



2025 浩泰精準股份有限公司 永續報告書

目錄

關於本報告書	3
經營者的話	6
2025 年永續績效與亮點	8
一、推動生物晶片永續	9
1.1 關於浩泰精準	9
1.2 利害關係人議合	12
1.3 重大主題分析與鑑別	15
二、浩泰公司治理	18
2.1 重大主題管理方針	18
2.2 治理結構	20
2.3 營運績效	32
2.4 法規遵循	35
2.5 風險管理	38
三、貫徹永續供應鏈	39
3.1 重大主題管理方針	39
3.2 產品與服務	40
3.3 供應鏈管理	43
四、綠色品質檢驗	45
4.1 重大主題管理方針	45
4.2 氣候變遷管理	46
4.3 能源與溫室氣體排放	49
4.4 水資源管理	51
4.5 物料及廢棄物管理	53
五、全方位職場友善	54
5.1 重大主題管理方針	54
5.2 人才招聘與培訓	55
5.3 員工福利與保障	60
5.4 職業安全衛生	65
5.5 社會回饋	71
附錄	72
附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表	72
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	76
附錄三：上櫃公司氣候相關資訊	80

關於本報告書

本報告書為浩泰精準股份有限公司（股票代號：4131）（在報告書中將以「浩泰精準」、「浩泰」、「本公司」、「我們」簡稱表示）所發行之第二本永續報告書，依循「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」編製。本公司以開放且透明的態度，向各利害關係人說明我們在環境(E)、社會(S)及公司治理(G)三大面向的永續措施及執行情況，展現對企業社會責任之承諾，並持續與全球目標接軌，邁向長期穩健的經營。

報告書邊界範疇

本報告書所揭露數據和內容以2025年度（2025年1月1日至2025年12月31日）的資訊為主，為求報告書揭露之完整性，部份數據亦涵蓋至2025年1月1日前及2025年12月31日後之情事。

本報告書揭露範疇以浩泰精準股份有限公司為主體（總公司、科學園區分公司），僅財務數據包含子公司，涵蓋範疇與財報一致。

本報告書涵蓋範疇				
公司名稱	據點	合併財報個體	主要營業項目	揭露內容說明
浩泰精準股份有限公司	總公司	是	■ 生物檢測晶片的研發、生產與銷售	報告書主要揭露範疇。
	科學園區分公司	是	■ 食品安全、畜產、感染性疾病檢測	

本報告書未涵蓋範疇				
公司名稱	據點	合併財報個體	主要營業項目	揭露內容說明
八億實業股份有限公司	辦公室	是	■ 醫療器材銷售、維修及租賃	相關永續議題之資料庫仍在建置中，尚未能取得完整資訊，故不揭露。
中一國際鋅材股份有限公司	辦公室	是	■ 五金批發及國際貿易	因僅設置辦公室，且資料範圍有限，故不揭露。

報告書編撰依據

本報告書架構依循 GRI 協會於 2021 年公佈之通用準則 2021(Universal Standards 2021)，作為報告書資訊揭露的參考基礎，並呼應「上櫃公司永續發展實務守則」、氣候相關財務揭露框架(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 及 SASB 永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)。

報告書重編資訊

本公司重大營運變更及資訊重編事項彙整如下表：

重大營運變更
浩泰精準於 2024 年 11 月未參與愛能視股份有限公司現金增資，持股比例下降且僅取得一席法人董事，故愛能視不再為本公司重要子公司。另於 2025 年 1 月收購八億實業股份有限公司，開啟醫美醫療設備代理業務，透過通路資源整合拓展其他醫療產品，提升營運綜效及公司競爭力。

章節	資訊重編
1.3 重大主題分析與鑑別	本公司 2025 年重大主題沿用 2024 年評鑑結果，經綜合評估後，將「顧客健康與安全」與「產品品質及安全」兩項重大主題合併為「健康與安全（產品品質及安全）」。
2.3 營運績效	本公司營運績效統計之 2023-2024 年綜合損益總額、員工薪資、支付出資人款項數據異動之情事說明： ● 2023 年綜合損益總額數據誤植，皆於本年度修正。 ● 員工薪資相關數據於今年度排除董監酬勞，故一併調整 2023-2024 年員工薪資數據，相關數值已同步修正。 ● 支付出資人款項定義應為資金流資訊，於今年度調整採用現金流量表及其他性質現金流數據揭露，相關數值已同步修正。
5.2 人才招聘與培訓	● 2024 年 30-50 歲男性及女性新進人員之新進率誤植，故於今年度修正為正確數據。 ● 2024 年 30-50 歲男性、女性與超過 50 歲女性離職人員之離職率誤植，故於今年度修正為正確數據。

報告書內外部管理

浩泰精準 2025 年永續報告書，雖未經外部驗證單位之確信或保證，惟透過公司內部嚴謹的審查機制，確保報告書之內容正確性，另有關財務報告之數據來源，經由勤業眾信聯合會計師事務所簽證之財務資訊，以新台幣計算；品質、環境管理、安全衛生等相關績效則採用國際通用指標呈現，部分數據則引用政府機關網站公開發佈的資料，並以一般慣用之數值描述方式呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

本報告書由永續發展小組統籌跨部門資料蒐集並進行編撰，編製流程由高階主管督導、總經理審核，經董事長核定及審計委員會同意後，呈送至董事會決議發布。本公司已建立永續報告書編製作業程序並納入內部控制制度，自 2025 年起依計畫執行內部稽核，並定期檢視績效及 ESG 目標達成情形。

項目	依循認證標準	第三方認證機構
財務資訊	會計師查證簽核與財務報表規則及一般公認審核準則	勤業眾信聯合會計師事務所
品質/客戶關係管理	ISO 13485: 2016 醫療器材品質管理系統標準	立恩威國際驗證股份有限公司
溫室氣體盤放量	ISO 14064-1 組織層級溫室氣體相關規範標準	亞瑞仕國際驗證股份有限公司
※公司網站連結： https://www.neocore.com.tw/about-neocore/		

報告書發行時間

此為浩泰精準股份有限公司編製之第二本永續報告書，本公司將每年定期發行「永續報告書」。

- 現行發行版本：2026年8月發行。
- 下一發行版本：2027年8月發行。

聯絡資訊

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

- 聯絡人：浩泰精準股份有限公司/公司治理主管 紀文勝先生
- 地址：苗栗縣竹南鎮科中路31號
- 電話：(037)585-585 #101
- E-mail：vincent.chi@neocore.com.tw
- 網站：<https://www.neocore.com.tw/contact/>

經營者的話

首先，誠摯感謝各位參閱浩泰精準股份有限公司的 2025 年永續報告書。這是我們連續第二年透過公開報告，向各界展現我們在環境（E）、社會（S）及公司治理（G）面向的具體行動。

✧ 轉型與成長：多元佈局驅動社會價值

2025 年是浩泰精準從技術深耕轉向多元擴張的關鍵轉折點。我們深知，企業的生命力來自於對市場脈動的敏銳回應與對核心價值的持續延伸。在過去的一年中，我們不僅鞏固了在生物檢測晶片（如人類乳突病毒 HPV 與微生物檢測）的標竿地位，最具里程碑意義的行動，莫過於完成對八億實業股份有限公司的收購，這使我們成功跨足代理銷售醫美型醫療設備器材相關業務。結合我們在精準檢測端的技術底蘊，以及持續開發的心臟血管介入性醫材，浩泰精準已從單一的生物技術平台，轉型為更為全面的醫療解決方案提供者，這種多元佈局的背後，始終圍繞著「精準」與「品質」的核心承諾。我們深信，企業的成長必須建立在促進人類健康的使命上，透過「貫徹品質政策、確效檢驗精準」的承諾，為整體社會健康福祉做出實質貢獻。

✧ 綠色營運：朝向 2050 淨零目標穩步邁進

面對全球氣候變遷的嚴峻挑戰，浩泰精準積極落實減碳路徑。延續 2024 年更換冰水主機達成節電 10% 的績效，我們在 2025 年正式導入 ISO 14064-1 組織型溫室氣體盤查系統，並計畫於 2027 年前完成合併報表子公司的盤查與確信。我們將持續關注節能減碳新趨勢，透過提升製程能源效率與規劃再生能源使用，將「低碳營運」內化為企業的核心競爭力，以呼應台灣 2050 淨零排放的國家目標。

✧ 以人為本：建立共榮的職場與供應鏈

員工與供應商是我們最珍貴的資產。我們致力於打造多元化且友善的職場環境，確保每位同仁都能在公平、受尊重且安全的環境下發揮所長。2025 年，我們持續投入人才培育與職業安全訓練，確保達成「零職災、零事故」的職安目標。在供應鏈管理上，我們持續推動供應商簽署人權及環境永續條款，並研擬導入 ISO 20400 永續採購標準，期許帶動合作夥伴共同落實企業社會責任。

✧ 誠信治理：深化永續經營的基石

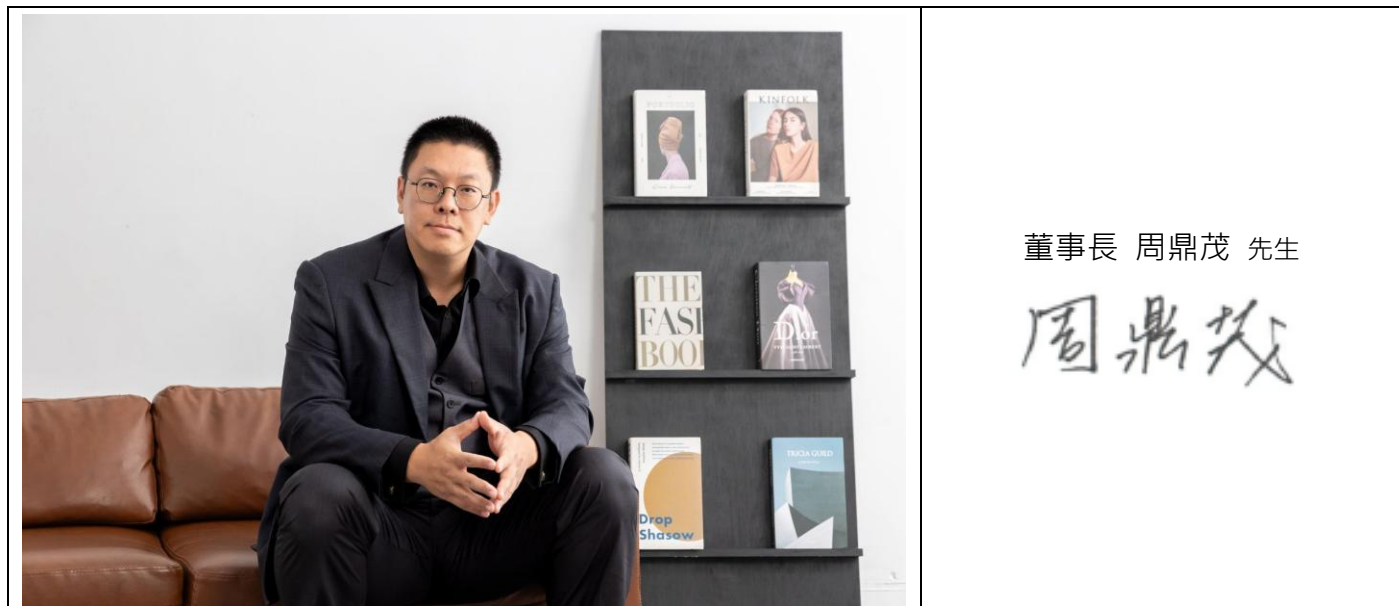
誠信是浩泰精準運行的核心，我們透過嚴謹的董事會績效評估及風險管理制度，確保決策透明且符合法規。2025 年，我們持續優化內部控制，將 ESG 績效納入經理人薪酬評估要素，讓企業的永續經營成為管理階層共同推動的目標。

精準領航，整合共榮：以生醫創新，築夢永續健康新視界！

展望未來，浩泰精準將抱持謙遜且進取的態度，順應全球永續潮流，不斷求新求變。我們期待與所有利害關係人攜手並進，以精準技術守護生命健康，以永續行動守護地球環境。

在邁向 2050 年淨零排放的道路上，我們已建立嚴謹的溫室氣體盤查與管理機制。我們深信，唯有將企業的競爭力與社會、環境的永續性緊密結合，才能在瞬息萬變的世界中穩健前行。浩泰精準將持續與全球合作夥伴共創雙贏，為人類的健康與幸福開拓更廣闊的前景。

最後，萬分感謝您的參閱與支持，期待與您攜手共創更加美好未來！



2025 年永續績效與亮點

E 環境面
2025 年 無違反有關環境保護之法規 之情事。
2025 年浩泰精準 調整冰水主機運轉時程 ，年節電量 2,000 度電 。
2025 年浩泰精準 能源使用量合計 2,531.54GJ 。
2025 年浩泰精準 溫室氣體排放量合計 356.1793 公噸 CO₂e 。
S 社會面
2025 年 無發生侵犯人權等事項 。
2025 年 無任何職業病之病例申報 ，亦 無重大職業災害及死亡事件 。
2025 年浩泰精準 教育訓練 投入總金額達 新臺幣 41,600 元 ，總受訓時數達 852 小時 。
2025 年浩泰精準投入 職業安全衛生相關訓練費用 共計 2,524 元 。
G 公司治理面
2025 年公司治理評鑑為 81%~100% 。
2025 年董事會績效考核結果為 良好 。
2025 年董事出席董事會議平均出席率為 79% ，2 個董事會功能性委員召開會議共 10 次 。
2025 年投入 研發費用 為 16,957 仟元 ， 研發費用佔營收淨額比率 7% 。
2025 年度 無 發生違反誠信經營、反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的情事。
2025 年 無 客戶資料缺失或隱私受侵犯之情事。

一、推動生物晶片永續

1.1 關於浩泰精準

公司簡介

浩泰精準創立於 1998 年 10 月 22 日，為台灣生物檢測晶片領域標竿企業，專注於高靈敏度、高專一性分子檢驗技術的研發、生產及技術移轉，並藉由集團在金屬材料技術與醫療器材通路的強大資源，將經營重心由體外診斷(IVD)延伸至高階血管介入治療(Interventional Therapy)醫材領域。

浩泰以自主研發的「DR. Aim Platform」專利平台為核心，憑藉低成本與流程簡化優勢，推動尖端檢驗儀器行銷國際。產品涵蓋臨床體外診斷 (IVD)、食品安全檢測及介入治療(Interventional Therapy)醫材，並已取得結核分枝桿菌及人類乳突病毒(HPV)基因分型等多項國內 IVD 許可證，另已於 2025 年 7 月取得壓力槍與鞘管組之醫療器材許可證，實質提升台灣醫療檢驗技術價值。

浩泰精準嚴格遵循「醫療器材管理法」及 QMS、ISO 13485、UDI 等國際品質規範，確保每項檢測精準、安全可靠。我們秉持「品質精準、客戶導向、持續改善」的理念，在追求科技創新的同時，兼顧員工福祉、股東權益與社會責任，致力以尖端醫療科技實現企業永續經營與長遠發展。

公司基本資料			
公司名稱	浩泰精準股份有限公司		
市場別	上櫃	股票代號	4131
產業別	生技醫療業		
創立時間	1998年 (創立) 2023年9月 (更名為浩泰精準股份有限公司)		
總部位置	臺南市東區林森路1段395號9樓之8		
其他營運據點	科學園區分公司：浩泰精準股份有限公司 地址：苗栗縣竹南鎮科中路31號(竹南科學園區)		
實收資本額	397,900,000元	員工人數	26人
公司外觀	浩泰精準(竹南科學園區)		
			

持股結構

本公司之股東持股結構如下：

股東結構		
截止日期：2025.04.26		
股東	持股股數	持股比例
其他法人	24,467,092	61.36
個人	15,055,908	37.75
外國機構及外人	356,000	0.89

公協學會參與

浩泰精準藉由與同業進行交流與互動，汲取多元觀點與專業分析，有助於深化對產業趨勢的掌握，進而促進公司在創新與永續發展上的精進，作為擬定未來明確發展策略的重要參考。本公司目前參與之公協會如下表所示：

產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格
科學園區公會	一般會員

營業項目及產銷產品

浩泰精準以醫療生技產業為核心，主要從事高精密血管介入性醫材及生物檢測晶片之研發、製造與銷售，並承襲母公司廣泰集團資源拓展市場。除血管介入性醫材業務外，本公司亦提供人類疾病醫療診斷、食品與畜產及物種檢測、ODM 晶片設計、以及生物晶片平台建置相關檢測服務，並透過子公司代理銷售醫美型醫療器材與技術移轉服務。

在生物晶片技術領域，浩泰精準以核酸分子作為檢測基礎，首先針對檢測標的物之核酸序列進行研究，設計特定序列的核酸作為標的探針，並固著於基質上完成晶片製作，其配對適合的引子進行標的的放大。

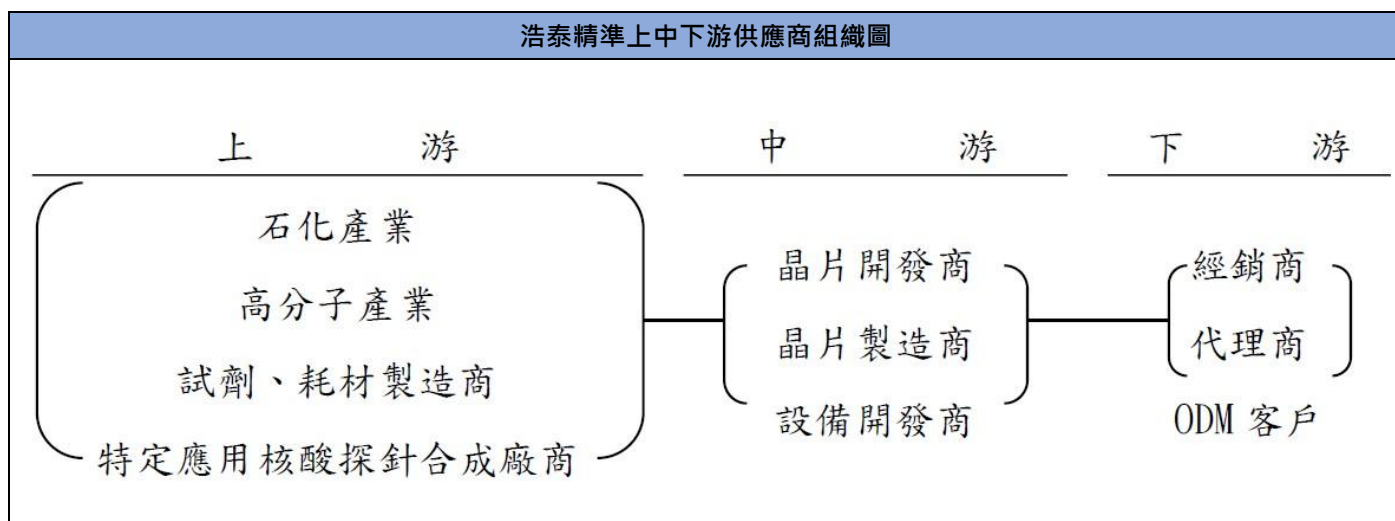
本公司的市場與銷售據點以台灣與越南為核心，並持續拓展全球海外市場，我們透過不斷耕耘與研發創新，為客戶提供高品質的技術與產品服務，期望能實現與客戶共同成長獲利，攜手邁向下一階段里程碑。2025 年浩泰主要商品銷售地區及銷售量如下表所示：

2025年產品 / 服務項目			
產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量
生物晶片套組	台灣、越南	醫療相關產業	647(組)
生物試劑	台灣	食品加工業	1,517(組)
其他	台灣	醫療相關產業	817(項)

本公司所生產之高分子生物晶片，充分應用到台灣石化產業所發展出各類塑化原料，將其轉變為附加價值高的檢驗晶片。而在晶片判讀儀上則是充分應用到我國光電產業與軟體產業之優勢，並開發出具有世界性競爭力的產品。

浩泰相信唯有穩定的外匯收入才是我國產業持續發展的基礎，以此合作的方式將我國優良的生技產品推向世界舞台，下游銷售對象則以代理商及 ODM 客戶為主，使浩泰持續與國內生技產業之上、下游保有良好密切之互動。

生物晶片屬於高度專業化產業，國內外市場多以專業代理商進行推廣與銷售為主。上中下游供應商組織圖，如下圖所示：



未來公司發展策略

浩泰現階段是以人類疾病檢測晶片推廣為主，HPV(人類乳突病毒)檢測晶片及微生物檢驗晶片(非結核分枝桿菌之鑑別及肺結核分枝桿菌對藥物敏感性之篩檢)，目前皆已取得國內衛福部發給之查驗登記許可。另食品、農產、畜產等非人類晶片之行銷亦持續推廣中。

本公司所開發之生物晶片平台，其效能頗受各機關單位好評，目前仍持續推廣；而食品安全檢測部份，則已導入各類添加劑及農藥殘留等檢測設備及試劑產品；浩泰集團現階段的主要發展策略將致力推廣生物晶片及食安檢測產品等相關應用，以及持續進行新產品開發(例如：血管介入性治療醫材...等)，另外也因 2025 年收購八億公司開始跨足代理銷售醫美型醫療設備器材相關業務，未來也會伺機尋求適合的策略合作對象，為提升公司與股東價值而努力。

1.2 利害關係人議合

浩泰精準 2025 年之利害關係人，由永續發展小組的成員回顧並討論 2024 年度之鑑別結果，並參考同業報告書中之利害關係人類型，透過與各部門主管召開內部會議，初步列出本公司可能的利害關係人。同時亦參酌 GRI 準則之利害關係人，包括：商業夥伴、公民社會組織、消費者、客戶、員工與其他工作者、政府、當地社區、非政府組織、股東與其他投資人、供應商/承攬商、工會、弱勢群體、銀行、媒體及學研機構等。

最終，本公司與外部專家經由會議討論後，確認本年度六大類利害關係人為客戶、員工和其他工作者、股東和其他投資者、供應商和承攬商、商業夥伴（經銷商、代理商）、政府，與 2024 年度相比，本年度利害關係人類別未有變動。



利害關係人溝通管道

利害關係人溝通管道與成效					
利害關係人	對浩泰精準的意義	關注議題		溝通管道與頻率	溝通成效
客戶	客戶對本公司產品與服務的滿意度，是業務發展的重要指標。客戶需求將直接影響浩泰的營運策略與產品創新方向，他們的信任與持續支持是浩泰穩定成長與提升市場競爭力的關鍵。	● 物料 ● 能源 ● 排放 ● 職業安全衛生 ● 不歧視	● 結社自由與團體協商 ● 童工 ● 強迫與強制勞動 ● 顧客的健康與安全 ● 行銷與標示 ● 客戶隱私	1.客戶專線-即時 2.服務中心-即時 3.電子郵件往來-即時 4.客戶拜訪-不定期 5.客戶滿意度調查-每年一次 6.召開會議-不定期	1.2025年IVD業務達成率達80%以上(實際達標)，客戶平均滿意度為92.77%。 2.2025年客訴事件數共0件。
員工和其他工作者	員工是浩泰經營的砥柱，亦是浩泰持續成長的驅動力，而創造公司穩定的營運績效，取決於員工積極的工作態度及效率。	● 經濟績效 ● 市場地位 ● 勞雇/資關係 ● 職業安全衛生 ● 訓練與教育	● 員工多元化與平等機會 ● 不歧視 ● 結社自由與團體協商 ● 強迫與強制勞動	1.電子郵件往來-即時 2.電話專線-即時 3.勞資會議-不定期 4.協商會議-不定期	1.2025年舉辦1次勞資溝通會議。 2.2025年員工教育訓練投入總金額新臺幣41,066元，總受訓時數達342.5小時。
股東和其他投資者	股東與投資人對浩泰營運決策具有影響力。本公司秉持公開透明原則，向股東與其他投資者提供資訊，維持良好溝通。	● 經濟績效 ● 反貪腐 ● 反競爭行為 ● 稅務	● 能源 ● 排放 ● 職業安全衛生 ● 客戶隱私	1.公司網站服務信箱、重大訊息公布及利害關係人專區-即時 2.公開資訊觀測站-不定期 3.召開股東會並發行年報-每年一次 4.國內法人說明會-每年至少一次	1.2025年每季公布各項產品合併營收。 2.2025年每月發佈自結合併營收。 3.2025年舉辦1次股東常會。 4.2025年自辦1次法人說明會。 5.年報及財報資訊皆公佈於公開資訊觀測站。

供應商/ 承攬商	供應商與承攬商長期穩定且高品質的支持，使浩泰多元的產品與服務得以順利運作並持續成長。供應商/承攬商的專業能力與可靠合作，不僅是公司永續發展的重要支柱，亦推動整體價值鏈持續進步。	● 經濟績效 ● 採購實務 ● 供應商環境評估 ● 供應商社會評估 ● 職業安全衛生 ● 行銷與標示 ● 客戶隱私	1. 電子郵件往來-不定期 2. 電話專線-不定期 供應商考核-每年一次	1. 2025年供應商評鑑結果合格共29家，占比100%。 2. 2025年新供應商共38家，通過QMS品質系統原則篩選共有6家，比例達15.8%。
商業夥伴(經銷商、代理商)	經銷商負責代銷本公司產品，是業務發展的重要夥伴。不僅拓展市場銷售網絡，提升產品可及性與市場覆蓋率，也協助公司建立品牌信任度與客戶關係。	● 物料 ● 能源 ● 排放 ● 職業安全衛生 ● 不歧視 ● 結社自由與團體協商 ● 童工 ● 強迫與強制勞動 ● 顧客的健康與安全 ● 行銷與標示 ● 客戶隱私	1. 客戶專線-即時	本公司與商業夥伴保持長期且良好的合作關係。
政府	浩泰重視品質、安全與環境管理，遵守政府及各國品質監管機構的法令與標準，以維持穩健經營。本公司藉由函文確認申請主旨，並同步提供相關附件，證明行政及品質文件符合官方要求。此外，浩泰推出的產品、服務及行銷活動，皆受主管機關檢核與監督，維持合規與高標準管理。	● 經濟績效 ● 稅務 ● 能源 ● 排放 ● 水與放流水 ● 廢棄物 ● 勞雇/資關係 ● 職業安全衛生 ● 顧客的健康與安全 ● 行銷與標示 ● 客戶隱私	1. 公文往來-不定期 2. 說明會或公聽會-不定期 3. 電話聯繫-不定期	1. 2025年無任何勞動相關裁罰記錄。 2. 2025年無環保相關裁罰紀錄。 3. 2025年參與主管機關舉辦之說明會及公聽會共6場。 4. 2025年職安、環保、消防等相關會議開會7次。

1.3 重大主題分析與鑑別

浩泰精準永續議題參考 GRI 主題準則、SASB 準則與金管會永續揭露指標等，彙整出 34 項永續議題。本公司 2025 年度重大永續議題係以 2024 年評分結果為基礎，進行延伸與檢視。永續發展小組首先整理前一年度識別之 34 項議題，同其排序與評分結果作為初步判斷依據，進行議題再評估。後續透過啟始會議，邀請各部門主管與外部專家共同參與，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性，分析確定 7 項浩泰精準的重大性永續議題。

為強化議題聚焦與整合性，外部專家依議題性質，並與各部門主管進行綜合性評估，最終把 7 項重大性永續議題歸納出 4 個重大主題管理方針，透過永續報告書向利害關係人進行溝通與回應。

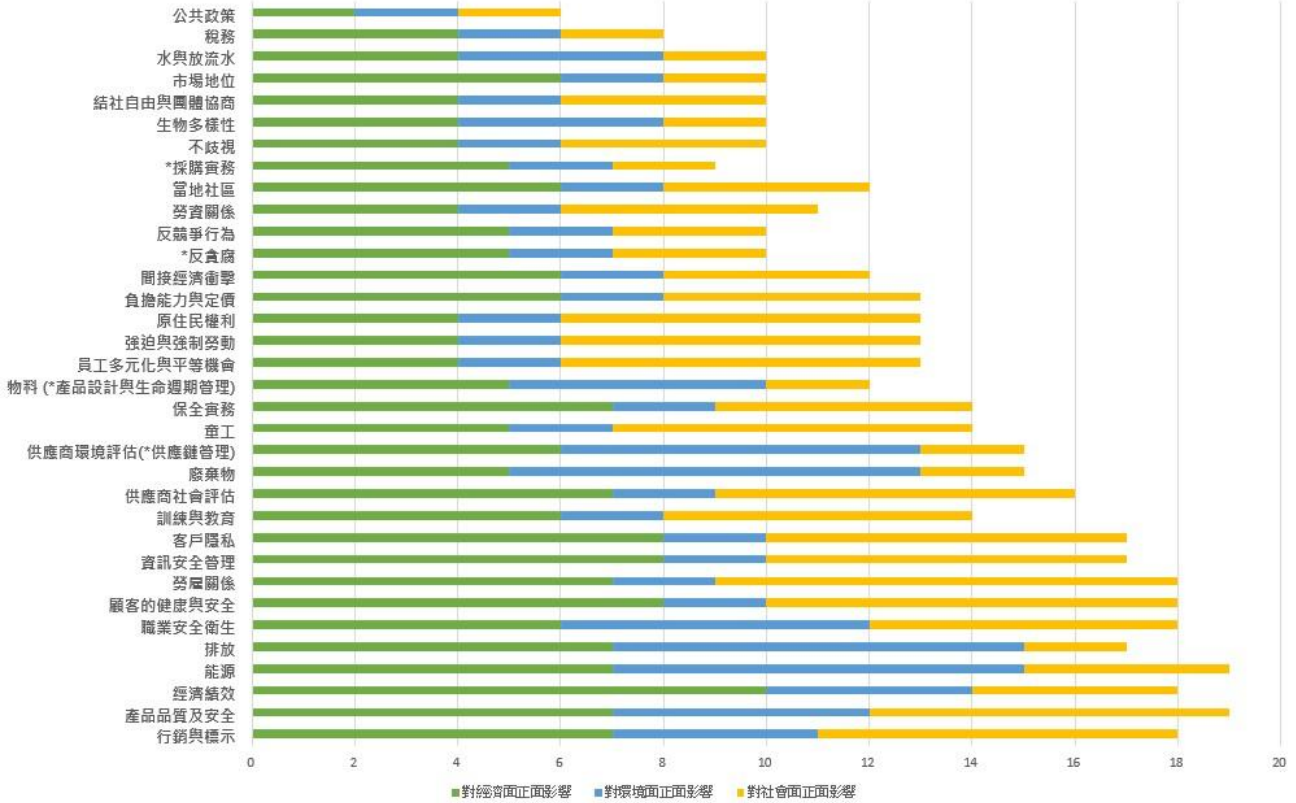
重大主題鑑別結果

本公司鑑別出 7 項重大性永續議題，並合併為 4 項重大主題管理方針分別為：「經營績效」、「顧客的健康與安全(產品品質及安全)」、「能源管理(能源、排放)」、「職業安全衛生」。

重大主題鑑別結果					
重大主題					
1 行銷與標示	2 產品品質及安全	3 經營績效	4 能源	5 排放	6 職業安全衛生
7 顧客的健康與安全					
其他主題					
8 勞雇關係	9 資訊安全管理	10 客戶隱私	11 訓練與教育	12 供應商社會評估	13 廢棄物
14 供應商環境評估	15 童工	16 保全實務	17 物料	18 員工多元化與平等機會	19 強迫與強制勞動
20 原住民權利	21 負擔能力與定價	22 間接經濟衝擊	23 反貪腐	24 反競爭行為	25 勞資關係
26 當地社區	27 採購實務	28 不歧視	29 生物多樣性	30 結社自由與團體協約	31 市場地位
32 水與放流水	33 稅務	34 公共政策			

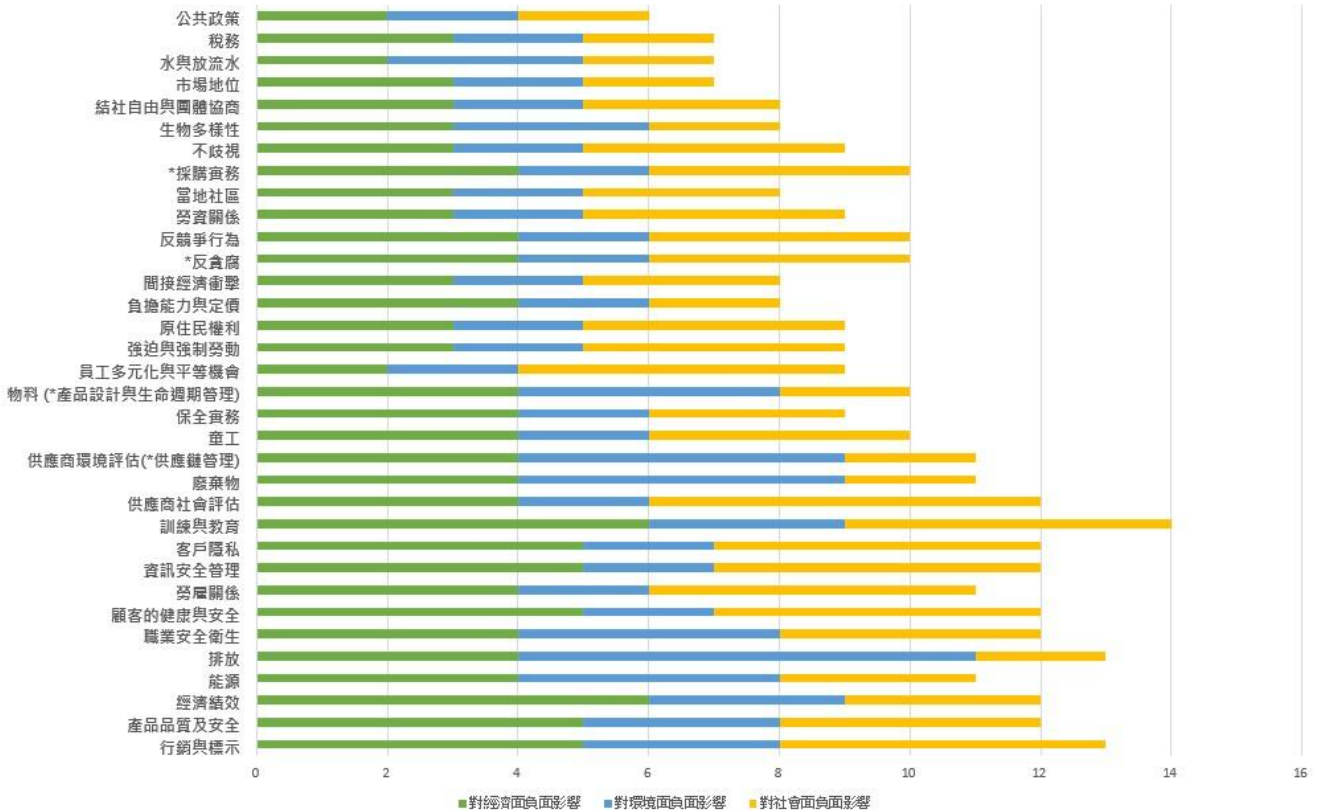
正面影響程度

浩泰精準股份有限公司重大主題之正面影響程度



負面衝擊程度

浩泰精準股份有限公司重大主題之負面衝擊程度



重大主題列表

●造成 ▲直接關係 ◆促成

重大主題	永續準則 (議題)呼應	重大性說明	浩泰精準	客戶	員工和其他 工作者	股東和其他 投資者	供應商 承攬商	商業夥伴 (經銷商、 代理商)	政府
經營績效	GRI 201 經濟績效	良好的經營績效使浩泰能穩定創造收入與利潤，並維持健全的財務狀況，有助於與銀行建立長期且穩定的合作關係，進而取得更具競爭力的融資條件，為股東、客戶及供應商創造更高的整體價值。	●	▲	▲	▲	◆	◆	◆
能源管理 (能源、排放)	GRI 302 能源 GRI 305 排放	浩泰透過推動節能減碳管理措施，不僅符合相關法規的要求，亦能降低能源使用與溫室氣體排放所帶來之氣候變遷風險，提升資源使用效率，從而實現永續經營發展目標。	●	◆	●	◆	◆	◆	◆
顧客的健康與安全 (產品品質及安全)	GRI 416 顧問健康與安全 GRI 417 行銷與標示 SASB 產品安全	本公司依醫療器材管理法申請產品許可證，提供符合功效和安全要求的優質產品，以維護產品品質、保障顧客權益，避免產品或服務品質不佳影響整體營運。	●	▲	●	◆			◆
職業安全衛生	GRI 403 職業安全健康	本公司依職業安全衛生管理辦法，落實相關程序，提升工作者防護意識，建立健康、舒適且無虞的工作環境，降低職業傷害風險，保障員工權益。	●	◆	▲	◆	◆		◆
備註： 造成：公司的行動及不行動，皆可能造成負面衝擊產生；促成：組織的活動致使、促進或誘使，造成重大主題的產生與被重視；直接相關：直接造成相關利害關係人直接性的影響。									

二、浩泰公司治理

2.1 重大主題管理方針

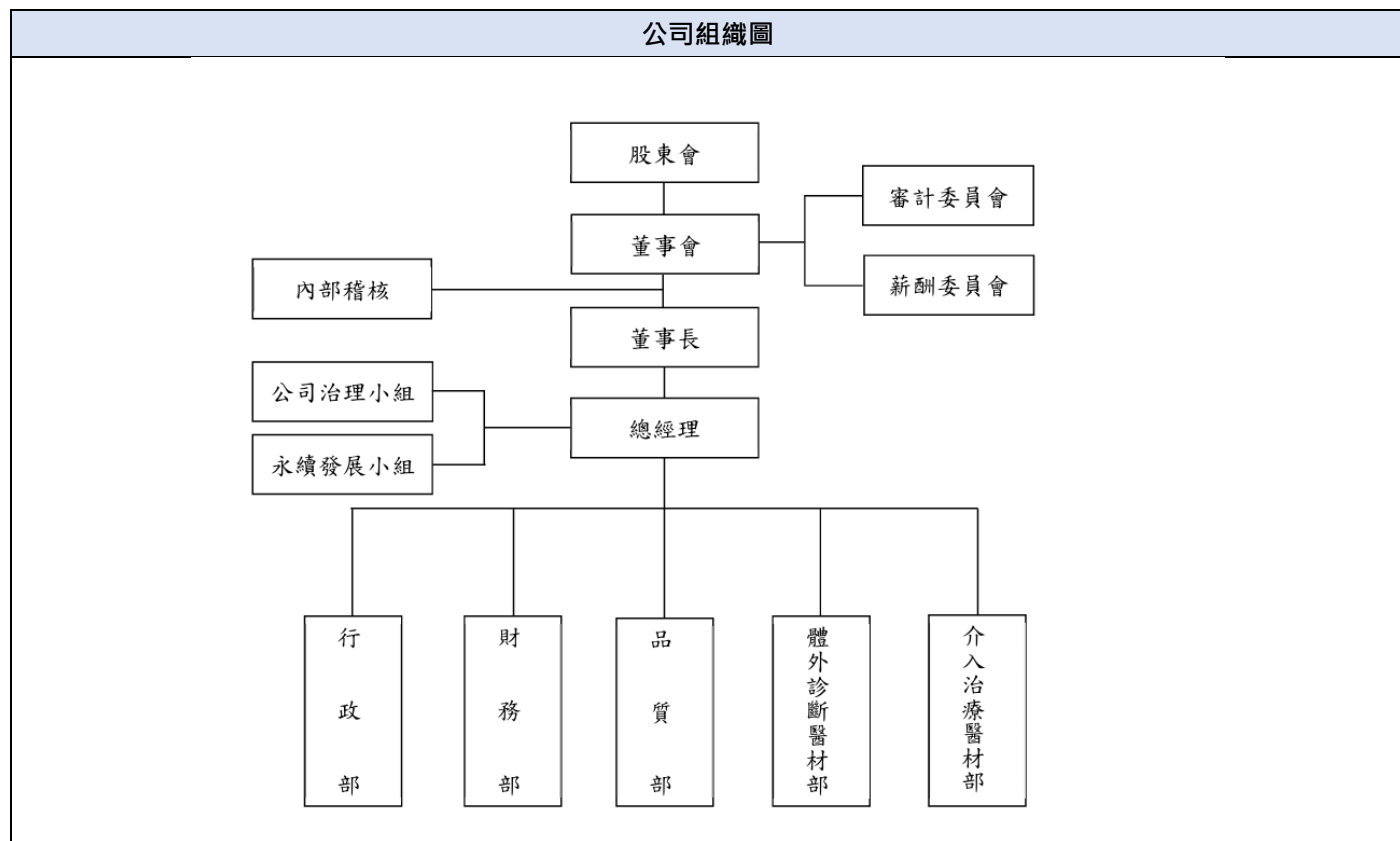
管理方針	經營績效								
永續準則 (議題)呼應	GRI 201 經濟績效	影響之利害關係人	員工和其他工作者、股東和其他投資者、供應商與承攬商、商業夥伴(經銷商、代理商)、政府						
對浩泰的重要性	良好的經營績效使浩泰能穩定創造收入與利潤，並維持健全的財務狀況，有助於與銀行建立長期且穩定的合作關係，進而取得更具競爭力的融資條件，為股東、客戶及供應商創造更高的整體價值。								
影響與衝擊	●：優異的經營績效，推出更適合客戶需求之醫療產品，取代國外進口競品，促進生醫產業的經濟價值與發展。 ●：有效的財務管理可促使公司投資環保相關技術與能源，減少消耗自然資源，降低碳排放，進而保護環境。 ●：穩健的財務績效，將獲利回饋股東、提高員工薪資與福利，亦有助於提升公司社會形象、創造就業機會。 ▲：財務表現不佳可能導致企業面臨資金壓力，影響擴張及投資計劃，更甚者倒閉，將影響生醫產業表現。 ▲：當獲利狀況不理想時，公司可能會優先維持短期財務穩定，而忽略節能減碳措施，減少投入環境保護計畫。 ▲：若營運績效不佳，員工可能面臨無薪假甚至裁員，進而影響其生活與福祉。 ●：正面影響 ▲：負面衝擊								
政策	浩泰持續以深耕核心事業及發展血管介入性治療醫材為經營方針，積極與國內外策略夥伴合作，精進技術能力、管理效能、降低生產成本，以強化市場競爭優勢並促進公司長期穩健發展。								
策略	<table><tr><td>機會積極管理</td><td>透過加速產品認證作業與強化跨部門合作，縮短產品上市時程，提升市場競爭力；同時，持續推動人力培育與流程優化，以提升生產力與整體組織效能。另積極布局新事業發展並推動產品多角化經營，分散營運風險、擴大營收來源。</td></tr><tr><td>風險預防管理</td><td>採取健全的財務管理與風險控管機制，預防營運績效波動對資金、環境及員工權益之影響，並將節能減碳與人力穩定納入營運決策考量，防範營運績效不佳所衍生之經濟、環境及社會風險，確保公司永續經營。</td></tr><tr><td>負面衝擊補救措施</td><td>營運績效不如預期時，將適時調整財務與營運策略，以穩定現金流並確保核心營運持續為主，同時維持必要之環境管理與節能措施。透過加強溝通與人力調整機制，降低對員工就業與福祉之影響。</td></tr></table>			機會積極管理	透過加速產品認證作業與強化跨部門合作，縮短產品上市時程，提升市場競爭力；同時，持續推動人力培育與流程優化，以提升生產力與整體組織效能。另積極布局新事業發展並推動產品多角化經營，分散營運風險、擴大營收來源。	風險預防管理	採取健全的財務管理與風險控管機制，預防營運績效波動對資金、環境及員工權益之影響，並將節能減碳與人力穩定納入營運決策考量，防範營運績效不佳所衍生之經濟、環境及社會風險，確保公司永續經營。	負面衝擊補救措施	營運績效不如預期時，將適時調整財務與營運策略，以穩定現金流並確保核心營運持續為主，同時維持必要之環境管理與節能措施。透過加強溝通與人力調整機制，降低對員工就業與福祉之影響。
機會積極管理	透過加速產品認證作業與強化跨部門合作，縮短產品上市時程，提升市場競爭力；同時，持續推動人力培育與流程優化，以提升生產力與整體組織效能。另積極布局新事業發展並推動產品多角化經營，分散營運風險、擴大營收來源。								
風險預防管理	採取健全的財務管理與風險控管機制，預防營運績效波動對資金、環境及員工權益之影響，並將節能減碳與人力穩定納入營運決策考量，防範營運績效不佳所衍生之經濟、環境及社會風險，確保公司永續經營。								
負面衝擊補救措施	營運績效不如預期時，將適時調整財務與營運策略，以穩定現金流並確保核心營運持續為主，同時維持必要之環境管理與節能措施。透過加強溝通與人力調整機制，降低對員工就業與福祉之影響。								
目標與標的	● 短期目標：稅後轉虧為盈。 ● 中長期目標：稅後淨利轉盈後，維持稅後淨利年成長2%~3%。								
管理評量機制	1.編製年度預算，定期透過經營管理會議進行追蹤與檢討。 2.每季提報經會計師核閱或查核之財務報告予審計委員會及董事會。 3.依內部控制制度及風險管理政策，控管營運風險。 4.即時掌握產業政策，與產銷購密切配合與整合運作。								

績效與調整	績效表現： 2025 年雖仍為稅後虧損，但合併虧損金額已較 2024 年減少約 40%。浩泰加強維繫既有客戶並積極拓展新客源，帶動營收成長約 165%。同時，為擴展生醫領域並布局醫美市場，本公司於 2025 年收購醫美子公司，投入新台幣 1.05 億元取得 69% 股權，挹注合併營收逾新台幣 2 億元。 調整措施： 為因應營運與產業變化，浩泰藉由財務資訊及內部會議檢視技術與管理效能，持續改善且靈活調整行銷策略，以提升產品能見度並促進業務成長。
--------------	---

2.2 治理結構

公司組織架構圖

董事會為浩泰精準之最高治理單位，是公司決策規劃與治理監督之關鍵角色，為確保公司營運穩健發展，本公司依法設置「審計委員會」與「薪酬委員會」，協助董事會決策與監督、強化內部管理，落實法規遵循以保障股東權益。此外，為建立完善的永續治理制度，本公司董事會已通過「永續發展實務守則」，並建置「永續資訊管理作業程序」之內部控制制度，亦成立「永續發展小組」，負責規劃 ESG 各項相關議案與推動措施，落實企業責任之永續精神。



董事結構與多元化

浩泰精準董事會成員依公司法第 192 條之 1 採候選人提名制，由股東會就候選人名單中選任。本公司重視多元化政策，旨在提升公司治理，促進董事會組成與結構之健全發展，相信多元化有助提升公司整體表現。

董事會成員之選任以用人唯才為原則，兼具跨產業領域的互補能力，包括基本構成因素(如年齡、性別及國籍)、產業經驗及專業技能。本公司董事會整體應具備營運判斷能力、危機處理能力、經營管理能力、財會分析能力、決策能力、國際市場觀、領導能力、產業知識等核心能力。

本屆董事會任期為三年，自 2025 年 6 月 26 日至 2028 年 6 月 25 日。現任董事會成員中，女性董事 2 位，占董事會席次 29%；獨立董事三位，占董事會席次 43%。整體組成符合「證券交易法」及公司治理相關規定。本公司董事會各成員之資料如下表所示：

董事會成員資訊						
職稱	姓名	性別	年齡	(選) 就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事長	廣泰金屬工業(股)公司	男	30-50 歲	2025/06/26	● 國立成功大學醫學系 ● 成大醫院外科急診專任主治醫師 ● 成大醫院斗六分院急診及整形外科專任醫師 ● 義大醫院整型外科專任主治醫師 ● 義大癌治療醫院擔任整形外科主任	● 本公司研發長與竹南分公司經理人 ● 廣泰金屬工業(股)公司董事長 ● 八億實業(股)公司董事長 ● 中一國際鋁材(股)公司董事長 ● 行健生醫(股)公司董事長 ● 惠旭科技(股)公司董事長 ● 元易生技(股)公司董事長 ● 康聚醫學科技(股)公司董事 ● 元澍生物科技(股)公司董事長
	代表人： 周鼎茂					
董 事	廣泰金屬工業(股)公司	男	50歲 以上	2025/06/26	● 崑山工專(現改制為崑山科技大學)機械科	-
	代表人： 洪國銘					
董 事	廣泰金屬工業(股)公司	男	50歲 以上	2025/06/26	● 國立成功大學建築系 ● 卓永崇建築師事務所主持建築師 ● 台南一中校友總會理事長 ● 中華醫事科技大學董事	● 廣泰金屬工業(股)公司董事 ● 元澍生物科技(股)公司董事 ● 元易生技(股)公司董事
	代表人： 卓永崇					
董 事	廣泰金屬工業(股)公司	男	50歲 以上	2025/06/27	● 國立台南第二高級中學	● 廣泰金屬工業(股)公司監察人 ● 首銳鋁材工業(股)公司監察人 ● 漢泰科技(股)公司監察人
	代表人： 周泰吉					

董事會成員資訊						
職稱	姓名	性別	年齡	(選) 就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
獨立董事	鄭調鄉	男	50歲以上	2025/06/26	● 國立中興大學企管系 ● 台南市及大高雄銀行公會理事長 ● 台灣銀行分行經理	● 本公司審計委員會委員及薪資報酬委員會委員 ● 第一伸銅科技(股)公司獨立董事
獨立董事	蔡雪苓	女	50歲以上	2025/06/26	● 美國威斯康辛州立大學麥迪遜分校法律研究所碩士 ● 台灣大學法律系 ● 台南律師公會理事長 ● 中華民國律師公會全國聯合會理事 ● 台南律師公會常務監事	● 本公司審計委員會委員及薪資報酬委員會委員 ● 蔡雪苓律師事務所主持律師 ● 桂盟國際(股)公司獨立董事 ● 智基科技開發(股)公司獨立董事 ● 上華東方管理顧問有限公司董事
獨立董事	朱純慧	女	30-50歲	2025/06/26	● 國立成功大學公共衛生學系碩士 ● 國立成功大學醫學系 ● 成大醫院整形外科住院醫師 ● 中國醫大附設醫院主治醫師	● 本公司審計委員會委員薪資報酬委員會委員 ● 非凡尚水整形外科院長 ● 泓又生技(股)公司監察人 ● 慷僭(股)公司監察人
備註： 1.本屆董事會任期自2025年06月26日至2028年06月25日。 2.董事會成員年齡介於30-50歲2位，50歲以上5位，其中分別為男性5位、女性2位。						

董事姓名		周鼎茂	洪國銘	卓永崇	周泰吉	朱純慧	鄭調鄉	蔡雪苓
多元化核心項目								
產業經驗	生技醫療	√		√		√		
	金屬製造		√				√	
	建築			√				
	工業氣體				√			
	銀行業						√	
	法律事務							√
專業能力	財務金融						√	
	建築師			√				
	醫師	√				√		
	律師							√
	經營與風險管理	√	√	√	√	√	√	√

董事運作情形

2025 年度董事會共開會 6 次(A)，董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數(B)	委託出席次數	實際列席(%) 【 B / A 】
董事長	廣泰金屬工業(股)公司 代表人：周鼎茂	6	-	100%
董事	廣泰金屬工業(股)公司 代表人：洪國銘	5	-	83%
董事	廣泰金屬工業(股)公司 代表人：卓永崇	3	3	50%
董事	廣泰金屬工業(股)公司 代表人：周泰吉	5	-	100%
獨立董事	周一鳴	0	2	0%
獨立董事	鄭調鄉	6	-	100%
獨立董事	蔡雪苓	6	-	100%
獨立董事	朱純慧	2	2	50%

溝通關鍵重大事件

為落實公司永續發展並維護利害關係人權益，本公司透過董事會定期審議相關議案，以確保永續發展順利推動。2025 年，本公司共召開 6 次董事會議，董事平均出席率為 79%，全年共審議 46 案。議案內容涵蓋公司營運之關鍵重大事項，並依環境、經濟及社會三大面向進行分類討論與決策。

性質	ESG 相關議案數量	溝通議案概述
環境面	共計 2 件	● 溫室氣體盤查執行進度。 ● 查證時程規劃。
經濟面	共計 38 件	● 年度營業報告。 ● 訂定誠信經營守則。 ● 修訂永續發展實務守則。 ● 2026 年度稽核計畫。 ● 董事會改選。 ● 2024 年度永續報告書決議。
社會面	共計 6 件	● 修改及評估基層員工範疇。 ● 修改內部控制薪工循環。 ● 員工認股權股數及限制員工權利新股授予案。
備註：2025 年度詳細溝通議案內容請參閱本公司年報第 P15-P17 頁。		

董事獨立性與利益迴避

本公司董事會由7位董事組成，其中包含3位獨立董事，獨立董事占全體董事成員43%，所有董事皆符合獨立性要求。本公司訂定「獨立董事與會計師溝通制度」，並在「董事會議事規範」中明確規定，如獨立董事有反對或保留意見，應詳細記載於董事會議事錄中。此外，本公司明文規定董事會不得妨礙、拒絕或規避獨立董事履行職務，獨立董事亦有權請求董事會指派相關人員或聘請專家協助辦理事務，以確保其有效履行職責，提升董事會及公司經營績效。

本公司於「董事會議事規範」及「審計委員會組織規程」中明確訂定董事利益迴避條款，以防範利害衝突。董事就會議事項如與其自身、其代表之法人，或其配偶、二親等內血親及具控制從屬關係之公司有利害關係者，應於當次董事會充分說明其利害關係之重要內容，如有損及公司利益之虞，不得參與討論及表決，並應予迴避，且不得代理其他董事行使表決權。前述情形均視為董事就該事項具有自身利害關係。

2025年本公司董事對利害關係議案迴避之執行情形如下表所示：

會議日期	董事姓名	議案內容	利益迴避原因	參與表決情形
2025.05.07 第十屆 第十四次 董事會	周鼎茂 洪國銘 卓永崇 許明仁 周一鳴 鄭調鄉 蔡雪苓	解除新任董事之競業 禁止限制案	四位董事及三位獨立董事，除個別利害關係董事予以迴避外，不參與討論及表決	除個別利害關係董事迴避外，其餘出席董事無異議照案通過。
2025.11.05 第十一屆 第二次 董事會	周鼎茂	本公司董事長、研發 長薪酬調整案	周鼎茂身兼本公司董事長和研發長，與本案有利害關係之虞，故迴避本案之討論與表決	除個別利害關係董事迴避外，其餘出席董事無異議照案通過。
2025.12.17 第十一屆 第三次 董事會	周鼎茂 洪國銘 卓永崇 周泰吉 鄭調鄉 蔡雪苓 朱純慧	本公司董事及經理人 2025 年度績效評估 與薪資報酬調整案	四位董事及三位獨立董事，除個別利害關係董事予以迴避外，不參與討論及表決	除個別利害關係董事迴避外，其餘出席董事無異議照案通過。

董事進修情形

於本報導期間，浩泰精準董事進修時數均符合法規要求，並透過多元外部課程持續提升專業能力，以履行忠實執行業務及善良管理人之注意義務，充分發揮經營決策及領導督導功能。

2025 年董事成員進修情形如下表所示：

董事會進修一覽						
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
獨立董事	鄭調鄉	2025/04/18	社團法人台灣投資人關係協會	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	3	6
獨立董事	鄭調鄉	2025/06/19	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3	
獨立董事	蔡雪苓	2025/05/09	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	透過櫃買市場實踐永續發展	3	6
獨立董事	蔡雪苓	2025/06/11	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3	
獨立董事	朱純慧	2025/12/17	社團法人台灣專案管理學會	上市櫃董事進修課程－董事會 vs 經營團隊	3	3
董事	周鼎茂	2025/12/17	社團法人台灣專案管理學會	上市櫃董事進修課程－董事會 vs 經營團隊	3	3
董事	洪國銘	2025/12/17	社團法人台灣專案管理學會	上市櫃董事進修課程－董事會 vs 經營團隊	3	3
董事	卓永崇	2025/12/17	社團法人台灣專案管理學會	上市櫃董事進修課程－董事會 vs 經營團隊	3	3
董事	周泰吉	2025/12/17	社團法人台灣專案管理學會	上市櫃董事進修課程－董事會 vs 經營團隊	3	3

董事會績效評估

本公司為提升董事會功能與加強運作效率，爰依上市「上櫃公司治理實務守則」第三十七條規定，訂定董事會自我評鑑或同儕評鑑辦法，每年執行一次內部績效評估，其評估對象及範圍為整體董事會、個別董事成員及功能性委員會。採問卷自評方式，考核項目涵蓋對公司營運之參與程度、對自身職責認知、對自身專業的維持及持續進修等多項指標。評估結果由內部稽核彙整後，呈報董事會進行檢討與改進。

以下列表將分別說明董事會、個別董事與功能性委員會考核項目與評分結果：

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	考核項目	評分結果
每年執行一次	2025/01/01 2025/12/31	整體董事會	2025 年度董事會績效考核自評問卷	一、對公司營運之參與程度。 二、提升董事會決策品質。 三、董事會組成與結構。 四、董事的選任及持續進修。 五、內部控制。	4.16~4.71 分 (滿分 5 分)
		個別董事會成員	2025 年度董事成員(自我或同儕)考核自評問卷	一、公司目標與任務之掌握。 二、董事職責認知。 三、對公司營運之參與程度。 四、內部關係經營與溝通。 五、董事之專業及持續進修。 六、內部控制。	4.38~4.78 分 (滿分 5 分)
		功能性委員會 (審計委員會、薪資報酬委員會)	2025 年功能性委員會績效考核自評問卷	一、對公司營運之參與程度。 二、功能性委員會職責認知。 三、提升功能性委員會決策品質。 四、功能性委員會組成及成員選任。 五、內部控制。	4.73~4.95 分 (滿分 5 分)

本公司於 2026 年第一季完成 2025 年度績效自評問卷，並於 2026 年 3 月 4 日向董事會報告。董事會整體、個別董事及各功能性委員會的績效自評結果皆為良好，亦反映對公司營運狀況有所掌握外，相關法令及風險控制亦能盡督導之責。

功能性委員會

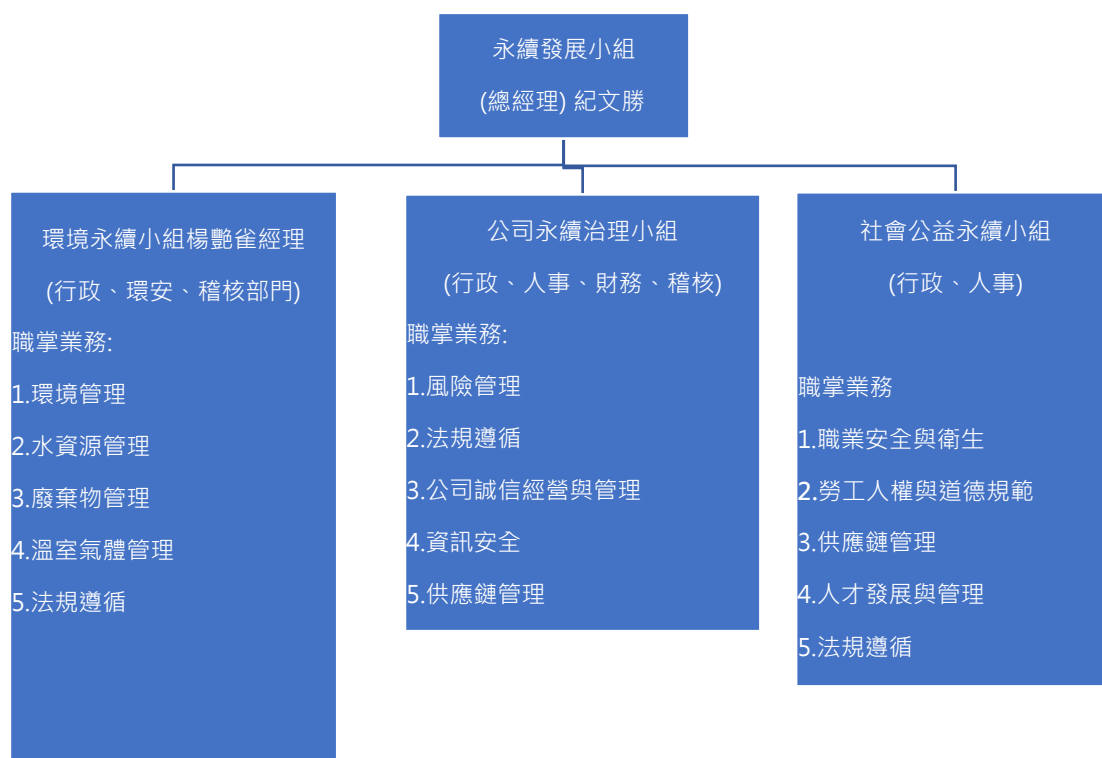
永續發展小組

為因應永續發展趨勢及利害關係人期待，將環境、社會及公司治理 (ESG) 議題納入公司營運與管理。本公司建立永續發展管理組織架構，由董事會負責最高監督責任，並設置永續發展小組，由總經理擔任召集人，負責推動永續發展相關事務、制度決策及編撰永續報告書。永續發展小組下設有「環境永續小組」、「公司永續治理小組」及「社會公益永續小組」三個專責小組，由各相關部門之一級主管組成，負責所屬小組永續業務之規劃與執行，並定期將推動成果提報董事會。

永續發展小組主要職責如下：

- 一、提出永續發展使命或願景，制定永續發展政策、制度或相關管理方針。
- 二、將永續發展納入公司之營運活動與發展方向，並核定永續發展之具體推動計畫。
- 三、確保永續發展相關資訊揭露之即時性與正確性。

永續發展小組組織圖如下：



審計委員會

本公司之審計委員會由 3 位獨立董事共同組成，鄭調鄉董事為主要召集人。審計委員會運作方式係依本公司「審計委員會組織規程」辦理，負責監督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、公司遵循相關法令與規則、以及公司存在或潛在風險之管控，並視需求邀請本公司董事、相關部門主管、稽核人員或其他人員列席會議並提供相關必要之資訊。

審計委員會其主要職權事項：

- (1)依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
- (2)內部控制制度有效性之考核。
- (3)依證交法第三十六條之一規定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。
- (4)涉及董事自身利害關係之事項。
- (5)重大之資產或衍生性商品交易。
- (6)重大之資金貸與、背書或提供保證。
- (7)募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- (8)簽證會計師之委任、解任或報酬。
- (9)財務、會計或內部稽核主管之任免。
- (10)由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告。
- (11)其他公司或主管機關規定之重大事項。

2025 年審計委員會共計召開 6 場會議(有 2 場為第二屆審計委員會；有 4 場為第三屆審計委員會)，出席情形如下：

審計委員會運作情形資訊					
職稱	姓名	實際出席次數 (B)	委託出席次數	實際出席率 (%) 【 B / A 】	說明
召集人	鄭調鄉	6	-	100%	2025 年 6 月續任
委員	蔡雪苓	6	-	100%	2025 年 6 月續任
委員	朱純慧	2	2	50%	2025 年 6 月新任
委員	周一鳴	-	2	-	2025 年 6 月卸任
備註：					
1.本公司審計委員會於 2020 年 06 月 05 日成立替代監察人。					
2.本屆審計委員會任期自 2025 年 06 月 26 日至 2028 年 06 月 25 日。					
3.獨立董事議案結果內容及利益關係議案迴避執行情形，於 2025 年報第 20 頁及公司官網揭露。					
4.獨立董事與內部稽核主管及會計師溝通情形：獨立董事若有任何公司財務、業務狀況問題皆可直接與內部稽核主管及會計師進行溝通，2025 年度溝通情形良好。					

薪酬委員會

本公司依據「證券交易法」第 14 條之 6 第 1 項及 2011 年 3 月 18 日行政院金融監督管理委員會金管證發字第 1000009747 號令訂定發佈之「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」，於 2011 年 9 月董事會通過訂定本公司「薪資報酬委員會組織規程」，並於 2011 年 9 月 27 日正式設立「薪資報酬委員會」。

本公司薪酬委員會由 3 位獨立董事組成，蔡雪苓董事為主要召集人。成員以善良管理人之注意義務履行職責，將所提建議提交董事會討論，每年至少召開二次常會，協助檢討董事及經理人之薪酬，並制定績效評估標準及薪酬政策。

薪資報酬委員會主要職權					
一、訂定並定期檢討董事及經理人績效評估標準、年度之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。					
二、定期評估董事及經理人之績效目標達成狀況，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬。					
三、定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議。					

2025 年薪資報酬委員會共計召開 4 場會議，出席情形如下：

薪酬委員會運作情形資訊					
職稱	姓名	實際出席次數 (B)	委託出席次數	實際出席率 (%) 【 B/A 】	說明
召集人	蔡雪苓	4	-	100%	2025 年 6 月續任
委員	鄭調鄉	4	-	100%	2025 年 6 月續任
委員	朱純慧	2	1	67%	2025 年 6 月新任
委員	周一鳴	-	1	-	2025 年 6 月卸任
備註：					
1.本屆薪酬委員會任期自 2025 年 06 月 26 日至 2028 年 06 月 25 日。					
2.獨立董事議案事項結果內容執行情形，於 2025 年報及本公司官網「投資人專區→公司治理專區→薪酬委員會組織規章」中揭露。					

董事與經理人之薪資結構

董事及經理人的薪酬包括現金、認股權或分紅、退休福利、各項津貼及其他具實質獎勵之措施，其決定參考同業水準，並綜合考量個人績效、工作投入時間、職責範圍、目標達成情形、擔任其他職位表現及公司過往同等職位薪酬水平。本公司董事及監察人之酬勞依公司章程規定辦理，董事長及總經理薪資由薪酬委員會決議，薪酬設計亦會考量個人績效、公司經營績效及未來風險之合理關聯性，並在重大風險事件發生時，如影響公司商譽、內部管理失當或人員弊端，相關獎金將予以核減或不予發放。

公司治理主管

浩泰精準為建立良好之公司治理制度，依「上市上櫃公司治理實務守則」之規定設置公司治理主管，處理包括提供董事執行業務所需資料、辦理董事會、委員會及股東會之會議相關事宜及製作會議事錄等相關工作外，並配合股務代理機構處理本公司股務相關事宜。本公司已於 2023 年 03 月 22 日董事會決議通過，指定紀文勝總經理兼任公司治理主管，以保障股東權益並強化董事會職能。2025 年公司治理主管進修情形如下：

公司治理主管進修情形			
主辦單位	課程名稱	進修日期	進修時數
金融監督管理委員會	第十五屆台北公司治理論壇	2025 年 10 月 16 日	6
台北律師公會	2025 公司治理論壇： 變局下之公司治理 研討會	2025 年 12 月 10 日	3
台灣專案管理學會	上市櫃董事進修課程- 董事會 vs 經營團隊	2025 年 12 月 17 日	3
本年度進修總時數為 12 小時			

2.3 營運績效

浩泰精準於本報導期間 2025 年，主要以研發及生產生物檢測晶片及子公司以醫療器材銷售、維修及租賃業務為主，營業收入為 244,656 仟元，較 2024 年營收大幅變化，係因 2025 年合併個體變動，2024 年合併個體業務為隱形眼鏡製造銷售，月均營收約 4,000-5,000 仟元，2025 年合併個體業務為醫美設備貿易，月均營收約 17,000 仟元，故本年度營收大幅成長。此外，2025 年浩泰精準無取自政府單位之相關補助，本公司近三年各項財務資訊如下表所示：

近三年經營績效一覽			
項目/年度	2023年	2024年	2025 年
營業收入（仟元）	64,729	61,545	244,656
營業（運）成本（仟元）	73,814	58,253	158,203
營業毛利（仟元）	(9,085)	3,292	86,453
營業損益（仟元）	(84,944)	(73,803)	(62,789)
營業外收入及支出（仟元）	2,855	16,910	26,640
稅前淨益（仟元）	(82,089)	(56,893)	(36,149)
本期稅後淨利（仟元）	(82,089)	(56,893)	(34,245)
本期綜合損益總額（仟元）	(82,656)	(62,655)	(37,638)
員工薪資（仟元）	32,827	46,316	98,641
支付出資人款項（仟元）	2,312	2,095	3,951
支付政府的款項（仟元）	305	318	8,292
備註：			
1. 支付出資人的款項主要為支付貸款人的利息(包含任何形式的債務及借款的利息)。			
2. 支付政府的款項指的是所有稅款(包含營業稅、所得稅、財產稅)跟罰金。			
3. 「員工薪資(含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用/退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目）；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。			
4. 幣別為新台幣。			
5. 本公司營運績效統計之2023-2024年綜合損益總額、員工薪資、支付出資人款項數據異動；2023年綜合損益總額數據誤植，皆於本年度修正；員工薪資依據表格備註定義之辨認，於今年度排除董事酬金，故一併修正2023-2024年員工薪資數據，皆於本年度修正。			
6. 支付出資人款項定義應為資金流資訊，於今年度調整採用現金流量表及其他性質現金流數據揭露，相關數值已同步修正。			

技術及研發

本公司近年技術與研發聚焦於生物晶片檢測與血管介入性治療醫材之發展。在生物晶片檢測方面，透過與各醫療院所合作，推動人體應用與實務推廣，並依法針對檢測標的物不同進行改善，以提升檢測準確性與應用價值；同時積極投入血管介入性治療醫材開發，強化核心技術能力，以回應醫療臨床需求與市場期待。近三年度每年投入之研發費用如下表所示：

歷年投入研發之費用			
單位：仟元			
項目 \ 年度	2023 年	2024 年	2025 年
研發費用	24,946	15,586	16,957
占營業額	38%	25%	7%
備註：近年研發成果請詳閱 2024 年年報第 54 頁。			

市場佔有率

目前投入生物晶片研究開發的公司與研究單位，不計其數，但集中於歐美等國，台灣雖有少數幾家，計畫從中研院、工研院等研究機構或國外引進技術，基本上仍屬萌芽階段，本公司仍為國內最早起步及最具規模的生物晶片公司。

晶片發展的公司以 Affymatrix 為首，已開發出高密度高複雜性的晶片，並可配合其他廠商開發之週邊設備使用，值得注意的是未來從事研究用晶片發展的公司隨時可能轉投入醫療檢驗用晶片的開發，而成為非常強勁的競爭對手。

單位：新台幣仟元

主要商品(服務)之銷售(提供)地區					
銷售區域 \ 年度		2024 年		2025 年	
		金額	百分比	金額	百分比
內銷	台灣地區	60,864	99%	244,068	100%
外銷	亞洲地區	338	0.5%	588	-
	歐洲地區	343	0.5%	-	-
合計		61,545	100%	244,656	100%

稅務管理

浩泰精準遵循各項稅務法規，為確保稅務政策之合法性，嚴格管理稅務風險並依規定進行資訊透明揭露，以強化集團之稅務法令遵循與承諾。本公司稅務管理權責單位為財務部，統籌規劃並依法辦理各項申報作業。本公司稅務管理方針如下：

- 1.所有營運決策皆遵從相關法令及辦法之規定，並據以評估稅務風險之影響。
- 2.關係企業間交易係依據常規交易原則，並遵循經濟合作發展組織(OECD)公布之移轉訂價相關規定。
- 3.不進行以避稅為目的之規劃及操作。
- 4.財務報告依相關規定充分表達，稅務資訊之揭露遵循相關規定與準則要求處理。
- 5.基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重及良好溝通的關係。
- 6.透過持續人才培養，強化稅務專業能力。

浩泰精準訂定稅務政策原則	
法令遵循原則	遵循稅務法規及立法精神，正確申報繳納稅負及備妥證明文據。
決策全面原則	關注當地及國際稅法之變革，全方位評估其影響並擬定因應策略。
資訊透明原則	定期於財報及年報等公開管道揭露稅務資訊，確保資訊透明化。
溝通積極原則	與稅捐稽徵機關保持開放誠實之溝通，協助改善稅務環境與制度。
合理節稅原則	使用合法且透明之租稅獎勵，不使用違反法律精神之方式節稅。
合理架構原則	企業架構及交易安排合乎經濟實質，不利用特殊安排進行避稅。
風險控管原則	制定及執行稅務決策時，評估相關風險並採取妥適之策略。
商業實質原則	關係人交易符合經濟實質，決策者承擔風險並獲得合理之報酬。
常規交易原則	關係人交易之價格及條件應與相似交易之非關係人相仿。

本公司實行公司治理並遵守相關法令，同時透過多元管道與利害關係人交流，定期經由董事會檢視稅務治理成果，藉由實際參與稅務倡議等行為，以利後續各項稅務新政之推動實施，建立全方位良善之稅務環境。

浩泰精準相關網站之網址	
財報網址	https://www.neocore.com.tw/finance-inforamation/
年報網址	https://www.neocore.com.tw/shareholder/
公司治理	https://www.neocore.com.tw/manage/

2.4 法規遵循

誠信經營

本公司全力推動廉政治理，訂定「誠信經營守則」及完善的內控制度，掌握高風險業務並及時預警，以持續提升公司廉潔水準。本公司建立不誠信行為風險評估機制，定期分析可能發生高風險的不誠信行為，據以制定防範方案，並定期檢討其妥適性與有效性。防範方案參酌國內外通行標準與指引，涵蓋行賄收賄、非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助、提供或接受不正當利益、智慧財產權侵害、不公平競爭，以及產品或服務在研發、採購、製造或銷售過程中可能損害消費者或利害關係人權益、健康與安全的行為。

此外，本公司於員工工作守則中明確規範，對違反誠信經營的行為依法處分，並將「年度績效評核」及「員工守則」作為考核依據，值得表彰的事蹟予以獎勵；違規行為依規定即時處理，使誠信理念落實於日常營運與員工行為中。本公司 2025 年未發生任何貪腐事件之情事。

人權政策

浩泰精準堅決反對任何侵害或違反人權的行為，遵循中華民國「勞動基準法」、「性別工作平等法」，以及聯合國世界人權宣言 (UDHR)、聯合國全球盟約 (UNGC)、聯合國工商企業與人權指導原則 (UNGPs)、責任商業聯盟 (RBA) 與國際勞工組織公約 (ILO Conventions) 等國內外標準，致力提供全體員工公正、安全且受尊重的工作環境。本公司定期檢視童工、強迫勞動、性騷擾、勞資溝通等議題，並安排全體員工參與人權政策訓練，以促進政策有效落實。

本公司執行政策的情形如下表所示：

浩泰人權政策與執行狀況	
項目	執行狀況
員工勞動權益	本公司訂有「員工工作規則」，杜絕不法歧視且確保工作機會均等。2025 年本公司無發生違反任何勞工權益之情事。
禁止強迫及強制勞動	本公司全面禁止任何形式的強迫或強制勞動，並要求供應商遵守行為準則。如發現供應鏈強迫勞動之行為，得以書面通知終止或解除合作契約。2025 年本公司無發生任何強迫及強制勞動之情事。
童工	本公司依勞動相關法規與性別工作平等法，秉持「尊重人權」與「用人適才」的原則，建構安全健康的工作環境。2025 年本公司無聘用童工之情事。
薪資與福利	員工及非員工工作者之薪資與福利皆符合法令規定及公司制度，2025 年未有違規情形。
反對性騷擾及歧視行為	本公司遵循性別平等工作法及就業服務法，落實反歧視與性騷擾防治措施，並設立性騷擾申評委員會，負責受理與審議相關申訴案件。2025 年未發生性騷擾及歧視之行為。

浩泰人權政策與執行狀況	
項目	執行狀況
結社自由及團體協商	本公司未簽訂團體協約亦未設置工會，惟依「勞資會議實施辦法」召開勞資或部門會議，2025年共召開一次勞資會議並留存會議紀錄。浩泰秉持公開透明之溝通原則，透過門戶開放政策建立多元溝通管道，保障員工意見得以即時反映並妥善處理，以維持和諧的勞資關係，且公司遵守結社自由及集體協商相關規定，未發生違規情事。

人權盡職調查

浩泰為保障員工免於身體或精神不法侵害，依循「禁止工作場所職場不法侵害書面聲明」之規範，每兩年至少辦理一次全體員工職場不法侵害預防訓練，並視需求舉辦主管研討課程，以促進員工溝通、減緩壓力及挫折感。

全體員工均有責任共同維護職場安全，若目睹或知悉職場不法侵害事件時，員工可透過申訴專線或內部申訴信箱進行通報，由人力資源處作為專責管理單位，由調查小組進行保密調查，後續交由申訴評議委員會審議。經查證屬實者，將依公司管理規章予以懲處，必要時移送司法機關處理。本公司禁止對申訴者、通報者或協助調查者之任何報復行為，並提供健康指導、工作調整及身心健康追蹤等補償措施。

檢舉管道

本公司致力於確保申訴過程的公平性以及透明性，並提供有效之申訴機制。任何利害關係人發現可能違反道德誠信之事件，皆可以透過以下管道進行溝通與回應：

檢舉管道	
受理單位	行政人事部門
通信地址	苗栗縣竹南鎮科中路 31 號
檢舉電話	(037)585-585#201
電子郵件	yc.yang@neocore.com.tw

法規遵循

本公司視單一事件罰鍰金額累計達新臺幣 100 萬元以上者定義為重大事件。2025 年度本公司未發生任何重大違規事件，亦無反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為之事件發生，本公司將持續關注法規相關議題，適時檢視並更新內部規範，確保符合法令要求，履行企業社會責任。

公司治理相關法規	勞工權益相關法規
●無違反商業法 ●無違反證券金融法規 ●無政治獻金 ●無貪腐事件	●無違反性平法 ●無強迫勞動 ●無使用童工 ●無侵害結社自由及團體協商 ●違反歧視或人權事件
產品相關法規	環境保護相關法規
●未有禁止或具爭議性之產品 ●無違反行銷相關法規及自願守則的事件 ●無發生因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的情事 ●無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而衍生之法律訴訟 ●違反客戶隱私事件 ●違反行銷傳播法規	●無違反環保法規事件

下表為本公司各項規章辦法：

浩泰精準重要內規			
01.	公司章程	06.	背書保證作業程序
02.	內部重大資訊處理作業暨防範內線交易管理程序	07.	取得或處分資產處理程序
03.	各項員工福利措施、退休制度與其實施情形	08.	薪資報酬委員會組織規程
04.	員工工作環境與人身安全保護	09.	審計委員會組織規程
05.	資金貸與他人作業程序		

備註：本公司官網揭露以上相關章程及辦法，請洽「投資人專區→公司治理專區→公司治理規章」，連結如下：
<https://www.neocore.com.tw/manage/>。

2.5 風險管理

浩泰精準專注於本業，對風險管理採取預防策略，為有效控制各類風險發生原因處理與因應緊急狀況，防止或減輕事故對公司內外環境或人員造成的衝擊，避免因災害擴大造成更大損失。

風險管理系統: 事件發生 → 各負責成員提出 → 召集人召開會議 → 擬定解決方案 → 依方案執行 → 事後定期追蹤處理結果回報。

本公司 2025 年的風險管控方式內容如下:

召集人	風險控管小組成員	主要案件、處理負責單位
總召集人	總經理	重大案件最終處理決策。
副總召集人	協理	市場行銷相關案件 - 重大客訴反應、重大市場變化、客戶重大異常事項、其他與行銷有直接相關事項者。
	製造部門主管	製造部門相關案件 - 重大天然災害影響、工安、環安、設備安全、水電、火災、其他與製造有直接相關事項者。
	研發部門主管	研發部門相關案件 - 實驗室重大違害及意外事項、環境污染事件等、其他與研發有直接相關事項者。
	品保部門主管	品保部門相關案件 - 重大客訴處理、品質、產品污染...等事項、其他與品保有直接相關事項者。
	財務部門主管	財務支援相關案件 - 重大財務異常事項、其他案件支援事項、其他與財務及各部門要求支援有相關事項者。
備註：各項可能重大風險事項發生時，由各權責主管於當日內主動通報小組召集人，由召集人召開會議主動決議後續處理方案。		

三、貫徹永續供應鏈

3.1 重大主題管理方針

管理方針	顧客的健康與安全(產品品質及安全)								
永續準則 (議題)呼應	GRI 416 顧客的健康與安全 GRI 417 行銷與標示 SASB 產品安全	影響之利害關係人	客戶、員工和其他工作者、股東和其他投資者、政府						
重大原因	本公司依醫療器材管理法申請產品許可證，提供符合功效和安全要求的優質產品，以維護產品品質、保障顧客權益，避免產品或服務品質不佳影響整體營運。								
影響與衝擊	●：提供安全、符合法規的產品，保障顧客健康與使用安全，亦可提升客戶滿意度與產品信任度。 ●：遵循產品安全與品質管理標準，讓客戶安心使用，提升品牌形象並促進長期業務成長。 ▲：產品設計或生產若未符合安全標準，可能危及顧客健康，承擔賠償責任及法律風險。 ▲：若產品不符合法規或標示不清，可能損害企業形象及市場信譽。 ●：正面影響 ▲：負面衝擊								
政策	本公司依據 QMS 準則申請製造許可，並秉持 ISO 13485 國際標準之精神落實品質管理。廠內各項作業均落實標準作業程序 SOP，遵循 UDI 規範執行產品條碼掃描與核對，確保醫療器材之追溯性與準確性。								
策略	<table><tr><td>機會積極管理</td><td>本公司已依衛生福利部規定取得產品製造及上市許可證，以維持產品合法性與市場准入，藉此拓展市場機會與提升顧客信任。</td></tr><tr><td>風險預防管理</td><td>依 ISO 14971 標準鑑定產品風險，執行風險再評估審查與上市後資訊監控，包括新法規、客戶反饋及產品使用情況，及時更新風險控制措施，降低對客戶與公司營運之潛在影響。</td></tr><tr><td>負面衝擊補救措施</td><td>若產品發生客訴事件，本公司將即時現場處理或回廠採留樣品重新測試，確認產品功能性與安全性，依情況調整流程或改善產品設計，以防止類似問題再發生。</td></tr></table>			機會積極管理	本公司已依衛生福利部規定取得產品製造及上市許可證，以維持產品合法性與市場准入，藉此拓展市場機會與提升顧客信任。	風險預防管理	依 ISO 14971 標準鑑定產品風險，執行風險再評估審查與上市後資訊監控，包括新法規、客戶反饋及產品使用情況，及時更新風險控制措施，降低對客戶與公司營運之潛在影響。	負面衝擊補救措施	若產品發生客訴事件，本公司將即時現場處理或回廠採留樣品重新測試，確認產品功能性與安全性，依情況調整流程或改善產品設計，以防止類似問題再發生。
機會積極管理	本公司已依衛生福利部規定取得產品製造及上市許可證，以維持產品合法性與市場准入，藉此拓展市場機會與提升顧客信任。								
風險預防管理	依 ISO 14971 標準鑑定產品風險，執行風險再評估審查與上市後資訊監控，包括新法規、客戶反饋及產品使用情況，及時更新風險控制措施，降低對客戶與公司營運之潛在影響。								
負面衝擊補救措施	若產品發生客訴事件，本公司將即時現場處理或回廠採留樣品重新測試，確認產品功能性與安全性，依情況調整流程或改善產品設計，以防止類似問題再發生。								
目標與標的	●短期目標： 1.2025年達標之業績設定為1,600萬，明年度達95%以上，甚至超越。 2.維持產品QMS及ISO 13485第三方機構認證且產品標示無錯誤。 ●中期目標：生物晶片相關產品持續推廣至少5家，業績提升至少20%；客戶滿意度維持80%。 ●長期目標：以體外診斷試劑產品作為長期業務發展目標，持續進行相關產品開發及人體臨床試驗；此外，取得核准之介入性治療醫療器材產品，其業績占比至少20%以上；，且客戶滿意度維持80%。								
管理評量機制	持續關注市場變化與客戶需求，適時調整以符合最新規範，依 ISO 14971 標準進行風險評估，並每年實施客戶滿意度調查，追蹤產品與服務成效。								
績效與調整	績效表現： 1.本公司持續每三年取得 QMS 認證，維持既有產品許可證並申請新增產品許可。 2.2025 年 IVD 業務達成率達 80%以上（實際達標），客戶平均滿意度達 92.77% 3.CV 產品包括壓力槍與鞘管組之許可證已於 2025 年 7-8 月取得，符合預定目標。 調整措施： 2025 年績效已達標，相關補救措施仍維持與總經銷溝通拓展業務加強行銷。								

3.2 產品與服務

安全規範認證

浩泰精準產品之研發與生產嚴格遵循各區域適用標準，如符合 QMS 認證、醫療器材管理法、醫療器材品質管理系統準則、醫療器材品質管理系統檢查及製造許可核發辦法、醫療器材分類分級管理辦法，以及 ISO 14971 與 ISO 13485 等國際品質及風險管理認證。在產品資訊方面，產品說明書均詳實標註使用注意事項，產品本身依「醫療器材標籤應刊載單一識別碼規定 (UDI)」呈現單一條碼，且發布於 TUDID 系統上加以追溯之。2025 年度本公司未違反產品與服務的健康、安全、標示及行銷法規，亦無發生產品禁止銷售或下架情事，顯示浩泰對產品品質的重視。我們將持續遵循法規，保障客戶安全並提升滿意度，維護公司良好形象。

產品取得國際認證系統與安規項目統計			
產品項目名稱	國際認證系統與安全規範認證		提供客戶 已評估之產品或服務比例
	製造許可證字號	ISO 13485 醫療器材品質管理系統	
DR.HPV Genotyping IVD Kit	衛部醫器製字 第 004934 號	✓	約 95%
DR. Microorganism IVD Kit	衛署醫器製壹字 第 004446 號	✓	約 85%
DR. AiM Reader (Non-sterile)	衛署醫器製壹字 第 002405 號	✓	約 80%
備註： 1.百分比=(提供客戶已評估之產品或服務總量/提供客戶產品或服務總量)*100。 2.上述產品經由台灣衛生福利部取得產品許可證;另於出貨時會附上產品說明書，標示注意事項或警告訊息。 3.產品：NeoCore Introducer kit 及 NeoCore Inflation Device 已完成產品許可證認證通過，截至目前尚未實際銷售，規劃 2026 年執行。			

下表為浩泰精準之政府函文與外部證書證明：

政府函文與證書照片	
QMS 認證	
正本 衛生福利部 函 地址：115204 臺北市南港區忠孝東路六段498號 聯絡人：陳耀煌 聯絡電話：02-27877117 傳真：02-27877178 電子郵件：tinachen186@fda.gov.tw 350 苗栗縣竹南鎮科中路31號1樓、2樓、地下1樓 受文者：浩泰精準股份有限公司科學園區分公司 發文日期：中華民國114年7月25日 發文字號：衛授食字第1140602219號 類別：普通件 密等及解密條件或保密期限： 附件：檢附總覽X02455後續乙紙 主旨：貴公司申請國產醫療器材製造業者符合醫療器材品質管理系統準則之後續展延檢查乙案(案號：1140602219)，依本部食品藥物管理署114年4月24日派員實地檢查及貴公司所送改善報告審查結果，本部續予核定，請查照。 說明： 一、復貴公司114年2月21日(114)浩泰字第007號函及申請書。 二、製造許可內容： (一)許可編號：QMS0763。 (二)製造廠名稱：浩泰精準股份有限公司科學園區分公司。 (三)製造廠地址：苗栗縣竹南鎮科中路31號1樓、2樓、地下1樓。 (四)管理代表：林子寧。 (五)許可項目及作業內容： 1、鞘管組(滅菌)之設計、製造、包裝、貼標及最終驗放作業。 2、壓力槍(滅菌)之設計、製造、包裝、貼標及最終驗放作業。 3、人類乳突病毒基因分型檢測套組之設計、製造、包裝、貼標及最終驗放作業。 4、微生物檢驗試劑套組之設計、製造、包裝、貼標及最終驗放作業。 5、快速檢驗試劑判讀儀之設計、製造、包裝、貼標及最終	驗放作業。 6、醫療器材之包裝及貼標作業。 (六)有效期限：117年8月20日。 三、前段製造許可內容之(五)許可項目及作業內容，醫療器材之包裝及貼標作業，前次查核至本次查核期間未有生產作業，如貴公司擬執行前揭作業時，應報本部食品藥物管理署備查，未經備查而為生產者，本部得廢止本許可。 四、依醫療器材品質管理系統檢查及製造許可核發辦法相關規定，貴公司應於有效期滿六個月前至十二個月間，向本部食品藥物管理署主動提出檢查申請。上開製造許可內容第(二)、(三)(以門牌登錄為限)及(四)項變更，應自變更事實發生之日起30日內申請變更登記；第(五)項變更，應重新申請檢查。 五、貴公司如持有其他製造許可，嗣後應合併辦理展延檢查，新增「許可項目及作業內容」之檢查亦同；另，申請檢查項目倘含非第78條附表所列品項，且非免取得製造許可品項之醫療器材，應以標準模式提出申請。 六、本函僅係說明所核定之國產醫療器材製造業者，符合醫療器材品質管理系統準則之規定，並非核准其許可項目及作業內容之安全及有效性。另，醫療器材品質管理系統準則稽查報告，請於發文日起3個月後，逕至醫療器材品質管理申請平台下載。 七、貴公司如認本處分有違法或不當，得依訴願法第14條第1項、第58條第1項規定，自處分書送達或公告期滿之次日起30日內，逕送訴願書至本部，由本部層轉訴願管轄機關行政院提起訴願。 八、隨函檢送收據乙紙。 正本：浩泰精準股份有限公司科學園區分公司 副本：財團法人台灣商品檢測驗證中心、苗栗縣政府衛生局 部長邱泰源

ISO 13485 醫療器材品質管理系統標準	
DNV MANAGEMENT SYSTEM CERTIFICATE Certificate no.: 241395.2617.AQ.RGC-NA-PS Initial certification date: 07 October 2024 Valid: 25 February 2025 - 24 February 2028 This is to certify that the management system of NeoCore Technology CO., LTD. Science Park Branch No. 31, Kezhong Rd., Zhunan Township, Miaoli County 35053, Taiwan has been found to conform to the Quality Management System standard: ISO 13485:2016 This certificate is valid for the following scope: Design, Manufacture, Sales and Distribution of HPV Kits, TB Kits and Microorganism IVD Kits. Design, Manufacture, Sales, Servicing and Distribution of AIM Readers. Place and date: Havik, 15 October 2024 For the issuing office: DNV Product Assurance AS Veritasveien 1, 1363 Sandvika, Norway Christin Gudrødsen Torg Christin Gudrødsen Torg Management Representative MSVS 016 Lack of fulfillment of conditions as set out in the Certification Agreement may render this Certificate invalid. ACCREDITED UNIT: DNV Product Assurance AS, Institution 5, 1363 Sandvika, Norway - TEL: +47 87 87 88 88 - www.dnv.com	

資訊安全管理

浩泰精準設有專責管理人員負責資通安全，並制定資訊安全政策以落實各項管理作業。此外，公司委由外部資訊服務公司對 ERP 系統進行異地維護與備份管理，以防止資料毀損、病毒破壞及駭客入侵等事件發生。本公司 2025 年未發生顧客個資洩漏事件、未因個資事件遭主管機關裁罰，亦未接獲任何個資陳情案件。資訊安全政策如下表所示：

防毒與病毒管理	專案人員負責研議防毒軟體、採用適當工具與方法以確保系統與通訊網路具適當存取控制，保障資料的可用性、機密性與完整性；協調整體資訊安全與防護措施，並提供技術指導予相關技術支援部門，以協助使用者保護資料與網路安全。同時，建立並維護病毒、防護系統及相關資訊安全風險事件資料庫，用於追蹤、改善與防範潛在風險。
系統安全管理	
通訊安全管理	
管制區域安全管理	專責人員負責建立與定義管制區域、授權使用者出入、確認控管機制適當性，並定期檢核使用者權限，以確保敏感區域的資訊安全。
第三方存取管理	第三者存取公司資訊設施前，須提出申請並經審查，簽訂契約或協定方可執行。契約需包含技術與風險評估、規範安全標準與必要連線條件，並定期檢查使用者名單及使用情形。若違規或危害資訊安全，將立即中斷連線，直至改善後恢復。
資訊資產管理	本公司建立資訊資產目錄，明確列示資產項目、所有者及安全管理措施，並對資產進行分類與定期盤點。重要資料及報表設置專屬儲存空間，指派專人管理與備份，銷毀作業亦由專人監督。資訊資產採購依既定流程辦理，委外維護時採取安全管理措施，以防資料竊取、變更或外洩。
資訊安全事件管理	本公司建立資訊安全事件處理程序，並指派專責人員負責通報與管理。事件可分為三類：病毒、資源及網路攻擊、作業疏失。處理程序涵蓋快速恢復系統運作、原因分析、補救措施規劃、證據蒐集及與受影響人員溝通，所有行動均以正式行政程序完整記錄。
作業與網路管理	本公司作業流程設有完善的控制程序，以確保網路服務與遠端存取安全，包括二層認證、存取控制、螢幕密碼保護及效能管理。網管控制程序保障資料的機密性、完整性與有效性，禁止連接未授權的網站與設備，並對電子郵件傳輸的資料提供安全保護，以降低遺失、篡改或外洩風險。
資安風險評估與管理驗證	專責人員負責網路與資訊軟硬體維護，各層級人員皆設有密碼控制，資安作業依內控辦法執行，並配合會計師事務所進行稽核，確保資訊安全管理符合規範，保障營運穩定與資料安全。

3.3 供應鏈管理

營運據點採購概況

浩泰精準之採購項目以原物料為主，2025 年合作供應商共計 132 家，採購來源主要集中於國內供應商，占比約 88.3%，以降低長途運輸所產生之碳排放，減少對環境的衝擊。未來我們會持續與供應商建立穩定的合作模式，優化供應鏈管理流程，提升產品品質及可靠性，以支持公司長期永續經營發展。

2025 年度本公司國內外採購金額及比例如下表所示：

契約種類	採購地區	2024年		2025年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)
勞務(承攬與服務)	國內	48	38.0	50	47.5
	國外	1	3.0	1	0.3
財物(原物料)	國內	40	8.0	55	31.2
	國外	6	2.0	4	8.4
工程(建築與設備)	國內	19	14.0	19	9.6
	國外	10	35.0	3	3.0
總計		124	100%	132	100%

供應商評鑑

本公司已制定新供應商評鑑辦法，由採購單位負責建立評鑑表，並會同相關單位共同執行評鑑。評鑑項目以安全性、產品特性及法規遵循為主軸，首先依風險等級進行判定與標示；評鑑內容則依供應商資格、是否取得品質證書、客戶指定合作、產能規模及服務表現等項目進行評分。最終依評鑑總分將供應商分級，其中 A 級為優先採購、B 級維持正常採購、C 級列為候補對象，D 級則不列入採購，作為後續供應商選擇與管理的依據。目前評鑑內容尚未納入環境準則，預計自 2026 年起將此部分納入評鑑項目中，以強化永續採購管理。

2025 年度共計新增 38 家供應商，其評鑑結果為全數通過，為確保供應鏈韌性與產品品質，針對未能符合標準的供應商，我們制定了嚴謹的輔導與退場機制如下：

(一) 年度評鑑

依循「供應商管制程序」，若年度評鑑結果為 C 級，將召集相關會議檢討並要求限期改善；逾期未改善者，則降為 D 級。針對 D 級供應商，將召集相關單位進行跨部門研議，若經確認有重大違失且嚴重影響品質，即刻取消其合格供應商資格。

(二) 新增供應商

依據「新增供應商流程」，除針對新供應商進行評分外，亦會同步開發次供應商，以規避單一來源風險。若初評結果未達 B 級標準，將僅列為備用供應商，不予登錄至合格供應商名冊中。

2025 年度除一至二家供應商未能如期供貨外，其餘供應商交期均屬穩定。為降低斷料風險，本公司亦持續開發替代供應商，以提升供應鏈韌性。

等級	評分	評分結果
A	1 分以上	優先採購
B	1 分	正常採購
C	0 分	列入候補
D	負分	不予採購

四、綠色品質檢驗

4.1 重大主題管理方針

管理方針	能源管理（能源、排放）								
永續準則 (議題)呼應	GRI 302 能源 GRI 305 排放	影響之利害關係人	客戶、員工和其他工作者、股東和其他投資者、供應商與承攬商、政府						
重大原因	浩泰透過推動節能減碳管理措施，不僅符合相關法規的要求，亦能降低能源使用與溫室氣體排放所帶來之氣候變遷風險，提升資源使用效率，從而實現永續經營發展目標。								
影響與衝擊	●：透過能源管理降低營運成本，強化成本控制能力，提升財務穩定性與營運韌性。 ●：降低能源使用量，不僅減少資源浪費與溫室氣體、污染物排放，減輕對環境之衝擊。 ▲：再生能源設置及碳費相關法規的推動，可能增加企業營運與能源管理成本。 ▲：若溫室氣體排放持續增加，加劇全球平均氣溫上升，可能引發極端氣候風險，影響營運與供應鏈的正常運作。 ●：正面影響 ▲：負面衝擊								
政策	本公司的能源政策為「營造綠色能源，善盡社會責任，實現永續發展，邁向國際」。								
策略	<table><tr><td>機會積極管理</td><td>透過掌握高耗能製程能源使用，推動節能專案與設備更新，提升能源效率，降低成本，並提供碳盤查資訊以因應客戶要求，強化供應鏈信賴度與競爭力。</td></tr><tr><td>風險預防管理</td><td>建立能源與排放管理機制，持續追蹤法規、加強設備維護與數據管理，確保減量措施符合法規要求。同時提前規劃碳費與碳交易潛在衝擊，降低政策變動對營運的影響。</td></tr><tr><td>負面衝擊補救措施</td><td>當發現能效下降或排放異常時，立即啟動設備改善、盤查修正及跨部門減碳行動，並加強員工節能操作與製程最佳化訓練，以降低不必要之能源消耗與碳排放。</td></tr></table>			機會積極管理	透過掌握高耗能製程能源使用，推動節能專案與設備更新，提升能源效率，降低成本，並提供碳盤查資訊以因應客戶要求，強化供應鏈信賴度與競爭力。	風險預防管理	建立能源與排放管理機制，持續追蹤法規、加強設備維護與數據管理，確保減量措施符合法規要求。同時提前規劃碳費與碳交易潛在衝擊，降低政策變動對營運的影響。	負面衝擊補救措施	當發現能效下降或排放異常時，立即啟動設備改善、盤查修正及跨部門減碳行動，並加強員工節能操作與製程最佳化訓練，以降低不必要之能源消耗與碳排放。
機會積極管理	透過掌握高耗能製程能源使用，推動節能專案與設備更新，提升能源效率，降低成本，並提供碳盤查資訊以因應客戶要求，強化供應鏈信賴度與競爭力。								
風險預防管理	建立能源與排放管理機制，持續追蹤法規、加強設備維護與數據管理，確保減量措施符合法規要求。同時提前規劃碳費與碳交易潛在衝擊，降低政策變動對營運的影響。								
負面衝擊補救措施	當發現能效下降或排放異常時，立即啟動設備改善、盤查修正及跨部門減碳行動，並加強員工節能操作與製程最佳化訓練，以降低不必要之能源消耗與碳排放。								
目標與標的	本公司溫室氣體排放以2024年為基準年，所設定之目標如下： ●短期目標：5年內減少3%的溫室氣體排放。 ●中期目標：2040年前減少10%的溫室氣體排放。 ●長期目標：2050年前各營運據點溫室氣體排放為零。 關於本公司溫室氣體查證計畫： 依據金管會制定的「上市上櫃公司永續發展路徑圖」規範，母公司預計2026年完成盤查，2028年完成確信；合併公司預計2027年完成盤查，2029年完成確信。								
管理評量機制	每年執行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，以利檢視本公司年度溫室氣體之排放量。								
績效與調整	績效表現： 相較於 2024 基準年，本公司 2025 年度溫室氣體預計排放已降低 3%，符合公司短期目標之設定，未來將持續管理排放議題。 調整措施： 若節能成效未達預期，本公司將評估並採購新型節能設備，並與相關單位進行溝通與合作，以提升能源使用效率並達成節能目標。								

4.2 氣候變遷管理

鑒於全球暖化加劇，氣候變遷對地球環境和企業經營帶來日益嚴重的影響，浩泰深刻認識到責任與永續經營的重要性。本公司依循「氣候相關財務揭露」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構，揭露未來可能面臨的氣候變遷風險及其因應策略，期望在保護環境的同時，推動企業的長遠發展。

治理單位	本公司已設置永續發展小組，由總經理督導永續與氣候風險管理執行情況，其下設「環境永續小組」，負責環境與氣候風險資料的蒐集與辨識，並透過內部不定期會議進行討論，適時調整因應對策，追蹤執行進度與目標。相關事項經總經理審核後，再呈送董事長核定，必要時提報審計委員會及董事會決議，以確保治理運作有效落實。				
風險類別	類型	風險項目	影響期間	對公司的影響 (風險描述)	因應策略
	轉型風險	政府徵收碳稅	中長期	因政府總量管制要求或非政府組織壓力，公司需透過購置再生能源設備降低排放或購買碳權抵減排放；若每噸排放價格逐年增加，將導致成本壓力。	1.透過建立完善能源管理系統，收集資料並監測及分析能源最佳化使用，降低碳排放。 2.執行溫室氣體盤查並規劃未來取得相關認證的可能性，並對員工進行節能減碳相關宣導。 3.持續關注法規情勢。
		低碳轉型	中長期	因應新的低碳技術和解決方案尚未成熟，存在較高不確定性，可能導致生產中斷或品質問題，影響產品供應。	1.進行詳盡技術評估，並計算投資報酬率，確保導入的新技術和解決方案符合公司需求及相關政府標準。 2.密切關注政府相關策略性補貼，積極爭取政府補助政策，以降低相關成本支出。
	實體風險	極端氣候事件發生頻率或嚴重性增加	短中期	極端氣候事件(颱風、強降風雨等)將使公司及供應商均可能面對電力設備毀損或不足、淹水、人員無法出勤、原物料短缺，影響產能；即使達可出貨狀態，亦可能因運送過程受阻而增加相關成本。	1.加強巡視及清理排水系統，確保排水系統功能正常。 2.設置支援系統(如備用發電機)並定期保養檢查，以備不時之需。 3.加強災巡及防災應變措施，如有異常立即反應，避免後續災害發生，以及降低各式災害發生時之衝擊。
		全球平均氣溫上升	中長期	長期溫度上升，冷氣、空調及除溼等需求增加，將增加電費支出。	1.定期保養、檢查及汰換空調設備，提升運轉效率及降低故障發生頻率。 2.評估生產設備是否有更高效率或低碳排之可能性。 3.持續執行及導入各項節能管理措施。
機會類別	機會項目	影響期間	對公司的影響		因應策略

	開發再生能源	短中期	有助於強化公司在低碳轉型及永續能源市場的競爭力，同時提升能源效率與專案運營能力，亦可低電力成本、拓展新能源市場商機。	本公司將評估購置再生能源設備或是建置太陽能板發電等可能性，提升綠電比例，降低對傳統能源價格波動的依賴，提升同業間競爭力。
	資源使用效率	中長期	實施節能措施，有助於公司減少能源使用量；同時透過設備汰舊換新，更換為節能型設備，提升能源效率，降低故障率與維修成本，並減少碳排放。	本公司秉持節能減碳原則，宣導減少紙張使用，注意冷氣溫度調節，隨手關燈，逐步汰換傳統燈管，降低廠區及辦公室用電量。
	提升企業韌性	中長期	積極因應氣候變遷並推動減碳及永續措施，不僅提升企業綠色形象與信譽，增進利害關係人信任，也拓展業務與合作機會，帶動營收成長，增強長期營運穩定性與競爭力。	本公司持續進行溫室氣體盤查並設定減碳目標，透過設備汰換與再生能源開發降低碳排放；同時強化公司治理，建立重視氣候議題並積極行動的企業文化，增進利害關係人與員工對永續發展的認同與參與，持續推動節能減碳等其他永續措施。
風險管理	本公司透過能源管理系統監測與優化使用，執行溫室氣體盤查及節能宣導，並定期維護生產設備、評估效率與低碳潛力，持續導入節能措施；在技術與投資管理方面，浩泰進行技術評估、計算投資報酬率，並積極爭取政府補助以降低成本；在排水與災害防護方面，則加強系統巡檢、設置備用設備及防災應變措施，以降低災害對人員、財產及營運的影響。			
指標和目標	本公司溫室氣體排放以2024年為基準年，所設定之目標如下： ●短期目標：5年內減少3%的溫室氣體排放。 ●中期目標：2040年前減少10%的溫室氣體排放。 ●長期目標：2050年前各營運據點溫室氣體排放為零。			

財務影響	風險	政府徵收碳稅	營運成本增加 資本支出增加
	風險	低碳轉型	資本支出增加
	風險	極端氣候事件發生頻率或嚴重性增加	資本支出增加 營運成本增加
	風險	全球平均氣溫上升	營運成本增加
	機會	開發再生能源	資本支出增加 營運成本下降 營業收入增加
	機會	資源使用效率	資本支出增加 營運成本下降
	機會	提升企業韌性	營業收入增加
碳定價 基礎	未制定內部碳定價。		
溫室氣體 盤查計畫	依據金管會制定的「上市上櫃公司永續發展路徑圖」規範，母公司預計 2026 年完成盤查，2028 年完成確信；合併公司預計 2027 年完成盤查，2029 年完成確信。在 2024 年度（含）之前，溫室氣體數據主要由各權責單位進行內部自主盤查與數據統計。為進一步提升資訊透明度與可信度，本公司已於 2026 年正式引進第三方查驗機構，並順利完成 2025 年度溫室氣體排放資訊之外部查證作業。後續將依主管機關時程規劃，穩步對接合併財務報告邊界之溫室氣體確信程序。		
外部保證 或確信			

4.3 能源與溫室氣體排放

能源使用量

浩泰之能源使用以電力、汽油與柴油為主，其中電力占比最高。2025 年電力使用較 2024 年減少 405,600 度，主要係 2024 年研發部門執行稽核及相關測試作業，冰水主機使用時間及頻率較高，致該年度用電量較大。2025 年本公司透過加強冰水主機運轉管理及使用頻率管控，提升能源使用效率，有效降低整體電力耗用。

本公司配合國家節能政策，持續推動多元節能措施，包含導入低碳、減污及能源循環利用相關設備，並強化能源管理 E 化系統平台，全面盤點與管控能源使用情形，以提升使用效率；同時，針對主要耗電設備之冰水主機調整運轉時程，將原每日開機 9 小時縮短 10 分鐘，年節電量約 2,000 度，用以降低非必要用電且減少能源浪費。

近兩年使用之能源消耗量如下表所示：

浩泰精準近兩年能源使用量統計表			
定量指標	單位	2024 年	2025 年
電力使用量	度 / 年	1,088,800	683,200
	GJ	3,919.68	2,459.52
汽油使用量	L / 年	852.837	1,812.221
	GJ	27.17	57.56
柴油使用量	L / 年	500	400
	GJ	18.09	14.46
總能源使用量	GJ	3,964.94	2,531.54
組織特定度量值	營業收入(百萬元)	61.545	244.656
能源強度	GJ / 營業收入(百萬元)	64.4234	10.3473
備註：			
1. 電力熱值換算為1kWh=0.0036GJ。			
2. 2025 年轉換係數來源依據 2025 年版環境部發行之溫室氣體排放量盤查指引計算燃料熱值，汽油 7,586 kcal/L；柴油 8,636 kcal/L；天然氣 8,067 kcal/m ³ ；1 kcal=4.1868 KJ；液化石油氣 5,993 kcal/L。燃料煤(煙煤)5,896 kcal/kg。			
3. 2024 年轉換係數來源依據 2024 年版環境部發行之溫室氣體排放量盤查指引計算燃料熱值，汽油 7,609 kcal/L；柴油 8,642 kcal/L；天然氣 8,000 kcal/m ³ ；1 kcal=4.1868 KJ；液化石油氣 6,635 kcal/L；燃料煤(煙煤)6,080 kcal/kg。			

溫室氣體排放

浩泰於 2023 年導入 ISO 14064-1 進行自主性之溫室氣體盤查，期望藉此改善能源使用狀況，並逐年降低溫室氣體的排放量，持續為環境永續而努力。根據盤查結果，2025 年溫室氣體總排放量為 356.1793 公噸 CO₂e，其中範疇一排放量 75.4702 公噸 CO₂e，範疇二為 222.4173 公噸 CO₂e，範疇三為 58.2918 公噸 CO₂e。相較 2024 年，整體排放共減少約 247.0037 公噸 CO₂e 之排放量，關於本公司溫室氣體排放情況如下表所示：

浩泰精準近兩年溫室氣體排放狀況		
單位:公噸CO ₂ e		
定量指標	2024年	2025年
範疇一：直接溫室氣體排放	5.0332	75.4702
範疇二：間接溫室氣體排放	489.3576	222.4173
範疇三：其他間接溫室氣體排放	108.7922	58.2918
總排放量=範疇一+範疇二+範疇三	603.1830	356.1793
組織特定度量值(營業額(百萬元))	61.545	244.656
溫室氣體排放強度	9.80	1.46
備註： 1. 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放係數依經濟部能源署最新公告數據 6.0.4 版(IPCC 第六次評估報告)計算。 2. 範疇二是指能源間接排放，如外購電力。 3. 範疇三是指其他間接排放，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。 4. 溫室氣體排放種類包括：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)、三氟化氮(NF₃)。 5. 此表溫室氣體盤查數據以 2024 年電力排放係數 0.474 kgCO₂e/kWh 為計算依據。 6. 外購電力引用經濟部能源署公告之電力排碳係數，2024 年電力排碳係數=0.474 kgCO₂e/kWh；2025 年電力排碳係數=0.466 kgCO₂e/kWh。 7. 彙整溫室氣體量的方法：營運控制權法。		

4.4 水資源管理

浩泰精準重視水資源節約與環境保護，積極推動節水計畫，除全面落實日常生活節約用水外，亦持續改善製程耗水量，以提升水資源使用效益並降低營運衝擊。

本公司營運據點位於苗栗縣竹南鎮，用水來源皆為自來水，主要供水來自永和山水庫。根據世界資源研究所的「水資源風險評估工具」分析，公司所在地區之水資源風險為中低風險「Low-Mediumrisk(1-2)」，2025 年總取水量為 2.24 百萬公升，較 2024 年減少 0.8 百萬公升，顯示節水措施已逐步展現成效，未來亦將強化水資源管理政策，善盡企業對環境保護之責任。

浩泰精準近三年用水情形			
	2023 年	2024 年	2025 年
取水量 (百萬公升)	2.33	3.04	2.24
排水量 (百萬公升)	1.37	1.79	1.16
耗水量 (百萬公升)	0.96	1.25	1.08
組織特定度量 (單位)	營業額 (百萬元)	營業額 (百萬元)	營業額 (百萬元)
組織特定度量值	64.729	61.545	244.656
用水密度	0.0360	0.0494	0.0091
備註：			
1. 耗水量=取水量-排水量。			
2. 用水密集度計算方式為：取水量 (百萬公升) / 組織特定度量值。			

廢污水排放情形

浩泰精準廢水係透過竹南科學園區污水下水道系統排放。2025 年廢水排放量為 1.16 百萬公升，排放過程實施 24 小時連續監測，水質皆符合法規標準。本公司依法定期向主管機關申報用水及廢水資料，並配合主管機關不定期查核，報導期間內均符合當地政府的法令規範，未發生任何違規事件。透過完善的廢水監測與管理機制，有效控制污染物排放，降低對水環境之潛在影響。

本公司近三年的廢污水檢測資訊如下表所示：

浩泰近三年廢水排放標準及監測值						
檢測項目	2023 年		2024 年		2025 年	
	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
水溫	38	23.1	38	21.7	38	25.5
HP	9	7.3	9	7.1	9	7.2
真色色度色度	400	32.0	400	25.0	400	37.0
BOD	300	4.9	300	5.5	300	7.10
COD	500	12.8	500	12.0	500	10.8
SS	300	4.2	300	1.0	300	1.7

4.5 物料及廢棄物管理

原物料使用

浩泰精準主要使用孔盤、化學藥品及 DNA 序列原物料，均屬不可再生資源。本年度報告書所揭露之數據與較往年顯著增加，主因為公司整體營運績效大幅提升，訂單成長帶動原物料採購及生產規模擴大所致，本公司近二年原物料耗用情形如下表所示：

浩泰精準近二年物料使用統計表				
原物料名稱	單位	是否可再生	2024年	2025年
孔盤	公噸	不可再生	0.05	0.11
化學藥品	公噸		0.05	0.09
DNA序列 oligo	OD註2		3,603	8,733
備註：				
1.不可再生指無法在短期內補充的資源，如：金屬、礦物、石油；可再生指採擷完後會再長出來的。				
2.在購買 DNA/RNA 寡核苷酸時，廠商通常以OD（Optical Density，光密度）作為初步定量依據。OD代表核酸總量，而非體積或濃度，用以反映合成出的寡核苷酸數量。				

廢棄物管理

廢棄物管理為本公司營運之重要議題，營運過程所產生之廢棄物以一般事業廢棄物最多，佔比達100%，而在製程上產生廢棄物相對較少。

本公司對所有廢棄物均委託合格清運機構處理，並設有 GPS 定位系統以加強安全監控，一般事業廢棄物由欣騰廢棄物處理商於竹南鎮清運；醫療廢棄物則由青新環境廢棄物處理商送至雲林縣統一處理。此外，浩泰持續推動廢棄物減量與再利用，提供源頭減量及再利用技術建議，以降低末端廢棄物產出並提升再利用率。本公司 2025 年末發生任何重大洩漏事件，展現對環境安全及永續發展的承諾。

2025年浩泰廢棄物統計表			
廢棄物組成成分項目	有害/非有害	離場	
		廢棄物的產生 (噸)	處理方式
事業員工生活垃圾(H-0002)	非有害	76.80	焚化 (不含能源回收)
感染性廢棄物混合物(C-0599)	有害	0.12	

五、全方位職場友善

5.1 重大主題管理方針

管理方針	職業安全衛生								
永續準則 (議題)呼應	GRI 403 職業安全衛生	影響之利害關係人	客戶、員工和其他工作者、股東和其他投資者、供應商與承攬商、政府						
重大原因	本公司依職業安全衛生管理辦法，落實相關程序，提升工作者防護意識，建立健康、舒適且無虞的工作環境，降低職業傷害風險，保障員工權益。								
影響與衝擊	●：健康且安全的工作環境有助於降低缺勤率與工傷事故發生，進而提升員工的工作效率與整體績效。 ●：良好的職業安全衛生管理得以維護勞工安全與健康，減少醫療、賠償及營運中斷所造成的損失，並強化企業形象。 ▲：若發生工傷事故，可能導致停工、賠償、聲譽受損，甚至衍生相關法律責任。 ▲：若長期忽視職業安全衛生管理，恐引發勞資爭議與抗議事件，導致員工離職率上升。 ●：正面影響 ▲：負面衝擊								
政策	本公司遵循職業安全衛生相關法令，制定安全衛生工作守則，透過系統化管理機制落實員工及承攬商之安全衛生管理，持續精進工作環境與風險控管，善盡維護勞工的健康與安全。								
策略	<table><tr><td>機會積極管理</td><td>本公司透過制定「安全衛生工作守則」，要求員工遵循規範，並推動年度職業安全教育訓練及員工健康檢查。同時，以零災害為各項安全活動指標，透過獎勵方式表揚績優單位。</td></tr><tr><td>風險預防管理</td><td>為有效防止職業災害及職業病之發生，建立事故預防、調查與通報以及不符合事項矯正措施與預防措施管理制度，適用於虛驚事故、工傷事故、上下班途中交通事故等事件的調查、檢討與改善。</td></tr><tr><td>負面衝擊補救措施</td><td>當發生異常事件時，本公司立即啟動緊急通報與應變程序，由應變指揮系統統籌處理。於事後進行調查與檢討，評估風險管控措施有效性，並滾動式調整作業流程。</td></tr></table>			機會積極管理	本公司透過制定「安全衛生工作守則」，要求員工遵循規範，並推動年度職業安全教育訓練及員工健康檢查。同時，以零災害為各項安全活動指標，透過獎勵方式表揚績優單位。	風險預防管理	為有效防止職業災害及職業病之發生，建立事故預防、調查與通報以及不符合事項矯正措施與預防措施管理制度，適用於虛驚事故、工傷事故、上下班途中交通事故等事件的調查、檢討與改善。	負面衝擊補救措施	當發生異常事件時，本公司立即啟動緊急通報與應變程序，由應變指揮系統統籌處理。於事後進行調查與檢討，評估風險管控措施有效性，並滾動式調整作業流程。
機會積極管理	本公司透過制定「安全衛生工作守則」，要求員工遵循規範，並推動年度職業安全教育訓練及員工健康檢查。同時，以零災害為各項安全活動指標，透過獎勵方式表揚績優單位。								
風險預防管理	為有效防止職業災害及職業病之發生，建立事故預防、調查與通報以及不符合事項矯正措施與預防措施管理制度，適用於虛驚事故、工傷事故、上下班途中交通事故等事件的調查、檢討與改善。								
負面衝擊補救措施	當發生異常事件時，本公司立即啟動緊急通報與應變程序，由應變指揮系統統籌處理。於事後進行調查與檢討，評估風險管控措施有效性，並滾動式調整作業流程。								
目標與標的	●短期目標：無重大事故發生。 ●中、長期目標：以達成零職業災害、零工傷及零事故為目標。								
管理評量機制	本公司透過年度職業安全教育訓練，宣導職業安全相關規範與操作要求，提升員工安全意識與防護能力；同時，定期安排外部人員於公司進行安全衛生檢查，提供改善建議，確保勞工安全衛生法規之落實。								
績效與調整	績效表現： ● 2025 年度無職災事故、零職業病發生。 ● 2025 年員工共參與政府舉辦的各類說明會及公司內部安排之職業安全衛生課程，包括關注性毒化物說明會、食安化學品說明會、業務主管回訓、防火管理員回訓等。 調整措施： ● 加強職安教育訓練及化學品等管制物質使用宣導。								

5.2 人才招募與培訓

員工概況

浩泰精準深信員工是本公司重要的資產，我們打造友善且充滿活力的工作環境，於此工作的每一位員工，皆受到尊重和重視，因為我們深信員工的成長與幸福是公司成功的關鍵。

於本公司內提供勞務者，分為員工及非員工工作者。截至 2025 年底，浩泰的員工總數為 26 人，契約類型為正職、全職及兼職員工，其中女性約佔 50%、男性約佔 50%，報導期間之員工人數相較於前一年度無顯著波動；另有 1 名非員工工作者，為由委外單位派駐至廠區提供勞務之清潔人員，為承攬合約之工作者。

本公司 2025 年之員工類型與人數如下表所示：

員工類型與人數									
年份	地區	契約類型	女性			男性			總數
		年齡	未滿 30 歲	30-50 歲	超過 50 歲	未滿 30 歲	30-50 歲	超過 50 歲	
2025	台灣	員工數	2	10	1	0	11	2	26
		正職員工數	2	9	2	0	11	2	26
		臨時員工數	0	0	0	0	0	0	0
		全職員工數	2	9	1	0	6	1	19
		兼職員工數	0	1	0	0	5	1	7
備註：									
1. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人(台灣為有投勞保之員工)。									
2. 正職：簽訂不定期契約之個人。									
3. 臨時：簽訂定期契約之個人。									
4. 全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，台灣為每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。									
5. 兼職：排除全職之員工。									
6. 本公司董事長兼任研發長，具有員工身分。									

本公司 2025 年之非員工工作者類型與人數如下表所示：

非員工工作者資訊			
地區	工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
台灣	清潔人員	承攬	1
備註：本表統計為 2025.12.31 當日之合作人數。			

雇用當地居民為高階管理階層的比例

本公司以臺灣地區為主要營運據點，於招聘過程中優先考量臺灣當地居民，以保障在地就業機會，並促進地方經濟發展。本公司將總經理視為高階管理階層，100%為臺灣居民，不僅展現本公司對在地人才之重視與肯定，亦體現回饋地方社區之承諾。近三年其員工職別分布如下所示：

年度			2023 年	2024 年	2025 年
項目/性別		年齡	人數	人數	人數
高階主管人員	男性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	2	1	1
		超過 50 歲	0	1	1
	女性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	0	0	0
		超過 50 歲	0	0	0
高階主管人員總計			2	2	2
其他主管人員	男性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	7	8	6
		超過 50 歲	0	0	0
	女性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	5	7	5
		超過 50 歲	2	2	2
其他主管人員總計			14	17	13
非主管人員	男性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	4	4	5
		超過 50 歲	0	0	0
	女性	未滿 30 歲	2	2	2
		30-50 歲	3	3	4
		超過 50 歲	1	0	0
非主管人員總計			10	9	11
主管人員總計(含高階與其他)			16	19	15
總員工數			26	28	26
備註：					
1. 高階主管人員指總經理；其他主管人員指經理/副理。					
2. 本公司董事長兼任研發長，具有員工身分。					

新進與離職

本公司關注員工招募與留任情況，以維護組織穩定並推動人力資源的永續發展。2025 年新進員工雇用率為 23.08%；總離職率為 30.77%，較 2024 年度上升 16.49%，主要因為公司多角化經營，新增散熱及血管介入性治療醫材產品，惟新增品項市場尚在佈建，相關技術人員較浮動，致 2025 年離職率上升。

浩泰精準近三年員工新進率統計表												
年度	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
未滿 30 歲	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
30-50 歲	5	19.23	7	26.92	2	7.14 註 4	4	14.29 註 4	4	16.00	2	8.00
超過 50 歲	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
合計新進人數	12				6				6			
員工總人數	26				28				26			
總新進率 (%)	46.15				21.43				24.00			
備註：												
1.新進員工人數不扣除中途離職人員。												
2.該年齡組男（女）性員工新進率=當年該年齡組新進男（女）性人數/當年末營運據點總人數。												
3.總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。												
4.因 2024 年 30-50 歲男性及女性新進人員之新進率誤植，故於今年度修正為正確數據。												
5.本公司董事長兼任研發長，具有員工身分。												

近三年員工離職率統計表												
年度	2023年				2024年				2025年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)
未滿30歲	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
30-50歲	3	11.54	3	11.54	1	3.57 註4	2	7.14 註4	4	16.00	4	16.00
超過50歲	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	3.57 註4	0	0.00	0	0.00
合計離職人數	6				4				8			
員工總人數	26				28				26			
總離職率(%)	23.08				14.28				30.77			

備註：

1.2023年-2025年離職員工類別：離職

2.該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。

3.總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。

4.因2024年30-50歲男性、女性與超過50歲女性離職人員之離職率誤植，故於今年度修正為正確數據。

5.2023年與2024年員工總人數包含董事長，2025年員工總人數不含董事長。

進用多元族群員工

為促進本公司員工結構多元化，我們保障所有員工之晉升、教育訓練皆人人平等，不因背景不同而有所差別待遇。本公司近三年多元族群員工分布聘用狀況：

浩泰精準近三年多元化員工統計表					
年度			2022 年	2023 年	2024 年
項目/性別		人數	人數	人數	人數
少數或弱勢群體	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	0	0	0
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	0	0	0
少數或弱勢群體總計			0	0	0
備註：少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵（如經濟、生理、政治、社會）的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般族群更大。					

員工教育訓練

浩泰視員工為營運基石，重視專業成長與學習動力。本公司訂定「教育訓練辦法」，每年規劃多元課程，針對主管階級提供主管才能培訓；一般在職員工提供專業職能訓練；新進人員則提供員工手冊並辦理新人教育訓練，內容涵蓋行為規範與職場倫理，協助快速熟悉公司制度。

浩泰鼓勵全體員工持續進修，參與國內外課程與講座，以持續提升專業能力。員工因業務需求參訓，須經主管核准，訓練費用由公司負擔；外部訓練人員需提交心得報告，主管亦可要求口頭報告或公開分享，以確認訓練成效。

2025 年浩泰精準教育訓練投入總金額達新臺幣 41,066 元，總受訓時數 342.5 小時，員工受訓統計表如下所示：

員工受訓統計表									
項目/類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位/性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	8	7	5	6	0	0	13	13
受訓總時數	小時	134	96	69.5	43	0	0	203.5	139
平均受訓時數	小時/人	16.8	13.7	13.9	7.2	0	0	15.7	10.7
受訓費用	元	24,266	6,500	7,100	3,200	0	0	31,366	9,700
備註：									
1. (管理職總人數+非管理職總人數)=營運據點總人數。									
2. (直接人員總人數+間接人員總人數)=營運據點總人數。									
3. 本公司無直接人員。									

公平績效管理制度

浩泰精準遵守「勞動基準法」等相關法規，建立完善的績效考核制度，讓員工清楚瞭解自身表現。截至 2025 年，員工自評並由所屬主管就 15 個面向進行績效面談與評估，包括工作目標達成、承諾、誠信與敬業精神、企業敏感度、判斷力、客戶導向、工作品質與持續改善、創新與學習、團隊精神、開放式溝通、工作知識與能力、技術文件建立與保存、出缺勤狀況、以及主管適用的吸引與留任優秀人才。考核結果集中於「傑出」、「需改進」及「不合格」員工，而非表現「優良」、「符合要求」者，績效考核有助於公司掌握員工工作表現與職業發展，顯示公司對員工績效的重視。

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	92	100	-	100
接受考核的女性員工比例	100	100	-	100

備註：

- 除董事長及總經理於母公司廣泰金屬工業進行考核外，其餘員工均接受本公司績效考核，因此接受考核人員比例未達 100%。
- 本公司無直接人員。

5.3 員工福利與保障

薪酬制度

浩泰精準遵循「勞動基準法」，男女員工起薪均符合基本薪資標準。薪資給付考量年資、工作表現及職務等因素，因此不同職位可能存在薪酬比例差異。員工進用後，薪給以同工同酬為原則，從未以種族、思想、宗教、黨派、性別、外貌或身心障礙等因素作為薪酬考量。本公司有進用產品開發相關之高階人才恰好為男性，進而影響間接人員男女差異比較大。2025 年的基本薪資比與薪酬比如下表所示：

各職別薪資比例	人數		基本薪資比		薪酬比	
	女	男	女	男	女	男
管理職	0	2	1.00	1.33	1.00	0.00
非管理職	13	11	1.00	0.90	1.00	0.84
直接人員	0	0	-	-	-	-
間接人員	13	13	1.00	1.13	1.00	1.16

備註：

- 男性對女性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別男性平均年薪/該類別女性平均年薪”。
- 男性對女性的基本薪資比率(底薪比率)：為“該類別男性底薪/該類別女性底薪”。
- 本公司無直接人員。
- 本公司董事長兼任研發長，具有員工身分。

浩泰精準為確保市場競爭力，本公司每年進行市場薪資調查，依各職務市場水位與個人績效表現進行調薪，男性基層人員標準薪資優於當地最低薪資 1.2 倍，女性基層人員則為 1.2 倍，不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等而有異，另外考量年資、工作表現適時進行調整。

本公司 2025 年男性及女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例如下表所示：

國家/地區	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
臺灣	1.2	1.2

浩泰精準建立合理的薪酬制度，以強化薪酬與績效之間的關聯性，並確保公平的晉升與調薪機制，同時參考內部平衡和產業水準進行評估。本公司計算年度總薪酬最高個人與員工(不包括該最高個人)年度總薪酬的中位數比率及年度總薪酬與員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之增加比率如下表所示：

國家/地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之增加比率
台灣	2.86	0.00

備註：

1. 董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理/執行長。
2. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。
3. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。
4. 本年度無調整薪資，故公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之增加比率計算數值為 0。
5. 本公司董事長兼任研發長，具有員工身分。

浩泰精準為提升薪資透明度、促進薪酬公平，並強化公司治理與企業社會責任，揭露非主管全時員工之薪資結構，真實反映對基層員工的待遇，並檢視經營成果的分配是否合理，以展現對員工權益與永續發展的承諾。本公司近二年非擔任主管職務之全時員工薪資結構如下表所示：

非擔任主管職務之全時員工薪資結構			
單位:新臺幣仟元			
項 目	2024 年	2025 年	與前一年度之差異 【百分比】
非擔任主管職務之全時員工人數	20	22	10
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	14,249	15,944	11.9
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	712	759	6.6
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	625	759	21.44

備註：

1. 與前一年度之差異【百分比】:2025 年-2024 年【(2025 年-2024 年)/2024 年】

員工完善福利

浩泰精準之「重要營運據點」係指公司總部所在地及大多數員工工作地點。本公司設立由員工選舉產生之「職工福利委員會」，負責規劃與執行各項員工福利措施，落實員工權益與雇員關懷。除依法為員工辦理勞工保險、全民健康保險及團體保險外，亦提供多元獎勵與關懷措施，包含各類獎金與補助、員工活動、健康檢查等福利，並視營運成果提供員工分紅或配股，以營造安心穩定之工作環境。本公司員工福利如下表所示：

浩泰精準員工福利	
獎金/禮品類	● 三節獎金 ● 年終獎金 ● 生日禮金 ● 婚喪喜慶補助
活動類	● 員工慶生會 ● 尾牙活動 ● 員工旅遊
保險類	每位員工辦理保險(勞、健、團體保險)
制度類	● 完整的教育訓練 ● 順暢的升遷管道
健康醫療類	● 員工健康檢查
請/休假制度	● 週休二日 ● 特休/年假
其他	● 員工分紅/配股 ● 員工退休金
員工聚餐	
	

育嬰留停執行情形

浩泰精準依相關法規實施育嬰留職停薪制度，協助員工在安心規劃生育與照顧家庭之際，仍能保有原有工作職位。凡符合「勞動基準法」及相關規定之員工，皆可依法申請育嬰留職停薪，最長申請期間為二年。截至 2025 年底，本公司尚無員工申請育嬰留職停薪。

本公司近三年育嬰留職停薪統計如下表統計：

浩泰精準育嬰留停統計表									
年度	2023 年			2024 年			2025 年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作 一年人數 F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停留任率% (F/E)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
計算方式：									
1.應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。									
2.2025 年留任人數=2024 年實際復職人員且 2025 年/12/31 仍在職人數。									

營運變更之預告期

為確實保障員工工作權益，本公司遵循「勞動基準法」第 16 條及相關法令規定，若公司發生重大營運變化或需終止與員工之勞雇關係，均依法辦理勞動契約之終止作業，並依政府規定給予相應之預告期間。

- 一、繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
- 二、繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
- 三、繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

員工退休制度及實施情形

浩泰精準建立完善的員工退休制度，退休條件與辦理規範均遵循「勞動基準法」及「勞工退休金條例」，並隨法令之修正適時調整。符合年齡與服務年資條件的員工，得申請自願退休；年滿 65 歲或因身心狀況無法勝任職務的員工，公司亦得命令退休。

為保障員工退休後的基本經濟安全，本公司每月將薪資 6% 提撥至勞工退休金個人專戶，並另行提撥退休準備金，存放於主管機關指定之金融機構，依員工服務年資及核准退休時的平均工資計算給付金額，以維護員工權益。

5.4 職業安全衛生

職業安全衛生管理

浩泰精準雖尚未成立職業安全衛生委員會，仍依循「職業安全衛生法」及其施行細則，建立「職業安全衛生管理辦法」，並制定安全衛生工作守則，以系統化機制落實員工及承攬商的安全衛生管理。各單位依所屬作業特性進行危害辨識與風險評估，並依風險高低制定改善措施。針對高風險作業，除實施危害辨識與風險評估外，亦採取作業許可等管制措施，以強化作業風險管理，有效防範職業災害發生。

職業安全衛生管理涵蓋本公司所管轄之作業活動區中生產及非生產的場所、區域、設備及例行性、非例行性之作業活動，包含所有廠外單位進入本公司所屬廠區之活動、廠外單位提供設施及設備在本公司操作之活動，亦包含進入本公司管轄區域從事作業活動之承攬商（含膳食供應商、保全、設備維修商等）之所有作業活動。浩泰員工總人數為 19 人，兼職員工 7 人，佔比 100%（分母為 26 人）；非員工總人數為 1 人，佔比 100%（分母為 1 人），無排除特定工作者，所有人員均受到同等的安全管理與保護。

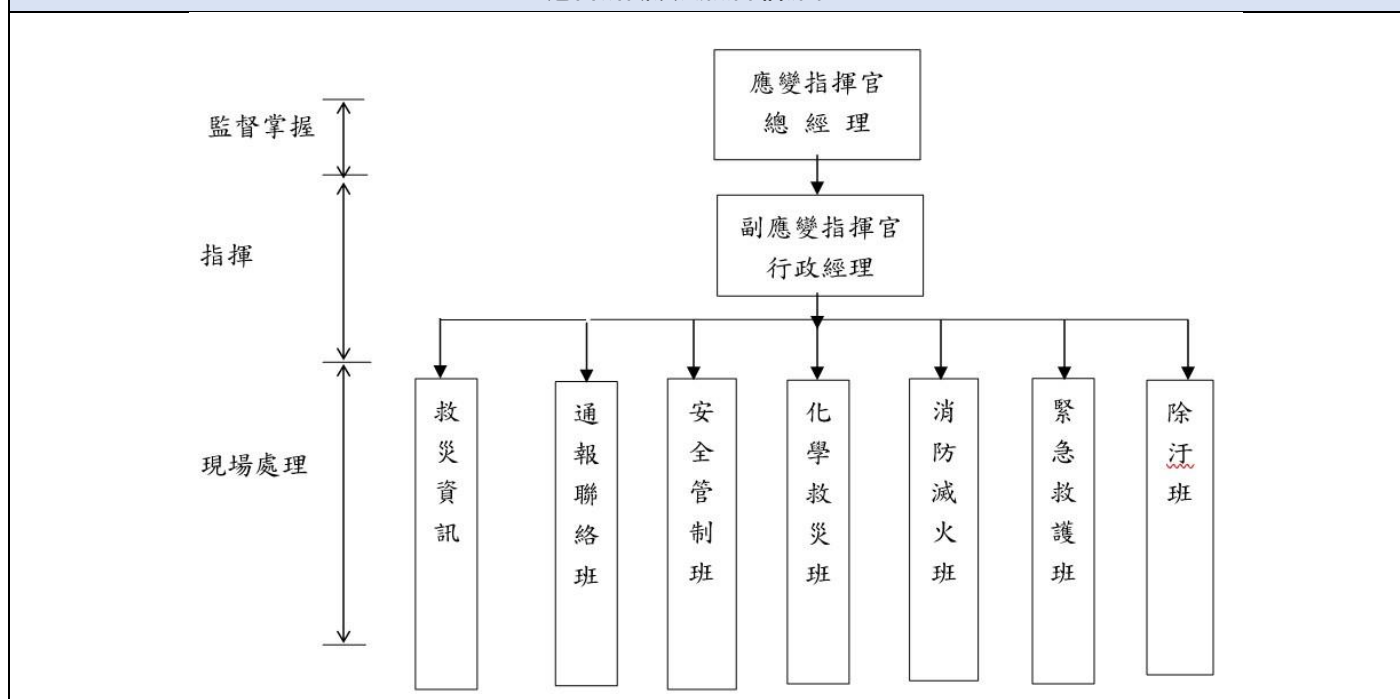
危害辨識與風險評估流程

浩泰精準為因應潛在意外或緊急狀況，已建置應變系統，並訂定危害預防與緊急應變計畫。由應變指揮官及副應變指揮官統籌廠內各項緊急應變行動，負責掌握災變狀況、調度應變資源，並指揮救災與災後復原作業。指揮架構下設置救災資訊、安全管制、通報聯絡、緊急救護、消防滅火、化學救災及除汙等功能性應變小組，依事故性質分工執行任務，確保事故發生時能迅速應變，有效降低人員傷害與環境衝擊。

各單位於作業執行前及作業期間，依作業性質進行潛在危害辨識與風險評估，涵蓋化學品洩漏、火災、爆炸及人員中毒等風險，據以判定風險等級。針對高風險作業，除實施作業許可制度外，並配合作業區隔離、人員疏散、個人防護具配戴及設備管制等控制措施，以降低風險發生機率及其影響程度，維持營運安全與穩定。

當發生異常事件時，公司立即啟動緊急通報與應變程序，由應變指揮系統統籌搶救、除汙、急救及後續改善作業。事後透過調查與檢討，檢視風險評估與管控措施有效性，並滾動修正作業流程，持續提升職業安全衛生管理。作業時若發現問題，員工可立即向承辦工程師反映或透過每月部門會議反映，亦可藉由供應商稽核與廠商直接溝通。浩泰精準承諾保護舉報人身分，相關資料將予以保密，並不得因舉報而對員工採取解僱、降調、減薪或其他不利處分，確保員工可安心反映問題。

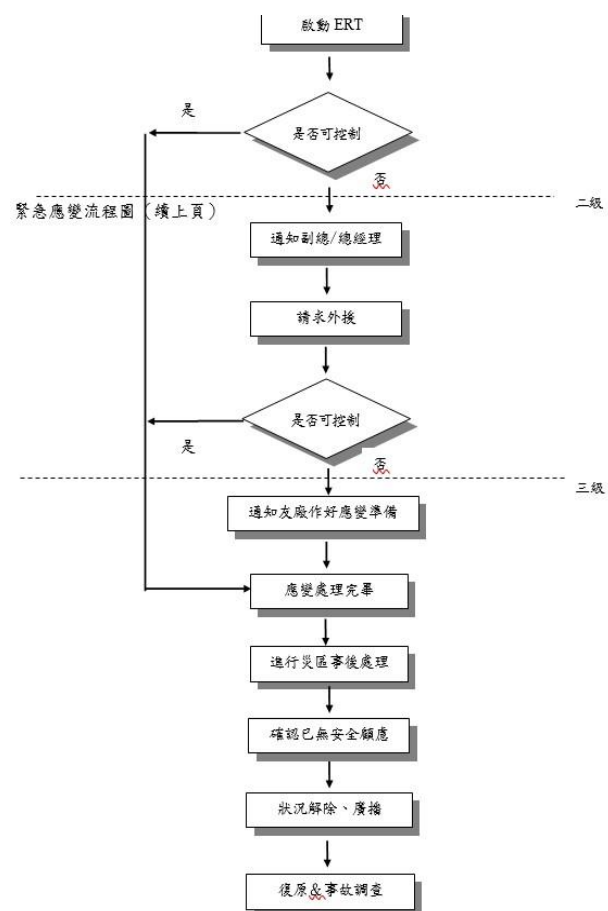
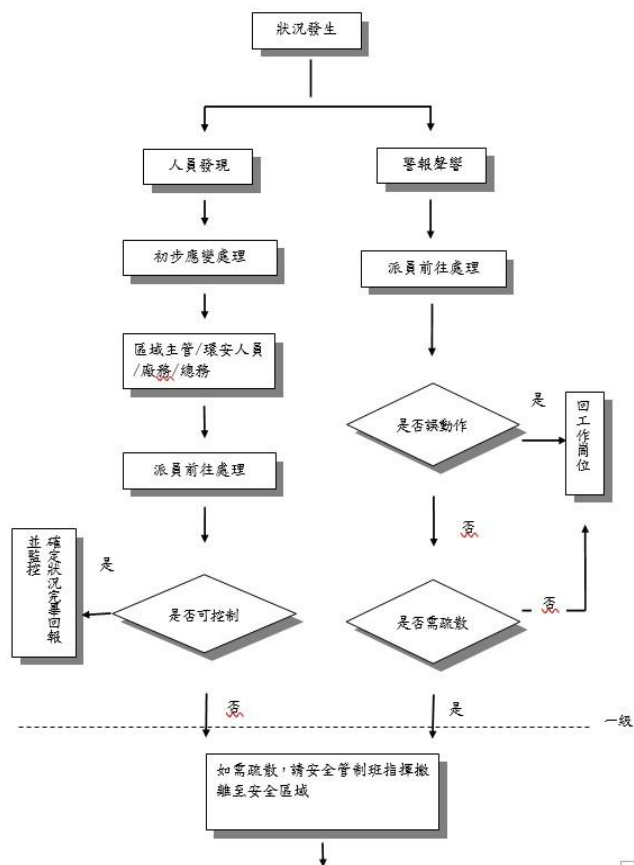
危害辨識及風險評估流程圖



應變職務與職務內容

應變職務	職務內容
應變指揮官	負責監督掌握指揮廠內緊急應變行動，掌握災變狀況及採取必要救災措施。
副應變指揮官	負責指揮廠內緊急應變行動，掌握災變狀況及採取必要救災措施，以及災後重建處理工作。
救災資訊	提供廠內現有應變救災器材數量及存放地點資料。
安全管制班	負責事故現場人員進出管制。
通報聯絡班	負責聯繫指揮官及救災單位。
緊急救護班	就傷患施予急救，通知醫護人員接續必要之事宜。
消防滅火班	擔任初期緊急應變、消防、滅火工作；進行災區巡檢及災況檢查。
化學救災班	實驗室及毒性及關注性化學物質事故洩漏防止工作。
除汙班	事後洩漏汙染物除汙相關問題處理。

緊急應變流程



職業安全教育訓練

本公司每年度規劃多元職業安全衛生課程，包括參加政府舉辦的宣導說明會、防火回訓等活動，旨在提升全體員工的安全衛生觀念與實務能力。

此外，針對新進勞工、工作內容變更者及從事高風險作業的員工，依作業特性安排分級訓練。新進或工作內容變更的勞工須完成 3 小時的一般安全衛生教育訓練（含行政人員）；從事生產性機械或設備操作、車輛系營建機械、高空工作車、捲揚機操作、營造作業、缺氧作業及電銲作業等高風險作業者，各增列 3 小時專業訓練；涉及製造、處置或使用危害性化學品之人員亦增列 3 小時相關教育訓練。透過系統化的教育訓練，可有效降低人為疏失風險，營造更安全、健康且舒適的工作環境。

2025 年職業安全衛生訓練資訊如下表所示：

職業安全衛生訓練的項目統計表		
訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用(新台幣元)
關注性毒化物說明會	1	0註
食安化學品說明會	1	0註
業務主管回訓	1	1,000
防火管理員回訓	1	1,524
一般安全衛生訓練 (新進人員/工作內容變更者)	17	0註
備註：		
1. 「關注性毒化物說明會」及「食安化學品說明會」係由苗栗縣政府環境保護局每年定期辦理之例行性宣導說明會。		
2. 本公司每年定期針對新進員工與職務異動之同仁皆進行一般安全衛生訓練。		

員工健康照護

浩泰關注全體員工的身心健康，每兩年辦理一次健康檢查，涵蓋基本身體檢查、影像檢查、尿液及血液檢查，並定期追蹤員工健康狀況，協助員工掌握自身健康並提升健康管理意識。此外，公司推行無菸工作環境，透過宣導教育，降低二手菸暴露風險，並鼓勵員工養成良好生活習慣。

員工健康檢查人數與費用統計總表	
一般健康檢查	
檢查項目	● 作業經歷、既往病史、生活習慣及自覺症狀之調查。 ● 身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力、血壓及身體各系統或部位之理學檢查。 ● 胸部X光（大片）攝影。 ● 尿蛋白及尿潛血之檢查。 ● 血色素及白血球數檢查。 ● 血糖、血清丙胺酸轉胺酶（ALT或稱SGPT）、肌酸酐（creatinine）、膽固醇及三酸甘油酯、高密度脂蛋白膽固醇、低密度脂蛋白膽固醇。
檢查人數(人)	23註
檢查費用(仟元)	60,200
備註：2025年員工總人數為25人，其中23人完成本公司健康檢查，另2人已參加母公司廣泰2025年度健康檢查，故不再重複受檢。	

供應商與承攬商管理

浩泰精準秉持以人為本的安全文化，管控安全風險，建構本質安全的工作環境於對環境面及社會面負責任的經營理念，供應鏈能永續發展並期許朝向友善環境及安全的勞工作業環境並遵循道德規範，積極調查上游供應商相關風險，於供應商管理流程有四個面向，透過『制定規範』、『風險評估』、『協力廠商評鑑與考核』、『持續改善』以促進上下游健全的永續經營運作。

浩泰精準供應商與承攬商管理與稽核措施	
一、訂定規範	本公司重視與公司營運、產品或提供服務相關工作者的安全健康，要求供應商必須遵守「浩泰精準股份有限公司供應商行為準則」，確保供應商工作環境的安全，同時也鼓勵供應商要求其下游供應商、承包商和服務提供商認同並採用該準則。此外，所有供應商、協力商、承攬商亦須遵守本公司環保安全衛生要求，所有相關規範皆放置官網以供閱讀，並訂定於採購管理程序以要求供應商。
二、評估風險	為能夠進一步了解供應鏈的永續發展狀況，針對供應鏈永續性風險進行管理，每年透過三階段進行供應商永續性風險調查與評估。 依據供應商評比表及永續自評問卷進行永續風險評估考量，新供應商皆需回覆自評表單以供審查。 ● 風險評估階段一：主動調查 ● 風險評估階段二：供應商風險評估問卷 / 以「永續自評問卷」鑑別第一階供應商遵循表現評估永續風險 ● 風險評估階段三：追蹤高風險評估供應商 / 現場稽核
三、協力廠商評鑑與考核	本公司首重工作安全管理，制度面與執行面並進，達成零災害、零事故之目標。依據「浩泰精準股份有限公司作業、工事及環保協力廠商管理要點」，考評單位於契約屆滿前 3 個月，依據日常績效考評之資料及協力廠商之履約情形，作成「協力廠商年度績效考核表」，經考評單位主管核定後，作為契約續約申請之相關文件。「協力廠商管理要點」亦規範合約執行單位考核協力廠商執行合約之優劣，除每月進行「日常績效考核」，並將結果彙總至「年度績效考核表」，若年度績效考核分數未達 70 分時，該廠商則不得參與下一期契約之承攬。
四、持續改善	浩泰精準股份有限公司協助及輔導供應商及承攬商改善工作環境，提升安全衛生扎根之理念與永續管理意識，環安單位每承攬商協議組織暨環安衛教育訓練會議，進行協力廠商環安衛教育訓練，內容包含：本公司永續管理機制與目標、安全衛生法規宣導、職業災害法律責任宣導等，亦藉由說明會的舉辦傳達未來管理要求與重點。

職業傷害與職業病統計

本公司嚴格落實職業安全衛生管理制度，以防範職業傷害和職業病的發生，確保每一位進入我們工作場所的人都能夠得到安全保護。於 2025 年報導期間，本公司無發生員工或非員工的職業傷害或職業病之情事。未來，浩泰將繼續努力，以實現零意外、零職業傷害的目標，進一步提升工作場域的安全水準。

浩泰近三年員工之職業傷害情形統計表				
類別	項目	2023 年	2024 年	2025 年
總工時	女性總經歷工時	20,736	23,728	25,608
	男性總經歷工時	19,416	15,640	15,632
	總經歷工時	40,152	39,368	41,240
職業傷害所造成的死亡比率%		-	-	-
嚴重的職業傷害比率%		-	-	-
可記錄的職業傷害比率%		-	-	-
備註：				
1.職業傷害所造成的死亡比率=(職業傷害所造成的死亡人數/總經歷工時)*1,000,000。				
2.嚴重的職業傷害比率=〔嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/總經歷工時〕*1,000,000。				
3.可記錄的職業傷害比率=〔可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/總經歷工時〕*1,000,000。				
4.嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。				
5.可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。				

浩泰近三年非員工之職業傷害情形統計表				
類別	項目	2023 年	2024 年	2025 年
總工時	女性總經歷工時	1,736	1,750	1,750
	男性總經歷工時	0	0	0
	總經歷工時	1,736	1,750	1,750
職業傷害所造成的死亡比率%		-	-	-
嚴重的職業傷害比率%		-	-	-
可記錄的職業傷害比率%		-	-	-
備註：				
1.職業傷害所造成的死亡比率=(職業傷害所造成的死亡人數/總經歷工時)*1,000,000。				
2.嚴重的職業傷害比率=〔嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/總經歷工時〕*1,000,000。				
3.可記錄的職業傷害比率=〔可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/總經歷工時〕*1,000,000。				
4.嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。				
5.可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。				

5.5 社會回饋

浩泰精準於 2025 年持續秉持關懷社會與回饋在地之企業理念，積極投入各項公益行動，落實企業社會責任。本公司透過採購庇護工場及社福團體商品，支持身心障礙者就業與經濟自主，協助弱勢族群穩定發展；同時結合集團內外部資源推動公益參與，鼓勵員工以實際行動投入關懷活動，擴大企業正向影響力。未來，我們將持續深化與在地社福單位之合作，促進社會共融與地方永續發展，實踐企業與社會共好之長期價值。

財團法人心路社會福利基金會感謝狀	高雄市政府勞工局感謝狀
 心路感謝您 致 浩泰精準股份有限公司 蒙惠 貴公司 對一家工場的愛護 關懷一家工場身心障礙者，支持庇護商品幸福+蛋捲， 一家工場謹代表所有受惠之個案及家庭， 特以此感謝狀， 敬上我們最深厚的感激之意， 也獻上我們無限的祝福。 中華民國 114 年 9 月 15 日 財團法人心路社會福利基金會 董事長 馮碧華 敬謝	 高雄市政府勞工局 感謝狀 高市勞登字第114376973006號 茲感謝 浩泰精準股份有限公司 於114年度支持購買高雄市庇護工場產品，嘉惠本市身心障礙者，特頒此狀，敬表謝忱。 局長江健興 中華民國 114 年 9 月 5 日

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	浩泰精準股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2025/01/01~2025/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	N/A

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 關於浩泰精準	10	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	6	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	4	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	4	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於浩泰精準	11	
	2-7	員工	5.2 人才招聘與培訓	63	
	2-8	非員工的工作者	5.2 人才招聘與培訓	63	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.2 治理結構	25	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 治理結構	25	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 治理結構	25	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 治理結構	33	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.2 治理結構	33	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2 治理結構	33	
	2-15	利益衝突	2.2 治理結構	30	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 治理結構	29	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 治理結構	31	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 治理結構	31	
	2-19	薪酬政策	2.2 治理結構	35	
	2-20	薪酬決定流程	2.2 治理結構	35	
2-21	年度總薪酬比率	5.3 員工福利與保障	70		
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	6	
	2-23	政策承諾	2.4 法規遵循	41	
	2-24	納入政策承諾	2.4 法規遵循	41	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.4 法規遵循	41	
	2-26	尋求建議合提出疑慮的機制	2.4 法規遵循	41	
	2-27	法規遵循	2.4 法規遵循	42	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 關於浩泰精準	11	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議合	14	
	2-30	團體協約	5.2 人才招聘與培訓	40	

重大主題揭露

GRI 編號	議題	行業準則 編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題分析與鑑別	17	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-2	重大主題列表	1.3 重大主題分析與鑑別	17	
重大主題：顧客的健康與安全 (GRI 416)							
GRI 3：重大主題 2021	顧客的健康與安全 管理方針	-	3-3	重大主題管理	3.1 重大主題管理方針	44	
GRI 416	顧客健康與安全主 題揭露 2016	-	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 產品與服務	46	
		-	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之 事件	3.2 產品與服務	46	
重大主題：行銷與標示 (GRI 417)							
GRI 3：重大主題 2021	行銷與標示 管理方針	-	3-3	重大主題管理	3.1 重大主題管理方針	44	
GRI 417	行銷與標示主題揭 露 2016	-	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2 產品與服務	46	
		-	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規 的事件	3.2 產品與服務	46	
		-	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2 產品與服務	46	
重大主題：職業安全衛生 (GRI 403)							
GRI 3：重大主題 2021	職業安全與衛生 管理方針	-	3-3	重大主題管理	5.1 重大主題管理方針	62	
GRI 403	職業安全衛生 主題管理揭露 2018	-	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 職業安全衛生	74	
		-	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 職業安全衛生	74	
		-	403-3	職業健康服務	5.4 職業安全衛生	77	
		-	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝 通	5.4 職業安全衛生	74	
		-	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 職業安全衛生	77	
		-	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	5.4 職業安全衛生	78	
		-	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 職業安全衛生	62	
		-	403-9	職業傷害	5.4 職業安全衛生	78	
		-	403-10	職業病	5.4 職業安全衛生	78	
重大主題：經濟績效 (GRI 201)							
GRI 3：重大主題 2021	經濟績效 管理方針	-	3-3	重大主題管理	2.1 重大主題管理方針	23	
GRI 201	經濟績效主題揭露 2016	-	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 營運績效	37	
		-	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與 機會	4.2 氣候變遷管理	53	
		-	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.3 員工福利與保障	73	
		-	201-4	取自政府之財務援助	2.3 營運績效	37	
重大主題：能源管理 (GRI302) (GRI 305)							
GRI 3：重大主題 2021	能源管理 管理方針	-	3-3	重大主題管理	4.1 重大主題管理方針	52	
GRI 302	能源主題揭露 2016	-	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 能源與溫室氣體排放	56	
		-	302-3	能源密集度	4.3 能源與溫室氣體排放	56	
		-	302-4	減少能源消耗	4.3 能源與溫室氣體排放	56	
GRI 305	排放主題揭露 2016	-	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.3 能源與溫室氣體排放	57	
		-	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.3 能源與溫室氣體排放	57	
		-	305-4	溫室氣體排放強度	4.3 能源與溫室氣體排放	57	

其他主題揭露

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：200 系列 (經濟的主題)					
市場地位					
GRI 202	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	5.3 員工福利與保障	70	
市場地位主題揭露 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 人才招募與培訓	64	
間接經濟衝擊					
GRI 203	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.5 社會回饋	71	
間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.5 社會回饋	71	
採購實務					
GRI 204	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.3 供應鏈管理	50	
採購實務主題揭露 2016					
反貪腐					
GRI 205	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 法規遵循	40	
反貪腐主題揭露 2016	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 法規遵循	40	
反競爭行為					
GRI 206	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4 法規遵循	42	
反競爭行為主題揭露 2016					
稅務					
GRI 207	207-1	稅務方針	2.3 營運績效	39	
稅務主題管理揭露 2019					
特定主題準則：300 系列 (環境的主題)					
物料					
GRI 301	301-1	所用物料的重量或體積	4.5 物料及廢棄物管理	60	
物料主題揭露 2016					
水與放流水					
GRI 303	303-1	共享水資源之相互影響	4.4 水資源管理	58	
水與放流水主題管理揭露 2018	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.4 水資源管理	58	
GRI 303	303-3	取水量	4.4 水資源管理	58	
水與放流水主題揭露 2018	303-4	排水量	4.4 水資源管理	58	
	303-5	耗水量	4.4 水資源管理	58	
廢棄物					
GRI 306	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.5 物料及廢棄物管理	61	
廢棄物主題管理揭露 2020	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5 物料及廢棄物管理	61	
GRI 306	306-3	廢棄物的產生	4.5 物料及廢棄物管理	61	
廢棄物主題揭露 2020	306-4	廢棄物的處置移轉	4.5 物料及廢棄物管理	61	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.5 物料及廢棄物管理	61	
GRI 306	306-3	嚴重洩漏	4.5 物料及廢棄物管理	61	
廢汙水和廢棄物主題揭露 2016					
供應商環境評估					
GRI 308	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.3 供應鏈管理	50	
供應商環境評估主題揭露 2016	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.3 供應鏈管理	50	
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)					
訓練與教育					

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才招聘與培訓	67	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 員工福利與保障	73	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 人才招聘與培訓	68	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.2 人才招聘與培訓	67	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.3 員工福利與保障	69	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.4 法規遵循	40	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露 2016	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	2.4 法規遵循	40	
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.4 法規遵循	40	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	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	2.4 法規遵循	40	
客戶隱私					
GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.2 產品與服務	48	

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

產業別：醫療設備與用品							
揭露主題	指標編號	揭露指標	種類	單位	2025 年揭露情形	報告內容 章節對照	頁碼
可負擔性與定價	HC-MS-240a.2	如何向客戶或其代理商揭露每一產品之價格資訊之描述	討論及分析	不適用	以業務報價單為主。	-	
	HC-MS-240a.3	與前一報導期間相比，產品組合中(1)加權平均牌價及(2)加權平均淨價之百分比變動	量化	百分比(%)	2025 年暫不揭露。	-	
產品安全	HC-MS-250a.1	(1)公布召回之次數，(2)召回單位之總數量	量化	數量	2025 年無發生商品召回之情事。	-	
	HC-MS-250a.2	列於任何公共醫療產品安全或不利事件警示資料庫中之產品	討論及分析	不適用	2025 年無此情事。	-	
	HC-MS-250a.3	與產品相關之死亡人數	量化	數量	2025 年無此情事。		
	HC-MS-250a.4	因應違反優良製造規範(GMP)或同等標準之而採取之執法行動數量，按類型別 ¹	量化	數量	2025 年無此情事。		
倫理行銷	HC-MS-270a.1	與虛假行銷陳述有關之法律程序導致之貨幣性損失總額 ²	量化	表達貨幣	本公司秉持誠信經營原則，2025 年未發生因虛假行銷陳述而須進入法律程序的情況，損失金額 0 元。	3.2 產品與服務	44
	HC-MS-270a.2	就宣傳產品之仿單標籤外使用進行管理之倫理規範之描述	討論及分析	不適用	依衛生福利部之醫療器材標籤應刊載單一識別碼規定(UDI)符合要求。	3.2 產品與服務	44
產品設計與生命週期管理	HC-MS-410a.1	對評估及管理與產品中之化學品相關之環境與人類健康考量之流程，並符合永續產品需求之討論	討論及分析	不適用	本公司於產品原物料投入階段，即建立物質安全資料表 (SDS)，作為化學品風險評估與管控之依據。	-	

	HC-MS-410a.2	因收回及再利用、再循環或捐贈而接受之產品總重量，按(1)器材與設備及(2)用品劃分	量化	公噸(t)	本公司醫材器材與設備及用品均屬醫療廢棄物，委由合格廠商進行專業處理，未進行回收再利用。	-	
供應鏈管理	HC-MS-430a.1	參與製造及產品品質之第三方查核計畫之(1)個體場所及(2)一階供應商場所之百分比	量化	百分比(%)	(1)本公司已取得 ISO 13485 認證，每年由第三方認證單位 DNV 來實地稽核；QMS 登錄則每三年由 TFDA 實地查核。 ISO 及 QMS 均是針對產品設計開發、生產製造到成品驗放出貨整個品質系統作全面性的審核。 (2)2025 年重要供應商共 23 家，其中通過品質系統認證者共 12 家，占比 52%。	3.2 產品與服務 3.3 供應鏈管理	43
	HC-MS-430a.2	維持配銷鏈內可追溯性之努力之描述	討論及分析	不適用	每批生產之產品皆有批號，透過批號可追溯原料採購、生產、運輸、與銷售資料。	3.2 產品與服務	40
	HC-MS-430a.3	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	不適用	本公司關鍵材料為 IVD 與 CV 產品之主要原物料，定期檢視庫存，並針對期貨性原料	3.2 產品與服務	40

					規劃至少一年用量，以控管缺料與庫存風險。		
企業倫理	HC-MS-510a.1	與賄賂或貪瀆有關之法律程序導致之貨幣性損失總額 ³	量化	表達貨幣	本公司 2025 年度未發生因與賄賂或貪瀆有關之法律程序，損失金額 0 元。	2.4 法規遵循	42
	HC-MS-510a.2	管理與醫療保健專業人員互動之倫理規範之描述	討論及分析	不適用	浩泰精準自 1998 年成立以來，秉持服務客戶精神，整合尖端科技，落實「貫徹品質政策、確效檢驗精準、客戶導向、持續改善」之承諾，提供合理價格、可靠且高品質的產品。 廠區位於竹南科學園區，通過 QMS 品質管理系統及 ISO 13485 認證，採集團化營運模式，持續推動機台升級、自動化整合及新事業布局，實現多角化經營。現行技術平台除應用於臨床檢驗外，也提升檢測效率，實現「提早發現、及時治療」之目標，滿足市場需求。	-	
1 HC-MS-250a.4之註—個體應簡要描述執法行動之性質、背景及所採取之任何改正行動。 2 HC-MS-270a.1之註—個體應簡要描述貨幣性損失之性質、背景及所採取之任何改正行動。							

3 HC-MS-510a.1之註—個體應簡要描述貨幣性損失之性質、背景及所採取之任何改正行動。

編號	活動指標	種類	單位	2025 年揭露情形		對應章節	頁碼
				產品	產量		
HC-MS 000.A	已銷售單位數量， 按產品類別劃分	量化	數量	晶片套組	647	1.1 關於浩泰精準	11
				試劑	1,517		
				其他	817		

附錄三：上櫃公司氣候相關資訊

項目	對應章節	頁碼
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.2 氣候變遷管理	53
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）。	4.2 氣候變遷管理	53
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.2 氣候變遷管理	53
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。	4.2 氣候變遷管理	53
5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	-	
6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	-	
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	-	
9.溫室氣體盤查及確信情形。（1-1 及 1-2）	4.2 氣候變遷管理	53

1-1 最近兩年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1-溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(噸 CO₂e)、密集度(噸 CO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍。
 浩泰精準自 2023 年起開始進行自願性溫室氣體盤查，盤查據點以科學園區分公司為主，尚未經第三方機構驗證。後續預計將陸續納入子公司等據點。

浩泰近兩年溫室氣體排放統計表			
定量指標	單位	2024 年	2025 年
範疇一：直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	5.0332	75.4702
範疇二：間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	489.3576	222.4173
範疇三：其他間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	108.7922	58.2918
總排放量=範疇一+範疇二+範疇三	公噸 CO ₂ e	603.1830	356.1793
溫室氣體排放強度	公噸 CO ₂ e/百萬元	9.8007	1.46

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「上櫃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：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以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。

註 5：組織特定度量的「營業額」：

2024 年：浩泰精準營收 61.545 百萬元。

2025 年：浩泰精準營收 244.656 百萬元。

註 6：二年涵蓋邊界範疇：

2024 年：浩泰精準科學園區分公司。

2025 年：浩泰精準台南總公司、科學園區分公司及台北辦公室。

1-1-2 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。

依據金管會制定的「上市上櫃公司永續發展路徑圖」規範，母公司預計 2026 年完成盤查，2028 年完成確信；合併公司預計 2027 年完成盤查，2029 年完成確信。在 2024 年度（含）之前，溫室氣體數據主要由各權責單位進行內部自主盤查與數據統計。為進一步提升資訊透明度與可信度，本公司已於 2026 年正式引進第三方查驗機構，並順利完成 2025 年度溫室氣體排放資訊之外部查證作業。後續將依主管機關時程規劃，穩步對接合併財務報告邊界之溫室氣體確信程序。

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。

1-2 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

本公司溫室氣體排放以 2024 年為基準年，所設定之目標如下：

- 短期目標：5 年內減少 3% 的溫室氣體排放。
- 中期目標：2040 年前減少 10% 的溫室氣體排放。
- 長期目標：2050 年前各營運據點溫室氣體排放為零。

溫室氣體減量策略

- 本公司秉持節能減碳原則，宣導減少紙張使用，注意冷氣溫度調節，隨手關燈，逐步汰換傳統燈管，降低廠區及辦公室用電量。
- 本公司導入低碳、減污及能源循環利用相關設備，並強化能源管理 E 化系統平台，全面盤點與管控能源使用情形，以提升能源使用效率；同時，針對主要耗電設備之冰水主機調整運轉時程。

2025 年減量達成情形

針對主要耗電設備之冰水主機調整運轉時程，將原每日開機 9 小時縮短 10 分鐘，年節電量約 2,000 度，用以降低非必要用電並減少能源浪費。

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。