



台灣生醫材料股份有限公司
Taiwan Biomaterial Company Limited

2024 永續報告書

2024 Sustainability Report

CONTENT 目錄

CH1 導言與綜覽

頁碼

關於報告書

4

經營者的話

6

公司簡介

7

CH2 利害關係人與重大主題

頁碼

利害關係人鑑別與溝通

21

重大主題鑑別流程

24

回應重大主題

27

CH3 公司永續治理

頁碼

3-1 公司治理

35

3-2 營運績效

45

3-3 誠信經營與法規遵循

48

3-4 產品品質與召回機制

50

3-5 供應鏈管理

52

CH4 環境保護與碳管理

頁碼

4-1 能源與溫室氣體排放管理

54

CH5 員工關懷與人權治理

頁碼

5-1 員工概況與福利

57

5-2 人權管理

63

CH6 附錄

頁碼

附錄一 GRI準則索引

65

附錄二 SASB準則對照表

70

附錄三 上櫃公司編製與
申報永續報告書作業辦法

73

1

導言與綜覽

關於本報告書

經營者的話

公司簡介

關於本報告書



報告書組織邊界：(GRI 2-2)

本報告書以台灣生醫材料個體公司為組織邊界，以下稱台生材、本公司、我們，未包含其他相關子公司與企業。台生材個體公司於臺灣之營運據點為：新竹縣竹北市生醫路一段188號1樓(總公司)，即本報告書所指「重要營運據點」。本公司無合併子公司，本報告書揭露邊界與個別財報一致。

本報告書涵蓋台生材2024年1月1日至2024年12月31日在營運績效、公司治理、產品服務、環境、員工照顧與福利以及社會參與等層面，在永續發展政策的推動與績效成果。因撰述之可比較性、完整性與溝通時效性，部分資料包含至 2023 與 2022 年，並已揭露至2025年1-6月之相關資訊，如有上述情形將於後續章節中附註說明。

報導準則：

本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為本公司自行統計與調查的結果，並採用「全球永續性報告倡議組織」(Global Reporting Initiative, GRI) 發行的永續性報導準則 (GRI Standards)、「永續會計準則委員會」(Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 發行的永續會計準則 (SASB Standards) 及我國「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」撰寫，若有推估之情形，會於各相關章節註明。有關財務數據來源，皆來自於安侯建業聯合會計師事務所查核簽證後公開發表之個別財務報告資訊，以新臺幣仟元計算。

關於本報告書



報導期間：(GRI 2-3)

本報告書資訊揭露期間為2024年1月1日至2024年12月31日，與財務報告的報告期間相同。報告書發布日期為2025年8月。

報導週期：

此報告書為本公司第一份永續報告書，台生材預計每年8月底前發行永續報告書。

資訊重編：(GRI 2-4)

此報告書為本公司第一份永續報告書，不適用資訊重編情形。

報告書撰寫及品質管理流程：(GRI 2-5)

本公司為推動永續發展，已於2024年9月成立永續報告書編製小組，由總經理擔任總召集人，財務管理處為推動永續發展之管理單位，負責永續報告書編製之統籌，以及永續發展政策、制度與相關管理方針與具體推動計畫之制定及執行，並定期向董事會報告。董事會就永續發展之環境、社會及公司治理議題進行監督與指導。負責經濟、環境與人群衝擊相關之永續發展政策、制度或相關管理方針，及具體推動計畫之提出及執行，定期每年報告董事會。本公司2024年永續報告書由永續報告書編製小組統籌編製後，經總經理覆核，於2025年8月6日舉行的董事會核准，以確保永續報告書涵蓋所有重大主題，未有進行外部保證或確信。

CONTACT US



任何有關本報告書或對本公司永續發展或ESG相關議題有任何疑問與建議，誠摯歡迎與我們聯繫~

意見回饋與永續報告書負責單位：



負責單位：財務管理處



電子信箱：IR@twbm.com.tw



電話：03-668-3088



地址：新竹縣竹北市生醫路一段188號1樓

經營者的話

台灣生醫材料股份有限公司成立於2012年，本公司聚焦於高階植入式醫療器材產品研發及製造。面對全球醫療產業不斷變革與永續浪潮的推進，我們深知，作為一家專注於植入性醫療器材研發與製造的公司，我們的責任不僅限於技術創新與產品品質，更肩負著守護人類健康、維護社會福祉與保護地球環境的多重使命。

過去一年，在全球供應鏈挑戰與醫療法規日益嚴謹的背景下，我們持續精進製程品質，穩健推進國際市場佈局，同時積極導入ESG核心理念，將之融入公司策略與日常營運中。

社會責任層面，我們深知醫療器材的每一項技術創新，都有可能改變一個病患的餘生。因此，我們始終以「病患安全與福祉」為首要宗旨，堅守嚴謹的品質系統與國際認證標準ISO 13485。同時，我們透過代理商與醫師、醫院建立深厚合作，回饋臨床需求，確保我們的產品不僅安全、有效，更貼近醫療現場的實際使用。

我們也重視員工福祉與職涯發展，推動性別平等、勞動安全、心理健康關懷機制。女性同仁在我們公司的員工人數中佔比持續提升，證明多元共融是創新的催化劑。

公司治理方面，我們強化董事會結構與運作透明度，我們相信，只有建立健全的治理文化，企業才能永續生存，並贏得市場與社會的長期信任。

展望未來，面對老齡化社會加劇與精準醫療興起，我們將持續秉持「創新、誠信、高品質」的核心理念，提升醫療價值並攜手全球夥伴，以永續為軸心共同前行。

台灣生醫材料股份有限公司 **宗緒福** 董事長

公司簡介

關於台生材(GRI 2-1)

① 公司總部



產業	設立日期	員工(註1)	個別營收
生技醫療	2012年	34人	96,574仟元

註1：員工人數涵蓋範圍為台生材個體公司重要營運據點，以2024年12月31日人數計算。

① 台灣生醫材料股份有限公司 Taiwan Biomaterial Company Limited

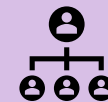
成立於2012年11月12日，並於2019年6月以生技醫療業類股上櫃交易，總部位於新竹縣竹北市生醫路一段188號1樓。於2024年，台生材之個別營收達新台幣96,574仟元，更多有關財務績效的資訊，請詳本公司2024年度個別財務報告及股東會年報。

2024年度本公司主要營業項目為高階植入式及介入性醫療器材產品，如：泡沫式人工腦膜、人工腦膜注射槍及負壓幫浦系統等產品。



新台幣4.2億元

資本額



梁永昌

董事長(註2)



上櫃

2019年
股票代碼6649



張文祥

總經理(註3)

註2：法人董事振曜科技股份有限公司於2025年1月22日改派宗緒福先生為代表人，梁永昌之董事長職務當然解任，本公司於同日召開董事會重新推選宗緒福為董事長。

註3：張文祥先生於2025年2月14日辭任，本公司於2025年2月26日通過新任總經理議案，由馬茂峯先生擔任本公司總經理。

經營據點

新竹縣竹北市



㉑ 公協會參與

台生材透過參與國內外產業相關公協會以促進產業交流與發展，並關注科技創新、公司治理、環境永續、人權與供應鏈管理等重要議題。於2024年度，共參與1個國內相關公會，請詳下表。惟本公司未於所參與之公協會擔任重要職務。

公協會	
	
主要活動	兼任職務
透過優勢互補的方式，整體解決方案之集體戰，取代個別產品單打獨鬥，增強產品推廣力道。	會員

公司沿革

- 11月台灣生醫材料公司由柯孝雄先生發起登記成立於雲林縣，實收資本額1,100千元。
- 11月「創新發泡式人工腦膜」榮獲國家生技醫療產業策進會主辦之第九屆國家新創獎。
- 12月獲得獨家專屬授權，引進泡沫式人工腦膜技術及專利之全球區域授權。
- 03月經營團隊自工業技術研究院spin-off，台灣生醫材料公司正式營運。
- 05月完成公司辦公室及醫療器材無塵室之建構。
- 08月「泡沫式人工腦膜產品開發計畫」獲經濟部科技研究發展專案小型企業創新研發計畫(SBIR)補助，計畫期程兩年，總經費共計27,670千元。
- 09月本公司榮獲行政院科技會報辦公室指導之台灣生醫暨新農產業選秀大賽潛力新秀獎。
- 10月在新竹生醫園區設立台灣生醫材料股份有限公司園區分公司。
- 10月本公司醫療一廠取得工廠登記核准(工廠登記編號95A01042)及製造業藥商許可執照(竹縣藥製字第6133050741號)。
- 12月完成泡沫式人工腦膜產品之膠原蛋白原料規格、高壓氣體充填設備及316L不銹鋼鋼瓶技術之建立。

2012s

2013s

公司沿革(續)

- 09月完成生醫材料實驗室與機械加工實驗室。
- 12月完成泡沫膠原蛋白高壓氣體充填之產線建置。
- 12月執行泡沫式人工腦膜產品執行設計管制及風險管理作業程序、生物相容性實驗及前臨床動物實驗驗證。
- 07月本公司榮獲台北市政府主辦之台北生技獎新創技術獎銀獎。
- 09月投資設立子公司-台灣快速醫材製造股份有限公司。
- 10月取得泡沫式人工腦膜技術之專利讓與權利。
- 11月本公司遷址至新竹生醫園區。
- 12月廢止台灣生醫材料股份有限公司園區分公司之登記。
- 03月獲得獨家專屬授權，引進治療早期退化性關節炎組織修復再生技術及專利之全球區域授權。
- 06月完成泡沫式人工腦膜產品設計管制及三批次量產試驗，確立相關製造流程及品管方法，並完成進入大型動物試驗之準備。
- 08月「創新泡沫式人工腦膜產品量產技術開發」獲經濟部科技研究發展專案小型企業創新研發計畫(SBIR)補助，計畫期程一年六個月，總經費共計12,000千元。

2014s

2015s

2016s

公司沿革(續)

- 09月本公司榮獲行政院科技會報辦公室指導之台灣生醫暨新農產業選秀大賽金獎。
- 09月本公司榮獲經濟部中小企業處SBIR傑出研發聯盟獎。
- 12月完成大型動物實驗，證明本產品與比對品對照實驗相較，其在組織反應、巨觀觀察及切片病理學分析上有相類似或更佳表現。
- 12月治療早期退化性關節炎組織修復再生產品開發專案完成建立軟骨損傷動物模式，利用兔子動物實驗模型進行功效測試。
- 06月完成泡沫式人工腦膜產品臨床前實驗及試量產，並向台灣及美國衛生主管機關提出產品上市審查之送件申請。
- 08月台生材(6649)正式登入興櫃。
- 12月腦中風血栓負壓移除導管系統開發專案完成第一代幫浦產品原型開發、功效測試、動物實驗及生物相容性測試。
- 12月治療早期退化性關節炎組織修復再生產品開發專案在動物實驗上完成預期臨床應用之功效驗證。
- 01月泡沫式人工腦膜產品(不含注射槍)取得衛生福利部醫療器材優良製造證明(認可登錄號碼GMP 1438)。
- 01月完成腦中風血栓負壓移除幫浦系統之設計管制及批次試量產，並向美國衛生主管機關提出產品上市審查之送件申請。
- 06月泡沫式人工腦膜產品通過衛生福利部食品藥物管理署醫療器材查驗登記審查，並取得許可證(衛部醫器製字第006200號)。

2016s

2017s

2018s

公司沿革(續)

- 07月腦中風血塊吸引移除負壓系統獲美國食品藥物管理局(FDA) 510(k)產品上市許可(K180115)。
- 08月「治療早期退化性關節炎組織修復再生產品開發」獲經濟部科技研究發展專案小型企業創新研發計畫(SBIR)補助，計畫期程一年，總經費共計5,000千元。
- 11月取得經濟部工業局出具之「係屬科技事業暨產品或技術開發成功且具市場性之意見書」。
- 01月人工腦膜注射器產品通過衛生福利部食品藥物管理署醫療器材查驗登記審查，並取得許可證(衛部醫器製字第006315號)。
- 01月通過證券櫃檯買賣中心審議本公司申請股票上櫃案。
- 06月治療早期退化性關節炎組織修復再生產品之手動式骨科手術器械取得衛生福利部第一等級醫療器材許可證(衛部醫器製壹字第007795號)。
- 05月泡沫式人工腦膜產品與國內經銷商簽訂代理經銷合約並正式進入醫院銷售。
- 07月「腦中風專用鎳鈦導絲產品開發計畫」獲經濟部「研發固本計畫」補助，計畫全程開發時程12個月，補助經費共計1,715千元。
- 12月泡沫式人工腦膜產品(不含注射槍)獲得衛生福利部醫療器材優良製造證明續與認可(認可登錄號碼GMP1438)。

2018s

2019s

2020s

公司沿革(續)

- 02月「益沛康」瑞溯抽吸幫浦系統」獲得衛生福利部食品藥物管理署(TFDA)查驗登記審查通過，並取得許可證(衛部醫器外製字第001468號)。
- 02月「台生材」抽吸幫浦系統」獲得衛生福利部食品藥物管理署(TFDA)查驗登記審查通過，並取得許可證(衛部醫器製字第007068號)。
- 05月本公司研發中專案泡沫式人工腦膜產品用來硬腦膜缺損修補人體臨床試驗(IDE)已獲美國食品藥物監督管理局(FDA)正式核准執行。
- 10月子公司-台灣快速醫材製造(股)公司已清算完結。
- 07月「瑞斯托血液回收系統」獲得台灣衛生福利部(TFDA)核發之外銷專用醫療器材許可證(衛部醫器外製字第001891號)。

2021s

2022s

2024s

公司政策承諾

在面對全球氣候變遷、資源枯竭與社會不平等挑戰的當下，企業的角色不僅止於創造經濟價值，更肩負起推動永續發展的責任。台生材深知，唯有將永續理念融入核心營運策略，才能實現長遠的企業韌性與社會共榮。因此，台生材制定明確的政策方針，積極推動「社會責任」、「公司治理」、「永續環境」及「勞工安全」的各項行動，並持續檢視與精進，以實現永續發展的承諾。

針對公司治理及商業行為之部分，台生材經董事會通過「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」等準則，用以規範本公司治理單位及全體員工，承諾將秉持公司誠信經營之責任，禁止不當利益收受、貪腐賄賂等情形發生。另有關社會責任與保護員工人權方面，我們亦由總經理核准「安全衛生工作守則」、「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」及「執行職務遭受不法侵害預防管理辦法」，承諾禁止強迫勞動、反霸凌、禁止歧視...等行為，以保障員工權益及人權。

台生材政策承諾
請詳[本公司網站](#)



政策承諾

政策承諾實績

社會責任



- 自由聘雇，無強制僱用或非自願性勞工。
- 禁用童工。
- 恪守所有適用的薪資、福利及工時法規。
- 按時給付公平且適法的生活工資，並以薪資單說明合法扣除額。
- 提供安全與健康且零騷擾、無霸凌的工作環境。
- 杜絕年齡、種族、國籍、性別、宗教及政治取向等因素上之差別待遇。
- 定期召開勞資會議，營造樂於溝通的環境。

- 本公司已訂定「執行職務遭受不法侵害預防管理辦法/工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，確保公司對於勞工權益的保障，包括強迫勞動、聘雇童工、霸凌、歧視等行為之禁止。

公司政策承諾(續)

政策承諾

政策承諾實績

社會責任



- 商業誠信：全體職工謹遵不從事貪污、索賄、侵占公款及偽造文件等違法事宜。
- 不當利益迴避：全體職工謹遵絕不使用賄賂不當手法去獲取利益。
- 相關商業行動、組織結構及財務狀態等資料依規定於公開資訊觀測站揭露。
- 竭力保護商業伙伴的智慧財產權。
- 公司每季定期召開勞資會議，以建置勞資雙方良好的溝通渠道。

公司治理



- 本公司承諾在追求企業永續經營與獲利之同時，履行企業社會責任，重視利害關係人之權益，注重環境、社會與公司治理之議題。
- 本公司承諾成立永續發展推動小組，以針對永續發展目標 (SDGs) 制定策略和行動計劃，確保公司的營運符合環保和社會責任標準。
- 本公司董事會已訂定「永續發展實務守則」，未來規畫將其納入公司管理方針與營運活動，以達永續經營之目標。
- 本公司有設置永續報告書編製小組兼職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及向董事會報告處理情形。
- 相關資訊請參考公司網站「ESG」專區

公司政策承諾(續)

政策承諾

政策承諾實績

永續環境



- 本公司響應政府節能減碳政策，以降低對環境所造成之負荷。
- 本公司所產生之廢水、一般及事業廢棄物，均委託合格之專業廠商代為清理，並派員工參與環境衛生課程講習，隨時注意公司環境衛生與職工安全。

- 力求表單及文件電子化及執行垃圾分類，使用環保餐具等，辦公室亦使用節能燈泡及燈具以達節能減碳之目標。
- 2024年度並無因違反廢水及廢棄物法規之相關情事。

勞工安全



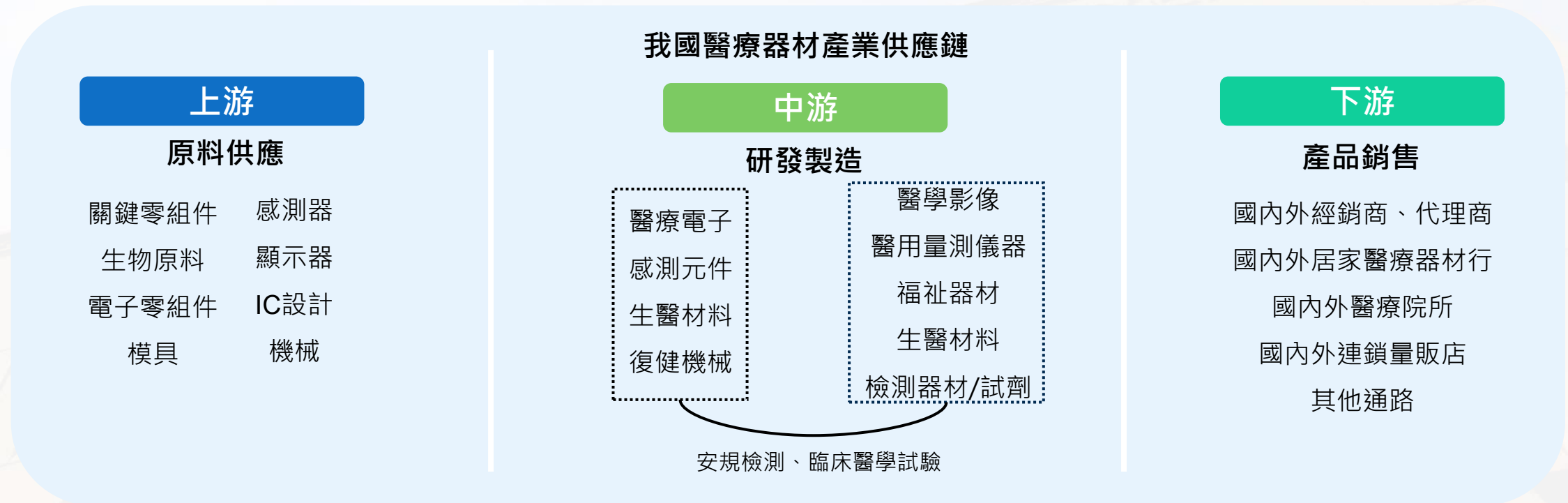
- 環境安全衛生管理系統之要求，本公司將遵循相關環境安全衛生法規或要求，並採取積極的管理及改善，因此我們承諾做到以下之環境安全衛生政策。
 - 1.符合政府環保安全衛生法規及利害關係者之要求：響應全球綠色環保及降低職災。
 - 2.保護天然資源：節能減碳、環境與企業永續發展。
 - 3.降低環境衝擊與職安衛風險：資源淨化處理、加強污染預防及風險管理工作。

- 每半年進行一次勞工作業環境監測，監測場所包含實驗室、無塵室及設有中央管理方式之空氣調節設備之建築物室內作業場所。
- 2024年度無勞工職業災害事件。
- 2024年度進行環境安全教育訓練，參訓人次共71人，參訓時數共157小時。

註：上列承諾目前尚未經董事會或高階管理層核決，惟已實際推行中。

營運概況與展望(GRI 2-6)

台生材主要從事高階醫療器材產品研發，產品開發方向係以植入式生醫材料產品為主軸，位屬於產業之中游，並根據不同的法規要求提出產品上市許可核准申請，將產品技術導入人體臨床試驗，經市場或人體臨床驗證後正式上市。本公司上游包含生物原料、電子零組件、模具及感測器等供應商，下游則包括國內外經銷商或代理商。本報告書為台生材第一本永續報告書，惟上述之價值鏈概況與前一年度報導期間(2023年)相比，並無重大顯著變化。



資料來源：財團法人醫藥工業技術研究發展中心及工研院IEK生醫組

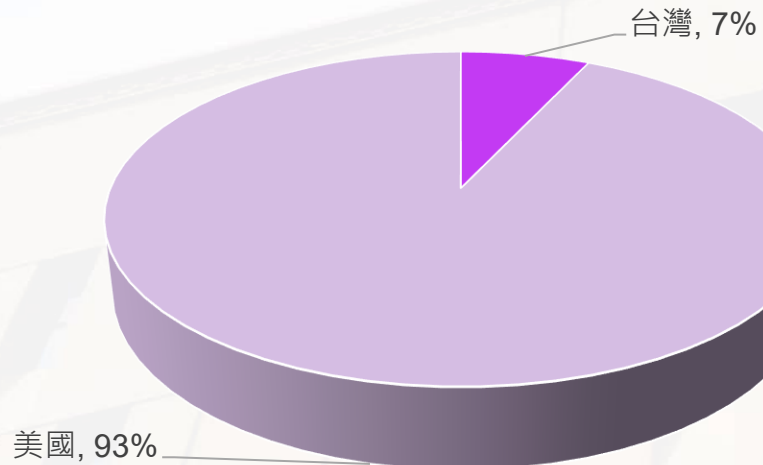
營運概況與展望(GRI 2-6)

本公司主要銷售客戶位於美國，長期以來合作執行專案開發互動良好，隨著主要客戶在美國銷售業績成長進而帶動本公司營收增加。

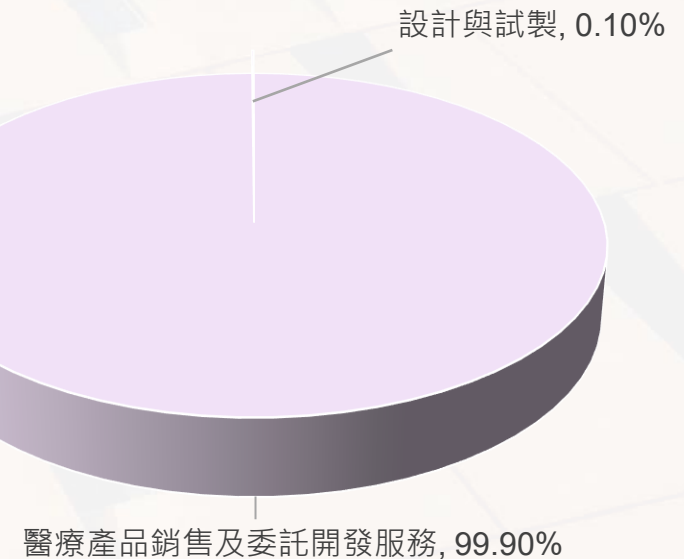
本公司將持續改良產品生產製造流程，雙方持續合作開發產品延伸商品，積極優先規劃相對應方案，縮短產品上市時間，藉此穩固既有客戶之關係爭取客戶認同及訂單。此外，本公司除維持既有客戶之長期合作外，更持續投入開發新客戶以及拓展經營新興市場，藉以擴大並分散業務來源。

2024年本公司營收達新台幣96,574仟元，依據銷售客戶地區及產品別分類如下。

依據銷售客戶營運總部所在地區分類



依據產品/服務類型分類



營運概況與展望(GRI 2-6)

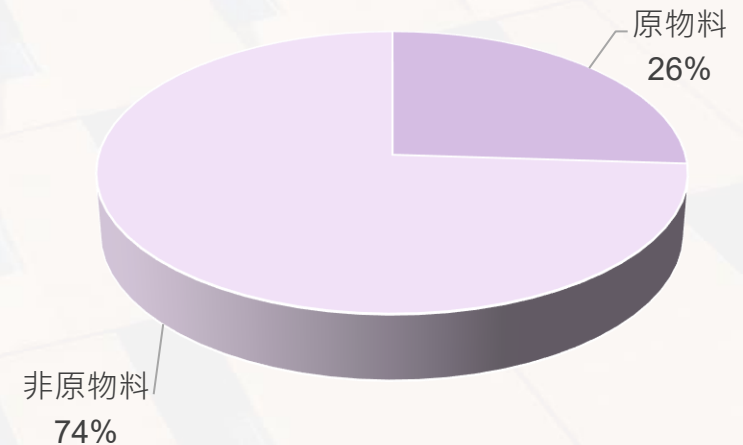
● 供應商

台生材於2024年度合作供應商共130家。主要採購類別來自於血栓負壓移除導管系統-負壓幫浦、泡沫式人工腦膜產品及醫療器材產品試製服務所需的原物料，關鍵供應商共計95家，佔所有供應商比例約73%。2024年度總採購金額約為新台幣36,177 仟元，而其中採購支出最高的為高壓管。關鍵供應商的定義為直接影響本公司產品品質之重要物料的供應商。

單位：新台幣仟元

供應商類型	採購金額
原物料	9,345
非原物料	26,832
總計	36,177

採購類型分布



2 利害關係人 與重大主題

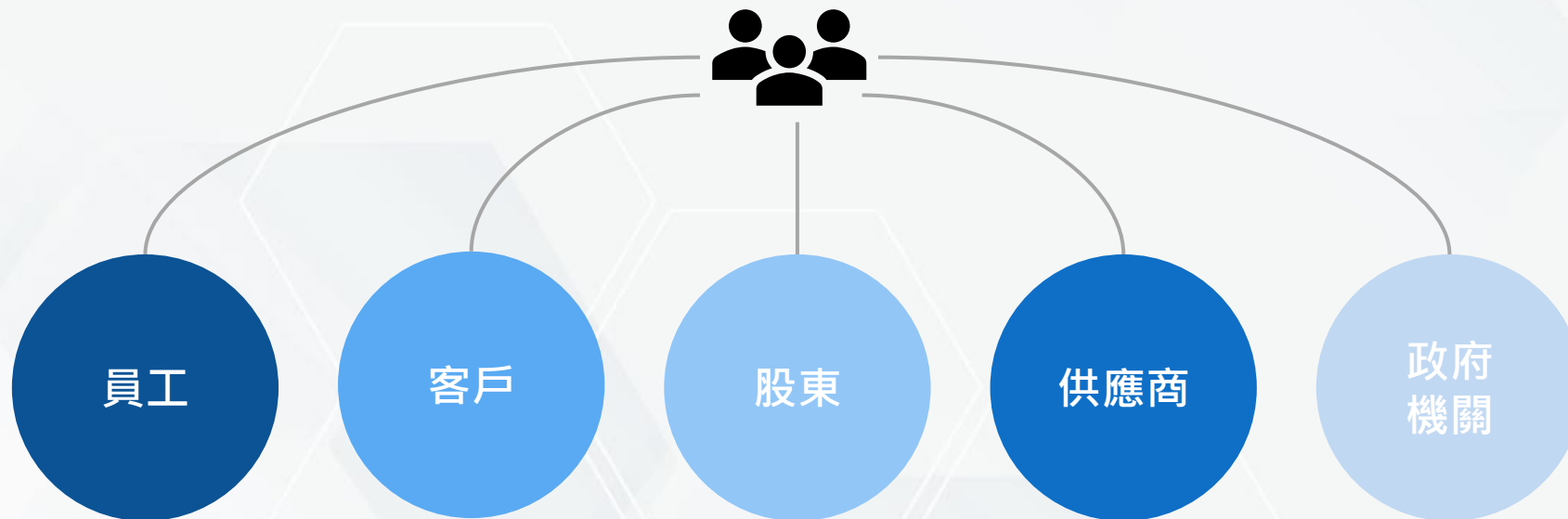
利害關係人鑑別與溝通

重大主題鑑別流程

回應重大主題

利害關係人鑑別與溝通(GRI 2-29)

公司的營運活動和服務與利害關係人相互影響，利害關係人對公司的關注議題與程度，亦會影響公司發展策略或目標擬定，因此台生材重視且落實與利害關係人之溝通。本公司依據 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 之五大原則：影響力、責任、依賴度、關注度和多元觀點，檢視公司營運活動，進一步選擇對台生材重要之利害關係人，最後鑑別出五大類主要的利害關係人，分別為員工、客戶、股東、供應商與政府機關。



利害關係人鑑別與溝通(GRI 2-29)

本公司針對不同利害關係人，依據其關注議題以及與其溝通之目的，設有不同的溝通方式，溝通管道及成果詳如下表：



利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
員工	員工是企業運轉的重要資產，同時也是創造可能性的存在，保障安全的就業環境，吸引優秀人才加入，給予尊重與關懷，使其與公司同步成長茁壯。	- 產品品質與召回機制 - 廢棄物管理 - 人才吸引與留任 - 人力資本發展 - 水資源管理 - 職業安全與衛生 - 客戶服務與管理 - 法令遵循 - 誠信經營	內部公告	不定期	1. 2024年共召開4次勞資會議。 2. 完成1次年度健檢。 3. 完成156小時的新人訓練、177小時的內部訓練及399.5小時的外訓時數
			跨部門會議	不定期	
			勞資會議	每季	
			人力資本發展，持續技能提升，每月內外部教育訓練，另新人導入線上學習平台，提供員工易於接觸的技能培訓資源。	每月及新人入職時	
			提供彈性上班時間、居家上班	可提出申請	
			提供內部晉升機會	不定期	
			健檢	每年	
客戶	客戶的要求是公司成長的目標，我們以成就客戶為動力，隨時傾聽客戶的反饋，致力於提供優質且高品質的產品與服務，攜手客戶共創永續未來。	- 產品品質與召回機制 - 客戶服務與管理 - 資訊安全與個資防護 - 誠信經營 - 供應鏈管理	客戶滿意度調查	每年	進行客戶滿意度調查1次，平均分數為93分(滿分100分)

利害關係人鑑別與溝通(GRI 2-29)

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
股東	股東及投資人是企業成長的重要支柱，也是企業永續價值提升的驅動力，透明揭露公司經營管理策略及財務政策資訊給投資人，以獲得股東及投資人支持。	• 客戶服務與管理 • 營運績效 • 供應鏈管理 • 產品品質與召回機制 • 人才吸引與留任	股東大會	每年	1. 依規定發布財務報告4次 2. 召開股東常會1次 3. 召開法人說明會1次 4. 於公開資訊觀測站發布重大訊息19次
			財務報告	每季	
			法人說明會	每年	
			公開網站投資訊息	不定期	
供應商	供應商為支持我們永續經營的重要夥伴，希望藉由與各供應商夥伴彼此信賴及緊密合作，共存共榮。	• 產品品質與召回機制 • 產品設計與生命週期管理 • 廢棄物管理 • 客戶服務與管理 • 法令遵循 • 資訊安全與個資防護 • 誠信經營 • 供應鏈管理	供應商問卷表	不定期	1. 2024年書面供應商問卷53家，現場實地稽核1家供應商 2. 2024年執行供應商評核53家供應商
			稽核訪查	2年	
			供應商評核	每半年	
政府機關	暢通與政府間溝通管道，掌握最新法規趨勢，避免誤觸法網、確保穩健營運。	• 法令遵循 • 廢棄物管理 • 水資源管理 • 溫室氣體管理 • 人才吸引與留任 • 營運績效	公文往來	不定期	1. 政府公文往來平均23件/月 2. 法規宣導會4次 3. 回覆櫃買中心問卷調查16則 4. 發布重大訊息於公開資訊觀測站19次)
			法規宣導會	不定期	
			設置聯絡窗口，與主管機關維持良好互動。	不定期	
			配合主管機關之監理與查核。	不定期	

重大主題鑑別流程(GRI 2-14、3-1)

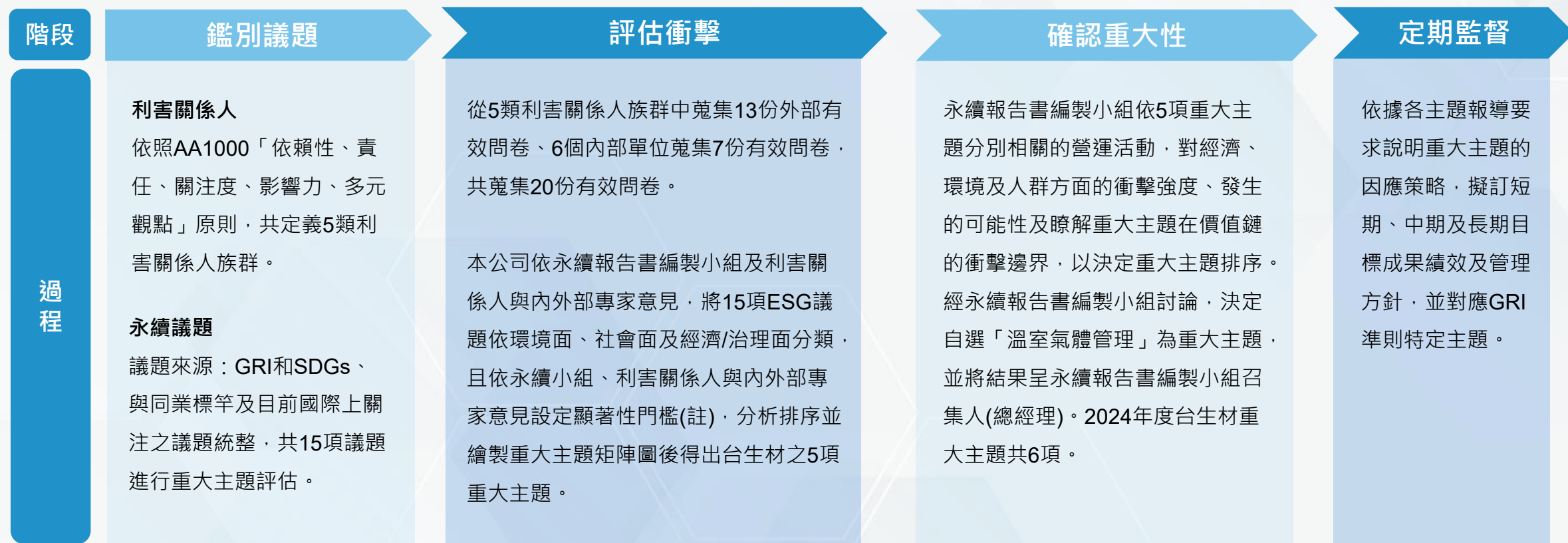
台生材永續報告書編製小組透過問卷調查方式，由各個與利害關係人(包括員工、客戶、股東、供應商及政府機關)有往來之單位，發出問卷調查表予對應之內、外部利害關係人，2024年內部問卷調查回收7份、外部利害關係人問卷調查回收13份，共回收20份有效問卷。

2024年度共有6項重大主題，永續報告書編製小組依6項重大主題相關的營運活動對經濟、環境及人群方面的衝擊強度、發生的可能性及瞭解重大主題在價值鏈的衝擊邊界，以決定重大主題排序。



重大主題鑑別流程(GRI 2-14、3-1)

重大主題鑑別流程如下：



註：顯著性門檻為各議題之負面衝擊或正面衝擊，其發生可能性與衝擊程度平均分數加總位於百分等級75以上者。

重大議題清單

E

1. 溫室氣體管理 ★
2. 廢棄物管理
3. 能源管理
4. 水資源管理

S

5. 產品設計與生命週期管理
6. 人才吸引與留任 ★
7. 職業安全與衛生
8. 人力資本發展
9. 產品品質召回與機制 ★

G

10. 客戶服務與管理
11. 營運績效 ★
12. 法令遵循
13. 資訊安全與個資防護
14. 誠信經營 ★
15. 供應鏈管理 ★

註：標示★為本年度之重大主題

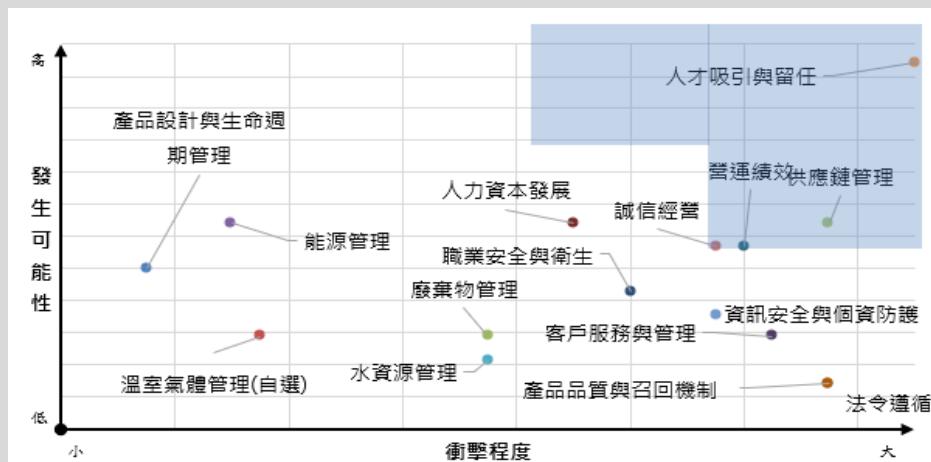
重大主題列表(GRI 3-2)

排名	重大主題名稱
1	溫室氣體管理
2	人才吸引與留任
3	營運績效
4	誠信經營
5	產品品質與召回機制
6	供應鏈管理

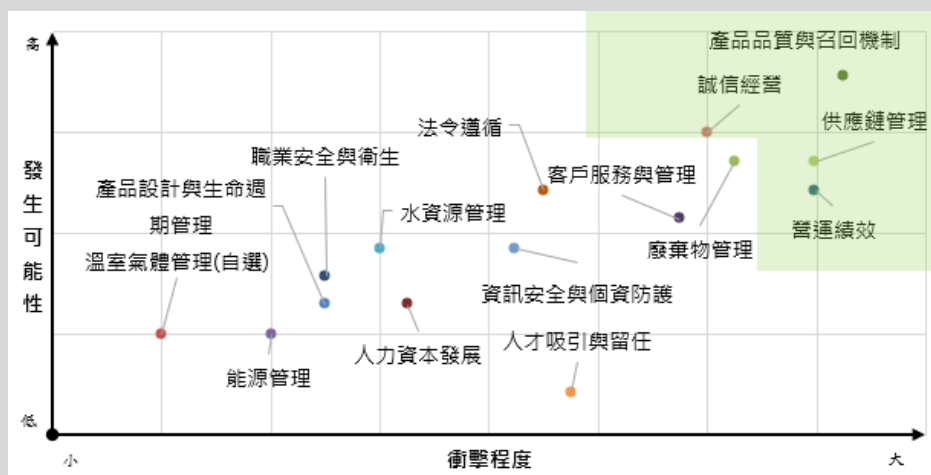
註：本年度為第一本報告書，故無重大主題變動情形。

重大主題矩陣圖

負面衝擊矩陣圖



正面衝擊矩陣圖



回應重大主題(GRI 3-3)

衝擊面向

☆：表示當年度尚未發生但可能發生之衝擊；★：表示當年度已實際發生衝擊。

主題	影響之 利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型	
		上游	本公司	下游	社區 / 社會	正面	負面
溫室氣體管理	政府機關		☆負面 ☆正面		☆負面 ☆正面	建立溫室氣體排放量之盤查與計算流程，制定並執行節能減碳目標，最大程度降低對環境的影響。	未透過溫室氣體排放量之盤查與計算，制定並執行節能減碳策略與作為，使公司面臨罰款；或未訂定節能減碳目標或未落實減碳策略，造成環境持續惡化。
人才吸引與留任	員工 股東 政府機關		☆負面 ★正面		☆負面	公司提供具備競爭力且豐富的福利制度，並規劃多元化的發展管道，以期吸引優秀人才及提高人才留任度。	公司未提供具備競爭力且豐富的福利制度，或未規劃多元化的發展管道，無法吸引優秀人才或提高人才留任度。
營運績效	股東 政府機關		★負面 ★正面		★負面 ★正面	公司積極提升競爭力，設定開發新產品目標以開拓業務市場，增加投資人對公司投資之意願。	公司未注重營運成長潛力、競爭力等，未積極開發產品或擴展市場，使投資人對公司投資意願減少。

回應重大主題(GRI 3-3)

衝擊面向(續)

☆：表示當年度尚未發生但可能發生之衝擊；★：表示當年度已實際發生衝擊。

主題	影響之 利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型	
		上游	本公司	下游	社區 / 社會	正面	負面
誠信經營	員工 供應商 客戶	☆負面 ★正面	☆負面 ★正面		☆負面 ★正面	公司的倫理與誠信將直接影響營運和公司的聲譽，因此公司應制定並落實行為準則建立公司誠信風氣與形象。	公司未制定或未落實倫理與誠信行為準則將直接使營運及公司聲譽產生負面影響。
產品品質與召回 機制	員工 股東 供應商 客戶	☆負面 ☆正面	★負面 ★正面	★負面 ★正面	★負面 ★正面	公司對產品的品質及安全性進行良好的控管並訂定完善的召回機制，可以提升顧客對公司產品的信賴，為公司增加收益。	公司如未對產品的品質及安全性進行良好的控管，亦無完善的召回機制，可能會導致客源流失甚至是顧客的重大傷害，進而影響公司營運。
供應鏈管理	股東 供應商 客戶	★負面 ★正面	★負面 ★正面	★負面 ★正面		原物料供應商為支持公司營運之主要後盾故需隨時關注供應商之情況，並在永續經營理念下選擇與公司目標相符之供應商。	公司未謹慎關注供應商之情況，或未選擇與公司永續、社會責任目標相符之供應商，將導致公司失去產品重要後盾而無法生產。

重大主題管理

主題	推動政策 與管理方針	負面衝擊預防措施 或補救程序(GRI2-25)	2024年達成狀況	短期、中期及長期 目標	行動成果
溫室氣體 管理	1. 致力於源頭管理及製程，降低溫室氣體排放量。 2. 建構綠色產品循環利用，例如：使用可回收及可降解的材料 (循環經濟)，以降低碳排放量。 3. 建構完善能源政策，減低無謂的能源浪費，進而減少溫室氣體的產生	1. 執行溫室氣體排放管理，掌握碳成本計算，並減輕氣候變遷之負面影響。	1. 實施中央空調溫度控管及廠區用電管理。 2. 遵循ISO 14064-1:2018規範進行溫室氣體盤查。	短期(3年內)： 進行全面的溫室氣體排放盤查，確定公司各部門的排放來源和數量，進行初步減排措施，如：對辦公室和工廠進行節能改造 中期(3-5年)： 增加可再生能源的使用比例，如安裝太陽能板或購買綠色電力。並與供應商合作，共同推動減排措施，減少供應鏈上的碳足跡。 長期(5年以上)： 推動公司全面向低碳經濟轉型，實現永續發展，加大對低碳技術和創新項目的研發投入，推動技術進步。	2-1-1 溫室氣體盤查

重大主題管理(續)

主題	推動政策 與管理方針	負面衝擊預防措施 或補救程序(GRI2-25)	2024年達成狀況	短期、中期及長期 目標	行動成果
人才吸引與 留任	1. 人權管理：落實保障人身自由及不得有歧視行為之規範。 2. 勞資溝通政策：為聆聽同仁的意見與聲音，公司每季舉行勞資會議並經由員工意見反映管道等公正、有效的溝通機制，了解同仁之心聲並即時處理同仁反映的問題，促進勞資和諧，共創企業與員工雙贏的目標。 3. 薪資政策：致力建構更健全的工作制度，提供具競爭力的薪酬、透明制度化的績效考核及升遷、專業且完善的訓練系統、安全及健康的工作職場，吸引並留任志同道合且最優秀的人才，為企業帶來成長的動力。 4. 遵循各項勞動法規，包含就業服務法、勞動基準法、職業安全衛生法、勞工退休金條例。	1. 全數在職同仁經由年度目標管理，以及在每半年1次兼顧「結果」與「過程」的績效評核結果，作為職級晉升、薪資調整、獎金發放及員工發展、訓練需求等作業之依據。 2. 定期召開勞資會議，建立有效的溝通機制，促進勞資和諧。 3. 舉辦年終尾牙活動、每月舉辦生日餐。	1. 2024年召開勞資會議4次。 2. 2024年無違反任何勞動法規之情事。	短期(3年內)： 員工教育訓練時數/人相對前年提升3%。 中期(3-5年)： 精進員工及主管的專業知識及管理能力，增加專業知識相關課程1堂。 長期(5年以上)： 提供健全的人事制度，健全多向的溝通管道，鼓勵員工參與，促進勞資和諧，並吸引更多的人才。	3-1 員工概況與福利

重大主題管理(續)

主題	推動政策 與管理方針	負面衝擊預防措施 或補救程序(GRI2-25)	2024年達成狀況	短期、中期及長期 目標	行動成果
營運績效	本公司利用專業的研發及製程技術開發製造產品，提供完整高品質與保密的客製化服務，並與商業夥伴保持良好的合作關係，提升競爭力以維持企業穩定的營運績效。	1. 持續開發新客戶，增加公司成長動能，分散風險。 2. 提供客戶客製及即時的服務，提升客戶對於公司產品及服務的滿意度，提高進一步合作的機會。 3. 開拓新的市場機會，將原本的產品拓展到其他的地區，將現有產品的價值最大化。	2024年營業額新台幣96,574千元，較前一年度成長32.59%，稅前淨損新台幣2,493千元，較前一年度減少72.40%，虧損持續收斂。	短期(3年內): 開拓新的客戶，分散營運風險，目標新增2個國家之客戶。 中期(3-5年): 預計開發1項新產品，公司穩定成長，提高獲利。 長期(5年以上): 持續拓展新的產品領域，增加永續經營之成長動能。	1-2 營運績效
誠信經營	公司以誠信為基礎制定經營政策，透過建立良好公司治理以及風險控管機制，創造企業永續發展之經營環境。	1. 員工相關教育訓練與公告宣導。 2. 設有諮詢、申訴及檢舉專線及信箱。 3. 本公司透過內稽內控制度管控公司治理相關弊端與風險。 4. 於公司網站「ESG專區」建有防範不誠信行為方案政策宣導。	1. 2024年公司員工/供應商均無發生任何貪瀆賄賂及勒索等行為。 2. 2024年公司並無發生違法被處罰或相關內控缺失之情形。 3. 2024年度共召開6次董事會。 4. 2024年董事會成員教育訓練時數皆符合法規要求。 5. 2024年執行董事會績效評估、董事成員自我績效評估及功能性委員會績效評估(自評)均已完成，整理運作良好，符合公司治理要求。	短期(3年內)： 提升資訊透明度。 中期(3-5年)： 優化董事會結構，確保董事會的多樣性和專業性。建立全面的風險管理框架，識別和應對潛在風險。 長期(5年以上)： 將永續發展目標納入公司策略，確保公司在環境、社會和治理（ESG）方面的表現。擴展國際市場提升公司在全球範圍內的競爭力。	1-3-1 誠信經營

重大主題管理(續)

主題	推動政策 與管理方針	負面衝擊預防措施 或補救程序(GRI2-25)	2024年達成狀況	短期、中期及長期 目標	行動成果
產品品質與 召回機制	本公司嚴格執行以下五大要點，以確保產品均符合品質標準與法規要求： 1. 法規遵守 2. 品質維護 3. 客戶服務 4. 持續改進 5. 緊急應變	1. 為確保法規遵守，台生材每年度執行2次管理階層審查，並不定期安排內部稽核。 2. 台生材以符合廠內QMS規範之標準程序制定「檢驗與測試作業程序」。 3. 台生材定期召開跨部門會議，針對客訴問題進行調查與討論。 4. 台生材定期針對產品製程良率、產品問題、客戶滿意度等資料進行分析。 5. 台生材自任何來源接收或發現產品問題時，皆即時執行問題評估。	1. 台生材2024年度通過2次管理階層審查、1次內部稽核、1次客戶稽查、1次主管機關(TFDA) 檢查，顯示本廠持續維持 QMS 品質管理系統之有效性。 2. 台生材持續遵循廠內QMS規範對廠內原物料、半成品、成品進行管控，所有不合格品項皆經過廠內「不符合材料管制作業」進行調查和處理。 3. 台生材 2024年度每周召開例會，向客戶回報客訴問題的調查進度，並針對客戶稽核提出之事項導入矯正與預防措施進行追蹤與改善。 4. 台生材管理階層於2024年度共召開2次管理審查會議，完成產品製程良率、產品問題、客戶滿意度等資料分析結果的審查。 5. 台生材接收客戶提出之產品問題時，皆在3日內完成初步評估。 6. 2024年度無發生任何涉及產品召回的問題，全廠產品品質皆在有效的品質管控中。	短期 (3年內)： 1. 優化客戶服務/客訴處理作業機制，提高廠內員工對客戶問題的處理效率。 2. 加強廠內員工對QMS品質管理系統的理解並且持續優化各項管理方針。 中期 (3-5年)： 1. 強化本廠品質管理系統之適切性，並持續維持其有效性。 2. 改進產品製造流程，提升產品製造良率。 長期 (5年以上)： 1. 透過定期監督、審查，持續維持品質管理系統之有效性，確保廠內全產品及服務皆維持穩定且一致的高品質。	1-4產品品質與 召回機制

重大主題管理(續)

主題	推動政策 與管理方針	負面衝擊預防措施 或補救程序(GRI2-25)	2024年達成狀況	短期、中期及長期 目標	行動成果
供應鏈管理	台生材針對供應鏈管理訂定以下方針： 1. 多元化供應商 2. 合作與夥伴關係，建立長期合作協議 3. 供應商績效評估 4. 成本效益管理	1. 台生材持續從同業、相關產業搜尋可替代的資源 2. 與供應商簽訂品質合約、委託製造合約以及模具訂購合約書。 3. 供應商績效評估系統評估供應商交期、品質、價格與服務，台生材每年兩次執行供應商評核。如評比結果列入C級時需協助供應商進行改善，下批進貨時評核改善狀況，追蹤紀錄在「不合格廠商再評核紀錄表」，評比結果列入D級時，該名單將移至「不合格廠商清冊」中。	完成2次供應商評核，並針對不合格之供應商，再追蹤改善狀況。	<u>短期(3年內)：</u> 以最低的成本獲得符合企業品質和數量要求的產品或服務。 <u>中期(3-5年)：</u> 確保供應商提供最優質的服務和即時的送貨。 <u>長期(5年以上)：</u> 發展和維持良好的供應商關係，開發潛在供應商。	1-5供應鏈管理

The background of the slide features a complex, abstract molecular structure composed of numerous blue spheres of varying sizes connected by thin, translucent blue rods. The spheres have a glossy, reflective surface, and the overall structure is set against a gradient blue background that transitions from a darker shade at the top to a lighter one at the bottom. The molecular structure is scattered across the frame, with some clusters being more dense than others.

3 公司永續治理

3-1 公司治理

3-2 營運績效

3-3 誠信經營與法規遵循

3-4 產品品質與召回機制

3-5 供應鏈管理

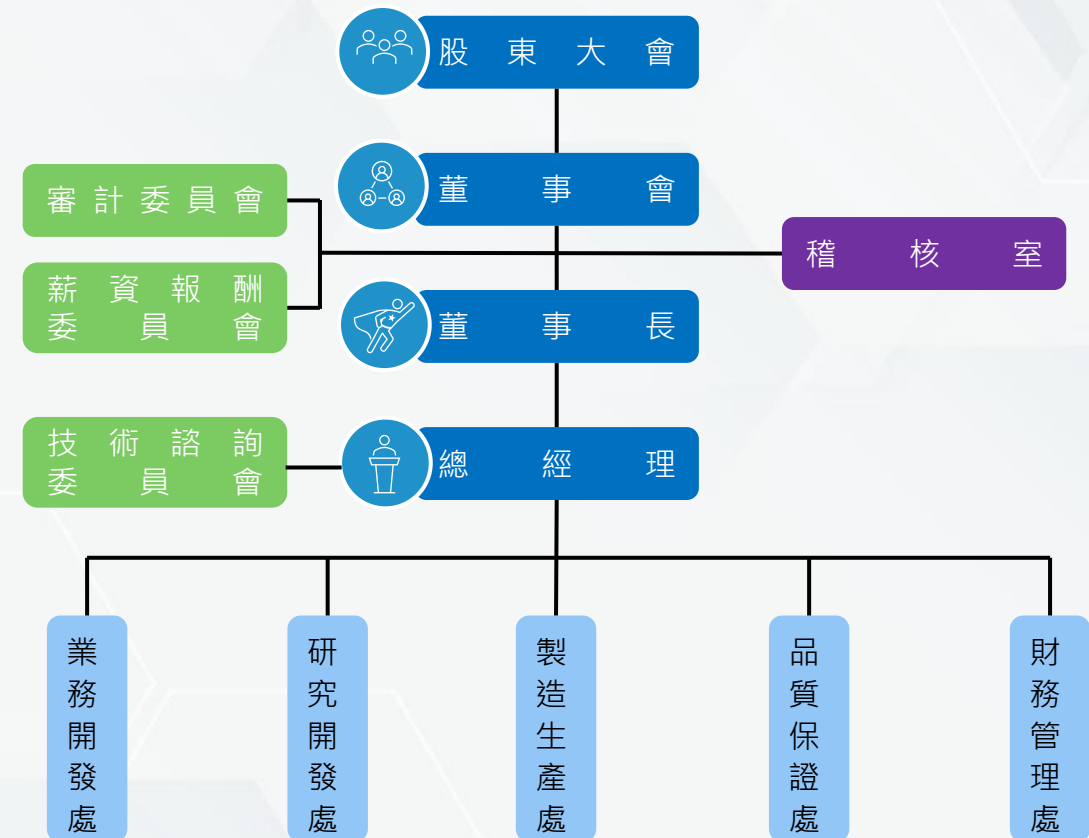
3-1 公司治理

3-1-1 治理結構及組成(GRI 2-9、2-11、2-12、405-1)

台生材董事會為公司最高治理單位，並設有審計委員會及薪資報酬委員會，協助董事會進行監督之職責，並定期每季向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。本公司亦規劃下屆董事改選時設置不同性別之董事席次，以強化董事會成員之多元性。而在永續策略管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理決策與監管之最高決策組織。

本公司董事會為公司最高治理單位，直接參與監督及管理本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告【**利害關係人鑑別與溝通**】章節。

公司組織圖



3-1-1 治理結構及組成(GRI 2-9、2-11、2-12、405-1)

本公司董事會目前為第六屆，董事長為梁永昌先生，法人股東振曜科技於2025年1月22日改派宗緒福先生為代表人，梁永昌先生之董事長職務當然解任，並於同日召開董事會推選宗緒福先生為董事長，董事長未兼任本公司管理階層。本公司現任董事會由5席董事及3席獨立董事(獨立董事占比為總席次之37.5%)組成，董事任期皆為三年；審計委員會及薪酬委員會則有3位成員，均由獨立董事擔任，以確保薪酬委員會運作之獨立性。2024年度董事會共開會6次，平均出席率達85.42%。

2024年董事會成員與職務						
職 稱	姓 名	性 別	年 齡 層	主要經(學)歷	兼任本公司及其他公司之職務	2024年董事會出席率
董事長	梁永昌(註1) 所代表法人:振曜科技(股)公司	男	61~70歲	美國德州大學電機工程研究所 東荃科技(股)公司 董事長兼執行長 呂鋒股份有限公 董事長	無	100%
董事長	呂紹綸(註2) 所代表法人:振曜科技(股)公司	男	31~40歲	國立台灣大學電機工程學士 美國伊利諾大學香檳分校MBA 沛亨半導體(股)公司 總經理特助	振曜科技(股)公司 董事 振曜科技(股)公司 總裁特助 西伯(股)公司 董事長特助	100%

註1:法人股東振曜科技於2024年12月12日改派代表人，2024年12月20日董事會推選梁永昌先生擔任董事長。法人股東振曜科技於2025年1月22日改派宗緒福先生為代表人，故當然解任。

註2:法人股東振曜科技於2024年12月12日改派代表人，故呂紹綸先生當然解任。法人股東金聯電子於2024年12月12日改派呂紹綸先生為代表人，故李允泉先生當然解任。

3-1-1 治理結構及組成(GRI 2-9、2-11、2-12、405-1)

2024年董事會成員與職務						
職 稱	姓 名	性別	年 齡 層	主要經(學)歷	兼任本公司及其他公司之職務	2024年董事會出席率
董事	呂俊德	男	61~70歲	國立清華大學工業工程系 學士	振曜科技(股)公司 集團總裁 沛亨半導體(股)公司 董事 西伯(股)公司 董事長兼執行長 金聯電子(股)公司 董事長 楷豐投資有限公司 董事 德奇電子揚州有限公司 董事 西伯電子(昆山)股份有限公司 董事 Easylink Technology Limited 董事 MEDIA CHAMPION CORPORATION 董事	0%
董事	柯佳成	男	41~50歲	ESIC商業學校企業管理碩士 Kymco Moto Espana,S.A. 行銷主管	永康醫材科技(股)公司 董事長 振曜科技(股)公司 董事	100%
董事	劉宏洋	男	71~80歲	開南高級商工職業學校土木科 鋒偉企業有限公司董事長	振曜科技(股)公司 董事 沛亨半導體(股)公司 董事 超昱光電科技(股)公司 董事長兼總經理 西伯電子(昆山)股份有限公司 監事	100%

3-1-1 治理結構及組成(GRI 2-9、2-11、2-12、405-1)

2024年董事會成員與職務						
職 稱	姓 名	性 別	年 齡 層	主要經(學)歷	兼任本公司及其他公司之職務	2024年董事會出席率
董事	呂紹綸(註2) 所代表法人:金聯電子(股)公司	男	31~40歲	國立台灣大學電機工程學士 美國伊利諾大學香檳分校MBA 沛亨半導體(股)公司 總經理特助	振曜科技(股)公司 董事 振曜科技(股)公司 總裁特助 西伯(股)公司 董事長特助	100%
董事	李允泉(註2) 所代表法人:金聯電子(股)公司	男	41~50歲	國立中正大學會計與資訊科技學系研究所碩士 資誠會計師事務所 組長 勤業眾信事務所 副理	台灣生醫材料(股)公司 財會主管兼公司治理主管	100%
董事	林志茂(註3) 所代表法人:金聯電子(股)公司	男	51~60歲	國立清華大學材料所 碩士 園區寬頻 顧問 光華科技 副廠長 振曜科技(股)公司 集團執行長 沛亨半導體(股)公司 董事長兼執行長 系通科技(股)公司 獨立董事	無	100%

註2:法人股東振曜科技於2024年12月12日改派代表人，故呂紹綸先生當然解任。法人股東金聯電子於2024年12月12日改派呂紹綸先生為代表人，故李允泉先生當然解任。

註3:法人股東金聯電子於2024年8月30日改派李允泉先生為代表人，故林志茂先生當然解任。

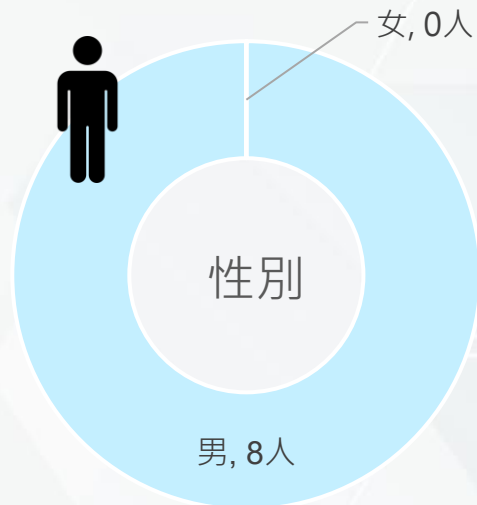
3-1-1 治理結構及組成(GRI 2-9、2-11、2-12、405-1)

2024年董事會成員與職務						
職 稱	姓 名	性 別	年 齡 層	主要經(學)歷	兼任本公司及其他公司之職務	2024年董事會出席率
獨立董事	詹明仁	男	71~80歲	國立交通大學高階主管管理學程(EMBA)碩士 上緯國際投資控股(股)公司總經理 安侯企業管理(股)公司企業績效服務執行副總 上緯企業(股)公司董事長特助暨發言人 台灣上偉碁纖股分有限公司 監察人	上緯國際投資控股(股)公司 顧問	83%
獨立董事	賴順德	男	61~70歲	國立清華大學工業工程研究所碩士 國立高雄科技大學工業工程與管理系專任講師 惠普科技(股)公司系統工程部助理工程師 私立永達工業專科學校專任講師	無	100%
獨立董事	吳錦鋈	男	41~50歲	國立臺灣大學國際企業學系博士班(商學博士) 中國文化大學國際企業系 專任助理教授 石新貿易股份有限公司 營運總監 亞洲大學國際企業系 專任講師與助理教授	中國文化大學國際企業系 兼任助理教授 州霖股份有限公司 策略長	100%

3-1-1 治理結構及組成(GRI 2-9、2-11、2-12、405-1)

報導期間台生材治理單位人數、性別及年齡分布詳如下表：

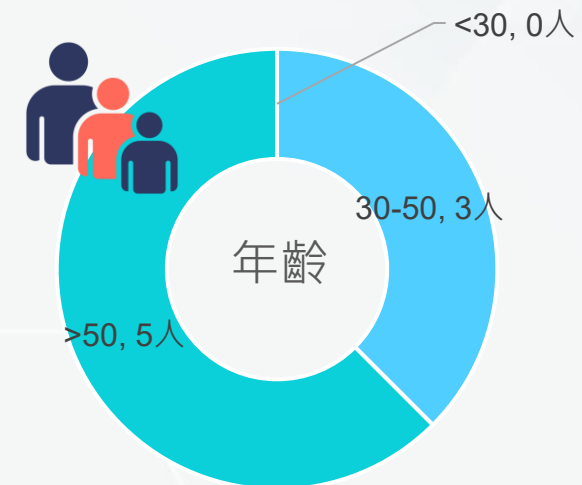
	類別	組別	人數(位)	占比
治理單位	性別	男	8	100%
		女	0	0%



	類別	組別	人數(位)	占比
治理單位	年齡	<30	0	0
		30-50	3	37.5%
		>50	5	62.5%
	總人數		8	100%

註1：數據以台生材於2024年12月31日統計之人數為準。

註2：30-50歲包含30歲及50歲。



3-1-2 治理單位運作(GRI 2-10、2-15、2-16、2-17、2-18、2-19、2-20)

董事提名與遴選

本公司董事選舉採公司法一百九十二條之一之候選人提名制度，董事的任期為三年。獨立董事候選之獨立性亦需符合相關法令之規定。依相關法令規定，持有本公司已發行股份總數1%以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，股東亦可參與董事候選人之提名程序。所有董事候選人將於股東常會中由股東進行投票選舉。

本公司董事會成員應具備多元性，包含不同年齡、產業經驗、專業知識及能力。為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，本公司訂定董事會組成應考量多元化，以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括基本組成、也各自具有產業經驗與相關技能，以及營業判斷、經營管理、領導決策與危機處理等與本公司衝擊相關之能力。

董事會多元性

本公司董事組成具備多元背景，囊括資訊管理、企業經營管理、財務會計、產業趨勢發展及分析、策略及風險規劃等不同產業經驗、學術等專業背景，並計畫於未來新增女性董事席次，以使董事會多元化。董事會成員的主要經歷及其它重要職位資訊，請詳本公司2024年報之「董事資料」。

利益衝突及迴避

為確保誠信經營之落實，本公司建立有效之會計制度及內部控制制度，由內部稽核人員與會計師定期查核前項制度遵循情形，並且於董事會議事規範及功能性委員會規章明訂利益衝突迴避規則，董事會所列議案，與其自身有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見答詢後迴避，不得加入討論及表決。有關本公司2024年董事會議案與利益衝突相關情形，請詳2024年度股東會年報「四、公司治理運作情」。

溝通關鍵重大事件

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事（說明如下），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通，以利董事能即時掌握公司營運狀況與潛在風險，強化決策效率與公司治理品質。

- 會計部門：每季財務報告
- 內部稽核部門：每季內部稽核報告

於報告期間，發布於公開資訊觀測站並經董事會通過的重大訊息共9則，性質為財務報告、總經理異動及董事長異動。

3-1-2 治理單位運作(GRI 2-10、2-15、2-16、2-17、2-18、2-19、2-20)

董事會進修

為增進董事之專業知識及技能，台生材每年度依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。董事會進修情形（包含參與董事、進修日期、參與課程資訊、主辦單位、時數等），請詳下表。

董事進修					
職 稱	姓 名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	梁永昌	2024/12/18	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3
董事	呂俊德	2024/4/15	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3
		2024/10/7	中華民國工商協進會	2024台新淨零高峰論壇	3
董事	柯佳成	2024/7/12	社團法人中華公司治理協會	2024企業董監事必修10大稅務議題	3
		2024/10/18	台灣投資人關係協會	品牌溝通與利害關係人管理	3
董事	呂紹綸	2024/4/15	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3
		2024/10/7	中華民國工商協進會	2024台新淨零高峰論壇	3
董事	劉宏洋	2024/4/15	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3
		2024/7/12	社團法人中華公司治理協會	2024企業董監事必修10大稅務議題	3

3-1-2 治理單位運作(GRI 2-10、2-15、2-16、2-17、2-18、2-19、2-20)

董事進修					
職 稱	姓 名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	林志茂	2024/6/12	【社團法人中華財經發展協會】 【社團法人台灣上市櫃公司協會】	生成式AI對企業的風險及注意事項	3
		2024/7/11	【社團法人中華財經發展協會】 【社團法人台灣上市櫃公司協會】	AI 與金融科技新趨勢與實務應用	3
		2024/7/12	社團法人中華公司治理協會	2024企業董監事必修10大稅務議題	3
董事	李允泉	2024/9/23	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3
		2024/10/7	中華民國工商協進會	2024台新淨零高峰論壇	3
		2024/11/26	中華民國內部稽核協會	從公司治理看薪工循環與勞動事件法	6
獨立董事	詹明仁	2024/7/12	社團法人中華公司治理協會	2024企業董監事必修10大稅務議題	3
		2024/9/6	證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	3
獨立董事	賴順德	2024/7/12	社團法人中華公司治理協會	2024企業董監事必修10大稅務議題	3
獨立董事	吳錦鋁	2024/9/12	證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	3
		2024/10/8	證券櫃檯買賣中心	2024WIW：AI熱潮下的數位金融及永續金融協奏曲專題講座	3

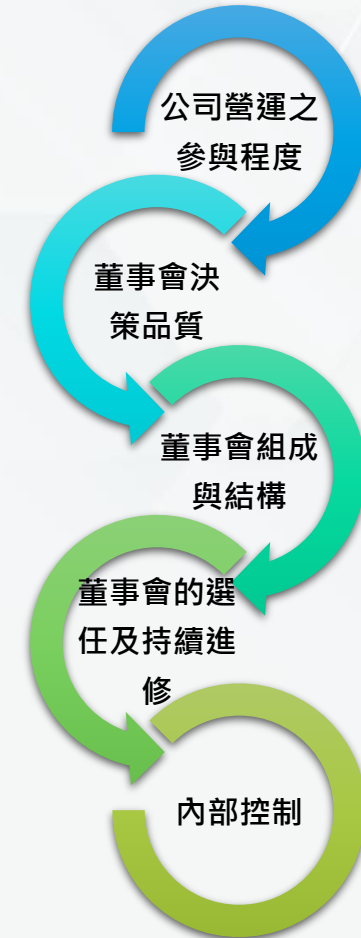
3-1-2 治理單位運作(GRI 2-10、2-15、2-16、2-17、2-18、2-19、2-20)

董事會績效評估及薪酬政策

本公司為落實公司治理並提升本公司董事會功能，清晰定義績效目標，以提升運作效率，依「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」每年定期對董事會、個別董事成員、審計委員會及薪資報酬委員會之績效進行評估，並提交董事會報告。董事會績效評估方式採用內部自評的方式，評估項目包括「對公司營運之參與程度」、「董事會決策品質」、「董事會組成與結構」、「董事的選任及持續進修」及「內部控制」五大要點，2024年度董事會自評平均分數為4.98分(滿分5分)，顯示董事會整體運作效能良好，具備高度的專業性與責任感。未來公司將持續強化董事會功能，透過定期教育訓練、績效回饋機制及治理實務交流，進一步提升董事會治理品質與決策效能，確保公司永續經營與股東權益之最大化。

本公司設立薪資報酬委員會以監督薪酬決定流程，員工酬勞及董事酬勞分配案均會經薪資報酬委員會決議並提報董事會。薪資報酬委員會共由三位獨立董事組成，且已符合本公司對薪資報酬委員獨立性之要求規範，現行委員會制度暫無設置提名委員會，但未來亦可視情況設置。相關說明請詳2024年度股東會年報「薪資報酬委員會成員資料」、「薪資報酬委員會運作情形資訊」。

本公司董事、經理人係依據「董事及功能性委員會委員薪酬辦法」及「經理人薪酬管理辦法」進行年度工作目標訂立與績效目標達成評估後，以個人績效、公司營運績效並參考風險的合理性，訂立適當的個別獎酬數額，其額度並參考同業支給水準及風險考量始實施。



3-2 營運績效(GRI 201-1)

本公司民國2024年全年個別營收為新台幣96,574仟元，營收組成主係本公司之腦中風血栓負壓移除導管系統-負壓幫浦系統產品、泡沫式人工腦膜產品出貨收入；目前本公司現階段營運策略係以滿足客戶產品需求，同步協助客戶其他產品功能之研發設計開發，期許未來可以銜接公司營收新動能，故2024年度稅後淨損為新台幣1,732仟元，較前一年稅後淨損10,130仟元，僅獲利微幅增加8,398仟元。

本公司依據所投入產品開發專案，於完成各專案階段性目標後，將與美國合作夥伴或國際品牌大廠之通路合作行銷，或將產品授權給國際品牌大廠創造商品技術之最大市場價值及公司最大獲利。

腦中風血栓負壓移除導管系統-負壓幫浦系統產品



泡沫式人工腦膜產品



3-2 營運績效(GRI 201-1)

本公司2023年、2024年營收及每股盈餘如下表：

單位：新台幣千元

	2023年	2024年
營業收入	72,838	96,574
營業毛利	47,122	57,308
營業利益	-14,225	-11,235
稅前淨利	-9,031	-2,493
稅後淨利	-10,130	-1,732
每股盈餘	-0.24	-0.04

本公司財務收支及獲利能力如下表：

項目		2023年	2024年
財務結構	負債占資產比率	12.34%	11.13%
	長期資金占不動產、廠房及設備比率	245.26%	250.83%
償債能力	流動比率	1,130.43%	1,438.88%
	速動比率	970.78%	1,260.85%
	利息保障倍數	-10.62%	-2.1%
獲利能力	資產報酬率	-1.3%	-0.15%
	權益報酬率	-1.59%	-0.28%
	稅前純益占實收資本額比率	-2.41%	-0.59%
	純益率	-13.91%	-1.79%
	每股盈餘 (元)	-0.24	-0.04



3-2 營運績效(GRI 201-1)

組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣元

項目	2022年度	2023年度	2024年度
產生之直接經濟價值(A)註1	136,569,421	78,904,180	106,118,797
分配之直接經濟價值(B)	73,539,191	73,175,281	76,900,904
營運成本	36,936,107	25,715,501	39,265,936
員工薪資與福利	33,455,626	36,201,979	35,751,091
支付出資人款項(註2、註4)	-	8,400,000	-
支付政府款項(註3)	3,147,458	2,857,801	1,883,877
留存之經濟價值(A-B)	63,030,230	5,728,899	29,217,893



註1：包含各年度個別之營業收入、利息收入、股利收入、租金收入、其他收入、其他利益及投資收益。

註2：包含各年度發放之現金股利、利息費用及減資退還股款。

註3：包含各年度之營業稅、營所稅、地價稅、房屋稅、燃料稅、牌照稅、印花稅及證券交易稅等。

註4：最近3年度股利配發情形詳本公司股東會議事錄。

3-3 誠信經營與法規遵循

3-3-1 誠信經營(GRI 2-26、205-3、206-1)

本公司秉持誠信、正直與透明之經營理念，承諾遵守相關法令規範，杜絕任何形式之不誠信行為，包括但不限於賄賂、不當利益輸送、非法政治獻金、不當捐贈或其他違反誠信原則之行為。為落實此一理念，本公司已訂定《誠信經營守則》、《道德行為準則》及《永續發展實務守則》，作為全體同仁行為準則與營運依循之依據。未來本公司將視實際營運需求，逐步規劃相關制度與內部宣導機制，以強化誠信經營理念，並落實於公司治理與日常營運之中。

公司亦須遵守相關地區競爭法的規範並受到主管機關之監理，該等競爭法主管機關對公司發動之執法程序若其結果對公司不利，可能會損害公司之業務或影響公司之營運策略，從而對公司營運成果或展望造成負面影響，並使公司面臨潛在高度法律責任。本公司於2024年度無任何有關反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟。

本公司建有申訴機制，並積極與利害關係人合作，以減輕負面衝擊。我們鼓勵所有可能受到我們營運影響的個人或團體，包括員工、投資者等，透過公司網站、電子郵件或專線電話等管道提出疑慮或申訴，並由專人處理。本公司將持續精進相關機制，確保所有疑慮皆能獲得妥善處理，並積極回應各方建議。

諮詢與舉報管道

內部管道

員工申訴專線

信箱(info@twbm.com.tw)

性騷擾防治專線

信箱(nancy@twbm.com.tw)

外部管道

於官網提供可匿名檢舉之舉報信箱
(investor@twbm.com.tw)

若有任何違反誠信經營或責任商業行為之情事發生，員工也可透過 Email 信箱、官網之利害關係人專區及內部提案制度，即時向管理階層反映並提出意見。

而外部之利害關係人若查知相關違反誠信經營 / 商業道德行為之情事，可利用本公司官網提供之可匿名檢舉之舉報信箱檢舉。2024年，本公司未收到任何違反誠信經營或責任商業行為之投訴。



3-3-1 誠信經營(GRI 2-26、205-3、206-1)

本公司於接獲舉報案件後，立即依據案件性質安排權責單位進行調查，並妥善記錄及追蹤處理。對於舉報者身分、舉報內容及參與調查者予以保密，以避免其受到不公平對待或報復。對於經確認屬實的個案，則視情節採取包括終止僱傭契約或業務往來及採取必要的法律行動。同時，亦會透過說明宣導措施（如：教育訓練、公司內部電子郵件宣導），提供員工認知並預防類似案件再次發生。

於2024年，本公司無任何已確認的貪腐事件，亦無任何員工因貪腐事件而被解僱或受到紀律處分，及因貪腐違規行為與商業夥伴終止合約或未續約之情事。

3-3-2 法規遵循(GRI 2-27)

本公司重視法規遵循，視其為永續經營的基石。本公司持續關注並遵循國內外相關法令、規章及主管機關之規定，涵蓋公司治理、勞動法令、環境保護、資訊安全、財務揭露等面向。公司內部設有稽核單位，透過定期法規更新、內部稽核及教育訓練，強化全體員工之法遵意識與執行力。

本公司恪遵主管機關之行政指導及相關法規，2024年無任何違反社會和環境法律而遭重大裁罰事項(註)，亦無任何違規事件，包括因以前年度之違規事件而支付罰款之情事，顯示公司在法規遵循方面具備良好控管與執行成效。

註：重大違規係指單一案件裁罰金額累計達新台幣壹佰萬元以上，或影響公司營運之非金錢制裁事件。

3-4 產品品質與召回機制(GRI 416-1、416-2、417-2、HC-MS-430a.1)

台生材2024年度之全廠品質政策為「以創新與誠信的信念，製造符合醫療器材法規之高品質醫療器材」。針對產品召回機制，本公司根據國內「醫療器材管理法、醫療器材回收處理辦法」以及US-FDA對醫療器材不良事件之通報規範「21 CFR Part 803 Medical Device Reporting」，建立產品的通告與回收辦法，以保護客戶之安全健康及權益。本公司嚴格執行以下五大要點，以確保產品均符合品質標準與法規要求：



法規遵循

台生材依據醫療器材的國際標準「ISO 13485」以及國內法規「醫療器材品質管理系統準則」建立製造廠之QMS品質管理系統。每年度執行2次管理階層審查，並不定期安排內部稽核，以確保廠內QMS管理系統符合法規要求並且持續維持其有效性。



品質維護

台生材依照廠內QMS規範對產品的設計、製造、驗放等作台生材業進行管制，確保廠內原物料、半成品、成品之品質受到妥善管控，使產品自開發至量產皆能符合品質及安全標準。以符合廠內QMS規範之標準程序制定「檢驗與測試作業程序」，依據該程序對廠內原物料、半成品、成品進行品質檢驗與管控，並制定「不符合材料管制作業」對不合格品項進行處置。



客戶服務

台生材各產品皆附有清晰的使用說明書、提供客訴管道並定期召開會議針對客戶提出的建議或產品問題進行討論和調查、接受客戶稽核檢查。定期召開跨部門會議，針對客訴問題進行調查與討論，並將各類問題之調查結果回報予客戶、依照客戶需求討論處理方式。



持續改進

台生材定期執行製程良率分析、產品問題分析、客戶滿意度調查等，並依照資料分析結果進行產品、製程及服務的改進，並在必要時導入矯正預防措施作改善。



緊急應變

台生材以符合國內外主管機關(TFDA/US-FDA)之標準規範制定產品的通告及回收作業程序，自任何來源接收或發現產品問題時，皆即時執行問題評估，確保產品在發生重大不良事件或是有任何安全疑慮時，得以即時啟動產品召回。

3-4 產品品質與召回機制(GRI 416-1、416-2、417-2、HC-MS-430a.1)

為維護顧客的健康和安全、降低產品可能帶來的負面衝擊，台生材針對廠內開發與生產的醫療器材產品進行了全面性的風險評估，評估方式主要是透過失效模式與效應分析方法 (Failure mode and effects analysis; FMEA) 對產品設計、使用方式及製程進行潛在危害的分析，並在各個管制點導入風險控制手段，確保所有可能發生的潛在危害皆能受到有效地控制。台生材已完成評估並且持續維護風險管理檔案之產品共計26件，包含開發中產品14件以及所有上市產品12件。台生材於2024年度未發生任何違反健康或安全法規及自願性規約之事件。

台生材參與第三方審核計劃以維持產品品質的設施百分比如下表：

設施數量	參與第三方審核計劃的設施數量	參與第三方審核計劃的設施百分比
1	1	100%

註1：設施係指本公司醫療廠，第三方審核計劃(驗證)係指主管機關(TFDA)針對醫療器材品質管理系統(QMS)進行的審查。

本公司品質管理系統係依據各國醫療器材品質管理系統準則等法規要求設計及制定，希望藉由品質管理系統持續運作，建立可靠之品質控管，使產品及服務品質在整體生命週期皆符合客戶要求。每年由品質保證處發起內部及外部稽核，驗證公司品質系統之落實，2024年度執行1次內部稽核及1次外部稽核。本公司2024年度無違反產品與服務之資訊與標示規定之情事。



3-5 供應鏈管理(GRI 204-1、HC-MS-430a.1)

2024年公司有交易之供應商共有130家，國外廠商有15家，國內廠商115家。

2024年，公司約62%供應商採購金額來自當地採購，當地係指國內廠商。為避免供應短缺或其他外在因素造成斷料，公司亦積極培養第二或第三供應商，針對新供應商在遴選時亦優先考慮通過ISO相關認證之供應商。此外，公司培養長期合作夥伴，透過營運時緊密配合模式，共同追求企業永續經營與相互成長，除了國內無生產之原料及設備外，其餘均以國內當地供應商為主，才能保有高機動性及供料快速，亦希望能促進國內經濟發展，提高就業機會，不但替公司節省成本，也能節約能源，再加上客戶端的回收再利用，替環保盡一份力量。

台生材一級供應商設施參與第三方審核計畫之比例如下表：

供應商總數	參與第三方審核計畫的一級供應商總數	參與第三方審核計畫的一級供應商百分比
130	62	48%

註1：一級供應商是指直接與公司交易的供應商。

註2：第三方審核計畫係指ISO、FDA、TFDA。

台生材針對部分關鍵材料廠商，要求必須配合《廠商管理作業程序書》並簽署《品質協議書》，以確保其產品與服務符合本公司之品質標準。透過此機制，公司得以強化供應鏈風險控管。本公司未來亦將持續推動供應商自我評估與實地稽核作業，進一步提升整體供應鏈的透明度與合規性。

關鍵材料之認定門檻，係於研發階段轉入量產階段時，由研發單位依實際需求訂定，或依據 TFDA (食品藥物管理署) 之法規要求所指定之項目。





4 環境保護 與碳管理

4-1 能源與溫室氣體排放管理

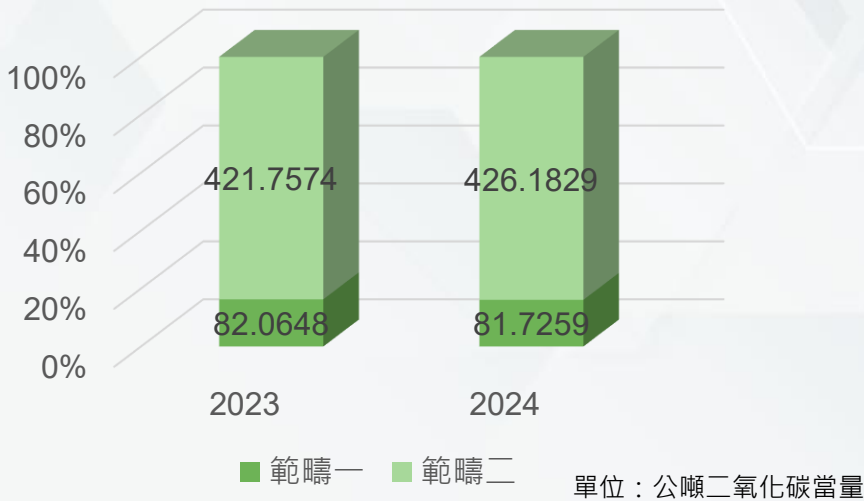
4-1 能源與溫室氣體排放管理

4-1-1 溫室氣體盤查(GRI 305-1、305-2、305-4)

台生材響應全球減少能源消耗和碳排放的永續經營概念，在提前法規規定的情況下，於2024進行溫室氣體盤查。盤查作業遵循ISO 14064-1:2018規範，並採用營運控制權法，盤查範圍為類別1、類別2。2024年台生材的溫室氣體總排放量為507.9088公噸。台生材主要排放來自範疇二(類別2)，占總排放量之84%，溫室氣體各類別排放量與各氣體種類排放統計如表。

溫室氣體排放量			
排放源	單位	2023	2024
直接溫室氣體排放 (範疇一)	ton CO ₂ e	82.0648	81.7259
間接溫室氣體排放 (範疇二)	ton CO ₂ e	421.7574	426.1829
溫室氣體排放量總和 (範疇一+範疇二)	ton CO ₂ e	503.8222	507.9088
溫室氣體排放密集度 (範疇一+範疇二)	ton CO ₂ e /百萬元	6.9170	5.2593

溫室氣體排放量分布：



註1：範疇一計算的氣體種類包含二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮；範疇二計算的氣體種類包含二氧化碳。
註2：範疇一之柴油、汽油、化糞池之排放係數來源為環境部溫室氣體排放係數管理表6.0.4，設備逸散冷媒、滅火器之排放係數來源為質量平衡法及蒙特婁公約公告之係數；範疇二之電力排放係數來源為經濟部能源局。
註3：溫室氣體排放密集度 = 溫室氣體排放量總和/個體營收。
註4：溫室氣體排放數據與股東會年報附表氣候相關資訊執行情形有差異，請以永續報告書之數據為準。

4-1-2 組織内部的能源消耗量(GRI 302-1、302-3)

台生材組織內所使用之能源包括柴油及電力，本公司營運主要消耗之能源為電力，柴油係用於緊急發電機項目，電力占能源總消耗量約99.9%。2024年能源使用總量為3,238.098千兆焦耳，較2023年增加約5.2%，係因本公司2024年度營收上升使能源消耗量一併增加，惟能源強度較2023年下降約21%，顯示本公司於節省能耗方面的努力，近二年能源使用情形如下表所示：

組織內部	種類	單位	2023年	2024年
非再生能源	柴油	GJ	4.6775	1.2661
	電力	GJ	3,073.5360	3,236.8320
內部能源總消耗量		GJ	3,078.2135	3,238.0981
個體營收		仟元	72,838	96,574
能源強度 (能源總消耗量/個體營收)		GJ/仟元	0.0423	0.0335

註1：各類能源熱值轉換係數參考環保署溫室氣體排放係數管理表單6.0.4版，將能源使用量乘上單位熱值並換算為kcal(千卡路里)後再換算為千兆焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。1kcal(千卡路里) 相當於4.187*10⁻⁶ GJ(千兆焦耳)。

註2：資料來源：柴油係以實際購買量之數據計算；電力係以加總廠區每月電費單所列之數據。

註3：能源強度=能源總消耗量/個體營收。

5 員工關懷與 人權治理

5-1 員工概況與福利

5-2 人權管理

5-1 員工概況與福利

5-1-1 員工概況(GRI 2-7、2-8、202-2、401-1、405-1)

台生材截至2024年底，員工總人數為34人(男性10人、女性24人)，均為全職員工，全職員工中包含9位主管人員(中階主管6位、高階主管3位)。中階主管的定義為副理級以上，高階主管的定義為副處長級以上，且高階主管人員3位均為本國籍員工，雇用當地高階主管比率為100%。

台生材在營業據點所在地，以當地員工為優先聘雇對象，當地雇用比例達100%，並確實遵循政府主管機關勞動相關法令規範，從未雇用童工。在員工戶籍方面，100% 員工位於主要營運據點臺灣。台生材重視多元化與職場包容，員工招募、薪酬及福利不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務等不同而有所差異，男女員工比例約為3：7，係因在招募過程中無特別針對性別進行挑選，完全依據應徵者的專業能力與職務適配性進行評估，自然形成目前的性別比例。

另，除34名員工外，2024年度共2人為非員工的工作者，其工作內容為清潔人員及保全人員，數據時間為2024年12月31日人數。報導期間內及報導期間與前期比較，非員工的工作者人數沒有重大顯著波動。

報導期間台生材各員工類別之人數、性別及年齡分佈詳如下表：

2024員工分布		管理職		非管理職		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
男	<30歲	0	0%	0	0%	0	0%
	30-50歲	3	9%	5	15%	8	24%
	>50歲	2	6%	0	0%	2	6%
	小計	5	15%	5	15%	10	30%
女	<30歲	0	0%	12	35%	12	35%
	30-50歲	3	9%	8	23%	11	32%
	>50歲	0	0%	1	3%	1	3%
	小計	3	9%	21	61%	24	70%
合計		8	24%	26	76%	34	100%

註1：上述資料係以台生材台灣營運據點於2024年12月31日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。
註2：30-50歲包含30歲及50歲。
註3：管理職定義為中階主管的定義為副理級以上。

5-1-1 員工概況(GRI 2-7、2-8、202-2、401-1、405-1)

依勞雇類型按性別及地區分類之員工人數如下表：

類別	組別	男性		女性		組別小計		工作區域 / 台灣		組別小計	
		人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔全體員工比
勞雇合約	永久聘雇員工 (或稱不定期契約勞工)	10	30%	24	70%	34	100%	34	100%	34	100%
	臨時員工 (或稱定期契約勞工)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	無時數保證的員工 (或稱零工經濟者)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
勞雇類型	全職 (或稱全時勞工)	10	30%	24	70%	34	100%	34	100%	34	100%
	兼職 (或稱部分工時勞工)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

註1：上表統計範圍包含台生材於臺灣之所有營運據點，統計數據來源為2024年12月31日員工在職人數。
註2：本公司全體員工皆為全職員工，無兼職員工或無時數保證員工。
註3：本公司員工人數與前報導期間相比無重大波動。

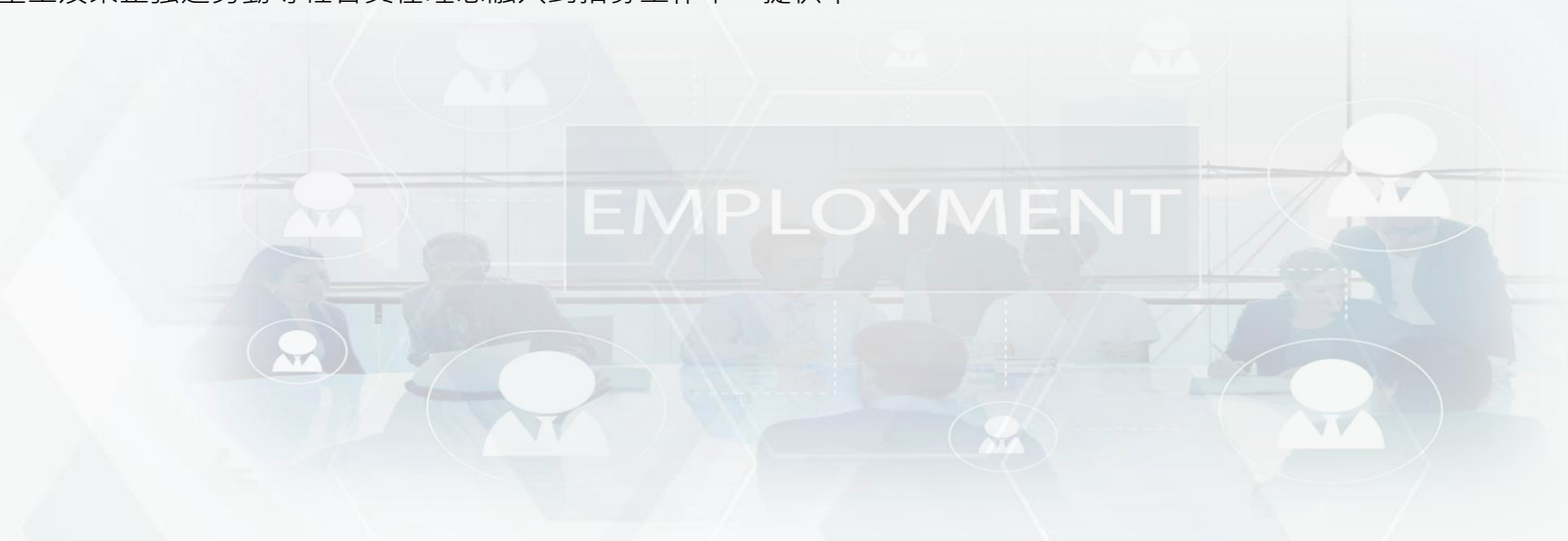
5-1-1 員工概況(GRI 2-7、2-8、202-2、401-1、405-1)

人才招聘與流動

台生材用人唯才，所有人力招募及任用皆透過公開透明之管道，主要透招募網站、合作之派遣公司兩個管道甄選人才。台生材之招募政策兼具多元性與包容性，絕不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治立場或性別傾向不同而有所差異。我們遵循當地政府法規保護與尊重人權，絕不僱用童工與強迫性勞動。因應組織營運發展之需要，**2024年台生材共招募16位新進人員。2024年總新進率為47%；離職率為59%。**我們謹遵公司及政府相關法規，將就業平等、尊重人權、員工多樣性、禁止使用童工及禁止強迫勞動等社會責任理念融入到招募工作中，提供平等的雇用機會。

我們於人權政策中明訂僱用員工不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、身心障礙或以往工會會員身分而有差別待遇之語言、態度及行為，力求平等對待每一位員工。

截至**2024**年止，無任何性別、種族歧視案件或違反人權之勞動實務申訴，且無違反原住民權益之事件，亦未發生強迫勞動、童工、自由結社、歧視、超時加班、或被申訴等違反情事。



5-1-1 員工概況(GRI 2-7、2-8、202-2、401-1、405-1)

依新進與離職類型按性別分類之員工人數如下表：

新進/離職		2024							
		新進				離職			
		男		女		男		女	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
台灣	<30	0	0%	7	21%	0	0%	3	9%
	30-50	3	9%	4	11%	12	35%	2	6%
	>50	1	3%	1	3%	1	3%	2	6%
合計		4	12%	12	35%	13	38%	7	21%

註1：上述資料係由人資系統以2024年12月31日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。
註2：新進不扣除中途離職人員且不含集團內轉調人員。
註3：離職員工人數包含自願或被解僱、退休及契約到期。
註4：2024該年齡組男(女)性員工新進率 = 2024年該年齡組新進男(女)性人數/2024年末員工總人數。
註5：2024該年齡組男(女)性員工離職率 = 2024年該年齡組離職男(女)性人數/2024年末員工總人數。



5-1-2 員工福利(GRI 201-3、401-2、401-3)

台生材薪資係依學歷及相關經驗年資，所有員工之整體薪酬不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同，每年檢視當地基本薪酬水平，以確保員工整體薪酬在市場具有競爭力，整體薪酬包含本薪、津貼、員工現金獎金與員工酬勞，依據其工作職掌、學經歷、績效表現等。

本公司秉持「以人為本」的理念，致力於提供多元且具競爭力的員工福利，打造一個重視員工福祉、促進身心平衡並支持多元共融的職場文化。相信透過完善的福利制度，可以有效提升員工滿意度與公司凝聚力。

獎金



績效獎金及各項目標達成獎金/參與員工酬勞分配/ 年終獎金。

福利補助



員工定期健康檢查補助金額/團體意外傷害保險/不定期外商品及特約廠商優惠活動/轉任獎金/生日餐每人每月200元。

退休制度



依循勞動基準法的規定，訂定員工退休相關辦法，並成立「勞工退休準備金監督委員會」，新進員工及選擇新制退休金條例的原有員工提繳每月工資 6% 至勞保局個人退休帳戶。目前員工皆為勞退新制。公司為員工所規畫退休制度包括依照台灣「勞動基準法」訂定退休辦法及「勞工退休金條例訂定之提撥計畫」。相關資訊請參閱2024年財年報中文版第35頁。

職工福利委員會



年節禮品及旺年會活動。

終生學習



員工教育訓練 /提供外部課程及講座資訊。

5-1-2 員工福利(GRI 201-3、401-2、401-3)

本公司非擔任主管職務之全時員工人數、年度薪酬平均數及中位數如下：

	2023	2024	變動情形	變動百分比(%)
人數	29	24	-5	-17.2%
年度薪酬平均數 (新台幣仟元)	651	662	11	1.7%
年度薪酬中位數 (新台幣仟元)	523	547	24	4.6%

註1：上表資訊業經安侯建業聯合會計師事務所複核，並與公開資訊觀測站相同。

註2：「員工人數」係採年度平均之計算方式。

註3：上表統計資訊包含台生材個體公司所屬員工之薪資資訊。

註4：變動情形 = 2024年數值 - 2023年數值；變動百分比 = (2024年數值 - 2023年數值) / 2023年數值。

本公司致力於打造友善職場，積極推動性別平等與工作與生活平衡，提供員工完善的育嬰假制度。所有符合資格的員工皆可申請育嬰留職停薪假，並保有復職權益。

分類	男	女
實際申請育嬰留職停薪人數(B)	1	0
育嬰留職停薪原應復職人數(C)	1	0
育嬰留職停薪實際復職人數(D)	0	0
復職率(D/C)	0	0
前一年度育嬰留職停薪復職人數(E)	0	0
前一年度育嬰留職停薪復職後十二個月仍在職人數(F)	0	0
留任率(F/E)	0	0

註1：2024年度1位員工申請育嬰假。

註2：上表統計範圍包含台生材於臺灣之所有營運據點。

5-2 人權管理(GRI 2-23、2-24)

台生材人權承諾已訂定於本公司社會責任政策中，本公司始終秉持尊重與保障人權的核心價值，並將其內化於日常營運與管理實務中。我們遵循當地勞動法規，致力於提供安全、平等與無歧視的工作環境。在實務操作上，我們透過員工守則、招募流程及教育訓練等機制，落實對員工基本權益的保障，包括禁止強迫勞動、童工、性別歧視與騷擾等行為。我們亦設有申訴管道，確保員工能在無報復風險的情況下表達意見與維護自身權益。台生材政策承諾請詳本公司網站

2024年度，本公司透過永續報告書編製小組內部決議，辨識出3項與營運攸關之關注人權議題，說明如下：

議題	台生材管理措施	執行成效
工作場所之應急準備與機器防護	- 每年至少舉辦一次全員參與的消防演練，並針對高風險單位進行專項訓練。 - 每年至少進行一次全面的消防檢查。包括所有消防設施、緊急疏散設施、消防安全管理制度等。 - 所有操作人員須完成機器安全操作訓練，並通過測驗後方可上機作業。	2024年執行1次消防演練。 2024年消防與安全設備合格率100%。 2024年所有操作人員均已完成機器安全操作訓練。
產品安全與消費者保護	- 針對廠內開發與生產的醫療器材產品進行了全面性的風險評估，確保所有可能發生的潛在危害皆能受到有效地控制。 - 根據國內「醫療器材管理法、醫療器材回收處理辦法」以及US-FDA對醫療器材不良事件之通報規範「21 CFR Part 803 Medical Device Reporting」，建立產品的通告與回收辦法，以保護客戶之安全健康及權益。	2024年無發生產品召回事件。
隱私保護	- 制定並定期更新《個人資料保護政策》，依據《個人資料保護法》及其他等國際規範明確規範資料蒐集、處理、利用與保存方式。 - 針對公司全體同仁，每年度至少執行一次安通安全教育訓練。	2024年度未發生任何隱私資訊外洩之事件。 2024年度以郵件宣導方式向公司全體同仁執行1次資通安全教育訓練，另對新進同仁執行線上資通安全教育訓練，參與人數16人。

6 附錄

附錄一 GRI準則索引

附錄二 SASB準則對照表

附錄三 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法

附錄一 GRI 準則索引表

使用聲明	台灣生醫材料股份有限公司依循 GRI 準則 出版 2024年永續報告書 ，數據資料區間為 2024年1月1日至12月31日 。			
使用版本	GRI 1：Foundation 2021			
GRI行業準則適用	無			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
GRI2 一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	公司簡介 – 關於台生材		7
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		5
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		5
2-4	資訊重編	關於本報告書		5
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書		5
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	公司簡介 – 營運概況與展望		17
2-7	員工	5-1-1 員工概況		57
2-8	非員工的工作者	5-1-1 員工概況		57
治理				
2-9	治理結構及組成	3-1-1 治理結構及組成		35
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3-1-2 治理單位運作		41
2-11	最高治理單位的主席	3-1-1 治理結構及組成		35
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3-1-1 治理結構及組成		35
2-13	衝擊管理的負責人	關於本報告書		5

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書 利害關係人與重大主題 － 重大主題鑑別		5、24
2-15	利益衝突	3-1-2 治理單位運作		41
2-16	溝通關鍵重大事件	3-1-2 治理單位運作		41
2-17	最高治理單位的群體智識	3-1-2 治理單位運作		41
2-18	最高治理單位的績效評估	3-1-2 治理單位運作		41
2-19	薪酬政策	3-1-2 治理單位運作		41
2-20	薪酬決定流程	3-1-2 治理單位運作		41
2-21	年度總薪酬比率	-	因薪資屬於隱私資訊及內部機密，不能對外公開，基於保密規定限制故省略揭露。	-
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話		6
2-23	政策承諾	公司簡介－公司政策承諾 5-2 人權管理		14、63
2-24	納入政策承諾	公司簡介－公司政策承諾 5-2 人權管理		14、63
2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人與重大主題 － 回應重大主題		27
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3-3-1 誠信經營		48
2-27	法規遵循	3-3-2 法規遵循		49
2-28	公協會的會員資格	-	本公司未於所參與之公協會擔任重要職務。	-

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
利害人議合				
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人與重大主題 － 利害關係人鑑別與溝通		21
2-30	團體協約	-	因員工未曾向本公司提出團體協約之協商要求，故迄今未簽訂團體協約。惟本公司已成立勞資委員會，由勞方與資方各50%成員代表，至少每季召開1次會議建立勞資和諧溝通管道。	-
GRI3 重大主題 2021				
重大主題揭露				
3-1	決定重大主題的流程	利害關係人與重大主題 － 重大主題鑑別流程		24
3-2	重大主題列表	利害關係人與重大主題 － 重大主題鑑別流程		24

重大主題

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略理由
重大主題：溫室氣體管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	27	
GRI 305 排放 2016	直接（範疇一）溫室氣體排放	4-1-1 溫室氣體盤查	54	
	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4-1-1 溫室氣體盤查	54	
	溫室氣體排放密集度	4-1-1 溫室氣體盤查	54	

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略理由
重大主題：人才吸引與留任				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	27	
GRI 201：經濟績效 2016	201-3 定義福利計劃義務與其它退休計畫	5-1-2 員工福利	61	
GRI 202 市場地位 2016	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	5-1-1 員工概況	57	
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	5-1-1 員工概況	57	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5-1-2 員工福利	61	
	401-3 育嬰假	5-1-2 員工福利	61	
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	3-1-1 治理結構及組成	35	
		5-1-1 員工概況	57	
重大主題：營運績效				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	27	
GRI 201 經濟績效 2016	201-1組織所產生及分配的直接經濟價值	3-2營運績效	47	
重大主題：誠信經營				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	27	
GRI 205 反貪腐 2016	205-3已確認的貪腐事件及採取的行動	3-3-1 誠信經營	49	
GRI 206 反競爭行為 2016	206-1 涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3-3-1 誠信經營	49	

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略理由
重大主題：產品品質與召回機制				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	27	
GRI 416 顧客健康與安全 2016	416-1評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3-4 產品品質與召回機制	50	
	416-2違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3-4 產品品質與召回機制	50	
GRI 417 行銷與標示 2016	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	3-4 產品品質與召回機制	50	
重大主題：供應鏈管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	27	
GRI 204 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3-5 供應鏈管理	52	

特定主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略理由
GRI 302 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4-1-2組織內部的能源消耗量	55	
	302-3 能源密集度	4-1-2組織內部的能源消耗量	55	

附錄二 SASB準則對照表 (醫療設備與耗材業Medical Equipment and Supplies)

揭露主題	揭露指標	性質	指標編號	說明	對應章節	頁碼
可負擔性&定價	描述如何將各產品售價資訊揭露給消費者與經銷商	討論與分析	HC-MS-240a.2	產品定價策略涉及商業機密與市場競爭敏感資訊，故不予以揭露。	-	
	產品組合與前一年度相較之 (1) 平均定價 與 (2) 平均淨價的百分比變化	量化	HC-MS-240a.3	產品定價策略涉及商業機密與市場競爭敏感資訊，故不予以揭露。	-	
產品安全	產品召回的次數；產品召回之總數量	量化	HC-MS-250a.1	本公司2024年無任何產品召回事件。本公司產品召回政策請詳章節「3-4 產品品質與召回機制」。	3-4 產品品質與召回機制	50
	被列於公共醫療產品安全或不良產品事件警示資料庫的產品	討論與分析	HC-MS-250a.2	本公司無任何產品被列於任何公共醫療產品安全或不良產品事件警示資料庫。	-	
	產品所涉及的死亡數量	量化	HC-MS-250a.3	本公司2024年無任何與產品相關的死亡事件。	-	
	依類型揭露因違反良好作業規範 (GMP) 或同等標準的情況而受執法行動的次數	量化	HC-MS-250a.4	本公司2024年無任何違反良好作業規範 (GMP) 或同等標準之情事。	-	
道德行銷	與虛假行銷聲明有關之訴訟所造成之總金額損失	量化	HC-MS-270a.1	本公司2024年無任何與虛假行銷有關之訴訟事件。	-	
	描述產品仿單標示外使用 (off-label use) 之行銷倫理守則	討論與分析	HC-MS-270a.2	本公司產品不適用「仿單標示外使用」規範	-	

揭露主題	揭露指標	性質	指標編號	說明	對應章節	頁碼
產品設計與生命週期管理	描述產品中化學品對環境與人體健康的考量因素以及符合永續產品需求之評估與管理流程	討論與分析	HC-MS-410a.1	醫療產品均以人體健康為主要考量，故未將對環境之影響納入考量。	-	
	依(1)醫療設備與器材(2)用品揭露產品收回再利用、回收或捐贈的數量	量化	HC-MS-410a.2	基於病患安全、感染控制與法規遵循等考量，產品經售出後即不得回收或再利用。	-	
供應鏈管理	公司及一階供應商接受第三方審核(製造與產品品質)的比例	量化	HC-MS-430a.1	-	3-4 產品品質與召回機制 3-5 供應鏈管理	50 52
	說明在維持分銷鏈可追溯性的措施	討論與分析	HC-MS-430a.2	為確保分銷鏈的可追溯性，本公司在產品的原料採購、生產製程及售後服務等各個階段，皆實施嚴格的批號管理制度。		
	描述與使用關鍵材料相關的風險管理	討論與分析	HC-MS-430a.3	進貨產品多非獨占或寡占市場，加上本公司同步建立其他供應商，材料均有替代的資源，並於採購時均會請廠商提供安全佐證資料，以減緩關鍵材料相關之風險。		
道德標準	與貪腐或賄賂相關之法律訴訟結果所造成的損失總金額	量化	HC-MS-510a.1	本公司2024年無任何與貪腐或賄賂相關之法律訴訟。	-	
	描述與醫療專業人員互動時的倫理守則	討論與分析	HC-MS-510a.2	本公司秉持誠信經營與道德行為準則，與醫療專業人員互動時，嚴格遵循相關法律法規與倫理標準，避免任何不當得利或不透明的商業安排。所有與醫療專業人員的互動均應有明確目的，並以促進醫療品質與病患福祉為核心。	-	

活動指標

揭露指標	性質	指標編號	說明			
各類別產品 售出數量	量化	HC-MS-000.A	產品名稱	2022(數量)	2023(數量)	2024(數量)
			醫療器材相關產品	負壓幫浦109組、抽吸過濾導管系統10,881條、Canister成品7,395個等	Canister成品4,400個及其他醫療產品	抽吸過濾導管系統10,800條及其他醫療產品

附錄三 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法

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。		台生材之董事會為公司氣候風險管理之最高指導單位，並指派管理階層負責氣候相關風險，在遵循法令，監督氣候相關風險下並評估對財務業務的影響及風險管理，完成指標與目標設定等工作。若潛在氣候風險評估為重大，得視情況委任專家提出意見，據以提升決策品質。 台生材於2024年成立永續報告書編製小組，由總經理擔任召集人，率領相關單位成員彙整公司與環境面向相關之永續資訊、績效，並依照公司政策及管理作為每年回報成果至永續報告書編製小組，再由永續報告書編製小組召集人報告至董事會。																
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)。		2024年度，台生材依照國內外趨勢羅列氣候議題之風險與機會因子清單，並透過跨部門主管同仁討論後，選出對公司短、中、長期具重大財務影響之特定氣候議題。2024年度經評估後，辨識出「颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高」及「降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化」，對本公司之營運有潛在風險，分別說明如下： <table><tr><th>風險類別</th><th>風險構面</th><th>風險內容</th><th>影響時間點</th><th>影響說明(業務、策略及財務)</th></tr><tr><td>實體風險</td><td>立即性</td><td>颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高</td><td>短期</td><td>颱風、洪水等極端天氣事件將會帶來災害以及停工的風險，可能面臨設備損壞，產線停工等狀況，將會需要投入額外的成本維護設備及趕工。</td></tr><tr><td>實體風險</td><td>中長期性</td><td>降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化</td><td>中長期</td><td>降水模式變化可能會使公司因極端降雨而遭受災害，也可能因缺水而需要額外投入水車載水的費用。</td></tr></table> 短期為3年(含)以內；中期為3年至5年；長期為5年以上。		風險類別	風險構面	風險內容	影響時間點	影響說明(業務、策略及財務)	實體風險	立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	短期	颱風、洪水等極端天氣事件將會帶來災害以及停工的風險，可能面臨設備損壞，產線停工等狀況，將會需要投入額外的成本維護設備及趕工。	實體風險	中長期性	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	中長期	降水模式變化可能會使公司因極端降雨而遭受災害，也可能因缺水而需要額外投入水車載水的費用。
風險類別	風險構面	風險內容	影響時間點	影響說明(業務、策略及財務)														
實體風險	立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	短期	颱風、洪水等極端天氣事件將會帶來災害以及停工的風險，可能面臨設備損壞，產線停工等狀況，將會需要投入額外的成本維護設備及趕工。														
實體風險	中長期性	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	中長期	降水模式變化可能會使公司因極端降雨而遭受災害，也可能因缺水而需要額外投入水車載水的費用。														

項目	執行情形																
	另評估氣候機會對於台生材之影響，永續報告書編製小組內部決議辨識出「使用更高效率的生產和配銷流程」、「使用低碳能源」及「投資再生能源」，對本公司之營運有潛在機會，分別說明如下： <table><tr><th>機會類別</th><th>機會內容</th><th>影響時間點</th><th>影響說明 (業務、策略及財務)</th></tr><tr><td>能源來源</td><td>使用更高效率的生產和配銷流程</td><td>中期</td><td>透過提升生產效率，可以降低營運成本，並提高產能，增加收入。</td></tr><tr><td>能源來源</td><td>使用低碳能源</td><td>中期</td><td>使用低碳能源將可以使本公司減少溫室氣體排放，降低需支付之碳費成本。</td></tr><tr><td>能源來源</td><td>投資再生能源</td><td>長期</td><td>投資再生能源在未來可產生碳資產及降低碳排放量，並使本公司降低未來石化燃料價格上升的風險，得以降低燃料成本。</td></tr></table> 短期為3年(含)以內；中期為3年至5年；長期為5年以上。	機會類別	機會內容	影響時間點	影響說明 (業務、策略及財務)	能源來源	使用更高效率的生產和配銷流程	中期	透過提升生產效率，可以降低營運成本，並提高產能，增加收入。	能源來源	使用低碳能源	中期	使用低碳能源將可以使本公司減少溫室氣體排放，降低需支付之碳費成本。	能源來源	投資再生能源	長期	投資再生能源在未來可產生碳資產及降低碳排放量，並使本公司降低未來石化燃料價格上升的風險，得以降低燃料成本。
機會類別	機會內容	影響時間點	影響說明 (業務、策略及財務)														
能源來源	使用更高效率的生產和配銷流程	中期	透過提升生產效率，可以降低營運成本，並提高產能，增加收入。														
能源來源	使用低碳能源	中期	使用低碳能源將可以使本公司減少溫室氣體排放，降低需支付之碳費成本。														
能源來源	投資再生能源	長期	投資再生能源在未來可產生碳資產及降低碳排放量，並使本公司降低未來石化燃料價格上升的風險，得以降低燃料成本。														
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	極端氣候事件: 本公司辨識極端氣候事件如極端降雨、乾旱或氣溫上升等，將使本公司需投入額外資源預防極端氣候事件，以及極端氣候事件產生的災害損失，導致營運成本上升。 轉型行動: 為因應極端氣候事件帶來之影響，本公司採取下列行動進行因應： <table><tr><th>風險內容</th><th>因應策略方案</th><th>因應方案的財務影響</th></tr><tr><td>颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高</td><td>1、制定颱風天應變機制，因應頻繁颱風假所造成的人力短缺。 2、定期進行防災演練，讓員工熟悉應變流程，提升防災意識和應變能力，以降低災害損失。</td><td>為避免颱風天導致後續產能不足，無法因應客戶要求，公司可能會需要儲備額外人力，使人力成本提升。</td></tr></table>	風險內容	因應策略方案	因應方案的財務影響	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	1、制定颱風天應變機制，因應頻繁颱風假所造成的人力短缺。 2、定期進行防災演練，讓員工熟悉應變流程，提升防災意識和應變能力，以降低災害損失。	為避免颱風天導致後續產能不足，無法因應客戶要求，公司可能會需要儲備額外人力，使人力成本提升。										
風險內容	因應策略方案	因應方案的財務影響															
颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	1、制定颱風天應變機制，因應頻繁颱風假所造成的人力短缺。 2、定期進行防災演練，讓員工熟悉應變流程，提升防災意識和應變能力，以降低災害損失。	為避免颱風天導致後續產能不足，無法因應客戶要求，公司可能會需要儲備額外人力，使人力成本提升。															

項目	執行情形											
	<table><tr><th>風險內容</th><th>因應策略方案</th><th>因應方案的財務影響</th></tr><tr><td>降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化</td><td>1、 加強水資源管理、推動節水方案，儲備緊急備用水，以減少因降雨減少致缺水而使營運中斷之風險。 2、 廠房裝設防水閘門，預防廠房淹水而導致設備損壞。</td><td>公司需投入初期投資成本建置水循環再利用系統以及防水閘門等設備，並且須定期投入成本以維護系統的運作。建置完成後，可以大幅降低用水成本，並且避免因乾旱缺水而造成的提供損失。</td></tr><tr><td>暖化造成空調負載增加以及員工熱傷害</td><td>1、 廠房增設遮陽設施、通風系統。 2、 安排適當的工作時間使員工有足夠的補充水分及休息的時間，降低員工熱傷害的風險。</td><td>將使本公司初期投資成本提升，用以改善工作環境，以及將產生額外的成本，使每位員工都可以獲得充足的休息時間。</td></tr></table>	風險內容	因應策略方案	因應方案的財務影響	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	1、 加強水資源管理、推動節水方案，儲備緊急備用水，以減少因降雨減少致缺水而使營運中斷之風險。 2、 廠房裝設防水閘門，預防廠房淹水而導致設備損壞。	公司需投入初期投資成本建置水循環再利用系統以及防水閘門等設備，並且須定期投入成本以維護系統的運作。建置完成後，可以大幅降低用水成本，並且避免因乾旱缺水而造成的提供損失。	暖化造成空調負載增加以及員工熱傷害	1、 廠房增設遮陽設施、通風系統。 2、 安排適當的工作時間使員工有足夠的補充水分及休息的時間，降低員工熱傷害的風險。	將使本公司初期投資成本提升，用以改善工作環境，以及將產生額外的成本，使每位員工都可以獲得充足的休息時間。		
風險內容	因應策略方案	因應方案的財務影響										
降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	1、 加強水資源管理、推動節水方案，儲備緊急備用水，以減少因降雨減少致缺水而使營運中斷之風險。 2、 廠房裝設防水閘門，預防廠房淹水而導致設備損壞。	公司需投入初期投資成本建置水循環再利用系統以及防水閘門等設備，並且須定期投入成本以維護系統的運作。建置完成後，可以大幅降低用水成本，並且避免因乾旱缺水而造成的提供損失。										
暖化造成空調負載增加以及員工熱傷害	1、 廠房增設遮陽設施、通風系統。 2、 安排適當的工作時間使員工有足夠的補充水分及休息的時間，降低員工熱傷害的風險。	將使本公司初期投資成本提升，用以改善工作環境，以及將產生額外的成本，使每位員工都可以獲得充足的休息時間。										
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。	本公司為有效落實風險管理、降低各類風險對營運造成之影響，依公司狀況逐步建構風險管理流程；風險議題包括公司治理、營運績效、社會責任、資訊安全、產品品質、氣候變遷、環境保護...等面向。 除既有之風險鑑別與評估流程以外，本公司預計依風險議題之影響性，完善公司整體風險管理流程如下： (1)風險鑑別及評估：各職能單位負責相關風險鑑別與評估，並建立內部控制與作業程序，公司整體性之氣候相關風險與機會鑑別，則由總經理負責統籌各單位評估並彙整。 (2)風險管理與實行：依據各風險議題管理流程所辨識出之風險與機會等級和優先順序，制定相對應的管理計畫，相應權責單位須執行並追蹤該管理計畫，確保計畫得以確實執行。											
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。	本公司未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，故不適用。											

項目	執行情形
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。	本公司尚未制定氣候相關風險之轉型計畫，故不適用。
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未使用內部碳定價制度，故不適用。
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。	本公司尚未設定氣候相關目標，亦未使用碳抵換或再生能源憑證，故不適用。
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	請詳1-1 及1-2 說明

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形：

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸CO2 e)、密集度(公噸CO2 e/百萬元)及資料涵蓋範圍。
資料涵蓋範圍：2023及2024年度: 母公司個別財務報告

排放源	溫室氣體排放量		
	單位	2023	2024
直接溫室氣體排放 (範疇一)	ton CO2e	82.0648	81.7259
間接溫室氣體排放 (範疇二)	ton CO2e	421.7574	426.1829
溫室氣體排放量總和 (範疇一+範疇二)	ton CO2e	503.8222	507.9088
溫室氣體排放密集度 (範疇一+範疇二)	ton CO2e /百萬元	6.9170	5.2593

註1：直接排放量(範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量(範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放)。
註2：範疇一之柴油、汽油、化糞池之排放係數來源為環境部溫室氣體排放係數管理表6.0.4，設備逸散冷媒、滅火器之排放係數來源為質量平衡法及蒙特婁公約公告之係數；
範疇二之電力排放係數來源為經濟部能源署。
註3：溫室氣體排放密集度 = 溫室氣體排放量總和/個體營收。
註4：溫室氣體排放數據與股東會年報附表氣候相關資訊執行情形有差異，請以永續報告書之數據為準。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

本公司依規定須於2028年完成2027年度母公司溫室氣體盤查確信，目前尚未進行確信。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

本公司目前尚未完成設定溫室氣體盤查並設定減量基準年及減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形，將依規定於2027年完成2026年度合併公司溫室氣體盤查減量目標及策略之設定。



台灣生醫材料股份有限公司
Taiwan Biomaterial Company Limited

✉ IR@twbm.com.tw

☎ 03-668-3088

📍 新竹縣竹北市生醫路一段188號1樓

🌐 [HOME | TWBM台灣生醫材料](#)
