

RBCBioscience
拉法生醫股份有限公司

2025永續報告書

拉法生醫股份有限公司

經營者的話

面對全球分子診斷、精準醫療與癌症檢測市場持續成長，拉法生醫始終相信，企業的永續價值不僅體現在營收與獲利，更體現在對環境、社會及公司治理的長期承諾。114 年度，在全體同仁齊心努力下，本公司營收達新台幣 219,707 仟元，較前一年度成長 7.05%，稅後淨利達新台幣 23,543 仟元，顯示公司在後疫情時代仍能憑藉核心技術、產品品質與市場策略，展現穩健成長與經營韌性。

在營運發展方面，拉法生醫長期深耕國際市場，目前銷售布局以歐洲與中東為主，並持續透過經銷體系建立穩定客戶關係；近年亦積極拓展南美與東南亞市場，尋求更多成長機會。同時，公司亦以ODM模式深化合作版圖，結合自有技術優勢、產品客製能力與製造品質，擴大市場滲透率，提升整體營運規模與國際競爭力。透過多元市場與多元合作模式並進，我們期望在全球分子診斷供應鏈中建立更具韌性與延展性的發展基礎。

在環境面，拉法生醫依循產業特性，持續推動節能減碳、資源回收與廢棄物管理，並透過用水、用電等日常管理指標，落實營運流程中的環境責任。我們深知生技醫材產業雖非高污染產業，但仍有責任在企業成長過程中兼顧資源效率與永續意識，將環境友善理念落實於日常管理與組織文化之中。

在社會面，我們視人才為企業最重要的資產，持續注重員工培訓與教育訓練，並鼓勵同仁提升專業能力與跨域學習。特別是在品質管理與法規要求日益嚴謹的產業環境下，我們持續強化 QMS 與 ISO 13485 品質制度之落實，從研發、製造到品質管理各環節精進產品設計與生產品質，確保每一項產品都能符合客戶需求與法規標準，同時提升公司整體競爭力。透過安全健康的工作環境、順暢的溝通機制與完善的福利制度，我們也致力打造一個讓同仁安心投入、持續成長的職場。

在公司治理面，我們持續強化董事會職能、審計委員會與薪資報酬委員會之運作，落實內部控制、風險管理及誠信經營，並重視資訊揭露與利害關係人溝通。拉法生醫於 2025 年成立ESG推動小組，進一步整合 ESG 推動方向，強化永續治理架構，讓永續理念更有系統地融入經營決策與日常管理。我們將秉持專業、創新、誠信與責任的核心價值，持續深化核酸純化、分子檢測與精準醫療領域布局，朝向成為兼具成長動能與永續價值的生醫企業穩健邁進。

拉法生醫股份有限公司
董事長 卓明偉

David Cho.



拉法生醫股份有限公司

關於本報告書

拉法生醫股份有限公司(下稱拉法生醫、本公司)為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行2025年永續報告書(下稱本報告書)，我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，拉法生醫期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書撰寫架構係參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative，下稱GRI)發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021)，於本報告書附錄提供GRI內容索引表及上市上櫃公司氣候相關資訊供利害關係人參照。
- 本報告書揭露之財務數據經過安侯建業聯合會計師事務所依據國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards，IFRS)查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；環保、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認，以國際通用指標計算方式呈現。
- 拉法生醫制訂「永續資訊管理辦法」，本報告書自行編製完成後，先由內部權責部門初步審查ESG報告書資訊的正確性，再由永續長召開ESG推動小組會議確認已完整涵蓋鑑別的重大主題，並透過內部控制制度審查永續報告書揭露的資訊，符合「上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法」與「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」要求，並且安排ESG報告書公告前先提報董事會決議。

發行頻率

這是拉法生醫發布的第1本ESG報告書，未來拉法生醫每年發布一次報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於拉法生醫官網下載。

- 本次發布日期：2026年11月。
- 下次發行日期：2027年8月。

ESG資訊揭露

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2025 年全年，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。
資訊重編	本報告書無資訊重編情形。
營運據點	台灣 (台北總部)
財務數據	與個體財報數據一致
環安衛數據	與個體財報營運據點一致 (台北總公司)
員工數據	與個體財報營運據點一致 (台北總公司)

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

拉法生醫　總經理室
地址：新北市中和區橋和路15號15樓
電話：+886 2-89121200　分機：1300
Email：jekyll.chen@rbcbioscience.com
公司官網：https://www.rbcbioscience.com

CONTENTS

RBCBioscience 拉法生醫

目錄

1 利害關係人議合

1.1 ESG推動小組
1.2 確認利害關係人
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題
1.4 鑑別重大主題

2 關於拉法

2.1 公司簡介
2.2 短長期營運計劃
2.3 管理系統
2.4 參與外部組織

3 公司治理

3.1 治理實務
3.2 風險管理
3.3 法規遵循
3.4 營運績效
3.5 產品服務
3.6 資安防護

4 永續環境

4.1 水資源管理
4.2 能源管理
4.3 廢棄物管理
4.4 永續供應鏈

5 社會關懷

5.1 員工概況
5.2 適才適任
5.3 職業安全衛生
5.4 公益活動

附錄一：
GRI永續性報導準則對照表

附錄二：
上市上櫃公司氣候相關資訊



1

利害關係人議合

1.1 ESG推動小組

1.2 確認利害關係人

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

1.4 鑑別重大主題



利　害　關　係　人　議　合

ESG推動小組
確認利害關係人
利害關係人溝通管道與關注議題
鑑別重大主題

利害關係人與重大主題鑑別流程

內部會議鑑別主要利害關係人及關注議題 → 參考GRI準則2021年版以及同業ESG報告擬訂永續議題問卷 → 線上填寫問卷 → 重大主題排序 → 對應GRI準則揭露項目

ESG推動小組

本公司董事會通過「永續資訊管理作業辦法」，授權成立ESG推動小組，小組每半年開會1次，開會前由永續長發出開會通知，請各小組長彙整利害關係人的建議與意見並提供給執行秘書，於會議中討論並做成決議，最後由永續長呈董事長核示。

為因應永續發展涵蓋經濟(公司治理)、環境與社會(含人群/權)等面向(下稱ESG)，ESG推動小組下設專門(各功能)小組，各小組組長由各部門主管擔任，權責部門蒐集利害關係人對環保、職安、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理等關注議題，並本於尊重利害關係人權益，於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題。

拉法生醫制訂建立永續資訊之作業程序，並納入內部控制制度，每年於報告書完成後由永續長召開ESG小組會議，共同確認當年度的報告書已涵蓋所有ESG重大主題，內容包含拉法生醫鑑別的重大主題以及後續之風險因應、重大主題之目標及執行情形。董事會每年至少一次聽取永續長的報告，除報告當年度ESG執行成果與未來規劃之外，ESG推動小組亦對董事會提擬永續發展策略，董事會評估永續發展策略的可行性，亦追蹤ESG的執行進度，並在必要時提出建議敦促經營團隊調整，包含但不限於：管理方針、策略與目標制定、檢討措施等，讓董事會實質參與到公司在ESG上的實踐。



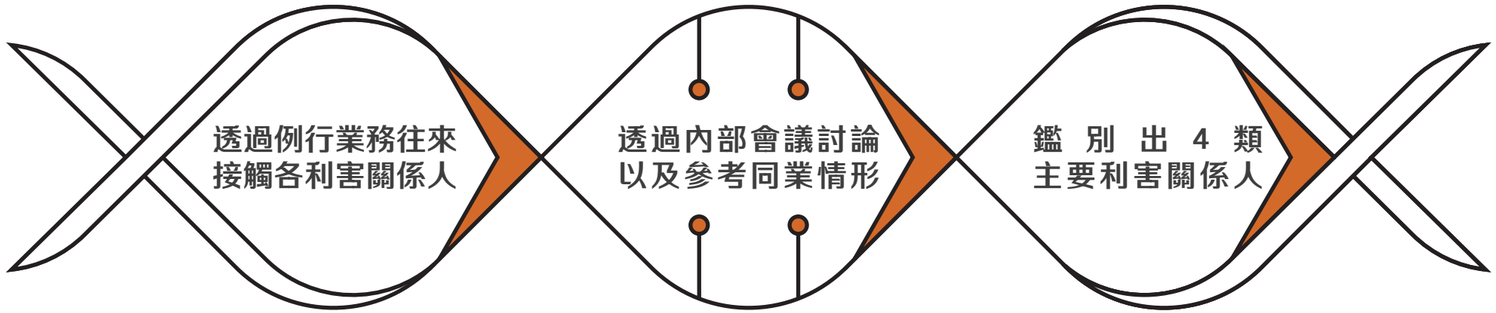
ESG推動小組

確認利害關係人

利害關係人溝通管道與關注議題

鑑別重大主題

確認主要利害關係人



利害關係人為影響拉法生醫或受拉法生醫影響的群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與拉法生醫的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出4類對拉法生醫而言具有重要性的主要利害關係人，包含股東、客戶、員工、供應商。

利害關係人溝通管道與關注議題

拉法生醫的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注拉法生醫之議題亦多有差異，各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注拉法生醫的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時拉法生醫亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應。

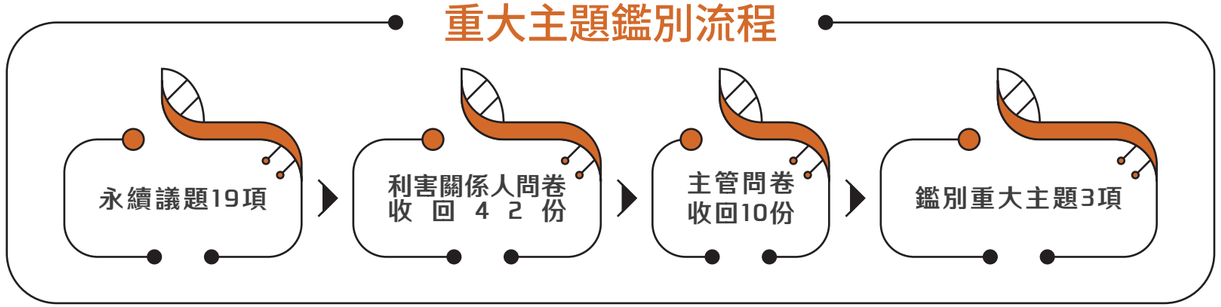
拉法生醫各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由ESG委員會收斂彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業ESG報告，歸納出19項永續議題，涵蓋經濟(公司治理)、環境與社會(含人群/權)等面向，確保拉法生醫揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率	當年度溝通統計
股東	股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	• 營運績效 • 創新研發 • 人才培育 • 倫理誠信	• 聯絡窗口：財務處方小姐 • 電話：+8862-89121200 • 股東常會/每年 • 年報/每年 • 官網投資人專區/不定期 • 公開資訊觀測站/不定期	• 依規定發布財務報告4次 • 於6月底前召開股東常會，並提供年報及議事手冊供股東及投資人參閱
客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同。	• 客戶服務 • 產品責任 • 營運績效 • 倫理誠信	• 聯絡窗口：業務處 • 電話：+886289121200 • 信箱：info@rbcbioscience.com • 業務海外經銷商拜訪/不定期 • 參展/不定期 • 公司網站、對應部門電話/隨時	• 客戶意見信箱受理48小時內回覆 • 客戶海外拜訪4次以上參展次數1次以上
供應商 / 承攬商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供原物料、零組件；此外，運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。	• 營運績效 • 資安防護 • 客戶服務 • 產品責任	• 聯絡窗口：人事處採購專員張先生 • 信箱：ted.chang@rbcbioscience.com • 供應商評鑑/每年 • 供應商會議/不定期 • 採購合約/不定期 • 品質合約/不定期 • 電話及電子郵件/即時	• 重要供應商簽署CSR環境與人權承諾書 • 本年度進行不定期實地供應商稽核訪查1次，合格率100%
員工	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	• 溫室氣體管理 • 薪酬福利 • 能源管理 • 營運績效	• 聯絡窗口：人事處詹副總 • 信箱：James@rbcbioscience.com • 職福會議/不定期 • 勞資會議/不定期 • 公司內部公告/不定期	• 召開職福會議1次以上 • 召開勞資會議4次以上

利　害　關　係　人　議　合

ESG推動小組
確認利害關係人
利害關係人溝通管道與關注議題
鑑別重大主題

重大主題鑑別流程

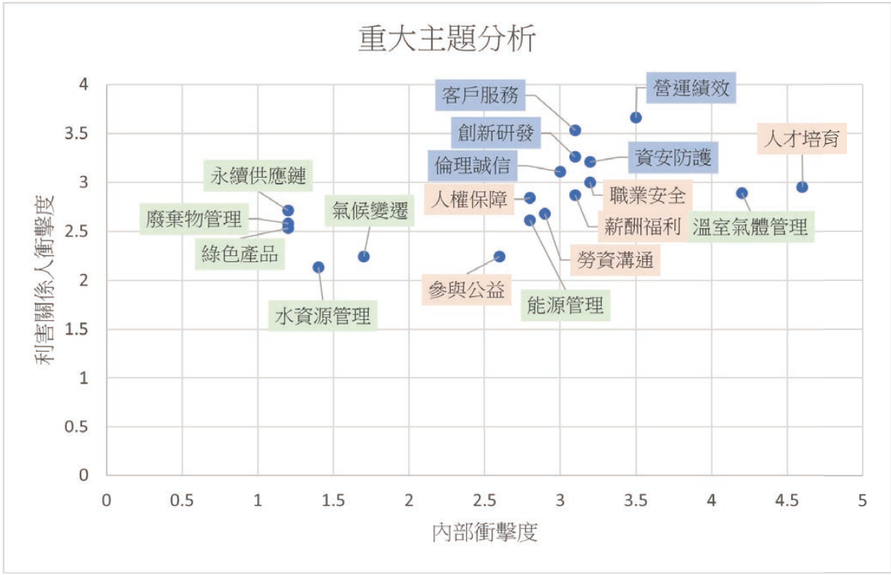


面向	永續議題
經濟面	營運績效、客戶服務、創新研發、資安防護、倫理誠信
環境面	綠色產品、永續供應鏈、能源管理、廢棄物管理、水資源管理、溫室氣體管理、氣候變遷
社會面	人才培育、職業安全、人權保障、薪酬福利、勞資溝通、參與公益、產品責任

註：公司治理、風險管理、倫理誠信屬於GRI永續性報導準則2021年版(GRI STANDARDS：2021)的必要揭露範疇，故本年度雖不列在重大主題，本報告書仍會揭露相關內容。

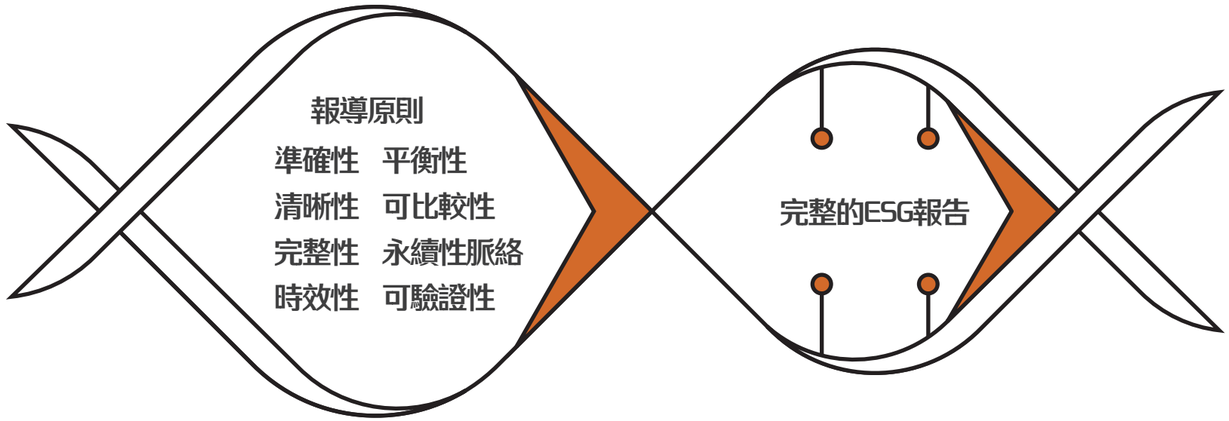
拉法生醫ESG委員會擬定19項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫公司各項議題對其造成的衝擊程度，共回收38份有效問卷，涵蓋股東8份、員工10份、客戶10份、供應商/承攬商10份，得出主要利害關係人對各項永續議題的衝擊程度評分；另發放相同問卷予公司10位主管填寫各永續議題對拉法生醫內部與外部產生衝擊程度之評分，透過雙重重大性原則，即永續議題對利害關係人與對公司內外部造成重大衝擊者將列為拉法生醫應優先回應的內容，將二者問卷評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由ESG委員會討論後將經濟、環境與社會(含人群/權)三個面向各取分數第一名之永續議題列入當年度的重大主題，確認當年度拉法生醫應優先揭露經濟、環境與社會面向的3重大主題分別為營運績效、溫室氣體管理、人才培育。

排序	ESG 面向	2025 年重大主題	比較
1.	經濟面	營運績效	第一年無變化
2.	環境面	溫室氣體管理	第一年無變化
3.	社會面	人才培育	第一年無變化



ESG推動小組
確認利害關係人
利害關係人溝通管道與關注議題
鑑別重大主題

撰寫報告書原則



本報告書透過以下八大原則確保資訊品質：

- **永續性脈絡與完整性：**深耕在地影響力，全面揭露經濟、環境及社會面之顯著衝擊。
- **準確性與清晰性：**提供詳盡且易於理解的資訊，確保利害關係人精確評估績效。
- **平衡性與透明度：**公正呈現正反面成果，不迴避負面衝擊，反映真實營運現況。
- **可比較性與時效性：**採用國際標準並定期發布，協助利害關係人進行長期趨勢分析與決策。
- **可驗證性：**經內外部雙重檢視，確保數據與內容之真實性與公信力。(換句說法：確保報導內容之產製流程嚴謹，所有數據與案例均具備完整的留存記錄，以供內、外部人員檢視與溯源，保障資訊之真實性)

確定重大主題和邊界

面向	重大主題	衝擊面向	影響範圍			對應GRI準則2021
			上游	公司	下游	
			零件加工、原物料廠商		國內外經銷商與代理商	
經濟面	營運績效	實際正面	●	●	●	經濟績效 (201–1)
環境面	溫室氣體管理	潛在正面		●		排放 (305)
社會面	人才培育	實際正面		●		訓練與教育 (404)

註：●為公司直接/間接造成的衝擊

2

關於拉法

2.1 公司簡介

2.2 短長期營運計劃

2.3 管理系統

2.4 參與外部組織



關　於　拉　法

公司簡介

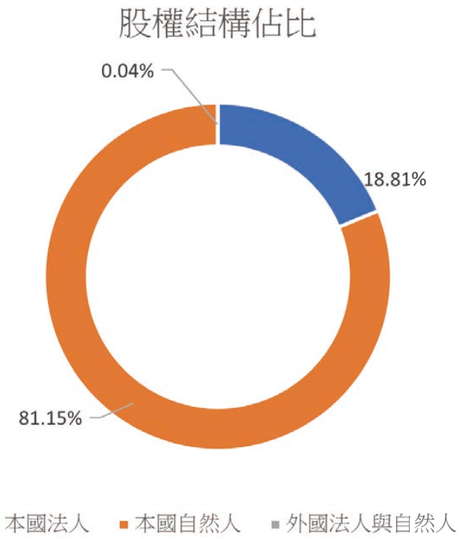
拉法生醫(RBC BIOSCIENCE)是生命科學和分子診斷試劑和設備的主要製造商。作為世界領先的製造商，已通過ISO13485、CE–IVD、台灣QMS認證，並在美國FDA註冊。本公司主要產品是核酸純化自動化儀器及核酸純化試劑，提供研發、製造及銷售服務。

拉法生醫全體同仁除了致力於擴展現有產品研發技術外，還將持續豐富旗下自動化儀器與各項核酸萃取試劑，並積極開發核酸檢測PCR試劑，佈建全球通路。

在RBC　BIOSCIENCE，我們的願景是尋求並提供滿足不斷變化的市場需求的最佳解決方案。我們專業的專家團隊不斷創新，開發能夠實現科學突破的尖端產品。

公司名稱	拉法生醫股份有限公司	
行業別	生技醫療器材產業	
總部位置	新北市中和區橋和路 15 號 15 樓	
資本額（單位：新台幣仟元）	142,732	
	本國法人	18.81%
	本國自然人	81.15%
	外國法人與外國自然人	0.04%
當年度個體營收（單位：新台幣仟元）	219,707	
員工人數	台灣：49人	
營運據點	台灣（新北總部）	
主要產品 / 服務	核酸萃取試劑及儀器	
主要產品產量（單位：仟支）	核酸萃取試劑 3627 仟支	
主要產品銷售比重	MagCore（試劑 + 自動儀器）	90.59%
	Genomic（手動儀器）	5.74%
	其他	3.67%
各區營收比重	歐洲	66.61%
	亞洲	14.42%
	美洲	6.60%
	非洲	6.51%
	其他	5.86%

註：資料統計至2025年底。



近兩年主要產品營業比重				
年度	2024		2025	
產品別	金額（新台幣仟元）	營業比重 (%)	金額（新台幣仟元）	營業比重 (%)
試劑	153,926	75.00%	152,279	69.31%
儀器	44,868	21.86%	59,811	27.22%
其他	6,451	3.14%	7,617	3.47%
合計	205,245	100.00%	219,707	100.00%

關　於　拉　法

RBCBioscience 拉法生醫

年度	重要沿革
民國 95 年	• 拉法生醫股份有限公司（原名：芮寶生醫股份有限公司）設立登記，實收資本額為新台幣1,000仟元。 • 辦理現金增資14,000仟元，實收資本額達15,000仟元。
民國 96 年	• 開發特異性纖維素磁珠包埋製造技術，成功產出磁珠。 • 首批試劑組生產，銷售至泰國曼谷血庫。
民國 97 年	辦理現金增資 1,400 仟元，實收資本額達 16,400 仟元。
民國 98 年	推出自動化核酸純化儀器 MagCore HF16。
民國 99 年	• MagCore自動核酸純化系統通過安規檢驗。 • 辦理現金增資20,500仟元，實收資本額達36,900仟元。
民國 100 年	• MagCore自動核酸純化系統獲得衛生署醫療器材許可證。 • 推出自動化核酸純化儀器MagCore Compact。
民國 101 年	• 「生化膠體切割器」取得台灣專利權。 • 取得ISO13485醫療器材品質系統驗證。 • MagCore自動核酸純化系統取得歐盟體外診斷醫療器材（CE–IVD）認證。 • 推出高通量自動化核酸純化儀器MagCore HF 48。 • 辦理認股權憑證轉增資10,000仟元，實收資本額達46,900仟元。 • 辦理現金增資15,000仟元，實收資本額達61,900仟元。
民國 102 年	• 「磁珠核酸萃取設備」取得台灣及中國專利權。 • 「磁珠核酸附著液」取得台灣及美國專利權。 • 「勝任細胞」取得台灣專利權。 • 核心技術－特異性纖維素磁珠包埋製造技術量產開發成功。
民國 103 年	• 「磁珠微粒複合物之製作方法」取得台灣專利權。 • 「一體式反應匣」取得台灣、美國及中國專利權。 • 「福馬林固定石蠟包埋樣本核酸分離方法」取得台灣專利權。 • 推出具有光學檢測功能之自動化核酸萃取儀器MagCore Super。
民國 104 年	推出 MagCore Genomic DNA FFPE One–Step Kit 病理切片純化試劑組。

年度	重要沿革
民國 105 年	• 推出MagCore Forensic DNA Direct Kit 法醫檢體直接純化試劑組。 • 「磁珠微粒複合物之製作方法」取得中國專利權。 • 「磁珠核酸附著液」取得歐洲專利權。 • 「生物樣本前處理裝置及生物樣本核酸萃取方法」取得台灣專利權。
民國 106 年	MagCore 自動核酸純化系統完成美國 FDA 註冊。
民國 107 年	• 推出MagCore triXact RNA Kit三型檢體共用純化試劑組。 • 「生物樣本的核酸產物核酸萃取方法」、「配置有阻隔件的核酸產物萃取裝置」及「避免交叉污染的生物樣本處理裝置」取得中國專利權。 • 辦理認股權憑證轉增資10,000仟元，實收資本額達71,900仟元。
民國 108 年	新店儀器廠取得 GMP 驗證。
民國 110 年	• 公司名稱變更為「拉法生醫股份有限公司」。 • 建置位於中和之新廠辦。 • 投入PCR檢測試劑及PCR前處理二合一儀器之研發及製造。 • 辦理員工酬勞轉增資7,300仟元，實收資本額達79,200仟元。 • 辦理盈餘轉增資28,760仟元，實收資本額達107,960仟元。 • 本公司股票公開發行經櫃買中心申報生效。 • 辦理現金增資10,000仟元，實收資本額達117,960仟元。 • 本公司股票正式獲准登錄興櫃掛牌買賣（興櫃股票代號：6848），邁入資本市場新里程。
民國 111 年	中和廠取得 QMS 認證。
民國 112 年	• 推出高通量核酸純化及PCR反應混和液製備MagCore® EDA Extractor。 • 經金融監督管理委員會申報生效，辦理 111 年度盈餘轉增資，每仟股無償配發 50 股，以充實營運資金並強化財務結構。
民國 113 年	與英國醫療技術創新大廠 ANGLE plc 簽署「循環腫瘤細胞（CTC）技術創新應用合作備忘錄（MOU）」，切入高端癌症液態切片與次世代定序（NGS）前處理市場。
民國 114 年	經股東常會決議通過辦理 113 年度盈餘轉增資新台幣 12,975,600 元，並經金融監督管理委員會申報生效發行新股 1,297,560 股（每仟股無償配發 100 股），增資後實收資本額提高至新台幣 142,731,600 元。

關　於　拉　法

公司簡介
短長期營運計劃
管理系統
參與外部組織

拉法生醫在整體產業鏈的上中下游位置圖

上　游

化學藥品供應商：
核酸萃取試劑及 PCR 檢測試劑用之關鍵化學品，如酒精、蛋白酵素、引子(PRIMER)、螢光探針等。

塑膠耗材及包材供應商：
如試劑夾、離心管、採樣管等各項檢測時使用之塑膠耗材及各式包材。

儀器零組件供應商：
如馬達、螺桿、滑軌、印刷電路板、機構鈑金及線材等各項零組件。

中　游

- 分子診斷儀器開發及製造商，如自動化核酸純化儀器、螢光定量擴增儀。
- 分子診斷試劑開發及製造商，如核酸萃取試劑、PCR 檢測試劑。

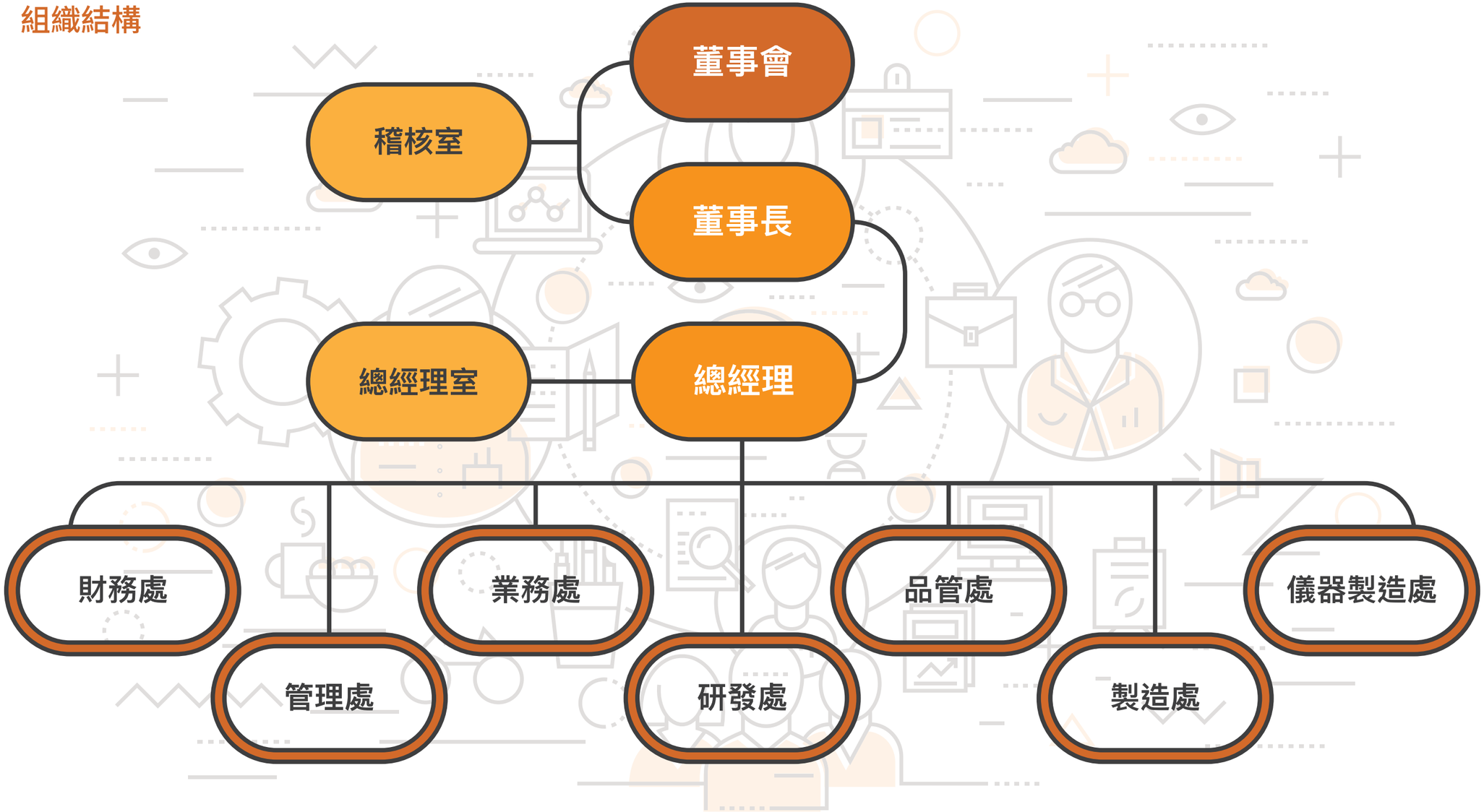
下　游

檢測設備及試劑經銷商
醫療院所
檢驗所
血庫/捐血中心
生物實驗室
法醫研究所
政府單位疾管中心

關　於　拉　法

公司簡介
短長期營運計劃
管理系統
參與外部組織

組織結構



公司簡介

短長期營運計劃

管理系統

參與外部組織

本公司為因應產業發展及整體經濟環境趨勢，藉由擬定各長、短期計畫以規劃集團未來經營方向，進而提升競爭力，茲就本公司之短期及長期計畫概要說明如下：

短期發展計畫

(1)研發面：
透過市場評估與測試及客戶回饋，持續開發各項核酸純化有關設備及試劑組，並確認產品規格及應用領域，以滿足市場核酸純化品質更穩定、操作更方便、產出更迅速之需求。

(2)行銷面：
維持供貨之準確性及產品品質，鞏固與既有客戶之合作關係，並積極取得潛在訂單機會，且隨時掌握歐美市場最新資訊，以推估未來市場需求趨勢，進而爭取全球各地之合作機會。

(3)生產面：
生產方式持續精進與改良,提高產品之生產效率與產出良率。

(4)營運及財務面：
因應營運發展，將透過健全之營運規劃及財務管理方針，將事業版圖擴及全球，並維持與金融機構之密切合作及互惠關係，以因應業務成長及發展所需之營業資金。

長期發展計畫

(1)研發面：
本公司將以「高靈敏、高通量、自動化整合」為核心技術理念，持續優化現有核酸萃取與分子檢測平台，並聚焦開發符合臨床需求的新型分子診斷解決方案。未來研發策略將聚焦於以下三大方向：

A. 高通量多把標檢測系統(HT-qPCR)：發展晶片式、具成本效益的新一代qPCR Array平台，支援同時檢測數十種病原體與抗生素耐藥基因，廣泛應用於呼吸道感染、腸道病原、泌尿道感染等多重病原快速分型診斷。
B. 樣本處理能力擴展：強化平台對於大體積樣本(如cfDNA、totalRNA)與特殊檢體(如糞便、唾液、痰液)的兼容性，提升在癌症早期篩檢、傳染病監測及精準醫療領域的臨床應用廣度與深度。
C. 智慧化整合與資料應用：結合AI演算法進行病原體偵測輔助判讀，並預計建置雲端資料庫系統，促進病原體變異監控與跨區域流行趨勢分析，打造具前瞻性的智慧分子診斷平台。

透過上述研發方向，本公司致力於建立具國際競爭力的創新型分子檢測技術，回應全球臨床檢測對高效率、高準確性與自動化整合的持續需求。

(2)行銷面：
蒐集產業未來發展趨勢及全球法規資訊，掌握世界各地之競爭者及新進者市場脈動，規劃新技術及產品之研發，並深化客戶所需之儀器及擴大試劑之應用層面，提供更完整之產品及服務。

(3)生產面：
與關鍵原料廠商建立長期合作關係，掌握料源及技術發展趨勢，開發新試劑及儀器產品製程，強化垂直整合資源，提升規模量產能力。

(4)營運及財務面：
藉由資本市場多樣化之籌資管道，強化財務結構厚植長期發展實力，並配合公司營運規模成長，充實經營團隊與提升知名度及形象，同時建立健全之內控管理制度，落實企業社會責任之經營理念，塑造卓越之企業文化，實現企業永續經營之遠景。

關　於　拉　法

公司簡介

短長期營運計劃

管理系統

參與外部組織

管理系統

拉法生醫持續改善及創新公司的製程、產品與服務，並符合產品不含有害物質之要求，提供客戶最高價值和最具競爭力的解決方案，本公司目前持有ISO13485：2016醫療器材品質管理系統、QMS國內醫療器材製造業者品質管理系統等相關認證。

拉法生醫各營運據點通過證書



bsi.

By Royal Charter

Certificate of Registration

QUALITY MANAGEMENT SYSTEM - ISO 13485:2016

This is to certify that: **RBC Bioscience Corp.**
15F,
No.15, Qiaohe Rd.
Zhonghe Dist.
New Taipei City
235029
Taiwan

Holds Certificate Number: MD 757696

and operates a Quality Management System which complies with the requirements of ISO 13485:2016 for the following scope:

The design and manufacture of automated nucleic acid extraction systems to extract the nucleic acid from clinical specimens for in vitro diagnostic kits.

For and on behalf of BSI:

Graeme Tunbridge, Senior Vice President Global Regulatory & Quality

Original Registration Date: 2022-03-03
Latest Revision Date: 2025-01-18

Effective Date: 2025-03-03
Expiry Date: 2028-03-02

Page: 1 of 1

...making excellence a habit.

This certificate was issued electronically and remains the property of BSI and is bound by the conditions of contract.
An electronic certificate can be authenticated online.
Printed copies can be validated at www.bsigroup.com/ClientDirectory

Information and Contact:
BSI Group The Netherlands B.V., John M. Keynesplein 9, 1066 EP Amsterdam, The Netherlands | Tel: +31 20 3460 780
BSI Group The Netherlands B.V. is registered in The Netherlands under number 33264284 | A Member of the BSI Group Holdings B.V.



衛生福利部醫療器材製造許可證明書

醫療器材製造業者名稱：拉法生醫股份有限公司中和廠
醫療器材製造業者地址：新北市中和區橋和路 15 號 15 樓
製造許可編號：QMS2069
許可項目及作業內容：核酸核酸分析前處理系統之設計、製造、包裝、貼標及最終驗放作業。

上述醫療器材製造業者係依醫療器材管理法第 22 條第 2 項經本部檢查符合醫療器材品質管理系統準則(等同於國際標準組織醫療器材品質管理系統 ISO13485:2016)。
本證明書係依據醫療器材品質管理系統檢查及製造許可核發辦法第 9 條規定核發。

衛生福利部

部長 邱泰源

發證日期：中華民國 114 年 7 月 2 日
有效日期：中華民國 117 年 7 月 7 日

ML 002088

參與外部組織

拉法生醫除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。

台北市儀器商業同業公會
Taipei Instruments Commercial Association

3

公司治理

3.1 治理實務

3.2 風險管理

3.3 法規遵循

3.4 營運績效

3.5 產品服務

3.6 資安防護



治理實務
風險管理
法規遵循
營運績效
產品服務
資安防護

拉法生醫依台灣證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過「內部重大資訊暨防範內線交易管理作業」，禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用市場上無法取得的資訊來獲利。此外，拉法生醫亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。

治理實務

董事會為最高治理機關，成員皆恪盡善良管理人之注意義務，董事長擘劃公司的經營方針並擬定永續發展策略，由董事會檢視財務績效、永續策略等等，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置審計委員會與薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。
拉法生醫依照「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外在環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效。

同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，同時建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。



董事會定期參與ESG成果

每年向董事會報告前一年度永續發展執行情形。
每年向董事會報告資訊安全執行情形。
每年向董事會報告主要利害關係人與公司溝通議合成果。
每年ESG報告書公告上傳前先提報董事會決議。

董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之；董事長指示公司未來營運方向，由管理階層共同擬定營運方針、未來短中長期營運目標以及永續經營策略，經董事長核示後在董事會中報告。拉法生醫公司章程載明董事選舉採候選人提名制度，透過定期改選方式；同時依據「公司治理實務守則」規定，董事會成員除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，亦提倡董事多元化政策，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括年齡、性別、國籍等基本組成外，也各自具有產業經驗與專業能力。為強化董事會職能達到公司治理理想目標，拉法生醫「董事選任程序」第三條載明董事會整體應具備之能力包含營業判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力等等。拉法生醫董事會現有7名董事(含4名獨立董事)，任期3年，本公司規模人數較小，為確保決策順利，董事長同時兼任總經理，已新增一名獨董席位確保監督制衡。董事會依法至少每季召開一次董事會，當年度共召開4次董事會，董事平均出席率達100%。

註：有關拉法生醫董事成員主要經(學)歷、兼任職務情形及主要股東名單，請參閱年報。

董事會		
職稱	姓名	實際出席率 (%)（註）
董事長	卓明偉	100
董事	卓明信	100
董事	王凱民	100
獨立董事	白壽雄	100
獨立董事	林建平	100
獨立董事	徐瑞霞	100
獨立董事	吳傳輝	100

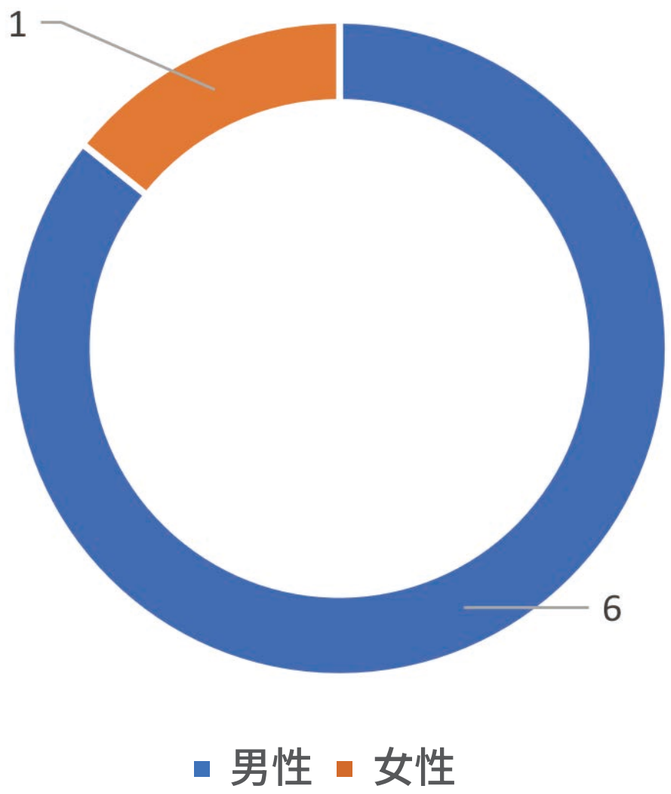
註：董事以視訊方式參與視同出席，委託出席則不計入實際出席率。

多元化統計 / 年度			2023 年		2024 年		2025 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	5	83.34%	6	85.71%	6	85.71%
		女	1	16.66%	1	14.29%	1	14.29%
	年齡	未滿 50	2	33.34%	1	14.29%	0	0.00%
		50 以上未滿 65	3	50.00%	1	14.29%	2	28.57%
		65 以上	1	16.66%	5	71.43%	5	71.43%
	學歷	研究所	1	16.66%	2	28.57%	2	28.57%
		大專院校	5	83.34%	5	71.43%	5	71.43%
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

註：女性董事百分比=(當年底女性董事人數÷當年底董事人數)*100%。
其餘類別之百分比以相同邏輯方式計算得出。

公　司　治　理

當年度董事性別比例 單位: 人數



拉法生醫董事會通過「董事會議事規範」明定獨立董事的職責範疇以資遵循。董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

拉法生醫各部門日常透過例行管道定期與利害關係人展開互動，倘若遇到利害關係人或永續議題對公司可能造成潛在重大負面衝擊之際，將由權責部門展開利害關係人或永續議題在財務狀況、法遵紀錄、環保與勞動權益等諸多面向進行盡職調查，並向董事長報告調查結果；由董事長視具體結果會對公司營運產生重大危害與否而評估在董事會報告，並由董事會對部門提出的盡職報告做出決議並交辦公司權責部門執行，2025年公司未有相關潛在負面重大事件發生。

拉法生醫為有效做好風險管理，提高專業人才出任董事的意願，為董事投保責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險。

拉法生醫考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，當年度全體董事進修合計48小時，未來亦將規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程。拉法生醫相信在具備誠信治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的道路上大步前進。

治理實務
風險管理
法規遵循
營運績效
產品服務
資安防護

功能性委員會

本公司為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

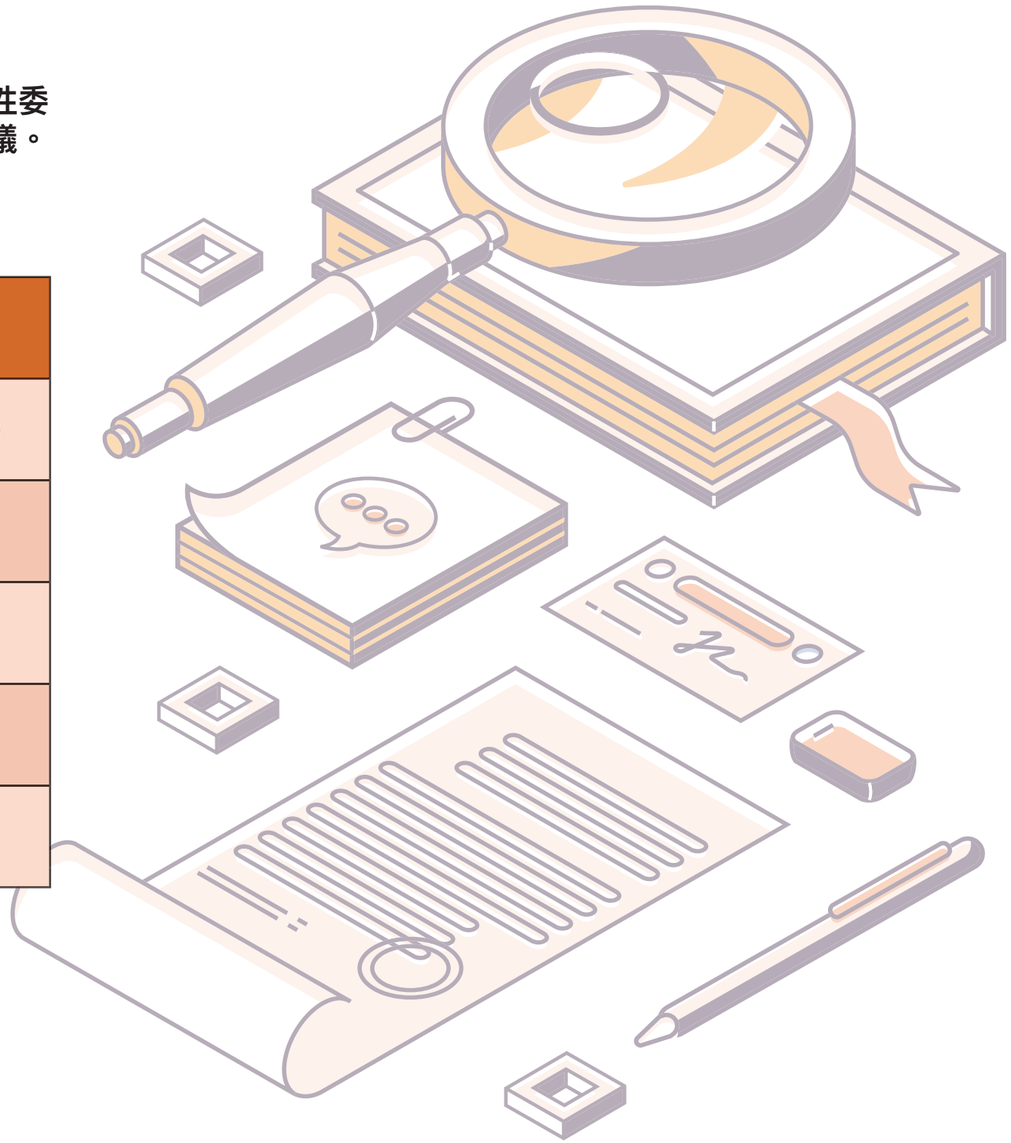
審計委員會

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。拉法生醫董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由4名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，當年度共召開4次審計委員會會議，全體出席率達100%。

內部稽核主管至少每季一次與全體獨立董事進行閉門會議，報告公司內部稽核執行狀況，當年度獨立董事與稽核主管共召開4次會議；此外，當年度獨立董事亦與會計師召開2次會議，會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。整體獨立董事與內部稽核主管與會計師溝通順暢。

審計委員會	
審計委員	實際出席率 (%)
白壽雄	100
林建平	100
徐瑞霞	100
吳傳輝	100

註：委員以視訊方式參與視同出席，
委託出席則不計入實際出席率。



薪資報酬委員會

本公司為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪資報酬委員會組織規程」，在董事會設置薪酬委員會，委員會過半數成員應由獨立董事擔任，並由全體成員推舉獨立董事擔任召集人及會議主席。當年度共召開4次會議，全體出席率達100%。

薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。

實際運作下，薪資報酬委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論；目前本公司提供董事會和經理人有固定薪資和浮動薪資。

公司章程載明當年度如有獲利，應提撥百分之五至百分之十五為員工酬勞(且其中不低於百分之三十為分派予基層員工之酬勞)，以股票或現金為之，應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之；本公司得以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於百分之三為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。員工酬勞及董事酬勞分派案應提股東會報告。

目前拉法生醫尚處在推行ESG階段，尚未將ESG發展目標、績效與董事成員及經理人之個人薪酬連結，然拉法生醫將持續關注ESG趨勢，待未來內部推行ESG更加成熟後，由薪酬委員研議評估訂定辦法。

薪資報酬委員會	
薪酬委員	實際出席率 (%)
白壽雄	100
林建平	100
徐瑞霞	100
吳傳輝	100

註：委員以視訊方式參與視同出席，
委託出席則不計入實際出席率。

內部稽核

公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。

拉法生醫依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內、外在環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。

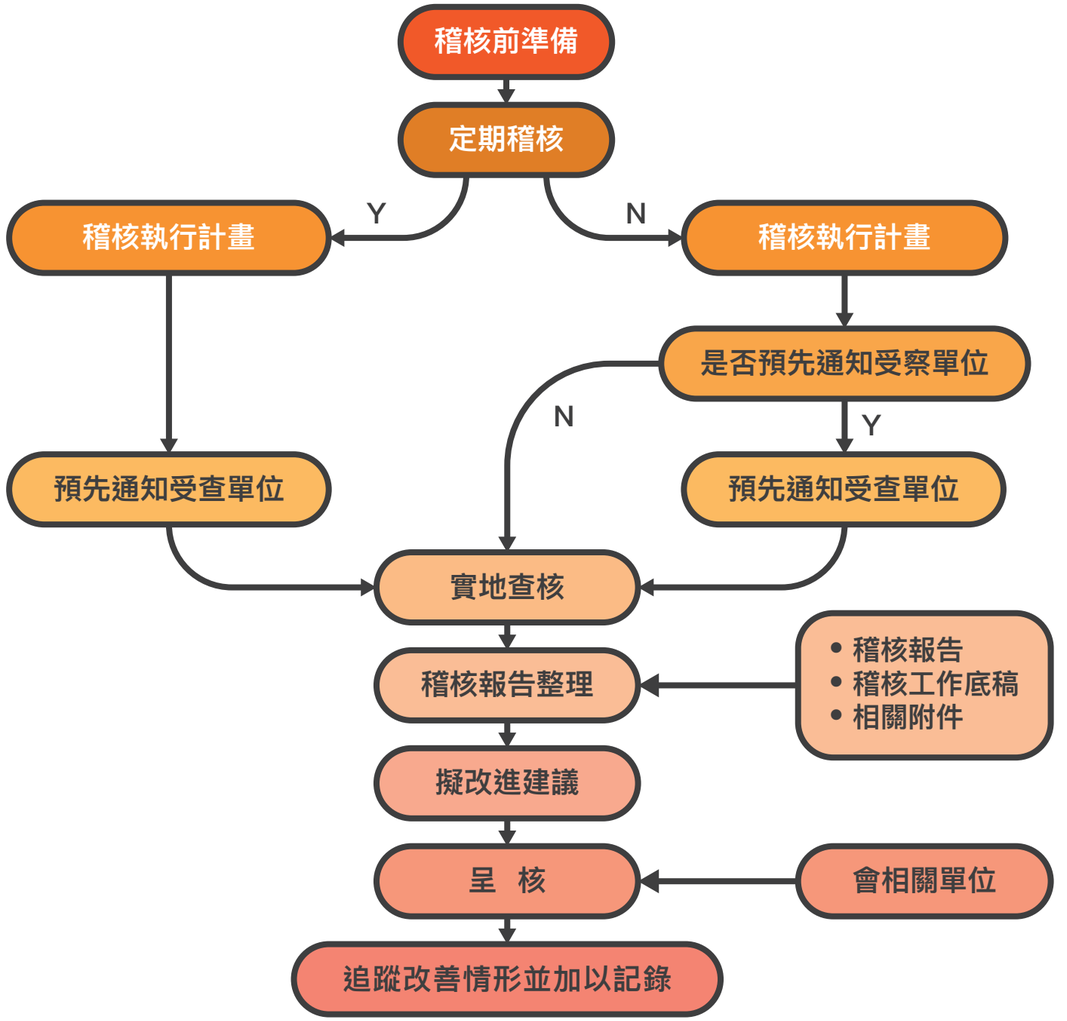
為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，拉法生醫依法於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置專任稽核人員1名，而「內部控制制度總則」及「內部稽核實施細則」明訂稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議。

另外，本公司遵循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及「上市（櫃）公司編製與申報永續報告書作業辦法」，制訂「永續資訊管理作業辦法」，以內控制度審查永續資訊。

稽核室每年覆核公司各單位內部控制制度自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據；再者，拉法生醫為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，當年度稽核人員受訓合計36小時。

當年度稽核室共執行74項稽核作業，稽核符合率達100%，並無重大不符合項目，所有不符合項目皆在期限內完成改善結案。

稽核流程圖



治理實務
風險管理
法規遵循
營運績效
產品服務
資安防護

風險管理

拉法生醫ESG推動小組透過ESG重大性原則，以線上問卷方式鑑別出與公司營運相關的環境、人權與治理經濟面向的重大主題，針對重大主題可能對拉法生醫造成的負面衝擊提出因應策略，同時公司風險管理架構是以各權責部門為核心，展開後續風險管控作業，並且每年至少一次向董事會報告ESG風險評鑑因應，以及制訂風險管理政策及程序，讓公司治理單位能進一步監督公司內部控制制度之有效性，並監督公司實際或潛在風險之控管。

風險類別	風險說明	風險管理策略
營運績效	產品市場 競爭力不足	可能風險來源： 1. 產品競爭力下滑：產品品質、技術規格或價格無法符合市場與客戶需求。 2. 創新研發能量不足：新產品開發速度落後市場趨勢。 3. 客戶關係不穩定：客戶集中度過高或客戶流失。 4. 整體市場需求下降。 因應措施： 1. 持續強化產品研發與技術升級，提升產品差異化與市場競爭力。 2. 強化市場分析與客戶需求調查，定期檢討產品策略。 3. 拓展新客戶與新市場，降低客戶集中風險。 4. 強化市場研究並拓展多元客戶與新市場。
	客戶需求 無法滿足	1. 提升服務標準：定期培訓客服技術人員，提升解決客戶問題的能力及效率。 2. 建立快速反應機制： 要求業務、客服單位48小時內回覆信件，確保任何問題能在最短時間內回應並解決，並在年底進行滿意度調查。 3. 多元溝通管道： 提供多種聯繫方式(email、電話、通訊軟體)，確保客戶能快速獲得支援。 生醫試劑多需低溫保存，一旦電力或物流受損，將導致存貨損失(過期/變質)。
永續環境	缺水、缺電	生醫試劑多需低溫保存，一旦電力或物流受損，將導致存貨損失(過期/變質)。 本公司所在大樓具有備用發電機，可因應緊急使用。
	颱風、洪災 等天然災害	極端天氣可能中斷物流系統或造成大樓停水停電。 在物流過程中，會放入電子溫度計監控。 生醫試劑原物料多需低溫保存，一旦電力或物流受損，將導致存貨損失(過期/變質)。 本公司所在大樓具有備用發電機，可因應緊急使用。

風險類別	風險說明	風險管理策略
員工照顧	發生職災、 發生消防事件	1. 全面職安教育與培訓：定期進行員工安全意識培訓，確保所有人熟悉操作規範及安全流程。 2. 應急處置計劃：制定詳細的職災應急方案，確保發生事故時可快速應對，減少影響範圍。 3. 消防設備檢查與維護：依法申報、檢查消防設備 (如滅火器、警報系統、消防栓) 並定期進行維護。 4. 員工消防演練：每半年進行一次消防疏散演練，讓全體員工熟悉逃生路線與應急程序。 5. 消防預警系統：安裝智能火災探測裝置，提前預警並即時通報。 6. 提供住院醫療險及職災保險等。
	員工權益	1. 依法加保勞、健保、提撥新舊制勞退金。 2. 提供符合勞基法及性別工作平等法之特休、病假、婚假、陪產假、喪假、產假、生理假、家庭照顧假、公傷假、育嬰留停制度等。 3. 依法成立職工福利委員會，負責辦理旅遊活動、三節福利品、婚喪喜慶補助、急難救助、聯誼聚餐等，以服務及照顧員工各項生活需。 4. 保險福利：除了為員工投保勞工保險、全民健康保險外，並且為員工投保團體保險。 5. 提供春節開工、中秋及員工生日禮金。 6. 依法提供撫育假，符合條件之員工得 依撫育需要調整工時。 7. 提供育嬰留職停薪制度，員工得依需要提出申請，並於期滿後回歸工作崗位。
	發生侵害人權事件 (如職場罷凌、 性騷擾 ...)	1. 零容忍政策：公布反性騷擾、反霸凌的零容忍政策，並將其納入公司行為準則。 2. 舉報機制與保密性：設立獨立的申訴窗口及匿名舉報系統，確保員工敢於發聲並避免報復。 3. 調查與處理程序：制定清晰的調查流程，確保每起事件能迅速且公正處理，並將結果向相關人員通報。
	過勞工作	1. 工時管理與監控：確保員工工作時數符合法規，並限制長期加班行為。 2. 彈性工作安排：疫情期間推行彈性工時或遠端工作制度。 3. 員工健康計畫：每三年提供健康檢查。

法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，拉法生醫除了在新進同仁報到時即向人員對其宣導誠信內規之外，依不同面向進行以下策略，確保公司營運符合各項法規。

在人員管理方面，拉法生醫制訂暢通的檢舉管道以及對檢舉人之保護等機制，構築完善的法遵防火牆；由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策、內規，透過年度內控自評檢視遵循情形，並接受內部稽核。

拉法生醫整體法遵實務而言，近年並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、行銷標示與產品責任等重大違法紀錄及無罰鍰記錄。

營運績效

重大主題	營運績效
對公司的重要性	穩健的財務表現是公司研發創新與人才留任的基石。透過體外診斷(IVD)產品的市場擴展，我們能持續創造經濟產值，回饋股東並支援永續營運。
政策 / 承諾	採取穩健且具前瞻性的財務管理策略，平衡研發投入與營運績效，確保企業長期競爭力。
短期目標	1. 提升生產效率與成本控制：將產線直接人員工時利用率提升至90%以上。提升出貨速度，從接訂單到產品生產出來在10個工作天內。 2. 拓展市場份額與營收成長：成功進入至少2個新興市場、公司年營業額增加5%以上。 3. 強化營運存貨管理：將存貨周轉率年控制在平均低於140天。 4. 完成年度ISO 13485外部稽核續證，並取得新產品之歐盟認證。
中長期目標	1. 實現持續增長：營業收入每年保持5%以上增長，實現企業整體營收在五年內增長25%。提高海外市場收入占比至總營收的80%以上，並擴大全球業務版圖，開發中南美洲市場；每年持續有兩項新產品投入市場。 2. 全面落實試劑自動化生產：實現全自動化製程，並提生產能，試劑生產量提高15%，不良率<0.8%。
當年度投入資源/具體成果	當年度投入資源: 1. 研發投入超過1700萬新臺幣的研究發展費用。 2. 執行專案『大體積自動化核酸萃取平台開發暨海外市場佈局計畫』。 具體成果：2025年申請到政府補助案總經費達900萬新台幣，主題為『大體積自動化核酸萃取平台開發暨海外市場佈局計畫』，執行時間橫跨兩個年度從2025–2026。本年度已經完成開發60%進度，預計2026年Q3可以完成產品商售。
評估機制	財務指標：營業額、研發金費等 運營效率指標：生產率、庫存周轉率等
負責部門 / 申訴機制	負責部門：總經理室 申訴機制：info@rbcbioscience.com

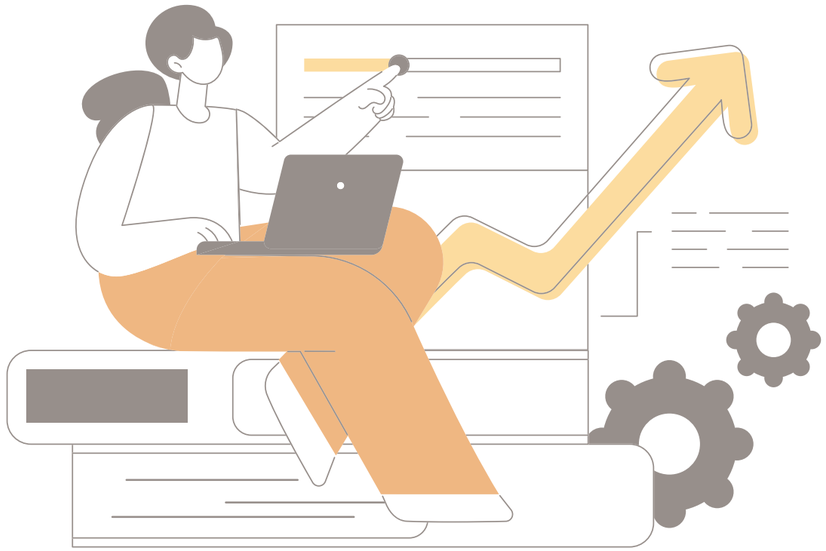
治理實務
風險管理
法規遵循
營運績效
產品服務
資安防護

營運績效

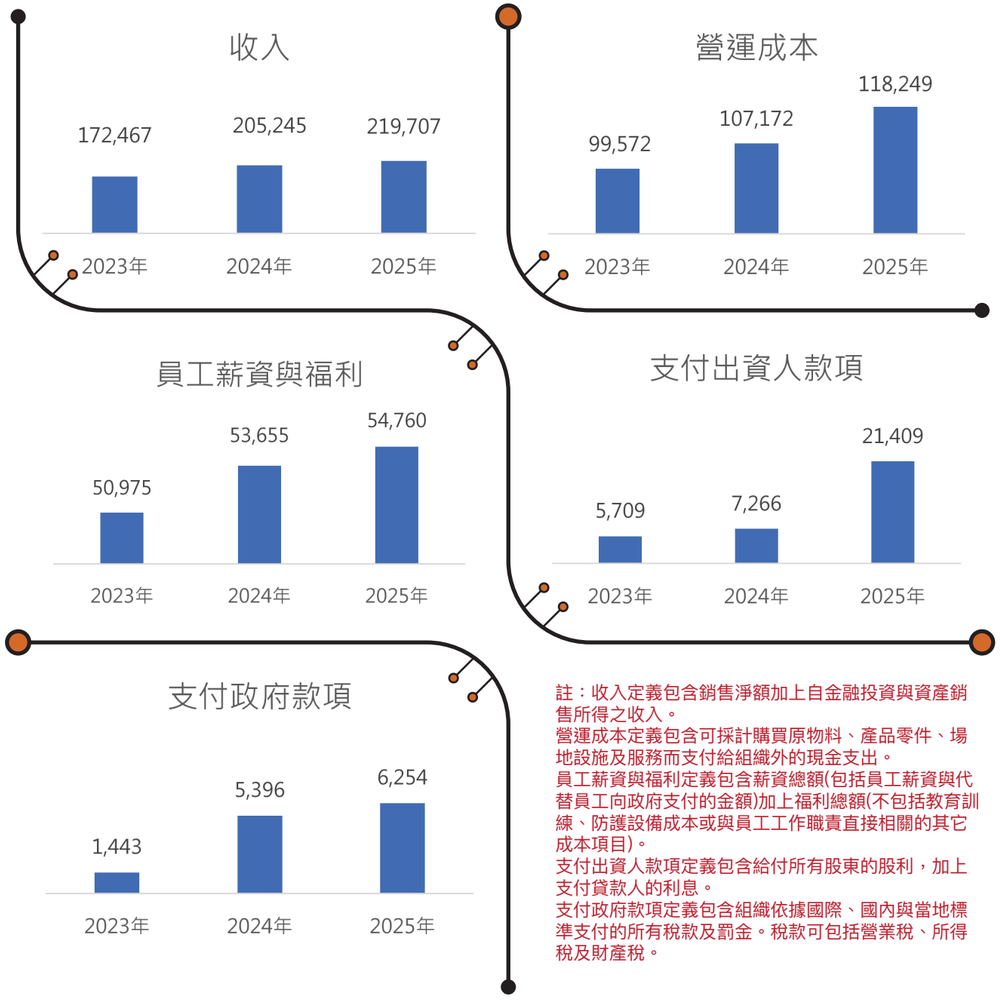
單位：新台幣仟元

項目	2023 年	2024 年	2025 年
收入	172,467	205,245	219,707
營運成本	99,572	107,172	118,249
員工薪資與福利	50,975	53,655	54,760
支付出資人款項	5,709	7,266	21,409
支付政府款項	1,443	5,396	6,254
社區投資	0	0	0
留存經濟價值	14,768	31,756	19,035

註1：留存的經濟價值為收入–(營運成本+員工薪資福利+支付出資人款項+支付政府款項+社區投資)



單位：新台幣仟元



註：收入定義包含銷售淨額加上自金融投資與資產銷售所得之收入。
營運成本定義包含可採計購買原物料、產品零件、場地設施及服務而支付給組織外的現金支出。
員工薪資與福利定義包含薪資總額(包括員工薪資與代替員工向政府支付的金額)加上福利總額(不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其它成本項目)。
支付出資人款項定義包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。
支付政府款項定義包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。

治理實務
風險管理
法規遵循
營運績效
產品服務
資安防護

產品安全

本公司各項產品（服務）皆符合營運當地主管機關規範的各項法令，亦符合歐盟RoHS、REACH規範(例如MagCore核酸萃取系統(包含儀器與試劑)，100%符合)，產品不含任何危害物質。為確保服務客戶的品質，本公司官網設有利害關係人溝通專區及客服專線，並且每年定期進行客戶滿意度調查，針對客戶評比較低的項目後續會進行內部討論及提出解決方案，強積極爭取客戶認同，強化與客戶間的關係。

為轉移商品責任風險、減輕財物損失及提升產品安全性，本公司已投保產品責任險2,000萬元，於2025年並無違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。

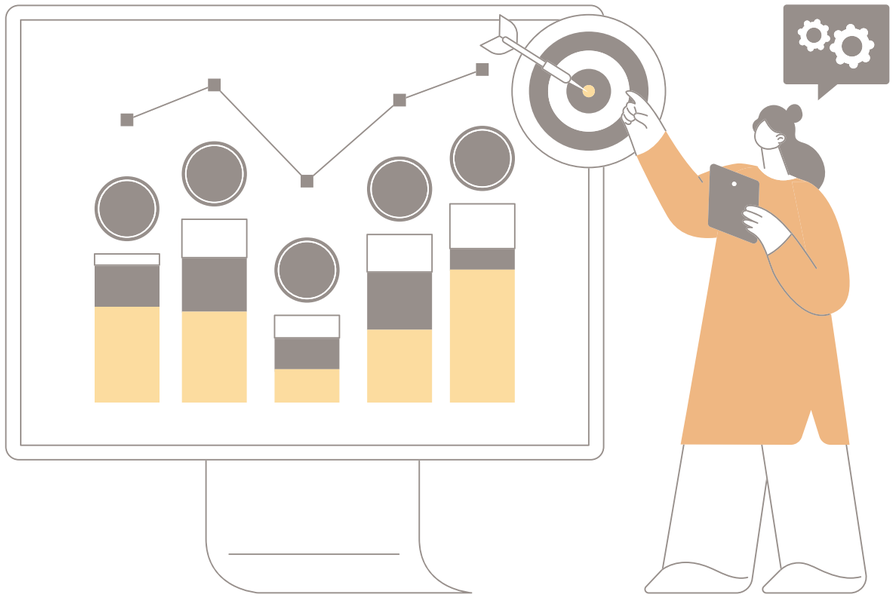
行銷標示

拉法生醫致力於提供安全且高品質的醫療器材。我們嚴格遵守《醫療器材管理法》及國際標準ISO 13485，確保所有產品資訊（包含標籤、仿單及行銷材料）均真實、透明且符合法規。我們深知錯誤的產品標示可能對患者健康造成風險，因此將「標示準確性」視為產品品質的核心。我們透過以下多項機制確保行銷標示正確合規：

1. 多重審核制：所有標籤與說明書經由研發處(RD)、品管處(QC)、業務處(Sales)共同審查。
2. UDI管理：導入唯一裝置是別(UDI)系統，確保產品從生產到使用的全程可追溯性。
3. 合規教育：每年對各單位進行《醫療器材廣告管理辦法》等法律培訓宣導。

2023~2025三個年度無任何因產品資訊標示違規而導致罰款、警告或自願之撤銷之情事；並且無任何違反醫療器材廣告法規、不實行銷或損害個人隱私權之事件發生。

本公司100%的MagCore產品均符合產品標示與資訊提供之相關法規，資訊標示內容清楚標示製造廠名稱、地址；提供完整使用說明書(IFU)，含使用用途、警告訊息並使用ISO 15223-1國際通用符號；提供主要零組件之SDS資訊；產品包裝提供QR Code，連接至電子版使用說明書(eIFU)以減少紙張浪費。

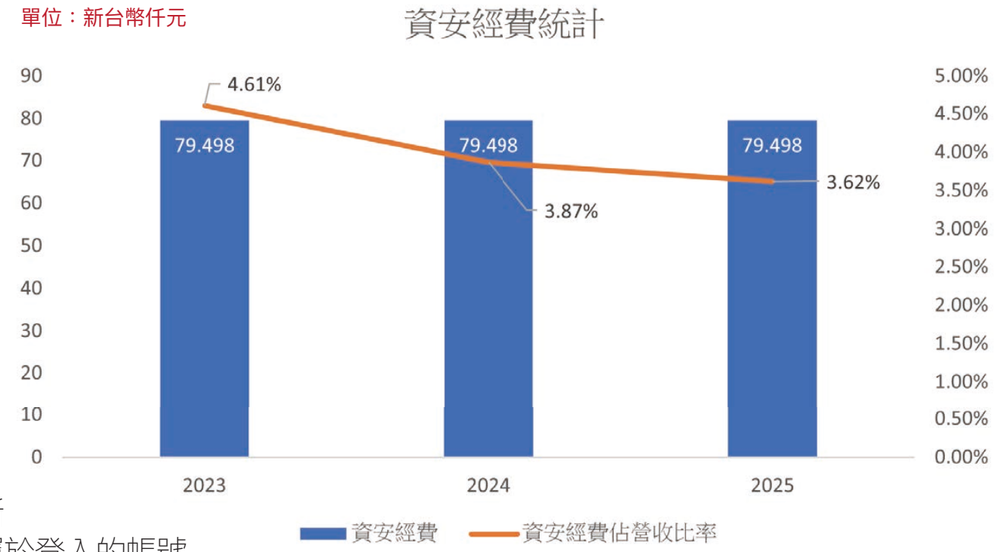


資安防護

拉法生醫重視資訊安全並建置完整資安防護與資料保護機制，避免發生機密資訊外洩或資料毀損等風險，內部制定有『資通安全作業辦法』，建立各項資安管制措施包含公司機房設有門禁管制，權限為資訊專職人員以及總經理；作業電腦、行動裝置、門禁、網路管制、人員存取權限控管；每天系統資料異地備份、即時更新防毒軟體版本、與廠商簽立維護合約等，並每半年執行以下宣導確保資訊安全：

1. 個人電腦之防毒軟體請勿關閉
2. 經防毒軟體檢測出的檔案、網站、郵件請勿開啟請立即退出或刪除
3. 來路不明信件之連結請勿開啟立即退出或刪除
4. 公司郵件信箱請勿成為私人購物網站或其他為私人目的之帳號申請或通訊用途
5. 來路不明之信件附加檔案請勿開啟立即退出或刪除(不要再轉寄給資訊人員)
6. 請勿私下備份公用檔案資料至網路硬碟上
7. 請定期清理整理公用資料夾及各部門資料
8. 勿安裝來路不明的軟體及大陸軟體
9. 勿安裝及下載未經授權的軟體及影片(會有法律上的責任)
10. 請勿帶私人電腦來公司及使用公司網路
11. 請勿帶USB硬碟、隨身碟、CD等複製大量公司資料經查證屬實會有法律上的責任
12. 請勿將電腦帳號密碼及電子郵件帳號密碼和ERP帳號密碼透漏給其他人知道
13. 電腦及防毒軟體有任何更新訊息時請更新，需要重新啟動請讓重新啟動才能完成更新
14. 請勿讓別人使用自己的帳號登入電腦或做其他的事情，當有問題時，追溯的責任是屬於登入的帳號

單位：新台幣仟元



統計 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
資安經費	79.498	79.498	79.498
資安經費佔營收比率	4.61%	3.87%	3.62%

4

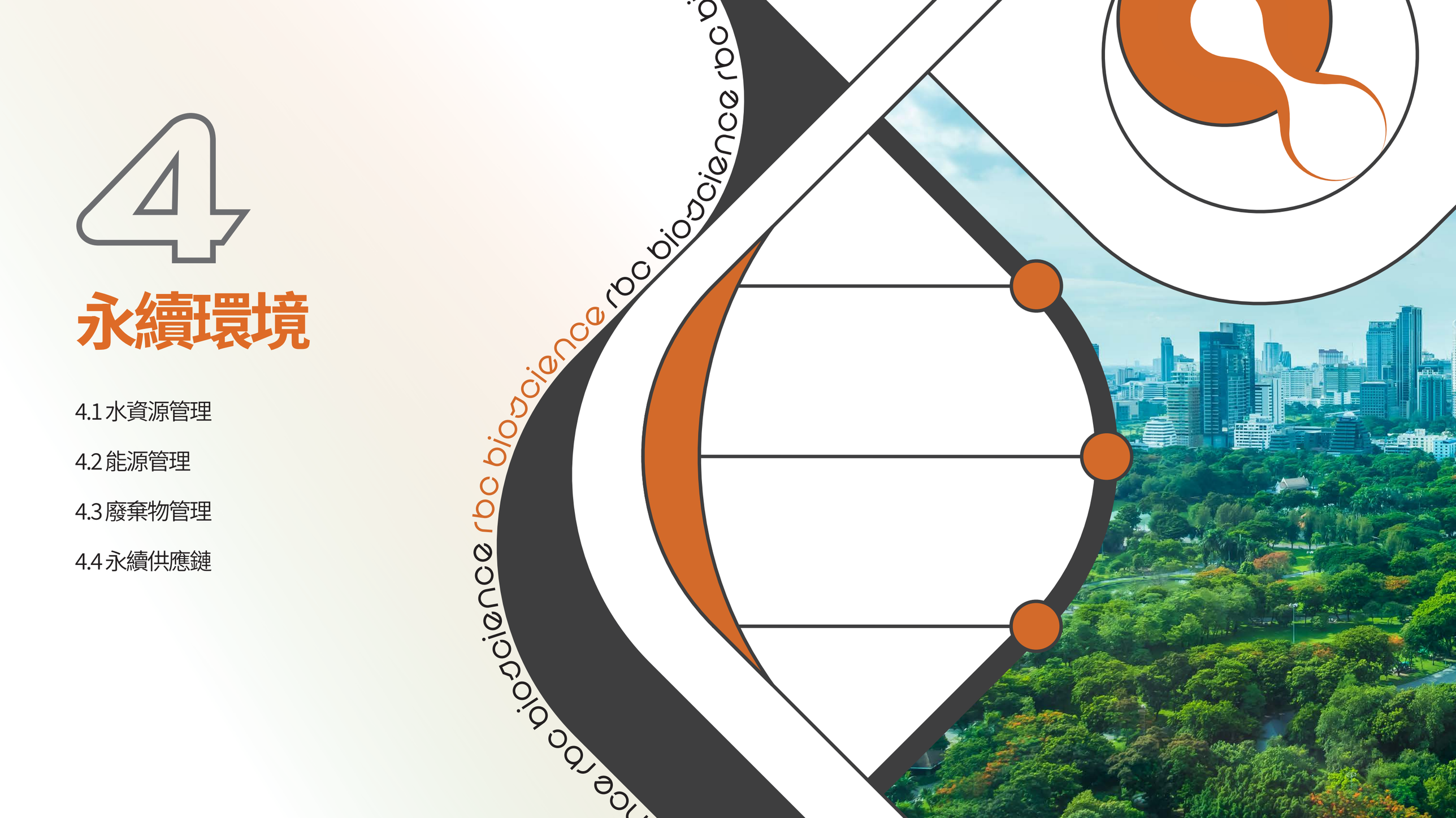
永續環境

4.1 水資源管理

4.2 能源管理

4.3 廢棄物管理

4.4 永續供應鏈

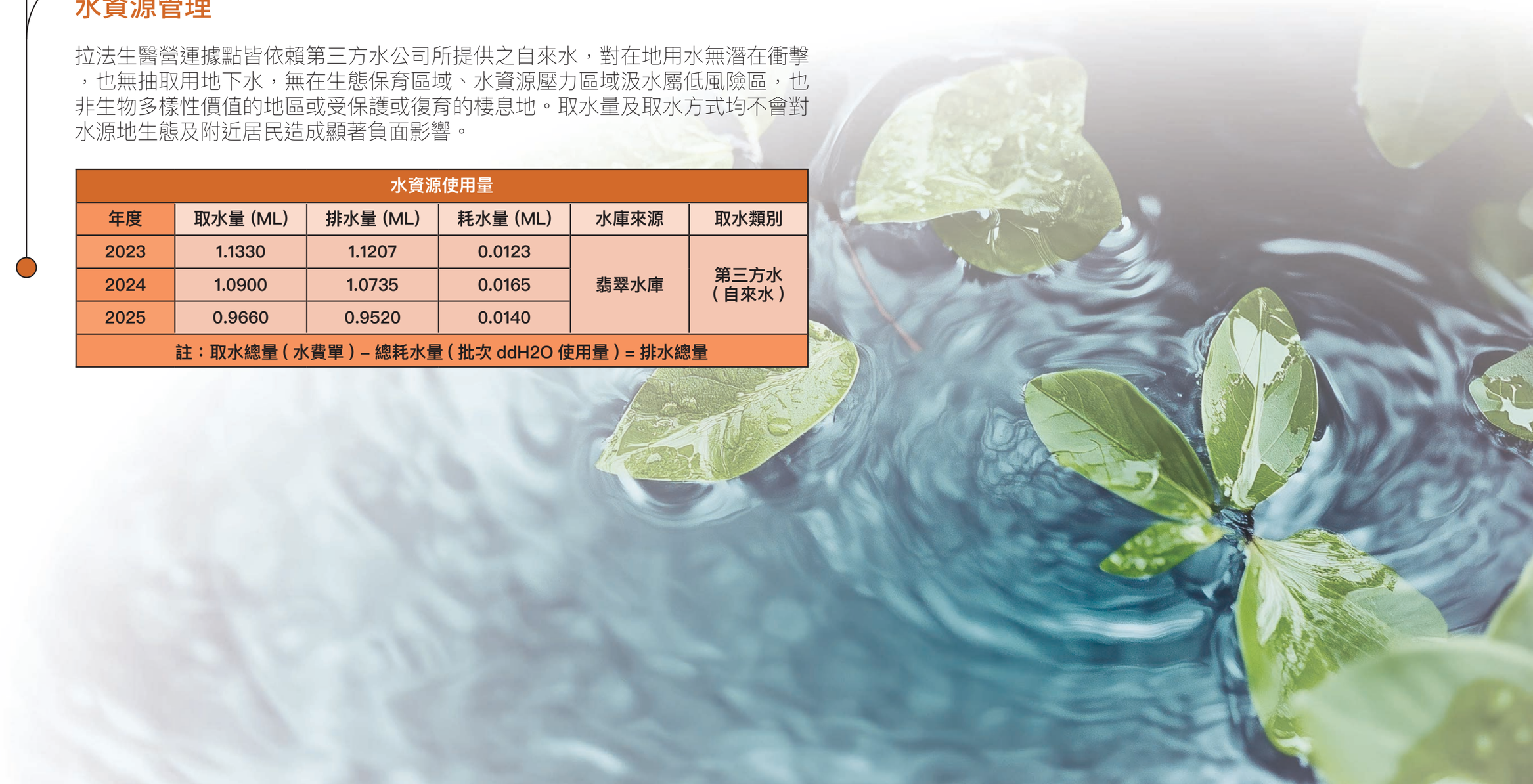


水資源管理
能源管理
廢棄物管理
永續供應鏈

水資源管理

拉法生醫營運據點皆依賴第三方水公司所提供之自來水，對在地用水無潛在衝擊，也無抽取用地下水，無在生態保育區域、水資源壓力區域汲水屬低風險區，也非生物多樣性價值的地區或受保護或復育的棲息地。取水量及取水方式均不會對水源地生態及附近居民造成顯著負面影響。

水資源使用量					
年度	取水量 (ML)	排水量 (ML)	耗水量 (ML)	水庫來源	取水類別
2023	1.1330	1.1207	0.0123	翡翠水庫	第三方水（自來水）
2024	1.0900	1.0735	0.0165		
2025	0.9660	0.9520	0.0140		
註：取水總量（水費單）– 總耗水量（批次 ddH2O 使用量）= 排水總量					



水資源管理
能源管理
廢棄物管理
永續供應鏈

內部能源使用

本公司現階段能源使用皆為非再生能源，無生產再生能源，在整體的能源使用結構上，主要分為兩種的能源消耗，第一大類為公司營運所需的電力為最大宗的佔比，消耗佔比第二的為公務車汽油使用的狀況。公司2025年為第一年統計能源消耗量，以便後續更清楚整年度的能源使用情況。

拉法生醫–能源使用統計

年度	電力	汽油	總能源耗用
2025	1,328.0888	200.7126	1,742.5666

註：外購電力熱值為 3,600.82 GJ/ 百萬度、2025 年車用汽油熱值為 7,586kcal/L、2025 年柴油熱值為 8,636kcal/L，以經濟部能源局公告能源產品單位熱值表進行換算，1Kcal 為 4,187J，1GJ 為 10^9 焦耳。

能源密集度

拉法生醫–能源使用統計

年度	總能源耗用量 (GJ)	營業收入 (佰萬元)	能源密集度 (GJ/ 百萬元)
2025	1,742.5666	219.707	7.9313

註 1. 外購電力熱值為 3,600.82 GJ/ 百萬度、2025 年車用汽油熱值為 7,586kcal/L、2025 年柴油熱值為 8,636kcal/L，以經濟部能源局公告能源產品單位熱值表進行換算，1Kcal 為 4,187J，1GJ 為 10^9 焦耳。
註 2. 財務數據的營業收入 (佰萬元) 與公開之個體財報數據一致。



水資源管理

能源管理

廢棄物管理

永續供應鏈

溫室氣體排放量

重大主題		溫室氣體管理
對公司的意義		兼顧醫療產品品質與節能，降低營運成本，符合國際綠色醫療供應鏈需求。
政策 / 承諾		致力於推動低碳醫療生產，透過智慧監控系統優化能源效率。
目標	短期	溫室氣體排放強度降低 3%。
	中長期	• 溫室氣體排放強度降低 5%。 • 2050 完成淨零碳排放。 • 引進國際標準： 通過 ISO 14064–1 溫室氣體盤查。
負責部門 / 申訴機制		人事處 – 詹副總 信箱：James@rbcbioscience.com
當年度投入資源		• 冰水主機開關定時器，下班後 / 假日期間會定時關閉。 • 中午休息時間關燈。
評估機制 / 成果		• 溫室氣體排放量。 • 排放強度。 • 電費用量、汽油單據。

本公司於2026年依循 ISO 14064–1：2018 之標準完成2025年度的溫室氣體盤查，以營運控制權法劃定邊界，盤查範疇為新北市公司，因此將2025年訂定為本公司之溫室氣體排放的基準年。



水資源管理
能源管理
廢棄物管理
永續供應鏈

直接溫室氣體排放(範疇1)

本公司所擁有或控制的排放源，直接的排放源主要為冷媒逸散及汽油耗用為主，無使用生質源能源。

能源間接(範疇2)

本公司間接排放主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放。包括設備、辦公室及公共區域之用電。

其他間接溫室氣體排放(範疇3)

依照金管會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃，本公司還未被主管機關要求強制揭露範疇三，故沒有相關資料數據。本公司會持續關注政府及產業對於減碳的最新動態，於法令法規要求時，加入相關資料數據。

拉法生醫–各類別排放量統計表

	公噸 CO2e/ 年	類別一					類別二	總排放量
	–	固定排放	移動排放	製程排放	逸散排放	總和	能源間接排放	–
2025	排放當量	–	14.48751	–	17.7351	32.2226	174.8252	207.0478

水資源管理
能源管理
廢棄物管理
永續供應鏈

排放強度

年度	總排放量（公噸 CO2e)	營業收入（佰萬元）	排放強度（公噸 CO2e/ 佰萬元)
2025	207.0478	219.707	0.9424
註1. 財務數據的營業收入(佰萬元)與公開之個體財報數據一致。			

節能減碳行動

1. 冰水主機開關定時器，下班後/假日期間會定時關閉。
2. 中午休息時間關燈。
3. 公司用車於2021年油車汰換成油電混和車一台。
4. 公司燈管全部使用LED燈管。

本公司無任何排放臭氧層破壞物質(ODS)以及氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、揮發性有機化合物(VOC)...等等，無有害的氣體並降低對於地球的影響。

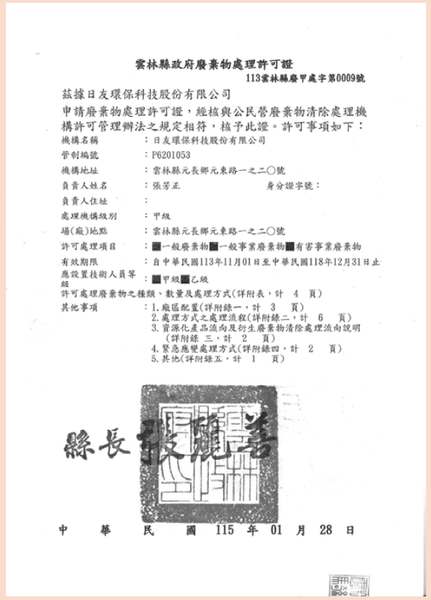


永　續　環　境

水資源管理
能源管理
廢棄物管理
永續供應鏈

本公司生產之廢棄物為感染性廢棄物混合物，為生物醫療廢棄物，無有害成分，事業廢棄物主要委託由良衛環保工程有限公司來公司負責回收，另委託日友環保科技股份有限公司負責處裡進行焚化，約每週一次清除處理。

廢棄物廠商



雲林縣政府廢棄物處理許可證
113雲林縣廢甲處字第0009號

茲據日友環保科技股份有限公司
申請廢棄物處理許可證，經核與公民營廢棄物清除處理機構許可管理辦法之規定相符，核予此證。許可事項如下：

機構名稱：日友環保科技股份有限公司
管制編號：P6201053
機構地址：雲林縣元長鄉元東路一之二〇號
負責人姓名：張芳正　　身分證字號：
負責人住址：
處理機構級別：甲級
場(廠)地點：雲林縣元長鄉元東路一之二〇號
許可處理項目：■一般廢棄物■一般事業廢棄物■有害事業廢棄物
有效期限：自中華民國113年11月01日至中華民國118年12月31日止
應設置技術人員等級：■甲級■乙級
許可處理廢棄物之種類、數量及處理方式(詳附表，計 4 頁)
其他事項：1.廠區配置(詳附錄一，計 3 頁)
2.處理方式之處理流程(詳附錄二，計 6 頁)
3.資源化產品流向及衍生廢棄物清除處理流向說明(詳附錄 三，計 2 頁)
4.緊急應變處理方式(詳附錄四，計 2 頁)
5.其他(詳附錄五，計 1 頁)

縣長 張麗善

中　華　民　國　115　年　01　月　28　日



桃園市政府廢棄物清除許可證
府環海循字第 1140207105 號
112 桃園市廢甲清字第 0072 號

茲據　良衛環保工程股份有限公司
申請廢棄物清除許可證，經核與公民營廢棄物清除處理機構許可管理辦法之規定相符，核予此證。許可事項如下：

機　構　名　稱：良衛環保工程股份有限公司
（管制編號）：H53B0860
機　構　地　址：桃園市觀音區大潭里桃大一街三七號
負責人姓名：張芳正　　身分證字號：
負責人住址：
清除機構級別：甲
許可清除項目：■一般廢棄物■一般事業廢棄物■有害事業廢棄物
許可期限：至中華民國 117 年 4 月 17 日止
應設置技術人員等級：■甲級■乙級□丙級
許可清除廢棄物之種類、數量及清除車輛(詳附表，計 15 頁)
其　他　事　項：1.清除相關工具清冊(詳附錄一，計 1 頁)
2.緊急應變處理方式(詳附錄二，計 1 頁)
3.貯存場所相關位置圖(詳附錄三，計 1 頁)
4.許可證附件(詳附錄四，計 2 頁)
5.營運起訖點名稱及地址：桃園市觀音區大潭里桃大一街37號(觀德段

市長 張善政

中　華　民　國　114　年　7　月　30　日

廠商名稱：日友環保科技股份有限公司 許可證效期：	廠商名稱：良衛環保工程有限公司 許可證效期：

廢棄物處理量

廢棄物總類	2025	處置方式	處置位置
事業廢棄物 (C-0599 感染性廢物物混和物)	0.0269	焚化處理	離場
生活垃圾	5.5167	焚化處理	離場
總計	5.5436	–	–

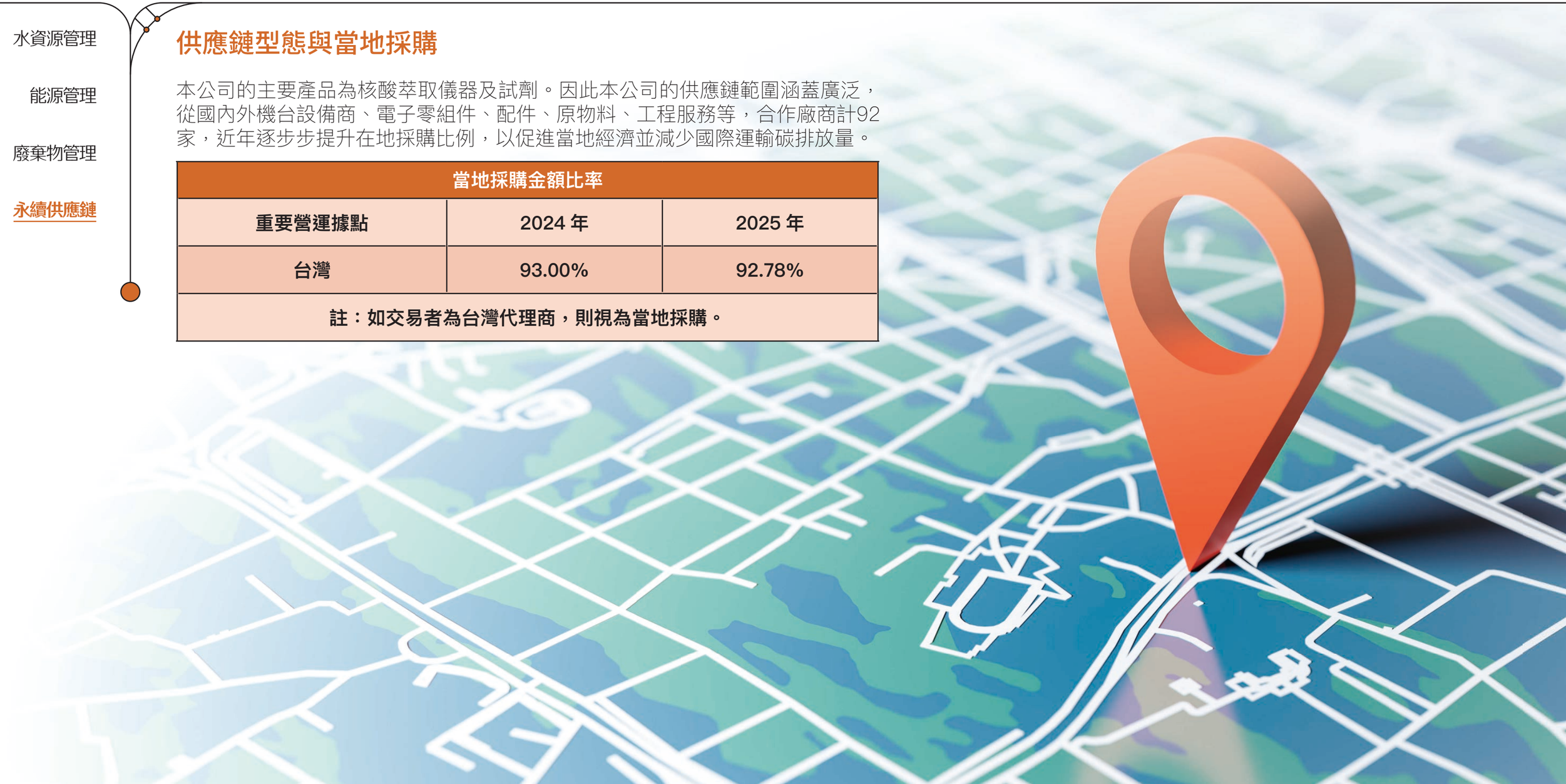
註1：生活垃圾計算方式為1.373kg(113年平均每人每日一般廢棄物產生量)*49人(當年底員工總數)＊246天 (勞動部公告2025年之上班天數)/3 (一天工作8小時計算)/1000 (單位換算)。
註2：報告書收集時間 (114年平均每人每日一般廢棄物產生量)數據為公告，故沿用前一年數據進行計算。

水資源管理
能源管理
廢棄物管理
永續供應鏈

供應鏈型態與當地採購

本公司的主要產品為核酸萃取儀器及試劑。因此本公司的供應鏈範圍涵蓋廣泛，從國內外機台設備商、電子零組件、配件、原物料、工程服務等，合作廠商計92家，近年逐步步提升在地採購比例，以促進當地經濟並減少國際運輸碳排放量。

當地採購金額比率		
重要營運據點	2024 年	2025 年
台灣	93.00%	92.78%
註：如交易者為台灣代理商，則視為當地採購。		



5

社會關懷

5.1 員工概況

5.2 適才適任

5.3 職業安全衛生

5.4 公益活動



員工概況
適才適任
職業安全衛生
公益活動

我們深信同仁是企業最寶貴的資產。拉法生醫致力於建構友善、平等且安全的職場環境，透過完善的性別平等政策與互相尊重的企業文化，配合具市場競爭力的薪酬福利，打造高凝聚力的菁英團隊。
在人才培育上，我們建立了系統化的教育訓練體系，並提供透明化的升遷管道，協助同仁厚植職涯競爭力。此外，我們重視勞資雙向溝通，透過定期會議凝聚共識，確保和諧的夥伴關係。
除了追求卓越的經營績效，我們始終秉持「取之於社會，用之於社會」的精神，積極投入公益與弱勢關懷，實踐企業公民責任。

員工概況

拉法生醫平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。

人權保障

拉法公司重視員工權利，形塑人權保障的友善環境，研擬於2026年依據聯合國《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等人權公約所揭櫫之原則制訂人權政策，承認國際公認之基本人權，包括尊重員工結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等。本公司的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。
同時公司遵循各營運據點的勞動人權法令，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。此外公司亦提供檢舉管道供員工使用，由專人受理後進行盡責調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行不利對待，本公司當年度未有違反人權的紀錄。



員工概況

適才適任

職業安全衛生

公益活動

員工統計

拉法生醫屬醫療器材產業，全體員工皆屬於不定期契約類型（即正職員工），公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。

公司為符合兩性平權，所以男女員工比例平均為1:1。間接人員則主要從事研發、品保與業務工作，以男性為主。至於年齡分布而言，近年不論是直接人員或間接人員，50歲以下的員工合計約佔71.5%，代表拉法生醫現階段以中壯年員工為主幹，由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊衝刺，人力結構穩定，無發生人力缺口之虞。

本公司台灣營運據點聘用本國在地人才擔任高階主管的比例為81.82%，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況。

統計 / 年度		2023 年		2024 年		2025 年	
員工總數(註 1)		49		51		49	
勞雇合約(註 2)		永久聘雇員工	臨時員工及無時數保證的員工	永久聘雇員工	臨時員工及無時數保證的員工	永久聘雇員工	臨時員工及無時數保證的員工
性別	男	26	0	26	0	24	0
	女	23	0	25	0	25	0
地區	台灣	49	0	51	0	49	0
	海外(註 4)	0	0	0	0	0	0
勞雇類型(註 3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	26	0	26	0	24	0
	女	23	0	25	0	25	0
地區	台灣	49	0	51	0	49	0
	海外(註 4)	0	0	0	0	0	0

註1：當年度員工總數：以當年底 (12/31)的員工總數為準。

註2：勞雇合約分為永久聘雇員工 (正職)與定期契約(臨時員工及無時數保證)員工 (短期、季節、特定專案期間；原員工請產假/育嬰留停假，公司另外聘用其他員工代理該職務到請產假/育嬰留停的員工復職亦屬之)。

註3：勞雇類型分為全職員工 (一週工時達法定工時上限)及兼職員工 (一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員、公司僱用的醫護人員)。

註4：公司若在海外有複數營業據點，請分別統計。

註5：無時數保證的員工：沒有被公司保證最低或固定工作時數的員工，其可能需視公司要求而處於可工作狀態，但公司沒有契約義務為該類員工提供每天、每週或每月最少或固定的工作時數。臨時員工，若公司無此類型員工可不揭露。

員工概況

適才適任

職業安全衛生

公益活動

多元化統計/年度				2023年		2024年		2025年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	直接	性別	男	6	12.50%	7	14.00%	5	10.42%
			女	6	12.50%	8	16.00%	7	14.58%
		年齡	未滿30	0	0.00%	0	0.00%	1	2.08%
			30以上未滿50	8	16.67%	11	22.00%	6	12.50%
			50以上	4	8.33%	4	8.00%	5	10.42%
		學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			大專院校	4	8.33%	4	8.00%	2	4.17%
			其他	8	16.67%	11	22.00%	10	20.83%
	間接	性別	男	19	39.58%	18	36.00%	18	37.50%
			女	17	35.42%	17	34.00%	18	37.50%
		年齡	未滿30	8	16.67%	7	14.00%	6	12.50%
			30以上未滿50	20	41.67%	20	40.00%	21	43.75%
			50以上	8	16.67%	8	16.00%	9	18.75%
		學歷	研究所	10	20.83%	9	18.00%	8	16.67%
			大專院校	21	43.75%	22	44.00%	23	47.92%
			其他	5	10.42%	4	8.00%	5	10.42%

註：計算方式如下
未滿30歲的直接人員百分比= (當年底未滿30歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數)*100%。
研究所學歷的間接人員百分比= (當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的員工總數)*100%。

項目 / 年度		2023 年		2024 年		2025 年	
員工新進與離職統計		人數	比例 (註)	人數	比例 (註)	人數	比例 (註)
新進員工							
年齡	未滿 30	1	2.04%	3	5.88%	3	6.12%
	30 以上未滿 50	1	2.04%	6	11.76%	3	6.12%
	50 以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
性別	男	1	2.04%	2	3.92%	2	4.08%
	女	1	2.04%	6	11.76%	4	8.16%
學歷	研究所	1	2.04%	2	3.92%	1	2.04%
	大專院校	1	2.04%	2	3.92%	3	6.12%
	其他	0	0.00%	5	9.80%	2	4.08%
地區	台灣	2	4.08%	9	17.65%	6	12.24%
	海外	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
離職員工							
年齡	未滿 30	1	2.04%	1	1.96%	2	4.08%
	30 以上未滿 50	8	16.33%	5	9.80%	5	10.20%
	50 以上	1	2.04%	1	1.96%	1	2.04%
性別	男	4	8.16%	3	5.88%	4	8.16%
	女	6	12.24%	4	7.84%	4	8.16%
學歷	研究所	3	6.12%	3	5.88%	2	4.08%
	大專院校	4	8.16%	1	1.96%	4	8.16%
	其他	3	6.12%	3	5.88%	2	4.08%
地區	台灣	10	20.41%	7	13.73%	8	16.33%
	海外	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

註1：資料統計至當年底 (12/31)的員工總數。
註2：新進率= (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數)*100%。
如女性新進員工率= (當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數)*100%。
離職率= (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數)*100%。
如未滿30歲離職員工率= (當年度未滿30歲的離職員工總數 / 當年底未滿30歲的員工總數)*100%。

員工概況
適才適任
職業安全衛生
公益活動

以人才為核心，驅動企業永續價值

拉法生醫深信優秀的人力資源是企業永續發展的基石。為此，我們致力於建構具市場競爭力的薪酬福利體系，並結合公平透明的考核獎懲制度，營造正向競爭的職場氛圍，進而強化人才留任與團隊向心力。
在人才發展層面，我們透過公開透明的升遷機制建立學習標竿，並規畫多元的教育訓練計畫，協助同仁在專業領域持續精進，實現自我價值。此外，公司落實多元溝通管道，確保勞資雙方能維持和諧、信賴的良性互動。

薪酬福利

拉法生醫依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，拉法生醫為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體員工皆定期接受績效及職業發展檢核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士，而有管理能力和領導潛質的員工亦成長為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間。
整體而言，拉法生醫的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，具體成果展現在台灣非擔任主管職務的員工年薪平均數及中位數逐年成長，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。
其次拉法生醫不同性別員工當中再區分直接人員與間接人員等員工分類，對比在基本薪資與整體薪酬的比率，台灣營運據點直接人員當中，男女之基本薪資略為相當，而男女之整體薪酬差距逐年縮小。至於間接人員，男性與女性在基本薪資與整體薪酬有差異乃因男性多擔任研發、業務工作，女性主要從事行政、事務等職務，以及年資差異所致，惟本公司為落實職場多元化與平等原則，亦將著手改善雙方薪資差距。此外就基層人員薪資來說，本公司直接人員不論男女同仁，其標準薪資皆高於台灣最低基本工資。
再者本公司為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良性互動。



基本薪資與薪酬的比率			比率					
			2023 年		2024 年		2025 年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
臺灣	直接人員	基本薪資(註)	1.02	1	1.02	1	1.10	1
		薪酬(註)	1.34	1	1.25	1	1.57	1
	間接人員	基本薪資	2.16	1	2.22	1	2.22	1
		薪酬	1.31	1	1.34	1	1.30	1

註：基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金或各項津貼。
薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金(包括現金和股權)、福利、加班費、調休及任何其他補貼 (如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼)。

2025 年考核統計		實際考核人數	該類別員工人數	百分比
性別	男	23	24	95.83%
	女	22	25	88.00%
員工類別	直接	11	12	91.67%
	間接	34	37	91.89%

註1：公司排除『總經理、駐外及未滿三個月員工』未納入績效考核。

員工類別	性別	標準薪資 / 當地基本工資
台灣直接人員	男	1.08
	女	1.08

註：標準薪資為提供基層正職員工的每月工資 (定義同勞基法的經常性薪資)。

員工福利項目	台灣
團體保險	V
結婚 / 喪葬 / 住院慰問金	V
三節獎金	V
年終獎金	V
福委會福利金	V
生育獎金	V
員工旅遊	V
員工認股	V
員工機車停車位	V
員工久任獎金	V

員工概況
適才適任
職業安全衛生
公益活動

2024年尾牙





2025年員工旅遊





員工久任獎金







員工概況

適才適任

職業安全衛生

公益活動

員工育嬰留停統計 / 年度	性別	統計		
		2023 年	2024 年	2025 年
享有育嬰留停資格的員工人數 (註 1)	男	1	1	1
	女	0	0	0
申請育嬰留停的員工數	男	0	1	0
	女	0	0	0
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	0	1	0
	女	0	0	0
育嬰留停期滿後 實際復職的員工數 (B) (含提前復職)	男	0	1	0
	女	0	0	0
復職率 (B/A)	男	–	100.00%	–
	女	–	–	–
育嬰留停期滿且復職後 十二個月仍在職的員工數 (C)	男	0	1	0
	女	0	0	0
留任率 (當年度 C/ 前一年 B)	男	–	–	–
	女	–	–	–

註1：享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請過產假、陪產假的男女員工人數為準。
註2：育嬰留停期滿後實際復職員工數包含提前復職者在內。
註3：復職率= (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數)*100%。
註4：留任率= (前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職員工數)*100%。

最後，為保障員工退休的財務規劃，拉法公司自2006年4月份成立，依勞工退休金條例之規定，採用新制退休金標準，按月不低於每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工個人退休金專戶，因另有聘僱兩位外國專業人員屬於舊制退休金，公司業已成立監督委員會及提撥專戶存儲，2025年已提撥舊制專戶金額為新台幣47仟元。



員工概況
適才適任
職業安全衛生
公益活動

人才培育

重大主題		人才培育
對公司的意義 政策 / 承諾		公司的永續經營與成長，仰賴員工充分發揮專業與管理才能，透過不同階層的培訓與發展機制，不斷提升員工工作效率及主管的知識技能，讓公司成為生醫產業全球技術及營運的領導者。
目標	短期	• 新進人員職能基礎訓練率達 100%。 • 全體員工平均受訓時數 7 小時。 • 強化主管管理職能要求，確保管理系統所需之已建立系統實施及維持，促進公司全體員工對客戶及醫療法規的認知及管理。
	中長期	• 因應環境變化重新審視主管學習發展藍圖，培養能面對未來挑戰的領導人才。 • 提供員工個人效能及專業培訓課程，協助其職涯發展。 • 持續開辦先進技術課程及鼓勵員工參加外部技術論壇，促進員工的創新思考及競爭力。 • 全體員工平均受訓時數 10 小時。
負責部門 / 申訴機制		• 人力資源部門 • 員工意見信箱、EMAIL
當年度投入資源		新進人員訓練、Pipette 技能訓練、ISO13485 內稽訓練、企業財務課程、內稽內控訓練、ESG 永續報告課程、財報審閱課程、安全衛生主管訓練、ISO13485 條文訓練、有機溶劑作業主管訓練、ISO14971 風險管理訓練。
評估機制 / 成果		• 每年平均受訓時數達標。 • 課後心得報告表。 • 外訓完受訓證明書。 • 內訓重要性高的筆試或實地操作。 • 內訓基礎性以口試。

對拉法生醫來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此本公司向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、主管層級訓練為骨幹，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

由各單位主管對公司運作上及工作需求，定期審視部門人員之人員資格，每年提出員工教育訓練計畫表，如有公司發展需求，或熟悉新的知識及專業技能，員工可以提出教育訓練申請表主管核准即可。並且遵循勞動部訂定的「勞雇雙方協商延後退休年齡」及「回聘退休員工」辦法。

新進同仁報告時會由專人宣導公司內部各項規章制度與職業安全相關知識，再由所屬部門對其進行專項培訓。本公司積極鼓勵同仁進修業務範圍內的專業課程，以同仁持續成長為主軸，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我。各別部門每年依自身需求研擬教育訓練計劃並實施教育訓練，同仁進修分為內部與外部訓練，內訓由各部門依實際業務需要安排人員到部門授課；外訓則由部門視業務需要提出申請，經核准後即選派專人參加外部機構舉辦的課程，參與培訓的同仁受訓後再對部門其他同仁分享培訓心得，讓有關人員得以學以致用。

統計 / 年度		2023 年	2024 年	2025 年
每名員工平均受訓時數		6.58	7.88	7.20
依性別分類員工平均受訓時數	女	5.40	4.48	5.40
	男	7.62	11.15	9.08
依類別分類員工平均受訓時數	直接	3.08	5.46	3.00
	間接	7.70	8.88	8.56

註：
全體員工平均受訓時數為(當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數)。
每名女性員工平均受訓時數為(當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數)。
各類別員工平均受訓時數為(當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數)。

員工概況

適才適任

職業安全衛生

公益活動

勞資溝通

我們深信同仁是企業最寶貴的資產。拉法生醫致力於建構友善、平等且安全的職場環境，透過完善的性別平等政策與互相尊重的企業文化，配合具市場競爭力的薪酬福利，打造高凝聚力的菁英團隊。在人才培育上，我們建立了系統化的教育訓練體系，並提供透明化的升遷管道，協助同仁厚植職涯競爭力。此外，我們重視勞資雙向溝通，透過定期會議凝聚共識，確保和諧的夥伴關係。
除了追求卓越的經營績效，我們始終秉持「取之於社會，用之於社會」的精神，積極投入公益與弱勢關懷，實踐企業公民責任。





職業安全衛生管理系統

拉法生醫重視員工健康與安全，為提供安全健康的工作環境，預防疾病並降低人員於工作場所中執行作業時所受之風險，依據「職業安全衛生管理辦法」自主建立職業安全衛生管理系統，系統涵蓋之工作者包括本公司全體工作者，含正式員工及約聘僱員工，並訂定「勞工安全衛生管理計畫」。本公司設專職職安人員。本年度無重大職災事故。
因應各種職災事故處理及緊急應變，本公司依照「勞工安全衛生管理計畫」，2025年度並無任何職災事故發生。
2025年度已完成2場消防演練，每場參加人數共23人,總演練時數為8小時。
為鼓勵員工提出虛驚事件提早認知風險並預防可能危害發生，或對公司職安衛健康政策提出建議，或申訴有關任何員工工作環境、健康疑慮、安全危害事項。

工作者參與、諮詢及溝通

勞資會議會每三個月召開一次，並負責審議、協調、建議職業安全衛生相關事項、決議職災事故調查結果、研議作業環境監測之結果、並建議健康管理及健康促進之提案以及考核現場安全衛生管理績效，以預防職業災害之發生，保障員工安全與健康的工作環境。2025年度無接獲任何相關職業安全衛生的投訴事件。

職業安全衛生訓練

對於新進及在職員工進行職安衛一般訓練及相關專業培訓訂有年度計畫，據此進行工作安全培訓與考核，確認員工有依循安全標準作業程序進行操作，以減少工傷事件發生。且社會若有發生有關於相關產業之職災新聞，除分析原因外並進行廠區類似風險安全宣導。廠內所有教育訓練皆為免費提供與諮詢，本公司會將所有訓練留存，進行教育訓練簽到，列為員工績效考核的項目之一。

2025年度職業安全相關訓練統計

訓練項目	總參與人數	訓練總時數
職安人員外訓	1	6
緊急應變 (消防演練)(含內外訓)	23	8

職安衛管理系統所涵蓋之工作者人數統計

公司遵守當地法規要求，並積極提升工作者安全及健康。

管理系統 / 法令	檢查類型	人數	比例
職業安全衛生法	內部稽核	49	100.00%
	勞動檢查	49	100.00%

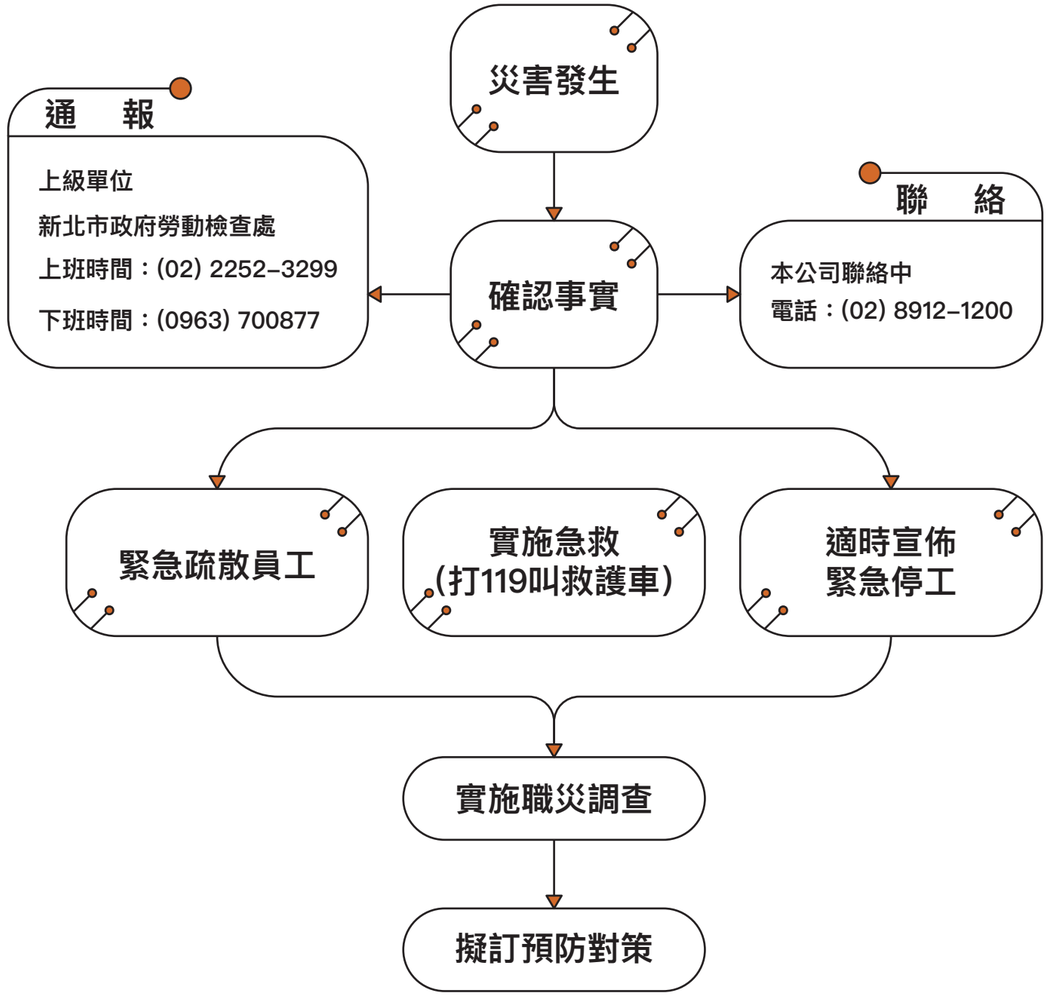
員工概況
適才適任
職業安全衛生
公益活動

危害辨識、風險評估及事故調查

拉法生醫依勞動部公告之風險評估技術指引，持續進行危害辨識、風險評估及事故調查管理。公司由各相關部門負責人員針對活動、設施、製程及服務，包括供應商、承攬商等可能產生之安全衛生危害，進行鑑別、登錄與風險評估，並就作業流程中之能源、原物料、機械設備、不安全行為、不安全環境，以及源自工作場所內外部活動可能對人員健康與安全造成之危害加以確認，以確保危害辨識與風險評估有效執行。本公司屬辦公室作業型態，主要潛在職業危害為過勞，若經評估屬高風險項目，則建立職業安全衛生目標方案，由責任單位據以執行，並於每季職業安全衛生委員會追蹤改善成效。

當災害或工傷事故發生時，應立即確認事實，並依事故通報流程辦理：對外通報上級單位及主管機關，包括新北市政府勞動檢查處；上班時間可撥打（02）2252-3299，下班時間可撥打（0963）700877；同時對內聯絡本公司聯絡窗口，電話為（02）8912-1200。事故確認後，應視現場狀況立即採取緊急應變措施，包括緊急疏散員工、實施急救並視需要撥打119叫救護車，以及適時宣布緊急停工，以避免災害擴大並保障工作者安全。後續由公司實施職災調查，釐清事故原因、紀錄處理經過及改善措施，並將工傷事故調查報告提報職業安全衛生委員會，同時於公司內部網站公告宣導。公司亦將依調查結果擬訂預防對策，並於每季職業安全衛生委員會檢討改善執行情形，持續強化職業安全衛生管理機制。

發生職災之標準作業程序



員工概況

適才適任

職業安全衛生

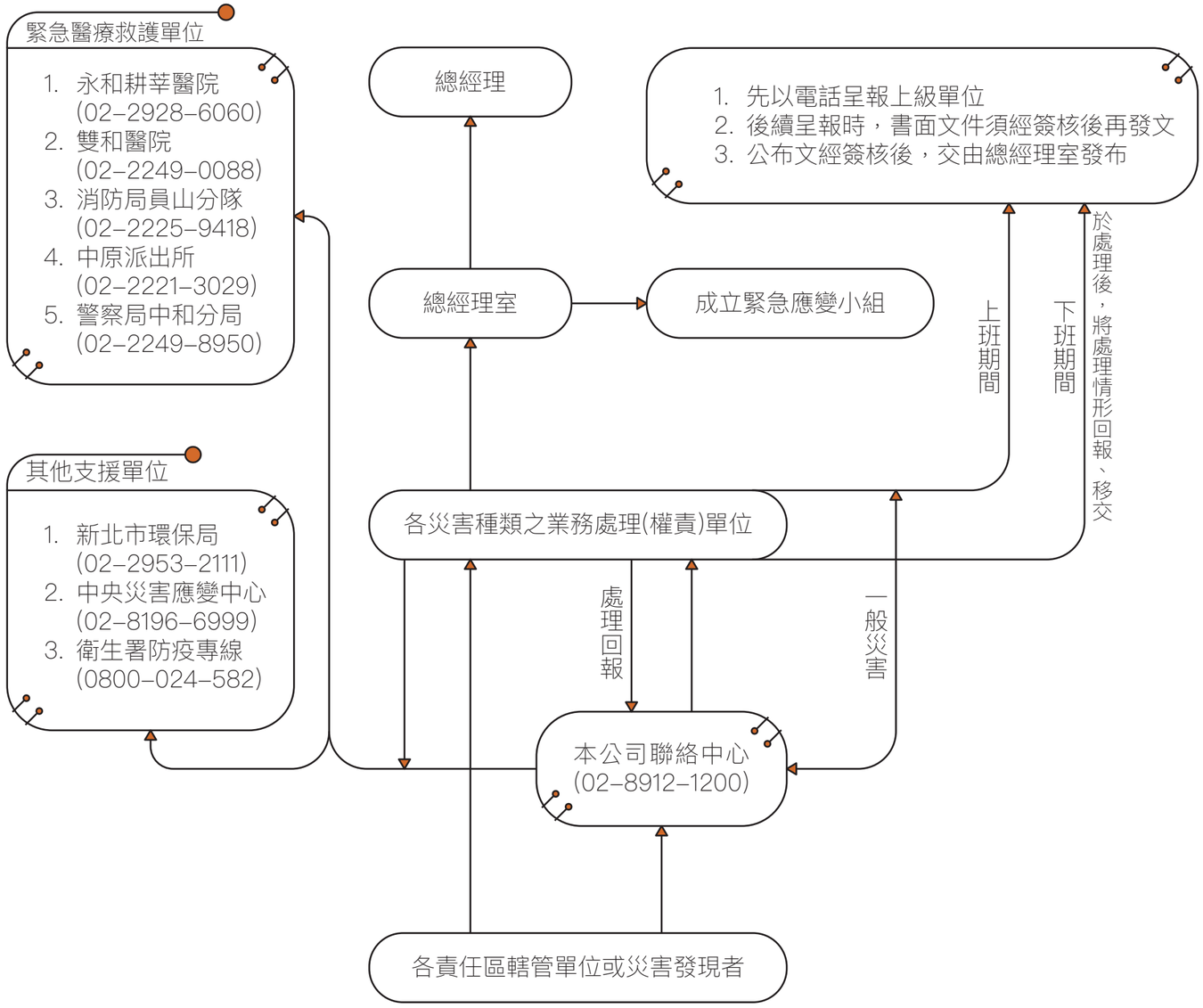
公益活動

職災外部通報流程圖

事業單位勞動場所發生下列職業災害之一者，雇主應於八小時內通報勞動檢查機構：

一、發生死亡災害。
二、發生災害之罹災人數在三人以上。
三、發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療。
四、其他經中央主管機關指定公告之災害。





員工概況
適才適任
職業安全衛生
公益活動

職業災害統計分析

依據員工職災傷害及職業病統計與分析資料如下表顯示，2025年度所有員工皆無發生任何職業傷害所造成之死亡案件及職業病案件（含可記錄之職業病），達成零職業災害目標。

統計年度		2025
總經歷工時		99248
職業傷害造成的死亡事故	人數	0
	比率	0.00%
嚴重的職業傷害	人數	0
	比率	0.00%
可記錄之職業傷害	人數	0
	比率	0.00%
職業病	人數	0
	比率	0.00%
可記錄之職業病	人數	0
	比率	0.00%

註1：公司依據二十萬工作小時計算比率。

註2：嚴重的職業傷害：職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法、難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害，但數據統計應排除死亡人數。

註3：可記錄之職業傷害或職業病:由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識），但數據統計應包含死亡人數；說明是否將輕傷(現場急救解決之工傷)排除或包含。

註4：職業傷害統計僅統計公司車發生事故造成的傷害，不含非公司車之個人交通事故傷害。

緊急應變

- 法生醫訂有緊急應變計畫，成立緊急應變指揮中心，並規劃緊急應變小組，於發生緊急狀況時，由緊急應變小組進行緊急應變及處理，演練結果顯示各小組均能達成滅火、急救、避難引導、與緊急疏散之任務。新進人員每半年定期舉行緊急應變教育訓練及消防演練，並透過演練小組模擬實作，培養同仁緊急應變和自我安全管理的能力，在災情尚未擴大時即能採取相應對的行動，降低危機所造成的衝擊與傷害。
- 配合消防隊授予員工消防逃生、急救等相關訓練。
- 2025年依據緊急應變計劃，辦理緊急應變演練。依任務編組為廠區現場總指揮，通報救護隊、警衛通訊、避難誘導、安全員等進行演練，以利同仁面臨緊急事件發生時，能迅速處置，降低人員傷害及環境影響。

安全衛生活動–緊急應變及消防演練集錦








健康職場推動

推動健康職場，成就美好未來
在現代社會，健康是每個人追求的基本目標，而一個健康的職場環境不僅僅是對員工的關懷，也是企業長遠發展的重要基石。為了打造一個更健康、更活力充沛的工作場所，我們誠邀每位員工一起參與到我們的健康職場計劃中。

我們的目標：
1. 提高員工健康素質：通過科學的健康檢查和健康管理，讓每一位員工都能擁有健康的體魄和良好的心態。
2. 創建積極的工作環境：打造和諧的工作氛圍，提升員工的歸屬感和幸福感。

我們的行動：
1. 每三年一次健康檢查。
2. 公司備有長椅沙發，提供員工中午休息。
3. 廁所升級免治馬桶。

我們相信，健康的員工是企業最寶貴的資產。讓我們攜手共進，推動健康職場，成就美好未來！

健康促進

公司每三年度實施職業健康檢查，安排特定項目之健康檢查。針對檢查結果進行異常分級管理，提供員工個人健康指導並加強疾病相關衛生教育宣導、複檢追蹤等健康管理措施。



員工概況

適才適任

職業安全衛生

公益活動

公益活動

114年舉辦捐血活動；捐血人數113人, 捐血數量157袋。









GRI永續性報導準則對照表

上市上櫃公司氣候相關資訊

GRI永續性報導準則對照表

附錄一：GRI 永續性報導準則對照表					
使用聲明	拉法生醫股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容				
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的 GRI 行業準則	本公司屬醫療器材製造業，尚無 GRI 行業準則				
註	於主題前標示 * 者為重大主題				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2–1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介		
	2–2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		
	2–3	報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		
	2–4	資訊重編	關於本報告書		
	2–5	外部保證 / 確信	關於本報告書		
活動與工作者	2–6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介		
	2–7	員工	5.1.2 員工統計		
	2–8	非員工的工作者	5.1.2 員工統計		
治理	2–9	治理結構及組成	3.1.1 董事會		
	2–10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1 董事會		
	2–11	最高治理單位的主席	3.1.1 董事會		
	2–12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1.1 董事會 3.2 風險管理		

GRI永續性報導準則對照表

上市上櫃公司氣候相關資訊

附錄一：GRI 永續性報導準則對照表					
使用聲明	拉法生醫股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容				
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的 GRI 行業準則	本公司屬醫療器材製造業，尚無 GRI 行業準則				
註	於主題前標示 * 者為重大主題				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 2：一般揭露 2021					
治理	2–13	衝擊管理的負責人	3.1.1 董事會 3.2 風險管理		
	2–14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 ESG 推動小組		
	2–15	利益衝突	3.1.1 董事會		
	2–16	溝通關鍵重大事件	3.1.1 董事會		
	2–17	最高治理單位的群體智識	3.1.1 董事會		
	2–18	最高治理單位的績效評估	3.1.1 董事會		
	2–19	薪酬政策	3.1.2 功能性委員會		
	2–20	薪酬決定流程	3.1.2 功能性委員會		
	2–21	年度總薪酬比率	--	--	保密規定限制：最高年度總薪酬為公司機密資訊。
策略、政策與實務	2–22	永續發展策略的聲明	經營者的話		
	2–23	政策承諾	3.1 治理實務 5.1.1 人權保障		
	2–24	納入政策承諾	3.1 治理實務 5.1.1 人權保障		

附錄一：GRI 永續性報導準則對照表					
使用聲明	拉法生醫股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容				
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的 GRI 行業準則	本公司屬醫療器材製造業，尚無 GRI 行業準則				
註	於主題前標示 * 者為重大主題				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 2：一般揭露 2021					
策略、政策與實務	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.1 董事會 3.2 風險管理		
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 利害關係人溝通管道與關注議題 1.1 董事會		
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循		
	2-28	公協會的會員資格	2.4 參與外部組織		
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通管道與關注議題		
	2-30	團體協約	--		不適用： 本公司係採取勞資會議，故未與員工簽署團協。

附錄一：GRI 永續性報導準則對照表					
使用聲明	拉法生醫股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容				
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的 GRI 行業準則	本公司屬醫療器材製造業，尚無 GRI 行業準則				
註	於主題前標示 * 者為重大主題				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3–1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題		
	3–2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題		
* 營運績效					
GRI 3：重大主題 2021	3–3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題 3.4 營運績效		
GRI 201：經濟績效 2016	201–1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 營運績效		
	201–2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	附錄二：上市上櫃公司氣候相關資訊		
	201–3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	5.2.1 薪酬福利		
	201–4	取自政府之財務補助	3.4 營運績效		
* 溫室氣體管理					
GRI 3：重大主題 2021	3–3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題 4.2 能源管理		
GRI 305：排放 2016	305–1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.2 能源管理		
	305–2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.2 能源管理		

GRI永續性報導準則對照表

上市上櫃公司氣候相關資訊

附錄一：GRI 永續性報導準則對照表					
使用聲明	拉法生醫股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容				
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的 GRI 行業準則	本公司屬醫療器材製造業，尚無 GRI 行業準則				
註	於主題前標示 * 者為重大主題				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3：重大主題 2021					
GRI 305：排放 2016	305–3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.2 能源管理		
	305–4	溫室氣體排放強度	4.2 能源管理		
	305–5	溫室氣體排放減量	4.2 能源管理		
	305–6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	4.2 能源管理		
	305–7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它顯著的氣體排放	4.2 能源管理		
* 人才培育					
GRI 3：重大主題 2021	3–3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題 5.2.2 人才培育		
GRI 404：訓練與教育 2016	404–1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.2 人才培育		
	404–2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2 人才培育		
	404–3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.1 薪酬福利		

附錄一：GRI 永續性報導準則對照表					
使用聲明	拉法生醫股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容				
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的 GRI 行業準則	本公司屬醫療器材製造業，尚無 GRI 行業準則				
註	於主題前標示 * 者為重大主題				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
經濟面					
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	5.2.1 薪酬福利		
	202–2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.2 員工統計		
GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203–1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.4 公益活動		
環境面					
GRI 302：能源 2016	302–1	組織內部的能源消耗量	4.2 能源管理		
	302–3	能源密集度	4.2 能源管理		
	302–4	減少能源消耗	4.2 能源管理		
GRI 303：水與放流水 2018	303–1	共享水資源之相互影響	4.1 水資源管理		
	303–2	與排水相關衝擊的管理	4.1 水資源管理		
	303–3	取水量	4.1 水資源管理		
	303–4	排水量	4.1 水資源管理		
	303–5	耗水量	4.1 水資源管理		

GRI永續性報導準則對照表

上市上櫃公司氣候相關資訊

附錄一：GRI 永續性報導準則對照表					
使用聲明	拉法生醫股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容				
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的 GRI 行業準則	本公司屬醫療器材製造業，尚無 GRI 行業準則				
註	於主題前標示 * 者為重大主題				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
環境面					
GRI 306：廢棄物 2020	306–1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3 廢棄物管理		
	306–2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3 廢棄物管理		
	306–3	廢棄物的產生	4.3 廢棄物管理		
	306–4	廢棄物的處置移轉	4.3 廢棄物管理		
	306–5	廢棄物的直接處置	4.3 廢棄物管理		
社會面					
GRI 401：勞雇關係 2016	401–1	新進員工和離職員工	5.1.2 員工統計		
	401–2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2.1 薪酬福利		
	401–3	育嬰假	5.2.1 薪酬福利		
GRI 402：勞 / 資關係 2016	402–1	關於營運變化的最短預告期	5.2.3 勞資溝通		
GRI 403：職業安全衛生 2018	403–1	職業安全衛生管理系統	5.3 職業安全衛生		
	403–2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.3 職業安全衛生		

GRI永續性報導準則對照表

上市上櫃公司氣候相關資訊

附錄一：GRI 永續性報導準則對照表					
使用聲明	拉法生醫股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容				
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的 GRI 行業準則	本公司屬醫療器材製造業，尚無 GRI 行業準則				
註	於主題前標示 * 者為重大主題				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
社會面					
GRI 403：職業安全衛生 2018	403–3	職業健康服務	5.3 職業安全衛生		
	403–4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.3 職業安全衛生		
	403–5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職業安全衛生		
	403–6	工作者健康促進	5.3 職業安全衛生		
	403–7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3 職業安全衛生		
	403–9	職業傷害	5.3 職業安全衛生		
	403–10	職業病	5.3 職業安全衛生		
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	3.1.1 董事會 5.1.2 員工統計		
	405–2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2.1 薪酬福利		

GRI永續性報導準則對照表

上市上櫃公司氣候相關資訊

上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形

項目	報告書揭露章節	
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。	氣候風險與機會治理情形併年度永續風險管理議題每年向董事會報告，由董事會監督執行成效。	
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）。	風險與機會項目	財務衝擊及因應機制
	提高溫室氣體排放定價	氣候變遷因應法，政府將 2050 淨零排放入法，並將於 2025 年度針對直接排放或間接排放高排放產業徵收碳費。此構面風險對財務可能造成之影響為營運成本增加，但現階段本公司非屬高碳排放產業，故對整體營運財務衝擊程度不致構成太大影響。若依據 2025 年度排放量 207.0748 公噸 CO2e，每公噸 300 元計，預估每年增加 62 仟元費用，屬低度衝擊。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	因極端天氣事件增加，導致颱風、暴雨發生頻率增加，可能造成辦公大樓淹水，影響公司之營運，經評估後可能造成財務低度損失。本公司因應措施為落實排水系統的維護並建立颱風、暴雨緊急應變計畫以減少立即性風險，故此風險對整體營運衝擊程度不至構成太大影響。
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。	依循風險管理政策實施下列： • ESG 推動小組成員評估 ESG 風險時，同步針對氣候風險展開評估。 • ESG 推動小組成員會議討論決議重大 ESG 風險及氣候風險。 • 依據核定 ESG 風險及氣候風險，設定執行策略目標。	

項目	報告書揭露章節
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。	本公司尚未使用情境分析評估相關議題。
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。	均氣溫上升： 內部宣導各項節能措施，於氣溫上升的同時，確保員工工作環境舒適也能達成節能減碳效果。 資源效率提升及低碳服務： 強化供應鏈管理，提升產業節能減碳效益。 相關指標目標： 2026 年開始導入 ISO 14064。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未實施內部碳定價。
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。	溫室氣體盤查基準年為 2025 年 減量目標設定為溫室氣體密集度每年較前一年減量 3%
9. 溫室氣體盤查及確信情形。	如下表

2025 年				
1. 範疇一	總排放量（公噸 CO2e）	總密集度 （公噸 CO2e/ 佰萬元）	確信機構	確信情形說明 （查證證書）
2. 母公司	32.2226		本年度未實施確信	本年度未實施確信
2. 範疇二	總排放量（公噸 CO2e）			
3. 母公司	174.8252	0.9424		
4. 範疇一 + 二	總排放量（公噸 CO2e）			
5. 母公司	207.0478			