



2025 永續報告書
Sustainability Report
威力德生醫



目錄 /

前言	
關於本報告書	3
董事長的話	4
關於威力德	5
年度重要紀事	6
CH1. 永續威力德	
1.1. 永續策略與治理	8
1.2. 永續發展組織架構	10
1.3. 重大議題與利害關係人	11
1.3.1. 利害關係人議合	11
1.3.2. 重大議題鑑別與管理	12
1.4. 實踐聯合國永續發展目標	15
1.5. 威力德生醫重大議題管理方針	16
1.6. 重大議題的風險管理及衝擊描述	23

CH2. 公司治理	
2.1. 公司治理架構	27
2.2. 商業道德與誠信經營	33
2.3. 法規遵循	34
2.4. 經營績效	36
2.5. 資訊安全與隱私保護	37
2.6. 供應鏈管理	40

CH3. 產品服務與創新	
3.1. 產品與服務	44
3.2. 產品品質與責任	46
3.3. 產品創新與研發	47

CH4. 幸福職場與共融	
4.1. 友善職場	50
4.2. 人權管理	54
4.3. 薪酬與福利	55
4.4. 人才資本發展	58
4.5. 職業安全管理	59
4.6. 社會參與	62

CH5. 綠色經營與永續	
5.1. 環境管理	66
5.2. 氣候策略管理	67
5.3. 溫室氣體與能源管理	69

CH6. 附錄	
6.1. 永續性績效指標	71
6.2. GRI 索引表	72
6.3. SASB 索引表	76
6.4. 氣候相關資訊	77
6.5. 溫室氣體盤查及確信情形	79
6.6. 查證機構獨立保證聲明書	80

關於本報告書

範疇與邊界

本報告提供資訊期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，揭露範疇與合併財報邊界一致，涵蓋範圍包括威力德生醫股份有限公司（以下簡稱威力德生醫）及旗下子公司優品生醫股份有限公司（以下簡稱優品生醫）。報告書中的財務數據係依循國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRS），以新臺幣為計算單位。

本報告書係依循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）GRI 準則（GRI Standards 2021）、永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）- 醫療生技業、聯合國全球永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）、氣候相關財務揭露架構（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD），上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法、上市上櫃公司企業永續發展實務守則進行撰寫，向利害關係人具體說明本公司企業社會責任相關作為及成效。

發行資訊

威力德生醫每年定期發行永續報告書，並提供電子檔於企業永續網站供下載瀏覽。

上期發行時間	2025 年 8 月發行
本期發行時間	2026 年 8 月發行
下期發行時間	預定 2027 年 8 月發行

永續專區



公開資訊的準確性

內部確認：

如果沒有特別加註，本報告中所有的貨幣單位為新臺幣、數字部分採四捨五入後小數點第二位。部分指標為突顯中長期趨勢，財務提供 2023 至 2025 年的三年連續數據，其他則提供兩年數據。

本報告書所揭露的每項資料、數據、審查及查證資料均已文件化，皆經過各部門主管確認及核定，並經董事會通過。

外部確認：

勤業眾信聯合會計師事務所，係以合併財務報表呈現。

ESG 報告：本報告經「法標國際認證股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd.)」據 AA1000 v3 保證標準之第一類型（Type 1）中度保證等級進行查證（附錄 6.6）。

本公司積極關注 IFRS S1/S2 永續揭露準則，將依主管機關規定之時程推動導入作業，並視規畫進度適時提報董事會。於導入與過渡期間內，本公司仍依循重要性、可比較性與一致性原則揭露關鍵永續資訊，並透過管理審查與內部控制機制，確保未來年度可全面符合 IFRS 永續揭露要求。

聯絡資訊

若您對於本報告書內容有任何建議，或對威力德生醫永續發展議題有任何疑問，歡迎您與我們聯絡。

聯絡單位	投資人關係部
地址	高雄市三民區同盟三路 858 號 5 樓
電話	07-380-0773 #878
電子郵件信箱	IR@weleader.com.tw
公司網站	https://www.weleader.com.tw/

■ 董事長的話

氣候變遷、人口高齡化、醫療需求提升與數位科技發展，正持續改變企業經營環境。面對永續資訊揭露要求日益嚴謹，以及利害關係人對企業責任與透明治理的期待，威力德生醫深知，永續發展不僅是企業應盡的責任，更是穩健經營與創造長期價值的重要基礎。

威力德生醫以「以健康促進為本，實踐永續生活價值」為永續願景，秉持「創新、卓越、共融」的核心理念，將永續發展融入公司治理、營運策略與產品服務之中。自創立以來，我們憑藉專業紮根，逐步建立服務基礎並累積客戶信任，持續深耕體外診斷、醫學檢驗、醫療資訊服務及健康管理應用領域，致力為醫療院所、企業客戶與民眾提供更完整、更便利且值得信賴的健康服務。

在環境面向，本公司積極響應「2050 淨零排放」政策，依循 ISO 14064-1 溫室氣體盤查框架，揭露碳排數據，以作為後續能源管理、減碳策略之依據；同時導入 TCFD 氣候相關財務揭露框架，逐步辨識氣候變遷對營運可能造成的風險與機會，作為強化氣候治理與風險管理之基礎。透過醫療資訊平台、健康行動 GO APP 等數位醫療服務，協助醫檢所與診所減少紙本作業、優化檢體收送與資訊傳遞效率，在提升醫療服務品質的同時，降低營運流程對環境造成的間接影響。

在社會面向，威力德生醫重視人才培育、職場共融與供應鏈責任，透過 ESG 教育訓練提升同仁對永續議題的理解，使相關理念逐步融入日常作業與組織文化；並藉由《供應商行為準則》及相關承諾機制，將誠信經營、職業安全與環境保護等要求延伸至合作夥伴，共同建立更具責任意識的供應鏈。此外，本公司亦持續投入社會公益與健康促進行動，包含捐贈保健食品予社福團體、支持偏鄉及社區健康服務等，將企業專業資源轉化為守護社會健康的力量。

在公司治理面向，威力德生醫以誠信經營、透明治理與風險控管作為營運根基，強化法規遵循、資訊安全及個人資料保護管理。面對數位醫療服務快速發展，資料安全與隱私保護已成為維繫客戶信任與服務品質的重要基礎；旗下子公司優品生醫開發之「醫療資訊平台系統」已自主取得 ISO 27001:2022 資訊安全管理與 ISO 27701:2019 隱私資訊管理雙重國際認證，展現本集團在數位醫療服務、資料治理與法遵管理上的持續投入，並進一步強化客戶與合作夥伴的信任。

展望未來，威力德生醫將持續推動低碳營運與數位醫療服務，逐步建立溫室氣體減量目標與永續績效指標，追蹤執行成效，並由永續發展小組定期向董事會報告永續推動成果與風險管理情形，以強化公司治理與永續決策機制。隨著全新營運總部啟用，本公司亦將以更完善的營運空間，整合醫檢服務、數位健康應用與營運管理，打造更完整的醫檢生態圈，提升營運效率與服務量能，穩健推進下一階段成長。期許透過數位化服務的創新整合，提升健康照護品質，降低營運對環境的影響，並與員工、客戶、供應商、股東及社會大眾攜手前行，共同為臺灣醫療健康產業與永續發展創造更長遠的價值。

威力德生醫 董事長




關於威力德

威力德生醫（股票代號 7713）成立於 2003 年 4 月，總部設於高雄市，專注於代理經銷體外診斷儀器、檢驗試劑及提供醫療院所和醫檢所全方位體外診斷解決方案服務。旗下子公司優品生醫致力於數位化醫學服務，以節能減碳與數位創新為核心，並與多間通過 TAF 認證的醫學實驗室合作開發『醫療資訊平台』，平台亦取得 ISO 27001:2022 資訊安全管理與 ISO 27701:2019 隱私資訊管理雙重國際認證，同時打造『健康行動 GO』APP，公司期能成為推動智慧醫療的一員，協助民眾全方位健康管理服務，增進民眾健康福祉。



威力德生醫基本資訊

董事長	周國忠	設立日期	2003 年 4 月 28 日
總經理	陳泓仁	總部	高雄市三民區同盟三路 858 號 5 樓
員工人數	222 人	營運地點	高雄總部、台中辦公室、台北辦公室
資本額	455 百萬元		

組織重要部門

部門	執掌
專案室	規劃公司重大投資案之決策與開發新事業版圖
投資人關係部	負責投資人關係管理、溝通及企業永續發展推動等相關業務
稽核室	建立公司內控與內稽制度，並定期擬定和執行公司稽核
業務暨產品應用部	研究市場擬定業績目標，面向客戶銷售產品與服務
技術部	設備裝載與維修保養相關事宜
資材部	執行供應商評鑑，負責採購、進出貨、倉儲管理等事宜
會計部	各項帳務、財務報表編制、稅務申報及年度預算編制等。以及董事與股東相關股務作業
財務部	資金調度計畫及管理、財務配置規劃及出納作業
資訊部	負責資訊安全、運用和系統整合以及電腦軟硬體設備維護管理
管理部	負責人事制度、職業安全衛生管理、員工相關人事作業

主要產品及服務

商品名稱	商品介紹
生物醫學通路產品	實驗室試劑、耗材、儀器設備經銷、售後服務及維修
醫檢實驗室之整合建置規劃	場地建置規劃、設備採購、營運輔導等配套服務
醫檢管理及數位平台服務	人力建構及培訓、營運輔導、數位醫檢平台

公協會資格

組織名稱	角色
高雄市醫療器材商業同業公會	會員

■ 年度重要紀事

- 子公司優品生醫取得行動應用 APP 基本資安檢測合格證明 (L2)
- 子公司優品生醫榮獲財政部暨高雄國稅局頒發 112 年度使用統一發票績優營業人獎
- 2023 年 10 月 18 日經證櫃新字第 1120010163 號函獲准公開發行
- 2023 年 11 月 17 日獲得衛福部食藥署「醫療器材優良運銷準則 (GDP)」認證

2023

- 子公司優品生醫取得行動應用 APP 基本資安檢測合格證明 (L3)
- 醫療資訊平台系統取得 ISO 27001 資訊安全管理系統認證
- 醫療資訊平台系統取得 ISO 27701 個人隱私管理系統認證
- 子公司優品生醫保健食品「優益莓」、「鈣益眠」及「膠原美學」榮獲 Monde Selection 世界品質評鑑大賞
- 子公司優品生醫保健食品「膠原美學」榮獲比利時風味絕佳賞
- 子公司優品生醫保健食品「優品黑蜆精」榮獲銀髮友善食品認證
- 子公司優品生醫取得交付檢驗雙向系統專利

2024

- 2025 年 02 月 21 日經證櫃審字第 11400005092 號函核准，於 114 年 02 月 24 日起上櫃掛牌買賣
- 子公司優品生醫保健食品「倍益敏」、「晶亮潤」獲得 SNQ 國家品質標章
- 子公司優品生醫保健食品「95%極上之萃」獲得國際魚油標準 International Fish Oil Standards IFOS 國際認證
- 子公司優品生醫保健食品「倍益敏」獲得潔淨標章 Clean Label 國際高規格「Anti Additive (A.A.)」100% 無添加認證

2025



01

永續威力德

- ◆ 1.1. 永續策略與治理
- ◆ 1.2. 永續發展組織架構
- ◆ 1.3. 重大議題與利害關係人
 - 1.3.1. 利害關係人議合
 - 1.3.2. 重大議題鑑別與管理
- ◆ 1.4. 實踐聯合國永續發展目標
- ◆ 1.5. 威力德生醫重大議題管理方針
- ◆ 1.6. 重大議題的風險管理及衝擊描述



1.1. 永續策略與治理

永續承諾

威力德生醫以「以健康促進為本，實踐永續生活價值」為永續願景，秉持「創新、卓越、共融」的核心理念，將永續發展融入公司治理、營運策略與產品服務之中。作為以醫學檢測、醫療資訊服務及健康管理應用為核心的企業，本公司致力整合專業檢測與數位化服務，協助醫療機構提升作業效率與服務品質，並協助民眾建立日常健康管理觀念，使健康促進融入生活，為社會創造更安心、更便利的健康價值。

本公司自 2025 年起訂定《永續發展實務守則》，明訂營運、商業往來與產品服務之行為準則，作為推動永續治理與落實責任營運的重要依循，展現公司對永續發展的堅定承諾。未來，威力德生醫將持續呼應聯合國永續發展目標（SDGs），強化永續治理機制，落實環境、社會與治理（ESG）價值，並與員工、客戶、合作夥伴及社會大眾等利害關係人攜手，邁向健康促進、共融成長與永續共榮的未來。



創新

洞察需求、激發潛能，持續優化產品與服務，引領永續成長



卓越

強化治理、追求品質，打造透明高效的營運環境



共融

尊重多元、共創價值，實現員工與企業共同成長

永續發展實務守則四大原則：



落實公司治理

- ✓ 通過建立透明、負責和高效的管理機制，確保公司的永續經營與發展



發展永續環境

- ✓ 致力於提升能源效率、減少碳排放，並在日常營運中降低對環境的影響



維護社會公益

- ✓ 積極參與社區建設和公益活動，促進社會和諧發展，並尊重每位員工的獨特價值



加強資訊揭露

- ✓ 通過公開透明的資訊揭露，增強消費者和投資者的信任，並提升企業的市場地位

永續目標與未來規劃

為落實公司理念，威德生醫依循國內外永續政策，規劃涵蓋環境、社會與公司治理三構面的短期、中期與長期目標，作為推動永續行動與強化治理基礎的行動方向。

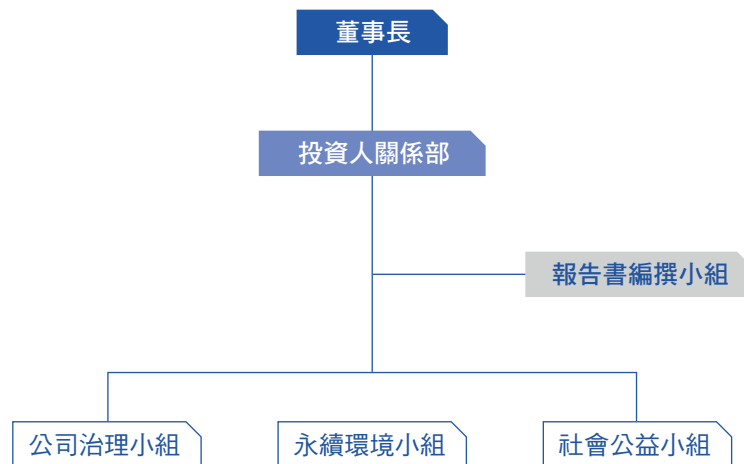
類別	短期目標 (2025~2026 年)	中期目標 (2027~2029 年)	長期目標 (2030 年後)
 公司治理	1. 永續發展小組每年至少召開 2 次永續會議 2. 完成 ESG 管理制度導入，每年向董事會報告永續推動成果 2 次 3. 完成重大性分析與利害關係人溝通機制建置	1. 建立 ESG 績效指標 (KPI) 管理制度 2. ESG 相關績效納入主管績效考核比例達 10% 以上 3. 完成供應鏈 ESG 風險評估覆蓋率達 80% 以上	1. 建立完整永續治理架構，持續符合 IFRS S1/S2、GRI 等國際揭露準則。 2. 成為智慧醫療與永續治理標竿企業
 環境管理	1. 於 2025 年完成 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查導入 2. 建立 Scope 1、Scope 2 排放基準年資料 3. 完成能源使用與碳排熱點分析 4. 紙本使用量較基準年下降 10%	1. 每年溫室氣體排放強度較基準年下降 3% 以上 2. 再生能源使用比例達 10% 以上 3. 主要供應商完成碳盤查比例達 60% 以上 4. 推動數位化流程，紙本使用量較基準年下降 30%	1. 配合政府 2050 淨零政策，持續推動低碳營運與循環經濟 2. 溫室氣體排放強度較基準年下降 30% 以上 3. 建立低碳智慧醫療服務模式
 社會責任	1. 每位員工每年 ESG 教育訓練至少 3 小時 2. 完成人權政策與反歧視承諾制定 3. 職業安全衛生教育訓練達成率 100% 4. 每年商業倡議比例達 70% 以上	1. 員工永續教育訓練時數累積達每人每年 6 小時以上 2. 供應商簽署供應商行為準則比例達 80% 以上 3. 建立員工健康促進與心理關懷制度	1. 持續深化企業社會參與，建立長期公益合作機制 2. 建構公平、包容、多元之永續職場文化
 資訊安全與數位轉型	1. 維持 ISO 27001 與 ISO 27701 驗證有效性 2. 建立教育訓練績效追蹤機制，評估管理目標達成情形 3. 建立個資與資訊安全事件通報機制 4. 資安宣導辦理次數至少 2 次 資安桌面演練至少 2 次 重大資安事件 0 件	1. 導入 AI 與智慧醫療技術應用，提升營運效率 10% 以上 2. 建立資安風險監控與異常管理系統 3. 每年執行至少 1 次資安演練	1. 建立智慧醫療數位平台生態系 2. 持續提升醫療資訊安全與數位韌性，降低重大資安事件風險



1.2. 永續發展組織架構

威德生醫於 2024 年設置永續發展小組，由董事長擔任召集人，以環境、治理、社會三大面向，規劃永續行動方案及管理目標，並由投資人關係部整合及運用組織內部資源，擔任上下整合、橫向串聯的跨部門溝通平台。永續發展小組每半年召開一次會議（每年至少二次），並定期向董事會報告永續發展執行情形及未來推動計畫；如遇重大永續議題、法規變動或重大風險事件，得召開臨時會議進行討論及決議，並辨識與公司營運相關和利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與管理方針、規劃各部門達成目標之指標、執行年度方案、追蹤執行成效，以確保永續發展策略充分落實於公司日常營運中。並由「投資人關係部」每年定期向董事會報告永續發展執行成果及未來的工作計劃。

永續發展小組組織圖（未來：永續發展委員會）



未來，公司將持續強化永續治理機制，規劃逐步提升董事會對永續議題之監督功能，並朝設置永續發展委員會方向推動，以深化企業永續治理與風險管理能力。

永續發展小組為跨部門溝通平台，負責規畫與執行及管控各項行動方案，整合與監督公司治理、永續環境、社會公益三大面向的執行進度與成效，確保組織橫向與縱向溝通的有效性，具體實踐永續發展。

永續發展小組職掌：

1. 訂立企業永續發展年度計劃策略方向
2. 規劃與執行企業永續發展與風險評估各項活動計畫
3. 追蹤與檢討企業永續發展與風險評估計畫執行與成效
4. 其他 ESG 公司治理、永續環境與社會公益等永續發展相關事項
5. 每年定期向董事會報告執行成果與未來永續發展計畫
6. 每年定期召開檢討會議，共同討論企業永續發展相關議題與業務推動成效，執行 ESG 相關業務並參與相關活動
7. 負責監督公司重大永續發展議題，包含但不限於氣候變遷、能源使用、法規遵循、供應鏈與人權相關風險，並將其納入公司整體風險管理與營運決策考量

公司治理、永續環境、社會公益小組工作執掌如下：

單位	工作執掌	負責單位
公司治理小組	- 強化董事會職能 - 經營資訊揭露與透明化 - 公司內稽內控制度推行 - 國際法規與政府法令之遵循 - 股東與利害關係人權益保障 - 投資與經營風險管理 - 賄賂與貪污等不當行為之防範 - 資訊安全	公司治理主管
永續環境小組	- 環境汙染 (空氣、水、廢棄物、毒化物、噪音等) 防治與管控 - 溫室氣體之盤查改善 - 能源 (水、電等) 之管理與再生 - 永續產品設計與供應鏈管理 - 氣候變遷策略與因應	業務單位
社會公益小組	- 勞工薪酬福利權益之維護 - 社區關係與社會公益推展 - 員工職業道德與規範 - 多元族群融合及保護 - 工作環境職業安全與健康 - 利害關係者協調溝通 (員工、客戶、政府、供應商、股東及社會大眾等)	人資單位
報告書編撰小組	- 協助整合環境、社會、公司治理等事項溝通與協調 - 編制 ESG 報告書	相關權責單位

1.3. 重大議題與利害關係人

1.3.1. 利害關係人議合

威德生醫為掌握利害關係人關注議題，並建立有效溝通機制，依循 AA1000 SES 利害關係人議合標準之「責任、影響力、張力、多元觀點、依賴性」五大原則，並參考 GRI 準則精神、產業特性及公司營運模式，進行利害關係人鑑別與排序。

本公司初步盤點客戶、員工、供應商、社區團體、投資人／股東及政府機構等 6 類可能之利害關係人，並由權責單位發放內部識別問卷予高階部門主管進行評分。本次共回收 15 份有效問卷，經彙整各評估面向之評分結果後，進一步進行標準化分析；標準化分數大於 0 者，表示其評分高於整體評分基準，列為主要利害關係人候選對象。

後續經外部專家討論鑑別結果及合理性，並由內部主管討論後提報董事長確認，最終鑑別出 2025 年 4 大主要利害關係人，分別為客戶、員工、投資人／股東及供應商，作為本報告書重大主題分析、溝通回應及管理方針擬定之重要依據。

在日常營運中，威德生醫透過不同溝通管道與平台，與各利害關係人進行議合溝通，並希望藉由本報告書，讓各利害關係人能更了解威德生醫，並回應所關注的議題。

客戶

客戶對產品品質、服務及需求的回饋，是威德生醫持續改善產品與服務的重要依據。

關注議題	溝通管道與頻率	年度績效
- 客戶服務 - 產品品質與責任 - 客訴處理	- 業務拜訪 (每季) - 設有專門電話與電子郵件並由專門的負責人回應 - 不定期以售服信箱及通訊軟體與客戶溝通 - 網頁利害關係人專區	- 客戶端產品教育訓練 39 場次 - 客訴狀況處理 0 次

員工

員工的專業知識、技術與經驗，是威力德生醫穩健營運與持續發展的重要基礎。

關注議題	溝通管道與頻率	年度績效
- 法規遵循 - 職業安全管理 - 產品品質與責任	- 定期勞資會議 - 同仁意見溝通會議 - 網頁利害關係人專區	- 無違反勞動法令 2025 年威力德生醫未發生職業安全傷害事件 - 教育訓練 128 場次
威力德：58 場 優品生醫：70 場		

投資人 / 股東

投資人與股東的信任與支持，是威力德生醫穩健經營與長期發展的重要基礎，其意見亦為公司治理及資訊透明的重要參考。

關注議題	溝通管道與頻率	年度績效
- 產品品質與責任 - 產品生命週期管理 - 廢棄物管理	- 每年定期召開股東會 - 網頁利害關係人專區	- 股東會 1 場 - 重大訊息 32 則

供應商

供應商的產品品質、供應穩定及商業道德，與威力德生醫的營運品質及供應鏈韌性密切相關。

關注議題	溝通管道與頻率	年度績效
- 產品品質與責任 - 供應鏈管理 - 商業道德與行為準則	- 設有專門電話與電子郵件並由專門的負責人回應 - 網頁利害關係人專區	- 供應商評核 59 家 - 威力德：37 家 優品生醫：22 家 - 供應商會議 1 次

1.3.2. 重大議題鑑別與管理

威力德生醫綜合考量 SASB、MSCI 與 GRI 等國際準則，以及國內外同業與客戶關注之永續議題，彙整 19 項與威力德生醫攸關之重大議題。同時，為瞭解各類重要利害關係人的觀點，經由權責單位發放問卷於高階部門主管以及相關利害關係人，回收問卷並分析其結果。

2025 年威力德生醫各部門高階主管針對各永續議題對營運與經濟、社會、人（包含人權）之正面及負面衝擊程度評估，共回填 13 份有效問卷。此外，2025 年對利害關係人調查關注議題，總共發出 87 份問卷並回收有效問卷 66 份。經分析內部正、負面衝擊評估問卷後，以聯集方式彙整正面衝擊與負面衝擊之前五大永續議題，經選取並針對同一議題合併後得出 6 項內部永續議題：資訊安全管理、法規遵循、營運績效、人才資本發展、員工人權、供應鏈管理，並參酌利害關係人關注議題與顧問建議後，列出以下 9 項重大議題：資訊安全管理、法規遵循、營運績效、人才資本發展、員工人權、供應鏈管理、產品品質與責任、職業安全管理、商業道德與行為準則。

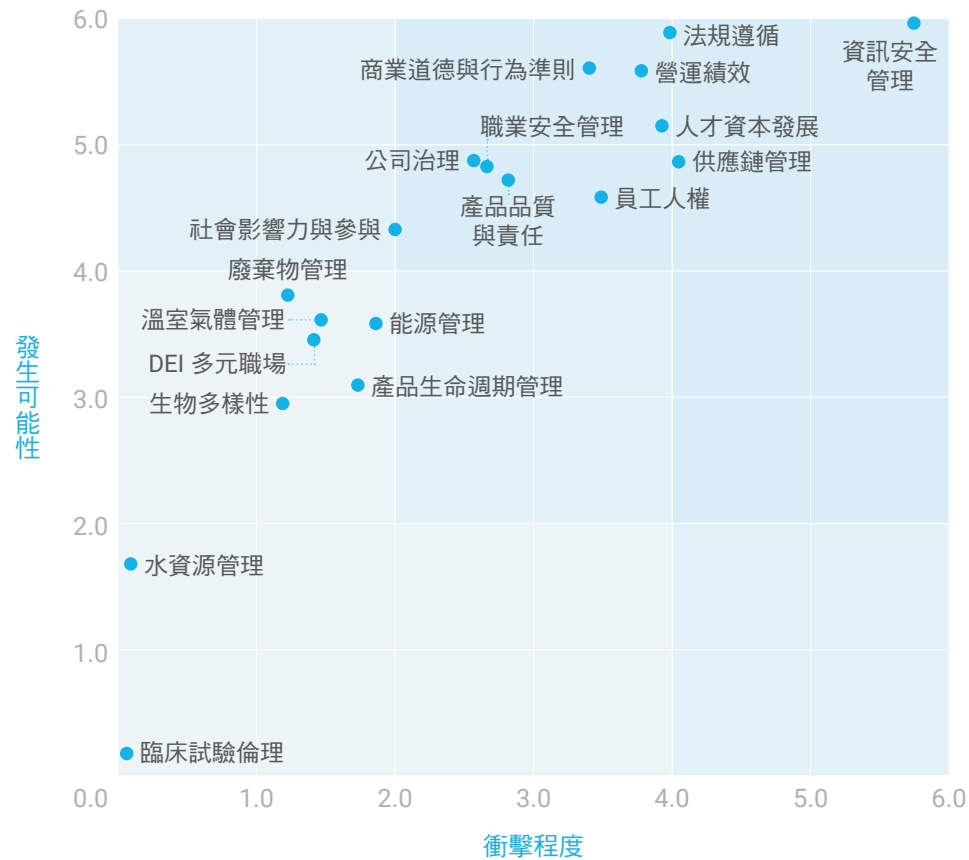
重大議題分析步驟



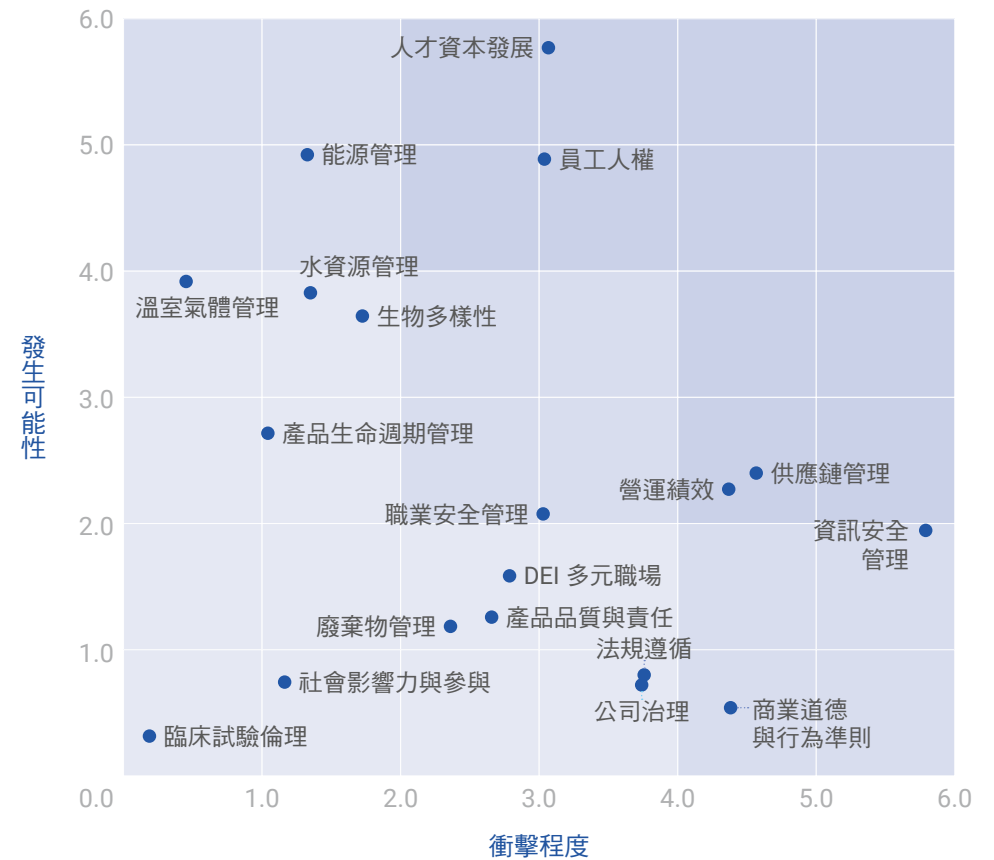
永續議題的關注度與衝擊度數據分析

威力德生醫依循 GRI Standards 2021，並考量產業特性及相關永續議題，經由上述重大主題鑑別流程，鑑別出 9 項重大主題。

正面衝擊重大主題矩陣



負面衝擊重大主題矩陣



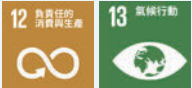
重大議題與價值鏈

重大議題	意義與重要性	對應 GRI 特定主題	SASB	價值鏈衝擊邊界			衝擊分類		對應頁碼
				上游	威力德	下游	正面	負面	
資訊安全管理	為推動數位化醫療，威力德生醫十分重視資訊安全管理，視客戶隱私與數據傳輸安全為最高原則	418		○	●	●	V	V	16
商業道德與行為準則	威力德生醫遵循公司準則，確保所有運營皆以誠實、正直和負責態度執行	205、206	HC-DI-510A	○	●	○	V	V	17
人才資本發展	重視員工職涯發展並提供專業培訓，提升威力德生醫的競爭力	404		○	●	○	V	V	18
供應鏈管理	有效的供應鏈管理能夠降低採購成本、提升效率、降低管理風險並增強競爭力，促進企業的可持續發展和長期成功。	204、308、414	HC-DI-260A	●	●	○	V	V	18
員工人權	員工是威力德生醫最重要的資產，致力於創造公平且包容的職場，擁護員工應有的權益	406、407、408、409		○	●	○		V	19
法規遵循	企業應遵守法規並落實內部規範，避免法律糾紛和罰款和保護企業聲譽	自訂主題		○	●	○	V		17
營運績效	營運績效是企業穩健發展的根基	201、203		○	●	○	V	V	20
產品品質與責任	威力德生醫確保所有產品品質符合客戶要求，並不斷創新以提升公司競爭力	416、417	HC-DI-250A	○	●	●	V	V	21
職業安全管理	威力德生醫重視員工工作環境安全與健康，落實工作場所之職業安全管理	403		○	●	○	V	V	22

註：衝擊邊界與程度係以威力德生醫價值鏈進行鑑別，價值鏈核心為威力德生醫本身，並涵蓋員工，上游為供應商，下游為客戶。

1.4. 實踐聯合國永續發展目標

威力德生醫為實踐聯合國永續發展目標，持續聚焦 SDG 3 (健康與福祉)、SDG 4 (優質教育)、SDG 5 (性別平等)、SDG 6 (淨水與衛生)、SDG 12 (責任消費與生產)、SDG 13 (氣候行動) 等 6 個永續目標，透過經濟、環境、社會面設定 2025 目標及其管理措施，以具體的行動實踐永續影響力。

SDGs 目標對應	公司目標	管理措施	對應 SDGs 目標	對應章節
經濟面	 揭露相關資訊配合政府推動公司治理藍圖 因應氣候變遷與能源供應風險，積極鑑別氣候變遷帶來的風險，持續控管極端氣候對營運衝擊與損害	揭露公司非財務資訊，參考國際通用報告書編製準則 針對水災、颱風、停電及氣溫上升等實質風險，發展調適政策與解決方案，積極執行相關應對作為，確保災害發生後可迅速恢復營運	12.b 13	關於本報告書 5.2. 氣候策略管理
	 推動節水節能 持續執行範疇一及範疇二溫室氣體盤查，並逐步擴大至範疇三盤查及驗證	雨水收集槽及太陽能板設置 委請顧問公司輔導及導入碳盤查系統	06 13	5.3. 溫室氣體與能源管理 5.3. 溫室氣體與能源管理
社會面	提升員工的知識與技能	各單位可自行辦理教育訓練或參加外部訓練課程，並依據個人需求做彈性調整，對於職涯提供有效的培訓計畫，且不定期聘請專業講師授課，進行專業與技術講授	04	4.4. 人才資本發展
	 推動職安衛自主檢查與管理措施，防範廠內災害及減少風險產生	依循職安相關法令及「職業安全衛生管理系統」及職安相關法令，訂定職業安全衛生工作守則，鑑別危害作業，建立自主檢查與安全作業標準，預防各種潛在危害事故發生 每年度定期為員工提供免費健康檢查，針對健康檢查結果進行統計並分析可能致病因子，依照健康風險管理實施分級，追蹤高風險健康族群，推動職場健康促進與職業病預防，提供員工全方位醫療保健服務	03	4.5. 職業安全管理
	禁止性別歧視，在招聘、任用、薪酬、晉升、訓練等	公司訂定『工作規則』送主管政府機關核備在案，明確規定禁止性別歧視政策與制度	05	4.4. 人才資本發展
	關注弱勢群體，消除國內及國家間的收入、性別、種族、年齡及身心障礙等歧視，提升弱勢族群的社會、經濟和政治包容性	透過偏鄉與「馬雅各醫療團隊」與「食物銀行團隊合作」，深化偏鄉地區關懷。關注弱勢兒童與家庭處境，長期支持「台灣兒童暨家庭扶助基金會」關懷計畫，提供穩定的生活資源與多元學習機會，協助兒少安心成長、持續學習。藉由實際行動培育未來希望，以期能減少城鄉差距，讓每人擁有面對未來的勇氣與競爭力	10	4.6. 社會參與

1.5. 威力德生醫重大議題管理方針

重大議題 資訊安全管理		重大主題 GRI 418：客戶隱私 2016	對應章節 2.5. 資訊安全與隱私保護
項目	管理方針		
政策	威力德生醫制定《資訊安全及個人資料管理政策》以保障公司營運及提供服務過程中所有資訊傳播與使用皆保持機密性、完整性及可用性。此外，遵循法規確保所有流程符合法規要求，以此將內外部資訊安全及個人資料管理風險降至最低		
承諾	威力德生醫訂定《資訊安全及個人資料管理組織程序》並設置「資訊安全及個人資料管理委員會」以最高層級推動公司落實資訊安全及個人資料管理之標準化政策，保障利害關係人權益		
目標與標的	為強化本公司資訊安全及個人資料管理，以期整體資訊業務及個人資料管理順利進行，訂有五大目標： 1. 確保資料之機密性，防止非法使用 2. 確保資訊系統之可用性與安全性 3. 確保資訊業務運作之有效性及持續性 4. 確保個資於業務執行過程中之安全性 5. 遵守法令規範		
責任	• 資訊安全政策與規範建立：為確保公司營運及服務流程中的資訊機密性、完整性及可用性，並符合相關法規，特制定資訊安全及個人資料管理政策，以降低內外部風險 • 風險評估：制定資訊安全及個人資料風險管理程序，系統化控管相關風險，明確執行方式 • 資料保護與隱私保護措施：建立個人資料保護規範，確保蒐集、處理、利用、傳輸、保存與銷毀等作業合法且妥適 • 監控及審核機制：制定內部稽核與矯正管理程序，確保資訊安全及個人資料管理的執行與法令遵循，反映最新政策、法令、技術及業務狀況 • 事件應變及事故處理：制定事件暨事故管理程序，偵測並處理重要資訊服務事故，並避免重複發生 • 培訓及宣導活動：制定教育訓練管理程序，提升員工及委外請專業團隊培養公司資訊安全及個人資料管理認知與能力，每年定期舉辦相關訓練課程及社交工程演練		
資源	• 人力資源：資訊安全專業人員的招募與培訓，確保團隊具備足夠的專業知識與技能 • 技術資源：投資於先進的安全技術與工具，委託專業資安團隊進行資安防護，定期檢視資訊安全相關問題、掌握威脅情資，確保網路服務及資訊系統安全無虞 • 合作資源：公司與其他企業、合作夥伴、供應商往來保持資訊安全合作，確保整體生態系統的安全性		
申訴機制	資訊安全及個資管理執行小組擔任聯絡窗口，受理與資訊相關之業務、回饋及申訴等事件		
特定行動	定期檢視並識別資訊安全暨個人資料管理風險並制訂風險計畫		
評量管理方針的機制	• 每年定期召開 ISMS 及 PIMS 管理審查會議 • 維持 ISO 27001 資訊安全管理系統（ISMS）國際標準及 ISO 27701 個人隱私管理系統（PIMS）國際標準雙認證的有效性		
管理方針評估的結果	針對 2025 年 4 月召開 ISMS 及 PIMS 管理審查會議及外部稽核，所呈「資訊安全及個人資料保護稽核報告」發現 12 項不影響取得認證之觀察事項，擬定矯正措施且已完成矯正		

 重大議題 商業道德與行為準則（同法規遵循）	重大主題 GRI 205：反貪腐、GRI 206：反競爭行為	對應章節 2.2. 商業道德與誠信經營、2.3. 法規遵循
項目	管理方針	
政策	遵循政府法規要求為企業永續經營最基本的責任，而「誠信」是公司永續經營最重要的核心理念，用誠實守信及透明公平等原則從事商業活動，並訂有「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，明訂包含董事、經理人及所有員工在執行業務時，能依循之道德行為規範，打造互助互惠、友善職場、重視紀律之組織及工作文化	
承諾	遵守企業倫理、職業道德與法規遵循，保障利害關係人權益	
目標與標的	• 短期目標：1. 制定完善的管理辦法及預防措施 2. 以零投訴案件為目標 3. 員工誠信經營教育訓練完成率達 100% 4. 新進員工閱讀誠信原則相關文件達 100% • 中長期目標：全體員工皆能參與「誠信經營」之教育訓練	
責任	董事會為誠信經營最高監督單位，總經理負責督導執行，管理部負責法規遵循管理，人力資源部負責教育訓練推動，稽核室負責檢舉案件受理及內部稽核作業，各部門主管負責落實執行相關規範	
資源	定期更新法規新訊予相關單位	
申訴機制	公司設有「檢舉非法與不道德或不誠信行為之處理程序」，由公司發言人及稽核室受理，並於威力德生醫官網設置有「聯絡威力德生醫」表單及檢舉信箱	
特定行動	• 建置誠信經營教育訓練，要求全體員工完成課程 • 執行利益衝突揭露與申報機制 • 每年執行內控循環查核	
評量管理方針的機制	透過誠信經營與從業道德等教育訓練課程之課後考試，作為評量員工的法遵意識標準，並定期針對九大內控循環進行內部稽核，確保本公司為誠信經營之優質企業	
管理方針評估的結果	• 2025 年無任何重大違規事件，亦無任何與環境經濟社會等違規或爭議事件，且未收到任何申訴案件 • 2025 年已遵循 2024 年制定之「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」和「工作場所性騷擾防制措施、申訴及懲戒規範」相關規範 • 新進員工閱讀誠信原則相關文件達 100% • 員工誠信經營教育訓練完成率達 100%	

 重大議題 人才資本發展 重大主題 GRI 404：訓練與教育 對應章節 4.4. 人才資本發展			
項目		管理方針	
政策	提升員工專業能力與職場競爭力，並強化企業內部人才發展		
承諾	確保員工有公平的學習機會，且學習時數與員工的績效表現連結		
目標與標的	推行職能盤點與訓練安排，強化人才素質與協助發展		
責任	規劃、檢討人才培育與課程計畫		
資源	各部門主管依據所屬人員需求，擬定部門年度教育訓練計畫，參與外部訓練課程或聘請專業講師內部授課		
申訴機制	設有意見信箱、專線電話等多元溝通管道，並有部門主管、管理部、公司高層多方對象協助		
特定行動	訂定年度 KPI 目標之教育訓練時數		
評量管理方針的機制	每月進行教育訓練成果會報、每年度 11 月進行年度教育訓練檢討		
管理方針評估的結果	2025 年度教育訓練實際執行課程為 128 堂，參訓人次達 981 人次（含部分工時人員）		
 重大議題 供應鏈管理 重大主題 GRI 204：採購實務、GRI 308：供應商環境評估、GRI 414：供應商社會評估 對應章節 2.6. 供應鏈管理			
項目		管理方針	
政策	供應商須簽署《供應商承諾書》		
承諾	與具有環境與社會責任的供應商合作		
目標與標的	供應鏈同仁完成 ESG 課程		
責任	供應商的資格審查與年度供應商評核		
資源	提供供應商行為準則宣導文宣		
申訴機制	公司設有申訴專用信箱，且全程保密、禁止任何形式的報復行為		
特定行動	年度供應商評核		
評量管理方針的機制	年度供應商評核確認供應商是否達成合格廠商資格		
管理方針評估的結果	2025 年共完成 59 家供應商，100% 達成績優廠商資格 (80 分以上)		

 重大議題 員工人權		重大主題 GRI 406：不歧視、GRI 407：結社自由與團體協商、GRI 408：童工、GRI 409：強迫或強制勞動	對應章節 4.2. 人權管理
項目	管理方針		
政策	遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國商業與人權指導原則」、「聯合國全球盟約」與「國際勞工組織基本原則與工作權利宣言」等國際人權公約規範，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，並恪守營運所在地之勞動法規原則		
承諾	禁止強迫勞動、落實公平待遇、反歧視騷擾、確保員工健康安全、結社自由及勞資溝通		
目標與標的	落實人權盡職調查		
責任	本公司由管理部負責員工人權相關事務，確保公司政策符合「聯合國世界人權宣言」、「聯合國商業與人權指導原則」、「聯合國全球盟約」與「國際勞工組織基本原則與工作權利宣言」		
資源	為強化 DEI 與人權意識，公司於 2025 年以各級主管為主要對象，推動 DEI 相關課程，舉辦一場「如何創造 DEI 共融職場－從概念到實踐」課程。透過課程討論與互動交流，加強主管對多元共融理念的理解，並促進其在職場中的實際應用。		
申訴機制	公司設有申訴專用信箱，且全程保密、禁止任何形式的報復行為		
特定行動	建立職場性騷擾防治制度		
評量管理方針的機制	2025 年辦理員工滿意度調查		
管理方針評估的結果	- 無僱用童工 - 為使員工持續保持人權意識，2025 年舉辦 2 場「職場不法侵害宣導」講座，總共 39 位員工參與課程		

 重大議題 營運績效	重大主題 GRI 201：經濟績效、GRI 203：間接經濟績效	對應章節 2.4. 經營績效
項目	管理方針	
政策	依循公司年度營運計畫，持續提升營運績效與企業價值，建立穩健財務體質，強化風險管理能力，確保企業永續發展及利害關係人權益	
承諾	因應法令變動與市場變化，即時調整營運策略	
目標與標的	- 確保利害關係人權益、資訊揭露即時性 - 持續提升獲利能力及股東價值 - 重大財務違規事件 0 件	
責任	- 董事會：負責監督公司整體營運策略及重大經營決策 - 董事長及總經理：負責營運績效目標達成及資源配置 - 財務部：負責財務管理及資金規劃 - 會計部：負責財務報導及法規遵循 - 各營運單位：負責營運目標執行及績效管理	
資源	財務面：與外部金融機構維持良好互動，隨時關注利率變動，以即時調整策略，降低風險 會計面：因應法令變動，並依財務報告編製準則、有關法令及經金融監督管理委員會認可之國際會計準則編製財報，與稅務機關維繫良好互動及溝通	
申訴機制	- 定期於法人說明會進行溝通議合 - 公司官網設有各利害關係人專區	
特定行動	- 定期召開經營績效檢討會議 - 建立年度預算及績效管理制度 - 執行成本分析及改善專案	
評量管理方針的機制	定期進行財務報導及分析，掌握營運效能、財務結構、財務成本及損益，並與同業對比，做出調整以提升財務績效	
管理方針評估的結果	2025 年稅後淨利較 2024 年成長 22.53% - 財務報表均依法令規定期限完成公告 - 未發生重大投資人申訴案件	

重大議題 產品品質與責任		重大主題 GRI 416：顧客健康與安全、GRI 417：行銷與標示		對應章節 3.2. 產品品質與責任	
項目		管理方針			
政策		品質第一；客戶滿意；持續改善；永續經營			
承諾		- 提供醫療等級之產品品質 - 達到客戶滿意之服務水準 - 持續改善品質系統有效性 - 永續經營合法之醫療器材 - 承諾於管理審查會議中檢視品質目標與運作績效，持續改善品質系統的有效性			
目標與標的		品質目標於每年年底之「管理審查會議」中審議制定，包含提升顧客滿意度、異常事件處理、內部稽核改善率等具體指標			
責任		各部門職責分明： - 總經理：核定品質政策與審查結論 - 管理代表：品質系統監督、回收協調 - 法規專員：對外合規報告 - 各部門主管：依分工負責品質落實與溝通			
資源		公司提供品質系統所需人力資源（品管管理系統組織圖）、教育訓練、設備設施（如 ERP、溫控等）、資料分析工具，並納入內部管理職責管理			
申訴機制		- 客戶可透過電話、EMAIL 或表單提出申訴 - 業務部於 1 個工作天內通報，並於 3 日內與其他部門合作完成調查與初步處理 - 重大異常需召開 CORE TEAM 緊急會議並依法通報			
特定行動		- 每年初由管理代表擬定「年度內部稽核計畫」 - 管理審查會議每年舉行一次 - 提出持續改善方案並追蹤執行成效，可針對政策、目標、稽核結果、資料分析、矯正與預防措施等結果 - 重大異常處理依「矯正與預防措施程序」執行			
評量管理方針的機制		- 稽核紀錄統整於「內部稽核結果報告」 - 管理審查輸入包含 11 項指標 - 改進方案依持續改善程序追蹤			
管理方針評估的結果		2025 年無重大缺失，共發放 40 家滿意度調查，共計回收 30 家，平均滿意度 96 分以上 (100 分 15 家、96 分 4 家、92 分 8 家、88 分 2 家、84 分 1 家)			

 重大議題 職業安全管理 重大主題 GRI 403：職業安全衛生 對應章節 4.5. 職業安全管理	
項目	管理方針
政策	建構管理體制，強化風險管理；加強教育訓練，遵守安衛法規；持續不斷改善，追求安全環境
承諾	打造安全健康職場，確保及維護所有員工的安全與健康
目標與標的	強化自主管理，持續改善職業安全衛生績效，零職業災害，符合主管機關、員工等之需求
責任	保障員工的健康，確保在工作環境中能夠安全、健康地進行工作
資源	透過臨場職醫職護健康服務
申訴機制	設有職業安全事故通報信箱及連絡電話
特定行動	制定職業安全衛生管理手冊，遵循各項程序書與作業規範及教育訓練講座
評量管理方針的機制	每年檢視職業安全衛生達成狀況及有效性評估，並擬定改善方案，藉由提高員工對安全的重視，從而打造出更安全和健康的工作職場環境
管理方針評估的結果	2025 年度透過四項計畫推動，提升員工身心健康，降低職場風險

1.6. 重大議題的風險管理及衝擊描述

2025 年鑑別出 9 項重大議題的風險發生的嚴重性與可能性，及其風險考量、風險評估與管理措施詳如下表分析與說明：

重大主題	風險分類	風險發生率	嚴重程度	衝擊描述	評估與管理措施	參閱章節
資訊安全	營運危害	●●○○○	●●●●○	若發生醫療資訊平台資訊安全事件或內部系統遭駭客攻擊，將導致檢驗數據外洩或 ERP 系統癱瘓 檢驗數據外洩衝擊將導致衍生個資處理的風險議題，致使公司面臨法律訴訟；ERP 系統癱瘓將導致公司面臨營運中斷、合約違約罰則，同時損害商業客戶的信任	• 正面 致力保護客戶、員工及供應商的資訊安全，確保其隱私及機密資訊不受未經授權的存取、使用或洩漏。本公司導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，讓資訊安全有效的管控	2.5 資訊安全與隱私保護
商業道德與行為準則	營運策略	●●●○○	●●●●○	若發生賄賂、非法回扣、壟斷或不公平競爭等違反商業道德行為，將破壞市場自由競爭秩序，並導致醫療資源分配不公	• 正面 本公司訂定誠信經營守則，並簽訂勞動契約及宣導訓練，預防和降低發生機率，並設申訴機制與管道，以利及時處理 • 負面 若發生貪腐、舞弊、利益衝突、不公平競爭、違反法令或誠信經營原則等情事，可能造成財務損失、主管機關裁罰、商譽受損、利害關係人權益受影響及公司競爭力下降等	2.2 商業道德與誠信經營
法規遵循	策略危害	●●●●○	●●●●○	遵循主管機關規範，若未能落實法令遵循，將導致中斷產品，亦會引發行政罰鍰與刑事責任，並可能衝擊下游使用者	• 正面 本公司訂定風險管理制度，重大議題鑑別與「風險管理政策與程序」，以因應企業因應營運的風險，降低風險發生後的影響力	2.3 法規遵循

重大主題	風險分類	風險發生率	嚴重程度	衝擊描述	評估與管理措施	參閱章節
人才資本發展	策略危害	●●○○○	●○○○○	人才是企業永續經營的重要資產，員工的專業能力、工作態度及創新能力，將直接影響企業競爭力與經營績效	• 正面 若公司有效招募、培育及留任優秀人才，皆可保留關鍵人才、技術傳承得以延續、組織競爭力上升等，進而提升企業營運與永續發展 • 負面 當發生關鍵人才流失、人力短缺或核心技術傳承不足等風險事件時，公司將依風險影響程度進行分級管理，評估其對生產、品質、研發、客戶服務及經營績效之影響	4.4 人才資本發展
供應鏈管理	策略危害	●●○○○	●○○○○	供應鏈是企業營運的重要基礎，供應商所提供之原物料、產品及服務品質，將直接影響公司產品品質、交貨能力、營運效率及客戶滿意度	• 正面 本公司重視供應鏈永續發展，建立供應商管理制度，透過供應商評選、績效評核、風險評估及持續改善機制，確保供應商符合品質、環境、安全衛生、社會責任及法規遵循等要求，並共同提升供應鏈韌性與永續競爭力 • 負面 當供應商發生重大品質異常、供貨中斷、重大環境污染事件、勞工人權爭議、資訊安全事件或法規違規等情形時，公司將依風險影響程度進行分級管理，評估其對生產、交貨、客戶服務及企業營運之影響，並採取替代供應商開發、改善追蹤、稽核輔導或停止合作等措施，以降低供應鏈風險對企業營運之衝擊	2.6 供應鏈管理
員工人權	營運危害	●●●●●	●●●○○	若未能保障員工基本人權、合理工時、公平對待、職場安全及禁止歧視，可能造成員工權益受損、勞資爭議、人才流失、工作士氣下降及企業聲譽受損，並增加營運及法遵風險	• 正面 提升員工工作權益及職場公平性 • 負面 若企業發生員工勞動條件如超時加班，大量資遣員工輕則被官方裁罰金額與公告，影響公司內外部形象及聲譽	4.2 人權管理

重大主題	風險分類	風險發生率	嚴重程度	衝擊描述	評估與管理措施	參閱章節
營運績效	營運策略	●●●●●	●●○○○	穩健的營運績效是企業永續經營的重要基礎，直接影響股東投資報酬、員工薪酬福利、供應商合作關係、客戶服務品質及社會經濟發展。若企業獲利能力下降、財務結構惡化或經營策略失當，可能導致投資人信心降低、人才流失、供應鏈不穩定及企業競爭力下降等負面影響	• 正面 營運獲利增加，可投入更多資源於人才培育、研發創新及永續發展推動 • 負面 訂單減少可能影響營運績效及獲利能力	2 公司治理
產品品質與責任	營運危害	●●●○○	●●●●○	產品其效期管理、儲運溫控及批次穩定性將直接影響檢驗結果準確性，若試劑品質異常，恐導致誤判或延誤診斷	• 正面 本公司重視產品的品質與安全保證，並建立產品的管理與安全作業標準 • 負面 產品若有瑕疵，被客戶扣款，可能導致虧損與報廢損失。安全庫存與需求預測不足可能導致缺貨，使醫療院所無法即時執行檢驗項目，延誤病人診斷與治療時程	3.2 產品品質與責任
職業安全衛生	營運危害	●○○○○	●●●○○	因發生職場安全衛生危害事件，導致員工傷病率提高，將影響員工生活品質與健康狀況	• 正面 本公司訂定『職業安全衛生管理手冊』及其組織人員編制，未來規劃導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證	4.5 職業安全管理

02

公司治理

- ◆ 2.1. 公司治理架構
- ◆ 2.2. 商業道德與誠信經營
- ◆ 2.3. 法規遵循
- ◆ 2.4. 經營績效
- ◆ 2.5. 資訊安全與隱私保護
- ◆ 2.6. 供應鏈管理

「誠信篤實」是公司重要的經營理念之一，以遵守法律和規範，重視對內及對外資訊的公開及透明，並以保障利害關係人權益為最高治理原則。威力德生醫為保障股東權益與落實企業的治理責任，陸續推動與公司治理相關的各項政策，分階段逐步強化董事會結構與運作，包含增加董事會獨立性、董事會功能性委員會之設置以及制定《公司治理實務守則》。

2.1. 公司治理架構

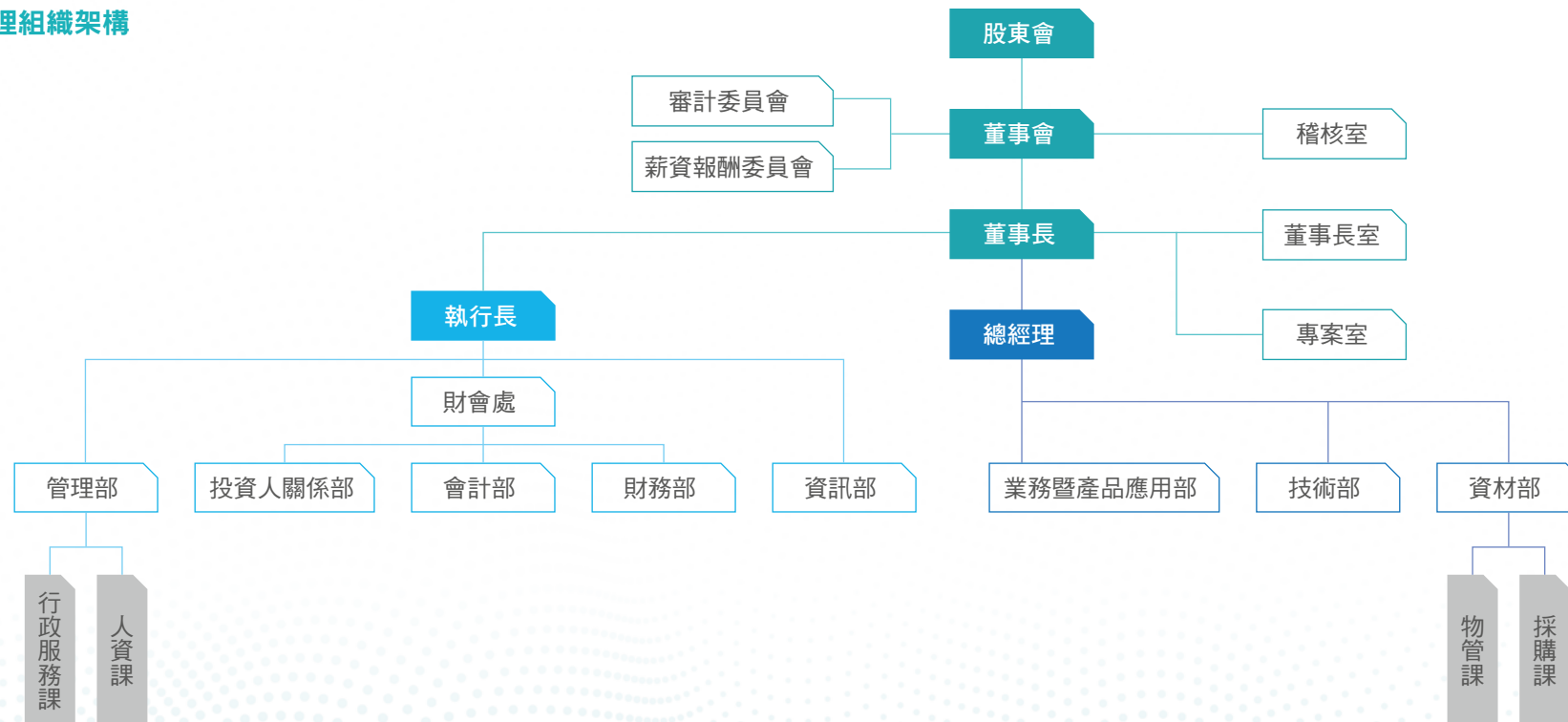
威力德生醫最高治理單位為董事會，總共 10 位董事，其中 4 位為獨立董事。董事選任均依循《董事選任程序》，並由董事會根據公司營運、營運型態與發展需求提名候選人，經董事會審查獨立董事候選人資格後，提報股東會選任，以多元性、獨立性、產業與永續專業知識與經驗等各面向作為評斷標準選任。

2024 年威力德生醫依循「上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」，經由董事會決議通過，選任財務長為公司治理主管，協助辦理董事相關事務。另針對公司治理之需求，設有審計委員會及薪酬委員會，協助董事會履行其監督職責及公司

永續發展政策，各委員會需定期召開會議，並且各項議案與報告資料予董事會成員時，均會事前審視呈報內容是否有與利害關係人相關並應適當迴避之情形，並給予相對人事前提醒，並向董事會報告其活動和決議。

威力德生醫每季至少召開乙次董事會，以審核企業經營績效、討論重要 ESG 策略議題與關鍵重大事件，包含經濟、環境和社會衝擊、風險與機會等，透過會議確認後續處理之權責單位，並於下一次會議中就處理情形進行追蹤報告。2025 年召開 5 次董事會、2 次薪酬委員會與 5 次審計委員會，相關議程內容請參考本公司年報。

公司治理組織架構



董事會組成狀況

成員百分比		性別		小計	佔比
		女	男		
年齡	31-50 歲	1	1	2	20%
	51 歲以上	1	7	8	80%
	小計	2	8	10	100%
佔比		20%	80%	100%	

本公司董事會職權包括：

1. 審議本公司之營運計畫。
2. 審議年度財務報告及半年度財務報告。
3. 訂定或修正內部控制制度，及內部控制制度有效性之考核。
4. 訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
5. 審議募集、發行或私募具有股權性質之有價證券
6. 財務、會計或內部稽核主管之任免。
7. 審議對關係人之捐贈或對非關係人之重大捐贈。
8. 促進永續經營的願景、策略及查證時程。
9. 依證交法第十四條之三、其他依法令或章程規定應由股東會決議或提董事會之事項或主管機關規定之重大事項。

董事會成員學經歷

職稱	姓名	性別	主要經（學）歷
董事長	國軒投資（股）公司 代表人：周國忠	男	- 威力德生醫股份有限公司董事長 - 中山大學管理學院高階經營碩士
董事	陳泓仁	男	- 威力德生醫股份有限公司總經理 - 中興大學管理學院高階經營碩士
董事	王傑	男	- 威力德生醫股份有限公司幕僚長 - 正修工商電機工程科
董事	余忠財	男	- 優品生醫股份有限公司總經理 - 逢甲大學電子工程系
董事	盟特克投資（股）公司 代表人：劉孫德	男	- 立晨企業有限公司董事長 - 景文高級中學電子科
董事	錢士中	男	- 前行行政院人事行政總處參事 - 中國文化大學新聞學系
獨立董事	龔俊吉	男	- 日盛台駿國際租賃股份有限公司獨立董事 - 鼎固控股有限公司獨立董事 - 漢來美食股份有限公司獨立董事 - 舊振南食品股份有限公司董事 - 前勤業眾信聯合會計師事務所 執業會計師 - 中山大學管理學院高階經營碩士
獨立董事	尤中瑛	男	- 佳合律師聯合事務所 律師 - 政治大學法律系
獨立董事	林芬慧	女	- 舊振南食品股份有限公司顧問 - 哈瑪星科技股份有限公司 法人代表董事 - 前國立中山大學資訊管理系系主任 - 美國德州農工大學工業工程博士
獨立董事	陳美琴	女	- 智上會計師事務所執業會計師 - 智上管理顧問有限公司負責人 - 中聯資源股份有限公司獨立董事 - 中山大學企管系

董事進修情形

威力德生醫董事會之全體董事每年排定進修課程，提升董事會於永續發展上群體智識、技能與經驗，2025 年均達應進修時數。

職稱	姓名	性別	任期	董事會出席率	2025 年進修課程名稱
董事長	周國忠	男	112.12.8~115.12.7	100%	5/8 企業誠信經營與企業社會責任 7/9 2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇
董事	陳泓仁	男	112.12.8~115.12.7	100%	5/8 企業誠信經營與企業社會責任 11/21 家族傳承稅務新觀念
董事	王傑	男	112.12.8~115.12.7	100%	5/8 企業誠信經營與企業社會責任 7/9 2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇
董事	余忠財	男	113.06.11~115.12.7	100%	5/8 企業誠信經營與企業社會責任 7/9 2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇
董事	劉孫德	男	112.12.8~115.12.7	100%	5/8 企業誠信經營與企業社會責任 10/3 企業轉型新思維：數位科技與永續發展
董事	錢士中	男	112.12.8~115.12.7	100%	5/8 企業誠信經營與企業社會責任 12/19 公司誠信經營與高階當責制度國際趨勢與經驗分享
獨立董事	龔俊吉	男	112.12.8~115.12.7	100%	4/10 ESG 下的公司治理 5/8 企業誠信經營與企業社會責任 6/26 公司重大消 (訊) 息揭露與董監責任 10/23 營業私密保護與競業禁止
獨立董事	尤中瑛	男	112.12.8~115.12.7	80%	4/18 公司治理升級：打造人才競爭力新局 國際產業人才趨勢與因應策略 5/8 企業誠信經營與企業社會責任
獨立董事	林芬慧	女	112.12.8~115.12.7	100%	4/18 公司治理升級：打造人才競爭力新局 國際產業人才趨勢與因應策略 5/8 企業誠信經營與企業社會責任
獨立董事	陳美琴	女	113.12.27~115.12.7	100%	4/1 (高雄) 洗錢防制新興金融犯罪趨勢、案例及防範因應 (認列洗錢防制、董事時數) 4/18 公司治理升級：打造人才競爭力新局 國際產業人才趨勢與因應策略 5/8 企業誠信經營與企業社會責任 7/9 2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇

功能性委員會

為落實公司治理，威力德生醫遵循法規要求設置薪酬以及審計委員會，充分考量各董事專業背景與獨立性選任成員，並明訂審計委員會每季召開乙次會議，薪酬委員會每年至少召開兩次。

功能性委員會	委員會職掌
審計委員會	監督下列事項： • 公司財務報表之允當表達 • 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效 • 公司內部控制之有效實施 • 公司遵循相關法令及規則 • 公司存在或潛在風險之管控
薪酬委員會	依薪資報酬委員會組織規程規定之職權辦理：董事及經理人薪酬政策之制定、審查及績效評估

獨立性與多元化政策

威力德生醫訂定《公司治理實務守則》明定董事會成員應考量多元化，包含不限制性別、年齡、國籍，除應具備職務所必需之專業知識、技能以及素養，董事會整體應具備營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、領導與決策等能力以及擁有國際市場之見識。此外，董事會組成應遵守獨立性規範，並設有 4 席獨立董事，佔比超過三分之一。

公司治理相關規章辦法

為強化公司治理，本公司於 2023 年陸續修訂及新訂各項管理制度，以確保管理紀律，使公司治理更臻完備。



公司治理實務守則

為建立良好公司治理制度，訂定五大應遵循之公司治理原則。



誠信經營守則

為建立公司誠信經營之企業文化，禁止不誠信行為，保障未來發展之健全。



道德行為準則

為確保公司所屬人員之行為符合道德標準而制定本準則，以資遵循。



誠信經營作業程序與行為指南

為落實誠信經營並積極防範不誠信行為，具體規範公司人員於執行業務時應注意之事項。

註：相關公司規章辦法可至威力德生醫網站查詢。

1. 具體管理目標及達成情形

管理目標	達成情形
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	已達成
獨立董事至少三分之一席次具備財會或產業專長	已達成
獨立董事席次不少於董事席次三分之一	已達成
獨立董事連續任期不宜逾三屆	已達成

2. 董事會能力與智識

多元化核心 / 姓名		基本組成						獨立董事 任期年資		專業背景					專業知識與技能					
		國籍	性別	具員工 身份	年齡					會計	產業	財務	科技	法律	營運辦別 能力	經營管理 能力	領導決策 能力	危機處理 能力	產業知識	國際 市場觀
					41~50 歲	51~60 歲	61~70 歲													
董 事	周國忠	中 華 民 國	男	V			V	不適用		V				V	V	V	V	V	V	
	陳泓仁		男	V	V					V			V	V	V	V	V	V		
	王傑		男	V		V				V			V	V	V	V	V	V		
	余忠財		男	V		V				V			V	V	V	V	V	V		
	劉孫德		男				V					V	V	V	V	V	V	V		
	錢士中		男				V					V	V	V	V	V	V	V		
獨 立 董 事	龔俊吉	中 華 民 國	男				V	V		V	V		V	V	V	V	V	V	V	
	尤中瑛		男				V	V			V	V	V	V	V	V	V	V		
	林芬慧		女				V	V		V	V	V	V	V	V	V	V	V		
	陳美琴		女		V			V		V	V	V	V	V	V	V	V	V		

3. 董事會酬金

本公司給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序、與經營績效及未來風險之關聯性：

(1) 給付酬金之政策、標準與組合：

本公司董事酬金，依本公司章程第 17 條規定「全體董事之報酬，授權董事會依其對本公司營運參與之程度及貢獻價值，並參酌同業通常之水準議定之」辦理；另當年度公司如有獲利，依本公司章程第 20 條規定「本公司依當年度獲利狀況（即稅前利益扣除分派員工、董事酬勞前之利益）扣除累積虧損後，如尚有餘額，就餘額提撥董事酬勞不高於 2%」。本公司依「董事會績效評估辦法」、「董事及經理人薪酬管理辦法」評估董事酬金，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核。

本公司經理人酬金，依「董事及經理人薪酬管理辦法」訂定各項報酬，以體恤及獎勵員工在工作上的努力付出，相關獎金亦視公司年度經營績效、財務狀況、營運狀況及個人工作績效核給；另當年度公司如有獲利，依本公司章程第 20 條規定「本公司依當年度獲利狀況（即稅前利益扣除分派員工、董事酬勞前之利益）扣除累積虧損後，如尚有餘額，就餘額提撥員工酬勞不低於 4%」。本公司依「員工績效考核作業辦法」執行之績效評核結果，作為經理人獎金核發之參考依據，經理人績效評估項目為部門經營績效及個人績效綜合評分結果。

(2) 訂定酬金之程序：

為定期評估董事及經理人之薪資報酬，本公司分別以「董事會績效評估辦法」及適用經理人與員工之「員工績效考核作業辦法」所執行之評核結果為參考。另本公司董事及經理人相關績效考核及薪酬合理性，均經薪資報酬委員會及董事會每年定期評估及審核，除參考個人的績效達成率及對公司之貢獻度外，並參酌公司整體營運績效、產業未來風險及發展趨勢，以及隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。

本公司於獲利年度，其董事會績效評核結果均屬優良且達成目標，惟多數董事成員亦具大股東身份，公司經營成果已體現於公司成長價值與股利分派上，故基於對公司之長期支持，且落實與全體股東利益一致之精神，經董事會決議不另支領董事酬金，期能將資源優先留存於公司以充實營運資金，以謀求公司永續經營與風險控管之平衡。

(3) 經營績效及未來風險之關聯性：

本公司酬金政策相關給付標準及制度之檢討，係以公司整體營運狀況為主要考量，並視績效達成率及貢獻度核定給付標準，以提升董事會及整體組織團隊效能。本公司經理人績效目標均與風險控管結合，以確保職責範圍內可能之風險得以管理及防範，並依實際績效表現核給評等之結果，連結各相關人力資源及相關薪資報酬政策。本公司經營階層之重要決策，均衡酌各種風險因素後為之，相關決策之績效即反映於公司之獲利情形，進而經營階層之薪酬與風險之控管績效相關。

4. 董事會自我（或同儕）評鑑

為強化董事會及各功能性委員會之職能，並持續優化公司治理制度，本公司於 2023 年 12 月 18 日經董事會通過「董事會績效評估辦法」，明定每年應辦理一次董事會、功能性委員會及個別董事之內部績效評估，以檢視董事會運作效能及董事履職情形。評估結果將依規定提報董事會，並作為持續精進董事會職能與公司治理品質之參考；相關執行情形及評估結果亦將依規定揭露，以提升董事會運作之透明度與問責性。未來公司亦將視實際需要，評估導入外部績效評估之可行性。

2024-2025 年內部績效評估結果

評估構面	2024	2025
A. 公司目標與任務之掌握	99.07	100
B. 董事職責認知	100	100
C. 對公司營運之參與程度	97.22	95.63
D. 內部關係經營與溝通	100	100
E. 董事之專業及持續進修	97.22	96.67
F. 內部控制	100	100

註：各評估項目依符合程度給分，完全符合為 1 分、大部分符合為 0.75 分、部分符合為 0.5 分、少部分符合為 0.25 分、不符合為 0 分；總分除以總題數後乘以 100，即為最終得分。

5. 審計委員會及薪酬委員會運作情形

審計委員會運作情形

職稱	姓名	應出席次數 (A)	實際出席次數 (B)	委託出席次數	實際出席率 % 【B/A】
主席	龔俊吉	5	5		100%
委員	尤中瑛	5	4	1	80%
委員	林芬慧	5	5		100%
委員	陳美琴	5	5		100%

薪酬委員會運作情形

職稱	姓名	應出席次數 (A)	實際出席次數 (B)	委託出席次數	實際出席率 % 【B/A】
主席	龔俊吉	2	2		100%
委員	尤中瑛	2	2		100%
委員	林芬慧	2	2		100%

2.2. 商業道德與誠信經營

為落實各項誠信道德舉措，威力德生醫致力打造誠信守法的企業文化，以降低貪腐事件發生對內外部利害關係人在財務及相關權益上的衝擊損害。威力德生醫明訂《誠信經營守則》及《道德行為準則》以確保營運遵循商業道德，同時訂定《誠信經營作業程序及行為指南》，具體規範人員執行業務時應注意之事項，並向董事、經理人及全體員工宣導溝通亦定期安排內外部教育訓練，使所有人皆充分理解公司的誠信經營理念與規範。藉由恪遵誠信經營原則，建立誠信篤實之企業文化，創造永續發展的經營環境。2025 年全體員工皆進行反貪腐政策之溝通。

威力德生醫針對檢舉非法與不道德或不誠信行為之處理，有明確規範檢舉管道及受理方式，設置專責單位負責受理與調查，藉此杜絕不當行為，強化內部風險控管機制，並及時回應利害關係人之意見。公司對於每則申訴或檢舉事項均由專人處理，視其案件性質進行不同程序之處理，並要求相關部門於期限內回覆予申訴人或檢舉人；如涉及董事或高階主管，或有重大違規情事而使公司有受重大損害之虞時，應通知獨立董事；檢舉情事之處理方式及後續檢討改善措施，呈報至董事會。處理過程中，對於申訴人及檢舉人資訊均予以保密，僅限於受理之專人知情。因申訴或檢舉事項之申訴人或檢舉人均嚴加保密，如申訴人或檢舉人為公司同仁，其投訴時均可選擇自願公開或匿名，由專人專案受理並進行相關程序及處置後，予以立案管理及追蹤，確保其不因檢舉而遭受不當處置。

威力德生醫提供多元溝通及申訴管道，供員工、客戶、供應商、投資人及其他利害關係人提出建議、諮詢、申訴或反映疑慮。

主要管道包括：

- 聯絡信箱：IR@weleader.com.tw
- 員工溝通、性騷擾申訴：support@weleader.com.tw

所有案件均由專責單位受理，並依案件類型進行調查、處理及回覆；對於檢舉案件則依保密原則辦理，禁止任何形式之報復行為，以保障利害關係人權益。2025 年度未接獲重大違反誠信經營、重大人權侵害或重大法規違反之申訴案件。

針對 2025 年道德誠信教育訓練人次如下：

單位：人

類別 \ 年度	2025	
	威力德生醫	優品生醫
新進人員 (註 1)	5	24
在職人員	38	145

註 1：新進人員係指當年度到職且 12 月底仍在職者。

註 2：人數以 12 月底仍在職為計算基準。

註 3：在職人員不含新進人員。

反競爭行為管理

威力德生醫秉持公平競爭及誠信經營原則，遵循《公平交易法》及相關競爭法規，禁止任何可能妨礙市場公平競爭之行為，包括但不限於聯合行為、市場壟斷、限制競爭、價格操縱、不當商業協議及其他違反競爭法規之行為。

公司要求董事、經理人及全體員工於執行業務過程中遵守誠信經營及公平交易原則，避免從事可能影響市場公平競爭之商業活動，並透過內部管理制度、教育宣導及法規遵循機制持續強化相關風險管理。

2025 年違反公平交易法、反競爭行為、反托拉斯案件數均為 0 件。

2.3. 法規遵循

威力德生醫根據公司發展依循「上市上櫃公司永續發展實務守則」，並參酌「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及主管機關要求建立「內部控制制度」及「內部稽核實施細則」建立稽核制度，並經由稽核室定期與不定期查核內部制度的落實程度。同時，考量董事會要求與公司管理階層建議，提出次一年度的稽核計畫，於每年 12 月底前向主管機關申報。

稽核室隸屬董事會，稽核主管任免經由審計委員會同意並提董事會決議，稽核人員之任免、考核及薪酬由稽核主管提報董事長核准。稽核人員執行職務應確保其公正客觀之立場，且持續進修以提升稽核品質及能力。主要職務為檢查及覆核內部之各項制度及管理流程之缺失，並衡量營運之效果及效率，適時提出改進改善建議，確保制度有效運作。稽核室依照董事會核准之稽核計畫，秉持超然客觀公正立場確實執行其職務，並視需要進行專案稽核。依規定定期向董事會及審計委員會報告，並且每年檢查及覆核內部各項控制制度及管理流程之缺失，評估制度有效性並衡量營運之效果及效率，以此作為檢討內部控制制度之依循。

威力德生醫重視企業營運對經濟、環境及社會所造成之實際或潛在衝擊，建立相關管理制度及矯正改善程序。當發生對員工、客戶、供應商、社區或其他利害關係人造成負面影響之事件時，由權責單位進行事件調查、原因分析及影響評估，並依事件性質採取矯正與預防措施，以降低衝擊並避免再次發生。重大案件將納入管理審查或相關會議追蹤改善成效，必要時由高階管理階層監督執行情形，以確保補救措施有效落實。

威力德生醫建立重大事件通報及管理機制，當發生可能影響公司營運、財務狀況、資訊安全、法規遵循、環境保護、職業安全衛生或利害關係人權益之重大事件時，由權責單位立即啟動事件通報程序。重大事件經評估確認後，由相關主管單位向總經理及董事長報告，必要時提報董事會審議或報告，並依相關法令規定辦理資訊揭露及對外溝通，以確保董事會能及時掌握重大風險及衝擊事項。2025 年度未發生重大違法、重大資安事件、重大環境污染事件或重大職業災害等需向董事會進行緊急通報之重大事件。

利益衝突管理

本公司董事會運作機制均依相關法令及公司治理規範辦理，並持續提升董事會運作效能。董事會討論事項涵蓋公司營運計畫、財務業務執行情形、風險管理、內部控制及其他重大經營決策。董事會議事單位於會議召開前，將視議案性質徵詢相關單位意見，據以規劃及擬訂議程，並於會議召開至少 7 日前通知各董事出席，同時提供相關會議資料，以利董事事前充分瞭解議案內容。

如董事會議案涉及董事自身或其代表法人之利害關係，且有可能損及公司利益者，本公司將依「董事會議事規範」辦理利益迴避，並於會議前提醒相關董事注意迴避事項，以確保董事會決策之獨立性與公正性。董事會決議事項均依規定揭露於公司官網，以落實資訊透明與公司治理要求。相關資訊請參閱本公司年報第 14 頁。

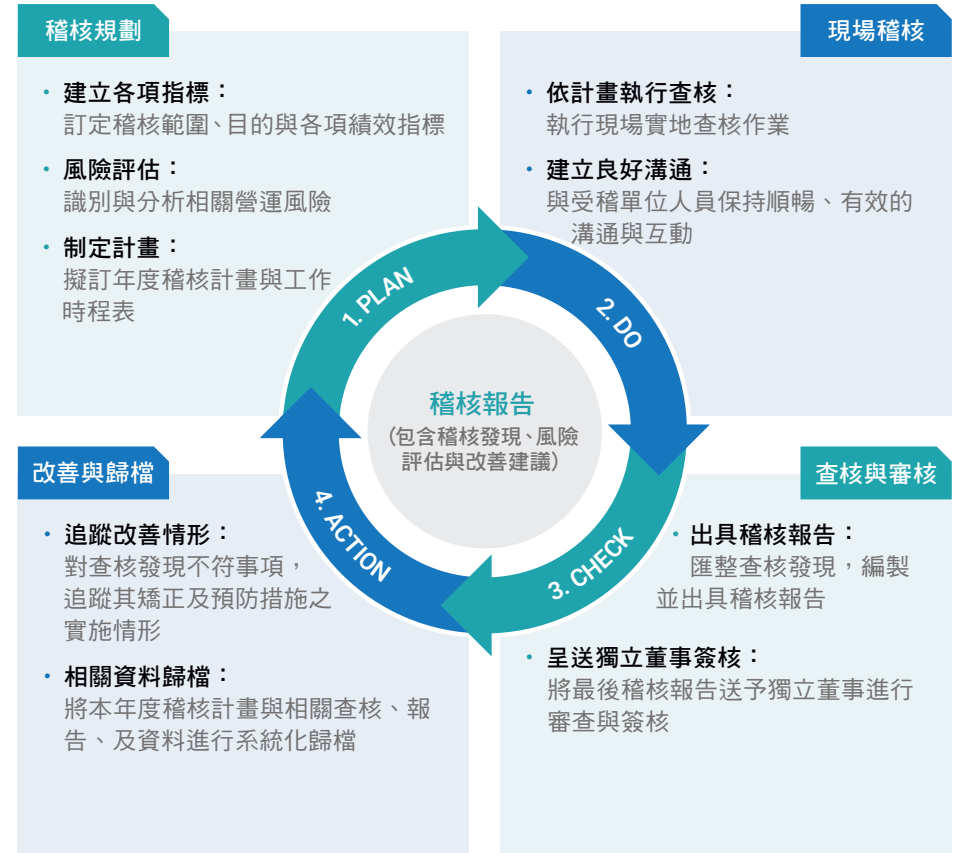
本公司由董事長統籌公司整體發展方向，並透過董事會、功能性委員會、內部控制及內部稽核制度，建立權責分明之治理架構，以降低利益衝突及不當行使職權之風險。董事會設有具獨立性之獨立董事，負責監督公司治理運作並提供專業建議，以平衡高階管理階層之決策權責。重大經營決策則依其性質提報董事會或審計委員會、薪資報酬委員會等功能性委員會審議，避免由單一人員主導決策過程。

此外，本公司持續落實內部稽核及法令遵循機制，確保經營決策具合規性、透明度及可追溯性，進一步保障公司及全體股東之權益。

內控與內稽作業流程

稽核單位每年除執行法令規定之稽核項目，亦考量公司各項作業風險評估結果，擬定次年度稽核計畫與稽核項目，並經審計委員會及董事會核准後實施。所發現之內部控制缺失及異常事項，與受查單位充分溝通後，要求提出具體改善措施，並持續追蹤至改善為止。

稽核報告完成次月底前，均交付獨立董事查閱；若發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，立即呈報至總經理、審計委員會及董事會。



威力德生醫相關法令遵循及重大違反情形如下：

類別	遵循法令	2025 年度 重大違反情況
 公司治理	公司法、公司治理實務守則、上市上櫃公司誠信經營守則、審計委員會組織章程、薪酬委員會組織規程、證券交易法等	無違反
 利益衝突	董事會議事規則，董事之利益迴避制度	無違反
 營運及行銷	公平交易法、專利法、著作權法、智慧財產權、營業秘密保護法、個人資料保護法等	無違反
 人事政策及管理	勞動基準法、勞工保險條例、勞工退休金條例、全民健保條例、職工福利金條例、勞工請假規則等勞動相關法令規範	無違反
 環境保護與管理	環境保護相關規範	無違反

2.4. 經營績效

威力德生醫為專業體外診斷設備及其試劑耗材的經銷商，同時亦從事保健食品零售業務。除產品經銷外，威力德生醫亦提供醫療院所與醫檢所全方位的體外診斷解決方案服務，以因應體外診斷設備多與試劑耗材綁定銷售的市場需求。子公司優品生醫則開發「醫療資訊平台」，協助醫檢所、診所與民眾進行數位健康服務，透過軟體服務與健康商品等專業諮詢，進一步創造除經銷業務以外的經濟價值。

重點營運成果與未來目標與策略

威力德生醫 2025 年營業利益 2.61 億元，且超越當年度所訂定之業務目標。旗下子公司優品生醫，致力於推動醫檢所與診所服務流程的數位化，包括醫療資訊平台功能的優化及「健康行動 GO」APP 的使用推廣，進一步提升客戶端的數據管理效率與醫療服務體驗。同時，積極選擇多項符合市場需求的保健產品販售，透過科學數據支持產品效益。

威力德生醫因應近年來服務數位化、智能化的趨勢，以及社會公眾對於環保理念日益重視，開發出多項協助醫檢單位轉型的數位平台與工具。同時，面對台灣高齡化社會帶來的醫檢需求大幅提升，威力德生醫作為國際大廠重視的重要經銷商，保存期限較長的試劑備有近半年的庫存，保存期限較短的試劑亦備有兩個月的庫存，以因應醫檢機構突增的檢驗需求，展現靈活採購策略並強化客戶依賴。

年度財務績效

單位：新臺幣百萬元

項目	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	941	991	1,109
營業毛利	298	316	371
營業費用	100	102	110
營業利益	198	214	261
營業外收入及支出	(4)	1	0
稅前淨利 (損)	194	215	261
稅後淨利 (損)	152	170	209

組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新臺幣百萬元

項目		2023 年	2024 年	2025 年
產生的直接經濟價值	營業收入	943	995	1,115
	營運成本	588	615	675
分配的經濟價值	員工薪資與福利	153	161	172
	支付出資人的款項	101	159	195
	按國家別支付政府的款項	52	43	47
	社區投資	1	1	1
留存的經濟價值		48	16	25

股利發放政策

- 威力德生醫為兼顧股東利益與公司長期財務穩定，明定公司股利發放政策，保障投資人權益同時確保企業永續發展。
- 依公司未來發展、資金需求與產業競爭狀況調整分配比例。
- 每年股利發放金額不得低於可分配盈餘的 10%。
- 現金股利比例不得低於當年度股利總額的 10%，可搭配股票股利發放。

取自政府之財務援助

威力德生醫近三年取得政府補助情形如下：

年度	政府補助金額（新臺幣）	補助項目
2023 年	10,487 元	疫後利息補貼
2024 年	702,362 元	勞動部職業安全臨場健康服務補助金、利息補貼
2025 年	784,067 元	勞動部企業人力資源提升計畫補助金、勞動部職安補助款、利息補貼

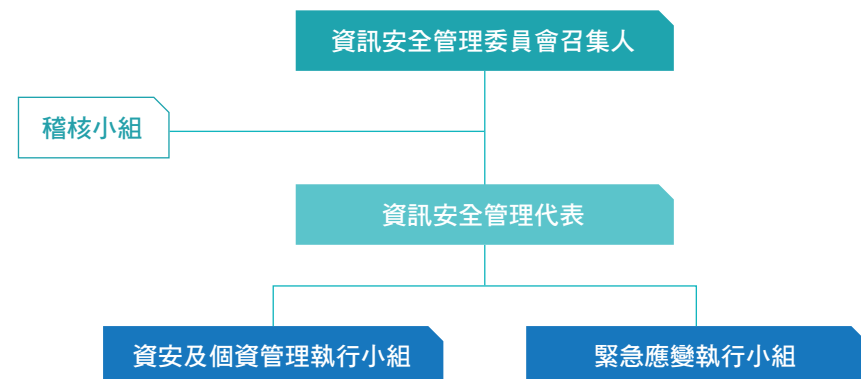
2.5. 資訊安全與隱私保護

資訊安全與隱私保護管理架構

威力德生醫重視客戶隱私權及個人資料保護，依據《個人資料保護法》及公司相關管理制度執行個人資料蒐集、處理、利用及保護作業，並透過資訊安全管理系統及個人資料管理制度降低資料外洩風險。公司設有客戶申訴及意見反映管道，當發生涉及客戶隱私或個人資料保護事件時，由權責單位依事件通報及調查程序進行處理，並採取必要改善措施。

另外公司為提升資訊安全，設置資訊安全及個人資料管理委員會，並由總經理擔任資訊安全管理委員會召集人執行最高階管理層之決策，資訊安全及個人資料管理委員會包含資安及個資管理小組、緊急應變執行小組及稽核小組，並由資訊部主管擔任資訊安全管理代表，負責資訊安全風險管理之執行與管理各組執行狀況，彙整並會報予總經理。威力德生醫訂定《資通安全政策》，確保本公司資訊資產之機密與安全及法律遵循，同時訂定書面內部控制制度「資訊循環、資訊管理辦法及災害復原計劃」，以落實內控制度與維護資訊安全政策，並透過每年檢視和評估其安全規章及程序，確保其適當性和有效性。2025 年客戶隱私侵害申訴、資料遺失、外洩案件數均為 0 件。

資訊安全風險管理組織架構圖



資通安全政策

- 1 確保公司資料、系統、設備及網路通訊安全，阻絕外界之入侵、破壞
- 2 確保系統資訊帳戶存取權限與系統之變更均經過公司規定程序授權處理
- 3 已報廢之電腦儲存媒體應加以銷毀避免資料意外暴露外流
- 4 監控資訊系統之安全狀態與活動紀錄，有效掌握並處理資訊安全事件
- 5 維護資料與系統之可用性與完整性，發生災害或受破壞時，可回復正常作業
- 6 威力德生醫為確保應用在醫療器材之品質管理系統 / 生產或服務 / 監管及量測的電腦軟體，於電腦軟體應用前或依實際狀況於使用後或軟體變更時，經由確效或驗證能達成既定規劃結果之能力，於 2021 年導入台灣醫療器材品質管理系統 (QMS)

資訊安全管理方案



項目	作業流程
資安網路架構	1. 內部系統皆位於內部區域網路之中，外部網路受隔離無法直接進入，並已採用多重網路安全系統，位於網路前端之防火牆、入侵防禦連線篩檢系統 2. 公司採用雲端電子郵件服務，並透過郵件安全防护機制過濾釣魚郵件、垃圾郵件及其他惡意郵件，以降低電子郵件相關資安風險 3. 位於內部之主機及端點多數佈署防毒軟體，隨時更新病毒碼與即時辨識惡意行為特徵，能即時攔截病毒木馬蠕蟲、勒索軟體、文件夾帶之惡意程式等，有效降低被駭客攻擊損害之風險
系統帳號及權限帳號管理	依各業務範圍、權責分別設定使用者之帳號及權限，資料之存取皆需透過電子表單簽核流程經各權責主管申請並核准後始能使用與變更。使用者一旦離開原職務，立即撤銷該使用者之帳號及權限，以防範未經授權之使用
資訊系統保存與備份	公司建立資料備份機制，員工個人工作文件透過雲端同步與備份，部門共用文件定期執行備份及版本保留，並每週進行異地備份，以降低資料遺失風險，確保重要資料之完整性與可用性
報廢主機處理方式	報廢資訊設備均採取適當之資料清除或儲存媒體銷毀措施，確保資料無法復原，以符合相關法規及資訊安全管理要求

資訊安全教育訓練與演練

威力德生醫每年定期向全體員工進行資訊安全宣導，加強資通安全意識及強化資訊安全防護，並舉辦教育訓練，確保第一時間面臨資安風險時，能夠降低甚至避免可能造成的損失。除此之外，威力德生醫與供應商合作時會簽訂保密協定，並定期向供應商進行委外廠商政策宣導。

並且威力德生醫定期辦理資訊安全教育訓練及演練活動，透過資安講座、桌面演練及社交工程演習等方式，持續提升資訊安全管理水準。2025 年共舉辦 2 場資安講座，內容涵蓋常見資安威脅、資訊安全防護觀念及社交工程防範措施，以提升員工資安意識。此外，定期針對特定資訊系統及相關業務人員執行桌面演練，模擬資安事件發生時之通報、應變及協調流程，以檢視相關人員之應變能力及協作成效。另辦理 1 次社交工程演習，藉由模擬攻擊情境，提升員工辨識及防範社交工程攻擊之能力。為更加提升資訊平台的安全性，威力德生醫亦於 2025 年委託外部資安公司進行「資訊服務平台」之弱點掃描、滲透測試，以識別系統中潛在的安全漏洞，並根據檢測結果進行改善與強化。

資訊安全演練成果

執行演練之對象	演練成效
針對全體員工辦理資訊安全宣導與社交工程演習，提升員工對資訊安全風險及社交工程攻擊的認知與防範能力，並驗證員工對可疑郵件及社交工程攻擊之辨識能力，降低資訊安全風險	透過資訊安全宣導及社交工程演習，提升員工資安意識與風險辨識能力；另透過弱點掃描、滲透測試等資安檢測作業，持續檢視及強化資訊服務平台系統安全性，降低資訊安全風險

未來規劃

威力德生醫將持續推動資訊安全教育訓練及宣導，定期辦理社交工程演練，提升員工資安意識與應變能力。同時，持續執行弱點掃描及滲透測試，並依檢測結果進行改善與追蹤，以降低資訊安全風險。未來將持續精進資訊安全管理制度，評估導入適當之自動化資安監控工具，以進一步提升資訊安全防護能力。

資訊安全事件

威力德生醫 2025 年無發生任何因資訊安全事件所產生的相關損失。

2.6. 供應鏈管理

供應鏈概況

上游

說明：提供原材料、技術和設備等給 IVD 產業的供應商和合作夥伴。在 IVD 產業中，上游企業為生物試劑供應商、醫療設備供應商、生物科技公司等，為 IVD 產業提供了關鍵的原材料和設備技術支持，對 IVD 產業的發展擔任重要的作用

供應商類型：醫療器材、設備製造與技術提供供應商

供應商角色：獲取關鍵技術與設備，確保產品開發與生產的穩定性

中游

說明：提供從上游採購醫療器材試劑及設備、技術和設備等，進行行銷和推廣及售後維修保養的 IVD 產業企業

供應商類型：醫療器材銷售、數位及醫療管理服務提供

供應商角色：提供市場所需的醫療與健康解決方案

下游

說明：下游為 IVD 產品的使用者和最終市場，包括醫院、診所、體檢中心、研究機構等。下游客戶需求的變化和市場趨勢對 IVD 產業的發展和產品設計具有重要影響

供應商類型：醫療機構、診所、檢驗機構、研究單位

供應商角色：負責交付檢驗結果，確保客戶服務品質，提升醫療產業價值

威力德生醫處於中游核心角色，負責將上游生產的高端醫療設備，透過整合技術與服務，將產品推向市場，並透過專業的物流與經銷能力，確保最終客戶（如醫療機構與診所）能順利獲得產品與順利操作設備。威力德生醫專注於體外診斷檢驗試劑、耗材銷售及儀器設備經銷、售後服務與維修，並透過旗下品牌，優品生醫拓展醫療保健食品銷售與醫療院所及醫檢所的管理服務如下圖所示。

體外診斷醫療器材產業上中下游

上游

研發製造端

- 醫療器材研發與製造商



中游

經銷服務端

- 醫療器材經銷商
- 醫療管理服務公司

服務範圍：

- 經銷醫療器材
- 醫學實驗室整合
- 規劃及建置



下游

醫療服務端

- 醫療院所
- 醫檢所
- 生技公司
- 研究單位



應用

健康管理與應用

- 數位健康數據整合
- 健康風險評估
- 醫學檢測推廣
- 健康促進解決方案

永續供應鏈管理

除符合客戶指定合作供應商外，公司亦積極維持與供應商的長期夥伴關係，並透過定期檢核供應商的交期與產品品質之穩定性，確保銷售之產品皆保持高品質以及維持與供應鏈無斷鏈的高效合作。威力德生醫以提供即時且可靠的服務為原則，優先選擇重視環境保護、職業健康安全、以及勞工權益的公司，並要求合作供應商遵守「威力德生醫股份有限公司供應商行為準則」。威力德生醫目前尚未制定正式的供應商篩選制度，未來，公司將持續優化供應商管理流程，評估導入更全面的篩選與稽核機制，包含但不限於訂定供應商管理政策，並將永續面向之議題涵蓋至應簽署之供應商承諾書，以提升供應鏈韌性與服務品質。

威力德生醫 2025 年在地採購 37 家^{註1、2} 達 100%，採購考量包括歷史用量、業務回報的客戶狀況及產品效期預估產品採購數量。

註 1：在地採購為臺灣地區採購。

註 2：重要營運據點包含威力德（高雄、台中、台北）辦公室、子公司優品生醫。

供應商評鑑制度與評鑑結果

項目	短期指標 2025~2026 年	中期指標 2027~2029 年	長期指標 2030 年以上
合格供應商比例	90% 以上	92% 以上	94% 以上
新供應商簽訂 「供應商承諾書」	80% 以上	90% 以上	100%

重大議題目標與績效

威力德生醫為達成營運績效的穩健成長，提供客戶良好服務與高滿意度，我們訂定重大議題目標與績效如下：

2025 年供應商評鑑制度與評鑑結果

目標	績效達成度
合格供應商比例達 90% 以上	100%
新供應商達 80% 以上	100%

供應商評鑑制度

為慎選供應商，制定選擇合格供應商程序及透過適當的管理和評核，來確保產品、設備等供應商在提供產品品質、交期、價格能符合本公司需求，持續改善以確保穩定之供應來源，減少供應不足而影響銷售通路與專業服務之機會，與供應商建立互信且穩定的夥伴關係共同成長，建構永續供應商關係。

新廠商導入時，由資材部採購部門進行評鑑作業程序。本公司要求往來之供應商，皆需依規定提交廠商基本資料、供應商電匯資料表，及簽署供應商承諾書、保密承諾書。

威力德生醫建立供應商管理體系與規範，定期進行供應商評鑑及供應商自我檢查或實地稽核，並積極與供應商維持長期合作的良好關係，降低成本、快速及彈性交期，提高產品競爭力、創造最大利潤及建立雙贏局面。

新供應商導入

- 針對新供應商執行書面審核
- 原物料須符合法規相關要求
- 候選供應商須簽署供應商承諾書、保密承諾書
- 符合威力德要求者，方可為合格供應商

合格供應商評比

- 針對供應商每年進行評比
- 評比項目包含品質、交期、價格
- 評比分數為 C 級，須提出矯正措施並限期改善
- 評比分數連續兩次為 D 級，將停止交易

合格供應商稽核

- 每年年底依據供應商評比結果，擬定高風險供應商稽核計畫
- 稽核項目包含經營管理、品質管理、環境管理等
- 稽核結果為 C 級供應商，針對不符合事項須提出矯正措施並限期改善
- 稽核結果為 D 級供應商，撤銷合格供應商資格

供應商環境風險管理

威力德生醫重視供應鏈永續發展，於供應商管理過程中持續關注供應商之品質、交期及法規遵循情形，並鼓勵供應商落實環境保護及永續經營理念。本公司尚未建立正式之供應商環境衝擊評估機制，因此未針對供應商執行系統性之環境風險評估，亦未進行供應商環境衝擊量化統計，故無法揭露已完成環境衝擊評估之家數、已識別之重大環境衝擊供應商數量、改善追蹤情形及終止合作情形等相關資訊。經檢視本公司主要供應鏈型態，潛在環境風險可能包括：

- 溫室氣體排放管理不足
- 廢棄物處理不當
- 化學品管理不當
- 能源使用效率不佳
- 廢水排放管理不足
- 違反環境保護相關法規

截至本報告年度止，本公司尚未接獲主要供應商發生重大環境污染事件或重大環保裁罰案件之資訊。未來本公司將逐步建置供應商永續管理制度，規劃將環境管理相關項目納入供應商評核機制，包括環境法規遵循、溫室氣體管理、能源使用、廢棄物管理及環境管理系統建置等項目，並依風險程度推動供應商環境衝擊評估與改善追蹤作業，以提升供應鏈永續管理能力。

供應商社會責任評估

本公司重視供應鏈永續發展，並透過供應商承諾書及供應商管理制度，要求合作夥伴遵循勞動人權、職業安全衛生、誠信經營及法規遵循等相關要求。惟截至本報告年度止，本公司尚未建立量化之供應商社會衝擊評估機制，因此未進行供應商社會衝擊評估統計，亦無相關負面社會衝擊辨識、改善追蹤或終止合作之統計資料。未來將逐步導入供應商永續風險評估制度，並將社會責任相關議題納入供應商評核機制，以提升供應鏈永續管理績效。

供應商的管理目標

1. 合格供應商之評比

序	評比類別	原材料	評比單位
1	品質制度	25%	資材
2	經營管理	75%	資材

2. 評比結果判定與處置

評比等級	評分得分	判定與處置
A	評分 $\geq$ 90	1. 優質供應商 2. 優先採購
B	90 > 評分 $\geq$ 80	1. 一般供應商 2. 正常交易
C	80 > 評分 $\geq$ 60	1. 需改善之供應商 2. 需提出矯正措施並限期改善
D	評分 < 60	1. 列為不合格供應商

03

產品服務與創新

- ◆ 3.1. 產品與服務
- ◆ 3.2. 產品品質與責任
- ◆ 3.3. 產品創新與研發



■ 3.1. 產品與服務

威力德生醫在臨床化學分析、免疫檢驗、血液氣體與分子診斷學等領域擁有專業的技術團隊，致力於提供醫療院所與醫檢所全面的體外診斷解決方案。其中，威力德生醫與眾多國際體外診斷大廠合作，並成為國際領導大廠羅氏診斷（Roche）認證之合作經銷商，擁有受認證之專業技術團隊與產品專家，並提供包含購買體外診斷儀器、試劑及醫檢實驗室的整合建置規劃以及後續的體外診斷儀器的使用教學等全方位的服務。

此外，威力德生醫透過雲端以及軟體即服務 (Software as a Service, SaaS) 等技術，建構大型醫檢所的醫療資訊平台與行動裝置應用程式，串接不同終端診斷設備，使醫檢機構能即時交換病患資訊，從而大幅縮減傳統紙本報告傳遞所耗費的時間與資源，提高整體醫療服務效率。

▼ 主要產品的分類營收比重如下：

主要產品	年度	2024 年	2025 年
免疫試劑		43.74%	41.85%
生化試劑		23.08%	23.71%
血液氣體試劑		7.01%	5.93%
其他		26.17%	28.51%
合計		100%	100%

威力德生醫透過與大型醫檢機構建立穩定的合作關係，將持續拓展檢測項目以深化服務內容，並不斷創新，為社會大眾帶來更永續、高效率、高品質的健康管理服務。



產品與服務	說明
 代理經銷醫學 檢測設備銷售及服務	威力德生醫致力於提供高效、全面的醫療檢驗解決方案。為醫療機構量身打造體外診斷實驗室，提供完整的解決方案，包括醫學檢測設備建置、體外診斷試劑供應、專業售後服務及教育應用訓練
 醫學實驗室 一站式醫療整合服務	威力德生醫提供從檢驗醫療設備的銷售到租賃的全方位解決方案，協助醫學實驗室進行整合規劃與建置，包括前台報到櫃台、自動化傳輸設備和全自動檢體分析等高效工具。並透過創新整合實驗室模式，優化作業流程並提升效益
 生物醫學通路產品	威力德生醫專注於體外診斷中的臨床化學分析（包括糖化血色素、膽固醇、肝功能等）、免疫檢驗（包括感染病毒、癌症、甲狀腺功能等）、分子診斷等領域，提供全台各級醫療院所及醫檢所全方位的體外診斷設備、實驗室試劑、耗材及維修保養服務等。販售之儀器設備包括 cobas pro 生化免疫分析儀、cobas pure 生化免疫分析儀、b 221 血液氣體分析儀、cobas 6500 全自動尿液分析儀和 cobas 4800、Liat 分子診斷分析儀等
 醫療資訊平台系統	威力德生醫之醫療資訊平台系統利用雲端技術，將醫療單位的資料數位化，使基層醫療院所在平台上完成報告查詢，醫耗材採購，數位化服務病患等相關作業，不僅協助提升醫護人員的工作效率、縮短民眾等待時間外，亦能協助醫檢所全面減少紙張的使用，進而實現無紙化的目標。同時，亦協助診所數位化管理，例如：回診推播及檢驗數據曲線圖等功能，一站式解決醫檢所的需求
 健康行動 GO 行動裝置	健康行動 GO 提供民眾全方位的健康管理服務，透過雲端連結相關醫療單位，並介接健康存摺的數據，將檢驗數據及醫療資訊全面數位化。主要提供醫療院所資訊查詢、整合檢驗數據、相關醫學檢測查詢、AI 風險運算、檢驗衛教、個人及親屬健康管理等。威力德生醫期盼透過健康行動 GO 能減少民眾攜帶紙本的負擔，使用方便又環保的方式管理自己及親屬的健康，更增進就醫時醫病溝通的便利性，為民眾的生活品質和健康水準更加分
 專業醫療 收檢系統服務	隨著高齡化社會來臨，龐大的醫療檢驗量也伴隨繁重的運送壓力，為提升合作醫療院所的工作效能，威力德生醫開發專屬的收檢 APP，透過收檢系統優化人員作業的便利性，使整體收檢服務更加完善
 保健產品	秉持「品質把關、成分透明、專業親民」的初衷，透過專業醫學的檢測數據，由專業營養師精心研發全方位的保健產品，落實成分公開透明，每批產品皆經過嚴格的檢驗，全產品皆通過重金屬、塑化劑、微生物等安全性檢驗。威力德生醫相信，健康是人生最重要的資產，對待產品，就像對待家人，全心全意打造安心產品，只為在健康的旅途上再進一哩路

3.2. 產品品質與責任

威力德生醫秉持「品質第一、客戶滿意、持續改善、永續經營」之品質方針，建立符合醫療器材相關法規、原廠規範及客戶需求之品質管理制度。公司透過產品採購、進貨驗收、倉儲管理、配送追溯、安裝維護及售後服務等流程控管，確保產品於流通及服務過程中維持穩定品質與安全性，並降低可能對客戶及最終使用者造成之品質風險。

本公司已建置醫療器材優良運銷準則（GDP）管理系統，並取得主管機關核准之醫療器材優良運銷 GDP 認證，認證範圍涵蓋儲存及銷售作業。透過產品追溯管理、倉儲環境監控、配送紀錄留存、客戶回饋及異常事件處理機制，公司持續強化醫療器材流通過程之品質保障，確保產品符合安全、有效及合規要求。

威力德生醫代理及經銷之體外診斷醫療器材（IVD）、檢驗試劑、耗材及相關設備，均依主管機關法規、原廠規範及公司品質管理程序進行控管。產品上市前須取得查驗登記、許可證或相關合規文件；進貨後則執行驗收、儲存條件確認、批號或序號管理、配送追溯及客戶服務等作業，確保產品來源、流向及品質狀態均可有效掌握。

產品健康與安全管理

2025 年度，本公司主要銷售產品類別皆已納入產品健康與安全管理程序，涵蓋率為 100%。年度內未發生產品健康與安全相關法規違規事件，亦無因產品健康與安全影響而遭主管機關裁罰、罰鍰或非金錢性處分之情事。

產品資訊與管理

本公司依主管機關法規及原廠規範，於產品標示及使用文件中揭露必要產品資訊，包含產品規格、許可證、批號或序號、儲存條件、使用說明及相關注意事項等，並透過文件管理與標示確認機制，維持產品資訊之一致性與可追溯性，協助客戶正確儲存及使用產品。

行銷與法規遵循

在產品推廣與行銷傳播方面，威力德生醫依醫療器材、食品及保健產品相關法規，建立行銷內容檢視與廣告素材審核流程，以強化宣傳內容之法規遵循。2025 年度，公司於醫療器材廣告管理方面未發生違規案件；惟保健食品行銷傳播曾發生 1 件廣告裁罰案件，裁罰金額為新臺幣 4 萬元。針對該事件，公司已完成相關文案下架或修正，並重新檢視廣告素材審核流程，持續強化行銷傳播管理，以降低類似情事再次發生之風險。

本公司設有產品申訴及客戶回饋管道，包含電話、電子郵件及客戶服務窗口，確保客戶意見得以即時受理與追蹤。

- 電子郵件：weleader.order@weleader.com.tw
- 電話：07-380-0773

申訴處理流程如下：

業務單位於 1 個工作天內完成通報

相關部門於 3 個工作天內完成初步調查及改善措施評估

涉及產品安全風險之重大案件，由跨部門專案小組（Core Team）召開會議處理，必要時依法通報主管機關及原廠

2025 年度產品品質相關客戶申訴案件共 0 件，結案率 100%。

3.3. 產品創新與研發

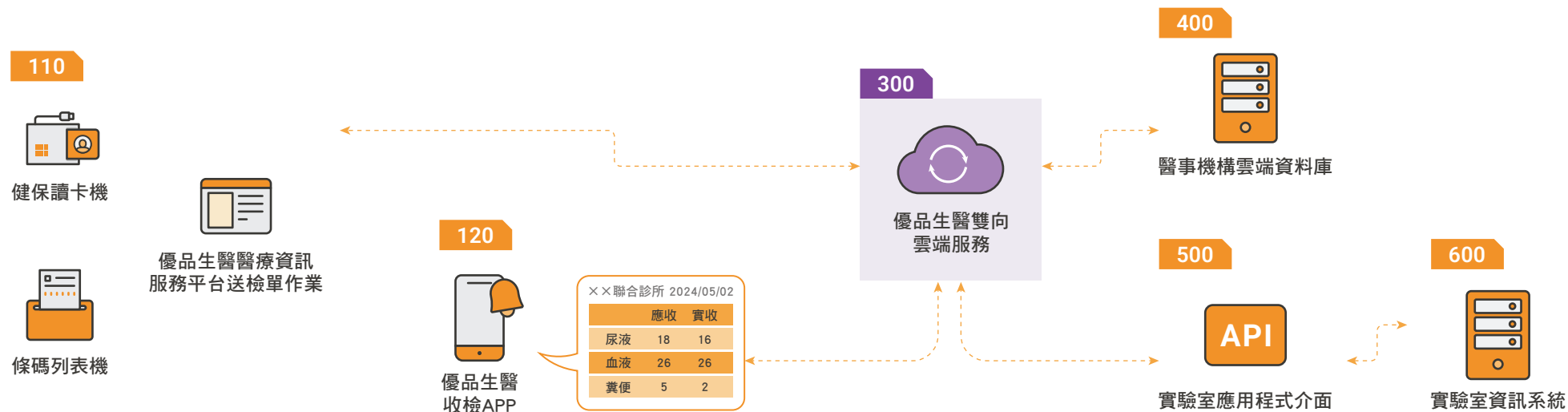
威力德生醫以「創新」為驅動成長的原動力，致力於不斷探索和開發新技術，以下為近三年成功研發的重要產品亮點與功能：

產品名稱	亮點開發成果	功能說明
醫療資訊服務系統 (具 ISO 27001:2022 & ISO 27701:2019 驗證)	訊息公告	透過 LINE、SMS、Email 推播公告、檢驗資訊，並即時通知危急檢驗數據
	商品訂購	診所可線上訂購醫療產品，免除人工電話訂購
	權限管理	診所可獨立設定人員權限與操作功能
	送檢單電子化	處方箋自動轉換送檢單據，診所可線上選擇檢驗項目，減少錯誤並提升紀錄保存
智慧行動裝置 - 健康行動 GO APP (資安檢測 L3 通過)	檢測報告 & 健康存摺	民眾可查詢歷史檢測、健保健康存摺、就診與用藥紀錄，並上傳健康數據
	預約掛號	診所提供 APP 掛號，民眾可查詢看診順序
	健康衛教	提供檢驗數據解析與健康資訊
檢驗交付集線器 (雙向連線)	提升檢驗醫令效率	介接診所醫療系統，醫師檢驗處方即時上傳雲端，快速對應實驗室檢驗項目，縮短檢驗等待時間

ISO 27001-2022



ISO 27701-2019



專利項目：2024 年申請 1 項專利，交付檢驗雙向系統，如下：



未來研發方向



研發費用比例

年度	費用項目	研發費用 (新臺幣千元)	佔營收之比例 (%)
2024 年		3,153	0.32%
2025 年		4,796	0.43%

04

幸福職場與共融

- ◆ 4.1. 友善職場
- ◆ 4.2. 人權管理
- ◆ 4.3. 薪酬與福利
- ◆ 4.4. 人才資本發展
- ◆ 4.5. 職業安全管理
- ◆ 4.6. 社會參與



項目	短期指標 2025~2026 年	中期指標 2027~2029 年	長期指標 2030 年以上
 勞資關係	總離職率 <20%	總離職率 <18%	總離職率 <15%
 訓練發展	平均訓練時數 10H	平均訓練時數 12H	平均訓練時數 15H
 人權維護	職場不法侵害 / 霸凌 0 件	職場不法侵害 / 霸凌 0 件	職場不法侵害 / 霸凌 0 件
 安全衛生	健康檢查參與率 90%	健康檢查參與率 90%	健康檢查參與率 90%
	重大職業災害 ≤0 件 / 年	重大職業災害 ≤0 件 / 年	重大職業災害 ≤0 件 / 年

重大議題目標與績效：

威力德生醫重視員工身心健康與工作平衡，致力打造安全、友善及健康之工作環境，透過完善福利制度、人才培育及健康促進措施，提升員工幸福感與組織認同，強化企業永續發展。我們訂定重大議題 2025 目標與績效如下：

目標	績效達成度
離職率 20% 以下	13.51%
平均訓練時數 10H	10.47H
職場不法侵害 / 霸凌 0 件	0 件
重大職業災害 ≤0 件 / 年	0 件

4.1. 友善職場

員工組成與多元性

威力德生醫秉持「共融」的核心原則，致力於建立包容和多元的企業文化，尊重並重視每位員工的獨特價值，提供平等的機會和支持，我們在招募過程中堅決不因種族、性別、年齡、宗教、國籍或政黨而有所差別。截至 2025 年，威力德生醫主要營運活動均集中於臺灣，且主要營業收入、管理決策、人力資源及生產（或營運）活動皆於臺灣據點進行，因此將臺灣營運據點列為本報告書之重要營運據點，包含旗下子公司之員工總數為 222 人（優品生醫 179 人）。當年度聘雇之身心障礙員工共計 2 人，並提供優於法定標準的薪資；高階主管在地比例達 100%，充分展現公司對本地人才發展的重視。

目前本公司員工組成以本國籍員工為主，尚無原住民族及新住民身分之員工。未來公司將持續秉持公平招募與多元共融原則，歡迎不同背景與專長之人才加入，共同營造友善、平等且具包容性的工作環境。

對於聘僱契約記載之工資、工時條件，皆經勞資雙方協議簽訂。人才招募方面，威力德生醫透過人力銀行、就業服務機構與內部推薦等多元管道，積極延攬社會新鮮人與具經驗之專業人才。此外，為瞭解員工對企業文化與職場環境的認同度，威力德生醫於 2025 年透過 104 平台進行員工滿意度調查，平均得分為 4.13 分（滿分 6 分，非常不同意：1 分、不同意：2 分、有點不同意：3 分、有點同意：4 分、同意：5 分、非常同意：6 分。）

其調查中員工滿意度較低者為薪酬力（外部競爭力及獎勵制度）；滿意度較高者為領導力（主管承擔、主管溝通）。公司針對薪酬力將持續協調改善

▼ 依員工年齡之員工人數統計

		威力德生醫						優品生醫					
		2023 年		2024 年		2025 年		2023 年		2024 年		2025 年	
		女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
年 齡	30 歲以下	3	6	3	4	2	0	16	11	18	8	12	5
	31-50 歲	19	20	16	21	17	20	52	46	56	51	69	62
	51 歲以上	1	3	1	3	1	3	13	15	12	16	13	18
	小計	23	29	20	28	20	23	81	72	86	75	94	85
百分比		44%	56%	42%	58%	46.5%	53.5%	53%	47%	53%	47%	52.5%	47.5%

註：本表人數計算基礎截至該年度 12 月 31 日。

▼ 雇用當地居民為高階主管的比例

	威力德生醫			優品生醫		
	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
高階主管人數 (人)	8	7	8	3	3	3
高階主管為當地居民人數 (人)	8	7	8	3	3	3
比例	100%	100%	100%	100%	100%	100%

註 1：高階主管職級為協理級以上之主管；2023 年以此為基準列示，與 2023 年財報所載資料有所差異。2025 年起，高階主管為內部經理人 (申報)

註 2：當地定義為營運據點所在國家。

註 3：重要營運據點為高雄總部及台中、台北辦公室。

註 4：本表人數計算基礎截至該年度 12 月 31 日。

▼ 依職級與性別之員工人數統計

		威力德生醫						優品生醫					
		2023 年		2024 年		2025 年		2023 年		2024 年		2025 年	
		主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管
女	人數	1	22	1	19	3	17	2	79	2	84	2	92
	百分比	1.92%	42.31%	2.08%	39.58%	6.98%	39.53%	1.31%	51.63%	1.24%	52.17%	1.12%	51.40%
男	人數	6	23	6	22	5	18	1	71	1	74	1	84
	百分比	9.62%	46.15%	12.50%	45.83%	11.63%	41.86%	0.65%	46.41%	0.62%	45.96%	0.56%	46.93%
合計	人數	7	45	7	41	8	35	3	150	3	158	3	176
	百分比	11.54%	88.46%	14.58%	85.42%	18.60%	81.40%	1.96%	98.04%	1.86%	98.14%	1.68%	98.32%

註：本表人數計算基礎截至該年度 12 月 31 日。

▼ 依職級與年齡之員工人數統計

		威力德生醫						優品生醫					
		2023		2024		2025		2023		2024		2025	
		主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管
員工年齡	30 歲以下	0	10	0	7	0	2	0	27	0	26	0	17
	百分比	0%	19.23%	0%	14.58%	0%	4.65%	0%	17.65%	0%	16.15%	0%	9.50%
	31-50 歲	4	34	4	33	4	33	1	97	1	106	1	130
	百分比	7.69%	65.39%	8.33%	68.75%	9.30%	76.75%	0.65%	63.4%	0.62%	56.84%	0.56%	72.63%
	51 歲以上	3	1	3	1	4	0	2	26	2	26	2	29
	百分比	5.77%	1.92%	6.25%	2.08%	9.30%	0%	1.31%	16.99%	1.24%	16.15%	1.12%	16.20%
合計	人數	7	45	7	41	8	35	3	150	3	158	3	176
	百分比	11.54%	86.54%	14.58%	85.42%	18.60%	81.40%	1.96%	98.04%	1.86%	98.14%	1.68%	98.32%

註：本表人數計算基礎截至該年度 12 月 31 日。

▼ 依勞雇契約、性別之員工人數統計

年份		威力德生醫									優品生醫								
		2023 年			2024 年			2025 年			2023 年			2024 年			2025 年		
勞雇契約		女	男	小計	女	男	小計	女	男	小計	女	男	小計	女	男	小計	女	男	小計
全職員工		22	29	51	19	28	47	20	23	43	62	44	106	61	51	112	70	53	123
兼職員工 (部分工時)		1	0	1	1	0	1	0	0	0	19	28	47	24	25	49	24	32	56
員工總數		52			48			43			153			161			179		

註 1：本表人數計算基礎截至該年度 12 月 31 日。

新進率與離職率

員工（含實習生）		威力德生醫						優品生醫					
		新進人數			新進率			新進人數			新進率		
		2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
性別	女	4	1	4	7.69%	2.08%	9.30%	14	22	23	9.15%	13.66%	12.85%
	男	5	1	1	9.62%	2.08%	2.33%	24	16	14	15.69%	9.94%	7.82%
總計		9	2	5	17.31%	4.17%	11.63%	38	38	37	24.84%	23.60%	20.67%
年齡	30 歲以下	4	1	1	7.69%	2.08%	2.33%	13	13	6	8.5%	8.07%	3.35%
	31-50 歲	5	1	4	9.62%	2.08%	9.30%	20	24	29	13.07%	14.91%	16.20%
	51 歲以上	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%	5	1	2	3.27%	0.62%	1.12%
總計		9	2	5	17.31%	4.17%	11.63%	38	38	37	24.84%	23.60%	20.67%

註 1：本表人數計算基礎截至該年度 12 月 31 日。

註 2：新進率 (%)= 當年度新進人數 / 當年度年底員工總人數。

員工（含實習生）		威力德生醫						優品生醫					
		離職人數			離職率			離職人數			離職率		
		2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
性別	女	4	3	5	7.69%	6.25%	11.63%	8	17	15	5.23%	10.56%	8.38%
	男	3	3	5	5.77%	6.25%	11.63%	18	11	5	11.76%	6.83%	2.79%
總計		7	6	10	13.46%	12.50%	23.26%	26	28	20	16.99%	17.39%	11.17%
年齡	30 歲以下	2	1	4	3.85%	2.08%	9.30%	11	8	12	7.19%	4.97%	6.70%
	31-50 歲	4	5	6	7.69%	10.42%	13.95%	14	16	7	9.15%	9.94%	3.91%
	51 歲以上	1	0	0	1.92%	0.00%	0.00%	1	4	1	0.65%	2.48%	0.56%
總計		7	6	10	13.46%	12.50%	23.26%	26	28	20	16.99%	17.39%	11.17%

註 1：本表人數計算基礎截至該年度 12 月 31 日。

註 2：離職率 (%)= 當年度離職人數 / 當年度年底員工總人數。

4.2. 人權管理

人權承諾與管理

威力德生醫致力打造優質工作環境，並嚴格遵守台灣勞動法規。威力德生醫遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》及《國際勞工組織基本原則與工作權利宣言》等國際人權標準，並訂有「人權承諾」揭露於公司網站，以保障同仁、客戶、供應商及所有利害關係人的權益。

本公司杜絕一切歧視、強迫或強制勞動等情事，對不同地區、性別、宗教、種族、國籍或政治立場之人員皆公平對待，並於聘僱、任用、薪酬、升遷及訓練等面向秉持公平原則。公司亦遵守勞動相關法規，不聘用未滿 16 歲之童工。2025 年度，本公司未發生強迫勞動、童工、歧視或侵犯原住民權益之情事。

為預防職場不法侵害及性騷擾事件，本公司訂有「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範」，並設置申訴管道，以保障同仁權益。公司於 2024 年將職場不法侵害預防課程列為全體員工必修訓練；2025 年則納入新進員工教育訓練，年度共辦理 2 場次，計 39 位新進員工參與，持續強化員工對職場安全、不法侵害防治及通報機制之認知。

此外，威力德生醫重視身心障礙者之工作權益，並依員工工作能力與職務需求提供適當協助與支持，持續打造安全、平等且具包容性的工作環境。

人權盡職調查

威力德生醫重視員工及供應鏈之人權保障，並遵循相關勞動法規及公司內部管理制度，致力於營造公平、尊重與安全的工作環境。

2025 年度本公司尚未正式執行人權盡職調查作業，惟已完成相關制度規劃，預計於 2026 年起逐步導入人權盡職調查機制，優先針對員工及主要供應商進行人權風險辨識與評估，並依評估結果建立改善及追蹤措施，以強化人權風險管理，落實企業尊重人權之責任。

未來執行項目與預計推動事項包括

- | | |
|----------------|--------------------|
| 1. 員工人權風險問卷調查 | 4. 人權相關教育訓練 |
| 2. 供應商人權承諾書簽署 | 5. 建立人權申訴與溝通管道檢視機制 |
| 3. 供應商人權風險評估機制 | |

2025 年勞資會議

威力德生醫雖無工會組織，無法簽訂團體協約，但具備透明溝通管道，每季舉辦勞資會議，2025 年共舉辦 4 場勞資會議，討論主題包含工時、加班、工作安全、工作規則規範等法訂規範等議題，除此之外，為確保溝通與訊息傳達的有效性而新增外部重大勞資訊息等討論議題。

本公司尊重員工於法律上賦予集會結社自由的權利，不反對也未阻止或妨礙員工集會。上述勞資溝通組織，除勞資會議外，勞方代表均多於資方，另依法設置職工福利委員會，2025 年勞資雙方代表人數如右表：

溝通組織名稱	勞方代表	資方代表
勞資會議	2	2
職工福利委員會	8	3

註：如有勞工意見與員工反映亦可再增加。

營運變化預告期

威力德生醫所有營運活動皆符合當地法律規範，處理人事與勞動事務時，會依據台灣的法律如《勞動基準法》執行。因應營運變更，對員工之工作內容或條件有重大變更時，將依據《勞動基準法》之規範，按員工年資之最短預告期規定：「繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之；繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。」作為提前通知員工之依據，並協助員工必要的妥善安排。

4.3. 薪酬與福利

員工薪酬政策與管理

威力德生醫設有薪酬委員會，每年至少召開二次會議，以健全董事及經理人績效目標及薪酬結構，協助董事會評估與監督公司整體薪酬政策及評估董事及高階經理人之薪酬水準，並向董事會提出建議。威力德生醫遵循法規及當地區薪資水準訂定員工薪資，以及合理的員工福利措施，另明定依當年度獲利提撥不低於 4% 作為員工酬勞，確保薪酬與經營績效連動，並提供年終獎金、三節禮金等福利，實現公司獲利與員工共享。2025 年威力德生醫無發生薪資低於最低薪資之情形。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

年度	人數	差異	年薪中位數	差異	平均年薪	差異
2024	40	5	674,955	-8,261	772,307	-3,986
2025	43	3	611,220	-63,735	660,802	-116,505

註 1：此數據同申報數據（非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報），2025 有領薪者皆計入該數據內。

不同職級與性別之員工薪酬比例

薪酬比例	主管	非主管
女	0.91	0.61
男	1	1

註：性別之員工薪酬比例 = 女性薪資 / 男性薪資。

最高薪資與中位數比例為 4.63：1

註：中位數為全體員工扣除最高薪員工。

福利與活動

威力德生醫重視人才，提供以下福利，完善且健全的福利方案和措施，保障工作同仁的健康與安全。

- 提供員工特約檢驗所健康檢查補助（含員工親友眷屬）
- 正式任用（3 個月以上）員工免費健康檢查
- 開工紅包、生日禮金、三節禮金
- 結婚、生育、喪葬補助
- 員工旅遊補助 / 國內員工旅遊
- 免費提供研磨咖啡、餅乾、點心
- 休憩設施
- 保健產品及用品員購優惠
- 年度尾牙 / 春酒
- 部門不定期聚餐



優於法令給假

- 婚假 8 天放寬一年內請休
- 陪產檢與陪產假 8 天（法定 7 天）
- 有薪家庭照顧假 2 天（法定 7 天無薪）
- 產檢假 8 天（法定 7 天）
- 產假 60 天（法定 56 天）

福利性假別

健康活動假：提供每位員工每年 5 次健康活動假，鼓勵員工培養規律運動習慣及促進身心健康。

福利員工保險

項目	人壽保險	健康保險	意外傷害保險
內容	10 萬	初次罹癌 1 萬	- 身故金：300 萬；醫療：3 萬 - 意外住院、實支實付、骨折未住院

育嬰政策與福利留職停薪情形

類別項目	性別	2024 年	2025 年
當年度符合育嬰假資格人數	男	2	1
	女	2	2
	合計	4	3
當年度申請育嬰留停人數	男	0	0
	女	0	0
	合計	0	0
當年度應復職人數 (A)	男	0	0
	女	0	0
	合計	0	0
當年度復職人數 (B)	男	0	0
	女	0	0
	合計	0	0
復職率 (B/A)	男	0%	0%
	女	0%	0%

類別項目	性別	2024 年	2025 年
前一年度育嬰留停應復職且復職人數 (C)	男	0	0
	女	1	0
	合計	1	0
育嬰留停應復職後超過 12 個月人數 (D)	男	0	0
	女	1	0
	合計	1	0
留任率 (D/C)	男	0%	0%
	女	100%	0%

註：復職率 = 育嬰假後實際的員工總數 (B) / 育嬰假後應該復職的員工總數 (A) * 100%

留任率 = 休完育嬰假後 12 個月仍在職員工總數 (D) / 上個報導期間內休完育嬰假後復職員工總數 (C) * 100%

退休保障

威力德生醫無符合舊制退休金員工，在新制退休金，按員工每月工資提繳 6% 至員工個人退休金專戶，員工亦可依其意願自願提繳每月工資的 0~6% 至個人退休金專戶中。

育嬰政策與福利

威力德生醫支持員工兼顧家庭與職場發展，提供完善的育嬰制度提供彈性復職機制，確保員工安心照顧家庭後順利回歸職場。為營造友善育兒職場環境，公司提供員工生育補助，每位員工於新生兒出生時，依每胎發放新臺幣 10,000 元生育補助金，以實際行動支持員工兼顧家庭與工作，減輕育兒初期經濟負擔。

員工活動概覽

威力德生醫重視員工身心健康與職場互動，透過多元活動促進團隊凝聚力與正向文化。

2025 年辦理之員工活動如下：

歲末年終聯歡活動

年度盛事，安排表揚久任員工、活動表演、趣味競賽及精緻餐宴，讓員工共享成果，提升向心力與歸屬感



員工一日遊活動

由職工福利委員會辦理一日遊活動，促進同仁交流，營造良好工作氛圍



員工年度健康檢查

提供健康檢查，含基本體檢及心理健康評估，並安排職醫護進行後續健康追蹤，落實健康管理



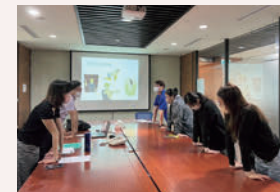
國內外員工旅遊補助

提供旅遊補助，員工可自由安排旅遊行程，促進身心放鬆，提升工作投入與生活品質



員工健康講座

威力德生醫重視員工健康與職場健康意識提升，定期邀請專業醫師辦理健康促進講座，內容涵蓋慢性疾病預防、健康飲食及壓力管理等議題，協助員工建立正確健康觀念，提升自我健康管理能力



未來，威力德生醫將持續營造正向互動的工作氛圍，增進員工歸屬感與向心力，打造具凝聚力與活力的職場文化，為永續人才經營奠定基礎。

4.4. 人才資本發展

人才培育理念

威力德生醫重點發展資訊安全與數位技能，為培育產業資訊系統建置的專業人才，提供資安培訓計畫、資安管理系統培訓及專案經理管理專業訓練等教育訓練，並於 2025 年邀請資誠聯合會計師事務所針對資訊安全管理制度、隱私資訊管理制度、風險管理框架的實務應用與稽核注意準備事項進行教育訓練。

因應未來公司營運規劃，以及培養重要專業人才，至 2024 年開始實施必選修的通識課程制度，2025 年必修課程與通識課程，必修課程有包含性騷擾防治、資訊安全訓練、職業安全衛生等課程。新進人員教育訓練由工作崗位的單位主管安排專業教育訓練課程，並且於每年年底與各部門瞭解次年度的學習計畫與選修課程。

內部教育訓練	通識課程	以員工共通性質能為主，如問題分析與解決技巧、溝通技巧、工作態度、時間管理、團隊共識課程訓練等
	專業課程	針對各職別之員工提供各種專業性及管理能力發展之實務課程，加強個人職位所需之知識與技能，進而提升員工工作績效與層次
	法規課程	各項法定宣導課程，如定期職業安全衛生宣導、性騷擾防治宣導、職場不法侵害防治宣導等
	永續發展相關	聘請外部專家學者授課，建立員工永續議題基礎概念
	新進人員職前訓練	介紹公司沿革、組織概況、經營理念、未來發展方向與展望及環境認識等，使新進員工對公司有基本認知及認同，以使其熟悉並進入工作狀況
外部教育訓練	專業課程	
	法規課程	由外部機構或專業單位提供之課程，導入外部新知，強化組織競爭力，例如：專業證照課程、法規更新課程、研討會 / 論壇、產業趨勢訓練等
	主管課程	
	永續發展相關	

2025 年每名員工每年接受訓練的平均時數

員工人數	主管		非主管		合計平均	
	威力德	優生	威力德	優生	威力德	優生
女	64.33	26.75	24.65	9.75	30.6	10.11
男	19	7	17.94	4.01	18.17	4.05
合計平均	36	20.17	21.2	7.01	23.95	7.23

註 1：主管為職級為經理人。

註 2：主管時數不包含董事應進修課程時數。

註 3：每人平均訓練時數 = 年度總訓練時數 / 期末在職人數。

訓練課程受訓總人次與時數

課程類別	威力德生醫		優品生醫	
	受訓總人次	總開課時數	受訓總人次	總開課時數
通識課程	281	485	502	793
法規課程	18	139	1	6
專業課程	34	202.5	48	371
永續發展相關	65	203.5	35	120.5
主管課程	0	0	1	4

員工績效考核制度

威德生醫明訂「工作規則」載明員工績效考核、晉升及獎懲等辦法，作為員工績效評核及獎懲之依循，並與員工建立良好溝通管道。針對人才績效考核主要以任職滿 3 個月之從業人員，每年度共執行兩次績效考核，就績效評分內容包含 KPI、行為指標以及考勤等項目，定期辦理考評，作為升遷、加薪及年終獎金發放之依循。並且威德生醫未來將規劃採取員工認股權之方式，吸引公司的專業人才留任、激勵員工及提升員工向心力及歸屬感。

2025 年績效考核人數

人數			女	男	小計
威德生醫	應接受績效考核	主管	3	5	8
		非主管	17	18	35
		小計	20	23	43
	實際接受績效考核	主管	3	5	8
		非主管	17	18	35
		小計	20	23	43
優品生醫	應接受績效考核	主管	2	1	3
		非主管	18	12	30
		小計	20	13	33
	實際接受績效考核	主管	2	1	3
		非主管	14	10	24
		小計	16	11	27

註 1：新進人員於試用期間以及剛滿三個月無執行年度評核。

註 2：考核人數不含部分工時人員與派遣人員。

4.5. 職業安全管理

威德生醫致力於打造安全健康的工作環境，確保所有員工與合作夥伴的職業安全與健康。威德生醫採用預防為主、風險管理、持續改善的策略，並遵循國際標準管理系統訂定「工作安全守則程序書」，以降低工作場所風險、強化安全文化，確保企業營運符合永續發展目標（SDGs）。同時，為確保公司職業安全管理維持高品質而選任具專業證照與背景人員，依循法規截至 2025 年年底總計有 1 位甲種職業安全衛生業務主管、1 位乙級職業安全衛生管理員、3 位急救人員、與 2 位防火管理人員，並且將所有員工皆涵蓋至威德生醫的職業安全衛生管理系統之中，未來也規劃導入 ISO 45001，使其更加完善。

威德生醫重視員工健康及職業病預防，透過定期健康檢查、臨場健康服務、人因工程評估及異常工作負荷管理等措施，持續辨識與控制工作相關健康風險。

經風險評估，本公司主要工作相關健康風險包括：

- 長時間使用電腦作業可能造成肌肉骨骼不適
- 久坐或重複性作業可能引發肩頸、腰背及手腕不適
- 工作壓力可能導致異常工作負荷及心血管疾病風險
- 視力疲勞及姿勢不良等人因工程危害

針對上述風險，本公司已推動人因性危害預防計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫、母性健康保護計畫及執行職務遭受不法侵害預防計畫，並由臨場職業醫師及職業護理師提供健康諮詢與健康促進服務。

2025 年度健康檢查結果經分級管理後，由職業醫護人員依健康風險等級進行追蹤與關懷，並完成高風險個案健康指導及改善建議。

2025 年度未發生經主管機關認定之職業病案件，亦未發生因工作相關健康危害導致之重大失能或死亡事件。

威力德生醫承諾

	遵守法令規章及其他要求事項
遵守法令規章	
	提供適當的防護措施、設備或作業管制，以預防職業傷害與職業病的發生
落實風險管理	
	對員工、客戶、承包商及訪客等進行環安衛相關資訊之宣導與溝通，藉由對作業場所之危害認知，提升自主職業安全衛生管理能力
強化安全文化	
	提供必要資源維持職業安全衛生管理系統有效運作，持續改善職業安全衛生管理與績效
持續提升績效	
	積極參與健康管理活動，達到健康促進與預防工作傷害
員工健康促進	

職業安全管理計畫落實

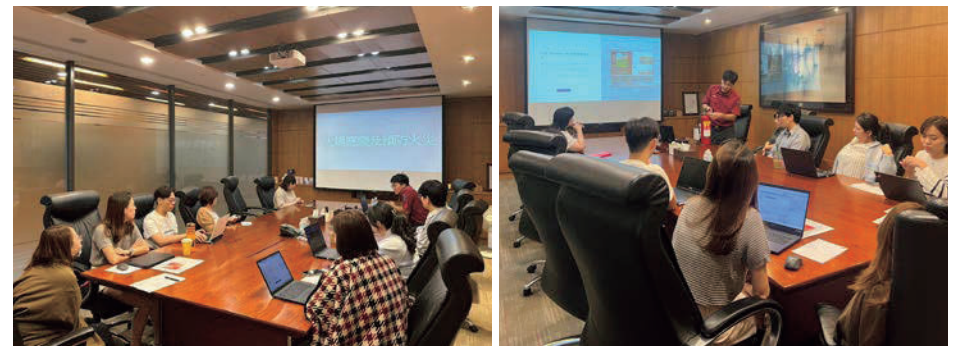
威力德生醫秉持職場安全與健康第一的原則，2025 年積極推動並落實各項衛生安全制度及作業風險評估，確保員工在安全無虞的環境下工作。並透過落實以下計畫，顯著改善工作環境，提升員工身心健康，並降低職場風險，強化企業永續經營與安全文化。2025 年威力德生醫未發生職業安全傷害事件。

- 人因性危害預防計畫
- 執行職務遭受不法侵害預防計畫
- 職場母性健康保護計畫
- 異常工作負荷促發疾病預防計畫

職業安全管理教育訓練

威力德生醫為確保員工具備足夠的安全知識與應變能力，提供以下多面向安全衛生教育訓練計畫，並透過定期宣導強化員工安全意識，加強員工的職業安全認知。

項目	說明
新進人員安全衛生教育訓練	所有新進人員須接受 3 小時的一般安全衛生教育訓練，內容涵蓋職場安全、作業風險辨識、個人防護具及設備使用等。課程結束後進行口頭測驗，確保員工理解並掌握基本安全知識，以降低工作風險
在職員工年度安全教育訓練	每年定期為全體員工舉辦 3 小時的職業安全衛生教育訓練，針對最新安全標準、危害預防與緊急應變進行強化學習，確保員工持續更新安全知識，減少職業傷害發生
消防安全宣導	透過定期消防安全教育，提升員工對火災防範、滅火設備使用、緊急逃生路線的認識，確保遇火災時能迅速應對，保障人員與財產安全
交通安全宣導	每 3 個月透過圖片宣導交通安全知識，加強員工在通勤與工作場所內外的安全意識，減少交通事故風險



同仁參與消防安全宣導

參與安衛教育訓練班次、人數與時數如下表

威力德生醫	年度時數	訓練類別	新進員工職安衛教育訓練	在職員工安衛教育訓練 (註)
	2024 年	班次	1	4
		人數	1	42
		總時數	3	168
	2025 年	班次	6	2
		人數	6	30
		總時數	18	30
優品生醫	2024 年	班次	5	13
		人數	9	219
		總時數	27	411
	2025 年	班次	11	14
		人數	14	195
		總時數	42	353

註 1. 依法在職員工安衛教育訓練 3 年 3 小時。

註 2. 在職教育訓練模式：專案教育訓練安排、實體演練 (以上有紀錄)、佈告欄、公司網頁、郵件、文化月會宣導。

員工健康照護計畫

威力德生醫為保障員工健康，提供優於法規的健康檢查與服務，為員工的健康把關。



定期舉辦健康檢查

每年提供員工（正式任用 3 個月以上）免費健康檢查乙次，及早發現潛在健康問題



臨場職醫職護健康服務

定期安排專業的醫護團隊於現場提供健康相關的服務，確保員工在工作環境中的健康和 safety，並預防職業病和工作相關的健康問題

2025 年威力德生醫執行預防骨骼肌肉疾病與異常工作負荷引發的心血管疾病追蹤。並透過危害辨識找出中、高風險工作者，調查其作業內容，並根據結果由臨場職業醫師與職業護理師舉辦健康促進講座，以提升員工健康意識。並設定以下目標且完成追蹤作業：

勞工健康檢查結果異常追蹤 → 高度異常或中度異常者，當面或書面通知之關懷率達 **100%**

三高及代謝症候群追蹤 → 當面或書面通知之關懷率達 **100%**

1. 健康檢查類別項目與參與人數如下表

威力德生醫			優品生醫		
項目	年度	參與人數	項目	年度	參與人數
	檢查項目			檢查項目	
一般健康檢查	依據勞工健康保護規則	41	一般健康檢查	依據勞工健康保護規則	151
特殊健康檢查 (粉塵、噪音)	不適用		特殊健康檢查 (粉塵、噪音)	不適用	

2. 2024-2025 健康諮詢服務人次

年度	威力德生醫		優品生醫	
	2024 年	2025 年	2024 年	2025 年
參與人次	11	18	50	61

健康檢查外聘護理師現場諮詢



分級人數追蹤

健康分級	威力德		優品	
	2024 年	2025 年	2024 年	2025 年
第四級管理	1	1	1	11
第三級管理	7	7	27	49
第二級管理	10	3	66	1
第一級管理	19	0	11	0

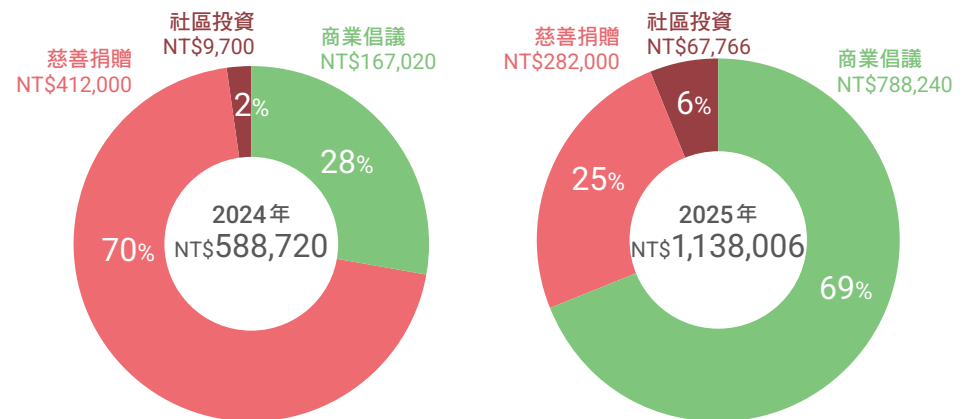
4.6. 社會參與

威力德生醫秉持「取之於社會、用之於社會」的精神，並以「共融」作為企業核心價值之一，將企業社會責任視為永續發展的重要實踐方向，長期投入多元公益行動。我們相信，企業的影響力不僅來自卓越的檢驗技術、高品質的醫療產品與健康服務，更體現企業如何串聯員工、合作夥伴與外部資源，主動回應社會需求，關懷弱勢族群。並將專業能力轉化為促進公共福祉的實際行動。

威力德生醫評估營運活動對當地經濟及社區整體以正面影響為主，包括創造就業機會、帶動供應鏈發展、促進地方消費及增加稅收貢獻。同時亦關注能源使用、運輸排放及廢棄物產生等潛在負面衝擊，透過環境管理及持續改善措施降低相關影響，致力於兼顧經濟發展、社會責任及環境永續之企業經營模式。

健康是社會安定與生活品質的重要基礎，我們發揮醫療檢測與健康服務專業，透過社區服務、志工參與、捐血活動與健康促進等具體行動，深化與社區及利害關係人的連結，實踐企業對社會共好的承諾。2025 年威力德集團全年投入逾新臺幣 113 萬元公益經費，並累計約 84 小時企業志工服務，持續將企業資源投入弱勢關懷、健康促進與社區參與等面向，擴大社會正向影響力。

2024-2025 社會參與類型



一、醫療共融：促進健康照護可近性

偏鄉篩檢與社區照護



威力德生醫集團長期攜手國立中山大學醫學院馬雅各醫療服務團，投入偏鄉醫療健檢服務，並參與「根除C肝健檢活動」，協助偏鄉居民及早發現潛在感染風險、及早接受治療。透過醫療檢測專業與營養補給資源的結合，本公司將健康促進行動延伸至偏鄉社區，協助長者及有需求之民眾獲得篩檢與後續照護資源。2025年受惠人次約315人。



企業捐血行動

優品生醫以「守護健康，永續共融」為主題，號召同仁參與企業捐血活動，透過實際行動回應醫療用血需求。活動期間，團隊協助現場服務與捐血者營養補給安排，為穩定醫療用血資源盡一份心力。2025年，優品生醫共舉辦2場企業捐血活動。

醫事專業交流

威力德生醫集團重視醫事檢驗專業發展，並肯定醫事檢驗人員在醫療服務體系中的重要角色。2025年子公司優品生醫參與醫事檢驗專業交流活動，並提供保健食品予現場醫事專業人員，藉此關懷第一線醫事人員的日常健康，同時與醫界夥伴持續交流，共同促進醫療檢驗服務品質。



二、健康共融：推動衛教與日常健康管理

兒童健康與營養教育

優品生醫重視兒童健康促進與營養衛教，秉持「預防勝於治療」的理念，將營養知識轉化為家長與孩童易於理解的生活觀念，協助家庭建立正確的健康管理意識。2025年，優品生醫舉辦《吃出孩子的健康體質》親子健康講座，透過互動式衛教內容，提升親子對兒童營養、日常保健與健康體質養成的認識。



社區長者健康促進

優品生醫持續推動社區健康促進，關注高齡族群在睡眠品質、行動力維持與日常營養補給上的需求。2025年，優品生醫走入德西里、安康里等在地社區舉辦衛教講座，透過健康知識傳遞、營養補給品分享與現場互動交流，協助社區長輩了解日常保健觀念，提升對自我健康管理重視。藉由貼近社區的衛教行動，本公司將健康促進資源帶入長輩生活場域，促進在地社區健康意識。



三、關懷共融：照顧弱勢與心理健康需求

弱勢家庭與心理健康關懷

威力德生醫長期關注弱勢家庭、兒童照護與心理健康議題，並將健康促進視為實踐社會責任的重要方向。2025 年，本公司資助財團法人張老師基金會、台灣兒童暨家庭扶助基金會及國際單親兒童文教基金會等團體，透過其在心理衛生教育、心理諮商輔導、兒童照護與單親家庭扶助等領域的專業服務，協助有需要的家庭與民眾取得適切資源，減輕生活壓力，並提升心理韌性與生活品質，全年相關捐贈金額逾新臺幣 28 萬元。



偏鄉健康資源挹注

醫療資源的城鄉差距，是威力德生醫長期關注的公共衛生議題。考量偏鄉學童與社區弱勢族群在健康照護、營養補給及衛教資源取得上較為不易，2025 子公司優品生醫攜手社團法人台灣食物銀行聯合會，捐贈逾新臺幣 34 萬元保健食品，協助將日常營養補給資源送至有需要的族群，落實企業對健康平權與社會共好的承諾。



四、韌性共融：災害援助與社區復原

重大災害援助

面對天然災害對地方社區造成的衝擊，威力德生醫以企業資源結合同仁志工行動，協助災區恢復日常生活。2025 年花蓮縣光復鄉受颱風影響，部分地區面臨家園受損與環境清理需求，本公司啟動「馳援花蓮救災志工行動」，提供志工假並補助交通、食宿等相關費用，讓同仁投入災區清理與復原工作。透過實際參與，企業志工協助受災居民整理環境，減輕災後復原負擔，展現企業與地方社區共同面對災害挑戰的責任。

05

綠色經營與永續

- ◆ 5.1. 環境管理
- ◆ 5.2. 氣候策略管理
- ◆ 5.3. 溫室氣體與能源管理



5.1. 環境管理

威力德生醫秉持「創新」核心理念，致力於提升能源效率、減少碳排放量，降低日常營運中對於環境的衝擊，積極透過創新的技術優化流程，保護環境。並遵守各項環保法規，以期回應各利害關係人的永續理念與期待。威力德生醫專注於綠色產品設計，並提供同仁環保教育訓練，並持續推廣相關理念予合作夥伴，落實環保意識於日常工作中。威力德生醫遵循「職業安全衛生法」、「廢棄物清理法」等規定維護工作環境及自然環境，並於辦公空間增設標語，協助員工落實垃圾分類、資源回收及節能減碳等觀念，與員工共同愛護地球。

廢棄物與水資源管理

威力德生醫致力於環境保護及水資源循環再利用。訂有廢棄物每年減量 1%、每年使用回收之水資源達 100 噸的目標，為達此目標，訂有相關的環境管理策略並於新建營運總部時便納入相關建築工法及作為。

項目	2024 年	2025 年	單位
廢棄物量	0.0810	0.2140	公噸
取水量	208.8428	392.6300	立方公尺

2025 年廢棄物產生量較前一年度增加，主因係部分醫療試劑受市場需求變化、產品效期及供應鏈備貨因素影響，未能於效期內完成銷售；另因公司進行搬遷與庫存整理，陸續清理歷年累積之醫療廢棄物，致短期廢棄物處理量增加。公司後續將持續強化需求預測、庫存控管及效期管理，以降低報廢與廢棄物產生。

2025 年取水量較前一年度增加，主要係因營運量提升、設備清潔與作業需求增加，以及搬遷整理期間相關用水需求提高所致。公司後續將持續推動用水管理與節水措施，提升水資源使用效率。

新建營運總部－節能設計

威力德生醫集團新建營運總部全棟採用最先進的中空複層節能熱硬化 LOW-E 玻璃，此種玻璃具隔熱和保溫效能，能有效減少冷氣和暖氣的使用，進而降低能源消耗，同時設立太陽能板及雨水回收系統，藉此減少碳排放及水資源浪費，為地球永續發展貢獻一份心力。新總部預計於 2026 年 1 月啟用，並規劃將 2026 年設定為減碳目標基準年。威力德生醫的新辦公大樓以優於法規要求的標準進行規劃，展現對環保和永續發展的承諾。主要亮點如下：

項目	說明
Low-E 玻璃	選用低輻射玻璃，提高隔熱效果，降低空調能耗
一級節能空調設備	使用高效節能空調，進一步降低能耗
充電樁設施	安裝電動車充電樁，支持綠色交通
雨水回收系統	每年回收雨水量達 108.64 噸
RO 設備廢水回收水塔	設置三座 15,000L 水塔， 每 12 小時可回收 12,000L 廢水 ，充分利用水資源
LED 節能燈具	安裝高效節能燈具，減少電力消耗
綠覆率	綠化覆蓋率達 86.67% ，遠超法規要求的 75% ，提升環境品質
屋頂型太陽能發電	本公司活化建物屋頂空間，出租予太陽能發電業者設置屋頂型太陽能發電設備，支持再生能源建置與低碳能源發展。每年預估發電量約 11 萬度 以上，透過增加再生能源供給，間接促進能源轉型及溫室氣體減量

環境管理策略與目標

- 計畫逐年提升綠色採購金額，降低營運過程對於環境之衝擊。
- 針對新開發之產品，採用環保材質之包材。
- 逐步汰換老舊高油耗之公務車為油電車。
- 推動 e 化減紙，減少辦公室紙張用量。

5.2. 氣候策略管理

氣候相關風險與機會的鑑別和評估流程

鑑於氣候變遷對營運可能造成的財務風險，揭露氣候變遷相關資訊，已逐漸成為永續資訊揭露的新趨勢。威力德生醫遵循氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）及臺灣證券交易所制訂上市公司編製與申報永續報告書作業辦法，積極關注全球氣候風險趨勢，評估 TCFD 所提出的氣候風險與機會架構，並研析氣候情境設定可能帶來的營運挑戰與機會。

TCFD 架構	氣候管理策略
 治理 - 董事會為公司氣候變遷管理之最高治理機構，負責指導公司針對氣候變遷之對應與決策，核定氣候風險管理範圍及規範與核定層級，並負有確保與監督整體風險管理制度有效執行之責任 - 威力德設有永續發展小組，針對識別出之氣候相關風險與機會，定期向董事會報告氣候相關議題推動執行成果	
 策略 辨識與威力德生醫相關之重大轉型風險、實體風險和機會因子，評估其對企業營運與財務上的影響，由永續發展小組帶領各部門主管擬定、推動管理措施	
 風險管理 針對辨識出的氣候風險，威力德生醫積極調整政策與作業流程，推動減緩與調適措施，以降低氣候變遷帶來的潛在衝擊，並強化企業因應氣候風險與機會的能力	
 指標與目標 - 自基準年（2024 年）起每年至少減量 2% 以達成 2030 年減量 30% 之目標，持續鑑別與評估氣候變遷風險與機會，設定具體策略與目標 - 持續精進威力德內部制度，依據目標擬定衡量指標，確保檢視因應行動之有效性和目標達成率，並強化同仁對氣候變遷風險的意識及管理	

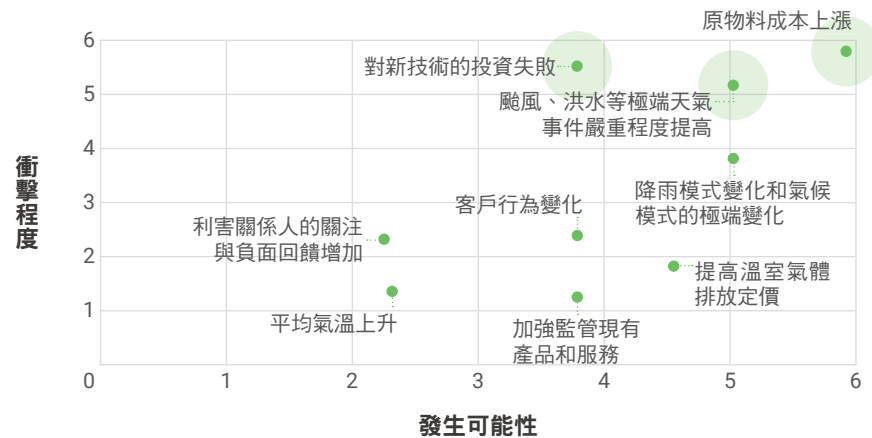
氣候相關風險與機會鑑別流程

威力德生醫透過氣候變遷風險與機會會議進行氣候變遷之討論、資訊彙總，及風險與機會之評鑑，氣候變遷相關風險與機會具體鑑別流程如下：

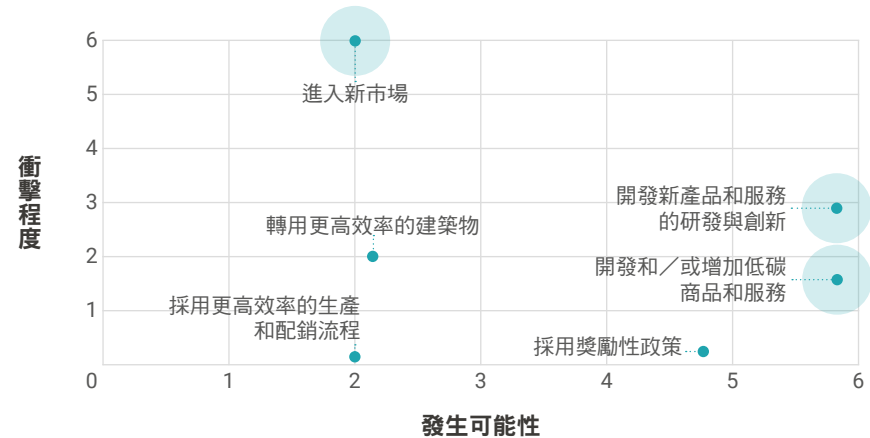
Step 1	設定氣候變遷情境，參考 IPCC AR6 五項氣候情境，設定 SSP5-8.5：升溫至 6°C 及 SSP1-2.6：升溫至 2°C，兩種情境，分別檢視可能面臨之實體風險與轉型風險
Step 2	評估營運環境影響，透過高層主管思考營運環境可能發生議題、正負面衝擊程度，考量包含發生經驗、時間和可能性以及名譽、人員或財務影響規模等議題，計算各類型風險與機會之分數
Step 3	彙整回收結果，鑑別氣候風險與機會

完成氣候風險與機會鑑別後，依照風險或機會的「發生可能性」及「衝擊程度」，識別出威力德生醫 2025 年高風險因子 3 項、高機會因子 3 項。2025 年威力德生醫氣候變遷之風險矩陣與機會矩陣如下圖：

TCFD 風險分析結果



TCFD 機會分析結果



氣候變遷風險排序表

風險排序	風險種類	風險因子	發生時間評估	財務衝擊	因應策略
1	轉型風險－市場	原物料成本上漲	中期	原物料產量減少，零件成本上漲，造成公司營運成本上升與銷售競爭力下降而流失客戶	積極拓展多個供應商來源，減少對單一供應商的依賴性
2	實體風險－立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	中期	強颱與淹水導致貨品無法如期收件或送達，使公司營收減少、支出增加	對關鍵貨物投保，以降低財務損失風險
3	轉型風險－技術	對新技術的投資失敗	長期	因人才與技術的斷層導致研發失敗，使公司營收下降、支出增加並且可能使資產受負面衝擊	建立內部培訓機制，積極招募專業人才，確保技術發展不斷層

氣候變遷機會排序表

風險排序	風險種類	風險因子	發生時間評估	財務衝擊	因應策略
1	產品和服務	開發新產品和服務的研發與創新	中期	開發新產品，提升銷售機會，使公司營收增加	透過策略聯盟與利害關係人合作，加快技術突破與市場應用
2	資源效率	進入新市場	長期	產品進入高端市場，例如醫學中心、研究中心，拉升公司收入	透過數位行銷與精準銷售，提供高端客戶客製化解決方案
3	產品和服務	開發和/或增加低碳商品和服務	短期	研發低碳產品，吸引重視永續議題的消費群體，使營收增加	導入環保材料，優化產品生命週期管理，打造低碳商品

註：時間範圍之定義：短期：2025-2027 年、中期：2028-2032 年、長期：2033-2050 年

註：時間範圍之定義：短期：2025-2027 年、中期：2028-2032 年、長期：2033-2050 年

5.3. 溫室氣體與能源管理

威力德生醫重視氣候變遷與能源使用對企業營運及環境可能造成之影響，並將溫室氣體排放管理、能源使用效率提升及氣候風險因應，作為推動環境永續管理之重要方向。公司呼應台灣 2050 淨零排放目標，持續檢視營運過程中的能源使用情形，並透過節能管理、設備效率提升及低碳營運措施，逐步降低營運活動對環境之衝擊。

為支持再生能源發展及提升建物空間使用效益，威力德生醫規劃於新總部活化屋頂空間，出租予太陽能發電業者設置屋頂型太陽能發電設備。新總部預計於 2026 年啟用，相關設備將配合建築規劃及營運時程逐步建置，預估每年發電量可達 11 萬度以上。該設備係由太陽能發電業者負責設置及營運，主要目的為支持再生能源供給與低碳能源轉型，並不作為本公司自用再生能源使用量之計算依據。截至 2025 年底止，前述屋頂型太陽能發電設備尚未完成建置及投入使用，且相關發電量並非本公司自用電力，因此不列入本公司再生能源使用量。

後續公司將以溫室氣體盤查結果為基礎，持續追蹤範疇一與範疇二排放情形，並檢視辦公、倉儲及營運據點之能源使用效率，逐步推動節能設備汰換、用電管理及氣候風險因應措施。針對新總部屋頂型太陽能發電設備，公司將以出租場域支持再生能源建置之方式參與低碳能源轉型，並持續評估營運活動中可行之節能減碳作法，以降低營運對環境之影響。

溫室氣體排放數據

範疇別	2024 年		2025 年	
	排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)
範疇一：直接排放	157.7743	0.1592	131.4259	0.1185
範疇二：間接排放	190.6628	0.1924	177.6182	0.1602
範疇三	100.5907	0.1015	144.9690	0.1307
合計	449.0278	0.4531	454.013	0.4094

註 1：2025 年依循 ISO 14064-1 盤查標準，以營運控制方法彙總排放量，納入本公司所有營運據點。

註 2：2023 年為自主盤查，範疇一僅盤查公務車、範疇二盤查總公司及子公司營運據點。

註 3：2025 年度擴大溫室氣體盤查範疇三之盤查範圍，新增相關排放類別，故範疇三排放量較 2024 年度增加；新增項目及盤查說明詳見第 66 頁。

能源使用數據

組織內部能源消耗量

能源類別	2024 年		2025 年	
	消耗量	熱值 (仟兆焦耳)	消耗量	熱值 (仟兆焦耳)
外購電力 (kWh)	402,242.1410	1,448.33	374,721.9150	1,349.00
汽油 (公升 (L))	56,893.0530	1,857.96	47,121.7690	1,611.56
柴油 (公升 (L))	1,252.2900	44.04	0	0
總計	3,350.33		2,960.56	

註1：2024年依循ISO 14064-1盤查標準，以營運控制方法彙總排放量，納入本公司所有營運據點。

註2：2024及2025年度皆未使用再生能源，故再生能源使用量及占比皆為0。

註3：熱值係取自經濟部能源署單位熱值表，外購電力之單位熱值為 860千卡/kwh；汽油之單位熱值為 7,800千卡/公升；柴油之單位熱值為 8,400千卡/升。

註4：1仟兆焦耳=10⁹焦耳；1千卡約等於4,186.8焦耳。

能源密集度

	2024 年	2025 年
度量單位 (百萬元)	991.125	1,109
能源密集度 (仟兆焦耳 / 百萬元)	3.3803	2.6696

註：能源密集度僅涵蓋組織內部能源消耗。

06

附錄

- ◆ 6.1. 永續性績效指標
- ◆ 6.2. GRI 索引表
- ◆ 6.3. SASB 索引表
- ◆ 6.4. 氣候相關資訊
- ◆ 6.5. 溫室氣體盤查及確信情形
- ◆ 6.6. 查證機構獨立保證聲明書

6.1. 永續性績效指標

類別	永續性指標	單位	2024 年	2025 年
公司 治理	董事會出席率 $\geq 95\%$	%	97%	97%
風險 管理	檢視公司各部門危害風險評估完成率	%	100%	100%
	每年進行資安演練 ≥ 1 次	次	1	1
客戶 滿意	顧客滿意度 $\geq 80\%$	%	-	96%
	客戶抱怨公司洩漏個人或訂單隱私	件	0	0
法規 遵循	違反公司法或稅務法規	件	0	0
	違反顧客隱私或資訊安全法規	件	0	0
	違反產品或公平交易法規	件	0	0
	違反空污環保法規	件	0	0
	違反污水排放符合法規	件	0	0
	違反廢棄物管理法規	件	0	0
	違反勞動與安衛相關法規	件	0	0
供應鏈 管理	合格供應商比例 $\geq 90\%$	%	100%	100%
	在地採購供應商家數 ≥ 30 家	家	-	37
	新供應商簽訂「供應商承諾書」比例 $\geq 80\%$	%	100%	100%
	不使用有害物質合規率	%	100%	100%
節能 減碳	節省用電量 $\geq 2\%$	%	-	6.8%
	設置再生能源 11 萬度電	萬度電	-	-
	溫室氣體排放減量 ≥ 10 噸 CO ₂ / 年 (範疇一、範疇二，與 2024 年基準年相比)	噸 CO ₂ / 年	-	39.393

類別	永續性指標	單位	2024 年	2025 年
節能 減碳	強化氣候韌性：氣候災後造成生產中斷	天	0	0
水資源 管理	雨水回收量 ≥ 108 噸	噸	-	-
	用水管理：因限水造成生產損失	次	0	0
廢棄物 處理	廢棄物減量 $\geq 1\%$	%	-	-
	廢棄物妥善處理：合法業者處理	%	100%	100%
勞資 關係	離職率 $\leq 20\%$	%	-	13.51%
	育嬰留停復職率 $\geq 80\%$	%	0%	0%
	年度員工訓練平均時數 ≥ 10 小時	小時	-	10.47
人權 維護	職場不法侵害 / 霸凌 0 件	件	0	0
	員工申訴 / 調解案件 1 件	件	0	0
健康 安全	新人參與安衛教育訓練達 100%	%	100%	100%
	健康檢查參與率 $\geq 90\%$	%	100%	100%
	作業環境監測異常改善率 :100%/ 半年	%	100%	100%
	重大職業災害 ≤ 0 件 / 年 (不含死亡)	件 / 年	0	0
	各部門危害辨識與風險評估達成率 100%	%	100%	100%
	化學暴露造成職業病維持 0 件	件 / 年	0	0
	失能傷害頻率 (FR) ≤ 0.54 / 月	年	0	0
	失能傷害嚴重率 (SR) ≤ 10 / 月	年	0	0

6.2. GRI 索引表

使用聲明	威力德生醫遵循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	本公司為醫療分銷業者，本年度無適用之 GRI 行業準則

準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021					
GRI 2 一般揭露	2-1	組織詳細資訊	關於本報告書	3	
	2-2	組織永續報導中包含的實體		3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人		3	
	2-4	資訊重編	—	-	本年度無重大資訊重編情形
	2-5	外部保證 / 確信	—	80	已委由外部獨立第三方機構進行保證 / 確信，與 AA1000 查證一致
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於威力德	5	
			2.4 經營績效	36	
			2.6 供應鏈管理	40	
	2-7	員工	4.1 友善職場	50	
	2-8	非員工的工作者		50	
	2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理架構	27	

準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 2 一般揭露	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理架構	27	
	2-11	最高治理單位的主席		27	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色		27	
	2-13	衝擊管理的負責人		27	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色		27	
	2-15	利益衝突		27	
	2-16	溝通關鍵重大事件		27	
	2-17	最高治理單位的群體智識		27	
	2-18	最高治理單位的績效評估		27	
	2-19	薪酬政策		27	
	2-20	薪酬決定流程		27	
	2-21	年度總薪酬比率	4.3 薪酬與福利	55	
	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	4	
	2-23	政策承諾	2.2 商業道德與誠信經營	33	
			4.2 人權管理	54	
			5.1 環境管理	66	

準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 2 一般揭露	2-24	納入政策承諾	2.2 商業道德與誠信經營	33	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.2 商業道德與誠信經營	33	
			5.2 氣候策略管理	67	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.2 商業道德與誠信經營	33	
	2-27	法規遵循	2.3 法規遵循	34	
	2-28	公協會的會員資格	關於威力德	5	
	2-29	利害關係人議合方針	1.3 重大議題與利害關係人	11	
2-30	團體協約	4.2 人權管理	54		
GRI 3：重大主題揭露 2021					
GRI 3 重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大議題與利害關係人	11	
	3-2	重大主題列表		12-13	
	3-3	重大主題管理		14	
資訊安全管理					
GRI 418 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	2.5 資訊安全與隱私保護	37	0 件
法規遵循					
—	—	自訂主題	2.3 法規遵循	34	

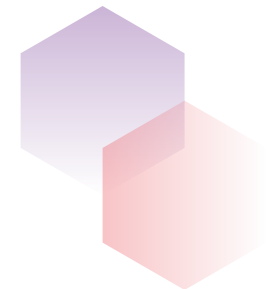
準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
經營績效					
GRI 201 經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.4 經營績效	36	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.2 氣候策略管理	67	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.3 薪酬與福利	55	
	201-4	取自政府之財務援助	2.4 經營績效	36	
GRI 203 間接經濟 績效	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	4.6 社會參與	62	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊			
商業道德與行為準則					
GRI 205 反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2 商業道德與 誠信經營	33	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練		33	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動		33	
GRI 206 反競爭 行為	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動		34	

準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
供應鏈管理					
GRI 204 採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.6 供應鏈管理	40	
GRI 308 供應商 環境評估	308-1	使用環境標準篩選新供應商		40	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動		40	
GRI 414 供應商 社會評估	414-1	使用社會標準篩選新供應商		40	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動		40	
產品品質與責任					
GRI 416 顧客健康 與安全	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 產品品質與責任	46	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		46	
GRI 417 行銷與 標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求		46	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件		46	0 件
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件		46	

準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
員工人權					
GRI 406 不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.2 人權管理	54	
GRI 407 結社自由 與團體 協商	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商		54	
GRI 408 童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險		54	
GRI 409 強迫或強 制勞動	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商		54	
人才資本發展					
GRI 404 訓練與 教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.4 人才資本發展	58	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案		58	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		59	
職業健康安全					
GRI 403 職業安全 衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	4.5 職業安全管理	59	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查		59	
	403-3	職業健康服務		59	

準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 403 職業安全衛生	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.5 職業安全管理	59	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練		59	
	403-6	工作者健康促進		59	
	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		59	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		59	
	403-9	職業傷害		59	0 件
	403-10	職業病		59	0 件
一般主題揭露					
GRI 202 市場地位	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.3 薪酬與福利	55	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 友善職場	50	
GRI 405 員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	2.1 公司治理架構	27	
			4.1 友善職場	50	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.3 薪酬與福利	55	
GRI 402 勞 / 資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2 人權管理	54	

準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 401 勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	4.1 友善職場	50	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.3 薪酬與福利	55	
	401-3	育嬰假	4.3 薪酬與福利	55	
GRI 302 能源	302-1	組織內部的能源消耗量	5.3 溫室氣體與能源管理	69	
	302-2	組織外部的能源消耗量		69	
	302-3	能源密集度		69	
	302-4	減少能源消耗		69	
	302-5	降低產品和服務的能源需求		-	不適用
GRI 413 當地社區	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	4.6 社會參與	62	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動		62	



6.3. SASB 索引表

遵循 SASB 永續會計準則，威力德適用產業為：醫療保健分銷產業

主題	指標	性質	揭露指標	回應	對應章節
運輸燃油管理	HC-DI-110a.1	量化	有效負載燃油經濟性		—
	HC-DI-110a.2	質化	為降低物流對環境衝擊所做的努力	威力德生醫致力於降低物流運營對環境的影響，推動綠色物流： 1. 開發並使用「收檢 APP」供合作夥伴使用，以數位化方式管理檢體物流，透過 APP 即時追蹤物流狀態，優化取送流程，減少不必要運輸，降低醫療檢測與產品配送過程中的環境衝擊。 2. 藉由協助客戶導入醫療資訊平台，減少紙本單據，縮短檢體處理時間，提高運輸準確性與效率，同時減少傳統作業流程所需的大量紙本	5.3 溫室氣體與能源管理
產品安全	HC-DI-250a.1	量化	因產品安全而起之法律訴訟造成的金錢損失總額	無因產品安全而起之法律訴訟造成的金錢損失	3.2 產品品質與責任
	HC-DI-250a.2	質化	為最小化所販售產品有關毒性 / 化學安全性、高度濫用可能性或運送之健康與安全風險所做的努力	1. 威力德生醫依循《醫療器材優良運銷準則 2021》建立品質管理系統，設立管理代表和品保部門，負責健康與安全風險監控。每年進行內部稽核和管理審查，確保改善措施落實，並制定「異常事件處理流程」和「產品回收程序」 2. 所有產品均附有中文標籤，清楚標示用途和保存條件。產品根據不同溫度和條件分開包裝和運送，使用原廠進口包裝，不進行分裝，以降低風險	3.2 產品品質與責任
偽藥 / 偽品	HC-DI-260a.1	質化	用於經銷鏈中維持商品可追蹤性及防偽之方法和技術	威力德生醫重要供應商羅氏集團，其原廠產品可透過貨號、批號和物品號碼追蹤生產日期、銷售客戶及產品的物質安全資料表，並使用射頻識別「Radio-Frequency Identification RFID」防偽以避免不良使用	3.2 產品品質與責任
	HC-DI-260a.2	質化	有關藥品、醫療器材與設備合格供應商的盡職調查程序	為確保供應鏈管理符合企業永續發展、推動環境永續並維護基本人權，公司挑選具有商譽的供應商，並要求其符合「威力德生醫股份有限公司供應商行為準則」	2.6 供應鏈管理
	HC-DI-260a.3	質化	警示客戶及商業夥伴有關偽品之潛在 / 已知風險的程序	威力德生醫透過業務和客服人員以紙本、LINE 及電話通知合作對象相關產品資訊。所有商品包裝均含完整標籤、批號和有效期限，可供追溯。本公司依 GDP 品質系統建立正式召回程序，包含通報、停用、回收和追蹤	3.2 產品品質與責任
產品生命週期	HC-DI-410a.1	質化	於產品生命週期中如何降低產品包裝帶來之環境衝擊的策略	威力德生醫協助羅氏原廠進行機型更換，新代試劑包裝減少塑膠使用量，無隨貨紙本說明書，並減輕外紙盒包裝重量。同時，與客戶溝通，減少叫貨次數，合併運輸策略，並將包裝的紙盒及保麗龍盒彈性回收並再利用	5.1 環境管理制度

主題	指標	性質	揭露指標	回應	對應章節
產品生命週期	HC-DI-410a.2	量化	接受收回重複使用、循環再利用或捐贈的產品數量 (按重量計)	威力德生醫無接受收回重複使用、循環再利用或捐贈的產品	—
商業倫理	HC-DI-510a.1	質化	為最小化利益衝突及不道德商業行為所做的努力	威力德生醫對員工每年進行「就職人員利益衝突迴避聲明書」之簽名回傳，並宣導遵守職業操守、維護企業商譽及同意遵守利益迴避原則之相關內容	2.2 商業道德與誠信經營
	HC-DI-510a.2	量化	因賄賂、腐敗或其他不道德商業行為而起之法律訴訟造成的金錢損失總額	無因賄賂、腐敗或其他不道德商業行為而起之法律訴訟造成的金錢損失	2.2 商業道德與誠信經營
活動指標	HC-DI-000.A	量化	按產品類別銷售的藥品單位數量	2025 年威力德生醫無藥品銷售	-
	HC-DI-000.B	量化	按產品類別銷售的醫療器材數量	2025 年威力德生醫總計銷售免疫試劑 97,911 件、生化試劑 103,124 件、血液氣體試劑 16,500 件、其他 113,515 件，共計 331,050 件	-

6.4. 氣候相關資訊

氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

編號		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		- 董事會為公司氣候變遷之最高治理機構，負責指導公司針對氣候變遷之對應與決策，核定氣候風險管理範圍及規範與核定層級，並負責確保與監督整體風險管理制度有效執行之責任 - 威力德設有永續發展小組，針對識別出之氣候相關風險與機會，定期向董事會報告氣候相關議題推動執行成果				
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）		氣候風險影響				
			風險種類	風險因子	影響期程	財務衝擊	因應策略
			轉型風險－市場	原物料成本上漲	中期	原物料產量減少，零件成本上漲，造成公司營運成本上升與銷售競爭力下降而流失客戶	積極拓展多個供應商來源，減少對單一供應商的依賴性
			實體風險－立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	中期	強颱與淹水導致貨品無法如期收件或送達，使公司營收減少、支出增加	對關鍵貨物投保，以降低財務損失風險
			轉型風險－技術	對新技術的投資失敗	長期	因人才與技術的斷層導致研發失敗，使公司營收下降、支出增加並且可能使資產受負面衝擊	建立內部培訓機制，積極招募專業人才，確保技術發展不斷層

編號	項目	執行情形																			
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	氣候機會影響																			
		<table><tr><th>機會種類</th><th>機會因子</th><th>影響期程</th><th>財務衝擊</th><th>因應策略</th></tr><tr><td rowspan="2">產品和服務</td><td>開發和 / 或增加低碳商品和服務</td><td>短期</td><td>研發低碳產品，吸引重視永續議題的消費群體，使營收增加</td><td>導入環保材料，優化產品生命週期管理，打造低碳商品</td></tr><tr><td>開發新產品和服務的研發與創新</td><td>中期</td><td>開發新產品，提升銷售機會，使公司營收增加</td><td>透過策略聯盟與利害關係人合作，加快技術突破與市場應用</td></tr><tr><td>資源效率</td><td>進入新市場</td><td>長期</td><td>產品進入高端市場，例如醫學中心、研究中心，拉升公司收入</td><td>透過數位行銷與精準銷售，提供高端客戶客製化解決方案</td></tr></table>	機會種類	機會因子	影響期程	財務衝擊	因應策略	產品和服務	開發和 / 或增加低碳商品和服務	短期	研發低碳產品，吸引重視永續議題的消費群體，使營收增加	導入環保材料，優化產品生命週期管理，打造低碳商品	開發新產品和服務的研發與創新	中期	開發新產品，提升銷售機會，使公司營收增加	透過策略聯盟與利害關係人合作，加快技術突破與市場應用	資源效率	進入新市場	長期	產品進入高端市場，例如醫學中心、研究中心，拉升公司收入	透過數位行銷與精準銷售，提供高端客戶客製化解決方案
		機會種類	機會因子	影響期程	財務衝擊	因應策略															
		產品和服務	開發和 / 或增加低碳商品和服務	短期	研發低碳產品，吸引重視永續議題的消費群體，使營收增加	導入環保材料，優化產品生命週期管理，打造低碳商品															
			開發新產品和服務的研發與創新	中期	開發新產品，提升銷售機會，使公司營收增加	透過策略聯盟與利害關係人合作，加快技術突破與市場應用															
資源效率	進入新市場	長期	產品進入高端市場，例如醫學中心、研究中心，拉升公司收入	透過數位行銷與精準銷售，提供高端客戶客製化解決方案																	
註：時間範圍之定義：短期：2025-2027 年、中期：2028-2032 年、長期：2033-2050 年																					
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	氣候相關風險與機會的鑑別和評估流程																			
		威力德關注國內外各產業氣候相關制度、策略，遵循 TCFD 框架盤點氣候變遷可能造成的各種風險與機會，並由各部門高層主管評估威力德營運過程中面臨的氣候風險與機會，考量發生可能性與衝擊程度對風險與機會進行矩陣分析，並將鑑別結果交付相關權責部門，擬定相關因應策略																			
		評估流程：																			
		Step 1：設定氣候變遷情境																			
		Step 2：評估氣候變遷對營運環境與利害關係人的影響																			
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	Step 3：建立風險與機會矩陣，鑑別出各 3 項氣候風險與機會																			
		以 2 種情境進行氣候變遷風險模擬：聯合國政府間氣候變化專門委員會（Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC）第六次科學評估報告中的 SSP5-8.5：升溫至 6°C 及 SSP1-2.6：升溫至 2°C，未來將視氣候變遷對影響公司的程度，動態進行分析評估																			
		為響應政府 2050 年淨零排放目標與應對氣候變遷相關風險，威力德以完善氣候相關風險的法規要求為首要目標，預計於 2026 年依循氣候相關財務揭露（TCFD）框架揭露氣候相關資訊，並從公司日常營運推廣減碳意識與作為，包括產品包裝採用 FSC 認證原料，補助員工購買電動機車等																			
		威力德無使用內部碳定價																			
		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																			
8	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	威力德無使用碳抵換或再生能源憑證																			
		請參考 6.5 溫室氣體盤查及確信情形																			

6.5. 溫室氣體盤查及確信情形

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 CO₂e）、密集度（公噸 CO₂e/ 百萬元）及資料涵蓋範圍。

範疇別	2024 年		2025 年	
	排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)
範疇一：直接排放	157.7743	0.1592	131.4259	0.1185
範疇二：間接排放	190.6628	0.1924	177.6182	0.1602
範疇三：	100.5907	0.1015	144.9690	0.1307
合計	449.0278	0.4531	454.013	0.4094

資料說明：

- 依循 ISO 14064-1 標準進行盤查
- 盤查內容為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日止之報告邊界範圍內產生之所有溫室氣體
- 報告邊界範圍：威力德生醫（高雄、台中、台北）辦公室、子公司優品生醫辦公室

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）及其他間接排放量（範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源）。

註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」（下稱本作業辦法）第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註 3：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書 (Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol) 或國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 發布之 ISO 14064-1。

註 4：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品 / 服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。

2. 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

威力德生醫於 2024 年度首次完成溫室氣體盤查，無溫室氣體確信
依上市櫃公司永續發展路徑圖規定，預計於 2027 年度盤查後完成溫室氣體確信，並於 2028 年報揭露溫室氣體確信情形

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 3 項規定所定時程辦理。

註 2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

3. 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

溫室氣體減量基準年及減量目標

為規劃溫室氣體減量策略，合併公司於西元（下同）2024 年以合併財務報告為邊界完成盤查，故基準年為 2024 年，2025 年其範疇一及範疇二排放量分別為 131.4259 噸 CO₂e 及 177.6182 噸 CO₂e，希望透過下列具體行動進一步落實減量，並自基準年起每年減量以達成 2030 年減量 30% 之目標。

溫室氣體減量策略及具體行動計畫

威力德生醫主要溫室氣體排放源為公務車、電力與產品採購間接使用，因此推動節能措施與慎選供應商原物料產品為最有效之減量方案。未來將針對廠區及辦公室用電進行減量規劃與供應商採購評估，達到溫室氣體減量之目的。

減量目標達成情形

威力德生醫於 2024 年度首度完成溫室氣體盤查，預計於次年度揭露減量目標達成情形。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。

註 2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定，資本額 100 億元以上之公司應於 2025 年完成 2024 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 2024 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

6.6. 查證機構獨立保證聲明書

獨立保證意見聲明書

威力德生醫股份有限公司 2025 年永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項保證工作由「法國標準協會」亞太公司「法標國際認證股份有限公司」執行，團隊成員均具有專業背景，並接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導稽核員或查證員之資格。法標國際認證股份有限公司(以下簡稱法標)與威力德生醫股份有限公司(以下簡稱威力德)為相互獨立的實體，法標除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入威力德永續報告書之準備過程。

責任

威力德負責按所宣告之永續報導準則，在永續報告書中對臺灣營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

法標負責按所描述的範圍與方法，為威力德及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供威力德使用，不對其他用途負責。

範圍與標準

威力德與法標協議的保證範圍包括：

- 保證作業範疇與「威力德生醫股份有限公司2025年永續報告書」揭露範圍一致。
- 法標依據AA1000保證標準(v3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估威力德遵循AA1000當責性原則(2018)的符合程度。
- 保證作業包括審查與評估威力德的相關流程、系統與管制及可取得之績效資訊，以及下列報導準則遵循的情況：
 - GRI永續報導準則
 - SASB準則

方法

- 報告書採用依據 GRI 永續報導準則進行報導，對報告書內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 查證團隊與相關人員進行訪談，確認利害關係人的溝通與回應機制與重大主題決策流程等。然而，並不直接接觸外部利害關係人。
- 與報告書編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。

- 基於抽樣計畫，審查組織產生、蒐集與管理報告書中所揭露的質化與量化資料的流程。
- 藉由訪談各組負責人員，檢驗與審視相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性素材與證據來源合理。

結論

◆ AA1000當責性原則

包容性

威力德已依據AA1000利害關係人議合標準識別出四類重要利害關係人，透過多元溝通管道與利害關係人進行議合，蒐集並了解各方利害關係人關注資訊，廣納對該公司永續發展之回饋與意見。未來可持續強化在各方利害關係人議合成果回饋與重大主提決策的連結。

重大性

威力德已綜合考量 SASB、MSCI與GRI等國際準則，以及國內外同業與客戶關注之永續議題，從19項永續議題中已識別得出9項重大主題，並對各重大主題規劃策略、管理方案與目標等。整體而言，已展現依循重大性原則的實踐作為。

回應性

威力德已透過報告書、官網與其他公開資訊管道，定期與不定期地揭露該組織在經濟、治理、環境與社會的運作績效資訊，使利害關係人得以對該組織的治理與管理績效進行了解與判斷。整體而言，已展現符合回應性原則的具體作為。

衝擊性

威力德已對其營運過程中對整體環境產生之衝擊，提供必要的資源進行監控與量測。在報告書中已揭露所辨識的各項衝擊與管理措施，以質化與量化目標呈現對衝擊的管理績效，提供了合適的資訊供利害關係人了解該組織的永續作為。未來可持續提供資源，提升對衝擊管理的規劃、量測與評估。

◆ GRI永續報導準則

基於審查的結果，確認報告書中一般揭露與特定主題揭露及重大主題管理揭露等，已遵循GRI永續報導準則之要求。未來可持續依循準則要求，透過跨部門合作來持續彙整各重大主題與營運據點績效，揭露充分的永續資訊給利害關係人。

◆ SASB準則

基於審查的結果，該報告書已參照SASB準則的永續性主題與指標、活動指標進行相關資訊揭露。未來可持續依循準則在跨部門合作下進行資料蒐集與報導，提供具有價值的資訊給投資人。

意見聲明

法標依據AA1000保證標準(v3)的意見指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證準則。我們認為就威力德所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，對該組織遵循的全球永續性報導準則的情況出具聲明。

我們總結「威力德生醫股份有限公司2025年永續報告書」內容，對於威力德的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關威力德在2025年的經濟、社會及環境等特定績效指標是較正確地呈現。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們僅依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

以上，謹代表「法國標準協會」

Dr. August Tsai
認證與評鑑部門 理事
2026年07月24日

查證團隊：張興聰(主導查證員)、陳振豪(查證員)、陳欣德(查證員)

法標國際認證股份有限公司 — 臺灣桃園市桃園區中平路 102 號 20 樓之 2
電話：+886 3 220 0066、傳真：+886 3 220 7889
網址：<https://international.afnor.com/ta/>

