

威健股份有限公司

2024 年永續報告書



目錄

1 基本資訊.....	1
1.1 關於本報告書.....	1
1.1.1 報導期間.....	1
1.1.2 依循準則.....	1
1.1.3 邊界範疇.....	1
1.1.4 資訊重編.....	1
1.1.5 內部控制.....	2
1.1.6 外部保證/確信	2
1.1.7 聯絡資訊.....	2
1.2 永續策略與績效.....	3
1.2.1 經營者的話.....	3
1.3 利害關係人議合.....	5
1.3.1 鑑別利害關係人.....	5
1.3.2 利害關係人溝通.....	5
1.4 重大議題管理.....	8
1.4.1 重大議題評估流程.....	8
1.4.2 重大議題衝擊管理.....	10
2 公司治理.....	20
2.1 公司簡介.....	21
2.1.1 基本資訊.....	21
2.1.2 營運據點.....	26
2.2 治理結構.....	28
2.2.1 治理架構.....	28
2.2.2 功能性委員會.....	33
2.3 經濟績效.....	34
2.3.1 經濟價值.....	35
2.4 責任商業行為.....	38
2.4.1 誠信經營.....	39
2.4.2 人權政策.....	43
2.5 風險管理.....	46
2.5.1 風管組織.....	46
2.5.2 風險鑑別與因應措施.....	46

2.6 氣候治理.....	48
2.6.1 氣候風險與機會.....	48
2.7 資訊安全.....	51
2.7.1 資安管理政策.....	51
3 產品服務.....	53
3.1 產品服務.....	53
3.1.1 產品服務簡介.....	53
3.2 產品健康與安全.....	55
3.2.1 產品品質管理.....	55
3.2.2 客戶關係管理.....	59
3.2.3 智慧財產權與營業秘密管理.....	61
3.3 行銷標示.....	63
3.3.1 產品服務標示規範.....	63
3.3.2 產品服務行銷宣傳.....	64
4 永續供應.....	66
4.1 產業供應鏈.....	66
4.1.1 產業概況.....	66
4.1.2 供應鏈結構.....	67
4.2 供應鏈管理.....	69
4.2.1 供應鏈管理政策.....	69
4.2.2 供應鏈稽核成效.....	69
5 環境友善.....	70
5.1 物料管理.....	70
5.1.1 物料管理政策.....	70
5.2 能源治理.....	71
5.2.1 能源管理.....	71
5.2.2 能源消耗.....	71
5.2.3 節能措施.....	71
5.3 水源管控.....	72
5.3.1 取水排水耗水.....	72
5.4 廢棄物監管.....	74
5.4.1 廢棄物衝擊評估.....	74
5.4.2 廢棄物管理政策.....	76

5.4.3 廢棄物清運處置.....	77
6 員工照護.....	80
6.1 人力資本.....	80
6.1.1 人力管理.....	81
6.1.2 人才聘雇.....	81
6.1.3 勞資協議.....	87
6.2 薪酬與福利.....	88
6.2.1 平等優渥薪酬.....	88
6.2.2 完善福利措施.....	88
6.2.3 友善育兒職場.....	89
6.3 多元發展.....	91
6.3.1 培育訓練.....	91
6.3.2 績效考核.....	92
6.4 職場安全.....	95
6.4.1 職業安全衛生管理.....	95
6.4.2 職業傷害與職業病.....	96
7 社會共榮.....	99
7.1 社會投資.....	99
7.1.1 社會投資策略.....	99
7.1.2 社會參與成果.....	99
附錄.....	100
GRI 準則索引表.....	100
SASB 準則索引表.....	107
氣候相關資訊.....	114

1 基本資訊

1.1 關於本報告書

1.1.1 報導期間

本報告書為威健股份有限公司（以下簡稱威健生技、威健或本公司）首次發行永續報告書（以下稱本報告書），揭露本公司於 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）在經濟、環境及社會等面向的管理政策、策略、目標及永續績效。本公司未來將定期每年一次出版永續報告書，並公布於本公司網站。

- 本次報告書發行時間：2025 年 8 月
- 下次報告書預計發行時間：2026 年 8 月

1.1.2 依循準則

本報告書依循全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board，簡稱 GSSB）所發布之 GRI 準則(2021 年版)（GRI Standards: 2021）、永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board，簡稱 SASB）發布之 HC-BP/製藥業準則等架構撰寫。

1.1.3 邊界範疇

本報告書資訊揭露範疇以本公司北、中、南之辦公室為主，意即：威健股份有限公司。

本公司依循上市櫃永續發展路徑圖規劃，本年度尚無需揭露子公司數據。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將在各章節補充說明。報告書各類統計數據之計算基礎如下：

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之個體財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 盤查之數據，將於 2026 年開始進行盤查；水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關或費用帳單所提供之數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

1.1.4 資訊重編

本報告書前期資訊並無進行任何重編。

1.1.5 內部控制

本公司訂有永續資訊之管理作業，由營運管理部負責各年度永續報告書整體規劃及溝通整合。每年度營運管理部負責彙整報告書所需資訊及撰寫報告書內容，完成年度永續報告書之編製後，交由管理處核決後定稿，董事會報告案通過。

1.1.6 外部保證/確信

本報告書經核決定稿後，無委任外部獨立之第三方查驗證機構進行查核。

1.1.7 聯絡資訊

聯絡單位：威健股份有限公司 營運管理部

聯絡窗口：高韻雅

電話：02-6616-0001

電子信箱：80158777@welgene.com.tw

公司網站：<https://www.welgene.com.tw>

地址：台北市南港區園區街 3 號 12 樓

1.2 永續策略與績效

1.2.1 經營者的話

各位關心威健股份有限公司永續發展的朋友們，以及每位懷抱熱情的威健股份有限公司同仁們。

永續發展，絕非一蹴可幾，而是永無止境的漫漫長路，需要我們不斷精進，持續改善，永不停歇地追求。威健股份有限公司深知，永續經營如逆水行舟，不進則退，唯有時刻保持謙卑之心，不斷學習、不斷進步，才能在這充滿挑戰與機遇的道路上穩步前行。

永續發展，對威健股份有限公司而言，不僅是經營目標，更是根植於企業文化深處的持續改善精神。我們堅信，沒有最好，只有更好，在永續經營道路上，永遠存在著提升的空間。我們秉持著精進求實態度，虛心檢視自身在永續經營上不足之處，不迴避挑戰，積極尋求改進之道，將持續改善精神貫徹到企業的每個細節，從環境保護、社會責任到公司治理，每個領域都力求精益求精，追求卓越。

為實現持續改善，我們建立永續管理機制，確保永續發展各項工作能夠有序推進，並取得實質性成效。定期檢討永續績效，來衡量公司表現及成果，以設定更具挑戰性的永續目標，提升自身永續標準，激勵不斷超越自我，並積極參考國內永續發展的標竿企業，學習最佳經驗與實踐，以應用於永續管理中。我們也重視與利害關係人的溝通，傾聽聲音，了解需求，將他們期望納入永續策略之中。透過永續管理機制，確保永續發展的工作能夠落實到位，並持續取得進展。

持續改善的精神，更體現在威健股份有限公司對於科技創新不懈追求。基因科技發展日新月異，新技術及應用不斷湧現。為了保持技術領先優勢，威健股份有限公司大力投入研發創新，不斷探索基因檢測技術的無限可能，並鼓勵員工積極參與進修及創新活動，激發員工的學習及創新潛能，以營造鼓勵學習及創新的企業文化。我們也重視將創新成果轉化為實際應用，將最新的基因科技應用於產品與服務之中，為客戶提供更先進、更優質的基因檢測解決方案。透過持續學習及創新，不斷提升自身的競爭力，為永續經營奠定堅實基礎。

精進求實的態度，更體現在威健股份有限公司對於品質管理的追求。品質是企業的生命線，也是永續經營的基石。威健股份有限公司深知，基因檢測結果直接關係到客戶的健康與福祉，任何的疏忽與錯誤都可能造成嚴重後果。我們將

品質視為企業的最高價值，建立嚴格的品質管理體系，從收樣、檢測到客戶服務，每個環節流程都嚴格把關，確保結果品質達到最高標準。從成立第三年就已取得 ISO 17025 認證，並因應法規趨勢取得政府 LDTS 認證。多年來我們都嚴格按照標準程序進行檢測服務，確保檢測結果的精確度與可靠性。我們也重視客戶反饋，建立完善的客戶服務體系，及時處理客戶的諮詢與投訴，不斷提升客戶滿意度。透過對品質的要求，贏得客戶的信賴與口碑，為永續經營贏得寶貴聲譽。

威健股份有限公司的永續報告書，不僅僅是對過去永續成果總結，更是對未來持續改善的承諾。唯有透過不斷精進的態度，才能在永續經營將更上層樓，為社會、環境以及所有利害關係人創造更大價值，貢獻更卓越的永續成果。讓我們共同努力，攜手邁向永續卓越的未來！

感謝各位閱讀這份永續報告書，更感謝各位對威健股份有限公司永續發展一如既往的支持與熱切關注。期待未來能與各位繼續攜手同行，在永續發展道路上並肩前行，共創永續且美好的燦爛未來！

1.3 利害關係人議合

1.3.1 鑑別利害關係人

威健生技考量公司行業屬性及營運模式，由管理處統籌，各部門主管協助，參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)」的五大原則：依賴程度 (Dependency)、責任度 (Responsibility)、急迫性 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives)，判斷對威健生技具有影響性及受威健生技影響的團體或組織。

透過此鑑別程序，本公司確認與營運直接相關的六大利害關係人，包括：主管機關、員工、股東與投資人、客戶、供應商與代理商及認證與驗證單位。

1.3.2 利害關係人溝通

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供各類溝通管道與利害關係人定期溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的 ESG 議題，並給予回應或相關問題之因應策略。2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下：

● 威健生技利害關係人溝通機制與管理程序

序號	溝通程序	說明
1	利害關係人與關注議題鑑別	● 各部門主管負責蒐集相關利害關係人之關注議題
2	各相關負責單位	● 針對不同利害關係人，建立多元的溝通管道 ● 透過既有溝通管道，與利害關係人進行定期或不定期的溝通
3	管理處	● 各議題負責單位不定期向管理處呈報，由管理處整合議合結果
4	董事會	● 議合結果至少每年匯報予 ● 一次，若負責單位無法決議之相關議題，交由董事會直接決議 ● 董事會負責檢視溝通成效
5	對外揭露	● 每年對外發布利害關係人議合結果於永續報告書、官網等

● 威健生技主要利害關係人及溝通結果

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
政府與主管機關	受到政府及主管機關依法監管，需要遵守相關法律法規	<ul style="list-style-type: none"> ● 參與主管機關之政策宣導會、座談會 ● 配合主管機關之監理與查核，建立直接或間接交流機會 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不定期 ● 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> ● 法規遵循 ● 客戶保護與溝通 ● 公司治理 ● 風險管理 ● 主管機關溝通 	<ul style="list-style-type: none"> ● 管理處 ● 事業處 	公司會配合主管機關的監理與查核，確保公司營運符合法規要求
員工	公司內部重要的組成部分，提供公司營運所需的人力資源	<ul style="list-style-type: none"> ● 內部網站或內部電子郵件公告各項員工福利事項、福委會資訊、教育訓練課程資訊、績效評估及年度考核辦法等訊息 ● 營運管理部人事單位廣泛收集員工意見，定期舉辦勞資會議 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不定期 ● 每季 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工福利 ● 員工考核機制 ● 營運績效 ● 勞資關係 ● 企業形象 	<ul style="list-style-type: none"> ● 人事總務部 	透過多元管道提供員工資訊，藉由勞資會議處理勞資相關議題，收集員工意見
股東與投資人	公司的所有者，持有公司的股份，並享有相應的所有權。投資人向公司提供資金，以期獲得投資回報。	<ul style="list-style-type: none"> ● 重大訊息即時 ● 股東會每年一次 ● 法人說明會每年至少一次 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不定期 ● 每年 ● 每年 	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司治理 ● 永續發展策略 ● 風險管理 ● 股東參與 ● 營運績效 	<ul style="list-style-type: none"> ● 管理處 	透過多元管道向股東和投資人公開公司資訊，並透過股東會和法人說明會進行直接溝通

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
客戶	公司營收的主要來源，公司的產品和服務在滿足客戶需求	<ul style="list-style-type: none"> ● 廣宣、社群媒體 ● 參與國內外生技展覽、醫療及教育相關機構活動 ● 客戶服務機制及申訴管道 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不定期 ● 每年 ● 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> ● 資訊安全 ● 客戶保護與溝通 ● 資訊透明 ● 服務品質 ● 公司治理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業處 	透過不同管道傳達公司和產品資訊，並建立客戶服務和申訴機制以保障客戶權益
供應商與代理商	提供公司生產和營運所需的產品、服務或資源	<ul style="list-style-type: none"> ● 透過供應商管理制度進行資格審查，必要時要求提供相關文件 ● 採購單位針對所有供應商進行評估並彙整於合格供應商一覽表 ● 依據銀行往來信用、退票記錄、財務報表、誠信經營等指標動態管理和更新供應商資料 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不定期 ● 每年 ● 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> ● 資訊安全 ● 永續發展策略 ● 企業形象 ● 資訊透明 ● 供應商管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 採購部 	透過供應商管理制度確保供應商的品質和符合公司要求，並進行定期評估和管理
認證與驗證單位	核發的認證與驗證是公司市場競爭力、客戶信任度及合法經營的基礎。仰賴這些單位提供專業的評估與稽核，以確保符合相關產業規範及法規標準。	<ul style="list-style-type: none"> ● 依據認證標準或法規要求，進行排定的審查會議。 ● 日常業務聯繫、文件往來、問題諮詢及進度追蹤。 ● 提交申請文件、報告、改善計畫等官方要求資料。 ● 參與認證單位舉辦的說明會或研討會，了解最新標準或法規動態。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不定期 ● 不定期 ● 不定期 ● 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> ● 服務品質 ● 資訊透明 ● 客戶保護與溝通 ● 資訊安全 	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業處 	透過積極且有效的溝通確保公司所需各項認證皆能成功取得或更新，並藉由認證單位的專業建議，持續優化公司的品質管理系統與流程，以確保公司服務品質始終符合法令規範

1.4 重大議題管理

1.4.1 重大議題評估流程

重大議題評估流程

威健生技由管理處每年依據本公司的營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，透過利害關係人議合及專家顧問諮詢，依循 GRI 2021 年版本之 GRI 3 準則中所要求之重大性、完整性和利害關係人包容性，評估本公司對於利害關係人產生重大影響之永續議題，並將前述重大議題鑑別結果報告予董事會，由董事會決議當期關鍵永續議題。並且由管理處負責重大議題評估，每年定期與各利害關係人溝通，並將執行情形報告至董事會。詳細評估流程如下：

Step 1. 鑑別關鍵議題

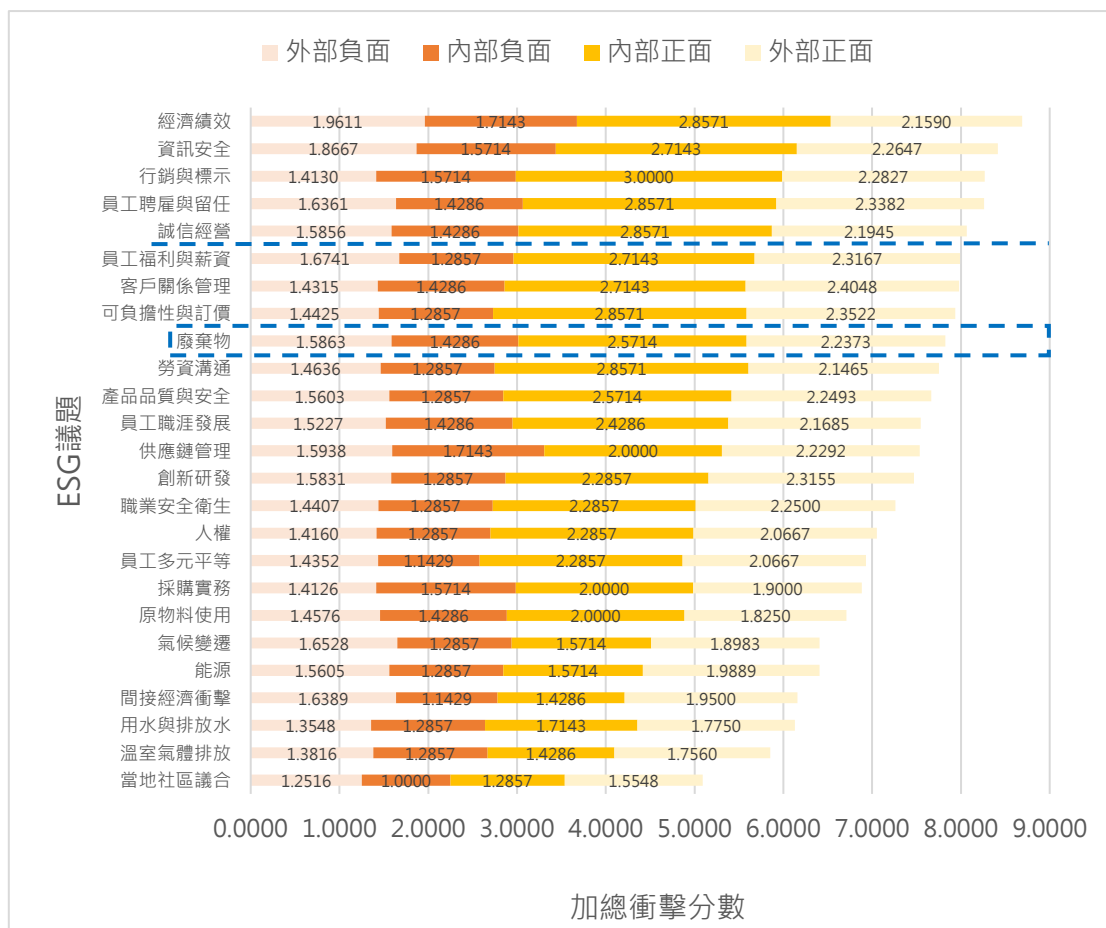
歸納產業屬性：盤點本公司之營業項目、商業模式、產品或服務型式、產業型態、工作者型態等，分析本公司相關之所有產業屬性。

初步篩選可能影響公司永續發展的關鍵議題：本公司除了納入以往實際發生的重大正、負面事件外，亦透過以往與利害關係人溝通回饋、全球規範與標準（GRI 行業標準、聯合國永續發展目標、TCFD 及 SASB 等）、產業規範與標準、同業標竿企業等考量潛在的風險或機會，從治理與經濟、環境、社會、供應鏈及產品四個面向，建立「重大議題清單」，作為後續利害關係人調查的依據。

Step 2. 決定重大議題

我們透過問卷調查，邀請本公司內部主管及外部利害關係人填答，評估每個永續議題的正面及負面衝擊程度，內部主管評估對公司營運的影響，外部利害關係人評估對環境、社會、人權（人）的影響。衝擊程度大小則根據影響的嚴重性、發生機率或頻率、波及範圍，以及負面影響是否可以被彌補等因子綜合評估。

2024 年共計回收 51 份問卷，排除無效問卷後，有效問卷為 49 份，內外部分別為 7 份與 42 份。計算出各議題對公司營運及外部利害關係人的正面及負面衝擊分數後，我們按照各議題衝擊總分由大至小排序，並設定以「總分排序前 5 大」作為重大性門檻，篩選出本期 5 項重大議題。



重大議題鑑別結果長條圖

此外，考量本公司產業特性，另納入廢棄物作為重大議題管理，故本期最終共計 6 項重大議題。

Step 3. 重大議題資訊報導

由管理處判斷重大議題對應之國際準則，檢視重大主題之管理政策與目標，蒐集年度數據資料，確保重要的永續資訊皆已完整揭露於本報告書中，以完整回應利害關係人所關注之議題。年度永續報告書編製完成後，由管理處再次審閱報告書內容，並交由董事會審核決議，以確保揭露資訊無不當或不實表達之疑慮。

Step 4. 持續檢視

每年定期檢視重大議題政策之落實與目標達成率，以優化內部管理方針與定性及定量目標；並於次期重大議題鑑別後比對前後期議題差異性，調查差異原因並報導於報告書中。

1.4.2 重大議題衝擊管理

重大議題管理策略

本公司董事會為威健生技重大議題管理的最高決議及監督單位，管理處負責永續重大議題管理項目，包含盤點及檢視重大議題管理方針，提出優化改善建議；建立多元的利害關係人溝通管道，定期統整利害關係人建議，判斷其意見類型與影響性，擬定因應措施或回應方針並報告予董事會。董事會每年與管理處至少召開一次會議，共同討論重大議題管理情形，擬訂新一年的永續發展方向與策略目標。

重大議題列表

● 2024 年重大議題影響邊界與目標成效

重大議題	對應之 GRI 主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍			KPI 與目標				管理評估機制	報告書 對應章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	營運	下游	短期目標	中期目標	長期目標	達成進度說明		
								2025-2028 年	2025-2030 年	2025-2035 年			
經濟績效	GRI 201-1、201-4	實際衝擊：營收成長管理 潛在衝擊：市場擴張策略	實際衝擊：無 潛在衝擊:市場環境變動	追求永續成長與價值創造		V		1. 專注基因檢測市場 2. 持續開發創新技術 3. 檢測技術取得認證 4. 毛利率維持 40% 以上 5. 年度營收及獲利正成長	1. 技術轉化為臨床應用 2. 開發自有知識產權的服務及產品 3. 持續毛利率維持 40% 以上 4. 維持年度營收及獲利正成長	1. 拓展國際市場，擴大營運規模 2. 持續毛利率維持 40% 以上 3. 維持年度營收及獲利正成長	1. 取得 5 項 LDTS 認證項目 2. 2024 年成為全球液態活檢技術領導者 Guardant Health, Inc. 在台獨家代理商 3. 2024 年毛利率 44% 4. 2024 年 營 收 為 \$213,072 仟元，較 2023 年成長 9.86%	1. 財報 2. 年報 3. 公開資訊觀測站	2.3 經濟績效
誠信經營	GRI 205-2、205-3、GRI 206-1	實際衝擊：道德規範落實 潛在衝擊：產業標準推動	實際衝擊：無 潛在衝擊：供應鏈與內控	恪守最高商業道德與治理標準	V	V	V	1. 隨時配合主管機關法令及依實際執行情形，調整本公司誠信經營相關規範及執行方向。 2. 違反誠信經營及相關法規案件數為 0。 3. 每年辦理董事會教育訓練 2 次。 4. 每年辦理員工教育訓練 2 次。	1. 隨時配合主管機關法令及依實際執行情形，調整本公司誠信經營相關規範及執行方向。 2. 違反誠信經營及相關法規案件數為 0。 3. 每年辦理董事會教育訓練 2 次。	1. 隨時配合主管機關法令及依實際執行情形，調整本公司誠信經營相關規範及執行方向。 2. 違反誠信經營及相關法規案件數為 0。	1. 2024 年依實際執行情形及配合主管機關法令，修訂本公司內控辦法「商業行為準則」、「公司治理實務守則」 2. 2024 年違反誠信經營及相關法規案件數為 0。 3. 2024 年辦理董事會教育訓練共 2 次，分別於 2024 年 5 月 8 日及 2024/8/13 日辦理。	1. 相關主管機關之審核。 2. 董事會及管理階層之管控。 3. 會計師事務所之查核。 4. 稽核室之內稽內控。	2.4.1 誠信經營

重大議題	對應之 GRI 主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍			KPI 與目標				管理評估機制	報告書 對應章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	營運	下游	短期目標	中期目標	長期目標	達成進度說明		
								2025-2028 年	2025-2030 年	2025-2035 年			
									4. 每年辦理員工教育訓練 2 次。	3. 每年辦理董事會教育訓練 2 次。 4. 每年辦理員工教育訓練 2 次。	4. 2024 年辦理員工教育訓練共 2 次，2024 年 6 月 24 日及 2024 年 12 月 23 日。		
資訊安全	GRI 418	實際衝擊：資安政策推動 潛在衝擊：系統弱點管理	實際衝擊：無 潛在衝擊：新興資安威脅	落實全面數據保護與資安防護		V	V	1. 完成全員資安教育訓練達 100% 2. 建立基本資安事件通報流程	1. 人員完成 ISO/IEC 27001:2022 資安管理系統訓練系列課程並取得證書。 2. 建立年度資安演練計劃，並完成首次模擬社交工程攻擊測試。	完成 ISO 27001 認證或等同資訊安全標準導入。	1. 全體員工完成資訊安全教育訓練，達成率 100%。 2. 資安事件通報與處理流程已建立，並進行內部演練 1 次，反應時間與通報流程皆符合預期。	1. 年度內控稽核報告 2. 資安事件追蹤紀錄	2.7 資訊安全
廢棄物	GRI 306	實際衝擊：資源回收實施 潛在衝擊：源頭減量措施	實際衝擊：無 潛在衝擊：廢棄物增長管理	最小化環境足跡與責任化處理	V	V	V	委任廢棄物廠商違反法規案件數量：0	1. 委任廢棄物廠商違反法規案件數量：0 2. 針對辦公室一般垃圾，自主建立紀錄機制	1. 委任廢棄物廠商違反法規案件數量：0 2. 針對辦公室一般垃圾，自主建立紀錄機制	2024 年委任廢棄物廠商違反法規案件數量：0	1. 執行員工減廢與回收教育訓練 2. 積極宣導落實減少一次性用紙、垃圾分類等環境友善措施	5.4 廢棄物監管

重大議題	對應之 GRI 主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍			KPI 與目標				管理評估機制	報告書 對應章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	營運	下游	短期目標	中期目標	長期目標	達成進度說明		
								2025-2028 年	2025-2030 年	2025-2035 年			
行銷與標示	GRI 417	實際衝擊：透明誠實溝通 潛在衝擊：公眾知識推廣	實際衝擊：無 潛在衝擊：內容風險管理	確保透明道德且合規的溝通	V	V	V	導入品質管理系統，重視產品與服務品質	持續精進品質認證，展現企業永續經營的決心	積極接軌國際品質標準，以環境友善為本，回饋社會，塑造企業永續發展形象。	1. 通過衛生福利部食品藥物管理署精準醫療分子檢測 (LDTS) 實驗室認證 2. 全國認證基金會 ISO 17025 認證	1. 依據管理審查程序書之要求 2. 定期執行內部稽核與訂立品保計畫 3. 嚴格控管認證與標章展示	3.3 行銷標示
員工聘雇與留任	GRI 401-1、GRI 405-1、202-2	實際衝擊：友善職場建構 潛在衝擊：人才發展規劃	實際衝擊：無 潛在衝擊：外部產業競爭	營造支持發展與公平的職場		V		預計使離職率維持 10%以下	預計使離職率維持 8%以下	預計使離職率維持 5%以下	2024 年的離職率為 5%	1. 人員績效考核。 2. 新進人員試用期滿考核表	6.1.2 人才聘僱

註：本管理方針列表僅條列重點政策或策略及管理目標，詳細管理方針請詳各章節說明。

衝擊議題管理

衝擊管理-負面

負面衝擊指可能對本公司或利害關係人在經濟、環境、社會、福祉、人權等方面產生負面的影響，且負面衝擊並不能被正面衝擊所抵消，例如：再生能源可以降低一個地區對化石燃料的依賴，然若建設此再生能源導致當地原住民需撤離其土地或領土，則對原住民造成的負面影響不能與再生能源的正面影響相抵。

	重大議題	衝擊類別	產生的 衝擊活動項目	發生地點	衝擊描述	衝擊面向	影響存續期間	影響之利害關係人	補救措施/管理方法	報告書對應章節
負面	經濟效益	實際衝擊	無							2.3
	誠信經營									2.4.1
	資訊安全									2.7
	行銷標示									3.3
	廢棄物									5.4
	員工聘雇 與留任									6.1.2
	經濟效益	潛在衝擊	市場環境變動	威健股份有限公司	法規變動（更嚴格的標準）或是影響營收 宏觀經濟波動導致財務風險可能增加營運成本	經濟 社會	長期	投資人/股東 員工 供應商	參與政策溝通，預應 法規變革 關注產業趨勢及評估 市場狀況，務實調整 營運目標 檢視財務績效，達成 預算目標	2.3

	重大議題	衝擊類別	產生的 衝擊活動項目	發生地點	衝擊描述	衝擊面向	影響存續期間	影響之利害關係人	補救措施/管理方法	報告書對應章節
	誠信經營		供應鏈與內控	威健股份有限公司	供應鏈中若存在不誠信的合作夥伴，可能連帶影響公司聲譽。或內部控制機制存在漏洞，可能導致未來發生舞弊或違規事件的風險。	經濟 社會	長期	供應商 客戶 股東/投資人	建立供應商誠信評估與管理機制 定期進行內部控制有效性評估與改善	2.4.1
	資訊安全		新興資安威脅	威健股份有限公司	新興的網路攻擊手法，可能導致未來發生數據外洩風險。未能及時更新資安防護措施，無法應對日益複雜的資安威脅。	經濟 社會	短期至長期	員工 客戶 供應商	強化資安內控與預警系統 定期進行風險評估與滲透測試 強化員工資安意識訓練	2.7
	行銷標示		內容風險管理	威健股份有限公司	法規對行銷標示的要求日趨嚴格，若未能及時跟進調整，可能面臨違規風險。	社會 經濟	短期至長期	客戶 主管機關 股東/投資人	建立嚴格的行銷內容審核流程。 密切追蹤相關法規更新，確保行銷內容符合規範。	3.3

	重大議題	衝擊類別	產生的 衝擊活動項目	發生地點	衝擊描述	衝擊面向	影響存續期間	影響之利害關係人	補救措施/管理方法	報告書對應章節
	廢棄物		廢棄物增長管理	威健股份有限公司	隨著檢測量的增加，若未能有效管理，廢棄物總量可能持續上升，增加處理成本與環境壓力。	環境 經濟	短期至長期	客戶 主管機關 股東/投資人	評估使用更有效率廢棄物管理方式。	5.4
	員工聘雇 與留任		外部產業競爭	威健股份有限公司	若未能持續優化工作環境與發展機會，未來可能面臨人才招聘困難或核心人才被挖角	經濟 社會	短期至長期	員工 客戶	加強工作壓力管理與心理健康支持。 塑造積極正向的企業文化	6.12

衝擊管理-正面

正面衝擊指可能對本公司或利害關係人在經濟、環境、社會、福祉、人權等方面做出貢獻，產生有助於實現永續發展目標的正面影響。

	重大議題	衝擊類別	產生的衝擊活動項目	發生地點	衝擊描述	衝擊面向-經濟、環境、社會（含人權）	影響存續期間（短/中/長期）	影響之利害關係人	管理方法	報告書對應章節
正面	經濟效益	實際衝擊	營收成長管理	威健股份有限公司	透過提供精準的基因檢測服務，滿足市場需求，帶來營收與利潤增長。	經濟	長期	投資人 員工 客戶	持續優化服務品質與效率。 建立嚴謹的研發專案評估與風險控管機制。 提升營運效率，控制成本。	2.3
	誠信經營		道德規範落實	威健股份有限公司	建立完善的道德規範與反貪腐機制，並確實執行，贏得所有利害關係人的信任，並公開透明的財務報告與公司治理結構，提升投資者信心。	經濟 社會	短期至長期	投資人 員工 客戶	定期進行誠信經營培訓與宣導。 強化內部稽核機制。 確保公司治理的獨立性與有效性。	2.41
	資訊安全		資安系統建置	威健股份有限公司	建立完善資訊安全管理制度可提升資料保護能力，維持研發機密與客戶資料的完整性，進而強化客戶信	經濟 社會	短期至長期	投資人 員工 客戶	定期審核與更新資安管理系統。 持續符合並超越相關法令要求。	2.7

	重大議題	衝擊類別	產生的衝擊活動項目	發生地點	衝擊描述	衝擊面向-經濟、環境、社會（含人權）	影響存續期間（短/中/長期）	影響之利害關係人	管理方法	報告書對應章節
					任與公司形象。					
	行銷標示		透明誠實溝通	威健股份有限公司	提供清晰、準確、易懂的服務說明與限制，遵守法規，誠實宣傳，建立良好品牌形象。	經濟社會	短期至長期	投資人 員工 客戶	定期檢視行銷素材的合法性與清晰度。 建立客戶意見回饋機制並持續改進行銷溝通。	3.3
	廢棄物		資源回收實施	威健股份有限公司	實驗室優化檢測流程，減少有害廢棄物的產生量，並確實進行廢棄物分類與回收，委由合格廠商妥善處理廢棄物，降低環境污染。	社會環境	短期至長期	員工 客戶	持續尋找更環保的替代方案。 定期審核廢棄物處理廠商資質與合法性。	5.4
	員工聘雇與留任		友善職場建構	威健股份有限公司	提供具競爭力的薪酬福利、完善的培訓發展計畫及良好的工作環境，提升員工滿意度與留任率。 建立暢通的溝通管道與員工關懷機制，增強員工向心力。	環境社會	短期至長期	員工	定期進行薪酬福利市場調研與調整。 持續優化工作環境與員工發展計畫。 規劃並實施長期人才發展策略。	6.1.2

	重大議題	衝擊類別	產生的衝擊活動項目	發生地點	衝擊描述	衝擊面向-經濟、環境、社會（含人權）	影響存續期間（短/中/長期）	影響之利害關係人	管理方法	報告書對應章節
	經濟效益	潛在衝擊	市場擴展策略	威健股份有限公司	市場對基因檢測的需求持續擴大，帶來未來營收增長潛力。拓展新的檢測項目或國際市場，開創新的獲利來源。	經濟社會	中、長期	股東/投資人 員工 客戶	密切關注市場趨勢與法規變化。制定詳細的市場進入與拓展計畫。	2.3
	誠信經營		產業標準推動	威健股份有限公司	積極參與產業自律組織，推動行業誠信標準的建立，提升整體產業形象。將誠信經營理念深植於企業文化，成為企業永續發展的基石。	經濟社會	中、長期	供應商 客戶 股東與投資人	不定期參與主管機關之政策法令宣導會、座談會持續投入資源支持產業誠信倡議。	2.4.1
	資訊安全		系統弱點管理	威健股份有限公司	持續投入資源強化資安防護技術，能有效預防未來可能的資安威脅，保障客戶數據安全。	經濟社會	中、長期	供應商 客戶 股東與投資人	持續檢視與更新資安政策與防護機制，執行定期風險評估與資安演練，加強員工資安意識訓練，以確保法規遵循與客戶信賴。	2.7

	重大議題	衝擊類別	產生的衝擊活動項目	發生地點	衝擊描述	衝擊面向-經濟、環境、社會（含人權）	影響存續期間（短/中/長期）	影響之利害關係人	管理方法	報告書對應章節
	行銷標示		公眾知識推廣	威健股份有限公司	主動揭露檢測的科學依據與局限性，贏得消費者長期信任。	經濟社會	中、長期	客戶/ 潛在客戶	與學術機構合作及蒐集相關研究論文，提供客觀的科學資訊。	3.3
	廢棄物		源頭減量措施	威健股份有限公司	推動辦公室無紙化或綠色採購，進一步降低整體營運的環境足跡。	社會環境	中、長期	供應商	評估設定廢棄物減量並追蹤成效。鼓勵員工參與環保行動。	3.3
	員工聘雇與留任		人才發展規劃	威健股份有限公司	推動員工持股計畫或提供更彈性的工作模式，吸引並留住優秀人才，提升企業長期競爭力。	社會人權	中、長期	股東/投資人 員工 客戶	規劃並實施長期人才發展策略。塑造積極正向的企業文化，提升品牌形象。	6.1.2

2 公司治理

2.1 公司簡介

2.1.1 基本資訊

威健股份有限公司成立於 2003 年，臨床癌症用藥檢測與產前基因檢測服務 (LDTS 認證實驗室)、科研類基因檢測與分析服務(基因晶片，次世代定序及第三代定序)及代理基因檢測相關試劑儀器及服務 (Guardant Health, Agilent, Somalogic)，總部位於台灣台北市，並在台北、台中、高雄等地設有辦公處及實驗室。

公司名稱	威健股份有限公司
公司型態	上櫃&股份有限公司
組織創立時間	2003 年 1 月 30 日
總部位置	台北市南港區園區街 3 號 12 樓
產業類別	生技醫療業
主要產品或服務	威健的服務與商品主要分為基因檢測及代理銷售兩大範疇。基因檢測依市場類別分為研究及臨床應用兩類。研究類提供高通量基因檢測技術服務，涵蓋生物晶片檢測、次世代基因定序及第三代定序服務等，應用於生物、醫學、農業育種、微生物及演化等生命科學相關研究。臨床應用方面，威健以「獨創基因技術，產出臨床價值」為願景，將完整平台轉化為臨床應用產品，主要包含產前羊水晶片、胚胎著床前染色體篩檢晶片、非侵入性胎兒染色體檢測及遺傳疾病之定序檢測等產前醫學及生殖醫學項目。在代理銷售方面，威健所代理的試劑及儀器均屬於研究類及臨床應用，包括安捷倫科技的生物晶片與次世代定序、基因編輯工具 CRISPR、即時定量 PCR 等相關產品；Guardant Health 的癌症液態活檢相關基因檢測；Epigentek 的 ELISA-like 定量與定性檢測套組及抗體；以及 SomaLogic 的蛋白體學檢測服務平台等相關產品，滿足客戶在多體學上的研究需求。
實收資本額	233,042 仟元
淨銷售額	213,072 仟元
員工人數	61 人

• 經營策略

威健生技是一家專注於基因檢測的生物科技公司，以「獨創基因技術，產出臨床價值」為願景，為科研單位及醫療機構提供研究服務和醫學檢測的平台式解決方案。公司主要業務包括基因檢測服務、生物資訊分析、儀器試劑銷售等。公司發展以科研市場端累積經驗，致力於將檢測技術轉化為臨床應用為核心，佈局精準醫學基因檢測市場，助力精準醫學。

• 公司沿革

2003 年

- 進駐南港軟體園區生技專區，設立 Microarray 專業實驗室提供完整的生物基因晶片及即時定量 PCR 分析等檢測服務

2004 年

- 獲得經濟部 SBIR 產業創新研究推動計畫(計畫名稱：高品質基因晶片之基因表現及資訊分析研發服務平台)
- 參與台灣大學共同研究開發血管新生晶片與篩選相關基因等技術計畫

2005 年

- 獲得經濟部 SBIR 產業創新研究推動計畫(計畫名稱：大腸癌轉移分子標幟之先期研究)

2006 年

- 參與安捷倫實驗室認證/獲得 ISO 17025 實驗室認證
- 子公司威茂獲得經濟部業界開發產業技術計畫(計畫名稱：基因晶片醫療研究應用技術計畫-核酸純化藥劑開發)

2007 年

- 榮獲美國安捷倫科技亞洲第一家 CSP 認證 (Certified Service Providers) 生物晶片服務實驗室，也是台灣第一家獲得 ISO 17025 及 Agilent CSP 雙認證實驗室

2008 年

- 與彰化基督教醫院合作開發染色體及基因檢測晶片
- 成為 Agilent Technologies 生物基因晶片授權經銷商及實驗室認證廠商

2009 年

- 榮獲台北國際醫療展創新產品獎
- 獲得經濟部 SBIR 產業創新研究推動計畫(計畫名稱：aCGH 應用於染色體異常之偵測)

2012 年

- 獲得安捷倫 STRATAGENE 台灣代理
- 獲得台北市 SBIR 產業創新研究推動計畫(計畫名稱：細菌分型系統之開發計畫)
- 開發完成 aCGH 產前羊水晶片

2013 年

- 獲得經濟部 SIIR 服務業創新研發計畫(計畫名稱：創新基因檢驗技術商品化策略聯盟之建立-全方位染色體檢測服務)
- 開發完成次世代定序服務

2014 年

- 開發完成非侵入性胎兒染色體檢測，開發完成胚胎著床前染色體篩檢晶片
- 榮獲台北市 SBIR 產業創新研發推動計畫(計畫名稱：高通量基因表現線上分析服務平台之開發計畫)
- 與中研院合作開發雲端高通量基因表現分析軟體，強化生物資訊分析演算技術
- 獲得 Myriad Genetics 之 EndoPredict 乳癌復發/轉移風險評估檢測認證

2015 年

- 獲得德國 SYGNIS 產品台灣代理
- 成立生物資訊分析部，提供全台灣唯一 NGS 定序配合客製化晶片整合分析服務
- 投入外顯子定序及 DNA 甲基化相關應用，作為癌症早期篩檢、檢測 DNA 轉譯化修飾狀況作為疾病風險、疾病症狀及個人用藥預測之依據

2016 年

- 獲得美國 OPS Diagnostics 產品台灣代理

- 開發完成第二代非侵入性胎兒染色體檢測
- 取得中央研究院『以抗菌蛋白(epinecidin-1)應用於牛隻乳房炎』專屬授權
- 取得『以全基因體趨勢記分為基礎之非侵入性產前檢測方法』中華民國專利權分享

2017 年

- 與財團法人國家衛生研究院共同合作設立 NGS-library 建置平台之研究開發
- 建置 10x Genomics 技術平台，提供獨創的次世代定序分子標定系統，在既有的次世代定序系統之下，提升實驗檢測的全面完整性甚至至單細胞層次的解析力

2018 年

- 延續產前基因檢測服務的 TAF 機構 ISO/IEC17025 認證
- 乳癌轉移及復發風險檢測及全外顯子定序服務亦取得 TAF 認證
- 自動化實驗流程導入
- 建構第三代 Nanopore 長片段定序平台及分析能力

2019 年

- 通過 10X Genomics 公司之 Single Cell ATAC-seq (scATAC-seq)及 Single Cell RNA-seq (scRNA-seq)兩項服務技術品質認證
- 通過 SOPHiA GENETICS 公司臨床外顯子解決方案(Clinical Exome Solution,CES)認證

2020 年

- 獲台灣證券櫃檯買賣中心同意上櫃
- 通過 10X Genomics 公司之 Visium Spatial Gene Expression 服務認可

2021 年

- 股票登錄櫃買中心上櫃掛牌
- 乳癌轉移及復發風險檢測及產前基因檢測服務取得衛福部食藥署 LDTS 實驗室列冊登錄
- 延續產前基因檢測服務及全外顯子定序服務的 TAF ISO/IEC17025 認證

2022 年

- 遺傳疾病基因檢測服務取得衛福部食藥署 LDTS 實驗室列冊登錄
- 非侵入性胎兒染色體檢測 NIPT 通過歐洲 EMQN 及台灣病理學會所舉行的能力試驗
- 乳癌基因 BRCA1/2 檢測通過歐洲 EMQN 能力試驗

2023 年

- 建構第三代 PacBio 長片段定序平台及其在精準醫學方面的應用，如人類全基因組定序、宏基因體學定序及全長轉錄組分析
- 獲得 SomaLogic 蛋白體學檢測服務的台灣代理

2024 年

- 第三代長片段定序平台技術取得 TAF 機構 ISO/IEC17025 認證
- 產前基因檢測服務、遺傳疾病基因檢測服務、乳癌轉移及復發風險檢測及取得衛福部食藥署 LDTS 實驗室認證
- 成為 Guardant Health 的癌症基因檢測在臺灣區新任獨家經銷商
- 公協會會員

威健生技持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。2024 年本公司加入 4 個公協會組織，分別列示如下：

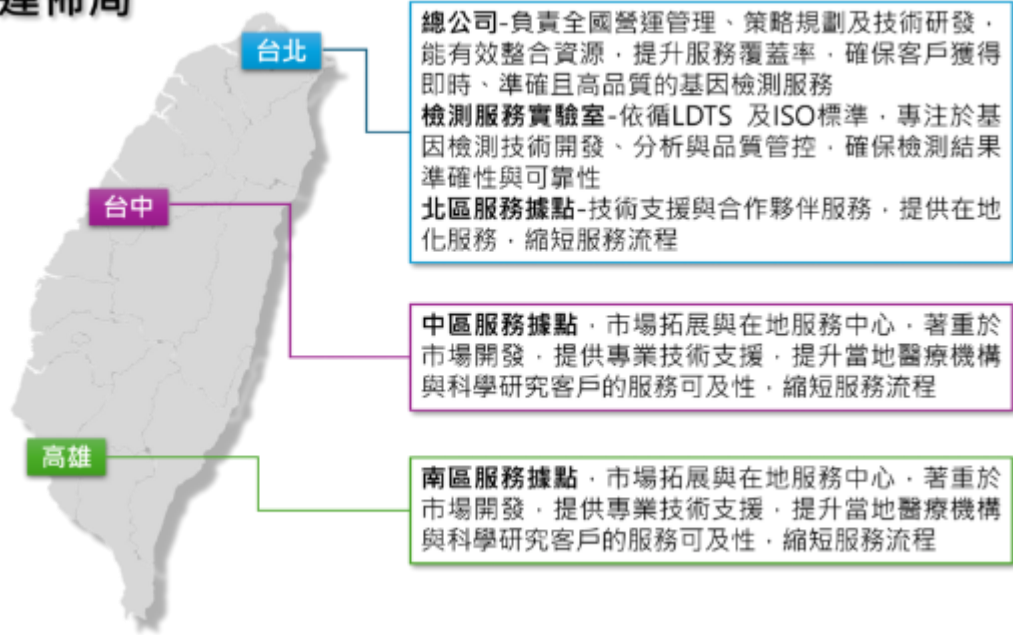
公協會組織	會員身分
台北市儀器商業同業公會	一般會員
PIMA 台灣精準醫療產業協會	一般會員
國際精準檢測產業聯盟	理事
臺灣基因體應用研發、技術及產業生態系聯盟	一般會員

2.1.2 營運據點

● 威健生技營運佈局

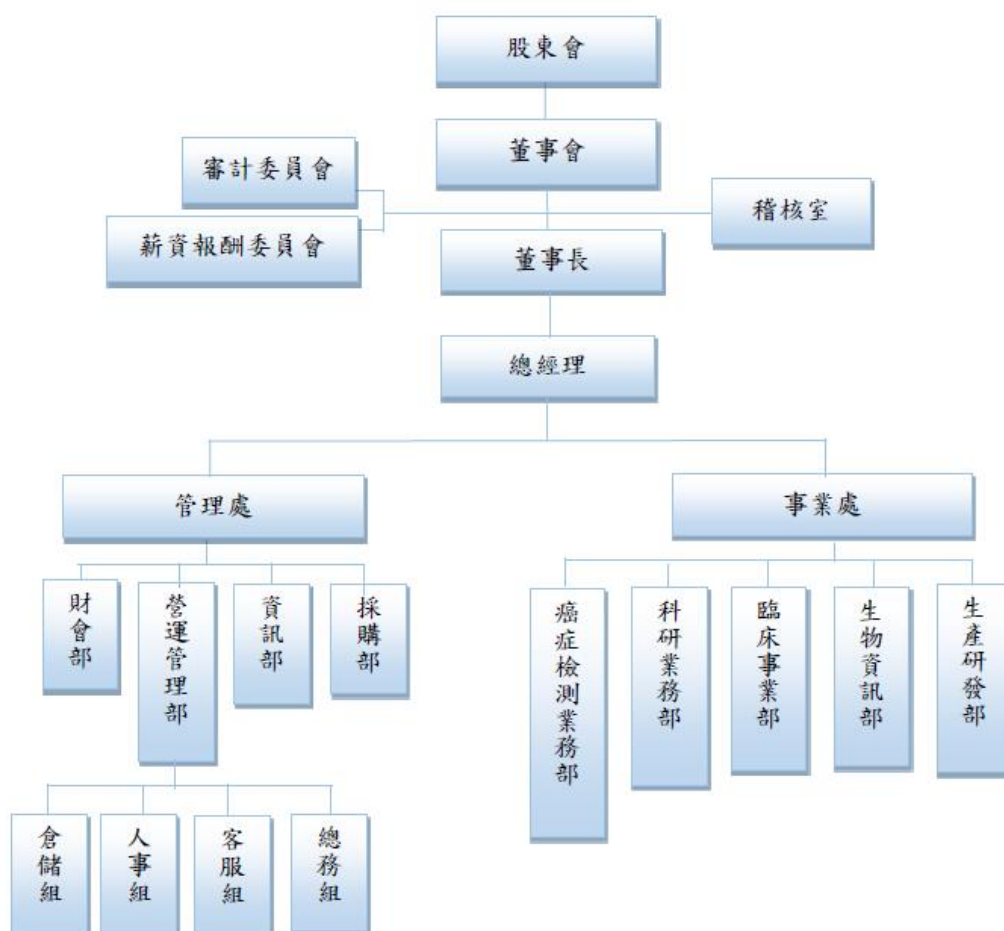
地區	營運據點業務性質
台北	<ul style="list-style-type: none">• 總公司<ul style="list-style-type: none">◦ 負責全國營運管理、策略規劃及技術研發。透過北、中、南三區的佈局，能有效整合資源，提升服務覆蓋率，確保客戶獲得即時、準確且高品質的基因檢測服務。• 檢測服務實驗室<ul style="list-style-type: none">◦ 依循 LDTS 及 ISO 標準，專注於基因檢測技術開發、分析與品質管控，確保檢測結果的準確性與可靠性• 北區服務據點<ul style="list-style-type: none">◦ 技術支援與合作夥伴服務，提供在地化服務，縮短服務流程
台中	<ul style="list-style-type: none">• 中區服務據點<ul style="list-style-type: none">◦ 市場拓展與在地服務中心，著重於市場開發，提供專業技術支援，強化擴大服務範圍，提升當地醫療機構與科學研究客戶的服務可及性，縮短服務流程
高雄	<ul style="list-style-type: none">• 南區服務據點<ul style="list-style-type: none">◦ 市場拓展與在地服務中心，著重於市場開發，提供專業技術支援，強化擴大服務範圍，提升當地醫療機構與科學研究客戶的服務可及性，縮短服務流程

營運佈局



2.2 治理結構

2.2.1 治理架構



本公司股東推選董事組成董事會，董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，以下設置薪酬委員會及審計委員會等功能性委員會，分別監督公司、董事薪酬、公司財務報表、ESG 關鍵績效目標等，此外設置稽核室監督公司內控制度之有效性，以維護公司及各利害關係人之權益。

董事會運作與組成

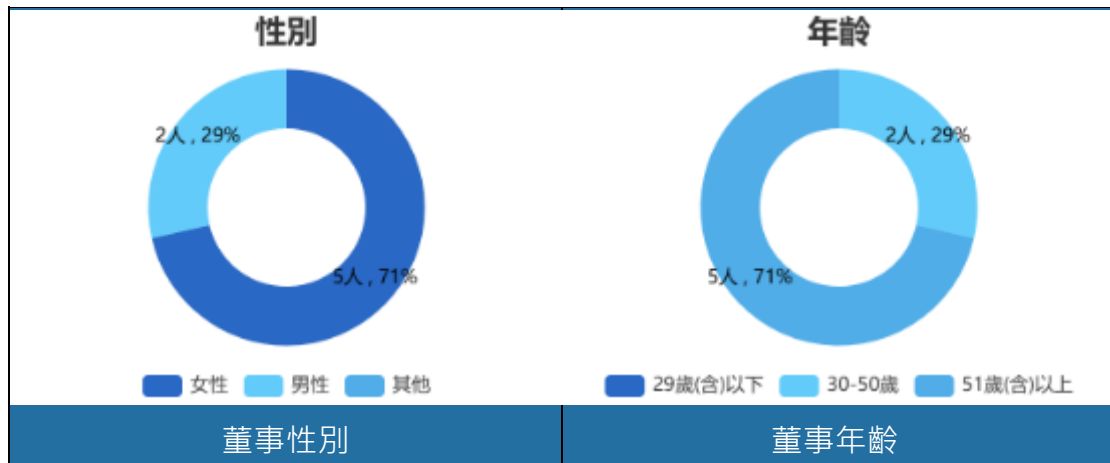
本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 5~9 人，董事任期為 3 年，提名及遴選標準為候選人的獨立性及專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成的多元性。本屆董事會由 7 位董事（含 3 位獨立董事），男女比為 2:5。

威健生技原則上每季召開一次董事會，2024 年累積召開 4 次董事常會及 0 次臨時董事會議，平均出席率為 92.9%。[年報超連結](#)

● **威健生技董事資料**(本屆董事會任期：2022 年 5 月 17 日至 2025 年 5 月 16 日)

職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會	
							審計委員會	薪酬委員會
董事長	3	陳貴弘	男性	30-50 歲	擔任本公司董事長	微傳、漢津、漢碁、漢衢、申碁股份有限公司董事長 威茂股份有限公司董事		
董事	3	林家綺	女性	30-50 歲	-	惠渠有限公司董事、採購經理		
董事	3	陳富鈐	男性	51 歲(含)以上	-	威茂股份有限公司董事長		
董事	3	林怡杏	女性	51 歲(含)以上	擔任本公司總經理	微傳股份有限公司總經理		
獨立董事	3	陳瑞薰	女性	51 歲(含)以上	-	東生華製藥(股)公司獨立董事暨審計、薪酬及永續發展委員會委員	V	V
獨立董事	3	李筱敏	女性	51 歲(含)以上	-	蔚理會計師事務所會計師 依爾達管理顧問有限公司董事及負責人 允能風力發電股份有限公司獨立董事	V	V
獨立董事	3	鄭聖穎	女性	51 歲(含)以上	-	詠勝昌(股)公司獨立董事暨審計、薪酬委員 國眾電腦(股)公司獨立董事暨審計召集委員、薪酬委員 凱撒衛浴(股)公司獨立董事暨審計、薪酬、提名委員 眾科技股份有限公司董事	V	V

• 董事性別及年齡分布圖



• 董事專業能力與經驗分布

職稱	姓名	董事專業能力與經驗分布											
		領導決策	經營管理	財務法律	產業知識	產業技術	市場行銷	業務開發	資訊科技	風險管理	環境永續	社會參與	供應鏈管理
董事長	陳貴弘	V	V	V	V				V	V			V
董事	林家綺		V		V		V	V	V	V			V
董事	陳富鈐	V	V	V	V		V		V	V			V
董事	林怡杏	V	V		V	V	V	V	V	V			V
獨立董事	陳瑞薰		V	V			V			V			V
獨	李		V	V						V			V

立 董 事	筱 敏												
獨 立 董 事	鄭 聖 穎		V	V					V	V			V

• 董事進修

威健生技每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排進修，以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力。2024 年董事參與之課程包含永續治理議題最新發展暨董事責任、企業經營與危機管理等，全體董事累積之進修時數為 42 小時。

2024 年各董事進修項目可參考公開資訊觀測站「[董事及監察人出\(列\)席董事會及進修情形彙總表](#)」。

• 董事及高階主管薪酬結構

威健生技董事薪酬包含獨立董事酬金、董事酬勞、年終獎金及出席費等，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。2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考威健生技 2024 年年報「最近年度支付董事、總經理及副總經理之酬金」章節。

威健生技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年終獎金。2024 年高階管理階層之薪資、級距表請參考威健生技 2024 年年報「最近年度支付董事、總經理及副總經理之酬金」章節。

• 董事及高階管理階層離職與退休政策

威健生技董事與高階管理階層之離職預告期、通知天數與離職金計算方式，與一般員工相同。

• 董事與高階管理階層薪酬與 ESG 績效連結情形

董事及高階管理階層之薪酬目前尚未與 ESG 績效連結，本公司將積極配合主管機關政策時程，逐步導入 ESG 績效指標，將其獎酬與個人對 ESG 議題的參與度及 ESG 目標達成度等連動，強化董事與高階管理階層對公司永續願景的當責。

- **董事會績效評估**

本公司原則上每年執行董事會、功能性委員會（含審計委員會、薪酬委員會）及個別董事成員之自我績效評估，作為本公司增進董事會運作績效之參考。

董事會績效評估之衡量項目，包含下列五大面向：

1. 對公司營運之參與程度
2. 提升董事會決策品質
3. 董事會組成與結構
4. 董事之選任及持續進修
5. 內部控制

本公司個別董事成員績效評估之衡量項目，包含下列六大面向：

1. 公司目標與任務之掌握
2. 董事職責認知
3. 對公司營運之參與程度
4. 內部關係經營與溝通
5. 董事之專業及持續進修
6. 內部控制

- **董事會評鑑執行情形**

評估週期	評估日期	評估方式	評估範圍	評估結果
每年一次	2024 年 1 月 1 至 2024 年 12 月 31 日	內部自評	董事會整體績效	滿分 100 分； 得分 99
每年一次	2024 年 1 月 1 至 2024 年 12 月 31 日	內部自評	個別董事成員	滿分 45 分； 得分 44
每年一次	2024 年 1 月 1 至 2024 年 12 月 31 日	內部自評	功能性委員會	滿分 24 分； 得分 23

請參考 113 年年報 p.28

- **利益衝突管理**

威健生技董事會議事規範、審計委員會及薪酬委員會等組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，且討論及表決時應予迴避；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

此外，本公司亦制定不同層級人員的誠信經營守則、董事及經理人道德行為準則及員工商業行為準則等，由總經理室監督行為準則的落實，並以規範定期向董事會報告實施成果。截至 2024 年底止，威健生技並未發生重大利益衝突事件，董事與利害關係人間也無交叉持股之情形。

請參考 113 年年報 p.67

2.2.2 功能性委員會

- **薪資報酬委員會**

本屆薪酬委員會成員共 3 人，其皆為獨立董事，符合法規要求之獨立性，任期為 2022 年 8 月 9 日至 2025 年 5 月 16 日。本公司訂定薪資報酬委員會組織規程規範薪酬委員會的職權與義務，負責制定並定期評估董事及經理人之薪酬制度與標準。薪酬委員會原則上每半年召開一次會議，2024 年共召開 2 次會議，成員出席率為 100%

- 2025 年 3 月 12 日董事會通過不發放 2024 年度員工與董事酬勞。

- **審計委員會**

本公司審計委員會成員由 3 位獨立董事組成，任期為 2022 年 5 月 17 日至 2025 年 5 月 16 日。其職權包括審核公司財務報表、監督簽證會計師之選任及獨立性、訂定或修正內部控制制度、監督公司內部規章遵循相關法規等。原則上每季召開一次會議，必要時指派部門主管、內部稽核人員等列席討論，2024 年共召開 4 次會議，成員出席率為 100%。

2.3 經濟績效

重大議題管理：經濟績效	
對於經濟、環境或人群的影響	以專業基因檢測技術，加上專業生物資訊團隊，開發分析軟體與演算法，增加基因檢測應用面，透過累積之基礎市場端經驗，拓展基因檢測應用面，藉由客戶需求回饋，整合代理產品，提供基因檢測服務或是協助建置基因檢測平台的服務，並透過多年累積的實務操作經驗，致力於技術轉化為臨床應用，佈局精準醫學基因檢測市場。
管理政策與承諾	1.開發創新技術 2.整合解決方案 3.拓展臨床市場
管理單位	事業處
降低影響的實際行動	1.持續開發創新基因檢測技術，鞏固市場領先地位。 2.以代理試劑和儀器平台結合自主研發技術，通過戰略聯盟，整合產業鏈上下游資源，打造一站式檢測服務生態圈，強化綜合競爭力。 3.持有 LDTS 認證項目，在產前檢測市場提供穩固基礎 4.代理 Guardant Health, Inc. 的液態活檢技術服務，拓展在臨床癌症用藥檢測市場的應用範疇。憑藉產前檢測及癌症用藥檢測，逐步擴大在臨床檢測市場的佔有率。
2024 年執行成效	1.2024 年營收 213,072 仟元，較 2023 年 193,942 仟元成長 9.86%。 2.2024 年稅後淨利 1,107 仟元，較 2023 年稅後虧損 2,648 仟元成長 141.81%。
確保行動有效的作法	營收及淨利做為評估依據

2.3.1 經濟價值

財務管理方式

每年第四季由各部門編列次一年度預算，經由財務部門彙總銷售、費用等預算或目標，並編製預計損益表，呈報董事長核准，當年度董事會議由董事長報告預算編製結果並由董事會決議通過。

每季由財務部門彙總當期財務報表，並與預算及前期經營狀況比對，提交至董事會討論，檢討改進營運方針。威健生技各季合併財務報告、年度合併財務報告及個體財務報告皆公告於官網及公開資訊觀測站。

年度經濟價值產生與分配

威健團隊秉持「專業、穩健，踏實」的永續經營理念，以「獨創基因技術，產出臨床價值」為願景，以專業的基因檢測技術，加上專業生物資訊團隊，開發分析軟體與演算法，增加基因檢測應用面，透過累積之基礎市場端經驗，拓展基因檢測應用面，藉由客戶需求回饋，整合代理產品，提供基因檢測服務或是協助建置基因檢測平台的服務，並透過多年累積的實務操作經驗，致力於技術轉化為臨床應用，佈局精準醫學基因檢測市場。

總結 2024 年，本公司營收為 213,072 仟元，較 2023 年成長 9.86%；稅後淨利 1,107 仟元，稅後每股盈餘 0.05 元，其他財務績效說明與分析請參閱本公司年報。

● 威健生技財務績效

項目	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入(仟元)	242,014	193,942	213,072
稅前淨利(淨損)(仟元)	13,551	(2,478)	1,620
稅後淨利(淨損)(仟元)	9,552	(2,648)	1,107
每股盈餘(虧損)(元)	0.41	(0.11)	0.05
現金股利(元/股)	0.18	0.00	0.00

註 1：現金股利為各報告年度之盈餘分配案決議發放金額(2024 年度之虧損撥補案經 2025 年 5 月 27 日股東會決議通過)。

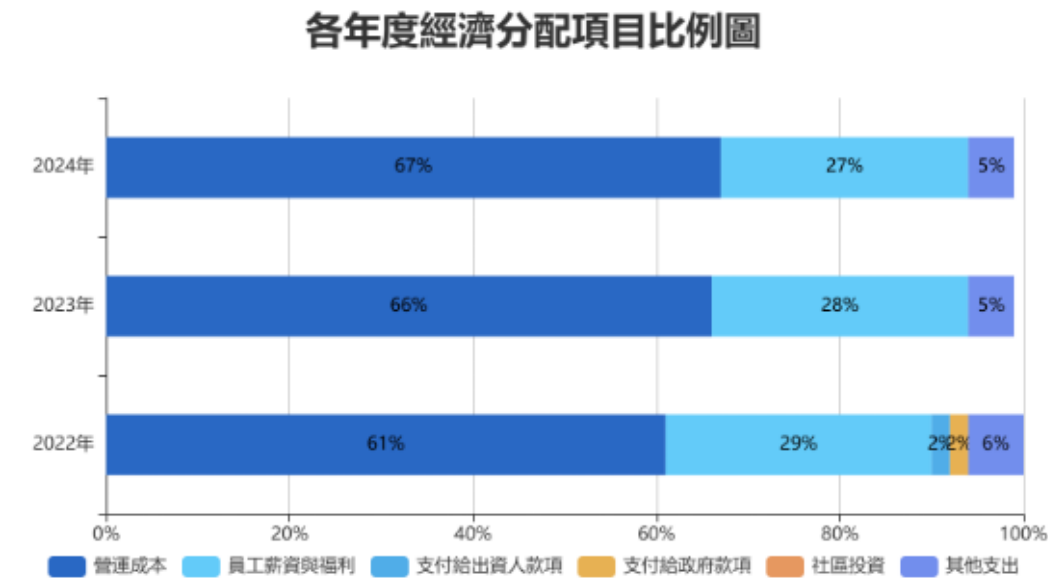
本公司將財務狀況按照 GRI 的利害關係人經濟分配角度分析，本年度直接產生的經濟收入(營業收入及營業外收入)共計 224,607 仟元，分配之總金額為 223,500

仟元，前三大經濟分配項目分別為營運成本(66.7%)、員工薪資與福利(27.1%)、其他支出(5.3%)。

● 近三年產生及分配的經濟價值(單位：仟元)

經濟價值	項目	2022 年	2023 年	2024 年
直接經濟收入	營業收入淨額	242,014	193,942	213,072
	金融投資收入	362	876	442
	資產銷售收入	0	0	0
	權利金收入	0	0	0
	取得政府補助款	0	0	0
	其他收入	8,187	9,058	11,093
產生的直接經濟價值		250,563	203,876	224,607
經濟分配	營運成本	150,754	136,694	149,185
	員工薪資與福利	70,830	57,294	60,667
	支付給出資人款項	4,338	1,004	927
	支付給政府款項	4,058	244	587
	社區投資	0	0	250
	其他支出	15,259	11,288	11,884
分配的經濟價值		245,239	206,524	223,500
保留的經濟價值		5,324	(2,648)	1,107

註 1：保留的經濟價值=產生的直接經濟價值-分配的經濟價值。



政府財務補助

本公司於 2024 年度無取得政府之財務補助之情形。

政治獻金捐贈

本公司於 2024 年度無政治獻金捐贈之情形。

2.4 責任商業行為

重大議題管理：誠信經營	
對於經濟、環境或 人群的影響	公司建立良好的公司治理與風險控管機制，主管及同仁之職場行為符合商業道德、社會期待及法律規範，可提升形象，增進利害關係人信心並促進經濟活絡，以創造永續發展的經營環境。
管理政策與承諾	誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南、道德行為準則、公司治理實務守則
管理單位	總經理室
降低影響的 實際行動	<ol style="list-style-type: none"> 1.隨時配合主管機關法令及依實際執行情形，調整本公司誠信經營相關規範及執行方向。 2.本公司訂有誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南等辦法，且相關辦法訂定、修正或廢止應經本公司審計委員會及董事會通過後實施，並提報股東會，積極落實經營政策之承諾。 3.本公司董事會係盡善良管理人之注意義務，監督公司防止不誠信行為，以確保誠信經營政策之落實。 4.本公司總經理室為推動誠信經營之單位，負責推動本公司誠信經營、反貪腐、反賄絡及法律遵循等公司治理事宜，並每年定期(至少一年一次)向董事會報告其執行情形。 5.本公司設有公司治理主管，主要職責為負責監督並執行公司治理之運作。 6.本公司訂有檢舉制度，由稽核室受理檢舉情事。 7.將誠信經營納入員工績效考核與人力資源政策；若公司人員違反誠信行為情節重大者，依相關法令或依公司人事辦法予以解任或解雇。 8.對董事會、經理人及員工每年定期安排教育訓練課程。

2024 年執行成效	1.茲為符合財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會公司治理評鑑，修訂誠信經營作業程序及行為指南，並於 2024 年股東常會報告。 2.推動誠信經營之單位於 2024 年 11 月 11 日董事會報告落實誠信經營情形。 3. 於 2024 年 5 月 8 日、2024 年 6 月 24 日、2024 年 8 月 13 日及 2024 年 12 月 23 日，共 4 次辦理董事會、經理人及員工教育訓練課程。
確保行動有效的作法	1.持續每年定期辦理董事會、經理人及員工教育訓練課程，預估每年至少 4 次。 2.推動誠信經營之單位持續推動公司誠信經營之相關事宜，每年定期(至少一年一次)向董事會報告其執行情形。

2.4.1 誠信經營

本公司依循「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」、「上市上櫃公司誠信經營守則」、「○○股份有限公司誠信經營作業程序及行為指南」參考範例及「上市上櫃公司治理實務守則」等制訂公司誠信經營的政策規範，識別公司業務關係中，對不同利害關係人造成可能的不利影響，針對特定風險，訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，動態改善優化公司責任商業行為承諾，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。

責任商業行為政策承諾如下，並另公布於公司年報、公司網站及公開資訊觀測站等。

核准單位	執行單位	政策規範	引用文獻 (臺灣證券交易所官方文件)
審計委員會及董事會	總經理室	誠信經營守則	上市上櫃公司誠信經營守則
審計委員會及董事會	總經理室	誠信經營作業程序及行為指南	○○股份有限公司誠信經營作業程序及行為指南

核准單位	執行單位	政策規範	引用文獻 (臺灣證券交易所官方文件)
審計委員會及董事會	總經理室	道德行為準則	上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例
審計委員會及董事會	管理處(公司治理主管)	公司治理實務守則	上市上櫃公司治理實務守則

威健生技為導引及落實各經營據點成員及公司之利害關係人，瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括簽署相關文件、並利用電子郵件等以及舉辦教育訓練、2024 年共計 4 場/8 小時持續宣導，並針對供應商做盡職調查，以利審查及篩選。

● 本公司工作者及商業夥伴評核及管理文件：

身分	時間點	評核及管理文件	簽署比例
工作者	新進及現任員工	入職及在職時	簽署個人資料保密切結書履行保密義務、公司內網放置工作規則及相關規範供同仁閱覽遵循
	董事會及功能性委員會	新任時	董監事聲明書、未有違反誠信原則行為聲明書、上市（櫃）及興櫃公司董監事法規宣導手冊
商業夥伴	新進供應商及既有供應商	遴選時及歷年評估	供應商資料表、供應商評估表

本公司舉辦誠信經營相關訓練課程，於課程中說明本公司執行業務的禁止行為，包含從業道德規範課程(營業秘密、智慧財產、資訊使用、公平競爭暨反托拉斯)/反貪腐課程(包含賄賂、提供或收受不當利益、詐欺、勒索、洗錢)等，藉以預防不誠信行為之發生。

日期	課程名稱	課程時數	參加人數	參加部門	參加比例 ^(註 1)
2024/5/8	企業經營與危機管理	3 小時	9 人	董事會、管理處	董事會:100%、管理處:14%
2024/6/24	商業行為準則培訓	1 小時	12 人	總經理室、業務部	總經理室:100%、業務部:91%
2024/8/13	永續治理議題最新發展暨董事責任	3 小時	10 人	董事會、管理處	董事會:100%、管理處:21%
2024/12/23	商業行為準則培訓	1 小時	17 人	總經理室、科研業務部、癌症檢測業務部	總經理室:100%、科研業務部:90%、癌症檢測業務部:83%

註 1：依該部門實際參與人數除以該部門總人數。

為減緩任何違反誠信經營及從業道德之行為所造成之衝擊，威健生技各經營據點之員工可利用內部吹哨者舉報程序進行舉報，供應商以及利害關係人則可透過檢舉申訴管道，檢舉任何非法或違反誠信經營之行為。

外部供應商、利害關係人及內部員工皆可使用此檢舉管道(專線電話(02)66160001 管理處/信箱(80158777@welgene.com.tw)，由管理處受理、管理處就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。

另有管理處負責監督檢舉事件後續處理狀況，並將誠信經營相關規範納入每年定期辦理之一般業務查核項目，每年向董事會報告。並設有稽核室審視違規案件，提出改善建議，完善公司管理流程及內部控制程序外，並就違規案件分析風險類別(如貪腐、不公平競爭、違反法規事項等)。

本公司檢舉處理流程：

一、登記

(一) 專責人員受理檢舉事項。對於通過郵件檢舉的，需將郵件列印出來存檔保存；對於通過信件方式檢舉的，需將信封及信件正文存檔保存。

(二) 專責人員應於受理檢舉案件後，先判別該件是否具備以下所有調查要件：

1. 檢舉人之姓名、電話、地址及電子信箱。
2. 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。
3. 提出具體之檢舉事由及可供調查之事證。

(三) 對於不具備調查條件的檢舉事項，由專責人員書面記錄原因，呈總經理簽核後存檔保存。

(四) 匿名或化名檢舉原則不受理，惟依其所檢舉之內容或提供之事證認有調查之必要時，仍得呈報總經理後分案處理作成紀錄，並列為內部檢討之參考。

二、受理

(一) 檢舉案件若涉及員工者，應呈報其部門主管及總經理，由總經理指定專案負責人進行調查。

(二) 檢舉人有權瞭解其所檢舉問題的受理情況，在一定期限內得不到答覆時，可向專案負責人提出詢問，要求給予答覆。

三、調查

(一) 專案負責人及受呈報之主管或人員應即刻查明相關事實，必要時由其他相關部門提供協助。

(二) 如非必須，專案負責人盡可能不與檢舉人直接會面，以免除檢舉人的檢舉風險。

(三) 檢舉人有不實檢舉或捏造事證，一經查證者，除依公司人事規章進行懲處外，並應自負相關法律責任。

(四) 當需要檢舉人配合調查取證工作時，檢舉人應當積極配合，不提供虛假資訊，不干擾檢舉調查工作。

四、報告

(一) 專案負責人完成必要的調查程序後，根據調查結果，出具相應的調查報告，並由專責單位將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向總經理提出報告，並得視案件情節向審計委員會及董事會報告。

(二) 對於經調查證實有觸犯法令或公司規章之情形，應依公司人事規章進行懲處，如情節重大者報告主管機關或移送司法機關偵辦，如對公司造成損害，則依法追訴。

本公司於 2024 年無發生違法事件、貪腐事件、反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動，未來並會持續努力達成誠信經營及法規遵循之目標。

未來若有發生重大違規事件^(註 1)，將於報告書中進行揭露。

註 1：重大違規事件定義：1.裁罰金額達新台幣 300 萬元以上 或 2.出現國家機關責令停業、整改情況或有被查封、凍結銀行帳號等情事。

2.4.2 人權政策

本公司參考及尊重聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)；聯合國商業人權規範(The UN Framework and Guiding Principles on Business and Human Right)；聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)；國際勞工組織工作基本原則與權利宣言(International Labor Organization Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)等國際人權公約，制定不歧視、員工結社與團體協商的自由、禁聘童工、不強迫勞動等各項人權政策，及執行職務遭受不法侵害預防計畫，以保障員工與利害關係人之基本權利。

本公司按照以下的執行方針，落實人權政策：

- ◆建立安全衛生、良性溝通與健康的工作環境。
- ◆杜絕不法歧視，包括性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等，且確保工作機會均等。
- ◆禁用童工，任何可能造成僱用童工的行為皆不被許可。
- ◆於本公司工作規則，明訂女性員工之保護措施，包括女性員工不得於夜間工作、妊娠女性員工之保護措施。
- ◆禁止強迫勞動，依法簽署勞動契約，聘僱關係及勞動條件乃基於雙方合意之前提下所建立，並恪遵當地政府勞動法令。
- ◆協助員工維持身心健康、嚴禁不人道的對待員工(包括任何形式的性騷擾、體罰、精神或身體壓迫或口頭侮辱等)，及鼓勵工作生活平衡。
- ◆支付給員工的薪資符合所有相關工資的法律規定，包括有關最低工資、加班時間和法定福利之規定，加班費或補休假由員工自行選擇。定期檢核薪資制度，確保內部公平性與外部競爭力。
- ◆經檢視本公司工作場所非屬高溫高壓高危險之高風險環境，本公司同仁如延長工時，安全健康無虞。惟本公司同仁每日正常工時與延長工時，合計不得超過 12 小時，且 1 個月延長工時總時數不得超過 46 小時。為維護同仁健康權，各級主管人員指派加班應衡酌加班之必要性、合理性及急迫性。

◆定期及不定期檢視、評估相關制度。

◆提供多元申訴管道：設置員工申訴 E-mail、專線及 HR 專責處理窗口。

- 人權風險辨識與政策制定

威健生技根據過去年度發生之人權案件以及所屬產業之人權風險項目，評估具有風險性的人權議題與對象，進而擬定本公司人權政策與風險減緩措施等補償制度。2024 年度辨識出具有潛在風險的人權議題為歧視、員工結社與團體協商自由及強制勞動 / 勞資爭議等；相較於去年，風險值仍為低風險。詳細請見下表：

人權議題	歧視	員工結社與團體協商自由	強制勞動 / 勞資爭議
政策	執行職務遭受不法侵害預防計畫及性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法	執行職務遭受不法侵害預防計畫	執行職務遭受不法侵害預防計畫及工作規則
政策最高決策單位	總經理室、管理處	總經理室、管理處	總經理室、管理處
監督單位	董事會	董事會	董事會
審核頻率	即時	即時	即時
適用對象	所有員工	所有員工	所有員工
調查或溝通機制	員工意見調查、性騷擾申訴處理委員會、勞資會議、內部職場不法侵害通報機制等	員工意見調查、勞資會議、內部職場不法侵害通報機制等	員工意見調查、勞資會議、內部職場不法侵害通報機制等
風險等級	低	低	低
減緩與補償措施	針對有遭受人權損害權益的員工專業諮商心理、補償及制度修改和加害人懲處或調整職務等	針對有遭受人權損害權益的員工專業諮商心理、補償及制度修改和加害人懲處或調整職務等	制度修改、提供加班費、專業諮商心理或職災申請等

人權議題	歧視	員工結社與團體協商自由	強制勞動 / 勞資爭議
政策承諾連結	執行職務遭受不法侵害預防計畫放置於公司內網，以供同仁方便知悉	執行職務遭受不法侵害預防計畫放置於公司內網，以供同仁方便知悉	執行職務遭受不法侵害預防計畫放置於公司內網，以供同仁方便知悉

- 人權政策訓練

為讓員工、其他外部工作者、供應商與外部利害關係人威健生技各項人權政策內容，除新進員工報到時即安排人權政策教育訓練課程外，我們亦定期/不定期採用正式或非正式會議、專用網站、合同協議、同仁意見信箱與反映平台等不同方式進行教育與宣導，以讓所有人員瞭解自身權益及公司規範；各項政策皆公開揭露於公司網站以及永續報告書中。本公司 2024 年人權政策相關教育訓練累積訓練總時數為 100 小時，上課時數 2 小時，共 50 名員工完成訓練、占全體員工總人數 76%。

- 人權政策或案件之溝通與補救措施

本公司設置意見反映平台與意見信箱，使所有工作者與外部利害關係人能夠與專責部門溝通各項人權事件，包含政策改進建議、潛在風險告警、申訴違反人權案件等。為維持申訴或檢舉案件之審核與調查公正程序，由管理處領導跨部門小組，負責調查與審核人權事件並訂定改善措施。

本公司本年度並未發生歧視或強制勞動等人權事件。

本公司每年度亦稽核各地營運據點及供應商，尤其將具備重大潛在風險之據點或廠商列為重點稽核對象，確認其是否有違反人權之狀況。2024 年底稽核結果無違反或具有潛在人權風險之情事。

2.5 風險管理

2.5.1 風管組織

對於內外部因素產生的風險和機會，企業的風險管理能力扮演至關重要的角色。全球趨勢與環境所帶來的風險和機會，可能影響企業的營利能力，甚至生存。與其將未來交給不可測的環境與變數，不如持續提升企業競爭力與影響力，充分掌握商業機會，迎戰全新時代。

為增進本公司穩健經營與永續發展，建立健全之風險管理機制，爰依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」第四十四條，訂定風險管理政策與程序，以落實風險管理制衡機制。

本公司風險管理政策係將營運活動中可能面臨之各種風險控制在可承受之範圍內，預防可能的損失，以保護員工、股東、合作夥伴與顧客的利益，並作為經營策略制定之參考依據，以期能合理確保公司策略目標之達成。

各部門之權責如下：

董事會	董事會為風險管理最高監督單位，負責審查年度風險管理報告、風險執行報告及稽核報告，以確保風險管理制度有效推行。董事會議事單位不定期就與公司有關之環境和社會議題與各幕僚功能長互動與溝通，並於每年年底定期檢視 ESG 之影響、績效及策略目標。
風險管理組織	本公司設置風險管理組織為執行風險管理之權責單位，由公司治理主管擔任召集人，主要負責公司風險之監控、衡量及評估等執行層面之事務，協助擬定本公司風險管理政策，確保董事會核定之風險管理決策的執行，協調整體風險管理之運作。
風險稽核單位 (稽核室)	評估風險管理制度和機制運作之有效性。執行稽核作業，並定期將風險管理結果提送審計委員會及董事會。
各部門	各部門/處級主管負有風險管理之責任，負責分析及監控所屬單位內之相關風險，確保風險控管機制與程序能有效執行。

2.5.2 風險鑑別與因應措施

威健生技依循公開發行公司建立內部控制制度處理準則，規劃導入本公司風險管理，並依據威健生技風險管理政策與程序範疇，完成內部風險議題辨識與評估，並執行風險議題減緩措施，其說明如下：

風險面向	風險議題辨識	衝擊影響	風險減緩措施
經濟面(含公司治理)	營運風險	無重大影響	制定各項流程項目的文件規範，嚴格依照各式 SOP 文件落實並執行
	財務風險	無重大影響	定期評估銀行利率以降低不必要的風險執行避險交易；及制定各項流程項目的文件規範，嚴格依照各式 SOP 文件落實並執行
	市場風險	無重大影響	持續更新國內外相關產業新聞，進行市場調研；及制定具體準則、修訂管理制度，避免與經濟制裁國家或高風險國家與其廠商有業務往來
	法律風險	無重大影響	制定具體準則、修訂管理制度，避免與經濟制裁國家或高風險國家與其廠商有業務往來
環境面	危害風險	無重大影響	溫室氣體盤查及查證，提報董事會，並按季控管
社會面	人力資源風險	無重大影響	制定工作規則、薪工循環等規範，並加強培訓本公司全體同仁人才培育計劃，提供多元化的教育訓練

2.6 氣候治理

2.6.1 氣候風險與機會

董事會監督

本公司董事會為公司治理的最高權責單位，董事會除了將氣候議題納入公司治理的考量，更將氣候風險與機會管理融入整體政策之中，透過持續監督各項風險管理機制的執行，期許在業務持續成長的同時，也能落實氣候變遷相關管理作為，展現本公司對於氣候治理的重視。

● 管理階層職責

風險管理層級	風險管理運作
第一線責任	各部門業務承辦人，為其承辦業務之風險責任人(Risk Owner)，須依相關業務之內部控制制度及內部規範執行業務，為最初的風險發覺、評估及控制的直接單位。
第二線責任	各部門主管，須負責相關業務之風險管理，彙整風險管理活動執行結果與監督部門內風險管理活動，各部門主管針對監控所屬業務的發現風險時應提出因應對策，並將風險及因應對策提供風險管理組織。
第三線責任	風險管理組織，須審視本公司營運、財務、危害及法律等主要風險管理相關機制之完整性，並應確實依照本政策監控各單位之相關風險。

整合風險管理制度

1.本公司各部門辨識其所可能面對之風險因子後，分析各項業務與營運活動之性質、規模及公司可承受之風險程度，訂定適當風險衡量標準。

- (1) 風險之衡量包括風險之分析與評估，係透過對風險事件發生之可能性及一旦發生時，其負面衝擊程度之分析等，以瞭解風險對公司之影響，作為後續擬訂風險控管之優先順序及回應措施選擇之參考依據。
- (2) 對於可量化之風險，採取嚴謹的統計分析與技術進行衡量。
- (3) 對於其他較難量化之風險，則以文字敘述表達風險發生的可能性及影響程度。
- (4) 就風險發生影響之程度以高、中、低來表達。

2.風險監控：各部門應監控所屬業務之風險，並應提出因應對策，將風險及因應對策提交風險管理組織。

3.風險回應：風險管理組織於評估及彙總風險後，對於所面臨之風險應採取適當之回應措施。

(1) 風險回應可施行之措施有下列方式：

- I. 風險規避：決定不從事或不進行該項業務或活動。
- II. 風險移轉：採取移轉方式，將全部或部分之風險轉由第三者承擔，例如保險。
- III. 風險降低：採取適當控管措施，以降低風險發生之可能性及發生後可能產生之衝擊。
- IV. 風險承擔：不採取任何措施改變風險發生之可能性及衝擊。

(2) 各部門於發生風險事件時，受事件影響之部門或依權責應行處理該事件之部門主管人員，應立即進行處理，並應將事件發生原委、改善方案及執行進度通報風險管理組織。

4.風險報告：為充分記錄風險管理程序及其執行結果，風險管理組織應適時（至少一年一次）向董事會報告風險管理狀況以供參考，確保管理架構及風險控管功能正常運作。最近一次呈報日期為 2024 年 11 月 11 日。

短期內：法規變動、天災之發生，由於本公司的營業特性，影響有限。

中長期：則因極端天氣事件發生機率及政策有較大幅度變動，公司將配合調整因應措施及未來經營策略。

- **氣候相關指標與目標**

後續將依照溫室氣體盤查結果，訂定減碳目標，未來進行實際風險、機會鑑別與衝擊評估後，會依結果訂定風險相關目標。

- **氣候風險機會衝擊評估**

依據主管機關規定，預計 2026 年進行首次溫室氣體盤查。後續將依照溫室氣體盤查結果，訂定減碳目標與執行計畫。

遇到極端的氣候異常狀況，或政府、客戶要求轉型時，由於本公司的營業特性，短期內影響有限。中長期則因極端天氣事件發生機率及政策有較大幅度變動，公司將配合調整因應措施及未來經營策略。

本公司在董事會的監督與推動下，未來將視情況評估相關氣候相關風險與機會對本公司業務面、策略面及財務面造成之實質及潛在影響，考量面向涵蓋影響程度、時間/地域範疇、價值鏈影響、財務影響等，並研擬策略解決方案，以期即時因應氣候變遷所帶來的實際與潛在影響，提升組織氣候韌性。而為瞭解氣候變遷相關風險與機會對本公司的短、中、長期影響，本公司設定之時間區間分別為：短期 1~3 年、中期 3~10 年、長期 10 年以上。

- 轉型行動財務影響

因全球性溫室效應影響環境甚鉅，因此本公司對於節能減碳的觀念特別重視，避免資源浪費情況，同時落實垃圾分類，廢紙回收重複影印，及逐步實施電子化作業及簽核程序，以節省紙張使用率，並簽訂儀器設備維護保養合約，保持設備運作最佳效率，降低能源耗損。在宣導政策方面，加強員工推行節約能源觀念，下班隨手關燈、關電腦、關空調...等，減少能源浪費，期能達成 100%再生能源使用。

其他相關氣候風險資訊，請參閱 113 年度年報。

2.7 資訊安全

重大議題管理：資訊安全	
對於經濟、環境或人群的影響	資安事件可能導致營運中斷與財務損失，衝擊企業經濟穩定。 個資外洩將損害客戶信任，影響品牌聲譽與人群福祉。 網路攻擊若擴及供應鏈，將間接影響產業與社會系統運作。
管理政策與承諾	制定資訊安全政策與執行細則，符合法規與國際標準（如 ISO/IEC 27001）。 承諾持續改善資安管理機制，並定期進行內外部稽核與檢討。
管理單位	資訊安全部門
降低影響的實際行動	加強企業資安治理 提升技術防護能力 員工資安培訓與意識提升
2024 年執行成效	加強企業資安治理 - 建立風險評估機制：進行網路攻擊演練，提高應變能力，降低潛在風險。 提升技術防護能力 - 提升災難復原能力：雲端備份策略優化，資料復原時間比去年縮短 20%。 員工資安培訓與意識提升 - 全體員工完成資訊安全教育訓練，達成率 100%。

2.7.1 資安管理政策

資訊安全落實行動：

- 目標：維護資訊資產的機密性、完整性、可用性、鑑別性及不可否認性，確保企業運作與客戶權益。
- 依據法規：本政策參考《電腦處理個人資料保護法》、《著作權法》、《國家機密保護法》、《電子簽章法》等法規與準則制定。
- 適用對象與範圍：涵蓋公司全體資訊資產與所有資訊使用者，包括內部員工與授權外部使用者。
- 組織架構：設立跨部門資訊安全委員會，由資訊部門主責制度推動與內外部資安審查，確保政策落實與持續改善。

- 執行面項目包括：
 - 人事安全（如資安教育訓練與宣導）
 - 實體與環境安全
 - 通訊與系統安全
 - 存取控制
 - 系統開發與維護安全
 - 資安事件通報與應變管理
 - 資安稽核與風險評估
 - 資訊備份與憑證管理
- 2024 年度無發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之事件，顯示資安管理機制已有效執行。

● 資訊安全作業項目與執行說明

項目類別	具體措施	頻率 / 說明
教育訓練	辦理資訊安全教育訓練課程	每年定期辦理，並視狀況加開
宣導活動	Email 或公司內部平台推播資訊安全宣導訊息	每半年一次，依主題進行提醒與案例分享
稽核作業	由稽核室執行內部資訊安全查核	每年至少一次，並出具稽核報告
應變演練	天然災害、人為入侵等資安應變演練	每年一次，依情境設定測試回應流程
備份作業	建立主機端與異地備份計畫、定期執行備份	每日 / 每週依據資料類型與重要性排程
管理制度	委外人員簽署保密協議書、限定存取權限	上工前完成並持續管理
系統維運	系統漏洞修補、病毒碼更新	視供應商發布版本即時更新

3 產品服務

3.1 產品服務

3.1.1 產品服務簡介

威健生技簡介

威健生技 (Welgene Biotech Co., Ltd.) 公司總部位於南港軟體園區，並於高雄及台中設有辦公室與服務實驗室，提供基因檢測等服務。威健生技致力於引進與開發先進的生命科學技術與服務，涵蓋次世代定序 (NGS)、第三代定序 (TGS)、生物晶片(microarray)、蛋白質體分析等多個領域，並代理多家國際知名品牌的儀器與試劑。公司通過多項認證，包括 2024 年通過台灣食藥署 LDTs 認證，同年也完成 ISO 17025 展延認證，顯示威健檢測服務上的專業性與可靠性。並於 2023~2025 年間，積極拓展新的應用服務領域，例如 Pacbio 第三代定序、SomaScan 蛋白質體分析以及與 Guardant Health 合作提供液態活檢和活體組織癌症檢測等服務，致力於將先進的基因檢測技術應用於臨床與科學研究，為台灣的醫療發展做出貢獻。

威健生技服務與產品

威健生技提供廣泛的科研服務與產品，主要可分為以下幾類：

1. 次世代定序服務：

- DNA 定序：包括外顯子定序、目標區域定序、微生物全基因體定序。
- RNA 定序：基因表現分析 (Gene Expression)、微小 RNA (microRNA) 定序等。
- 表觀遺傳學 (Epigenetics) 定序。
- 總基因體學 (Metagenomics) 定序。
- 單細胞基因表現分析 (Single cell gene expression profiling)。
- 空間轉錄體學 (Spatial Transcriptomics)。

2. 第三代定序服務：

長讀長定序：利用 PacBio 單一分子即時定序系統提供定序分析，在人類全基因體定序應用上具有無 PCR 偏差及可同時收集表觀遺傳資訊的優勢。另外，還包括全長轉錄體定序、16S rDNA 全長定序、微生物全基因體定序、總基因體定序、環境基因體定序等。

3. 生物晶片實驗服務：

- 基因表現晶片 (Gene Expression)。

- 微小 RNA 晶片 (microRNA) 。
- 比較基因體雜交晶片 (CGH) 。
- 提供客製化晶片實驗服務。

4. 蛋白質體分析服務：

SomaScan：利用 SOMAmer 技術進行高通量蛋白質檢測，可同時檢測超過 11,000 種蛋白質。

5. 儀器與試劑：

- 代理品牌：Agilent、STRATAGENE、Epigentek、OPS Diagnostics、Somalogic、Guardant Health 等。
- 自有產品：WelPrep 核酸萃取試劑、WelPre p 核酸萃取耗材。
- 多種實驗室儀器，如生物晶片掃描儀、NGS 全自動化機台、DNA/RNA QC 分析儀 TapeStation 等。
- 提供核酸萃取、核酸品質控制等相關試劑套組。
- 臨床應用：
- 非侵入性胎兒染色體檢測 (NIPT) 。
- 乳癌復發/轉移風險評估檢測 (EndoPredict assay) 。
- 胚胎著床前基因篩檢 (PGT-A) 。
- 全染色體微陣列晶片檢測 (aCGH) 。
- Guardant Health 液態活檢和活體組織癌症檢測。

3.2 產品健康與安全

3.2.1 產品品質管理

1. 品質管理系統之建立與符合性

- 本實驗室建立之品質管理系統，同時符合 TAF ISO/IEC 17025:2017 規範與食藥署 LDTS 認證規範之要求。
- 品質管理系統以 ISO/IEC 17025:2017 為主要架構，並補充食藥署 LDTS 認證相關規範與指引之要求，採兩者之聯集。

2. 品質政策

- 品質政策符合 TAF ISO/IEC 17025:2017 規範與食藥署 LDTS 認證規範之基準。
- 承諾以專業的測試技術、最適化的品質管理系統進行測試服務，提供顧客信賴的測試報告。
- 注重人員之持續訓練與技術提升，以持續精進數據之品質。
- 嚴肅看待公正性，了解品質認證以公正性為基石，並以正式文件聲明遵守公正性。

3. 品質指標與品質目標

- 品質指標主要由測試結果之 QC 組成，依照科學原理設定合宜之閾值。
- 品質指標進行監控，留意趨勢變化，並以設定之品質指標進一步設定年度之品質目標。
- 年度終了，進行品質指標之檢討，並於管理審查會議提報品質目標之達成率以及訂立新年度之品質指標與品質目標。

● 113 年第四季品質目標結果

監控點	檢測項目指標	檢討周期	本次回報項目
檢測前	送件退件比率	每季	符合
檢測中	LDTS 認證項目不符合品質標準之比率 (五項分列)	每季	符合
檢測中	能力試驗結果不可接受率	每年	符合
檢測後	實驗室更正報告比率	每季	符合
檢測後	實驗室報告逾時率	每季	符合

4. 品質管理審查

- 定期執行內部稽核與訂立品保計畫，作為品質保證的具體措施。
- 管理階層督導各項品質維持作業有確實執行。
- 於管理審查會議訂立新年度之品保計畫。

5. 檢測服務之品質要求

- 確保設備資源、檢測方法之更新或獲得，必須符合檢測需求之時效性及有效性。
- 確保程序以及適用文件之相容性和一致性。
- 在報告結果實現流程之各個階段導入適當之措施、程序，以使品質要求得以實現。
- 重視顧客之回饋，即時處理顧客抱怨。
- 訂定儀具校正計畫和主要儀器之預防維護保養計畫，以確保設備之正常功能。

本實驗室已建立完善的品質管理系統，並制定相關措施以確保品質管理系統之有效執行。透過品質政策、品質指標與目標、管理審查、檢測服務品質要求等面向，持續提升檢測服務品質，以符合規範要求並提供顧客信賴之測試報告。

取得認證情形

食藥署 LDTS 精準醫療分子檢測實驗室認證

衛生福利部食品藥物管理署

精準醫療分子檢測實驗室認證資料

機構名稱：威健股份有限公司（地址：臺北市南港區園區街3號12樓）

機構負責人：陳貴弘

實驗室名稱：威健生物實驗室（地址：臺北市南港區園區街3號12樓之7、臺北市南港區園區街3號12樓之8）

實驗室負責人：黃信智（實驗室品質主管：方韶瓏）

認證編號：LDT0002

認證有效期間：113年4月25日至116年4月24日止

認證範圍：

項次	檢測名稱	分析標的	檢測技術	檢測項目
1	全染色體微陣列晶片檢測	1. 檢體型態：羊水、血液、組織、培養羊水、DNA(萃取自羊水、血液、組織) 2. 基因數：23 對染色體致病性基因套數差異(附表1)	微陣列晶片	產前及新生兒染色體與基因變異檢測
2	EndoPredict 乳癌復發/轉移風險評估檢測	1. 檢體型態：乳癌管狀 A/B 型腫瘤石蠟包埋切片(不適用 HER2 陽性及三陰性) 2. 基因數：12(附表2)	即時值測基因擴增	癌症篩檢、診斷、治療及預後之基因檢測
3	外顯子定序應用於 ACMG SF 基因檢測	1. 檢體型態：羊水細胞、血液、組織、DNA(萃取自羊水、血液、組織) 2. 基因數：78(附表3)	次世代定序	遺傳代謝與罕見疾病之基因檢測
4	胚胎著床前染色體檢測	1. 檢體型態：胚胎細胞 2. 基因數：23 對染色體之基因體(附表4)	微陣列晶片	產前及新生兒染色體與基因變異檢測
5	非侵入性胎兒染色體檢測-NIPT	1. 檢體型態：血漿、血液 2. 基因數：第13、18、21對染色體及性染色體(附表5)	次世代定序	產前及新生兒染色體與基因變異檢測

113年4月25日 FDA 品字第 1130008976 號附件



財團法人全國認證基金會
Taiwan Accreditation Foundation

認證證書

(證書編號：L1610-241122)

茲證明

威健股份有限公司

威健生物實驗室

台北市南港區園區街3號12樓之7

為本會認證之實驗室

認證依據：ISO/IEC 17025：2017；CNS 17025：2018
認證編號：1610
初次認證日期：九十五年八月二十九日
認證有效期間：一百一十三年十二月一日至一百一十六年十一月三十日止
認證範圍：測試領域，如續頁



掃描碼認真為

董事長

陳怡鈴

中華民國一十三年十一月二十二日

本認證證書與續頁分開使用無效

第1頁, 共2頁

3.2.2 客戶關係管理

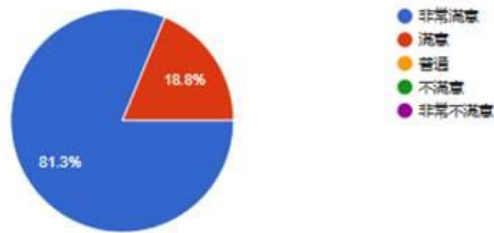
1. 客戶服務

- **客訴處理：**
 - 設立顧客管理小組，專責接收、處理及回覆客戶訴怨。
 - 提供多元申訴管道 (到訪、來函、來電免付費電話：0809-072-222 等)。
 - 制定詳細的調查與分析流程，以釐清客訴原因並採取相應措施。
 - 針對客訴結果進行分類，若為實驗室疏失則啟動不符合管制程序，並進行矯正與預防措施。
 - 設有複檢機制，以確保檢驗結果之準確性。
 - 針對客訴案件進行紀錄與追蹤，並定期彙整分析，作為改進參考。
 - 2024 共計 6 件客訴事件(學術單位 1 件、醫事單位 3 件、民間企業 2 件)，在經由威健同仁調查釐清客訴原因並採取相應措施後，皆得到客戶接受且能理解的結果。
- **客戶意見收集：**
 - 除上述客訴處理外，實驗室亦重視客戶之回饋，並建立多元管道收集客戶意見之機制。
 - 鼓勵客戶透過各種管道 (如電話、郵件、拜訪等) 反應意見，並即時處理客戶訴怨。
 - 針對收集到的意見 (包含客訴、回饋與滿意度調查等)，進行分析與討論，以了解客戶需求與期望。作為改進檢測服務、提升客戶滿意度之參考依據。
 - 根據 2024 年滿意度調查結果，客戶回饋總體滿意度達 100%滿意 (81.3%非常滿意)。同時 100%受訪客戶相信威健是值得信賴的公司，顯示顧客是可以放心委託威健進行檢測服務。

服務滿意程度問卷

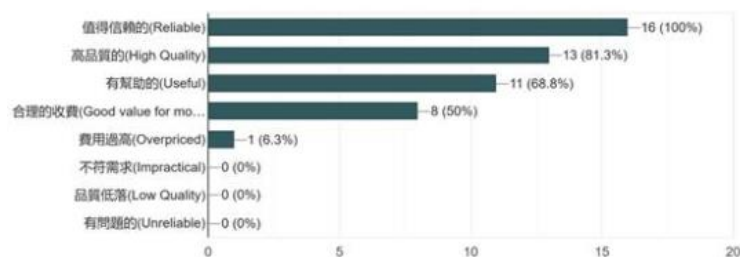
Q7. 整體而言，本次服務是否讓您覺得滿意？

16 則回應



Q8. 您會選擇何種描述來形容威健的服務?(可複選)

16 則回應



- 客戶參訪

- 在對其他顧客資訊保密的前提之下，提供顧客或其代表協助進入實驗室區域，以澄清顧客要求，及見證或參觀測試工作的執行。
- 2024 年參訪記錄共計 2 件(學術單位 1 件、醫事單位 1 件)

2. 管理審查會議

- 定期召開：

- 實驗室每年定期召開管理審查會議，檢討品質管理系統之有效性，並討論各項議題，包含客戶回饋、滿意度調查結果、客訴案件等。

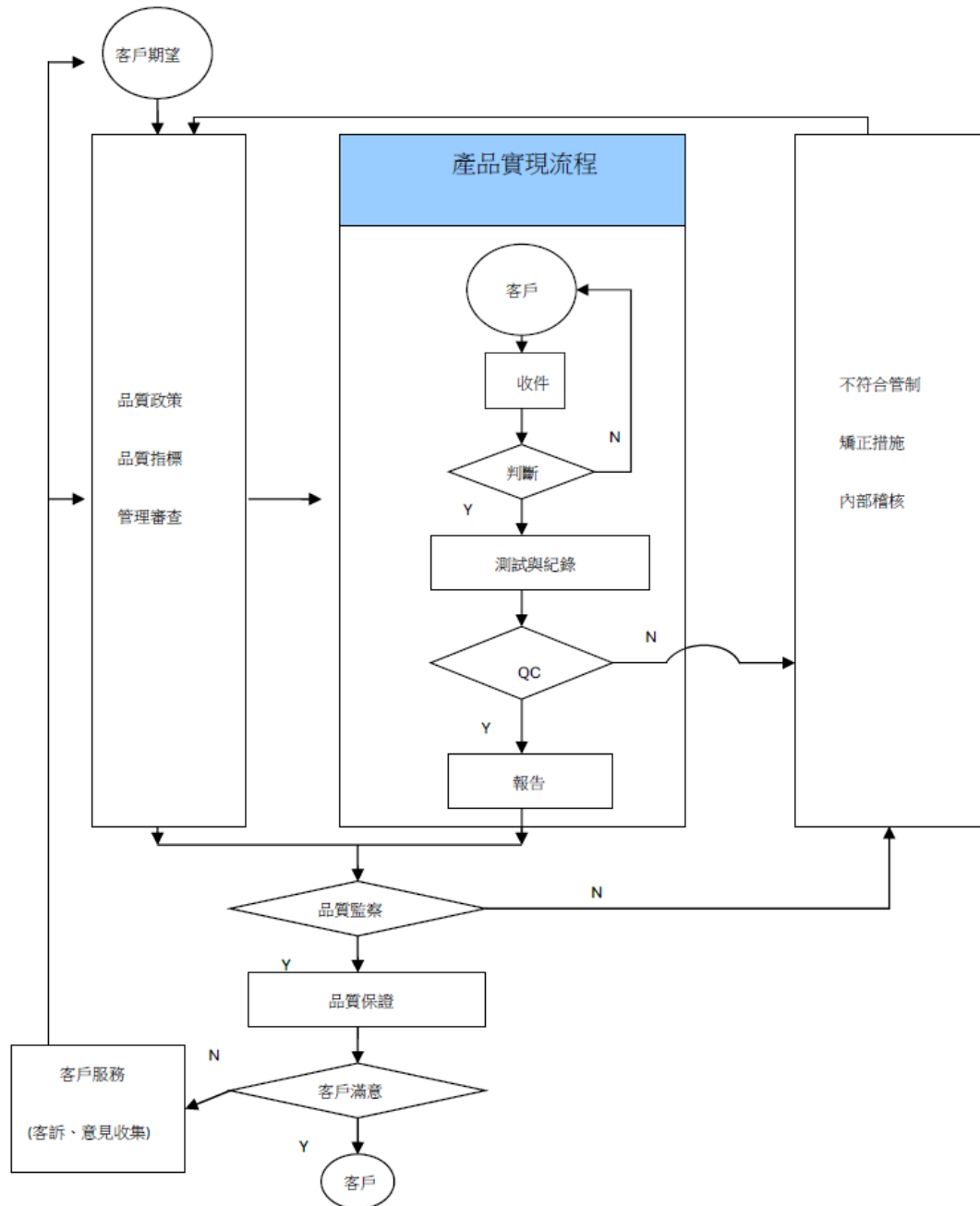
- 討論議題：

- 檢討品質指標之達成率，並訂立新年度之品質指標與品質目標。
- 審查品保計畫之執行情況，並於會中訂立新年度之品保計畫。
- 討論顧客意見調查結果，並作為改進參考。
- 檢討客訴案件之處理情況，並作為改進參考。
- 聽取合作廠商或評鑑單位之回饋，並作為改進參考。

- 決策與行動：

- 。針對討論結果，制定相應之決策與行動方案，以持續提升品質管理系統之有效性，並提升客戶滿意度。

3. 產品品質與客戶關係流程圖



3.2.3 智慧財產權與營業秘密管理

為強化產業領導地位並維護得之不易的先進技術成果，本公司擬定結合公司營運目標與研發資源的智慧財產策略，建立一套藉由智慧財產權來創造公司價值的運作模式，不僅保護公司營運自由，另一方面亦可強化競爭優勢，並可援引用來幫助企業獲利。

1. 專利保護措施

本公司的智財管理策略主要包括專利版圖佈署、專利挖掘打造、專利申請版圖擴建與專利版圖校閱整編等，透過人才培訓等執行層面的落實，保護公司研發成果及技術領先地位。

本公司為建構堅實的智慧財產權組合，對內，公司設計多元鼓勵創新機，持續激勵員工提出發明申請。對外，則與本地及國外主要市場所在地的專利法律事務所進行密切聯繫與技術交流，協助專利主管機關專利審查委員更加瞭解本公司的技術內容，以提升審查效率並取得高品質專利保護。

2. 營業秘密保護

營業秘密攸關公司技術領先、製造卓越、客戶信賴等競爭優勢，不僅是著眼於特定智慧資產的保護。為全面有效地管理營業秘密創新，本公司建立、記錄並整合運用具有公司競爭優勢的營業秘密。

3. 商標保護

商標是公司永續經營的無形資產，本公司建立商標管理策略，適時檢討商標佈局，接軌未來的使用需求。

如果本公司無法取得或維持特定的技術或智財的授權或未能防止本公司的智慧財產權被侵害，且因此發生相關侵權訴訟時，可能：(1)導致本公司無法銷售特定產品、銷售特定服務，或使用特定技術；(2)減弱本公司對因侵害本公司智慧財產權而獲益的競爭對手的競爭力，因此將減少公司產生營收之機會。對此本公司已採取相關措施以儘量減少因智慧財產權的主張與訴訟而導致股東權益的可能損失。這些措施包括：策略性地取得某些特定或其它公司/機構的必要授權、對於公司的技術及業務即時取得防禦性或具備攻擊性的智慧財產權保護。

◆執行情形：本公司至少一年一次將智慧財產相關事項提報於董事會進行報告。截至目前未發生專利侵權案件、營業秘密外洩侵害事件或商標侵權之情事，亦無相關訴訟案件。

3.3 行銷標示

3.3.1 產品服務標示規範

重大議題管理：行銷與標示	
對於經濟、環境或人群的影響	<ul style="list-style-type: none">▪ 提升企業信譽與品牌價值、降低交易糾紛▪ 創造新的產業與就業機會(認證、驗證、校正，和印刷等可能會因此發展創造經濟活絡)▪ 保障消費者權益
管理政策與承諾	<ul style="list-style-type: none">▪ 提升企業信譽與品牌價值、降低交易糾紛
管理單位	<ul style="list-style-type: none">▪ 生產研發部
降低影響的實際行動	<ul style="list-style-type: none">▪ 積極導入國際標準
2024 年執行成效	<ul style="list-style-type: none">▪ 通過衛生福利部食品藥物管理署精準醫療分子檢測 (LDTS) 實驗室認證(共五項)與全國認證基金會 ISO 17025 認證(共二項)
確保行動有效的作法	<ul style="list-style-type: none">▪ 定期執行內部稽核與訂立品保計畫，作為品質保證的具體措施

品質承諾與客戶信賴

威健實驗室致力於提供高品質的檢測服務，堅守採用標準原廠提供之試劑。主要原料來源為 Agilent、Pacbio、以及 Illumina 等國際領先生命科學美國大廠，確保所有試劑皆符合高品質要求。為進一步確保檢測方法的高度可信度與服務的精準性，威健公司嚴格依循衛生福利部食品藥物管理署精準醫療分子檢測 (LDTS) 實驗室認證與全國認證基金會 ISO 17025 認證法規要求，執行全面的方法分析確證。這項嚴謹的流程旨在驗證所有檢測方法的穩定性、準確性與再現性。透過這份堅持，我們確保客戶所獲得的每一份檢測結果都值得信賴。

國際認證與專業能力

為確保檢測結果的可靠性，威健實驗室已通過衛生福利部食品藥物管理署精準醫療分子檢測 (LDTS) 實驗室認證(共五項)與全國認證基金會 ISO 17025 認證(共二項)，這不僅是對我們專業能力的肯定，更是我們對客戶品質承諾的具體展現。我們嚴格遵循 ISO/IEC 17025:2017 與 ISO 15189:2012 的規範，建立「檢測結果發放與修改管制作業程序」，確保每一份送達客戶手中的報告都經過嚴

格的品質管控。



持續精進與客戶滿意

威健實驗室將持續精進我們的專業能力，並不斷優化我們的服務流程，以滿足客戶不斷變化的需求。在 2024 年度，本公司所有產品標示皆符合相關法規，無任何違規情事發生。我們深信，透過嚴謹的品質管理、專業的技術能力以及對客戶的承諾，我們能夠為客戶提供更優質、更可靠的檢測服務，並與客戶共同成長。

降低產生環境或社會衝擊

威健公司在提供服務的過程中，所使用的原料若涉及可能對環境或社會產生影響之物質，特別是環保署列管的對環境或人體健康有危害的化學物質(如三氯甲烷、甲醯胺)，我們皆遵循環保署毒性及關注化學物質管理法。除依法進行申請使用核可外，還依照規定定期通報使用狀況，並委請合格毒性有害事業廢棄物清運廠商進行檢測過程中所產生之事業廢棄物，以確保所有過程皆符合國家環保法規要求，並善盡企業的環境保護與社會責任。

同時本公司已將服務報告實施無紙化作業，所有檢測結果及相關數據將透過電子化形式提供。此舉不僅能大幅減少紙張消耗，更能避免產品實體清除所衍生的環境問題。

威健實驗室堅持以品質、專業、信賴的精神，致力於為客戶提供高品質的檢測服務。我們將持續努力，不斷提升我們的專業能力，並以更透明、更便捷的方式，為客戶提供更優質的服務體驗。

3.3.2 產品服務行銷宣傳

廣告行銷內部規範

本公司嚴格遵守廣告行銷內部規範，所有廣告與文宣均需符合以下要求：

- 標示規範：研究性產品或服務相關廣告需明確標示「Research Used Only」字樣，避免誤導消費者。
- 內容準確性：禁止使用誇大或不實的宣傳內容，所有技術數據與效能聲明需有實驗驗證資料。

- 合規性審查：所有行銷材料需經法務與專業團隊審核，確保符合《廣告法》及相關法規要求。

廣告文宣審核流程

行銷宣傳內容的審核流程如下：

1. 初審階段：業務部主管負責檢視內容是否符合公司內部規範與法規要求。
2. 專業審查：涉及技術數據的內容需經研發部門確認準確性。
3. 法務審核：最終由法務團隊核對是否符合廣告法與相關法規。
4. 版本控制：通過審核後，建立版本紀錄並統一發布。

2024 年度合規情況

本年度公司嚴格遵守產品行銷相關法規，未發生任何違反《廣告法》或其他法規的事件。所有行銷活動均依據內部審核流程執行，確保內容準確性與消費者權益保護。

4 永續供應

4.1 產業供應鏈

4.1.1 產業概況

基因檢測：邁向精準醫療與多元應用的未來

基因是遺傳基本單元，所有生命體依賴基因來傳遞遺傳訊息。基因儲存了構建與維持生物細胞的訊息，使生命體得以運用這些資訊構建高度複雜的生物系統。基因檢測是透過分析樣本中基因資訊，並廣泛應用於醫療、農業、工業等領域。核心技術包含第一代定序、基因晶片、PCR 及高通量的次世代定序(NGS)和逐漸嶄露頭角的第三代定序技術，不同的技術在不同領域中互補應用。透過解讀基因資訊，結合轉錄體學、蛋白質體學及代謝體學等多體學研究，能更完整地認識生命現象與疾病成因。精準醫療即是利用高通量基因檢測、高解析分子影像及生物資訊技術，整合患者生活環境及臨床資料，實現疾病的精準分類、診斷及個人化治療方案。

政府政策與產業規範

為了確保基因檢測的品質及臨床應用，政府制定了多項政策與規範。例如，「精準醫療分子檢測實驗室檢測與服務指引(LDTS)」建立了實驗室的標準，健保署也將第一線肺癌標靶藥物伴隨式分子檢測納入健保給付，並要求執行檢測的實驗室須通過認證，確立「精準檢測是精準治療的前提」。此外，政府更推動「台灣精準醫療啟航 Biobank 整合平台聯盟」，建構台灣的「百萬人基因資料庫」，並透過修正「特定醫療技術檢查檢驗醫療儀器施行或使用管理辦法」(特管法)，確立基因檢測臨床應用的法源「特定醫療技術檢查檢驗醫療儀器施行或使用管理辦法」(特管法)。

癌症精準用藥與基因檢測

癌症治療已邁入精準醫療時代，基因檢測在其中扮演了關鍵角色。透過基因檢測，可以分析腫瘤細胞的基因突變，找出驅動腫瘤生長的特定基因，進而選擇最有效的標靶藥物或免疫療法。這不僅能提高治療效果，也能避免不必要的副作用。健保署規劃於 2024 年將癌症用藥相關基因檢測納入健保給付，更進一步推動了癌症精準治療的普及。

第三代定序技術的崛起

除了廣泛應用的次世代定序(NGS)，第三代定序技術(例如：單分子即時定序和奈米孔定序)正快速發展。相較於 NGS，第三代定序技術具有更長的讀長、更快

的速度，且無需 PCR 擴增，能更準確地檢測結構變異、重複序列及甲基化等表觀遺傳修飾。這項技術的突破，將有助於更深入地了解基因組的複雜性，並在疾病診斷、藥物開發及個人化醫療等方面帶來革命性的影響。

基因檢測產業的未來發展趨勢

在政府的引導下，基因檢測產業正朝以下三個方向發展：

1. **體學結合(Omics Integration)**：整合基因體學、轉錄體學、蛋白質體學及代謝體學等多體學數據，透過跨體學，以全面地了解生物系統，並推動臨床應用。
2. **應用多元化(Diversification of Applications)**：基因檢測的應用不僅限於醫療，更可擴展至生物育種、環境保育、司法鑒定、食品安全等多元領域。在醫療方面，除了生殖醫學及產前診斷，腫瘤、遺傳疾病、心血管疾病等領域的應用也正快速發展。
3. **認證要求(Certification Requirements)**：隨著技術的快速發展，產業規範及標準更顯重要。政府推動實驗室認證管理機制，確保檢測品質符合臨床需求，促進產業的健全發展。

總結來說，基因檢測是推動精準醫療及健康照護數位化的重要基石。隨著技術不斷進步、政府政策的支持及市場需求的增長，基因檢測產業將朝向多元化、高品質的方向發展，為人類健康帶來更大的福祉

本公司位於基因檢測服務產業之上、中游，提供生物及醫學研究類基因檢測服務、生殖醫學類基因檢測：羊水晶片、胚胎晶片、非侵入性胎兒染色體檢測、基因定序或晶片類臨床試驗研究，並代理銷售研究類及臨床應用試劑及儀器屬知識密集，技術密集之類型。總部設在臺灣；臺北市。本公司所提供之基因檢測及代理銷售橫跨台灣北、中、南區域等市場，其中以北、中、南為主要銷售市場，占 100% 營收，與 2023 年相比，本公司所屬之行業、上游供應商、下游客戶，以及其他商業關係，無發生顯著變化。

4.1.2 供應鏈結構

▼威健生技價值鏈

威健生技的營運價值鏈主要涵蓋三個環節：上游供應商、本公司技術整合平台，以及下游客戶群。

上游供應商

公司與多家具國際技術領導地位的基因檢測供應商合作，取得用於臨床與研究的核心資源，包括儀器設備、試劑、晶片與基因定序平台等

中游整合平台

威健生技位居價值鏈中游，核心為整合供應商資源並透過自有平台轉化為具臨床與研究價值的基因檢測服務與產品。公司技術整合能力與平台開發實力為主要競爭優勢。

下游客戶群

客戶涵蓋學術研究單位、醫療機構與企業行號，提供基因檢測服務與相關試劑產品，滿足其在研發、臨床應用與健康檢測方面的需求。

▼2024 年上游供應商彙整

主要合作夥伴如下：

- Agilent Technologies：提供基因體與分子分析儀器及關鍵耗材
- Guardant Health：提供次世代液態活檢技術平台
- SomaLogic：供應蛋白質體分析技術與晶片產品

這些供應商資源經由本公司整合，轉化為具應用價值的商業服務。

▼2024 年下游客戶彙整

截至 2024 年，本公司服務超過 360 家下游客戶，北部市場占比最高，顯示合作穩定並具地區集中度：

- 學術單位：270 家 (北部 184、中部 34、南部 52)
- 醫療機構：40 家 (北部 19、中部 7、南部 14)
- 公司行號：50 家 (北部 45、中部 2、南部 3)

商業合作模式多元，包含契約合作與非契約性零售，皆依客戶需求提供彈性支持。

4.2 供應鏈管理

4.2.1 供應鏈管理政策

▼供應商管理三階段

供應商管理：

- (一) 需求單位因業務特殊需求，提供供應商名單及相關供應商資料予採購單位進行供應商資格審查，或由採購單位自行於公開市場蒐集有能力提供或承製本公司所需之原物料、商品、資產之廠商，並經相關單位評估認可，必要時應請廠商提供有公信力或國家認可之文件，經相關單位評估認可後始得往來採購。
- (二) 經評鑑合格或免評鑑之供貨廠商，由採購單位填寫「供應商資料表」報請權責主管核准，並由採購單位彙總整理記錄於「合格供應商一覽表」，以為日後選擇供貨廠商之依據，供貨廠商資料應依適當程序隨時更新，保持正確記錄。
- (三) 每年除特殊及獨家採購外，對有經常往來之合格供應商進行評估，若評估成績未達標準，應由採購單位通知限期改善，若未見改善，可提報簽呈至權責主管核准取消資格，並記錄於「供應商評估表」。

4.2.2 供應鏈稽核成效

- 新供應商評估

於 2024 年度，公司新增供應商共計 13 家。所有新供應商評估標準涵蓋多個面向，包括：交貨期程、售後服務、價格、維修能力、產品品質、獨家性、驗收記錄，以及是否曾違反企業社會責任原則與對環境造成重大影響等。藉此確保新加入的供應商具備穩定且合規的營運條件，並符合企業永續發展目標。

- 現有供應商風險管理

針對既有供應商，公司每年進行一次全面性評估，定期檢視其合作狀況與交易紀錄。若供應商連續兩年無合作或交易紀錄，將自合格供應商一覽表中移除，確保供應商名單的即時性與有效性，並降低潛在營運風險。

- 稽核結果說明

截至目前，公司供應商總數為 324 家。其中，經評估後合格者為 158 家，不合格者為 166 家，主要原因為超過兩年未有實際交易紀錄。公司持續以年度為週期進行稽核與管理，藉由嚴格的審核制度，確保合作對象之品質與供應穩定性。

5 環境友善

5.1 物料管理

5.1.1 物料管理政策

威健生技產品物料與包裝材料皆採購自外部供應商，產品物料主要為試劑組；包裝材料主要為紙類、塑膠、保麗龍、膠帶、保冷劑、冰磚、乾冰。

本公司嚴密管控採用的原物料來源、成分等，以確保所有產品皆符合國際相關倡議、指令及法規，提供最綠色、環保且無毒的產品。針對本公司物質管理政策分述如下：

關於化學品註冊、評估、授權及限制法規 (Registration, Evaluation and Authorization of Chemicals, REACH)

本公司定期追蹤歐盟規範之高度關注物質及有害物質清單，根據歐盟最新規範修訂本公司物質管理策略與方針。同時，本公司每年透過供應商稽核，要求供應商揭露使用之有害物質，並擬定減量計畫，以管控限制有害物質的使用。

毒性及關注化學物質管理法、毒性及關注化學物質專業應變人員管理辦法

本公司在研發與檢測過程中會使用少數環境部所列管的毒性及關注化學物質，我們依照「毒性及關注化學物質專業應變人員管理辦法」設置專業應變人員通識級 2 人；並依照「毒性及關注化學物質管理法」，每月申報毒性化學物質使用量，於運作場所張貼警告標示，以及於儲存空間備齊物質安全資料表與防災基本資料表。

5.2 能源治理

5.2.1 能源管理

能源短缺、全球暖化和氣候變遷日益嚴重，能源管理與能源轉型為國際能源政策的重要項目之一，本公司能源的使用以日常用電為主，無高耗電的機器設備，未來如有需添購儀器設備，也會以節能減碳為選購之宗旨，降低能源消耗，減緩氣候變遷的衝擊。

5.2.2 能源消耗

2024 年度威健生技能源總消耗量為 1,368.208 十億焦耳(GJ)，能源密集度為 6.421(GJ/每百萬元營收)；本公司能源消耗以電力為大宗，約占總能耗 99%，其餘能源占比為車用汽油 1%，故於後續節能規劃上，將以降低電力用量為主要目標。

● 威健生技能源消耗分析表 (單位：十億焦耳 GJ)

能耗項目		能源消耗量 ^註	能源消耗百分比
		2024 年	2024 年
外購非再生能源	化石燃料	54.260	4
	外購電力	1,313.948	96
非再生能源總消耗量		1,368.208	100
能源總消耗量		1,368.208	註 1：熱值採用經濟部能源局，將能源使用量乘上單位熱值並換算為十億焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。 註 2：配合主管機關申報要求，故選用此為能源密集度分母
能源密集度 (GJ/每百萬元營收)		6.421	

5.2.3 節能措施

威健生技以 2024 年為永續報告書統計的基準年，進行節能規劃設計，未來如需添購或更換設備，將會把能源消耗的因素也納入考量，優先選購具節能標章或能源轉換率較佳的設備，並持續落實隨手關燈、冷氣設定為不低於 26 度、更換節能燈泡、倡導走樓梯代替搭電梯等節能政策與措施。

5.3 水源管控

5.3.1 取水排水耗水

全球暖化造成的極端氣候影響全球水資源與企業營運，例如洪水帶來嚴重水災導致企業工廠機具泡水無法運作、乾旱對農產品帶來嚴重威脅等；此外，企業若未妥善處理排放水，亦可能影響生態環境或在地居民健康。因本公司主要用水為生活用水與洗瓶用水，用水量較小，因此受水資源衝擊的風險亦相對較小。

● 水資源管理措施

鼓勵員工節約用水，持續進行節水宣導，避免水資源洩露造成浪費

2024 年威健生技總取水量為 1.490 千立方公尺(百萬公升)，總淡水取水量為 1.490 千立方公尺，總排水量為 1.490 千立方公尺，總耗水量為 0.000 千立方公尺。

本公司營運據點用水主要為清洗實驗用瓶罐、配藥及試劑用水，其中，清洗實驗用瓶罐水源為自來水，配藥及試劑用水是經特殊處理的外購水。生活用水與實驗清洗所產生的污染低，大多直接排放至水槽，由南港軟體園區統一處理，園區無提供污水排放量之統計資訊；少數具污染性之廢水，則貯存至廠內廢液桶，待一定貯存量後再委請合格之清運廠商處理，2024 年具汙染性之廢水尚貯存於廠內。本公司因無法取得排水量資訊，且整體用水量較小、廢水汙染性低，故排水量以取水量計算。

● 取水量 (單位：千立方公尺(百萬公升))

取水來源類別	水質指標	取水量	
		2024	
		所有地區	具水資源壓力地區
地表水	淡水	0	0
	其他的水	0	0
地下水	淡水	0	0
	其他的水	0	0
海水	淡水	0	0
	其他的水	0	0
產出水	淡水	0	0
	其他的水	0	0

取水來源類別	水質指標	取水量	
		2024	
		所有地區	具水資源壓力地區
第三方的水	淡水	1.490	0.000
	其他的水	0	0
總取水量		1.490	0.000
取自水資源壓力地區比例(%)		0.0	

5.4 廢棄物監管

5.4.1 廢棄物衝擊評估

重大議題管理：廢棄物	
對於經濟、環境或人群的影響	<p>正面：降低廢棄物產出量，妥善回收廢棄物，創造循環經濟價值。</p> <p>負面：未落實廢棄物減量，導致廢棄物累積於公司內部或處置不當，可能造成土地和環境污染。</p>
管理政策與承諾	<p>本公司致力於以負責任且永續的方式管理各類廢棄物。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一般事業廢棄物：委託大樓管理維護公司處理，確保符合相關環保法規。 有害事業廢棄物：遵循政府相關管理辦法，建立完善的管控制度。具體措施包括設立專責管理人員，負責有害事業廢棄物的分類、記錄、監控與儲存；設置符合安全規範的專用儲放區域，並張貼清晰標示；定期委託具備合法執照的專業廠商進行清運與最終處置。
管理單位	<ul style="list-style-type: none"> 一般事業廢棄物：由總務單位透過每年一次的區全人大會，定期檢討大樓管理維護公司是否有妥善處理。 有害事業廢棄物：由生產研發部的專責管理人員負責源頭分類、初步處理、安全儲存及與合格清運廠商的聯繫協調。
降低影響的實際行動	<ul style="list-style-type: none"> 一般事業廢棄物：持續推廣垃圾分類及資源回收，鼓勵員工從源頭減量，提高可回收物之回收率。 有害事業廢棄物：管理人員監管實驗室等單位產生的試劑包材，識別可分類回收之項目，在符合安全規範的前提下進行回收，藉此減少有害事業廢棄物的產生量，降低對環境的潛在危害。

2024 年執行成效	2024 年有害事業廢棄物總重量為 0.81 公噸，相較 2023 年的 0.86 公噸，垃圾減量達 6%。
確保行動有效的作法	<ul style="list-style-type: none"> 一般事業廢棄物：不定期檢查交付給管委會的廢棄物是否確實沖洗與分類。 有害事業廢棄物：透過廢棄物清理紀錄表單，持續追蹤有害廢棄物產生量，並且不定期抽查委外之清運廠商，確保有害廢棄物皆妥善處理。

本公司透過建立廢棄物管理機制與執行相關作業，致力於從源頭減少廢棄物的產生，並妥善處理各類廢棄物，以降低本公司的價值鏈與營運活動對環境造成的衝擊。透過明確的分類、有效的回收再利用機制，以及委託合格廠商進行最終處置等措施，我們期望能最大限度地減少廢棄物對土地、水及空氣可能造成的負面影響，朝向資源永續的目標邁進。

本公司產生的廢棄物包含有害及非有害事業廢棄物，以日常生活垃圾為大宗，我們因應各類廢棄物的潛在衝擊制定相對應的管理措施，由廢棄物管理單位定期監督及評估施行成效，減緩或避免對組織內部或外在環境造成的負面影響。

● 威健生技價值鏈與潛在衝擊脈絡圖

據點	價值鏈階段	活動項目	廢棄物類別	處置方式	處置單位	潛在衝擊
威健股份有限公司	自身營運活動	辦公室日常廢棄物、產品報廢或丟棄	一般廢棄物	由園區統一進行分類與清運	外部第三方 (南港軟體園區)	無潛在衝擊之原因：無汙染危害
	自身營運活動	實驗室廢棄物	有害事業廢棄物	焚化處理	外部第三方 (合格之甲級民營廢棄物處理機構)	實驗室之有害廢棄物若處理不當，恐致環境污染等潛在衝擊

5.4.2 廢棄物管理政策

本公司廢棄物包含辦公室產生之一般事業廢棄物與實驗室產生之有害事業廢棄物。一般事業廢棄物委託大樓管理維護公司統一處理，有害事業廢棄物由公司專責管理人員負責初步分類與監控，並委託具備合法執照的專業廠商進行清運與最終處置。

威健生技廢棄物管理權責單位：

- 一般事業廢棄物分類：威健生技員工
- 廢棄物數據蒐集：實驗室專責人員
- 一般事業廢棄物處理-委外處理：大樓管理維護公司
- 有害事業廢棄物處理-委外處理：合格之廢棄物清運與處置業者

本公司將廢棄物分為兩大類：一般事業廢棄物與有害事業廢棄物。

一般事業廢棄物包含辦公室生活垃圾及實驗室試劑耗材包材。員工依材質將其分類為一般垃圾或可回收資源，並委託大樓管理公司處理。因無法將威健的垃圾量與大樓總量拆分，故主要採推估方式估算。

有害事業廢棄物主要來自檢測試劑，歸類為「感染性廢棄物混合物 (C-0599)」。
這類廢棄物由生產研發部委託合格的外部清運與處置業者處理。清運業者會使用電子秤量測並記錄廢棄物的種類、重量，以及收送時間，所有廢棄物皆以焚化方式處置。為確保廢棄物處理符合要求，本公司在收到清運業者的三聯單後，會核對其與廠內量測重量的一致性，並透過定期稽核，確保業者確實依循本公司規定處置事業廢棄物。有害廢棄物的產生量以實際測量數據進行統計。

管理策略	策略 起始 年	目標 基準 年	管理目標			2024 年度成 果達成率	改善措 施
			短期	中期	長期		
◆執行員工減廢與回收教育訓練 ◆積極宣導落實減少一次性用紙、垃圾分類等環境友善措施	2018 年	2024 年	◆委任廢棄物廠商違反法規案件數量：0	◆委任廢棄物廠商違反法規案件數量：0 ◆針對辦公室一般垃圾，自	◆委任廢棄物廠商違反法規案件數量：0 ◆持續自主紀錄辦公室一般垃圾	委任廢棄物廠商違反法規案件數量：0	-

管理策略	策略 起始 年	目標 基準 年	管理目標			2024 年度成 果達成率	改善措 施
			短期	中期	長期		
				主建立紀 錄機制			

5.4.3 廢棄物清運處置

本公司 2024 年產生之廢棄物總量為 19.239 公噸，其中有害事業廢棄物為 0.810 公噸，佔 4.2%；18.429 公噸為非有害事業廢棄物，佔 95.8%。

● 事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表（各據點合計，單位：公噸）

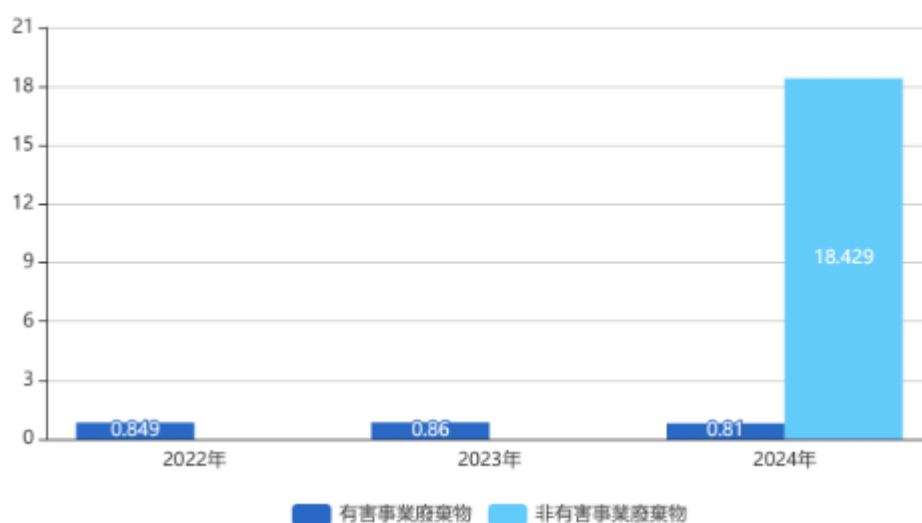
年度	項目 ^{註 1}	產生量	處置移轉量	直接處置量	貯存量
2024 年	有害事業 廢棄物	0.810	0.000	0.810	0.000
	非有害事業 廢棄物	18.429	0.000	18.429	0.000
	總量	19.239	0.000	19.239	0.000
2023 年	有害事業 廢棄物	0.860	0.000	0.860	0.000
	非有害事業 廢棄物	-	-	-	-
	總量	0.860	0.000	0.860	0.000
2022 年	有害事業 廢棄物	0.849	0.000	0.849	0.000
	非有害事業 廢棄物	-	-	-	-
	總量	0.849	0.000	0.849	0.000

註 1：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。

註 2：本公司自 2024 年起盤查非有害廢棄物員工生活垃圾，以環境部最新公告之「平均每人每日一般廢棄物產生量」

與年底員工人數計算。

廢棄物產生量



- 事業廢棄物直接處置之方式

本公司 2024 年所有廢棄物皆為直接處置，共 19.239 公噸。

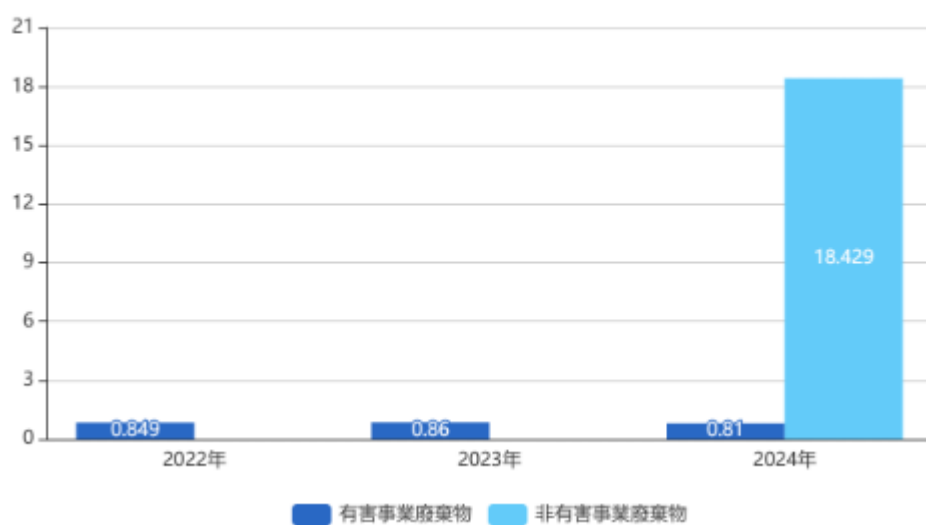
- 按處置作業直接處置的廢棄物（各據點合計，單位：公噸）

項目	直接處置方式	2022			2023			2024		
		現場 ^(註1)	離場	小計	現場	離場	小計	現場	離場	小計
有害事業廢棄物	焚化處理(含能源回收)	0.849	0.000	0.849	0.860	0.000	0.860	0.000	0.810	0.810
	焚化處理(不含能源回收)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	掩埋處理	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	其他直接處理	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	總量	0.849	0.000	0.849	0.860	0.000	0.860	0.000	0.810	0.810
非有害事業廢棄物	焚化處理(含能源回收)	-	-	-	-	-	-	0.000	18.429	18.429
	焚化處理(不含能源回收)	-	-	-	-	-	-	0.000	0.000	0.000
	掩埋處理	-	-	-	-	-	-	0.000	0.000	0.000

項目	直接處置 方式	2022			2023			2024		
		現場 ^(註1)	離場	小計	現場	離場	小計	現場	離場	小計
廢棄物	其他直接處理	-	-	-	-	-	-	0.000	0.000	0.000
	總量	-	-	-	-	-	-	0.000	18.429	18.429

註 1：現場指本公司於廠(場)內自行處理之廢棄物，離場則為委託外部第三方公司清運及處理。

直接處置量



6 員工照護

6.1 人力資本

重大議題管理：員工聘僱與留任	
對於經濟、環境或人群的影響	人力資源管理在員工的招聘、培訓及陞遷過程中關注促進性別、種族、文化等方面的多樣性，並推動員工教育訓練，讓組織人才不斷學習和成長，培養永續發展思維，以及提供有吸引力的職場環境及職涯發展機會，確保人力資本的健康發展、塑造多元包容的組織文化，提高員工對永續發展的參與度，為實現永續發展目標的重要推動者。
管理政策與承諾	本公司除積極建立勞資溝通管道外，亦推行投保團體及各項保險、實施退休金制度及舉辦國內外員工旅遊等各項福利，並於2019年成立職工福利委員會以保障員工權益，謀求員工工作及生活品質的均衡發展，另本公司於2021年底成立員工持股信託委員會之員工福利制度，以此凝聚員工向心力，延攬優秀員工。
管理單位	管理處
降低影響的實際行動	因應法令的修訂與員工實際需要，隨時更新工作規則以符合最新法令，並發布公告使同仁在不影響公司營運的狀況下，能有足夠彈性的工作條件，如帶薪颱風假天數增加、缺卡補卡次數提升等。
2024 年執行成效	離職率 10%以下
確保行動有效的作法	<p>本公司(1)訂有獎金發放辦法(2)有透明暢通的升遷制度(3)實施補助類福利政策包含結婚補助、生育補助、員工及眷屬喪葬補助、員工持股信託等(4)配合勞動基準法訂定相關休假政策(5)安排同仁進行相關內部或外部之受訓課程，以培養同仁工作上專業知識之提升，促進同仁職涯之發展(6)勞資會議共創勞資和諧(7)2019 年成立職工福利委員會等。</p> <p>支付給員工的薪資符合所有相關工資的法律規定，包括有關最低工資、加班時間和法定福利之規定，加班費或補休假由</p>

重大議題管理：員工聘僱與留任	
	員工自行選擇。定期檢核薪資制度，確保內部公平性與外部競爭力。

6.1.1 人力管理

威健生技視員工為公司最重要的資產，故我們以公司營運所在地之勞動法規為基礎，制定人力資源管理之作業辦法、獎酬機制及工作規章等，並定期審視最新法規規範，保障員工勞動基本權益。本公司明訂禁止雇用童工、歧視、職場性騷擾、強迫勞動等事件，並建立獨立申訴管道，提供員工安全、平等、自由的工作環境。

本公司用人著重於學經歷、專業技能、誠信及熱忱，當未來人數到達法規規定的標準時，將依法聘僱身心障礙人士，保障其工作權利。同職級(能)員工享有相同的福利措施、敘薪標準及教育訓練制度，並不因性別、年齡、國籍等因素而異。每年定期執行績效考核，作為員工留任、晉升、調薪或分配獎金的依據。

6.1.2 人才招聘

截至 2024 年底止，威健生技全體員工共計 61 人，包含正職員工 61 人；以勞雇類型劃分則含全職員工 61 人、兼職員工 0 人。近三年聘雇人力無重大變化，唯因組織擴編，人力會稍有增加。

● 2024 年底員工結構 (單位：人)

聘僱類型	性別	國家	合計
		臺灣(臺灣)	
全體員工	男性	27	27
	女性	34	34
	其他	0	0
	小計	61	61
正職員工	男性	27	27
	女性	34	34
	其他	0	0
	小計	61	61
臨時員工	男性	0	0
	女性	0	0

聘僱類型	性別	國家	合計
		臺灣(臺灣)	
臨時員工	其他	0	0
	小計	0	0
全職員工	男性	27	27
	女性	34	34
	其他	0	0
	小計	61	61
兼職員工	男性	0	0
	女性	0	0
	其他	0	0
	小計	0	0
無時數保證員工	男性	0	0
	女性	0	0
	其他	0	0
	小計	0	0

定義說明：

- 正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。
- 臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。
- 全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。
- 兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。
- 無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

● 近三年度員工人數 (單位：人)

年度	2024 年底
男性員工人數	27
女性員工人數	34
其他員工人數	0
員工總人數	61

- 員工多元結構

本公司員工男女性占比分別為 44%及 56%，以年齡層 30-50 歲之員工居多，占總人數 80%。

而本公司高階主管以當地員工為主，本年度 100%高階主管為當地居民。

註 1：高階管理階層，係指副總級以上視為高階管理階層。

註 2：重要營運據點請參考章節 1.1.3。

《按職級》

● 2024 年底按職級別及多元指標劃分之員工總數 (單位：人)

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
各職級員工總人數		4	6	9	42	61
各職級員工總人數 佔全體百分比(%)		7%	10%	15%	69%	100%
多元指標						
性別	男性	2	3	6	16	27
	女性	2	3	3	26	34
	其他	0	0	0	0	0
年齡	29 歲(含)以下	0	0	0	8	8
	30-50 歲	3	4	8	34	49
	51 歲(含)以上	1	2	1	0	4
是否具原住民身分		0	0	0	0	0
是否具身心障礙身分		0	0	0	0	0

● 2024 年底按職級別及多元指標劃分之員工百分比 (單位：%)

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
性別	男性	50%	50%	67%	38%	44%
	女性	50%	50%	33%	62%	56%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%
年齡	29 歲(含)以下	0%	0%	0%	19%	13%
	30-50 歲	75%	67%	89%	81%	80%
	51 歲(含)以上	25%	33%	11%	0%	7%
是否具原住民身分		0%	0%	0%	0%	0%
是否具身心障礙身分		0%	0%	0%	0%	0%

註 1：此表百分比係以同職級與同類型人員計算，例如基層人員之男性占比=男性基層人員人數÷基層人員總人數

《按職能別》

● 2024 年底按職能別及多元指標劃分之員工總數 (單位：人)

職能別		財務	管理	行政人事	生產	研發	銷售	合計
各職能別員工總人數		3	4	5	17	9	23	61
各職能別員工總人數佔全體百分比(%)		5%	7%	8%	28%	15%	38%	100%
多元指標								
性別	男性	0	1	1	7	6	12	27
	女性	3	3	4	10	3	11	34
	其他	0	0	0	0	0	0	0
年齡	29 歲(含)以下	0	0	1	3	0	4	8
	30-50 歲	3	4	4	14	6	18	49
	51 歲(含)以上	0	0	0	0	3	1	4
是否具原住民身分		0	0	0	0	0	0	0
是否具身心障礙身分		0	0	0	0	0	0	0

● 2024 年底按職能別及多元指標劃分之員工百分比 (單位：%)

職能別		財務	管理	行政人事	生產	研發	銷售	合計
性別	男性	0%	25%	20%	41%	67%	52%	44%
	女性	100%	75%	80%	59%	33%	48%	56%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
年齡	29 歲(含)以下	0%	0%	20%	18%	0%	17%	13%
	30-50 歲	100%	100%	80%	82%	67%	78%	80%
	51 歲(含)以上	0%	0%	0%	0%	33%	4%	7%
是否具原住民身分		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
是否具身心障礙身分		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

註 1：此表百分比係以同職能與同類型人員計算，例如研發人員之男性占比=男性研發人員人數÷研發人員人數總人數

我們擁有完善的招募制度，期盼員工與公司共榮發展，同時也尊重員工的職涯轉換選擇。本公司 2024 年間共計招募 10 位新進員工，包含男性 4 位、女性 6 位，且以 29 歲(含)以下之人員為主；另有 3 位員工離職，含 0 位男性及 3 位女性，離職原因包括居住地搬遷、轉換跑道等因素。而本公司為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考。

● 威健生技資遣預告期

公司若遇重大營運變化，如營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，必須依勞基法規定之預告期間提前通知員工，並給付資遣費。

- 工作 3 個月以上未滿 1 年：10 日前
- 工作 1 年以上未滿 3 年：20 日前
- 工作 3 年以上：30 日前

● 2024 年新進人員總數及比例

性別	年齡	國家	總計	新進比率 (%)
		臺灣(臺灣)		
男性	29 歲(含)以下	1	1	15%
	30-50 歲	3	3	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	4	4	
女性	29 歲(含)以下	4	4	18%
	30-50 歲	1	1	
	51 歲(含)以上	1	1	
	小計	6	6	
其他	29 歲(含)以下	0	0	0%
	30-50 歲	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	0	0	
總計		10	10	16%

● 2024 年離職人員總數及比例

性別	年齡	國家	總計	離職比率 (%)
		臺灣(臺灣)		
男性	29 歲(含)以下	0	0	0%
	30-50 歲	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	0	0	
女性	29 歲(含)以下	1	1	9%
	30-50 歲	2	2	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	3	3	
其他	29 歲(含)以下	0	0	0%
	30-50 歲	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	0	0	
總計		3	3	5%

6.1.3 勞資協議

威健生技戮力打造員工與公司之間和諧對等的溝通平台，建立多元且暢通的溝通管道，包含勞資會議、福委會及員工意見調查等，保障勞資雙方的權利義務，並適時改善勞動環境與勞資規範。

● 員工溝通管道類型

溝通管道	說明
勞資會議	歷次勞資會議皆由全體員工正式投票選出勞方代表，與資方指派的代表共同組成，每季召開 1 次勞資會議。
福委會會議	依照相關法令、本公司職工福利辦法及福委會組織章程，定期每 3 個月舉辦會議，擬定或修正各項職工福利計畫。本年度共召開 4 次福委會會議。
員工意見信箱	提供內部 email 信箱讓員工可以適時反映意見或提供建議。
員工意見調查	為瞭解員工對於組織的工作文化、公司的核心價值、主管的領導風格與各項建議等，不定期舉辦員工意見調查。

● 2024 年度員工意見反饋統計

溝通管道	意見件數	主要反饋內容	已處理件數	未處理件數
勞資會議	7	彈性工時區間、是否購買掃地機器人、帶薪颱風假規則設定、特休假請假規則討論、健康檢查機構討論等	7	0
福委會會議	12	預算書及計畫書、決算書及計畫書、員工旅遊意見調查及經費動支和交通補助、特約廠商、委員及會務人員全面改選	12	0
員工意見信箱	0	無	0	0
員工意見調查	2	特休到期處理方式、員工旅遊地點	2	0

6.2 薪酬與福利

6.2.1 平等優渥薪酬

威健生技重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。本公司敘薪標準參照當地法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬。於此平等包容的職場環境下，男女的薪資起薪平等，最終的薪酬則依據工作年資、經驗或職務加給而有所不同。而本公司員工薪資由底薪、伙食費、各項獎金或津貼等組成，每年亦根據營運狀況進行年度調薪，或是依據員工績效給予獎金，激勵員工、鼓勵人才與公司共同成長。

本公司絕對恪守營運當地勞動法令之相關要求。在台灣，標準起薪優於「勞動基準法」所規定之基本薪資，於其他營運地區也遵守當地對於最低薪資之規範。另本公司因應法規要求揭露「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊。2024 年非擔任主管職務之全時員工人數為 53 人，其「薪資平均數」及「薪資中位數」分別為 780 千元及 680 千元。2024 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數(排除該最高薪酬個人)的比率為 504%。

6.2.2 完善福利措施

為增進員工的向心力及提升市場競爭力，威健生技制定多項福利措施，如每年定額的帶薪颱風假、團體保險、婚喪生育禮金等，另本公司設有職工福利委員會，負責推動及規劃各種職工福利措施；通過試用期的全職員工皆享有上述福利。福利金每月由公司固定列支及員工自行提撥福利金至福委會帳戶，支用於各項活動或補助金，福委會定期追蹤福利金使用情形及員工回饋，確保福利金妥善運用。

● 威健生技標準福利

項目	說明
保險	<ul style="list-style-type: none">依照法規級距表投保勞工保險及全民健康保險規劃團體保險，包含壽險、意外險、醫療險等保障
優於法令的給假福利	<ul style="list-style-type: none">每年四天的帶薪颱風假
員工持股	<ul style="list-style-type: none">按每人每月補助比率(30%)作為補助金，撥入信託專戶
婚喪生育及年節禮金	<ul style="list-style-type: none">生育補助三節獎金婚喪禮金

● 威健生技其他福利措施

項目	說明
補助金或津貼	<ul style="list-style-type: none"> 健康檢查補助 旅遊津貼 教育訓練補助
福利活動	<ul style="list-style-type: none"> 員工旅遊 尾牙活動
其他	<ul style="list-style-type: none"> 彈性工時

為保障退休員工權益，本公司依法提撥退休金。在台灣，同仁採行舊制退休金制度者，當符合退休條件請領退休金時，由「勞工退休準備金專戶」核發；採行新制退休金制度者，則由「勞工退休金個人專戶」支付。在公司同仁屆臨退休時，亦會舉辦歡送會，感謝同仁的付出與辛勞。

退休制度		提撥情形
舊制	台灣地區員工依據台灣勞動基準法及勞工退休金條例，於 2005 年 6 月 30 日(含)前入職之員工，享有舊制退休金年資。	依「勞基法」，每月提撥依員工薪資總額 3%，存至台灣銀行之「勞工退休準備金專戶」。
新制	於 2005 年 7 月 1 日(含)後入職之員工，享有新制退休金年資。	依「勞工退休金條例」，按月提撥其薪資總額 6%，存至勞保局「勞工退休金個人專戶」。

6.2.3 友善育兒職場

我們致力於打造友善的育兒環境，除允許法定之育嬰留職停薪假外，為體貼育兒父母之辛勞，本公司亦提供了生育補助、彈性上下班制等機制，園區內配有冰箱、冷凍櫃等設施之溫馨哺集乳室，讓正值哺乳期的女性同仁無後顧之憂。2024年本公司申請育嬰留停的復職率為 0%，茲因截至同年底該員工的育嬰留停尚未結束。

● 育嬰假人員分析

	2024 年			
	男性	女性	其他	合計
當年度享有育嬰留停資格人數(A)	27	37	0	64
當年度實際申請育嬰留停人數(B)	0	1	0	1
當年度育嬰留停應復職人數(C)	0	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數(E)	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職員工人數(F)	0	0	0	0
育嬰留職停薪申請率 (%) (=B/A)	0%	3%	0%	2%
復職率 (%) (=D/C)	0%	0%	0%	0%
留任率 (%) (=F/E)	0%	0%	0%	0%

6.3 多元發展

6.3.1 培育訓練

威健生技重視員工的職能發展，深信唯有不斷與時俱進的教育訓練能帶領員工和公司同步成長。我們提供多元的學習管道和兼具深度廣度的培訓課程，全方位提升員工技能與知識。學習管道與培訓課程請詳見下方。

學習管道	培訓課程
在職訓練(On job training)	新人訓練
實體課程	專業職能課程
線上課程	通識課程
外部教育訓練	稽核及財會相關課程
其他	管理與領導力課程

2024 年總共開設 1 班次課程，共培訓 50 人次，累積 100 人時數。整體而言人均受訓時數為 2 小時，相較 2023 年，呈現成長的趨勢，顯現公司對於員工教育訓練的重視與投入。

● 2024 年度教育訓練開課班次及受訓人次/人時數

課程類別	開課班次	總人次	總人時數
新人訓練	0	0	0.0
專業職能課程	0	0	0.0
通識課程	1	50	100.0
外語強化課程	0	0	0.0
管理領導課程	0	0	0.0
其他	0	0	0.0
合計	1	50	100.0

我們的員工教育訓練方針不因性別而有所差異，2024 年男性平均受訓時數為 1.63 小時，女性平均受訓時數為 1.65 小時。

● 各性別平均受訓時數 (單位：小時)

性別	2024 年
男性	1.63
女性	1.65

註 1：平均受訓時數=各性別受訓總時數÷各性別年底員工人數

2024 年各職級別平均受訓時數如下表，各職級的平均受訓時數相較前兩年度均呈現穩定成長，反映出公司逐年增加投入的資源在員工的教育訓練，投資員工的職涯發展，創造公司和員工的雙贏。

● 各職級平均受訓時數

職級	2024 年
高階主管	1.50
中階主管	1.67
基層主管	2
基層人員	1.57

註 1：平均受訓時數=各職級受訓總時數÷各職級年底員工人數

● 員工過渡協助政策

退休員工可能因離開職場 而感到生活頓時失去重心，亦因無經濟收入、與家庭成員相處時間變多、生理功能下降等，引起心理焦慮、家庭成員互動問題及生活照顧問題等。因此為協助員工提前做好退休的準備，威健生技成立持股委員會，幫助員工規劃自己的退休生活。

6.3.2 績效考核

本公司訂有員工績效考核辦法，透過新進人員試用期滿考核、員工年度績效考核，期能真實反映出員工的工作表現，並給予正向回饋，訂下來年突破自我的目標。

此外，本公司人事規章訂有員工獎懲辦法，員工的職場表現或行為若達到或違反公司獎懲標準，將由各部門主管提報獎懲呈報表予總經理裁定後公佈。員工獎懲紀錄與年度績效考核結果為員工晉升、調薪或分配獎金的依據。

2024 年本公司所有新進員工皆已接受新進試用期考核，而於年度績效考核中，除尚未通過試用期之同仁外，其餘全職員工皆完成年度績效考核。

● 各性別完成年度績效考核百分比

性別	考核人數	員工人數	占比
男性	25	27	93%
女性	33	34	97%
其他	0	0	-
合計	58	61	95%

註 1：各性別員工考核占比=各性別受考核之員工人數÷各性別年底員工人數*100%

● 各職級完成年度績效考核人數與百分比（單位：人、%）

職級	考核人數	員工人數	占比
高階主管	4	4	100%
中階主管	5	6	83%
基層主管	9	9	100%
基層人員	40	42	95%
合計	58	61	95%

● 各職級與性別完成年度績效考核百分比（單位：%）

職級	男性	女性	其他
高階主管	100%	100%	-
中階主管	67%	100%	-
基層主管	100%	100%	-
基層人員	94%	96%	-

註 1：占比=按職級各性別受考核之員工人數÷按職級各性別年底員工人數

● 各職能完成年度績效考核人數與百分比（單位：人、%）

職能別	考核人數	員工人數	占比
財務	3	3	100%
管理	4	4	100%
行政人事	5	5	100%
生產	17	17	100%
研發	8	9	89%
銷售	21	23	91%
合計	58	61	95%

● 各職能與性別完成年度績效考核百分比 (單位：%)

職能別	男性	女性	其他
財務	-	100%	-
管理	100%	100%	-
行政人事	100%	100%	-
生產	100%	100%	-
研發	83%	100%	-
銷售	92%	91%	-

註 1：占比=按職能各性別受考核之員工人數÷按職能年底員工人數

6.4 職場安全

6.4.1 職業安全衛生管理

工作者為公司營運活動重要的成員之一，工作場域上任何的安全或衛生風險，可能對公司經濟及員工或外部工作者的健康與生活產生重大衝擊。威健生技依據各營運據點當地的職業安全衛生法規，建構威健生技職業安全衛生管理系統，並設置職業安全衛生專責人員，同時將相關管理辦法及控制程序納入內控規範中，並定期執行內部稽核，以有效預防各種事故發生，保障工作者的健康及安全。

職安衛專責人員負責配合稽核人員不定期執行風險評估程序及與各部門一同推動職業安全衛生政策，以及參與園區防災演練、推動健康促進活動等，並於公司網站公告相關職業安全衛生辦法，讓威健生技全體同仁清楚瞭解公司職安衛政策。

◆ 工作者溝通與通報機制

管理小組設有獨立通報機制，工作者可匿名透過專線與專門信箱回饋、溝通與諮詢職安衛相關事項，以期達到有效的雙效溝通。

此外，根據本公司職業安全衛生的相關規範，我們鼓勵員工或供應商主動通報工作場所存在的安全衛生隱憂；若有當下極有可能發生的立即性風險，工作者亦可在不危急其他工作者的安全情形下，自行停止作業及退至安全場所，並同步向部門主管及人事/總務人員報告。管理單位接獲通報後會立即評估危害發生的可能性與危險程度，期能減少危險事件之發生。

威健生技依循營運據點當地職業安全衛生法規，鼓勵負責同仁取得相關證照。

除了一般的風險評估外，當工作場域設備或操作程序發生重大改變、發生嚴重職災事故或是收到工作者重大投訴事件等，本公司將對此等非例行性事件執行額外風險評估，修正原判定之風險級別及預防措施，以立即因應預防災害事件發生。

◆ 職安衛教育訓練

職業安全衛生教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，威健生技全體員工不定期接受一般職安教育訓練，並依不同部門別的工作型態及工作環境，分別辦理員工及外部工作者的知識技能訓練，以提升員工安全意識、預防災害發生。

◆ 職業健康服務及健康促進活動

因應新冠肺炎疫情，威健生技配合中央政府措施於三級期間採分流居家上班，降低辦公室群聚感染風險，辦公室不定時消毒，開會優先採用視訊會議以降低員工移動或近距離接觸感染病毒風險。

於個人健康促進方面，威健生技提供全職員工每年一次一般身體健康檢查補助，並提倡常規運動，鼓勵員工養成運動的習慣，提升身心靈的健康。

● 2024 年舉辦之健康促進活動

健康促進活動項目	活動說明及成效
健康檢查	共計 54 人次參與

6.4.2 職業傷害與職業病

威健生技制定職業安全衛生工作守則，由現場人員即時向相關部門主管說明事件性質、受傷人員身分、事件所在地、事件緣由及人員受傷程度等。權責單位於接獲通報後，針對事件嚴重程度同步告知人資單位或醫療機構，並調查事發當下工作環境、人員操作、操作標準流程是否存在任何缺失或異常；釐清事故發生原因後，權責單位需與公司高層主管報告事故調查結果及改善計畫，共同決議工作環境或標準程序改善措施，並將調查後處置與後續改善結果公告予所有員工及廠商，於事故發生後 3 個月內加強訓練及宣導新管控方針。

威健生技員工於 2024 年無發生職業災害事故。

● 員工職業傷害與職業病統計表

統計項目(單位)	2024 年
工作總時數(小時)	115,376
職業傷害死亡人次(次)	0
職業傷害死亡比率 ^{註 1}	0.0
嚴重職業傷害人次(次) ^{註 2}	0
嚴重職業傷害比率 ^{註 3}	0.0
可記錄事故人次(次) ^{註 4}	0
可記錄事故比率 ^{註 5}	0.0
職業疾病件數(件)	0
職業疾病發生率 ^{註 6}	0.0

註 1：職業傷害死亡比率=職業傷害死亡人次÷工作總時數×200,000。

註 2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。

註 3：嚴重職業傷害比率=嚴重職業傷害人次÷工作總時數×200,000。

註 4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。

註 5：可記錄之事故比率=可記錄之職業傷害人次÷工作總時數×200,000。

註 6：職業病發生率=職業疾病次數÷工作總時數×200,000。

註 7：工作總時數=工作人數*每月工作日數*8 來計算。

● 員工歷年職業傷害事件分析（單位：人次數）

事件類型	2024 年	
	可記錄事故	職業病
物理性危害	0	0
化學性危害	0	0
生物性危害	0	0
人因性危害	0	0
社會心理性危害	0	0
合計	0	0

● 虛驚事故

本年度發生 0 起虛驚事件。

● 員工以外工作者之職業災害紀錄

威健生技外部工作者於本公司工作場域 2024 年無發生職業災害事故。

透過近年的教育訓練宣導、安全控制及供應商稽核，威健生技本年度外部工作者可記錄事故率為 0。威健生技將持續強化對供應商的宣導及訓練。

● 員工以外工作者之職業傷害與職業病統計表

統計項目(單位)	2024 年
工作總時數(小時)	0
職業傷害死亡人次(次)	0
職業傷害死亡比率 ^{註 1}	0
嚴重職業傷害人次(次) ^{註 2}	0
嚴重職業傷害比率 ^{註 3}	0
可記錄事故人次(次) ^{註 4}	0
可記錄事故比率 ^{註 5}	0
職業疾病件數(件)	0
職業疾病發生率 ^{註 6}	0

註 1：職業傷害死亡比率=職業傷害死亡人次÷工作總時數×200,000。

註 2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。

註 3：嚴重職業傷害比率=嚴重職業傷害人次÷工作總時數×200,000。

註 4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。

註 5：可記錄之事故比率=可記錄之職業傷害人次÷工作總時數×200,000。

註 6：職業病發生率=職業疾病次數÷工作總時數×200,000。

● 員工以外工作者歷年職業傷害事件分析 (單位：人次數)

事件類型	2024	
	可記錄事故	職業病
物理性危害	0	0
化學性危害	0	0
生物性危害	0	0
人因性危害	0	0
社會心理性危害	0	0
合計	0	0

7 社會共榮

7.1 社會投資

7.1.1 社會投資策略

社會參與類型	金額 (單位：元)	比例 (單位：百分比)
慈善捐助	250,000	100.00%
社區參與	0	0.00%
商業活動	0	0.00%
總計	250,000	100%

資源投入方式	金額 (單位：元)	比例 (單位：百分比)
現金捐贈	0	0.00%
實物捐贈	250,000	100.00%
時間成本	0	0.00%
管理費用	0	0.00%
總計	250,000	100%

7.1.2 社會參與成果

威健生技投入企業資源，同時邀請同仁協作，共同參與罕見疾病基金會《公益檢測專案》，透過此項專案活動，結合長期合作的機構與場域，希望能提升對於利害關係人之正面影響力。

● 2024 年社會參與專案及資源投入狀況

社會參與發展面向	專案名稱	資源投入 (單位：元)				對應之 SDGs
		現金捐贈	實物捐贈	時間成本	管理費用	
健康促進	公益檢測專案	0	250,000	0	0	SDG3 良好健康與福祉

● 2024 年社會參與專案實績

專案名稱	專案簡介	利害關係人	專案產出
公益檢測專案	財團法人罕見疾病基金會為加強對罕見疾病病友之照顧，使得疾病可早期發現早期治療與預防，與威健股份有限公司合作《公益檢測專案》，特針對無法鑑定之罕見疾病，提供全外顯子定序檢測。	財團法人罕見疾病基金會	10 例公益 LDTS 基因檢測

附錄

GRI 準則索引表

使用聲明：威健生技已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

適用 GRI 1：基礎 2021

一般揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	2.1.1 基本資訊	21	NA	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇	1		
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間	1		
		1.1.7 聯絡資訊	2		
	2-4 資訊重編	1.1.4 資訊重編	1		
	2-5 外部保證/確信	1.1.6 外部保證/確信	2		
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.1.2 供應鏈結構	67		
	2-7 員工	2.1.1 基本資訊	21		
		6.1.2 人才招聘	81		
		6.1.3 勞資協議	87		
	2-8 非員工的工作者		-		本公司無非員工之工作者，故不適用
	2-9 治理結構及組成	2.2.1 治理架構	28		
		2.2.2 功能性委員會	33		
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 治理架構	28		
	2-11 最高治理單位的主席	2.2.1 治理架構	28		
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4.1 重大議題評估流程	8		
		1.4.2 重大議題衝擊管理	9		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁 碼	省略說明	
				省略的揭露項 目	原因及解釋
	2-13 衝擊管理的負責人	1.4.1 重大議題評估流程	8		
		1.4.2 重大議題衝擊管理	9		
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.4.1 重大議題評估流程	8		
	2-15 利益衝突	2.2.1 治理架構	28		
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.4 重大議題管理	8		
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.1 治理架構	28		
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.1 治理架構	28		
	2-19 薪酬政策	2.2.1 治理架構	28		
	2-20 薪酬決定流程	2.2.1 治理架構	28		
	2-21 年度總薪酬比率	6.2.1 平等優渥薪酬	88	年度總薪酬變化比率	因 2023 年末統計薪酬相關資料，故暫不揭露年度總薪酬變化比率
	2-22 永續發展策略的聲明	1.2.1 經營者的話	3		
	2-23 政策承諾	2.4.1 誠信經營	39		
		2.4.2 人權政策	43		
	2-24 納入政策承諾	2.4.1 誠信經營	39		
		2.4.2 人權政策	43		
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4.2 重大議題衝擊管理	9		
		2.4.1 誠信經營	39		
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.1 誠信經營	39		
		2.4.2 人權政策	43		
	2-27 法規遵循	2.4.1 誠信經營	39		
	2-28 公協會的會員資格	2.1.1 基本資訊	21		
	2-29 利害關係人議合方針	1.3.1 鑑別利害關係人	5		
		1.3.2 利害關係人溝通	5		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁 碼	省略說明	
				省略的揭露項 目	原因及解釋
	2-30 團體協約	6.1.3 勞資協議	87	團體協約相關 資訊	本公司無工會 組織，故無簽 訂團體協約， 與員工協議、 溝通管道請參 照章節 6.1.3 勞 資協議之內容
GRI 3： 重大 主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.4.1 重大議題評估流程	8	NA	
	3-2 重大主題列表	1.4.2 重大議題衝擊管理	9		

重大議題揭露

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
經濟績效					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	9		
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3.1 經濟價值	35		
	201-4 取自政府之財務援助	2.3.1 經濟價值	35		
資訊安全					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	9		
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.7.1 資安管理政策	51		
誠信經營					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	9		
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點		-	已進行貪腐風險評估的營運據點	本公司尚未針對各營運據點進行貪腐風險評估
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4.1 誠信經營	39		
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4.1 誠信經營	39		
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4.1 誠信經營	39		
廢棄物					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	9		
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.4.1 廢棄物衝擊評估	74		
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.4.1 廢棄物衝擊評估	74		
		5.4.2 廢棄物管理政策	76		
		306-3 廢棄物的產生	5.4.3 廢棄物清運處置	77	

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.4.3 廢棄物清運處置	77		
	306-5 廢棄物的直接處置	5.4.3 廢棄物清運處置	77		
行銷與標示					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	9		
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	3.3.1 產品服務標示規範	63		
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.3.1 產品服務標示規範	63		
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.3.2 產品服務行銷宣傳	64		
員工聘雇與留任					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	9		
GRI 202：市場地位 2016	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1.2 人才聘雇	81		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1.2 人才聘雇	81		

特定主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 201：經濟績效 2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.2.2 完善福利措施	88		
GRI 202：市場地位 2016	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	6.2.1 平等優渥薪酬	88		
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.2.2 能源消耗	71		
	302-3 能源密集度	5.2.2 能源消耗	71		
GRI 303：水與放流水 2018	303-3 取水量	5.3.1 取水排水耗水	72		
	303-4 排水量	5.3.1 取水排水耗水	72		
	303-5 耗水量	5.3.1 取水排水耗水	72		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	6.2.2 完善福利措施	88		
	401-3 育嬰假	6.2.3 友善育兒職場	89		
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1.2 人才聘雇	81		
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-3 職業健康服務	6.4.1 職業安全衛生管理	95		
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.3.1 培育訓練	91		
		6.4.1 職業安全衛生管理	95		
	403-6 工作者健康促進	6.4.1 職業安全衛生管理	95		
	403-9 職業傷害	6.4.2 職業傷害與職業病	96		
	403-10 職業病	6.4.2 職業傷害與職業病	96		
GRI 404：訓練與	404-1 每名員工每年接受訓	6.3.1 培育訓練	91		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
教育 2016	練的平均時數				
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.3.1 培育訓練	91		
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.3.2 績效考核	92		
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.2.1 治理架構	28		
		6.1.2 人才聘雇	81		

SASB 準則索引表

使用聲明：威健生技已依循 SASB 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

SASB 行業別：HC-BP

指標 類型	SASB 指標編 號	揭露主題	揭露項目	性質	數量	單位	報告書 所在章 節	頁碼	省略說明	
									省略的揭露項目	原因及解 釋
指標	HC-BP- 210a.1	參與臨床試驗 者的安全性	以所在地區為單位，說明臨床試驗 確保品質與受試者安全的管理流程	討論及 分析	-	-	-	-	以所在地區為單位，說 明臨床試驗確保品質與 受試者安全的管理流程	無臨床試 驗者
指標	HC-BP- 210a.2	參與臨床試驗 者的安全性	因 FDA 檢查臨床試驗管理與藥物 安全性而導致： (1) 自願改進措施(VAI)次數	量化	-	數量	-	-	因 FDA 檢查臨床試驗管 理與藥物安全性而導 致：(1) 自願改進措施 (VAI)次數	無臨床試 驗者
			因 FDA 檢查臨床試驗管理與藥物 安全性而導致： (2) 官方指示措施(OAI)次數		-	數量	-	-	因 FDA 檢查臨床試驗管 理與藥物安全性而導 致：(2) 官方指示措施 (OAI)次數	無臨床試 驗者
指標	HC-BP- 210a.3	參與臨床試驗 者的安全性	與發展中國家藥物臨床試驗相關的 法規事件而造成的財務損失總額	量化	-	新台 幣	-	-	與發展中國家藥物臨床 試驗相關的法規事件而 造成的財務損失總額	無臨床試 驗者

指標 類型	SASB 指標編 號	揭露主題	揭露項目	性質	數量	單位	報告書 所在章 節	頁碼	省略說明	
									省略的揭露項目	原因及解 釋
指標	HC-BP-240a.1	藥品許可	詳述促進醫療保健產品用於須優先防治的疾病和醫療衛生條件較落後的國家（由《藥品許可索引》定義）的措施和倡議	討論及 分析	-	-	-	-	詳述促進醫療保健產品用於須優先防治的疾病和醫療衛生條件較落後的國家（由《藥品許可索引》定義）的措施和倡議	無生產及 販售藥品
指標	HC-BP-240a.2	藥品許可	為世界衛生組織藥品預審計畫中預審藥品(PQP)清單中的產品	討論及 分析	-	-	-	-	為世界衛生組織藥品預審計畫中預審藥品(PQP)清單中的產品	無生產及 販售藥品
指標	HC-BP-240b.1	大眾化的合理定價	因涉及簡化新藥申請(ANDA)相關法規事件導致賠償或延遲將授權仿製藥產品推向市場之次數	量化	-	數量	-	-	因涉及簡化新藥申請(ANDA)相關法規事件導致賠償或延遲將授權仿製藥產品推向市場之次數	無生產及 販售藥品
指標	HC-BP-240b.2	大眾化的合理定價	與去年同期相比，美國藥品組合的(1) 平均定價	量化	-	百分比 (%)	-	-	與去年同期相比，美國藥品組合的(1) 平均定價	無生產及 販售藥品
			與去年同期相比，美國藥品組合的		-	百分	-	-	與去年同期相比，美國	無生產及

指標 類型	SASB 指標編 號	揭露主題	揭露項目	性質	數量	單位	報告書 所在章 節	頁碼	省略說明	
									省略的揭露項目	原因及解 釋
			(2) 平均淨價的變化百分比			比 (%)			藥品組合的 (2) 平均淨 價的變化百分比	販售藥品
指標	HC-BP- 240b.3	大眾化的合理 定價	(1) 定價	量化	-	百分 比 (%)	-	-	(1) 定價	無生產及 販售藥品
			(2) 與上年度同期相比增幅最大的 產品的淨價的變化百分比		-	百分 比 (%)	-	-	(2) 與上年度同期相比增 幅最大的產品的淨價的 變化百分比	無生產及 販售藥品
指標	HC-BP- 250a.1	藥品安全	美國食品和藥物管理局的美國醫療 監督系統(MedWatch)中人類醫療產 品安全警報資料庫中列出的產品清 單	討論及 分析	-	-	-	-	美國食品和藥物管理局 的美國醫療監督系統 (MedWatch)中人類醫療 產品安全警報資料庫中 列出的產品清單	無生產及 販售藥品
指標	HC-BP- 250a.2	藥品安全	與 FDA 藥品不良反應通報系統中 相關產品的死亡人數	量化	-	數量	-	-	與 FDA 藥品不良反應通 報系統中相關產品的死 亡人數	無生產及 販售藥品
指標	HC-BP- 250a.3	藥品安全	發布召回次數和召回單位總量	量化	-	數量	-	-	發布召回次數和召回單 位總量	無生產及 販售藥品

指標 類型	SASB 指標編 號	揭露主題	揭露項目	性質	數量	單位	報告書 所在章 節	頁碼	省略說明	
									省略的揭露項目	原因及解 釋
指標	HC-BP-250a.4	藥品安全	接受回收、再利用或處置的產品總量	量化	-	公噸 (t)	-	-	接受回收、再利用或處置的產品總量	無生產及販售藥品
指標	HC-BP-250a.5	藥品安全	依照類型，針對違反現行優良製造規範行為而採取的 FDA 強制措施的案件數	量化	-	數量	-	-	依照類型，針對違反現行優良製造規範行為而採取的 FDA 強制措施的案件數	無生產及販售藥品
指標	HC-BP-260a.1	偽造藥品	描述於整格供應鏈中保持產品可溯性和防止仿冒的方法和技術	討論及 分析	-	-	-	-	描述於整格供應鏈中保持產品可溯性和防止仿冒的方法和技術	無生產及販售藥品
指標	HC-BP-260a.2	偽造藥品	討論如何提醒客戶和業務合作夥伴與偽造藥品相關的潛在或已知風險的程序	討論及 分析	-	-	-	-	討論如何提醒客戶和業務合作夥伴與偽造藥品相關的潛在或已知風險的程序	無生產及販售藥品
指標	HC-BP-260a.3	偽造藥品	導致搜索、扣押、逮捕或提起與偽造藥品相關的刑事訴訟的數量	量化	-	數量	-	-	導致搜索、扣押、逮捕或提起與偽造藥品相關的刑事訴訟的數量	無生產及販售藥品
指標	HC-BP-270a.1	行銷道德	與偽造銷售聲明相關的法規事件所造成的財務損失總額	量化	-	新台幣	-	-	與偽造銷售聲明相關的法規事件所造成的財務	無生產及販售藥品

指標 類型	SASB 指標編 號	揭露主題	揭露項目	性質	數量	單位	報告書 所在章 節	頁碼	省略說明	
									省略的揭露項目	原因及解 釋
									損失總額	
指標	HC-BP-270a.2	行銷道德	藥品仿單標示外使用的道德規範說明	討論及 分析	-	-	-	-	與偽造銷售聲明相關的法規事件所造成的財務損失總額	無生產及販售藥品
指標	HC-BP-330a.1	員工招募、發展和挽留	討論科學家和研發人員的人才招募和挽留	討論及 分析	-	-	6.1.2 人才聘雇	81		
指標	HC-BP-330a.2	員工招募、發展和挽留	(a) 高階管理人員的(1) 自願離職率	量化	0	比率	6.1.2 人才聘雇	81		
			(b) 中階管理人員的(1) 自願離職率		0	比率	6.1.2 人才聘雇	81		
			(c) 專業人員的(1) 自願離職率		0	比率	6.1.2 人才聘雇	81		
			(d) 其他所有人的(1) 自願離職率		5	比率	6.1.2 人才聘雇	81		
			(a) 高階管理人員的(1) 非自願離職率		0	比率	6.1.2 人才聘雇	81		
			(b) 中階管理人員的(1) 非自願離職率		0	比率	6.1.2 人才聘雇	81		

指標 類型	SASB 指標編 號	揭露主題	揭露項目	性質	數量	單位	報告書 所在章 節	頁碼	省略說明	
									省略的揭露項目	原因及解 釋
			(c) 專業人員的(1) 非自願離職率		0	比率	6.1.2 人 才聘雇	81		
			(d) 其他所有人的(1) 非自願離職 率		0	比率	6.1.2 人 才聘雇	81		
指標	HC-BP- 430a.1	供應鏈管理	確認參與 Rx-360 國際醫藥供應鏈 聯盟審查計畫或同等第三方審核計 畫的(1)實體設施的百分比，以確 保供應鏈品質和藥品成分的完整性	量化	-	百分 比 (%)	-	-	確認參與 Rx-360 國際醫 藥供應鏈聯盟審查計畫 或同等第三方審核計畫 的(1)實體設施的百分 比，以確保供應鏈品質 和藥品成分的完整性	無生產及 販售藥品
			確認參與 Rx-360 國際醫藥供應鏈 聯盟審查計畫或同等第三方審核計 畫的(2)一級供應商設施的百分 比，以確保供應鏈品質和藥品成分 的完整性		-	百分 比 (%)	-	-	確認參與 Rx-360 國際醫 藥供應鏈聯盟審查計畫 或同等第三方審核計畫 的(2)一級供應商設施的 百分比，以確保供應鏈 品質和藥品成分的完整 性	無生產及 販售藥品
指標	HC-BP- 510a.1	商業道德	與貪腐和賄賂相關的法律訴訟所造	量化	0	新台幣	2.4.1 誠	39		

指標 類型	SASB 指標編 號	揭露主題	揭露項目	性質	數量	單位	報告書 所在章 節	頁碼	省略說明	
									省略的揭露項目	原因及解 釋
			成的財務損失總額			幣	信經營			
指標	HC-BP-510a.2	商業道德	描述與醫療保健專業人員互動時的道德規範	討論及 分析	-	-	-	-	描述與醫療保健專業人員互動時的道德規範	未與醫療保健專業人員互動
活動 指標	HC-BP-000.A		治療的患者人數	量化	-	數量	-	-	治療的患者人數	未有醫療行為
活動 指標	HC-BP-000.B		(1) 產品組合中的藥物數量	量化	-	數量	-	-	(1) 產品組合中的藥物數量	無生產及販售藥品
			(2) 研發中的藥物數量		-	數量	-	-	(2) 研發中的藥物數量	無生產及販售藥品

氣候相關資訊

上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

(詳見本報告書 2.6 氣候治理)

項目	執行情形	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。	董事會為風險管理之最高治理單位，負責審議公司年度風險管理計畫及風險管理執行情形檢討等。	48
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)。	短期內：法規變動、天災之發生，由於本公司的營業特性，影響有限。中長期：則因極端天氣事件發生機率及政策有較大幅度變動，公司將配合調整因應措施及未來經營策略。	48
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	極端氣候事件(如風災、水患、旱災等)可能致公司無法正常營運，而造成營運損失，因應現有法規加嚴及課徵碳費等轉型風險，則可能導致營運成本增加。	48
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	本公司訂有「風險管理政策與程序」將「營運風險」、「財務風險」、「市場風險」、「法律風險」、「危害風險」及「人力資源風險」等納入風險管理範疇，由公司治理主管協助與監控各部門單位進行風險管理作業，每年向董事會及審計委員會	48

	報告執行情形。	
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。	不適用。	-
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。	不適用。	-
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	不適用。	-
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	尚未設定氣候相關目標。	-
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 9-1 及 9-2)。	預計於 2026 開始盤查。	115

9-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

9-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO ₂ e)、密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)及資料涵蓋範圍。
預計於 2026 年開始盤查。

9-1-2 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。
不適用。

9-2 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。
不適用。