



三顧股份有限公司
METATECH (AP) INC.

20 25

ESG

永續報告書
SUSTAINABILITY REPORT

Table of CONTENTS — 目錄

CHAPTER 1 報告書資訊

1

1.01 經營者的話	GRI 2-22	P.2
1.02 關於本公司	GRI 2-1, 2-6	P.4
1.03 報告書資訊		P.6
1.03.1 編製依據		P.6
1.03.2 報告涵蓋期間、頻率	GRI 2-3	P.6
1.03.3 報告範圍與邊界	GRI 2-2	P.6
1.03.4 資訊重編	GRI 2-4	P.6
1.03.5 外部確信 / 保證情形	GRI 2-5	P.6
1.03.6 永續報告之責任單位	GRI 2-3	P.6

CHAPTER 4 治理面

4.01 經濟績效		P.30
4.02 稅務	GRI 207	P.31
4.03 誠信經營		P.33
4.03.1 誠信經營理念、政策及行為規範	GRI 2-23, 2-24	P.33
4.03.2 反貪腐機制	GRI 205	P.34
4.04 溝通管道及申訴機制	GRI 2-23, 2-25, 2-26, 2-29	P.34
4.05 風險管理		P.35
4.05.1 風險管理機制	GRI 2-12, 2-13, 2-16, 2-25	P.35
4.05.2 法規遵循	GRI 2-27	P.35

CHAPTER 2 永續經營

7

2.01 永續發展策略	GRI 2-22	P.8
2.01.1 永續發展方向	GRI 2-14	P.8
2.02 推動永續發展機制		P.10
2.02.1 推動永續發展之治理架構	GRI 2-9, 2-13	P.10
2.02.2 運作情形	GRI 2-16	P.10
2.03 董事會及功能性委員會		P.11
2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果		P.11
2.03.2 董事會結構及運作情形		P.13
2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	GRI 2-9	P.19

CHAPTER 3 利害關係人與 重大主題

20

3.01 利害關係人議合	GRI 2-29	P.21
3.02 決定重大主題的流程	GRI 3-1	P.24
3.03 重大主題列表	GRI 3-2	P.26
3.04 重大主題之管理	GRI 2-23, 2-24, 3-3	P.26

29

4.06 資訊安全及客戶隱私保護		P.35
4.06.1 資訊安全管理	GRI 2-23, 2-27	P.35
4.06.2 客戶隱私保護	GRI 418	P.36
4.07 參與各類社團組織 公協會參與	GRI 2-28	P.36
4.08 產品及服務管理		P.37
4.08.1 顧客健康與安全	GRI 416	P.37
4.08.2 行銷與標示	GRI 417	P.37
4.09 供應鏈管理		P.38



Table of CONTENTS — 目錄

CHAPTER 5 社會面

39

5.01 人力發展	P.40	5.02 職業安全及衛生	GRI 403	P.48
5.01.1 人權政策與承諾	GRI 2-23, 2-24, 408, 409, 411	5.02.1 職業安全及衛生政策	GRI 403	P.48
5.01.2 人力組成	GRI 2-7, 2-8	5.02.2 職業傷害	GRI 403-9, 403-10	P.50
5.01.3 員工多元包容及平等	GRI 202, 401, 405, 406	5.03 社會參與	GRI 203, 413	P.50
5.01.4 員工權益及福利	GRI 401, 402, 405			
5.01.5 團體協約	GRI 2-30			
5.01.6 人才培育與發展	GRI 404			



CHAPTER 6 環境面

51

6.01 氣候變遷	P.52	6.03 能源管理	GRI 302	P.56	6.06 生物多樣性	GRI 101	P.60
6.01.1 氣候監督及治理架構	P.52	6.03.1 能源使用政策與節能措施	GRI 302-4	P.56	6.06.1 生物多樣性政策與衝擊管理	P.60	
6.01.2 氣候風險與機會管理流程	P.52	6.03.2 能源使用情況	GRI 302-1, 302-3	P.57	6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果	P.60	
6.01.3 風險與機會識別	P.53	6.04 水資源管理	GRI 303	P.58			
6.01.4 因應策略與管理措施	P.53	6.04.1 水資源管理		P.58			
6.01.5 指標與目標	P.54	6.04.2 用水情況		P.58			
6.01.6 內部碳定價	P.54	6.05 廢棄物管理	GRI 306	P.59			
6.02 溫室氣體管理	GRI 305	6.05.1 廢棄物管理		P.59			
6.02.1 溫室氣體排放量	P.54	6.05.2 廢棄物產生狀況		P.60			
6.02.2 盤查與確信時程規劃	P.55						
6.02.3 範疇三揭露說明	P.56						

APPENDIX 附錄

61

附錄 1 GRI 章節對照表	P.62
附錄 2 SASB 行業章節對照表	P.70

1

報告書資訊



1.01 經營者的話 GRI 2-22

一、永續治理與經營理念

本公司針對全球科技產業與醫療產業快速轉型的浪潮，持續以「科技創新、再生醫療與永續治理」為核心發展方向，推動企業穩健成長與長期價值創造。本公司董事會為永續發展之最高監督單位，負責審議與監督公司永續策略、重大風險及相關績效。

企業的競爭力不僅來自技術與市場，更來自對環境保護、社會責任及公司治理 (ESG) 的承諾。因此，我們將永續發展理念納入公司整體策略與營運管理，透過制度化治理與持續改善機制，推動企業在創造經濟價值的同時，也為社會與環境帶來正向影響。氣候變遷、能源成本波動、全球供應鏈不確定性及生醫產業法規變動等風險，本公司已納入整體風險管理架構，並透過情境評估、供應鏈管理及法遵機制建立相應因應策略。



二、產業趨勢與營運發展

隨著人工智慧 (AI) 應用與智慧運算需求快速成長，全球電子產業正迎向新一波升級契機。三顧在電子事業領域持續深耕高階技術產品線：提升高毛利產品比重。深化客戶夥伴與協同開發：提升客戶黏著度。優化供應鏈管理與全球布局：配合客戶全球組裝產線調整，建立彈性倉儲與即時供貨機制，確保關鍵元件穩定供應，掌握 AI 產業長期成長紅利。持續深化在全球電子供應鏈中的競爭優勢。

在生醫事業方面，再生醫療已成為全球醫療科技的重要發展方向；三顧持續投入誘導型多能幹細胞 (iPSC) 儲存與分化技術的研發與應用，並推動細胞治療及相關再生醫療產品的發展。透過持續投入技術創新與產業合作，本公司逐步建立再生醫療領域的重要技術平台，為未來醫療科技發展創造更多可能性。



三、永續策略與 ESG 管理

三顧將永續發展視為企業長期營運的重要基礎，並持續強化公司治理架構與風險管理制度。董事會透過永續治理機制，負責審議與監督公司永續策略及重大風險；管理階層依據董事會決議推動 ESG 相關措施，並定期報告執行情形與績效成果，以確保企業發展方向符合永續原則。ESG 相關議題已逐步納入公司營運決策流程，作為投資評估、風險管理及資源配置的重要依據，並透過關鍵績效指標 (KPI) 持續追蹤執行成效；本公司亦持續評估永續策略對營運成本、投資決策及長期財務績效之影響。

在環境面向，本公司持續推動節能減碳與資源效率提升，逐步建立更具效率與低碳特性的生產模式；在社會面向，重視人才培育、職場安全與企業社會責任；在治理面向，則持續強化資訊透明度與誠信經營文化，建立與利害關係人之間的長期信任關係。本公司已逐步建立環境與社會績效指標，包括能源使用效率、溫室氣體排放管理及人力發展等指標。

四、產業創新與未來布局

面對全球科技與醫療產業快速變化的趨勢，三顧將持續深化技術創新與產業整合。本公司電子事業將掌握 AI 產業強勁成長動能，聚焦高階應用，提升企業在國際市場的競爭力；生醫事業則將持續推動再生醫療技術發展，並強化 GMP 製程能力與國際合作機會，以促進台灣再生醫療產業的國際化發展。同時，三顧將積極評估全球市場與合作機會，透過技術整合與跨產業合作，拓展企業長期發展的新動能。

三顧公司總經理 唐洪德

唐洪德

五、對利害關係人的承諾

企業的永續發展必須與利害關係人共同成長，三顧將持續與股東、客戶、員工、合作夥伴及社會各界保持良好溝通，以透明資訊揭露與責任治理，建立穩固的信任基礎。在2025年，本公司持續推動節能減碳措施、強化內部治理機制及提升員工培訓投入，相關成果已逐步展現於營運管理與內部控制機制中，並持續提升企業整體營運韌性。展望未來，三顧將持續以創新技術與永續治理為核心，推動企業穩健成長，並為社會與產業創造更長遠的價值。

三顧公司董事長 楊弘仁

楊弘仁



1.02 關於本公司 GRI 2-2, 2-6

三顧股份有限公司 (METATECH (AP) Inc.) 為我國股票上櫃之股份有限公司，主要營運市場涵蓋台灣及國際電子與生醫產業市場；成立於1998年，總部位於新北市汐止區。公司長期深耕電子零組件之經銷、代理與再生醫療技術領域，透過持續投入研發與製造能力，建立電子事業與生醫事業雙核心發展模式。

在電子科技領域，本公司主要從事電子連接器及相關電子元件產品的經銷、代理，產品應用於伺服器、電源供應系統與資料中心等高科技產業。隨著人工智慧 (AI) 與高速運算需求的成長，公司持續尋找AI相關產品與提升員工專業技能，以強化全球電子供應鏈的競爭優勢。

在生醫科技領域，本公司積極發展再生醫療相關技術，包括誘導型多能幹細胞 (iPSC) 儲存與分化技術、細胞治療及相關再生醫療應用。透過建立符合國際標準的品質管理制度與GMP製程能力，公司逐步建立再生醫療產業技術平台，並與醫療機構及生技產業合作夥伴推動技術應用。

▶ 組織名稱	三顧股份有限公司 (METATECH (AP) Inc.)
▶ 公司型態	股票上櫃公司
▶ 股票代號	3224
▶ 董事長	楊弘仁
▶ 總經理	唐洪德
▶ 組織創立時間	1998 年 9 月 17 日
▶ 總部位置	新北市汐止區
▶ 產業類別	電子零組件通路、生物技術服務業
▶ 主要產品及服務	電子連接器與再生醫療技術產品
▶ 實收資本額	681,726 仟元 (截至 2025 年 12 月 31 日)
▶ 合併營業收入	1,514,592 仟元 (2025 年度)
▶ 員工人數	105 人 (截至 2025 年 12 月 31 日)
▶ 營運所在國家	中華民國
▶ 總部所在位置	新北市汐止區新台五路 1 段 75 號 14 樓之 3

價值鏈與主要營運活動

GRI 2-6

三顧的經營模式涵蓋研發設計、製造生產、品質管理及市場服務等主要環節，主要產品包含電子連接器與再生醫療技術服務，以及透過銷售與技術授權模式創造營收；並與供應商、產業合作夥伴及客戶建立長期合作關係，其中關鍵原材料供應及醫療合作夥伴對公司營運具重要依賴性與潛在風險影響。在上游端，公司與電子材料供應商、生醫設備與原料供應商維持合作關係；在核心營運活動方面，公司負責產品研發、設計與製造生產；在下游端，公司與電子產業客戶及醫療機構合作，將產品與技術應用於科技設備與再生醫療相關領域。

在 2025 年，本公司在價值鏈布局與市場合作方面持續強化策略發展，以提升產品供應穩定性、營運效率及市場競爭力：

一、強化供應鏈合作關係

公司持續與電子材料供應商及生醫技術合作夥伴建立穩定合作機制，以確保產品品質與供應穩定性，並提升研發與製造效率。

二、拓展產業合作與市場機會

公司積極深化與電子產業客戶及醫療機構的合作關係，推動電子產品應用與再生醫療技術發展，並持續拓展國內外市場合作機會。

主要供應商及客戶分布於電子製造與醫療機構領域，形成跨產業之價值鏈合作體系。



1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告書由三顧股份有限公司編製，主要參考全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之 2021 年版 GRI 永續報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards) 進行揭露，並參酌永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 準則之相關揭露指標，以提升永續資訊之完整性與可比較性。

此外，本報告書亦依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市公司永續發展實務守則」編製，揭露本公司在環境、社會及公司治理 (Environmental, Social and Governance, ESG) 面向之管理方針、推動成果與績效表現。相關揭露項目之準則對照資訊，請參閱本報告附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

GRI 2-3

本報告書為三顧股份有限公司定期編製之永續報告書，每年發布一次，以揭露公司在永續發展相關議題之管理策略、重大主題及績效成果。

本報告揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日；內容涵蓋本公司於環境、社會及公司治理 (ESG) 面向之管理措施、績效成果與相關永續行動。本報告揭露期間與公司合併財務報表之報導期間一致。

本報告書公布於公司官方網站，提供利害關係人查閱與下載。

報告期間	2025年1月1日至2025年12月31日
發布頻率	每年發布一次
發布日期	2026年8月31日
編製準則	GRI Standards (2021) 及 SASB 準則
主管機關規範	臺灣證券櫃檯買賣中心相關規範

1.03.3 報告範圍與邊界

GRI 2-2

本報告書之報告邊界原則上與本公司合併財務報表所涵蓋之組織一，包含台灣母公司及海外子公司（如新加坡及中國等營運據點）。惟考量各據點營運性質及資料蒐集成熟度，部分環境與社會指標之揭露範圍，係依重大性原則優先涵蓋主要營運據點，未來將逐步擴大揭露範圍。

1.03.4 資訊重編

GRI 2-4

本報告未對前期揭露資訊進行重大重編；如有調整，將於相關章節說明。

1.03.5 外部確信/保證情形

GRI 2-5

考量我國永續發展藍圖目前尚未強制第三階段公司執行外部確信，本公司規劃提前於法定要求時程一年導入外部確信機制，以強化永續資訊揭露之公信力與透明度；同時，將持續強化內部控制及資料管理制度，提升資訊品質與可驗證性，作為未來導入第三方確信之基礎。

1.03.6 永續報告之責任單位

GRI 2-3

若對本報告書內容有任何疑問或建議，歡迎透過以下管道與本公司聯繫：

- 聯絡窗口：文小姐
- 電話：(02) 2698-3466 分機 5401
- 電子信箱：Joycew@metatech.com.tw
- 公司網站：https://www.metatech.com.tw



公司官網

2

永續經營



2.01 永續發展策略

GRI 2-22

三顧股份有限公司秉持永續經營理念，將環境、社會及公司治理（ESG）納入企業營運與策略之中。依據本公司2025年度營運情況，參考聯合國永續發展目標（SDGs）及其細項指標，結合公司營運特性與管理制度，訂定永續發展目標與行動措施。本公司透過提升資源使用效率、推動節能減碳、強化職業安全與公司治理，以及深化產業合作等措施，持續推動企業永續發展，並對應相關GRI準則進行揭露，以展現公司在永續管理與責任治理方面之具體作為與成果。

2.01.1 永續發展方向

GRI 2-14

聯合國永續發展目標(SDGs)和細項指標

根據三顧股份有限公司2025年度營運情況，參考聯合國永續發展目標（SDGs）及其細項指標，並結合公司營運特性與永續管理策略，訂定適用於三顧股份有限公司之永續發展目標與細部指標，說明如下：

6 淨水與衛生



SDG 6.4

提高用水效率

本公司持續推動水資源管理，透過用水監控與節水措施，提升水資源使用效率。

7 人人可負擔的永續能源



SDG 7.2

提升再生能源使用比例

三顧強化能源管理，推動節能減碳並導入再生能源，以提升效率並降低碳排放。

8 良好工作及經濟成長



SDG 8.8

提升職業安全與健康

公司重視職業安全與員工健康，致力於建構安全、健康之工作環境。

9 工業、創新及基礎建設



SDG 9.4

提升產業資源效率與低碳轉型

三顧持續投入技術研發與產品創新，強化資源效率並推動低碳轉型。

12 負責任的消費與生產



SDG 12.5

推動廢棄物減量與資源循環

推動廢棄物減量與資源循環，提高資源再利用率。

13 氣候行動



SDG 13.2

採取氣候行動（減碳與風險管理）

三顧推動節能減碳與溫室氣體管理，強化氣候風險因應能力。

16 和平與正義制度



SDG 16.5

強化誠信經營與反貪腐機制

強化公司治理與誠信經營，並推動供應鏈責任與反貪腐機制。

17 促進目標的夥伴關係



SDG 17.17

建立產業與國際合作夥伴關係

三顧與國內外醫療機構及產業夥伴合作，推動再生醫療與生物技術發展。

上述永續發展目標與細部指標顯示三顧股份有限公司在環境、社會與公司治理各面向持續推動永續發展行動，並透過永續報告書揭露相關管理措施與成果，以落實企業永續經營之目標。



聯合國永續發展目標 (SDGs) 和細項指標

依據三顧股份有限公司永續發展策略，將聯合國永續發展目標 (SDGs) 細部指標與GRI永續報告準則之揭露條文與揭露項目進行對應，以提升永續資訊揭露之完整性與可比較性。

SDG 細部指標	對應 GRI 準則與揭露項目	說明
 SDG 6.4 提高用水效率	GRI 303 水與排放 (303-1~303-5)	揭露用水來源、用水量及排放水管理，確保水資源有效利用
 SDG 7.2 提升再生能源使用比例	GRI 302 能源 (302-1~302-5)	揭露能源使用、節能措施與再生能源使用情形
 SDG 8.8 提升職業安全與健康	GRI 401、403 (就業與職安)	揭露員工福利、職業安全與健康管理
 SDG 9.4 提升產業資源效率與低碳轉型	GRI 302、305 (能源與排放)	提升製程效率並降低碳排，促進低碳產業發展

SDG 細部指標	對應 GRI 準則與揭露項目	說明
 SDG 12.5 推動廢棄物減量與資源循環	GRI 306 廢棄物 (306-1~306-5)	揭露廢棄物減量與資源循環措施
 SDG 13.2 採取氣候行動 (減碳與風險管理)	GRI 305 溫室氣體排放	揭露碳排放量與減碳策略
 SDG 16.5 強化誠信經營與反貪腐機制	GRI 205 反貪腐、 GRI 2-27 法規遵循	強化誠信經營與反貪腐機制
 SDG 17.17 建立產業與國際合作夥伴關係	GRI 2-28 公協會參與	揭露與產業及國際夥伴合作情形

透過SDGs細部指標與GRI揭露項目之對照，本公司能夠清楚呈現永續發展管理架構，並強化永續資訊揭露的透明度與可比較性。

2.02 推動永續發展機制

相關內容包括「推動永續發展之治理架構」、「運作方式及執行情形」、「董事會及功能性委員會」。

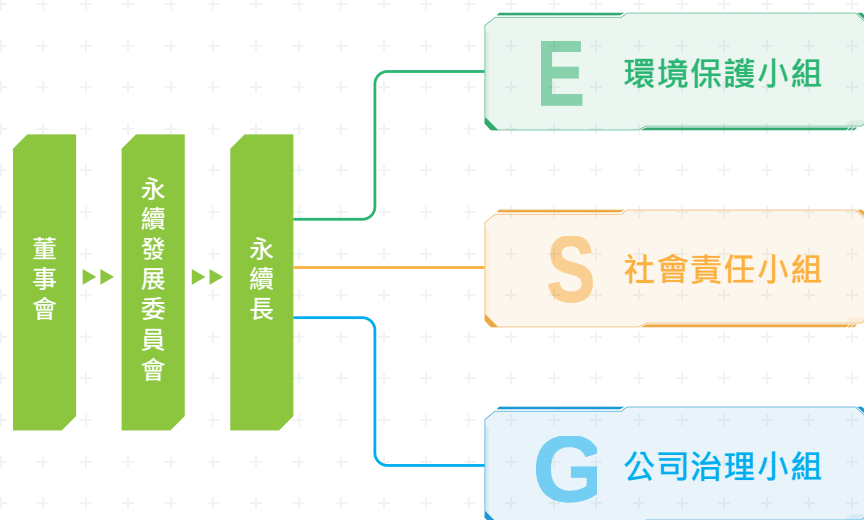
2.02.1 推動永續發展之治理架構

GRI 2-14

為強化永續經營之治理機制，三顧股份有限公司以董事會為永續發展之最高監督單位，負責審議永續策略與重大議題；永續發展委員會由董事會決議設立，依其授權負責統籌規劃與推動相關策略與行動，並定期向董事會報告執行情形。

本公司設置永續長統籌永續發展事務，並由永續發展委員會督導；依 ESG 三大面向設置專責小組，推動各項永續議題之規劃與執行，並定期檢視績效成果。

在衝擊管理方面，公司永續相關衝擊由管理階層負責執行，永續發展委員會負責監督與檢視，各 ESG 小組依其職掌推動相關議題之管理與執行。相關永續策略、管理措施及執行成果，均定期向董事會報告，以確保永續發展政策有效落實並持續精進。



2.02.2 運作情形

GRI 2-16

三顧股份有限公司於2023年5月11日經董事會決議設立永續發展委員會，並依《上市上櫃公司永續發展實務守則》訂定組織規程，作為公司推動永續發展之決策與監督機制。委員會由董事及高階主管組成，負責督導ESG策略規劃、政策推動及執行成果，並透過定期會議機制掌握永續議題推動情形。

2025年度，永續發展委員會定期召開會議，針對溫室氣體盤查與查證時程規劃、永續報告書編製、永續發展實務守則修訂，以及永續重大主題等關鍵議題進行審議與討論，並形成具體決議。相關議案均依程序提報並落實執行，顯示委員會已實質參與公司永續治理與重要決策過程。

在運作機制方面，公司建立重大議題通報與分層管理制度，由永續長統籌永續事務，各ESG功能小組負責資料蒐集與執行推動，並定期彙整成果提報委員會審議，必要時呈報董事會決策。此外，2025年度已辦理委員會績效評估，結果顯示整體運作良好，具備有效監督與推動永續發展之功能。

永續發展委員會	日期	重要決議事項	委員建議及執行結果
第2屆 第4次	2025.5.8	財務報告合併子公司之溫室氣體盤查及查證時程計畫	委員無其他意見
第2屆 第5次	2025.8.12	通過2024年度 (2025年編製) 永續報告書案	委員無其他意見
第2屆 第6次	2025.11.11	報告本公司「永續發展實務守則」修訂條文案	委員無其他意見
第2屆 第7次	2025.12.30	2025年永續報告書之「永續重大主題」案	2025年永續重大主題決議，包含環境面向、社會面向、治理面向

2.03 董事會及功能性委員會

相關內容包括「董事會對永續治理之角色及成果」、「董事會結構及運作情形」、「功能性委員會結構及運作情形」。

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

相關內容包括「永續治理角色與監督」、「督導永續管理之績效評估」、「對永續發展之持續進修」。



2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形 GRI 2-12, 2-14

董事會為公司最高治理單位，透過設置「永續發展委員會」督導ESG策略之規劃與執行，並定期聽取溫室氣體盤查、永續報告書及相關專案進度報告。2025年度董事會已多次就氣候盤查及永續報告等議題進行審議與決議，並將永續風險與機會納入經營決策，由管理階層負責執行與持續追蹤。

在永續報導管理方面，由永續長統籌報告書編製，各功能小組負責資料蒐集與彙整，經內部審閱及委員會討論後提報董事會審議通過，以確保揭露內容之完整性、可靠性與一致性。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估 GRI 2-12, 2-14

本公司依「董事會績效評估辦法」定期辦理董事會及各功能性委員會之績效評估，涵蓋治理參與、決策品質及風險監督等面向。2025年度評估結果顯示整體運作良好，永續發展委員會具備有效之監督功能。董事會並依評估結果持續精進永續治理機制，透過委員會強化對ESG策略及專案執行情形之監督，並將永續議題納入重要決策考量，以提升公司整體治理效能與長期永續績效。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修 GRI 2-17

為提升董事會在永續治理及風險管理方面之專業能力，三顧股份有限公司每年規劃董事進修課程，強化董事於公司治理、永續發展、氣候變遷、風險管理及相關法規等議題之知識與專業能力，以提升董事會對企業永續經營及重大風險議題之監督能力。董事會亦透過專題研討會及外部專家分享，持續關注ESG趨勢與永續發展議題，以強化董事會整體永續治理能力。

在2025年度，董事會持續辦理董事進修課程，全體董事(共11位)進修總時數達95小時，平均每位董事進修時數超過6小時，符合並高於主管機關建議之每人每年6小時進修時數。相關董事進修情形亦揭露於本公司年度年報，以確保董事會持續精進專業能力並強化永續治理。本公司董事於2025年度，參與永續發展相關課程或研討會如下：

● 公司董事參加公司治理相關課程訓練進修時數

身份	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	進修是否符合規定
董事長 董事之 法人代表人	楊弘仁	2025/08/08	社團法人 中華公司治理協會	企業併購之董監責任	3.0	是
		2025/11/07	社團法人 中華公司治理協會	勞動爭議防免及公 司治理(含性平)	3.0	是
董事之 法人代表人	陳宗基	2025/11/07	社團法人 中華公司治理協會	【公司治理主管專業課程】 公司治理主管與 董事會評估發展	3.0	是
		2025/11/28	社團法人 中華公司治理協會	強化組織韌性的雙軸轉型 AI治理與永續治理	3.0	是
董事之 法人代表人	楊澄臻	2025/11/04	社團法人 中華公司治理協會	從審判實務看公司重大訊 息揭露與董事之法律責任	3.0	是
		2025/12/09	社團法人 中華公司治理協會	永續資訊數位化對內控制 度的重要性	3.0	是
董事之 法人代表人	古石和親	2025/02/27	社團法人 中華公司治理協會	生技企業授權及併購實務	3.0	是
		2025/12/09	社團法人 中華公司治理協會	內線交易防制與因應之道	3.0	是
董事之 法人代表人	翁偉倫	2025/12/12	社團法人 中華公司治理協會	董事會功能性委員會運作 實務	3.0	是
		2025/12/16	社團法人 中華公司治理協會	驅動變革與永續： 從全球趨勢洞察企業風險 治理新局	3.0	是
董事之 法人代表人	吳明賢	2025/06/24	社團法人 中華公司治理協會	【公司治理主管專業課程】 公司治理主管與會議管理	3.0	是
		2025/11/13	社團法人 中華公司治理協會	ESG風險與機會對財務衝 擊之影響	3.0	是
董事	吳峻毅	2025/07/09	社團法人 中華公司治理協會	公司治理與證券法規(上)	3.0	是
		2025/07/09	社團法人 中華公司治理協會	公司治理與證券法規(下)	3.0	是

身份	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	進修是否符合規定
董事	賴冠伶	2025/01/15	財團法人中華民 國會計研究發展 基金會	國際財務報導準則 (IFRS)之近期修正與應 用實務	3.0	是
		2025/01/15	財團法人中華民 國會計研究發展 基金會	最新證券金融租稅法令 與專業準則議題解析	1.0	是
		2025/02/19	財團法人中華民 國會計研究發展 基金會	ESG發展趨勢與永續資 訊揭露相關規範	3.0	是
		2025/02/19	財團法人中華民 國會計研究發展 基金會	最新證券金融租稅法令 與專業準則議題解析	1.0	是
		2025/03/19	財團法人中華民 國會計研究發展 基金會	氣候變遷對財務報表影響	3.0	是
		2025/03/19	財團法人中華民 國會計研究發展 基金會	最新證券金融租稅法令與 專業準則議題解析	1.0	是
		2025/04/16	財團法人中華民 國會計研究發展 基金會	最新年度營利事業所得稅 申報實務研討	3.0	是
		2025/04/16	財團法人中華民 國會計研究發展 基金會	最新證券金融租稅法令與 專業準則議題解析	1.0	是
		2025/05/21	財團法人中華民 國會計研究發展 基金會	「溫室氣體聲明之確信」 準則 (ISAE/TWSAE3410)觀 念與相關實務議題解析	3.0	是
		2025/05/21	財團法人中華民 國會計研究發展 基金會	最新證券金融租稅法令與 專業準則議題解析	1.0	是
		2025/07/16	財團法人中華民 國會計研究發展 基金會	「氣候保護」 相關稅務法律責任解析	3.0	是

● 公司董事參加公司治理相關課程訓練進修時數

身份	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	進修是否符合規定
董事	賴冠伶	2025/07/16	財團法人中華民國會計研究發展基金會	最新證券金融租稅法令與專業準則議題解析	1.0	是
		2025/10/15	財團法人中華民國會計研究發展基金會	IFRS永續揭露系列準則：永續、氣候資訊及股東會年報之變革	3.0	是
		2025/10/15	財團法人中華民國會計研究發展基金會	最新證券金融租稅法令與專業準則議題解析	1.0	是
		2025/11/19	財團法人中華民國會計研究發展基金會	上市櫃董監與高階主管應具備的「資訊安全」警覺與風險管控實務	3.0	是
		2025/11/19	財團法人中華民國會計研究發展基金會	最新證券金融租稅法令與專業準則議題解析	1.0	是
獨立董事	王文祝	2025/04/29	社團法人中華公司治理協會	職場性騷擾與霸凌防治現況簡析暨實務經驗分享	3.0	是
		2025/06/20	社團法人中華公司治理協會	董事盡職治理與內部控制制度有效性之解析	3.0	是
		2025/11/14	社團法人中華公司治理協會	數位金融大革命：穩定幣的原理與區塊鏈虛擬資產的發展趨勢	3.0	是
獨立董事	楊世傑	2025/09/26	社團法人中華公司治理協會	投資人視角下的永續揭露與投資價值：闡述ESG揭露框架與風險監控，連結資本市場信任	3.0	是
		2025/12/05	社團法人中華公司治理協會	永續資訊揭露不實（漂綠）的法律責任分析	3.0	是
獨立董事	林財福	2025/04/15	社團法人中華公司治理協會	公司經營權爭奪案例分析	3.0	是
		2025/07/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3.0	是

2.03.2 董事會結構及運作情形

相關內容包括「成員及多元化」、「運作情形」、「提名與遴選」、「利益迴避」、「薪酬政策」。

2.03.2.1 成員及多元化

GRI 2-9

● 董事會組成



本公司本屆董事會由11位董事（含3位獨立董事）組成，其中女性董事有2位，占比為18.2%。



● 董事及監察人專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露

條件 / 姓名	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他公開發行 公司獨立董事家數
貝德比修投資有限公司 代表人：楊弘仁	● 國立台灣大學醫 學士 ● 哈佛大學公共衛生 碩士 ● 約翰·霍普金斯健康科學 碩士 ● 彼得·杜拉克管理學院企管 碩士 ● 史丹佛大學 訪問學者 ● 敏盛綜合醫院 院長 ● 盛弘醫藥股份有限公司 董事 ● 北京嫣然天使兒童醫院 院長 未有公司法第30 條各款情事	—	無
貝德比修投資有限公司 代表人：陳宗基	● 國立臺灣大學EMBA 資訊管理組碩士 ● 世新大學 傳播系 ● 貝德比修投資有限公司董事長 ● 日舞國際股份有限公司董事長 ● 靈斯顧問股份有限公司董事長 ● 達駿投資股份有限公司董事長 ● 日生細胞生技股份有限公司董事長 未有公司法第30 條各款情事	—	無
貝德比修投資有限公司 代表人：楊滢臻	● 國防大學國防醫學院生命科學研究所博士 ● 國立宜蘭大學生物技術與動物科學系教授、副教授、助理教授 ● 臺北醫學大學醫學科學研究所兼任教授 未有公司法第30 條各款情事	—	無
貝德比修投資有限公司 代表人：古石和親	● 熊本大學藥學博士 ● Minaris再生醫學有限公司首席執行官 ● 日立化成株式會社再生醫藥事業部副總經理 ● 昭和電工材料株式會社再生醫學事業本部法人兼總經理 ● 樂迦再生科技(股)公司董事、顧問 未有公司法第30 條各款情事	—	無

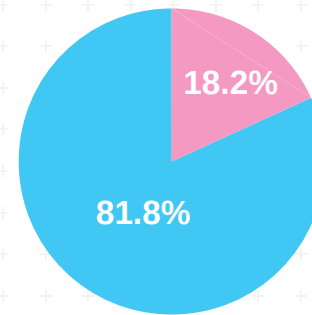
條件 / 姓名	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他公開發行 公司獨立董事家數
達駿投資(股)公司 代表人：翁偉倫	● 國立政治大學法律學系法學組 ● 法務部司法官訓練所司法官班43 期結業 ● 法務部派駐廉政署檢察官 ● 環球生技多媒體股份有限公司監察人 ● 伯衡法律事務所所長 未有公司法第30 條各款情事	—	無
行政院國家發展 基金管理會 代表人：吳明賢	● 台灣大學醫學院臨床醫學研究所博士 ● 台大醫學院內科特聘教授 ● 台灣消化系醫學會理事長、副秘書長 ● 台灣大學醫學院附設醫院院長 未有公司法第30 條各款情事	—	無
董事 賴冠伶	● 崑山科技大學機械與能源系博士 ● 崑山科技大學機械工程系助理教授 ● 俊貿國際股份有限公司總經理、董事 ● 新永安有線電視股份有限公司總經理、董事 ● 大揚有線電視(股)公司總經理、董事 ● 大同股份有限公司營運長 ● 精英電腦股份有限公司董事 ● 大同世界科技股份有限公司董事 ● 大同資產開發股份有限公司董事 ● 大同綜合訊電(股)公司董事 ● 大同智能股份有限公司董事 ● 臺北工業股份有限公司董事 ● 志生不動產股份有限公司董事 ● 樂迦再生科技股份有限公司董事 未有公司法第30 條各款情事	—	無

● 董事及監察人專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露

條件 / 姓名	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他公開發行 公司獨立董事家數
董事 吳峻毅	● York university ● 俊貿國際股份有限公司董事長 ● 瀚星百貨股份有限公司董事長 ● 俊堡建設股份有限公司監察人 ● 俊貿企業股份有限公司董事 未有公司法第30 條各款情事	—	無
獨立董事 王文祝	● 國立台灣大學藥學系學士 ● 先進國際生技股份有限公司總經理 ● 瑞安大藥廠業務暨行銷處處長 未有公司法第30 條各款情事	配偶、二親等以內親屬未擔任本公司或關係企業之董事、監察人或受僱人，本人持有公司股份數為 0 股、比重 0%，未擔任與本公司有特定關係公司之董事、監察人或受僱人。最近2 年未有提供本公司或關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬。	無
獨立董事 楊世傑	● 國立中興大學經濟系學士 ● 中國文化大學經濟研究所碩士 ● 財政部專門委員 ● 臺灣證券交易所股份有限公司秘書部協理 未有公司法第30 條各款情事	配偶、二親等以內親屬未擔任本公司或關係企業之董事、監察人或受僱人，本人持有公司股份數為 0 股、比重 0%，未擔任與本公司有特定關係公司之董事、監察人或受僱人。最近2 年未有提供本公司或關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬。	無
獨立董事 林財福	● 國立政治大學會計系學士 ● 美國明尼蘇達州聖瑪瑪斯大學國際管理碩士 ● 臺灣證券交易所股份有限公司業務委員 ● 中華信評股份有限公司副總經理、董事 未有公司法第30 條各款情事	配偶、二親等以內親屬未擔任本公司或關係企業之董事、監察人或受僱人，本人持有公司股份數為 0 股、比重 0%，未擔任與本公司有特定關係公司之董事、監察人或受僱人。最近2 年未有提供本公司或關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬。	無

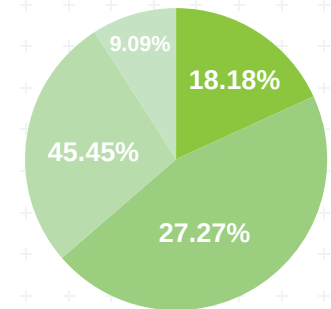
● 本屆董事會任期為 2024 年 6 月 27 日至 2027 年 6 月 26 日，個別成員之詳細資料 (例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請可詳股東會年報。

董事性別比例



● 男 ● 女

董事年齡分布



● 40-50 ● 50-60 ● 60-70 ● 70-80



2.03.2.2 運作情形

三顧股份有限公司秉持強化公司治理之精神，透過建立董事會績效評估制度、推動董事會多元化組成及設置公司治理主管，以持续提升董事會運作效能。公司每年定期辦理董事會績效評估，評估範圍涵蓋董事會整體運作、功能性委員會及個別董事成員，並透過文件審閱、量化問卷評估及訪談等多元方式進行綜合評估，以作為董事會持續精進治理機制之重要依據。

依據最新董事會績效評估結果，本公司整體董事會治理評估得分為98.80分，評估結果為「優良」，顯示董事會在決策品質、治理結構、董事專業能力及內部控制監督等面向均維持良好運作。各功能性委員會亦展現良好績效，其中審計委員會得分為98.66分、薪資報酬委員會為98.79分，而永續發展委員會績效評估達99.81分，本公司在ESG治理與永續策略監督方面具高度成熟度。

此外，本公司已為全體董事投保董事責任保險，以合理分攤董事履行職務所面臨之風險，並確保董事能在獨立且專業的基礎上行使職權。對於涉及董事本人利害關係之議案，董事均依法辦理利益迴避，以落實公平、透明之公司治理原則。董事會除負責監督經營團隊運作、確保公司穩健經營外，亦積極推動永續發展政策，並透過永續發展委員會督導ESG相關策略與專案執行情形。2025年公司亦持續修訂「公司治理實務守則」及「防範內線交易管理辦法」，持續優化治理制度與管理機制，以提升資訊透明度與利害關係人信任，並強化董事會在企業永續發展及社會責任上的領導功能。

本公司董事會至少每季召開一次會議，以確保董事會能即時掌握公司營運與重大決策事項。透過完善之董事會運作機制與持續精進之治理制度，本公司董事會在策略決策、風險監督及永續發展推動等方面持續發揮關鍵治理角色。

● 114 年度董事會開會 7 次，董事出席情形如下：

職 稱	姓 名	實際出(列) 席次數(B)	委託出席 次數	實際出(列) 席率(%) (B/A)	備 註
董事長	楊弘仁	7	7	100.00 %	全勤
董事	陳宗基	7	7	100.00 %	全勤
董事	楊溼臻	7	7	100.00 %	全勤
董事	古石和親	7	7	100.00 %	全勤
董事	翁偉倫	7	7	100.00 %	全勤
董事	賴冠伶	7	7	100.00 %	全勤
獨立董事	王文祝	7	7	100.00 %	全勤
獨立董事	楊世傑	7	7	100.00 %	全勤
獨立董事	邱俊榮	7	7	100.00 %	全勤
董事	吳峻毅	6	1	86 %	第1次會議 委託出席
董事	吳明賢	4	3	57 %	第1、3、5次 會議委託出席

2.03.2.3 提名與遴選

GRI 2-10

三顧股份有限公司依據《公司法》、《證券交易法》及本公司《董事選舉辦法》與《公司治理實務守則》等相關規範辦理董事提名與遴選作業，以確保董事會成員具備適當專業能力與多元背景，並維持董事會運作之獨立性與有效性。

本公司董事之提名與遴選程序，係由董事會依公司治理原則，綜合考量候選人之專業背景、產業經驗、公司治理能力、獨立性、多元性及對公司永續發展之貢獻潛力等因素進行審查與評估，並將候選人名單提請股東會進行選任。董事會在提名過程中，亦重視董事會整體專業結構與性別多元性，以提升董事會決策品質及監督功能。

此外，依《公司法》相關規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上之股東，亦得於公告期間內以書面方式向公司提出董事候選人名單。公司將依規定審查候選人資格後，併同董事會提名之候選人名單提請股東會選舉，以確保董事提名與選任程序之公開、透明與公平。

透過上述提名與遴選機制，三顧股份有限公司持續強化董事會專業性與多元化，並確保董事會具備監督公司治理、風險管理及永續發展策略之能力，以提升公司長期經營績效與企業價值。

2.03.2.4 利益迴避

GRI 2-11, 2-15

三顧股份有限公司董事依據《公司章程》、《董事會議事規則》及相關法令行使職權，善盡監督與經營決策之責。為確保董事會決策之客觀性與公正性，本公司建立完善之利益衝突管理機制，要求董事在涉及個人或相關利害關係之議案時，應依規定揭露並採取適當之利益迴避措施。

依據本公司《董事會議事規則》，董事本人、其配偶、二親等以內之血親，或與董事具有控制或從屬關係之公司，如對董事會議案具有利害關係者，應於會議中主動說明其與議案之利害關係內容及重要事項；若該議案可能影響公司利益或涉及重大利益衝突時，相關董事應依法迴避討論及表決，並不得代理其他董事行使表決權，以確保董事會決策之獨立性與公正性。

本公司董事會會議紀錄亦詳實揭露利益衝突之處理情形，包括利害關係董事之姓名、利害關係內容及迴避方式，以確保資訊揭露透明並符合公司治理相關規範。依據2025年度董事會會議紀錄，董事會審議各項議案時均依規定辦理利益揭露與迴避程序，未發生影響公司決策公正性之重大利益衝突情形。

此外，本公司亦依相關法令規定揭露董事及主要股東之持股情形，以及與利害關係人之相關資訊，並透過公開資訊觀測站、公司網站及年報等管道揭露，以強化公司治理透明度並保障股東及利害關係人之權益。



2.03.2.5 薪酬政策 GRI 2-19, 2-20, 2-21

1. 薪酬結構與薪酬決定流程

三顧股份有限公司依據《公司章程》及相關公司治理規範建立完善之薪酬制度，董事及高階管理階層之薪酬由薪資報酬委員會依其專業能力、職責範圍、公司經營績效及產業水準等因素進行審議後，提報董事會核定，以確保薪酬制度具公平性與市場競爭力。

董事薪酬依《公司章程》規定辦理，其酬勞由股東會授權董事會依公司整體營運績效及產業水準核定。薪酬結構主要包含董事酬勞、董事報酬及相關依法令規定之給付，並依公司營運成果及治理績效進行調整。高階管理階層薪酬則包含固定薪資、績效獎金及其他依法提供之福利項目，並由薪資報酬委員會定期檢視與調整。

為強化永續經營與企業長期發展，本公司於薪酬制度中逐步納入公司營運績效與永續發展成果等考量因素，透過薪酬機制鼓勵管理階層重視公司治理、風險管理及企業永續發展，以促進公司長期價值之提升。



2. 薪酬政策與薪資比率揭露

三顧股份有限公司員工薪酬制度係依職務內容、專業能力、市場薪資水準及公司營運績效等因素訂定，並遵循公平、合理與市場競爭力原則。公司薪酬制度不因性別、年齡、種族、宗教或其他非職務相關因素而有所差異，在相同職務及職等條件下，男女員工之薪酬待遇維持公平一致。

本公司亦重視員工福利與工作環境，透過完善之薪酬福利制度吸引及留任優秀人才，並定期檢視薪酬制度，以確保其符合產業發展趨勢與公司長期經營需求。

依本公司揭露資料顯示，近三年非擔任主管職務之全時員工薪資資訊如下：

年 度	薪資總額 (仟元)	平均數 (仟元)	中位數 (仟元)
2023 年	62,654	803	668
2024 年	56,788	757	681
2025 年	63,819	798	702

2025年度非管理階層全職員工的薪資平均數為 798 仟元，薪資中位數則為702 仟元，充分展現公司在薪酬分配上的公平性與市場競爭力。

本公司薪酬制度兼顧市場競爭與薪資分配機制之合理性，並透過揭露薪資統計資訊，強化薪酬制度透明度，以提升資訊揭露透明度。本公司薪酬政策由薪資報酬委員會定期（至少每年一次）檢視，並向董事會報告，以維持薪酬制度與公司長期策略及永續發展目標之連結。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

GRI 2-14

本屆功能性委員會任期均為2024年6月27日至2027年6月26日，各功能性委員會委員出席率均達高水準；有關於委員會運作情形個別詳細資料，相關詳細資訊揭露於本公司年報。

三顧公司各功能性委員會運作情形，依公司治理守則及證交所相關規定運作。2025年由外部專家進行董事會與各功能性委員會績效評估，透過量化分析與構面加權計算，評估結果具一定之客觀性與可比較性。如下列各表所示評估結果為「優良」。綜合評估顯示，三顧公司董事會以及各功能性委員會有助於董事會掌握公司營運及風險狀況，並提供策略建議與專業意見。

● 審計委員會績效評估



構面評估項目	題數	最高總分	自評總分	佔比(%)	得分
A、對公司營運之參與程度	4	60	60	16.00%	16.00
B、審計委員會職責認知	6	90	86	24.00%	22.93
C、提升審計委員會決策品質	7	105	105	28.00%	28.00
D、審計委員會組成及成員選任	3	45	45	12.00%	12.00
E、內部控制	5	75	74	20.00%	19.73
合計數	25	375	370	100.00%	98.66

● 薪酬委員會績效評估



構面評估項目	題數	最高總分	自評總分	佔比(%)	得分
A、對公司營運之參與程度	4	60	60	18.18%	18.18
B、薪酬委員會職責認知	6	90	87	27.27%	26.36
C、提升薪酬委員會決策品質	8	120	119	36.36%	36.06
D、薪酬委員會組成及成員選任	3	45	45	13.64%	13.64
E、內部控制	1	15	15	4.55%	4.55
合計	22	330	326	100.00%	98.79

● 永續發展委員會績效評估



構面評估項目	題數	最高總分	自評總分	佔比(%)	得分
A、對公司營運之參與程度	5	125	125	23.81%	23.81
B、永續發展委員會職責認知	4	100	100	19.05%	19.05
C、提升永續發展委員會決策品質	7	175	174	33.33%	33.14
D、永續發展委員會組成及成員選任	3	75	75	14.29%	14.29
E、內部控制	2	50	50	9.52%	9.52
合計	21	525	524	100.00%	99.81

A background image showing two business people in suits shaking hands. The image is overlaid with a semi-transparent grey rectangle containing text and various blue and white geometric shapes like lines, squares, and dots, giving it a modern, tech-oriented feel.

3

利害關係人與 重大主題

3.01 利害關係人議合 GRI 2-29

● 主要利害關係人鑑別 GRI 2-29

依據 AA1000 SES 及 GRI 準則，透過影響力、依賴性及關注程度等準則鑑別主要利害關係人，透過多元溝通管道與利害關係人進行議合，以了解其對公司營運及永續發展之關注議題，並將議合結果納入公司經營策略與重大性議題分析之參考。

利害關係人定義可以為任何可能影響企業營運活動、服務提供的人或群體；依據【GRI 1】對利害關係人的規範：「常見的利害關係人類型為商業夥伴、公民社會組織、消費者、客戶、員工和其他工作者、政府、當地社區、非政府組織、股東和其他投資者、供應商、工會、弱勢群體」。本報告參考國際標準 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, 簡稱 SES, 2015 年版) 所規範之「依賴性、責任、關注、影響力、多元觀點」等，作為利害關係人鑑別與議合之參考架構。

根據三顧公司 2025 年對「主要的利害關係人」進行分析，本公司辨識員工、客戶、供應商、投資人及其他相關利害關係人。



● 主要利害關係人議合 GRI 2-29

三顧股份有限公司重視與利害關係人之溝通與互動，透過定期會議、問卷調查及溝通平台等方式蒐集其對公司營運及永續發展之關注議題，並將相關回饋提報管理階層及董事會，作為經營決策與永續策略規劃之參考。

本公司依據GRI準則之衝擊重大性分析流程，透過議題鑑別、排序、驗證與審查等步驟，分析利害關係人關注議題及其影響程度，並由永續發展委員會統籌彙整結果，辨識重大永續議題及其衝擊與機會



依利害關係人特性，公司設計相應之議合方式，包括員工溝通與教育訓練、供應商管理與評核、投資人關係溝通及客戶服務與滿意度調查等，並將議合結果納入決策與資訊揭露之參考。2025年各類利害關係人之溝通機制及關注議題彙整如下頁表。

主要利害關係人類型	關注議題	議合方式	議合頻率	議合內容	議合結果
 員工	客戶資訊保護 (S)	資訊安全教育訓練、內部資安宣導、資訊安全管理制度推廣	每年不定期辦理資安教育訓練	向員工宣導個人資料保護及客戶資料處理相關規範，強化資訊安全與隱私保護觀念	提升員工對客戶資料保護及資訊安全之認知，降低資訊外洩風險並強化公司資安管理
	人才招聘與培育發展 (S)	教育訓練、績效面談、人才培育計畫	每年不定期辦理績效評估	向員工宣導個人資料保護及客戶資料處理相關規範，強化資訊安全與隱私保護觀念	建立完善人才培育制度，提升員工專業能力與組織競爭力
	職業安全與健康 (S)	職業安全衛生宣導、安全教育訓練、職安會議	不定期辦理安全宣導與教育訓練	宣導職場安全衛生管理制度及防護措施，強化員工安全意識	提升員工安全意識並降低職業災害風險，營造安全健康之工作環境
	勞資關係與員工福利 (S)	勞資會議、員工意見信箱、員工溝通管道	不定期；每年3-4次勞資會議；意見管道	蒐集員工對工作環境、薪酬福利及制度改善之建議	作為優化員工福利與改善工作環境之依據，促進勞資關係和諧

 供應商	供應商管理與永續合作 (G)	採購溝通會議	依合作需求不定期	與供應商溝通供貨品質、交期管理及合作機制，並推動供應鏈永續管理要求	強化供應鏈合作關係，確保供貨品質與交期穩定
		實地查核	依合作需求不定期	對供應商進行品質、環境及管理制度的稽核	確保供應商符合公司品質與永續管理要求
		供應商年度評鑑	每半年1次	依據品質、交期、服務及合作表現進行評估	作為未來合作與供應商管理之重要參考依據
	綠色產品與創新研發 (E)	產品開發討論會	不定期	與供應商共同討論材料改善、產品品質提升及綠色產品開發方向	提升產品品質與技術創新能力，促進產品永續發展
	法令遵循與企業倫理 (G)	供應商誠信廉潔	依交易金額	秉持誠信的營運方針，落實公平正義的企業品德	建立供應商道德誠信及從業行為基本原則

主要利害關係人類型	關注議題	議合方式	議合頻率	議合內容	議合結果
 投資者	公司治理與誠信經營 (G)	投資人意見信箱、投資人關係聯絡窗口	不定期	回應投資人對公司治理制度、誠信經營及資訊揭露之關注與建議	強化投資人溝通管道並提升公司治理透明度
		股東會、年度股東常會	每年 1 次	向股東報告公司營運成果、財務績效及公司治理運作情形	增進股東對公司治理與經營績效之了解
	永續策略與願景 (G)	董事會管理績效與策略討論會議	不定期	於董事會中討論公司經營策略、永續發展方向及營運績效	強化董事會監督功能並確保永續策略落實
		投資人會議、法人說明會、投資人拜訪	不定期	說明公司長期發展策略、永續目標及未來營運規劃	提升投資人對公司未來發展與永續經營之信心

 客戶	顧客服務與產品責任 (G)	客戶服務信箱、客服窗口	不定期	蒐集客戶對產品品質、服務效率及售後服務之意見與需求	持續改善產品品質與服務流程，提升客戶滿意度
		客戶滿意度調查	不定期	定期蒐集客戶對公司產品及服務之滿意度與改善建議	作為提升產品品質與服務品質之重要參考
	風險管理與營運韌性 (G)	業務檢討會議、專案溝通會議	每年 1 次或依專案需求	與客戶檢視合作專案執行成果、交付品質及營運風險管理	強化合作關係並持續優化服務品質與交付效率
	綠色產品與創新研發 (E)	客戶拜訪、技術交流會議	不定期	了解主要客戶需求及產業發展趨勢，討論產品技術及創新方向	促進產品研發與技術創新，提升產品競爭力

3.02 決定重大主題的流程

GRI 3-1

● 重大主題評估

三顧股份有限公司依據GRI準則之「衝擊重大性 (Impact Materiality)」原則，建立重大主題鑑別與評估流程，系統性分析公司營運及價值鏈對經濟、環境及社會之實際與潛在衝擊，據以辨識具重大影響之永續議題，作為永續策略、風險管理及資訊揭露之重要依據。

本公司重大主題評估流程包括了解組織脈絡、鑑別永續議題、分析衝擊程度與發生可能性及評估重大主題門檻等步驟，並透過利害關係人議合及內部評估機制，持續檢視與更新永續議題。

(一) 了解組織脈絡與鑑別永續議題

三顧公司於重大主題評估過程中，首先考量企業經營模式、核心資源及價值鏈各環節，包括產品研發、供應鏈管理、客戶服務與公司治理等面向，並參考國際永續發展趨勢、產業標準及投資人關注議題，彙整與公司營運相關之永續議題。

在2025 年度，本公司鑑別 **19項永續議題**，並依 環境、社會及治理三大構面進行分類如下：

永 續 議 題

環境 ENVIRONMENTAL

- 01. 氣候變遷與能源管理 GRI 302, 305
- 02. 碳盤查與溫室氣體減量 GRI 305
- 03. 綠色產品與創新研發 GRI 301
- 04. 環境法規與污染防治 GRI 307
- 05. 資源使用與節能改善 GRI 301, 302

社會 SOCIAL

- 06. 職業安全與健康 GRI 403
- 07. 勞資關係與員工福利 GRI 401, 402
- 08. 薪酬福利與員工關懷 GRI 401
- 09. 人才招募與培育發展 GRI 404
- 10. 客戶資訊保護 GRI 418
- 11. 社區參與和公益回饋 GRI 413

治理 GOVERNANCE

- 12. 公司治理與誠信經營 GRI 205
- 13. 風險管理與營運韌性 GRI 2-12, 2-13
- 14. 法令遵循與企業倫理 GRI 206
- 15. 資訊安全與資通保護 GRI 418
- 16. 永續策略與願景 GRI 2-22, 2-23
- 17. 顧客服務與產品責任 GRI 416
- 18. 供應商管理與永續合作 GRI 308, 414
- 19. 資訊公開與透明溝通 GRI 2-29

(二) 分析衝擊程度與發生可能性

在確認永續議題清單後，本公司進一步評估各議題對公司及利害關係人之實際與潛在衝擊，並分析其發生可能性，涵蓋正面與負面影響。正面衝擊如提升治理品質、促進資源效率及強化員工福祉；負面衝擊則包括環境風險、資訊安全事件、供應鏈風險及勞資關係議題。評估結果作為重大主題排序之依據。

正面衝擊評估結果

	永續議題	衝擊程度	發生可能性	平均值
環境	01. 氣候變遷與能源管理	3.3	3.2	3.25
	02. 碳盤查與溫室氣體減量	3.4	3.3	3.35
	03. 綠色產品與創新研發	3.6	3.5	3.55
	04. 環境法規與污染防治	3.2	3.1	3.15
	05. 資源使用與節能改善	3.1	3.2	3.15
社會	06. 職業安全與健康	3.5	3.4	3.45
	07. 勞資關係與員工福利	3.5	3.6	3.55
	08. 薪酬福利與員工關懷	3.4	3.5	3.45
	09. 人才招聘與培育發展	3.6	3.7	3.65
	10. 客戶資訊保護	3.7	3.6	3.65
	11. 社區參與和公益回饋	3.0	3.1	3.05
治理	12. 公司治理與誠信經營	3.6	3.7	3.65
	13. 風險管理與營運韌性	3.3	3.4	3.35
	14. 法令遵循與企業倫理	3.4	3.3	3.35
	15. 資訊安全與資通保護	3.7	3.6	3.65
	16. 永續策略與願景	3.4	3.5	3.45
	17. 顧客服務與產品責任	3.5	3.6	3.55
	18. 供應商管理與永續合作	3.4	3.3	3.35
	19. 資訊公開與透明溝通	3.3	3.2	3.25

(三) 重大主題排序與確認

本公司透過問卷調查及內部會議，邀集管理階層、員工代表及主要利害關係人參與評估，依各議題之衝擊程度與發生可能性進行量化分析與排序，並綜合評估結果，由管理階層審議確認2025年度重大主題，作為永續管理與資訊揭露之重點。

負面衝擊評估結果

	永續議題	衝擊程度	發生可能性	平均值
環境	01. 氣候變遷與能源管理	3.2	2.9	3.05
	02. 碳盤查與溫室氣體減量	3.1	2.8	2.95
	03. 綠色產品與創新研發	3.2	3.1	3.15
	04. 環境法規與污染防治	3.2	2.9	3.05
	05. 資源使用與節能改善	2.9	2.7	2.8
社會	06. 職業安全與健康	3.5	3.1	3.3
	07. 勞資關係與員工福利	3.3	3.0	3.15
	08. 薪酬福利與員工關懷	3.2	2.9	3.05
	09. 人才招聘與培育發展	3.1	2.8	2.95
	10. 客戶資訊保護	3.7	3.1	3.4
	11. 社區參與和公益回饋	2.8	2.6	2.7
治理	12. 公司治理與誠信經營	3.3	2.8	3.05
	13. 風險管理與營運韌性	3.5	3.0	3.25
	14. 法令遵循與企業倫理	3.2	2.7	2.95
	15. 資訊安全與資通保護	3.8	3.1	3.45
	16. 永續策略與願景	3.1	2.8	2.95
	17. 顧客服務與產品責任	3.3	2.8	3.05
	18. 供應商管理與永續合作	3.2	2.9	3.05
	19. 資訊公開與透明溝通	3.0	2.7	2.85

3.03 重大主題列表 GRI 3-2

本公司依據GRI3 (2021) 重大主題揭露準則，透過衝擊重大性分析流程，評估各永續議題對環境與社會之正負衝擊程度及其發生可能性，並據以進行排序。經利害關係人議合與內部評估後，綜合判斷其重大性，並由管理階層審議確認重大主題。

本公司2025年度共鑑別8項重大主題，包括公司治理與誠信經營、資訊安全與資通保護、客戶隱私保護、勞動條件與員工發展、顧客服務與產品責任、職業安全與健康、薪酬與員工關懷及供應鏈管理等議題，並作為永續管理與資訊揭露之重點。

● 三顧公司 2025 年重大主題

正面	負面	重大主題
選出平均值大於3.40	選出平均值大於3.00	挑選正面與負面都有的永續議題
永續議題	永續議題	
平均值	平均值	
公司治理與誠信經營3.65	資訊安全與資通保護3.45	綠色產品與創新研發
資訊安全與資通保護3.65	客戶資訊保護3.40	客戶資訊保護
人才招募與培育發展3.65	職業安全與健康3.30	勞資關係與員工福利
客戶資訊保護3.65	風險管理與營運韌性3.25	職業安全與健康
綠色產品與創新研發3.55	勞資關係與員工福利3.15	薪酬福利與員工關懷
勞資關係與員工福利3.55	綠色產品與創新研發3.15	公司治理與誠信經營
顧客服務與產品責任3.55	公司治理與誠信經營3.05	資訊安全與資通保護
永續策略與願景3.45	氣候變遷與能源管理3.05	顧客服務與產品責任
職業安全與健康3.45	環境法規與污染防治3.05	
薪酬福利與員工關懷3.45	薪酬福利與員工關懷3.05	
	顧客服務與產品責任3.05	
	供應商管理與永續合作3.05	

3.04 重大主題之管理 GRI 2-23, 2-24, 3-3

● 重大主題治理架構

三顧公司依據重大主題分析結果，將重大主題納入公司治理與營運管理架構，由董事會負責監督，管理階層負責推動執行，各權責單位依職掌落實相關管理措施。重大主題經管理階層審議確認後，納入日常營運與決策流程，並透過跨部門協作機制持續推動。

● 管理方法與行動措施

針對各項重大主題，本公司分析其對環境與社會之正負衝擊，並建立相應之管理方法與行動措施，包括制度建立、作業流程優化、風險控管機制及教育訓練等，以管理其衝擊並強化營運韌性。相關管理作法涵蓋公司治理與誠信經營、資訊安全與客戶隱私保護、產品責任、職業安全與健康及員工發展等重大永續議題。

● 監控與評估機制

本公司透過內部管理機制與關鍵績效指標 (KPI) 定期檢視重大主題之執行情形，並持續蒐集利害關係人意見，作為策略調整與管理精進之依據。相關成果定期提報管理階層及董事會，以確保重大主題管理之有效性。



● 三顧公司 2025 年重大主題之管理

重大主題		正面衝擊		負面衝擊	
		顯著衝擊內容	管理作法	顯著衝擊內容	管理作法
環境	材料與資源管理	推動低碳與環保產品研發，提升產品市場競爭力，並降低環境衝擊	建立綠色產品研發機制，導入低碳設計與環保材料，提升產品環境績效與創新能力	若研發投入不足或技術落後，可能降低產品競爭力並增加環境風險	強化研發管理與產品環境評估機制，持續改善產品設計，降低環境風險與法規風險
	客戶資訊保護	強化客戶資料保護制度，有助提升客戶信任與品牌形象	落實個資保護制度與資訊存取控管機制	資料外洩可能造成客戶權益受損與聲譽下降	強化研發管理與產品環境評估機制，持續改善產品設計，降低環境風險與法規風險
	勞資關係與員工福利	完善員工福利制度以提升員工滿意度與留任率	建立員工溝通與福利制度，定期執行員工滿意度調查	若福利或溝通不足可能引發員工不滿與離職	強化勞資溝通與申訴管道
	職業安全與健康	完善工安制度，可降低職災並保障員工安全	建立職業安全衛生管理制度，並定期安全檢查	若安全管理不足可能導致工安事故	進行安全風險評估並建立事故通報機制
社會	薪酬福利與員工關懷	公平薪酬制度可吸引與留任優秀人才	建立績效與薪酬制度並員工關懷措施	薪酬不公平可能造成員工流失	定期檢視薪酬制度與員工意見回饋
	公司治理與誠信經營	健全公司治理與誠信經營，提升透明度並降低法遵風險	建立公司治理制度、內部控制與誠信經營政策，定期舉辦董事會與法遵教育訓練	治理或內控不足，可能造成違法事件與公司聲譽受損	強化內部稽核與檢舉機制，定期檢視治理與內控有效性
	資訊安全與資通保護	完善資訊安全制度可確保營運資料安全，並提升客戶信任	建置資訊安全管理制度，定期舉辦資安檢測與教育訓練	若資安防護不足可能發生駭客攻擊或資料外洩	執行資安風險評估與弱點掃描，並建立資安事件通報機制
	顧客服務與產品責任	高品質產品與服務，可提升客戶滿意度與市場競爭力	建立品質管理制度與客戶回饋機制	產品品質問題可能影響品牌信任與客戶關係	強化品質檢測與客戶滿意度調查
治理					



● 重大主題與價值鏈之關聯

三顧公司依據重大主題分析結果，將重大主題納入公司治理與營運管理架構，由董事會負責監督，管理階層負責推動執行，各權責單位依職掌落實相關管理措施。重大主題經管理階層審議確認後，納入日常營運與決策流程，並透過跨部門協作機制持續推動。

編號	重大主題	對公司營運之意義	對應 GRI 準則	員 工	供應商	投資者	客 戶
1	公司治理與誠信經營	提升公司治理品質與透明度，降低法遵與營運風險	GRI 205	I	I	D	I
2	資訊安全與資通保護	確保營運資料安全並強化客戶信任	GRI 418	I	I	I	D
3	客戶資訊保護	保護客戶資料與隱私並維持客戶關係	GRI 418	I	I	I	D
4	綠色產品與創新研發	透過綠色產品與創新研發，提升產品市場競爭力，並回應全球低碳發展趨勢	GRI 301	D	D	I	D
5	勞資關係與員工福利	提升員工滿意度與組織穩定度	GRI 401	D	D	N	N
6	顧客服務與產品責任	強化產品品質與客戶服務	GRI 416	I	I	I	D
7	職業安全與健康	保障員工安全並降低職災風險	GRI 403	D	D	N	N
8	薪酬福利與員工關懷	吸引與留任人才並提升員工動力	GRI 401	D	D	N	N

說明：D (Direct) 代表直接影響，I (Indirect) 代表間接影響，N (No significant impact) 代表無顯著影響

4 治理面

NR87221



4.01 經濟績效 GRI 201

三顧公司秉持穩健經營與永續發展理念，持續透過創新研發與營運效率提升，創造企業與利害關係人之長期價值。本公司依據 GRI 201 經濟績效準則，揭露企業創造與分配之經濟價值、氣候變遷帶來的財務風險與機會、員工退休制度，以及政府提供之財務補助等資訊，以呈現公司在經濟面向之永續績效與責任。

(一) GRI 201-1 直接創造與分配的經濟價值

三顧公司透過產品研發、醫療材料創新與市場拓展，持續創造營收並將經濟價值分配予員工、供應商、政府與資本市場等利害關係人。以下為公司直接創造與分配之經濟價值概況。

● 2025 重大主題

單位：新台幣仟元 (NTD thousand)

直接創造的經濟價值
(營收)

1,514,592

營運成本

1,317,382

員工薪資與福利

218,364

支付政府稅款

1,571

資本提供者支付金額
(利息/股利等)

9,853

社會投資與公益支出

1,824

保留盈餘 -337,381

留存經濟價值(保留盈餘)為負值，主要受年度營運結果影響。

(二) GRI 201-2 氣候相關風險與機會 (另詳氣候變遷章節)

隨著全球淨零排放與氣候政策推動，本公司分析企業營運可能面臨能源成本上升、碳排放管理及供應鏈調整等風險，以及可能對營運成本產生影響 (尚未量化) ；同時，亦考慮帶來綠色產品與低碳技術創新的機會。三顧公司持續評估氣候相關政策與市場變化，並研究透過能源效率改善與綠色產品研發，以降低氣候風險並掌握轉型機會。

(三) GRI 201-3 確定福利計畫與退休制度

三顧公司依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》建立員工退休制度，並依法提撥退休金，以保障員工退休生活。

重大主題	2025年度
退休制度類型	勞退新制與舊制並行
新制退休金	公司每月提繳員工薪資6%
舊制退休金	依法提撥退休準備金
適用員工比例	100% 員工適用
管理單位	人力資源部門

(四) GRI 201-4 政府提供的財務補助

三顧公司配合政府推動生技產業與創新研發政策，依法申請相關研發計畫與產業補助，以提升企業營運能力。

政府補助類型	補助目的	金額 (仟元)	說明
研發補助	支持生技醫療產品研發	0	依政府計畫申請
設備投資補助	提升製程與設備效率	0	符合產業政策
稅務優惠	鼓勵企業研發投資	0	依稅法規定享有

4.02 稅務 GRI 207

三顧股份有限公司秉持誠信經營與合法納稅原則，依循各營運所在地稅務法規履行納稅義務。公司建立完善稅務治理制度，透過財務與會計管理機制確保稅務申報的正確性與透明度。本公司依據「GRI 207 稅務」準則揭露稅務策略、治理機制、利害關係人溝通及各地區稅務資訊，以展現企業在經濟治理與永續經營方面之責任。

(一) GRI 207-1 稅務方針

三顧股份有限公司秉持誠信經營與依法納稅原則，依循各營運所在地稅務法規及立法精神處理稅務事務，確保稅務申報之正確性與透明度。本公司採保守之稅務風險管理策略，不從事具高度稅務不確定性之安排。公司稅務政策由管理階層負責執行，並由重大稅務議題由管理階層提報董事會審議與監督，以確保稅務治理符合公司永續經營與法令遵循之要求。

項目	說明
稅務策略原則	依法納稅、誠信申報、透明揭露
稅務管理目標	確保稅務遵循並降低稅務風險
稅務管理單位	財務會計部門負責稅務申報與管理
董事會監督	重大稅務議題由管理階層向董事會報告
稅務風險控管	透過內部控制制度及外部專業顧問協助



(二) GRI 207-2 稅務治理、管控與風險管理

本公司建立稅務治理架構，由董事會作為最高監督單位，定期檢視稅務政策與稅務遵循情形；管理階層依據董事會決議推動稅務管理相關措施，並關注國際租稅制度與各國稅法變動，以確保稅務策略符合營運需求與法令規範。

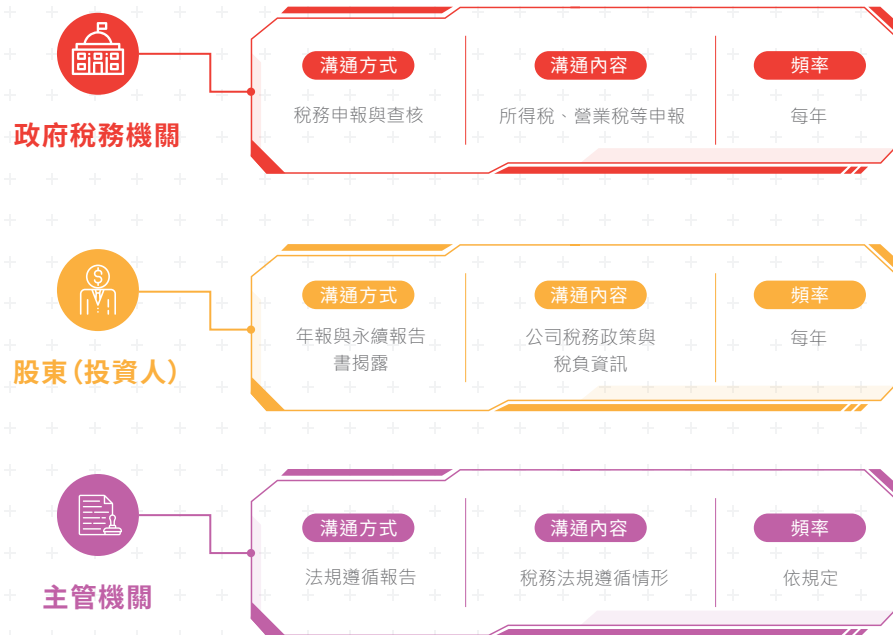
在稅務管控與風險管理方面，由財務管理單位負責稅務申報及相關管理作業，並依循內部控制制度建立稅務風險辨識、評估與管理流程，透過定期檢視營運據點之稅務遵循情形及內部稽核機制，以降低稅務風險並確保各項稅務作業符合法令規範。



(三) GRI 207-3 利害關係人溝通與稅務管理

三顧股份有限公司透過稅務申報、財務報告及公開資訊揭露與利害關係人溝通，透過多元管道與政府機關、投資人及相關單位保持良好交流，並關注國際租稅治理與稅制改革趨勢，以實際行動支持健全且公平之稅務環境。本公司獨立董事具備會計及稅務專長，並由董事會檢視稅務治理的成果。

在稅務溝通機制方面，公司參與主管機關舉辦之稅法宣導與政策說明會，持續掌握最新稅務法規與制度變動。如面臨稅務法令適用或解釋疑義時，公司亦主動向稅捐稽徵機關諮詢專業意見，以確保稅務處理符合相關法令規範並提升稅務透明度。公司亦透過年報及官方網站揭露稅務相關資訊，以提升資訊透明度並強化投資人對公司治理之信任。



(四) GRI 207-4 國別稅務報告

本公司主要營運據點位於臺灣，依法向政府繳納各項稅負，包括營利事業所得稅及相關稅費。2025年度因營運結果影響，本期末產生應納所得稅，惟仍持續依法履行各項稅務申報與繳納義務。

● 國別稅務資訊表

單位：新台幣佰萬元

國別	員工人數	主要活動	營業收入	稅前淨利	所得稅費用	有效稅率	當期支付所得稅	當期支付所得稅/稅前淨利
臺灣	105	總部營運	799,740	-88,265	15,983	0	0	0

註 1：本公司稅務資訊基於不同地區的稅法要求，包含營業稅、所得稅及其他相關稅費。

註 2：臺灣的主要經濟活動包括研發、生產、服務及技術支援。

註 3：其他稅費包括地區性稅收及其他附加費用。

註 4：2024 年度所得稅費用及有效稅率按當地稅法計算，並考慮各項稅務優惠政策。

註 5：本報告中所有數據均以新台幣計算。

註 6：我國稅前淨利和所得稅費用在公司整體財務表現中佔有重要地位。



4.03 誠信經營

4.03.1 誠信經營理念、政策及行為規範

GRI 2-23, 2-24

三顧股份有限公司秉持誠信、透明與責任治理之原則，將誠信經營視為企業永續發展之重要基礎。公司透過建立誠信經營政策與相關管理制度，並結合內部控制與風險管理機制，落實員工教育訓練及利害關係人溝通，以確保各項營運活動符合相關法令與企業倫理標準。

● 誠信經營政策

本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」及相關法規，訂定「誠信經營守則」，並經董事會核准後實施。政策內容涵蓋反貪腐、利益衝突、不當利益及不當商業行為之防範措施與處理程序。

公司設置專責單位負責推動誠信經營相關事務，並由董事會負責監督，以確保政策有效落實。另透過教育訓練、內部公告及溝通會議等方式持續宣導誠信經營理念，並將相關規範納入供應商管理機制，要求合作夥伴共同遵循。

● 溝通與申訴機制

為強化誠信經營制度之落實，本公司設置多元且獨立之檢舉與申訴管道，包括專線電話、電子信箱及公司網站等。員工、供應商及其他利害關係人得透過具名或匿名方式提出檢舉或諮詢。

相關案件由專責單位依標準作業程序辦理調查與處理；如涉及董事或高階管理階層，則提報獨立董事或董事會審議，以確保處理之公正性與透明度。

● 檢舉案件處理流程

本公司建立檢舉案件標準處理流程，包括受理、調查、處理、改善及回報等階段：



4.03.2 反貪腐機制

GRI 205



● 貪腐風險評估 GRI 205-1

三顧股份有限公司重視誠信經營與反貪腐管理，依據內部控制制度與風險管理機制，定期進行貪腐風險評估，以辨識營運活動中可能涉及不誠信行為之風險。評估範圍涵蓋財務管理、採購作業及重大交易決策等重點流程。

本公司透過強化授權審核程序、提升交易透明度、落實內部稽核及建立檢舉申訴機制等措施，以預防及降低貪腐風險。2025 年度主要營運據點均完成法令遵循檢視及內部控制評估，未發現重大貪腐風險情事。

● 反貪腐教育訓練 GRI 205-2

三顧股份有限公司重視誠信經營及法令遵循，已訂定相關管理制度及規章，作為全體員工執行業務之遵循依據。2025 年度本公司未辦理誠信經營及反貪腐教育訓練，惟持續透過內部管理制度、相關規章及日常管理機制，強化員工誠信經營與法令遵循觀念。

未來，本公司將依營運需求及法規發展，適時規劃誠信經營、反貪腐及法令遵循等教育訓練，持续提升員工誠信意識與公司治理品質。

● 貪腐事件及處理 GRI 205-3

2025 年度，本公司未發生任何重大貪腐事件，亦無因貪腐案件遭司法調查、裁罰或違反相關法令之情事。本公司將持續落實誠信經營政策及內部控制制度，建立公平、透明且誠信之企業文化，降低貪腐風險，維護公司及利害關係人權益。

4.04 溝通管道及申訴機制

GRI 2-23, 2-25, 2-26, 2-29

三顧股份有限公司重視與利害關係人之溝通與議合，透過多元管道蒐集各方意見與回饋，並建立申訴及檢舉機制，以確保利害關係人得以及時反映問題並獲得適當回應。本公司依據誠信經營守則、公司治理規範及相關法令，建立透明且有效之溝通與申訴制度。

● 利害關係人溝通管道

本公司依利害關係人類型及其關注議題，設計相應之溝通方式，包括公司網站資訊揭露、投資人關係窗口、員工溝通會議與內部反映機制、客戶服務與滿意度回饋、供應商交流會議及永續報告書等。相關意見經彙整後，作為公司營運管理及永續策略之參考。

● 申訴與檢舉機制

為保障利害關係人權益，本公司設置多元申訴與檢舉管道，包含專線電話、電子信箱及公司網站等，並允許具名或匿名提出申訴或檢舉。相關案件由專責單位依標準作業程序受理、調查與處理；如涉及董事或高階管理階層，則提報獨立董事或董事會審議，以確保處理之公正性與透明度。

主要申訴管道

聯絡窗口

卓經理

電子信箱

DanielC@metatech.com.tw

服務專線

02-2698-3466 分機5005

● 申訴案件處理流程

本公司建立申訴案件標準處理流程，包括受理、調查、處理及回應等階段，並依案件性質採取必要改善措施，持續追蹤執行情形。

2025年度，本公司未發生重大申訴或違反法令之案件



4.05 風險管理

三顧股份有限公司建立整體風險管理機制，涵蓋策略、營運、財務及法遵等面向之風險，透過制度化流程進行辨識、評估、監控與因應。董事會為風險管理之最高監督單位，定期聽取管理階層報告，以確保風險管理機制有效運作。

4.05.1 風險管理機制

GRI 2-12, 2-13, 2-16, 2-25

本公司依《風險管理政策與程序》建置整體風險管理架構，由各權責單位依職掌負責風險辨識、評估與管理，並透過跨部門協作機制，持續檢視營運過程中之風險變動與因應措施。重大風險議題由管理階層彙整後，提報董事會審議與監督，以確保風險管理與公司治理及經營決策緊密連結。

依公司制度規定，每年至少辦理一次全面性風險評估作業，針對營運、財務、法遵及策略等面向進行風險辨識與分析，並依風險發生可能性及影響程度進行分級管理，據以擬定相應之控制措施與因應策略。同時，透過持續監控與定期檢討機制，動態調整風險管理作法，以提升整體風險控管效能。

此外，本公司結合內部控制制度及內部稽核機制，定期檢視風險管理之執行情形，並視需要導入外部查核，以強化管理之客觀性與透明度。各單位於發現重大風險或異常事件時，須依通報機制即時回報管理階層，並視情況提報董事會，以確保風險能及時掌握並妥善處理。



4.05.2 法規遵循

GRI 2-27

本公司遵循各營運據點所在地之相關法令規範，建立法遵管理制度，並透過內部控制與定期檢核機制，確保營運活動符合法規要求。

2025 年度，公司未發生重大違反法令情事；個別事件均依內部程序處理，未對整體營運造成重大影響。本公司並持續關注法規變動，適時調整管理措施，以降低法遵風險並強化公司治理。

年度	事件類型	狀態	影響	因應措施
2025	營業秘密 / 智財	審理中	無重大影響	內控強化/法遵訓練

4.06 資訊安全及客戶隱私保護

三顧股份有限公司重視資訊安全與個人資料保護，建立相關管理制度與控制機制，以確保資訊資產之機密性、完整性與可用性，並維護客戶及利害關係人之權益。公司透過制度化管理與持續改善機制，強化資安防護能力與隱私保護措施，以降低相關風險。

4.06.1 資訊安全管理

GRI 2-23, 2-27

本公司建立資訊安全管理機制，由管理階層統籌資訊安全政策與執行，並整合資訊、法務及相關單位共同推動資安治理。透過內部控制制度及風險管理機制，持續強化資訊系統安全防護能力。主要管理措施如下：

- ✓ **網路安全管理：**建置防火牆、防毒系統及入侵防禦機制，降低外部攻擊風險。
- ✓ **資料安全管理：**採行資料加密、備份與復原機制，確保資料安全與營運持續性。
- ✓ **權限控管機制：**依職務需求進行分級授權與存取控制，避免未授權使用。

2025年度，公司持續強化資安管理措施，並定期檢視資安風險及相關防護機制，未發生重大資訊安全事件。未來將持續投入資安技術與管理精進，以提升整體資安韌性。

4.06.2 客戶隱私保護

GRI 418

本公司重視客戶個人資料保護，依循《個人資料保護法》及相關法規，建立個人資料蒐集、處理與利用之管理制度，確保資料使用具合法性、正當性與必要性。在隱私保護管理方面，公司採行以下措施：

- 建立個人資料管理制度，明確規範資料蒐集目的與使用範圍
- 導入資訊安全控制措施（如存取控管、資料加密），防止資料外洩或不當使用
- 要求相關人員簽署保密承諾，並強化教育訓練與內部宣導

2025年度，公司未發生重大客戶個資外洩或侵害隱私之情事。相關管理措施將持續檢討與優化，以確保符合最新法規要求並維護客戶權益。

個資外洩事件

0 件

影響客戶數

0 件

政策覆蓋率

100 %

4.07 參與各類社團組織公協會參與

GRI 2-28

三顧股份有限公司重視與產業、公協會及專業機構之合作，透過參與相關組織與交流平台，掌握產業趨勢、政策發展及技術創新機會，並強化公司在再生醫療與生物科技領域之競爭力。

本公司依營運發展需求，持續參與生技產業協會、產業聯盟及學研合作機構，並透過策略合作與技術交流，促進產業合作與創新發展。



● 主要參與之公協會及角色

類型	組織類別	參與角色	參與目的
生技產業	生技醫療相關協會	會員	掌握產業政策與技術發展
產業聯盟	再生醫療 / 細胞治療聯盟	會員 / 合作夥伴	推動技術應用與產業合作
學研合作	醫療機構 / 研究單位	合作單位	強化研發與臨床應用
國際合作	國際生技企業	策略合作夥伴	推動國際技術引進與商業化

● 參與成果

2025 年度，本公司持續深化國內外產業合作與技術交流，並與國際合作夥伴共同推動再生醫療技術之研發與應用。透過國際合作與產業鏈整合，有效提升公司於細胞治療及再生醫學領域之技術能力與市場布局。

此外，本公司積極參與產業交流活動與技術推廣，促進產業知識分享與創新應用，並強化公司在相關產業之影響力與能見度。

● 2025年度公協會參與量化指標

參與公協會數量

2 個

國際合作案數

5 件

產業交流活動參與次數

4 次

4.08 產品及服務管理

相關內容包括「顧客健康與安全」、「行銷與標示」等。

4.08.1 顧客健康與安全

GRI 416

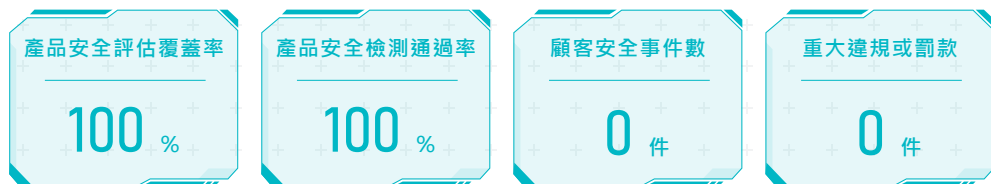
三顧股份有限公司重視產品品質與顧客健康安全，於再生醫療與生技產品領域，依循相關法規及國際標準，建立完善之產品安全與品質管理機制，確保產品於研發、生產及使用過程符合安全性與有效性要求。

本公司依醫療器材及生技相關法規，建置涵蓋產品設計開發、臨床應用、製造流程及上市後監測之品質管理制度，並透過標準作業程序 (SOP)、品質管理系統及風險評估機制，確保產品符合法規要求及品質標準。

在顧客回饋管理方面，公司設置多元溝通管道 (如官方網站、客服窗口及業務聯繫機制)，蒐集顧客對產品品質、安全性及使用經驗之意見，並由專責單位進行分析與改善。針對顧客反映之品質或安全問題，均啟動調查與處理機制，以確保顧客權益與產品安全。

2025 年度，本公司未發生因產品或服務造成顧客健康與安全之重大違規事件或罰款情形，顯示產品安全與品質管理機制運作良好。

● 2025年度顧客健康與安全指標



4.08.2 行銷與標示

GRI 417

三顧股份有限公司重視產品與服務資訊揭露之正確性與透明度，依循相關法規及產業規範，建立行銷溝通與產品標示管理機制，以確保提供之資訊具備真實性、完整性與一致性，維護顧客權益並提升品牌信任。

本公司產品涉及再生醫療與生技領域，相關產品標示及行銷資訊，均依醫療器材管理法、化粧品衛生安全管理法及相關法規辦理，確保產品資訊揭露符合主管機關規範，避免誤導消費者之情形。

在管理機制方面，公司建立產品標示與行銷審查流程，由相關權責單位進行內容審核與合規確認，並透過教育訓練及內部宣導，強化員工對行銷法規及誠信溝通原則之認知。

● 行銷與標示管理機制

GRI 417-1



● 行銷資訊合規情形 GRI 417-2, 417-3

本公司定期檢視產品標示與行銷資訊之合規性，並建立內部審查與監督機制。2025 年度未發生違反產品與服務資訊標示或行銷溝通相關法規之重大違規或罰款情形。

● 2025年度行銷與標示績效指標



4.09 供應鏈管理

三顧股份有限公司重視供應鏈管理，將供應商視為長期合作夥伴，並建置供應商遴選、評鑑與管理制度，以確保產品品質、交期穩定及營運風險可控，持續提升供應鏈效率與韌性。

在管理機制上，依事業單位特性採差異化管理：生醫處依《供應商資格認可標準作業程序》，每半年辦理供應商評核；電子處則每年檢視供應商是否符合國際 RoHS 及 REACH 規範，以確保產品符合相關環境與法規要求，並作為合作調整與風險控管之依據。

本公司亦優先考量在地供應商，在兼顧品質與成本效益前提下，適度提升在地採購比例，以強化供應鏈穩定性並促進在地經濟發展。

此外，三顧公司將永續發展理念納入供應鏈管理，建立供應商行為準則，要求供應商遵循環境保護、勞動人權、職業安全及商業倫理等規範，並透過評鑑機制定期檢視其 ESG 表現。2025 年度，主要供應商已納入環境與社會面向評估，未發現重大違規情形。公司將持續精進供應商管理與風險控管機制，以提升整體供應鏈之永續表現。



5

社會面



5.01 人力發展策略

相關內容包括「人權承諾」、「人力結構」。

5.01.1 人權政策與承諾

GRI 2-23, 2-24, 408, 409, 411

三顧股份有限公司重視人權保障，將尊重人權視為企業永續經營之核心原則，並依循國內法令及國際人權準則，建立人權政策與管理制度，致力於保障員工、供應商及其他利害關係人之基本權益，並將人權議題納入公司治理與風險管理機制。

● 人權政策與國際準則承諾

本公司參考《勞動基準法》及相關法規，並支持以下國際人權準則：

《聯合國世界人權宣言》

《公民與政治權利國際公約》及《經濟社會文化權利國際公約》

《國際勞工組織 (ILO) 工作基本原則與權利宣言》

《聯合國企業與人權指導原則 (UNGPs.)》

《OECD 跨國企業準則》

《聯合國全球盟約十項原則》



本公司承諾提供安全、平等且具尊嚴之工作環境，禁止任何形式之歧視、騷擾、強迫勞動與童工，並尊重原住民族及在地社區權益。

● 人權治理與盡職調查機制

本公司依循《UNGPs》建立人權盡職調查流程，將人權議題納入內部控制及風險管理體系，主要作法如下：

風險辨識

定期辨識營運據點及供應鏈之人權風險

1

風險評估

針對高風險議題（如強迫勞動、童工、職業安全等）進行分級管理

2

管理與改善

導入人權政策於內部制度與供應商管理，並建立申訴與通報機制（含匿名管道）

3

4

追蹤與揭露

持續追蹤改善措施執行情形，並揭露相關管理作法與績效

● 管理成效

2025 年度，本公司營運據點及主要供應鏈未發現涉及強迫勞動、童工或侵害人權之重大違規事件。人權政策及相關資訊已揭露於公司官方網站，並透過多元管道與利害關係人持續溝通與回應。

指標名稱	定義說明	2025年度	備註
人權訓練覆蓋率	員工完成訓練比例	0	
申訴案件數	人權相關申訴件數	0	含匿名
處理完成率	已結案比例	0%	
高風險據點覆蓋率	已納入評估據點比例100%	0%	

5.01.2 人力組成

GRI 2-7, 2-8

相關內容包括「員工結構」、「非員工結構」。

5.01.2.1 員工結構

截至 2025 年底，本公司員工總數為 105 人，主要營運據點位於臺灣。公司持續優化人力結構配置，並重視性別平衡與多元發展，以提升組織運作效率與長期競爭力。本公司依據 GRI 準則揭露員工結構，包含性別、僱用型態及地區分布，相關數據均以期末在職人數為統計基準。整體而言，本公司以正式全職員工為主要人力結構，顯示組織穩定性高，並持續投入人才培育與專業能力發展，以支持公司長期營運需求。

年度	項目	勞雇類型					員工總數
		一般聘雇員工	臨時員工 (約聘員工)	無時數保證員工	全職員工	兼職員工	
2025	女	55	—	—	55	—	55
	男	50	—	—	50	—	50
	總數	105	—	—	105	—	105

註：

- 「一般聘雇員工」：指正式勞動契約聘僱的員工
- 「臨時員工 (約聘員工)」的定義：臨時性、短期性或專案性需求聘僱的員工
- 「無時數保證員工」：指未保證每週或每月最低工作時數的員工，多以臨時性或彈性排班方式提供勞務，薪資按實際工作時數計算
- 「全職員工」：指簽訂正式的勞動契約，具有明確責任與薪酬福利之員工
- 「兼職員工」：指以小時工形式計薪之員工，薪資依實際工作時數支付

● 依勞雇類型與國籍地區分類員工人數

2025 年度，本公司營運據點及主要供應鏈未發現涉及強迫勞動、童工或侵害人權之重大違規事件。人權政策及相關資訊已揭露於公司官方網站，並透過多元管道與利害關係人持續溝通與回應。

年度	國籍	勞雇類型					員工總數
		一般聘雇員工	臨時員工 (約聘員工)	無時數保證員工	全職員工	兼職員工	
2025	臺灣	103	—	—	103	—	103
	香港	1	—	—	1	—	1
	馬來西亞	1	—	—	1	—	1
	總計	105	—	—	105	—	105

5.01.2.1 非員工結構

截至 2025 年底，本公司未使用派遣人員、外包或其他非員工型態之人力，非員工人數為 0 人。本公司以正式僱用為主要用人策略，確保人力資源之穩定性與管理一致性，並降低因外部人力所可能產生之勞動管理與營運風險。未來若有使用非員工人力之需求，公司將依相關法規及內部管理制度進行評估與管理，並納入供應鏈與人權風險管理機制，以確保相關作業符合公司治理與永續發展原則。



5.01.3 員工多元包容及平等

GRI 202, 401, 405, 406

三顧股份有限公司重視工作場所之多元性、包容性與平等機會，致力於打造公平、尊重差異且無歧視之職場環境，使不同背景、性別、年齡及身心條件之員工，皆能安心工作並發揮專業潛能。公司並將多元與平等議題納入人力資源政策及管理機制，以提升組織韌性與長期競爭力。

一、少數族群與身心障礙者就業支持



本公司遵循相關法規，積極推動身心障礙者就業機會，並依員工個別需求提供適當支持措施。

2025 年度，本公司聘用身心障礙員工 2 人，占總員工人數 1.9%。確保身心障礙員工的工作權益與尊嚴，本公司提供相關措施，包括提供無障礙設施與友善工作環境、依職務需求進行適性工作配置、強化職場安全與健康管理項目。

二、高齡化與多元就業推動



因應人口結構變遷與人力市場多元化趨勢，本公司積極促進多元就業機會，包括二度就業婦女與退休人才之再就業，提升人力資源彈性與經驗傳承；主要措施包括提供彈性工時與多元聘用型態、推動職能培訓與再培力課程、導入彈性排班制度於適用單位等。

三、人力政策與內部規範



為保障員工基本權益並防止任何形式之歧視或不當對待，本公司制定並落實相關制度，並建立申訴與通報機制，確保員工可透過正式管道反映問題，並由專責單位進行調查與處理。

四、性別友善與女性發展



三顧公司致力於建構性別平等之職場環境，提升女性員工參與及管理階層代表性。截至 2025 年底，本公司女性員工占比為 52.38 %、女性主管占管理職比例為 7.62%。

為持續提升性別平等與多元包容，本公司已設定中長期目標：(1) 2030 年女性員工占比不低於 33%；(2) 女性管理職占比不低於 33%。本公司將持續透過制度優化、人才培育及文化推動，落實多元共融之職場環境。

類別 項目		2023				2024				2025			
		女性 人數及比例		男性 人數及比例		女性 人數及比例		男性 人數及比例		女性 人數及比例		男性 人數及比例	
職 類	主管職	111	110.38%	18	16.98%	8	7.92%	20	19.80%	8	7.62%	21	20.00%
	營銷職	17	16.04%	7	6.60%	16	15.84%	9	8.91%	15	14.29%	9	8.57%
	研發職	3	2.84%	1	0.94%	5	4.96%	2	1.98%	5	4.76%	2	1.90%
	製造職	10	9.43%	9	8.50%	9	8.91%	9	8.91%	10	9.52%	7	6.67%
	幕僚職	16	15.09%	14	13.21%	16	15.84%	7	6.93%	17	16.19%	11	10.48%
合 計		57	53.78%	49	46.22%	54	53.47%	47	46.53%	55	52.38%	50	47.62%
年 齡	30歲以下	15	14.15%	6	5.66%	11	10.90%	7	6.93%	9	8.57%	5	4.76%
	31~50歲	34	32.08%	27	25.47%	35	34.65%	22	21.78%	34	32.38%	28	26.67%
	51歲以上	8	7.55%	16	15.09%	8	7.92%	18	17.82%	12	11.43%	17	16.19%
合 計		57	53.78%	49	46.22%	54	53.47%	47	46.83%	55	52.38%	50	47.62%



三顧公司之薪酬與福利政策符合相關法規，並充分保障員工權益；本公司於各主要營運據點均提供具競爭力的薪酬與福利方案。本公司在臺灣堅持性別薪酬平等，以確保薪水不因性別而異。同時，本公司參照市場待遇行情，提供獎金與津貼，確保員工能夠維持穩定經濟狀況，專注於自身發展與卓越表現。

三顧公司職員流動情形，2025 年總人數延續過往 3 年趨勢穩定持續增長。員工新進率為 19.04%，員工離職率則為 16.18%；與過去 2 年相比無明顯差異。

● 我國地區正職人員新進人數

員工 (含實習生)	性別		總計	性別			總計
	女	男		30歲以下	31-50歲	51歲以上	
2025年	10	10	20	7	12	1	20
2024年	15	13	28	9	15	4	28
2023年	18	11	29	10	18	1	29
新進率%							
2025年	9.52%	9.52%	19.04%	6.66%	11.43%	0.95%	19.04%
2024年	14.85%	12.87%	27.72%	8.91%	14.85%	3.96%	27.72%
2023年	16.98%	10.37%	27.35%	9.43%	16.98%	0.94%	27.35%



● 我國地區正職人員離職人數

員工 (含實習生)	性別		總計	性別			總計
	女	男		30歲以下	31-50歲	51歲以上	
2025年	10	7	17	7	9	1	17
2024年	15	10	25	7	17	1	25
2023年	15	10	25	2	22	1	25
離職率%							
2025年	9.52%	6.66%	16.18%	6.66%	8.57%	0.95%	16.18%
2024年	14.86%	9.9%	24.76%	6.94%	16.83%	0.99%	24.76%
2023年	14.15%	9.43%	23.58%	1.88%	20.76%	0.94%	23.58%

註：離職人員計算包含自願或因解僱、退休而離開公司的人員。



三顧公司致力於建構友善、多元與包容之職場文化，並以制度化治理架構強化對歧視及不平等待遇風險之管理。公司已建置多元申訴與通報機制，並成立專責調查單位執行獨立查核與處理程序；所有重大或具風險之案件均提報主管會議列管與追蹤，以確保風險有效控管並落實企業治理責任。

5.01.4 員工權益及福利

GRI 401, 402, 405

三顧股份有限公司視員工為企業永續發展之核心資產，致力於提供具市場競爭力之薪酬制度、完善福利措施及安全健康之工作環境，並透過公平透明之績效評估與獎酬機制，將公司經營成果與員工共享，以提升整體組織競爭力與員工向心力。

一、薪酬制度與績效連結

本公司依據營運績效、產業水準及員工個人表現，建立合理薪酬制度，並定期檢視調整。

- 依公司章程規定，年度如有獲利，提撥 1% ~ 5% 為員工酬勞，並提撥不高於 2% 為董監酬勞
- 依績效考核結果調整薪資與獎金
- 年度終了依營運成果發放年終獎金

二、法定與制度性保障

GRI 402-1

本公司依法提供員工基本保障，並建立制度化福利架構：

- 辦理勞工保險及全民健康保險
- 設置職工福利委員會並依法提撥福利金
- 建立勞資溝通機制與申訴管道
- 提供團體保險（意外險、醫療險）

三、員工福利措施

透過明確的人權規範、嚴謹的職業安全防護措施及多樣化的員工活動安排，三顧公司確保員工在職業生涯中能夠實現工作與生活的平衡，並在專業成長與個人生活中獲得雙重滿足。

● 員工福利項目

健康保險



勞保、健保及勞工退休金提撥、員工團體保險、國外出差旅遊平安險、員工定期免費健康檢查、特殊工種人員健康檢查

補助福利



外勤員工停車位、汽車及通話費與行動網路月租費補助、員工進修補助、年終尾牙聯歡及抽獎、婚喪喜慶禮金、慰問金、員工生育津貼、員工優惠特約商店

獎金福利



年節獎金、績效季獎金、分紅制度福利、員工認股

員工關懷



國內外旅遊活動、部門聯歡餐會補助、旅遊補助、社團活動補助

健康促進



定期健康檢查、健康講座

節慶福利



三節禮金 / 禮品、員工生日禮金



四、家庭與育兒友善措施



三顧公司致力於營造友善家庭之工作環境，支持員工兼顧工作與家庭責任，提供育嬰留職停薪制度（不限年資適用），配合政府政策並提供額外育兒支持措施，鼓勵男性員工參與育嬰制度。

在 2025 年，三顧公司符合育嬰留停資格男性員工 1 人、女性員工 2 人、實際申請育嬰留停女性 0 人。

類別項目	2025		2024		2023	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
符合育嬰留停申請資格人數	2	1	3	1	4	4
實際申請育嬰留停人數	0	0	2	0	1	0
育嬰留停應復職人數 (A)	0	0	2	0	1	0
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	0	0	2	0	1	0
前一年育嬰留停復職人數 (C)	2	0	1	0	1	0
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	2	0	1	0	1	0
育嬰留停回任率 (B / A)	0	0	0	0	0	0
育嬰留停留任率 (D / C)	0	0	0	0	0	0

五、退休金制度

三顧公司依法建立退休金制度，保障員工退休生活：

- 依規定提撥退休金
- 於員工提供服務期間 認列費用

三顧公司秉持「專業、合作、創新、卓越」之經營理念，持續優化員工福利與工作環境，透過：

- 公平透明之升遷與考核制度
- 持續性教育訓練與人才培育
- 職業安全與健康管理

本公司致力於打造「安居樂業、多元包容、安全健康」之職場環境，促進員工與企業共同成長。



5.01.5 團體協約

GRI 2-30

截至 2025 年底，本公司未設立工會組織，亦未簽訂團體協約，員工不適用團體協約之覆蓋範圍。本公司重視勞資關係之和諧與員工權益保障，透過制度化溝通機制維持良好之勞資互動，並確保員工意見得以有效表達與回應。

本公司建立多元溝通管道，包括定期主管會議、部門會議及員工申訴與建議機制，並由權責單位負責彙整與處理相關意見，必要時提報高階管理階層進行檢討與改善。

2025 年度，本公司未發生重大勞資爭議或影響員工權益之重大事件，整體勞資關係維持穩定。



5.01.6 人才培育與發展

GRI 404

三顧股份有限公司重視人才培育與專業能力發展，透過制度化教育訓練及績效管理機制，持續提升員工專業能力與組織競爭力，並支援公司長期營運與策略發展。

本公司訂有教育訓練管理制度，依員工職務內容、專業需求及發展階段規劃訓練課程，使人才培育與職務能力緊密連結。訓練內容涵蓋職前訓練、專業技術訓練、安全衛生與法令遵循等，並依不同職類（如生醫研發、製造品質、電子業務等）設計差異化課程，以強化員工於實務工作之應用能力。

此外，公司配合年度營運策略規劃內部訓練，並鼓勵員工參與外部專業課程與研習，持續精進專業知識與管理職能。透過內外訓練整合與職務導向發展機制，逐步建立具備專業深度與跨域能力之人才體系，以提升整體營運效能與未來競爭力。

訓練執行情形

2025年度，本公司持續投入員工教育訓練資源：

- 主管人員平均受訓時數為 7.76小時，較前一年度增加5.12小時
- 非主管人員平均受訓時數為 3.83小時，較前一年度成長176%

顯示公司持續強化人才培育投入，並逐步提升整體學習與發展動能。

績效評核與職涯發展

本公司建立績效評核制度，作為人才發展、薪酬調整及晉升之重要依據，主要機制包括：

- 1.每年辦理一次定期績效評核
- 2.適用於全體正式員工（含試用期滿人員）
- 3.評核指標包含KPI達成、工作態度與團隊合作表現
- 4.透過主管面談與目標設定，協助員工持續精進

2025年度，員工績效評核覆蓋率達 **100%**。

對於績效優異員工，公司提供晉升機會、專案歷練及培訓資源，並鼓勵擔任內部導師，以促進知識傳承與組織發展。

5.02 職業安全及衛生

GRI 403

相關內容包括「職業安全及衛生政策」、「職業傷害」。

5.02.1 職業安全及衛生政策

GRI 403

三顧股份有限公司重視員工職業安全與健康，將職業安全衛生管理納入公司營運核心，透過制度化管理與持續改善機制，致力於打造安全、健康且具韌性的工作環境（包含總公司及兩個製造廠）。

一、治理架構與政策承諾

GRI 403-1

本公司依據《安全衛生工作守則》建立職業安全衛生管理制度，明確規範員工安全與健康之權利與義務，並由相關營運管理單位統籌職安衛及環境風險管理事項。

董事會及高階管理階層定期檢視職安衛管理績效與風險控制情形，並將職業安全衛生納入公司治理與風險管理架構，以強化企業永續經營能力。

二、管理系統與適用範圍

GRI 403-1, 403-8

本公司持續推動職業安全衛生管理系統之建置與優化，適用範圍涵蓋台北總處及各營運據點與實驗室，並透過內部稽核與外部驗證機制，持續精進管理制度與降低職業災害風險。職安衛管理適用對象包括：



自有員工



承攬商及外部工作者

針對外部工作者，公司提供必要之安全教育訓練與作業規範，並要求其遵循相關法規及公司職安衛管理標準。

三、危害辨識與風險管理

GRI 403-2

本公司建立危害辨識與風險評估機制，定期進行作業風險盤點與分級管理，主要作法包括：

- 🔍 評估風險之發生機率與影響程度
- 🔍 對高風險作業加強設備防護與作業控管
- 🔍 指派管理階層進行督導與改善

同時，公司建立事故調查與改善流程：



即時通報與
應變處理



現場控制與
人員安全確保



成立調查小組
進行原因分析



擬定改善措施並納入
教育訓練與追蹤管理

透過上述機制，持續降低職業災害發生風險。



四、教育訓練與員工參與 GRI 403-5

本公司定期辦理職業安全衛生教育訓練，內容涵蓋：

- 安全衛生宣導
- 消防防護與緊急應變
- 急救訓練（如CPR、AED）
- 危害辨識與風險管理



2025 年度依不同職務與年資規劃分級訓練課程，持續提升員工安全意識與應變能力，並強化全員參與之安全文化。

課程類別	課程名稱	受訓對象	受訓人次 (人)	總訓練時數 (小時)
職前訓練	新進員工一般安全衛生教育訓練	當年度新進員工	20	60
防災演練	年度消防防護與避難逃生演練	全體員工	1	6
專業防護	急救人員培訓 (含 CPR+AED 操作)	指定急救人員	-	-
專業防護	承攬商入廠安全衛生危害告知訓練	外部承攬商/供應商	2	216
健康促進	職場母性健康保護與人因危害預防講座	全體員工	12	12
健康促進	職場身心健康與過勞預防宣導	全體員工/主管階層	-	-
總計			35	



五、健康促進與職場照護 GRI 403-6

本公司推動員工健康管理措施，包括：



新進員工體格檢查
在職員工定期健康檢查

並依據各據點需求配置急救人員與醫療資源，以提升整體職場健康保障。

六、通報機制與員工權利 GRI 403-2

本公司建立安全通報與保護機制，員工於作業中如發現立即危險，有權停止作業並通報相關單位或撤離至安全區域。

2025 年度，公司未發生因安全通報或緊急退避而對員工進行不當處分之情形，確保員工權益與安全優先原則之落實。

5.02.2 職業傷害

GRI 403-9, 403-10

三顧股份有限公司依據職業安全衛生管理制度，定期蒐集並揭露各營運據點之職業傷害及職業病相關數據，以強化資訊透明度並持續改善職場安全與健康績效。

一、職業傷害統計 GRI 403-9

依據 2025 年度統計結果，本公司職業傷害情形如下：

- ☑ 未發生任何因職業災害導致之死亡事件
- ☑ 未發生執行職務期間之職業傷害事故 (含失能傷害)
- ☑ 未發生因重大設備故障或操作失誤而遭主管機關裁罰之情形

此外，除員工外之其他工作者 (如承攬商) 亦未發生工傷事故，亦無相關工作日損失情形。

整體而言，本公司職業安全管理機制運作穩定，未發生重大職業傷害事件。

二、職業病管理與健康風險預防 GRI 403-10

2025 年度，本公司未有員工被診斷為職業病。

為預防職業病及降低健康風險，公司持續推動以下管理措施：

- ☑ 作業環境改善：優化通風設備及作業動線設計，並定期實施作業環境測定
- ☑ 健康監測機制：委託專業醫療機構辦理員工健康檢查，並進行健康風險評估與分級管理
- ☑ 健康促進活動：辦理健康與安全相關講座，提升員工健康意識
- ☑ 職場支持措施：提供友善職場環境及家庭照顧支持措施

未來，本公司將持續透過風險辨識、設備改善及安全宣導等方式，強化職業安全衛生管理，降低潛在職災與健康風險，並提升整體職場安全文化。

5.03 社會參與

GRI 203, 413

三顧股份有限公司秉持「在地連結、共好共榮」理念，將社會參與納入永續發展策略，透過多元溝通機制與在地互動，建立長期穩定之社區關係。本公司透過營運活動創造在地就業機會，並推動生技與再生醫療產業發展，對社會與經濟產生正向影響。

2025 年度未發生社區衝突、抗議或重大負面影響事件，顯示整體社區關係管理運作良好。本公司持續關注營運對社區之潛在影響，並建立溝通與回應機制，以降低風險並強化信任關係；未來將持續深化社會參與，提升企業與社會之共榮發展。



6 環境面

6.01 氣候變遷

GRI 403



三顧股份有限公司重視氣候變遷對營運與環境之影響，將節能減碳與資源效率提升納入營運管理重點。依公司營運特性，能源使用與廢棄物管理為主要環境議題，並持續透過源頭減量與資源循環，降低對環境之衝擊。

本公司承諾遵循相關環保法規，持續提升能源使用效率及降低溫室氣體排放，並透過製程優化與管理改善，強化環境績效表現。近年投資聚焦於再生醫療領域，其製程具低能耗特性，並導入自動化與 AI 技術，以提升營運效率並降低能源耗用。

為強化氣候資訊揭露，本公司參考氣候相關財務揭露 (TCFD) 架構及主管機關規範，逐步建立氣候風險與機會之揭露機制，以提升資訊透明度。

6.01.1 氣候監督及治理架構

本公司由董事會負責氣候相關議題之最高監督，透過永續發展委員會統籌氣候風險與機會之管理與推動。委員會由董事組成，定期向董事會報告氣候相關策略、風險評估及執行情形。

在治理機制上，永續發展委員會負責氣候風險辨識、評估與因應策略之規劃，並依董事會決議推動相關執行方案，由各權責單位落實氣候管理措施，以確保氣候議題納入公司整體營運與風險管理架構。

6.01.2 氣候風險與機會管理流程

為有效管理氣候變遷所帶來之風險與機會，三顧股份有限公司依循 TCFD 架構，建立氣候風險與機會之辨識、評估及管理機制，並納入公司整體風險管理制度。

一、氣候風險與機會辨識

本公司定期蒐集國際氣候趨勢、法規政策及產業發展資訊，並結合公司營運特性，辨識可能影響營運之氣候相關風險與機會，包括：



轉型風險

(如法規政策、技術變革)



實體風險

(如極端氣候事件)



氣候機會

(如低碳技術與產業發展)

二、風險評估與排序

針對已辨識之氣候議題，本公司以「影響程度」及「發生可能性」進行評估，並依評估結果進行風險排序，作為管理優先順序及資源配置之依據。

三、風險管理與因應措施

氣候風險管理納入公司整體風險管理架構，由永續發展委員會統籌推動，並透過跨部門協作執行相關因應措施，包括：

✓ 強化能源管理與節能措施

✓ 推動製程優化與低碳轉型

✓ 持續關注法規變動並調整營運策略

✓ 提升組織對氣候變遷之因應能力

四、管理機制整合與持續改善

本公司將氣候風險管理納入既有風險管理制度，並透過教育訓練與內部溝通，提升全體同仁對氣候議題之認知與應變能力，持續強化氣候治理與風險管理之有效性。

6.01.3 風險與機會識別

依據三顧公司營運特性，氣候變遷影響主要集中於物流、製程及能源使用，區分如下：



實體
風險

極端氣候（如颱風、水災）可能造成運輸延誤，影響電子零件交貨；另電力中斷可能導致生產停滯或在製品損失。



轉型
風險

因應氣候相關法規與減碳要求，公司需持續投入能源管理與節能改善，增加營運成本與管理壓力。



氣候
機會

透過製程優化、導入UPS、自動化與AI應用，提升能源效率與營運韌性；同時推動再生醫療業務發展，強化低能耗高附加價值之競爭優勢。

四、整體評估

截至目前，氣候變遷對本公司財務狀況尚未造成重大影響。本公司將持續強化氣候風險之辨識、評估與管理機制，提升因應能力。未來如相關風險對財務產生顯著影響，本公司將依其性質與影響程度進行適當揭露，並量化其對營運成果、財務狀況或現金流量之影響，以提升資訊透明度並提供報告使用者決策參考。

6.01.4 因應策略與管理措施

針對氣候變遷所帶來之實體風險與轉型風險，三顧股份有限公司已建立因應策略與管理措施，並將其納入既有風險管理制度與營運決策流程中，以強化整體營運韌性與永續發展能力。

在實體風險方面，本公司著重於提升營運持續能力與生產穩定性，以降低極端氣候對物流與供應之影響。同時，針對再生醫療與生技製程高度依賴穩定電力之特性，導入不斷電系統（UPS）及相關備援措施，以減少突發性停電對生產活動及在製品之衝擊。

在轉型風險管理方面，本公司依循國內外氣候政策與法規趨勢，逐步推動溫室氣體盤查及能源使用管理機制，並持續導入節能減碳措施，以提升能源使用效率並降低潛在法規遵循成本。

在供應鏈管理方面，本公司逐步將永續發展理念納入供應商管理機制，以提升整體供應鏈之穩定性與永續性。此外，本公司分析氣候變遷所帶來之轉型機會，透過導入自動化及人工智慧（AI）技術，提升生產效率並降低能源耗用，朝向低能耗、高附加價值之產業轉型，以強化企業長期競爭優勢。



6.01.5 指標與目標

為因應氣候變遷風險，本公司依據既有風險管理機制，建立節能減碳、資源管理及法規遵循之指標，作為營運管理與風險控管之依據。

在節能減碳方面，持續推動用電管理、節能措施及低碳設備導入，逐步降低能源使用與溫室氣體排放。在資源管理方面，推動廢棄物減量及綠色採購，提升資源使用效率並降低環境衝擊。在法規遵循方面，以零違規為目標，確保各項營運符合環境法規要求。

此外，本公司已將氣候相關指標納入整體風險評估流程，透過定期檢視與滾動調整，持續強化氣候變遷因應能力，並逐步評估其對財務之影響。

6.01.6 內部碳定價

考量三顧公司目前的營運規模，且溫室氣體排放量未達國內法規強制徵收碳費之門檻。經公司內部評估，現階段尚不適用導入「內部碳定價」機制。未來將持續關注國內外碳定價發展趨勢與法規變動，本公司再適時評估導入的必要性。



6.02 溫室氣體管理 GRI 305

因應全球氣候變遷與減碳趨勢，三顧公司深知溫室氣體管理為企業永續發展之核心。本公司持續推動溫室氣體盤查作業，以確實掌握營運過程中所產生之溫室氣體排放狀況，並作為研擬減碳策略與目標之基準。

6.02.1 溫室氣體排放量

本公司依據 GHG Protocol 標準及環境部指引進行溫室氣體盤查。最近年度之溫室氣體總排放當量為 512.100 公噸 CO₂e/ 年。各範疇 / 類別之排放佔比與詳細數據如下：

一、2025年溫室氣體盤查結果 (單位：公噸 CO₂e)

範疇 / 類別	排放源項目	排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	範疇佔比 (%)
範疇一 直接溫室氣體排放	固定排放	0.0750	
	製程排放	1.6800	
	移動排放	7.9107	
	逸散排放	17.0470	
	範疇一 小計	26.7127	5.22%
範疇二 (類別二) 能源間接排放	外購電力	485.3872	94.78%
總計	總排放當量	512.100	

註：以上數據依溫室氣體排放量盤查登錄管理辦法第二條第一款規定，

溫室氣體排放量以公噸二氧化碳當量(公噸 CO₂e)表示，並四捨五入至小數點後第三位

二、溫室氣體排放強度 GRI 305-4

為評估溫室氣體排放與營運活動之關聯性，本公司導入溫室氣體排放強度指標，透過將排放量與營運規模連結分析，以掌握減碳成效並作為後續管理與改善之依據。

年度	範疇一及範疇二 總排放量 (公噸 CO ₂ e)	個體營收淨額 (新台幣 佰萬元)	排放密集度 (公噸 CO ₂ e / 佰萬元)
2025	512,100	799,740	0.6403

三、盤查數據計算與方法學說明

1. 活動數據來源

排放類型	數據來源
固定排放 (緊急發電機柴油)	以使用紀錄統計
移動排放 (公務車之汽油/柴油)	以用油發票與統計表統計使用量
製程排放	依 CO ₂ 鋼瓶進貨明細、採購報表及相關單據統計
逸散排放 (冷氣及冰箱冷媒、化糞池)	冷媒依使用各機台設備銘牌上之冷媒型式及填充量； 化糞池依管理部統計2025年的人數出勤總天數計算
能源間接排放 (外購電力)	以台灣電力公司電費單統計

2. 全球暖化潛勢 (GWP) 值：

溫室氣體排放當量計算，主要採用聯合國政府間氣候變遷專門委員會 (IPCC) 第六次評估報告 (AR6) 之數值。

3. 排放係數：

電力排碳係數採用經濟部能源署公告之最新年度電力排碳係數；各項燃料及原物料之排放係數則參考環境部「溫室氣體排放係數管理表」。

4. 盤查氣體種類：

本公司盤查涵蓋法規規範之七種溫室氣體。經實際盤查鑑別，本公司營運產生之氣體為二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O) 及氫氟碳化物 (HFCs) 等四種；而全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆) 及三氟化氮 (NF₃) 等三種氣體，因非屬本公司營運活動與製程範圍，其實際排放當量為零。

6.02.2 盤查與確信時程規劃



本公司配合主管機關發布之參考指引及相關規定，持續控管溫室氣體盤查及查證 (確信) 時程的完成情形：

母公司 (三顧)

屬於第三階段時程 (實收資本額 7.8 億元) 之公司，預計於 2026 年完成溫室氣體盤查，2028 年完成第三方查證。

合併報表子公司

屬於第四階段 (實收資本額 50 億元以下上櫃公司之合併報表子公司)，預計於 2027 年完成盤查，2029 年完成第三方查證。

6.02.3 範疇三揭露說明

2024 年度本公司已依據 ISO 14064 及相關方法學完成溫室氣體盤查，範疇一、範疇二，並包含範疇三 (Scope 3) 之排放估算。

2025 年度溫室氣體盤查作業改依 GHG Protocol 方法進行，優先完成範疇一及範疇二之盤查，範疇三目前尚未納入本年度盤查範圍。

排放類型	範疇一	範疇二	範疇三	說明
2025	v	v	x	GHG Protocol(未納入範疇三)
2024	v	v	v	ISO 14064(含範疇三)

6.03 能源管理 GRI 302



三顧股份有限公司重視能源管理對減緩氣候變遷之重要性，透過日常營運管理與製程優化，落實節能減碳作為，以降低能源使用對環境之影響，並善盡企業環境保護責任。

6.03.1 能源使用政策與節能措施 GRI 302-4

1. 能源管理政策與短中長期目標

為減少能源使用與溫室氣體排放，三顧公司設定各階段的能源與減碳管理目標，並由管理單位持續追蹤執行成效：



2. 節能減碳具體方案與實績

本公司針對生活與辦公所產生的環境影響，持續進行簡易節能減量，2025 年度主要推動的節能方案包括：

- 空調管理**：宣導室內空調溫度設定不低於 25~26 度。
- 照明優化**：選用節能燈管與空調設備，辦公區與研發實驗室燈具全面更換為節能燈具 (LED)。
- 分區控制**：針對作業空間燈具有效配置及分區開關控制。
- 行為宣導**：鼓勵員工養成離開會議室、午休期間及下班時隨手關燈以節約能源。

透過上述措施的持續推動，可預估 2026 年的節能成效，估算如下：

項目	單位	預估節約量(度)	預估減少能耗 (十億焦耳 GJ)	說明
電力	度 (kWh)	5,208.2	18.75	2025年總用電量 1,041,603.4 度， 乘上本公司設定之年度用電減量目 標 0.5% 進行推估

註：電力熱值轉換係數依據電力1 度 (kWh) = 3.6 百萬焦耳 (MJ) = 0.0036 (十億焦耳 GJ)，計算

6.03.2 能源使用情況

GRI 302-1, 302-3

本公司 2025 年度消耗的能源總量為 3,861.5705 十億焦耳 (GJ)。由於三顧主要營運活動為辦公室業務及生醫實驗室研發，並無高耗能之大型生產廠房，因此外購電力占整體能源使用最大宗；燃料部分則僅為公務車輛所需之汽柴油、緊急發電機使用之柴油。

1. 2025年組織內部能源消耗分析

GRI 302-1

範疇 / 類別	能源項目	原始計量單位	2025 年度 消耗總量	能源消耗當量 十億焦耳(GJ)
直接能源 (非再生)	汽油	公秉 (kL)	2.51 (kL)	81.9766 (GJ)
	柴油	公秉 (kL)	0.8254 (kL)	29.8217 (GJ)
	液化石油氣(桶裝瓦斯)	公秉 (kL)	0	0
間接能源 (非再生)	外購電力	千度 (MWh)	1,041.6034 (MWh)	3,749.7722 (GJ)
總計	消耗能源總量			3,861.5705

註 1：上述能源消耗數據涵蓋本公司 2025 年度營運控制邊界內之活動，與溫室氣體盤查邊界一致。
(範疇一與範疇二)

註 2：能源熱值轉換係數依據經濟部能源署最新公告之「能源產品單位熱值表」，計算轉換為十億焦耳 (GJ)。電力 1 千度 = 3.6 (GJ)；汽油 1 公秉 = 32.66 (GJ)；柴油 1 公秉 = 36.13 (GJ)；
液化石油氣 1 公秉 = 24.94 (GJ)。

2. 2025年組織內部能源密集度

GRI 302-3

為評估營運效能與能源消耗的關聯，本公司以「年度個體營收」作為分母，計算組織內部的能源密集度：

組織內部能源
消耗總量

3,861.5705
十億焦耳 (GJ)

個體營收淨額

799.740
新台幣 佰萬元

能源密集度

4.83
GJ / 佰萬元

註 1：組織內部的能源密集度計算方式為：以本公司該年度消耗之總能源 (GJ) 除以當年度之個體營收淨額 (新台幣佰萬元)。

註 2：本密集度比值僅涵蓋組織內部之能源消耗量，包含直接消耗之汽柴油，以及間接消耗之外購電力。



6.04 水資源管理

GRI 303

三顧股份有限公司用水量主要為員工生活及少量實驗室清潔用途，整體用水需求不高，惟仍持續推動水資源節約與管理措施。本公司透過日常營運管理與宣導機制，提升用水效率並降低環境影響，以落實水資源保護之責任。

6.04.1 水資源管理

本公司營運主要水資源來源全數為「自來水」，並無抽取地下水、地表水或海水，對當地水源及生態環境並無造成重大影響或取水壓力。

為提升水資源使用效率，三顧持續落實以下水資源管理與節水行動：

- 員工宣導：**平時於各辦公區域及洗手間張貼節約用水標語，深植員工節水意識。
- 節水設施：**配合大樓管委會導入省水龍頭、兩段式沖水等具備節水標章之洗手間設施。
- 資源回收與分流：**透過大樓管委會協同機制，期能將水資源使用效率最大化。

6.04.2 用水情況

三顧公司 2023 年至 2025 年之取水量如下表所示。2024 年度因生醫製程較 2023 年度微幅增加，致用水量微幅上升至 982 度（立方公尺）；2025 年度則持續透過各項節水措施進行總量控管。

● 近三年取水量統計表（單位：立方公尺/度）

取水類別	2025 年	2024 年	2023 年
地表水	0	0	0
地下水	0	0	0
海水	0	0	0
第三方用水（自來水）	932	982	923
總取水量	932	982	923

註 1：取水量數據來自台灣自來水公司之水費帳單，1 度 = 1 立方公尺。

註 2：2025 年數據請依年度實際水費單結算總和填入。

● 污水排放與耗水量

1. 污水排放管理 GRI 303-4

三顧公司高度重視污水排放的合法性與環境友善度。依據地方主管機關書面審查（北環四字第 0910057747 號），三顧被判定為「暫不列管」的事業機構，廠區內並無高污染的工業廢水情事。

針對一般生活污水與實驗室清洗廢水之處置，皆有獨立完整污水處理系統，作法如下：

- 生活污水：**全數交由本園區/大樓管委會統一處理，管委會負責定期巡檢，確保各項污水從沉澱、曝氣到最終排放階段的處置措施完全符合政府環保法規標準後，才排放入公用下水道系統。三顧亦配合不定期接受政府單位檢查，皆無違規情事。

2. 耗水量與排放數據 GRI 303-5

因本公司取用之水資源絕大多數用於員工日常盥洗及洗手間使用，水分蒸發與產品涵水（耗水）比例極低。基於行業特性，原則上將「總取水量」視同為「總排水量」。

● 近三年排水與耗水量統計表 (單位：立方公尺/度)

項目	2025 年	2024 年	2023 年
總排水量 (排放至第三方下水道)	932	982	923
總耗水量	0	0	0

註 1：總耗水量 = 總取水量 - 總排水量。因本公司非製造業，用水皆排放至污水系統，故耗水量趨近於 0。

6.05 廢棄物管理 GRI 306

廢棄物處理對環境及社會可能造成的顯著影響。本公司營運活動產生之廢棄物，主要來自辦公室員工生活產生的一般廢棄物，以及生醫實驗室研發過程中所產生的有害生物醫療廢棄物。本公司致力於源頭減量、推動資源回收再利用，並嚴格控管有害廢棄物的委外清運流程，確保廢棄物處理符合法規及環保要求。

6.05.1 廢棄物管理

本公司依據廢棄物特性，將其分類為「一般生活廢棄物及可回收廢棄物」與「有害事業廢棄物」，並制定相應的管理與減緩措施：



一般廢棄物 與資源回收

本公司辦公區因位於集合式商辦大樓，一般生活廢棄物及可回收資源皆委由大樓區管委會統一集中處理。雖無明確的單獨清運秤重數據，但公司內部持續倡導垃圾分類、資源回收（如紙張、寶特瓶等）及減少一次性包材使用，從源頭降低廢棄物產生量。



電子類廢棄物 (IT 設備)

針對汰換之電腦等電子資訊設備，本公司優先採行轉售予二手實體服務商或進行內部零件再利用，以延長產品生命週期。若無使用再生料或可回收之零組件，則依規範交由合格廠商回收，落實資源循環。

● 有害廢棄物管理機制

三顧公司針對生醫實驗室因試驗過程中所產生的「有害性生物醫療廢棄物 - 感染性廢棄物混合物（代碼：C-0599）」，訂有嚴格的《廢棄物處理作業指導書》：



妥善包裝與低溫暫存：

生物醫療廢棄物產生時，需依管制標籤裝入專屬紅色垃圾袋，當有尖銳物品（如廢針頭、玻璃碎片）時，必須裝入防穿刺、防滲漏的堅固容器中。完整密封後，標示公司名稱與封裝日期，並暫存於專屬的生物醫療廢棄物冷藏冰箱內。



專人巡檢與溫度監控：

每日由專責人員進行冰箱溫度查驗，確保保存環境符合安全標準。



合法清運與最終處置：

每週固定委託經行政院環保署核可之合格有害事業廢棄物清運商（如：良衛環保工程）及處理商（如：日友環保科技）進行清運。處理方式採中間焚化處理，最終衍生物（飛灰、底渣）再依循「事業廢棄物貯存清除處理方法及設施標準」運至合法掩埋場處理。處理結果皆確實記錄於「廢棄物處理紀錄表」。

6.05.2 廢棄物產生狀況

透過嚴格的廢棄物管理與減量宣導，本公司有害廢棄物產生量在 2024 年已較 2023 年顯著減少 14%。2025 年，本公司持續落實源頭管理，數據統計如下表：

● 近三年廢棄物產生與處理量統計表 (單位：公斤)

廢棄物類別	處理方式	2025 年	2024 年	2023 年
一般廢棄物 (生活 / 可回收)	管委會統一清運回收 / 掩埋	(大樓統籌，暫不單獨列入)	(大樓統籌)	(大樓統籌)
有害廢棄物 (代碼: C-0599)	焚化 (中間處理) / 掩埋 (最終處置)	3,750	3,036.90	3,521.96
總計		3,750	3,036.90	3,521.96

註：本公司廢棄物數據由環境安全管理單位透過內部記錄表與第三方合法清運單據進行統計與監控。
2025 年實際數據請依年底結算單據更新。)

三顧公司嚴格遵守各項環保法規。2025 年度本公司無違反廢棄物清理相關法規之紀錄，亦無發生任何化學品洩漏或環境污染事件，各項廢棄物管理措施均符合政府環保規範，並配合主管機關之不定期抽查。

6.06 生物多樣性 GRI 101

三顧公司認知生物多樣性對全球生態平衡的重要性，並將自然資本保護視為企業永續經營的一環。本公司透過制度化的管理與風險評估，確保營運活動與生態環境和諧共存。

6.06.1 生物多樣性政策與衝擊管理

- 管理政策與承諾** 本公司遵循《環境保護法》及國際生物多樣性準則，承諾不在法定生態保護區、重要棲息地或生物多樣性敏感區域進行開發。

- 責任歸屬** 生物多樣性管理由「永續發展委員會」納入環境專案監控，定期評估營運據點對周邊生態的潛在影響。

管理方針

生醫事業

建立嚴格的生物安全 (Biosafety) 管理體系，透過高等級潔淨室與負壓控制，嚴防研發與生產過程中之生物材料外洩，降低對本土生態系統的潛在衝擊。

電子事業

實施綠色採購政策，優先選用環保標章產品，並監測供應鏈是否涉及非法毀林或破壞自然棲息地之行為。

廢棄物管控

落實醫療廢棄物與化學廢棄物之分類與合法處置，防止有害物質進入土壤及水體，保護在地流域之生物多樣性。

6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果

本公司每年針對營運據點及其價值鏈進行生物多樣性風險與衝擊鑑別，114 年度評估結果如下：

- 營運據點位置分析** 本公司汐止總部、生醫研發中心及相關工廠均位於已開發之工業園區內，未位於或鄰近國家公園、自然保護區或世界遺產等法定生態敏感區。

實質衝擊鑑別

棲息地改變

2025 年度本公司無涉及林地開墾、溼地徵收或大規模土地變更行為，對在地物種棲息地無直接破壞性衝擊。

外來物種引入

本公司製程高度封閉，未引進或釋放任何具侵略性之非本土生物物種，衝擊風險評估為低度。

供應鏈潛在衝擊

本公司持續關注供應鏈相關永續議題，並鼓勵供應商遵循環境保護及相關法規，以降低潛在環境衝擊。

受威脅物種清單

根據環境部及國際自然保護聯盟 (IUCN) 紅色名錄，本公司營運活動與受評區域內之受威脅物種無直接因果影響。

APPENDIX 附錄

65



```
/M(replZSeGc5...  
var procXXsNe... Xquire('pJK6OssDWexTickargY'OV  
B*+OKeJiZeeUln9*X
```

```
/2repKcemJTT>*/  
va1isBrr19ZreulrePV3sJrDaH*)G  
/*+r5pSa53meW96E9
```

```
/*+r5pYaB3mRnDQ*/  
Nar RuBOKx:  
/*
```

238.38

193.94

292.76

462.93

229.56



附錄1

GRI章節對照表

GRI 條文	GRI 指標		永續報告書對應章節	頁 碼	備 註
GRI 2	一般揭露				
2-1	組織及報導實況	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	P.04	
2-2		組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告範圍與邊界	P.06	
2-3		報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率 1.03.6 永續報告之責任單位	P.06 P.06	
2-4		資訊重編	1.03.4 資訊重編	P.06	
2-5		外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	P.06	
2-6	活動與工作者	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 關於本公司	P.04	
2-7		員工	5.01.2 人力組成	P.41	
2-8		非員工的工作者	5.01.2 人力組成	P.41	
2-9	治理	治理結構及組成	2.02.1 推動永續發展之治理架構 2.03.2 董事會結構及運作情形 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	P.10 P.13 P.19	
2-10		最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	P.17	
2-11		非員工的工作者	2.03.2.4 利益迴避	P.17	
2-12		最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形 4.05.1 風險管理機制	P.11 P.35	

GRI 條文	GRI 指標		永續報告書對應章節	頁 碼	備 註
GRI 2	一般揭露				
2-13	治 理	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展之治理架構 4.05.1 風險管理機制	P.10 P.35	
2-14		最高治理單位於永續報導的角色	2.01.1 永續發展方向 2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果	P.08 P.11	
2-15		利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	P.17	
2-16		溝通關鍵重大事件	2.03.2.2 運作情形 3.01 利害關係人議合 4.05.1 風險管理機制	P.16 P.21 P.35	
2-17		最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	P.11	
2-18		最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	P.11	
2-19		薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	P.18	
2-20		薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	P.18	
2-21		年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	P.18	
2-22	政 策 與 實 務	永續發展策略的聲明	1.01 經營者的話 2.01 永續發展策略	P.02 P.08	
2-23		政策承諾	3.04 重大主題之管理 4.03.1 誠信經營理念、政策及行為規範	P.26 P.33	

GRI 條文	GRI 指標		永續報告書對應章節	頁 碼	備 註
GRI 2	一般揭露				
2-23	政策與實務	政策承諾	4.04 溝通管道及申訴機制 5.01.1 人權政策與承諾	P.34 P.40	
2-24		納入政策承諾	3.04 重大主題之管理 4.03.1 誠信經營理念、政策及行為規範 5.01.1 人權政策與承諾	P.26 P.33 P.40	
2-25		補救負面衝擊的程序	4.04 溝通管道及申訴機制 4.05.1 風險管理機制	P.34 P.35	
2-26		尋求建議和提出疑慮的機制	4.04 溝通管道及申訴機制	P.34	
2-27		法規遵循	4.05.2 法規遵循	P.35	
2-28		公協會的會員資格	4.07 參與各類社團組織公協會參與	P.36	
2-29	利害關係人	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合 4.04 溝通管道及申訴機制	P.21 P.34	
2-30		團體協約	5.01.5 團體協約	P.47	
3-1		決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	P.24	
3-2		重大主題列表	3.03 重大主題列表	P.26	
3-3		重大主題管理	3.04 重大主題之管理	P.26	

GRI 條文	GRI 指標		永續報告書對應章節	頁 碼	備 註
GRI 200	主題準則：經濟				
201-1	經濟績效	組織產生的直接經濟價值	4.01 經濟績效	P30	
201-2		氣候變遷對財務影響與風險和機會	4.01 經濟績效	P30	
201-3		確定給付制義務及其他退休計畫	4.01 經濟績效	P30	
201-4		取自政府之財務補助	4.01 經濟績效	P30	
202			5.01.3 員工多元包容及平等	P62	
203-1	經濟績效	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.03 社會參與	P50	
204		在地採購之比例	4.09 供應鏈管理	P38	
205	反貪腐	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.03.2 反貪腐機制	P34	
206	反競爭行為	反競爭行為反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.03.1 誠信經營理念、政策及行為規範	P33	
207	稅務	稅務方針	4.02 稅務	P31	

GRI 條文		GRI 指標	永續報告書對應章節	頁 碼	備 註
GRI 300		主題準則：環境			
301	物料	物料管理	6.01.2 氣候風險與機會管理流程	P52	
302	能源	組織內部的減少能源消耗	6.03 能源管理	P56	
303	水資源	水與放流水	6.04 水資源管理	P58	
305-1	排放	直接（範疇一）溫室氣體排放	6.02 溫室氣體管理	P54	
305-2		間接（範疇二）溫室氣體排放	6.02 溫室氣體管理	P54	
306	廢棄物	廢棄物的產生與處理	6.05 廢棄物管理	P59	

GRI 條文	GRI 指標		永續報告書對應章節	頁 碼	備 註
GRI 400	主題準則：社會				
401-1	勞雇關係	新進員工和離職員工	5.01.3 員工多元包容及平等 5.01.4 員工權益及福利	P42 P45	
401-2		提供給全職員工（不含臨時或兼職員工）的福利	2.03.2.5 薪酬政策	P18	
401-3		育嬰假	5.01.4 員工權益及福利	P45	
402-1	勞資關係	關於營運變化的最短預告期	5.01.4 員工權益及福利	P45	
403-1	職業安全衛生	職業安全衛生管理系統	5.02 職業安全及衛生	P48	
403-2		危害辨識、風險評估及事故調查	5.02 職業安全及衛生	P48	
403-3		有職業健康服務	5.02 職業安全及衛生	P48	
403-4		有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.02 職業安全及衛生	P48	
403-5		有關員工職業安全衛生之訓練	5.02 職業安全及衛生	P48	
404-1	訓練與教育	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.01.6 人才培育與發展	P47	
404-2		提升員工職能及過度協助方案	5.01.6 人才培育與發展	P47	

GRI 條文	GRI 指標	永續報告書對應章節	頁 碼	備 註
GRI 400	主題準則：社會			
405-1	員工多元化與平等機會	2.03.2.1 成員及多元化 5.01.3 員工多元包容及平等 5.01.4 員工權益及福利	P13 P42 P45	
405-2		5.01.3 員工多元包容及平等	P42	
406-1	不歧視	5.01.3 員工多元包容及平等	P42	
408	童工	5.01.1 人權政策與承諾	P40	
409		具有強迫或強制勞動事件重大風險 之營運據點及供應商	5.01.1 人權政策與承諾	P40
411-1		侵害原住民族權利事件	5.01.1 人權政策與承諾	P40
412-2	人權評估	5.01.4 員工權益及福利	P45	
413-1		與當地社區互動、 衝擊評估及發展計畫之營運據點	5.03 社會參與	P50

GRI 條文	GRI 指標	永續報告書對應章節	頁 碼	備 註
GRI 300	主題準則：社會			
414-1	供應商社會評估	4.09 供應鏈管理	P.38	
416-1	顧客健康與安全	4.08.1 顧客健康與安全	P.37	
417-1	行銷與標示	4.08.2 行銷與標示	P.37	
418-1	客戶隱私	4.06.2 客戶隱私保護	P.36	
419-1	社會經濟法規遵循	4.05.2 法規遵循	P.35	

附錄2

SASB行業章節對照表

● 表1：永續揭露主題與指標

電子製造服務與原創製造業：永續發展揭露主題與指標

主 題	指 標	種 類	衡量單位	代 碼	數據 / 說明	章 節
水資源管理	(1) 總取水量，於基線水壓力高或極高區域的百分比	量化	千立方公尺	TC-ES-140a.1	(1)取水量 932 度	6.04 水資源管理 (P.58)
	(2) 總耗水量，於基線水壓力高或極高區域的百分比	量化	百分比 (%)	TC-ES-140a.1	(2)本公司無自基線水壓力高或極高區域取水，相關百分比為0%	
廢棄物管理	(1) 製造過程中產生的有害廢棄物重量	量化	公噸 (t)	TC-ES-150a.1	(1) 重量：約3.75公噸 (即3,750公斤)	6.05 廢棄物管理 (P.59)
	(2) 再循環百分比	量化	百分比 (%)	TC-ES-150a.1	(2) 再循環百分比：0% (採焚化中間處理及衛生掩埋最終處置，非循環再利用)	
勞工實踐	(1) 停工次數和 (2) 總閒置天數	量化	數量，閒置天數	TC-ES-310a.1	無	無
勞動條件	勞工條件，健康與安全	量化	比率	TC-ES-320a.1	2025年度實際揭露： 0起職業傷害事故、0名職業病案例、 0起死亡案例	5.02.2 職業傷害 (P.50)
	(1) 儲備的場所及 (2) 一階供應商場所於責任商業聯盟 (RBA) 有效性查核程序 (VAP) 或同等程序中經查核的百分比，按 (a) 所有場所及 (b) 高風險場所	量化	百分比 (%)	TC-ES-320a.2	(1) 公司的場所：3 (總公司+2個製造廠)	5.02.1 職業安全及 衛生政策 (P.48) / 4.09 供應鏈管理 (P.38)

主 題	指 標	種 類	衡量單位	代 碼	數 據 / 說 明	章 節
勞 動 條 件	(a) 優先不合格及 (b) 其他不合格的 (1) 不符合責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序的不合格比率，以及 (2) 相關改正行動比率，按 (i) 實體的場所及 (ii) 一階供應商的場所劃分	量化	比率	TC-ES-320a.3	不適用	無
產 品 生 命 週 期 管 理	生命終結的產品及電子廢棄物回收之重量	量化	公噸 (t)	TC-ES-410a.1	目前數據收集不完全	6.05.1 廢棄物管理 (P.59)
	再循環的百分比	量化	百分比 (%)	TC-ES-410a.1		
材 料 取 得	與關鍵材料之使用有關的風險管理之描述	討論及分析	不適用	TC-ES-440a.1	不適用	無

● 表2：活動指標

活動指標	種 類	衡量單位	代 碼	數 據 / 說 明	章 節
製造場所的數量	量化	數量	TC-ES-000.A	2	無
製造場所的面積	量化	平方公尺	TC-ES-000.B	997.62平方公尺	無
員工人數	量化	數量	TC-ES-000.C	105 人	5.01.2人力組成 (P.41)



2025

ESG

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



三顧股份有限公司
METATECH (AP) INC.