



 bonraybio® 股票代號 6955

邦睿生技股份有限公司

BONRAYBIO CO., LTD.

2024 永續報告書

 bonraybio®

# 目錄

1、 關於本報告書.....	1
1.01 董事長的話.....	1
1.02 關於本公司.....	4
1.03 報告書資訊.....	10
2、 永續經營.....	12
2.01 永續發展策略.....	12
2.02 推動永續發展機制.....	15
2.03 董事會及功能性委員會.....	17
3、 利害關係人與重大主題.....	26
3.01 利害關係人議合.....	26
3.02 決定重大主題的流程.....	29
3.03 重大主題列表.....	32
3.04 重大主題之管理.....	33
4、 治理面.....	42
4.01 經濟績效.....	42
4.02 稅務.....	44
4.03 誠信經營.....	47
4.04 溝通管道及申訴機制.....	50
4.05 風險管理.....	53
4.06 資訊安全及客戶隱私保護.....	54
4.07 參與各類社團組織.....	55
4.08 產品及服務管理.....	56
4.09 供應商管理.....	58
5、 社會面.....	61
5.01 人力發展.....	61
5.02 職業安全及衛生.....	72
5.03 社區參與.....	74
6、 環境面.....	76
6.01 氣候變遷.....	76
6.02 溫室氣體管理.....	84
6.03 能源管理.....	87
6.04 水資源管理.....	89
6.05 廢棄物管理.....	91

7、 附錄 .....	93
7.01 附錄一、GRI 內容索引表 .....	93
7.02 附錄二、氣候相關資訊 .....	102
7.03 附錄三、SASB 指標 .....	103

# 1、關於本報告書

## 1.01 董事長的話



親愛的讀者們

我們共同歷經了充滿挑戰與變革的 2024 年，舉凡政局、經濟、科技和氣候變遷等都寫下有別以往的發展，同時也面臨著多重動盪和不確定性，在國際政治局勢中，包含台灣在內有多個國家舉行了總統、議會等重要選舉，如美國總統大選、印度大選、歐洲議會選舉等，這些選舉結果對全球政治格局產生了重大影響；俄烏戰爭持續、中東地區衝突升級等加劇了地區性的緊張局勢，影響了全球能源供應，也引發了全球經濟的擔憂；在經濟金融面全球通膨壓力持續，各國央行的利率和貨幣政策相互角力，這對全球經濟增長和金融市場的穩定帶來挑戰；在科技發展面因為 AI 人工智慧技術的日新月異對各行各業產生顯著助益的同時也引發 AI 倫理與資通訊安全甚至於延伸到錯誤資訊與假訊息氾濫的討論。

2024 年也因全球季候變遷遭遇多起自然危害，成為有紀錄以來最熱的一年，許多國家分別遭遇熱浪、乾旱、洪災和野火等，這些事件都顯示氣候變遷的影響日益嚴峻，可能造成不可逆轉的情勢，目前多國政府採取更積極的行動應對氣候變遷，降低溫室氣體排放，並加強氣候調適，以減少氣候變遷對人類社會和自然環境的衝擊。

此外，人口結構快速位移也衝擊著各國未來的經濟發展，隨著少子化風潮與不孕率逐年攀升，讓每年的出生率不斷探底，逐漸形成社會與經濟層面劇烈改變的風險。人口是構成國家的要素，人力資源是國家競爭力的基石，因此提高生育率已成為全球各國亟待解決的重點議題。綜觀醫療設備的發展，針對男性生殖健康的解決方案仍相對稀缺。而本公司致力於提供完整的男性不孕不育解決方案，提升全球生殖醫療品質，創立「LensHooke®」專營男性精子檢測領域產品。自 2016 年成立以來，公司已成功開發並上市精子常規檢測、精子

DNA 碎片檢測試劑套組及精子優選器等一系列專業產品，全面滿足男性生殖領域的檢測與治療需求，為人工生殖產業提供了更高效節能的檢驗方式。

邦睿生技成立至今將滿十周年，已從新創公司轉型為成長型公司，當今局勢的快速變革，我們更是要紮穩經營的根基，才能禁得住時代浪潮的淘洗，永續經營是我最看重的面向，帶領著公司拿下 2024 Taiwan BIO Award 傑出生技產業金質獎，在營運績效、研發能力及技術創新備受肯定外，亦於 2024 年 12 月 6 日於台灣證券交易所創新板正式掛牌上市，成為上市家族一員，更足以說明本公司的內控制度有效運作這對永續經營是最重要的基礎建設。本公司的營收持續快速成長，這不僅來自市場擴展和業務提升，更建立在深厚的研發技術之上。同時透過優化內部營運、強化產品與服務品質，以及深化與客戶的長期合作關係，確保成長的每一步都穩健向前邁進。



邦睿生技今年首次編制企業永續報告書，但永續發展的種子已悄然在組織中萌芽，我們已多年支持友善土地耕作的青農，認養一座百年老欖紅茶園，將優質紅茶餽贈給超過 30 個國家的客戶，藉此讓台灣優質農作在國際上處處飄香。過去也贊助偏鄉國小合唱團出國比賽獲得佳績揚名國際；公司高階主管多次走進校園，向莘莘學子分享當今科技技術的發展，教育向下紮根將學術和實務接軌。公司夥伴們也自發性的舉辦淨林、淨灘、收集物資救助非洲兒童等公益活動，並且持續精進產品相關設計減少塑化使用，改善製程節能減碳，一點一滴累積各項永續措施。

本公司始終秉持初衷，以「Your Health, Our Focus 演進醫創，聚焦健康」為願景。展望未來，我們的企業競爭力將持續建立在不斷創新與研發之上，並積極推廣產品至全球市場，致力於提供更優質的產品與服務，以滿足客戶的期待。未來，本公司將持續投入前瞻技術研發與創新應用，落實產品設計、量產與市場推廣，進一步擴大營運利基，實現永續成長。



## 1.02 關於本公司

創立於 <b>2016</b> 年	實收資本 <b>215,659</b> 千元	股票代號 <b>6955</b>	工作夥伴 <b>89</b> 位 研發 / 品管 / 生產 / 業務 / 行銷
顯微鏡 <b>IVD,MD</b> 	行銷品牌 <b>男性不孕症 整體解決方案</b> 	邦睿技術 光學 / 電子 / 機構 / 臨床醫學 / 醫聯網 / 演算法 / 人工智慧 	
申請專利 <b>90</b> / 111 美 / 歐 / 台 / 中 	各國准證   	國際得獎  reddot 2017紅點設計 	

Confidential

### 1.公司介紹

公 司 名 稱	邦睿生技股份有限公司
公 司 型 態	股份有限公司
組 織 創 立 時 間	中華民國 105 年 1 月 12 日
總 部 位 置	臺中市大里區工業九路 118 號 4 樓
產 業 類 別	生技醫療類
實 收 資 本 額	新台幣 215,659 仟元
淨 銷 售 額	新台幣 222,878 仟元
員 工 人 數	89 人
主 要 產 品 及 服 務	<p>一、所營業務之主要內容</p> <p>1. 研究開發、生產製造與銷售一般儀器、光學儀器、精密儀器、醫療器材及其檢測試片、檢測試劑套組及精子優選器等。</p>

## 主要產品及服務

2. 前項產品相關之管理顧問、諮詢及技術轉移；兼營本公司業務相關之進出口貿易業務。

### 二、公司目前之商品(服務)項目

1. 精子品質分析檢測儀
2. 精子檢測試片
3. 精子 DNA 碎片檢測試劑套組
4. 精子優選器
5. 其他包含品管檢測組、採精杯、檢測儀鏡頭清潔棉棒等

邦睿生技股份有限公司（股票代號：6955），以「Your health our focus 演進醫創·聚焦健康」為核心理念，致力於整合軟硬體技術，提供創新且智慧化的男性不孕症整體解決方案（Male Infertility Total Solution）。本公司成立於民國 105 年，專精於結合高階顯微光學技術與人工智慧深度學習影像分析技術，打造自動化、標準化且操作便利的精子檢測平台，有效提升檢測效率與結果準確性。



【邦睿集團總部】



【邦睿三大核心技術】

邦睿生技以產品研發為核心，主力產品涵蓋從精子品質分析、精子 DNA 碎片檢測到精子優選等多項關鍵檢測流程，已形成完整的智慧生殖醫療產品線。代表性產品為「精子品質分析檢測儀」涵蓋微型化高畫質自動對焦顯微鏡頭、整合機構電子軟硬體平台，及 AI 人工智慧演算法等；搭配世上第一款光學級「精子檢測試片」能簡單快速準確又標準化的產出精子常規檢測數據；進階的「精子 DNA 碎片檢測試劑組」可正確判讀男性生育指標；「精子優選器」步驟簡便操作時間大幅縮短，讓優質精子的回收率顯著提高，提升了人工輔助生育 (ART) 人工受孕的成功率。

【邦睿三大產品線】



邦睿生技憑藉著產品應用範圍相當廣泛如：精子常規檢測、精子 DNA 碎片分析及精子優選等，已成功打入多家國內外生殖醫療機構、醫院與生殖中心使用，業務版圖遍及全球。邦睿生技將持續創新研發，致力於打造全球男性生殖健康診斷領域的領導品牌，作為男性精子健康檢測普及化的重要推手。

Global Presence

53 Countries



America

Mexico  
USA  
Dominica  
Paraguay  
Argentina  
Bolivia

Europe

Norway  
Finland  
Lithuania  
Iceland  
Austria  
Switzerland

Denmark  
Estonia  
Czech  
Germany  
Spain

Sweden  
Latvia  
Slovakia  
Hungary  
Italy

MENA

Saudi Arabia  
Israel  
Qatar  
Cyprus

Asia

Japan  
Indonesia  
Hong Kong  
Macao

Taiwan  
China  
Thailand  
Philippines

Malaysia  
Vietnam  
Singapore

India  
Pakistan  
Bangladesh  
Korea

Oceania

Australia  
New Zealand

【市場銷售區域】

## 2. 價值鏈簡介

邦睿生技股份有限公司以自有品牌 LensHooke®行銷國際，專注於男性不孕症整體解決方案 ( Male Infertility Total Solution ) 之醫療器材開發與製造商，所處的生殖產業體系切分為多個醫療區塊如：術前評估、取卵、精液分析、精液優選、人工授精、胚胎發育、胚胎切片檢測、胚胎冷凍保存及胚胎植入等，分科分工已構成一個完整的醫療體系。



本公司從男性精子檢測領域出發，整體企業價值鏈涵蓋研發、製造、測試、臨床與銷售等階段。企業經營績效優劣不能只有單方面評估利潤，我們努力提升內部競爭優勢，將企業中不同的價值創造活動分解開來，再進行分析。從產品的設計、生產、行銷到運輸及整個支援作業等多項活動，投入資源持續改善來讓企業增加價值的來源，創造公司價值。

在上游部分原物料採購，各供應商主要提供塑膠、化工材料、光學元件、精密機械零組件、電子模組、金屬工具及五金零件等，這些料品部件是組裝分析儀器與製造試劑耗材的基礎來源。本公司內部透過訂單預估、產銷協調、物料需求計算等作業，目標在於讓各原料零組件能在最適當的時間點進廠投產、訂購最佳的數量來滿足生產需求，提高存貨周轉率來減少物料的積壓和浪費。



邦睿生技成立時，即設定雙品牌市場策略，分別創立了“LensHooke®”以及“Bonraybio®”兩個品牌。“LensHooke®”作為產品品牌，期許能將台灣研發設計的產品以自有品牌之姿，進軍全球享譽國際。台灣醫療的研發生產量能舉世聞名，本公司擁有精湛又強大的研發量能，故以“Bonraybio®”作為技術品牌，保留與國際大廠合作的空間，協助設計開發其他領域的產品範疇，以雙軌並行開發國際市場，屆時將可大幅累積本公司研發價值。故在中游階段我們採自有團隊負責產品開發與製造，包括精子檢測系統、試劑、封裝處理與功能測試等，並結合外包測試、消毒與封裝服務共同完成產品最終交付品質的確認。

在下游方面，公司主要客戶為國內外醫療機構、生殖中心、醫院及經銷商等。通路形式為一國一經銷商模式，銷售通路跨國內與海外市場，由經銷商直接供應至醫療機構、IVF 試管嬰兒中心及臨床檢驗單位。

此外，支援性產業如檢測耗材廠、委外加工廠及物流廠等則在整個價值鏈中提供配套服務，支持產品的製造、儲運及最終使用。

## 1.03 報告書資訊

### 1.03.1 編製依據

本報告書參考全球永續性報告協會 ( Global Reporting Initiative , GRI ) 所發布之 GRI 準則 ( GRI Standards )、邦睿生技 等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。

### 1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

本公司將定期每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2025 年 8 月。

### 1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，包含：

邦睿生技股份有限公司 ( 以下簡稱邦睿生技 )、BONRAYBIO HOLD-ING (SAMOA) CO., LTD. ( 以下簡稱 BONRAYBIO SAMOA )、BONRAYBIO USA CORP. ( 以下簡稱 BONRAYBIO USA ) 及邦睿(四川)醫療科技有限公司 ( 以下簡稱邦睿四川 ) 等，完整公司列表請詳本公司合併財報 ( <https://reurl.cc/yR5kRq> )。

惟本報告中之環境面資料 ( 如溫室氣體排放、能源使用、水資源管理及廢棄物管理等 ) 僅揭露母公司邦睿生技之營運據點，尚未涵蓋海外及子公司據點。未來將視各營運據點資料可得性與管理成熟度逐步擴大揭露範疇。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。

## 報告書統計數據計算基礎

財 務 數 據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。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 或其他盤查標準(自行說明)盤查之數據，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之數據。
其 他 數 據	彙總各營運據點自行統計數據。

### 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

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：財會行政處

聯絡窗口：楊佩真 副總經理

電 話：04-24912385#206

電子信箱：pennyang@bonraybio.com

公司 ESG 專區網站：<https://www.bonraybio.com/tw/csr>

公司地址：台中市大里區工業九路 118 號 4 樓

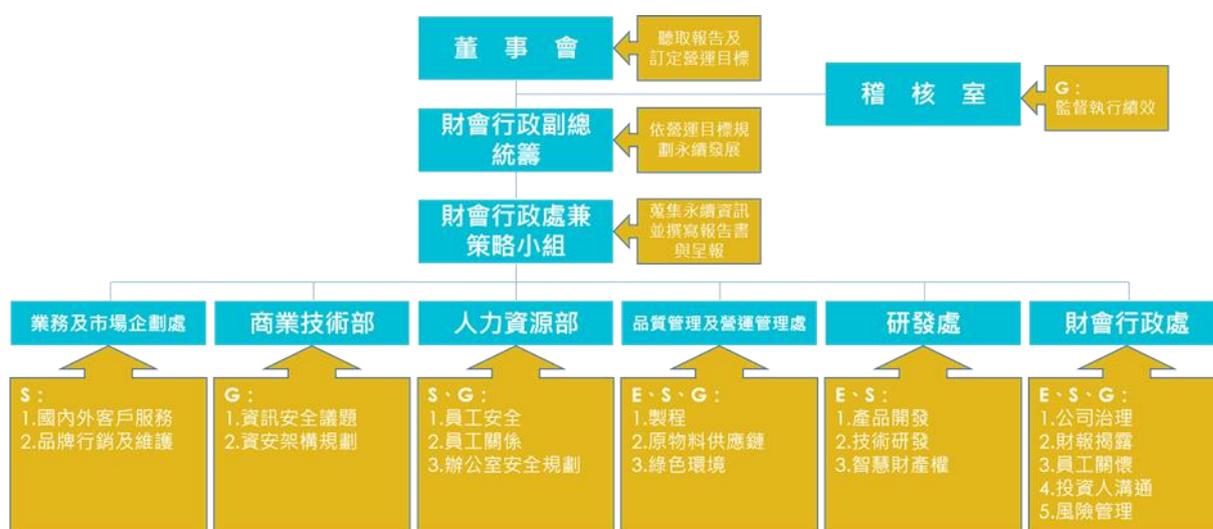
## 2、永續經營

### 2.01 永續發展策略

邦睿生技自成立以來，不僅重視公司治理及營運績效，更積極往永續環境與社會公益等範疇邁進。邦睿生技董事會於 2023 年通過「永續發展實務守則」及「風險管理實務守則」，於 2024 年通過「永續資訊管理辦法」，積極展現永續發展之決心並具體實施企業社會責任相關行動，期許能為美好的社會貢獻一份心力。

本公司永續發展相關事宜最高負責人為董事長暨總經理，並委由財會行政處副總經理統籌及其團隊規劃及處理相關事宜。

依運作實質重要性，與公司各處室職能連結，由一級主管擔任權責主管，設定各議題的目標，帶領執行同仁運作及跨單位合作，並每年定期檢討與報告實施成效及改進方向，每年至少一次向董事會報告永續發展執行成果及未來的工作計畫。



【邦睿 ESG 管理架構圖】

邦睿生技秉持「Your health, Our focus」的企業願景，設計出五大永續發展主軸，分別為「研發創新」、「誠信治理」、「幸福職場」、「社會公益」及「綠色環境」，期望以此五大主軸發展企業永續策略，並落實於公司治理、社會與環境等三大面向績效管理。

## 一、研發創新：

本公司以「男性不孕症整體解決方案」為主軸研發相關產品，並以「精益求精、持續改善、品質保證、客戶滿意」為產品品質政策，創造品牌競爭力與深根全球客戶服務。

SDGs 對應項目：3、9。



## 二、誠信治理：

本公司核心價值為「誠信正直、信守承諾、熱忱創新、共榮共享」，於穩健中持續創造利潤、拓展海內外市場。

SDGs 對應項目：8、9、16。



## 三、幸福職場：

本公司提供多元方式培養人才及努力打造幸福、安全的職場環境，推動生活工作平衡各項措施；「工作面」制定符合規範的工作制度與安心的職場環境、「家庭面」每年舉辦家庭日邀請員工家屬共同參與，獲得員工眷屬的支持，及「健康面」的身心健康促進及健康管理措施，舉辦員工健檢及宣導各類健康觀念，營造正向支持的工作環境，並透過共榮共享，使員工真正能感受到付出與報酬成正比。

SDGs 對應項目：3、5、8。



## 四、社會公益：

本公司所營事業包含生物檢測儀器及醫療耗材，不斷研發與創造對社會有益之產品，另除本業外，亦積極投入社會公益，期許創造共榮社會。

SDGs 對應項目：3、4、6、11。



## 五、綠色環境：

本公司現階段為先導工廠小批量製造所耗用水電產生碳排量雖微小，但亦做好資源管理、持續精進與創新開發綠色製程、技術與產品，導入智能化設備來提高效率，規劃打造綠色營運環境。

SDGs 對應項目：12、13、15。



## 2.02 推動永續發展機制

### 2.02.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，邦睿生技成立永續發展策略小組，做為公司內部的永續發展治理單位，永續發展策略小組由董事長、副總經理及 3 名其他成員組成。永續發展策略小組訂定公司治理實務守則、誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南、永續發展實務守則、風險管理實務守則、永續資訊管理辦法及永續報告書編製及確信之作業程序，並經由董事會通過，其中規範永續發展策略小組之權責義務，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，董事會必須評估這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，在需要時敦促經營團隊進行調整。

永續發展策略小組由董事長擔任主任委員，策略小組與公司各處室職能連結，由一級主管擔任權責主管，設定各議題的目標，帶領執行同仁運作及跨單位合作，並每年定期檢討與報告實施成效及改進方向，每年至少一次向董事會報告永續發展執行成果及未來的工作計畫。

### 2.02.2 運作情形

除例行的 ESG 策略執行成果報告，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，永續發展策略小組須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。2024 年永續發展策略小組共召開 2 次會議，成員平均出席率為 100%，其中與董事會溝通重大事項有 6 件，主要為

1. 各利害關係人溝通情形。
2. 2023 年資通安全管理、落實情形及投入資源報告。
3. 2023 年與誠信經營相關之檢舉案件。
4. 2023 年風險因子及因應情形。
5. 智慧財產權執行情形。
6. 修訂永續發展實務守則及訂定永續資訊管理辦法。

### 董事會歷次開會溝通事項

開會日期	溝通事項	決議結果
2024年7月4日	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 各利害關係人溝通情形</li> <li>2. 2023年資通安全管理、落實情形及投入資源報告</li> <li>3. 2023年與誠信經營相關之檢舉案件</li> <li>4. 2023年風險因子及因應情形</li> <li>5. 智慧財產權執行情形</li> </ol>	全體董事 無異議通過
2024年11月11日	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 修訂永續發展實務守則</li> <li>2. 新訂永續資訊管理辦法</li> </ol>	全體董事 無異議通過

## 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

##### 1. 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，每年由永續發展策略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。

本公司定期每年由永續發展策略小組負責重大議題評估，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。永續發展策略小組另負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，藉由不定期會議，檢視風險變化與管理狀況，並將永續專案執行狀況彙整後呈報給董事會。

##### 2. 永續報導管理

每年度由永續發展策略小組成員蒐集相關內容及數據資料、檢核資料，而後進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

### 2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

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（包括審計委員會及薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含公司目標與任務之掌握、公司營運參與度、決策品質、成員組成與結構、內部控制及持續進修等面向。2024 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均在 4.7 分以上（滿分 5 分）。

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，背景涵蓋稅務、法律、生技醫療、經營管理、內部控制及會計等多元專業領域。
- 二、企業內部控制之監督：設置審計委員會，定期討論發展策略、營運狀況及重大事項、監控公司整體風險管理政策，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：設置永續發展策略小組，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

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、新興科技、永續政策和法規等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。2024 年董事會全體董事進修時數達 99 小時，平均每位董事進修時數超過 11 小時，董事會進修情形可參閱本公司年報第 33 頁，以及公開資訊觀測站所揭露之董事及監察人進修情形。

## 董事參與永續發展相關進修情形

類型	日期	課程/研討會名稱	課程時數
實體 課程	2024/05/08	談公司治理藍圖與實務	3 小時
	2024/07/16	公司治理與證券法規	3 小時
	2024/07/17	地緣政治風險下的營運分散布局策略	3 小時
	2024/08/07	AI 產業新趨勢與生態系競合	3 小時
	2024/10/29	2024 年全球及台灣經濟展望	3 小時
	2024/11/11	驅動企業永續韌性的關鍵力	3 小時
	2024/11/11	數位賦能驅動營運管理再升級	3 小時
	2024/11/23	永續報導之有效內部控制	3 小時
	2024/12/03	永續政策與公司治理	3 小時
	2024/12/04	如何調整內控制度以因應 ESG 之新規範	6 小時
	2024/12/14	企業財務資訊編製與內部控制規範	3 小時
	2024/12/21	永續報導之有效內部控制	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

邦睿生技本屆董事會任期為 2024 年 6 月 24 日至 2027 年 6 月 24 日，由 9 位董事（含 4 位獨立董事）組成，其中女性董事有 2 位，占比為 22.22%。



【現任董事會成員】

個別成員之詳細資料(如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳年報第 6 至 15 頁。

### 董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	77.78%
	女性	22.22%
年齡	29 歲(含)以下	-
	30-50 歲	11.11%
	51 歲(含)以上	88.89%

### 2.03.2.2 運作情形

本公司原則上每季召開一次董事會，邦睿生技 2024 年累積召開 6 次董事常會，未有召開臨時董事會議之情事，各董事成員平均出席率為 88.89%。各議案通過情形及獨立董事之意見，請參詳本公司年報第 23 至 25 頁。

### 2.03.2.3 提名與遴選

本公司章程設有專章規範董事相關作業，目前章程設董事五~九人，任期三年，由股東會就有行為能力之人選任之，連選得連任。董事之選舉採候選人提名制度，由股東就董事候選人名單中選任之。董事候選人提名之受理方式及公告等相關事宜悉依公司法及證券交易法相關法令規定辦理。本屆董事由股東會就候選人名單選任 9 人，董事任期為 3 年，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。

### 2.03.2.4 利益迴避

本公司董事長兼任總經理係為提升公司經營效率，使決策執行順暢，惟為強化董事會之獨立性，本公司董事長密切與各董事充分溝通公司營運狀況及未來經營方針與計畫，以落實公司治理之運作。

於 2024 年股東常會選任 4 席獨立董事，以提升董事會職能及強化監督功能，並業已依法成立審計委員會與薪酬委員會以符合主管機關之相關規定，以補足客觀性與外部監督之制衡機制，且本公司董事會議事規範及功能性委員會之組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，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；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。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。本公司利益衝突之相關資訊，請詳本公司 2024 年年報第 24 至 25 頁。

### 2.03.2.5 薪酬政策

#### 一、董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事薪酬依「薪資報酬委員會組織規程」規定辦理，經薪酬委員會審酌經營績效提出建議後並提董事會決議，董事薪酬包含現金報酬(固定)、董事酬勞(變動)及各項津貼等，依「薪資報酬委員會組織規程」規定，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年董事之酬金及發放標準請參考本公司2024年年報第17至21頁。

本公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。高階管理階層酬金包含固定薪資與獎金酬勞，固定薪資參考經理人之職級、經歷、專業能力、年資及同業水準等項目；獎金酬勞則與公司營運目標連結，區分為：

1. 財務目標：包含公司的營業額與獲利目標設定，參酌目標達成率。
2. 非財務目標：每年度公司營運目標設計而成的 KPI 指標落實與具前瞻目標設計等。

2024年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司2024年年報18至21頁。

#### (1) 薪酬與永續績效的連結

本公司依薪資報酬委員會組織規程，將 ESG 策略目標納入董事及經理人變動薪酬的評量項目之一。

#### (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。

## 二、薪酬比率

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 6.5；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司總薪酬中位數增加百分比(排除該最高薪酬個人)的比率為 1.6。

### 薪酬比率

項目	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	5.2
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	1.6	-

### 非主管職員工薪資中位數、平均數

非主管職員工	2024 年	2023 年	變動率
人數(人)	78	68	14.7%
薪資中位數(新臺幣千元)	658	629	4.6%
薪資平均數(新臺幣千元)	725	701	3.4%

本公司非主管職員工薪資之詳細資訊，已揭露於公開資訊觀測站>彙總報表>公司治理>員工福利及薪酬統計>非主管之全時員工薪資/非擔任主管職務之全時員工薪資資訊 (<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>)。

### 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

#### 一、薪資報酬委員會



王韶華 先生

前工研院北美公司  
總經理兼任北美代表



王毓香 女士

麥格會計師事務所  
所長



周天泰 先生

博泰明安法律事務所  
合夥人 律師



陳階曉 先生

中國醫藥大學北港附設醫院  
泌尿科暨泌尿腫瘤科  
主任

#### 【現任薪酬委員會成員】

本公司本屆薪酬委員會成員共 4 位皆為獨立董事成員組成，男女比例為 3：1。本屆薪酬委員會任期為 2024 年 6 月 24 日至 2027 年 6 月 24 日，薪酬委員會至少每年召開二次會議，2024 年薪酬委員會共舉行了 2 次會議，整體出席率為 75%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請參閱本公司 2024 年年報第 38 至 39 頁。

#### 二、審計委員會

本公司審計委員會成員共 4 位，皆為獨立董事成員組成，男女比例為 3：1。本屆審計委員會任期為 2024 年 6 月 24 日至 2027 年 6 月 24 日，審計委員會至少每季召開一次會議，2024 年審計委員會共舉行了 5 次會議，整體出席率為 85%。

審計委員會之職權事項如下：

- 一、依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
- 二、內部控制制度有效性之考核。
- 三、依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- 四、涉及董事自身利害關係之事項。
- 五、重大之資產或衍生性商品交易。
- 六、重大之資金貸與、背書或提供保證。

- 七、募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 八、簽證會計師之委任、解任或報酬。
- 九、財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 十、由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。
- 十一、聽取內部稽核主管有關永續資訊內部控制之報告。
- 十二、與所委任對永續資訊相關財務揭露資訊提供確信之執業人員進行溝通。
- 十三、其他公司或主管機關規定之重大事項。

個別成員詳細資料委員會運作情形請參閱本公司 2024 年年報第 27 至 30 頁



王韶華 先生

前工研院北美公司  
總經理兼任北美代表



王毓香 女士

麥格會計師事務所  
所長



周天泰 先生

博泰明安法律事務所  
合夥人 律師



陳階曉 先生

中國醫藥大學北港附設醫院  
泌尿科暨泌尿腫瘤科  
主任

【現任審計委員會成員】

### 3、利害關係人與重大主題

#### 3.01 利害關係人議合

本公司參考 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股東/投資者、客戶、員工、供應商/合作夥伴、政府與主管機關。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司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。

#### 各利害關係人溝通機制及關注議題

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
股東/投資者	為公司資金來源與長期發展的重要支持者	1.每年召開股東會 2.每年法人說明會 3.每年發行年報於股東會發送，並公布於公開資訊觀測站及公司網站 4.預計 2024 年參與上市櫃公司「公司治理評鑑」 5.公開資訊觀測站	每年及不定期	1.獲利情況 2.誠信經營 3.營運及公司治理 4.財務狀況 5.風險管理 6.法規符合性 7.投資計畫	發言人/財會行政處	2024 年 6 月 24 日召開股東會 2024 年 10 月 30 日法人說明會 發行年報於股東會發送，並公布於公開資訊觀測站及公司網站 發行公開說明書，並公布於公開資訊觀測站及公司網站 公開資訊觀測站重大訊息公告

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
		6.公司發言人 Mail : <a href="mailto:ir@bonraybio.com">ir@bonraybio.com</a> 7. 公司官網-利害關係人專區、聯絡我們		8.推動永續發展情形		
客戶	公司提供產品或服務之對象	1.每月不定期客戶會議/拜訪 2.客戶回饋單 3.公司官網-最新消息、產品介紹 4.公司官網-利害關係人專區、聯絡我們	每月及不定期	1.服務品質 2.營運及公司治理 3.客訴管道 4.個人資料保護	業務處	公司官網-最新消息 業務部不定期拜訪及與客戶開會 2024 年客戶回饋為 40 件，其中 5 件為客訴，皆已妥善回覆及記錄，回覆率 100%。
員工	公司所聘僱之對象，不論是全職、兼職、約聘、實習生及試用期員工	1.公司內部相關公告 2.每週各部門週會、每月處級專案會議、每年策略目標會議 3.每月職場友善環境企劃 4.每年績效考核 5.每季召開職工福利委員會及勞資會議 6.員工申訴機制 申訴專線：(04)2491-2385#260 Mail：ir@bonraybio.com	每月每季每年及不定期	1.勞資關係 2.薪資/獎金/津貼 3.福利制度 4.營運及公司治理 5.職場安全與衛生 6.學習與成長 7.人權	人力資源部	佈告欄布達人事、經營策略目標、每月職場友善計畫內容 每週各部門週會、每月處級專案會議、每年策略目標會議 每月底前 Mail 下月職場永善環境企劃內容予全體同仁 2024 年至今職工福利委員會召開計 11 次 2024 年至今勞資會議召開計 5 次 2024 年至今員工申訴案件為 0 件

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
供應商/合作夥伴	提供公司所需的原物料、零組件、檢測設備與技術服務	1.合約規範 2.供應商評核 3.公司官網-利害關係人專區、聯絡我們	每季及不定期	1.品質管理 2.供應商管理 3.公平採購及公開招標 4.環保安全與衛生管理 5.成本競爭力 6.法規符合性 7.推動企業永續經營	品質管理處/研發處	每季供應商評核，2024年計評核4次，總計68家。
政府與主管機關	公司依循相關法規辦理營運、產品上市與參獎等事宜之對象	1.公開資訊觀測站及公司官網 2.產官學研討會 3.政府舉辦參獎活動 4.依各級主管機關要求與規定，提供/回覆相關資料	每月及不定期	1.法規符合度 2.法令宣傳及政策推動 3.資訊公開揭露 4.推動永續發展情形	本公司發言人/財會行政處	依公開發行公司規定之應辦事項一覽表，如期申報及公告至公開資訊觀測站 勇奪 2024 Taiwan BIO Awards-傑出生技產業金質獎

## 3.02 決定重大主題的流程

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 GRI 3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

### 一、了解組織脈絡

本公司秉持「Your health, Our focus」的企業願景，設計出五大永續發展主軸，分別為「研發創新」、「誠信治理」、「幸福職場」、「社會公益」及「綠色環境」，最終彙整出涵蓋 3 項治理面向、2 項社會面向及 1 項環境面向共 6 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，本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

1. 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。
2. 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。

### 三、排定衝擊優先順序

本公司作為新掛牌的上市公司，深知企業永續經營已成為全球資本市場關注的核心議題。為妥善回應利害關係人之期望與法規揭露要求，本公司依循 GRI 準則辨識永續相關議題，並透過重大性分析程序，確認對公司營運及利害關係人具有實質影響的重要主題。

在本次重大性分析中，我們彙整永續議題清單，並依據「正向影響」與「負向風險」兩個面向進行評估排序，分析每一項議題對公司長期發展的貢獻性及其潛在風險程度。例如，「研發創新」與「誠信治理」為公司發展核心，具有高度正向價值，而「風險管理」則在負向風險中排名最前，顯示其對企業穩定性與法規合規之關鍵性。

身為初次上市的公開發行公司，我們認為所有議題皆具高度關聯性與重要性，無輕重之分，因此在揭露上予以全面納入與回應，並作為後續永續管理與改善作為之依據，展現我們對永續發展的承諾與行動力。

#### 四、確定重大主題

本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，歸納出本公司共 6 項重大主題，包括風險管理、研發創新、誠信治理、幸福職場、社會公益及綠色環境。本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。

#### 永續議題排序

永續議題	正向排序	負向排序	選定為重大主題
風險管理	4	1	√
研發創新	1	4	√
誠信治理	3	2	√
幸福職場	2	3	√
社會公益	5	5	√
綠色環境	6	6	√

風險管理：本公司持續辨識風險、規劃回應措施及監控風險，用以降低內外部風險帶來的衝擊與影響。

研發創新：本公司的競爭力來源於產品設計開發、技術精進以及國際行銷的商業模式，也是價值之所在。

誠信治理：「誠信正直」是本公司的經營理念之一，企業經營首重誠信，信守對客戶、供應商及員工等各面向利害關係人的承諾，是本公司經營的根基。

幸福職場：永續發展的基礎是建構在員工職場健康與安全，企業和員工應共同經營出安全穩定和諧地工作氛圍和工作環境，提高員工的組織認同感、對安全知識的素質和意識和極熟悉工作項目的操作技能，是企業營運過程的重中之重。

社會公益：取之於社會、用之於社會，本公司已逐漸進入穩定成長階段，對社會的貢獻可以更有餘裕付出。

綠色環境：評估氣候變遷帶來的風險與機會，提出因應策略。精進生產製程尋求更有效率的方式來持續降低能源耗用及使用成本、提升能源管理強度，持續推動落實節能減碳，邁向綠色循環生產。

### 3.03 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 6 項重大主題，邦睿生技重大主題與前一年相比，新增幸福職場、社會公益及綠色環境，尚無刪除之事項。

**風險管理：**本公司持續辨識風險、規劃回應措施及監控風險，用以降低內外部風險帶來的衝擊與影響。

**研發創新：**本公司的競爭力來源於產品設計開發、技術精進以及國際行銷的商業模式，也是價值之所在。

**誠信治理：**「誠信正直」是本公司的經營理念之一，企業經營首重誠信，信守對客戶、供應商及員工等各面向利害關係人的承諾，是本公司經營的根基。

**幸福職場：**永續發展的基礎是建構在員工職場健康與安全，企業和員工應共同經營出安全穩定和諧地工作氛圍和工作環境，提高員工的組織認同感、對安全知識的素質和意識和極熟悉工作項目的操作技能，是企業營運過程的重中之重。

**社會公益：**取之於社會、用之於社會，本公司已逐漸進入穩定成長階段，對社會的貢獻可以更有餘裕付出。

**綠色環境：**評估氣候變遷帶來的風險與機會，提出因應策略。精進生產製程尋求更有效率的方式來持續降低能源耗用及使用成本、提升能源管理強度，持續推動落實節能減碳，邁向綠色循環生產。

重大主題清單包含

2024 年 重大主題清單	前一年度 重大主題清單	變動說明
風險管理	風險管理	接續前一年持續關注此主題
研發創新	研發創新	接續前一年持續關注此主題
誠信治理	誠信治理	接續前一年持續關注此主題
幸福職場	無	新增重大主題
社會公益	無	新增重大主題
綠色環境	無	新增重大主題

### 3.04 重大主題之管理

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，由永續發展策略小組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。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

#### 一、風險管理：

策略與管理方針：

本公司訂有「風險管理實務守則」，建立系統性且前瞻性的風險識別與因應機制，將風險管理視為營運穩健與永續經營的基石。本公司委由永續發展策略小組負責整體風險管理制度的評估、蒐集與執行，並與各部門密切協作。

實際措施：

1. 年初由永續發展策略小組彙整各單位潛在風險資訊，提交年度風險預估報告予董事會審閱。
2. 年底針對實際風險控管成效進行檢討與追蹤，並再次報告董事會。
3. 涵蓋領域包含營運、法規、資安、財務、產品與氣候風險等，強化公司整體韌性。

#### 二、研發創新

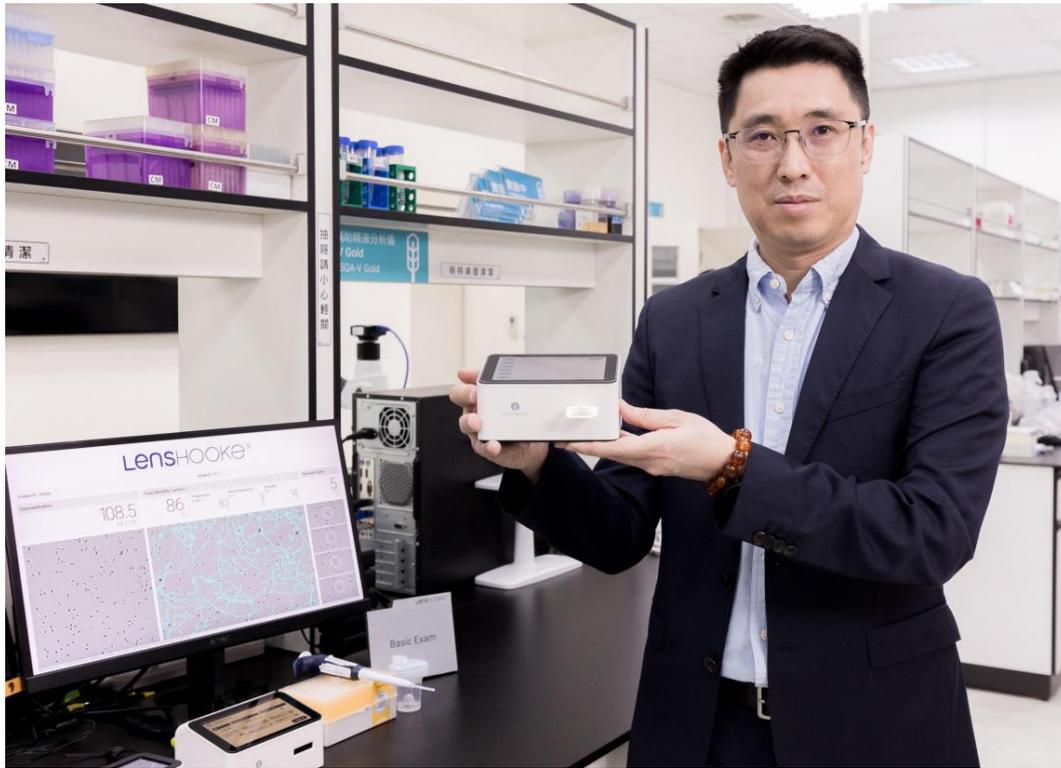
策略與管理方針：

作為專注於男性生殖健康的生技醫療新創公司，本公司將研發創新視為核心競爭力來源。公司鼓勵研發團隊主動提案、跨部門合作，持續打造領先市場的創新產品與解決方案。

實際措施：

1. 研發單位每年至少設定一個創新研究主題，進行探索或開發。
2. 每年定期檢討更新既有產品功能，如導入新鏡頭、新運算及檢測平台等。
3. 建立產品技術專利工程，保護產品之獨特性及不易模仿性。

a. 媒體採訪 - 展示產品



b. 研發團隊



### c. 榮獲 2024 年傑出生技產業金質獎



### 三、誠信治理

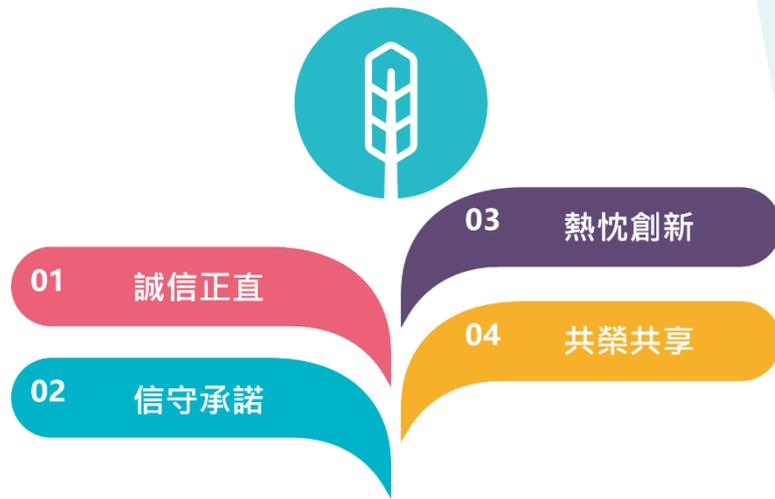
策略與管理方針：

企業處於當今快速變動的年代，能和各面向的利害關係人建立起信賴感，更顯彌足珍貴，本公司深信「人而無信，不知其可也」，誠信是企業長遠發展的根基。公司管理階層持續建構完整之內部誠信治理制度，確保營運合法合規，並落實透明與負責任的企業文化。

實際措施：

1. 訂定「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序與行為指南」及「防範內線交易管理辦法」等相關內部管理規章。
2. 本公司由財會行政處定期執行誠信治理自我檢核，評估執行情形與落實程度。
3. 策略發展小組定期進行查驗與改善追蹤，並定期向董事會報告。

a. 經營理念



b. 高階管理階層會議



## 四、幸福職場

策略與管理方針：

公司致力於打造多元、健康、具有歸屬感的幸福職場文化，鼓勵員工在工作中實現個人成長，並享有身心健康的生活品質，且公司重視員工意見，促進正向互動是我們的文化核心。

實際措施：

1. 提供具競爭力之薪資福利制度，包括年度調薪、績效獎金與專利獎勵等。
2. 落實健康關懷，辦理健康檢查、醫療補助、健康講座等活動。
3. 提供彈性上下班、員工旅遊、節日禮品、生日禮金等福利，凝聚同仁向心力。
4. 重視員工意見，定期進行內部溝通與滿意度調查，提升組織回饋機制。

### a.113 年員工家庭日



b.113 年中秋節-響食天堂



c.113 年尾牙晚宴



## 五、社會公益

策略與管理方針：

公司秉持「取之社會、用之社會」之精神，積極參與各項公益行動，並透過員工參與、資源捐贈與知識傳承，展現企業對社會正向影響的實踐力。

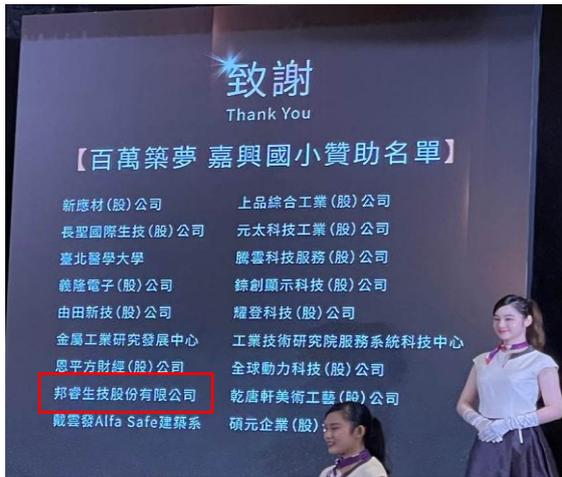
實際措施：

1. 認養友善茶園，為農民及環境盡一份心力。
2. 捐贈生活物資予弱勢機構，響應急難救助。
3. 贊助偏鄉學童，給予展現機會，讓台灣在國際舞台發光發熱。

### a. 認養茶園



### b. 贊助編鄉學童



### c. 參與舊鞋救命活動



## 六、綠色環境

策略與管理方針：

邦睿生技重視環境保護責任，致力於提升資源使用效率、減少碳排放與廢棄物，將綠色理念融入日常營運及產品生命週期中。

實際措施：

1. 實施節能減碳措施，如辦公室照明節能、空調管理與推廣無紙化作業。
2. 推動資源循環，分類回收、重複利用包裝材料，減少一次性耗材。
3. 持續提升員工環保意識，辦理綠色生活相關教育活動。

## 4、治理面

### 4.01 經濟績效

#### 一、產生及分配的直接經濟價值

邦睿生技致力於實現企業營運成果與社會共享價值之平衡，透過穩健的經營策略與創新研發成果，持續創造經濟價值並妥善分配予利害關係人。公司所產生的直接經濟價值主要來自產品銷售收入；所分配的經濟價值則涵蓋營運支出、員工薪酬及福利及股東股利等項目。

單位：新台幣仟元

產生的經濟價值	金額	分配的經濟價值	金額
產品銷貨收入	222,878	推銷費用	29,805
		管理費用	42,439
		研究發展費用	41,763
		股東股利	53,915

註：員工薪酬為 7,700 千元、各項福利及董事酬勞 1,560 千元已包含於推銷、管理、研究發展費用中。

#### 二、確定給付制義務與其他退休計畫

1. 邦睿生技依據「勞工退休金條例」，訂有確定提撥之退休辦法，適用於本國籍之員工。本公司就員工選擇適用「勞工退休金條例」所定之勞工退休金制度部分，每月按薪資之 6% 提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶，員工退休金之支付依員工個人之退休金專戶及累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。
2. 邦睿四川按中華人民共和國政府規定之養老保險制度每月依當地員工薪資總額之一定比率提撥養老保險金，每位員工之退休金由政府管理統籌安排，本集團除按月提撥外，無進一步義務。
3. 2024 年度申請退休人數為 0 人。

### 三、取自政府之財務援助

本公司 2024 年度取得政府兩項財務補助，總金額為新台幣 115 千元，此為經濟部國際貿易署為鼓勵國內企業赴海外參加國際展覽，拓展知名度及海外市場，所設立之補助款項。

## 4.02 稅務

### 一、稅務政策

邦睿生技秉持合法、誠信與透明原則，遵循中華民國及營運據點所在地之稅務法規，落實稅務遵循與誠信申報原則。我們視稅務合規為企業社會責任的一環，主動配合主管機關辦理各項稅務申報作業，並持續提升內部稅務風險控管能力，以支持國家公共財政與社會永續發展。

### 二、稅務治理、管控與風險管理

為確保稅務管理制度之健全與風險可控性，本公司由財務管理部負責稅務相關作業之執行與監督，涵蓋營業稅、營所稅、股利扣繳、員工薪資稅務等項目。稅務申報作業均遵循既定流程，並經由外部會計師查核與內部稽核監督，以確保正確性與合規性。

公司亦針對以下面向進行風險辨識與管理：

1. 因應稅制變動所產生之財務與法遵風險。
2. 移轉訂價或關係企業交易之稅務揭露與合理性。
3. 股利分配、研發抵減等稅務優惠的合法適用。

透過內部控制制度與定期稅務檢核，公司可即時掌握潛在風險，並進行必要調整。

### 三、利害關係人稅務議題之溝通與管理

邦睿生技將稅務合規與透明揭露視為公司治理與永續責任的一環，積極回應不同利害關係人對於稅務資訊的關注與期望。針對主要本公司判別出的利害關係人，我們採取以下溝通與管理機制：

#### 1. 股東/投資人

讓股東/投資人對財務透明度與法遵風險能有所掌握及了解，並透過以下方式進行溝通：

- A. 於年報、財報及永續報告中揭露稅務相關資訊（如所得稅費用、稅負影響因素等）。
- B. 法說會及股東會提供公司營運成果與稅務遵循狀況說明。
- C. 遇重大稅務影響事件時，依規定即時公告或公開說明。

## 2. 客戶

對客戶所傳遞的企業誠信與合法經營形象：

- A. 所有交易均依法開立統一發票或依法申報，並遵守營業稅法規。
- B. 客戶對於公司法遵經營之疑義，皆設有窗口予以協助回覆。
- C. 配合客戶需求提供合規財稅證明文件。

## 3. 員工

協助員工合法申報並理解稅務制度，保障其薪資權益：

- A. 定期提供薪資明細及時即扣繳，依規定完成各類所得申報，協助完成個人年度綜所稅申報。
- B. 勞退提撥、保險、補助等皆依照現行法令進行稅務處理與揭露。
- C. 若有薪資相關稅務異動，主動提供說明與內部通報。
- D. 符合法規進行二代健保與扣繳稅之申報作業。

## 4. 供應商/合作夥伴

與供應商之間的交易依據公平、合法原則辦理，並配合財稅法規辦理扣繳與憑證申報：

- A. 所有交易均依法取得統一發票或符合稅務規範之憑證。
- B. 符合法規進行二代健保與扣繳稅之申報作業。
- C. 提供供應商理解必要之稅務配合事項，維持合作透明性。

## 5. 政府與主管機關

依法配合主管機關各項稅務申報與稽核，持續建立良好互動關係：

- A. 準時完成營所稅、營業稅、股利扣繳、員工所得等申報。
- B. 主動配合國稅局查核與函覆，維持合規經營紀錄。
- C. 因應政策變動（如研發抵減等），即時檢視內部制度與申報流程，降低法遵風險。

#### 四、2024 年度稅務繳納狀況

邦睿生技依法辦理各項稅務申報作業，持續秉持誠信合規原則履行納稅義務。公司因初期投入及過往營運尚未獲利，而有累積虧損之事項，遂 2024 年度適用《所得稅法》虧損扣抵規定，免實際繳納營利事業所得稅。

在營業稅方面，雖公司依法辦理申報與繳納，但因本公司產品九成以上為出口導向，依據台灣現行《加值型及非加值型營業稅法》規定，出口貨物適用零稅率，並可申請進項稅額退還。因此，2024 年度各期所得稅申報皆為產生應退稅額，並依法辦理營業稅退稅作業。

總體而言，2024 年度本公司雖未有實際所得稅額之現金支出，但所有稅務項目皆已依法辦理申報或繳納或扣繳，持續維持良好的稅務申報紀錄與政府互動關係，未有任何違反稅務法令之情形，展現公司對法規遵循與社會責任的承諾。

## 4.03 誠信經營

### 4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範

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，並委由財會行政處及稽核室為監督單位，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。本公司所制定之誠信經營守則由董事會核准後實施。

#### 利害關係人誠信經營標準

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	任用契約書-履行保密義務	100%
現任員工	每年	遵循誠信經營政策聲明書	100%
治理單位及管理階層	每年	遵循誠信經營政策聲明書	100%
新進供應商	簽約前	簽定合約內容中載明保密條款及智慧財產權保護	100%
現有供應商	簽約時	簽定合約內容中載明保密條款及智慧財產權保護	100%

#### 誠信經營政策承諾

政策規範	引用文獻	核准單位	執行單位	公告連結
道德行為準則	上市上櫃公司訂定道德行為準則	董事會	財會行政處	<a href="https://www.bonraybio.com/tw/about/14">https://www.bonraybio.com/tw/about/14</a>

## 4.03.2 反貪腐機制

### 一、反貪腐風險評估

邦睿生技委由財會行政處為專責單位，每年針對高階管理階層及組織員工進行反貪腐風險評估，已進行風險評估的營運據點包含母公司之各單位，百分比 100%，2024 年本公司反貪腐風險評估結果為無貪腐風險。另 2024 年本公司員工無涉貪腐不法案件者。

### 二、貪腐事件處理

邦睿生技重視企業誠信與法遵治理，為防範貪腐及舞弊行為，公司已制定相關作業程序及行為指導原則，並建立明確之舉報與處理機制，以確保公司營運透明、公平、公正。貪腐事件處理機制說明如下：

#### 1. 舉報機制

員工如發現涉有貪腐或其他舞弊行為，應依內部通報程序向所屬部門主管反映；若事件涉及主管級以上人員，應通報至高階主管、獨立董事或審計委員會。公司亦保障通報者身分，嚴禁任何形式之報復行為。

#### 2. 即時通報與處置

專責單位或部門主管在接獲通報後，應即刻查明事實，並視情節嚴重性通報至管理階層或獨立董事。必要時，公司得視違規情形，決定是否停職、調查、懲處，或移送司法機關偵辦，並依法求償損害，以保障公司權益。

#### 3. 調查與紀錄保存

所有舉報與調查結果，均須留存調查紀錄與報告文件於專責單位處至少五年，並可採紙本或電子方式保管；若事件涉及訴訟，公司將保存至訴訟終結為止。

#### 4.改善與預防

若貪腐情事屬實，相關單位除依法處置涉案人員外，亦應檢討現有制度及流程，提出具體改善建議與防範措施，並定期檢討與修正內部制度，以杜絕類似事件再次發生。

#### 5.向董事會報告及公告

重大貪腐事件應由專責單位彙整處理結果與改善措施，提報董事會審閱與追蹤，確保事件獲得充分監督與後續行動。如事件會影響外部利害關係人，專責單位應視情節公告於官網。

### 三、反貪腐教育訓練

2024 年接受反貪腐教育訓練的母公司員工人數達 85 人，達成率為 100%，類別及地區詳如下表；董事會成員亦已於任期期間接受相關反貪腐教育訓練，比例達 100%。

#### 反貪腐教育訓練

類別	訓練人數	總訓練時數	達成率
母公司員工	85	42.5	100%
董事會成員	9	4.5	100%

#### 4.03.3 反競爭行為

2024 年度，本公司致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。公司未有任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

## 4.04 溝通管道及申訴機制

### 一、獨立溝通管道及申訴機制

為即時降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響，本公司針對各項議題設置申訴機制，當利害關係人發現潛在或已發生的負面衝擊事件時，可與權責單位反映，權責單位於收到申訴案件時，應即時處理制定因應措施。

本公司對各重大主題相關之申訴機制如下：

邦睿生技秉持誠信經營、負責任的態度，並與利害關係人共榮原則，針對各項重大永續議題設有申訴與溝通機制，以落實雙向溝通並即時處理相關訴求。申訴機制涵蓋以下重大主題及對應利害關係人，並透過適當管道提供透明、公正與可追溯的反映方式：

#### 1. 風險管理：

相關利害關係人：投資人、政府主管機關、供應商

申訴管道與處理機制：

- A. 公司內部建有風險通報及異常回報機制，由各部門定期彙整營運風險並報送董事會。
- B. 外部利害關係人如對公司之風險揭露、管理或應變措施有疑義，可透過聯絡我們專區或聯絡窗口提出。

#### 2. 研發創新

相關利害關係人：客戶、合作機構、政府主管機關

申訴管道與處理機制：

- A. 客戶可針對產品功能或創新服務回饋建議，透過客服信箱、產品建議表單提交意見。
- B. 公司將由研發部門進行收集與研析，定期納入開發議題。

#### 3. 誠信治理

相關利害關係人：全體員工、股東、客戶、供應商、政府機關

申訴管道與處理機制：

- A. 設有誠信舉報制度及申訴信箱，供內部與外部人員匿名通報任何舞弊、貪腐、利益衝突行為。

- B. 舉報管道：ir@bonraybio.com，由財會行政處或稽核室接收及調查處理。
- C. 如涉及高階主管或董事，將報請獨立董事或審計委員會介入。

#### 4. 幸福職場

相關利害關係人：員工

申訴管道與處理機制：

- A. 公司設有內部意見信箱與匿名舉報管道，受理與性騷擾、職場霸凌、工作條件或勞動權益相關申訴。
- B. 員工亦可向人資窗口提出反映，依程序交由人資主管或專案小組進行查處與改善建議。

#### 5. 社會公益

相關利害關係人：社區居民、志工夥伴、非營利組織

申訴管道與處理機制：

- A. 公司於參與公益活動時，提供聯絡人資訊供活動回饋或意見回應。
- B. 官網利害關係人專區接受各界對公司社會參與政策與活動安排之意見反映，將由永續發展策略小組回覆處理。

#### 6. 綠色環境

相關利害關係人：政府單位、鄰近社區、員工

申訴管道與處理機制：

- A. 針對環境管理、資源使用、污染防治等議題，公司設有專責單位監管。
- B. 若鄰近社區或第三方發現環境異常或相關疑義，可透過公司官網反映，專責人員將即時查證與通報環安衛負責人。

## 二、建議管道及程序

為建立誠信透明之企業文化及促進健全經營，本公司訂定了《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《防範內線交易管理辦法》等管理辦法，上述適用於本公司全體董事、管理階層、全體員工及與公司有業務往來之供應商、協力廠商及其他利害關係人。

本公司鼓勵員工及相關方透過本公司提供之檢舉機制進行檢舉，無論是對內部員工或外部人員，皆可檢舉不法或不當行為。為確保調查過程之公平性與透明性，公司設立了獨立調查單位，並於公司網站上公開相關資訊，以便外部人員能夠檢舉相關情事。

2024 年本公司受理檢舉案件共計 0 件。

## 4.05 風險管理

### 4.05.1 風險管理機制

邦睿生技為強化公司治理與永續經營，已建置完善的風險管理制度，並依據《公司治理實務守則》、《風險管理實務守則》及相關內部控制制度，將風險管理視為經營策略核心之一。

公司成立「永續發展策略小組」，負責風險識別、評估、控管及監督，並由董事會定期審閱風險管理成效，確保制度運作落實。

風險管理涵蓋層面廣泛，包括營運風險、財務風險、資訊安全風險、法令遵循風險、氣候變遷與環境風險等。各部門依其職責進行潛在風險辨識與分級，並於年度初彙整重大風險項目向董事會報告，同時於年末追蹤實際風險發生情形與應對成效。

此外，公司亦積極強化應變處置機制，建立緊急事件回報與應變流程，提升組織韌性與持續營運能力。透過風險動態監控、制度內控強化及跨部門溝通協調，邦睿生技致力於提前預防與有效應對各類風險，打造穩健且具抗壓性的營運體質。

### 4.05.2 法規遵循

本公司重視法規的遵循，於 2024 年末發生重大違反法規事件，顯示內部治理與合規管理機制運作良好。未來亦將持續關注相關法令變動，定期檢視內部制度與流程，透過教育訓練及稽核機制強化全體同仁的合規意識，以確保公司營運行為符合法令規範，維護企業信譽與利害關係人權益。

## 4.06 資訊安全及客戶隱私保護

### 4.06.1 資訊安全管理

對資訊安全事件的因應與處理，本公司訂定資安事件通報標準流程，若發生資安事件將由資訊單位擔任通報窗口，且需於目標處理時間內排除及解決資訊安全事件，並在事件處理完畢後進行檢討與分析，後應提出改正措施，以預防事件重複發生。

### 4.06.2 客戶隱私保護

為保障客戶及相關利害關係人之隱私，本公司遵循台灣「個人資料保護法」在個人資料之蒐集、處理或利用之規範，本公司頒布個人資料保護管理規範供相關單位遵循。

本公司於 2024 年未發生資安疑慮的投訴事件或實際案件。

## 4.07 參與各類社團組織

本公司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。

本公司加入國家生技醫療產業策進會，並於 2023 年榮獲該策進會一同主辦且頒發的「國家新創獎-企業新創獎」，於隔年加入台灣生物產業發展協會，並於 2024 年榮獲該協會頒發的「傑出生技產業獎」，此二獎項之獲得，是為公司研發成果與產業貢獻之重要肯定。

### 【第 20 屆-國家新創獎】



### 【2024 傑出生技產業金質獎】



## 業務相關之公協會組織參與情形

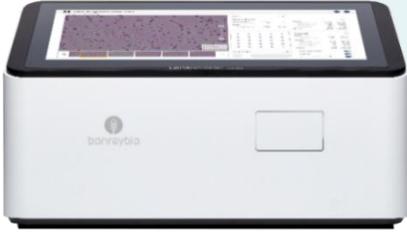
公協會組織	會員身分
台灣醫事檢驗學會	一般會員
台灣男性學暨性醫學醫學會	一般會員
台灣醫療暨生技器材工業同業公會	一般會員
國家生技醫療產業策進會	一般會員
台灣生物產業發展協會	一般會員
台灣生殖醫學會	一般會員

## 4.08 產品及服務管理

### 4.08.1 行銷與標示

本公司主要產品包含精子品質分析檢測儀 ( X3 PRO )、精子品質分析儀 ( X12 PRO )、精子 DNA 碎片檢測試劑組 ( R10/R10 plus/R11/R11 plus ) 及精子優選器(CA0)等男性生育檢測與輔助評估設備，皆屬於生技醫療相關儀器與檢測試劑產品。

產品名稱	產品圖
精子品質分析檢測儀 X1 PRO	
精子品質分析檢測儀 X3 PRO	

產品名稱	產品圖
精子品質分析檢測儀 X12 PRO	
精子檢測片 CS0/CS1/CS3	
精子 DNA 碎片檢測試劑組 R10/R11	
精子優選器 CA0/CA1	
品管檢測組 QX0/QXA/QXB	

在產品與服務資訊揭露方面，公司已全面遵循相關法規規定，包含產品包裝、標示內容、使用說明與宣傳資訊之合規性。所提供標示內容包括：

1. 產品型號、名稱、功能說明
2. 使用方法與適用對象
3. 警語、保存條件及使用注意事項
4. 相關技術參數及法規認證（如 CE、FDA、TFDA 許可等）

行銷宣傳亦遵循《醫療器材管理法》、《公平交易法》、《個人資料保護法》等規定，確保不誤導、不虛假、尊重消費者知情權。

截至 2024 年底，公司並無違反產品標示或行銷傳播相關法規之情形。未來亦將持續落實合規設計與標示內控流程，並透過內部審查確保資訊正確性與完整性，確保消費者權益及品牌信賴。

## 4.09 供應商管理

### 一、價值鏈

邦睿生技係專注於男性不孕症整體解決方案 ( Male Infertility Total Solution ) 之醫療器材開發與製造商，整體價值鏈涵蓋研發、製造、測試、臨床與銷售等階段。

在上游部分，主要提供塑膠、化工材料、光學元件、精密機械零組件、電子模組、金屬工具及五金零件等，這些廠商是組裝分析儀器與製造試劑耗材的基礎來源。

中游階段由公司自有團隊負責產品開發與製造，包括精子檢測系統、試劑、封裝處理與功能測試等，並結合外包測試、消毒與封裝服務共同完成產品最終交付品質的確認。

在下游方面，公司主要客戶為國內外醫療機構、生殖中心、醫院及經銷商等。通路形式為一國一經銷商模式，銷售通路跨國內與海外市場，由經銷商直接供應至醫療院所、IVF 生殖中心、婦產科診所、醫療檢驗實驗室、臨床檢驗單位。

## 【經營模式】



此外，支援性產業如檢測耗材廠、委外加工廠及物流廠等則在整個價值鏈中提供配套服務，支持產品的製造、儲運及最終使用。

本公司整體價值鏈趨近於穩定，於 2024 年並無發生重大之價值鏈變化。

## 二、採購支出比例

本公司供應商皆經過評選與審核程序確認其品質、交期與法規遵循能力。為促進本地產業發展並降低運輸碳足跡，本公司積極採行在地採購策略。

在地供應商採購家數比率達 87%，其中「在地」係指邦睿生技總部所在地台灣，即在台灣境內完成營運登記並實際供貨之廠商。此策略有助於縮短供應鏈距離、強化在地產業連結，並提升供應彈性與風險管理能力。

## 三、評選標準及稽核情形

為落實責任供應鏈管理，確保供應商履行品質、交付與永續責任，邦睿生技建立明確之供應商管理辦法，用以評鑑與稽核。本公司於供應商初次合作時，及後續營運期間每季定期執行評鑑作業，以確保供應夥伴之持續表現符合公司標準與永續發展要求。

評鑑採用「實地查核」與「內部評鑑」兩種方式並行。

實地查核將派員至供應商現場，評鑑項目涵蓋以下四大構面：

1. 廠房設備狀況：檢查設備是否定期保養及系統化能力。

2. 品質作業程序：是否取得相關認證(如：ISO 或 GMP 等)及成品檢驗能力。
3. 專業技術能力：工程設備及人員專業知識是否符合本公司需求。
4. 經營管理實務：現場整頓能力、公安防治作法及是否有違法情形。

內部評鑑則由採購人員依照公司訂定的標準填寫評鑑報告，針對內部管理及相關作業程序進行自我檢視與揭露。

評鑑項目涵蓋以下五大構面：

1. 品質：產品是否符合既定規格與品質標準。
2. 價格：供應價格之合理性與市場競爭力。
3. 交期：交貨準確性與時效性。
4. 服務：供應商在售前、售後之應對效率與協助程度。
5. 配合度：配合本公司內部作業流程、改善要求及突發事件應變之能力。

評鑑結果將納入供應商管理資料庫，作為續約、合作調整或潛在風險預警之依據。未達標準之供應商將列入觀察名單，必要時予以輔導改善或終止合作關係。

未來本公司將逐步導入 ESG 相關指標（如環保合規、人權政策、碳足跡揭露等）納入評鑑考量，以建構更具韌性與永續性的供應鏈體系。

2024 年度完成 68 家供應商年度稽核(占全體供應商 32.24%)，稽核項目如上所述。本年度稽核結果為"合格，符合公司所訂定之標準"。

#### 對供應商進行稽核之稽核結果

項目	環境衝擊評估	社會衝擊評估
被篩選供應商總數	68	68
鑑別出具有(或可能有)負面衝擊供應商數量	0	0
同意改善之供應商數量	0	0
終止合作之供應商數量	0	0

註：環境衝擊評估包括供應商之環境管理制度（如是否有 ISO 14001）等；社會衝擊評估包括員工安全、負面新聞、顧客隱私與資料保護等。

## 5、社會面

### 5.01 人力發展

#### 5.01.1 人權政策與承諾

##### 一、人權承諾

本公司自願遵循包含「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「國際勞動公約」，尊重國際公認之基本人權及遵守台灣勞動法規，並依據前述規範的指導原則，制定多元包容與平等的機會、禁止強迫及強制勞動、禁用童工、健康安全職場及落實資訊安全等各項人權政策，以保障員工與利害關係人之基本權利。

##### 二、適用範疇

本公司人權政策之適用範疇包括：

1. 本公司全體員工（含正式、約聘、臨時與實習人員）。
2. 公司設立於全球各地之子公司與分支機構。
3. 所有受僱於本公司或受公司管理之勞務提供人員。
4. 合作夥伴、供應商及外包商，透過契約或合作協議要求其遵守人權相關準則。
5. 其他在公司營運過程中可能受到影響之利害關係人，如社區居民、消費者與實驗參與者等。

##### 三、教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司每年辦理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。2024 年共 85 人次參與課程，總訓練時數達 42.5 小時。

##### 四、溝通平台、減緩及補償措施

為保障員工人權並落實尊重勞動基本權益，邦睿生技建置多元溝通管道與友善職場機制，以即時接收並回應人權相關訴求，降低潛在人權風險，並於必要時提供補償或修復措施，具體說明如下：

###### 1. 溝通平台

本公司提供以下正式且暢通之溝通管道，作為人權議題之反映與申訴平台：

- (1) 匿名員工意見箱：設於辦公區域，供員工自由反映建議與申訴事項。
- (2) 公司內部電子信箱：由人資或主管單位管理，接收員工或第三方對於職場環境、公平待遇、性別平權等議題之反映。
- (3) 人資與直屬主管定期溝通機制：透過定期面談或會議，主動了解員工需求與工作狀況。
- (4) 新人訪談與離職面談：藉由制度化程序掌握潛在問題，持續改善人力資源管理。

## 2.減緩措施

本公司致力於預防人權風險，建立具預警性之管理制度，重點包括：

- (1) 禁止歧視與騷擾政策：推動性別平權、職場友善、零容忍騷擾原則，並訂有申訴處理辦法。
- (2) 彈性工作制度與性別平等作法：提供彈性上下班、女性友善設施、育嬰留停等，保障員工工作與家庭平衡。
- (3) 定期教育訓練：辦理性別平等、職場倫理、勞動權益等課程，提升全體人員對人權議題的認識。
- (4) 健康職場措施：設有哺乳室及按摩區，並定期辦理健康檢查與員工關懷活動。

## 3.處理與修復機制

當發生潛在人權侵害事件時，公司將依據下列原則進行處理：

- (1) 專責單位調查與處理：由人資單位或指定調查人員針對事件進行保密性調查，並依調查結果提供必要支持。
- (2) 受害人心理與法律支持：如事件對當事人造成心理或工作影響，公司可提供諮詢、轉介資源或必要協助。
- (3) 制度修正與預防再發：若事件起因於制度疏失，將立即檢討並修訂相關作業流程與管理規範。
- (4) 依勞基法等相關法令提供合理補償：包含薪資補發、調整工作條件、留職停薪、復職協助等

各項政策皆公開揭露於公司官方網站、年報以及永續報告書中。

### 人權政策說明

人權政策				
項目	多元包容與平等的機會	禁止強迫及強制勞動	禁用童工	健康安全職場
政策最高決策單位	人力資源部	人力資源部	人力資源部	人力資源部
監督單位	永續發展策略小組	永續發展策略小組	永續發展策略小組、稽核室	永續發展策略小組
審核頻率	每年	每年	每次人員錄取時	每年
適用對象	所有員工	所有員工	所有員工、新進員工、供應商	所有員工
調查或溝通機制	員工意見調查、匿名員工意見箱、公司內部電子信箱、離職面談	員工意見調查、匿名員工意見箱、公司內部電子信箱、離職面談	人力資源部於人員錄取時即會稽查年齡	內部每年不定期盤查職場環境、匿名員工意見箱、公司內部電子信箱、性騷擾申訴處理委員會
減緩與補償措施	一、申訴與通報機制：設立匿名申訴信箱與內部通報平台，受理涉及歧視、騷擾或不平等待遇之案件，並由獨立人資或調查小組處理。若事件涉及主管或高階管	一、專責單位調查與處理：由人資單位或指定調查人員針對事件進行保密性調查，並依調查結果提供必要支持。	一、制度修正與預防再發：若事件起因於制度疏失，將立即檢討並修訂相關作業流程與管理規範。	一、申訴與通報機制：設立匿名申訴信箱與內部通報平台，受理涉及歧視、騷擾或不平等待遇之案件，並由獨立人資或調查小組處理。若事件涉及主

	<p>理層，將由董事會或獨立董事指派專責調查人員辦理。</p> <p>二、必要補救與補償措施：若調查結果確認有不當對待，公司將依法或依制度提供合理補償，包含復職協助、調整工作條件、心理輔導或必要修復機制。</p> <p>三、制度修正與預防再發：若事件起因於制度疏失，將立即檢討並修訂相關作業流程與管理規範。</p> <p>四、教育訓練與意識提升：每年辦理多元與平等職場教育訓練，提升員工敏感度與正向觀念。</p>	<p>二、受害人心理與法律支持：如事件對當事人造成心理或工作影響，公司可提供諮詢、轉介資源或必要協助。</p> <p>三、制度修正與預防再發：若事件起因於制度疏失，將立即檢討並修訂相關作業流程與管理規範。</p> <p>四、依勞基法等相關法令提供合理補償：包含薪資補發、調整工作條件、留職停薪、復職協助等。</p>	<p>二、人員再教育：向公司高級管理階層及各部門主管宣導禁用童工，及其產生之影響。</p>	<p>管或高階管理層，將由董事會或獨立董事指派專責調查人員辦理。</p> <p>二、受害人心理與法律支持：如事件對當事人造成心理或工作影響，公司可提供諮詢、轉介資源或必要協助。</p> <p>三、制度修正與預防再發：若事件起因於制度疏失，將立即檢討並修訂相關作業流程與管理規範。</p> <p>四、依勞基法等相關法令提供合理補償：包含薪資補發、調整工作條件、留職停薪、復職協助等。</p>
政策承諾連結	<a href="https://bonraybio.com/tw/csr/27">https://bonraybio.com/tw/csr/27</a>	<a href="https://bonraybio.com/tw/csr/27">https://bonraybio.com/tw/csr/27</a>	<a href="https://bonraybio.com/tw/csr/27">https://bonraybio.com/tw/csr/27</a>	<a href="https://bonraybio.com/tw/csr/27">https://bonraybio.com/tw/csr/27</a>

## 5.01.2 人力組成

### 5.01.2.1 員工結構

#### 一、員工組成

截至 2024 年底止，本公司全體員工共計 89 人，男女性占比分別為 40.45%及 59.55%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 40%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

#### 2024 年底員工結構 (單位：人)

員工組成	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
男性	35	1	35	1	36
女性	52	1	53	0	53
總人數	87	2	88	1	89

定義說明：

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。

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)。

無時數保證員工：本公司未聘任非保證時數員工。

#### 各地區工作者人數

廠區	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
母公司	83	2	84	1	85
中國四川	4	0	4	0	4

定義說明：

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。

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)。

無時數保證員工：本公司未聘任非保證時數員工。

### 5.01.2.2 非員工結構

本公司非員工結構主要來自於專業型顧問，有協助本公司研發技術提升的技術顧問一位及提供專利相關諮詢的專利顧問一位。本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化。

非員工結構表

邦睿生技	專業型顧問
男性	1
女性	1
總人數	2

### 5.01.3 員工多元包容及平等

本公司尊重少數族群與差異化需求，2024 年共進用身障員工 1 人，占全體員工的 1.12%。在人員的招募方面，致力營造友善職場環境，積極回應人口高齡化所帶來的人力結構轉變。本公司員工晉用政策未有區分年齡，秉持公平就業原則，歡迎具備專業能力、經驗豐富且有工作意願之高齡人士加入團隊，發揮其專長與價值。

在培訓計畫方面，邦睿生技依員工之特性與需求，提供適性化之教育訓練資源，內容涵蓋數位能力提升、職場適應輔導、健康促進、職能再設計及知識傳承等，協助員工持續精進，延伸其職涯生命週期，並促進跨世代協作與企業永續發展。

本公司因產業特性，研發工作需結合 AI 演算法等創新技術，現階段員工年齡結構相對年輕。惟為實踐工作機會平等與人才多元共融目標，將持續優化高齡人力參與機制，透過制度設計與文化倡導，促進不同年齡世代共同成長，實現企業社會責任與永續發展願景。

為落實性別平等的願景，本公司制定女性員工及主管占比目標，任職於本公司之女性員工占全體員工比例應不低於 40%，女性各階主管職總人數占所有管理職人數應不低於 30%。2024 年女性員工占比為 40.45%，女性主管於所有管理職占比為 40%，與前一年持平。

本公司職員流動情形，2024 年總人數延續過往 2 年趨勢穩定。

### 員工多元化

2024 年	員工(人數)	占全體員工百分比(%)
男性	36	40.45%
女性	53	59.55%
30 歲(含)以下	21	23.6%
30-50 歲	64	71.9%
50 歲(含)以上	4	4.5%
原住民	1	1.12%
身心障礙	1	1.12%

### 新進與離職員工資訊

2024 年	新進員工(人)	占全體員工百分比(%)	離職員工(人)	占全體員工百分比(%)
男性	2	2.2%	2	2.2%
女性	6	6.7%	3	3.4%
30 歲(含)以下	4	4.5%	2	2.2%
30-50 歲	4	4.5%	3	3.4%
50 歲(含)以上	0	0	0	0
臺灣	8	9%	5	5.6%
亞洲(不含臺灣)	0	0	0	0

註：人員計算是以到職滿六個月者予以計入。

#### 5.01.4 員工權益及福利

邦睿生技重視人才，致力於提供安全、健康、友善且具成長性的工作環境，以保障員工基本權益並提升工作幸福感。公司從法令遵循、薪資福利、身心健康、工作生活平衡等多面向推動員工照顧政策，具體措施如下：

##### 一、勞動權益保障

1. 所有員工皆簽署正式勞動契約，依法投保勞保、健保及提撥勞退金，保障基本就業權益。
2. 建立透明公平之升遷與績效考核制度，確保工作發展與貢獻對等。
3. 訂有性別平等、反歧視、性騷擾防治等政策，打造尊重與包容的職場文化。
4. 設置溝通管道（如匿名員工意見箱、申訴信箱等）以保障員工表達意見之權利。

##### 二、薪資與福利制度

1. 提供具有市場競爭力之薪資，並設有年終獎金、績效獎金與員工酬勞機制。
2. 員工享有婚喪喜慶補助、生育禮金、年度健康檢查等福利。
3. 提供完善之保險制度，包括團體保險及團體商旅保險等額外保障。
4. 不定期舉辦聚餐與員工旅遊補助，凝聚團隊向心力。

##### 三、身心健康與職場設施

1. 提供舒適辦公空間，設有哺乳室及按摩區等身心照護場所。
2. 定期舉辦健康檢查與醫師衛教，增進員工健康知識。
3. 鼓勵運動與正向生活，設有多種運動社團供員工參加。

##### 四、學習與成長

1. 鼓勵內外部教育訓練，補助進修與證照取得費用。
2. 建立新人訓練、在職培訓、主管養成等多層次培育制度，協助員工規劃職涯發展。
3. 成立邦睿學院，每年安排教育訓練計畫並且確實執行，鼓勵跨部門合作與技術分享，培養員工多元能力。

## 五、工作與生活平衡

1. 採行彈性上班制度，提供適度工時彈性。
2. 提供育嬰留停、陪產假與女性友善工作安排，支持家庭照顧與工作並行。
3. 提供員工生日禮金、節慶活動與員工關懷計畫，提升歸屬感與幸福感。

### 育嬰假的復職與留任情形

2024 年	男性	女性	合計
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	2	0	2
當年度申請留職停薪人數	0	0	0
育嬰留職停薪原應復職人數(A)	0	0	0
育嬰留職停薪原應復職且復職人數(B)	0	0	0
復職率(B/A)	-	-	-
前一年度育嬰留職停薪應復職且復職人數(C)	0	1	1
育嬰留職停薪復職後工作超過 12 個月人數(D)	0	1	1
留任率(D/C)	-	100%	100%

### 以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

2024 年	年度薪酬(女：男)	基本薪資(女：男)
主管(臺灣)	1 : 1.83	1 : 1.99
非主管(臺灣)	1 : 0.99	1 : 1
主管(非臺灣)	-	-
非主管(非臺灣)	1 : 0.39	1 : 0.39

### 5.01.5 團體協約

本公司目前尚未成立工會，但為保障員工權益並促進勞資和諧，已建立正式之勞資會議制度，並依《勞資會議實施辦法》定期召開勞資會議。會議中由勞方代表與資方代表共同討論與審議勞動條件、福利制度及工作環境相關事項，作為雙方溝通與協商的重要平台。

此外，公司亦設有多元溝通管道，包括主管面談、匿名員工意見箱、人資申訴信箱等，確保員工意見能被充分表達與回應。公司持續秉持開放透明、尊重包容的原則，積極營造公平、安全且具支持性的工作環境，以鞏固良好勞資關係並提升員工向心力。

### 5.01.6 人才培育與發展

#### 一、績效考核

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。本公司對於績效優異的員工，公司將提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

根據公司內部的「員工考核辦法」，本公司每年進行一次績效評核。這些評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。在每次評核中，公司會與員工深入討論目標的執行情況，並以具體行為案例檢視與改進員工行為，確保符合公司願景的期待。2024 年度績效考核覆蓋率達 100%。

#### 二、教育訓練

本公司提供員工職涯成長所需培訓，2024 年主管層級每人平均受訓時數為 11 小時；非主管部分，每人平均受訓時數為 44.5 小時，本公司期盼由主管們營造鼓勵學習精進的工作氛圍，同時鼓勵所帶領的同仁受訓與教育，以提升公司整體學習氛圍，共同向上。

邦睿生技重視多元與包容，致力營造友善職場環境，積極回應人口高齡化所帶來的人力結構轉變。本公司員工晉用政策未有區分年齡，秉持公平就業原

則，歡迎具備專業能力、經驗豐富且有工作意願之高齡人士加入團隊，發揮其專長與價值。

在培訓計畫方面，邦睿生技依員工之特性與需求，提供適性化之教育訓練資源，內容涵蓋數位能力提升、職場適應輔導、健康促進、職能再設計及知識傳承等，協助高齡員工持續精進，延伸其職涯生命週期，並促進跨世代協作與企業永續發展。

本公司因產業特性，研發工作需結合 AI 演算法等創新技術，現階段員工年齡結構相對年輕。惟為實踐工作機會平等與人才多元共融目標，將持續優化高齡人力參與機制，透過制度設計與文化倡導，促進不同年齡世代共同成長，實現企業社會責任與永續發展願景。

#### 員工教育訓練平均時數

2024 年 (單位：小時)	主管	非主管	合計
男性	30 小時	677.5 小時	707.5 小時
女性	25 小時	2,882 小時	2,907 小時
合計	55 小時	3,559.5 小時	3,614.5 小時

## 5.02 職業安全及衛生

### 5.02.1 職業安全及衛生政策

為符合法規規範並維護工作場所安全與員工健康，本公司依《職業安全衛生法》、《消防法》、《建築法》及其他相關法令，訂定並實施以下定期檢查與申報措施：

#### 一、消防安全設備檢查

本公司依《消防法》及《職業安全衛生設施規則》辦理消防安全設備之定期檢查與功能測試，並每年完成向消防主管機關申報「消防安全設備檢修申報表」，確保火災發生時之初期應變設施正常運作。

#### 二、建築物公共安全檢查

依《建築法》相關規定，本公司每兩年辦理建築物公共安全檢查，並委託合格技師執行評估及填報，檢查內容涵蓋建築結構、防火避難設施、逃生動線等，確保建築物安全性能符合使用需求與法規標準。

#### 三、員工健康檢查

本公司依《職業安全衛生法》第 20 條及《勞工健康保護規則》相關規定，定期為員工辦理健康檢查作業。依員工作業性質區分為一般健康檢查及特殊健康檢查，特殊檢查項目依作業中接觸之危害因子進行安排，週期為每年或每兩年一次，以掌握勞工健康狀況並落實後續追蹤與管理。

透過上述定期檢查與申報機制，本公司致力於：

1. 強化火災及災害應變能力
2. 確保建築與作業場所結構安全
3. 落實勞工健康監測與職業病預防
4. 提升整體職業安全衛生管理效能

## 公司發生職業安全事故調查流程

### 1. 立即處置與通報

- 立刻搶救傷者，確保現場安全。
- 通報主管、職安人員及相關單位及主管機關。

### 2. 封鎖現場與保留證據

- 保留事故現場，避免人為破壞，便於後續調查取證。

### 3. 組成調查小組

### 4. 事故調查與資料蒐集

### 5. 釐清事故原因與根本原因

### 6. 提出改善對策與預防措施

### 7. 撰寫事故調查報告

## 5.02.2 職業傷害

本公司 2024 年度未有發生職業傷害事件。

職業病部分，本公司由人資單位、安衛、各部人員會同辦理工作者健康保護及促進事項，並規範承包商應對其員工實施健康檢查，自主控管其轄下施工人員，避免從事其不適宜作業，以降低職業病發生之機率。職業病由勞工局或職安署認定，惟 2024 年未有員工發生職業病之情事。

## 5.03 社區參與

### 5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務

邦睿生技目前從新創發展階段邁入快速成長的企業，營運重心聚焦於產品的研發創新與國際市場的拓展，尚未進行對外或對社區基礎設施之直接投資。然而，公司深知企業在長期發展過程中對基礎設施及社會支援服務所扮演之角色，我們先鞏固企業良好體質有健全的作業流程及內控制度，努力透過創新技術為男性生殖產業提供完整的解決方案，並已預作以下方向之規劃與準備：

#### 一、支持創新與研發的基礎建設

1. 現階段主要投入研發設備、試驗環境及資訊系統等內部研發基礎建設，強化產品創新動能。
2. 善用既有公共研發資源，形成外部創新網絡，間接促進產學研基礎設施共享。

#### 二、營運基礎設施的永續規劃

1. 未來隨公司規模擴張，將逐步導入節能設備、智慧製造設施、綠色建材等設施投資，以兼顧營運效能與環境責任。
2. 建立友善員工空間（如按摩室、哺乳室、無障礙設施等），善盡企業對員工之照顧責任。

#### 三、社區與社會支援服務參與

1. 雖尚未進行實體基礎建設投資，但公司已透過淨灘、淨山、捐物資、校園演講等公益活動，投入社會支援服務，並間接改善地方社會環境與教育基礎。
2. 長期而言，公司將評估與在地社區合作可能性，投入如健康教育推廣、醫療科技知識普及等基礎性公共服務。

### 5.03.2 當地社區

邦睿生技認為社區是公司永續營運的重要一環，故將「與當地社區議合、衝擊評估與發展計畫」納入 ESG 架構中予以重視與揭露。

## 一、衝擊評估

截至 113 年度，100% 的主要營運據點（集團總部）已完成與所在地社區的初步衝擊評估。此流程包括：

1. 分析公司營運可能對交通、噪音、環境衛生等方面之影響，並評估此影響對社區是否有負面衝擊。
2. 於官網設置"聯絡我們"專區，如取得社區居民或管委會的回饋意見後，會評估其可行性後，納入設施規劃與營運準則。

## 二、潛在負面衝擊

目前營運活動主要聚焦於研發辦公與檢測試驗，並未包含大型生產線或排放設施，故對當地社區無重大實際負面衝擊。公司目前識別之潛在風險項目為人員上下班時間進出及公司貨物進出時可能會增加鄰近交通流量及部分試驗耗材或試劑液類使用後之廢棄物若未妥善回收，可能會對環境造成微量影響。

針對上述項目，公司已訂定初步管理對策，用以強化日常監控與回饋機制。

## 三、未來發展與承諾

儘管目前未有顯著衝擊，但本公司持續承諾將：

1. 組建社區連絡人制度，並於公司網站公布當地聯絡窗口，方便社區回應。
2. 規劃社區發展計畫，包括參與地方環境清潔、健康講座與生技宣導活動，以積極回饋社區。

## 6、環境面

### 6.01 氣候變遷

#### 一、氣候監督及治理架構

董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會負有監督與治理的責任。董事會應定期審視氣候變遷對公司營運、財務與長期發展策略的影響，並確保氣候相關議題納入公司整體風險管理架構與決策流程。管理階層則負責執行董事會制定的氣候策略，辨識並評估氣候風險與機會，提出應對方案，並定期向董事會報告進展與成效。透過有效的監督與治理機制，確保公司能在氣候變遷帶來的挑戰與轉型機會中，穩健經營並持續創造價值。

#### 二、氣候策略

本公司鑑別出的氣候風險與機會項目，以及該項目或轉型行動對本公司業務、策略及財務的影響：

##### 1.短期（1年內）

###### A、風險影響

- a.主要為因應上市公司資訊揭露義務，需蒐集、盤查及揭露溫室氣體排放量及氣候變遷相關風險資訊。
- b.增加行政作業負擔及合規遵循成本（如委外盤查費用、顧問諮詢費、報告製作費等）。

###### B、機會影響

透過初步建立碳盤查及氣候風險辨識流程，提升公司在永續經營（ESG）領域的基礎能力，符合投資人及監理機關對永續資訊透明度的要求。

##### 2.中期（1年至5年）

###### A、風險影響

- a.若未持續強化碳管理及氣候風險應對能力，可能因應 ESG 評比下降、資本市場投資偏好改變，導致投資人信心受影響。
- b.潛在的法規收緊（如碳稅、碳交易制度等）可能帶來額外合規成本或碳排放成本，間接增加營運開支。

## B、機會影響

- a. 積極回應氣候變遷議題，有助於提升公司品牌形象，增強客戶、投資人及合作夥伴對公司之信賴。
- b. 可藉由提升永續表現，參與更多國內外資本市場永續指數或 ESG 投資基金，擴大資金來源。

## 3. 長期 ( 5 年以上 )

### A、風險影響

- a. 全球氣候變遷趨勢若持續加劇，可能間接影響醫療生技產業上下游供應鏈的穩定性 ( 如原料取得受限、物流成本增加等 ) 。
- b. 社會對企業責任的期待提高，若公司因氣候議題應對不足，將面臨品牌價值損害及市場競爭力下降的風險。

### B、機會影響

- a. 透過提前佈局氣候治理與溫室氣體管理機制，可建立具競爭力之永續經營模式，增強在未來嚴格環境標準下的市場適應能力。
- b. 可因應未來生技產業可能出現之氣候相關新興市場機會 ( 如綠色醫療器材、低碳生產技術合作等 )，擴展業務發展潛力。

## 4、極端氣候事件對財務之潛在影響

### A、營運中斷風險

若因颱風、洪水、極端高溫等事件造成營運據點或關鍵供應商停工，可能導致產品交付延遲，產生短期營收損失。

### B、基礎設施損害風險

營運地點若遭遇極端氣候 ( 如淹水、暴風 ) 損毀，將導致修復費用支出，並可能需額外購買或強化保險保障。

### C、供應鏈成本上升

供應鏈中上游廠商若受氣候災害影響，造成原料短缺或物流延遲，將可能導致採購成本上升及毛利下降。

## 5、因應氣候變遷轉型行動對財務之影響

### A、合規成本增加

因應上市公司氣候資訊揭露、碳盤查等規範，須投入人力、資訊系統建置或委外顧問服務，增加營運支出。

#### B、投資支出需求

若未來因應政府法規（如碳稅、碳費、碳交易市場參與）或產業趨勢，可能需投資於節能減碳設施、設備更新或採購綠色電力，增加資本支出（CAPEX）。

#### C、財務機會

若積極推動永續經營及溫室氣體管理，有助於提升公司 ESG 評等，增加未來取得綠色金融產品（如綠色債券、永續連結貸款）之可能性，有助於資金成本降低。

#### D、市場競爭影響

透過提前完成氣候應對佈局，有助於強化品牌形象與客戶信任，吸引注重永續發展之投資者及合作夥伴，有助於業務擴展與財務穩健。

### 三、氣候相關風險鑑別、評估與管理

本公司永續發展策略小組審視並核准風險策略執行與風險控管的優先順序後，召開氣候風險鑑別會議，透過跨功能的組織溝通，依照實體風險、轉型風險、機會等指標，評估氣候變遷事件之立即性/長期性模式對公司營運與價值鏈活動的衝擊，並探討公司在不同地區所受到的風險災害或機會，以鑑別各項風險與機會對本公司的財務影響與適用性。

為有效因應氣候變遷可能帶來之影響，邦睿生技已將氣候相關風險納入整體風險管理制度，流程如下：

#### 1.氣候風險辨識

由財會行政處及相關單位共同統籌，依據國際框架（如 TCFD 建議書）進行氣候相關風險與機會之系統性盤點，盤點範疇包含：

- A、物理風險（如極端氣候事件、慢性氣候變遷）
- B、轉型風險（如政策法規變動、市場趨勢改變、技術創新壓力）
- C、相關機會（如低碳產品開發、資金取得改善）

## 2.氣候風險評估

根據辨識結果，針對各項氣候風險進行影響程度（財務、營運、聲譽）與發生可能性之雙軸評估，將評估結果納入公司整體風險地圖（risk map），與其他營運、財務及法遵風險併同管理，特別針對高影響、高可能性之氣候風險制定重點應對計畫。

## 3.氣候風險管理

針對已評估之重大氣候風險，依「風險處置原則」（迴避、降低、移轉、承擔）擬定具體管理措施，如強化災害應變計畫、碳排放管理、供應鏈韌性提升等，並每年至少一次彙整氣候風險管理成果，提報董事會或其指派之委員會進行監督與審查。

## 4.整合至整體風險管理制度

氣候風險管理作業已納入公司年度整體風險盤點及評估流程，並與公司營運計畫、財務規劃及永續發展策略相互連結。

重要氣候風險事項會評估列入年度內控自評及內部稽核重點項目，確保制度有效運作與持續精進。

## 四.情境分析

本公司參照 IPCC AR6 五項氣候情境(SSP1、SSP2、SSP3、SSP4 與 SSP5)，分別檢視可能面臨之實體風險與轉型風險，分析氣候風險可能帶來的財務衝擊。其分析情境說明、轉型暨實體風險鑑別結果與採取之因應作為如下所示：

### 1.情境簡介與假設參數

情境：SSP1-2.6

簡介：永續發展路徑，全球快速減碳，升溫控制於 1.5~2°C 內

主要假設參數：嚴格減碳政策、碳費提升、技術快速轉型、ESG 標準提升

情境：SSP2-4.5

簡介：中間路徑，全球逐步減碳，升溫約 2.5°C

主要假設參數：緩步推行碳中和、政策進展有限、氣候事件頻率中度增加

情境：SSP3-7.0

簡介：區域對抗路徑，氣候協議失敗，升溫高達 3°C 以上

主要假設參數：國際合作不足、碳價格不穩、極端氣候事件頻率提升

情境：SSP4-6.0

簡介：高度不均發展，富裕國家氣候治理力強，貧弱國家衝擊大

主要假設參數：法規與適應力差異大、供應鏈風險擴大。

情境：SSP5-8.5

簡介：化石燃料驅動，高碳經濟持續，升溫超過 4°C

主要假設參數：無實質減碳、極端氣候與水資源風險劇增、能源價格波動劇烈。

## 2. 氣候風險識別與財務衝擊

### (1) 轉型風險

- A. 碳定價與法規風險：SSP1、SSP2 可能出現碳稅提高或碳盤查強制化，對外銷導向公司造成合規成本上升。
- B. 市場與技術風險：永續材料、節能生產需求升高，若未能即時投入轉型，將面臨市場競爭力下降與客戶流失風險。

### (2) 實體風險

- A. 慢性風險：在 SSP3~5 情境下，極端高溫、水資源短缺可能影響研發運作與物流效能，導致生產中斷風險上升。
- B. 急性風險：颱風、豪雨等極端氣候事件可能造成設備毀損或供應鏈中斷，導致財損與保險成本增加。

## 3. 潛在財務影響

- (1) 營運成本提升：因應轉型須增加碳盤查、設備升級與綠能採購支出。
- (2) 資產受損風險提高：極端天氣造成物理設備損害影響產能與財報折舊。
- (3) 銷售與競爭力受限：客戶導向綠色供應鏈，若未符合法規與環保要求，恐失去訂單。

(4) 融資與保險成本上升：資產風險提高將導致保費、貸款利率提高。

#### 4. 因應策略與韌性提升

- (1) 啟動碳盤查與溫室氣體盤點，預備未來碳足跡揭露與客戶要求。
- (2) 導入節能減碳措施，如節能照明、冷氣管理系統、綠色採購。
- (3) 建立氣候災害應變計畫，強化營運持續管理與設備韌性。
- (4) 追蹤 ESG 法規趨勢與全球市場轉型動向，預做技術與產品因應策略。

#### 五、指標目標

本公司依據短、中、長期氣候相關風險暨機會關鍵策略，制定包含溫室氣體、能源資源使用與水資源等氣候相關指標，以追蹤管理成效，詳細內容如下：

##### 1. 溫室氣體排放指標

- A. 短期目標（1 年期）：全面完成範疇一及範疇二盤查，並建立年度排放基準。
- B. 中期目標（3-5 年期）：每年比基準年降低碳排放量 0.5~1%，並完成第三方查驗。
- C. 長期目標（5-10 年期）：達成科學碳減量目標並提出淨零轉型計劃。

##### 2. 能源與資源使用指標

- A. 短期目標：累積能源與資源有關之知識，並委請外部機構協助強化能源應用。
- B. 中期目標：規劃使用再生能源，期許應用至 10%，用於抵減範疇二之排放。
- C. 長期目標：提升再生能源使用率，期許應用至 50% 以上。

##### 3. 水資源管理指標

- A. 由於本公司目前無大量製程用水，現階段納入辦公及檢測用水量盤查。
- B. 設定中期目標，每年減少 0.5~1% 辦公用水強度，透過節水設備與冷氣維護措施實現。

#### 4. 實務運作與董事會監督

- A. 治理流程：氣候指標納入 永續發展策略小組 KPI，逐年檢討並向董事會報告。
- B. 透明揭露：年度氣候績效與目標達成情形將揭露於 ESG 報告與年報中。

### 六、氣候相關目標

邦睿生技致力於實踐環境永續，將氣候變遷風險納入營運管理與決策過程，並逐步推動碳管理策略。公司已訂定具體之氣候相關目標，透過量化管理追蹤績效，展現對氣候行動之承諾：

#### 1. 涵蓋範疇

- (1) 涵蓋活動：總部辦公室與研發中心之能源消耗、水資源使用、空調系統維運、日常耗材管理。
- (2) 排放範疇：目前涵蓋 範疇 1 (直接排放) 與 範疇 2 (間接能源使用排放)，未來將逐步評估擴展至 範疇 3。
- (3) 目標期間：初步設定為 2025 年至 2029 年 (五年期)，並自 2025 年起建立基準年資料。

#### 2. 減量目標、策略及執行情形

- (1) 基準年設定為 2025 年，為本公司首次進行完整溫室氣體盤查之年度，目前排放盤查作業尚在進行中，預計於 2026 年度完成數據確認並對外揭露。
- (2) 2025 年度亦為本公司溫室氣體管理制度建置元年，包含盤查流程、內部教育訓練、排放源盤點、數據蒐集機制等均於本年度起陸續導入及推行，相關基礎資料仍待彙整與驗證。
- (3) 減量目標雖已預先規劃 (自 2025 年至 2029 年累計減碳 3%，每年減量 0.5%至 1%)，但因基準年數據尚未揭露，無法進行歷年比較與進度評估，故目前尚無法呈現具體之「目標達成情形」。
- (4) 待 2026 年度正式揭露 2025 年碳排放基準數據後，本公司將自 2026 年度起逐年追蹤實際碳排放與目標進度差異，並於永續報告書或公開文件中揭露具體績效及檢討對策。

### 3. 內部碳定價

目前邦睿生技尚未導入內部碳定價制度，主要係因本公司由研發導向的新創公司進入到營收開始成長階段，目前營運規模及碳排放量相對有限，尚未面臨實質碳稅或碳交易成本壓力。惟公司充分理解碳定價為未來轉型風險管理及企業永續營運之關鍵工具，將持續關注國內外碳費、碳權、碳邊境調整機制（CBAM）等相關政策動向。

未來隨著營運規模擴大與法規環境變化，本公司將評估導入「碳影響成本內部化」之可行性，作為項目投資、採購決策與產品設計評估之參考依據，並研議建置內部碳價機制，逐步導入低碳營運思維，以強化氣候韌性與競爭力。

## 6.02 溫室氣體管理

### 6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

#### 1. 溫室氣體管理及減量目標

邦睿生技積極回應氣候變遷議題，致力於降低營運對環境之影響，並以實際行動落實企業永續發展目標。為強化溫室氣體排放之管理，本公司已建立相關管理制度，並選定 2025 年作為本公司溫室氣體盤查之基準年，以利後續監測與績效評估。

基準年之選定係考量以下因素：

1. 本公司於 2025 年重新改造廠區空間提高使用效率，營運空間規模顯著調整。
2. 員工人數隨擴編而增，整體業務營運規模亦同步擴張，反映更具代表性之營運型態。

雖 2025 年之排放數據尚待盤查程序完成後正式揭露，並預計於 2026 年對外公告，但本公司已預先訂定明確之中短期溫室氣體減量目標，作為內部排放管理與永續規劃之依據，具體目標如下：

1. 自 2025 年至 2029 年，每年穩健減少碳排放量 0.5% 至 1%。
2. 至 2029 年較基準年減少碳排放總量達 3%。

此一減量目標反映邦睿生技對氣候風險管理之前瞻部署，並展現企業對環境責任與永續經營的堅定承諾。本公司將持續精進盤查制度與改善措施，進一步朝向淨零排放長期目標邁進。

#### 2. 溫室氣體策略及具體行動計畫

為達成上述減量目標，邦睿生技將推動下列措施：

1. 能源使用優化：導入高效率變頻空調設備與 LED 照明裝置，並定期進行耗能設備汰換。
2. 節能行為推廣：建立員工節能行為指引，提升節電與減碳意識。
3. 系統化管理：持續進行年度溫室氣體盤查，建立排放追蹤與改善制度。
4. 綠色採購與合作：鼓勵供應鏈夥伴參與節能減碳，共同達成環境永續目標。

### 3.邦睿生技之減量目標達成情形

截至目前，邦睿生技尚未有已完成之溫室氣體減量目標成果，說明如下：

1. 基準年設定為 2025 年，為本公司首次進行完整溫室氣體盤查之年度，目前排放盤查作業尚在進行中，預計於 2026 年度完成數據確認並對外揭露。
2. 2025 年度亦為本公司溫室氣體管理制度建置元年，包含盤查流程、內部教育訓練、排放源盤點、數據蒐集機制等均於本年度起陸續導入及推行，相關基礎資料仍待彙整與驗證。
3. 減量目標雖已預先規劃（自 2025 年至 2029 年累計減碳 3%，每年減量 0.5%至 1%），但因基準年數據尚未揭露，無法進行歷年比較與進度評估，故目前尚無法呈現具體之「目標達成情形」。
4. 待 2026 年正式揭露 2025 年度碳排放基準數據後，本公司將自 2026 年度起，逐年追蹤實際碳排放與目標進度差異，並於永續報告書或公開文件中揭露具體績效及檢討對策。

#### 6.02.2 溫室氣體排放量

本公司依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準計算溫室氣體排放量，2024 年盤查結果為範疇一 21.0751 tCO<sub>2</sub>e、範疇二 96.1594 tCO<sub>2</sub>e 以及範疇三 0.2265 tCO<sub>2</sub>e，排放密集度為 0.5267 tCO<sub>2</sub>e/百萬元營業額。

本公司因整體營運規模擴張而擴建廠房及人員擴編，遂訂定 2025 年為基準年，較可反映真實溫室氣體排放情形，亦較能對比溫室氣體減量目標之達成。

本公司雖為上市公司，惟資本額未達新臺幣 50 億元，依現行法規尚未納入溫室氣體確信申報義務對象，預計至 2028 年始納入適用範圍。然本公司秉持積極主動之永續管理態度，已於現階段自主委請外部專業機構協助辦理個體組織溫室氣體排放盤查作業，以提前因應未來法規要求，並作為推動減碳措施及強化氣候風險管理之基礎。

溫室氣體排放量分析表

溫室氣體排放量	2024 年	2023 年	2022 年
範疇一 (tCO <sub>2</sub> e)	21.0751	15.6469	未統計
範疇二 (tCO <sub>2</sub> e)	96.1594	92.3044	未統計
範疇三 (tCO <sub>2</sub> e)	0.2265	0.1556	未統計
總排放量 (tCO <sub>2</sub> e)	117.461	108.107	未統計
排放密集度 (tCO <sub>2</sub> e/百萬元營業額)	0.5267	0.6757	未統計

註 1：直接排放量(範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量(範疇二，即來自於輸入電力而造成間接之溫室氣體排放)及其他間接排放量(範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源)。

註 2：採用營運控制法彙編溫室氣體排放量。

註 3：計算的溫室氣體種類包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。

註 4：排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」，GWP 採用 IPCC 公告 GWP 值 (IPCC 第六次評估報告) 之數值。

註 5：溫室氣體排放密集度計算範圍包含範疇一、範疇二及範疇三所產生之溫室氣體。

## 6.03 能源管理

### 6.03.1 能源使用政策

邦睿生技雖目前處於先導工廠階段，尚未進行大規模產品生產製造，但本公司高層對於能源使用效率及永續營運仍高度重視。為提升整體能源管理效能，減少不必要之能源浪費，並因應未來擴廠發展所需之基礎準備，已於 2025 年度正式委託東海大學團隊進行廠區能源運用檢測，針對設備運作、空調系統、照明配置及能源管理行為進行全面性盤查與效能評估。

本公司能源使用效率政策重點如下：

- 一、建立基礎能源管理機制：針對主要用電設備及系統進行能源使用量盤點，逐步建立能源基準資料，作為後續改善依據。
- 二、持續監測與優化：依據檢測結果訂定能源改進建議事項，導入必要之節能設備、控制系統或作業優化方案，以持續提升使用效率。
- 三、教育訓練與意識提升：定期對員工進行能源使用與節能行為相關培訓，強化全員節能意識，建立節能文化。
- 四、導入專業資源：與學研機構合作（如東海大學團隊），導入外部專業技術與建議，提升能源管理效能及改善方案之可行性與實用性。
- 五、永續發展與預作準備：本公司視能源效率提升為未來擴大生產規模及符合 ESG 要求之重要準備工作，將持續投入資源並滾動檢討相關政策與作法。透過上述措施，邦睿生技期能在初期營運階段即建立良好之能源管理基礎，為長期營運穩健發展與企業社會責任實踐奠定堅實根基。

### 6.03.2 能源使用情況

本公司 2024 年度消耗的能源總量為 730.3248 十億焦耳(GJ)，其中外購電力占 100%，尚無使用再生能源。

#### 能源消耗分析表

能耗項目	2024 年	2023 年	2022 年
電力-非再生能源 (度)	202,868	186,851	未統計
消耗能源總量 (GJ)	730.3248	672.6636	未統計
能源密集度 (GJ)	3.275	4.204	未統計

註 1：熱值採用經濟部能源局網站公告之最新能源產品單位熱值表，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：能源密集度計算方式為：消耗能源總量/百萬元營收。

## 6.04 水資源管理

### 6.04.1 水資源管理或減量目標

本公司營運場域分為一般辦公室及生產產線空間，主要用水來源為自來水，使用用途包括飲水、盥洗及清潔，尚無生產製程用水，屬低耗水類型之事業單位。

為善盡資源管理責任並落實環境永續理念，公司已建立以下用水管理機制：

- 一、用水盤點：自 2025 年度起，每年定期彙整水費帳單及抄表數據，提供給管理層作為使用水資源的趨勢統計參考，用以做年度比較。
- 二、宣導與教育：推動節水意識，如張貼節水標語、定期提醒員工關閉水龍頭、鼓勵使用節水型設備等。

自 2025 年起，我們以當年度的總用水量作為基準，訂定未來四年之用水減量計畫。目標於 2029 年達成較 2025 年總用水量減少 3% 的成效。

### 6.04.2 用水情況

本公司營運場域以辦公室、實驗室及小部分製程為主，屬於低耗水型事業單位。主要用水來源為自來水，主要用途包含飲水、盥洗與日常清潔作業。近二年度用水情形如下：

2024 年度：總取水量為 1.452 千立方公尺，皆來自地表水，無使用地下水、海水或第三方水源，總排水量與取水量相同，無排入廢水。

2023 年度：總取水量為 0.668 千立方公尺，使用情形與排放相當。

目前公司無生產製程產生的廢水故無處理設施需求，所有民生廢水均透過產業園區系統排放，無產生高污染水源或重大環境衝擊。

為落實環境永續與資源管理責任，公司已建立下列用水管理機制：

1. 用水盤點制度：自 2024 年度起，每年彙整水費帳單與抄表數據，進行歷年用水趨勢比較與異常監控。
2. 節水宣導措施：張貼節水標語、提醒員工使用後關閉水龍頭，並推廣使用節水型設備以減少不必要浪費。
3. 用水減量目標：已以 2025 年度總用水量為基準，訂定至 118 年度用水總量減少 3% 之目標，逐步導入節水行動方案。

未來將持續關注用水度數，並視營運規模調整水資源管理策略，以確保與氣候變遷風險同步應對。

### 水資源壓力地區之取水量與耗水量

項目 (單位：千立方公尺)	2024 年	2023 年	2022 年
地表水	1.452	0.668	未統計
總取水量	1.452	0.668	未統計
總排水量	1.452	0.668	未統計
總耗水量	0	0	未統計

註 1：總耗水量=總取水量-總排水量

註 2：類別皆屬於淡水( $\leq 1,000$  mg/L 總溶解固體)。

### 取水情形

取水類別 (單位：千立方公尺)	2024 年	2023 年	2022 年
地表水	1.452	0.668	未統計
總取水量	1.452	0.668	未統計

註 1：取水量為水表紀錄統計。

註 2：類別皆屬於淡水( $\leq 1,000$  mg/L 總溶解固體)。

### 排水情形

排水終點類別 (單位：千立方公尺)	2024 年	2023 年	2022 年
地表水	1.452	0.668	未統計
總排水量	1.452	0.668	未統計

註 1：類別皆屬於淡水( $\leq 1,000$  mg/L 總溶解固體)。

## 6.05 廢棄物管理

### 6.05.1 廢棄物管理或減量目標

本公司目前營運階段為先導工廠小批量製造，整體產能與規模尚屬有限。經營活動所產生之廢棄物，主要區分為一般事業廢棄物與生物醫療廢棄物，均已全數委由合格之專業廢棄物處理業者依據相關法規妥善處理，並持續確保無有害物質排放或不當處置之風險。

鑑於目前製程未涉及大宗廢棄物流出，且總量規模尚未達需建立密集廢棄物管理系統之門檻，經內部風險與作業評估後，暫無導入廢棄物總量與密集度控制機制之迫切性。然而，本公司仍秉持環保永續精神，持續推動源頭減量與資源分類作業。

為善盡企業社會責任並強化員工環保意識，本公司每年度定期辦理垃圾減量與分類教育宣導活動，鼓勵員工落實日常環境友善行為，未來亦將視營運規模及生產製程變化，動態調整廢棄物管理策略與減量目標，以符合環境保護與永續發展之目標。

### 6.05.2 廢棄物產生情況

本公司無污染性製程，營運活動以辦公區域及實驗室為主，所產生之廢棄物類型主要為一般事業廢棄物與少量生物醫療廢棄物，皆不具污染環境之疑慮。公司已與經環保單位認可之清運及處理廠商簽訂合約，委由其定期清運處理，確保符合法規要求。

#### 一、簽訂清運量 ( 2024 與 2025 年合約數據 )

一般事業廢棄物：2024 及 2025 年度皆為 0.74 公噸/月，維持穩定。

生物醫療廢棄物：2024 及 2025 年度皆為 0.02 公噸/月，維持穩定。

#### 二、實際廢棄物產出 ( 依類型區分 )

1. 有害廢棄物：無產生。

2. 非有害廢棄物 ( 即一般事業廢棄物 )：2024 年度共產生 9.12 公噸，

2023 年度因尚未統計相關資料，故無揭露。

3. 均以直接處置方式處理，無回收再利用或轉移處理情形。

### 三、管理措施與減量策略

1. 分類清運制度：本公司實施垃圾分類，各部門依性質分類廢棄物，由專責廠商依規定頻率清運。
2. 減量管理機制：推動辦公室無紙化、耗材集中管理與減量採購，減少不必要廢棄物。

#### 按處置作業直接處置的廢棄物

項目 (單位：公噸)	直接處理方式	現場處理	離場處理	合計
有害事業廢棄物	總量	0	0	0
非有害事業廢棄物	焚化處理 (不含能源回收)	0	9.12	9.12
非有害事業廢棄物	總量	0	9.12	9.12

#### 近三年事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表

項目 (單位：公噸)	類型	2024 年	2023 年	2022 年
產生量	有害廢棄物	0	未統計	未統計
產生量	非有害廢棄物	9.12	未統計	未統計
產生量	總量	9.12	未統計	未統計
直接處置量	有害廢棄物	0	未統計	未統計
直接處置量	非有害廢棄物	9.12	未統計	未統計
直接處置量	總量	9.12	未統計	未統計

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：盤查數據來源為與清運商簽訂之合約換算。

## 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	備註/省略說明
一般揭露				
<b>GRI 2：一般揭露 2021</b>				
2-1	組織詳細資訊	報告書資訊	10	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	10	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	10	
2-4	資訊重編	資訊重編	11	
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	11	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理	58-60	
2-7	員工	人力結構	65-66	
2-8	非員工的工作者	人力結構	66	
2-9	治理結構與組成	成員及多元化	20	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選	21	
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	21	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	對永續管理之角色及督導情形	17	
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展之治理架構	15	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	對永續報導之角色	17	
2-15	利益衝突	利益迴避	21	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作及執行情形	15-16	
2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修	19	
2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估	18	
2-19	薪酬政策	薪酬政策	22-23	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	22	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	23	
2-22	永續發展策略的聲明	經營理念與永續發展策略/ 經營者的話	1-3 12-14	
2-23	政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、 績效目標及指標執行情況	12-14 33-41	
2-24	納入政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、 績效目標及指標執行情況	12-14 33-41	
2-25	補救負面衝擊的程序	補救負面衝擊之措施及執行 有效性	50-52	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營理念、政策、行為 規範	47	
2-27	法規遵循	法規遵循	53	
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	55-56	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	26-28	
2-30	團體協約	團體協約	70	
<b>重大主題</b>				
<b>GRI 3 : 重大主題 2021</b>				
3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程	29-31	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	32	
3-3	重大主題管理	政策與承諾、所採取之行動、 績效目標及指標執行情況	33-41	
<b>六項重大主題揭露</b>				
<b>重大主題：風險管理</b>				
3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程	29-31	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
3-2	重大主題列表	重大主題列表	32	
3-3	重大主題管理	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	33-41	
	風險管理及應變能力	風險管理	53	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	稅務	44	
<b>重大主題：研發創新</b>				
3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程	29-31	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	32	
3-3	重大主題管理	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	33-41	
	關於本公司	公司介紹	6-7	
<b>重大主題：誠信治理</b>				
3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程	29-31	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	32	
3-3	重大主題管理	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	33-41	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營理念、政策、行為規範	47	
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	行銷與標示	56-58	
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	客戶隱私保護	54	
<b>重大主題：幸福職場</b>				
3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程	29-31	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	32	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
3-3	重大主題管理	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	33-41	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	員工權益及福利	68-69	
401-3	育嬰假	員工權益及福利	69	
<b>重大主題：社會公益</b>				
3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程	29-31	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	32	
3-3	重大主題管理	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	33-41	
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	當地社區	74-75	
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	當地社區	74-75	
<b>重大主題：綠色環境</b>				
3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程	29-31	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	32	
3-3	重大主題管理	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	33-41	
302	302-1 組織內部的能源消耗量 302-2 能源密集度 302-3 減少能源消耗	能源使用情況 能源使用政策	87-88	
303	303-2 與排水相關衝擊的管理	水資源管理或減量目標	89-90	
305	305-4 溫室氣體排放強度 305-5 溫室氣體排放減量	溫室氣體排放量 溫室氣體管理之策略、方法、目標	84-86	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
306	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理或減量目標	91	
<b>經濟面</b>				
<b>GRI 201 : 經濟績效 2016</b>				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	42-43	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施	76-83	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	經濟績效	42	
201-4	取自政府之財務援助	經濟績效	43	
<b>GRI 203 : 間接經濟衝擊 2016</b>				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	對基礎設施的投資與支援服務	74	
203-2	顯著的間接經濟衝擊	對基礎設施的投資與支援服務	74	
<b>GRI 204 : 採購實務 2016</b>				
204-1	來自當地供應商	供應商管理	58-60	
<b>GRI 205 : 反貪腐 2016</b>				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信經營	48	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信經營	48-49	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信經營	48	
<b>GRI 206 : 反競爭行為 2016</b>				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	反競爭行為	49	
<b>GRI 207 : 稅務 2019</b>				
207-1	稅務方針	稅務	44	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
207-2	稅務治理、管控與風險管理	稅務	44	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	稅務	44-45	
207-4	國別稅務報告	稅務	46	
<b>環境面</b>				
<b>GRI 302 : 能源 2016</b>				
302-1	組織內部的能源消耗量	能源使用情況	88	
302-2	能源密集度	能源使用情況	88	
302-3	減少能源消耗	能源使用政策	87	
<b>GRI 303 : 水與放流水 2018</b>				
303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理或減量目標	89	
303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理或減量目標	89	
303-3	取水量	用水情況	89-90	
303-4	排水量	用水情況	89-90	
303-5	耗水量	用水情況	89-90	
<b>GRI 305 : 排放 2016</b>				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	85-86	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	85-86	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	85-86	
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放量	85-86	
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理之策略、方法、目標	84-85	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	溫室氣體排放量	86	
<b>GRI 306 : 廢棄物 2020</b>				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理或減量目標	91	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理或減量目標	91	
306-3	廢棄物的產生	廢棄物產生情況	91-92	
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物產生情況	91-92	
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物產生情況	92	
<b>GRI 308 : 供應商環境評估 2016</b>				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	供應商管理	59-60	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	供應商管理	59-60	
<b>社會面</b>				
<b>GRI 401 : 勞雇關係 2016</b>				
401-1	新進員工和離職員工	員工結構	67	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	員工權益及福利	68-69	
401-3	育嬰假	員工權益及福利	69	
<b>GRI 403 : 職業安全衛生 2018</b>				
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全及衛生政策	72	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全及衛生政策	73	
403-3	職業健康服務	職業安全及衛生政策	72	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全及衛生政策	72	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練			未統計相關數據
403-6	工作者健康促進	職業安全及衛生政策	72	
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	職業安全及衛生政策	72	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全及衛生政策	72	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
403-9	職業傷害	職業傷害	73	
403-10	職業病	職業傷害	73	
<b>GRI 404 : 訓練與教育 2016</b>				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	員工教育訓練	70-71	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	員工教育訓練	70-71	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	員工教育訓練	70	
<b>GRI 405 : 員工多元化與平等機會 2016</b>				
405-1	治理單位與員工的多元化	成員及多元化	20	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	員工權益及福利	69	
<b>GRI 406 : 不歧視 2016</b>				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動			無有此情事
<b>GRI 407 : 結社自由與團體協商 2016</b>				
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			無有此情事
<b>GRI 408 : 童工 2016</b>				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險			無有此情事
<b>GRI 409 : 強迫或強制勞動 2016</b>				
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			無有此情事
<b>GRI 413 : 當地社區 2016</b>				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	當地社區	74-75	
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	當地社區	74-75	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
<b>GRI 414 : 供應商社會評估 2016</b>				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	供應商管理	59-60	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應商管理	59-60	
<b>GRI 416 : 顧客健康與安全 2016</b>				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊			尚未進行評估
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件			無有此情事
<b>GRI 417 : 行銷與標示 2016</b>				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	行銷與標示	56-58	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	行銷與標示	58	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示	58	
<b>GRI 418 : 客戶隱私 2016</b>				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	客戶隱私保護	54	

## GRI 內容索引表說明

使用聲明	邦睿生技已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1 : 基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	尚無適用之行業準則

## 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	76
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	76-78
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	76-77
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	78-79
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	79-80
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	80-81
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	83
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	82
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	85-86
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	85
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	84-85

## 7.03 附錄三、SASB 指標

行業別：醫療設備與用品 Medical Equipment & Supplies

揭露主題	指標編號	揭露指標	類別	單位	揭露內容
可負擔性 與定價	HC-MS-240a.2	說明如何向客戶或其代理商揭露產品的價格資訊	說明與 論述	n/a	本公司經營模式為一國一經銷商，藉由參考各國市場行情酌以定價
	HC-MS-240a.3	與上一年度相比，以下價格的差異 (%)： (1) 所有產品加權後平均定價差異 (2) 所有產品加權後平均淨價差異	量化	百分比 (%)	公司機密，無法揭露
產品 安全性	HC-MS-250a.1	(1) 產品召回次數 (2) 產品召回數量	量化	數字	無此情事
	HC-MS-250a.2	產品被列入任何公開的醫療產品安全性資料庫或不良反應警示的資料庫當中	說明與 論述	n/a	無此情事
	HC-MS-250a.3	與產品有關的死亡件數	量化	數字	無此情事
	HC-MS-250a.4	因為違反優良藥品製造規範(GMP) 或類似標準而被法規處罰的件數	量化	數字	無此情事
倫理行銷	HC-MS-270a.1	因為行銷不實導致法律訴訟所造成的財務損失	量化	當地 貨幣	無此情事

揭露主題	指標編號	揭露指標	類別	單位	揭露內容
	HC-MS-270a.2	說明管理產品使用在仿單以外適應症的行銷倫理準則	說明與論述	n/a	本公司無推廣及使用仿單外適應症，行銷資訊均符合法規與倫理
產品設計與生命週期管理	HC-MS-410a.1	說明公司如何評估與管理產品中的化學品對於環境和人體健康的衝擊，以滿足永續產品的需求	說明與論述	n/a	<p>本公司主要產品為男性精子品質分析檢測儀及其耗材。對於化學品的使用種類及數量甚少。</p> <p>在產品設計與製程中本公司即進行嚴格的原料審查機制，全面檢視化學品來源及特性，並確保符合國際環境與健康安全規範。同時建立供應商管理制度與持續監測流程，避免使用對人體或環境有害的物質，以降低風險並確保產品永續性。</p>
	HC-MS-410a.2	產品中可被重複使用、回收再利用或捐贈的產品總量；依照(1) 醫療設備與器材 (2) 醫療用品區分出產品總量	量化	公噸(t)	無此情事

揭露主題	指標編號	揭露指標	類別	單位	揭露內容
供應商 管理	HC-MS-430a.1	組織被第三方稽核以確保製造流程與產品品質的場域佔總生產基地的比例；區分出(1)自有生產廠址與(2)一階供應商生產廠址佔總生產廠址的比例	量化	百分比 (%)	<p>1. 本公司 2 處自有生產基地均已通過 ISO 13485 認證，並定期接受第三方稽核，確保製造流程及產品品質符合國際標準。</p> <p>2. 於 113 年度，總計自有生產廠址占全部生產廠址比例約 2/70 (約 2.9%)，一階供應商生產廠址占 68/70 (約 97.1%)。</p>
	HC-MS-430a.2	說明組織如何管理並維護供應鏈中源頭可追溯的行動與作法	說明與 論述	n/a	參考第四章-治理面 4.09 供應商管理
	HC-MS-430a.3	說明組織如何管理使用關鍵材料相關的風險管理作法	說明與 論述	n/a	本公司透過嚴謹的供應商篩選，以及掌握關鍵原料及相關製程，且模具亦為本公司之資產，可有效降低對單一供應商或材料的依賴，並確保供應穩定，降低原料中斷風險。

揭露主題	指標編號	揭露指標	類別	單位	揭露內容
商業倫理	HC-MS-510a.1	組織因為賄賂或貪腐而導致法律訴訟所造成的財務損失	量化	當地貨幣	無此情事
	HC-MS-510a.2	描述組織如何管理與專業醫護人士互動的商業倫理行為準則	說明與論述	n/a	本公司依循相關法規與國際準則，並制定內部規則如：道德行為準則、誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南、防範內線交易管理辦法等，用以防範任何形式之不當利益及確保互動合規。
能源管理	FA-PF-130a.1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 總能源消耗量</li> <li>2. 電網電力百分比</li> <li>3. 再生能源百分比</li> </ol>	量化	十億焦耳 (GJ) · 百分比 %	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 730.3248 GJ</li> <li>2. 100%</li> <li>3. 0%</li> </ol>

