



浩宇生醫股份有限公司 2025 年永續報告書

NaviFUS Corporation
2025 Sustainability Report



目錄

經營者的話.....	4
關於本報告書.....	6
Chapter 1 企業永續經營	8
1.1 關於浩宇生醫.....	8
1.1.1 公司簡介.....	8
1.1.2 營運與財務狀況.....	9
1.1.3 參與公協會組織.....	9
1.2 企業永續治理架構.....	11
1.3 重大議題鑑別與分析.....	12
1.4 利害關係人議合溝通.....	15
Chapter 2 企業穩健經營	17
2.1 公司治理.....	17
2.1.1 公司結構與董事會組成.....	19
2.1.2 董事會成員提名及遴選.....	24
2.1.3 功能性委員會.....	25
2.1.4 績效評估.....	26
2.1.5 薪酬政策.....	28
2.1.6 永續治理.....	30
2.2 道德誠信.....	31
2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練.....	31
2.2.2 誠信經營政策.....	34
2.2.3 吹哨者制度.....	35
2.3 風險管理.....	36
2.3.1 風險管理架構與權責.....	36
2.3.2 關鍵風險與因應策略.....	37
2.4 法規遵循.....	40
Chapter 3 環境永續	43
3.1 氣候變遷因應.....	43
3.1.1 氣候治理.....	44
3.1.2 氣候風險管理.....	46
3.1.3 氣候變遷因應策略.....	46
3.1.4 指標與目標.....	48
3.2 能源及溫室氣體管理.....	49
3.2.1 能源管理.....	49
3.2.2 溫室氣體管理.....	49
3.2.3 減量及節能措施.....	51
3.3 廢棄物管理.....	52
3.4 水資源管理.....	53
3.4.1 水資源風險評估.....	53
3.4.2 取水、耗水與排水.....	53
3.4.3 水資源管理或減量行動.....	54

Chapter 4 產品創新與客戶服務	55
4.1 研發創新.....	55
4.1.1 主要產品與服務.....	57
4.1.2 研發人員與經費投入.....	58
4.1.3 產品進度及未來研發展望.....	59
4.1.4 創新展會與產學合作.....	61
4.1.5 智慧財產保護與專利佈局.....	62
4.2 客戶關係管理.....	63
4.2.1 客戶滿意度調查.....	63
4.2.2 客戶申訴與改善.....	64
4.2.3 產品品質與有害物質管理.....	65
4.3 資訊安全與客戶隱私.....	66
4.3.1 資安管理架構與權責.....	66
4.3.2 資安管理策略.....	66
4.3.3 辨識之風險及因應方式.....	67
4.3.4 資安事件通報與因應流程.....	67
4.3.5 資安教育訓練.....	68
4.4 永續供應鏈.....	69
4.4.1 供應鏈管理.....	69
4.4.2 供應鏈篩選與評鑑.....	69
4.4.3 採購實務.....	71
Chapter 5 和諧健康職場	72
5.1 員工人權保障.....	72
5.1.1 推動職場人權保障.....	72
5.1.2 人力結構與多元職場.....	72
5.1.3 順暢的溝通管道.....	74
5.2 人才吸引與留任.....	75
5.2.1 新進與離職狀況.....	76
5.2.2 完善的薪酬制度.....	78
5.2.3 育嬰假.....	79
5.3 員工職涯發展與福利.....	80
5.3.1 人才發展管理.....	80
5.3.2 多元的員工福利.....	81
5.3.3 績效考核機制.....	82
5.4 職業安全衛生.....	83
5.4.1 職安衛政策與管理.....	83
5.4.2 危害辨識與風險評估管理.....	84
5.4.3 職業事故.....	85
5.4.4 職安衛教育訓練.....	86
5.4.5 職業健康服務與促進活動.....	86
5.4.6 職業傷害與職業病.....	87
附錄一、GRI Standards 索引表.....	89
附錄二、溫室氣體聲明確信報告.....	93

經營者的話

2025 年是浩宇生醫正式進入資本市場的重要一年，公司持續推進臨床驗證、國際交流與永續治理，並在發展歷程中邁入新的階段。本報告為公司發布之第二本《永續報告書》，延續前一年度永續資訊揭露基礎，進一步呈現公司在環境、社會與公司治理各面向之管理作為與執行成果，期以更透明、完整的方式回應利害關係人對公司營運發展與永續議題之關注。

浩宇生醫聚焦於穿顱聚焦式超音波與治療導引追蹤系統兩大核心技術，致力開發無創、安全、精準且具便利性的中樞神經系統醫療解決方案「NaviFUS 聚焦式超音波系統」平台。該平台可透過非侵入性方式傳送超音波能量，開啟血腦屏障並協助大小分子藥物或基因遞送，以應用於腦部疾病治療；亦可運用不同超音波能量作用於特定腦神經區域，進行神經訊號調控，期能改善現有腦部疾病治療限制，提升病患生活品質。秉持以創新醫療科技回應未被滿足醫療需求之初衷，公司持續推進臨床試驗、產品應用拓展與國際合作布局，並同步強化永續經營相關管理機制，實踐對病患、投資人、員工及社會之長期承諾。

2025 年，公司於產品研發、臨床試驗、資本市場及國際布局等面向穩步推進。公司於 2025 年 3 月 7 日正式掛牌上櫃，成為台灣 Bio-ICT 領域具代表性之上櫃企業之一，進一步提升公司治理透明度、資本市場能見度及未來營運發展基礎；在臨床與研發方面，公司持續推進 NaviFUS 結合 Avastin 治療復發性腦瘤（rGBM）之台灣樞紐性臨床試驗及美國對應先導性試驗，並持續於台灣、美國及澳洲推動頑性癲癇等神經調控臨床應用；在國際交流與市場布局方面，繼 2024 年爭取全球聚焦式超音波領域具指標性之「國際治療超音波研討會（ISTU）」首次於台北舉行後，2025 年公司延續前一年度交流基礎，參與多項創新醫療相關國際會議與專題研討活動，持續與臨床醫師、研究機構、產業專家及潛在合作夥伴互動，掌握非侵入性腦疾治療、臨床應用與試驗轉譯之最新發展。透過持續參與國際展會，公司得以強化 NaviFUS 技術能見度，深化臨床與研發連結，並作為後續產品應用拓展及國際合作布局之重要基礎。

隨著公司正式邁入資本市場，本公司深刻理解永續發展已成為企業核心價值與長期競爭力不可或缺之一環。2025 年公司正式設置永續發展推動小組，統籌永續資訊蒐集、重大主題管理、永續報告書編製及 ESG 相關管理作業，並透過董事會報告與溝通機制，使董事會掌握永續發展、氣候治理、風險管理及資訊揭露等重要事項。在環境面，公司已於 2026 年提前辦理 2025 年度範疇一及範疇二溫室氣體確信作業，並以 2025 年作為溫室氣體及用水管理基準年，設定減量或節水目標，強化環境管理基礎；在治理面，公司持續推動風險管理、董事會運作、利益衝突迴避、資訊透明、法規遵循及誠信經營等機制，2025 年度未發生重大違規或裁罰情形；人才發展上，公司秉持「以人為本」理念，持續推動教育訓練、員工健康與安全

職場，並透過辦理員工旅遊與團隊活動強化組織凝聚力與跨部門合作，同時重視多元共融與性別平等，致力維持合理的男女比例，落實同工同酬原則，並透過薪酬制度與彈性工作安排，打造友善、公平且具向心力的職場環境。

展望未來，浩宇生醫將持續堅守「突破腦疾治療限制，改善全球病患生活品質」之初衷，穩健推進研發創新、臨床驗證、產品取證與全球市場布局，讓核心技術逐步走向更廣泛的臨床應用。面對快速變動的醫療科技環境與永續發展趨勢，公司將以長期價值為出發點，持續提升治理品質、營運韌性與資訊透明度，並將永續經營落實於日常決策與公司發展之中。期許浩宇生醫在追求技術突破與臨床價值的同時，也能承擔對社會與利害關係人的責任，逐步邁向兼具創新能力、國際視野與永續精神的生醫研發企業。

董事長



關於本報告書

編製原則

本報告書為浩宇生醫股份有限公司（以下簡稱浩宇生醫或本公司）發行之永續報告書 (Sustainability Report)，延續前一年度永續資訊揭露基礎，主要依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 於 2021 年發布之《GRI 準則 2021 版 (GRI Standards 2021)》編製，並遵循《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》之規定，同時參考「氣候相關財務揭露架構」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 進行揭露，以持續呈現本公司在環境、社會與公司治理 (ESG) 三大面向之永續管理作為與績效表現。

報導期間

本報告書所揭露之數據及內容以 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）資料為主，為提升資訊之完整性與可比較性，部分內容將追溯揭露至 2023 年，或延伸揭露至 2026 年之相關規劃與趨勢，以呈現永續議題之持續性發展與變化。

報告書邊界與資料範圍

本報告書之編製範圍涵蓋浩宇生醫股份有限公司及其子公司，與本公司所公告之合併財務報告範圍一致，如各章節所揭露資訊之範圍與前述不符，將於該章節中另行說明。

本報告書所揭露之資料及統計數據，除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之合併財務報告外，其餘皆由本公司依內部管理資料自行統計彙整。相關統計資料係依據國際通用指標、當地法規、產業標準或慣例進行計算與呈現；若量化指標具特殊定義或假設條件，則將於報告中以註解方式說明，以確保資訊之透明性與可比較性。

發行日期

本報告書每年定期編製並公開發行，並同步於本公司官方網站投資人專區及公開資訊觀測站提供瀏覽與下載，以利各界查閱與交流。

本次報告書發行時間：2026 年 8 月

下次報告書預定發行時間：2027 年 8 月

上次報告書發行時間：2025 年 8 月

報告書確信

本報告書尚未委託第三方機構就整體永續資訊進行查證或確信。惟於溫室氣體管理方面，本公司業已委託資誠聯合會計師事務所於 2026 年提前辦理 2025 年度範疇一及範疇二盤查之確信作業，並由該所依照確信準則 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」規劃及執行確信程序，就 2025 年度合併財務報表所涵蓋之所有個體出具有限確信之結論，未發現溫室氣體聲明存有重大不實之表達，確信報告附於本報告書附錄。

未來本公司將視法令規範、營運發展及利害關係人需求，持續評估委託具公信力之第三方機構辦理永續報告書或特定永續資訊之確信或查證作業，以提升報告品質與資訊可信度。

意見回饋

任何有關本報告書或對本公司永續發展的建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

負責單位/負責人：公司治理主管周子筠

電子信箱：info@navifus.com

聯絡電話：(02)2586-0560

ESG 網站：<https://navifus.com/investor-relations/>

聯絡地址：台北市南港區忠孝東路七段 508 號 16 樓

Chapter 1 企業永續經營

1.1 關於浩宇生醫

1.1.1 公司簡介

浩宇生醫股份有限公司（以下簡稱「本公司」）成立於 2015 年 3 月 12 日，為專注於精準醫療解決方案之台灣生技醫藥企業。本公司以創新為核心驅動力，致力於兩大核心技術平台之開發，分別為「聚焦式超音波系統」與「治療導引追蹤系統」，期能有效解決現今臨床治療中藥物無法充分發揮效益的難題。

本公司技術著重於採「非侵入性」方式開啟血腦屏障遞送藥物及進行神經調控，協助提升中樞神經系統疾病治療之療效與安全性，並以此平台為基礎，推動多項具潛力之治療方案研發。透過聚焦式超音波技術，可實現藥物精準傳遞至目標病灶以及利用不同的超音波能量，進入不同的腦神經區塊以調控神經訊號來改善疾病；而治療導引追蹤系統則可進一步提升整體治療的即時性與準確度，為個人化醫療提供具前瞻性且便利的技術支持。

公司核心技術具高度延展性，可搭配適應症領域涵蓋各種中樞神經系統相關疾病，如腦瘤、癲癇、藥物成癮及阿茲海默症等，致力於建構以病患為核心的研發策略，拓展聚焦式超音波與導引技術於多種適應症的應用，期能為患者帶來更有效、更安全與更便利的治療選項，同時實現醫療產業創新與永續發展之願景。

公司基本資訊	
公司全稱	浩宇生醫股份有限公司
公司簡稱	浩宇生醫
設立日期	2015 年 3 月 12 日
企業總部	台北市南港區忠孝東路七段 508 號 16 樓
董事長	陳正(註)
總經理	龍震宇
產業別	生技醫療業
股票代號	6872
股票上櫃日期	2025 年 3 月 7 日
資本額	707,505,110 元
主要產品項目	聚焦式超音波系統、治療導引追蹤系統
營運據點	台北

註：原董事長陳正已於 2026 年 8 月 3 日因法人董事改派代表人而解任，本公司於 2026 年 8 月 10 日董事會依法推選新任董事長，由總經理龍震宇兼任。

1.1.2 營運與財務狀況

合併財務績效

(單位：新台幣仟元)

項目	2023	2024	2025
營業收入	22,481	27,530	10,483
營業毛利	11,827	9,682	(2,790)
營業費用	(88,253)	(120,564)	(156,903)
營業外收入及支出	6,861	12,920	9,771
稅後淨損	(69,565)	(97,962)	(149,922)

利害關係人經濟價值分配

(單位：新台幣仟元)

利害關係人	經濟價值分配計算說明	2023	2024	2025
員工	薪資費用	39,317	41,605	44,936
員工	福利費用(註2)	6,884	7,701	8,321
股東/投資人	支付出資人的款項	-	-	-
社區	社區投資	-	-	-
政府機關	支付政府費用(註3)	-	-	-
供應商	支付予供應商之營業成本及研發費用(註4)	70,778	98,398	112,161

註1：上表之數據係來自會計師查核之 2025 及 2024 年度財務報表。

註2：不含薪資費用。

註3：本公司目前仍為虧損，無應納所得稅，且各月進項稅額均大於銷項稅額，故無營業稅繳納情形，年度內亦無罰鍰、裁罰等政府罰款支出。

註4：依各年度合併財報「營業成本+研究發展費用+期初其他應付款-期末其他應付款」。

1.1.3 參與公協會組織

本公司積極參與國內外相關產業公協會，持續共享資訊、掌握產業趨勢與法規動向。

2025 年間，本公司以會員身分參與之公協會如下：

公協會名稱	協會宗旨或目標	會員資格
台北市醫療器材商業同業公會	該協會致力於成為政府與業界之間的溝通橋樑，秉持「積極創新、服務會員」的理念，凝聚產業共識、爭取會員權益，協助業者拓展市場並促進醫療器材研發與應用。除提供國內外產業動態外，亦定期舉辦研討課程與展覽，並組團參與國際展會，促進會員間的媒合合作，同時協助業者掌握法規變動，強化與主管機關的溝通協調機制。	會員

公協會名稱	協會宗旨或目標	會員資格
Focused Ultrasound Foundation 美國聚焦超音波基金會	為推動聚焦超音波醫療技術發展與臨床應用的重要非營利組織。基金會致力於加速聚焦超音波從實驗室研究走向臨床普及，促進全球研究、醫療、產業與病患社群之間的合作，期望讓此項非侵入性治療技術能更快成為多種重大疾病的標準照護選項，改善患者生活品質與治療可近性。	會員

1.2 企業永續治理架構

本公司於 2025 年 3 月依據《永續發展實務守則》成立永續發展推動小組，作為公司永續發展之專責推動單位。該小組由總經理擔任總召集人，負責統籌規劃、協調及督導公司整體永續發展相關事務。永續發展推動小組下轄公司治理、環境永續及客戶關係 3 個工作小組，小組成員包含各部門主管、內部稽核主管及公司治理主管，以跨部門協作模式整合資源，將永續策略具體落實至日常營運與管理流程中，並統籌本公司永續報告書之編製、永續資訊蒐集及揭露作業。

2025 年度本公司持續落實永續治理與董事會監督機制，透過定期報告與溝通使董事會得以掌握並監督永續發展策略、重大主題管理、風險評估、氣候治理及永續資訊揭露事項，於完成相關權責單位檢視與審閱後，分別於 2025 年 8 月及 11 月向董事會提報永續報告書及年度風險管理運作情形；另於 2026 年 4 月完成溫室氣體盤查確信作業後，亦將相關成果提報董事會。藉由上述報告與回饋機制，本公司持續強化永續管理框架與資訊透明度，作為後續決策及精進方向之重要參考。

✚ 永續發展推動小組架構圖



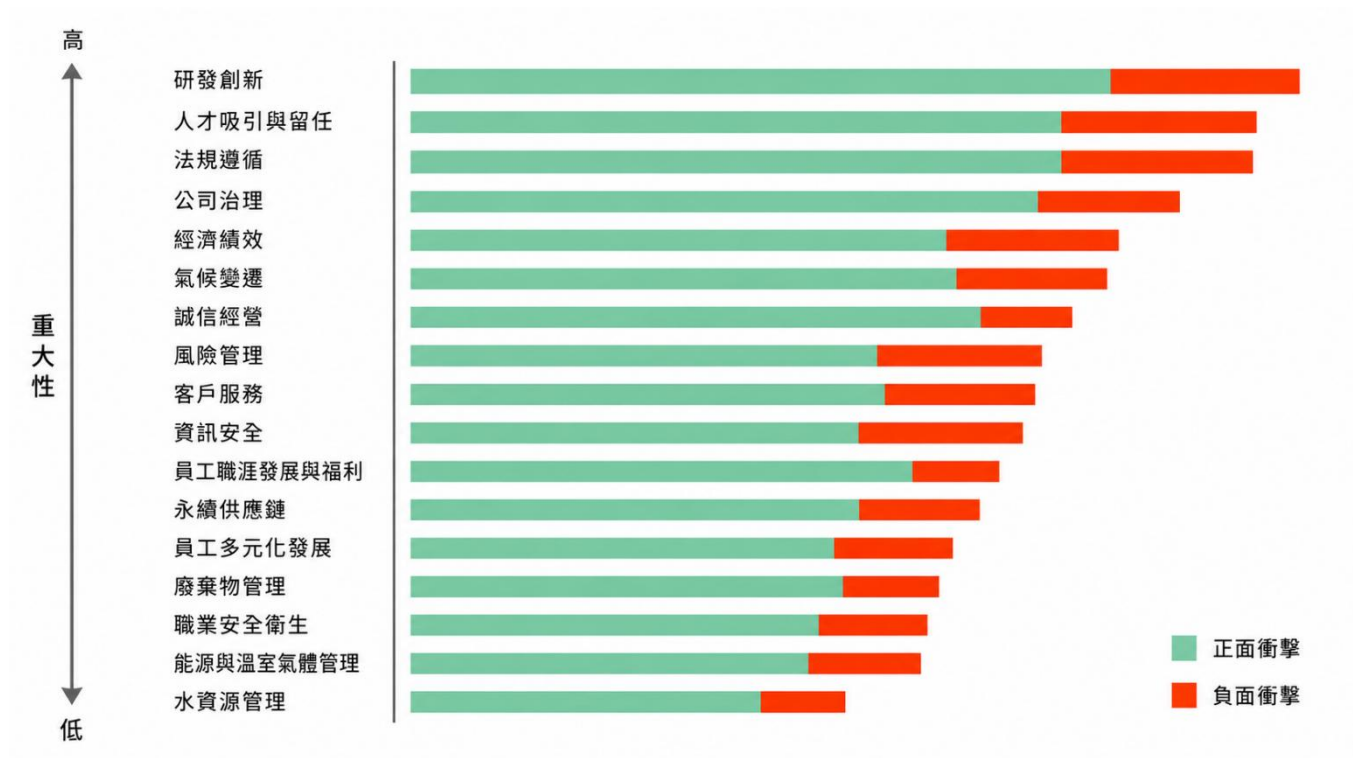
1.3 重大議題鑑別與分析

本公司於 2024 年依據臺灣「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定，採用全球永續性報告協會（GRI）所發布之《GRI 通用準則 2021 版（GRI Universal Standards 2021）》，鑑別本公司之重要利害關係人及各項永續議題對企業營運與外部環境之實質衝擊程度。2025 年度業經內部檢視本公司之經營型態、營運活動、產業特性、主要利害關係人及相關法規環境，皆無重大變動，前次重大主題鑑別結果仍符合本公司現況，因此本年度未重新執行完整鑑別流程，並沿用該結果作為本報告書揭露及永續管理推動之基礎。

重大主題分析流程

Phase 1 了解組織脈絡	
蒐集永續議題 17 項永續議題	依據產業特性與內部關注主題，並參考 GRI 準則、國內外永續發展趨勢、產業標竿企業實務及同業揭露資訊進行議題鑑別。透過彙整多元面向之資料，採取交集比對方式，辨識出產業中具共通性與代表性之永續議題，最終收斂出 17 項重大永續議題
Phase 2 評估議題實際/潛在衝擊	
評估衝擊顯著性 16 份內部問卷	- 為進行重大永續議題之評估與排序，本公司採用工作坊及問卷調查方式，邀請管理階層及負責相關業務之同仁針對先前收斂之 17 項永續議題進行評分，最終共回收 16 份有效問卷，作為分析依據。 - 根據每項議題在經濟、環境與社會（含人權）三大面向所可能產生的正向與負向影響，分別評估其衝擊程度與發生可能性。正向與負向部分各自計算「衝擊程度 × 發生可能性」後加總，據以得出該議題整體之總分。
Phase 3 確立重大主題排序	
重大主題決議 5 項重大主題	- 經由永續發展推動小組討論與分析後，最終鑑別出 5 項對本公司具有實質影響的重大永續主題，分別為：法規遵循、公司治理、氣候變遷、產品研發與創新以及人才吸引與留任。 - 本年度永續報告書即以此 5 項重大主題為撰寫核心，逐一揭露其管理方針、具體推動作法與年度績效成果。
Phase 4 進行報導揭露	
資訊報導與揭露	由本公司永續發展推動小組負責統籌進行，包含制定相關管理與作業流程，並依據永續議題進行資料蒐集與彙整。報告草稿完成後，由小組成員進行檢視與審閱，以確保所揭露之永續資訊與績效內容真實、完整且具一致性。最終版本經董事會審議核定後，於每年 8 月 31 日前正式發行，對外公開揭露。

✚ 浩宇生醫股份有限公司永續主題衝擊度排序圖



✚ 浩宇生醫重大主題列表

面向	2025 年度 重大主題	價值鏈衝擊			利害關係人				揭露章節	GRI 準則索引
		上游 (供應商)	浩宇生醫	下游 (客戶)	投資人	員工	政府 單位	社區 鄰里		
治理	公司治理	●	●	●	●	●	●		2.1 公司治理	GRI 2：一般揭露 GRI 201：經濟績效 GRI 205：反貪腐
治理	法規遵循	●	●	●	●	●	●		2.4 法規遵循	GRI 2-27：法規遵循
環境	氣候變遷因應	●	●	●	●	●	●	●	3.1 氣候變遷因應	GRI 201-2：經濟績效
社會	產品研發與創新	●	●	●	●	●			4.1 研發創新	自訂主題
社會	人才吸引與留任		●		●	●			5.2 人才吸引與留任	GRI 201：經濟績效 GRI 405：員工多元化 與平等機會 GRI 401：勞雇關係

1.4 利害關係人議合溝通

本公司依據組織營運特性及過往實務經驗，辨識出 7 類主要利害關係人，分別為：股東/投資人、員工、客戶/顧客、供應商、政府機關、媒體及社區。透過觀察與各類利害關係人之互動歷程，並綜合產業特性加以評估，公司確認其對營運具重大影響，將此作為利害關係人辨識之依據。本公司致力於建立透明、順暢且多元的溝通機制，以充分掌握利害關係人所關注之永續議題，並將其作為調整內部管理策略與推動永續作為之重要指標，並透過持續性的改善行動，厚植與各利害關係人之信任與合作關係。

利害關係人	關注議題	溝通頻率及回應方式	2025 年度溝通實績
股東/投資人	- 公司治理 - 誠信經營 - 風險管理 - 營運與財務狀況 - 法規遵循	- 公開資訊觀測站：每月 - 季財務報告：每季 - 董事會/功能性委員會：每季 - 股東會/法人說明會：每年 - 年報/永續報告書：每年 - 重大訊息公告/新聞稿/法人說明會/官網：不定期	- 於公開資訊觀測站發布重大訊息共 39 則 - 舉辦 1 次股東常會並編製年報 - 共召開 8 場董事會、6 場審計委員會、3 場薪酬委員會
員工	- 人權 - 人才吸引與留任 - 人才培育與發展 - 職業安全衛生	- 勞資會議：每季一次 - 員工意見信箱：不定期 - 員工問卷調查：不定期 - 員工教育訓練與宣導會議：定期/不定期 - 績效考核：每年一次	- 教育訓練總時數共 770 小時 - 召開勞資會議共 4 場 - 當年度無勞資糾紛事件 - 績效考核與面談 1 次 - 定期舉辦各項活動，如尾牙及全體員工健檢
客戶/顧客	- 客戶關係管理 - 產品品質 - 創新研發 - 資訊安全與客戶隱私	- 醫療院所及研究機構交流會議：即時（以提升產品未來上市後之應用價值與社會影響力） - 官網訪客留言版：即時 - 專人拜訪/電話聯繫/電子郵件：不定期	- 跨部門團隊實地參與臨床研究計畫書（Protocol）之討論與規劃 - 當年度無接獲客訴案件 - 與客戶保持緊密聯繫，隨時接受客戶意見並積極應對

利害關係人	關注議題	溝通頻率及回應方式	2025 年度溝通實績
供應商	- 誠信經營 - 風險管理 - 營運與財務狀況 - 法規遵循	- 專人拜訪/電話聯繫/電子郵件：不定期 - 官網利害關係人專區：不定期 - 供應商會議：不定期	- 新增 33 家供應商初始評核 - 針對 28 家具實質交易之供應商完成再評鑑 - 視專案與供應商進行溝通，並積極回應供應商關切議題
政府機關	- 誠信經營 - 法規遵循	- 政府機關（臨床法規單位）評鑑：不定期 - 主管機關業務檢查：不定期 - 政策研討會/座談會/公聽會：不定期 - 公文/電話/電子郵件/公開資訊：不定期 - 官網利害關係人專區：不定期	- 與政府或監理機關收文共 153 件，發文共 16 件 - 參與政府法令規章之宣導，並即時進行公司內部教育宣導或修訂公司內部規章，以利同仁遵循
媒體	- 經營績效 - 公司治理 - 法令遵循	- 電話專線/電子郵件：即時 - 記者會/媒體採訪/新聞稿：不定期 - 官網利害關係人專區：不定期	- 共發布 6 則新聞稿，並提供予 3 家媒體進行報導 - 專訪共 2 件
社區	- 社會公益 - 產業交流 - 環境友善	- 電話/電子郵件/新聞稿：不定期 - 官網利害關係人專區：不定期 - 園區企業之橫向交流：不定期 - 廢棄物管理與能源使用優化：例行作業 - 鼓勵綠色運輸機制（園區鄰近捷運站）：例行作業	- 當年度無來自於社區對於外部環境安全衛生諮詢與溝通或抱怨案件 - 參與多場園區舉辦之技術座談分享會 - 配合園區強制進行廢棄物管理及分類 2025 年正職員工通勤方式調查：採用綠色通勤方式比率達 84%

溝通管道

聯絡方式：投資人關係

專線：(02)2586-0560

信箱：info@navifus.com

官方網站即時留言版：<https://navifus.com/contact/>

Chapter 2 企業穩健經營

2.1 公司治理

項目	內容
政策、承諾及重要性	為確保公司穩健與永續經營，浩宇生醫高度重視營運透明度與公司治理品質，依據相關法規訂定《公司治理實務守則》，以制度化方式落實治理原則，持續強化董事會職能，並優化治理架構，致力於提升公司治理品質，兼顧公司與全體股東之長期利益。 公司透過定期會議與報告機制，促進獨立董事、審計委員會與內部稽核主管三方間之有效溝通，強化內部監督與控制機能。審計委員會召集人亦於股東常會中，就該年度決算表冊之審查情形向全體股東說明，以提升財務資訊揭露之完整性與透明度。此外，經本公司董事會決議委任之簽證會計師常態性列席審計委員會及相關治理會議，提供專業建議，協助提升財務決策與內部控制品質。 在內部控制制度執行方面，本公司每年進行內部控制制度自我評估，董事會、審計委員會及管理階層亦定期檢視各單位之自評結果，並按季審閱稽核單位所提內部稽核報告，以確保制度設計與執行之適切性與有效性，強化組織風險管理與營運穩定性。
重大衝擊與管理	本公司重視健全公司治理制度對企業永續經營及利害關係人權益保障之重要性。良好公司治理有助於提升經營透明度、強化董事會監督功能、降低營運及法遵風險，並增進投資人及市場對公司之信任。另一方面，若公司治理制度執行不當，可能對公司營運穩定性、聲譽及利害關係人權益產生負面影響，因此本公司持續強化董事會職能、內部控制、風險管理及資訊揭露機制，以降低相關風險並提升治理效能。
權責單位	董事會
短中長期目標	<u>短期</u> 1. 董事平均教育訓練時數達 6 小時以上。 2. 董事會平均出席率達 90 % 以上。 3. 審計委員會平均出席率達 90% 以上。 4. 薪酬委員會平均出席率達 90% 以上。 5. 參考主管機關「ESG 評鑑」指標項目，自我評鑑達 60 分以上。 6. 過半數董事及審計委員會召集人親自出席股東常會。 <u>中長期</u> 1. 強化董事會功能：持續精進董事會公司治理能力，促進決策機制之專業性與多元性，提升整體治理品質。 2. 完善永續治理架構：規劃導入內部 ESG 指標設定與管理機制，強化目標導向管理，推動組織永續轉型。 3. 落實 ESG 評鑑：持續檢視 ESG 評鑑結果與改善方向，強化資訊揭露、利害關係人溝通及永續治理文化。

項目	內容
	4. 定期辦理績效評估：董事會及功能性委員會每年定期辦理績效評估，並以評估結果作為董事會運作精進之參考。
行動計畫	1. 定期召開董事會與審計委員會：每季至少召開一次董事會及審計委員會，會議中包括內部稽核主管與獨立董事之間的溝通機制。此外，鼓勵會計師或律師列席參與重大討論案件，提供財務或法律專業意見與建議，協助強化財務報導品質與內部控制效能。內部稽核主管並於董事會報告每季度內部稽核執行情形，董事會據以督導改善措施，於年底審議並通過次年度內部稽核計畫。 2. 審計委員會組成與職責：本公司審計委員會由全體獨立董事組成，旨在協助董事會強化監督功能，提升公司治理績效，並確保財務報導、內部控制與內部稽核運作之有效性。透過與內部稽核主管及會計師之常態性互動，審計委員會得以即時掌握公司財務與風險管理狀況，進一步提升公司治理品質。 3. 薪酬委員會運作與職責：由薪酬委員會負責訂定董事與經理人之績效評估與薪資報酬政策，審酌公司營運績效、個人職責貢獻及市場水準，使薪酬制度兼具合理性、激勵性與公司長期發展目標。 4. 持續強化資訊揭露與利害關係人溝通：本公司透過年報、公司網站、公開資訊觀測站及永續報告書等管道，揭露公司治理、財務資訊、風險管理及永續發展相關資訊，持續完善利害關係人溝通機制，以提升資訊透明度與外部信任。
2025 年績效	1. 資訊公開與董事會績效自評：公司於年報及公司網站揭露董事會相關資訊，並依據《董事會績效評估辦法》完成 2025 年度董事會績效自我評鑑，藉此強化董事會之透明度與運作效能。 2. 公司治理自我評估：持續辦理公司治理評鑑相關自評與改善作業，檢視公司治理制度與執行情形，並依評鑑指標及主管機關最新規範，逐步強化資訊揭露及董事會運作。 3. 利害關係人溝通機制：於公司官網設立聯絡管道及永續專區，提供各類利害關係人表達意見與建議之平台，並透過適當內部權責分工回應相關關注議題，以深化與各方之互信關係。 4. 獨立稽核單位運作：內部稽核單位依年度稽核計畫執行查核作業，並按季報告稽核作業執行情形，2025 年度未發現重大內部控制缺失及重大異常事項。 5. 簽證會計師董事會參與程度：2025 年度會計師共參與 5 場董事會。 6. 完成全體董事（含獨立董事）改選：依法辦理選任作業，其中原 9 席董事有 7 席續任，兼顧董事會經驗傳承與治理穩定性，確保董事會換屆作業順利銜接，並於年報、公司網站及公開資訊觀測站等平台完整揭露相關資訊。
申訴機制	本公司已於官方網站設置專區，提供利害關係人專屬聯絡管道，作為雙向溝通平台，利害關係人可透過該平台就其關注之議題表達意見與建議。對於涉及公司營運之重大事項，本公司亦不定期公告於公司官方網站及公開資訊觀

項目	內容
	測站，以確保資訊之即時性與透明度，以深化與各利害關係人之信任基礎，強化永續經營下的責任治理與社會連結。

2.1.1 公司結構與董事會組成

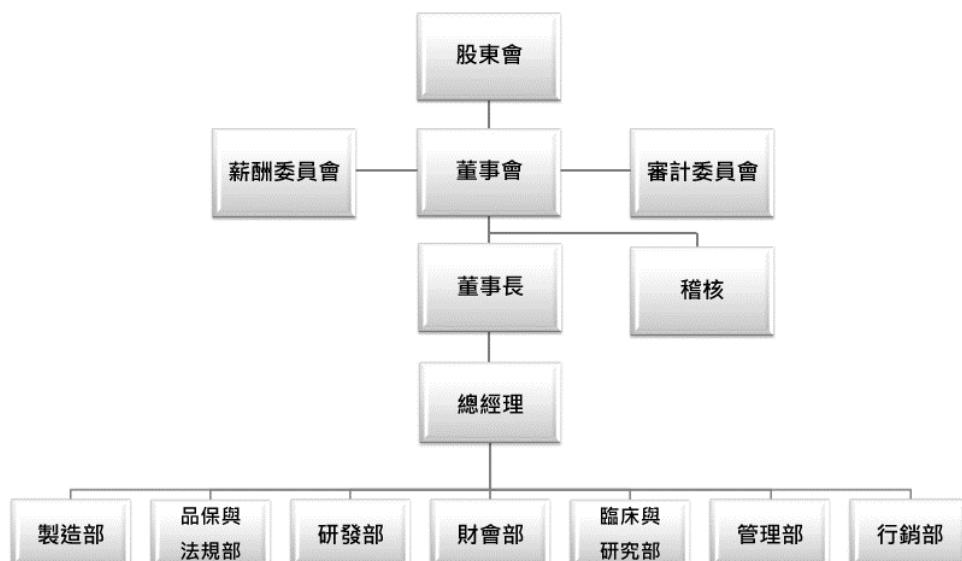
本公司依據《上市上櫃公司治理實務守則》第二十條之規定，訂定董事會成員多元化政策，以強化公司治理機制，提升董事會職能與決策品質，並優化董事會整體結構。公司依據自身營運型態與策略發展需求，建立適切的多元化方針，並於董事遴選過程中納入專業背景、性別、產業經驗等多元構面，致力於打造兼具專業性與多樣性的董事會陣容，進一步強化整體治理效能與營運綜效。

本公司已於 2025 年 6 月召開股東常會，完成第六屆董事改選，新任董事自 2025 年 6 月 11 日正式就任，任期三年。截至 2025 年底，本公司董事會共計 9 席，包含 5 名一般董事與 4 名獨立董事，董事成員專業背景涵蓋管理、工程技術、財務分析等領域，多數成員亦具備科技產業經營經驗，具備本公司所需之產業知識、營運判斷力、國際視野、領導統御及決策能力，能自不同角度提供專業建議，提升公司整體經營績效與治理品質。

此外，本公司因董事解任致董事席次缺額 1 席，為因應實際作業需求及強化董事會運作，已於 2026 年 6 月股東常會補選董事一席，新任董事自 2026 年 6 月 8 日正式就任，任期與同屆董事相同。董事會成員之組成與多元性概況如下表所示：

項目	補選前（截至 2025/12/31）	補選後（自 2026/6/8 起）
董事人數	9 人（含 4 名獨立董事）	10 人（含 4 名獨立董事）
女性董事	2 人	3 人
年齡區間	51-70	51-70
背景多元性	管理、理工、財務、營運	管理、理工、財務、營運

註：補選後董事會資訊為補充揭露，非屬本報告年度揭露範圍，新任董事資訊請詳公司官網，並擬於 2026 年度永續報告書另行揭露。



依據《公開發行公司董事會議事辦法》規定，董事會每季定期召開。2025 年度本公司共召開 8 次董事會會議，全體董事之平均出席率達 98.6%，展現董事高度參與及對公司營運議題之重視，有效發揮董事會職能與監督角色。為確保董事會決策之客觀性與獨立性，本公司已建立利益衝突迴避機制，董事對於會議事項如涉及自身或其代表法人之利害關係，致有害於公司利益之虞時，應說明利害關係之重要內容並依法迴避，不得參與討論及表決，亦不得代理其他董事行使表決權；相關迴避情形並記載於董事會議事錄，以確保決策程序透明、公正。有關 2025 年度董事會重要議案及運作情形，請參閱本公司 2025 年年報。

本公司積極鼓勵董事會成員持續進修，每年皆安排董事參與與其職務相關之專業課程，涵蓋公司治理、財務法規、風險管理、永續發展等領域，以提升專業能力與治理素養，強化對當前產業趨勢、法規變化及國際治理趨勢之理解，進而掌握並應用最新管理策略，拓展董事會在公司治理上的視野與影響力，亦能培養對整體市場環境的判斷能力與敏感度，提升決策品質。

2025 年度董事進修情形

開課單位	董事修課程名稱	董事總受訓時數 (小時)
證券暨期貨市場發展基金會	董監事暨公司治理主管系列課程－企業併購實務及案例解析	6
	外部影響多角化管理，創造企業正向價值	3
台北金融研究發展基金會	公司治理－永續報告書－GRI 準則	6
台灣專案管理學會	企業營業秘密保護法制與實例研討	6
	洗錢防制及打擊資恐	3
	數位科技與 AI 趨勢：企業經營的風險與機遇	3
	財務報表分析與財務會計趨勢	3
	ESG 投資與企業社會責任	3
	人工智慧趨勢解析與企業風險管理策略	3
	企業永續發展與精實生產	3
中華公司治理協會	萬物皆連網，萬物皆可駭-物聯網資訊安全，由你我作起	3
	當前全球經濟與金融情勢	3

	最新國際稅法變革對企業營運的影響與因應	3
	面對數位浪潮企業如何優化創新智財管理連結永續治理	3
	薪資報酬委員會運作與董事、經理人績效薪酬制度	3
公司經營暨永續發展協會	財報不實之法律規範與實務案例研析	3
	最新企業併購法與公司治理實務案例	3
	輝達的三兆奇蹟：人工智慧背後的半導體產業革命新思維	6
證券交易所	國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
財團法人安侯建業永續發展教育基金會	IPO 啟動全攻略：掌握上市櫃申請流程與交易板塊策略布局	3
	併購交易之併購實務分享	3
內部稽核協會	如何防制重大金融弊案(洩空、內線交易、利益輸送、操縱股價、非常規交易、財報不實等)	6

2025 年公司董事成員與背景

職稱	董事姓名	性別	年齡	選任日期	任期	主要學經歷	其他重要職位
董事長	健亞生物科技股份有限公司 法人董事代表：陳正（已於 2026 年 8 月卸任）	男	66-70	2025.06.11	3 年	•美國羅徹斯特大學化學研究所博士、碩士 •清華大學化學系學士 •Novartis International AG(諾華)新藥開發計劃主持人 •Genelabs Technologies, Inc.亞洲區業務副總裁 •華鼎生技顧問(股)公司董事長 •香港安寧控股有限公司獨立董事 •健亞生物科技(股)公司總經理	•本公司策略長 •GENOVATE-NAVIFUS (AUSTRALIA) PTY LTD.董事 •健亞生物科技(股)公司董事長 •昌達生化科技(股)公司法人代表人董事 •華宇藥品(股)公司董事長 •瑞寶基因(股)公司法人代表人董事 •松瑞製藥(股)公司法人代表人董事
董事	劉浩澧	男	51-55	2025.06.11	3 年	•臺灣大學電機工程研究所博士、碩士 •臺北科技大學電機工程系學士 •國家衛生研究院醫學工程研究組研究員 •長庚大學電機工程學系特聘教授	•本公司技術顧問 •Genovate-NaviFUS Inc.法人董事代表人 •GENOVATE-NAVIFUS (AUSTRALIA) PTY LTD.董事 •臺灣大學電機工程學系教授
董事	龍震宇（自 2026 年 8 月起兼任 董事長）	男	56-60	2025.06.11	3 年	•陽明交通大學醫學工程研究所博士 •美國威斯康辛州立大學麥迪遜分校機械工程研究所碩士 •臺灣大學機械工程系學士 •聯合骨科器材(股)公司資深市場經理 •美敦力醫療產品(股)公司資深市場經理 •陽明交通大學骨科器材研發中心研發總監 •藍海醫療器材(股)公司負責人	•本公司總經理 •GENOVATE-NAVIFUS (AUSTRALIA) PTY LTD.董事 •NaviFUS US LLC 總經理
董事	陳桂標	男	66-70	2025.06.11	3 年	•國立臺灣科技大學(台灣工業技術學院)電子學士 •華隆微電子(股)公司經理 •大眾電腦(股)公司協理 •久元電子(股)公司總經理	•久元電子(股)公司副董事長 •黑澤科技(股)公司法人代表人董事
董事	華宇藥品股份有限公司	法人董事					
	法人董事代表：朱佳真	女	51-55	2025.06.11	3 年	•美國哈佛大學醫療政策與管理研究所碩士 •臺灣大學護理學系學士	• Genovate-NaviFus Inc.法人董事代表人 •GENOVATE-NAVIFUS (AUSTRALIA)

	(已於 2026 年 8 月卸任)					• 衛生署健保小組副研究員 • 健亞生物科技(股)公司國際事務處長、新藥開發事業副總經理	PTY LTD.董事 • 健亞生物科技(股)公司總經理 • 華宇藥品(股)公司法人代表人董事
獨立董事	鄭漢鐔	男	66-70	2025.06.11	3 年	• 美國阿拉巴馬大學財務金融所博士 • 美國阿拉巴馬大學會計統計所碩士 • 政治大學會計系學士 • 中央大學總務長、EMBA 執行長 • 中央大學會計研究所所長、副教授	• 大畏創新(股)公司董事長 • 進典工業(股)公司獨立董事 • 樂斯科生物科技(股)公司獨立董事(已於 2026 年 6 月卸任)
獨立董事	陳家麟	男	56-60	2025.06.11	3 年	• 美國伊利諾大學企業管理學博士 • 美國麻省理工學院土木與環工研究所碩士 • 臺灣大學機械工程系學士 • 臺灣大學管理學院學術副院長、國際事務副院長、EMBA 執行長、EiMBA 執行長、GMBA 執行長	• 欣新網(股)公司獨立董事 • 臺灣大學管理學院院長、工商管理學系暨商學研究所教授
獨立董事	陳家進	男	66-70	2025.06.11	3 年	• 美國范德比爾特大學生物醫學工程研究所博士、碩士 • 中原大學醫學工程系學士 • 行政院生技產業策略諮議 BTC 委員 • 成功大學生物醫學工程系教授兼系主任 • 台灣生技整合育成中心技術長 • 科技部醫學工程學門召集人 • 中華民國生物醫學工程學會理事長	• 財團法人塑膠工業技術發展中心董事(已於 2026 年 6 月卸任)
獨立董事	劉秀枝	女	66-70	2025.06.11	3 年	• 美國哈佛大學公共衛生學院博士 • 美國麻省理工學院及洛克斐勒大學博士後研究 • 美國康奈爾大學威爾醫學院教授 • CFA 特許金融分析師 • Aprinoia Therapeutics(新旭生技)資深財務總監 • Bank of America Merrill Lynch(美銀美林)投資顧問 • Biovantage Investments 證券分析師	• Aprinoia Therapeutics(新旭生技)企業發展與策略負責人

2.1.2 董事會成員提名及遴選

依據本公司章程規定，董事會應設置董事人數為 5 至 11 人，每位董事任期三年。董事之選任採取候選人提名制，並依單記名累積投票法由股東自候選人名單中選出。當選之董事得連任，旨在兼顧董事會穩定性與專業延續。董事席次中，必須設置不少於 3 人的獨立董事，且不得少於董事席次的三分之一。

本公司董事會中設有不少於 3 位獨立董事，且獨立董事人數不得少於董事席次三分之一。獨立董事之專業資格、持股比例、兼職限制、提名與選任程序、職權行使方式及其他相關規範，皆依照證券主管機關相關法令辦理，以確保其獨立性與職能發揮。

依章程規定，董事會由全體董事組成，董事長由三分之二以上董事出席，並經出席董事過半數同意互選產生，對外代表公司行使職權，目前本公司董事長由總經理龍震宇博士兼任。

為防範利益衝突及落實誠信治理，本公司於《董事會議事規範》明確規定董事之利益迴避條款：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。相關紀錄將載明於董事會議事錄中，以確保決策過程之公正性與透明度。

2.1.3 功能性委員會

為強化公司治理架構，並確保董事會對重大議案具備充分討論空間及利害關係迴避機制，本公司依法設置審計委員會與薪酬委員會，以發揮專業監督與報酬政策審議之功能，進一步提升董事會整體運作效能與治理透明度。有關 2025 年度各功能性委員會重要議案及運作情形，請參閱本公司 2025 年年報。各功能性委員會之設置目的、主要職責及成員組成如下表所示：

功能性委員會	主要職責與監督項目	組成
審計委員會	本公司審計委員會由具備專業背景之獨立董事組成，成員以獨立、公正的立場履行職責，協助董事會進行監督與決策，確保公司治理機制之有效運作，並提升營運透明度與合規性。 審計委員會之設置目的與核心職責如下： 1. 確保財務資訊的正確性與適當性表達，強化財務報表之公信力與可比較性。 2. 監督簽證會計師的選任、解任及其獨立性與執業品質，確保外部查核意見具專業性與客觀性。 3. 監督內部控制制度之建立與有效執行，協助風險管理與流程控制之落實。 4. 督導公司遵循相關法令規章與自律規範，避免違反法規之風險。 5. 辨識與控管潛在或重大風險，強化公司整體風險意識與應對能力。 審計委員會透過定期會議、專業審閱與溝通機制，積極參與財務與控制相關議題之監督，確保公司營運符合法令規範，維護投資人與利害關係人權益，並為董事會提供具價值之意見與建議。	本委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。
薪酬委員會	為協助董事會有效監督董事與經理人之績效評估制度，並制定具透明度與公平性的薪酬政策，本公司設置薪酬委員會，擔任報酬制度規劃與監督之關鍵角色，其所提出之建議將提交董事會進行審議，以促進公司薪酬制度之合理性與一致性。薪酬委員會主要職責如下： 1. 定期檢討薪酬委員會規程，並依據公司實際營運需求及最新法令規定提出修正建議，確保制度之適法性與實務適用性。 2. 制定並定期檢討董事及經理人之績效評估標準，包含年度與長期績效目標，並設計對應之薪酬政策、制度、標準與結構。相關績效評估制度揭露於公司年報中，確保資訊透明與股東知悉權。 3. 定期評估董事及經理人之績效達成情形，並依據既定評估結果，決定個別薪酬內容與給付數額，確保報酬安排與實際績效表現相符。 薪酬委員會之設置與運作有助於公司建構符合公司治理原則之報酬管理制度，平衡激勵與責任，促進永續經營與組織穩健發展。	本委員會成員人數為三人，由董事會決議委任之，其中過半數成員應為獨立董事。

2.1.4 績效評估

為落實公司治理並強化董事會功能，本公司依據《董事會績效評估辦法》，建構系統化之績效評估機制，藉由明確的評估目標與程序，持續提升董事會之運作效率與治理品質，此外亦訂定年度評估時程，明訂董事會應於次一年度第一季結束前完成自我評估作業，並預計於上櫃後每三年委託外部專業獨立機構或專家學者團隊進行一次外部評估，以確保評估結果之客觀性與參考價值。

在自評過程中，各董事須填寫「董事會績效考核自評問卷」及「董事成員自評問卷」，功能性委員會成員另額外填寫「功能性委員會績效考核自評問卷」。上述問卷涵蓋董事會及功能性委員會運作、監督職能、決策品質、溝通協調與治理績效等面向，藉由標準化量表收集具體意見。問卷結果由統籌單位彙整、記錄並依據評估指標進行量化分析，並將彙總報告提交董事會審閱與改善參考。

2025 年績效評估結果，董事會整體自評、個別董事自評及功能性委員會自評平均分數均高於 4.5 分（滿分 5 分），展現本公司董事會運作效能表現良好。評估結果除已於 2026 年 1 月 20 日提報董事會供內部參考外，亦作為未來治理制度持續優化與董事會運作精進之重要依據。

董事會績效評估自評結果

類型	評估面向	題數	平均得分
內部評估	A.對公司營運之參與程度	12	4.79
	B.提升董事會決策品質	12	4.87
	C.董事會組成與結構	7	4.89
	D.董事之選任及持續進修	7	4.83
	E.內部控制	7	4.84
	合計/平均分數	45	4.84

董事成員績效評估自評結果

類型	評估面向	題數	平均得分
內部評估	A.公司目標與任務之掌握	3	4.74
	B.董事職責認知	3	4.93
	C.對公司營運之參與程度	8	4.83
	D.內部關係經營與溝通	3	4.85
	E.董事之專業及持續進修	3	4.96
	F.內部控制	3	4.81
	合計/平均分數	23	4.85

✚ 功能性委員會績效評估自評結果

類型	評估面向	審計委員會		薪資報酬委員會	
		題數	平均得分	題數	平均得分
內部評估	A.對公司營運之參與程度	4	4.75	4	4.92
	B.提升董事會決策品質	5	4.65	5	4.93
	C.董事會組成與結構	7	4.71	7	5.00
	D.董事之選任及持續進修	3	4.75	3	5.00
	E.內部控制	3	4.58	-	-
	合計/平均分數	22	4.69	19	4.96

2.1.5 薪酬政策

本公司在薪資報酬制度之設計上，綜合考量同業水準、個人職責與績效表現，並參考市場趨勢與公司實際經營情況，確保薪酬安排兼顧激勵效果與治理合理性。薪資決策依據包括個人所擔負之職責、投入時間、目標達成情形、於其他職務之綜合表現，以及公司歷年對同等職位人員所提供之報酬水準。同時，公司亦衡量個人表現與公司經營績效、風險管理結果之關聯性，並將短期與長期經營目標之達成情形及財務狀況納入整體考量，確保薪資制度與公司永續發展方向一致。

本公司薪酬委員會依據《董事、獨立董事、功能性委員及經理人薪資酬勞辦法》及組織運作需要，負責審議與董事及經理人薪酬相關之重大事項，包含薪酬制度及特定薪資方案之審議。委員會運作依照議事規範辦理，議案須經全體成員過半數同意後，始提報董事會審議。透過此制度化程序，薪酬委員會協助公司建構具備合理性與透明度的薪酬治理機制，確保薪資安排符合公司整體發展方向與治理原則，兼顧公司長期利益與利害關係人期待。

本公司目前仍處於研發及臨床推進階段，董事及高階管理階層之薪酬制度以固定薪資及依相關辦法支給之固定報酬為主，並依聘任合約提供年終獎金，以維持薪酬制度之穩定性、合理性及長期導向。公司現階段薪酬設計著重於支持長期研發投入、穩健經營及風險管理，並避免過度連結短期財務績效之變動獎勵安排，以兼顧公司永續發展與治理需求。

目前公司尚未將ESG績效直接納入董事及高階管理階層薪酬計算機制，惟於管理階層日常營運管理及績效評估過程中，已將法規遵循、公司治理、風險管理、人才發展及永續經營理念等因素納入整體管理考量，未來亦將視公司營運發展情形，逐步研議薪酬制度與永續績效連結之可行性。

依 GRI 2-21 規範，本公司 2025 年度最高薪酬個人年度總薪酬與全體員工年度總薪酬中位數之比率為 3.07 倍。前述年度總薪酬包含薪資、固定報酬、伙食費及其他相關報酬。

薪酬政策

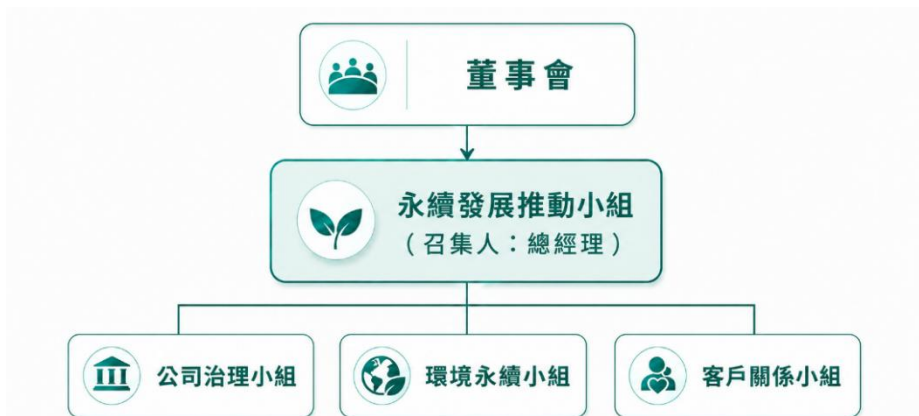
董事	經理人
1. 報酬：除具員工身份之董事因已領具薪酬外，其餘董事不論公司營業盈虧之定額報酬 2. 酬勞：根據本公司章程的規定，根據年度獲利分配提撥酬勞給董事。 3. 業務執行相關費用：包括車馬費及其他業務執行費用等。 董事薪資報酬的組成部分在董事薪資酬勞辦法中有明確規定，以確保報酬的合理性和透明度。	固定薪資：經理人每月支領固定薪資，依據其職務價值與年資核定，調薪幅度與整體薪資水準於經理人薪資酬勞辦法中明確規定，並由薪資報酬委員會綜合審議訂定。 變動薪資： 1. 年終獎金：每年度結束後公司視營運狀況決議發放基數與金額。 2. 績效獎金：不定期發放，依據個別權限進行提案核決。 3. 員工認股及員工酬勞：根據公司制度，給予員工的股權激勵和其他酬勞形式。

2.1.6 永續治理

董事會為本公司之最高治理單位，除依據法令規定、公司章程及股東會決議執行業務外，亦負責審議本公司之年度及季度財務報告、內部控制制度有效性評估、簽證會計師之委任或解任、經理人之任免及策略計畫之審議與決策等重大事項。董事會透過定期與不定期會議，審慎處理各項與公司治理及永續發展相關之議題，並視情況授權董事長分層處理，或指派相關單位執行，確保公司整體運作合規高效。

為積極推動公司永續發展，本公司於 2025 年上櫃後成立永續發展推動小組，由總經理擔任召集人負責統籌與督導，成員包含各部門主管、公司稽核及公司治理主管。小組下設三個子工作小組，包括：

1. 公司治理小組：負責治理制度落實與法規遵循。
2. 環境永續小組：推動環境管理與資源永續議題。
3. 客戶關係小組：強化利害關係人溝通與服務品質。



永續發展推動小組為本公司推動永續策略與政策之專責組織，負責統籌各部門永續事務之規劃、執行與整合，並進行後續之監督與成效評估，以確保各項永續措施落實至日常營運流程中。該小組亦負責本公司永續報告書之編製作業，包括資料彙整、指標揭露與內容審閱，確保報告符合相關準則要求並真實呈現公司永續作為與績效。

目前本公司已規劃就永續報告書內容及編製成果，定期向董事會報告，並於法定期限完成申報，以提升資訊透明度並落實董事會之監督責任，初期僅以永續報告書之彙編與報告為主要溝通重點，未來將視永續工作推展情形與董事會需求，逐步評估是否擴大報告內容範疇。

2.2 道德誠信

2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練

為落實公司道德行為與誠信經營，健全企業文化體系，浩宇生醫於 2022 年 4 月 13 日董事會通過並實施《道德行為準則》、《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，提供全體同仁在實務操作上明確的道德準則與行為依據，強化誠信文化落實。上述準則明確涵蓋防範貪腐、賄賂、回扣、濫用職權、利益衝突與不當招待等情形，要求全體同仁恪守誠信原則，禁止任何直接或間接的不當利益輸送，並就高風險業務與職務設定應遵循之行為準則與內部處理流程。守則亦規範同仁在執行業務過程中，遇有可能涉入不誠信或違法情形時，應主動迴避並即時通報，以強化公司內部防弊體系。

在誠信經營的推動上，本公司重視誠信文化的制度建構與內部落實，透過多元方式深化全體同仁對企業倫理與法遵精神的認知與實踐，具體作法如下：

1. 新進人員教育訓練：誠信經營理念已納入新進人員教育訓練課程，並於入職時簽署「員工保密與競業禁止同意書」，強調在職期間的忠誠義務，協助新進同仁自入職初期即建立誠信與法遵的正確認知與行為準則。
2. 主管與關鍵人員進修機制：各部門主管及關鍵職務人員安排參與誠信經營與法遵相關之外部進修課程，藉由實務案例與法規更新強化其倫理判斷與風險辨識能力，使其成為部門誠信文化推動的核心力量。
3. 年度誠信聲明簽署制度：本公司每年持續辦理全體員工簽署「遵循誠信經營政策聲明書」，作為個人承諾遵守企業道德規範與行為準則的具體展現。此作業同時為人資管理與內部稽核之重要依據，並透過簽署過程中的宣導與說明，加深員工對政策內容的理解，協助其將誠信原則內化為日常工作行為的基本準則。
4. 對外溝通與誠信合作推動：在對外合作方面，公司亦積極強化供應商對誠信經營政策的認知與配合，並透過專人進行一對一溝通，推動供應商建立誠信合作共識，2025 年度已完成 73.91% 供應商之溝通，較 2024 年度之 71.88% 逐步提升，顯示公司持續擴大誠信與反貪腐溝通之涵蓋範圍。未來，公司將持續推動相關宣導，逐步擴大涵蓋對象與訓練規模，強化所有利害關係人之誠信意識與法遵承諾，共同實踐企業社會責任。

透過上述制度建構與推動作為，本公司於 2025 年度並無發生任何貪腐情事，全年亦未接獲任何有關違反誠信經營之檢舉案件或涉入相關訴訟，顯示公司在誠信治理與風險控管面已具初步成效，未來將持續精進相關制度與執行力道，以維持健全之企業倫理環境。

✚ 對公司內部成員進行反貪腐相關溝通之佔比

員工類別	已進行反貪腐相關溝通人數	該類別總人數	已進行反貪腐相關溝通百分比
管理階層(含兼任董事)	10	10	100%
一般員工	28	28	100%
合計	38	38	100%

✚ 對年度交易之商業夥伴進行反貪腐相關溝通之佔比

商業夥伴	已進行反貪腐相關溝通家數	該類別總家數	已進行反貪腐相關溝通百分比
供應商	51	69	73.91%

註：本公司目前仍處於產品研發與臨床試驗階段，主要銷售及合作對象為醫療院所及臨床研究機構，由於產品尚在臨床驗證階段，尚未完成正式取證，亦尚未進入大規模商業化銷售流程，或與外部客戶建立長期穩定之買賣關係。鑒於此營運階段特性，公司尚未針對客戶進行反貪腐相關宣導或制度性溝通。然而，隨著產品逐步邁入市場化，未來將配合商業發展進程，適時建構對外客戶之反貪腐溝通與監督機制，落實企業誠信經營原則。



董事長與總經理 114 年度遵循誠信經營政策聲明書

遵循誠信經營政策 聲明書

依浩宇生醫股份有限公司『誠信經營守則』第八條規定，本人願遵循浩宇生醫誠信經營政策、誠信經營守則、上市上櫃相關規章及其他誠信經營相關法令，於執行業務過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為。

特此聲明

此致

浩宇生醫股份有限公司

立聲明書人：

(簽名或蓋章)

身分證字號：

中華民國 1 1 4 年 3 月 2 5 日

遵循誠信經營政策 聲明書

依浩宇生醫股份有限公司『誠信經營守則』第八條規定，本人願遵循浩宇生醫誠信經營政策、誠信經營守則、上市上櫃相關規章及其他誠信經營相關法令，於執行業務過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為。

特此聲明

此致

浩宇生醫股份有限公司

立聲明書人：

(簽名或蓋章)

身分證字號

中華民國 1 1 4 年 3 月 2 5 日

2.2.2 誠信經營政策

浩宇生醫秉持誠信、公平與透明原則，致力於在所有商業活動中落實企業倫理與道德標準。為建立明確的行為準則與風險防範機制，本公司已制定並由董事會通過《誠信經營守則》與《誠信經營作業程序及行為指南》，做為公司對內對外落實誠信經營的依據。未來，隨著公司逐步擴展營運活動與對外商業合作關係，將依據上述規範，評估與供應商、客戶及其他商業夥伴建立商業關係前之誠信風險，並視實際營運需要建置相關配套機制。主要執行方向如下：

1. 合作對象誠信評估：與供應商、客戶及其他商業夥伴建立合作關係前，將依據內部規範進行誠信風險評估，包括其合法性、營運所在地、所屬產業、聲譽及過往是否涉入不當行為等，作為建立合作之依據。
2. 契約誠信條款設計：原則上，本公司將於與供應商、客戶或其他商業夥伴簽訂之合約中明定誠信經營條款，雙方應恪守不提供、要求、承諾或接受任何形式之賄賂、回扣、餽贈、招待或其他不正當利益。如違反規定，對方有權解除契約並依法請求損害賠償；惟實務上，部分合作對象（如醫療機構或特殊性質單位）基於其內部規定或法令限制，可能無法簽署附有誠信條款之契約。對此，本公司將採尊重其內規之立場，並以其他適當方式（如書面聲明、稽核機制或內部控管）補充誠信風險管理之執行，以確保交易公平與誠信原則之落實。
3. 交易條件合規設計：所有交易安排將明確規範付款方式、地點與流程，確保與誠信原則及相關稅務法規一致，避免潛在的法律與財務風險。
4. 員工行為規範：於人事管理制度及勞動契約中，即對員工行為提出基本要求與規範，包含不得接受不當利益、濫用職務權限或縱容不誠信行為等。對於違反誠信原則之行為，將視情節輕重予以懲處，必要時得依法即時終止勞動契約，以維護組織誠信文化與營運風險控管。
5. 誠信文化持續推動：公司將隨營運階段調整，持續強化誠信政策之實施與內外部溝通，建立以誠信為基礎的企業文化，落實道德治理，提升整體永續競爭力。

2.2.3 吹哨者制度

本公司重視誠信經營原則，已訂定《誠信經營作業程序及行為指南》及《檢舉非法與不道德或不誠信行為之處理辦法》，且分別於 2022 年 4 月 13 日及 2023 年 2 月 2 日經董事會通過，以建構具體之檢舉制度與處理流程，並致力於保障檢舉人權益，強化誠信治理文化。

目前制度內容主要包括：

1. 多元通報管道與專責單位設置：本公司依據不同檢舉對象（如股東/投資人、客戶/供應商、內部同仁等）設置對應之受理單位，並設計多元通報方式，提供「親身舉報」、「電話舉報」、「投函舉報」及「電子信箱」等四種檢舉管道，便利利害關係人依需求選擇適當方式通報疑似不法或不誠信行為，與通報渠道之可近性。
2. 檢舉人保護機制：本公司對所有提出建議或檢舉之人員，其身分與檢舉內容將嚴格保密，並不得因檢舉行為對其採取任何不當處置。保護機制不適用於蓄意誹謗、偽造或陷害他人之檢舉。若確有揭露檢舉人身分之必要，應事先取得其同意。
3. 檢舉內容與處理程序：
 - (1) 檢舉人應提供具體資訊，包括涉案人識別資訊與可調查事證。若檢舉涉及董事或高階主管，將通報獨立董事及審計委員會處理。
 - (2) 受理單位除不具調查條件者外，應完成必要調查，並依查證結果出具報告，視情節嚴重程度呈報董事長或董事會。
 - (3) 不具調查條件之案件，應記錄原因存檔，並通知檢舉人。
 - (4) 受理人員未正當處理或主管早知違法行為卻未處理者，依公司懲戒規定辦理。
 - (5) 為保障被檢舉人權益，應提供陳述或申訴機會，必要時得召開評議會聽證。
4. 紀錄保存：所有檢舉案件之處理流程與結果應留存密件並歸檔備查，得以電子方式保存，保存期限為五年。

2025 年度內，本公司未接獲任何檢舉案件。本公司將持續依據制度進行檢舉處理機制優化，提升檢舉通報文化與組織透明度，營造誠信、公正的經營環境。

2.3 風險管理

2.3.1 風險管理架構與權責

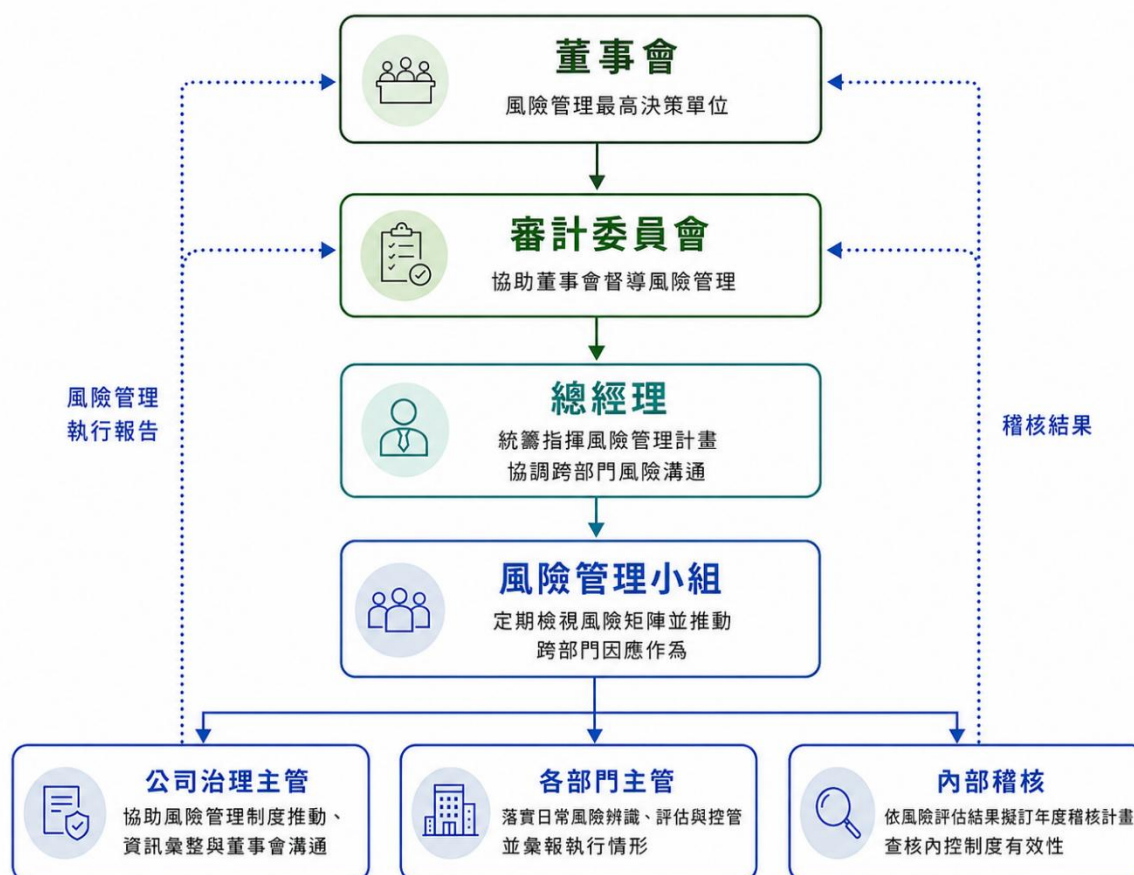
為提升公司治理品質與風險控管效能，本公司採分層負責之管理架構，並訂定完善之內部規章制度，全面推動風險辨識、評估與管理作業。透過各層級單位依權責執行風險管理機制，因應快速變動的外部環境，有效降低風險對公司營運之影響，並善用風險管理結果掌握潛在機會，作為策略規劃之依據。

浩宇生醫風險管理架構與權責

組織名稱	權責範圍
董事會	最高決策單位，任命與監督公司管理階層、負責公司整體的營運狀況及設立確切目標，確認風險管理及內部監控系統之整體有效性。
總經理	公司風險管理計畫之統籌負責人，負責整體風險管理政策之推動、執行與監督，並協調各部門間的風險控管事宜。當跨部門間出現風險責任歸屬或處理方式之歧見時，由總經理出面協調整合，確保風險應對具一致性與效率性。
部門主管	依其職掌負責相關業務風險之辨識與管理，並監督部門同仁依據內部控制制度及規範落實風險控管措施。主管需定期彙整本部門風險管理執行情形，並依據法令調整、產業變動或內外部環境變化，評估風險等級，提出風險因應建議與承擔方式。
稽核單位	隸屬於董事會，協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失，及衡量營運之效果及效率。並視風險評估結果擬定稽核計畫及向董事會報告稽核執行成果。

2.3.2 關鍵風險與因應策略

為強化公司風險控管能力，浩宇生醫依據 2024 年 7 月 22 日董事會決議訂定《風險管理政策與程序》，並於 2025 年 3 月正式設置「風險管理小組」，作為推動風險管理事務之專責單位。小組由總經理召集及督導，成員包括各部門主管、公司稽核及公司治理主管，負責規劃、執行及監督公司風險管理制度與作業流程，透過制度性管理機制強化風險辨識與應對能力。



本公司由風險管理小組主導風險評估作業，定期彙整產業風險趨勢，並透過召開風險管理會議，從營運、財務、法遵、環境等多元面向盤點潛在風險。經由跨部門討論辨識風險因子、歸類分級，並同步檢視現行因應對策與執行狀況，確保所有重大風險皆處於合理可控範圍，避免對公司造成財務、聲譽或營運層面之重大衝擊，並以風險評估結果作為策略規劃與營運決策之依據。2025 年度風險管理小組共召開 1 次風險管理會議，並將年度風險管理執行情形於 2025 年 11 月提報審計委員會及董事會，使其得以掌握年度風險評估結果、管理措施及執行成效，作為後續監督與決策之重要參考。

本公司於 2025 年度辨識 7 項主要關鍵風險，主要聚焦於治理與社會面向，下表彙整各風險之潛在衝擊、管理措施與因應策略：

風險類型	風險項目	潛在衝擊	風險管理與因應策略
治理	醫療器材臨床開發風險	高風險醫療器材需進行長期臨床試驗，開發時程與成果具高度不確定性	1. 強化公司兩大核心技術的研發能力 2. 建立專業內外部顧問諮詢機制 3. 引進策略性投資人分攤開發風險
	產品市場不確定性風險	創新產品無同類技術作為市場先例，市場接受度與營收來源具高度不確定性	1. 鎖定利基市場如癌症與神經調控應用 2. 採用授權、策略合作等模式擴展應用市場 3. 降低市場競爭風險、擴大藍海佈局
	資金風險	高研發支出導致營運資金需求大，若資金未即時挹注，恐影響公司營運穩定性	1. 適時辦理現金增資 2. 運用資本市場籌資工具（如私募或發行公司債等） 3. 與代工及研發機構合作，降低初期投入成本 4. 透過技術授權與系統先期銷售或租賃及類 CDMO 模式創造現金流
	智慧財產權（專利）風險	研發成果若未及時申請專利，可能導致技術外洩或遭仿效；專利申請、審查結果及國內外智慧財產權法規變動，亦可能影響商品化進程、國際布局及營運穩定	1. 就重要專利技術於多國申請保護 2. 追蹤國內外智慧財產權法規與審查標準變動趨勢，調整申請策略與重點區域 3. 對外簽訂之合作、授權、委託開發契約，均納入智慧財產權歸屬與使用規範 4. 針對研發成果建立申請時間表與技術彙整清單
	駭客攻擊及內部資料外洩等風險	未經授權存取、機敏資料洩漏或惡意攻擊等事件，可能導致營運受阻、商業機密外洩、法規責任或聲譽損害	1. 資料保護與定期備份 2. 定期進行弱點掃描與入侵防禦 3. 推動全員資安教育訓練與社交工程演練 4. 落實帳號管理與最小授權原則 5. 不定期進行資安宣導，並分享近期發生之資安案件
社會	國際合作鏈結風險	台灣內需市場小，需發展國際合作與產業鏈結，但目前仍處初期階段	1. 主動與國內外醫材廠、藥廠、經銷商等接觸，建立合作關係

風險類型	風險項目	潛在衝擊	風險管理與因應策略
			2. 與國內外知名企業或第三方機構等進行策略合作 3. 逐步推動授權、合資、合作研發等多元鏈結模式
	產業人才招募與留任風險	高技術門檻與跨領域整合需求導致人才競爭激烈，影響研發與營運持續性	1. 與學研單位產學合作，培育專業技術人才 2. 建立完整研發團隊制度 3. 導入認股權等獎酬機制，提升員工向心力與留任率

2.4 法規遵循

項目	內容
政策、承諾及重要性	浩宇生醫深知法令遵循乃企業永續營運的根本，故將符合法規納入公司治理核心，視為所有營運活動不可或缺的基礎。本公司承諾全面遵循各主管機關於公司治理、誠信經營、環境保護、職場安全、勞工權益等各面向所制定之法令規範，積極回應社會期望與責任。 為此，本公司已制定《法令遵循作業辦法》，明確各部門之法規遵循責任，並建構涵蓋制度管理、執行追蹤與監督稽核之完整法遵機制，以強化組織營運之合法性與透明度。此外也透過定期宣導與教育訓練，提升全體員工對法規的理解與遵守能力，降低違規風險，避免潛在的法律責任與商譽損害。 未來，本公司將持續健全法遵文化，確保所有經營行為符合法令規範，並落實企業對於利害關係人之誠信承諾，持續透過完善的制度、教育訓練及國際法規追蹤，深化法規遵循文化，實現市場擴張與永續經營的雙重目標。
重大衝擊與管理	本公司營運涉及醫療器材、生技研發及臨床試驗等高度法規監管領域，良好法規遵循有助於保障病患安全、維持市場信任及確保公司營運穩定。若未能遵循相關法令規範，可能導致主管機關裁罰、營運中斷或影響公司聲譽，因此本公司持續強化法遵管理、內部控制及教育宣導機制，以降低法規遵循相關風險。
權責單位	■ 臨床與研究部 (1) 依據《醫療器材優良臨床試驗管理辦法》、GCP（優良臨床試驗準則）、ISO14155 及倫理審查委員會（IRB）要求，執行臨床試驗計畫，確保試驗品質及受試者權益。 (2) 針對跨國臨床試驗，持續遵循當地法規及 GCP 指引，提升研究執行之一致性與合規性。 (3) 落實上市後監督責任，依循《醫療器材嚴重不良事件通報辦法》及《醫療器材上市後監督規範》，確保臨床研究之安全性與社會責任。 ■ 研發部及製造部 (1) 依據《醫療器材管理法》及其施行細則、《醫療器材製造業者設置標準》及 ISO 13485 醫療器材品質管理系統，建構符合國際規範之產品設計、生產及品質保證流程。 (2) 於產品開發及製造過程中，全面納入上市前後風險管理、品質控管及來源流向管理機制，確保產品符合臨床試驗及市場準入相關要求。 (3) 持續強化研發、製造與法規之整合，以支援產品開發進程及後續法規申請作業。 ■ 品保與法規部 (1) 負責產品市場准入與法規遵循維護，包含臨床試驗主管機關申報、IRB 文件作業及國際法規追蹤與適用性分析。 (2) 依循《醫療器材分類分級管理辦法》、《醫療器材回收處理辦法》及《醫療器材安全監視管理辦法》等相關規範，

	確保產品運銷及回收安全。 (3) 依據《醫療器材優良運銷準則》及《醫療器材優良運銷檢查及運銷許可核發辦法》，執行供應鏈管理與品質監管，強化永續供應鏈風險控管。 (4) 支援產品取得台灣、美國及歐盟等市場之法規核准資格，作為後續市場准入之基礎。 ■ 財會部 (1) 依金管會公告及 IFRS 國際財務報導準則編製財務報表、辦理重大訊息公告與申報及股東會相關資訊製作，確保資訊揭露的完整性、即時性與正確性。 ■ 稽核 (1) 定期查核公司內部控制制度及法令遵循情形，對潛在風險提出建議並追蹤改善情形。 (2) 相關查核結果定期向董事會及審計委員會報告，以強化組織治理與風險控管。
短中長期目標	<u>短期</u> 1. 維持零重大違規紀錄，持續監測並改善法遵風險管理機制。 2. 依據業務內容，每年辦理 1 次特定部門風險或法遵教育訓練，年度受訓覆蓋率達 100%，提升全員法規意識與合規文化。 3. 依時程完成台灣與美國臨床試驗，並提出產品上市許可申請，奠定市場准入基礎。 4. 持續追蹤各項法規與臨床進度，確保年度目標如期達成。 <u>中長期</u> 1. 強化跨部門法規整合，建立橫向溝通與快速應變機制，提升法規執行效率。 2. 建立國際法遵風險預警機制，主動掌握主要市場法規變動。 3. 推進歐盟（EMA）、紐西蘭及澳洲的臨床試驗及上市許可申請，擴展國際市場佈局。 4. 持續優化國際法規遵循與產品上市流程，提升海外市場拓展能力。
行動計畫	1. 持續追蹤法規修正：由品保法規部門與各權責單位定期關注主管機關公告，掌握醫療、財務、人權、勞安及證券等相關法規之最新修正動向。 2. 推動部門法遵教育與稽核作業：針對高風險或重大業務領域定期辦理內部教育訓練或參與外部進修課程，並由稽核單位實施內控與法遵稽核，確保制度落實。 3. 強化法規資訊整合：評估建置內部法規資訊平台，以彙整各管制項目及其適用部門，提升法規資訊在各部門間的透明度與可得性，便利跨部門協作與法規遵循作業之推動。 4. 國際法規符合布局：因應國際營運拓展需求，提前規劃美、日、歐等地之法規因應策略，並強化與法務顧問及合規顧問合作，確保臨床、上市許可與財務揭露等重點業務皆符合在地法

	規要求。
2025 年績效	1. 本公司於 2025 年度未發生重大法規違反事件，亦未因重大違規遭主管機關裁罰。 2. 針對臨床試驗、產品申請與上市作業，皆已完成應備之法規文件準備、內部稽核程序，並通過 TFDA 及相關合作機構所要求之查核與審查。 3. 各部門定期參與內部法遵訓練或外部專業課程（如 IRB 倫理教育、ISO 認證更新、財報編製實務等），持續強化人員對相關法令與專業規範之理解與落實。其中財會相關人員，包括財務主管（代理人）、財報編製人員、稽核主管（代理人），以及公司治理主管，皆依主管機關規定定期完成進修課程，確保財務資訊與公司治理相關資訊之揭露符合主管機關規範。
申訴機制	若發現公司有任何疑似違反法規之情事，利害關係人可透過公開之檢舉管道（專線與電子郵件）向公司反映，公司將依據檢舉內容，通知相關權責單位進行調查以釐清案情及責任歸屬，並由相關單位提出檢討報告與改善行動計畫，以確保類似情形不再發生，並持續優化公司治理與法遵管理體系。

遵守法規是企業最基本的責任，也是展現誠信與負責態度的重要指標。本公司秉持誠信經營原則，持續掌握法規動向，並依據實務需求調整內部制度與作業流程，以確保營運活動符合法定規範。目前雖尚未設置專職法務人員，惟已有委任外部專業律師提供法律諮詢、契約審閱與法規解釋等服務，協助即時因應法規與行政命令變動，確保企業各項行為合法合規；另亦與 SGS 等第三方專業機構合作，取得品質管理、醫療器材法規、ISO 13485 及臨床合規實務等專業建議與訓練資源，強化組織整體合規與品質能力。

目前，公司尚未訂定統一之內部標準以明確界定「重大法規事件」之判定原則或閾值，惟實務上已依照不同面向（如財務、法務、產品、臨床試驗等）之特定法規進行辨識與判斷，以界定與營運高度相關之法規議題。未來，公司將視實際管理需求與組織成熟度，建置一致性的重大法規事件判定原則與通報機制，以利風險分級、資源配置與應變作業。在管理執行面，公司透過部門分工，推動以下重點作業：

1. 部門法規管理與落實機制：各部門依據自身業務職責，主動掌握所屬領域的適用法規，並將相關資訊傳達予內部同仁，確保法規要求得以有效落實於日常作業流程中。
2. 作業規章與制度更新：定期檢視並修訂管理辦法與內部作業流程，因應法規變動進行必要調整，以降低法遵風險，確保營運活動之合法性與合規性。

2024 年與 2025 年，本公司未發生重大違反環境法規、社會法規、產品與服務健康安全、資訊揭露或行銷傳播法規之裁罰紀錄，顯示目前之法規管理措施具備一定的執行成效與穩定性，未來亦將持續精進內部制度以強化合規文化。

Chapter 3 環境永續

3.1 氣候變遷因應

項目	內容
政策、承諾及重要性	面對全球極端氣候加劇風險，氣候變遷已成為企業永續發展中不可忽視的重要議題，若未能妥善管理極端氣候衝擊，將可能造成供應鏈中斷、營運受阻等重大營運風險。 浩宇生醫深切認知氣候風險對營運穩定性的潛在衝擊，並已將氣候變遷納入企業風險評估與管理政策中。為展現對全球永續責任的承諾，本公司積極參與國際氣候倡議，呼應 SBTi（科學基礎減碳目標）、RE100 等倡議，訂定 2050 年淨零排放為長期目標。透過這些具體承諾與行動，向內部員工、供應鏈夥伴及外部利害關係人宣示本公司面對氣候變遷挑戰的決心與行動力。
重大衝擊與管理	氣候變遷可能對企業營運造成能源成本增加、供應鏈穩定性及法規遵循等風險，並對環境與社會產生長期影響。本公司雖非高耗能產業，仍持續關注氣候變遷議題及相關國際趨勢，推動溫室氣體盤查、能源管理及節能措施，以降低營運對環境之影響，並強化氣候風險管理能力。
權責單位	永續發展推動小組
短中長期目標	<u>短期</u> 1. 擴大碳盤查至範疇三。 2. 推動節能減碳措施，包含節能設備採購、非必要設備關機及待機電力管理，並追蹤年度用電量及人均用電量。 3. 評估重大氣候風險對供應鏈與營運之潛在影響，納入風險管理架構。 4. 以 2025 年為基準年，持續追蹤用水量及溫室氣體排放量，目標於三年內降低用水量及溫室氣體排放量 5%。 <u>中長期</u> 1. 評估取得 SBTi、EcoVadis 等國際永續認證或評鑑。 2. 導入綠色電力，提升再生能源使用比重。 3. 配合 SBTi 路徑，達成淨零碳排放。
行動計畫	1. 碳盤查與能資源控管：因公司已完成範疇一與範疇二之溫室氣體盤查與確信作業，並據此識別主要用能來源，未來將持續追蹤用電趨勢，透過提升建築能源使用效率作為節能與碳減量依據，逐步累積低碳營運基礎。 2. 營業據點災害風險管理：台北生技園區大樓已建置特殊排水設施及高效能節電裝置，極端氣候（如淹水、限電）對營運中斷之風險較低，故擬進一步強化原有高效空調、節能照明與智慧排水系統營運優化應用，並針對關鍵儀器設備配置不斷電系統（UPS）

項目	內容
	與資料備份機制，確保臨床與研發作業於極端氣候下之可持續性與資料保全。 3. 推動低碳研發作業：優先選擇具綠色供應鏈認證之委託製造廠或原料供應商，並鼓勵研發團隊採用節能儀器、儀器共用與集中實驗排程，降低重複耗能。 4. 導入氣候風險管理制度：將氣候變遷議題納入風險管理小組之年度評估範疇，訂定氣候風險通報與應變流程，提升對突發氣候事件之回復力，並作為永續報告揭露內容，透過每年持續追蹤滾動調整公司永續目標。 5. 永續倡議參與與承諾：視營運進程與資源配置狀況，審慎評估是否參與醫療器材或生技產業永續聯盟（如 MedTech Europe、BioTaiwan ESG 倡議等）以強化與產業界及利害關係人之交流與合作。
2025 年績效	1. 完成範疇一及範疇二溫室氣體盤查與確信作業，強化碳排放數據之完整性與可信度，作為後續減量管理及氣候治理之基礎。 2. 設置永續發展推動小組，編製並發布首本永續報告書，依循 GRI 準則揭露重大主題、利害關係人溝通及 ESG 各面向管理作為，並經相關權責單位檢視後提報董事會審議，建立本公司永續資訊揭露與治理監督機制。 3. 持續推動風險管理小組運作，將氣候變遷納入年度風險管理架構，完成首本年度風險管理執行報告，並提報審計委員會及董事會；經辨識氣候變遷對本公司整體營運影響程度屬低度風險。 4. 資訊人員進行災害演練（1 次）及異地備份（4 次）等資安持續保全作業。
申訴機制	為有效因應氣候變遷風險，本公司每年執行溫室氣體盤查，針對減碳目標進行定期追蹤與檢討，適時調整減碳策略以確保減排行動成效，並預計依循法規要求辦理確信作業。 同時，為強化氣候風險管理與溝通機制，公司亦已建立多元通報管道，受理各項氣候相關申訴，所有申訴紀錄將至少保存五年，並納入年度永續報告書及氣候風險盤點資料，作為後續應變流程回顧與調整之依據。

3.1.1 氣候治理

隨著 COP29 聯合國氣候變化大會的落幕，全球氣候治理議題再次受到高度關注。極端氣候現象如暴雨、乾旱與熱浪愈發頻繁，已逐漸躍升為企業基礎營運所面臨的重要風險。根據聯合國政府間氣候變化專門委員會（IPCC）之研究，企業應積極推動減緩與調適行動，以強化氣候韌性並降低營運中斷風險。

浩宇生醫作為研發導向之生技公司，公司營運型態以研究開發為核心，屬於碳足跡相對較低之產業類型。公司營業據點以辦公空間為主，工廠僅執行產品組裝、軟體匯入及功能驗

證等程序，無涉及高耗能或高污染之製程，經統計過去兩年之溫室氣體排放量與用水量均屬低度水準，顯示目前營運對環境尚無重大影響。

儘管整體營運排碳風險較低，然而面對全球氣候變遷所帶來的潛在風險與全球淨零轉型趨勢，本公司仍積極展開氣候治理作業，並初步啟動氣候風險與機會之辨識作業與內部溝通機制，作為未來建構制度化碳盤查與管理流程之基礎。同時，公司亦持續強化對極端氣候事件之應變準備，以提升組織氣候韌性，展現對環境永續之長期承諾。

董事會：氣候治理最高決策單位

董事會為本公司氣候治理之最高決策機關，負責氣候變遷相關政策方向之擬定與監督，公司現已透過永續報告書向董事會提報氣候相關風險與機會之辨識結果及管理作法，亦於年度風險評估過程中檢視氣候相關議題，逐步建立決策流程與管理機制，包含氣候風險與機會盤點、資源配置、減碳目標設定等，確保氣候因應策略能融入公司整體營運與永續發展規劃中，提升企業韌性與社會責任表現。

永續發展推動小組：執行與彙整之實務單位

本公司已於 2025 年 3 月設置「永續發展推動小組」，由總經理擔任召集人並統籌督導，成員包含各部門主管、公司稽核及公司治理主管，負責執行部門永續發展相關事務，包含氣候風險應對、行動計畫推動、減碳管理與內部稽核，並每年定期向董事會報告永續推動進展與成果，確保各項作為與公司策略方向一致，落實企業永續承諾。其下設有三個執行小組，分別就氣候變遷相關事項進行分工與落實，說明如下：

公司治理小組

- 主要負責永續治理制度設計與風險管理，包括盤點氣候變遷對公司營運可能帶來的治理風險。
- 規劃氣候風險與機會之辨識方法，確保氣候議題能納入風險管理流程與內控制度。
- 追蹤國際氣候法規趨勢（如 TCFD、ISSB 等），據以調整公司治理策略。

環境永續小組

- 負責溫室氣體排放盤查、節能減碳目標設定與追蹤，並執行相關應變計畫。
- 協助建置並維護碳排資料追蹤機制、設備節能改造與減碳績效評估等工作。

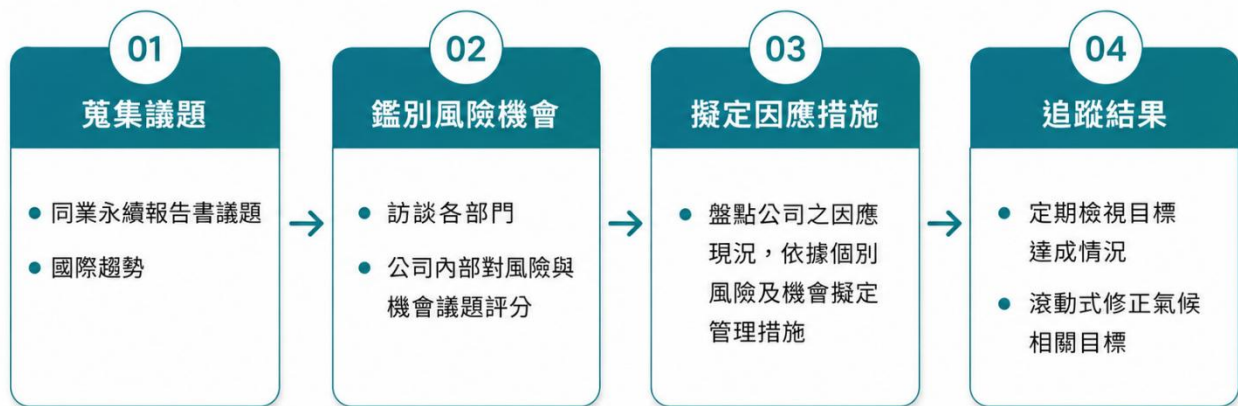
客戶關係小組

- 與客戶溝通氣候承諾、碳排揭露與永續供應鏈管理。
- 協助回應客戶對氣候資訊揭露之需求，並促進上下游永續合作。

3.1.2 氣候風險管理

為掌握關鍵氣候風險與機會，本公司由永續發展推動小組統籌年度氣候議題盤點作業，定期蒐整同業永續報告書及國際永續趨勢所揭露之重大議題，作為本公司氣候風險與機會鑑別之參考依據。2025 年度，本公司已將氣候變遷相關議題納入年度風險管理架構，透過公司治理、環境永續及客戶關係等執行小組之跨部門協作，蒐集各部門對氣候風險之因應情形，並評估各項議題之潛在衝擊程度與發生可能性，以彙整本公司關鍵氣候風險與機會。

相關辨識結果已納入年度風險管理執行情形，並提報審計委員會及董事會，使其得以掌握本公司氣候相關風險與機會、管理措施及執行情形，作為後續監督、決策及永續發展方向之參考。未來，本公司將持續透過各執行小組之協同合作，從治理制度建構、行動執行落實及利害關係人溝通等層面，推動氣候風險管理與減碳行動，以提升組織氣候韌性與永續競爭力。



3.1.3 氣候變遷因應策略

為制定本公司氣候變遷之關鍵策略，浩宇生醫於 2025 年 3 月正式成立永續發展推動小組後，啟動年度氣候議題鑑別作業，盤點及分析可能影響營運之氣候風險與機會。該作業由永續發展推動小組召集所屬 3 個 ESG 工作小組執行，並依循下列步驟進行：

1. 蒐集氣候風險與機會議題：整合國際準則（如 TCFD 等）與同業報告書，彙整與本公司營運模式相關之潛在議題清單。；
2. 鑑別關鍵議題：透過 ESG 小組與各部門訪談與研討，評估各項議題對公司營運之關聯性與重要性，選出最具影響之關鍵風險與機會；
3. 分析財務與業務衝擊：對鑑別之議題進行衝擊分析，包含財務成本、供應鏈中斷、業務中斷與聲譽風險等層面；
4. 研擬因應措施：根據風險性質與衝擊程度，提出具體管理作法，納入未來年度氣候行動計畫。

共鑑別出 3 項關鍵氣候議題，下表分別列示議題之發生期程、衝擊及未來因應策略：

面向	議題	影響期程	財務業務之衝擊	因應策略與管理措施
轉型風險	政策及法規	中期	隨著國際碳揭露與氣候資訊透明化要求日益提升，若公司未能符合相關揭露規範，將影響資本市場對公司之評價，降低吸引投資機會的可能性，進而產生資金籌措與聲譽風險。	本公司已依循法規完成範疇一與範疇二之溫室氣體盤查及確信作業，逐步建立氣候風險管理制度與揭露機制，未來將由管理部、品保與法規部門與公司治理單位共同負責，持續追蹤並確保產品與服務符合國內外氣候與永續相關法規，並依規定完成揭露。
實體風險	立即性 (極端氣候)	短期	極端氣候事件(如颱風、豪雨、乾旱等)可能損壞營運設施、影響運輸通路、降低原材料可用性與取得穩定性，進而中斷臨床試驗物流、設備配送及合作進度，影響公司整體營運穩定性。	目前因公司無設立大型製造工廠，營運據點亦以辦公空間為主，受極端氣候直接衝擊風險相對較低，未來預期計畫多元永續供應鏈，確保持續關係人之支持和資金穩定性以支持各項計畫，並透過策略聯盟或合資資源共享方式，降低對單一區域之衝擊。
機會	低碳產品及服務	長期	本公司核心技術為聚焦式超音波與光學導航，具備非侵入性、高精準度與降低住院時間等優勢，能有效減少醫療資源使用與碳足跡，對應市場對低碳、高效率醫療服務的成長需求。	本公司未來將運用既有技術優勢，持續深化研發與產品創新，提升非侵入性療法之臨床效能並拓展適應症範圍。同時，推動綠色供應鏈管理，密切掌握低碳醫療相關政策趨勢，積極爭取政府補助與市場激勵機制，以擴大產品市場滲透率並強化企業之永續競爭力。

本公司已將氣候變遷相關風險納入整體風險管理架構，並參考 TCFD 架構辨識轉型風險、實體風險及氣候相關機會，由相關權責單位定期檢視其對營運與財務之可能影響，作為氣候風險管理與因應措施規劃之依據，相關氣候風險管理及永續資訊揭露內容，亦併同永續報告書提報董事會審議。惟公司目前尚未導入內部碳定價制度作為營運規劃工具，未來將持續關注國內外碳管理制度及相關政策發展，並視公司營運規模與實際需求，評估導入內部碳定價機制之可行性。

3.1.4 指標與目標

為落實氣候治理並具體回應溫室氣體減量目標，本公司鑒於營運型態無大量高耗能之製程，主要仰賴外購電力，爰設定以基準年三年內達成範疇一及範疇二溫室氣體排放總量減少 5%之目標。2025 年度為本公司首次正式編製溫室氣體盤查報告書，考量本年度盤查已導入第三方確信機制，盤查方法及邊界設定較具一致性與可靠性，為確保後續年度排放數據之可比性與一致性，爰以 2025 年度作為基準年，並自 2026 年度起檢視減量目標達成情形，期於 2028 年度達成減量目標。

此外，雖本公司產業型態對台灣水資源及水源地生態環境無明顯環境衝擊，惟為促進水資源有效利用，亦設定以基準年三年內節省用水量達 5%之目標，以降低營運活動對環境之影響。

針對極端氣候可能導致供應鏈中斷之風險，亦設定營運應變目標：年度內不得因極端氣候事件導致供應鏈斷貨而暫停出貨。如遇氣候異常事件，將啟動應變機制，透過供應商協調、排程調整或自行產製等措施，確保營運不中斷以展現營運韌性。

未來，永續發展推動小組將滾動式檢視溫室氣體減量、用水管理及營運韌性相關目標，並逐年向董事會報告，以確認其有效性與適切性。

3.2 能源及溫室氣體管理

3.2.1 能源管理

本公司作為研發導向之生技公司，目前營運階段以臨床研究與產品開發為核心，尚未進入大規模量產，且公司現行場址主要係進行軟體規畫與最終產品之組裝、校驗與安規驗證，無涉及高耗能或高污染之製造活動，主要之能源消耗為外購電力，整體碳足跡相對較低，屬低碳產業型態，經統計近三年能源耗用數據如下：

內部能源耗用總量		2023	2024	2025
外購能源	外購灰電（度）	65,822	113,862	114,853
消耗能源總熱值（GJ）		237.01	410.00	413.56
密集度（GJ/百萬營收）		10.54	14.89	39.45

註1：能源耗用數據之統計範圍涵蓋溫室氣體盤查之範疇一及範疇二。

註2：電力熱值換算以 1 kWh = 860 kcal 計算，係數參考自經濟部能源局《能源產品單位熱值表》。

註3：密集度之分母為本公司年度總營收（單位：百萬元新台幣）。

公司於 2023 年中搬遷至台北生技園區大樓，透過其針對生技業者之專用設施降低日常能源之消耗，如大樓之自動化管理系統、分區空調控制及自動照明控制系統等，根據辦公區域使用情形進行調控，減少無人使用空間的耗能及非必要運轉，進一步提升辦公區域能源使用效率。此外，日常生活中亦落實節能減碳政策，使用節能燈具，及落實離開時關閉照明、儀器與電腦等設備之措施，透過日常對員工的宣導，強化全員節能意識與綠色職場文化。2025 年度能源使用密集度較 2024 年度增加 1.65 倍，主要係受年度營收下降影響，使以營收為基礎計算之能源使用密集度提高，並非能源使用量大幅增加所致。公司已檢視相關用電情形，整體能源使用仍主要來自辦公、研發及實驗設備等日常營運需求，未發現重大異常耗能情形或設備異常。後續公司將持續追蹤年度用電量、能源使用密集度及人均用電量變化，作為後續節能管理與減量目標持續改善之依據。

3.2.2 溫室氣體管理

本公司於 2026 年 4 月依循 GHG Protocol 自主完成 2025 年度範疇一及範疇二溫室氣體盤查作業，並採營運控制法（Operational Control Approach）設定盤查邊界，盤查範圍為 2025 年度合併財務報告所涵蓋之所有個體。經盤查，2025 年度溫室氣體排放總量為 54.5608 公噸 CO₂e，其中範疇一（直接排放）主要來自冷媒逸散，包括冰箱、飲水機、冷凍櫃及公務車等；範疇二（能源間接排放）則為主要排放來源，主要來自辦公空間之照明、空調、辦公設備與公務車之外購電力。

本公司 2023 及 2024 年度溫室氣體排放資訊尚未取得外部第三方確信，惟為強化資訊可信度，本公司已較主管機關所要求時程，提前於 2026 年辦理 2025 年度範疇一及範疇二溫室氣體確信作業，並由資誠聯合會計師事務所依照確信準則 3410 號「溫室

氣體聲明之確信案件」規劃及執行確信程序，就 2025 年度合併財務報表所涵蓋之所有個體之範疇一及範疇二溫室氣體排放資訊出具有限確信結論，未發現 2025 年度溫室氣體聲明存有重大不實表達，確信報告附於本報告書附錄。

整體而言，本公司 2025 年度溫室氣體排放量與 2024 年度相較差異不大，顯示現階段營運活動及主要用能型態尚屬穩定。惟因本公司目前尚處研發階段，無穩定營運收入，致以營收為基礎計算之排放密集度指標易受營收波動影響，現階段暫不具可比性。未來，本公司將持續透過例行性溫室氣體盤查、排放數據追蹤及節能管理措施，檢視減碳成效並強化能源使用效率。

近三年度範疇一、範疇二溫室氣體排放量與密集度統計

	2023		2024		2025	
單位	tonCO2e	%	tonCO2e	%	tonCO2e	%
範疇一	0.005	0.02	0.005	0.01	0.1207	0.22
範疇二	32.516	99.98	53.970	99.99	54.4401	99.78
合計	32.521	100	53.975	100	54.5608	100
範疇一+範疇二密集度 (CO2e/百萬營收)	1.45		1.96		5.20	
較前一年度增減%			35%		165%	

註1：溫室氣體涵蓋範疇：本公司之開曼子公司為控股公司，美國子公司尚未實際注資，澳洲孫公司則僅配合當地受託醫療機構進行實驗，皆無實際營運，故本公司之溫室氣體排放量與合併報表內所有公司相同，盤查範圍包含公司及工廠。

註2：溫室氣體係數引用環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版；排放因子採經濟部能源署 2023 及 2024 年度之電力碳排放係數。

註3：盤查方法學：GHG Protocol。

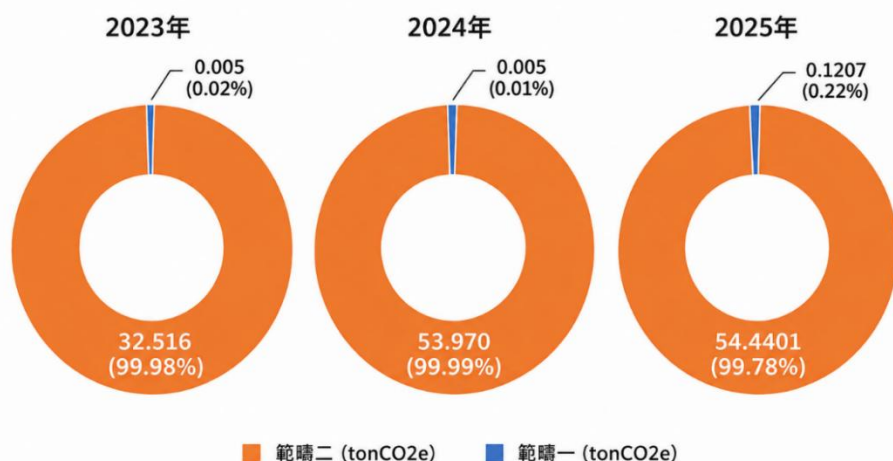
註4：本公司盤查溫室氣體範疇含二氧化碳(CO2)及氫氟碳化物(HFCS)共計 2 種溫室氣體。

註5：溫室氣體盤查採用營運控制法進行盤查。

註6：排放密集度=(範疇一+範疇二排放二氧化碳總當量)/年度總營收。

註7：本公司已執行 2025 年度溫室氣體盤查確信作業，並依確信要求逐一檢視各排放來源之辨識範圍，新增納入部分排放項目，致兩年度範疇一之數據差異較大。

年度全範疇溫室氣體排放占比



3.2.3 減量及節能措施

本公司秉持環境永續與資源循環之理念，積極於研發與營運過程中推動減廢、節能與再生資源的使用，致力降低環境負荷與資源消耗，除持續推動表單及文件電子化、執行垃圾分類與資源回收外，亦使用再生紙、環保杯筷、可重複使用的試劑瓶及實驗容器等措施，並在符合生物安全與品質的要求前提下優先採用環保材料。在供應鏈管理方面，本公司亦重視業者之永續作為，如久元電子提供綠色製程、英濟及超音波探頭領導者 IMASONIC 皆取得 SGS 組織 ISO14001 及 ISO9001 等有關環保、職業安全衛生或有害物質管理等相關證書，甚而導航機製造商美敦力亦已承諾 2030 年實現碳中和及 2045 年零碳排之目標。另一關鍵合作夥伴 Brainlab 則致力於全面導入永續理念，其總部設施獲得 LEED 金級綠建築認證，並建置太陽能光伏系統以提升再生能源使用比例，此外亦已通過 ISO 14001 環境管理系統驗證。上述供應夥伴在節能減碳、資源循環及環境管理等面向皆展現高度承諾與具體成果，有助於本公司於研發與營運活動中強化低碳策略的落實，並透過供應鏈協同提升整體 ESG 表現與氣候韌性。

自 2023 年 8 月遷入台北生技園區後，公司進一步強化節能與設施永續管理，該園區業已針對生技業者提供特殊供電、排煙、排氣、排水、汙水處理等專用設備，如冰箱、冷凍櫃皆採對臭氧消耗無影響之 R-600a 冷媒、滅火器皆為 ABC 型滅火器，並接管汙水下水道等；辦公室空調由大樓系統控制，定時於上班開啟、下班關閉，並普遍使用節能燈具。此外，公司持續推動節能設備採購、非必要設備關機、實驗及辦公設備定期檢視與保養，並追蹤年度用電量及人均用電量變化；員工亦透過日常關燈、關閉電腦與儀器設備、落實廢棄物分類及節約用水等行動，響應公司節能減碳政策。

3.3 廢棄物管理

本公司目前主要從事產品開發與臨床試驗作業，尚未進入大規模量產階段，故實際產生之事業廢棄物數量有限，亦無大量有害廢棄物產出。公司總部辦公室所產生之廢棄物以日常垃圾為主，包括紙類、金屬與塑膠等資源回收物，均依據台北生技園區管委會規範分類處理，並由合格清運商統一回收。惟因目前廢棄物清運與管理係由園區集中作業，尚無法取得完整之量化數據，故暫無提供廢棄物總重量資料。

針對研發活動中衍生之生物醫療廢棄物（如廢棄手套、針具及藥劑空瓶等），公司已與取得廢棄物清除許可證之合格業者簽訂契約，每月定期清運處理，實際產出量每月不超過 5 公斤。清運及處理作業皆遵循《廢棄物清理法》、《事業廢棄物貯存清除處理方法及設施標準》及《公民營廢棄物清除處理機構許可管理辦法》等相關規定，確保廢棄物得以適當分類、儲存與清除，避免對環境與公共衛生造成影響。

整體而言，雖目前尚未統計廢棄物總重量，然本公司已初步建立基本管理制度，公司日常亦推動無紙化辦公、鼓勵減少一次性用品、資源回收與再生物料導入（如使用再生紙、可重複使用的容器等），並於研發過程中盡量降低實驗耗材與廢棄物產生，以減少資源浪費。未來將視營運進展與管理需求逐步完善廢棄物管理策略與紀錄系統，並持續落實 ISO 14001 管理精神，確保公司對環境不造成重大影響，實踐資源循環與永續承諾。

3.4 水資源管理

3.4.1 水資源風險評估

隨著近年極端氣候加劇，全球降雨分布日益失衡，暴雨、乾旱與洪水等事件發生頻率與強度屢創新高，不僅衝擊民生用水穩定性，更對企業供應鏈與營運連續性構成潛在風險。水資源風險管理遂成為企業永續營運不可忽視的關鍵議題之一。

為評估本公司營運據點是否面臨水資源風險，浩宇生醫持續依據世界資源研究所（WRI）所開發之 Aqueduct Water Risk Atlas 工具，檢視並評估據點所在區域之取水壓力情形。2025 年度檢視結果顯示，目前公司及廠區所在之營運據點並未位於高水資源壓力區域，整體用水對當地社區與生態環境尚無重大衝擊，整體風險處於可控範圍內。

未來，公司將持續每年定期追蹤並評估營運據點之水資源壓力狀況，作為風險預警與營運調適依據，並致力於提升用水效率，確保企業發展與區域水資源永續共存。

營運據點用水資訊



3.4.2 取水、耗水與排水

本公司營運據點之用水來源為第三方自來水公司提供，由於本公司以辦公室營運與研究開發為主，並無高耗水或製程高用水需求，整體用水需求低，主要為日常民生用水；營運據點所在之台北生技園區亦設有完善之污水處理系統，能有效處理日常產生之生活污水。綜合評估，本公司營運活動對台灣水資源與水源地生態環境尚無明顯衝擊。

2025 年浩宇生醫總取水量為 1.02 百萬公升，較 2024 年增加約 25%，主要因為本公司搬遷至台北生技園區後，除辦公與研發空間用水外尚須依大樓管委會規定額外分攤園區公共用水，該部分占全年總用水量約 86%，且占年度用水增加量約 98%，為本年度用水增加之主因。未來，本公司將持續監測用水趨勢，強化水資源管理，並依據營運規模變化適時調整用水及節水對策，確保企業發展與水資源永續共存。

單位：百萬公升

用水類別	取/排水目的地分類	2023	2024	2025
取水量	取自雨水回收、河流、湖泊	-	-	-
	取自地下水	-	-	-
	取自自來水公司、市政供水、廢水處理廠供水	0.43	0.82	1.02
	取水總量	0.43	0.82	1.02
排水量	排入河流、冰川、湖泊、沼澤	-	-	-
	排入地下水	-	-	-
	排入廢水處理廠處理	0.41	0.78	0.97
	總排水量	0.41	0.78	0.97
耗水量	總耗水量	0.02	0.04	0.05
取水密集度(百萬公升/百萬營收)		0.0193	0.0296	0.0973

註1：本公司營業據點(含辦公室及工廠)之取水源未坐落於高水壓力區域。

註2：本公司辦公室及工廠皆為租用，用水量係依據大樓管委會提供之園區水電費收費明細表進行統計，統計內容涵蓋本公司專屬之自來水使用度數，並加計依比例分攤之公共區域用水度數，作為本公司實際用水總量之估算基礎。

註3：本公司無製程用水，僅為辦公室日常民生用途，參考國際揭露準則 GRI 303，推估年度回排率約為 95%。未來隨著產品產程之開展與用水型態變化，將視實際監測數據之完整性與精確度，逐步優化排水率參數設定。

3.4.3 水資源管理或減量行動

本公司深知節約用水對於企業永續營運與環境責任的重要性，隨著全球極端乾旱事件頻傳，水資源已成為不可忽視的關鍵營運風險之一。雖本公司之營運性質以研發作業為主，無需大量製程用水，且取水來源單純，對台灣水資源及水源地生態環境影響有限，然公司仍積極強化內部用水管理，並推動員工建立節水意識，落實日常節水行為。

考量本公司已將 2025 年作為溫室氣體確信及減量管理之基準年，為維持環境管理目標之資料可比性與管理一致性，本公司同步以 2025 年作為用水管理基準年，設定於三年內（至 2028 年）達成用水量減少 5%之目標。從日常營運細節著手，降低對環境之潛在衝擊，實踐企業對永續水資源管理之承諾。

Chapter 4 產品創新與客戶服務

4.1 研發創新

項目	內容
政策、承諾及重要性	浩宇生醫視研發創新為企業永續發展的核心驅動力，致力於開發無創、安全且具臨床價值的神經醫療解決方案，以回應全球未被滿足的醫療需求。我們的技術核心，聚焦於解決臨床上藥物無法完全發揮療效的困境，透過非侵入式方式開啟血腦屏障或進行神經調控，協助提升中樞神經系統疾病治療之療效與安全性。 公司專注於聚焦式超音波與治療導引系統之應用與延伸，涵蓋各種中樞神經系統疾病，如腦癌、癲癇、阿茲海默症及藥物成癮等。研發團隊具備從產品設計、臨床前驗證到臨床試驗的完整實力，並依循 ISO 13485 等國際標準，落實品質與風險管理。 浩宇生醫承諾持續投資創新能量，強化臨床醫界合作與跨部門整合，導入市場與病患端需求回饋，優化產品定位與技術應用。透過智慧財產佈局、研發資源投入與國際合作推進，我們將以技術引領創新，實現改善全球病患生活品質的永續願景。
重大衝擊與管理	本公司持續投入聚焦式超音波相關產品研發，致力於提升中樞神經系統疾病治療之安全性、便利性及治療成效，對病患醫療品質及醫療科技發展具正面影響。另一方面，產品研發過程亦可能面臨臨床試驗、醫療法規遵循、產品品質及資訊安全等潛在風險，因此本公司持續強化研發管理、法規遵循及風險控制機制，以降低可能產生之負面衝擊。
權責單位	研發部及臨床與研究部
短中長期目標	<u>短期</u> 1. 擴大研究用機型的應用場域與收入來源 2. 驗證不同治療組成方案的臨床效果 3. 完成 NaviFUS 商業機規格升級設計 4. 切入動物用超音波治療市場 5. 提升國際曝光與商業合作機會 <u>中長期</u> 1. 建立具差異化價值的聚焦式超音波產品定位 2. 取得首項醫療器材上市許可證 3. 建立自有生產廠房與品質體系 4. 建構跨業授權合作模式並取得授權金或資金挹注 5. 發展多樣化營收模式，實現損益平衡 6. 建立穩定之資金、人才與研發機制，提升國際競爭力
行動計畫	1. 推動多元應用與市場導入：以 NaviFUS 技術平台為基礎，發展跨

項目	內容
	領域應用如液態活檢、組織採樣與動物治療，並透過研究用機型銷售或出租，進行早期營收轉化與技術驗證，探索新興市場需求與臨床潛力。 - 臨床驗證與法規進程推進：執行多組 FUS 臨床試驗（如 FUS/bubble/drug、FUS/bubble、FUS only 等），據以確認最佳治療方案並完成查登試驗設計，目標取得產品上市許可。 - 產品設計與技術升級：持續優化 NaviFUS 系統，包括即時監控、模組設計與臨床操作便利性，提升產品競爭力與使用效率。 - 生產能力建置與品質控管：規劃設立自有生產廠房，導入醫材法規所需品質系統，確保產品製造符合安全與法規標準。 - 市場拓展與國際合作：積極推動核心產品進入臨床市場，提升應用廣度與市佔率，並透過參與國際展會、產業組織及與醫材/藥廠合作，建立品牌能見度與策略聯盟，加速全球市場推進與商業模式擴張。
2025 年績效	- 臨床試驗成果推進：核心產品「NaviFUS 聚焦式超音波系統」於台灣進行之 rGBM 樞紐試驗（併用 Avastin）於林口長庚及台大醫院穩健收案中，同步於美國 University of Virginia 之先導性試驗亦收案執行中，國內外同步推進商業化進程。 - 核心設備量產與全球臨床布局：核心產品 NaviFUS Model 101 聚焦式超音波主機已完成量產技術移轉，並成功交付國內外多家重要醫療與研究機構，支援臨床試驗及研究計畫推動。公司同步建置標準化維護保養流程，持續提升設備穩定性及可靠性，並強化使用者軟體資安防護機制，以符合相關法規要求。 - 新產品開發與多元應用拓展：完成「簡配型」設備樣品開發，並攜手臺灣大學獸醫專業學院展開大型寵物癲癇臨床試驗，將聚焦式超音波技術拓展至獸醫醫療領域，開拓產品多元應用及未來市場發展機會。此外，團隊成功自主開發臨床使用之「去氣水機」，並已導入臨床試驗現場，進一步提升治療流程效率與操作便利性。 - 品質管理精進與產品開發布局：成功建置符合 TFDA 醫療器材品質管理系統（QMS）規範之生產廠房，NAVIRFA 產品線亦順利通過主管機關稽核，進一步強化產品品質管理能力及法規遵循基礎，為後續產品量產及全球市場布局奠定穩固基礎。同時，持續推動次世代 NaviFUS Model 201 與簡配型設備開發，規劃完成產品驗證及量產技術移轉，並導入工業設計、優化操作手臂及整合型導航應用方案，持續提升產品性能及臨床操作效率。
申訴機制	有鑑於本公司產品尚處於研發與臨床試驗階段，尚未正式量產上市，對於外部臨床醫師、醫療機構或合作研究單位提出之產品操作回饋與創新建議，尤為重視。 公司已建置「客戶意見處理程序」，由行銷部門彙整意見並填報處理單，交由品保與法規部進行初判與追蹤，若涉及設計、功能或性能建議，則轉交研發部門納入技術優化評估。確保研發階段即可即時掌握

項目	內容
	實際使用情境並調整產品設計，以提升開發效率、降低失誤風險。

4.1.1 主要產品與服務

本公司專注於兩大核心技術平台「聚焦式超音波系統」及「治療導引追蹤系統」之開發；無論是集兩者大成之 NaviFUS，或是單獨衍生自「治療導引追蹤系統」的 NAVIRFA，都係為解決臨床上藥物無法發揮百分之百功效之困境，旨在藉由非侵入式之方式開啟血腦屏障進而提升相關藥物在療效及安全上之價值，亦或單以 NaviFUS 進行神經調控，透過兩大核心技術針對不同適應症之藥物或治療方式持續開發新產品，以作為任一適應症無法被證實有效後，本公司尚可針對其他候選適應症進行開發之因應措施。

其中 NAVIRFA 於 2023 年度開始銷售予國內代理商；NaviFUS 目前則仍處於臨床試驗階段尚未正式商品化，惟於 2024 年度已開始進行研究機之出租，並於 2025 年度持續擴展出租予國內外大學及醫療機構；此外，於 2024 年度承接 NaviFUS 應用於治療罕見疾病之臨床前受託服務案，依照執行進度認列相關勞務收入，該專案已於 2025 年第二季完成。

主要營業項目經營比重

單位：仟元、%

年度 產品別	2023 年度		2024 年度		2025 年度	
	金額	%	金額	%	金額	%
NaviFUS	16,233	72	426	2	6,429	61
NAVIRFA	4,738	21	-	-	-	-
勞務收入 (含受託試驗服務)	1,510	7	27,104	98	4,054	39
合計	22,481	100	27,530	100	10,483	100

產業價值鏈

上游	中游	下游
零組件供應商，包含 IC、電子零組件、金屬零組件、外殼、感測器、生物材料、紡織材料、塑/橡膠原料、紙類、瓷類等。此外，隨著生物科技快速發展，製藥、再生醫療也跨入了醫療器材領域，如生物活性分子已應用在結合生物材料之醫材科技，或是結合細胞、藥物而成之新一代複合醫材，以增加醫材功能或藥效性，已逐漸成為醫材科技新趨勢。	醫療器材開發商，由產品設計開發及設備商所構成，包含委託試驗公司（CRO 公司）及委託製造公司（CMO 公司），進行醫療器材測試驗證及臨床試驗，待三期臨床試驗完成後，即可進行醫療器材查驗登記申請，並依據 GMP 優良製造規範進行醫療器材之製造。	醫療器材之代理商與醫療及學術機構，透過代理商販售至醫療及學術機構，並由醫療院所依病患診療需求，提供相關醫療服務。

本公司處於醫療器材產業中游，除進行醫療器材產品之設計與開發，並透過與原材料供應商、CRO 公司、CMO 公司及經銷商等合作，依產品特性選擇合適之原材料、進行臨床試驗、查驗登記及產品製造，待產品取得上市許可後，由經銷商及醫療院所銷售至終端消費者，使創新醫療器材得以商品化，並達到改善病患生活品質之醫療照護目標。

4.1.2 研發人員與經費投入

截至 2025 年底，本公司研發團隊總人數達 24 人，其中包含 6 位兼職人員，整體研發人員平均年資為 4.38 年。為完成產品開發所需之需求評估、產品設計、原型與關鍵零組件試製、規格功能測試、安規驗證、製程開發、臨床前動物功效與安全性驗證，人體臨床試驗（與遴選之 CRO 公司合作）及依循 ISO 導入試量產目標等，本公司已依上述職能建置有臨床與研究部、研發部（含動物試驗 PM）及品保與法規部，確保各階段皆有專責團隊即時掌握進度並進行有效串接。

此外，本公司持續透過產學合作方式優先延攬具潛力之研發人才，並提供優於上市櫃同業水準之非主管職全職員工薪資，以提升人才吸引力與留任率。另自 2021 年以來，研發部門主管均無重大人事異動，顯示公司在關鍵技術領域具備穩健領導與知識延續能力，確保各項研發專案之連續性與執行效率。

✚ 研發人員學歷分布、平均年資及流動情形

年度		2023	2024	2025
項目				
期初人數		23	19	22
本期新進		5	7	6
本期調撥		1	-	-
本期離職		8	4	4
期末人數		19	22	24
離職率(%)		29.63	15.38	14.29
平均服務年資(年)		3.73	3.87	4.38
平均年齡(歲)		33.42	33.45	33.83
學歷分佈	博士	6	6	7
	碩士	11	13	13
	學士	2	3	4
	合計	19	22	24

註：離職率之計算為〔（該年度離職研發人員人數）/（該年度研發人員年底總人數+離職人數）〕*100%

2025 年度，為完成 NaviFUS 結合 Avastin 治療復發性腦瘤（rGBM）之台灣樞紐性臨床試驗，以及於美國進行之對應先導性試驗，公司擴大投入臨床設計、數據收案、病患追蹤與試驗監測等各項研發費用，包含受託臨床試驗（CRO）之合作成本。同時，針對頑性癲癇治療領域，公司亦持續於台灣與澳洲推動 NaviFUS 系統之神經調控臨床應用，執行多項先導性試

驗，亦增加相應研發支出。整體而言，臨床試驗進程仍為 2025 年度研發費用上升之主要驅動因素，顯示公司研發重心已逐步由早期技術開發，延伸至臨床驗證與應用拓展階段。

✚ 研發經費及營收占比

項目 \ 年度	2023	2024	2025
研發經費(仟元)	58,930	84,152	116,513
研發經費占年度營收比例(%)	262.13%	305.67%	1,111.45%

4.1.3 產品進度及未來研發展望

✚ 本公司各項產品及開發進度說明

專案	適應症	開發進度
NaviFUS +Avastin(BBB)	rGBM (開啟 BBB 提高藥物治療效率)	台灣： 獲得衛福部核准 8 人臨床試驗（於收案 6 人後提前中止），該先導性臨床試驗報告已於 2023 年 8 月獲衛福部同意備查，並於同年 10 月向衛福部提出樞紐性臨床試驗審查申請，後續於 2024 年 1 月獲衛福部核准執行及 2024 年 5 月通過執行醫院醫學倫理委員會(IRB)審查，收案執行中 美國： 已於 2024 年 2 月取得美國 FDA 之 IDE 許可，並於同年 11 月通過 IRB 審查展開與台灣同規模之先導性臨床試驗，收案執行中
NaviFUS	藥物無效之頑性癲癇 (針對癲癇發作點進行神經調控)	台灣(IIT)： 先導性I-觀察期間 4 週： 已收案完畢並完成治療，現正彙整臨床報告數據中 先導性II-觀察期間 24 週： 已於 2024 年 2 月獲衛福部核准執行，並於同年 4 月通過 IRB 審查，收案執行中 澳洲(IIT)： 已由澳洲執行醫院核准此一 18 人之先導性臨床試驗（報備 TGA），收案執行中 美國： 係一多中心先導性臨床試驗案，已於 2024 年 3 月取得美國 FDA 之 IDE 許可，並取得 IRB 審核，收案執行中
NaviFUS +RT(BBB)	rGBM (開啟 BBB 改善自由基形成環境，增強放射治療效果)	台灣(IIT)： 已獲得衛福部核准 6 人先導性臨床試驗執行，已收案完畢並完成治療，並再收案 2 位病患作為後續療效試驗評估，皆已收案完畢並完成治療，現正彙整臨床報告數據中
NAVIRFA	肝腫瘤之無線射頻熱消融手術	已通過衛福部第二等級醫療器材上市許可審查，與 FDA 510(k)的上市前通知審查

專案	適應症	開發進度
	(利用光學標識技術產生入針指引並整合至超音波影像上，提供醫師手術導航效果)	

產品未來發展趨勢

1. 拓展疾病應用範圍，聚焦式超音波的治療效應將趨多樣化

過去聚焦式超音波在醫療上主要以熱燒的形式提供臨床上的治療使用，去除病灶尋求治癒或減緩病患痛苦的效果，像是燒灼腫瘤避免癌症惡化或轉移、燒灼骨轉移腫瘤減少病人疼痛、燒灼原發性及帕金森症震顫點改善症狀、燒灼子宮肌瘤及內膜增生解決患者週期不適並減少衍生其他疾病可能等；長年的研究累積已發現，聚焦式超音波可以產生更多形式的治療貢獻，像是開啟血腦屏障遞送藥物、修正局部組織環境加成或產生治療效應、調控神經失衡反應、誘發藥物活性等，這些技術新發展搭配聚焦式超音波的無創(Non-invasive)特性，極有潛力可以滿足許多慢性無解的醫療需求，掌握技術突破的廠商將可以決定這片藍海市場的走向。

2. 長期與重複的慢性治療需求大，聚焦式超音波醫療設備發展將著重於提高可使用性

過去聚焦式超音波熱燒設備，由於熱燒的高傷輸出性質，相關的治療都要搭配高精度的即時影像導引，以避免誤傷正常區域造成病患功能減損，故熱燒治療在場地的規格、手術時間及醫療資源投入都需要比較高的要求，使得這樣的治療是耗時傷財的；面對癌症這類高風險的疾病，或能忍受熱燒設備的不便與費用，但若是神經退化性疾病或是癲癇一類需要長期投入的治療選項，現行熱燒系統設計便不是很能勝任；提升像是更短的治療時間、更便捷的導引方式、對腦部疾病治療的特化（陣列化輸出）設計、治療執行程序的簡便、治療場所的親近性等產品的可使用性因素，便是後進者在產品設計上可以大肆著力之處，甚而進入擁有更大潛力的慢性疾病市場，更是改變目前的產業態勢的契機。

3. 新穎無創治療需要即時醫療監控與紀錄，提高安全及效能

無創方式使得治療時病患的回饋與感受減少，醫師也缺乏工具即時評估治療的效益與安全邊際，使用上會增加操作醫師的不安全感，且聚焦式超音波可涉及的治療形式與層面甚廣，若不能在開發新治療應用的同時，也提供醫師對應的治療評估參考，將使得這些應用推廣碰到阻礙；因此像是即時的超音波回波接收可以提供治療位置與效果資訊、即時監控電訊號輸出可以配合調整超音波輸出、建立即時的治療系統溫度監測可以避免的極端危害產生等，都是可以讓產品更能被接受的發展方向。

4.1.4 創新展會與產學合作

本公司積極參與國內外具指標性之創新醫療、生技及聚焦式超音波相關學術會議與專業展會，藉此掌握研究趨勢、臨床轉譯進展及潛在合作機會。2024 年，公司爭取全球聚焦式超音波領域具指標性之「國際治療超音波研討會（ISTU）」首次於台北舉行，並透過臨床研究成果發表、現場實機展示、公司參訪與互動交流，提升國際市場對 NaviFUS 技術之認識與關注。2025 年，公司延續前一年度交流基礎，參與多項相關國際會議與專題研討活動，持續與臨床、研究及產業專家互動，掌握非侵入性腦疾治療、臨床應用與試驗轉譯之最新發展，並作為後續產品應用拓展及國際合作布局之重要基礎。

在人才與研發資源布局上，公司長期重視產學合作的深化與實質成果，與國內具指標性與研發實力的高等學府及研究機構建立合作關係，透過專題研究、實習計畫及技術合作案，提前接觸並培養具潛力之研發人才，也藉此吸收學術成果導入產品研發流程，實現產學雙方優勢互補與知識轉譯。更重要的是，公司亦積極延攬參與產學合作計畫之優秀人員加入團隊，強化研發能量與技術深度，形塑產學雙向共創之永續創新生態。

2025 年度參與之創新展會

展會名稱	說明
2025 ISTU / 24th Annual International Symposium on Therapeutic Ultrasound	全球聚焦式超音波技術具指標性之年度會議，匯集科學、工程、臨床及產業專家，交流聚焦式超音波、神經調控、臨床轉譯與治療應用等發展。
Focused Ultrasound Neuromodulation Conference 2025 (FUN25)	聚焦式超音波神經調控領域之國際專業會議，交流經顱超音波刺激（TUS）之最新研究、安全標準、臨床轉譯與神經調控應用發展。
Focused Ultrasound for Gene and Cell Therapy Pathways to Clinical Trials	聚焦式超音波基金會舉辦之基因與細胞治療專題研討會，交流聚焦式超音波於基因遞送、血腦屏障開啟、細胞治療、臨床轉譯與試驗路徑之應用發展。
Focused Ultrasound for Epilepsy: A New Therapeutic Horizon	聚焦式超音波應用於癲癇治療之專題研討會，探討其作為非侵入性癲癇治療新方法之科學基礎、臨床問題、轉譯挑戰與未來發展方向。
2025 第八屆亞洲-大洋洲臨床神經生理學大會(2025 AOCCN)	亞洲—大洋洲臨床神經生理學領域之國際學術會議，聚焦腦電圖、肌電圖、誘發電位、睡眠檢查、超音波、人工智慧及術中神經生理監測等臨床應用。

2025 年度之產學合作專案

合作對象	專案名稱	專案期間
國立台灣大學電機工程系 劉浩澧 教授	穿戴式混合實境設備導引聚焦式超音波之系統概念驗證研究計畫	2024/08~2025/07
國立台灣大學電機工程系 劉浩澧 教授	動物用聚焦式超音波之系統之功能性驗證研究計畫	2025/08~2026/07

4.1.5 智慧財產保護與專利佈局

本公司目標市場為中樞系統疾病之運用（包含腦瘤、癲癇、阿茲海默症及成癮等），因此除由長庚大學專屬授權之專利群外，針對搭配藥物之應用為 NaviFUS 系統於開啟血腦屏障產品線的重要延伸，因此本公司對於相關應用布局專利進行保護，目前已進行針對腦瘤之市售大分子藥物與 NaviFUS 系統併用後的使用規格申請專利，期能限制他人在不得於相同概念下使用特定的藥物條件進行治療。另本公司基於自長庚大學授權之 NaviFUS 核心技術，發展出治療監控與回饋修正之新功能，與使用手術導航導引治療之功能，也正進行專利布局中。

本公司目前已取得 7 項專利（包含長庚大學授權之專利 5 項），申請中有 2 項，藉此建立 NaviFUS 產品核心技術之保護，現行目標市場仍以先進國家，包含：美國、歐盟、加拿大、紐澳、日本、韓國、台灣等為主，惟未來仍會持續關注開發中國家其銷售市場增長情形作為布局考量。未來本公司在神經調控、微環境調控及聲動力等治療條件上的優化，亦會透過智財專業之律師或專利事務所協助進行專利申請及管理。本公司除來自外部授權外，並透過自主智財管理以新增申請、PCT（Patent Cooperation Treaty）延伸多國及積極答辯等手段，逐步擴大保護範圍與規模，讓公司產品技術更有保障。

4.2 客戶關係管理

4.2.1 客戶滿意度調查

本公司為強化客戶關係管理，已建立系統化之「客戶滿意度調查程序」，作為持續優化產品品質、提升服務表現與精進研發方向的重要依據。針對已取得醫療器材許可並正式上市銷售之產品或服務，以當年度有合作紀錄之客戶為調查對象，由行銷部負責調查表設計、發送、回收與統計分析等作業。

每年年底，行銷部將統一發送「客戶滿意度調查表」，透過電子郵件、傳真或郵寄方式進行，若三週內未收到回覆，則主動以電話訪談或親訪方式補足，以提高回覆率與樣本代表性。調查採五點量表評分制度（從「非常滿意」至「非常不滿意」），涵蓋產品品質、服務與技術支援、交期、包裝運輸及整體合作經驗等關鍵指標，調查結果將彙整至「客戶滿意度統計分析表」，並於年度管理審查會議前完成分析報告，若出現「不滿意」或「非常不滿意」之項目，行銷部將依「客戶意見處理程序」啟動後續改善流程，必要時提報總經理裁示是否列入專案處理，並由相關部門提出改善對策與追蹤執行成效。

透過制度化之調查與回應機制，本公司得以系統性掌握客戶回饋，發掘潛在需求與服務盲點，進一步提升整體客戶滿意度，鞏固長期合作夥伴關係，進一步強化品牌信任與市場競爭力。

2025 年度，本公司相關交易及服務內容皆為尚未取得醫療器材許可產品（NaviFUS 研究機）之租賃、販售或臨床前實驗，尚非屬已取證上市產品之銷售及服務範圍，故本年度未執行客戶滿意度調查。

🌈 客戶滿意度問卷回收情形

年份	調查份數	回收份數	回收率(%)	滿意度分數 (滿分 5 分)
2024	1	1	100	5
2023	3	3	100	4.58

🌈 客戶滿意度問卷各面向分數分析

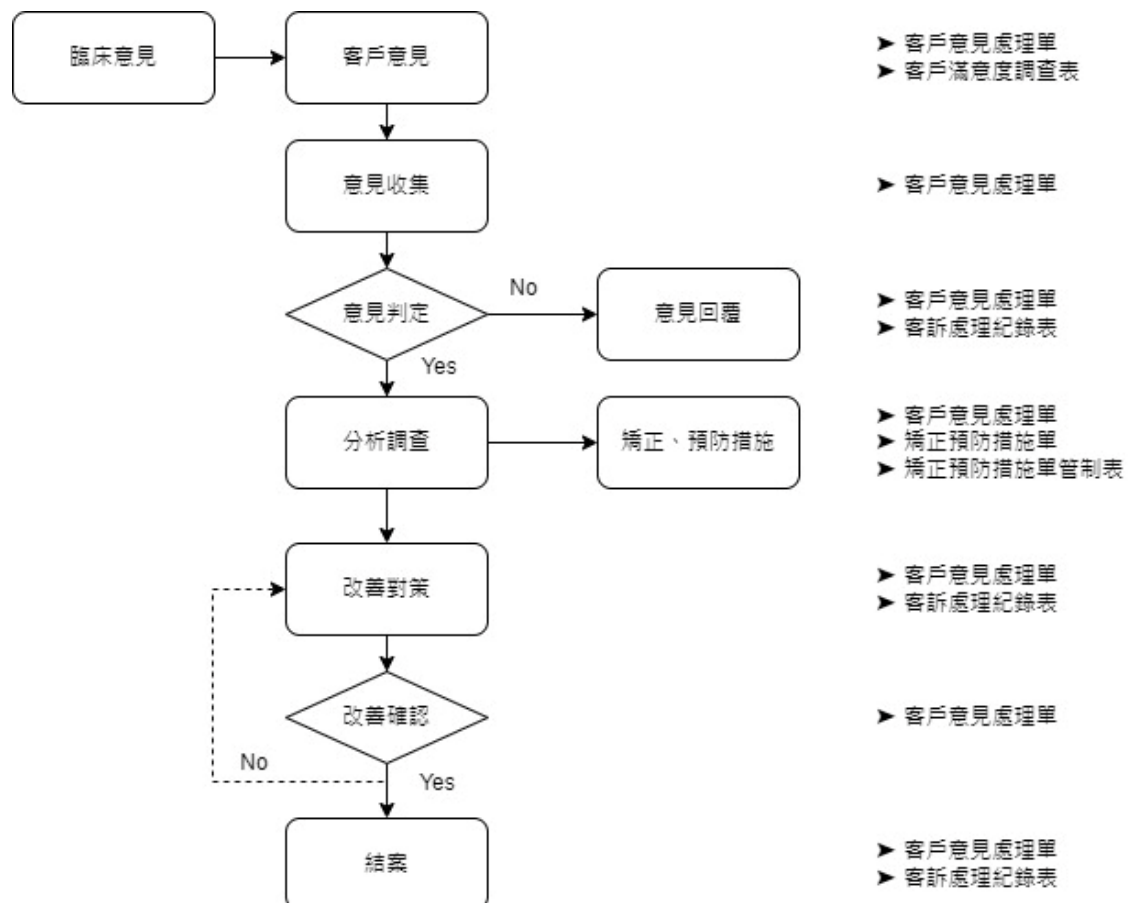
年份	產品/技術	品質/可靠度	交期	服務
2024	5	5	無	5
2023	4.58	4.58	4.58	4.58

4.2.2 客戶申訴與改善

本公司產品目前多處於研發與臨床試驗階段，尚未進入大規模商品化銷售，故截至 2025 年底，主要皆在初步判定時即被歸類為單純的「維修」或「服務」需求，尚無正式成立之客訴案件。然而，基於對品質與專業服務的高度要求，公司已建置並實施「客戶意見處理程序」，以處理包括：客戶反映產品或服務品質不符需求、主動提出產品使用建議或異常反應、以及於「客戶滿意度調查表」中反映之意見與潛在申訴等情形，作為未來反饋與申訴案件處理之標準依據。

本程序涵蓋自客戶意見接收、填寫處理單、部門分工與責任歸屬判定、分析與改善、必要時進行風險評估、最終結案及回覆等完整流程。流程中權責分工如下：

- 行銷部負責作為客戶意見的主要接收與登錄窗口，包含意見回覆、處理進度追蹤及統一彙整至「客訴處理紀錄表」。
- 品保與法規部負責針對意見內容進行初步判定與責任歸屬之認定，並決定是否需依據「通報回收處理程序」通報主管機關，亦負責後續改善對策之監督與核可。
- 研發部則於意見內容涉及產品功能、設計變更或潛在使用風險等議題時，負責進行技術層面的可行性分析與改善方案規劃。
- 如事件性質涉及潛在醫療風險、法規合規疑慮或跨部門影響，則依「風險管理作業程序」進行正式之風險評估。



雖目前尚無正式客訴案件，但公司對每一項潛在品質或服務回饋皆採審慎態度處理，藉由制度化流程與跨部門合作，確保所有意見可被妥善追蹤並轉化為產品設計或流程改善的具體作為，為未來商品化階段建立穩固之品質管理基礎與客戶信任機制。

4.2.3 產品品質與有害物質管理

本公司之品質管理系統係依據台灣《醫療器材品質管理系統準則》建置，並參考國際標準 ISO 13485:2016 架構設計，制定品質手冊與標準作業程序，涵蓋設計開發、風險管理、製程管制、測試驗證、文件控管等關鍵流程，以確保產品開發品質與法規符合性。

於設計階段，公司已建立「設計開發管制程序」，規範從需求確認、設計輸入與輸出、審查、驗證、確認、設計轉移到設計變更等各環節，確保產品技術規格符合臨床需求，並具備量產導入之可行性。配合《基礎設施與工作環境管理程序》，公司亦針對研發與測試區域實施環境清潔、溫濕度控管、人員衛生與污染防範，確保產品於各階段皆維持高品質水準。

在有害物質管理方面，公司要求所有原材料、零組件、半成品及成品均須符合歐盟 RoHS 指令（限制使用特定有害物質）與 REACH 法規（化學品註冊、評估、授權與限制）之規定。目前已有部分供應商同意依循上述兩項法規提供材料，但整體供應鏈尚未完成全面宣告與回簽。未來將視產品進程推動狀況及市場進入時程，逐步推動供應鏈確認與法規符合性文件回收作業，並由製造部配合品保與法規部依「供應商管理程序」統籌執行。

本公司將持續強化設計、製程與供應鏈之品質監控機制，為未來產品進入商品化階段及臨床應用場域建立合規且可追溯的品質管理基礎。

4.3 資訊安全與客戶隱私

4.3.1 資安管理架構與權責

本公司依據資安政策及事件通報程序建構資訊安全管理架構，明確劃分資安管理職責與通報機制，全面落實預防性防護與即時應變的管理原則，並經 2024 年 5 月 10 日之董事會決議通過，由管理部主管兼任資訊安全主管，並指定資訊人員兼任資安專責人員，組成公司資安核心管理團隊，作為推動資訊安全制度與事件應對的主要執行單位。

各項職責分工如下：

- 資訊安全主管：負責督導資安制度建置與落實、指揮事件分級應變、統整資安訓練與制度改善工作，並於發生重大資安事件或風險事項時，擔任提報董事會之責任單位，以利公司高階管理階層即時掌握並決策相關風險應對。
- 資訊安全人員：負責資訊系統日常監控、帳號與權限管理、資料備份與還原、弱點掃描與修補，以及異常通報與紀錄保存。
- 公司治理主管：於高風險資安事件發生時，負責協助評估揭露義務與法規風險，並統籌與主管機關之溝通與應對作業。
- 全體同仁：依資訊存取授權規範操作系統，主動回報可疑事件，配合資安教育訓練並遵守公司資訊安全相關規範。

透過明確分層的管理架構與職責配置，公司建構具應變效率與風險控制能力的資訊安全體系，確保營運穩定與關鍵資訊資產安全無虞。

4.3.2 資安管理策略

本公司資訊安全管理策略核心在於保護公司資訊資產、營運系統及個人資料的安全性，提升資安治理能力，並落實相關法令與實務指引。策略主軸包括：

- 權限控管：依使用者職責採最小授權原則設定系統存取權限，由資訊人員負責帳號管理與調整。
- 資料保護與備份：針對機密性與營運關鍵性資訊，建立備份作業並設置防護機制，降低遺失或外洩風險。
- 弱點防禦與系統更新：持續更新資安工具與作業系統修補程式，以因應日益演化的網路威脅。
- 資安教育與意識推廣：全體員工皆參與年度資安訓練，內容涵蓋資安政策、事件辨識與通報行為，提升整體防護意識。
- 法規遵循與參考標準：公司資安管理遵循《個資法》、《資通安全管理法》與《公司治理實務守則》，並以 ISO 27001 與 NIST CSF 為制度參考依據。

透過上述策略執行，公司持續推動資訊安全文化建構，兼顧內部營運與外部合規風險控管，建立穩健之資訊保護機制。

4.3.3 辨識之風險及因應方式

2025 年度，本公司依據營運現況及外部環境變化，持續檢視可能影響公司資訊安全之主要風險，並依各項風險特性規劃相應因應措施。相關風險辨識結果及管理作法彙整如下表：

風險項目	管理方式	執行成效
資訊安全及系統中斷風險	本公司自 2021 年起啟動災害復原演練計畫，每年定期挑選一個部門進行系統與資料復原模擬演練，以驗證資料備份機制及災害應變程序的有效性。	截至目前公司皆未發生實際災害事件。2025 年度，公司模擬製造部個人電腦硬碟故障及專案資料遺失情境，資訊單位依應變計畫自 NAS 伺服器成功還原備份資料，確認災害應變與資料備份機制運作有效。
社交工程與釣魚攻擊風險	定期辦理資訊安全及防範釣魚信件宣導，提升員工資安意識，並透過異常通報流程與系統監控機制強化資安防護。	資安宣導成效良好，同仁誤觸釣魚信件時均能即時回報並更改密碼，系統端亦成功攔截異常行為，未造成資料外洩或實質損害。

透過上述資訊安全風險辨識與因應措施，本公司持續強化資安防護、資料備份、權限控管及異常應變能力，以降低資安事件對營運造成之影響。

4.3.4 資安事件通報與因應流程

本公司依據資安事件通報程序，建置分級清晰之資安事件通報與應變流程，確保異常狀況能即時應對、控管風險與落實改善。所有資安事件皆須建檔留存，並每半年召開資安回顧會議，由管理部主導進行追蹤與改善成效檢視，持續強化資安效能。

資安事件分級定義

事件等級	定義	通報時效
高	如系統癱瘓、個資外洩、勒索攻擊等事件，對營運造成重大衝擊。	5 小時內（不得晚於當日下班前）通報管理部與公司治理主管 - 次一營業日開盤前 2 小時內完成重大訊息公告（依金管會規定）
中	如系統異常或資安警示訊號，尚可控制、無明顯擴散。	48 小時內完成內部通報與事件登錄
低	如釣魚郵件點擊或單次違規操作，未造成實質損害。	納入每季彙整報表或定期內部檢討管理

🌈 處理流程與權責

流程階段	責任單位	說明
偵測與初判	資安人員	偵測異常、初步風險分級與評估
內部通報	資安人員 → 管理部及公司治理主管 → 總經理（高等級風險）	依通報事件內容與風險等級進行
對外發布決策	管理部及公司治理主管	視等級研判是否發布重大訊息
通報主管機關	管理部統籌及協調	包含依《個資法》72 小時內通報與法規要求之發布
後續追蹤與改善	執行：資安人員 督導：管理部	撰寫事件報告，提出改善建議並納入資安制度持續優化流程

4.3.5 資安教育訓練

本公司重視資訊安全意識之建立，透過內部訓練、信件宣導及新進人員導入課程，強化員工對資安風險的認知與基本防範能力，並透過實務案例與日常提醒方式推動資安文化，如針對外部平台使用風險（如 AI 對話資料外洩情境）及釣魚郵件型態變化進行案例式宣導。未來，公司將視實際需求逐步建立更完整的資安訓練制度，納入情境模擬、權限敏感職務教育與訓後回饋機制，進一步強化整體組織對資訊安全的防禦能力與應變素養。

🌈 2025 年資安教育訓練執行成果

教育訓練類型	次數	參訓人次	執行內容與說明
資安防護與雲端安全稽核實務	1	2	透過案例與實務說明，強化雲端服務使用、資料保護及內部稽核作業之風險辨識與管理能力。
資安信件宣導	3	96	發送宣導信件，提醒員工注意機器人程式攻擊型態及 AI 工具使用風險，導正資訊使用行為。
新進人員資安宣導	2	2	針對新進同仁進行基本資安意識訓練，強調日常作業中應注意之資訊處理與存取行為規範。

4.4 永續供應鏈

4.4.1 供應鏈管理

本公司秉持審慎、透明與品質導向原則，依據《供應商管理程序》建立系統化的供應商評選與管理機制，以確保原物料、零組件、設備與委外服務之品質、交期與法規符合性，支撐研發與營運目標之穩定推進。

供應商管理策略涵蓋以下關鍵面向：

- 合格供應商名冊建置：經由完善之供應商評鑑機制，所有經評核通過之供應商，均由品保與法規部登錄於「合格供應商名冊」，作為採購、驗收及持續監督之依據，確保品質與來源可追溯。
- 外包過程監控：對於關鍵外包製程，品保與法規部應進行現場監控，確認作業符合品質要求與法規規範。
- 定期評核與持續監控：每年由品保與法規部依據交易頻率與風險等級實施供應商定期評核，並更新「合格供應商名冊」。評核項目可依實務情形調整，未達標供應商將不予登錄，確保供應鏈品質持續精進。

為落實供應鏈合規與永續管理目標，本公司由品保與法規部主責執行供應商全生命週期管理作業，並配合品質管理系統（QMS）導入與運作，推動法規遵循作業與內部教育訓練，確保整體供應體系之品質穩定性與合規一致性。

未來，本公司將持續強化與供應商之合作夥伴關係，並視產品研發進程與市場導入階段之實際需求，動態調整供應商管理重點與合作模式。同時，亦將逐步納入 ESG 相關因素，作為供應鏈風險評估與策略擬定之輔助依據。

4.4.2 供應鏈篩選與評鑑

本公司依循風險導向原則，依據《供應商管理程序》建立供應商篩選與評鑑機制，以確保醫療器材產品在品質、安全性與法規合規性方面皆符合標準。



在初步篩選階段，採購單位依據實際需求取得潛在供應商之報價、樣品與服務資訊，優先考量具 GMP、ISO 等品質認證、政府單位、法人組織、客戶指定之來源、服務性質或無替代來源者。依據各採購品項對「產品安全性」與「預期用途」的潛在影響，區分為低、中、高風險三類，並據此調整合格標準。

新供應商由請採購人員依《供應商評分作業標準書》進行風險確認與初評，評核內容涵蓋配合意願、產品品質及價格競爭力，評核結果經請採購單位主管、品保與法規部主管、管理部主管審查和管理代表進行核准後，始得納入「合格供應商名冊」。

除初始審查外，公司亦導入「定期評核」制度，公司每年依實際交易次數與金額對既有供應商進行再評估，若供應品項有所新增或變更，亦將滾動更新該供應商的風險分級與評核內容。評核項目與評分比重得由品保與法規部會同相關部門視實務需求協商調整，必要時亦得進行跨部門聯合評核。若供應商經定期評核未達標準，將不予納入次年度之「合格供應商名冊」，以確保整體供應鏈品質與穩定性。此外，對於無實際交易紀錄或屬報關、運輸、儀器校正等服務性質之供應商，則得經主管核可後保留其合格資格，並視需求進行滾動式管理，以因應營運彈性與特殊需求。

透過此一嚴謹且具動態調整之供應商管理流程，公司得以有效控管供應鏈風險，強化上下游合作夥伴關係，支撐永續營運目標。

2025 年度已完成之重點作業

作業內容	實施成效
內部法規訓練與合規推動	已完成 QMS 導入，已於 2025 年 10 月提出 QMS 申請
供應商風險管理概況	截至年底共有 187 家供應商，依風險等級進行分類如下： ● 低度風險：121 家 ● 中度風險：52 家 ● 高度風險：14 家
新供應商納入與評估成果	全年共新增 33 家合格供應商，均完成初始評核作業，依風險等級進行分類如下： ● 低度風險：新增 23 家 ● 中度風險：新增 6 家 ● 高度風險：新增 4 家
定期供應商評鑑	依年度評鑑計畫，於管理審查會議前依供應商風險等級及實際交易情形辦理年度評鑑。2025 年度共執行 2 次評鑑，分別完成 28 家及 8 家具實際交易紀錄之供應商評核，評鑑合格率為 100%，皆持續保有合格供應資格。
實地稽核與品質協議簽署	新增艾斯特滅菌廠為關鍵供應商，將於 2026 年 9 月執行現場實地稽核；另與艾斯特滅菌廠簽屬委託滅菌合約書，明確雙方在品質責任與法規遵循上之義務。

4.4.3 採購實務

本公司依據《採購管理程序》建立明確且具可追溯性的採購流程，涵蓋原物料、零組件、設備、外包服務等產品相關項目，確保各項採購作業在品質、時效與法規合規方面皆能穩定執行，支援研發與營運需求。

公司採購實務以「適時、適質、適量」為原則，重點作業內容如下：

- 採購申請與核准：各需求部門依實際需求提出「請採購單」，內容載明規格、數量、用途、交期等，並依簽核層級完成核准程序。必要時，應檢附報價單、合約、限制性採購說明等文件，合約內容由需求部門與供應商協商，明確雙方在交貨、品質、協調處理等面向的職責分工，並由管理部負責合約審查。
- 供應商選定與報價程序：原則上應自「合格供應商名冊」中選定廠商，如無合適廠商，須依供應商管理程序進行篩選與初評。採購金額達一定門檻者需依規定取得相應數量之報價單或召開採購會議，對於專屬性或無替代供應來源，則須說明限制性採購理由。
- 採購執行與下單：核准後之採購案由各部門依供應商報價內容簽章確認後發出訂單。
- 交期控管與變更管理：如遇數量、規格、交期等變更，應由管理部及主管共同簽核修訂，並保存與廠商溝通之記錄。若採購項目有重大變更（如金額變動逾6%），須重新開立請採購單。
- 驗收與紀錄保存：所有非庶務性採購皆需填寫「驗收單」，依品項屬性以跨部門執行方式進行檢驗與確認。驗收完成後，連同請採購單及相關單據交由管理部歸檔。
- 請款與付款程序：經驗收合格之採購案，需求部門須填寫「請款申請書」並檢附相關文件進行付款申請，依授權層級進行簽核後交付財會作業。

本公司採購制度強調流程透明、分權負責與風險控管，並可依不同品項性質彈性適用，兼顧制度化與業務效率，確保供應鏈品質、交期與合規一致性。

在地採購金額

年度	總採購淨額 (新台幣仟元)	當地供應商總採購淨額 (新台幣仟元)	在地採購占比(%)
2023	1,410	1,410	100%
2024	9,451	9,451	100%
2025	323	323	100%

註：「當地」定義為位於台灣之供應商。

Chapter 5 和諧健康職場

5.1 員工人權保障

5.1.1 推動職場人權保障

本公司嚴格遵守本國勞動法規，並善盡企業社會責任，致力於保障全體員工、客戶及所有利害關係人之基本人權與工作權益。除符合法定規範外，本公司亦支持並遵循多項國際人權標準與原則，包括《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《企業與人權指導原則》及《國際勞工組織核心勞工標準》，明確揭示本公司以公正與公平態度對待並尊重所有同仁，堅決杜絕任何形式之歧視、騷擾、強迫勞動或雇用童工等違反人權之行為。

為建立友善、安全與包容的職場環境，公司設立多元且暢通的溝通與申訴管道（如管理部、電話、電子信箱、官網留言版及勞資會議代表等），提供員工反映意見與申訴的機制，並由專責單位妥善處理相關案件，確保申訴人資訊保密及權益不受影響。未來，公司亦將逐步推動人權教育與宣導措施，強化同仁對職場多元、平等與尊重的認知。

2025 年度，公司未接獲任何與人權相關之申訴案件，亦無發生歧視、性騷擾或職場霸凌等事件。未來將持續關注相關議題，並依組織規模與實際情況強化員工教育與制度落實，降低潛在人權風險，落實企業對人權保障之承諾。

5.1.2 人力結構與多元職場

截至 2025 年底，浩宇生醫員工總數為 38 人，皆為不定期契約，其中正職員工占比約 84.21%，因應公司與學術機構之產學合作，兼職員工類型以學生為主。性別結構上，男性約占 63.16%，女性約占 36.84%；年齡結構則以 31 至 50 歲者為大宗，占比 63.16%，其次為 30 歲以下員工，占比 23.68%，主要為兼職學生人力所致。

職級方面，公司共有 10 位主管，其中女性主管 2 位，女性主管比例為 20%。整體員工學歷背景優異，100%具備大專以上學歷，其中 57.89%為碩士學歷，23.68%具博士學歷，展現本公司以技術研發為核心之高知識密集特性。

本公司重視多元、平等與包容的工作環境，積極營造不分性別、年齡、族群、背景、性傾向、國籍、政治立場或宗教信仰等之公平職場文化。人員招募及任用完全以專業能力與經驗為主要依據，嚴禁任何形式之歧視行為，並恪遵台灣勞動相關法令，杜絕雇用童工與任何強迫勞動情事，2025 年度亦未接獲任何有關歧視、童工或強制勞動之通報案件。未來，公司將持續推動職場多元化政策與性別平等措施，提升組織包容性與員工滿意度，實現共融共好的永續職場。

員工組成結構

性別	類別		年度		
			2023	2024	2025
男性	定期契約	全職	-	-	-
		兼職	-	-	-
	不定期契約	全職	19	18	18
		兼職	6	7	6
	小計		25	25	24
女性	定期契約	全職	-	-	-
		兼職	-	-	-
	不定期契約	全職	10	13	14
		兼職	-	1	-
	小計		10	14	14

註1：員工資料係以 12 月 31 日當日在職人數為統計基準。

註2：定期/不定期契約：請參考《勞動基準法》第 9 條定義。

註3：全職/兼職：兼職員工（即部分工時勞工）之認定，依據勞動部定義，係指工作時數明顯短於組織內全職勞工之員工，實際工時依勞資雙方協議決定。

多元化人力組成

2025 年度	30 歲以下		31~50 歲		51 歲以上		總計
員工類別	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
主管階層	-	-	3	2	5	-	10
一般員工	6	3	10	9	-	-	28
總計	6	3	13	11	5	-	38
占員工總數比率	15.79%	7.89%	34.21%	28.95%	13.16%	-	100%

2024 年度	30 歲以下		31~50 歲		51 歲以上		總計
員工類別	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
主管階層	-	-	4	2	5	-	11
一般員工	6	3	10	9	-	-	28
總計	6	3	14	11	5	-	39
占員工總數比率	15.38%	7.69%	35.90%	28.21%	12.82%	-	100%

2023 年度	30 歲以下		31~50 歲		51 歲以上		總計
員工類別	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
主管階層	-	-	4	1	5	-	10
一般員工	4	2	12	7	-	-	25
總計	4	2	16	8	5	-	35
占員工總數比率	11.43%	5.71%	45.71%	22.86%	14.29%	-	100%

註1：員工資料係以 12 月 31 日當日在職人數為統計基準。

非員工工作者組成結構

本公司目前僅聘請外包清潔服務公司，負責辦公室清潔及實驗室維護等環境清潔工作。該公司為台北市清潔服務商業同業公會會員，具備病媒防治及壓力容器操作等合法證照，合約內容並未指定特定人員，作業人力由廠商依需求自主安排，屬短時段支援性質，實際人力配置包含每日垃圾清運（1 人）、每週辦公室清潔（2 人）及每兩週實驗室維護（2 人）等。本公司由管理部統籌清潔作業管理，確保其作業安全及符合實驗空間相關規範。

5.1.3 順暢的溝通管道

本公司致力於營造即時、透明的職場溝通文化，透過勞資雙方代表組成之勞資會議機制，每季定期召開會議，促進雙向交流與合作，為員工與公司之正式對話平台。本公司目前未設立工會，亦無簽訂團體協約。考量公司目前組織規模及人員結構，現階段主要透過勞資會議、員工意見反映機制及日常雙向溝通方式維持良好勞資關係。2025 年共舉行 4 場勞資會議，實質討論 6 項議題（不含推選主席），主要涵蓋：

- 員工福利制度規劃
- 彈性休假相關規範與法定工時調整
- 薪資調整期程與適用原則
- 上櫃前現金增資員工認股資訊
- 「工作規則」條文修訂
- 出差交通時間疑義

所有會議決議適用於全體員工，由勞工代表反映同仁關切之議題，並與資方共同討論合理回應方案，以建立互信、合作的職場環境。2025 年度並無任何經主管機關勞檢裁罰案件發生，展現本公司積極落實勞動法令與維護員工權益之承諾。

本公司亦依據《勞動基準法》及相關法規制定員工工作規則，明訂勞動條件與溝通管道，並要求涉及勞動條件之重大調整須經勞資會議同意後方可執行，保障員工參與權與知情權。此外，針對勞動契約終止情形，本公司依據法規規定之最短預告期間進行通知：

- 任職滿三個月未滿一年者：預告至少 10 日
- 任職滿一年未滿三年者：預告至少 20 日
- 任職滿三年者：預告至少 30 日

若未依規定期限預告資遣者，將依法支付相當期間之預告工資，確保員工獲得合理緩衝與保障。

5.2 人才吸引與留任

項目	內容
政策、承諾及重要性	本公司已建構具體且具一致性的薪酬評議機制，致力於提供員工優於同業平均水準的薪資待遇，維持對外的薪酬競爭力以吸引及留任優秀人才。並以員工工作表現、市場行情與部門需求為基礎，進行薪資調整與核定，確保薪酬制度具備內部公平性與外部競爭力。 此外，公司亦提供多元完善的福利措施，包含但不限於： • 員工保險及退休金 • 不定期年度健康檢查及員工旅遊補助 • 彈性上下班制度與特休假制度 • 三節禮金 • 員工教育訓練與外部課程補助 公司期望透過上述制度化安排與人性化管理，支持員工在工作與生活之間取得良好平衡，積極營造友善且具支持性的職場環境，以提升整體滿意度與留任意願，進而降低人員流動率，減少人才流失所帶來的潛在營運風險，並強化企業永續競爭力。
重大衝擊與管理	人才為本公司持續推動研發創新與營運發展之重要基礎，良好的人才吸引與留任制度有助於維持組織穩定性、提升研發能量及強化企業競爭力。若關鍵人才流失或人才培育不足，可能對公司技術發展、營運效率及組織發展造成影響，因此本公司持續優化薪酬福利、人才培育及員工溝通機制，以建立友善且具發展性的工作環境。
權責單位	管理部
短中長期目標	<u>短期</u> 1. 維持正職員工離職率不高於 10%，並積極留任管理層與關鍵職能人才，確保組織運作穩定與核心能力之延續與深化。 2. 強化組織溝通與彈性工作安排，定期勞資溝通、彈性上下班制度。 3. 持續導入具體健康、家庭友善措施（如年度健檢、團體旅遊補助、心理諮詢補助等）。 4. 新進人員訓練覆蓋率達 100%；年度教育訓練平均時數達 12 小時。 5. 導入員工滿意度調查問卷，目標員工滿意度達 70%以上。 <u>中長期</u> 1. 員工認股權執行滲透率達 50%以上，強化員工與公司共利關係。 2. 完成所有員工職等分類與晉升制度，視營運狀況建置透明化調薪條件。 3. 持續追蹤員工滿意度變化，員工回覆率提升至 90%以上，維持滿意度逐年提升。 4. 教育訓練時數每人每年至少 8 小時，避免僅聚焦主管階級，普及至一般職員。 5. 導入人才發展系統（如 E-learning 平台等），並培養內部講師機制。

項目	內容
行動計畫	1. 依據同業薪酬水準、整體市場調查結果、公司經營績效、預算規劃與個人年度績效結果，進行薪資檢視與調整。 2. 定期盤點離職原因，透過面談或建立預警名單，建立信任與留任能力。 3. 舉辦團體旅遊、員工活動並彙整員工回饋，並逐步融入家庭參與元素，增進員工與家人對企業文化之認識與連結。 4. 每季彙整各員工年度訓練時數，並設立每人訓練底線門檻。 5. 委由第三方設計匿名問卷或使用免費平台（如 Google Forms、SurveyCake），問卷涵蓋管理、溝通、福利、工作環境等四大構面，並提出年度改善計畫。 6. 舉辦說明會與內部溝通強化員工對認股價值理解。
2025 年績效	1. 2025 及 2024 年度正職員工離職率分別為 6.67%及 6.06%，皆低於 10%控制目標，顯示員工對組織之認同度高且整體留任情形穩定。 2. 最低薪資之正職員工起薪高於基本工資 75%，配合上櫃後營運發展並強化人才留任進行整體薪酬檢視與調整，並將定期檢視市場行情及薪酬結構，確保薪資政策具競爭力，以吸引並留任優秀人才。 3. 2025 年全年度員工福利支出達 5,200 萬元，較前一年度成長 8%，涵蓋多項補助、保險、教育訓練與員工活動。 4. 提供全體員工健康檢查，強化預防醫學觀念並提升同仁身心福祉。 5. 透過召開共 4 次勞資會議之定期雙向溝通機制，廣納同仁建議並實質回應訴求，如優化彈性休假制度與差勤政策。
申訴機制	為強化員工職場權益保障及提升整體工作滿意度，浩宇生醫建立完善之申訴處理機制，針對職涯發展、工作條件、升遷管道與福利制度等事項，員工皆可透過與人資窗口、與部門主管反映、勞資會議代表等多元管道提出意見或申訴。 申訴案件之調查與處理過程遵循保密與公平原則，並於合理期限內提供回覆，確保申訴人權益不受影響，杜絕報復或歧視情形。針對重複性或具有制度性意涵之議題，公司亦將彙整分析後納入制度檢討或作為員工滿意度調查的參考依據，持續優化人力資源管理政策。

5.2.1 新進與離職狀況

2025 年度本公司共招募 6 位新進員工，全年新進率約為 15.79%，主要為產學合作之兼職人員。同期內共有 7 位員工離職，離職率約為 15.55%，其中正職員工離職率為 6.67%（2024 年及 2023 年度正職員工離職率分別為 6.06%及 3.33%），人員流動主係兼職人員異動所致。另本年度主管階級僅有 1 位員工因家庭規劃退休，顯示公司中高階人力穩定，有助於延續組織知識與管理經驗，對營運穩定性具有正向意義。

本公司亦針對離職人員進行調查與分析，結果顯示主要離職原因包括家庭因素、個人健康考量及職涯發展規劃等；其中，產學合作之兼職人員多因研究專案結束或課業需求增加而

選擇離職，屬預期性人員流動。所有離職員工之職務內容均已於離職前完成妥善交接，對公司營運流程與專案推動未造成實質影響。

為進一步提升組織吸引力與人才留任率，本公司未來將持續推動以員工為核心的人才發展策略，包含：

- 建立更具彈性的工作制度，以回應員工對於工作與生活平衡的期待；
- 強化健康促進措施與員工關懷制度，如年度健檢等；
- 提供完整的教育訓練及職涯發展規劃，協助員工持續成長；
- 定期檢視並優化薪資與獎酬制度，確保具市場競爭力。

透過上述多元措施，本公司致力於打造友善、具發展性的工作環境，提升員工滿意度與組織凝聚力，以支持人力資本長期穩定發展之目標。

🌈 新進員工統計

性別	年齡	2023		2024		2025	
		新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)
女	<30 歲	1	2.86	2	5.13	1	2.63
	31~50 歲	3	8.57	3	7.69	-	-
	>51 歲	-	-	-	-	-	-
男	<30 歲	2	5.71	4	10.26	4	10.53
	31~50 歲	1	2.86	-	-	1	2.63
	>51 歲	1	2.86	-	-	-	-
合計		8	22.86	9	23.08	6	15.79

註：新進率之計算為〔（該年度依照各類別之新進員工人數）/（該年度員工年底總人數）〕*100%

🌈 離職員工統計

性別	年齡	2023		2024		2025	
		離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)
女	<30 歲	-	-	-	-	1	2.22
	31~50 歲	2	4.65	2	4.55	-	-
	>51 歲	-	-	-	-	-	-
男	<30 歲	6	13.95	2	4.55	3	6.67
	31~50 歲	-	-	1	2.26	2	4.44
	>51 歲	-	-	-	-	1	2.22
合計		8	18.60	5	11.36	7	15.55

註：離職率之計算為〔（該年度依照各類別之離職員工人數）/（該年度員工年底總人數+離職人數）〕*100%

5.2.2 完善的薪酬制度

本公司秉持公平、透明及具市場競爭力之原則，建立一套制度化且具彈性之薪酬管理機制。薪資水準依據員工之學經歷背景、專業知識技能、年資與職務貢獻度，以及年度績效表現等因素綜合評估核定，確保獎酬機制能兼顧激勵效果與組織發展目標。

公司堅守薪酬平等原則，所有薪資核定皆以職務內容、績效表現與市場行情為基礎，不因員工之性別、年齡、族群、國籍、宗教信仰、政治立場或性別傾向而有所差異。年度薪酬統計結果顯示，除主管階層因職務內容與責任範疇不同，致女男薪酬略有差異外，一般職等員工之薪酬結構未見顯著性別落差，顯示公司致力於促進性別平等與多元共融文化之具體成果。

本公司於 2025 年 3 月上櫃後，首次依主管機關規定申報 2024 年度「非擔任主管職務之全時員工薪資」資訊，並於 2026 年度持續辦理相關申報；同時為因應營運發展及人才留任需求檢視並調整員工薪酬水準。2025 年度非主管全時員工之薪資平均數為新臺幣 970 仟元，中位數為新臺幣 1,016 仟元，均較前一年度提升，其中薪資中位數提升情形尤為明顯，並高於生技醫療業 2025 年度平均數之 798 仟元，顯示公司具備良好之薪酬競爭力。

此外，為吸引並留任關鍵人才、激勵員工投入與提升整體向心力，本公司自 2022 至 2025 年度均持續辦理發行員工認股權，未來將持續依據營運目標與人力策略規劃適切之獎酬制度，期能創造員工與企業共享成長之長期價值。

女性與男性薪酬比率

	2023	2024	2025
	女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬
主管階層	1：1.24	1：1.29	1：1.38
一般員工	1：1.01	1：1.02	1：1.02

註：薪酬比率計算係以當年度年底正職員工之常態薪資為基礎。

非擔任主管職務全時員工薪資平均數與中位數

(單位：新臺幣仟元)

項目	2024	2025
非擔任主管全時員工（人數）	19	23
非擔任主管全時員工薪資平均數	969	970
非擔任主管全時員工薪資中位數	974	1,016

註：本公司於 2025 年 3 月完成上櫃掛牌，爰依主管機關規定，自 2024 年度起首次申報經會計師查核之「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」。

5.2.3 育嬰假

本公司高度重視員工家庭照顧需求，致力營造兼顧工作與生活平衡的友善職場。為支持員工安心培育下一代，公司依據《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》之規定，明定員工享有育嬰留職停薪之權益。相關規範已納入《薪工循環（含辦法與細則）》及員工《工作規則》，明確規定凡任職滿六個月之員工，得於每一子女三歲前申請育嬰留職停薪。公司亦提供必要之協助資源，協助員工依據規定順利辦理相關程序，並於復職時提供彈性安排與支持機制，協助同仁順利重返職場，延續職涯發展。

雖受限於公司規模與員工總數，自制度設立以來申請人數有限，惟近年仍有具體成功案例：2022 年度有同仁申請育嬰留職停薪，並於 2023 年順利復職且持續任職一年以上，顯示復職率與留任率皆達 100%。此外，2025 年度亦有同仁因初生嬰兒照顧需求，經個案申請並核准後，於六個月期間內採行每週三日居家辦公之階段性彈性工作安排，以兼顧工作職責與家庭照護。上述案例顯示，本公司在制度面與實務執行上均能視員工不同生命階段及家庭需求提供適度支持，未來公司亦將持續關注員工多元發展及職涯生命週期之不同階段需求，積極推動更具包容且彈性的職場文化，打造員工安心成長的工作環境。

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
項目	男性	女性	男性	女性	男性	女性
符合育嬰留停申請資格人數	4	-	2	-	3	-
實際申請育嬰留停人數	-	-	-	-	-	-
育嬰留停應復職人數 (A)	1	-	-	-	-	-
育嬰留停應復職且復職人數 (B)	1	-	-	-	-	-
前一年育嬰留停復職人數 (C)	-	-	1	-	-	-
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	-	-	1	-	-	-
育嬰留停復職率 (B/A)	100%	-	-	-	-	-
育嬰留停復職且在職留任滿一年留任率 (D/C)	-	-	100%	-	-	-

5.3 員工職涯發展與福利

5.3.1 人才發展管理

本公司重視員工專業發展與持續學習，視人才培育為提升組織競爭力與實現永續經營目標的關鍵。為此，公司依據不同職務層級與職能需求，規劃多元化訓練課程，訓練內容涵蓋專業知識、法規遵循、管理技能、溝通表達、資訊安全意識及職業安全衛生等面向，全面提升員工之職能與風險意識。

2025 年，公司透過內部訓練與外部課程，結合線上學習與實體授課等多元方式，持續強化在職人員之學習效能與彈性。管理階層除參與本職相關之專業進修外，亦涵蓋資訊安全防護、ESG、法規遵循及職業安全衛生等課程，著重其風險意識、永續治理及法遵管理能力；一般職員則著重於作業技能及法規基礎之強化，以提升日常作業品質與執行效率。本年度公司共計 32 人次參與訓練，涵蓋員工總數之 84.21%，平均每位受訓員工訓練時數達 24 小時，較 2024 年度之 21 小時小幅提升，顯示公司持續投入員工能力培育。

展望未來，公司將持續推動全體員工訓練之常態化，並進一步擴大部門主管之進修深度與廣度。隨著本公司上櫃後所面臨之法規要求日益複雜，加上資安風險意識日漸提升，訓練內容亦將隨之調整，未來將進一步納入營業秘密保護與個人資料保護等議題，強化全體同仁對法規遵循與資訊風險管理之認知與能力，全面提升組織之法遵文化與資安韌性。

✚ 近三年平均受訓時數

性別	員工類別	2023					2024			2025		
		人數	總訓練時數	平均受訓時數	總訓練時數 (排除單一專案)	平均受訓時數 (排除單一專案)	人數	總訓練時數	平均受訓時數	人數	總訓練時數	平均受訓時數
男性	主管階層	4	104	26	79	20	5	102	20	6	115	19
	一般員工	15	548	37	406	27	15	287	19	12	287	24
女性	主管階層	1	43	43	26	26	2	43	22	2	90	45
	一般員工	9	295	33	250	28	13	296	23	12	278	23
總計		29	989	34	760	26	35	727	21	32	770	24

註：考量年度員工人數波動，且員工類型包含正職及兼職人員，教育訓練統計係以實際參與教育訓練之人數及訓練時數為揭露基礎。

5.3.2 多元的員工福利

本公司秉持關懷員工、尊重人權之原則，提供合理且具競爭力的福利制度，並嚴格遵循相關勞動法令，保障全體員工應有之基本權益，包括勞健保、退休金提撥、各類休假制度等。退休制度方面，公司依《勞工退休金條例》規定，按月為員工提繳不低於每月工資 6% 之退休金至員工個人退休金專戶，並依規定辦理申報與提繳作業以保障員工退休權益，2025 年度共計 1,921 仟元。除依法給予基本保障外，公司亦積極推動優於法令之多元福利措施，營造友善與具凝聚力的工作環境。2025 年度，公司於員工福利支出總額達新臺幣 5,200 萬元，平均每位員工福利費用為 1,334 仟元，顯著高於生技醫療業同業平均之 969 仟元，亦較 2024 年度之 1,266 仟元有所提升，顯示本公司對於員工關懷之具體承諾與長期投入。

浩宇生醫員工福利項目

項目	內容
各類獎金或補助	- 三節禮金 - 員工認股權計劃（2022 年至 2025 年度已陸續核准或發行） - 確實辦理退休金提撥與給付，涵蓋本國與外籍白領員工，保障員工退休後之經濟安全 - 對於重大專案完成或卓越貢獻員工提供專案獎金或即時獎勵 - 年初開工紅包，凝聚團隊士氣
保險與健康照護	- 為全體員工辦理勞工保險與全民健康保險，確保其基本保障與醫療照護權益 - 不定期提供員工健康檢查服務，促進員工健康管理與預防保健
彈性工時與休假制度	- 特休假優於《勞基法》規定，首年即提供具彈性的休假制度 - 彈性上下班時間與伸縮工時制度，協助員工兼顧工作與生活 - 設有「時差假」，供出差至亞洲區以外地區之同仁於返台後隔日調整作息使用，展現對員工身心健康與工作平衡的重視
休閒補助與職場環境	- 年終尾牙定期且安排於高品質餐廳舉辦 - 員工旅遊提供攜伴參加且無須自費之福利，讓員工親屬有機會親身接觸公司文化與同仁互動氛圍，進一步了解企業運作與價值觀 - 部門聚餐活動，促進部門情誼與跨部門交流。此外，管理階層出差返台後，皆帶回當地特色點心與全體同仁分享，強化組織向心力與歸屬感 - 茶水間設置節能型膠囊咖啡機與茶飲補給站，每日提供可追溯產地之公平貿易咖啡與多種無糖天然茶品，鼓勵員工健康飲食與減少一次性外帶容器使用 - 與特約餐飲商家合作，提供員工多項外食優惠

5.3.3 績效考核機制

本公司依循《薪工循環》制度中所訂定之出勤、考核及獎懲作業要點，定期辦理員工績效考核，以作為薪酬調整、晉升發展與職涯規劃之重要依據。績效評核之主要目的在於回顧員工於過去一段期間內之工作表現，並與主管共同設定下一階段之工作目標與發展方向，藉由制度化的管理程序，強化組織對目標導向與人才成長的承諾。

考核流程採「員工自評－主管複評－核談回饋」之三階段機制，員工首先進行自我評估，回顧目標達成度與工作成果，接續由直屬主管就實際表現進行複評，並結合部門整體目標進行綜合判斷。最終雙方進行面談與溝通，透過此雙向互動機制，促進彼此對工作目標與組織方向的共識，並有助於員工自我調整與職涯成長。

2025 年度，本公司全體正式員工皆已完成年度績效評核作業，顯示績效制度已全面導入並順利落實於各單位管理流程中。公司將持續優化評核制度以確保流程的公平性與透明度，並將績效結果作為人力資源發展的關鍵依據，與訓練資源配置、職涯發展規劃及績效獎酬制度建立密切連結，協助員工掌握成長方向與自我提升動能，進一步提升整體組織績效與人才留任率。

浩宇生醫績效評核項目



5.4 職業安全衛生

5.4.1 職安衛政策與管理

本公司致力於提供全體員工安全、健康且無虞之工作環境，落實職業健康與安全管理，確保員工生命安全與身心福祉。公司依循《職業安全衛生法》及相關法規規定，訂定《職業安全衛生工作守則》，作為推動內部職安衛管理之基本依據。

為確保職業安全衛生制度之有效執行，本公司每年至少由稽核單位執行一次內部稽核，定期檢視場所潛在風險及制度執行情形。鑑於本公司以研發為主要營運性質，目前產品尚未進入量產階段，作業以辦公為主，整體職業安全衛生風險相對較低，故公司職安衛管理之重點，除強化一般辦公環境之安全與健康措施外，則著重於對委託製造廠之職業安全衛生管理机制進行監督與確認。本公司亦定期檢視合作製造廠商是否符合《職業安全衛生法》等相關法規，並透過查核或書面確認方式，確保其具備良好的風險防控制度及職安衛執行紀錄。

公司另設有乙種職業安全衛生業務主管，負責統籌職安問題，並與品保與法規及稽核單位密切合作，由於本公司員工人數尚未達法規規定應設置職業安全衛生委員會之標準，故目前尚未建立該委員會，惟各部門主管平時亦主動掌握職場安全狀況與最新法規，推動雙向溝通與全員參與，推動重點措施如下：

1. 健康管理與職場安全

公司依照法令規範辦理辦公環境之日常維護與監督，並要求所有新進人員於入職時檢附三個月內健康檢查報告，確保員工健康符合工作需求。公司亦視年度安排與實際需求，不定期辦理健康檢查服務，提升員工健康意識與預防觀念。

2. 安全設施與禁菸措施

公司嚴禁於辦公場域存放易燃物與危險物品，並依據《菸害防制法》實施室內全面禁菸政策，維護員工呼吸健康。消防安全方面，除配合大樓管理單位定期進行消防設施檢查與演練外，本公司 2025 年度亦已通過消防安全檢查，確保職場防災機能完備。

3. 環境衛生與飲水品質

工作場所設有符合飲用水標準之飲水設備，並定期清洗與保養；公共區域之清潔維護則委由專業廠商定期執行，確保辦公環境衛生品質與整潔度，提升員工工作舒適度與健康保障。

4. 災害期間之人道措施

因應 COVID-19 等疫情風險，公司主動調整差旅保障內容，對出差員工所需之旅遊平安保險保費全額負擔，並針對因公染疫之員工提供慰問金，體現企業對員工健康與安全之重視與人道關懷。

5. 意見溝通與安全文化推動

公司設有多元化之員工建言與申訴管道，鼓勵員工就工作環境、作業風險或個人健康議題進行反映與建議，強化職安議題之內部溝通與改善循環，並定期辦理新進人員講習、消防演練及醫療器材風險課程，持續提升員工安全意識與災害預防能力。

展望未來，本公司將依據組織營運型態與人員特性，持續精進職安衛制度效能，預計於2026年下半年建立職業安全衛生管理系統，以逐步強化職業安全衛生管理之制度化、文件化與追蹤機制。後續亦將視營運規模、法規要求及管理成熟度，評估導入ISO 45001或第三方驗證機制之可行性，強化職安治理透明度與利害關係人信賴，朝向「零事故」與「健康職場」之永續目標邁進。

5.4.2 危害辨識與風險評估管理

鑑於浩宇生醫目前以研發為主，營運作業性質多屬辦公與實驗操作，主要生產活動大多委由合格外部製造廠執行，本公司僅負責最終產品組裝及安規驗證，且所有操作均於台北生技園區大樓內進行，場域條件較傳統工廠更為穩定與安全，整體職業安全衛生風險屬低度。

儘管工作環境相對舒適且作業風險較低，本公司仍高度重視工作環境之潛在危害與風險管理，依據《基礎設施與工作環境管理程序》，針對工作區域內之設施、作業流程、人員動線等進行風險評估與預防控制，現階段並依作業內容及風險程度，優先針對製造部及研發部相關作業活動執行危害辨識及風險評估，一年一度填寫「職業安全衛生風險評估表」，作為後續改善、追蹤及職安衛管理措施調整之依據，以確保各項工作在可控風險範圍內安全運作。

重大風險項目與因應措施

具重大風險之 作業項目	風險內容說明	因應措施
實驗室及作業區 操作	作業過程中可能接觸污染源、灰塵、液體或清潔劑，影響產品品質與人員健康	■ 作業前後清潔雙手及工具 ■ 作業區每日清潔，記錄於清潔紀錄表 ■ 禁止混雜堆放物品，保持環境整潔
設備與作業環境 管理	設備或空間環境若缺乏維護，可能導致操作異常或安全風險	■ 管理部定期維護建築物、照明、通風與滅火器等設施 ■ 維持適當溫濕度，定期查核照明與清潔狀況
員工健康與衛生 狀況	員工若患傳染病或不適狀況，可能造成產品污染或影響作業安全	■ 出現傳染性或不適狀況應即時通報並調離現場 ■ 規定穿戴工作服、手套等防護衣著並落實衛生規範

火災或地震等突發災害應變	突發災害發生時，若逃生路線不明或通報不及，恐造成人員傷害或財產損失	- 定期參與消防演練與教育訓練 - 張貼清楚逃生動線與集合點 - 消防器材(滅火器、警報器及自動灑水器等)定期檢修
--------------	-----------------------------------	---

透過上述制度與程序，我們持續強化職場潛在風險的辨識、紀錄與追蹤機制，並建立日常監督與定期檢查文化，提升工作環境安全與同仁健康保障，為未來生產擴張階段奠定職安管理基礎。

5.4.3 職業事故

鑑於本公司目前仍處於產品研發與臨床試驗階段，營運作業以辦公與實驗操作為主，尚未進入大量生產製造流程，整體職業安全衛生風險相對可控，然為強化職業災害及突發事故之應變與管理，本公司已於 2026 年 4 月訂定《職業災害事故調查及處理規範》，作為職業安全衛生事故處理、調查、改善追蹤及紀錄保存之依據。該規範明確界定職業災害、事故及虛驚事故等類型，涵蓋死亡、職業病、工時損失、交通意外、火災爆炸、設備損毀、化學品外洩及自然災害等情形，以利依事件性質進行通報、調查及處理，由安全衛生管理單位負責督導與統計分析，各部門協助調查與改善，管理部則協助辦理保險理賠等事宜。

事故處理流程



此外，本公司仍依據《台北生技園區緊急應變及污染防治計畫》維持緊急應變體系，涵蓋火災、水災、地震、化學災害及生物事件等事故類型，並設有內外部通報窗口、逃生動線及應變聯繫機制，確保突發狀況可於第一時間啟動應變作業，以降低人員傷害與財產損失。

截至 2025 年底，本公司未發生任何員工職業災害或火災事件，年度消防安全設備檢查亦已如期完成並順利通過，整體工作環境維持穩定，潛在風險均處於可控範圍，未對人員健康或營運活動造成不良影響。

展望未來，公司將依《職業災害事故調查及處理規範》持續落實職業災害通報、調查與預防改善制度，並配合預計於 2026 年下半年建立之職業安全衛生管理系統，強化事故紀錄、改善追蹤及定期檢討機制，持續降低職業安全衛生風險。

5.4.4 職安衛教育訓練

為確保全體員工了解職業安全衛生相關法規，並熟悉公司內部之安全管理制度與操作要求，浩宇生醫依據《職業安全衛生法》及各職類實際需求，持續推動多元化的教育訓練課程，包含公司安排之正式職安衛課程，如職業安全衛生業務主管在職訓練、有機溶劑作業教育訓練等，另亦結合台北生技園區大樓所提供之消防防災課程與緊急應變演練，內容涵蓋急救包紮、滅火器與消防栓實際操作、地震避難應對等實用知識，以提升同仁對潛在風險的警覺與應變能力，打造具備風險意識與防災知識的安全職場文化。

2025 年度職安衛教育訓練

訓練類別	受訓時數	受訓人次	舉行場次	總訓練時數
職安衛生主管教育訓練	12	1	1	12
特殊作業人員教育訓練	18	1	1	18
急救人員教育訓練	16	2	2	32
消防動態逃生疏散	1	20	1	20
消防動態器材操作	2.5	6	1	15

5.4.5 職業健康服務與促進活動

為建構友善、健康與安全的工作環境，本公司依據營運特性與員工需求，積極推動多項健康促進與關懷措施，提供員工身、心、靈全方位之照護，強化工作與生活平衡，並提升整體組織向心力與認同感。執行項目包括：

項目	內容說明	執行狀況
員工健康	▪ 每兩年定期提供全體正職員工中階等級免費健康檢查（涵蓋血液與影像檢查、心肺肝腎功能、血脂與血糖檢測及腫瘤	▪ 2024 年除董事長外，全體正職員工共 28 人皆完成年度健康檢查，健檢覆蓋率達 100%；2025 年

項目	內容說明	執行狀況
	指標等項目），以強化預防保健意識與健康風險管理。 - 員工因工作需求（如實驗研究或業務執行）須取得特定健康檢查或醫療檢測資料者得提出申請，公司視實際需求提供公假及檢查費用支持，以確保工作執行之安全性。 - 為維護工作舒適性與預防久坐傷害，公司提供可調式人體工學座椅，員工可依個人需求調整高度，以降低腰背負擔、促進職場健康。 - 為降低視覺疲勞以保護員工視力及提升工作效率，員工可視需求申請配置大尺寸螢幕。	度配合公司健康檢查辦理週期，未另行辦理全員健康檢查，已於 2026 年度辦理。 2024 年員工參與大動物解剖試驗時可能短時間接觸較高濃度福馬林環境，公司主動協助員工進行必要健康檢查及醫療評估。
員工旅遊與 team building 活動	不定期舉辦員工旅遊結合 team building 活動，促進員工身心放鬆、正向互動與跨部門交流，並提升團隊合作、溝通效率與組織凝聚力，作為推動員工身心健康促進及工作生活平衡之具體措施。	於 2025 年 11 月辦理「台東飛起來看星星」2 天 1 夜員工旅遊活動，共計 26 人次參與，並設計分組闖關及競賽活動，鼓勵員工透過多元互動積極參與。
飲食與飲水	- 於茶水間設置飲水設備及零食區，提供公平貿易咖啡與多種無糖茶飲，鼓勵健康飲食與減塑行動。 - 設置微波爐與烤箱，提供員工便捷加熱與簡易餐食處理的空間，提升用餐便利性與舒適度	- 每月定期補充茶水間所需之咖啡膠囊與無糖茶飲，滿足員工日常飲用需求。 - 配置各式加熱設備，鼓勵員工自備餐食，減少外食頻率與一次性餐具使用，提升飲食自主性與環保意識。
急救與應變能力建立	配合大樓消防訓練安排急救包紮、滅火器與消防栓操作等實用急救知識訓練。	2025 年共 8 人次參訓，涵蓋靜態講習與器材演習。
預防執行職務遭受不法侵害	- 訂定相關處理辦法，並提供申訴專線。 - 提供受不法侵害員工協助與諮詢方案。	2025 年度無相關案件通報或發生。

5.4.6 職業傷害與職業病

為確保職業安全衛生管理措施之有效性，本公司以職業傷害及職業病相關統計數據作為管理績效指標，定期進行監控與分析，以掌握潛在風險並追蹤問題根源，作為持續優化管理制度與預防措施的依據。其中職業傷害為員工因執行職務或於工作場所作業過程中所發生之傷害；職業病則係指員工因執行職務或作業環境暴露於化學性、物理性、生物性、人因性或

其他職業相關因子，並經醫師診斷所產生之疾病。2025 年度，公司未發生任何重大職業災害或職業傷害個案，整體工作環境維持穩定，顯示現行風險控制與員工安全意識具備良好執行成果。

年度職業傷病數據

年度	總經歷工時 ^{註1}	損失日數 ^{註2}	可記錄職業傷害		嚴重的職業傷害		職業病 數量	因公死亡 數量 ^{註5}
			數量	比率 ^{註3}	數量	比率 ^{註4}		
2025	59,959	-	-	-	-	-	-	-
2024	55,829	-	-	-	-	-	-	-

註1：以「除董事長及總經理外之全體正職員工」為統計對象，依其年度應工作日數 × 每日應工作時數計算，並扣除其實際請假時數後所得之總工時。

註2：損失日數：受傷人暫時不能恢復工作之日數，其總損失日數不包括受傷當日及恢復工作當日。但應包括中間所經過之日數(包括星期日、休假日或事業單位停工日)及復工後，因該災害導致之任何不能工作之整日數。

註3：可記錄職業傷害比率=[可記錄之職業傷害數(職業傷害人數+因職業傷害而造成死亡人數) × 10⁶]/總經歷工時。

註4：嚴重職業傷害比率=[嚴重的職業傷害數(排除死亡人數) × 10⁶]/總經歷工時。

註5：包含因職業傷害與職業病死亡的人數。

附錄一、GRI Standards 索引表

使用聲明	浩宇生醫股份有限公司依循 GRI 準則編制永續報告書，數據資訊範疇為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI 1 使用版本	GRI 1: Foundation 2021
GRI 行業準則應用	無

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)			
GRI 2： 一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	8	1.1.1 公司簡介
	2-2 組織永續報導中包含的實體	6	關於本報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	6	關於本報告書
	2-4 資訊重編	-	不適用
	2-5 外部保證/確信	7	關於本報告書
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	57	4.1.1 主要產品與服務
	2-7 員工	72	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-8 非員工的工作者	74	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-9 治理結構及組成	19	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	24	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-11 最高治理單位的主席	24	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	30	2.1.6 永續治理
	2-13 衝擊管理的負責人	11 、 30	1.2 企業永續治理架構 2.1.6 永續治理
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	30	2.1.6 永續治理
	2-15 利益衝突	24	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-16 溝通關鍵重大事件	12 、 30	1.3 重大議題鑑別與分析 2.1.6 永續治理
	2-17 最高治理單位的群體智識	20	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-18 最高治理單位的績效評估	26	2.1.4 績效評估
	2-19 薪酬政策	28	2.1.5 薪酬政策
	2-20 薪酬決定流程	28	2.1.5 薪酬政策

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
GRI 2： 一般揭露 (2021)	2-21 年度總薪酬比率	28	2.1.5 薪酬政策
	2-22 永續發展策略的聲明	4	經營者的話
	2-23 政策承諾	31	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	2-24 納入政策承諾	31	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	2-25 補救負面衝擊的程序	-	請詳重大主題管理方針
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	35	2.2.3 吹哨者制度
	2-27 法規遵循	40	2.4 法規遵循
	2-28 公協會的會員資格	9	1.1.3 參與公協會組織
	2-29 利害關係人議合方針	15	1.4 利害關係人議合溝通
	2-30 團體協約	74	5.1.3 順暢的溝通管道
重大主題			
GRI 3： 重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	12	1.3 重大議題鑑別與分析
	3-2 重大主題列表	12	1.3 重大議題鑑別與分析
公司治理			
3-3 重大主題管理		17	2.1 公司治理
法規遵循			
3-3 重大主題管理		40	2.4 法規遵循
氣候變遷因應			
3-3 重大主題管理		43	3.1 氣候變遷因應
GRI 201 (2016)： 經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	46	3.1.3 氣候變遷因應策略
產品研發與創新			
3-3 重大主題管理		55	4.1 研發創新
人才吸引與留任			
3-3 重大主題管理		75	5.2 人才吸引與留任
GRI 201 (2016)： 經濟績效	201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫	81	5.3.2 多元的員工福利
GRI 405 (2016)： 員工多元化與平等機會	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	78	5.2.2 完善的薪酬制度
GRI 401 (2016)： 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	76	5.2.1 新進與離職狀況

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	81	5.3.2 多元的員工福利
	401-3 育嬰假	79	5.2.3 育嬰假
其他主題			
GRI 200：經濟			
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	9	1.1.2 營運與財務狀況
GRI 205 (2016)：反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	31	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	32	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	31	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
GRI 204 (2016)：採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	71	4.4.3 採購實務
GRI 300：環境			
GRI 302 (2016)：能源	302-1 組織內部的能源消耗	49	3.2.1 能源管理
	302-3 能源密集度	49	3.2.1 能源管理
GRI 305 (2016)：排放	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	50	3.2.2 溫室氣體管理
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	50	3.2.2 溫室氣體管理
	305-4 溫室氣體排放強度	50	3.2.2 溫室氣體管理
	305-5 溫室氣體排放減量	51	3.2.3 減量及節能措施
GRI 306 (2020)：廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	52	3.3 廢棄物管理
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	52	3.3 廢棄物管理
GRI 303 (2018)：水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響	53	3.4.1 水資源風險評估
	303-2 與排水相關衝擊的管理	53	3.4.1 水資源風險評估
	303-3 取水量	54	3.4.2 取水、耗水與排水
	303-4 排水量	54	3.4.2 取水、耗水與排水
	303-5 耗水量	54	3.4.2 取水、耗水與排水
GRI 400：社會			
GRI 418 (2016)：客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	66	4.3.1 資安管理架構

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
GRI 405 (2016) : 員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	19、72	2.1.1 公司結構與董事會組成 5.1.2 人力結構與多元職場
GRI 402 (2016) : 勞/資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	74	5.1.3 順暢的溝通管道
GRI 406 (2016) : 不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	72	5.1.1 推動職場人權保障
GRI 408 (2016) : 童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	72	5.1.1 推動職場人權保障
GRI 409 (2016) : 強迫或強迫勞動	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	72	5.1.1 推動職場人權保障
GRI 404 (2016) : 訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	80	5.3.1 人才發展管理
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	80	5.3.1 人才發展管理
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	82	5.3.3 績效考核機制
GRI 403 (2018) : 職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	83	5.4.1 職安衛政策與管理
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	84	5.4.2 危害辨識與風險評估管理 5.4.3 職業事故
	403-3 職業健康服務	86	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	83	5.4.1 職安衛政策與管理
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	86	5.4.4 職安衛教育訓練
	403-6 工作者健康促進	86	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	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	84	5.4.2 危害辨識與風險評估管理 5.4.3 職業事故
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	83	5.4.1 職安衛政策與管理
	403-9 職業傷害	87	5.4.6 職業傷害與職業病
	403-10 職業病	87	5.4.6 職業傷害與職業病

附錄二、溫室氣體聲明確信報告



資誠

浩宇生醫股份有限公司溫室氣體聲明 會計師有限確信報告

資會綜字第 25012482 號

浩宇生醫股份有限公司 公鑒：

本會計師受託執行浩宇生醫股份有限公司(以下簡稱「貴公司」)民國 114 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明之有限確信案件，該溫室氣體聲明包含溫室氣體盤查報告及解釋性附註。

管理階層對溫室氣體聲明之責任

貴公司之責任係依照溫室氣體盤查議定書 GHG protocol 及「公開發行公司年報應行記載事項準則」之上市上櫃公司氣候相關資訊暨經金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」問答集(請參見溫室氣體聲明 1.1 報導範疇)編製溫室氣體聲明，且設計、付諸實行及維持與溫室氣體聲明編製有關之內部控制，以確保溫室氣體聲明未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

溫室氣體之量化受先天不確定性之影響，此主要係因用以決定排放係數之科學知識並不完整，以及報導之數值須彙總不同氣體之排放。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及事務所已遵循會計師職業道德規範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、保密與專業行為。

本事務所適用品質管理準則 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，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」及「上市上櫃公司永續報告書確信機構管理要點」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述 貴公司溫室氣體聲明是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則 3410 號及「上市上櫃公司永續報告書確信機構管理要點」之規定，本有限確信案件工作包括評估 貴公司採用溫室氣體盤查議定書 GHG protocol 及「公開發行公司年報應行記載事項準則」之上市上櫃公司氣候相關資訊暨經金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」問答集編製溫室氣體聲明之妥適性、評估溫室氣體聲明導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估溫室氣體聲明之整體表達。有關風險評估程序(包括對內部控制之瞭解)及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述 貴公司溫室氣體聲明所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查、分析性程序、對量化方法與報導政策是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

1. 已透過查詢，取得對 貴公司與排放量化及報導攸關之控制環境及資訊系統之瞭解，但並未評估特定控制作業之設計、取得該等控制作業付諸實行之證據或測試其執行有效性。
2. 已評估 貴公司建立估計方法之適當性及一致性。然而，所執行程序並未包含測試估計所依據之資料或單獨建立會計師之估計，以評估 貴公司所作之估計。
3. 已實地訪查 2 個據點，以評估排放源之完整性、資料蒐集方法、排放源資料及該等據點所適用之攸關假設。對於執行實地訪查據點之選擇，已考量該等據點之排放對總排放之貢獻、排放源性質，以及前期所選擇之據點。所執行程序不包含測試該等據點用以蒐集及彙整設施資料之資訊系統或控制。

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。因此，本會計師不對 貴公司溫室氣體聲明在所有重大方面，是否依照溫室氣體盤查議定書 GHG protocol 及「公開發行公司年報應行記載事項準則」之上市上櫃公司氣候相關資訊暨經金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」問答集編製，表示合理確信之意見。

有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述 貴公司民國 114 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明在所有重大方面有未依照溫室氣體盤查議定書 GHG protocol 及「公開發行公司年報應行記載事項準則」之上市上櫃公司氣候相關資訊暨經金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」問答集編製之情事。

其他事項

貴公司網站之維護係 貴公司管理階層之責任，對於確信報告於 貴公司網站公告後任何溫室氣體聲明之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任，另外，民國 114 年度溫室氣體聲明中屬民國 113 年 12 月 31 日及更早期間之資訊未經本會計師確信。

資 誠 聯 合 會 計 師 事 務 所

會計師

趙永潔



中 華 民 國 115 年 4 月 24 日