



晉弘科技股份有限公司 2024永續報告書

*Seize the light,
See the future*



PHYSICIAN



REMOTE
MEDICINE



MOBILE
MEDICINE



SPECIALIST
NETWORK

目錄

關於本報告書	1
經營者的話	3
獲獎榮耀	4
1 組織概況	5
1.1 關於晉弘科技	7
1.2 組織架構	13
1.3 公司治理	15
1.4 利害關係人鑑別與溝通	27
1.5 投資人及利害關係人聯絡管道	33
1.6 經營概況	34
1.7 法規遵循	36
1.8 資安管理	37
1.9 風險管理	40
2 客戶與夥伴	43
2.1 客戶關係	43
2.2 供應鏈管理	46
3 產品的安全與創新	48
3.1 顧客健康與安全	49
3.2 產品品質與責任	50
3.3 創新與研發	52
4 環境永續	55
4.1 環境管理	56
4.2 氣候變遷風險	57
4.3 污染防治	58
4.4 節能減碳	60
5 員工照顧	63
5.1 員工結構	64
5.2 友善職場	67
5.3 人權維護機制	71
5.4 教育訓練	73
5.5 職業安全衛生	76
6 社會回饋	79
6.1 公益活動	79
6.2 社會關懷	83
7 附錄	86
附錄一：GRI 永續性報導準則	86
附錄二：SASB 索引	90

關於本報告書

敬讀者

歡迎閱讀晉弘科技股份有限公司(以下簡稱晉弘科技)發佈之企業永續報告書。

報告書內容，主要以充分揭露晉弘科技股份有限公司利害關係人所關切之各項資訊，明瞭我們於公司治理、財務營運、環境保護、供應鏈管理、員工照顧及社會回饋等面向所作的規劃與執行成果，善盡公司邁向永續發展企業永續責任。

報告邊界與範疇

本報告書內容主要揭露2024年晉弘科技股份有限公司之永續責任資訊。

晉弘科技股份有限公司-台灣	母公司(一廠/二廠)
東莞晉弘醫療器械設備有限公司-大陸	子公司
聯讚精密股份有限公司-台灣	子公司
晉昇智能感測股份有限公司-台灣	子公司

關於財務數據之揭露，係以合併財務報表之數據呈現。

報告期間

本報告書揭露2024年度(2024年1月1日至12月31日) 晉弘科技股份有限公司各項ESG管理重點及成果，涵蓋ESG的承諾、策略、目標、管理方針、關鍵主題、回應及活動績效等資訊。我們規劃每年定期自行發佈企業永續責任報告書。

- 前次報告書發行：2025年首次發行
- 本次報告書發行：2025年8月
- 下次報告書發行：預定2026年8月

報告書撰寫依據

本報告書依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)最新版準則撰寫。晉弘科技股份有限公司(以下簡稱晉弘科技)長期以來致力於環境 (Environmental)、社會 (Social) 及公司治理 (Governance) 的推動與提升，並對應聯合國永續發展目標 (SDGs)，可於官網「永續發展專區」下載電子版，回應利害關係人對晉弘科技在永續發展所關注的議題，藉由公開化及透明的資訊彼此學習成長，期望透過持續的努力，朝永續發展邁進。

依循項目
全球永續性報告協會 (The Global Reporting Initiative, GRI) GRI 永續性報告準則 2021 年版

臺灣證券交易所 上市上櫃公司永續發展實務守則 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法
聯合國 永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)
永續會計準則委員會 SASB(Sustainability Accounting Standards Board)永續會計準則委員會之行業準則
氣候相關財務揭露 TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)氣候相關財務揭露工作小組

報告書管理與保證

本報告書相關資料由管理階層審核內容之正確性與完整性，雖未經外部的第三方單位查證，但依照公司訂定之「永續報告書編製及申報之管理辦法」編製報告書，並由稽核室每年進行查核，以確保本報告書所有環境、社會含人權及公司治理面向之資訊數據的準確性。

本公司每年由永續資訊管理任務小組負責重大主題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項ESG議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大主題，並將議題呈報給董事會。

永續資訊管理任務小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組按季召開會議，檢視風險變化與管理狀況，回報永續專案執行狀況，再由永續發展委員會彙整資訊提報給董事會後發布必要之相關資訊。

資訊重編

本公司為首次發行企業永續報告書，無資訊重編。

意見回饋

對於所有關注晉弘科技股份有限公司的讀者們，我們將會秉持永續發展之承諾，善盡公司治理、環境保護及企業永續等責任。本報告書以中文版本發行，並公開於晉弘科技股份有限公司之網站提供讀者閱覽，如有任何指教或建議，非常歡迎您提供寶貴的意見。聯絡資訊如下：

<ul style="list-style-type: none"> • 聯絡窗口-總部：柯惠友 • 地址：新竹市工業東四路24-2號3樓 • 電話：03-5798860 	<ul style="list-style-type: none"> • 傳真：03-5798011 • 信箱：ir@miis.com.tw • 公司網址：www.miis.com.tw
--	--

經營者的話

面對全球醫療產業快速變化與人口高齡化趨勢，本公司始終秉持「誠信至上、品質卓越」的核心價值，致力於成為全球醫療科技永續發展的關鍵推手。2024 年，我們持續以科技研發為成長引擎，結合全球佈局與垂直整合的策略思維，積極拓展產品應用面向，並穩健邁向國際市場，展現臺灣醫療科技的實力與韌性。

在研發方面，本公司與國際領導品牌攜手合作，成功推進新一代眼底攝影機與光學斷層掃描儀的研發，進一步提升眼科檢測的準確度與臨床效率。同時，我們持續擴充一次性內視鏡產品線，繼拋棄式膀胱鏡後，又開發完成拋棄式支氣管鏡及動物用內視鏡，並進一步跨足硬管內視鏡領域，開發關節鏡應用產品。

我們的子公司亦展現卓越研發能量。晉昇智能感測攜手台亞集團共同通過經濟部前瞻技術研發計畫，聯手開發高精度非侵入式連續血糖監測穿戴裝置，為慢性病照護提供新解方；聯讚精密則持續拓展檢驗耗材與氣密罐等醫療耗材產品線，強化生產韌性與市場覆蓋率。

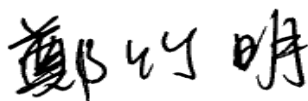
本公司未來將持續投入高強度研發，維持每年營收 20% 以上的研發資本支出，以支持數位醫療與精準診療的長遠發展。我們相信，唯有不斷創新，才能實現對臨床照護的承諾，並在永續醫療領域中扮演領航者的角色。

展望 2025 年，我們的營運策略將持續聚焦「技術創新」、「全球佈局」與「垂直整合」三大核心，鎖定遠距醫療、數位醫療與微創診療三大應用市場。在擴展國際業務方面，我們不僅加速與全球醫療大廠的合作腳步，推動產品全球化上市，同時延伸價值鏈，投入微型攝像模組的封裝測試及醫療器械零組件的塑膠射出製程，提供上中下游一站式整合服務，擴大營運規模，強化企業競爭力。

銷售方面，我們將根據市場趨勢與過往經驗審慎制定內部營運目標，並持續推動高端醫療影像模組與拋棄式內視鏡的開發與市佔提升，採取國際認證優先與雙引擎銷售策略，透過與全球大廠的代工合作，結合自有品牌的深耕經營，實現市場滲透率與品牌影響力雙軌成長。

在面對未來的挑戰與機遇之際，我們深知，企業的永續發展不僅來自穩健的財務表現，更源於對創新責任的堅持、對社會價值的實踐，以及對全球醫療環境改善的承諾。我們將持續攜手公司同仁、合作夥伴與社會各界，邁向科技與人本並行、創新與永續共融的美好未來。

董事長 鄭竹明 博士



獲獎榮耀

晉弘科技以數位醫學影像光學攝影的核心技術和產品開發的實務經驗，立志成為世界級的「數位醫療影像診斷器材的創新解決方案提供者」。

晉弘科技秉持創新與服務的企業精神，強調醫病關係的提升，將醫療與科技結合，並深耕於遠距醫療、數位醫療、微創診療和全民篩檢的普及化服務市場，成為創新軟硬體產品、模組與服務兼備的世界級企業。

獲獎榮耀	
台灣精品獎	2017 數位眼底攝影機(DEC 200) 金質獎 2018 數位五官醫療檢查鏡 (DSC 200P) 2019 口腔癌快篩檢查鏡 (UOC 100) 2020 數位手持式眼壓計 (DPT 100) 2021 數位眼前房攝影機 (DEA 200/DEA 200P) 金質獎 2022 智慧傷口照護機 (MPD 100) 2023 糖尿病視網膜病變AI輔助診斷裝置 (AI-DR+DIB 100) 金質獎 2024 赫羅斯拋棄式鼻咽內視鏡 (EES 100)
國家新創獎	2024 年度企業新創獎
傑出生技產業獎	2023 年度產業創新獎
全球創新獎	2017 美國匹茲堡發明獎 金獎
台北生技獎	2017 技術創新 金獎 2018 國際躍進 銀獎 2024 創新技術獎 銀獎
德國 iF 設計獎	2021 赫羅斯糖尿病眼底病變診斷 AI 設備(DIB100+DEC200+DSC 300)
國家發明創作獎	2024 國家發明創作獎 銀獎

1 組織概況

重大性主題

主題	經濟績效
GRI指標	GRI 201：經濟績效
正面衝擊	制定正確的短中長期永續經營策略，開發商機領先競爭者，營收提升。
負面衝擊	營運策略失敗，導致營運困難。
政策及承諾	以CDMO模式與國際知名品牌合作或以自有品牌 horus SCOPE 銷產品至醫療通路，深耕遠程醫療、數位醫療和微創診療等前瞻性新興市場。專注核心技術之相關應用，結合硬體模組與AI軌體，提供創新的醫療整合方案。
目標與遠景	<ul style="list-style-type: none"> 持續聚焦遠距醫療、數位醫療及微創診療三大市場，透過自有品牌與 CDMO之雙引擎模式，持續開發智能醫療器材並提供創新醫療解決方案。 除自主開發 產品與市場外，亦透過購併增加公司服務面向，擴大營運規模，進而強化競爭力。 拓展美國以外之銷售市場，以降低市場過度集中之風險。
因應措施	<ul style="list-style-type: none"> 加強供應鏈管理，縮短物料交期、提升原料品質及降低採購價格等，穩固供需關係以促進生產效率。 透過展會活動及經銷商與CDMO客戶收集市場需求與反饋，滿足市場所需及趨勢發展。 持續品牌經營與通路開發，並與世界國際級大廠合作研發及創新。
有效性評估	整併上游零組件製造及整合AI智能感測與光電模組技術提供相關CDMO(委託開發暨製造服務)需求。
申訴管道	本公司重視與投資人建立良好之溝通管道，投資人如疑問可透過電子郵件與窗口洽詢。

主題	資訊安全
GRI指標	自訂主題
正面衝擊	公司資料與投資人 / 客戶資訊獲得完善保護，提升外部利害關係人信賴。
負面衝擊	公司資料與投資人 / 客戶資訊遭到竊取，造成機敏資訊遺失，遭受求償。
政策及承諾	確保公司主機、網路設備及網路通訊安全，有效降低因人為疏失、蓄意或天然災害等導致之資訊資產遭竊、不當使用、洩漏、竄改或破壞等風險，確保公司業務資訊之機密性、完整性與可用性。
目標與遠景	無資安事件造成的財務損失、營運影響等風險。
因應措施	資訊單位定期對新進員工進行資通安全之認知宣導及教育訓練。 規劃資訊安全措施，執行相關之資訊安全作業，並定期向董事會報告資通安全執行情形。
有效性評估	2024年度未發生重大資安事件，亦無資安事件造成的財務損失、營運影響等情事發生。
申訴管道	專責單位為資訊室負責資安管理，規劃資訊安全措施，執行相關之資訊安全作業，定期向董事會報告資通安全執行情形。

1.1 關於晉弘科技

公司全名	晉弘科技股份有限公司
公司類型	上市公司，股票代碼：6796
董事長	鄭竹明
產業類別	生技醫療業
設立日期	2010 年 8 月 5 日
實收資本額	新台幣 347,581,550 元
員工人數	200人 (2024/12/31)

晉弘科技致力於創新及研發醫療光機電模組與系統，藉由數位醫學影像光學攝影的核心技術和產品開發的實務經驗，以開發先進智能醫療器材及提供創新醫療解決方案為使命，立志成為世界級的「數位即時醫療影像診斷器材的創新解決方案提供者」及「醫療影像裝置的 IP 設計公司」。

除了硬體模組與產品的銷售，晉弘科技進一步再將觸角延伸至 AI 智能醫療服務領域，成為生醫資電 Bio-ICT 創新型產品、模組與服務兼備的 AI 智能醫材公司，除可協助醫事人員進行第一線篩查，後續追蹤紀錄更為便捷和完整，落實預防醫學與分級診療，使醫療資源做最有效的運用。

願景理念

整合光學、機構、電子模組，致力於高技術門檻醫療器材的研發與生產，提供醫療影像診斷系統的全方位解決方案，並提供客戶整合性的客製服務，開啟智慧醫療的新時代。

創新研發

自動化智
慧工廠

深耕市場
需求

精實生產
管理

晉弘產品及服務

晉弘科技致力於數位醫療影像診斷設備與關鍵模組之創新研發與整合應用，持續以科技創新提升醫療可近性與照護品質，推動智慧醫療與遠距診療的實際落地。公司產品與服務涵蓋多元領域，透過硬體設備、核心模組、AI醫療應用及CDMO協作等模式，提供市場具競爭力的整合解決方案。

數位醫學影像診斷裝置(五官鏡組)



手持式數位五官鏡，內含免散瞳眼底攝影機、眼表鏡、口腔觀察儀、耳鏡、皮膚鏡等模組。裝置影像可即時傳輸並整合電子病歷，提升診斷效率與紀錄完整性，實現遠距與行動醫療應用。除硬體外，本公司亦投入AI醫療應用，發展Bio-ICT智慧醫材與模組服務，協助第一線篩查並優化後續追蹤流程，促進預防醫學與分級診療的有效推行。

能夠協助醫生進行更精準的診斷與治療，更可將檢查結果直接載入電子病歷系統，為患者建立完整的診療記錄。藉由先進的數位化技術，醫療專業人員能夠更有效率地進行診斷，同時也提升了醫療資源的使用效益，落實預防醫學與分級診療的理念。



拋棄式內視鏡

美國FDA針對可重複使用的醫療器材，包含內視鏡，曾警示不適當的清潔及消毒流程將造成病患的感染，並建議使用拋棄式內視鏡可降低交叉感染風險、提升病患安全。

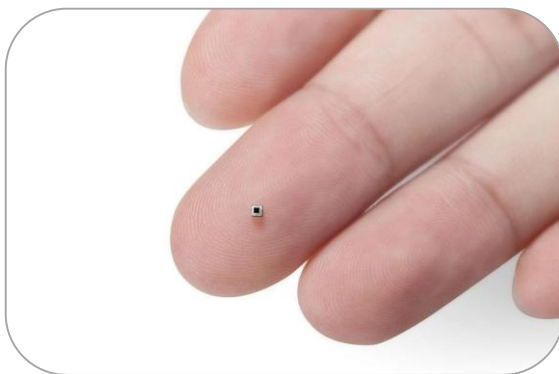
公司自主研發製造的拋棄式內視鏡產品，可應用於持續增長的微創診療市場，單次使用於診療或微創手術後即拋棄，不需要消毒滅菌，可解決重複消毒使用的內視鏡產生的交叉感染問題。在後疫情時代，拋棄式內視鏡除可避免交叉感染，更能夠節省醫護例行性消毒時間，有效提升醫護看診效率。晉弘科技掌握主要的微型鏡頭影像感測模組和封裝的關鍵技術，可滿足國際醫材大廠需求，進行各科別內視鏡的委託開發暨製造服務(CDMO)。



產品介紹

- 安全衛生：避免交叉感染
- 精確診斷：提供高精度的診斷結果，協助醫生做出準確判斷
- 一次性效率：設計便捷，一次性使用，提升操作效率
- 高清解析度：提供清晰的影像與細節，輔助更精確的診斷

最小的微型鏡頭模組及相關影像處理系統



面對微創醫療與精準手術的發展趨勢，公司積極投入拋棄式內視鏡關鍵零組件與微型攝像模組的研發，並設立子公司「晉昇智能感測股份有限公司」，專責自動化生產高品質微型攝像模組與影像處理系統，不僅供應母公司所需，亦可支援其他CDMO與品牌廠商客製化開發，擴展市場應用範疇。

採用半導體封裝自動化生產技術，具備品質穩定、成本具競爭力等優勢，為公司在智慧醫療影像產業鏈中建構關鍵競爭門檻。

產品介紹

- 最小帶感測器的鏡頭模組
- 自動化生產線
- 高品質和穩定性
- 低成本
- 靈活的設計
- 快速原型製作

高階一次性使用醫療器材相關精密塑膠零組件模具、射出件及模組生產

為充份結合及連結晉弘現有通路及客戶資源，即時掌握國際醫材大廠一次性塑膠射出件代工機會，補足晉弘業務擴展之弱點，本公司取得專精於醫療器材相關精密塑膠零組件之模具、射出件及模組生產廠商「聯讚精密股份有限公司」，未來將可充份展現聯讚產能及製造經驗優勢，對晉弘產品合縱之投資策略佈局有加乘效果。



客製化技術服務與售後支援

除產品銷售外，公司亦提供技術整合服務與客製化解決方案，協助客戶完成產品設計、模組整合與應用開發，並於產品上市後持續提供維修與技術支援服務，強化客戶關係與服務附加價值。

晉弘品牌定位

晉弘科技結合臺灣 ICT 產業優勢與完整的產業價值鏈，專注於數位醫學影像診斷裝置的設計、研發與生產。團隊致力於開發智慧醫療設備，並導入 AI 技術，強化第一線診療與後續追蹤效率，促進預防醫學、分級診療及遠距照護之落實，提升醫療資源的整體運用效能。

公司以自有品牌 horus SCOPE 行銷全球，並採 CDMO 合作模式與國際醫療品牌攜手，積極布局遠距醫療、數位健康與微創診療等未來醫療重點領域。

相關認證

MDSAP	FDA510k
ISO 13485	EU MDR
TW-QMS	TFDA
JP-GMP	JP-PMDA
KR-GMP	KR-MFDS
	CN-NMPA



核心技術

光學影像系統設計	微型攝像模組封裝與測試
數位影像處理設計	醫療精密塑膠組件模具及射出
AI 醫學影像軟體設計	醫學法規認證/臨床試驗

年度營運計劃

經營方針

技術創新	持續聚焦遠距醫療、數位醫療及微創診療三大市場，不僅著重產品研發，提升市場競爭力。
全球佈局	積極拓展國際合作夥伴，與國際頂尖醫療大廠合作，推動產品全球銷售。
垂直整合	因應品牌客戶希望對關鍵零組件需求，延伸觸角至上游，建構微型攝像模組封裝與測試，切入醫療器械零組件塑膠射出，提供一站式服務，增加公司服務面向，擴大營運規模，進而強化競爭力。

重要產銷政策

發展重點	晉弘以高端醫療影像模組與設備及拋棄式內視鏡為發展重點，強調效能、安全、即時使用的優勢，以符合臨床需求。
市場拓展	在市場拓展上，公司積極申請國際醫療認證，深耕歐美、日本等高階醫療市場。
銷售策略	採雙軌模式，透過全球醫療器材大廠代工銷售與自有品牌經營，確保市場滲透率與品牌影響力的同步成長。

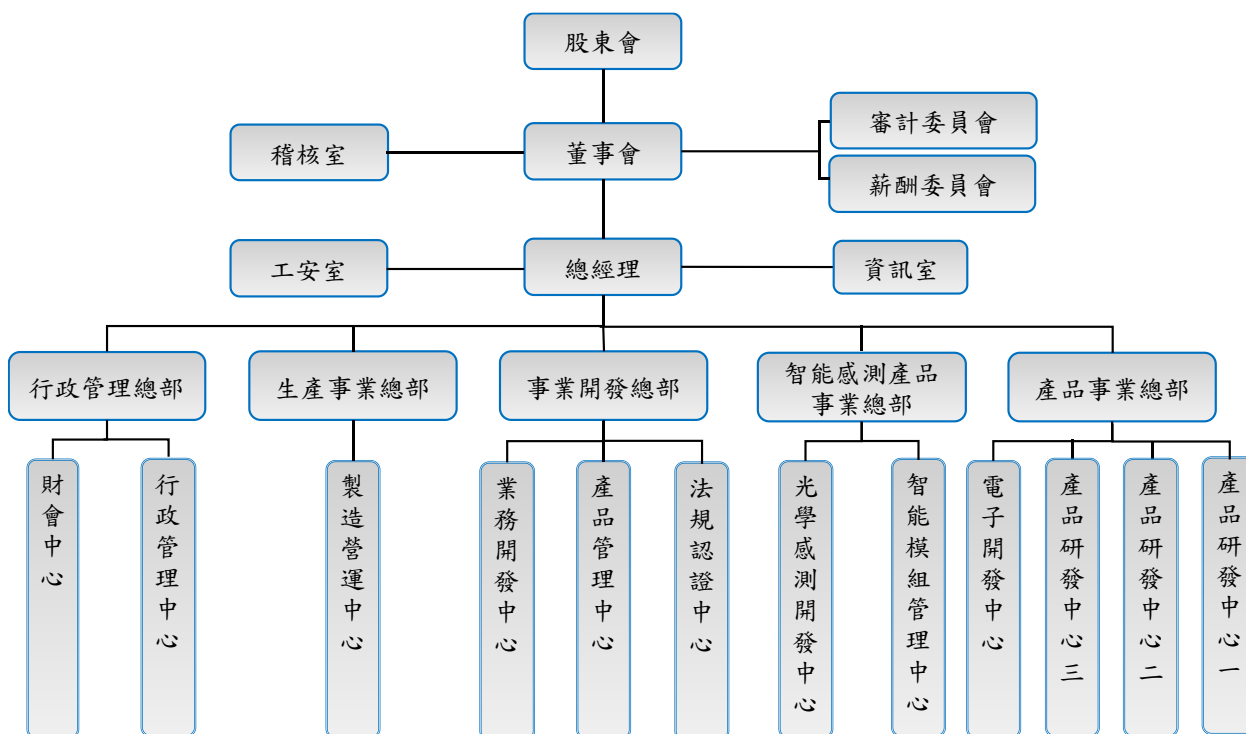
未來公司發展策略

深化全球市場布局	持續拓展美國、歐洲與亞洲市場，加強與國際醫療品牌大廠的合作關係，提高市占率。
擴大產品線與服務	整合集團內資源提供微創手術周邊耗材，以現有拋棄式內視鏡產品，擴大可提供產品與服務範疇。
強化智慧醫療發展	結合人工智慧與大數據分析，開發自動診斷輔助功能，以提升醫療診斷效率。

參與公(協)會運作

公(協)會名稱	參與角色
台灣醫療暨生技器材工業同業公會	會員/理事
台灣科學園區科學工業同業公會	會員

1.2 組織架構



部門業務介紹

部門	主要職責
董事會	1. 公司治理與監督：確保公司依法營運，符合公司章程及股東利益。 2. 策略規劃與批准：審議與核准公司的經營策略、年度計畫、重大投資、併購、資產處分等事宜。 3. 高階管理層任命與監督。
總經理	1. 策略規劃、經營方針與目標之擬定與推動。 2. 各部門組織運作績效監督管理。
稽核室	檢查、覆核及評估內部控制制度，並適時提供改善建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及符合相關法令規章要求。
資訊室	負責公司資訊系統及資通安全之規劃建置與維護。
工安室	擬訂、規劃及推動勞工職業安全衛生管理事項。
產品事業總部	1. 新產品開發有關光學件、機構件、電子件、韌體、軟體之設計、開發及試作。 2. 專利與商標之申請與維護。

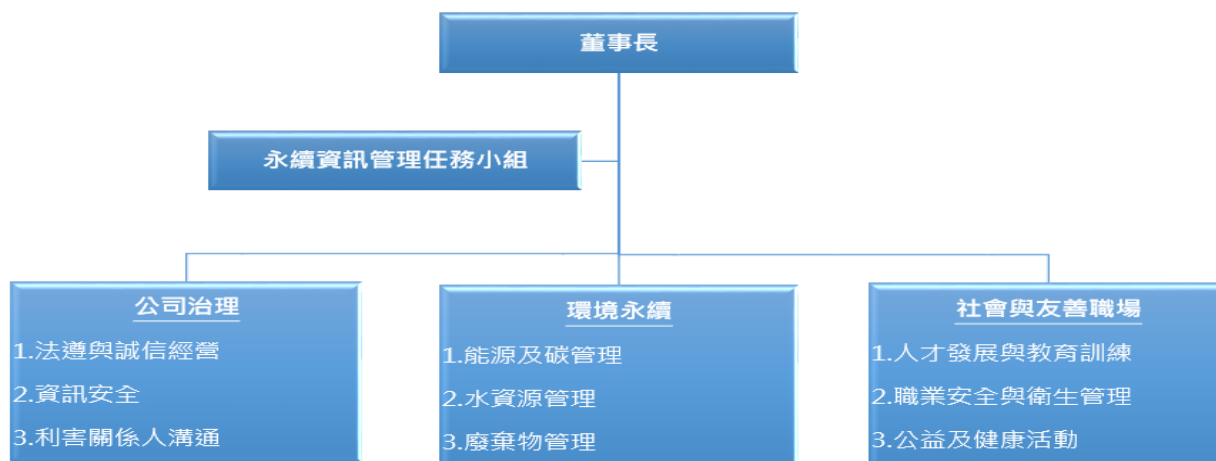
智能感測產品 事業總部	1.人工智慧感測模組之設計、開發、試作及量產。 2.影像感測相關應用產品之設計、開發及試作及量產。
事業開發總部	1.管理行銷通路與行銷業務計畫之訂定及展開。 2.執行國內、外銷售管道之聯繫與客戶管理、訂單作業等。 3.新產品開發計畫之研擬與進度控管。 4.維持品質系統之運作、外部稽核之對應。 5.協助各項研發專案進行法規評估、產品查驗登記、臨床試驗規劃與執行。
生產事業總部	1.規劃與執行生產，並掌控生產進度。 2.產銷配合、掌控交期與庫存管理。 3.產品品質之控制與改善。 4.負責各項原物料、設備、用品之採購業務。 5.原料採購之詢、比、議價作業及供應商之管理。
行政管理總部	1.負責財務、會計、股務等作業。 2.負責人事、總務、廠務等作業。

永續資訊管理任務小組

晉弘科技 2024 年 11 月經董事會同意設置「永續資訊管理任務小組」，為提升對整體永續資訊品質之管理，力求永續報告書內容能夠符合國際報告書組織永續性指標揭露準則。

永續資訊管理任務小組為統籌規畫單位，偕同相關部門推動永續工作事宜，並提供對應指標內容，確保永續資訊管理有效執行。

永續資訊管理任務小組透過永續報告書編製，每年呈報董事會審閱、通過，使董事會監督公司永續事務推展狀況，未來亦將視法令規範要求，定期向董事會報告永續發展執行計畫與推動成果。



本公司每年由永續資訊管理任務小組負責重大主題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項ESG議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大主題，並將議題呈報給董事會。

永續資訊管理任務小組各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組按季召開會議，檢視風險變化與管理狀況，回報永續專案執行狀況，再由永續發展委員會彙整資訊呈報後發布必要之相關資訊。

1.3 公司治理

本公司行政管理總部為公司治理兼職單位，總經理為最高公司治理主席處理公司治理相關事務，包含依法辦理董事會及股東會之會議安排、製作並保存會議紀錄、提供董事履職所需資料，以及規劃並推動董事持續進修計畫，以確保其具備必要的專業知識與業務理解。2023年3月17日董事會決議通過設置公司治理主管，主要職責為負責督導並執行公司治理之運作，包含下列內容：

- (1)依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜
- (2)製作董事會及股東會議事錄
- (3)協助董事、監察人就任及持續進修
- (4)提供董事、監察人執行業務所需之資料
- (5)協助董事、監察人遵循法令
- (6)向董事會報告其就獨立董事於提名、選任時及任職期間內資格是否符合相關法令規章之檢視結果
- (7)辦理董事異動相關事宜
- (8)其他依公司章程或契約所訂定之事項等。

依據本公司公司章程及「公司治理實務守則」之規定，董事採候選人提名制選任之，本公司於董事會成員之提名與遴選時，已取得每位董事提供的書面聲明、工作經歷等資料，以核實確認本身、配偶及其三親等以內親屬相對於公司的獨立性。

董事會

董事會成員：

8位具專業背景與技術經驗的成員所組成，以超然獨立精神提供晉弘科技在營運、技術及財務上

專精的諮詢，共同擔負公司策略、營運及監督之責。

董事會成員表

職稱	姓名	性別	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	鄭竹明	男	交通大學光電工程所博士 揚明光學資深處長 東莞晉弘醫療器械設備有限公司董事	晉弘科技(股)公司總經理 合富晉弘醫療器械設備(廣東)有限公司董事 Medview Investments Limited 法人代表人 晉昇智能感測(股)公司 法人代表人 聯讚精密(股)公司法人代表人
董事	陳錦怡	女	台大國際企業管理組商學碩士(EMBA) 揚明光學業務經理 東莞晉弘醫療器械設備有限公司董事	晉弘科技執行副總經理 晉昇智能感測(股)公司總經理
董事	李育宗	男	中山大學物理所碩士 晉弘科技董事 揚明光學研發經理	晉弘科技執行副總經理
董事	阮勇智	男	輔仁大學物理所碩士 晉弘科技董事 晉弘科技監察人 Oerlikin Optics Product Line manager Materion Optics Asia Sales manager	光辰科技有限公司合夥人
獨立董事	張銘杰	男	美國羅格斯大學企管研究所碩士 晉弘科技獨立董事 兆豐證券總經理	-
獨立董事	王保章	男	台灣大學商學研究所碩士 晉弘科技獨立董事 安侯建業聯合會計師事務所副總經理	-

			晶焱科技股份有限公司財務長	
獨立董事	邱欽堂	男	政治大學企管所 博士 麻省理工學院史隆管理研究所碩士 晉弘科技獨立董事 匯豐銀行(HSBC) 資深副總裁/企業金融同業處負責人/台北分公司負責人	三鼎生物科技(股)公司獨立董事 信昌電子陶瓷(股)公司獨立董事 中印尼文化經濟協會理事 邱四德實業股份有限公司董事
獨立董事	江惠華	男	美國喬治亞理工學院電機工程博士 國立陽明大學特聘教授/教授/副教授 行政院科技會報辦公室執行祕書 國科會工程處醫工學門召集人	國立陽明交通大學醫工系 終身特聘教授 國立陽明交通大學醫學工程研發中心主任 工業技術研究院生醫所特聘研究 中華民國生物醫學工程學會監事

董事會運作

職稱	姓名	實際出席 次數(B)	委託出席 次數	實際出席率(%) (B/A)	備註
董事長	鄭竹明	8	0	100	連任(註1)
董事	陳錦怡	8	0	100	新任(註1)
董事	李育宗	8	0	100	新任(註1)
董事	阮勇智	7	0	87.5	連任(註1)
獨立董事	張銘杰	8	0	100	連任(註1)
獨立董事	王保章	8	0	100	連任(註1)
獨立董事	邱欽堂	8	0	100	連任(註1)
獨立董事	江惠華	8	0	100	新任(註2)

董事會成員多元化

多元化 核心項目	基本組成			產業經驗				專業能力			
	性別	兼任 本公司 員工	年齡	銀行	證券	醫療	資通訊	會計	法律	資訊 科技	經營 管理
董事姓名											

鄭竹明	男	✓	51至60歲			✓	✓			✓	✓
陳錦怡	女	✓	41至50歲			✓	✓			✓	✓
李育宗	男	✓	41至50歲			✓	✓			✓	✓
阮勇智	男		51至60歲			✓	✓			✓	✓
張銘杰	男		61至70歲		✓			✓			✓
王保章	男		51至60歲				✓	✓		✓	✓
邱欽堂	男		71至80歲	✓		✓	✓			✓	✓
江惠華	男		61至70歲			✓	✓			✓	

為強化公司治理並促進董事會組成與結構健全發展，訂定「公司治理實務守則」第20條規範本公司董事會成員組成應考量多元化發展，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，以本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當多元化方針，包括但不限於以下二大面向之標準：

一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。	二、專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。
-------------------------	--

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：

一、營運判斷能力。	五、產業知識。
二、會計及財務分析能力。	六、國際市場觀。
三、經營管理能力。	七、領導能力。
四、危機處理能力。	八、決策能力。

董事會獨立性及多元性

現任董事由8位董事組成，包含4位獨立董事，獨立董事占比為50%，其中一位獨立董事任期年資在3年以下，3位獨立董事任期年資在4~6年以下。董事會成員間並無配偶、二親等以內之親屬關係。持續強化董事會成員組成之性別平等，目前8席董事，包括1席女性董事，比率为12.5%。

董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會及功能性委員會功能，建立績效目標加強董事會運作效率，依本公司「董事會績效評估辦法」執行董事會及功能性委員會績效評估。

評估期間：2024年1月1日至2024年12月31日。
評估方式：以自評問券方式進行。
<p>董事會評鑑執行情形：</p> <p>「董事會績效評估自評問卷」由全體董事成員自評，評估面向包括：對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制等五大面項，共45個項目。</p> <p>「董事成員績效評估自評問卷」由全體董事成員自評，評估面向包括：公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修及內部控制等六大面項，共23個項目。</p> <p>「功能性委員會績效評估自評問卷」由各功能性委員會成員進行自評，評估面向包括：對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任及內部控制等五大面項，其中審計委員會共22個項目，薪酬委員會共19個項目。</p>
<p>評估結果</p> <p>整體來說，董事會及各功能性委員會運作情形良好，本公司將依據本次績效評估結果持續精進董事會及各功能性委員會職能，以提昇公司治理成效。</p>

董事進修

本公司鼓勵每位董事每年參與進修課程，依董事個人需求選擇財務、業務、商務、法務、會計、風險管理、永續發展或內部控制制度等專業領域，透過持續培訓有效地履行重事職責。2024年所有獨立董事均依照「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」完成進修。

功能性委員會

本公司董事會下設置2個功能性委員會，分別為薪資報酬委員會及審計委員會。

<p>薪資報酬 委員會</p>	<p>薪資報酬委員會之職權</p> <ul style="list-style-type: none"> • 定期檢討本規程並提出修正建議。 • 訂定並定期檢討本公司董事、監察人及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並於年報中揭露績效評估標準之內容。 • 定期評估本公司董事、監察人及經理人之績效目標達成情形，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之內容及數額。
---------------------	--

	<p>年報中應揭露董事、監察人及經理人之個別績效評估結果及個別薪資報酬之內容及數額與績效評估結果關聯性及合理性並於股東會報告。為健全本公司董事、經理人薪資報酬制度，本公司於2020年12月29日成立薪資報酬委員會，協助董事會履行其監督職責。第二屆薪資報酬委員會於2023年6月15日由董事會重新委任之，每年皆至少召開二次會議，運作情形順暢。2024年平均出席率100%。</p>
<p>審計委員會</p>	<p>審計委員會之職權</p> <ul style="list-style-type: none"> • 監督以下事項： <ul style="list-style-type: none"> - 公司財務報表之允當表達。 - 簽證會計師之委任、解任及其獨立性與績效。 - 公司內部控制之有效實施。 - 公司內部法規遵循程序及計劃之妥適性。 - 公司存在或潛在風險之管控。 - 併購事項之審議。 <p>本公司於2020年12月10日設立審計委員會取代監察人職權，第二屆審計委員會亦於2023年6月15日由董事會重新委任之，審計委員會成員由全體獨立董事組成，自審計委員會成立迄今，每季皆召開至少一次會議，運作情形順暢。2024年平均出席率100%。</p>

薪酬政策

經營績效及未來風險之關聯性

本公司支付董事、監察人、總經理及副總經理酬金之政策及訂定酬金程序，與經營績效具有正向關聯性，併同考量公司未來的營運發展與經營風險，依據實際經營狀況及相關法令規定適時檢討並揭露給付金額。

總經理及副總經理等酬金給付原則

本公司總經理及副總經理薪資架構包括薪資、獎金、員工紅利等，依其貢獻、資歷、經營績效及所承擔之責任並參考同業水準訂定。

本公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層退職制度與其他員工相同。2024年高階管理階層薪資、級距表請參考晉弘科技2024年年報第15頁。

董事及獨立董事酬金給付原則

依本公司章程年度如有獲利，提撥不高於百分之三為董事酬勞，經董事會決議後，提股東會報告。全體董事報酬，授權董事會依其對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，並參酌同業通常之水準議定之。董事薪酬包含薪資報酬(固定)、董事酬勞(變動)及各項津貼等，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。獨立董事酬金政策依依董事及經理人薪資報酬辦法規定，採固定薪資，按月給付制。2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司2024年年報第13頁。

薪酬與永續績效的連結

本公司支付董事、監察人、總經理及副總經理酬金之政策及訂定酬金之程序，與經營績效具有正向關聯性，後續將進一步於董事變動薪酬的評量項目納入ESG策略目標，且考量為鼓勵並肯定高階管理階層對於永續發展之努力與成果，將於訂定績效獎金制度時，針對其個人對ESG議題的參與程度及部門ESG目標的達成情形計算ESG績效獎金。

董事及高階管理階層離職與退休政策

本公司董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

薪酬中位數比率

年度	廠區	薪酬最高個人之年度總薪酬」與「其他員工年度總薪酬中位數」的比率 (不計算薪酬最高個人)年度總薪酬比率	「薪酬最高個人之年度總薪酬變動率」與「其他員工年度總薪酬變動率中位數」的比率 (不計算該薪酬最高個人)年度總薪酬比率之增加百分比
2022	晉弘科技-台灣	3.98	0.00
	東莞晉弘-大陸	2.26	0.00
	聯讚-台灣	--	--
	晉昇-台灣	--	--
2023	晉弘科技-台灣	3.79	0.00
	東莞晉弘-大陸	2.63	1.10
	聯讚-台灣	--	--
	晉昇-台灣	--	--
2024	晉弘科技-台灣	3.78	3.03
	東莞晉弘-大陸	2.08	-1.70
	聯讚-台灣	4.55	--
	晉昇-台灣	2.05	--

備註1: 聯讚-台灣2024/1/10 加入。

備註2: 晉昇-台灣2024/11/01起人員聘任。

薪酬比率

基層員工 薪資分析	2022 年					
	當地法定基本薪資 NTD 25,800					
	各項薪資倍數比例(%)					
	管理職		非管理職		技術職	
	男	女	男	女	男	女
技術職	--	--	--	--	1	1.148
非管理職-行政職	--	--	1	0.58	--	--
非管理職-工程職	--	--	1	0.9062	--	--
管理職-基層主管	1	0.78	--	--	--	--

管理職-協理以上主管	1	0.85	--	--	--	--
------------	---	------	----	----	----	----

基層員工 薪資分析	2023 年					
	當地法定基本薪資 NTD 26,400					
	各項薪資倍數比例(%)					
	管理職		非管理職		技術職	
	男	女	男	女	男	女
技術職	--	--	--	--	1	1.04
非管理職-行政職	--	--	1	0.6	--	--
非管理職-工程職	--	--	1	0.78	--	--
管理職-基層主管	1	0.79	--	--	--	--
管理職-協理以上主管	1	0.98	--	--	--	--

基層員工 薪資分析	2024 年					
	當地法定基本薪資 NTD 27,470					
	各項薪資倍數比例(%)					
	管理職		非管理職		技術職	
	男	女	男	女	男	女
技術職	--	--	--	--	1	0.917
非管理職-行政職	--	--	1	0.7	--	--
非管理職-工程職	--	--	1	0.73	--	--
管理職-基層主管	1	0.74	--	--	--	--
管理職-協理以上主管	1	0.94	--	--	--	--

註：公司每年參考公司前一年營運狀況、個人績效、職級對薪資適當調整且遵守勞動法令符合基本工資相關規定。2024 年第 4 季才陸續引進移工，本次統計暫時不納入移工。

利益衝突管理

本公司於誠信經營作業程序及行為指南訂有防止利益衝突政策，公司董事會及內部員工運作均依照政策執行；公司設有專用信箱或公司網頁之連絡功能，供員工或利害關係人申訴。

誠信經營守則

誠信經營與道德行為準則

- 為建立誠信經營之企業文化，發展良好健全之商業運作模式，本公司依據法令及現行規範制訂「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，其制定及修正皆經由董事會核准通過，並提報股東會。
- 本公司「誠信經營守則」與「誠信經營作業程序及行為指南」，公司內網站及公開資訊觀測站均有公佈上述規章，並於每次修訂後立即予以更新，並將積極展現對誠信經營守則之承諾。

推動企業誠信經營專（兼）職單位

本公司由稽核室負責誠信經營等相關議題的規劃推動與監督，至少一年一次以上，定期向董事會報告執行情形。

推動誠信經營具體作法及規範

為落實董事會訂定之「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」相關規定，本公司於新進員工「聘僱暨保密合約書」中加入遵守相關誠信經營條款及不遵守之罰則規定，每位新進員工於入職時均需詳細閱讀合約規定及簽署，期能從新進人員入職開始即培養誠信客觀之公司文化。

2024年度新進報到員工(含外籍員工)計58人，均已完成簽署，簽署率為100%。

2023年度新進報到員工計67人，均已完成簽署，簽署率為100%。

誠信經營教育訓練

為落實誠信經營政策，積極防範不誠信之行為，本公司將定期舉辦誠信經營之內部宣導。

檢舉管道與受理方式

為建立良好的公司治理，杜絕公司經營上存有舞弊、行賄、收賄等情事，本公司爰依「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」建置檢舉窗口，相關利害關係人如有具體事證可循下述管道及方式向公司提出。

檢舉管道	<ul style="list-style-type: none">• 「電話檢舉」：請撥打 +886-3-579-8860#1101，直接與稽核室主管聯繫；為避免口頭溝通有所疏漏或誤解而影響案件受理與調查，本公司得視狀況對檢舉通話內容進行錄音保存，並善盡保密之責避免內容外洩。• 「具函檢舉」：信件請寄新竹科學園區新竹市東區工業東四路24-2號3樓晉弘科技股份有限公司 稽核室主管收。• 「電郵檢舉」：ir@miis.com.tw 以電子郵件寄送時請注意附件應加密處理避免檢舉資料曝光。
受理方式	<p>調查要件：</p> <ul style="list-style-type: none">• 檢舉人真實姓名及聯絡方式。• 被檢舉人姓名或其他足資識別被檢舉人身分之特徵或資訊。• 具體檢舉事由及可供調查之事證。<ul style="list-style-type: none">✓ 檢舉案件如涉及第三方人員，需提供所涉及之第三方人員姓名或所屬公司名稱。✓ 陳述檢舉案件發生時之人、事、時、地、物等概況。✓ 其他有關於檢舉案件之所有細節或任何相關有價值資料。

本公司以極機密方式保護其個人資料、檢舉內容及其隱私，並於立案後二個月內將相關查證資料及調查報告直接呈報本公司董事長；如涉及董事或高階經理人，則直接呈報至審計委員會召集人。

2024年未接獲任何檢舉信件或通知。

盡責調查

透過利害關係人溝通機制，定期或不定期利用不同管道與利害關係人進行相互溝通，以針對環境、社會(包括人權)及公司治理各面向之議題執行盡職調查，期望能確實鑑別、預防、減緩並說明各議題之實際或潛在負面衝擊與正面影響。報導期間盡職調查之對象為晉弘之價值鏈。若鑑別出已經造成衝擊的情況下，將依涉及負面衝擊的方式評估因應措施，相關政策包括盡職調查、預警原則等透過補救來解決實際的負面衝擊，透過預防或減緩來解決潛在的負面衝擊。

負面衝擊補救程序

設置多元溝通管道，確保所有利害關係人皆可透過各種管道表達意見，提出申訴及檢舉，我們會針對所有負面衝擊進行妥善回應、處理及補救，並根據利害關係人之回饋意見，強化溝通協調與應變機制，確保更符合利害關係人之需求。

健全的內部控制制度

本公司依據金融監督管理委員會「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，建立「內部控制制度」及「內部稽核實施細則」。強化各項經營風險之控管、保障公司資產安全、維護股東權益及恪遵相關法令之要求。

稽核室隸屬董事會，設稽核主管一人，總理內部稽核工作、執行集團內定期與不定期之稽核與專案查核等事項。其職掌在於協助董事會與高階管理階層進行獨立適時提供改善建議，以合理地確保內部控制制度能持續有效實施。

董事及經理人道德行為準則

為使公司董事及經理人之行為符合道德標準，參照「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」，訂定「公司治理實務守則」。

• 道德行為準則規範對象

- ✓ 董事、監察人及經理人，包括總經理及相當等級者、副總經理及相當等級者、協理及相當等級者、財務部門主管、會計部門主管、以及其他有為公司管理事務及簽名權利之人。

• 檢舉制度與檢舉人保護

- ✓ 本公司已訂定「誠信經營作業程序及行為指南」，建立便利檢舉管道並揭露於公司網站，針對被檢舉對象指派適當之受理單位調整，並保護所有提出建議或檢舉之員工。
- ✓ 公司已訂定受理檢舉事項之調查標準作業程序，並公開揭露於公司網站，2024年並無受理檢舉情形發生。
- ✓ 檢舉人所提交的檢舉訊息，本公司將以極機密方式保護其個人資料、檢舉內容及其隱私，並將相關訊息直接呈報本公司董事長；如涉及董事或高階經理人，直接呈報至審計委員會召集人。

1.4 利害關係人鑑別與溝通

本公司重視與利害關係人的溝通，公司依重大性及永續關鍵議題，辨識員工、投資人、客戶、供應商、社區及政府等六大類主要利害關係人，鑑別各利害關係人關注議題並與之進行溝通，並彙整相關成果資料、與利害關係人議合結果，每年呈送董事會報告。

利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	聯絡窗口
員工	薪資福利	績效考核	每年 2 次	行政處 Kelly.lan@miis.com.tw
		職工福利委員會	每季 1 次	
	職場安全與健康	員工健康檢查	每年 1 次	
		醫護人員特約服務	每月至少 4 次 每次至少 2 小時	
	勞資關係	員工滿意度調查	每年 1 次	
		勞資會議	每季 1 次	
投資人	經營績效	股東會/股東臨時會	每年 1 次	發言人/代理發言人 ir@miis.com.tw
		法人說明會	每年 2 次	
	公司治理	公司網站利害關係人專區	即時	
	資訊揭露	公司網站及公開資訊觀測站	24 小時開放	
	股東權益	發言人、代理發言人信箱	24 小時開放	
		公開資訊觀測站	不定期	
客戶	銷售服務與支援	銷售服務團隊/公司網站 即時更新視訊/電話會議 拜訪客戶	24 小時內回覆 不定期 不定期	業務聯絡信箱 sales@miis.com.tw
		產品創新	公司網站/社群媒體	
	售後服務	客服信箱	24 小時開放	
	客戶滿意	客戶滿意度調查	每年 1 次	
供應商	供應鏈管理	採購服務窗口	上班時段回覆	採購部 03-5798860
		供應商年度評核	每年 1 次	

		供應商稽核	不定期	
社區	社會回饋	公益活動/弱勢團體捐助	不定期	公司治理主管 ir@miis.com.tw
政府	法規遵循	公文往來 公開資訊觀測站資訊公告 主管機關舉辦之宣導會	不定期 不定期 不定期	公司治理主管 ir@miis.com.tw

重大性主題評估

晉弘科技朝向永續發展的目標，我們非常重視利害關係人所關切的重大主題，並藉由運用公司價值及核心能力，戮力解決所有面臨的問題。為了企業發展與社會和諧的契合點，達到互惠與雙贏的目的，將積極落實企業公民的責任，並期許我們能夠成為實踐企業社會責任的典範。

瞭解組織脈絡	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 本公司全面評估全球永續趨勢晉弘科技營運發展目標，分析治理、經濟、環境、社會等面向議題，透過不同溝通管道蒐集利害關係人關注之重大性議題。 ✓ 參考AA1000利害關係人議合標準 (AA1000 StakeholderEngagement Standard, SES)透過依賴程度、關注程度、影響力、責任以及多元觀點五大原則建立利害關係人溝通流程，鑑別出6類須聚焦溝通的主要利害關係人。 ✓ 蒐集關注議題：藉由各內外管道蒐集關注議題；全球規範與標準 (全球風險報告、聯合國永續發展目標 SDGs、TCFD、SASB)；同業及異業標竿、組織年度目標等蒐集永續相關議題，瞭解對企業的效益，以及需滿足的基本責任，聚焦 18 個關注議題。
鑑別實際及潛在衝擊	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 分析影響利害關係人評估程度：透過線上問卷與利害關係人溝通，瞭解利害關係人在各個永續議題的關注程度與對其評價和決策的影響。 ✓ 分析晉弘科技對經濟、環境和社會的衝擊顯著程度：ESG永續推動委員會高階主管分析晉弘科技對經濟、環境和社會各項主題顯著衝擊。 ✓ 共收到186份有效回饋問卷，依員工145問卷及外部41份問卷加權總分平均結果排序並選出前10項關注主題並經永續會議討論匡列(廢棄物管理及能源與溫室氣體管理)：總計12項利害關係人關注重大永續議題。 <p>利害關係人關注重大永續議題排序結果</p>

員工	平均	外部	平均
議題		議題	
經濟績效	4.16	經濟績效	4.56
氣候變遷	3.84	氣候變遷	4.17
供應鏈管理	3.90	供應鏈管理	4.34
公司治理	4.03	公司治理	4.56
法規遵循與誠信經營	4.10	法規遵循與誠信經營	4.66
產品創新	4.14	產品創新	4.71
客戶服務與管理	4.05	客戶服務與管理	4.63
水資源管理	3.77	水資源管理	4.02
能源與溫室氣體管理	3.86	能源與溫室氣體管理	4.17
廢棄物管理	3.88	廢棄物管理	4.29
員工任用與福利	4.28	員工任用與福利	4.44
勞資關係	4.25	勞資關係	4.44
職業安全衛生管理	4.27	職業安全衛生管理	4.56
人才培育	4.10	人才培育	4.37
員工多元化與平等機會	4.19	員工多元化與平等機會	4.29
產品安全	4.26	產品安全	4.76
產品標示	4.13	產品標示	4.59
資訊安全	4.14	資訊安全	4.63

員工與外部利害關係人2群平均排序

議題	平均	排序
產品安全	4.51	1
產品創新	4.42	2
職業安全衛生管理	4.41	3
資訊安全	4.39	4
法規遵循與誠信經營	4.38	5
經濟績效	4.36	6
產品標示	4.36	7
員工任用與福利	4.36	8
勞資關係	4.34	9
客戶服務與管理	4.34	10
廢棄物管理	4.09	15
能源與溫室氣體管理	4.02	16

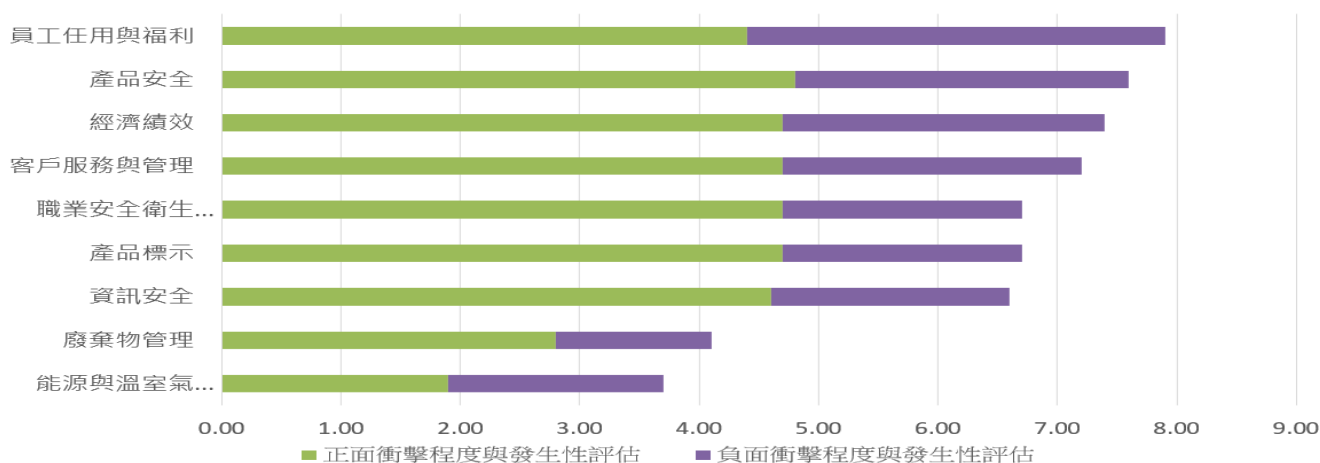
評估衝擊程度	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 採用問卷調查的形式，由永續推動小組對12項永續議題進行評分，最後回收5份高層主管有效問卷。 ✓ 評估14項永續重大議題對環境、社會含人權及治理面向產生的正/負面衝擊，將各項重大議題的「正/負面衝擊程度」、「正/負面發生可能性」平均分數相乘，得到各議題的衝擊程度總分。 ✓ (註) 正面衝擊=正面衝擊的影響規模及範圍(1~5分) x 正面衝擊發生可能性(1~5分) ✓ 負面衝擊=負面衝擊的影響規模及範圍(1~5分) x 負面衝擊發生可能性(1~5分)
--------	--

排定最顯著衝擊的報導優先順序	✓ 將各議題的衝擊程度總分進行優先排序，再將各議題「正/負面衝擊程度」平均分數相乘平均達9.40分以上找出重大性主題共6項，分別包含S(社會含人權)面、G(治理)面，同時期望篩選之重大主題涵蓋ESG三大面向，且考量公司永續發展趨勢及資訊安全，再選取E(環境)面向（「正/負面衝擊程度」平均分數較高之環境議題)2項及資安議題，總共為9項大重大主題。
----------------	---

2024 年度重大性主題

排序	重大主題	正面衝擊分數	負面衝擊分數	對公司「正/負面衝擊程度」平均相乘分數	涵蓋 ESG 面向
1	員工任用與福利	4.40	3.50	15.40	人群含人權
2	產品安全	4.80	2.80	13.44	人群含人權
3	經濟績效	4.70	2.70	12.69	經濟面
4	客戶服務與管理	4.70	2.50	11.75	經濟面
5	職業安全衛生管理	4.70	2.00	9.40	人群含人權
6	產品標示	4.70	2.00	9.40	人群含人權
7	資訊安全	4.60	2.00	9.20	經濟面
8	廢棄物管理	2.80	1.30	3.64	環境面
9	能源與溫室氣體管理	1.90	1.80	3.42	環境面

重大性主題排序



價值鏈評估

以價值鏈角度檢視晉弘科技對於永續發展的努力，不僅瞭解價值鏈上所創造的正面影響以及負面衝擊，並聚焦需強化改善環節，將價值鏈環節擴大正面影響力、減低負面衝擊程度。

重大性主題	對照 GRI 準則	對晉弘意義	對應 SDGs	價值鏈衝擊邊界						回應章節
				涉入程度：●直接/○間接(促成或商業關係) 衝擊評估：▲正面衝擊；□負面衝擊						
				政府	客戶	員工	投資人	供應商	社區	
員工任用與福利	GRI 401: 勞雇關係	員工福利是永續發展的基石，良好的任用與福利政策助於降低流動率營造安全、健康及包容的職場環境，落實社會責任，提升整體組織韌性與永續經營能力。	 		○	●	○			5 員工照顧
					□	▲	□			
產品安全	GRI 416: 產品與服務的健康與安全	產品安全是法令遵循，更是企業實踐企業永續責任與強化利害關係人信任的關鍵。確保產品符合安全標準與品質規範，是維繫公司長期營運與社會信任根本。	 		●	●	○		○	3.1 顧客健康與安全
					▲	▲	□		□	
經濟績效	GRI 201: 經濟績效	透過穩定營收與獲利，創造長期價值。促進包容性經濟成長與在地經濟貢獻，達成永續經營目標。	 		●	●	●	○		1.6 經營概況
					▲	▲	▲		□	

客戶服務與管理	GRI418: 顧客隱私	客戶服務與管理」直接關係產品醫療品質，企業需提供專業、即時的技術支援與售後服務，協助醫療專業人員正確使用產品。完善的客戶關係管理有助於即時掌握市場回饋。		●	●	●		○	2.1 客戶關係
職業安全衛生管理	GRI403: 職業安全與健康	「職業安全衛生管理」為企業營運不可或缺的一環，透過完善的安全衛生制度與風險控管機制，有效預防職業災害與健康風險，降低勞工傷害發生率。	 	○	●	○		○	5.5 職業安全
產品標示	GRI417 產品與服務標示	確保使用者安全；完善的產品標示不僅展現企業對顧客知情權與健康權的尊重，更是履行企業社會責任、提升產品信任度與品牌形象的重要基礎。		●	●	○		○	3.2 產品品質與責任
資訊安全	GRI418 顧客隱私	資訊安全是企業穩健營運與品牌信譽維護的重要基礎。建立完善的資訊安全管理體系，有助於保障資料機密性、完整性及可用		○	●	●	○	○	1.8 資安管理
				□	▲	▲	□	□	

		性。								
廢棄物管理	GRI 306 廢棄物	廢棄物管理是企業環境永續的重要課題。藉由落實廢棄物管理，企業能減少環境負擔，強化永續競爭力，實現經濟、環境與社會共榮。	 	○	●	●				4.3 污染防治
能源與溫室氣體管理	GRI 302 能源 GRI 305 排放	能源與溫室氣體管理是企業推動永續發展行動核心。透過有效監控與降低能源消耗與碳排放，能減少營運成本，提升能源使用效率，減輕對環境的負面影響。	 	○	●	●	●	●	○	4.4 節能減碳

1.5 投資人及利害關係人聯絡管道

我們體認到，與利害關係人溝通首重於資訊的公開、透明與一致性，我們依循相關法令規定及「上市櫃公司治理實務守則」，除了在每年出版的年報公開相關資訊外，也同時在公司網頁上公佈並適時更新資訊。

提供發言人及代理發言人的聯絡方式、公開資訊網路申報作業系統等多元化管道，提供利害關係人可以隨時查閱公司誠信經營的相關資訊，具體落實公開、透明資訊機制。

	發言人	代理發言人
姓名	鄭竹明	柯惠友
職稱	總經理	副總經理
聯絡電話	03-579-8860	03-579-8860
電子信箱	ir@miis.com.tw	ir@miis.com.tw

1.6 經營概況

晉弘科技致力於開發和生產高品質的醫療影像設備及週邊關鍵零組件，提供創新的醫療影像解決方案，以提升醫療診斷的效率和準確性。隨著遠程醫療和移動醫療的興起，可攜式醫療設備需求增加，產品設計輕巧便攜，符合市場趨勢。

醫療行業對精準診斷的需求越來越高，高清醫療影像設備受到青睞，晉弘科技產品具備高清成像技術，能滿足這一需求。近期更積極佈局關鍵零組件如微型攝像模組及塑膠射出模具及射出件等產業，以創造更有利的營收及產品解決方案。面對來自國際大廠的激烈競爭，採與之互相合作而不正面衝突之經營模式，期能以互利共創醫療器材之榮景。

公司自有品牌產品主要係銷售予國內外醫療器材經銷商，各地區依照不同的市場狀況建立獨家或非獨家經銷商，依照經銷商能力、考量經銷商規模及產品銷售狀況制定商業條件、定價策略或建立售後維修系統。為維護市場銷售秩序，我們會提供建議售價(MSRP)供經銷商遵循，並要求經銷商不得跨區銷售。

近三年財務績效

項目	基本要素	2022 年	2023 年	2024 年
產生之直接經濟價值	營運收入	502,088	537,148	538,920
	其他收入(註)	2,712	7,206	12,102
分配之經濟價值	營運成本	401,546	260,675	339,613
	員工薪資與福利	40,194	183,753	202,720
	支付出資人款項	60,810	65,541	24,900
	支付政府款項	17,392	18,920	7,016
	社區投資	744	804	370
存留之經濟價值 (存留之經濟價值係指稅後淨利)		(15,886)	14,661	(23,597)

註：其他收入包含利息、租金收入、股利收入、補助款收入、處分及報廢固定資產利益淨額

。

主要產品銷售佔比

晉弘科技的數位醫學影像診斷裝置提供高畫質醫學影像、真實呈現即時畫面，具備觸控螢幕與人體工學界面，輕巧好操作，搭配人工智能診斷軟體與雲端數據平台，提供全方位醫療影像解決方案，在遠距醫療與健檢普篩市場為知名品牌。晉弘科技具備創新技術能力，能夠為客戶研發並製造客製化之創新型醫療器材產品，因此與許多歐、美、日第一線或第二線醫療器材品牌商合作，提供技術服務之顧客解決方案。

單位：新台幣仟元

主要產品	2023年		2024年	
	營業收入 金額	比重 (%)	營業收入 金額	比重 (%)
數位醫學影像診斷裝置	305,934	56.96	378,983	70.32
技術服務之顧客解決方案	183,707	34.20	65,041	12.07
其他	47,507	8.84	94,896	17.61
合計	537,148	100.00	538,920	100.00

主要產品銷售地區

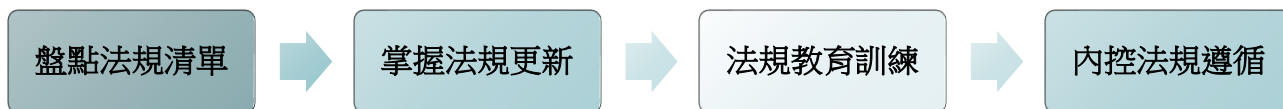
晉弘科技為外銷導向的公司，其產品主要銷往美國、中國及歐亞各國家，累積銷售國家已超過80餘國，以自有品牌 horus SCOPE 及 CDMO 代工模式積極進入已開發國家及新興市場，並皆取得銷售國家之產品上市核可。

單位：新台幣仟元；%

銷售地區	2023年		2024年	
	金額	%	金額	%
美國	439,050	81.74	377,935	70.13
台灣	13,474	2.51	71,139	13.20
中國	20,898	3.89	11,846	2.20
其他	63,726	11.86	78,000	14.47
合計	537,148	100.00	538,920	100.00

1.7 法規遵循

晉弘科技遵循政府及主管機關對於上市公司之各項法令規範，如公司法、證券交易法、商業會計法、所得稅法等，同仁不定期進行相關法規之宣導，透過舉辦教育訓練及提供外部進修訊息，以利同仁隨時掌握所負責業務之各項法規資訊，確保全體同仁確實遵循相關法令規範。



為確保公司營運及業務執行皆符合相關規範，各單位、業務所涉及之國內外相關法規，每年度皆定期檢視確認更新情形，依照最新要求調整內部相關流程。

公司內部規章明確規範員工應遵循法令，並依各主管機關法令修訂及時調整，作為落實法規遵循之依據。

考量醫療器材產業特性，專責的法規部門，負責檢視產品及營運有關法令之合規性，獲取即時更新之法令資訊與實務見解，以確保法令資訊取得之即時性。依醫療器材管理法相關規定，於產品維修後若涉及再製造時，重新申請查驗登記並標示規範，確保產品合規性與使用安全。

本公司依據以下標準判定重大違規事件：

事件嚴重性及罰款金額是否對公司營運、財務狀況、聲譽或環境造成重大影響。

違規案件發生，皆會立即通報管理階層，並啟動管理系統矯正預防程序，保證違規情事已確實完成改善。2024年無重大違規事件，然而，本公司有因勞動檢查結果被裁定違反法令事項，被處以罰鍰如下：《113年1月4日竹環字第1130000848號》函裁定因延長工作時間之工資未依法令標準加給，違反勞動基準法第24條第1項，被處以罰鍰新台幣5萬元。本公司持續提醒員工及時完成加班申請，並同時提醒主管即時有效的處理相關申請並關懷員工工作情形，以強化相關規範之溝通與宣導。

1.8 資安管理

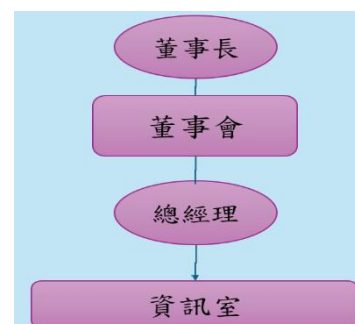
資通安全政策

<p>資訊安全管理目標</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 維持各資訊系統持續運作 2. 防止駭客、各種病毒入侵及破壞 3. 防止人為意圖不當及不法使用 4. 防止機敏資料外洩 5. 避免人為疏失意外 6. 維護實體環境安全
-----------------	--

資通安全風險管理架構

資訊安全管理組織

本公司資訊安全之專責單位為資訊室，設置資訊安全專責主管1名、資訊安全專責人員1名，負責訂定公司資訊安全政策，規劃資訊安全措施，執行相關之資訊安全作業，定期向董事會報告資通安全執行情形。



資訊安全風險管理與持續改善架構



具體管理方案



資訊安全設施與管理作業

<p>1. 實體安全</p>	<ul style="list-style-type: none"> 本公司採取適當的門禁管制，以防止對本公司之電子資訊資產不當存取或造成損害，重要的資訊處理設備（主機電腦、網路設備等）應設置於有適切門禁管制之場所或由中控系統管制，避免非公司員工及非經授權人員使用。 辦公區域及機房應置放適當之消防滅火設備(如手提式滅火器、煙霧偵測器等)。 個人電腦或伺服器應設定密碼保護，並於電腦暫時無人使用時鎖定電腦。 File Server：不得存放私人或非工作與職務相關的檔案。各單位應隨時過濾File Server上屬於各單位使用的空間是否足夠與存放的檔案是否與工作相關。 軟硬體配件：資訊單位將不定期稽核並與資產系統核對，若發現異常與不當之使用，將通知所屬中心級以上(含)主管依獎懲辦法處理。
<p>2. 網路安全</p>	<ul style="list-style-type: none"> 本公司重要之主機、系統與網路設備應設置適切防護機制，以防止本公司之電腦系統遭受不當存取或損害。 各項資訊設備(系統主機、網路設備...等)安裝、維護時，管理者應全程陪同，且設備密碼不得交予維護廠商，如須輸入密碼，應由管理者輸入後方可交由維護廠商操作。 使用者不得私自安裝數據機(Modem)、集線器(Hub)、IP分享器及無線網路存取點(Access Point)、交換機(Switch)及路由器(Router)等任何網路相關設備，如有特殊需求應於資訊服務系統填具「電腦軟硬體申請單」提出申請，經權責主管核可後，由資訊單位審核辦理。 公司網路資源僅供業務目的使用，不得用以下列行為，違者，依公司「獎懲辦

	<p>法」懲處：</p> <p>A. 侵害他人名譽、隱私權或營業秘密、商標權、著作權、專利權等智慧財產權及其他權利；</p> <p>B. 於公開性文件中使用煽動或毀謗性文字；</p> <p>C. 傳輸或散佈電腦病毒；</p> <p>D. 從事不法交易行為或張貼虛假不實、引人犯罪之訊息；</p> <p>E. 販賣槍枝、毒品、禁藥、盜版軟體或其他違禁物；</p> <p>F. 干擾公司電腦系統之運作；</p> <p>G. 侵害或干擾他人使用電子資源；</p> <p>H. 用於任何營利性/非營利性組織、產品或服務之宣傳、廣告、行銷或其他商業行為；</p> <p>I. 其他違反法律或有害公司利益之行為</p> <ul style="list-style-type: none"> · 公司得針對網路資源安裝監控軟體，以對其是否遭濫用或非法使用進行合理監控。 · 非經申請，對於無登入公司網域者/使用公用帳號使用的電腦一律禁止上網際網路。隨時過濾所連結使用的網頁，嚴禁連結色情網站或非工作相關網頁。
<p>3. 電子郵件保密之管制</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 為避免公司營運機密透過電子郵件外洩，資訊處得針對進出公司之網路資訊及電子郵件，設置收集、分析、過濾及監控之機制。 · 員工電子郵件之收發，必需透過公司之電子郵件系統，禁止員工私自使用其它非公司配發之電子郵件信箱收發信件。 · 電子郵件系統之使用，為公務及工作相關事務之傳遞，收件人僅限相關之人員，請勿濫發郵件予非相關人員，以免垃圾郵件增加系統之負載。
<p>4. 病毒及惡意軟體之防護</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 本公司之電腦系統均建置防範電腦病毒及惡意軟體之機制，並由系統控管自動更新電腦病毒碼與系統漏洞。 · 除本公司所核准並經合法授權之系統及應用軟體外，禁止使用其它軟體，各單位主管應確保所屬之電腦系統是否合於規定並定期清查。 · 對來路不明的電子郵件或檔案，應立刻刪除，不宜隨意打開電子郵件。 · 使用者如發現電腦病毒入侵或系統異常，應立即通報予資訊單位。
<p>5. 資料備份及災難復原方式</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 資訊單位應定期針對公司重要檔案伺服器及資料庫進行資料備份，每日進行備份，保留完整備份資料，完整備份資料保存兩週，備份記錄應歸檔備查。 · 備份資料檔案應執行異地備份，以期能在發生資料遺失或毀損時，進行還原動作。 · 檔案伺服器災難復原方式依各檔案系統不同另行訂定。
<p>6. 認知宣導及</p>	<p>資訊單位定期對新進員工進行資通安全之認知宣導及教育訓練</p>

教育訓練	
------	--

資訊安全措施執行成果

1.教育訓練	2024 年已辦理新進員工資訊安全教育訓練共計 10 梯次 53 人次參與。
2.定期向董事會報告	2024 年 8 月 9 日定期向董事會進行資通安全執行情形報告。
3.資安演練	2024 年 8-10 月執行社交工程演練計畫共 5 次，並針對演練過程中資安風險意識薄弱之員工於 2024 年 12 月 12 日進行再教育訓練計 33 人次。
4.資安宣導/公告	2024 年 12 月 13 日主管營活動進行主管級人員半小時資安宣導計 40 人次。 每季定期(2024 年 10 月 8 日，2024 年 7 月 9 日，2024 年 4 月 9 日，2024 年 1 月 22 日)共計 4 次透過公司郵件進行全體員工資安宣導公告。
5.重大資安事件	2024 年度未發生重大資安事件，亦無資安事件造成的財務損失、影響營運等情事發生。

1.9 風險管理

風險管理，目的係在於能事先發現足以對營運造成不利影響的風險因素，經過適當的評估及處理程式後，能將風險轉化、降低並進而預防損失之發生；同時能夠針對內外部環境的變化，能夠及時的偵測以及預警風險。風險應變組織，由總經理擔任召集人，統籌指揮風險管理計畫之推動及運作，其下設有各部門權責單位，負責推動各項業務風險管理。

風險因應策略

風險類型	因應策略
營運管控	
科技改變（包括資通安全風險） 財務業務影響	本公司致力於創新技術及產品研發，追求企業永續經營。公司有專人隨時注意相關產業之科技改變情形，並設有法規部門即時追蹤國內外醫材法規政策，可掌握醫界臨床與生技醫藥產業的最新技術需求、發展趨勢及產業動態，藉以評估對公司未來發展及對財務業務之影響，作好相關之產品規劃及採取必要因應措施。
擴充廠房	因應公司發展影像感測產品及拋棄式內視鏡求，於園區二路 11 號購置廠辦，藉以擴充產線滿足客戶需求。

	委外廠商維持長期合作關係，在產能利用率的調節上，應能有效因應未來景氣循環及產品需求之變動，以確實保障股東權益。
進貨或銷貨集中風險	<p>晉弘主要原料及委外廠商以國內企業為主，與既有供應廠商皆維持長久穩定之合作關係外，對主要原物料平時即備有適當之安全庫存，以抵抗不可抗力因素或突發事件發生時隨時因應。</p> <p>未來公司在兼顧進貨成本、品質及風險分散的考量下，將持續尋找新的優質供應商，以避免產生進貨集中之可能情形。</p>
醫療器材研發風險	<p>本公司透過延攬具醫療器材研發經驗之開發團隊，並與外部顧問、國內外知名臨床醫院醫師及國際知名醫療器材代理商或客戶密切合作，建有法規認證部門負責各國認證相關工作，隨時掌握取證進度及狀況並加以因應，以增加研發結果及各國認證的成功率。</p>
資安風險	<p>為確保公司資訊系統及網路傳輸資料之安全控管，依據上市上櫃公司資通安全管控指引全面修訂「資通安全檢查之控制」內部控制制度。</p> <p>不定期對員工宣導資安資訊，以降低誤觸相關資安釣魚陷阱及強化資安意識。</p>
產品風險	<p>本公司主要產品為數位五官鏡組、拋棄式內視鏡及其相關零組件微型鏡頭模組與 AI判讀軟體，需提供醫事人員清晰及穩定之醫療影像、可靠的運算結果，若產品設計不良可能會造成醫事人員誤判，導致診察失準、治療延誤；產品材料不佳可能造成過敏不適。</p> <p>本公司透過延攬具醫療器材研發經驗之開發團隊，並與外部顧問、國內外知名臨床醫院醫師及國際醫療器材大廠密切合作。且產品皆須接受可靠度測試、光害及生物相容性等測試，或與醫療機構進行臨床試驗，以確保產品安全性與可靠性，降低損害發生的機率。</p>
環境風險	
政策及法律	隨時注意國內外重要政策及法律之變動，以提出影響性評估及因應計劃。必要時亦將委請外部法律顧問提供問題徵詢及處理公司相關之法律問題。
天災人禍	針對可能發生災害(如：地震、水災、火災、化學洩漏、氣爆)已訂定相關教育訓練計劃，並每年不定時舉辦全廠區相關教育訓練及緊急應變演練增加應變能力。
社會風險	

員工招募	積極投入人員招募，隨時收集與注意市場需求及薪資狀況，並維持內外部薪資公平性，以保持公司最佳勞動力狀態。
------	---

管理系統驗證

<p>職業安全衛生政策</p> <p>防止職業災害，保障員工安全與健康，落實工廠安全衛生管理，實施作業全面安全化，做好安全衛生教育，避免意外事故發生，維護員工與社區民眾的安全與健康，追求零災害、零事故、零疾病，達到永續經營的目標。</p> <p>醫療器材品質系統</p> <p>本公司作為醫療器材製造業者，對於場所設施、設備、組織與人事、生產、品質管制、儲存、運銷、客戶申訴及其他事項皆遵循國內外醫療器材品質管理系統之規範。</p>
ISO 13485：醫療器材品質管理系統
Taiwan QMS：醫療器材製造業者品質管理系統
FDA QMSR/ FDA 21 CFR Part 820：美國醫療器材品質管理系統法規
EU MDR：歐盟醫療器材法規
MDSAP：醫療器材單一稽核計畫
Japan GMP：日本醫藥品生產質量管理規範
Korea GMP：韓國生產質量管理規範

2 客戶與夥伴

重大性主題

主題	客戶服務與管理
GRI指標	GRI418:顧客隱私
正面衝擊	定期與客戶溝通並即時解決問題，客戶滿意度提升，贏得更多的客戶訂單
負面衝擊	未能滿足客戶要求，事件增加，客戶對公司失去信任
政策及承諾	提供客戶最高品質的產品與服務，與客戶保持良好的合作關係，從產品設計、研發製造，到售後服務等階段，持續創新與改善，不斷提升品質管理能力並與客戶緊密合作，持續要求供應鏈最高品質水準，確保品質政策能被具體落實。
目標與遠景	提升顧客忠誠度，降低客訴率，最終實現業務的持續增長。
因應措施	<ul style="list-style-type: none"> 制定製造及品質管制作業標準書，明確指示優化產線效率及產品品質。 加強所有員工之教育訓練，提高員工對法規和遵守要求的認識和意識。
有效性評估	<ul style="list-style-type: none"> 透過定期品質會議、客訴分析、上市後資訊分析等品質活動，確認對客戶健康與安全防護措施的有效性。
申訴管道	提供有效及適當之申訴機制，可透過電子郵件與窗口洽詢與申訴。

2.1 客戶關係

晉弘科技經營客戶視為永續經營之重要課題，針對顧客之不同需求及用途，提供打造客製化產品組合之方案，建立與顧客長期及穩固之信賴關係。業務部門在將產品導入市場通路服務流程中，提供完整的產品介紹、場域應用規劃，到售後教育訓練、處理問題與申訴，涵蓋產品使用、系統操作流程應用。

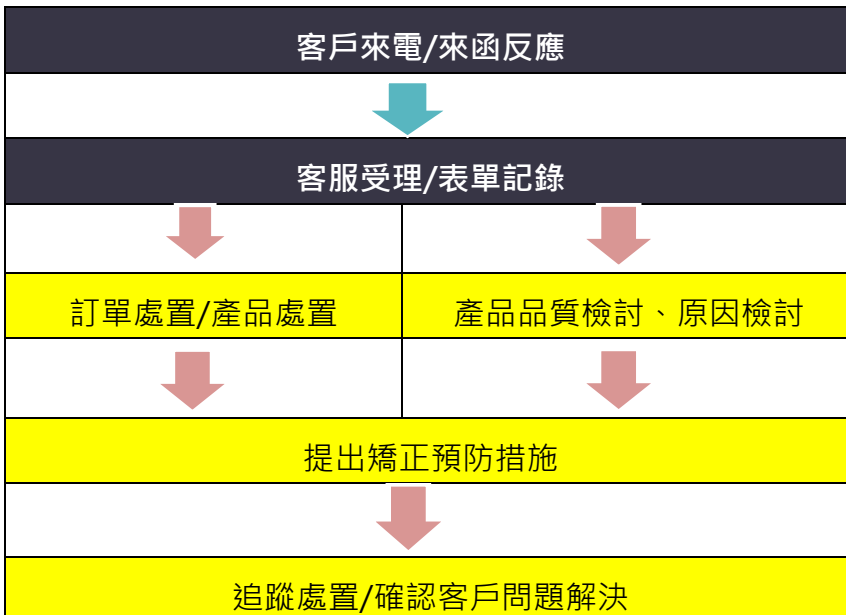
聯繫拜訪	業務部門及技術部門代表不定期對客戶進行主動拜訪及聯繫，瞭解顧客意見及需求，並做出更即時的互動與反饋，與客戶維護長期合作關係。收集產品相關資訊回報公司作為產品開發或策略調整依據。
資訊交流	不定期與客戶更新市場訊息及新產品資訊，提供相關產品應用資料予客戶。
售後服務	關心設備效能及運作順暢度。

客戶關係維護

為提升顧客滿意度且提供客戶需求與抱怨之解決方案、瞭解客戶對晉弘科技服務與產品品質之建議，本公司制定【客訴處理作業】，完善的處理流程業務或客服單位，負責處理客戶抱怨案件。

客訴處理	初步處理：業務或客服單位依客訴了解問題發生原因與性質。 客訴檢討：依客訴內容，品質相關單位共同檢討分析。
矯正預防處理	依照「矯正預防處理程序」權責單位填寫《異常處理單》展開調查，依據根本原因採取矯正及再發防止措施，並呈權責主管核准。
非產品維修處理	瞭解客訴內容，填「客訴處理表」，調查完成後需記錄判斷是否構成抱怨的理由。 必要時邀本公司相關人員共同拜訪客戶或代理商以作深入瞭解。
RMA 維修處理	客訴內容牽涉產品功能，由 RMA 負責人員填「客訴處理表」記錄客訴處理情形。

客訴處理流程



2024 年客訴案件皆已協助客戶完成處理。

滿意度調查

業務單位每年定期實施客戶滿意度問卷調查，問卷調查項目包含服務人員態度、回應速度、產品滿意度、交貨速度及客訴處理等方面，結果於管理審查會議報告·客戶回饋之意見，也於管理審查會議中進行分析，並設定未來一年之滿意度目標。

2024 重要客戶滿意度調查	
諮詢與報價服務	82
產品外觀	78
產品價格	74
產品使用安全性	82
產品易用性	64
產品效能	72
產品準時達交率	84
產品和服務品質	70
維修服務	66
業務和服務人員態度	88
平均客戶滿意度評分：76	

2024 年客戶反映的缺失或建議事項，客服單位均已進行分析並擬定解決方案與改善措施，若有影響產品之安全及功效，依照「矯正預防處理程序」執行並記錄於「異常處理單」，不影響產品之安全及功效，則將紀錄處理措施並確認結果。客戶反映事項皆已妥善處理，對公司業務並無重大影響。

2.2 供應鏈管理

高品質與穩定的供應鏈是晉弘科技產品發展重要的基礎，透過供應鏈管理制度確保確保本公司所採購之產品符合規定要求，選擇合格之供應商，予以定期考核以有效掌握供應商之品質、價格、交期、配合度，以保障產品品質及交期時效。

依制定「供應商管理作業」要求供應商遵循相關規範，內容涵蓋供應商評估基準、品質提升、技術能力以進行風險評估，確保產品要求落實於供應鏈的日常管理中。

供應商評估作業

為確保供應鏈的永續性與品質，晉弘依據該供應商對產品品質影響程度的分類予以評估，並記錄於「年度供應商評估表」，呈權責主管核可，總分為 10 分，合格標準為 6 分以上。評估標準如下：



供應商分類評估	符合標準條件之要求
主要及次要供應商	每年由採購人員、研發人員、工程人員、品管人員與申請人員共同評估；採購人員進行價格、交期與配合度評估，品管人員或研發人員或工程人員或申請人員進行品質與技術能力評估，最後由各相關主管簽核確認。
A 類及外包流程供應商	簽署品質協議，確保本公司產品品質。

長交貨期供應商	採購人員與研發人員針對長交貨期之供應商，供貨時間長達(包含)一個半月以上之供應商，需建立「關鍵零件，長交期材料清單」，以管制物料及時供應，避免產線斷料，無法生產供貨。
---------	---

2024年度進行供應商實地稽核，實地稽核了10家A類以及當年度品質有異常的供應商，對每家廠商給予明確的改善項目，並提供相關的諮詢與輔導協助，幫助供應商改善現況以符合期望。透過確實的評鑑循環及輔導機制，提前發現潛在問題，以確保交貨品質之穩定度，並與供應商共同攜手持續進行改善與精進。

2024年合格供應商數量與種類							
供應商分級	總家數	原物料	委外加工	印刷包材	軟硬體設備	滅菌相關	耗材類
A類供應商	17	2	13	-	-	2	-
B類供應商	209	180	6	5	13	3	2
C類供應商	515	295	43	19	135	1	22

在地採購

晉弘科技以台灣作為主要營運生產基地，持續推動在地採購，為提升生產效率、減少運輸碳排放，協助提升當地產業永續發展，在地供應商為優先選擇，物料即時供應外減少能源消耗，降低營運成本，並與供應商建立穩固的合作關係。

	2022年	2023年	2024年
在地採購金額占比(%)	88.6	86.0	88.3

註：僅母公司統計數字

3 產品的安全與創新

重大性主題

主題	產品安全
GRI指標	GRI416: 產品與服務的健康與安全
正面衝擊	產品安全性能提升，增強客戶對企業之信任，進而促進了產品的長期銷售產品
負面衝擊	品質不良導致失去客戶信任，訂單減少營收下降
政策及承諾	晉弘科技嚴格執行品質管理系統的規範，取得ISO13485品質管理系統認證，並恪守各國醫療品質系統與法規的要求，遵從國際標準及規範，設計符合客戶需求的產品。
目標與遠景	精進相關品質目標，定期舉辦教育訓練，強化員工意識。 因應國際法規趨勢進行調整，成為市場上品質卓越領導者，並滿足各國醫療器材要求。
因應措施	遵守銷售國家醫療器材法規要求，給使用者安心使用的產品
有效性評估	所有醫療器材均取得各銷售國醫療器材許可證如台灣TFDA、美國FDA、中國NMPA、日本PMDA，並通過 ISO13485品質管理系統驗證。
申訴管道	提供有效及適當之申訴機制，可透過電子郵件與窗口洽詢與申訴。

主題	產品標示
GRI 指標	GRI417：產品與服務標示
正面衝擊	產品標示正確，保護消費者權益
負面衝擊	產品未標示正確，影響消費者使用產品的權益
政策及承諾	對於產品相關使用說明製作，有相關作業指導書規範權責單位，符合客戶產品規範要求。
目標與遠景	透過產品認證與品質系統部門進行跨部門審查，對於相關文件進行法遵及合用性審查。
因應措施	提供最優良的產品讓使用者輕鬆掌控健康，創造精準的醫療產品，致力於提升大眾的健康與生活品質。
有效性評估	提升客戶產品銷售數量
申訴管道	提供有效及適當之申訴機制，可透過電子郵件與窗口洽詢與申訴。

3.1 顧客健康與安全

本公司致力於提供安全、有效且符合醫療法規規範的醫材設備產品。我們將顧客使用安全視為產品責任的核心，並透過產品設計、測試、標示、說明書、教育訓練與售後服務等全面性管理措施，確保顧客在使用本公司產品過程中之健康與安全。

產品設計與開發安全考量	• 依據 ISO 13485 醫療器材品質管理系統進行產品設計、開發與製造流程管理。
產品標示與使用說明	• 每一件產品皆附有完整使用說明書 (IFU, Instructions for Use)，並明確標示禁忌症、警語、操作流程與保養指引。
顧客服務	• 提供售後服務，解決使用過程中技術問題，提升顧客滿意度與安全感。
不良事件通報與召回機制	• 建立完整不良事件通報與追蹤機制。 • 一旦發現產品風險，我們將主動通報主管機關，啟動風險評估與必要之產品召回或修正行動。

年度安全績效

項目	2024 年數據
產品不良事件通報件數	2 件 (皆屬輕微無傷害事件)
產品召回件數	0 件
使用安全說明覆蓋率	100%
客戶產品安全滿意度	94.5% (內部調查)
產品合規通過率 (國內外)	100% (符合 TFDA / CE / FDA)

依據【產品不良反應通報及處理作業指導書】，本公司設有客戶服務部門，服務內容包括客戶申訴、爭議處理及客後服務機制。

3.2 產品品質與責任

身為醫療器材製造商，晉弘科技嚴格執行品質管理系統的規範，取得ISO13485品質管理系統認證，並恪守各國醫療品質系統與法規的要求，遵從國際標準及規範，設計符合客戶需求的產品。

產品皆100%符合有關規範，無違反商品與服務資訊標示法規及自願性規約之事件發生。

2024年品質教育訓練

- 針對本公司管理階層進行品質系統重點程序
- 年度教育訓練，內容包括管理審查程序、部門組織與權責作業程序、製程確效管理程序、供應商管理程序、不合格產品管制程序、矯正與預防措施程序、設計變更管制程序、風險管理作業程序等，各項目分別完成 139 人次。
- 品保部門重點人員完成各國醫療器材品質系統&法規相關課程共 5 人次、ISO 13485:2016 共 1 人次。
- 品質管理部門完成各國醫療器材品質系統&法規相關課程共 8 人次。

產品標示與銷售責任

本公司藉由品質標準體系之導入與建立，不斷提升制度有效性，健全品質管理制度達成品質保證的實力有效降低不良，杜絕錯誤，提供最優良的產品與服務品質，達成客戶滿意。

為確保產品防護良好保障產品品質，制定【產品防護管制程序】針對原物料、半成品及產品包裝、標示等標示作業管制。

標示	標示內容
原物料標示	· 原物料進料後，由研發、品質或製程人員驗收。 · 倉儲人員張貼「進料標籤」，載明供應商、規格、數量、進料與檢驗日期及標示「物料卡」後依儲位入庫。
在製品標示	· 生產中由作業人員依檢驗規範完成檢查並記錄製程資訊，確保產品正確性與完整性。
成品標示	· 成品以外包裝品名與型號識別，醫材產品另依各國法規標示與附上仿單。 · 依規定標示廠商資訊、產品規格、許可證、使用方法、注意事項、製造日

期、保存期限與批號等資訊於明顯處。

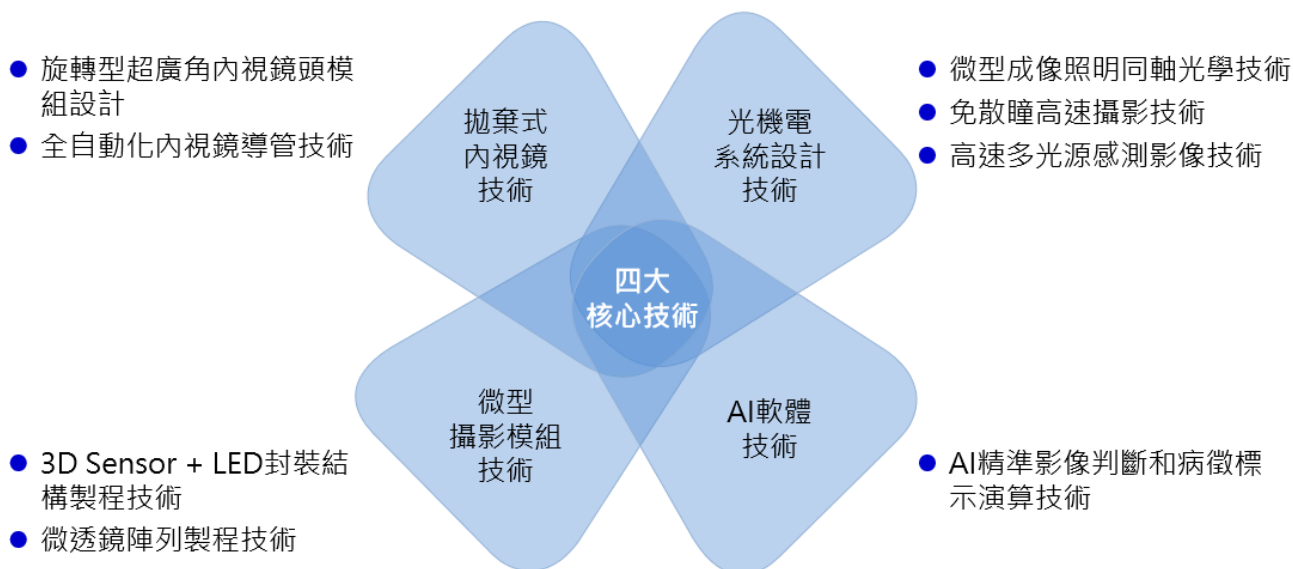
晉弘科技重視產品標示正確性，所有產品包裝標籤與使用說明書，均依據醫療器材相關國內外法規與標準製作，確保資訊合規、正確且清晰。

2024年未發生任何與產品安全、標示或廣告相關之違規事件，展現本公司對產品責任與法規遵循的高度承諾。

3.3 創新與研發

晉弘科技運用四大核心技術致力於打造整合式AI醫療解決方案，旗下產品搭載AI人工智慧輔助診斷功能，結合影像整合平台與雲端閱片、遠距診斷及會診等應用，支援臨床即時判讀與決策，協助醫護人員於基層與偏鄉環境實現高品質醫療照護，強化智慧醫療聯網生態系。

四大核心技術



拋棄式內視鏡模組研發與量產能力

拋棄式內視鏡的產品領域，除了一次性使用內視鏡產品外，晉弘科技更深諳關鍵零組件之重要性，內視鏡產品的關鍵零組件即為光學影像感測及照明模組；在研究了國內外一次性拋棄式內視鏡結構後，考量了此微型化影像及光源模組之品質、生產性及可靠度，導入了更為先進的半導體封裝製程技術來進行此模組的開發及生產。

<p>自動化設備製作生產</p>	<p>晉弘科技引進半導體封裝設備機台，自動化設備製作生產方式，成功將微型的影像感測元件及Mini LED封裝成適用於內視鏡產的極小化影像及光源模組，更具有品質一致性、高量產性及可靠度佳等等的優勢。自動化的大量生產優勢，提供給晉弘科技自有品牌內視鏡或其他內視鏡廠商具有高品質及性價比高的產品。</p>
<p>開發光學影像模組</p>	<p>標準化模組產品或CDMO方式提供客戶完整解決方案帶動內視鏡客戶組群，晉弘科技以提供滿足客戶需求之高品質光學影像</p>

	模組為重要之目標之一。
內視鏡設計或使用上的特殊需求	晉弘科技提供客製化模組設計開發的服務，應用高精度的封裝設備，達到一般作業無法做到的微型化精度要求，進一步滿足客戶的需求，期望能使一次性使用之內視鏡普及化，造福更多的人群。

近五年研發成果與國際肯定

本公司目前專利佈局，主要在於核心競爭力的光學、系統、影像，軟體與外觀專利，包括眼底攝影機、裂隙燈、耳鏡，皮膚鏡以及口腔鏡及拋棄式內視鏡及相關微型鏡頭模組...等等。未來將針對產品開發方向，持續佈局相關專利，建立專利壁壘。

年度	研發產品名稱
2019年	<ul style="list-style-type: none"> • CDMO眼底攝影機WEC700 • 視網膜影像分析軟體AI-DR • 赫羅斯數位五官鏡主機Horus Digital Diagnostic Set DSC300 • 赫羅斯數位五官鏡主機Horus Digital Diagnostic Set DSC300P • 赫羅斯眼前部攝影機Horus Digital Eye Anterior Lens DEA 200P • 影像管理軟體SE 1
2020年	<ul style="list-style-type: none"> • 赫羅斯數位動物五官鏡主機DVC100 • 高速多光源感測影像技術
2021年	<ul style="list-style-type: none"> • 光學斷層掃描儀ACT100 • 赫羅斯數位耳鏡(含主機) (Horus Digital Otoscope with control unit) (EOC 700) • 人工智慧電腦DIB100 「iF DESIGN AWARD 2021」 • 傷口紀錄與照護支援醫療手持裝置MPD100 「第30屆台灣精品獎」 • 微型攝影模組
2022年	<ul style="list-style-type: none"> • 糖尿病視網膜病變AI輔助診斷裝置(DIB 100 & AI-DR) 「第31屆台灣精品金質獎」 • 赫羅斯數位眼底鏡及糖尿病視網膜病變AI輔助診斷軟體(Horus Digital Fundus Camera DEC200 & SC2) 「2022 Edison Awards- EDISON BEST NEW PRODUCT AWARDS™」 • CDMO桌上型眼底相機(VEC 100) • 傷口照護系統Wound Care System (SC3) • 赫羅斯拋棄式鼻咽內視鏡(EES 100) 「第32屆台灣精品獎」、「2023

	Taiwan BIO Awards 傑出生技獎」
2023年	<ul style="list-style-type: none"> • 數位眼壓計Digital Tonometer (IOP 100) • 智慧眼藥水給藥機Ocular Drug Deliverer (ODD 100) • 拋棄式膀胱鏡Single-use Cystoscopy(EUC 100) • 內視鏡影像系統Endoscope Display System (EDS 200) • 家用傷口照護系統Home-use Wound Care System (SA3)
2024年	<ul style="list-style-type: none"> • 拋棄式支氣管鏡 Single-use Bronchoscopy (ECB 100) • (支氣管鏡用)內視鏡影像系統Endoscope Display System (EDS 500)

未來研發藍圖與資源投入

本公司堅信持續創新與研發是推動營收成長與產業突破的關鍵引擎，故自成立以來一直以創新研發為導向，近年研發費用占營業收入淨額之比重均高於 20%以上，未來公司將持續致力於自有品牌及客製化數位醫療影像診斷產品及其 CDMO 代工業務，預計投入之研發費用依產品開發專案逐項編列，2024 年投入之研發費用約佔營收淨額之 20%以上，除了加強本身研發人員的技術與陣容之外，也持續投資於新設備、新技術及新產品開發，確保本公司之競爭優勢。

單位：新台幣仟元

年度	2022年	2023年	2024年
研發費用	126,131	126,833	140,683
營業收入淨額	502,088	537,148	538,920
佔營收淨額比率	25.12	23.61	26.10

4 環境永續

重大性主題

主題	廢棄物管理
GRI指標	GRI 306：廢棄物
正面衝擊	推廣行政數位化策略及廢棄物回收再利用計畫等，提升資源利用效率
負面衝擊	未落實製程廢棄物處理，產生大量廢棄物
政策及承諾	推動回收分類與宣導，減少一般事業廢棄物產生；鼓勵同仁自備餐具，減少一次性餐具使用，落實循環經濟理念。
目標與遠景	提升製程良率，減少邊角料產生，降低資源浪費；善盡各項資源之利用效率，降低對環境造成之負荷。
因應措施	建立全員節能減廢、資源循環的觀念與意識，有效降低廢棄物產生及對環境的直接污染與衝擊，達到資源使用最佳化及源頭減量之目的。
有效性評估	隨著公司新產能及新產品陸續開出，公司內部評估短期廢棄物難呈現減量，故訂定廢棄物減量短期目標為增加不超過10%。
申訴管道	設有E-mail，內外部人員皆可透過電子信箱反饋相關意見。

主題	能源與溫室氣體管理
GRI指標	GRI 302：能源/ GRI 305：排放
正面衝擊	投入資源導入減少溫室氣體排放措施，達到節能減碳目標。
負面衝擊	未能有效降低溫室氣體排放，被徵收碳費，導致外銷訂單受影響。
政策及承諾	致力於ESG永續發展，推動降低溫室氣體排放，確保透明度與責任感。
目標與遠景	持續關注國內外最新關於溫室氣體排放、能源管理...等相關議題，了解最新規範以滿足有關要求。
因應措施	<ul style="list-style-type: none"> 調整公共區域空調時間。 燈具汰換為 LED 節能燈管。
有效性評估	公司因廠區仍在擴增，溫室氣體排放量短期仍呈現增長，故訂定溫室氣體排放量短期目標為增加不超過5%。
申訴管道	設有E-mail，內外部人員皆可透過電子信箱反饋相關意見。

4.1 環境管理

晉弘科技遵循環境相關法規及國內外相關準則，於營運活動與內部管理過程中，適切保護自然環境，並致力於達成環境永續之目標。

積極建立全員節能減廢、資源循環的觀念與意識，使地球資源得以永續利用。並依產業特性建立環境管理制度，包含以下內容：

- ✚ 收集與評估營運活動對自然環境造成影響之充分且即時資訊。
- ✚ 設立可衡量之環境永續目標，並定期檢討其持續性與相關性。
- ✚ 訂定具體計畫或行動方案，定期檢視其執行成效。

為落實環境管理，公司設有專責單位或人員，負責規劃、推動及維護相關制度與行動方案，並不定期對管理階層與員工辦理環境教育課程。

在營運活動中，公司考量對生態效益之影響，並依下列原則推動研發、採購、生產、作業及服務：

- ✚ 減少資源與能源消耗。
- ✚ 減少污染物、有毒物與廢棄物之排放，並妥善處理廢棄物。
- ✚ 增進原料或產品之可回收與再利用性。
- ✚ 最大限度利用可再生資源。
- ✚ 延長產品耐用性。
- ✚ 提升產品與服務效能

2024年無環保事件開罰紀錄，且無發生任何因嚴重污染洩漏、違反環保法規的事件。

環境政策方針

聚焦於減少製造過程中對環境的干擾。我們遵循RoHS與REACH規範，不使用有害原料，並透過製程調整提升良率以減少邊角料產生與資源浪費。這些作法不僅改善生產效率，也降低了整體對環境的壓力，朝更負責任的營運方式持續邁進。

4.2 氣候變遷風險

晉弘科技關注全球永續議題及各產業之發展趨勢，在因應氣候變遷行動包括執行溫室氣體盤查，依循TCFD氣候相關財務揭露建議書之核心架構：治理、策略、風險管理、指標與目標四大範疇揭露氣候相關資訊，公開揭露氣候變遷對財務衝擊與未來的因應策略。

治理	<ul style="list-style-type: none"> ESG 永續推動小組定期每年向董事會報告，審視氣候變遷相關風險與機會。 提出因應的短中長期規劃、措施及目標，及彙整之各功能小組計畫推動成果，評估氣候對應策略之有效性。
策略	<ul style="list-style-type: none"> 針對鑑別之短、中、長期的氣候風險與機會，召開跨部門討論，評估對公司帶來的潛在財務衝擊，整合資源以配置優先順序，並考量公司技術優勢制定因應方針，滿足終端客戶 ESG 要求，藉以提高公司商譽並增加銷售量。
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> 參考 TCFD 建議之風險辨識/ 評估模式，將氣候風險項目納入既有的風險管理流程中，針對各項目提出因應方案及目標，並由 ESG 永續推動小組持續追蹤管理，定期向董事會報告執行狀況，藉以完善整體策略方針。
指標與目標	<ul style="list-style-type: none"> 制定短中長期的減碳目標，定期管理各範疇的溫室氣體排放量。詳細資訊請參閱「4-4.節能減碳」章節。 每年執行溫室氣體盤查，審視排碳目標達成情形。

風險類別	轉型風險		實體風險	
	政策與法規	市場	立即	長期
氣候風險	能源與溫室氣體法規	資本支出增加、營運成本提升	極端氣候之災害	氣溫上升
潛在財務影響	產能擴增受限、營運成本增加	資本支出增加、營運成本提升	生產受影響導致財務損失與營收下降	用電量增加導致碳排放及營運成本上升
氣候機會	提升再生能源使用	開發環境友善產品	規劃廠房與生產量能配置以提升天災抵禦能力	推動最佳化低碳生產
潛在財務影響	依生產量能佈局再生能源	開發環境友善產品，滿足客戶需求以增加營收	打造韌性供應鏈，爭取客戶訂單，增加營收	降低能源損耗，降低營運成本支出，增加利潤

管理方針	檢視綠能佈局及減碳目標 定期溫室氣體盤查，找出碳排放熱點並改善	產品開發導入綠色設計思維，降低產品製造與使用階段能耗	定期檢視廠區能源管理現況、節能專案執行	產品開發導入綠色設計思維，降低產品製造與使用階段能耗
-------------	------------------------------------	----------------------------	---------------------	----------------------------

4.3 污染防治

本公司秉持為地球盡一份環保維護及降低環境衝擊，響應全球綠色環保，致力於環境污染預防並持續改善。本公司訂有廢棄物管理辦法，由總務、工安及廠務單位分門負責相關廢棄物管理、儲存及清理計畫。為達到廢棄物有效資源化利用並符合法規要求進行廢棄物管理，嚴格執行廢棄物分類、標示、收集等處理方法，遵循法規委託環境部合格之廢棄物處理廠商進行清理及回收動作。

本公司近兩年年廢棄物產出最高僅 1.524 公噸/年，評估對環境影響衝擊程度小，不過隨著公司新產能及新產品陸續開出所增加廢棄物為本公司產品主要為五官鏡及拋棄式內視鏡組裝作業，公司內部亦訂定未來一年廢棄物減量目標為增加不超過10%，廢棄物中非有害廢棄物主要為生活垃圾，有害廢棄物占比微乎其微（0.7%），且依規定申報主管機關備查，廢棄物之處理亦委託專業合格廠商處理。

總用水量集中於生活用水，製程廢水佔比極少且依規定排入科學園區之廢水排放管道，以製程廢水及有害廢棄物之比例觀之占公司所有用水及廢棄物之比例甚少，經評估對環境影響不具重大性。

年度用水量(台灣母公司資訊)

年度	總用水量(公噸)	用水密度(公噸/百萬元營業額)
2024	4,691	8.70
2023	3,402	6.34
2022	2,802	5.73

廢棄物處理

本公司訂有廢棄物管理辦法，由總務、工安及廠務單位分門負責相關廢棄物管理、儲存及清理計畫。

合法處理	<ul style="list-style-type: none"> 為達到廢棄物有效資源化利用並符合法規要求進行廢棄物管理，嚴格執行廢棄物分類、標示、收集等處理方法，遵循法規委託環境部合格之廢棄物處理廠商進行清理及回收動作。 依新竹科學園區相關規範申請許可及定期申報相關資料。
分類再利用	<ul style="list-style-type: none"> 鼓勵廢紙再利用使用、資源回收及垃圾分類，使各項資源儘可能的有效利用。

廢棄物產生量

年度	有害廢棄物 (公噸)	非有害廢棄物 (公噸)	總重量 (公噸) (有害+非有害)	最終 處理方式	廢棄物密集度 (公噸/百萬元營業額)
2024	0.09	0.006	0.096	焚化	0.00018
2023	0.0045	1.52	1.5245	焚化	0.002839
2022	0.0017	0.2300	0.2317	焚化	0.0005

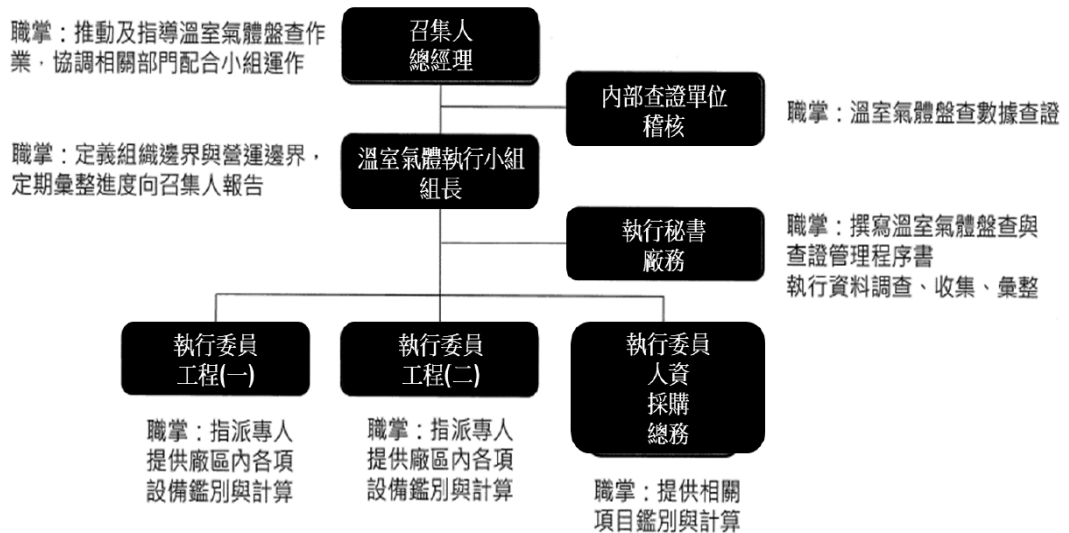
近兩年年廢棄物產出最高僅 1.524 公噸/年，評估對環境影響衝擊程度小，隨著公司新產能及新產品陸續開出所增加廢棄物為本公司產品主要為五官鏡及拋棄式內視鏡組裝作業，內部亦訂定未來一年廢棄物減量目標廢棄物中非有害廢棄物主要為生活垃圾，有害廢棄物占比微乎其微（0.7%），且依規定申報主管機關備查，廢棄物之處理亦委託專業合格廠商處理。

4.4 節能減碳

依據晉弘科技溫室氣體盤查管理程序，進行溫室氣體盤查作業與盤查報告製作，以符合相關性、完整性、一致性、準確性與透明度等原則。所盤查產品生產及營運的所有活動與溫室氣體盤查區域範圍，包含數據蒐集、排放量計算、排放清冊、盤查報告書製作與查證作業之相關作業事項。

溫室氣體執行小組	
召集人	· 由總經理擔任，負責推動及指導溫室氣體盤查作業，協調相關部門配合小組運作。
溫室氣體執行小組	· 定義組織邊界與營運邊界，定期彙整進度向召集人報告。 · 主持管理階層審查會議及督導決議事項。
執行秘書	· 撰寫溫室氣體盤查與查證管理程序書，執行資料調查、蒐集、彙整。
內部查證單位	· 負責溫室氣體盤查數據查證。
執行委員	· 指派專人提供廠區各項設備與相關項目之鑑別與計算。

溫室氣體執行小組



營運邊界設定與溫室氣體排放源鑑別

溫室氣體營運邊界/範疇界定：

每年經高階主管指示，由各單位執行委員依溫室氣體盤查工具中之「溫室氣體排放源鑑別表」，

進行各單位所有溫室氣體排放源之清查、營運邊界/範疇別界定與排放源鑑別，營運邊界之界定原則如下：

邊界	排放源
(1) 直接溫室氣體排放(範疇一)：	直接來自本公司組織邊界內所擁有或所控制的排放源。例如：緊急發電機組電力產出、公務車輛、化糞池、滅火器、冷媒逸散排放源。
(2) 能源間接溫室氣體排放(範疇二)：	指來自本公司組織邊界外部輸入電力的間接溫室氣體排放。外部輸入電力主要有辦公室、生產廠區、餐廳所外購之電力。
(3) 其他間接溫室氣體排放(範疇三)：	是針對本公司其他的委外活動所產生的其他間接排放，排放源是由其他公司所擁有或控制的。例如：來自非本公司所擁有或控制的委外作業如員工通勤、維護工作、勤務工作、餐廳委外承包、原料或產品委外運輸。
(4) 各單位之溫室氣體盤查作業，針對範疇一與範疇二之排放應進行量化，範疇三因數據收集不易且國家方案未強制要求，故得定性描述，不量化。	
(5) 各單位盤查推行小組應鑑別組織邊界內是否有生質燃燒排放源(如生質柴油)，並於溫室氣體盤查工具與溫室氣體盤查報告書中揭露生質燃燒狀況。	

2022年溫室氣體排放量合計459.38噸 CO₂e，2023年溫室氣體排放量合計536.40噸 CO₂e，2024年溫室氣體排放量合計742.297噸 CO₂e，排放來源主要來自舊機種冰水主機之冷媒逸散排放，約占所有排放量的2/3。

為持續達成國際減量趨勢，本公司考量未來產能擴充增購廠務設備之需求，設定近三年每年溫室氣體排放量增加不超過前一年5%之目標，2023年為公司自行盤查，2024年因廠區擴增且經外部顧問協助確立盤查方式，未能達成排放量增加不超過2023年5%之目標。

2024年溫室氣體排放強度

項目	溫室氣體排放量	單位
範疇一：直接溫室氣體排放	30.0017	tCO ₂ e
範疇二：能源間接溫室氣體排放	712.2951	tCO ₂ e

總排放量 = 範疇一 + 範疇二	742.297	tCO ₂ e
營業額	538.92	百萬元
溫室氣體排放強度 (總排放量/合併營業額)	1.377	tCO ₂ e/百萬元

能源消耗與用電統計

本公司之能源使用為含外購電力，其主要供應廠區設備及相關公用設備。由於本公司仍在擴張期，2023-2024年期間能源消耗統計及用電密集度統計顯示2024年能源消耗密集度(用電密集度)較2023年上升42%。

年度	能源消耗合計 (吉焦耳 GJ)	營收 (台幣百萬元)	能源消耗密集度 (GJ/營收台幣百萬元)
2024	5,409.84	538.920	10.038

2023	3,790.57	537.148	7.057
------	----------	---------	-------

年度	用電量 (MWh)	營收 (台幣百萬元)	用電密集度 (MWh/營收台幣百萬元)
2024	1,502.732	538.920	2.788
2023	1,052.937	537.148	1.960

5 員工照顧

(重大性主題)

主題	員工任用與福利
GRI指標	GRI 401: 勞雇關係
正面衝擊	提供優渥的獎酬制度及多項的員工福利及關懷措施，吸引許多優秀人才，提升企業競爭力。
負面衝擊	提供之薪酬及福利制度未達同業水準，無法吸引人才，導致人才出走，離職率提升。
政策及承諾	以員工照顧為基礎，共享企業價值為承諾。
目標與遠景	因應公司政策，推展新獎酬與福利方案，實現與同仁共享價值之承諾。 跟進市場薪酬水平，平衡與維持內外部人才市場競爭力，持續依績效表現推展激勵性獎酬與福利方案。
因應措施	定時檢視各專業人才市場薪資行情，每年提報調薪預算，依績效表現給予同仁鼓勵性調薪機會及相對應之獎酬分配。
有效性評估	透過年度滿意度調查，確認薪酬福利與照顧政策影響職員的有效性。
申訴管道	公司提供多元意見反應方式，使員工能充分表達意見， 透過e-mail及內部企業網站公告全公司各項營運變動情形。

主題	職業安全衛生管理
GRI指標	GRI403:職場健康安全
正面衝擊	無工傷事件發生，員工對工作環境感到安心
負面衝擊	員工發生工傷，導致企業聲譽嚴重受損
政策及承諾	提供員工安全、衛生、健康及承攬安全的工作環境，有效防止職業災害發生，保障工作者的健康及安全。
目標與遠景	持續提供安全、健康與舒適的工作環境。
因應措施	<ul style="list-style-type: none"> • 全員參與職安衛教育訓練及消防逃生演練。 • 定期召開職業安全衛生委員會會議。
有效性評估	<ul style="list-style-type: none"> • 一年4次職業安全衛生委員會會議，檢討職安衛工作執行狀況及統計分析數據。

	• 每季召開勞資會議、職業安全衛生委員會會議。
申訴管道	設有意見箱、申訴建議EMAIL、利害關係人專線。

本公司致力於提供員工工具尊嚴、安全的工作環境，我們落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。

我們重視員工多元性，依法進用身心障礙員工，各年僱用人數符合《身心障礙者權益保障法》規定。

年度	進用身心障礙員工人數	
	法定	實際
2024	1	1
2023	1	2
2022	1	1

我們亦尊重員工文化習俗，2022年、2023年及2024年仍在職之1名原住民員工，從未發生違反其工作權及人權之相關情事。

5.1 員工結構

本公司致力於創造兩性友善的工作環境，以多元化和包容性的工作場所，讓女性在職場上也能充份發揮所長。

截至2024年底，本公司總員工數正職員工200人，非正職員工1人，其中台灣母公司人數為145人為最大宗，包含台灣其他廠區及海外子公司共56人，依照聘用類型可分為不定期契約及定期契約，定期契約主要為約聘員工，所有員工皆為全職員工，無聘僱無時數保證的員工。相對於2023年，本公司之員工人數與組成無顯著波動。

女性員工的任用上，2022年女性員工占總員工比列為51.06%，2023年54.32%，2024年更來到57.21%，擔任管理職比率2022年11.35%，2023年11.18%，2024年11.50%。

其他多元化指標

類別	2022年 占全體員工比例	2023年 占全體員工比例	2024年 占全體員工比例

身心障礙人士		1.47 %	1.28 %	0.689%
雙重國籍人士		1.47%	1.28 %	0.689%
原住民人士		0.74 %	0.82 %	0%
全體員工	小於 30 歲	5.8 %	4.5 %	8.96%
	介於 30-50 歲	84.6 %	84.6 %	75.17%
	大於 50 歲	9.6 %	10.9 %	15.87%
總計		100 %	100 %	100%

員工結構

廠區	2022年(2022/12/31)																		總計	
	正職全職員工												非正職(派遣、約聘、兼職、其他)							
	本籍						非本籍						男			女				
	男			女			男			女			男			女				
	未滿30歲	30-未滿50歲	50歲(含)以上	未滿30歲	30-未滿50歲	50歲(含)以上	未滿30歲	30-未滿50歲	50歲(含)以上	未滿30歲	30-未滿50歲	50歲(含)以上	未滿30歲	30-未滿50歲	50歲(含)以上	未滿30歲	30-未滿50歲	50歲(含)以上		
晉弘科技-台灣	5	54	9	5	58	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	136
東莞晉弘-大陸	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	5
小計	68			68			1			4			0			0			141	
總計	141												0						141	
廠區	2023年(2023/12/31)																		總計	
	正職全職員工												非正職(派遣、約聘、兼職、其他)							
	本籍						非本籍						男			女				
	男			女			男			女			男			女				
	未滿30歲	30-未滿50歲	50歲(含)以上	未滿30歲	30-未滿50歲	50歲(含)以上	未滿30歲	30-未滿50歲	50歲(含)以上	未滿30歲	30-未滿50歲	50歲(含)以上	未滿30歲	30-未滿50歲	50歲(含)以上	未滿30歲	30-未滿50歲	50歲(含)以上		
晉弘科技-台灣	3	55	15	6	72	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	157
東莞晉弘-大陸	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	5
小計	73			83			1			4			0			1			162	
總計	161												1						162	
廠區	2024年(2024/12/31)																		總計	
	正職全職員工												非正職(派遣、約聘、兼職、其他)							
	本籍						非本籍						男			女				
	男			女			男			女			男			女				
	未滿30歲	30-未滿50歲	50歲(含)以上	未滿30歲	30-未滿50歲	50歲(含)以上	未滿30歲	30-未滿50歲	50歲(含)以上	未滿30歲	30-未滿50歲	50歲(含)以上	未滿30歲	30-未滿50歲	50歲(含)以上	未滿30歲	30-未滿50歲	50歲(含)以上		
晉弘科技-台灣	0	43	13	5	56	11	0	0	0	11	5	0	0	0	0	0	0	0	1	145
東莞晉弘-大陸	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	4
聯讀-台灣	1	10	3	2	12	2	2	2	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	39
晉昇-台灣	1	8	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13
小計	81			90			5			24			0			1			201	
總計	200												1						201	

正職主管結構表

廠區	2022年(12/31)																總計
	本國籍								非本國籍								
	男				女				男				女				
	一般員工	基層主管	經副理以上	協理以上	一般員工	基層主管	經副理以上	協理以上	一般員工	基層主管	經副理以上	協理以上	一般員工	基層主管	經副理以上	協理以上	
晉弘科技-台灣	31	1	31	5	52	2	12	2	0	0	0	0	0	0	0	0	136
東莞晉弘-大陸	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4	0	0	0	5
合計	31	1	31	5	52	2	12	2	1	0	0	0	4	0	0	0	141
占比	21.99%	0.71%	21.99%	3.55%	36.88%	1.42%	8.51%	1.42%	0.71%	0.00%	0.00%	0.00%	2.84%	0.00%	0.00%	0.00%	100%
廠區	2023年(12/31)																總計
	本國籍								非本國籍								
	男				女				男				女				
	一般員工	基層主管	經副理以上	協理以上	一般員工	基層主管	經副理以上	協理以上	一般員工	基層主管	經副理以上	協理以上	一般員工	基層主管	經副理以上	協理以上	
晉弘科技-台灣	32	1	36	4	65	2	14	2	0	0	0	0	0	0	0	0	156
東莞晉弘-大陸	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4	0	0	0	5
合計	32	1	36	4	65	2	14	2	1	0	0	0	4	0	0	0	161
占比	19.88%	0.62%	22.36%	2.48%	40.37%	1.24%	8.70%	1.24%	0.62%	0.00%	0.00%	0.00%	2.48%	0.00%	0.00%	0.00%	100%
廠區	2024年(12/31)																總計
	本國籍								非本國籍								
	男				女				男				女				
	一般員工	基層主管	經副理以上	協理以上	一般員工	基層主管	經副理以上	協理以上	一般員工	基層主管	經副理以上	協理以上	一般員工	基層主管	經副理以上	協理以上	
晉弘科技-台灣	22	1	30	3	54	2	14	2	0	0	0	0	16	0	0	0	144
東莞晉弘-大陸	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0	0	4
聯讚-台灣	8	3	1	2	11	1	3	1	4	0	0	0	4	1	0	0	39
晉昇-台灣	6	1	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13
合計	36	5	33	7	67	3	17	3	5	0	0	0	23	1	0	0	200
占比	18.00%	2.50%	16.50%	3.50%	33.50%	1.50%	8.50%	1.50%	2.50%	0.00%	0.00%	0.00%	11.50%	0.50%	0.00%	0.00%	100%

非員工的工作者

以晉弘科技-台灣為非員工的工作者主要聘僱者，截至2024年底，共僱有4名非員工工作者，主要為外部派遣公司指定至本公司服務外包清潔人員及專業顧問，整體相較2023年情形提升75%。

晉弘科技-台灣	非員工的工作者統計					合計
	外包保全	外包清潔	運輸車隊	團膳	顧問	
2022年	0	1	0	0	1	2
2023年	0	1	0	0	0	1
2024年	0	2	0	0	2	4
聯讚-台灣	非員工的工作者統計					合計
	外包保全	外包清潔	運輸車隊	團膳	顧問	
2022年	0	0	0	0	0	0
2023年	0	0	0	0	0	0
2024年	0	0	0	0	0	0
晉昇-台灣	非員工的工作者統計					合計
	外包保全	外包清潔	運輸車隊	團膳	顧問	
2022年	0	0	0	0	0	0
2023年	0	0	0	0	0	0
2024年	0	0	0	0	0	0

非員工的工作性質及契約關係：

- (1) 外包清潔公司一年一簽，固定派員駐廠服務。
- (2) 技術顧問為短期契約，提供工程技術服務。

近3年新進及離職人員情形

近年由於半導體產業投資增加，出現排擠效應，以致缺工問題嚴重，晉弘科技也同樣面臨搶攻與缺工的狀況，為有效招攬穩定與優質的人力，本公司逐步調整福利措施，對於重點培育人才提供較佳之調薪幅度與獎金配發。2024年因部分人員轉任至子公司-晉昇，及引進外籍移工充實製造人力，因此在新進與離職人數呈現較高幅波動。

項目	年度	年齡	男性		女性		總計	
			人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進人員	2022	未滿30歲	3	2.1%	3	2.1%	6	4.3%
		30歲-未滿50歲	10	7.1%	20	14.2%	30	21.3%
		50歲(含)以上	3	2.1%	2	1.4%	5	3.5%
	2023	未滿30歲	2	1.2%	8	5.0%	10	6.2%
		30歲-未滿50歲	14	8.7%	36	22.4%	50	31.1%
		50歲(含)以上	4	2.5%	3	1.9%	7	4.3%
	2024	未滿30歲	6	3.0%	20	10.0%	26	13.0%
		30歲-未滿50歲	31	15.5%	29	14.5%	60	30.0%
		50歲(含)以上	10	5.0%	5	2.5%	15	7.5%
離職人員	2022	未滿30歲	3	2.1%	2	1.4%	5	3.5%
		30歲-未滿50歲	11	7.8%	17	12.1%	28	19.9%
		50歲(含)以上	3	2.1%	1	0.7%	4	2.8%
	2023	未滿30歲	3	1.9%	6	3.7%	9	5.6%
		30歲-未滿50歲	10	6.2%	25	15.5%	35	21.7%
		50歲(含)以上	2	1.2%	2	1.2%	4	2.5%
	2024	未滿30歲	6	3.0%	8	4.0%	14	7.0%
		30歲-未滿50歲	31	15.5%	46	23.0%	77	38.5%
		50歲(含)以上	11	5.5%	4	2.0%	15	7.5%

註：比例為佔總數比例。

5.2 友善職場

本公司遵循勞動基準法及相關法令實施員工各項薪資福利措施，衡量市場薪資水準及總體經濟指標，以員工專業價值及職責貢獻為基礎，結合績效作為起薪、調薪、晉升、職務分派、訓練發展之依據，藉此達到激勵效果。

年度盈餘分紅係由管理階層依據營運成果，考量個別同仁工作職責、貢獻度與績效評核結果，決定個別同仁派發金額。依法設有福委會，提供三節禮金、聚餐補助及不定期辦理員工旅遊。

員工福利措施

勞工保險

全民健康保險

福委會：成立職工福利委員會，且依規定提撥福利金，舉辦員工年度旅遊及尾牙聚餐，其他福利項目有年度健檢、生育補助、結婚禮金、喪葬津貼等。

育嬰室：設置哺乳室供產後重返職場工作媽媽更舒適環境，使能同時兼顧工作與家庭。

員工餐廳：本公司設有員工餐廳，並提供每日午餐補助。

部門聚餐：每季得由各部門辦理部門聚餐，凝聚向心力，促進交流。

彈性工時：為體恤員工上下班通勤之不便，不需經由請假程序員工享有上下班半個小時的彈性時間，以方便自由彈性調整。

免費咖啡：公司提供咖啡機供集團同仁自行取用。

退休制度

本公司依勞工退休金條例之勞退新制，為員工按月提繳退休金(退休金=月提繳工資×提繳率6%)，並存入勞保局設立之勞工退休金個人專戶。

退休金制度	舊制	新制
適用法源	勞動基準法	勞工退休金條例
如何提撥	按員工每月薪資總額2%提撥，以本公司名義存入臺灣銀行(原中央信託局)之專戶	依員工投保等級提撥6%至勞工保險局個人專戶
提撥金額	無員工適用舊制	2024年提撥新台幣8,514仟元

勞資協議

提供員工訴願管道及依法成立勞資會議定期開會以維持勞資溝通管道之暢通，使員工之各項困難、需求及問題皆能獲得各級主管之重視及妥善處理。

本公司雖未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，具備透明溝通管道，且勞資會議之決議適用所有員工。

員工關懷與溝通管道

方式	內容	頻率
會議	勞資會議	每季
	職業安全衛生委員會會議	每季
	職工福利委員會會議	每季、不定期
	部門內會議	隨時
信箱/專線	員工申訴信箱及專線	隨時
公佈欄	內部公佈欄或郵件公告	隨時
面談	個別面談	新入職、不定期、離職
其他方式	健康講座	不定期
	醫護臨場服務	每月

響應政府因應少子化政策，給予育有嬰幼兒之同仁穩定家庭與工作之後盾，依據性別平等工作法規定，員工享有家庭照顧假、陪產檢及陪產假、產檢假及產假等休假權利，並得依育嬰需求申請育嬰留職停薪，協助同仁舒緩家庭照顧與工作職務間的負擔及壓力。

近3年員工產假統計：

普弘						
育嬰留停申請率						
年度	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留停申請率(%)	備註
2022	還符合育嬰留停申請資格人數(A1)(產假開始3年內)	0	3	3	66.67	育嬰留停申請率(%) =(A2/A1)*100
	實際申請育嬰留停人數(A2)	0	2	2		
2023	還符合育嬰留停申請資格人數(A1)(產假開始3年內)	0	2	2	100	
	實際申請育嬰留停人數(A2)	0	2	2		
2024	還符合育嬰留停申請資格人數(A1)(產假開始3年內)	0	1	1	100	
	實際申請育嬰留停人數(A2)	0	1	1		
育嬰留停復職率						
年度	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留停復職率(%)	備註
2022	預計育嬰留停復職人數(B1)	0	2	2	50	育嬰留停復職率(%) =(B2/B1)*100
	實際育嬰留停復職人數(B2)	0	1	1		
2023	預計育嬰留停復職人數(B1)	0	2	2	50	
	實際育嬰留停復職人數(B2)	0	1	1		
2024	預計育嬰留停復職人數(B1)	0	1	1	0	
	實際育嬰留停復職人數(B2)	0	0	0		
育嬰留停留職率						
年度	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留停留職率(%)	備註
2022	育嬰留停復職後持續工作一年人數(C1)	0	1	1	100	育嬰留停留職率(%) =(C2/C1)*100
	育嬰留停復職人數(C2)	0	1	1		
2023	育嬰留停復職後持續工作一年人數(C1)	0	1	1	100	
	育嬰留停復職人數(C2)	0	1	1		
2024	育嬰留停復職後持續工作一年人數(C1)	0	0	0	0	
	育嬰留停復職人數(C2)	0	0	0		
東莞普弘						
育嬰留停申請率						
年度	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留停申請率(%)	備註
2022	還符合育嬰留停申請資格人數(A1)(產假開始3年內)	0	0	0	0	育嬰留停申請率(%) =(A2/A1)*100
	實際申請育嬰留停人數(A2)	0	0	0		
2023	還符合育嬰留停申請資格人數(A1)(產假開始3年內)	0	0	0	0	
	實際申請育嬰留停人數(A2)	0	0	0		
2024	還符合育嬰留停申請資格人數(A1)(產假開始3年內)	0	0	0	0	
	實際申請育嬰留停人數(A2)	0	0	0		
育嬰留停復職率						
年度	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留停復職率(%)	備註
2022	預計育嬰留停復職人數(B1)	0	0	0	0	育嬰留停復職率(%) =(B2/B1)*100
	實際育嬰留停復職人數(B2)	0	0	0		
2023	預計育嬰留停復職人數(B1)	0	0	0	0	
	實際育嬰留停復職人數(B2)	0	0	0		
2024	預計育嬰留停復職人數(B1)	0	0	0	0	
	實際育嬰留停復職人數(B2)	0	0	0		
育嬰留停留職率						
年度	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留停留職率(%)	備註
2022	育嬰留停復職後持續工作一年人數(C1)	0	0	0	0	育嬰留停留職率(%) =(C2/C1)*100
	育嬰留停復職人數(C2)	0	0	0		
2023	育嬰留停復職後持續工作一年人數(C1)	0	0	0	0	
	育嬰留停復職人數(C2)	0	0	0		
2024	育嬰留停復職後持續工作一年人數(C1)	0	0	0	0	
	育嬰留停復職人數(C2)	0	0	0		
聯讚						
育嬰留停申請率						
年度	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留停申請率(%)	備註
2024	還符合育嬰留停申請資格人數(A1)(產假開始3年內)	0	2	2	100	
	實際申請育嬰留停人數(A2)	0	2	2		
育嬰留停復職率						
年度	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留停復職率(%)	備註
2024	預計育嬰留停復職人數(B1)	0	2	2	0	
	實際育嬰留停復職人數(B2)	0	0	0		
育嬰留停留職率						
年度	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留停留職率(%)	備註
2024	育嬰留停復職後持續工作一年人數(C1)	0	0	0	0	
	育嬰留停復職人數(C2)	0	0	0		

*留任比例=復職人數/(男+女)*100%

*復職超過1年留任比例=上一年度復職超過1年人數/上一年度復職人數*100%

*資料統計以當年度1/1-12/31為準

- 附註1：復職率=育嬰假後實際復職的員工總數/育嬰假後應該復職的員工總數*100
- 附註2：留任率=(休完育嬰假復職後12個月仍在職的員工總數/上個報告期間內育嬰假後復職的員工總數)*100

本公司總體薪酬包括薪資、獎金及員工酬勞，依據同仁的專業技能、工作職掌、績效表現，結合公司營運目標與成果，決定總體薪酬，並設有薪資報酬委員會，提供員工具競爭力的薪酬，用透明平等的薪酬政策，將企業營運績效回饋予員工。

針對同一職別之基層專員，進用人員待遇皆相同，另針對具相關專業及工作經驗之人員，則按錄取者的學經歷、專長及證照等核定待遇，不會因性別或族群而有所差異。

非擔任主管職務之全時員工人數/薪資之平均數及中位數

	2022 年	2023 年	2024 年
非擔任主管職務之全時員工人數(人)	116	131	128
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數(千元)	936	960	1,044
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數(千元)	773	853	915

5.3 人權維護機制

本公司認同並自願遵循「聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)」、「國際勞工公約(International Labour Conventions)」等國際公認之人權標準，訂定以下執行方針，落實並尊重人權公約所訂定保障：

恪守所有適用的勞動法規

提供安全且健康的工作環境

禁用童工

禁止強迫勞動

杜絕不法侵害與歧視，且確保工作機會均等

提供多元開放式對話管道，讓供應商、商業夥伴及其他利害關係人得以向公司回饋意見

定期檢視及評估相關制度及作為

每年定期透過關注社會重大議題，檢視自身營運、價值鏈、新商業活動（如併購、合資）與其他相關活動，以辨識、評估其中面臨風險之群體及潛在人權風險，根據潛在風險擬定人權議題控制計畫，持續監督、改善計畫執行成果。

人權管理政策及具體方案

人權管理政策	具體方案
提供安全與健康的工作環境	詳公司網頁「職場安全」相關說明 每季定期召開勞資會議，就員工關注議題進行討論及表決
協助員工維持身心健康及工作生活平衡	實施彈性上下班時間半小時，滿足同仁安全上下班之需求 每年舉辦員工旅遊，由公司補助部分費用，以促進員工工作與家庭生活之和諧
禁止強迫勞動、恪遵當地政府勞動法令	落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡 定期提醒員工特休假未休明細，並鼓勵員工安排休假
禁用童工	公司嚴格遵守勞動法令規定，未有僱用童工之情形
杜絕不法侵害與歧視，且確保工作機會均等	訂定「執行職務不法遭受侵害預防計畫」並於 2023 年 7 月 5 日公告施行 2023 年度首階段針對人資部門人員共兩名進行人權保障相關議題研究共計 20 小時，期能以人資單位為種子，持續關注人權保

障議題、加強推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。

2024年8月5日舉辦性平宣導講座，宣導性別平等之重要性，該講座參與人數計60人次。

5.4 教育訓練

本公司秉持誠信的企業文化，持續朝永續經營與強化市場競爭力的目標邁進，致力於建立完善的教育訓練體系，提供循序漸進且無設限的專業發展機會。期望每位同仁都能在適才適所的職場中，持續精進、發揮潛力，實現個人成長與企業發展的雙重成果。除新進人員之職前訓練，依據職能及業務之需求，積極且定期舉辦各式教育訓練課程，於公司內部舉辦或申請外部訓練，以提升員工專業技能。

訓練類型與執行方式

新進訓練	<ul style="list-style-type: none"> 新進人員統一由行政管理單位負責公司制度及文化之解說後，交由用人單位施以個別訓練指導並考核，訓練記錄並應登錄於「個人訓練履歷表」。 僱用新進同仁，除特殊情形經核准外，一律先施以職前訓練。 				
在職訓練	<p>各單位依實際情況，由行政管理單位於每年年初依員工訓練程序彙整「年度訓練規劃表」，作為年度訓練參考依據。</p> <table border="1" data-bbox="363 1249 1433 1921"> <tr> <td data-bbox="363 1249 507 1473">A.內訓</td> <td data-bbox="507 1249 1433 1473"> <ul style="list-style-type: none"> 方式一:由各部門自行辦理，由各部門主管以上課、會議、研討、實習等方式自行辦理訓練。 方式二:由行政管理單位統一辦理。參加人員需填寫「教育訓練簽到表」並繳交訓練記錄及相關表單予行政管理單位存查。 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="363 1473 507 1921">B.外訓</td> <td data-bbox="507 1473 1433 1921"> <ul style="list-style-type: none"> 由各部門依需要派員參加相關之訓練，外訓人員應填寫「外部教育訓練申請表」，呈權責主管核可後，送交行政管理單位辦理報名手續參加訓練。 課程未有結業證書或證照者於外訓課程受訓完成兩周內，填寫「外派訓練心得報告」交回行政管理單位，並視情況擇期於公司內進行內訓分享報告。 課程若有結業證書或證照者，課後將證書影本交由行政管理單位存查。 </td> </tr> </table>	A.內訓	<ul style="list-style-type: none"> 方式一:由各部門自行辦理，由各部門主管以上課、會議、研討、實習等方式自行辦理訓練。 方式二:由行政管理單位統一辦理。參加人員需填寫「教育訓練簽到表」並繳交訓練記錄及相關表單予行政管理單位存查。 	B.外訓	<ul style="list-style-type: none"> 由各部門依需要派員參加相關之訓練，外訓人員應填寫「外部教育訓練申請表」，呈權責主管核可後，送交行政管理單位辦理報名手續參加訓練。 課程未有結業證書或證照者於外訓課程受訓完成兩周內，填寫「外派訓練心得報告」交回行政管理單位，並視情況擇期於公司內進行內訓分享報告。 課程若有結業證書或證照者，課後將證書影本交由行政管理單位存查。
A.內訓	<ul style="list-style-type: none"> 方式一:由各部門自行辦理，由各部門主管以上課、會議、研討、實習等方式自行辦理訓練。 方式二:由行政管理單位統一辦理。參加人員需填寫「教育訓練簽到表」並繳交訓練記錄及相關表單予行政管理單位存查。 				
B.外訓	<ul style="list-style-type: none"> 由各部門依需要派員參加相關之訓練，外訓人員應填寫「外部教育訓練申請表」，呈權責主管核可後，送交行政管理單位辦理報名手續參加訓練。 課程未有結業證書或證照者於外訓課程受訓完成兩周內，填寫「外派訓練心得報告」交回行政管理單位，並視情況擇期於公司內進行內訓分享報告。 課程若有結業證書或證照者，課後將證書影本交由行政管理單位存查。 				
專業訓練	<ul style="list-style-type: none"> 從事管理代表、內部稽核、風險管理、臨床評估、軟體確效、醫療器材安 				

	<p>全監視等等工作之人員需接受相關之訓練，並由權責主管評估其資格合格後，始可從事相關之業務。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 擔任特殊技術之人員，如勞安、水電、消防、急救、環保法令規定之人員，需參加專業之外部訓練，並取具證照，影本轉交行政管理單位管制。
--	---

2024年展開教育訓練

- 新人教育訓練
 - ✓ 員工行為準則及工作規則，每次1小時，共計參加人數346人次。
 - ✓ 智慧財產權，內部宣導課程，每次0.5小時，共計參加人數123人次。
 - ✓ 品質系統，內部基礎課程，每次1小時，共計參加人數58人次。
 - ✓ 職業安全，內部宣導課程，每次3小時，共計參加人數43人次。
- 全體員工
 - ✓ 主管資訊安全意識，內部宣導課程，每次0.5小時，共計參加人數40人次。
 - ✓ 生產製造專業訓練，平均每次2小時，共計參加人數1,991人次。
 - ✓ 醫材法規專業訓練，平均每次4小時，共計參加人數413人次。
 - ✓ 其他訓練，共計873小時。

2022年				
年度訓練時數	性別	人次數	訓練總時數(小時)	人均訓練時數(小時) (訓練總時數(小時)/人次數)
直接員工	男	54	67.5	1.3
	女	757	990.5	1.3
間接員工	男	371	1,034.0	2.8
	女	336	792.5	2.4
一般員工	男	270	643.0	2.4
	女	974	1,552.0	1.6
管理職	男	155	458.5	3.0
	女	119	231.0	1.9
2023年				
年度訓練時數	性別	人次數	訓練總時數(小時)	人均訓練時數(小時) (訓練總時數(小時)/人次數)
直接員工	男	37	96.0	2.6
	女	664	1,425.5	2.1
間接員工	男	391	932.5	2.4
	女	460	1,059.5	2.3
一般員工	男	246	583.5	2.4
	女	971	2,159.5	2.2
管理職	男	182	445.0	2.4
	女	153	325.5	2.1
2024年				
年度訓練時數	性別	人次數	訓練總時數(小時)	人均訓練時數(小時) (訓練總時數(小時)/人次數)
直接員工	男	105	152.5	1.5
	女	1,818	3,961.5	2.2
間接員工	男	494	1,559.0	3.2
	女	601	1,488.0	2.5
一般員工	男	321	816.0	2.5
	女	2,182	4,852.0	2.2
管理職	男	278	899.5	3.2
	女	237	593.5	2.5

5.5 職業安全衛生

晉弘科技秉持遵守國內外職安衛法規及規範要求，透過員工教育訓練與內部溝通管道落實宣導，強化安全意識與認知，創造一個友善、安全、健康的工作環境，每年訂定安全目標，以零工傷事故為公司目標。

本公司於總經理下設工安室，工作項目為職業安全衛生管理教育及實施，並預防職業危害。

職安衛培訓與宣導

為保障公司及全體員工的安全與健康，並確保所有機械設備、設施、警報、消防設施保有正常功能，本公司積極推動自動檢查，並藉由發現潛在之危害，而予以有效的預防職業災害發生。每個月針對「晉安全」、「晉衛生」、「晉健康」不同主題進行宣導公告，利用活潑的圖案及標題加深同仁對安全意識的印象。

化學品管理

- 標示：現場所有化學品及儲存區皆有中英文標示。
- 清單建立：每年或化學品有變動時，即更新化學品清單，並建立全廠區化學品清單資料庫，以利化學品管理。
- 化學品儲存安全：訂定儲存及使用相關規定，並於每半年針對全廠區化學品普查一次，及不定期實施現場抽查。
- 安全資料表 (SDS)：要求供應商提供中英文版SDS，放置作業現場因應緊急狀況、防護用具評估、作業環境監測等，可隨時查詢相關資訊。

應變演練

- 依廠區每半年舉辦至少1次自衛消防編組學術科緊急應變教育訓練、全廠疏散演練。
- 急救人員基本救護訓練、AED使用訓練。

健康保護

- 每年安排一次優於法規頻率及項目的員工健康檢查，包含基本體格檢查、眼科檢查、血液檢查(血球檢查、生化檢查、腫瘤指標)、尿液檢查、糞便檢查、胸部X光檢查、腹部超音波、心電圖、骨質密度等。
- 透過健康檢查蒐集員工年齡、工作與生活作息、作業環境特性等資訊與員工健康檢查結果，彙整分析健康風險與工作的關連性，並鑑別高風險族群員工，做為積極性健康管理的參考。經鑑別為高風險族群員工，提供員工臨場健康服務諮詢，降低員工促發重大疾病的風險。
- 依肌肉骨骼症狀調查表安排每月職能治療師駐廠，改善同仁肌肉骨骼疼痛問題，滿意度達100%。

- 安排醫師每季一次及職業衛生護理師每月4次提供臨場服務，同仁可針對健檢結果與醫師進行諮詢，綜合評估其工作性質、生活習慣、家族史等因素，提供同仁及公司改善建議。護理師可提供傷病管理及健康危害因子評估，依據同仁狀況與需求安排健康促進活動、職能治療復健、健康教育講座等。

母性保護

- 提供舒適便利的哺(擠)乳室。
- 提供孕婦專屬車位。
- 進行作業風險危害鑑別。

職業安全衛生之參與、諮商與溝通

- 依職業安全衛生法規定設置職業安全衛生暨環保管理委員會，訂定委員及推選勞工代表，擬訂、規劃、督導及推動職業安全衛生環保等管理事項，指導有關部門具體實施。
- 每季召開會議，針對安全衛生管理提出建議，並審議、協調及建議安全衛生環保相關事項。

職安活動成果統計：

歷年職安績效目標達成情形：

2022年職場安全績效目標	零工傷事故	達成100%
2023年職場安全績效目標	零工傷事故	達成100%
2024年職場安全績效目標	零工傷事故	達成100%

2024年工安教育訓練統計：

本公司具備完整的教育訓練系統，針對新進員工及在職員工皆會排定各種訓練課程，目的提升員工對安全、衛生及環保之意識，進而降低職業災害。

訓練時數	場次	人次	總時數
職安-新進人員(3H/次)	10	27	81
職安-在職人員(3H/年)	4	129	387
職安-線上課程(2H/次)	1	8	16
化學品-新進人員(3H/次)	0	0	0
化學品-在職人員(3H/年)	2	51	153
人因肌肉骨骼	2	50	50

消防(3H/年)	4	241	723
緊急應變(1H/年)	4	232	232
訓練時數總計	27	738	1,642

6 社會回饋

晉弘科技成立於新竹科學園區，不忘企業公民應善盡之社會責任，透過公司的影響力與各縣市社區及國際團體一起創造共榮美好的願景，集結公司內部資源與員工的熱誠，從「關懷弱勢」、「公益推廣」等領域出發，以具體行動落實對社會的關懷，以期成為企業社會責任的標竿，我們相信這只是開始，而不是結束，晉弘將持續透過科技的力量，研發創新更多優質的產品，打造友善的醫療環境，延續人文關懷的精神。

6.1 公益活動

產學合作計畫

晉弘科技與多所醫學中心與學術單位合作推動醫療影像研究與醫材研發，並提供學生實習機會、專題合作與專利授權等方式，支持台灣在智慧醫療領域的發展。

計畫年度	啟程&計畫經費	計畫內容
2022 年	時間：2022 年 2-4 月 投入資源：研究經費 計畫經費總額超過新台幣 20 萬元	與國內頂尖大學簽訂產學合作計畫，透過師生參與，提升學生技術與實務能力，並協助區域平衡發展與彌補人才缺口。
2023 年	時間：2023 年 4-8 月 投入資源：研究經費 計畫經費總額超過新台幣 85 萬元	與國內頂尖大學及教學醫院聯手厚植技術研發實力，分別與國立 oo 科技大學、台北 oo 醫院簽訂產學合作合約，整合醫療與工程資源，培育符合產業需求之人才，促進社區資源共享與青年就業。
2024 年	時間：2024 年 1-12 月 投入資源：研究經費 計畫經費總額約新台幣 130 萬元	持續深化產業與學界合作，與國內頂尖大學聯手厚植技術研發實力，分別與 oo 大學、oo 科技大學簽訂產學合作合約，以教授及學生為合作對象，強化研發能量與實務技能，厚植台灣醫療影像及 AI 醫材人才基礎。

社會公益

贊助第五屆「LLB 挑戰者盃身障兒童公益棒球賽」	
<p>時間：2022 年 12 月 投入資源：新台幣 10 萬元</p> 	<p>晉弘科技贊助第五屆「LLB 挑戰者盃身障兒童公益棒球賽」，活動於台北天母棒球場舉行，提供身障兒童參與棒球運動的機會。透過賽事鼓勵孩子突破身體限制，享受運動樂趣，展現勇氣與希望。期盼藉由支持此活動，傳遞「永不放棄」的精神，讓更多孩子感受到社會的陪伴與關懷。</p>
小樹博愛協會 - 善愛嘉年華	
<p>時間：2023 年 7 月 投入資源：新台幣 10 萬元</p> 	<p>晉弘科技參與以「善愛永續」為核心的自循環式公益活動，透過露營、美食、市集、公益演唱會與 ESG 故事會等多元體驗，傳遞愛與環境永續的理念。活動吸引逾 27,000 人次參與，不僅為民眾帶來豐富夏日回憶，也協助偏鄉孩童跨越資源限制，開啟追夢之路。透過實際參與，晉弘科技期盼將這份溫暖延續，讓愛的行動在社會中持續發酵。</p>
贊助「挑戰者盃身障兒童公益棒球賽 Little League Challenger」	
<p>時間：2023 年 9 月 投資資源：新台幣 15 萬元</p>	<p>晉弘科技長期關注弱勢團體，持續推動企業社會責任。本次再次贊助「挑戰者盃身障兒童棒球賽」，共吸引 390 位孩童與協助者參與，期盼為身障兒童的運動夢想加油打氣，鼓勵他們勇敢參與、享受運動樂趣。同時也肯定協助者 (Buddy)、家長與志工的付出，讓親子與家庭關係更加緊密。晉弘科技秉持人文關懷精神，期望透過這樣的行動，讓社會更加包容溫暖，實踐「有愛共融，挑戰無礙」的理念。</p>



成大醫院小兒部「兒科數位醫療與連續性監測臨床場域」計畫

時間：2023 年 10 月

投入資源：醫療儀器設備一批



晉弘科技參與成大醫院小兒部「兒科數位醫療與連續性監測臨床場域」計畫，提供數位五官鏡協助醫師進行咽喉與耳朵檢查，並儲存影像紀錄以促進病情追蹤與家屬溝通。此合作有助於提升兒童照護品質，改善診療體驗。未來晉弘科技將持續與醫療單位攜手合作，為病童健康守護盡一份心力。

小樹博愛協會 - 善愛嘉年華

時間：2024 年 8 月

「喚醒每個人心中愛與被愛的能力」，晉弘科技參與 2024 年善愛嘉年華活動，與主辦單位及志工夥伴攜手，透過多元展區與互動體驗，傳遞關懷與善意，喚醒社會對愛與被愛的感受。活動吸引逾 13,000 人參與，並結合偏鄉學童參與，創造充滿溫度與希望的交流場域。這不僅是一場公益盛會，更是一段

投入資源：新台幣 10 萬元



延續善愛精神的旅程，晉弘期盼持續透過行動，讓愛與關懷在社會中深植發芽。

攜手扶輪社 3523 區，助力偏鄉居民健康檢查義診活動

時間：2024 年 9 月

投入資源：醫療儀器設備一批



晉弘科技參與國際扶輪社 3523 區於台東長濱鄉舉辦的義診活動，協助提升偏遠地區醫療可近性。此次活動動員 50 位醫護人員、涵蓋 8 個科別，為當地居民提供全面健康檢查。晉弘科技提供眼底鏡與光學斷層掃描儀設備支援視力篩檢，協助早期發現眼部問題。透過實際行動落實企業社會責任，晉弘科技持續投入偏鄉健康照護，為推動社會共融與永續發展盡一份心力。

2024 邀請大家一起來當孩子的聖誕老公公公益活動

時間：2024 年 12 月

投入資源：計 170 份，每份 100 元。



本次公益活動由晉弘同仁自主發起，透過財團法人社會第一福利基金會，將聖誕餅乾禮盒送至台東成功鎮信義國小、新北貢寮國小與福連國小等偏遠地區，為孩童傳遞節日溫暖與祝福。透過實際行動，讓關懷深入地方角落，陪伴偏鄉孩童度過充滿喜悅的聖誕節。

6.2 社會關懷

國際醫療援助與外交合作

醫療服務無國界，晉弘支持臺灣國際行動醫療團，提升諾魯醫療照護量能	
時間：2022 年 9 月 投入資源：醫療儀器設備一批 	諾魯人口約 11,000 名，糖尿病盛行率高，相關併發症亦日益嚴重。晉弘參與醫療支援計畫，協助提升當地醫師在糖尿病足傷口治療的能力，期望強化基層照護，促進慢性病防治品質。
支持國際扶輪 3523 地區尼泊爾義診 幫助更多需要幫助的人	
時間：2022 年 10 月 投入資源：醫療儀器設備一批 	尼泊爾位於偏遠山區，醫療資源相對不足。晉弘支持國際扶輪社於當地推動義診服務，捐贈手持眼科裝置，協助提升基層醫療診察能力。希望透過實際行動，為當地居民與旅客提供更即時的醫療協助，並促進醫療交流與友善合作。
尼泊爾送暖 愛無國界	
時間：2022 年 11 月 投入資源：醫療儀器設備一批 	尼泊爾當地醫療資源有限，許多民眾前往義診中心尋求協助。晉弘科技參與國際扶輪社義診行動，提供醫療支援，期盼透過實際參與，為當地健康照護盡一份心力，並傳遞溫暖與關懷。
遠距醫療設備 增進帛琉民眾健康福祉	
時間：2022 年 11 月	晉弘科技參與「帛旅專案」，提供手持式數位五官鏡組，結合遠距醫療平台，協助提升帛琉各地醫療可近性與診療精準度。透過技術應用，期望增進在地健康福祉，深化臺帛之間的交流與合作，發揮 Taiwan Can Help 精神！

投入資源：醫療儀器設備一批



義大醫院與國際公益組織 - 越南微笑行動 (Operation Smile Vietnam)

時間：2023 年 8 月

投入資源：專案人力 2 員，醫療儀器設備一批



晉弘科技「赫羅斯拋棄式鼻咽內視鏡」參與義大醫院與國際公益組織「越南微笑行動」合作，協助越南當地唇顎裂病童接受免費手術診察。由於當地醫療資源有限，許多患者無法獲得適當治療，晉弘科技捐贈醫療設備，協助提升診療效率與舒適度。此次行動讓患童獲得更完善的照護，也讓他們重拾笑容與自信。期望透過這樣的醫療合作，為更多有需要的孩子帶來希望與改變。

支持國際扶輪 3523 地區柬埔寨磅湛省醫療服務計畫

時間：2024 年 6 月

投入資源：醫療儀器設備一批



晉弘科技攜手國際扶輪社，向柬埔寨總理青年醫師志願協會 (TYDA) 捐贈手持眼科醫療裝置，支援磅針省等偏鄉地區的基層醫療。當地因城鄉差距與資源不足，居民就醫面臨諸多挑戰，此次捐贈有助提升診療效率與精準度，縮短病患等待時間，改善基層醫療品質。透過實際行動強化在地醫療能力，期盼為當地社區帶來更穩定與可近的醫療服務。

參加「繁榮南島 智慧永續」外交活動

時間：2024 年 11 月

投入資源：醫療儀器設備一批

晉弘科技有幸參與賴清德總統「繁榮南島 智慧永續」醫療外交行程，出席馬紹爾群島馬久羅醫院人工智慧暨遠距醫療中心的成立剪綵儀式。活動中，



晉弘科技的 horus 五官鏡與眼底鏡於示範診間展出，協助強化當地遠距醫療能力，提升醫療可近性與照護品質。此次行動展現台灣在醫療科技上的貢獻與友邦合作精神，晉弘科技持續投入相關計畫，為全球健康福祉盡一份心力。

2022 年~2024 年捐贈統計

2022年~2024年捐贈統計				
項次	年度	受贈對象	內容/事由	金額(NTD)
1	2022	臺灣國際行動醫療團	支持臺灣國際行動醫療團「太平洋友邦醫療合作計畫-諾魯醫療計畫」，捐贈晉弘赫羅斯眼底鏡及五官鏡給友邦諾魯共和國	醫療儀器設備一批
2	2022	外交部	晉弘赫羅斯手持式數位五官鏡組(耳鏡、口腔鏡、皮膚鏡、數位眼前房攝影機含移動式下巴架)透過外交部「帛旅專案」致贈給友邦帛琉共和國。	醫療儀器設備一批
3	2022	台灣幼兒棒球聯盟協會	贊助第五屆「LLB挑戰者盃身障兒童公益棒球賽」。	新台幣10萬元
4	2023	小樹博愛協會	贊助善愛嘉年華。	新台幣10萬元
5	2023	台灣幼兒棒球聯盟協會	贊助第六屆「LLB挑戰者盃身障兒童公益棒球賽」。	新台幣15萬元
6	2023	柬埔寨總理青年醫師志願協會 (TYDA)	透過扶輪社捐贈手持眼科醫療裝置，以提升當地偏鄉地區的醫療水平。	醫療儀器設備一批
7	2024	小樹博愛協會	贊助善愛嘉年華。	新台幣10萬元
8	2024	外交部	跟隨賴總統「繁榮南島 智慧永續」之旅，於南太平洋群島友邦馬紹爾群島馬久羅醫院人工智慧暨遠距醫療中心的成立剪綵典禮捐贈。	醫療儀器設備一批
9	2024	財團法人第一社會福利基金會	認購聖誕餅乾禮盒分送至台東縣成功鎮信義國民小學、新北市貢寮區貢寮國民小學及福連國民小學等偏遠鄉區小朋友。	新台幣1.7萬元

7 附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則

使用聲明	報導組織「晉弘科技股份有限公司」，已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容。
使用 GRI 1	GRI1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用

GRI 2：一般揭露(2021)				
GRI 準則	項目說明	章節	頁碼	備註(省略)
2-1	組織資訊	關於本報告書	1	
2-2	組織永續報導中所包含的實體	關於本報告書	1	
2-3	報導期間、報導頻率與聯絡人	關於本報告書	1	
2-4	資訊重編	關於本報告書	1	2024 年首次編撰報告書
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	1	無外部確信
2-6	活動、價值鏈與其他商業關係	1.1 公司簡介	7	
2-7	員工	5 員工照顧	63	
2-8	非員工工作者	5 員工照顧	63	
2-9	治理結構與組成	1.3 公司治理	15	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.3 公司治理	15	
2-11	最高治理單位的主席	1.3 公司治理	15	
2-12	最高治理單位在監督衝擊管理的角色	1.3 公司治理	15	
2-13	授予責任以管理衝擊	1.3 公司治理	15	
2-14	最高治理單位於永續性報導的角色	1.2 組織架構	13 15	
2-15	利益衝突	1.3 公司治理	15	
2-16	關鍵重大事件的溝通	1.3 公司治理 1.4 利害關係人鑑別與溝通	15 27	

GRI 2：一般揭露(2021)				
GRI 準則	項目說明	章節	頁碼	備註(省略)
		1.5 投資人及利害關係人聯絡管道	33	
2-17	最高治理單位的群體智識	1.3 公司治理	15	
2-18	最高治理單位的績效評估	1.3 公司治理	15	
2-19	薪酬政策	1.3 公司治理	15	
2-20	薪酬決定的流程	1.3 公司治理	15	
2-21	年度總薪酬比率	1.3 公司治理	15	
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3	
2-23	政策承諾	1.1 關於晉弘科技 1.3 公司治理	7 15	
2-24	融入政策承諾	1.1 關於晉弘科技 1.3 公司治理	7 15	
2-25	負面衝擊補償流程	1.3 公司治理	15	
2-26	徵求建議與提出關切事項的機制	1.3 公司治理	15	
2-27	法規遵循	1.7 法規遵循	36	
2-28	公協會會員資格	1.1 關於晉弘科技	7	
2-29	利害關係人議合方法	1.4 利害關係人鑑別與溝通	27	
2-30	團體協約	5 員工照顧	63	無成立工會

GRI 3: 重大主題揭露				
GRI 準則	項目說明	章節	頁碼	備註(省略)
3-1	重大主題決定流程	1.4 利害關係人鑑別與溝通	27	
3-2	重大主題列管		27	

200 系列

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略/備註
重大性主題：經濟績效				
GRI 3:重大主題揭露	3-3重大主題管理	1 組織概況	5	
GRI 201:經濟績效	201-1 組織所產生及分配的	1.6 經營概況	34	

(2016版)	直接經濟價值			
重大性主題：資訊安全				
GRI 3:重大主題揭露	3-3重大主題管理	1 組織概況	5	
自訂主題	--	1.8 資安管理	37	

300系列

重大性主題：能源與溫室氣體管理				
GRI 3:重大主題揭露	3-3重大主題管理	4 環境永續	55	
GRI 302 能源 GRI 305 排放	302-1 組織內部能源消耗量 302-3 能源密集度 305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放 305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放 305-4 溫室氣體排放密集度	4.4 節能減碳	60	
重大性主題：廢棄物管理				
GRI 3:重大主題揭露	3-3重大主題管理	4 環境永續	55	
GRI 306 廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊 306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理 306-3 廢棄物的產生 306-5 廢棄物的直接處置	4.3 污染防治	58	

400系列

重大性主題：員工任用與福利				
GRI 3:重大主題揭露	3-3重大主題管理	5 員工照顧	63	
GRI 401: 勞雇關係	401-1：新進與離職員工 401-2：提供全職員工但非臨時員工的福利 401-3：育嬰假	5 員工照顧	63	
重大性主題：職業安全衛生管理				

GRI 3:重大主題揭露	3-3重大主題管理	5員工照顧	63	
GRI403: 職業安全與健康	403-1 職業安全衛生管理系統 403-3 職業健康服務 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練 403-6 工作者健康促進	5.5 職業安全衛生	76	
重大性主題：產品安全				
GRI 3:重大主題揭露	3-3重大主題管理	3 產品的安全與創新	48	
GRI416:產品與服務的健康與安全	416-1：產品與服務類別的健康與安全影響評估 416-2：產品與服務健康與安全影響的違規事件	3 產品的安全與創新 3.1 顧客健康與安全	48 49	
重大性主題：產品標示				
GRI 3:重大主題揭露	3-3重大主題管理	3 產品的安全與創新	48	
GRI417:產品與服務標示	417-1：產品與服務資訊的要求 417-2：產品與服務資訊與標示方面的違規	3 產品的安全與創新 3.2 產品品質與責任	48 50	
重大性主題：客戶服務與管理				
GRI 3:重大主題揭露	3-3重大主題管理	2 客戶與夥伴	43	
GRI418: 顧客隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2 客戶與夥伴 2.1 客戶關係	43 43	

附錄二：SASB 索引

醫療服務業揭露指標

產業類型:健康照護(Health Care)

產業名稱:醫療設備與耗材(Medical Equipment & Supplies)

主題	會計指標	指標編號	報告書章節或說明	頁碼
負擔能力 與定價	說明每一產品的售價資訊揭露給消費者或代理商的方式	HC-MS-240a.2	1.6 經營概況	34
產品安全	產品回收事件件數與回收總數	HC-MS-250a.1	2024 年無此情事	--
	列入美國 FDA 人體醫療器材產品資料庫的安全警示列表的產品清單	HC-MS-250a.2	2024 年無此情事	--
	因使用/接觸列入 FDA 醫療器械不良事件通報管理資料庫之產品導致死亡的人數	HC-MS-250a.3	2024 年無此情事	--
	依產品類型揭露違反現行優良製造作業規範(GMP)遭 FDA 裁罰的件數	HC-MS-250a.4	2024 年無此情事	--
行銷道德	因與不實行銷宣稱相關之事件經法律程序(訴訟、裁罰)造成的損失金額	HC-MS-270a.1	2024 年無此情事	--
	說明管理宣傳仿單標示外使用(off-label use)的道德準則	HC-MS-270a.2	3.1 顧客健康與安全	49
產品設計 與生命週 期管理	描述產品中化學品對環境與人體健康的考量因素之評估與管理流程，以符合永續產品需求	HC-MS-410a.1	3.1 顧客健康與安全	49
	產品收回再使用、回收再利用或捐贈的數量，統計分類依(1)裝置及設備、(2)耗材	HC-MS-410a.2	不適用	--
供應鏈管理	產品品質接受第三方稽核計畫的百分比。依(1)生產廠區(2)第一階供應商生產廠區	HC-MS-430a.1	2.1 客戶關係 2.2 供應鏈管理	43 46
	說明維護物流鏈可溯源性的成果	HC-MS-430a.2	3.1 顧客健康與安全	49
	說明與關鍵材料使用相關風險管理	HC-MS-430a.3	1.9 風險管理	40
商業倫理	因與貪汙賄賂相關之事件經法律程序(訴訟、裁罰)造成的損失金額	HC-MS-510a.1	2024 年無此情事	--

	說明管理與健康照顧專業人員互動的道德 准則	HC-MS- 510a.2	3.1 顧客健康與安全	49
--	--------------------------	------------------	-------------	----

活動指標

主題	會計指標	指標編號	報告書章節或說明	頁碼
產品銷售量(依產品類別)		HC-MS-000.A	1.6 經營概況	34