

訊聯基因數位股份有限公司

(原名：創源生物科技股份有限公司)

2025 年永續報告書 Sustainability Report

發行日期：2026 年 8 月 6 日

本報告書公告網址：

https://www.gga.asia/tc/Overview/Investors/about_news_detail/504

ESG 資訊申報資訊：<https://esggenplus.twse.com.tw>

目錄

1、 報告書資訊.....	5
1.01 經營者的話.....	5
1.02 關於本公司.....	6
1.03 報告書資訊.....	7
1.03.1 編製依據.....	7
1.03.2 報告涵蓋期間、頻率.....	8
1.03.3 報告邊界與範疇.....	8
1.03.4 資訊重編.....	8
1.03.5 外部確信/保證情形.....	8
1.03.6 永續報告之責任單位.....	8
2、 永續經營.....	9
2.01 永續發展策略.....	9
2.02 推動永續發展機制.....	10
2.02.1 推動永續發展之治理架構.....	10
2.02.2 運作情形.....	11
2.03 董事會及功能性委員會.....	11
2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果.....	11
2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形.....	11
2.03.1.2 督導永續管理之績效評估.....	12

2.03.1.3	對永續發展之持續進修	13
2.03.2	董事會結構及運作情形	13
2.03.2.1	成員及多元化	13
2.03.2.2	運作情形	14
2.03.2.3	提名與遴選	14
2.03.2.4	利益迴避	14
2.03.2.5	薪酬政策	15
2.03.3	功能性委員會結構及運作情形	16
3、	利害關係人與重大主題	17
3.01	利害關係人議合	17
3.02	決定重大主題的流程	18
3.03	重大主題列表	22
3.04	重大主題之管理	23
4、	治理面	25
4.01	經濟績效	25
4.02	稅務	26
4.03	誠信經營	26
4.03.1	誠信經營理念、政策、行為規範	26
4.04	風險管理	28
4.04.1	風險管理機制	28

4.04.2	法規遵循	29
4.05	參與各類社團組織	29
4.06	產品及服務管理	30
4.06.1	顧客健康與安全	30
4.06.2	行銷與標示	30
4.07	供應鏈管理	30
5、	社會面	33
5.01	人力發展	33
5.01.1	人權政策與承諾	33
5.01.2	人力組成	34
5.01.2.1	員工結構	34
5.01.2.2	非員工結構	34
5.01.3	員工多元包容及平等	35
5.01.4	員工權益及福利	36
5.01.5	團體協約	39
6、	環境面	40
6.01	氣候變遷	40
7、	附錄	43
7.01	附錄一、GRI 內容索引表	43
7.02	附錄二、氣候相關資訊	46

1、報告書資訊

1.01 經營者的話

訊聯基因數位股份有限公司（以下稱訊聯基因），自 2025 年起每年發行永續報告書，作為與利害關係人溝通非財務資訊之重要管道。訊聯基因秉持「以生技與數位的力量，創造更美好的生命品質」，實現共好共榮之企業願景，專注於母胎健康、生殖醫學擴展到中高齡疾病與癌症市場，服務擴及全年齡層之精準健康；AI 數位研發事業版圖跨界到新冠中藥、AI 製程優化、5G 材料、電動車電池、節能減碳等前瞻性領域，持續以智慧研發開創「基因醫學」與「數位科技」的創新世代，並象徵我們對全齡健康照護與精準醫療的長遠承諾。

2025 年迎來蛻變與快速成長的一年，我們提前預見少子化與人工智慧爆炸式發展的時機，提前布局迎接挑戰，即便碰到少子化逆風圈，IVF 人工生殖相關檢測營收持續破億，加上民眾健康意識抬頭，促進健檢相關業績成長；此外，順應人工智慧與數據應用規模擴張的戰略布局，AI 相關事業自 2023 至 2025 年複合成長率達 13%，顯示 AI 智慧研發已成為集團營運的重要核心引擎，我們不僅榮獲國際權威期刊《Nature Index》評選為生物科學領域企業 TOP 5，更榮獲《商業周刊》首屆「AI 創新百強」企業評選金質獎，榮登生技醫療界 AI 實力評比第一。

自創立以來，我們始終秉持「品質存心」執行每一項基因檢測，不僅建置國際高標準 CAP 與 LDTs 認證實驗室，更全面布局 ISO 27001 資訊安全管理國際標準，構築堅實的數據護城河。邁入 2026 年，我們將以累積 16 年的 AI 科技底蘊與集團 26 年的品牌能量深度融合，以「AI Foundry」為戰略核心，推動跨部門與跨領域的分進合擊，整合幹細胞、外泌體與基因檢測服務，為客戶提供更完整的臨床配套方案。透過 AI 技術的二次開發與加值整合，我們致力於將 AI 應用由生命科學延伸至跨域服務，並結合「細胞治療·再生醫學」、「精準健康·基因醫學」與「數位醫療·智慧研發」三大動能，在深耕台灣的同时積極擴展海外市場，透過長期互動共好與高價值的加值服務，創造多重業績成長，開創與全球客戶共榮的營運新標竿。

在 ESG 發展的路上，我們積極回應國際揭露準則，並著手鑑別重大議題與推動永續治理機制。透過跨部門整合，我們持續強化利害關係人溝通、風險管理、人才永續與碳足跡盤查等關鍵行動，致力發揮集團在精準健康、細胞治療與智慧醫

療的整合優勢，為社會創造實質價值。未來我們將以更具韌性與前瞻的策略，朝永續與營運並重的方向持續邁進。

董事長 張漢東

1.02 關於本公司

● 公司簡介

訊聯基因成立於 2008 年，專注於基因醫學及 AI 數位科技服務。總部位於臺灣台北市，公司以技術創新和卓越品質為核心，致力於為客戶提供優質產品和服務。多年來，訊聯基因在市場中樹立了良好的聲譽，並持續擴展服務範圍，以滿足不斷變化的市場需求。

組織名稱	訊聯基因數位股份有限公司
公司型態	上櫃公司
股票代號	4160
董事長	張漢東
總經理	康清原
組織創立時間	2008 年 11 月 21 日
總部位置	台北市內湖區
產業類別	生技醫療
主要產品及服務	基因檢測、生物及化學暨材料資訊之數位化數據管理系統開發與導入服務
實收資本額	2.67 億元
淨銷售額	6.03 億元
員工人數	177 人
營運所在國家	中華民國
總部所在位置	台北市內湖區新湖一路 36 巷 28 號 6 樓

● 價值鏈簡介

訊聯基因作為推動全齡精準健康領先企業，以智慧研發驅動為核心，致力將先進的基因科技與數位平台應用於全齡健康管理服務，打造完整的預防醫學與個人化照護鏈。截至 2025 年，訊聯基因累積檢測服務報告近 200 萬份，與全台近 500 家醫療機構合作。

近年來，AI 加速重塑全球產業價值鏈，訊聯基因早於 2010 年即前瞻布局智慧大數據應用，成立生物資訊與智慧研發部門，專注於 AI 跨領域的創新應用，以累積 16 年智慧研發能力，將 AI 加值服務運用於生技、化工、半導體等六大領域，以及多家國內外知名藥廠，並與台灣產官學研醫單位建立穩固合作關係，累積深厚的分子模擬與 AI 智慧研發能量，2021 年更擴大為巨量資料 AI 團隊，奠定 AI 生技產業之領導地位。隨著 AI 生技數據業務擴大，2025 年正式更名為「AI 暨數據應用中心」，以半導體代工邏輯推出「AI Foundry」及「Exosome Foundry」一站式服務，協助客戶從配方設計、驗證到上市，加速新藥開發及外泌體產品商品化。

價值鏈涵蓋上下游供應商、客戶及合作夥伴，具體如下：

價值鏈	類型	數量
供應商	原物料商	96
供應商	機器設備商	57
供應商	工程商	8
客戶	公司行號	431
客戶	學術單位、合作夥伴	125

2025 年，訊聯基因價值鏈變化：

- 一、供應鏈韌性：減少單一供應商依賴，確保產品生產和供應鏈的穩定。
- 二、擴展客戶群體：透過多元管道接觸潛在客戶，積極拓展不同的消費群體。
- 三、強化合作關係：與多家學術單位、技術合作夥伴簽訂合作協議，以共同研發新技術，提升產品競爭力。

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）進行揭露。此外，本報告亦依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書為訊聯基因數位股份有限公司出版第 2 本報告書，訊聯基因公司永續報告書每年定期出版，揭露訊聯基因報告書 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，同時公布於本公司網站。

- 前次報告書發行時間：2025 年 08 月
- 本次報告書發行時間：2026 年 08 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2025 年 1 月 1 日以前，以及 2025 年 12 月 31 日之後的資訊，將於該章節附註說明。

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書邊界涵蓋訊聯基因數位股份有限公司母公司本身（以下簡稱訊聯基因），包含台北辦公大樓（以下簡稱台北總部），涵蓋合併財報子公司（訊聯醫事檢驗所、馬來西亞子公司）。

1.03.4 資訊重編

本報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

本報告書資料與數據係由永續發展各工作小組提供，並經執行單位主管彙整編輯與覆核修訂，報經董事會討論後定稿出版。

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：永續發展小組

聯絡窗口：康清原

電話：(02) 2795-1777

電子信箱：GGA@GGA.Asia

公司 ESG 專區網站：www.gga.asia/tc/Overview/Investors/list_detail/23

2、永續經營

2.01 永續發展策略

訊聯基因永續發展主要策略為：

- 環境保護：著重於減少碳排放、使用再生能源、推動循環經濟等，各自訂定明確的目標和計畫。
- 技術創新：強調實現永續發展的技術創新，包括開發節能產品、智慧解決方案等。
- 企業治理：強化內稽內控制度的建立、財務資訊透明化等措施。
- 社會責任：提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全、培訓發展、社區參與等方面的舉措。

鑒於人權議題日益受到重視，公司內部建立尊重人權、多元、平等和包容的制度與工作環境，也致力於推動全球人才的共融。此外，本公司透過基金會與在地合作夥伴深耕社區關係、關懷弱勢群體，促進社會的共好進步。

在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，積極參與國際合作，推動綠色能源和環境保護措施，以應對氣候變遷和生物多樣性衰退等挑戰。我們將透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。同時，我們也將致力於社會回饋，支持社區發展和弱勢群體，促進社會公益事業的發展。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

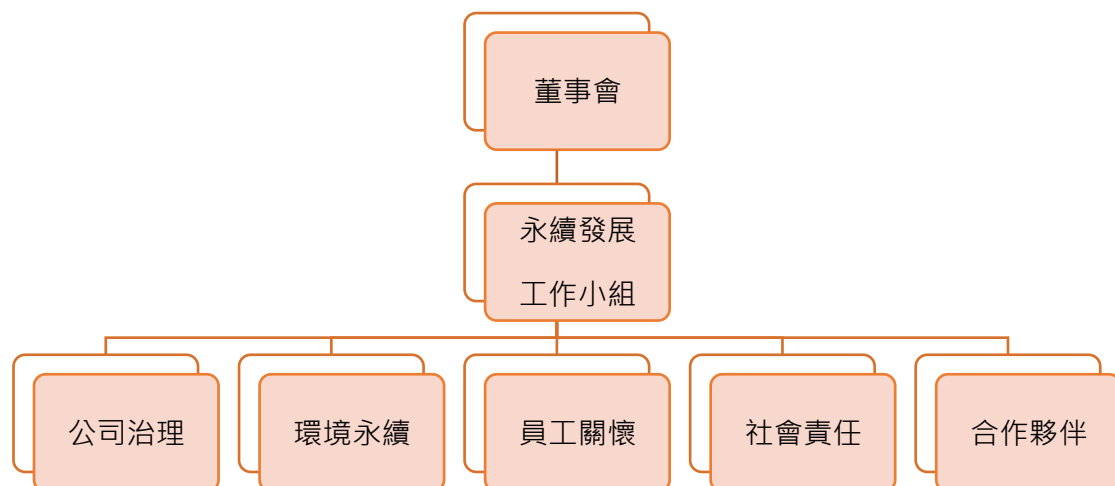
2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

訊聯基因遵循永續發展政策的願景與使命，成立推動永續發展工作小組，董事會為最高監管單位，盡善良管理人之注意義務，督促實踐社會責任，並授權高階管理階層檢討實施成效。執行長或總經理主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，每年定期向董事會報告執行成果，董事會必須評判這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。

永續發展工作小組轄下按照功能權責成立五個執行小組，包含公司治理小組、環境永續小組、員工關懷小組、社會責任小組、合作夥伴小組，執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，小組組長定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並定期報告。

永續發展組織



各小組工作執掌說明

公司治理小組	完善治理結構及內控體系，提升董事會運作效率與透明度，並加強風險管理，定期提交治理績效報告，檢視政策有效性並提出優化建議。
環境永續小組	辨識公司營運對環境的影響，擬定減碳節能、廢棄物減量及資源回收策略，並監督執行成效，確保符合法規與國際標準，定期檢視績效並提出改進建議。
員工關懷小組	關注公司對員工的影響，推動人權保障、平等就業及人才培育訓練，並營造安全幸福職場，定期檢視績效，提出策略調整建議。
社會責任小組	關注公司對社區的影響，推動社區發展與公益活動，定期檢視績效，提出策略調整建議。
合作夥伴小組	關注公司對客戶及供應商的影響，維護客戶權益，並強化供應鏈管理，定期檢視績效，提出策略調整建議。

2.02.2 運作情形

永續重大事項推展

訊聯基因推動永續發展工作小組將依照 ESG 策略執行成果定期進行討論，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展工作小組須將相關部門調查結果及因應措施報告董事會。2025 年永續發展工作小組共召開 4 次會議，成員平均出席率為 100%，2025 無發生重大永續溝通事項。

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展工作小組根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

推動永續發展各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組不定期召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再彙整資訊呈報給董事會。

永續報導管理

本公司定期每年由永續發展工作小組負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。

每年度由永續發展各小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組主管檢核資料，而後由公司治理小組進行資訊彙整，未來報告書的編製流程將依循財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」，由最高治理單位進行最終檢視與核准，並對外發布。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含永續經營態度、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。2025 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「良好」，並報告董事會。

績效評估內容包含以下三面向：

- 一、專業職能與決策效能：獨立董事席次達 4 人，背景涵蓋醫藥、化工、電機、貿易及設計等多元專業領域。
- 二、企業內部控制之監督：設置薪資報酬委員會，定期討論董事及經理人績效評估與薪資報酬政策；另設置審計委員會，定期討論發展策略、營運狀況及重大事項，使董事會能更有效掌握並評估企業經營目標的落實情況，強化風險管理及監督。
- 三、對永續經營之態度：設置推動永續發展工作小組，由董事長與經理人共同推動永續發展行動，並定期向董事會報告執行情況，以利策略落實並持續監督。此外，將 ESG 稽核指標納入經理人績效評估，強化 ESG 目標之推動。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

董事會進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。2025 年董事會全體董事進修時數 49.5 小時，平均每位董事進修約 6.1875 小時，高於法規建議 6 小時，董事會進修情形可參閱股東會年報第 32 頁。

本公司董事於 2025 年參與永續發展相關課程或研討會如下：

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
論壇/研討會	2025/07/09	永續金融暨氣候變遷高峰論壇	30 小時
實體課程	2025/08/04	金融監理與金融創新之發展前瞻	3 小時
論壇/研討會	2025/08/22	淨零高峰論壇	3 小時
實體課程	2025/09/16	企業面對新地緣政治策略	3 小時
實體課程	2025/12/23	碳碳相連，談碳費、碳稅、碳權與碳交易	3 小時

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

董事會組成

訊聯基因公司本屆董事會由 8 位董事（含 4 位獨立董事）組成，其中女性董事有 2 位，占比為 25%。

本屆董事會任期為 2023 年 6 月 16 日至 2026 年 6 月 15 日，個別成員之詳細資料（例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等），請詳股東會年報第 5 頁。

項目	分類	占比
性別	男性	75%
性別	女性	25%
年齡	29 歲(含)以下	0%
年齡	30-50 歲	0%
年齡	51 歲(含)以上	100%

2.03.2.2 運作情形

董事會運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，訊聯基因公司致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，本公司已為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。此外，為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。

董事會主要負責監督經營團隊的運作管理，以確保公司妥善營運並持續成長。本公司董事會至少每季召開 1 次，2025 年共計召開 4 次董事會，實際出席率 93.33%。

2.03.2.3 提名與遴選

訊聯基因公司依據提名人選的學經歷、獨立董事意見、《董事選舉辦法》及《公司治理守則》等相關規範，並考量提名人選的多元性、獨立性、應對組織衝擊的能力及利害關係人的意見，經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。此外，依據《公司法》規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

2.03.2.4 利益迴避

訊聯基因公司之董事依據《章程》、《董事會議事規則》及相關法令行使職權。根據《董事會議事規則》中利益迴避的相關規定，當董事本人、其配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議事項有利害關係時，董事應在當次會議上主動說明該利害關係的重要內容。若該利害關係可能損害公司利益，董事應迴避相關討論與表決，並不得代理其他董事行使表決權。

此外，董事迴避的相關事項，包括其姓名、利害關係的說明及迴避情形，均詳實載明於會議記錄中，以確保透明與合規。

至於與其他利害關係人持股情況或具控制力股東及關係人的相關資訊，均已在公開資訊觀測站、公司網站或股東會年報第 65 頁揭露。

2.03.2.5 薪酬政策

1. 薪酬結構與薪酬決定流程

訊聯基因公司董事薪酬依股東會決議通過之公司章程規定，不高於當年獲利百分之五（稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益），並以現金發放，董事薪酬包含現金報酬(固定)、會議出席費(固定)及董事酬勞(變動)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。2025 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司股東會年報第 14 頁。

訊聯基因公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。薪酬委員會至少每年召開兩次會議，必要時可另行召開，負責檢討董事及經理人薪資報酬政策、制度及執行情況，並向董事會提出建議，職責包括：

1. 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準及結構。
2. 評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

2025 年高階管理階層之薪資級距表請參考本公司股東會年報第 16 頁。

(1) 薪酬與永續績效的連結

訊聯基因公司將永續績效納入薪酬體系，強化薪酬與 ESG 績效的高度連結，薪酬以三個指標組成：

1. 年度策略成果：人均生產力提升、事業群目標達成率
2. 公司營運績效：年度淨利、公司整體營收
3. 永續發展指標：實踐核心價值、永續參與程度、ESG 三領域指標目標達成情形

並將依高階主管不同職級與權責有不同比重，以促進公司長期目標的實現。

(2) 董事及高階管理階層離職與退休政策

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

2. 薪酬比率

訊聯基因公司員工薪酬主要包含以下項目：基本薪給（包含本薪、伙食津貼，以及專業加給）、年終獎金及員工分紅獎金。薪給採職務責任制，依據薪資市場行情、公司財務狀況及組織結構，制定員工薪資標準，並確保性別平等。在相同職

等與年資下，女性與男性員工的基本薪資比例為 1：1。

2025 年度非管理階層全職員工的薪資平均數為 94.5 萬元，薪資中位數則為 86.3 萬元，充分展現公司在薪酬分配上的公平性與市場競爭力。

項目	2025 年	2024 年	2023 年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工（不包括獲得最高薪酬者）年度總薪酬中位數的比率	6.5-8.0	6.0-7.5	6.2-8.5
報導組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工（不包括獲得最高薪酬者）年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	0.9	1.0	1.0

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

功能性委員會

本屆功能性委員會任期均為 2023 年 6 月 16 日至 2026 年 6 月 15 日，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第 21 頁。

1.薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人，每年至少召開二次會議，成員共 4 位（皆為獨立董事）負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。本公司通過該委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。2025 年，薪資報酬委員會共舉行了 3 次會議，出席率為 90%。

2.審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次會議。該委員會運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。2025 年，審計委員會共舉行了 4 次會議，出席率為 92.86%。

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

鑑別利害關係人

訊聯基因公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準（2015）（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015）」的依賴程度（Dependency）、責任度（Responsibility）、急迫性（Tension）、影響力（Influence）及多元觀點（Diverse Perspectives）等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為客戶、供應商、員工、股東及投資人、社區與政府單位。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，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永續議題並給予回應。2025 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表。

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	產品/服務使用者	● 客服專線及客服聯絡信箱 ● 客戶滿意度調查 ● 定期拜訪 ● 國內外展覽、經營社群媒體粉絲專頁	每月	產品品質、服務體驗、顧客隱私、市場形象、誠信經營、法規遵循	客戶服務部門	● 客戶滿意度 95% ● 全年無品質重大疑慮事件 ● 粉絲團追蹤數共 22,806，LINE 好友數 4,045 ● Youtube 頻道訂閱數 3,610 ● 分享會、研討會、論壇等活動至少 11 場次，參與人次逾 1,100 人
供應商	供應鏈合作夥伴	● 供應商聯絡信箱 ● 供應商評鑑	每月	合作條款、供應鏈管理、市場形象、法規遵循	採購單位	● 參與永續供應商評核計 66 家
員工	公司運營重要資產	● 員工大會 ● 內部公告 ● 員工意見信箱 ● 勞資會議	每季	職業安全衛生、薪資報酬、教育訓練發展、多元化平等機會、友善職場	人力資源部門	● 集團勞資會議超過 8 次 ● 內部公告員工福利活動及訓練相關訊息 30 則以上 ● 員工參與免費按摩服務計 1,210 人次受益

						● 0 起重大職業災害
股東及投資人	資金提供者	● 股東會及法說會 ● 投資人專區網站 ● 發言人平臺	每季	經營績效、公司治理、誠信經營、市場形象、永續發展	投資人聯絡單位	● 發布重大訊息計 19 則 ● 1 場法人說明會 ● 舉辦股東會 ● 投資專區網頁瀏覽 912 人次
社區	周邊社區或合作院所	● 外部溝通信箱 ● 企業網站 ● 社群媒體 ● 推廣活動	每年	環境保護、社會公益、市場形象、法規遵循	業務單位、基金會	● 免費父母血液晶片檢測比對服務，2025 年社會投入金額約 610 萬元
政府單位	法規遵循	● 申報資料 ● 宣導會、研討會 ● 主管機關稽核 ● 電子問卷調查 ● 公開資訊觀測站	按照需求	公司治理、法規遵循、合規要求、風險管理、職業安全衛生	股務單位	● 發布中英文重大訊息 ● 定期申報環安衛資料 ● 2025 年繳納稅額約 17,712 仟元，占營收約 2.94%

3.02 決定重大主題的流程

重大性主題評估

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、社會等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

一、了解組織脈絡

訊聯基因公司考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及國外投資評比機構對產業之關注議題，最終彙整出涵蓋 7 個治理面向、7 個社會面向及 5 個環境面向共 19 項永續議題。

二、鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，訊聯基因公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊

- 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響

- 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響

永續議題	衝擊邊界			正面衝擊			負面衝擊		
	公司營運	客戶	供應鏈	衝擊描述	發生可能性	衝擊程度	衝擊描述	發生可能性	衝擊程度
誠信經營	√	√	√	公司治理良好，有效監督企業永續作為，持續提升企業價值。	5	3	公司治理效率不佳，且發生舞弊事件造成重大損害賠償。	1	5
研發與創新	√	√	√	持續創新開發新品、品質控管，促進產品長期銷售，保持市場領先地位。	4	5	產品品質不良或可能污染環境，消費者或客戶因而抵制，使之無法於市場繼續銷售。	3	5
客戶服務	√	√	√	了解客戶的意見、掌握客戶之需求，進而提高客戶滿意度。	5	5	未能滿足客戶要求，客訴事件增加，客戶對公司失去信任。	1	5
供應商管理	√		√	在品質/交期/能力/彈性/環保/勞動條件等因素下，與供應商共同創造永續環境。	4	2	供應商品質管理不良，且不符合客戶永續相關要求。	2	2
財務績效	√			持續提升營運效率、加強成本管理，提升營收。	4	4	營運策略失敗，導致營運困難。	2	3
資訊安全	√	√	√	鑑別資訊安全風險，提升資通安全能量，公司資料與投資人/客戶資訊獲得完善保護，強化組織對資安事件與威脅之韌性。	5	1	公司資料與投資人/客戶資訊遭到竊取，造成機敏資訊遺失，遭受求償。	2	4
願景與永續策略	√	√	√	及時因應市場趨勢，以宏觀的視野與策略佈局。	5	3	未即時應對市場需求與趨勢，公司面臨被市場淘汰之風險。	1	5
氣候變遷管理	√	√	√	因應全球面對氣候變遷所帶來挑戰，積極管理氣候相關	3	5	公司氣候行動失敗或不作為，引起外部團體質疑	2	5

永續議題	衝擊邊界			正面衝擊			負面衝擊		
	公司營運	客戶	供應鏈	衝擊描述	發生可能性	衝擊程度	衝擊描述	發生可能性	衝擊程度
				風險與機會以強化營運韌性。			並對企業提出氣候訴訟，降低企業聲譽。		
溫室氣體管理	√		√	溫室氣體排放量的盤查與計算，以及持續監測、各種減碳作法。	4	5	未能有效降低組織碳排放，碳排放高而被徵收碳費，更可能導致無法外銷。	2	5
能源管理	√		√	公司對於各種能源管理的推動措施與成效，解決缺電危機，並減緩氣候變遷。	5	4	未能有效降低能源使用，碳排放高而被徵收碳費，進而增加成本。	3	4
水資源管理	√		√	掌握用水來源與風險分析、水資源再利用、推動節水措施與廢水管理。	4	1	若污水處理不當或隨意排放，影響當地水源水質，危害居民健康。	2	2
排放、廢棄物與循環再利用	√		√	針對不同種類廢棄物進行管理，強化資源回收，落實循環經濟理念管理。	3	2	未落實廢棄物處理或回收機制，產生大量廢棄物污染周遭社區環境。	2	2
人力資源結構	√			積極延攬全球多元人才，鼓勵人才發揮專長、創意與潛能。	3	3	忽視人力資源或勞資關係處理不當，導致人才流失、士氣低落和經營績效不佳。	2	4
人才培育與發展	√			不斷提升員工職涯發展能力、績效指標、訓練成效，提升市場競爭力。	4	4	企業不重視人才培育機制及職涯發展，影響競爭力。	2	5
員工多元化	√			員工組成多元共融、聘僱身心障礙或弱勢族群、尊重不同文化差異。	3	3	種族或性別的偏袒、歧視與文化抵制，引發員工反感，企業面臨法律風險。	2	3

永續議題	衝擊邊界			正面衝擊			負面衝擊		
	公司營運	客戶	供應鏈	衝擊描述	發生可能性	衝擊程度	衝擊描述	發生可能性	衝擊程度
職業健康與安全	√		√	提升安全衛生管理方案、無工傷事件發生、健康促進。	5	2	員工發生工傷，導致企業聲譽嚴重受損。	1	4
人才留任與員工關懷	√			員工薪資福利具競爭力，以吸引更多人才，降低員工流失率。傾聽員工聲音，達到良好的雙向溝通。	4	3	薪酬福利未達同業水準，無法吸引人才，離職率提升。未盡良好溝通，引發員工抗議及罷工。	3	3
人權	√	√	√	無性別或種族歧視、建立申訴機制、性騷擾與平等對待。	4	4	剝奪勞動權益，發生人權侵害、未盡公平對待，致企業聲譽受損。	3	4
公益與慈善	√	√	√	提供免費服務及配合學研醫之合作，進行多元化專案的合作，讓生命品質更美好。	3	3	公益或慈善專案可能缺乏明確目標或執行計畫，導致資源投入後成效不彰。	1	3

三、排定衝擊優先順序

訊聯基因公司針對重要利害關係人發送問卷，發放對象包含但不限具有(1)互動頻率高；(2)對公司營運具重要影響性；(3)對公司具有高度了解程度。最終共回收 81 份有效的永續議題關注度問卷並經統計及整合內外部結果，將正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度進行統計，分別計算平均數並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。

● 衝擊評估結果

永續議題	平均分數
1.誠信經營	4.77
2.研發與創新	4.49
3.客戶服務	4.46
4.供應商管理	4.14
5.財務績效	4.43
6.資訊安全	4.52
7.願景與永續策略	4.61
8.氣候變遷管理	4.04

永續議題	平均分數
9.溫室氣體管理	3.95
10.能源管理	4.11
11.水資源管理	3.93
12.排放、廢棄物與循環再利用	4.07
13.人力資源結構	4.13
14.人才培育與發展	4.36
15.員工多元化	4.27
16.職業健康與安全	4.51
17.人才留任與員工關懷	4.28
18.人權	4.50
19.公益與慈善	4.23

衝擊風險閾值設定

- 同時考量發生可能性與衝擊程度。如兩者皆為 4.45 分以上者。
 - 優先考量具有高負面衝擊程度之議題，儘管其發生可能性低。
- 但衝擊程度大於 4.0 分者。

四、確定重大主題

訊聯基因公司根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出訊聯基因公司共 11 項重大主題，包括治理面向的誠信經營、研發與創新、客戶服務、資訊安全及願景與永續策略；環境面向的氣候變遷管理、溫室氣體管理及能源管理，以及社會面向的人才培育與發展、職業健康與安全及人權保護。訊聯基因公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

3.03 重大主題列表

重大主題列表

根據分析方法的流程，永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出 11 項重大主題，包含：

- 誠信經營
- 研發與創新
- 客戶服務
- 資訊安全
- 願景與永續策略
- 氣候變遷管理

- 溫室氣體管理
- 能源管理
- 人才培育與發展
- 職業健康與安全
- 人權

訊聯基因公司 2025 年重大主題與前一年相比，並無顯著差異。故維持 11 項重大主題。

3.04 重大主題之管理

政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。

面向	重大永續主題	永續管理政策或行動
治理	社會經濟與法令遵循	● 透過建立治理組織及落實內部控制機制，確保所有人員及作業確實遵守相關法令規範。 ● 公司研發之產品申請專利法保障公司權益。 ● 訂定公司治理相關規範提報審計委員會及董事會核准通過。
	強化董事職能	● 為董事規劃相關進修議題，每年提供董事最新法規、制度發展與政策。 ● 為董事投保董事責任險，保障其受到訴訟或求償之情形。
	利害關係人溝通	● 為避免利害關係人與公司立場不同，造成誤解引起經營或訴訟風險，公司每年分析重要利害關係人與其關心之重要議題。 ● 建立各種溝通管道，積極溝通，減少對立與誤解。設投資人信箱，由發言人處理並負責回應。
	數位經濟發展	● 建置會員 APP 線上數位化服務，推行電子數位報告。 ● 發展智慧智造技術，導入電子數位化系統。

面向	重大永續主題	永續管理政策或行動
		● 增加循環經濟項目，提高產品附加價值，擴大營收基礎、優化銷售利潤。
環境	環境保護	● 每年制定節能減碳與減少用水計劃。 ● 訂定垃圾與廢棄物處理作業程序。 ● 預計 2028 年完成所有廠區及子公司的產品生命週期、碳足跡與水足跡評估，並完成確信程序。
	氣候變遷	● 訂定並落實危機處理準則與規範，持續注意氣候變化及極端天氣可能造成環境的改變，與對企業現在及未來存在的潛在風險與機會。 ● 訂定天然災害防治與應變計畫，建置防災應變能力，防禦氣候變遷所帶來的自然災害衝擊，並達到營運無中斷目標。
社會	職業健康與安全	● 建立合適之環境管理制度，建置高規格消防系統，定期實施設備檢查及維護。定期實施消防演練及安全衛生講習，培養員工緊急應變與自我安全管理能力。 ● 優於法規之員工健檢，定期檢視員工健康安全。
	產品安全	● 對產品與服務之行銷及標示，遵循相關法規及國際準則。 ● 實驗室通過檢測最權威美國病理學家學會 CAP 及衛福部食藥署 LDTs 雙認證，確保產品及服務品質為國際間認可之最高標準。 ● 會員 APP 雙平台通過行動應用資訊安全 MAS 高級認證，主動升級資安防護。 ● 2025 年取得 ISO 27001 認證，為國內少數主動升級資安防護之生技公司。
	人權保障	● 遵循勞動法規及尊重國際公認基本勞動人權精神。 ● 訂定「性騷擾防治措施申訴及懲戒管理辦法」。杜絕職場不法侵害、確保工作機會均等。 ● 定期召開勞資會議、設置員工意見信箱，建立暢通溝通管道及申訴機制。 ● 建立完善之個人資料、資訊安全管理機制，並符合「臺灣個人資料保護與管理

面向	重大永續主題	永續管理政策或行動
		制度（TPIPAS）」，對於資料之存取、處理、傳輸、保存以及人員與設備之安全，均已採取相關安全維護與管控措施，以保障各利害關係人(客戶、供應商、員工)之個人隱私安全。

4、治理面

4.01 經濟績效

營運表現

2025 年，訊聯基因公司總營收為 6.03 億元，較 2025 年微幅下降 9%，全年稅後淨利為 0.21 億元，每股盈餘為 0.80 元，其他財務績效說明與分析，可詳閱本公司股東會年報第 98 頁。

2025 年訊聯基因公司財務表現	
資產總額	806,054,224
債務比例	25%
權益比例	75%
產生的直接經濟價值	
營業收入	603,113,407
分配的經濟價值	
營業成本	352,671,552
員工薪資福利	199,653,290
支付出資人款項	49,305,958
支付政府的款項	30,364,038
社會投資	231,720
留存的經濟價值(註)	21,455,662

註：係為當年度稅後獲利。

財務補助

本公司 2025 年獲得來自銀行低碳優惠利率之授信額度參仟萬元，主要用於推動低碳化、智慧化作業補助，以及永續發展相關舉措。

4.02 稅務

稅務政策

訊聯基因公司秉持誠信經營原則，嚴格遵守各地稅法規定及立法精神，並承諾不使用租稅天堂或低稅負地區從事規避行為，不透過特殊架構或非常規交易進行移轉利潤。

稅務治理制度與管理架構

訊聯基因公司建置完善的稅務治理機制，由執行長擔任最高決策者，負責稅務政策之審核與核准，確保各項策略得以有效執行。會計單位為公司稅務作業與風險控管的主要權責部門，負責日常稅務處理、風險辨識及重大議題管理，並依據租稅法規、租稅優惠與國際租稅協定，規劃合規且審慎的稅務策略，定期向執行長報告，以確保稅務決策具備前瞻性與正確性。

此外，為強化稅務誠信與內控機制，公司設有線上檢舉專線及專屬電子信箱，鼓勵員工主動揭露任何不法或不道德行為，共同維護企業誠信文化與法令遵循體系。

年度稅務繳納狀況

訊聯基因公司 2025 年全球各稅務管轄區稅前淨利、所得稅繳納等資訊如下。

單位：新台幣佰萬元

國別	營業收入	稅前淨利	所得稅費用	有效稅率	當期支付所得稅	當期支付所得稅有效稅率
臺灣	590	29	5	17.24%	18	62%
馬來西亞	13	-2	0	0%	0	0%
合併	603	27	5	17.24%	18	62%

4.03 誠信經營

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範

誠信經營

本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政

策規範，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，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。本公司制定的誠信經營守則由董事會核准後實施。

為讓員工、供應商等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，包括要求相關利害關係人簽署文件，並利用電子郵件、集團公告專區等管道與舉辦教育訓練宣導誠信經營守則，且針對供應商做盡職調查，以審查及篩選符合誠信經營標準的合作夥伴。

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	遵循誠信經營政策及道德行為準則聲明、履行保密義務	100%
現任員工	入職時	道遵循誠信經營政策及道德行為準則聲明、履行保密義務	100%
治理單位及管理階層	入職時	未有違反誠信原則行為聲明書、防範內線交易、履行保密義務	100%
新進供應商	簽約前	履行保密義務	100%
現有供應商	簽約時	履行保密義務	100%

獨立溝通管道

本公司設有獨立溝通管道，包括專線電話、網站、檢舉信箱

（Supervisors@BionetCorp.com）、員工意見信箱

（Suggestions@bionetcorp.com），當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過上述管道匿名舉報；或是對本公司誠信經營規範有疑義時，亦可於上述管道提出問題。受理問題後，專責單位必須按照標準流程處理，並定期將處理狀況回報予申訴人或提問人。若屬舉報事件，應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。

申訴事件標準處理流程：

- 受理：收到申訴或舉報後，專責單位將確認資料完整性並立案。
- 調查：組成獨立調查小組，對申訴或舉報事件進行詳細調查，包括蒐集證據和訪談相關人員。
- 處理：若調查結果顯示被檢舉人確實有違反法令或公司誠信經營政策與規定，將根據情節輕重進行懲處，如終止僱傭契約、業務往來合約等。
- 改善：針對事件發生原因，制定並實施改善措施，以預防類似事件再次發生。
- 回報：調查結果及處理情況將定期回報申訴人或提問人，並向董事會報告。

4.04 風險管理

4.04.1 風險管理機制

訊聯基因公司採取預防性政策進行風險管理，不僅依法建立嚴謹的內控制度，並由內部稽核部門定期與不定期進行查核，以確保執行狀況符合規範。此外，公司設置多個功能性委員會及危機處理小組，專責執行各項風險控管工作。

訊聯基因公司依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並規範各風險因子的權責單位。各單位按照風險管理程序，涵蓋風險辨識、風險評估、風險控制、風險監督及資訊溝通，全面掌握風險範疇並採取適當的應對措施，確保相關風險得到有效管理。

針對涉及跨部門或跨廠區的重要危機事件，訊聯基因公司由執行長或其指派代表負責統籌指揮及協調，確保應變行動迅速且高效，以降低對營運的潛在影響。

訊聯基因公司風險管理流程

風險辨識	訊聯基因公司針對風險面進行全面辨識，範疇涵蓋策略面、營運面、財務面、危害事件面及法規遵循面，確保各層級風險皆納入管理範疇。
風險評估	依據業務性質，各功能單位及地區權責單位負責界定適用範圍內的風險管理，並進行風險事件的分析及評估。此過程包括： 1. 分析風險事件發生的可能性及影響程度，一旦發生時，評估對公司營運的潛在衝擊。 2. 對特定風險的增減因素及應對措施進行評估，並檢視可能的因應方案以確保即時處理。
風險控制及監督	1. 針對各單位日常營運活動相關風險，由各單位進行風險控制執行。 2. 於高風險部門或跨部門重要危機事件的機構進行專項風險評估，並由執行長或其指派之人負責協調與監督。 3. 針對風險控制過程中的缺失，進行立即修正及確保其管理措施符合規範。
風險溝通	風險管理執行情形由風險管理最高主管或其指定之人定期向管理階層報告，每年至少一次，確保風險資訊透明並促進有效決策。

訊聯基因公司 2025 年重大風險

因應全球供應鏈不穩定及能源價格波動，訊聯基因公司將此識別為中期風險，採取的因應方式如下：

- 強化與關鍵供應商的合作，建立雙向溝通機制，提升供應鏈韌性。
- 導入節能設備及優化能源使用策略，降低營運成本與風險暴露。
- 進行市場需求的動態分析，靈活調整生產與銷售計畫。

4.04.2 法規遵循

本公司 2025 年無重大違反法規事件（重大性判定標準為涉及公司運營核心且對公司聲譽或財務狀況產生重大影響的事件）。

4.05 參與各類社團組織

公協會參與

訊聯基因公司保持政治中立，不以公司名義參與政治選舉公關或進行任何政治捐獻，但仍鼓勵員工履行公民義務。2025 年訊聯基因公司無任何政治捐獻相關支出。然而，由於訊聯基因公司的技術與產品領域廣泛，公司積極參與相關產業公會組織、技術聯盟及活動，以獲取產業與技術新知，並與相關領域的企業與機構建立良好合作關係，共同促進產業的永續發展。

2025 年本公司加入了 5 個公協會組織，總支出為 23 萬元，參與的外部組織分別列示如下：

公協會組織	會員身分
美國病理學會(College of American Pathologists, CAP)	認證實驗室
台灣精準醫療產業協會	會員
社團法人台灣精準醫學學會	會員
台灣理論計算分子科學學會	會員
台北市電腦商業同業公會	會員

4.06 產品及服務管理

4.06.1 顧客健康與安全

產品健康安全

本公司從事基因檢測之生物科技領域，致力於確保所有產品和服務符合最高的健康與安全標準。為增進客戶對產品的信賴感與維繫品牌的專業形象，訂有客戶管理服務相關辦法，以維護客戶權益為優先考量。為提供客戶最優良的產品與滿意的服務，積極重視客戶心聲。設置客戶服務專責人員，提供採購、諮詢與建議，並設有專用電子信箱，處理與回覆客戶之意見或建議。

本公司恪守產品與服務相關之健康和安全法規。2025 年無接獲客戶反映產品有健康安全疑慮之事件。

4.06.2 行銷與標示

產品與服務標誌

本公司始終以提供高品質產品及優質服務為目標，致力於符合並超越國內外相關法規標準。對產品與服務之行銷及標示，始終遵循相關法規及國際準則，實驗室更通過檢測最權威美國病理學家學會 CAP 及衛福部食藥署 LDTS 雙認證，確保產品及服務品質為國際間認可之最高標準。2025 年無未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規，亦無違反行銷傳播相關法規。

本公司訂有個人資料保護管理制度與政策，由各部門管理及保護客戶隱私；此外，亦設有個資安全管理小組，透過個資內部稽核、危機預防、教育訓練與認知宣導，共同為客戶的個資把關。2025 年未接獲客戶反映有關資料隱私遭侵犯和資料外洩情事。

4.07 供應鏈管理

供應鏈管理

訊聯基因公司採購主要包括設備供應商、原料供應商、耗材供應商、工程供應商等類別。2025 年，訊聯基因公司各據點有採購交易記錄的原物料、耗材與設備工程的合格供應商總數為 161 家，其中包含一階及關鍵供應商共 66 家。

訊聯基因公司將供應商管理視為落實永續經營的關鍵行動之一，並要求供應商確實遵循永續承諾。採購單位根據《供應商評選與管理辦法》負責統籌供應商評鑑，除考量價格、品質、服務、配合度外，必需取得政府核發之有效登記證，及通過國際品質(ISO)認證合格者列為評選條件之一；若為環保工程廠商，必需具備ISO14001 環境認證及甲級廢棄物清除許可證。在與供應商來往前，亦將其過去有無影響環境與社會之紀錄、道德、遵約、健康和安全管理等事項列入評估，作為評選優良供應商之重要參考依據。

訊聯基因公司與設備供應商合作，採取積極進行選購節能標章設備、低耗能、綠能之辦公用品、事務機器、資訊設備、照明設備及相關器材等。若為承攬工程之供應商，亦將其公安防災納入管理，除實施進廠安全管控、施工許可等安全措施外，並協助承攬商落實安全衛生自主管理，遵循安全衛生或環保等相關規範，共同致力提升永續社會責任。

永續供應鏈管理

訊聯基因公司制定《供應商評選與管理辦法》，要求合格供應商必需為依本國或外國相關法令核准設立登記的營利事業、法人、機構、團體或其他經專案簽核同意之供應商，並同時需符合下列任一項為基準：

- 有履行供貨之誠意，其品質管理系統經評鑑合格者或所供應之品項達一般市售標準及本公司所訂規格之廠商。
- 通過國際品質(ISO)認證合格者。
- 經試用其料件、單價、交、產品或服務經判定合乎要求或合格者。
- 根據類似產品或服務之檢驗記錄合於公司品質要求者。
- 客戶、研發指定配合廠商。
- 特殊料件得另行指定配合廠商。

供應商永續管理能力具體做法：

新供應商評估選擇	依據「供應商評選與管理辦法」作業： ● 合格供應商：必須取得政府核發之有效登記證。 ● 環保工程相關作業廠商：須具備 ISO14001 環境認證及甲級廢棄物清除許可證。
供應商評鑑管理	供應商須通過供應商評鑑，並遵從供應商行為準則。 ● 依供應商評核機制進行評分。 ● 供應商評比落於「D」等級，暫停往來交易直到改善為止。
供應商輔導訓練	● 依據供應商特性及風險性做等級區分。 ● 不定期稽核供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權之實施情形。

永續供應商評核

訊聯基因公司每年度透過供應商評鑑作業與供應商議和，以提升整體價值鏈管理能力。

對於月購及年採購金額達 50 萬元以上之主要供應商，包括設備供應商、原料供應商、耗材供應商、工程供應商等類別，每年度執行「品質」、「交期」、「配合度」及「企業社會責任」等面向進行評核作業。

永續供應商評比等級與因應措施

100~90	A	優先採購並加強合作
89~80	B	維持目前作業
79~70	C	列入輔導，提改善計畫
低於 70	D	列為不往來

2025 年，訊聯基因公司合作供應商評比 100%達到 B 級以上(80~100 分間)，合格供應商共計 66 家。

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

人權承諾

訊聯基因公司深信尊重人權是企業永續發展的核心價值，為確保員工、供應商、客戶及合作夥伴尊重包含在地原住民在內社區居民的基本人權，不僅嚴格遵守營運所在地的勞動法令規範，並支持《聯合國世界人權宣言》等國際公認基本勞動人權精神，由人力資源部門通過公司人權承諾與制定人權政策及工作守則，並每年審視政策內容及執行成效，以建立保護、尊重與補償為基礎的人權保障環境，禁止任何侵犯及違反人權的行為，確保所有人員都能獲得公平且有尊嚴的對待。

公司人權承諾	網址： https://www.gga.asia/tc/Overview/About/about_news_detail/2713
--------	--

適用範疇

訊聯基因公司人權承諾適用於本公司及子公司所有員工，並在合理可行的範圍內，包含關係企業、關聯企業、客戶、供應商、承攬商，以及營運據點所在的當地社區等利害關係人，致力杜絕任何人權侵害。

2025 年本公司據點未發生強迫勞動、使用童工或侵害原住民權利之情形。

教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，訊聯基因公司每年開設人權保護相關教育訓練，並擴及所有商業夥伴，以降低人權事件的發生頻率，2025 年計 157 人次參與點閱人權相關教育訓練教材。此外，訊聯基因公司也將人權政策納入新進同仁簽署文件，以確保政策落實。

溝通平台

為確保的人權承諾的全面落實，訊聯基因公司同時制定了「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」以及「性騷擾防治措施申訴及懲戒管理辦法」。明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨的人權事件，提出相應的減緩及補償措施。2025 年未發生人權侵害事件。

5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構

訊聯基因公司致力於營造共融共好的企業精神，為全體員工打造多元包容的職場環境。以台灣為主要營運據點，聘僱近 100%的台灣籍在地員工。截至 2025 年底，訊聯基因公司全體員工共計 177 人，男女性占比分別為 33%及 67%，而女性主管占有管理職員之占比為 61%。報導期間(2025 年)及報導期之間(2024 年與 2025 年)之員工人數增加 18 人，多為女性員工增加，從事研發及技術類工作。

依勞雇類型與性別分類員工人數

年度	性別	勞雇類型				全體員工
		全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	
2025	男性	58	0	57	1	58
	女性	119	0	110	9	119
	總人數	177	0	167	10	177

註：「全職員工」：指簽訂正式的勞動契約，具有明確責任與薪酬福利之員工

「兼職員工」：指以小時工形式計薪之員工，薪資依實際工作時數支付

「正職員工(一般聘雇員工)」：指正式勞動契約聘僱的員工

「臨時員工（約聘員工）」的定義：臨時性、短期性或專案性需求聘僱的員工

依勞雇類型與地區分類員工人數

年度	地區	勞雇類型				全體員工
		全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	
2025	臺灣	173	0	163	10	173
	馬來西亞	4	0	4	0	4
	總計	177	0	167	10	177

5.01.2.2 非員工結構

訊聯基因公司部分事務係委由派遣公司或承包商負責，例如辦公室及廠區保全、清潔人員、交通司機等。近二年非員工工作者人數並無重大變化。

訊聯基因公司全球非員工工作者分布

年度	性別	協力人員	派遣人員
2025	男性	0	0
	女性	0	1
	總人數	0	1

5.01.3 員工多元包容及平等

訊聯基因公司重視員工多元性，尊重少數族群與差異化需求，共進用身心障礙員工 2 人、外籍員工 5 人、原住民員工 1 人，占全體員工的 2.3%。在業務人員的招募方面，訊聯基因公司注重多元性並迎合高齡化趨勢，鼓勵二度就業婦女及退休族群加入，同時提供專業技術培訓及彈性的工時。

訊聯基因公司實現男女擁有同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會，工作適所，女性亦擁有晉升主管職機會，促進永續共融的經濟成長。2025 年女性員工占比為 67%，較前一年無明顯變化，女性主管占所有經理級中階以上管理職員之占比為 64%，較前一年提升 2%。

● 員工族裔指標

類別	占全體員工比例(%)	占管理職級比例(%)
中華民國籍	96.6	100
外國籍	2.8	0
原住民	0.6	0

● 女性多元化指標

指標	比例(%)
女性占總員工 (%)	67
女性占經理級中階以上主管 (%)	64
女性占副總級高階以上主管 (%)	33

● 其他多元化指標

指標	占全體員工比例(%)
按年齡分群：<30 歲	23.7
按年齡分群：30~50 歲	66.1
按年齡分群：>50 歲	10.2

訊聯基因公司職員流動情形，2025 年總人數延續過往 3 年趨勢穩定持續增長。員工新進率為 40.1%(月平均為 3.4%)，員工離職率則為 27.6%(月平均為 2.3%)。由於行業特性公司女性員工人數相對較多，從性別結構觀察，女性員工仍為主要離職群體。2025 年離職率較 2024 年下降 3.9%，整體下降幅度係 30 歲以下與 51 歲以上離職人數減少約 2%。公司將持續加強留才措施及暢通的職涯發展，以維持健康離職率。

台灣地區正職人員新進人數

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2025 年	54	13	67	32	32	3	67
2024 年	25	26	51	18	31	2	51
新進率							
2025 年	32.3%	7.8%	40.1%	19.2%	19.2%	1.7%	40.1%
2024 年	15.7%	16.4%	32.1%	11.3%	19.6%	1.2%	32.1%

台灣地區正職人員離職人數

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2025 年	31	15	46	14	30	2	46
2024 年	29	21	50	16	29	5	50
離職率							
2025 年	18.6%	9.0%	27.6%	8.4%	18.0%	1.2%	27.6%
2024 年	18.3%	13.2%	31.5%	10.1%	18.3%	3.1%	31.5%

註：離職人員計算包含自願或因解僱、退休而離開公司的人員。

訊聯基因公司與全體員工共同打造友善職場、多元包容的工作環境，嚴格審視所有潛在的歧視與不對等行為，同時設立舉報管道，並成立任務編組之調查單位，相關事件將於主管會議進行列管。2025 年未有歧視事件發生。訊聯基因公司持續透過內部培訓提升員工對非歧視與職場不法侵害的認知。

5.01.4 員工權益及福利

訊聯基因公司相信員工是企業永續經營的核心關鍵，貫徹「專業、合作、創新、卓越」的經營理念，致力於構建一個安居樂業、人才卓越、多元包容、安全健康的工作環境。提供具市場競爭力的薪酬福利、完善的培訓與職業發展計劃、公平透明的考核與晉升機制，以及暢通的勞資溝通渠道。同時，通過明確的人權規範、嚴謹的職業安全防護措施及多樣化的員工活動安排，訊聯基因公司確保員工在職

業生涯中能夠實現工作與生活的平衡，並在專業成長與個人生活中獲得雙重滿足。

訊聯基因公司以幸福就業環境與員工滿意度達百分百為目標，並設置職工福利委員會，每年定期精心策畫各類活動及精進公司各項福利設施，以使員工愉悅無憂地工作，提振員工工作士氣，增進對公司的歸屬感，實踐工作與生活的和諧。

福利項目	福利內容
人壽保險	定期壽險、意外險、職業災害險、意外傷害醫療險、重大疾病險
健康保險	勞工保險、全民健康保險
獎金福利	年節獎金、員工分紅獎金
娛樂福利	國內外旅遊補助、團康活動及家庭日等活動
補助福利	員工生日禮金、結婚補助、生育補助、員工在職教育訓練、員工及眷屬喪葬補助婚、住院津貼、勞動節及三節禮券、尾牙摸彩等
健康促進	健康檢查、提升健康講座或身心健康促進與管理方案及設置職醫(護)人員臨場健康服務等
社團補助	社團活動補貼
其它福利	員工生日假

員工滿意度調查

本公司人力資源部門於 2025 年 10 月執行員工意見調查，以了解組織氣候，並針對重大問題進行深度溝通和訪談與訂定改善計畫。本次全球員工意見調查內容包括薪酬、工作環境、職涯發展、企業文化及永續經營 5 大構面，員工覆蓋率為 45.86%。

對象	全體職員
題目	薪酬、工作環境、職涯發展、企業文化及永續經營
調查人數	157 人
覆蓋率	45.86 %
負責調查單位	人力資源部
調查頻率	每年一次
調查期間	2025/1/1~2025/09/30
整體滿意度	3.67 分（最低 0 分，最高 5 分）
調查結果	針對調查結果，2025 年持續改善內容與推動專案如下： 為持續精進員工體驗及營造正向組織文化，依據員工意見調查結果，針對重要議題訂定改善計畫，並持續推動

	薪酬與福利優化、人才培育、主管管理能力提升、員工溝通與關懷、企業文化深化及永續發展等相關專案。各項改善措施納入年度相關工作計畫，由相關單位共同推動並定期檢視執行成效。
--	---

本次調查將由人力資源部門主導，透過匿名問卷方式執行，涵蓋薪酬福利、工作環境、溝通機制、職涯發展、管理效能及企業文化等六大構面，目標員工覆蓋率設定為 90% 以上。調查結果將彙整後進行部門別回饋會議，針對反映較多之共通議題進行深度分析與焦點座談，並擬訂具體改善行動計畫。

此外，調查結果將作為後續年度人力資源策略規劃與 ESG 永續發展項目的重要依據。我們期望透過系統化的調查與回應機制，逐步強化員工參與感與企業歸屬感，並於 2026 年提升整體員工滿意度指標達 5% 以上的進步幅度。

育兒保障

訊聯基因公司鼓勵員工育兒，響應國家生育政策，在員工福利制度上特別重視生產、育兒與家庭相關的補助與津貼。2025 年請領生育津貼受惠人數 5 人。

為提供更多元的育兒支持，公司內部設置哺(集)乳室，營造友善照顧職場環境；2025 年並新增 2 家托嬰托育機構簽約，提供更優惠與安全的機構資訊；另為滿足員工育兒與家庭照顧需求，公司於 2025 年起實施彈性工作制度，支持同仁可以兼顧工作與家庭照顧安排。

同時，訊聯基因公司不限年資，適用於所有正職員工的育嬰留職停薪制度，配合政府政策外，2025 年符合育嬰留停資格的男性員工有 1 位、女性員工則有 5 位，其中有 3 位女性員工及 1 位男性員工申請育嬰留停。2025 年育嬰留停回任率達 100%。

最近 2 年育嬰假的復職與留任情形

項目	2025 年		2024 年	
	女	男	女	男
符合育嬰留停申請資格人數	5	1	6	2
實際申請育嬰留停人數	3	1	2	0
育嬰留停應復職人數 (A)	2	1	1	0
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	2	1	1	0
前一年育嬰留停復職人數 (C)	1	0	1	0
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	1	0	1	0
育嬰留停回任率 (B/A)	100%	100%	100%	0
育嬰留停留任率 (D/C)	100%	0	100%	0

以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

訊聯基因公司致力於落實勞動力平等。根據 2025 年薪酬數據，雖因不同職級、職務及年資結構，致男女整體薪酬仍呈現一定差距，但公司薪酬制度始終秉持依據職務價值、能力表現及績效考評核定，不因性別差異而有所不同。公司將持續關注薪酬平等指標，透過制度檢視及人才發展措施，戮力推動薪酬平等。

薪酬平等指標	差距 %
男女薪資「平均數」的差距	22.1%
男女薪資「中位數」的差距	16.7%
男女「變動獎金平均數」的差距	19.9%
男女「變動獎金中位數」的差距	22.4%

5.01.5 團體協約

訊聯基因公司尊重工會集會結社的自由，鼓勵員工成立工會組織。工會代表由員工選出，代表員工與公司管理層溝通，收集信息、召開例會、討論應對方案，並主導策劃各項工會活動，如團體旅遊和員工關懷等，藉此維護員工權益，並促進穩定的良性勞資關係。此外，訊聯基因公司為員工提供多元且暢通的溝通平台，確保員工的意見能夠充分表達。

訊聯基因公司雖未成立工會組織，但以營造友善及多元共融職場環境為目標。透過每三個月定期勞資會議，由執行長或總經理親自參與聆聽第一線基層員工的想法，從而更好地滿足員工的合理訴求。另常設員工意見信箱，加強內部的溝通與協作，讓勞資雙方行動一致，溝通透明無障礙。

6、環境面

6.01 氣候變遷

1.氣候監督及治理架構

- **董事會**
關注氣候議題，推動並監督其下功能性委員會運作成效，依企業社會責任實務守則執行，由永續發展工作小組每年度至少一次向董事會報告當期重要資訊與執行情形，包含節能減碳執行成效、溫室氣體排放管理、氣候衝擊評估與永續目標達成進度。本公司於2020年11月3日董事會通過修訂「公司治理守則」作為本公司實行公司治理事項之依據，並於股東會年報、公開資訊觀測站及本公司網站揭露公司治理守則及實際執行情形。
- **管理階層**
永續發展工作小組是氣候變遷管理的最高單位，統籌規畫與訂定公司因應氣候變遷與提升綠色能源的行動計畫，執行相關氣候風險管控方案與對策。由執行長或總經理督導公司永續發展政策及年度目標執行情形，分設各功能組別推動「環境永續、員工照護、社會參與、客戶關懷、公司治理」各面向業務，定期報告各項工作進度及實施成效，永續發展執行成果每年至少一次提報董事會。此外，本公司將規畫高階經理人薪酬與ESG績效連結，訂定指標促使決策融合環境或社會等層面，有助公司達成永續發展目標。

2.氣候策略

- 本公司基於企業對於環境保護責任，持續注意氣候變化及極端天氣可能造成環境的改變，與對企業現在及未來存在的潛在風險與機會，將預計訂定並落實危機處理準則與規範，以強化組織營運，並建置防災應變能力，目的就是防禦氣候變遷所帶來的自然災害衝擊，並達到營運無中斷之目標。

期間	氣候風險	潛在可能影響	氣候機會
長期	氣溫上升	用電量增加、成本及碳排放量上升	制定節能減碳計畫
短、中期	水供應不穩	營運成本增加	水資源管理
短、中期	颱風、水災	財務損失	提升天災抵禦能力
長期	客戶行為轉變	營收下降	建立數位經濟服務

採取氣候相關議題之因應措施		
長期	節能減碳對策	● 從空調系統、電力照明及其它設備之用電量三大面向執行節電方案，並定期檢視老舊耗能設備進行汰換。 ● 發展低碳節能環保技術與材料。
短、中期	水資源管理政策	● 推廣執行節約用水、在生活用水上加裝 3M 省水閥，節約民生用水量，並透過中央監控設備控管辦公環境溫度，以減少設備用水，做好省水的基礎。 ● 透過智慧運算技術降低營運管理成本。
短、中期	抵禦天災升級對策	● 安裝防水閘門 ● 投保財產保險 ● 定期實施防災演練 ● 備置不斷電設備、備援伺服器及異地備援等機制
長期	建立數位經濟服務	● 建置會員 APP 線上服務 ● 推行電子數位報告 ● 發展智慧智造技術，導入電子數位化系統。 ● 增加循環經濟項目，提高產品附加價值，擴大營收基礎、優化銷售利潤。

※影響時間範圍定義：短期 3 年內、中期 3~5 年、長期 5 年以上。

● 極端氣候事件及轉型行動對財務之影響

極端氣候事件：若依升溫 4°C 分析，本公司各廠區分布位置未來面對旱災、水災、平均氣溫上升及海平面上升受影響低，而面對強烈颱風，造成財物損失機率為中低，但對財務影響等級仍為低，至於供應鏈部分設有安全庫存，故影響為中低。

轉型行動：公司轉型行動包括汰換耗能重大設備等節能工程增加公司成本，但綜合考量以智慧運算技術降低營運管理成本，轉型行動影響財務等級低。

3. 氣候相關風險鑑別、評估與管理

本公司建有完整的風險管理組織架構、政策及管理規範，風險範圍涵蓋策略風險、營運風險、法律及法遵風險，以及環境風險(含氣候風險)，考量面向包括環境保護(E, Environmental)、社會責任(S, Social)以及公司治理(G, Governance)，本公司風險管理政策依永續發展重大性原則，進行重要議題之相關風險評估，並依據評估後的風險，訂定相關風險管理政策或策略，俾作為公司風險管理之最高指導原則。

本公司氣候風險管理流程主要分為四大步驟，從風險辨識、衡量、監控到報告，分述如下：

管理流程	內容
風險辨識	(1) 配合規劃時程，針對業務特性每年進行氣候風險與機會的辨識。 (2) 風險管理工作小組進行整體風險辨識的整合。 (3) 參考國際機構氣候風險報告。
風險衡量	(1) 依業務特性評估各項風險的衝擊與影響程度。 (2) 衡量範疇包括衝擊路徑、衝擊時間與地域範疇、影響價值鏈位置及財務衝擊。
風險監控	(1) 將產業之環境及社會風險因素納入風險等級評估機制。 (2) 監管氣候風險監控指標，以控管氣候風險所造成的價值損失。
風險報告	定期向高階管理階層報告各項風險指標執行狀況。

4.情境分析

本公司未使用氣候情境分析，後續將視其必要性再納入規劃。

5.指標目標

本公司尚未擬訂因應氣候風險之轉型計畫。配合國家 2050 淨零碳排行動，本公司將透過辨識氣候變遷風險與機會，評估氣候相關風險對營運與財務之影響，並規劃相關管理氣候調適措施，推動各項節能減碳與友善環境的行動，未來依轉型計畫內容分次投入人力物力與資金，期許邁向綠色供應體系目標前進。

最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形可參閱股東會年報第 53 頁至第 54 頁。

6.內部碳定價

本公司目前未使用內部碳定價作為規劃工具，後續將視其必要性再納入規劃，並配合協助節能減碳等相關作業。

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
一般揭露			
GRI 2：一般揭露 2021			
2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	6
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	8
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率	8
		1.03.6 永續報告之責任單位	8
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	8
2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	8
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 關於本公司	6
		4.07 供應鏈管理	30
2-7	員工	5.01.2.1 員工結構	34
2-8	非員工的工作者	5.01.2.2 非員工結構	34
2-9	治理結構與組成	2.02.1 推動永續發展之治理架構	10
		2.03.2.1 成員及多元化	13
		2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	16
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	14
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.4 利益迴避	14
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	11
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展之治理架構	10
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	11
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	14
2-16	溝通關鍵重大事件	2.02.2 運作情形	11
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	13
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	12
2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	15
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	15
2-21	年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	15
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略	9
2-23	政策承諾	3.04 重大主題之管理	23
		4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範	26
		5.01.1 人權政策與承諾	33

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
2-24	納入政策承諾	3.04 重大主題之管理 4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 5.01.1 人權政策與承諾	23 26 33
2-25	補救負面衝擊的程序	4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範	26
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範	26
2-27	法規遵循	4.04.2 法規遵循	29
2-28	公協會的會員資格	4.05 參與各類社團組織	29
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	17
2-30	團體協約	5.01.5 團體協約	39
重大主題			
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	18
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	22
3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	23
經濟面			
GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01 經濟績效	25
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.01 氣候變遷	40
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	2.03.2.5 薪酬政策	15
201-4	取自政府之財務援助	4.01 經濟績效	25
GRI 204：採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商	4.07 供應鏈管理	30
GRI 207：稅務 2019			
207-1	稅務方針	4.02 稅務	25
207-2	稅務治理、管控與風險管理	4.02 稅務	25
207-4	國別報告	4.02 稅務	25
社會面			
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	5.01.3 員工多元包容及平等	33
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.01.4 員工權益及福利	34
401-3	育嬰假	5.01.4 員工權益及福利	34
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	5.01.1 人權政策與承諾	33

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
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	2.03.2.1 成員及多元化 5.01.3 員工多元包容及平等	13 33
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01.4 員工權益及福利	34
GRI 406 不歧視 2016			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01.3 員工多元包容及平等	33
GRI 407 結社自由與團體協商 2016			
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.01.5 團體協約	39
GRI 408 童工 2016			
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.01.1 人權政策與承諾	33
GRI 409 強迫或強制勞動 2016			
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.01.1 人權政策與承諾	33
GRI 416：顧客健康與安全 2016			
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.06.1 顧客健康與安全	29
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.06.1 顧客健康與安全	29
GRI 417：行銷與標示 2016			
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.06.2 行銷與標示	29
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.06.2 行銷與標示	29
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.06.2 行銷與標示	29
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	4.06.2 行銷與標示	29

GRI 內容索引表說明

使用聲明	訊聯基因已依循 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	本報告書報導期間尚無適用之 GRI 行業準則發布

7.02 附錄二、氣候相關資訊

附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候變遷 > 1.氣候監督及治理架構	40
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）。	6.01 氣候變遷 > 2.氣候策略	40
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷 > 2.氣候策略	40
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。	6.01 氣候變遷 > 3.氣候相關風險鑑別、評估與管理	41
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	6.01 氣候變遷 > 4.情境分析	42
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。	6.01 氣候變遷 > 5.指標目標	42
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷 > 6.內部碳定價	42
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。	6.01 氣候變遷 > 5.指標目標	42
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.01 氣候變遷 > 5.指標目標	42
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.01 氣候變遷 > 5.指標目標	42
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.01 氣候變遷 > 5.指標目標	42