵效果與風險控管。若發生足以重大影響公司商譽之事件，或出現內部管理失當、人員舞弊等風險情況，本公司得依事件嚴重程度核減或不予發放相關獎金，以維護公司長期穩健經營及利害關係人權益。

2.薪酬比率

本公司致力於營造優質且具包容性的工作環境，嚴格遵循「勞動基準法」及政府相關法規，並以公平、公正、透明為薪酬制度核心原則，確保員工獲得

合理且適切的薪資報酬。本公司提供具市場競爭力之薪酬獎勵機制及多元化福利方案，涵蓋身心健康照護、生活保障及職涯發展支持，並積極推動工作與生活平衡之理念，以提升員工整體幸福感與工作滿意度。

2.3.3 功能性委員會結構及運作情形

1.薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會成員共 3 位（其中 3 位為獨立董事），男女比例為 3：0。

本屆薪酬委員會任期為 2024 年 5 月 8 日至 2027 年 4 月 29 日，薪酬委員會至少每年召開兩次會議，2025 年薪酬委員會共舉行了 2 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報。

2.審計委員會

本公司審計委員會成員共 3 位(其中 3 位為獨立董事)，男女比例為 3：0。

本屆審計委員會任期為 2024 年 4 月 30 日至 2027 年 4 月 29 日，審計委員會至少每季召開一次會議，2025 年審計委員會共舉行了 7 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報。

3.提名委員會

本公司提名委員會成員共 3 位(其中 3 位為獨立董事)，男女比例為 3：0。

本屆審計委員會任期為 2025 年 12 月 15 日至 2027 年 4 月 29 日，提名委員會至少每年召開一次會議，2025 年提名委員會共舉行了 1 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報。

4.永續發展委員會

本公司永續發展委員會成員共 5 位(其中 1 位為董事) , 男女比例為 4 : 1。

本屆永續發展委員會任期為 2025 年 12 月 15 日至 2027 年 4 月 29 日 , 永

續發展委員會至少每年召開一次會議 , 2025 年提名委員會共舉行了 1 次會

議 , 整體出席率為 100% , 個別成員詳細資料委員會運作情形請詳本公司網

站。

3、利害關係人與重大主題

3.1 利害關係人議合

本公司永續發展委員會透過制度化流程，系統性鑑別各類利害關係人，並持續蒐集、彙整與檢視利害關係人所關切之重大永續議題，作為擬定公司永續發展策略、管理方針及具體行動方案之重要依據。

為確保各項重大性議題之推動成效及相關目標得以有效落實，永續發展委員會每年定期就經濟、社會及環境三大面向之重大議題進行全面性檢視與討論，包含各權責單位年度目標之執行情形、績效達成進度及潛在風險與機會之評估，並據以研擬後續改善方向與具體行動計畫，以持續精進永續管理成效。

相關討論成果除彙整各項量化與質化績效資料外，亦納入與利害關係人溝通及議合所蒐集之意見與回饋，以及對公司永續發展具有關鍵影響之具體建議事項。上述內容經永續發展委員會充分討論並確認後，每年至少一次將年度永續推動成果、重大議題管理情形及利害關係人溝通結果提報董事會進行報告與確認，藉由董事會之監督與指導，確保公司永續治理機制之有效運作，並持續朝長期永續發展目標邁進。

2025 年度各類別利害關係人之溝通方式、重點議題及回應情形如下：

各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	關係說明	溝通管道及頻率	主要關注議題	回應方式
員工	員工是公司營運不可或缺的核心力量，本公司致力於營造一個兼具身心健康與多元發展的安全職場環境。本公司積極推動職場安全管理制度，落實各項健康促進措施，並提供多元化的學習與成長機會，鼓勵員工發揮專長、持續精進。	- 透過公司內部網路不定期公告公司政策及各項員工福利事項。 - 每季召開一次勞資會議及職工福利委員會。 - 電子信箱供員工意見反映及申訴。 - 聯繫窗口：行政管理部陳小姐 wtchen@ever-supreme.com.tw	- 員工健康 - 職業安全管理 - 員工多元化與平等 - 誠信經營 - 人權政策	2025 年 6 月 14 日及 12 月 20 日舉辦兩次員工電影家庭日活動。 2025 年每季皆定期召開勞資會議及職工福利委員會。 2025 年度未有員工申訴案件。
股東	股東作為公司的出資者，其權益應受到充分保障。本公司致力於公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決	- 透過公開資訊觀測站及公司網站不定期公告營運狀況之重大訊息或新聞稿。 - 每年度公告股東會年報及召開股東常會。 - 每年度不定期召開法說會。	- 經營績效 - 誠信經營 - 風險管理 - 法規遵循 - 人權政策	2025 年多次發佈重大訊息及新聞稿資訊。 2025 年已召開股東常會及公告股東會年報。 2025 年度召開 6 次法人說明會。

利害關係人	關係說明	溝通管道及頻率	主要關注議題	回應方式
	策的權利，包括資訊揭露透明、股東會議議案充分溝通及表決權保障等措施，以促進股東與公司之間的良性互動，維護公司治理的公正性與透明度。	· 聯繫窗口：發言人許小姐 service@ever-supreme.com.tw		
客戶	客戶是營收與永續成長的核心基礎，也是推動企業發展的重要合作夥伴，唯有提供高品質且安全可靠的产品，才能真正履行對客戶的最高承諾。透過維持高度的客戶滿意度，不僅能鞏固既有合作關係，更能持續爭取並贏得新客戶的信任與認同，進而促進市場競	· 業務人員不定期拜訪客戶，進行服務品質等溝通了解。 · 積極配合參與客戶活動，以維護客戶關係。 · 聯繫窗口：業務部粘先生 kwnien@ever-supreme.com.tw	· 產品責任 · 客戶關係 · 研發創新 · 人權政策	· 2025 年度未有客訴之事件。

利害關係人	關係說明	溝通管道及頻率	主要關注議題	回應方式
	爭力的長期提升。			
供應商	與供應夥伴維持長期且良性的合作關係，本公司產品與服務依賴多家供應商穩定提供原物料。亦持續透過供應商管理與評估機制，確保供應鏈運作符合公司對環境保護、社會責任及法規遵循的高標準要求，並提升整體供應鏈的透明度與永續性。	· 簽署合約時，其內容均需符合企業誠信經營及商業道德等規範要求。 · 不定期以電話或 e-mail 溝通。 · 聯繫窗口：行政管理部張小姐 ga002@ever-supreme.com.tw	· 節能減碳 · 永續供應 · 法規遵循 · 人權政策	· 主要供應商已有相關之簽署。 · 2025 年度未有違反檢舉之事件。

3.2 決定重大主題的流程

本公司透過多元化溝通與互動管道（如問卷調查、會議、訪談、意見回饋機制等），持續蒐集並分析各利害關係人所關注之重大議題，將其意見與需求納入永續議題的鑑別與優先排序過程中。這些成果不僅有助於公司更精準地回應外

部關切，亦能整合至營運決策與長期發展策略之中，確保公司在追求經濟績效的同時，兼顧環境責任與社會價值，達到永續發展目標與承諾。

1. 確認流程與範疇

為確保永續報告內容的完整性與透明度，首先確認重大性議題之揭露範疇與報告編製邊界，並依循 AA1000 利害關係人議合標準及 GRI 永續報導原則，建立系統化的重大議題鑑別流程。此流程涵蓋利害關係人溝通、議題蒐集、重要性評估及優先排序等步驟，以確保所揭露之議題能夠真實反映公司在經濟、環境及社會面向的影響與表現，並兼顧利害關係人的關注重點與期望。

2. 建立溝通對象

經工作小組共同討論，確認與營運衝擊高度相關之四類利害關係人：員工、股東、客戶及供應商。

3. 彙整重大主題

依循 GRI 永續報導準則，系統性蒐集並整合多元資訊來源，包括產業相關法規與標準、永續發展相關之行業準則，亦審慎檢視組織營運所處產業的最新發展趨勢與市場變化，並參考同業競爭情勢及最佳實務案例。以 ESG（環境、社會、治理）三大面向為核心架構，全面盤點並彙整出 15 項與公司營運及利害關係人高度相關的重大議題，作為後續永續管理與資訊揭露的重要依據。

4. 重大主題排序

依據各利害關係人與公司之間的互動頻率、彼此間的影響程度，以及對雙方的重要性進行初步評估。接著，透過內部跨部門會議的深入討論，並參考同業之經驗與實務作法，進一步確認評估結果的適切性與完整性，獲得初步性重大議題排序。

5.確定重大主題

在完成初步重大議題排序後，進一步召開會議進行討論與檢視，針對各項議題可能對公司營運所帶來的正面與負面影響進行全面性風險評估。經過系統化的分析與判斷，依序鑑別出 6 項具有高度影響力的重大主題，以及 9 項屬於一般關注層級的主題。隨後，永續發展工作小組將評估結果及分析過程彙整，並依據每一項主題的重要性與影響範疇，規劃相應之資訊揭露策略與內容，確保揭露的透明性、完整性與及時性，並作為後續永續管理行動重要依據。

3.3 重大主題列表

永續議題	衝擊面向	對本公司之影響
誠信經營	正面衝擊	本公司訂定「誠信經營準則」，以其作為企業經營文化的核心依據，並透過公平、透明的制度，建立並維護本公司與合作商業夥伴間的良好關係。
經營績效	正面衝擊	本公司秉持嚴謹且健全的公司治理規範，透過透明的財務資訊揭露、審慎的風險管理及穩健的營運策略，確保投資人權益與合理獲利，同時持續優化經營

永續議題	衝擊面向	對本公司之影響
		效率與資源配置，以提升整體經濟績效，增進股東與公司之長期價值。
法規遵循	正面衝擊	本公司嚴格遵守「公司法」、「證券交易法」及各項永續行動方案等相關法規，並依據本業營運所需，恪守各項工作準則與管理辦法，確保公司運作合法、規範，並維護股東、員工及其他利害關係人的權益。
人權政策	正面衝擊	本公司高度重視人權議題，並以「人權政策」作為公司社會責任及人權管理的依據，明確規範公司在營運過程中對員工、利害關係人及社會的責任。同時，公司積極與供應商合作，確保其在供應鏈管理中亦遵循相同的人權標準，攜手維護勞動權益、消除歧視與強制勞動等不當行為，落實整體永續發展承諾。
研發創新	負面衝擊	本公司致力於保持技術領先地位、提升市場競爭力，並積極拓展新興應用領域，以滿足法規要求、提升品牌價值，進而實現可持續發展。透過持續創新與策略布局，公司不僅強化在行業中的競爭優勢，也為未來營運成長與國際化發展奠定穩固基礎，確保長期價值的穩健提升。
員工健康	正面衝擊	本公司規劃並提供健康檢查福利，以守護員工健康，促進工作與生活平衡，並藉此強化和諧之勞資關係。

2025 年重大主題清單	前一年度重大主題清單	比較
誠信經營	誠信經營	維持
經營績效	經營績效	維持
法規遵循	法規遵循	維持

人權政策	人權政策	維持
研發創新	研發創新	維持
員工健康	員工健康	維持

3.4 重大議題之管理

本公司依照各項重大主題之衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

誠信經營	
衝擊說明	積極實踐企業社會責任，致力於在經濟、環境與社會三大面向取得平衡與協同發展，推動永續經營，創造長期價值。
政策或承諾	為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。
管理行動	- 定期召開董事會，向董事報告營運績效及重要營運事項，確保董事對公司經營狀況有充分了解，並有效參與決策與監督。 - 公司治理主管持續參加專業進修課程，掌握最新法規與政策變動，確保公司治理與營運管理符合現行法令要求。 - 積極參與主管機關舉辦的宣導會與說明會，並指派相關人員出席，以確保掌握最新法規與政策訊息，避免資訊疏漏，並落實合規管理。
追蹤行動有效流程	- 未發現有貪腐情事之發生。 - 未有重大違反法律與規定之事件。

誠信經營	
	· 未有違反公司治理、反貪腐等相關法規等法令之裁罰。 · 未接獲與誠信相關之舉報事件。
指標目標	短期目標： 持續更新與完善 ESG 相關政策，並制定明確的工作規則及教育訓練制度，以增強員工對公司使命的認同感與責任感。同時，嚴格遵守政府法規與相關規範，確保各項作業合法合規，藉此建立健全的企業治理體系，推動永續發展目標落實。 中長期目標： 1. 建立以資訊透明度與誠信經營為核心的公司文化，將其深植於組織運作各層面，並強化明確的價值觀與行為準則。 2. 社會與經濟法規遵循方面，建立有效管理機制，確保所有營運行為符合商業規範、行銷準則及誠信經營原則，並嚴格防範任何貪腐或違法情事的發生。

經營績效	
衝擊說明	經濟表現良好時，能增強利害關係人對公司的信任，並提高投資意願；反之，若經濟表現下滑，則可能導致營運成本及人事成本上升，並降低投資人及其他利害關係人的信任度，進而影響投資意願與長期合作關係。
政策或承諾	為提升經濟表現，本公司將持續投入新產品研發，強化現有設備效能，以提高生產效率，降低營運成本，進而增強公司整體競爭力與獲利能力。
管理行動	· 持續投入新產品研發，拓展市場機會並提升公司競爭力。

經營績效	
	- 強化公司主管及銷售團隊管理，並深化與供應商的合作關係，以促進雙方互惠共贏。 - 董事會將定期評估公司經濟績效，確保營運策略與績效目標一致，並有效監督公司整體經營。
追蹤行動有效流程	2025 年營業收入較 2024 年成長 8.96%。
指標目標	短期目標： 追求穩健獲利，透過持續創新、有效成本管控及策略性投資，確保營運績效穩定成長。 中長期目標： 取穩健踏實的經營發展策略，追求每年穩定的營收成長，同時確保員工獲得合理的薪酬與完善福利，以實現企業永續經營的長期目標。

法規遵循	
衝擊說明	在營運過程中必須嚴格遵守相關法規、產業標準及政府規範，以確保商業活動合法合規。若法規遵循不完善或違反相關規範，可能導致法律訴訟、罰款、營運中斷或商譽受損，進而影響公司財務表現及利害關係人信任度。同時，法規變化或政策更新若未及時因應，也可能增加合規成本或限制業務拓展。
政策或承諾	在所有營運活動中，嚴格遵守所在地及國際相關法律法規、產業標準及政府規範，確保商業行為合法、合規且符合誠信經營原則。本公司建立完善法規遵循制度，定期追蹤法規更新，並將其納入公司內部管理流程與營運決策中，確保各項作業與措施符合規範要求。公司亦重視員工教育與訓練，透過法規遵循課程及內部宣導，使員工了解各項法規義務，並落實於日常工作中。此外，本公司設置內部稽核與監控機制，定期檢視

法規遵循	
	法規遵循情形，及時發現及改善潛在風險，以維護公司聲譽及利害關係人利益，並支持企業永續發展目標的實現。
管理行動	- 定期追蹤與蒐集國內外相關法律、法規、產業標準及政策更新。 - 制定公司內部合規管理制度及操作指引，將法規要求納入日常營運流程。 - 定期舉辦法規遵循及合規課程，提升員工法規認知與遵循能力。
追蹤行動有效流程	2025 年並無違反法規被裁罰之情事。
指標目標	短期目標： 完成公司內部各項法規遵循制度的檢視與更新，確保現行作業符合最新法規要求。全體員工完成法規遵循及合規課程訓練，提高法規認知與遵循能力。 中長期目標： 將法規遵循制度全面整合至日常營運流程，確保所有部門作業合規。建立完善的企業法規遵循文化，使合規理念融入公司治理與決策。將法規遵循與公司永續發展目標深度整合，確保公司長期穩健經營及利害關係人信任。

人權政策	
衝擊說明	在人權政策上的表現，直接影響內部員工及外部利害關係人對公司營運的評價，進而影響整體營運成果。因此，為實現永續發展，落實人權治理至關重要。身心健康且具備良好工作動力的員工，能為企業創造顯著效益；反之，若未妥善關注員工福祉，則可能對企業營運與形象造成負面影響。

人權政策	
政策或承諾	恪守所在地相關法規，並保障所有員工的人權，包括正職員工、契約及臨時人員、實習生等。公司支持國際勞工組織（ILO）三方原則宣言、多國企業指導綱領（OECD）、聯合國世界人權宣言及聯合國全球盟約，並採取與負責任商業聯盟行為準則（RBA）一致的行動，致力營造身心健康、兼具多元發展與包容性的職場環境。
管理行動	- 定期檢視公司相關規範及制度，確保符合勞動法規及相關法令要求。 - 制定績效考核辦法，每年進行考核，提供公平的調薪與晉升機會。 - 與各部門保持定期溝通，了解部門需求，以尋找並配置最適合的人才。 - 定期召開勞資會議，提供員工與管理階層直接對話的平台，討論各項福利、制度、工作環境改善及促進勞資合作的議題。
追蹤行動有效流程	- 未發生任何違反人權或勞動權益的事件，包括歧視、僱用童工、強迫勞動等情形。 - 已每季定期召開勞資會議。
指標目標	短期目標： 恪守所有適用的勞動法規，確保員工享有合理的工作條件，並維持安全且健康的工作環境。嚴格禁止僱用童工及任何形式的強迫勞動，保障員工基本人權與勞動權益。 中長期目標： 營造平等任用、免於歧視與騷擾的工作環境，確保招募、晉升及其他工作機會公平，並推動多元共融的職場文化。尊重員工隱私權及集會結社的自由，保障基本權益。

研發創新	
衝擊說明	專注於技術創新，致力提升產品精準度，確保符合國際標準，並持續推動跨領域整合應用，以拓展產品在不同市場與應用場景的價值。同時，在自主研發與外部合作之間取得平衡，整合內部專業能力與外部資源，加速技術轉化與創新成果落地。本公司強調快速響應市場需求，不僅提升產品的市場競爭力，也增進客戶滿意度與信任度，進而強化企業在國際市場的品牌價值與長期可持續發展能力。
政策或承諾	以持續研發與技術創新作為企業核心策略，透過自主研發與跨領域合作，提升產品精準度與品質，確保符合國際標準。投入資源於新技術與新產品的開發，強化技術領先優勢，並持續關注市場需求與產業趨勢，以快速響應客戶需求與市場變化。此外，本公司致力於建立完善的研發管理制度與知識共享平台，推動創新成果落地，確保研發活動對企業永續發展、經濟績效及社會價值的長期貢獻。
管理行動	· 制定年度與中長期研發計畫，明確設定技術與產品目標。定期檢視市場與技術趨勢，調整研發方向與優先順序。 · 提供研發團隊必要的人力、設備及經費支援。建立研發專案預算與資源分配機制，確保高效利用。 · 建立標準化研發流程與作業指引，確保技術開發的可控性與品質。設置專案審核與風險評估機制，避免技術或市場失誤。 · 促進內部跨部門合作與外部產學研或企業合作，提升創新效益。建立知識管理與技術共享平台，保護智慧財產並傳承核心技術。
追蹤行動有效流程	2025 年累積有效專利 8 件。
指標目標	短期目標：

研發創新	
	提升產品精準度、降低成本，積極開發新產品並拓展市場，進一步鞏固並建立公司的技術領先優勢。 中長期目標： 專注於鞏固全球市場領導地位，並致力於實現可持續發展與環保生產模式。

員工健康	
衝擊說明	員工健康直接影響公司的營運效率、工作品質及整體生產力。若員工身心健康狀況不佳，可能導致缺勤率上升、生產效率下降及意外事件增加，進而增加營運成本，降低員工士氣，並可能影響公司對客戶及合作夥伴的服務品質。此外，員工健康問題若未妥善管理，也可能對公司聲譽造成負面影響，降低利害關係人對公司的信任。
政策或承諾	本公司視員工為最重要的資產，致力維護員工的身心健康，並將健康管理納入企業永續發展策略中。定期提供健康檢查、職場安全防護以及心理健康支持，確保工作環境安全並有益員工健康。同時，落實合理工時與加班管控，保障員工的休息權益，並透過多元福利方案與健康促進活動，維護員工身心平衡。公司亦定期舉辦健康與安全教育訓練，提升員工對健康管理及職場安全的認知。此外，本公司持續檢視健康政策及執行成效，根據員工需求與法規要求不斷優化，確保員工獲得妥善照護，進而提升企業競爭力與永續發展能力。
管理行動	定期提供全體員工健康檢查，監測員工身心健康狀況。落實職場安全防護措施，提供防護設備與安全操作指引。

員工健康	
	· 設置工時預警系統，確保員工工時合理，避免過勞。加班需經員工與主管同意，並提供加班費或補休。 · 定期評估健康管理措施的有效性，收集員工回饋並進行改善。根據法規要求及公司需求，持續優化健康管理制度。
追蹤行動有效流程	完成員工之健康檢查。
指標目標	短期目標： 全體員工完成年度健康檢查，及早發現潛在健康風險。落實工時管理與加班管控，確保員工休息權益。 中長期目標： 提升職場安全防護標準，降低工安意外發生率。 建立全面性的員工健康管理系統，整合健康檢查、職場安全、心理健康及生活平衡方案。

4、 治理面

4.1 誠信經營

4.1.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司為落實企業誠信治理，依據「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」之精神，制定誠信經營政策與相關規範。針對潛在風險類型設計具體之預防措施，並建立完善的事後補救機制，以降低不當行為發生之可能性，並強化應變與處理能力。公司同時設置具獨立性之監督單位，負責追蹤與督導相關事件之後續處理，確保各項作為均符合法規與公司誠信經營之標準與目標。上述誠信經營守則經董事會審議通過後正式實施，並作為全公司遵循之依據。

為提升全體同仁及各利害關係人對本公司誠信經營理念之認同與實踐力，本公司建置多元宣導及管理機制，包含：

- 1.資訊傳遞與教育訓練：透過內部電子郵件、內部公告、員工溝通會議等方式定期宣導誠信經營政策，並針對全體員工辦理教育訓練課程，以強化對誠信行為準則的認識與落實。
- 2.文件簽署與承諾機制：要求員工、供應商及其他合作夥伴簽署遵循誠信經營政策之承諾書，強化對政策內容的理解與遵循意願。

3. 供應商盡職調查與篩選制度：對現有及潛在供應商實施誠信經營之盡職調

查，並將其作為合作與續約的重要評估依據，確保僅與符合法規及誠信標準之廠商建立合作關係。

本公司恪遵「公司法」、「證券交易法」、「商業會計法」及上市櫃公司相關規章，並依循其他與商業行為有關之法令規範，作為實踐誠信經營之基本原則。另為具體落實誠信治理，訂定「道德行為準則」與「誠信經營作業程序及行為指南」，作為全體員工遵循之依據，明確界定在執行業務過程中應採取之行為標準與處理程序。

本公司要求全體員工在面對疑似或涉及不誠信行為時，應主動向上級主管或管理階層通報，以利即時處理並防範風險擴大。除內部積極推動誠信經營政策外，亦對外部供應鏈夥伴提出相同要求，期許所有合作對象皆能恪守社會對優良企業之道德標準，不得提供或收受任何形式之不當利益，並以維護本公司聲譽與信賴為首要責任。2025 年度未發現有員工違反誠信經營相關規定之情事，包括未有違反工作規則、內部控制辦法或與往來廠商間收受不當利益等行為；亦未有內部人員因違反誠信規章而遭受懲戒，顯示本公司誠信治理文化已深植組織運作。

4.2 風險管理

4.2.1 風險管理機制

本公司於 2025 年 12 月 15 日經董事會決議通過訂定「風險管理政策」，作為本公司風險管理之指導原則。為落實風險管理機制，本公司每年定期由審計委員會轄下之風險管理小組統籌彙整相關資訊，訂定風險管理目標，並就各單位潛在風險進行持續監測與預防措施之執行，另針對各項風險擬定適切之因應對策，以強化風險管理效能，達成有效辨識、衡量及控管本公司各項風險，並將因業務活動所產生之風險控制於可接受範圍內。

董事會為本公司風險管理之最高監督單位，負責審議年度風險管理政策及其執行情形，以確保風險管理制度之有效建置與落實；並於每年年底定期檢視環境、社會及公司治理（ESG）相關風險與機會之影響、管理績效及策略目標之達成情形，作為公司永續經營與策略調整之重要依據。

本公司風險管理組織之運作，均受審計委員會之監督，並遵循董事會核定之風險管理政策及相關管理程序，以確保風險管理機制之有效性與持續運作。各單位於風險管理之相關權責如下：

董事會	董事會為本公司風險管理之最高監督單位，負責審議年度風險管理政策及其執行情形，以確保風險管理制度之有效建置與落實；並於每年年底定期檢視環境、社會及公司治理（ESG）相關風險與機會之影響、管理績效及策略目標之達成情形，作為公司永續經營與策略調整之重要依據。
審計委員會	依重大性原則，由審計委員會負責督導重要議題之風險評估與管理運作，其主要權責如下： 1.每年定期審閱年度風險管理政策及風險管控執行情形報

	告，並於審議後提報董事會，適時向董事會反映風險管理之執行成效，並提出必要之改善建議。 2.核定風險控管事項之優先順序，以確保資源配置之合理性與管理效能。 3.督導並確認風險控管改善措施之執行與成效。 4. 其他經董事會決議指示本委員會辦理之相關事項。
風險管理小組	風險管理小組為本公司風險管理之執行單位，負責彙整與蒐集相關資訊，研擬風險管理目標與具體施策，並定期向相關風險管理監督單位報告執行情形。其主要權責如下： 1.統籌規劃並執行本公司整體風險管理作業，擬訂風險管理架構、組織與運作機制，並建立質化及量化之風險管理標準。 2.定期檢視風險管理政策內容，並持續關注國內外風險管理制度及趨勢之發展，據以檢討並提出改善建議。 3.彙整各相關單位風險控管措施之執行成果與改善進度，並定期向永續發展委員會提出報告。 4.協調並推動跨組織之風險控管方案，評估並執行具成本效益之風險控制措施，以提升風險管理透明度並持續精進風險控管作法。 5.強化資訊安全管理，透過日常演練、滲透測試、資安檢測及弱點掃描，並加強同仁資安意識宣導，以確保本公司資訊系統之合法存取；於遭受外力入侵或發生資安事故時，得即時採取必要之應變處置，於最短時間內回復系統正常運作，降低事故可能造成之影響與損害。

4.2.2 法規遵循

法規遵循為本公司經營之基石，自新進同仁報到起，公司即針對「誠信內規」進行宣導，並透過持續性的教育與訓練，強化全體員工的法遵意識。鑒於法規種類繁多且變動快速，各部門會即時掌握政府公告、機關互動及媒體資訊，並

針對修法動態進行內外部培訓，確保營運全程符合最新規範。

本公司設置功能性委員會監督財務運作與內控制度，並制定「公司治理實務守則」及「董事會績效評估辦法」，以提升董事會參與重大決策的積極度。同時，由公司治理主管協助董事會運作並提供專業意見，確保公司持續依循公司治理評鑑與實務守則，不斷提升治理品質與法遵文化。

另針對不同部門與職級設計差異化的培訓課程，包括新人訓練、實體課程、部門宣導及外部進修，並每月進行法規鑑定，確保同仁具備與職務相關的最新法規知識與從業道德。

本公司 2025 年度在公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、個資保護、行銷標示及產品責任等領域，均未發生任何重大違法紀錄，展現出穩健且高標準的法規遵循實務。

4.3 參與各類社團組織

本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

公協會組織	會員身分
醫療產業策進會	一般會員
再生醫學委員會	一般會員
台灣生物產業發展協會	一般會員
中部上市櫃公司菁英聯誼會	一般會員

4.4 供應商管理

1. 價值鏈

本公司所處之細胞治療產業可依價值鏈分為上游、中游與下游三大環節，各階段均為推動細胞治療發展不可或缺之要素，具高度技術整合性與合作需求：

(1) 上游階段主要涵蓋細胞治療所需關鍵原材料與基礎設施的開發，包括：

- A. 細胞培養所需之試劑、血清與耗材等高品質材料之研發與製造；
- B. 細胞處理與儲存設備、無菌操作系統等相關設施之建置；
- C. 病人細胞樣本的採集、分離、初步處理與低溫保存等作業，確保細胞品質及後續應用之穩定性。

(2) 中游階段著重於細胞產品的研發、製備與供應鏈管理，內容包括：

- A. 各類細胞治療產品（如免疫細胞、幹細胞等）之研發與製程優化；
- B. 進行國內及跨國之細胞運輸，並確保全程冷鏈物流與法規符合性；
- C. 藉由生物資訊與資料庫系統進行細胞比對、HLA 相容性分析等，以提升治療成功率。

(3) 下游階段聚焦於細胞治療的實際應用與臨床服務，涵蓋：

- A. 於各大醫療院所進行之疾病治療、個別化醫療方案之導入；
- B. 細胞產品於臨床試驗或臨床治療中之應用，包括自體或異體移植；

C.與醫療機構、臨床專科醫師合作進行臨床監測與療效評估，推動產品落地與應用擴展。

2.採購支出比例

本公司 2025 年共有 69 家合格供應商，在地採購比為 100%。

3. 供應商管理策略

為落實公司治理並提升供應鏈管理效能，本公司針對供應商建立完善之評選標準與稽核作業機制，以確保合作對象具備技術潛力、營運穩健性與誠信治理能力，並符合本公司永續發展目標。

本公司依據以下四大構面作為生技新藥公司評估與合作遴選之準則：

(1)技術與產品潛力

A.是否具備創新研發能力與臨床應用價值。

B.研發管線完整性（涵蓋早期到後期臨床階段）。

C.擁有具市場潛力與區隔性的專利技術或平台。

(2)財務與營運穩健性

A.財務結構穩定、資金動能充足。

B.商業模式明確，具備授權、合作、商品化能力。

C.管理團隊具備生技產業經驗與研發執行力。

(3)法規遵循與治理結構

A.符合 GMP 等國內外相關規範。

B.設有內控制度與誠信經營政策。

C.合約條款明確，智慧財產權管理完善。

(4)永續管理與風險因應能力

A.有無 ESG 揭露或相關政策實踐。

B.是否具備風險辨識與應變機制。

為建立兼顧環境保護、人權保障、安全健康與永續發展的供應鏈，本公司推動供應商之企業社會責任，要求供應商定期進行監測、量化績效，並透過供應商評鑑評估其是否符合相關標準。

供應商評鑑不僅有助於確保原物料品質與提升議價能力，更能有效管控採購風險，避免對公司產品品質、商譽及社會責任表現造成影響。為確保採購流程符合內部控制要求，公司制定「採購管理辦法」，包括：

(1)請購需求與採購需求確認。

(2)詢價、比價與議價程序。

(3)品保部門現場勘查與驗證。

(4)確認供應商符合社會責任要求。

4. 供應商審查與評鑑制度

本公司致力於與供應商建立長期、穩定且互信互利之合作夥伴關係，並期望供應商與本公司共同遵循環境、社會及公司治理之相關原則與標準。透過將

永續理念納入供應鏈管理政策，本公司持續強化對供應鏈整體風險與永續績效之掌握。

評比等級	因應措施
A 級 90 分以上	認定其整體表現優良，得持續列為合格供應商續用，並於採購與合作決策中列為優先考量對象。
B 級 80 至 89 分	符合基本合作標準，得合格續用，並維持正常業務往來。
C 級 70 至 79 分	仍有改善空間，將視情形酌減採購量，並要求其提出改善措施，以促進其提升相關管理與營運表現。
D 級 未滿 70 分	列為不合格廠商，要求其於三個月改善期限內完成必要改善作業；若改善期滿後仍未能達到本公司之評核標準，得依相關規定取消其合格供應商資格

本公司 2025 年度供應商 69 家，均為 B 級以上之合格供應商。

為協助供應商充分瞭解並逐步落實企業永續發展理念，制定「供應商聲明書」作為供應鏈推動企業社會責任與永續經營之重要依據，並針對重要供應商辦理全面性之教育訓練與宣導活動。透過制度化溝通與宣導機制，使供應商清楚本公司於環境保護、社會責任及公司治理等面向之基本要求與期待。僅有完全符合上述條件的供應商，方可列為公司合格名單；任何不符合者一律不採用。

5、 社會面

5.1 人力發展

5.1.1 人權政策與承諾

1.人權承諾

本公司秉持誠信經營與永續發展之理念，積極履行企業社會責任，致力於保障全體員工、顧客及所有利害關係人之基本人權。為此，本公司嚴格遵循並落實以下國際與國內人權準則：

- (1)聯合國世界人權宣言；
- (2)聯合國全球盟約（UN Global Compact）；
- (3)國際勞工組織公約（ILO Conventions）；
- (4)中華民國《勞動基準法》及其他相關勞動法規。

本公司堅決杜絕任何形式之歧視、強迫勞動、職場霸凌、童工、騷擾與其他侵害人權之行為，並致力於打造一個重視尊嚴、平等與包容的工作環境，保障所有人員的基本勞動權益與人格尊嚴。

本公司適用人權政策之對象涵蓋所有聘用形式之人員，包括正式員工、契約員工、派遣人員、臨時人員、實習生及其他協力人力。公司確保所有員工在聘用、薪資、福利、教育訓練、升遷及工作條件等方面，皆獲得公平與無歧視之對待。為落實人權保障承諾，本公司每年定期檢視人權政策內容及執行

成效，並建立以「保護」、「尊重」與「補救」為核心的人權治理機制。若有任何疑義或違反人權之情事，將依公司相關申訴與調查流程妥善處理，並提供必要之補救與支持。

2.適用範疇

本公司人權承諾適用於本公司所有員工，並在合理可行的範圍內，包含客戶及供應商，以及營運據點所在的當地社區。同時，本公司定期識別強迫勞動、使用童工及可能侵害原住民的高風險營運據點，主要風險集中於原物料供應鏈的上游廠商。本公司透過不定期稽查，杜絕製造據點及上游廠商強迫勞動、使用童工之情形，了解可能侵害原住民權利之情形並採取行動，以保護原住民權利。

2025 年本公司製造據點及上游供應鏈均未發生強迫勞動、使用童工或侵害原住民權利之情形。

3.教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司每年辦理人權保護相關教育訓練，並擴及所有商業夥伴，以降低人權事件的發生頻率。

4.溝通平台、減緩及補償措施

人權政策及執行情形	
項目	潛在影響
勞動權益	本公司秉持恪遵相關法規之原則，制定並落實工作規則，並定期召開勞資會議，以保障員工各項權益。所有人力資源管理均依據僱傭合約、工作規則及各項管理規章辦理。2025 年度，本公司未發生任何違反勞工權益之情事。
強迫勞動	本公司不存在強迫員工超時工作或加班的情況。為確保工時合理，本公司在考勤系統中設置工時預警提醒，每日進行工時檢視與管控，確保員工工作時間符合規定。所有加班行為皆須取得員工及直屬主管同意，並於事後依規支付加班費或提供補休，以保障員工權益與福祉。2025 年度，本公司未發生任何強迫或強制勞動之情事，充分展現對勞動人權與職場安全的承諾。
童工	本公司嚴格遵循國家法律法規、行業標準及客戶要求，堅決不使用童工。公司在人事管理系統中設置年齡自動計算功能，以確保所有員工皆符合法定工作年齡；在投保社會保險時，系統亦會自動查核，如員工未滿 16 歲則無法完成投保作業，從制度上杜絕聘用童工之可能性。2025 年度，本公司未聘用任何童工，充分展現對勞動人權保障的承諾。
薪資與福利	本公司確保所有員工之起薪均符合基本薪資標準，並保障加班費及各項福利待遇，維持公平、合理的薪酬制

人權政策及執行情形	
項目	潛在影響
	度。同時，公司嚴格禁止以減少薪資作為懲罰手段，以促進良好的勞資關係與職場和諧。2025 年度，本公司支付給員工的薪資與福利均完全符合公司規章及相關法規要求，展現對員工權益及薪酬公平性的承諾。
性騷擾及歧視	本公司嚴格遵守「性別平等工作法」及「就業服務法」，全面落實反歧視及性騷擾防治措施。依據「就業服務法」規定，本公司致力消除任何因性別、年齡、健康狀況、懷孕、國籍、宗教信仰或其他因素所造成的差別待遇，並持續推動職場多元、包容與平等的文化。2024 年度，本公司未發生任何違反性騷擾或歧視之事件，充分展現對員工權益與職場公平的承諾。

5.1.2 人力結構

5.1.2.1 員工結構

1.員工組成

截至 2025 年底止，本公司全體員工共計 88 人，男女性占比分別為 37.5%及 62.5%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 25%。本公司聘雇人力皆在總部台中市地區，較 2024 年底全體員工人數共計 90 人，員工人數並無重大變化。

2025 年底員工結構

項目	類別	人數
性別	男性	33
	女性	55
學歷	碩士以上	63
	大學(專)	24
	高中(含以下)	1

5.1.2.2 非員工結構

本公司並無非員工之工作員，故無相關資訊之揭露。

5.1.3 員工多元包容及平等

本公司堅信多元化的職場對社會的思維傳遞，尊重多元化差異，確保員工不受種族、國籍、年齡、性別、性傾向、婚姻、政治、宗教信仰、血型、星座等影響，皆具平等的機會，致力創造一個讓多元人才得以發揮最大潛能的環境。此外，我們將持續反映社會現況，致力於推動多元共融，強化多面向的管理階層及員工組成，並尊重不同角度的觀點與價值，且適切回應其需求，藉以強化企業經營。本公司尊重少數族群與差異化需求，2025 年共進用身障員工 1 人，占全體員工的 1.14%。

2025 年度員工族裔指標

類別	占全體員工比例	占管理職級比例
中華民國籍	98.96%	100%
外國籍	1.14%	-

本公司設置「薪資報酬委員會」，負責檢視及建議董事及經理人之薪資報酬政策，並督導整體薪酬制度之合理性與競爭力，以確保薪酬結構兼顧市場水準、公司營運績效與員工貢獻，並透過透明、公平之薪酬政策，將企業經營成果適當回饋予全體員工。

在薪酬制度設計上，本公司秉持公平原則，針對同一職別之基層專員，進用人員之起薪與相關待遇均採一致標準；另對於具備相關專業背景或工作經驗之人員，則依其學歷、經歷、專業能力及相關證照等客觀條件核定薪資待遇。整體薪酬核定過程不因性別、族群或其他非工作相關因素而有所差異，以落實同工同酬及多元平等之用人原則。

2025 年度女性員工對男性員工薪酬比率

薪酬指標	占男性員工比率
女性員工薪資平均數	78%
女性員工薪資中位數	89%

為強化人才留任及提升人力資源競爭力，本公司於 2025 年度積極推動留才措施，包括整體薪酬調升約 8%，調整後平均薪資約為新臺幣 67 萬元，並結合發行限制員工權利新股，以強化中高績效人才之長期激勵與留任，進一步提升員工向心力及人才穩定度。

本公司 2025 年度離職率較 2024 年度明顯下降。考量產業特性及人力結構，

女性員工占比高於男性員工，2025 年度離職員工皆為女性，惟女性員工離職率已由 2024 年度之 11.36%大幅下降至 4.55%，顯示公司留才措施已具初步成效。

最近兩年度離職率性別及年齡別分布

2025 年度				
區間	女性		男性	
	人數	比例	人數	比例
30 歲以下	-	-	-	-
30~50 歲	3	3.41%	-	-
50 歲以上	1	1.14%	-	-
合計	4	4.55%	-	-
離職性別占比	100%		-	

2024 年度				
區間	女性		男性	
	人數	比例	人數	比例
30 歲以下	1	1.13%	1	1.13%
30~50 歲	6	6.82%	6	6.82%
50 歲以上	3	3.41%	-	-
合計	10	11.36%	7	7.95%
離職性別占比	58.82%		41.18%	

註 1：離職員工比例（%）= 各區間離職人員數/年底總人數

註 2：離職員工性別占比（%）= 各性別離職人員數/總離職人數

為確保薪酬政策持續保持市場優勢，本公司定期檢視國際市場趨勢與同業薪

酬水準，並依據企業經營績效、產業競爭態勢及內部薪酬公平性進行必要之

調整。同時，本公司重視內部薪酬結構合理性與一致性，致力於建立具吸引

力且可持續的獎酬體系，期望藉由凝聚員工向心力與歸屬感，攜手推動公司長期穩健經營與永續發展。

單位：新台幣仟元

項目	2025 年	2024 年	2023 年
非擔任主管職務之全時員工人數	85	87	81
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	56,922	52,527	51,736
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	670	604	639
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	597	510	589

5.1.4 員工權益及福利

除了提供優於同業水準的薪酬與福利制度外，本公司亦致力於建構完善且多元的員工照顧機制，推動涵蓋「食、衣、住、行、育、樂」等面向之福利政策與配套設施，透過軟硬體資源與各式活動的規畫與推動，全方位照顧員工工作與生活需求，打造安心、友善且具歸屬感的幸福職場環境。

本公司現行之福利設施與措施，主要包括下列項目：

福利設施	福利補助	其他
哺(集)乳室、交誼廳。	勞健保、團保、結婚補助、生育補助、子女教育補助、喪葬補助、生日禮金、三節獎金及員工健康檢查。	產假、陪產假、育嬰假、有薪待產假。

為打造真正以人為本且具包容性的職場環境，本公司持續推動友善婚育與家庭照顧相關措施，透過制度化與多元化的支持方案，協助員工在穩健發展職涯的

同時，亦能兼顧家庭生活與親職責任，減輕因人生不同階段所衍生之照顧壓力，營造安心且可長期投入的工作環境。

本公司深信，企業的永續發展有賴於員工身心穩定與工作生活平衡。當員工能切實感受到企業對家庭友善文化的重視與支持，不僅有助於提升整體工作滿意度、留任意願與組織認同感，亦能促進跨部門合作與內部凝聚力，進一步強化人力資本價值，提升企業整體營運效能與長期競爭力。

1. 婚育與家庭照顧相關假期制度

本公司重視員工於人生各階段所面臨之家庭責任與照顧需求，依相關法令規定並視實際需要，提供多元且具彈性的婚育與家庭照顧假期制度，以協助員工兼顧工作發展與家庭生活。

(1)有薪婚假：員工於結婚時，得依規定申請婚假，使其能安心處理人生重要時刻，並兼顧家庭與工作安排。

(2)家庭照顧假：針對家庭成員因健康狀況或照顧需求所生之請假需求，本公司提供家庭照顧假，協助員工在必要時能妥善履行家庭照顧責任。

(3)產假與陪產假：為保障孕期員工之身心健康，本公司提供產檢假，使員工得於孕期期間彈性安排產前檢查，兼顧健康管理與工作需求。於生育期間，則依法提供產假及陪產假（含陪產檢假），支持父母於新生兒照顧初

期能投入親職角色，促進親子關係之建立，並協助家庭順利銜接工作與生活。

最近 2 年申請育嬰留停情形

說明	男性	女性	合計
2024 年實際申請育嬰留停之員工（人數）	-	1	1
2025 年預計育嬰留停復職（人數）	-	1	1
2025 年實際育嬰留停復職（人數）	-	1	1
2025 年實際育嬰留停復職（人數）	-	1	1
2025 年育嬰假復職後 12 個月仍在職（人數）	-	-	-

2. 職場聯誼及親子互動

為促進同仁之間的交流互動與情感連結，本公司定期辦理家庭日活動，鼓勵員工攜家人共同參與，透過多元活動安排，促進同仁人際互動與組織向心力之提升。

同時，考量不同人生階段員工之家庭需求，本公司亦針對新手父母及育兒階段員工，規劃親子導向之家庭日與親子活動，提供員工與家人共享溫馨時光之機會，協助其在工作與家庭角色間取得良好平衡，進一步營造支持性且具歸屬感之職場文化。

2025 年度舉辦之家庭日活

日期	活動內容	參與人數 (含員工眷屬)	投入總金額
2025.04.19	麗寶樂園家庭日	127	合計為 176,000 元。
2025.06.14	威秀影城家庭日 (阿凡達 3、動物方城市 2)	177	
2025.12.20	新光影城家庭日 (不可能的任務：最終清 算、星際寶貝：史迪奇)	194	

5.1.5 團體協約

本公司目前並無內部工會相關組織，亦無簽署團體協約，但為共同維護及傾聽員工的聲音，員工可藉由保密之申訴管道提出意見與想法。

本公司每季定期召開勞資會議，2025 年度共計舉行四次，會議中充分溝通勞資雙方關切事項。對於會議中提出的意見與建議，公司均已積極回應，並訂定具體改善措施落實執行，持續促進勞資關係和諧與工作環境之優化，確保員工權益獲得妥善保障。

6、 環境面

6.1 氣候變遷

1.氣候監督及治理架構

本公司董事會為氣候相關風險治理之最高指導單位，負責公司整體氣候策略之推動與決策，亦肩負監督企業氣候行動規劃與執行之責。董事會不僅是決議公司氣候承諾與永續目標的關鍵機構，亦會不定期討論與審視全球氣候風險與機會的最新趨勢，並針對重大氣候風險提出集團層級的應對策略，以強化公司韌性並穩健推進永續經營目標。

因應全球暖化、極端氣候頻發、節能環保與安全衛生意識高漲等環境變遷趨勢，本公司已全面完成對氣候變遷可能帶來之風險與機會的鑑別工作，並據此訂定具體且具前瞻性的因應策略。主要聚焦於三大面向：

- (1)水資源管理與開發：強化水資源使用效率，導入回收再利用機制，確保生產與營運不中斷。
- (2)災害因應與調適：針對氣候災害如颱風、洪水、乾旱等風險建立預警與應變機制，提升營運彈性。
- (3)強化與城市及價值鏈合作：透過與地方政府、供應鏈夥伴及產業界合作，推動氣候行動協作機制，擴大氣候治理影響力。

本公司所面臨之潛在重大氣候衝擊，尚包括能源轉型、環境法規變動、職場安全與公共衛生等議題所帶來之外部約束與營運挑戰，特別是在低碳能源、

綠電採用、產品碳足跡管理等層面，均為公司必須高度關注與因應的重要議題。

針對上述挑戰，本公司除進行組織調整與跨部門整合，提出應變對策外，亦積極拓展與國內外同業、再生能源產業、供應商及學術研究單位之合作，致力於降低營運風險，創造有利之永續發展條件。

未來除持續配合國家溫室氣體減量政策及淨零轉型路徑外，本公司亦將主動推動相關內部行動方案，包括：強化節能減碳策略、推動高效能與低碳設備導入、汰換高耗能系統等，藉此有效減緩營運對環境之負面影響，落實永續責任。為系統化推動氣候行動及永續管理，本公司已於 2025 年正式成立「永續發展委員會」，作為氣候治理推動之核心組織，負責跨部門溝通協調、整合氣候治理資訊、監督策略執行成效，並定期召開會議，研析同業氣候風險與機會趨勢，分享各營運據點應對氣候風險之實務經驗，提供決策參考與資源橋接建議。透過上述機制與行動，本公司期望持續提升集團面對氣候變遷風險之韌性與應變能力，穩健邁向低碳轉型與永續成長的目標。

2.氣候策略

本公司針對極端氣候事件及低碳轉型行動對財務與營運可能產生之影響，詳如後述相關項目所說明。為有效管理極端氣候事件所帶來的物理性風險，以及全球向低碳經濟轉型過程中所衍生的轉型風險，本公司已將氣候變遷相關風險正式納入營運決策機制之中，並據以辨識、評估與因應潛在風險，展現

對氣候變遷議題之高度重視與主動回應。本公司秉持誠信經營與永續發展之理念，正視全球暖化、資源枯竭等挑戰，積極響應節能減碳趨勢，全面推動氣候變遷「減緩」(mitigation) 與「調適」(adaptation) 作為，致力於降低營運活動對環境造成之衝擊，並提升企業於低碳時代的韌性與競爭力。為強化整體風險控管能力，本公司已建置完善之風險管理組織架構、政策制度與操作準則，風險管理涵蓋以下多元面向：

- (1)營運風險：包括原料供應、製程穩定性、生產中斷與營運效率等；
- (2)法律與法遵風險：涵蓋法規遵循、環境法規更新、授權合約與公司治理等；
- (3)環境風險 (含氣候風險)：涵蓋極端氣候事件、碳稅 / 碳費制度、能源使用效率、氣候災害衝擊等。

本公司風險管理政策亦已全面整合 ESG 三大構面：環境保護 (E, Environmental)、社會責任 (S, Social) 與公司治理 (G, Governance)，並明確將氣候風險列為公司策略性商業風險之一，導入系統化之辨識、衡量、監控與因應流程，納入整體企業風險管理 (Enterprise Risk Management, ERM) 架構之中。

本公司鑑別出的氣候風險與機會項目，以及該項目或轉型行動對本公司業務、策略及財務的影響：

風險	
風險項目	潛在影響
「轉型風險」原物料成本上漲	本公司之產品在一定程度上仰賴自然資源作為原料來源，其中部分原料來自動物性資源。然而，隨著氣候變遷影響日益顯著，極端氣候事件、降雨與溫度變化等因素，可能影響動物性資源的供應狀況。此類變化將進一步推升原物料成本，甚至造成供應鏈中斷之風險，對公司營運穩定性及成本控制構成挑戰。為降低上述衝擊，本公司將持續評估供應鏈韌性，並研議多元化採購與替代原料之可行方案，以確保生產穩定與永續經營。
「實體風險」平均氣溫上升	隨著平均氣溫持續上升，對於電力及冷卻設備的需求可能顯著增加，進而造成能源消耗量攀升。此情況將導致營運成本上升，並對公司資源配置及成本控制產生壓力。

機會	
機會項目	潛在影響
採用低碳能源項目	目前本公司廠區主要能源來源為電力，且用電量占整體能源使用比例之最大宗。未來將持續回應市場對低碳轉型與減碳產品的需求，積極評估導入低碳能源（如再生能源、綠電或高能效設備）的可行性與效益，並逐步規劃相關轉型措施，以降低營運過程

	中的溫室氣體排放，支持公司永續發展目標與國際減碳趨勢。
採用高效配銷流程	持續投入研發資源，專注於提升生產良率與準交率，藉此確保產品品質穩定並準時交付，增強客戶對本公司產品與服務的信任感。此舉不僅可有效提升客戶下單意願，進一步推動銷售量成長，同時亦能兼顧品質與產能的提升，最終帶動公司整體營收與市場競爭力的持續增長。

(1)政策及法律

隨著氣候變遷議題日益受到重視，政府對於溫室氣體排放之法規逐步趨嚴。未來若正式實施溫室氣體排放總量管制或納入強制性碳定價機制（如碳稅或碳交易制度），本公司將面臨額外碳成本支出之壓力，可能對營運成本造成實質影響，進而影響整體營運績效與供應鏈價格結構。

為因應可能之氣候法規變動風險，本公司已持續關注國內外氣候相關法規趨勢，並預先規劃碳盤查、節能減碳策略與供應鏈碳風險管理機制，以降低潛在法規合規成本，並提升氣候風險調適能力。未來亦將視實際政策推進情形，研擬碳權管理、再生能源採購及淨零轉型策略，降低對企業營運之衝擊，並確保符合淨零排放與永續經營之全球趨勢。

(2)技術風險

隨著全球經濟體系逐步朝向低碳化與高能源效率發展，企業面臨需加速導入環境友善技術與創新解決方案的壓力。此一轉型趨勢將改變市場競爭條

件，特別是在供應鏈碳足跡管理、產品綠色設計、再生能源使用與節能製程等面向，對公司營運構成潛在挑戰。若本公司未能及時回應客戶對低碳產品與減碳目標的要求，或無法在預期時程內達成相應之減排深度，將可能面臨訂單流失、客戶重組供應鏈、甚至品牌信賴度下降等風險。此外，因應新標準所需導入的原物料、製程改善、運輸方式調整等措施，亦可能導致採購成本、製造成本及配銷成本上升，進而影響整體營運效率與利潤表現。

本公司已將氣候轉型風險列為重要營運策略風險之一，並積極展開包括供應鏈碳盤查、綠色採購政策、製程節能計畫及客戶需求因應機制等策略行動，以維持在未來綠色經濟體系中的競爭優勢。

本公司持續致力於提升生產設施之能源使用效率，並透過多項節能措施，落實對環境永續的承諾。於生產端，本公司針對空調設備進行全面檢討冷卻水塔風扇與馬達，以提升運轉效率，並加強冷卻水塔之水質管理，有效延長設備使用壽命並降低能源損耗。此外，亦同步優化整體空調系統運轉效能，藉由調整負載配置與運轉邏輯，以減少高耗能時段之用電需求。

在空污控制方面，針對舊型集塵機及其配套管路進行更新與改善，不僅提升集塵效率，亦因降低風阻而減少風機能源消耗。同時，本公司也積極推動照明系統升級，將廠區內傳統燈具逐步更換為 LED 節能燈具，藉此降低照明用電，並提升照明品質與燈具壽命。透過上述一系列節能措施的實

施，不僅有效降低整體用電量，亦同步強化本公司在環境管理與節能減碳方面的執行力，展現本公司推動綠色製造、實踐企業永續責任的積極作為。未來亦將持續盤點高耗能設施，評估節能潛力並擴大推動改善計畫，朝向建構高效、低碳之永續生產環境邁進。

(3)市場風險

隨著氣候變遷風險加劇及各國碳排放相關法規陸續上路，企業面臨更加嚴格的碳排放管制要求與營運限制，市場亦逐漸出現新興的商業模式與減碳轉型需求，促使企業需積極建構碳資產管理與碳風險因應能力。若企業未能及早因應，將可能面臨供應鏈壓力增加、成本上升與市場競爭力減弱等風險。

為降低氣候風險對營運的潛在衝擊，本公司除持續關注政策與市場動態外，亦針對供應鏈穩定性進行風險控管與前瞻性調整。因應原物料取得可能受極端氣候或國際減碳政策影響而出現不穩定情形，本公司主動調整採購策略並提高原物料庫存量，以降低斷鏈風險。然而，此舉亦使庫存成本相對提高，對短期營運資金運用造成一定壓力。

面對氣候變遷所帶來的轉型與實體雙重風險，本公司將持續優化碳管理策略，導入碳盤查、碳足跡計算與供應鏈溝通機制，並逐步推動原物料來源多元化及低碳替代方案，以降低氣候風險對供應鏈穩定與成本結構之影響，強化企業韌性與永續競爭力。

3.氣候相關風險鑑別、評估與管理

本公司負責氣候風險機會監督單位審視並核准風險策略執行與風險控管的優先順序後，由負責氣候風險機會鑑別單位召開氣候風險鑑別會議，透過跨功能的組織溝通，依照實體風險、轉型風險、機會等指標，評估氣候變遷事件之立即性或長期性模式對公司營運與價值鏈活動的衝擊，並探討公司在不同地區所受到的風險災害或機會，以鑑別各項風險與機會對本公司的財務影響與適用性。

4. 氣候相關資訊

項目	執行情形		
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	本公司董事會負責永續發展相關之決策與監督，涵蓋氣候變遷之風險與機會管理，並督導公司於永續及氣候議題之方針、策略及目標之訂定與推動。本公司設置永續發展委員會，由一名董事同時亦為本公司總經理擔任召集人，負責推動各項永續行動之執行，並每年定期向董事會報告。於氣候行動方面，委員會統籌各部門資源，進行氣候相關風險與機會之評估，研擬因應措施，並負責溫室氣體盤查與資訊揭露，持續追蹤碳管理之執行成效。		
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)。	本公司所辨識之氣候風險與機會如下，以規劃各項行動因應氣候相關風險與機會： (1) 氣候風險		
	氣候變遷主要 風險	潛在營運與財務 衝擊	因應策略
	極端氣候可能引發暴雨、淹水等自然災害，進而對本公司營運據點之設備造成損害，亦可能導致人員受傷，並影	營運費用增加 營收下降 員工安全風險提升	訂定氣候災害防治管理辦法，以提升員工對氣候災害之風險意識及環境安全衛生觀念，並事先規劃相關預防措

	響原物料供應及運輸，造成供應鏈中斷等風險。		施，以降低災害衝擊。另透過盤點關鍵原物料供應商，建立替代供應來源機制，確保原物料供應之穩定性，以降低供應中斷風險。
	(2)氣候機會		
	氣候變遷主要機會	機會	因應策略
	受全球暖化及污染排放影響，極端氣候事件日益頻繁，並可能直接或間接導致疾病患者增加，進而帶動醫療需求之成長。	銷售金額成長 營運成本增加	本公司積極推動多元化產品開發，以因應各項適應症需求，並持續提升生產效率，以強化整體競爭力。
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	本公司透過內部跨部門討論與風險評估，辨識降雨模式變化對生產作業之潛在影響，包含強降雨及降雨不均等情形，可能對生產排程、設備運作及原物料儲運造成干擾，進而提高營運成本。為降低相關風險，本公司持續強化生產調度彈性、優化庫存與物流管理機制，並評估廠區防災設施之完善性，以提升整體營運韌性及因應氣候變遷之能力。		
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。	為有效管理氣候相關風險與機會，本公司已將氣候變遷議題納入整體營運管理與監控機制，持續關注其對營運活動、財務表現及供應鏈之潛在影響，並定期進行風險辨識與評估，以即時掌握相關變化。同時，本公司依據評估結果研擬因應策略與具體行動方案，包含強化風險管理機制、提升資源使用效率、推動節能減碳措施及優化供應鏈管理等，以降低氣候變遷帶來之衝擊，並掌握潛在發展機會，提升公司整體營運韌性與永續競爭力。		
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	本公司尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性。		

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。	本公司尚未有因應管理氣候相關風險之轉型計畫。
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司非屬「碳費收費辦法」第 3 條所定碳費徵收對象，現階段尚無繳納碳費之義務。惟為因應未來氣候政策及碳定價制度發展，並強化內部碳管理機制，本公司參考環境部於 2024 年 10 月 21 日公告之碳費費率，以每公噸二氧化碳當量新台幣 300 元作為內部碳定價基準。
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。	本公司致力環境保護，追求經濟與環境的雙贏，透過源頭減量及使用效率提升，在節能、省水、減廢及溫室氣體減量四方面提升生態效益： (1)節能：以 2024 年度電力使用量 1,994 MWh 為基準，訂定每年平均降低 1%，並規劃於 2029 年度較 2024 年度減少 5%。 (2)節水：以 2024 年用水量 1,067 立方公尺 (每人平均 12.32 立方公尺) 為基準，訂定每年每人用水量降低 1%，2029 年度目標較基準年減少 5%。 (3)減廢：以 2024 年廢棄物總量 10.34 公噸 (每人平均 0.112 公噸) 為基準，設定於 2026 年前每人平均廢棄物量下降 3%。 (4)溫室氣體排放：以 2024 年為盤查基準年，總排放量 984.260 噸 CO₂e，訂定排放強度每年下降 1%，2029 年度前累計下降 5%。 此四項指標為本公司永續管理及績效評估之重要依據，持續推動低碳與環境友善營運。

5. 溫室氣體盤查資訊

年度	2024 年度		2025 年度	
項目	排放量 (tCO ₂ e)	密集度 (tCO ₂ e/營業 額新台幣百 萬元)	排放量 (tCO ₂ e)	密集度 (tCO ₂ e/營業 額新台幣百 萬元)
範疇一	-		-	
範疇二	984.260		996.263	
合計	984.260	1.257	996.263	1.281

資料涵蓋範圍為母公司，並包含母公司之辦公室及實驗室廠區；母公司屬生技醫療研發產業，溫室氣體排放量為僅有範疇二(購入台電電力)之溫室氣體排放量，尚未尚未執行範疇三之盤查。溫室氣體盤查資訊尚未進行確信。

6. 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

本公司以 2024 年為溫室氣體盤查基準年，經盤查總排放量為 984.260 噸

CO₂e，並訂定排放強度每年下降 1%、2029 年度前累計下降 5%之目標，作

為減碳管理與績效評估之依據。各營運據點之範疇一及範疇二排放源已完成

盤查與建檔，作為後續訂定減量目標、推動措施及追蹤成效之基礎；並持續

推動能源效率提升、水資源節約及廢棄物減量等措施，以支持整體減碳目

標。

為強化氣候治理，本公司逐步落實節能減碳措施，包括汰換高耗能設備、導

入智慧化空調系統及 LED 照明，並推動節能行為指引，以提升能源使用效率

及員工參與度。2025 年度因實驗廠區及辦公室工程施作，用電量增加，致溫

室氣體排放量及排放強度較 2024 年度略為上升。未來將持續強化用電管理

並優先採用高效率節能設備，以期於 2029 年度前達成減量目標。

7、 附錄

7.1 附錄一、GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	報告書資訊	5	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	6	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	6	
2-4	資訊重編	資訊重編	7	
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	7	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理	42	
2-7	員工	人力結構	49	
2-8	非員工的工作者	人力結構	49	
2-9	治理結構與組成	成員及多元化	14	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選	17	
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	17	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	對永續管理之角色及督導情形	11	
2-13	衝擊管理的負責人	對永續管理之角色及督導情形	11	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	對永續管理之角色及督導情形	11	
2-15	利益衝突	利益迴避	17	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作情形	15	
2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修	14	

2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估	12	
2-19	薪酬政策	薪酬政策	18	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	18	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	18	
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3	
2-23	政策承諾	誠信經營理念、政策、行為規範	14	
2-24	納入政策承諾	誠信經營理念、政策、行為規範	14	
2-25	補救負面衝擊的程序	誠信經營理念、政策、行為規範	14	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營理念、政策、行為規範	14	
2-27	法規遵循	法規遵循	17	
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	18	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	22	
2-30	團體協約	團體協約	56	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程	25	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	27	
3-3	重大主題管理	重大議題之管理	29	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷	57	
GRI 204：採購實務 2016				

204-1	來自當地供應商	供應商管理	42	
環境面				
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	氣候變遷	57	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	氣候變遷	57	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	氣候變遷	57	
305-4	溫室氣體排放強度	氣候變遷	57	
305-5	溫室氣體排放減量	氣候變遷	57	
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	供應商管理	42	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	供應商管理	42	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	人力結構	49	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	員工權益及福利	53	
401-3	育嬰假	員工權益及福利	53	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	成員及多元化	14	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	員工權益及福利	53	
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	供應商管理	42	

414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應商管理	42	
-------	---------------------	-------	----	--

使用聲明	長聖已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	若有適用 GRI 行業準則，請填寫行業名稱

7.2 附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	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。	6.1 氣候變遷	57
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)。	6.1 氣候變遷	57
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.1 氣候變遷	57
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。	6.1 氣候變遷	57
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。	6.1 氣候變遷	57
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	6.1 氣候變遷	57
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.1 氣候變遷	57
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。	6.1 氣候變遷	57

9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.1 氣候變遷	57
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.1 氣候變遷	57
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.1 氣候變遷	57