

邦睿生技股份有限公司

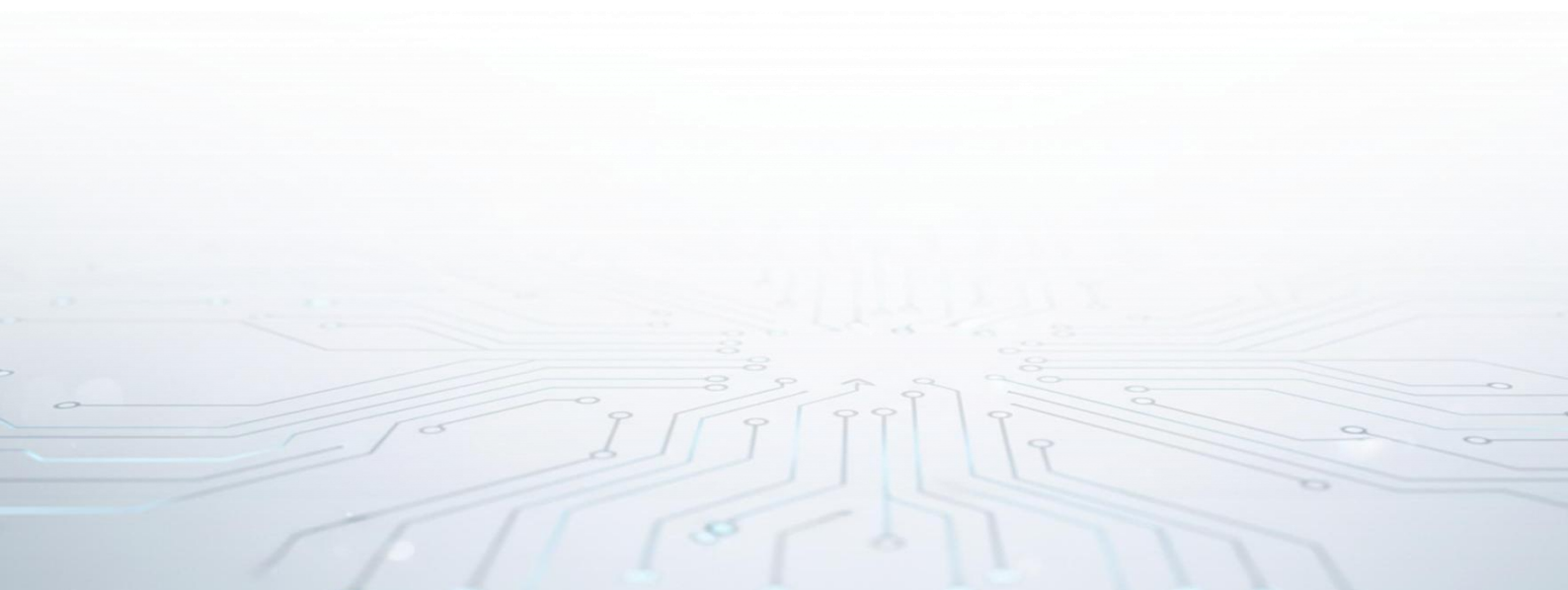
2025 永續報告書



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	27
3.01 利害關係人議合	27
3.02 決定重大主題的流程	30
3.03 重大主題列表	33
3.04 重大主題之管理	34
4、 治理面	46
4.01 經濟績效	46
4.02 稅務	48
4.03 誠信經營	51
4.04 溝通管道及申訴機制	54
4.05 風險管理	57
4.06 資訊安全及客戶隱私保護	59
4.07 參與各類社團組織	62
4.08 產品及服務管理	63
4.09 供應商管理	65
4.10 公司治理評鑑	69

5、 社會面	70
5.01 人力發展	70
5.02 職業安全及衛生	83
5.03 社區參與	85
6、 環境面	88
6.01 氣候變遷	88
6.02 溫室氣體管理	99
6.03 能源管理	102
6.04 水資源管理	104
6.05 廢棄物管理	106
6.06 生物多樣性	108
7、 附錄	109
7.01 附錄一、GRI 內容索引表	109
7.02 附錄二、氣候相關資訊	118
7.03 附錄三、SASB 指標	119



1、關於本報告書

1.01 董事長的話

親愛的讀者們

2025 年，全球局勢依然處於高度變動之中，企業經營所面臨的挑戰已不再侷限於市場競爭，而是涵蓋地緣政治、供應鏈重組、人工智慧快速發展、氣候變遷以及永續治理等多重議題。國際政經環境持續受到美國新一屆政府政策調整、全球貿易秩序重塑及區域衝突等因素影響，使企業在營運策略、投資布局與風險管理上，皆需具備更高的韌性與應變能力。同時，生成式人工智慧持續推動醫療、生技及製造等產業創新，加速數位轉型之餘，也促使企業更加重視資訊安全、智慧財產權保護及 AI 治理，如何兼顧科技創新與企業責任，已成為永續經營的重要課題。



另一方面，氣候變遷帶來的影響亦日益顯著。全球極端氣候事件頻仍，各國持續推動淨零排放政策及氣候治理，企業除須面對碳管理與供應鏈減碳要求外，也必須將氣候風險納入營運決策之中。隨著 IFRS 永續揭露準則逐步導入，各國 ESG 揭露規範日趨完善，永續發展已從企業社會責任提升為企業核心競爭力，更是企業治理不可或缺的重要基礎。

在人口結構方面，全球少子化、高齡化及生育率下降已成為共同面臨的重要挑戰，不孕症盛行率持續提高，使生殖醫療需求快速成長，也讓生殖健康議題受到更多關注。相較於女性生殖醫療的快速發展，男性生殖健康檢測仍有相當大的創新空間。邦睿生技自成立以來，即專注於男性生殖醫療檢測技術的研發，致力於提供完整的男性不孕症整體解決方案，透過「LensHooke®」品牌建立涵蓋精液分析、精子 DNA 碎片檢測、精子優選等完整產品線，持續以創新技术協助全球生殖醫療提升檢測效率、準確性與標準化，逐步建立國際市場的品牌競爭力。

在邦睿生技迎來成立十周年的重要時刻，回顧這十年間，我們歷經新創公司的草創階段、技術研發的挑戰、市場拓展的考驗，逐步邁向轉虧為盈、連年獲利成長，並成功於 2024 年底正式掛牌上市，成為臺灣資本市場的一員。一路走來，我們始終相信，企業唯有持續投入研發創新、精進公司治理並累積客戶信任，才能建立長期穩健的競爭優勢。十年的累積，不僅讓邦睿生技在男性生殖檢測領域建立領導品牌地位，也奠定了邁向下一個成長階段的重要基礎。



站在下一個十年的起點，我們重新思考企業定位與未來發展方向。自 2026 年起，公司正式將原有的「Male Infertility Total Solution」策略，升級為「AI-Powered Fertility Science」，代表邦睿生技將以人工智慧結合生殖醫學，打造更智慧化、標準化及高可靠度的整體解決方案。透過自主開發的人工智慧光學顯微技術及 AI 自動分析技術，我們希望突破傳統生殖醫療檢測限制，提升檢測品質與臨床效率，並持續強化產品差異化與技術領先優勢，逐步擴大服務範疇，由男性生殖醫療延伸至更完整的生殖醫學市場。

因此，除持續深耕既有產品外，邦睿生技亦正式跨入女性生殖醫學領域，首階段聚焦於卵子冷凍與解凍技術的創新解決方案。我們將透過自主研發產品，提高卵子冷凍保存及解凍後的存活品質，降低操作過程中的人為擾動，並結合 AI 自動影像分析及智慧監控技術，提升整體操作流程的一致性與可靠性，協助生殖醫療機構建立更高品質、更有效率的臨床作業模式。

此外，公司亦持續拓展核心技術的應用範圍，正式完成全新診斷品牌「LensDiagnosis®」之商標布局，未來將逐步跨足診斷醫學領域，投入關節液檢測等新產品的研發，持續延伸人工智慧光學檢測技術的應用價值，打造多元產品平台，建立企業中長期成長的新動能。

展望未來，邦睿生技將持續秉持「**Your Health, Our Focus** 演進醫創，聚焦健康」的企業願景，以創新研發為核心，以人工智慧驅動生殖醫學與診斷醫學的技術發展，深化全球市場布局，持續提升產品品質與客戶服務。我們也將持續精進公司治理、推動低碳營運、重視人才發展與利害關係人溝通，將永續思維融入企業決策與價值鏈管理，攜手員工、客戶、合作夥伴及社會各界，共同創造兼具經濟、環境與社會價值的永續未來，朝向成為全球智慧生殖醫療與精準診斷領域值得信賴的創新領導品牌穩健邁進。



1.02 關於本公司



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 248,008 仟元
淨 銷 售 額	新台幣 306,307 仟元
員 工 人 數	117
主 要 產 品 及 服 務	一、所營業務之主要內容 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。

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。

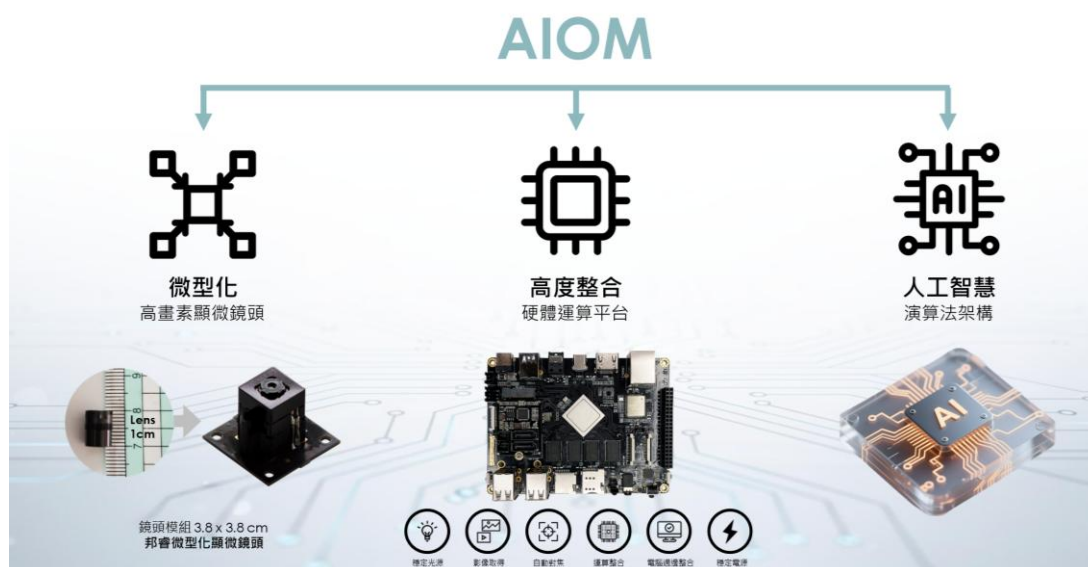
二、公司目前之商品(服務)項目

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，打造完整、創新且智慧化的 **AI-Powered Fertility Science**。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】

邦睿生技以創新研發為核心，長期深耕生殖醫學檢測領域，致力於運用人工智慧、光學影像及精準檢測技術，打造智慧化、標準化且高可靠度的生殖醫療解決方案。公司已建構完整的男性生殖醫療產品線，涵蓋精子品質分析、精子 DNA 碎片檢測及精子優選等人工輔助生殖（ART）關鍵流程。其中，核心產品「精子品質分析檢測儀」整合高畫質光學顯微系統、機電整合平台及 AI 影像分析技術，搭配全球首創光學級精子檢測試片，可快速且標準化完成精液分析；精子 DNA 碎片檢測試劑組及精子優選器則進一步協助醫療機構提升生育能力評估的準確性及人工受孕成功率，持續強化公司於智慧生殖醫療領域的技術領先地位。

因應全球生殖醫療市場需求與 AI 技術發展趨勢，邦睿生技順應當代技術發展浪潮自 115 年起推動「**AI-Powered Fertility Science**」策略，由男性不孕症整體解決方案升級為智慧生殖醫療技術平台，除持續深耕男性生殖醫學外，亦正式跨足女性生殖醫學，首階段聚焦卵子冷凍與解凍創新解決方案，並結合 AI 光學影像分析技術提升臨床作業品質。同時，公司完成新品牌

「LensDiagnosis®」布局，未來將逐步拓展至關節液檢測等體外診斷（IVD）應用，持續擴大人工智慧光學技術的應用範疇，打造生殖醫學與精準診斷雙引擎，厚植企業中長期成長動能。



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，透過自主開發的人工智慧光學顯微技術及 AI 自動分析技術，突破傳統生殖醫療檢測限制，提升檢測品質與臨床效率，並持續強化產品差異化與技術領先優勢，逐步擴大服務範疇，由男性生殖醫療延伸至更完整的生殖醫學市場。



【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。

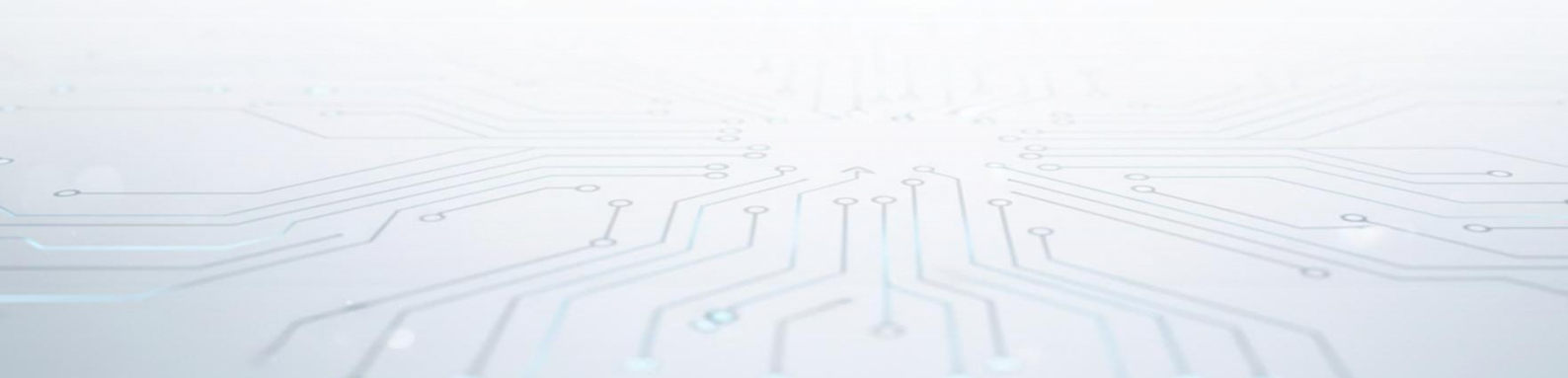
產品品牌
市場銷售

技術品牌
研發製造



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

本報告書依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之 GRI Standards 2021 編製，並參考臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及 SASB 行業指標。經檢視，本公司目前尚無適用之 GRI 行業準則。

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 114 年 1 月 1 日至 114 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：115 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)，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 (如能源使用及廢棄物管理等) 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

本報告書目前未取得獨立第三方確信或保證。除各揭露項目另有註明外，本報告書及 GRI 內容索引所列揭露項目均未經第三方確信或保證之資訊。

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：penny yang@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

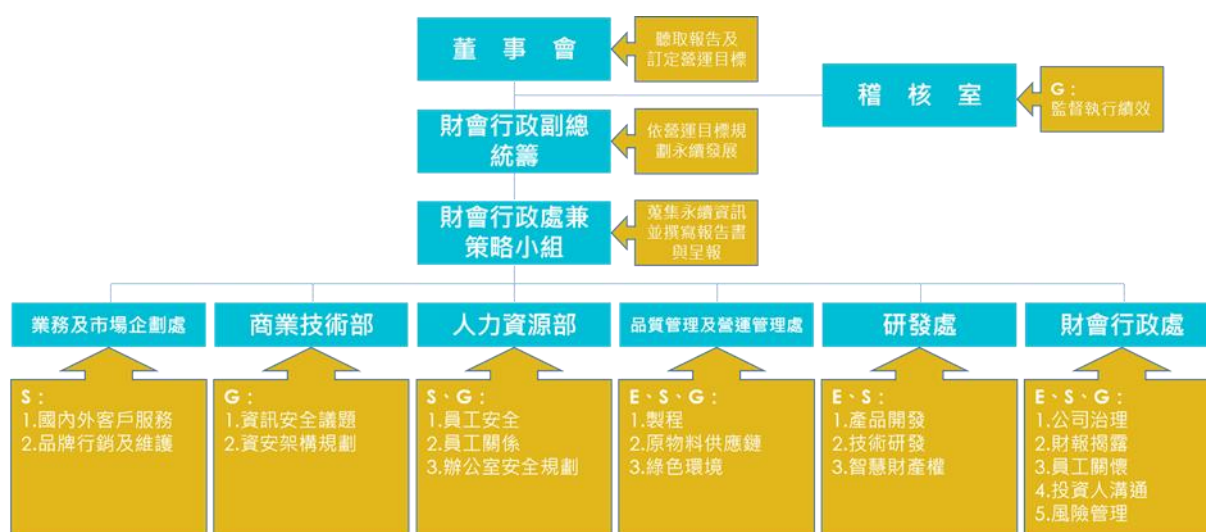
2、永續經營

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 112 年通過「永續發展實務守則」及「風險管理實務守則」，於 113 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。



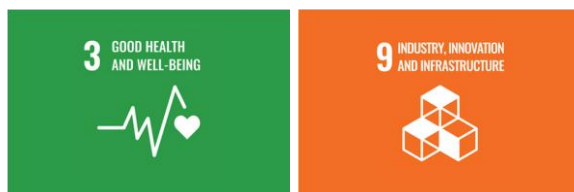
【邦睿 ESG 管理架構圖】

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，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 運作及執行情形

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。114 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 8 件，主要為

1. 永續發展計畫
2. 各利害關係人溝通情形。
3. 資通安全管理、落實情形及投入資源報告。
4. 與誠信經營相關之檢舉案件。
5. 風險因子及因應情形。
6. 智慧財產權執行情形。
7. 修訂公司治理實務守則。
8. 訂定永續報告書編製及確信之作業程序。

董事會歷次開會溝通事項

開會日期	溝通事項	決議結果
114 年 05 月 24 日	1. 永續發展計畫 2. 永續發展組織架構 3. 風險管理執行情形 4. 訂定永續報告書編制及確信之作業程序	全體董事 無異議通過
114 年 08 月 06 日	1. 修訂公司治理實務守則	全體董事 無異議通過
114 年 11 月 11 日	1. 利害關係人溝通情形 2. 資通安全管理 3. 誠信經營執行情形 4. 智慧財產權執行情形 5. 風險管理執行情形 6. 董事會及重要管理階層接班規劃 7. 企業提升價值計畫	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. 董事會監督永續發展推動

董事會為本公司永續發展之最高監督單位，負責督導永續發展策略、重大永續議題及相關風險管理事項，並將永續發展納入公司整體經營策略與決策考量。董事會透過定期聽取永續發展策略小組之報告，了解各項永續目標、執行成果及未來規劃，確保公司在追求營運成長的同時，兼顧環境、社會及公司治理（ESG）之永續發展目標。

本公司由永續發展策略小組負責推動永續相關事務，每年至少辦理一次重大議題評估，依據利害關係人關注事項及公司營運特性，分析各項 ESG 議題對經濟、環境及人群之實際或潛在影響，據以辨識及確認年度重大主題，並提報董事會審議。

此外，永續發展策略小組亦負責研擬永續發展政策、年度推動計畫、氣候變遷與風險管理措施、利害關係人溝通及永續績效指標等事項，並透過定期會議追蹤執行情形及檢討改善措施，將重要執行成果及未來規劃提報董事會進行監督與指導。

2. 永續報告書管理

本公司永續報告書之編製由永續發展策略小組統籌辦理，各相關單位依職責提供環境、社會及公司治理等面向之資料與績效資訊，並進行數據蒐集、彙整及內容檢核，以確保揭露資訊之完整性、正確性及一致性。

永續發展策略小組完成報告書編製後，將年度永續發展成果、重大議題管理情形及相關揭露內容提報董事會審閱，經董事會確認後正式發布，以落實資訊透明及利害關係人溝通之責任。

3. 董事會督導情形

114 年度永續發展策略小組已向董事會報告永續發展推動情形，包括重大議題鑑別結果、氣候變遷風險管理、溫室氣體盤查作業、公司治理評鑑改善計畫、員工關懷措施及永續報告書編製規劃等事項，董事會並就相關執行情形提供指導與建議，作為後續永續策略及管理措施調整之依據。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

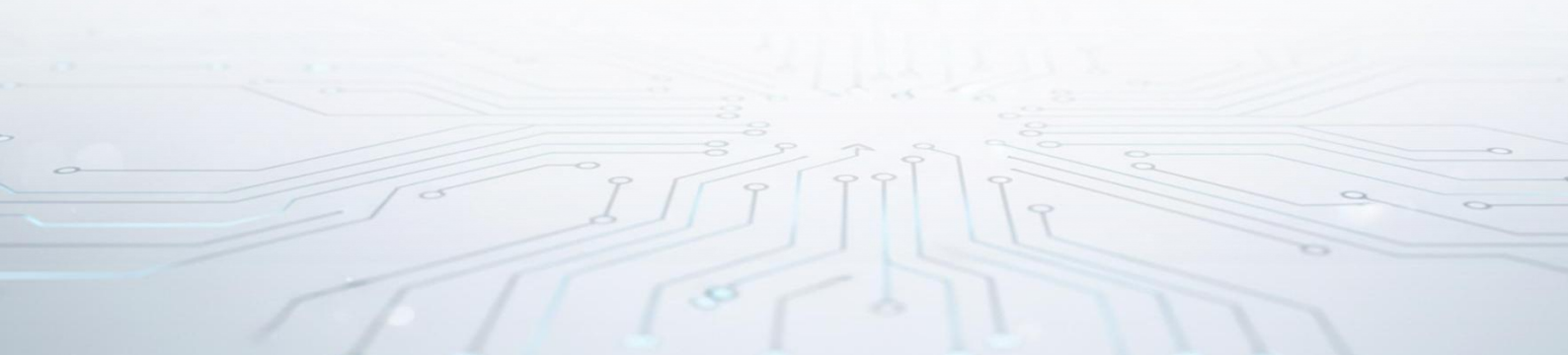
為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會及薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含公司目標與任務之掌握、公司營運參與度、決策品質、成員組成與結構、內部控制及持續進修等面向。114 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均在 4.98 分以上（滿分 5 分）。

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。114 年董事會全體董事進修時數達 60 小時，平均每位董事進修時數超過 6.5 小時，董事會進修情形可參閱本公司 114 年度年報第 37 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	114/06/24	公司治理與證券法規	3 小時
	114/06/25	內線交易防治與因應之道	3 小時
	114/08/26	企業永續發展與精實生產	3 小時
	114/09/04	生成式 AI 與 ChatGPT 的應用	3 小時
	114/09/09	數位轉型與最新資訊科技	3 小時
	114/09/12	SDGs 與 ESG 永續管理	3 小時
	114/09/19	人工智慧趨勢解析與企業風險管理策略	3 小時
	114/11/11	IFRS 18 財務報表呈現與揭露的新標準	3 小時
	114/11/11	內線交易防制與因應之道	3 小時
	114/12/11	永續傳承與 AI 應用轉型之路	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 113 年 6 月 24 日至 116 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 114 年度年報第 8 至 16 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 114 年累積召開 4 次董事常會，未有召開臨時董事會議之情事，董事成員平均出席率為 94.44%。各議案通過情形及獨立董事之意見，請參詳本公司 114 年度年報第 26 至 29 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 113 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 114 年度年報第 28 至 29 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。114年董事之酬金及發放標準請參考本公司114年度年報第20至21頁及24至25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。

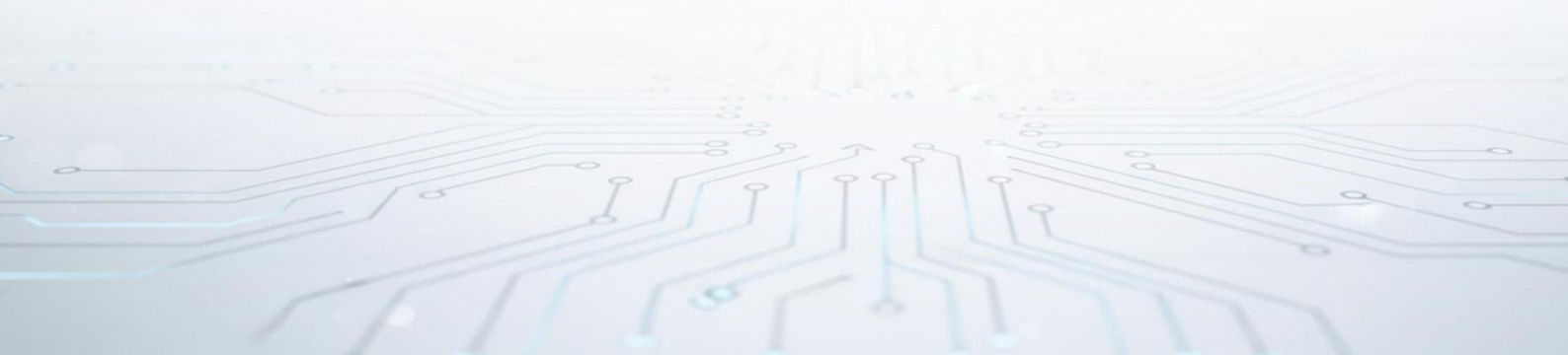
114年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司114年度年報22至25頁。

(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

114 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 6.4:1；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 1.78。

薪酬比率

項目	114 年	113 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	6.4	6.5
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	1.78	1.6

非主管職員工薪資中位數、平均數

非主管職員工	114 年	113 年	變動率
人數(人)	95	78	21.79%
薪資中位數(新臺幣千元)	687	658	4.41%
薪資平均數(新臺幣千元)	820	725	13.10%

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

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 113 年 6 月 24 日至 116 年 6 月 24 日，薪酬委員會至少每年召開二次會議，114 年薪酬委員會共舉行了 2 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請參閱本公司 114 年度年報第 42 至 43 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

【現任薪酬委員會成員】

薪酬委員會之職權事項如下：

本委員會是以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。

1. 定期檢討「薪資報酬委員會組織規程」並提出修正建議。
2. 訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
3. 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

薪資報酬委員會履行前項職權時，應依下列原則為之：

1. 確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。
2. 董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人績效評估結果、所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。

3. 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
4. 針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。
5. 本委員會成員對於其個人薪資報酬之決定，不得加入討論及表決。

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 113 年 6 月 24 日至 116 年 6 月 24 日，審計委員會至少每季召開一次會議，114 年審計委員會共舉行了 4 次會議，整體出席率為 100%。



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

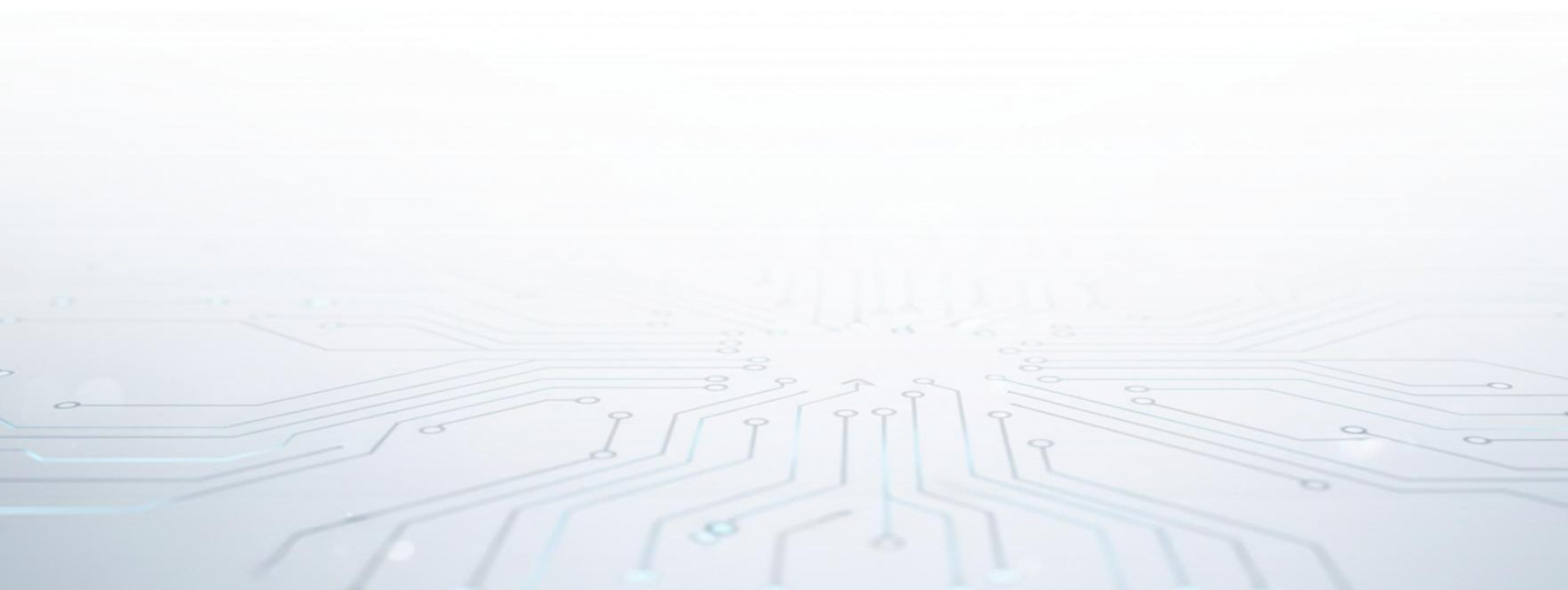
【現任審計委員會成員】

審計委員會之職權事項如下：

1. 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
2. 內部控制制度有效性之考核。
3. 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埋程序。
4. 涉及董事自身利害關係之事項。
5. 重大之資產或衍生性商品交易。
6. 重大之資金貸與、背書或提供保證。
7. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
8. 簽證會計師之委任、解任或報酬。

9. 財務、會計或內部稽核主管之任免。
10. 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。
11. 聽取內部稽核主管有關永續資訊內部控制之報告。
12. 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。
13. 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 114 年度年報第 31 至 33 頁



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重大主題並給予回應。

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.公司治理評鑑揭露資訊 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	● 114 年 5 月 27 日召開股東會 ● 114 年 1 月 13 日及 11 月 10 日召開法人說明會 ● 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

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 : ir@bonraybio.com 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		● 公開資訊觀測站重大訊息公告
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 ● 114 年客戶回饋為 53 件，其中 51 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 ● 每年進行員工滿意度調查 ● 114 年至今職工福利委員會召開計 5 次 ● 114 年至今勞資會議召開計 4 次 ● 114 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，114 年計評核 2 次，總計 87 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	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 ● 全系列產品上市銷售前，本公司皆自行送件申請通過台灣衛生福利部、美國食品藥物管理局、歐盟、中國國家藥品監督管理局取證

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，依循 GRI 3：重大主題 2021，並參考 SASB 醫療器材產業主題及主管機關 ESG 揭露指標，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。

身為上市公司，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

本公司依重大性分析結果，綜合考量公司營運特性、產業發展趨勢、利害關係人關注程度，以及各項永續議題對經濟、環境與人群可能產生之實際及潛在衝擊，確認「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」為本年度主要重大主題。針對各項重大主題，公司持續透過相關管理制度、執行措施及績效追蹤進行管理，並將重大主題納入永續發展策略與日常營運，以降低潛在負面衝擊、擴大正面影響，作為公司推動永續經營及創造長期價值的重要基礎。

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：

面對全球政經、法規、氣候變遷、資訊安全及供應鏈等內外部環境變化，本公司持續進行風險辨識、評估、因應及監控，並依風險程度規劃管理措施，以降低潛在衝擊，提升營運韌性及應變能力。

研發創新：

研發創新為本公司核心競爭力，持續投入產品設計、技術精進、AI 人工智慧應用及國際市場拓展，並由男性生殖醫療逐步拓展至女性生殖醫學及診斷醫學領域，以「AI-Powered Fertility Science」強化產品差異化與長期競爭優勢。

誠信治理：

「誠信正直」為本公司重要經營理念。本公司透過誠信經營、法令遵循、內部控制、風險管理及檢舉制度等機制，信守對股東、客戶、供應商、員工等利害關係人的承諾，維護企業信譽與利害關係人權益。

幸福職場：

員工是企業永續發展的重要夥伴。本公司重視職業安全衛生、薪酬福利、人才培育、性別平等及工作與生活平衡，並透過教育訓練、滿意度調查及溝通機制，持續打造安全、健康、友善且具發展性的工作環境。

社會公益：

秉持「取之於社會、用之於社會」理念，本公司透過淨山、淨灘、捐血、物資捐贈及教育推廣等方式回饋社會，並積極參與大里產業園區活動及在地社區議合，逐步擴大企業對社會及所在地社區的正面影響。

綠色環境：

本公司持續評估氣候變遷之風險與機會，推動溫室氣體盤查、能源、水資源及廢棄物管理，並透過設備效率提升與節能措施降低環境衝擊，持續評估再生能源導入可行性，逐步朝節能減碳及 2050 淨零排放方向邁進。



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，與前一年相同，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：

114 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	無此情形
研發創新	研發創新	無此情形
誠信治理	誠信治理	無此情形
幸福職場	幸福職場	無此情形
社會公益	社會公益	無此情形
綠色環境	綠色環境	無此情形

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」，建立系統性之風險辨識、評估、因應及監控機制，並將風險管理納入公司營運決策與永續發展管理。由永續發展策略小組統籌整體風險管理作業，協同各部門定期辨識可能影響公司營運及永續發展之風險，研擬因應措施並持續追蹤，以降低潛在衝擊、提升營運韌性。

實際措施：

1. **年度風險辨識：**每年初由各單位進行風險辨識與評估，永續發展策略小組彙整潛在風險及因應措施，形成年度風險預估報告並提報董事會審閱。
2. **追蹤與監督：**年底檢視各項風險管理措施之執行情形及控管成效，針對重大風險持續追蹤改善，並將年度執行成果再次提報董事會。
3. **多元風險管理：**風險辨識範圍涵蓋營運、財務、法規遵循、資訊安全、產品、供應鏈及氣候變遷等面向，依風險程度採取適當管理及因應措施，持續強化公司整體營運韌性。

二、研發創新

策略與管理方針：

以創新研發為核心競爭力，長期深耕生殖醫學檢測領域，並以「AI-Powered Fertility Science」為發展策略，運用人工智慧與光學影像技術打造智慧化、標準化的生殖醫療解決方案。115 年除持續深化男性生殖醫療產品布局外，亦正式跨足女性生殖醫學，投入卵子冷凍與解凍創新解決方案開發，持續拓展生殖醫療技術平台。公司鼓勵研發團隊主動提案、跨部門合作，將創新思維融入產品開發流程，持續提升技術能量與市場競爭力。

實際措施：

1. **創新研究：**研發單位每年至少設定一項創新研究主題，進行新技術、新產品或應用領域之探索與開發，持續累積研發能量。
2. **產品持續優化：**定期檢討既有產品功能及市場需求，透過導入新型鏡頭、運算技術、AI 人工智慧及檢測平台等方式，持續提升產品效能與使用價值。
3. **智慧財產權保護：**建立產品技術專利布局及智慧財產權管理機制，針對關鍵技術及創新成果進行專利申請與保護，以強化產品獨特性、提高技術進入門檻並維持市場競爭優勢。

α.媒體採訪 - 展示產品



b. 研發團隊



c. 產品 X12 Pro 於美國食品藥物管理局取證



May 9, 2025

Bonraybio Co., LTD.
Clare Huang
Manager
4F., No. 118, Gongye 9th Rd., Dali Dist.
Taichung, 41280
Taiwan

Re: K242388

Trade/Device Name: LensHooke X12 PRO Semen Analysis System
Regulation Number: 21 CFR 864.5220
Regulation Name: Automated Differential Cell Counter
Regulatory Class: Class II
Product Code: POV
Dated: August 9, 2024
Received: August 12, 2024

三、誠信治理

策略與管理方針：

面對快速變動的經營環境，與各利害關係人建立長期信賴關係更顯重要。本公司深信「人而無信，不知其可也」，將誠信正直視為企業永續經營的重要根基。公司持續健全誠信治理、法令遵循及內部管理制度，要求董事、管理階層及全體員工遵循相關規範，並透過制度管理與企業文化傳遞，落實透明、誠信及負責任的經營理念。

實際措施：

- 1. 建立誠信規範：**訂定「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」及「防範內線交易管理辦法」等內部規章，作為董事、管理階層及員工行為之遵循依據。
- 2. 定期自我檢核：**由財會行政處定期辦理誠信治理自我檢核，檢視相關制度之執行情形與落實程度，發現待改善事項即進行追蹤管理。
- 3. 監督與追蹤：**由策略發展小組定期查驗誠信治理執行情形及改善進度，並將相關成果提報董事會，以強化治理監督機制。
- 4. 深化誠信文化：**透過每週經營管理會議進行跨部門溝通與重要議題討論，並由總經理及管理階層分享經營理念與實務經驗，將誠信正直、法令遵循及負責任經營理念傳達至各單位，逐步深化全體員工之誠信文化與組織認同。



四、幸福職場

策略與管理方針：

員工是公司永續經營與持續成長的重要夥伴。本公司致力於打造多元、平等、安全、健康且具有歸屬感的幸福職場，重視員工職業安全與健康、人才培育、薪酬福利、性別平等及工作與生活平衡，鼓勵員工在工作中持續學習並實現個人成長。同時重視員工意見與雙向溝通，透過員工滿意度調查及多元溝通管道了解員工需求，持續改善職場環境與管理制度，營造正向、友善且具凝聚力的企業文化。

實際措施：

- 1. 人才培育與成長：** 建立新人教育訓練及在職培訓機制，不定期辦理專業職能、管理職能、企業文化及語文等多元課程，提升員工專業能力並兼顧個人成長。
- 2. 具競爭力的薪酬福利：** 提供年度調薪、績效獎金、專案獎金、三節禮金（品）、生日禮金等福利，並透過員工旅遊及聚餐等活動，增進員工交流與組織凝聚力。
- 3. 員工與家庭關懷：** 除既有節慶福利外，於母親節及父親節提供禮券，鼓勵員工向家中長輩或伴侶表達感謝，將企業關懷延伸至員工家庭，感謝家屬對員工工作與職涯發展的支持。
- 4. 健康促進與身心照護：** 辦理員工健康檢查、醫療補助及健康講座，並聘請視障按摩師提供免費經絡舒壓服務；成立永續發展社及羽球社，鼓勵員工透過社團與運動促進身心健康。
- 5. 安全工作環境：** 持續辦理環境安全衛生宣導、消防安全設備檢查及自衛消防編組演練，提升員工安全意識及緊急應變能力。114 年度未發生火災事件，持續維護安全之工作環境。
- 6. 工作與生活平衡：** 實施彈性上下班制度，並提供符合法令及公司制度之生育與育兒相關休假及支持措施，不因性別而有差別待遇，協助員工兼顧工作與家庭生活；114 年度育嬰留職停薪申請人數共計 2 人。
- 7. 員工溝通與意見回饋：** 重視員工意見及雙向溝通，每年辦理員工滿意度調查，並透過內部溝通管道蒐集員工意見，由相關權責單位進行分析、改善及追蹤，持續優化工作環境與員工體驗。

a.永續發展社_鐵道鐵馬兩鐵低碳之旅



b.員工家庭日_王功踏浪淨灘之旅



c.員工福利_中秋節烤肉活動 (三山燒肉)



d.員工福利_尾牙晚宴



e.生活工作平衡_注連繩教學



f.外部講師-聖誕花圈教學



五、社會公益

策略與管理方針：

本公司秉持「取之於社會、用之於社會」之精神，將社會參與視為企業永續發展的重要一環，持續關注環境保護、弱勢關懷、在地發展及教育推廣等議題。透過員工共同參與、公益捐贈、環境行動及知識分享等方式投入社會，並積極與所在地社區及相關組織建立互動，發揮企業及員工的正向影響力，實踐企業公民責任。

實際措施：

1. **支持友善農業：**持續認養友善土地耕作茶園，以實際行動支持在地農民及友善環境之農業發展。
2. **環境保護行動：**鼓勵員工參與淨山活動，前往景觀山區撿拾垃圾，以實際行動維護自然環境與公共空間整潔。
3. **旅遊結合公益：**將員工旅遊與公益活動結合，辦理海岸線淨灘活動，在促進員工交流之餘共同響應海洋環境保護。
4. **支持弱勢關懷：**支持世界幫扶協會「真心柑仔店」公益禮盒計畫，透過企業採購與資源投入支持公益行動。
5. **關懷流浪動物：**響應國際流浪動物日，至臺中市后里區流浪動物相關機構捐贈所需物資，以實際行動支持動物照護與生命關懷。
6. **深化在地參與：**積極參與大里產業園區舉辦之交流及公益活動，了解所在地社區需求與關注議題，並規劃認養鄰近公園、綠地或公共設施，持續深化企業與在地社區之連結。

α.認養茶園



b. 至各景觀山區撿拾垃圾，為環境整潔盡一份心力。



c. 支持世界幫扶協會「真心柑仔店」公益禮盒計畫。此次合作不僅是節慶送禮，更是實踐 ESG 永續價值的重要行動。



d. 捐助台中市后里區流浪狗之家



e.彰化王功淨灘



六、綠色環境

策略與管理方針：

邦睿生技重視環境保護及氣候變遷議題，將提升能源與資源使用效率、降低溫室氣體排放及減少廢棄物視為環境管理重點，並逐步將綠色理念融入日常營運及產品生命週期。透過溫室氣體盤查、能源管理、資源循環及環境教育等措施，持續降低營運活動對環境之影響，並朝節能減碳及淨零排放之長期方向推進。

實際措施：

- 1. 溫室氣體管理：**依相關規範辦理溫室氣體盤查，掌握主要排放來源及排放量，並將盤查結果揭露於公司官網、年報或永續報告書，作為後續減碳管理之基礎。
- 2. 導入外部專業資源：**委託東海大學專業團隊協助能源使用檢測及相關輔導，針對設備、空調、照明及能源管理進行評估，作為節能改善與減碳措施規劃之參考。
- 3. 落實節能減碳：**持續推動 LED 節能照明、空調溫度及使用管理、節電設備與無紙化作業等措施，降低日常營運之能源與資源耗用。
- 4. 推動資源循環：**落實廢棄物分類與回收，並於可行範圍內重複利用包裝材料、減少一次性耗材及塑膠使用，提升資源使用效率。
- 5. 提升環境意識：**透過內部宣導、教育訓練及淨山、淨灘等環境行動，提升員工節能減碳、資源循環及環境保護意識，將綠色理念落實於工作與日常生活。



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	306,307	推銷費用	34,252
		管理費用	49,491
		研究發展費用	54,827
		股東股利	74,402

註：員工酬勞為 11,903 千元、各項福利及董事酬勞 2,380 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. 114 年度申請退休人數為 0 人。

三、取自政府之財務援助

本公司 114 年度共取得政府五項補助，補助總金額為新臺幣 146 千元。其中，經濟部國際貿易署補助公司參與海外國際展覽，協助拓展全球市場、提升品牌能見度及國際競爭力；此外，公司亦依相關法令申請產檢及陪產等政府補助，支持員工兼顧家庭照顧與職涯發展，營造友善且具包容性的工作環境。



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合規銷貨憑證及法申報，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。

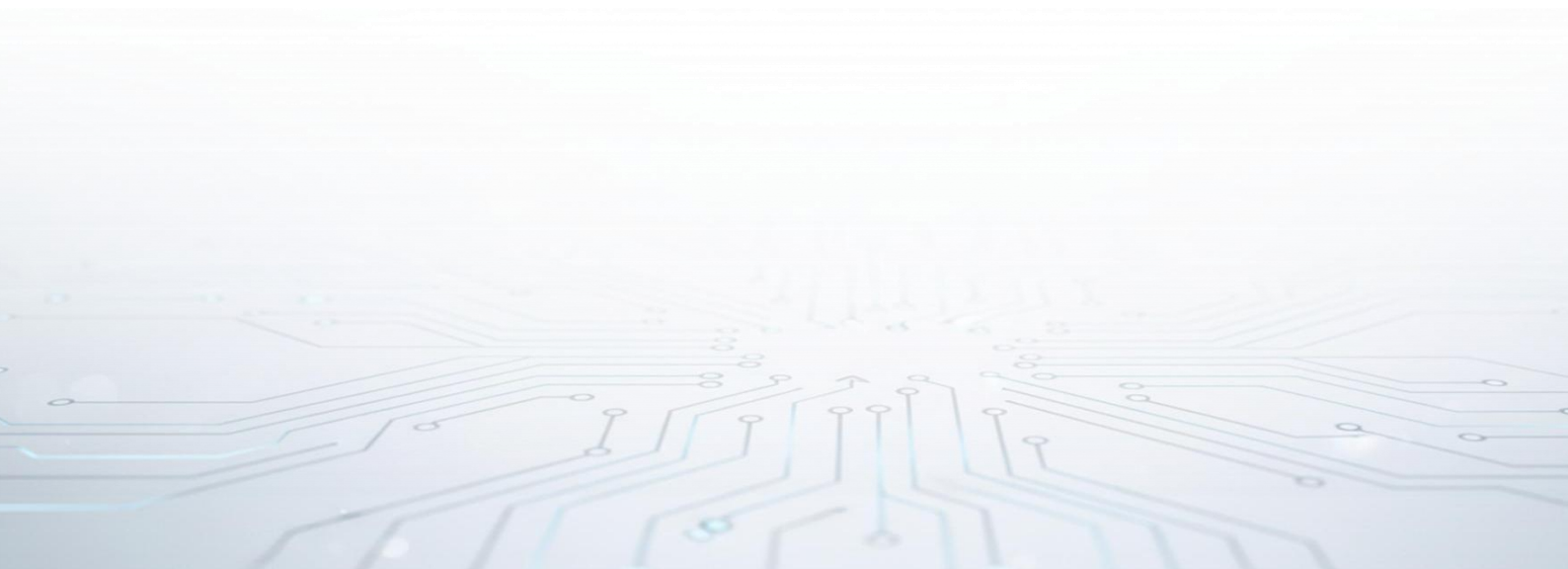


四、114 年度稅務繳納狀況

邦睿生技依法辦理各項稅務申報作業，秉持誠信、透明及法令遵循原則履行納稅義務。公司因創立初期投入研發及市場拓展，累積有虧損扣抵金額，歷年依《所得稅法》相關規定辦理虧損扣抵。隨著公司近年營運績效持續成長，114 年度已完成累積虧損扣抵，並開始產生應納營利事業所得稅，114 年度實際繳納營利事業所得稅新臺幣 2,271 千元，反映公司獲利能力持續提升及營運逐步邁向成熟穩健。

在營業稅方面，公司依法辦理各項申報作業。由於產品以外銷市場為主，出口營收占整體營收九成以上，依《加值型及非加值型營業稅法》規定適用零稅率，並得依法申請退還進項稅額。因此，114 年度各期營業稅申報皆依法辦理退稅作業，以降低營運成本並提升資金運用效率。

總體而言，114 年度本公司各項稅務皆依相關法令規定如期完成申報、繳納及扣繳作業，持續維持良好的稅務遵循紀錄，未有任何違反稅務法令或遭受裁罰情形。未來亦將持續落實誠信納稅及稅務治理，兼顧企業經營效益與社會責任，展現對公司治理及永續經營的承諾。



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	https://www.bonraybio.com/tw/about/14

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%，114 年本公司反貪腐風險評估結果為無貪腐風險。另 114 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

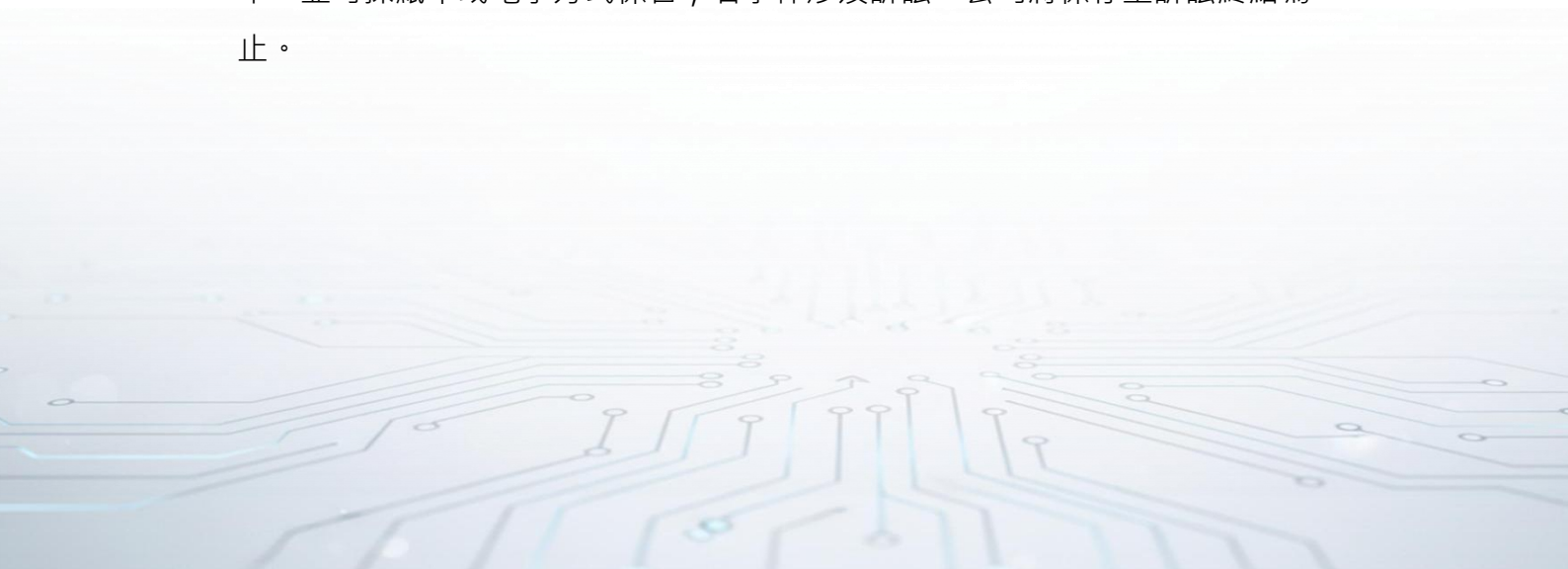
員工如發現涉有貪腐或其他舞弊行為，應依內部通報程序向所屬部門主管反映；若事件涉及主管級以上人員，應通報至高階主管、獨立董事或審計委員會。公司亦保障通報者身分，嚴禁任何形式之報復行為。

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

114 年接受反貪腐教育訓練的母公司員工人數達 113 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	113	56.5	100%
董事會成員	9	4.5	100%

4.03.3 反競爭行為

114 年度，邦睿生技秉持誠信經營原則，致力維護公平競爭的市場秩序，嚴格遵循《公平交易法》及營運所在地相關競爭法令，禁止任何涉及限制競爭、聯合行為、濫用市場地位或其他反競爭行為。報導期間內，本公司未發生任何涉及反競爭、反托拉斯或壟斷行為之事件，亦未因違反相關法令而遭主管機關裁罰或處分。

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：

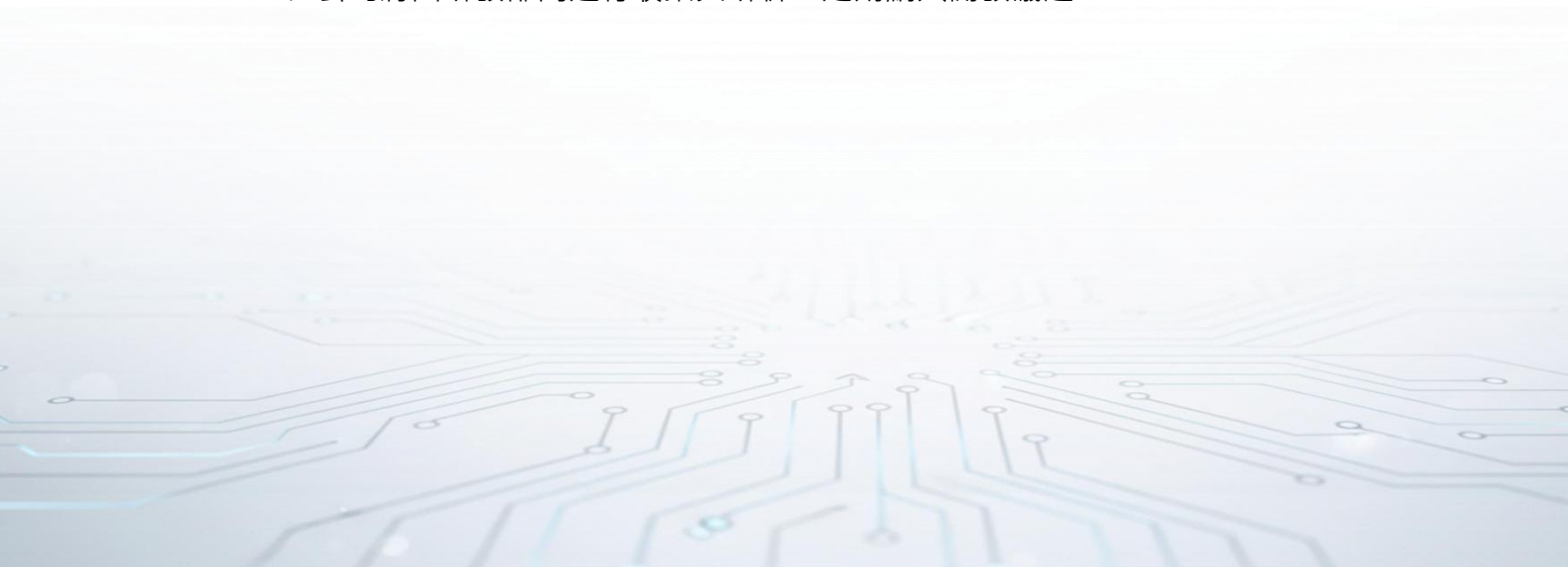
- A. 公司內部建有風險通報及異常回報機制，由各部門定期彙整營運風險並報送董事會。
- B. 外部利害關係人如對公司之風險揭露、管理或應變措施有疑義，可透過聯絡我們專區或聯絡窗口提出。

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應，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：

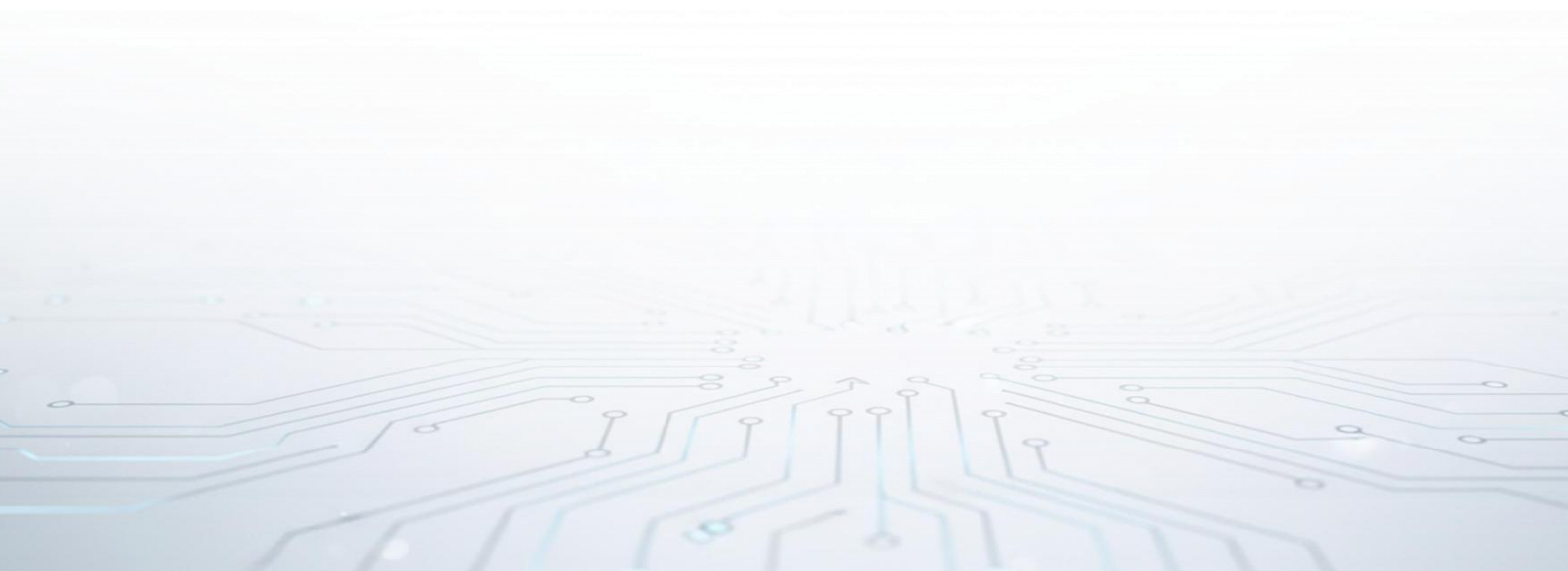
- A. 針對環境管理、資源使用、污染防治等議題，公司設有專責單位監管。
- B. 若鄰近社區或第三方發現環境異常或相關疑義，可透過公司官網反應，專責人員將即時查證與通報環安衛負責人。

二、建議管道及程序

為建立誠信、透明的企業文化及健全公司治理，本公司訂定《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》及《防範內線交易管理辦法》等相關管理制度，作為董事、經理人、全體員工及與公司有業務往來之供應商、承攬商及其他利害關係人共同遵循之行為準則，落實誠信經營、法令遵循及利益衝突管理。

本公司建立多元且暢通的檢舉申訴機制，鼓勵員工及外部利害關係人針對違反法令、誠信經營原則或其他不當行為提出檢舉。所有案件均依規定由權責單位秉持保密、公正及客觀原則進行受理與調查，並對檢舉人身分及內容嚴格保密，以保障檢舉人權益。相關檢舉管道及處理程序均已公開於公司網站，供內外部利害關係人查詢與使用。

114 年度未接獲任何經查證成立之重大違反誠信經營、貪腐、賄賂或重大違法案件。



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。

本公司風險管理以董事會為最高管理與決策單位，董事會依循公司經營策略及產業環境核定風險管理政策與程序，本公司現委由財會行政處副總經理帶領「永續發展暨風險管理策略小組」負責永續發展暨風險管理事宜，並集合各級管理人員及員工共同參與推動執行，並針對整體風險相關的辨析、預防及監控或重大風險管控議題，經由統整各項風險議題，每年至少二次向董事會進行呈報（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）。

風險管理涵蓋層面廣泛，首應辨識有那些風險係於營運過程中可能面臨者，本公司為有效掌控各風險因子，大體區別及定義如下：

- 一、財務風險：因國內外總體經濟、產業變化等因素，造成公司財務、業務之影響，如利率、匯率及信用等風險。
- 二、營運風險：係指影響公司正常營運之風險，如客戶權益、醫材安全、採購、供應鏈、營業秘密與專利商標權、人才招募與培訓等風險。
- 三、策略風險：係指與經營策略相關之風險，如法令規定、產品開發與上市、行銷與市場等風險。
- 四、係指公司因內外部因素影響，使職場環境可能危害員工健康與安全，並造成公司損失之風險。
- 五、氣候變遷相關風險：因全球氣候升溫導致自然災害之實體風險（如水災、旱災），使企業面臨營運壓力與衝擊，以及因政府法規與國際倡議要求，提高再生能源使用比例之轉型風險（台灣電力將調升及再生能源使用導致成本上升）。
- 六、其他風險

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。

115 年 3 月 3 日向董事會報告事項如下：

1. 115 年風險管理執行情形報告及永續發展計畫。
2. 稽核室每年依風險評估結果，對公司整體營運流程擬訂年度稽核計劃，按季向審計委員會及董事會報告各季的查核發現、查核建議與後續改善情況，114 年度未有發現重大的內控疏失，114 年度內控有效的內控控制制度聲明書於 115 年 3 月 3 日審計委員會及董事會審議通過。

4.05.2 法規遵循

邦睿生技重視法令遵循與誠信經營，持續建立完善的法遵管理機制，並將法規遵循納入日常營運管理。114 年度未發生重大違反法令事件，亦未因違反相關法規而遭受重大裁罰，顯示公司持續落實法令遵循及風險管理。未來，本公司將持續關注國內外法規及監管趨勢，定期檢視並優化內部制度與作業流程，透過教育訓練、內部稽核及法遵宣導等措施，持續提升全體同仁的法遵意識與風險管理能力，確保各項營運活動符合相關法令規範，維護公司信譽及利害關係人權益。

4.06 資訊安全及客戶隱私保護

4.06.1 資訊安全管理

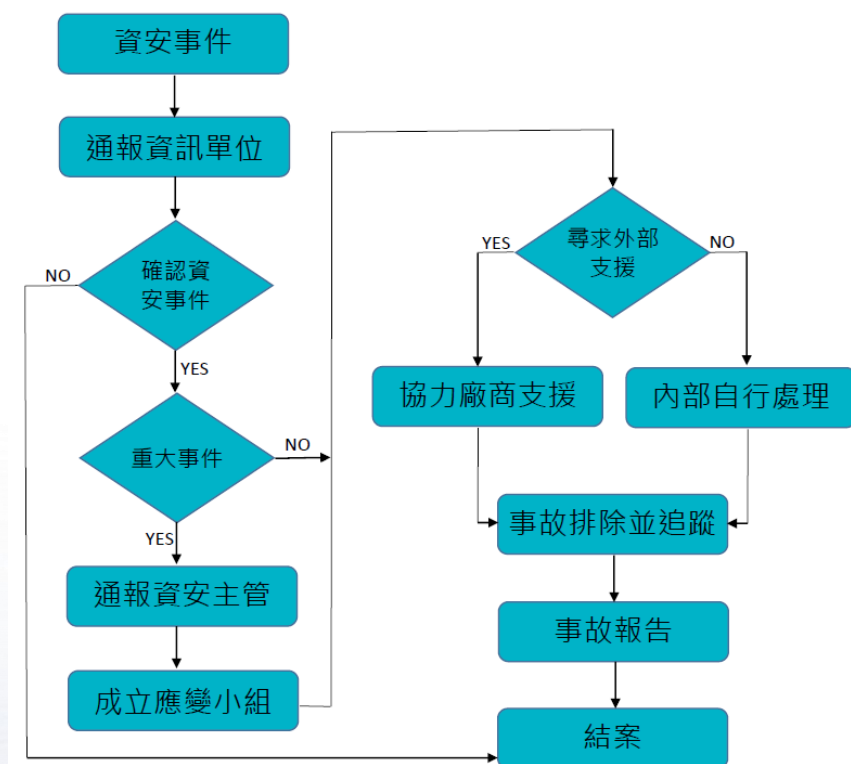
一、資通安全風險管理架構

為提升資通安全管理，本公司於 113 年 3 月 18 日經董事會指派財會行政處副總經理為資通安全專責主管，商業技術部為資通安全專責單位，並作為本公司、子公司及孫公司內跨部門資通安全治理、規劃、督導及推動執行。資通安全專責單位定期在經管會中提出資通安全落實情形，使資通安全檢查制度持續穩健落實，並每年定期將資通安全治理及成果報告於董事會。

二、資通安全政策

1. 恪遵法令訂定相關資通安全管理規章，對本公司資通資產提供適當的保護措施，以確保其機密性、完整性、可用性及法律遵循性。
2. 確保本公司所保管的資訊資產之機密性、完整性與可用性，以確保公司作業相關資料及檔案安全。
3. 定期評估各種人為及天然災害對本公司資通安全之影響，並訂定重要資通資產及關鍵性業務之防災對策及災變復原計畫，以確保本公司業務持續運作。

三、資通安全管理流程圖



四、落實情形

管理事項	落實情形
電腦系統及網路安全管理	本公司建置防火牆並建立適當網路安全系統的基礎，提供對所有流量的必要監控和過濾，包括發送端流量、應用層流量、線上交易、通訊和連接性（如 IPSec 或 SSL VPN）及動態工作流程，提供最有效的網路攻擊保護。
人員管理及教育訓練	- 資安單位每季一次以 Mail 做資通安全宣導，以提高員工資安的危機意識。 (114 年計以 Mail 宣導 4 次) - 公司於新進人員職前訓練時安排「資訊安全宣導及教育訓練」課程，並請資安單位設定新進人員個人權限帳號密碼，管理可存取或使用的公司內部資料庫。
資訊資產之安全管理	- 資安單位每半年執行一次全公司軟體盤點並記錄。 (114 年於 6 月及 12 月執行) - 稽核室每年定期查核個人資料保護情形及電腦化資訊系統循環。
維持營運正常	每年進行一次災後重建備援演練，維持其可用性及應變能力。(114 年 11 月 30 演練)
督導及檢討	- 資安單位於 113 年起定期將資安情形報告董事會。114 年於 11 月 10 日董事會報告執行情形。 - 資安單位於每週三部門會議及每月處級專案會議報告資安管理情形。
資安事件所造成之損失	114 年度未發生資安事件，亦未因資安事件造成任何財務損失或重大營運影響。

4.06.2 客戶隱私保護

為保障客戶及其他利害關係人之個人資料與隱私權，本公司遵循《個人資料保護法》及相關法令規定，建立個人資料保護管理規範，作為各單位於個人資料蒐集、處理、利用、保存及銷毀之遵循依據，並依資料敏感程度落實存取權限管理、資訊安全防護及個人資料管理措施，降低個人資料遭未經授權存取、洩漏或濫用之風險。

本公司持續透過內部管理制度、教育訓練及資訊安全宣導，提升員工對個人資料保護及資訊安全之認知，並建立個人資料事件通報及處理機制，如發現疑似個人資料外洩事件，將立即啟動調查程序，採取必要之應變及改善措施，以降低事件影響並防止再次發生。

114 年度，本公司未發生任何涉及客戶隱私或個人資料外洩之投訴案件，亦未發生經證實之個人資料外洩事件，且未因違反《個人資料保護法》或其他相關法令而遭主管機關裁罰，客戶隱私保護及資訊安全管理績效維持良好。



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 112 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 113 年加入台灣生物產業發展協會參加獎項競賽，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 CS1/CS3	
精子 DNA 碎片檢測試劑組 R10/R10 Plus/R11 Plus	
精子優選器 CA0/CA1	
品管檢測組 QX0/QXA/QXB	

本公司重視產品資訊揭露的正確性與透明度，產品包裝、標示、使用說明書及行銷宣傳內容均依《醫療器材管理法》、《公平交易法》、《個人資料保護法》及其他相關法令辦理，並依各銷售國家或地區之法規要求執行。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）

此外，公司秉持誠信經營原則，所有產品行銷及推廣活動均遵循真實、客觀及合法原則，不刊載虛偽、誇大或易生誤解之內容，尊重客戶知情權並維護消費者權益。

114 年度，本公司未發生任何違反產品與服務資訊標示、行銷傳播或相關法規之事件，亦未因此遭主管機關裁罰。未來將持續精進產品資訊管理及內部審查機制，確保揭露資訊的正確性、完整性及法令遵循，持續提升產品品質與品牌信賴。

4.09 供應商管理

一、價值鏈

邦睿生技以「**AI-Powered Fertility Science**」為發展策略，致力於運用人工智慧、光學影像及精準檢測技術，提供智慧化、標準化的生殖醫療解決方案。公司價值鏈涵蓋產品研發、設計開發、製造、品質管理、臨床應用、市場推廣及售後服務等環節，持續深化男性生殖醫療產品布局，並逐步拓展至女性生殖醫學及診斷醫學領域。



【經營模式】

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。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 114 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 91%，其中「在地」係指邦睿生技總部所在台灣，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，本公司訂有供應商管理辦法及供應商評鑑機制，於供應商初次合作前，由採購單位辦理供應商盡職調查，評估供應商之營運能力、產品品質、法規遵循及永續管理情形，為供應商遴選及合作之重要依據。

初次採購時，本公司除評估產品品質、交期、價格及服務能力外，亦要求供應商遵循職業安全衛生、勞動人權、環境保護、資通訊安全及個人資料保護等相關法令及管理規範，並優先考量已建立相關管理制度或取得 ISO 9001、ISO 13485、ISO 14001、ISO 45001 或其他相關管理系統認證之供應商，以降低供應鏈營運及永續風險。

採購單位將透過文件審查、公開資訊查詢及合作前評估等方式，確認供應商是否涉及重大環境污染、職業安全事故、勞動人權爭議、資訊安全事件或其他重大違法情事；如發現未符合本公司管理要求者，除屬獨家代理或無替代供應來源之特殊情形外，將優先選擇其他符合資格之供應商。若屬獨家代理或關鍵供應商，本公司將與供應商溝通改善事項，提供必要之輔導及改善建議，並持續追蹤改善情形，必要時要求提出改善計畫，以提升其法規遵循及永續管理能力。

供應商合作期間，本公司持續辦理供應商年度評鑑，評估項目包括品質、交期、服務、配合度及永續管理表現。如供應商發生重大環境、勞工人權、職業安全衛生、資訊安全或誠信經營等負面事件，本公司將立即進行風險評估，視事件影響程度採取要求改善、持續追蹤、暫停採購或終止合作等管理措施，必要時啟動替代供應商機制，以降低供應鏈風險並維持營運韌性。

年度評鑑採用「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，評鑑項目涵蓋以下內容：

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 9001、ISO 13485、ISO 14001、ISO 45001 或 QMS 等相關管理系統認證)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、職業安全衛生及是否有其他違法情形。

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，評鑑項目涵蓋以下內容：

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。
6. 其他：是否有重大環境、勞工人權、職業安全衛生、資訊安全或誠信經營等負面事件。

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。

除年度評鑑外，本公司持續關注供應商於環境保護、勞工人權、職業安全衛生、誠信經營及法令遵循等永續議題之表現，並透過公開資訊、新聞報導及合作過程持續進行風險監測。如發現供應商涉及重大環境污染、違反勞動人權、職業安全事件或其他重大違法情事等負面事件，採購單位將立即進行事實確認及風險評估，視事件性質、影響程度及改善情形採取適當管理措施，包括要求供應商提出改善計畫、持續追蹤改善成效，必要時暫停或終止採購合作，並啟動替代供應商機制，以降低供應鏈中負面環境及社會衝擊對公司營運之影響，維持供應鏈穩定與營運韌性。

114 年度完成 87 家供應商年度稽核(占全體供應商 100%)，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	87	87
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 1：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。

註 2：114 年度未發現供應商涉及重大環境或人權負面衝擊事件。

4.10 公司治理評鑑

本公司依臺灣證券交易所股份有限公司公司治理中心發布之第 12 屆公司治理評鑑結果，總得分為 82.12 分，上市公司排名位於 51%~65%區間，於上市櫃資本額 50 億元以下公司排名位於 11%~20%區間，顯示本公司在公司治理制度、董事會運作及資訊揭露等面向已建立良好管理基礎。

本公司已針對公司治理評鑑結果進行檢討，由永續發展策略小組統籌分析各項未得分指標，並持續維持既有得分項目，以提升整體公司治理績效。依本年度評鑑結果分析，本公司於構面一「維護股東權益及平等對待股東」及構面二「強化董事會結構與運作」表現較佳，未來將持續維持相關制度及落實執行；構面三「提升資訊透明度」及構面四「推動永續發展」仍有精進空間，其中尤以構面四之可改善指標較多，將列為後續優先改善重點。

為持續提升公司治理績效，本公司已規劃由永續發展策略小組定期檢視公司治理評鑑指標，並依主管機關最新規範滾動修正相關制度及揭露內容，未來將持續推動下列改善措施：

- 一、持續強化永續發展治理架構，完善 ESG 管理制度及資訊揭露品質。
- 二、持續依公司治理評鑑指標檢視各項制度，提前規劃及完成相關揭露事項。
- 三、安排董事、經理人及相關同仁參與公司治理、永續發展、氣候變遷及法令遵循等教育訓練，提升專業能力。
- 四、持續運用外部專業顧問資源，協助檢視公司治理制度及永續管理機制，提升公司治理評鑑表現。
- 五、建立公司治理評鑑年度追蹤機制，定期檢討未得分項目之改善進度，並滾動修正改善措施。

本公司將持續以公司治理評鑑作為精進公司治理及永續管理之重要參考，透過制度優化、資訊透明及永續治理之持續改善，提升公司治理績效及企業永續競爭力。



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。114 年共 113 人次參與課程，總訓練時數達 56.5 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，用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，供員工自由反應建議與申訴事項。
- (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應。
- (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。

4. 114 年度未發生童工、強迫勞動、歧視或其他重大人權侵害事件。

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

	理層，將由董事會或獨立董事指派專責調查人員辦理。 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。 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。 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。	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。 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。 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。	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。	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。 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。 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。 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。
政策承諾連結	https://bonraybio.com/tw/csr/27	https://bonraybio.com/tw/csr/27	https://bonraybio.com/tw/csr/27	https://bonraybio.com/tw/csr/27

5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構

一、員工組成

截至 114 年底止，集團全體員工共計 117 人，男女性占比分別為 42.74%及 57.26%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 50%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

114 年底集團員工結構 (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	49	1	49	1	50
女性	66	1	67	0	67
總人數	115	2	116	1	117

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	111	2	112	1	113
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	2
女性	2
總人數	4

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，114 年共進用身障員工 1 人，占全體員工的 0.85%。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。

為落實性別平等政策，公司訂定女性員工及女性主管占比目標，女性員工占全體員工比例應維持 40%以上，女性高階主管占所有高階管理職人數比例應達 30%以上，以持續提升女性人才參與及領導機會。

114 年度，女性員工占全體員工比例為 57.26%，高階主管中女性占比達 50%，皆較 113 年度提升，並高於公司設定目標，顯示本公司持續落實平等任用及人才發展政策。未來將持續依據人才發展需求，提供公平的招募、培育、晉升及發展機會，打造多元共融的組織文化，提升企業永續競爭力。

114 年度本公司員工總人數較 113 年度增加，主要係因應擴廠及營運成長需求而增加人力招募，整體人力結構維持穩定，顯示公司持續投入人才布局，以支援長期發展策略。

員工多元化

114 年	員工(人數)	占全體員工百分比(%)
男性	50	42.7%
女性	67	57.3%
30 歲(含)以下	26	22.5%
30-50 歲	83	70.9%
50 歲(含)以上	8	6.8%
原住民	1	0.85%
身心障礙	1	0.85%

新進與離職員工資訊

114 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	17	13.3%	3	2.3%
女性	18	14.3%	8	6.3%
30 歲(含)以下	9	7.0%	2	1.6%
30-50 歲	24	18.8%	8	6.3%
50 歲(含)以上	2	1.6%	1	0.8%
臺灣	35	27.3%	11	8.6%
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，並設有三節獎金、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、員工滿意度調查

為持續了解員工對工作環境、福利制度、職涯發展及企業文化等議題之感受，本公司每年第四季辦理一次員工滿意度調查，由人力資源部統籌規劃及執行，調查採匿名方式辦理，以蒐集員工真實意見，作為持續改善工作環境及人力資源管理措施之重要依據。

114 年度員工滿意度調查於 114 年 10 月 17 日完成，調查對象為全體員工，整體參與率（覆蓋率）達 90% 以上。本次調查內容涵蓋工作環境、人際關係、企業文化、福利制度、職涯發展、管理制度、工作與生活平衡、教育訓練、溝通管道及整體滿意度等十項評估構面，採五點量表進行評分（1 分為非常不同意，5 分為非常同意）。

調查結果由人力資源部彙整分析後，提報永續發展策略小組檢討，並依員工意見擬定改善計畫及追蹤執行情形。針對平均分數相對較低之教育訓練、職涯發展、管理制度、工作與生活平衡及溝通機制等議題，公司將持續檢討教育訓練課程規劃、人才培育制度、內部溝通機制及工作安排，作為後續改善重點，以持續提升員工滿意度。

此外，本公司已建立員工意見反映及異常事件處理機制。若調查結果涉及工作環境或設施之重大環境影響事項，由權責單位於二週內完成改善；如涉及人身安全或職業安全衛生等重大危害，則立即啟動調查程序，並於一週內完成處理及回覆，必要時得委請外部專業單位協助調查及改善。

114 年度調查期間，共接獲 1 件工作環境改善建議，經評估屬環境改善事項，已於一週內完成改善；本年度未接獲涉及人身安全或職業安全衛生重大危害案件。本公司將持續透過年度員工滿意度調查及日常溝通機制，蒐集員工意見並滾動檢討改善措施，打造安全、健康及友善之工作環境。



六、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

114 年	男性	女性	合計
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	3	5	8
當年度申請留職停薪人數	0	2	2

114 年	男性	女性	合計
育嬰留職停薪原應復職人數(A)	0	2	2
育嬰留職停薪原應復職且復職人數(B)	0	2	2
復職率(B/A)	-	1	1
前一年度育嬰留職停薪應復職且復職人數(C)	0	0	0
育嬰留職停薪復職後工作超過 12 個月人數(D)	0	0	0
留任率(D/C)	-	-	-

以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

114 年	年度薪酬(女：男)	基本薪資(女：男)
主管(臺灣)	1：1.43	1：1
非主管(臺灣)	1：1.43	1：1
主管(非臺灣)	-	-
非主管(非臺灣)	1：1.25	1：1

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。114 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，114 年主管層級每人平均受訓時數為 21.25 小時；非主管部分，每人平均受訓時數為 43.98 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

114 年 (單位：小時)	主管	非主管	合計
男性	22.5 小時	1,318.44 小時	1,340.94 小時
女性	62.5 小時	2,683.80 小時	2,746.30 小時
合計	85 小時	4,002.24 小時	4,087.24 小時



5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

為符合法規要求並維護工作場所安全與員工健康，本公司依循《職業安全衛生法》、《消防法》、《建築法》及其他相關法令，建立定期檢查、申報及管理機制，以預防職業災害發生，確保工作環境安全及營運持續性。

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、職業安全衛生教育訓練

依《職業安全衛生法》及相關法令規定，定期辦理職業安全衛生教育訓練，並依不同職務性質及作業風險規劃相應訓練課程，提升員工對職業安全、健康管理及緊急應變之認知與能力。新進員工於到職時均須接受職業安全衛生教育訓練，內容包括安全作業規範、消防安全及職業安全衛生相關規定；在職員工則透過定期宣導、教育訓練及法規更新等方式，持續強化安全衛生意識，落實安全作業文化。

四、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

五、職業安全事故調查及改善流程

本公司建立職業安全事故通報、調查及改善機制，當發生職業安全事件、虛驚事件或其他異常情形時，均依既定程序辦理事故調查及改善，以避免類似事件再次發生。

事故調查流程如下：

1. **事故通報與緊急處置：**立即採取緊急應變措施，協助傷者就醫，控制現場風險，並依規定通報主管、職業安全衛生管理人員及相關主管機關。
2. **事故現場管制：**保留事故現場並蒐集相關證據，作為後續事故調查及原因分析依據。
3. **成立事故調查小組：**由相關主管、職業安全衛生管理人員及必要之專業人員組成調查小組，辦理事故調查。
4. **事故原因分析：**蒐集相關資料，分析事故發生經過，釐清直接原因、間接原因及根本原因。
5. **改善措施及預防作為：**依調查結果提出矯正及預防措施，明確訂定改善期限及責任單位，並追蹤改善執行情形。
6. **事故調查報告及經驗回饋：**完成事故調查報告，檢討事故原因及改善成效，必要時修訂作業程序、教育訓練內容或管理制度，以持續提升職業安全衛生管理績效。

5.02.2 職業傷害

本公司持續推動職業安全衛生管理，致力提供安全健康的工作環境。114 年度未發生任何職業傷害事件，亦無因職業傷害造成失能、重大事故或死亡案件，顯示職場安全管理措施持續有效。

在職業病預防方面，本公司由人力資源、職業安全衛生及各部門共同推動勞工健康保護與健康促進措施，依工作性質辦理健康管理及健康檢查，並要求承攬商依法為其員工實施健康檢查及落實自主安全管理，避免從事不適任作業，以降低職業病發生風險。114 年度經主管機關認定，本公司未發生任何職業病案件，持續維持良好的職業安全衛生績效。

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

本公司秉持企業社會責任精神，持續關注社區需求，並透過公益參與、環境保護及教育推廣等方式回饋社會，積極投入社會支援服務，提升社會福祉及環境永續發展。

1. 公益參與及社會服務

本公司現階段以公益活動及社會參與作為回饋社會之主要方式，透過淨山、淨灘、捐贈物資、捐血及校園專題演講等活動，支持環境保護、社會公益及教育推廣。114 年度共辦理淨山活動 4 次、捐贈物資 1 次及捐血活動 1 次，以實際行動落實企業社會責任，並促進社區環境及社會福祉。

2. 在地合作與永續發展

本公司將持續關注在地社區需求，並配合公司營運發展，評估與地方政府、學術機構及社區團體合作之可行性，逐步推動健康教育、生殖醫學知識普及、醫療科技推廣及其他公益服務，發揮企業核心專長，提升社區健康意識及永續發展效益。

5.03.2 當地社區

本公司位於台中市大里區仁化里，我們重視與所在地社區建立良好互動關係，將社區議合、在地影響管理及社區發展納入永續發展管理架構，透過持續溝通與意見蒐集，了解利害關係人關注議題，降低營運可能造成之影響，並積極回饋地方社區。

一、社區衝擊評估

截至 114 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、潛在衝擊與管理措施

目前營運活動主要聚焦於產品之研發、製造與品質管理，營運活動以研發、辦公及產品組裝測試為主，未設置具重大污染風險之生產製程或高排放設施，因此目前對所在地社區未造成重大負面影響。

經評估，公司主要潛在影響包括員工通勤及物流運輸可能增加周邊交通負荷，以及實驗試劑、檢測耗材及一般事業廢棄物若未妥善管理，可能對環境造成影響。為降低相關風險，公司實施彈性上下班制度，分散員工通勤尖峰車流，並落實廢棄物分類回收、暫存管理及委託合格清除處理機構依法處理，持續透過環境管理及日常巡檢機制，降低營運活動對社區及環境之影響。

三、社區參與及管理措施

本公司位於臺中市大里區仁化里，除持續評估營運活動對社區可能造成之影響外，亦積極透過在地參與及交流，了解社區需求與關注議題，作為規劃社區參與及公益活動之重要依據。

為深化與地方社區之互動，本公司持續參與大里產業園區管理單位及相關組織辦理之各項活動，透過交流會議、公益活動及社區參與，了解所在地社區對環境、安全、交通及公共設施等議題之需求，並適時檢討公司相關管理措施。

此外，本公司正規劃認養鄰近公園、綠地或公共設施（如路燈）等公共空間，期望透過環境維護及公共設施認養，提升社區環境品質，善盡企業公民責任，並持續評估其他在地合作方案，深化企業與社區之夥伴關係。

114 年度，本公司除辦理淨山活動 4 次、捐贈物資 1 次外，亦參與大里產業園區舉辦之捐血公益活動，並持續參與園區交流活動，透過實際參與了解地方需求及關注議題，作為後續規劃社區參與及公益服務之重要參考。

四、未來發展與承諾

本公司將持續透過官方網站聯絡窗口、產業園區管理單位及地方社區交流管道，蒐集利害關係人意見與社區需求，定期檢視社區衝擊評估結果及管理措施，並持續推動社區參與、公益服務及環境維護等相關行動。未來亦將依營運發展情形，逐步推動鄰近公園、綠地或公共設施認養計畫，結合公司核心專長，投入健康教育、生殖醫學知識推廣及其他公益活動，與地方社區共同創造永續發展價值。

114年度社區參與與管理績效總覽

面向	項目	114年度執行情形	說明
 社區影響管理	社區衝擊評估覆蓋率	100% (主要營運據點)	完成營運活動對交通、噪音、環境衛生等可能影響之評估，並持續檢視改善。
	大里產業園區交流活動參與	持續參與	定期參與園區管理單位舉辦之交流會議活動，了解在地需求與關注議題。
 社區參與與溝通	捐血公益活動	1場	參與大里產業園區舉辦之捐血活動，鼓勵員工及社區居民共同響應。
	淨山活動	4場	員工自發性參與淨山活動，維護自然環境，落實環境永續。
	捐贈物資	1次	捐贈民生物資予在地社會團體，關懷弱勢族群。
 公益與環境活動	公園 / 綠地 / 公共設施認養	規劃中	評估認養鄰近公園、綠地或路燈等公共設施，提升社區環境品質。
	外部意見回饋管道	已設置	於官網設置「聯絡我們」專區，作為社區溝通與意見回饋之管道。
 意見回饋與溝通機制			

6、環境面

6.01 氣候變遷

一、氣候監督及治理架構

本公司董事會由 9 名成員組成，其中 4 名為獨立董事（占全體董事比例為 44.44%），並由董事長擔任主席。邦睿生技董事會對合併公司之氣候相關風險與機會負最終監督之責任，相關監督範圍包括如何因應氣候變遷對合併公司商業模式造成的影響，以及強化邦睿生技氣候相關風險管理機制運作之有效性。

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。

除此之外，其他既有之功能性委員會（包括審計委員會與薪酬委員會）亦負責部分氣候相關議題之治理。就審計委員會而言，其每年召開會議討論相關議題，聽取內部稽核主管報告內部稽核部門對氣候相關風險與機會相關內部控制制度之設計及執行有效性所執行之工作，以及稽核發現事項。就薪酬委員會而言，每半年召開會議討論、評估與審核高階主管在氣候相關風險與機會之目標及指標達成情況，以決定其績效評估及薪酬之給付。

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（2 年內）

A、風險影響

- a.因應主管機關永續資訊揭露要求，公司需投入資源進行溫室氣體盤查、氣候風險評估及相關資訊揭露作業，增加行政管理及合規遵循成本。

b.委外盤查、顧問諮詢及報告編製等作業，將增加營運支出及管理負擔。

B、機會影響

a.建立碳盤查及氣候風險管理機制，有助於提升永續治理能力及資訊透明度。

b.強化 ESG 管理基礎，提升投資人、客戶及主管機關對公司永續經營之信任。

2.中期（2 年至 7 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，可能影響 ESG 評價、投資人信心及企業競爭力。

b.未來碳費、碳稅或碳交易制度推動，可能增加合規成本及營運支出，影響財務表現。

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.優異的永續績效可提升資本市場能見度，增加參與 ESG 投資及合作機會。

3.長期（7 年以上）

A、風險影響

a.全球氣候變遷加劇可能影響原物料供應、物流運輸及供應鏈穩定性，進而增加營運成本。

b.若公司未能有效因應氣候議題，可能面臨品牌價值受損及市場競爭力下降之風險。

c.極端氣候事件或天然災害可能造成營運中斷、生產停擺或服務延遲，影響營運績效。

B、機會影響

a.提前建置氣候治理及溫室氣體管理機制，可提升企業營運韌性及市場適應能力。

- b. 因應未來環境法規及市場需求變化，有機會拓展綠色醫療、低碳技術合作等新興業務發展機會。
- c. 持續推動永續經營策略，有助於提升企業長期價值及利害關係人認同度。

4、極端氣候事件對財務之潛在影響

A、極端氣候影響上游供應鏈穩定性

- a. 為降低供應鏈中斷風險，公司規劃推動供應商多元化及強化庫存管理機制。
- b. 中期可能增加採購、管理及庫存持有成本，進而影響營業費用、營業利益及淨利。
- c. 隨採購規模擴大及供應鏈穩定度提升，長期有助降低營運風險，惟目前尚無法合理量化其財務影響。

B、天災導致生產停擺

- a. 為確保關鍵資訊系統持續運作，公司規劃擴充 UPS 不斷電系統，中期預計產生新臺幣 50 仟元至 100 仟元之資本支出及現金流出。
- b. 長期而言，極端氣候事件可能造成廠房、設備或其他非流動資產受損，進而影響資產價值及財務績效。

5、因應氣候變遷轉型行動對財務之影響

A、增加行政作業負擔及合規遵循成本

- a. 中期規劃委託第三方專業機構協助範疇三盤查及輔導作業，預計產生新臺幣 50 仟元至 100 仟元費用。
- b. 中期規劃辦理永續報告書確信作業，預計產生新臺幣 200 仟元至 300 仟元費用。
- c. 長期可能增設永續專責人員，增加人事成本及相關營運支出。

B、潛在法規收緊

- a. 未來碳費、碳稅或相關環境法規可能擴大適用範圍，增加公司營運成本及合規支出。
- b. 長期可能對營業利益、淨利及現金流量造成影響，惟實際金額仍受政策及費率調整影響，目前尚無法合理量化。

6、氣候相關機會

A、提升永續經營（ESG）基礎能力

- a. 公司將持續安排相關教育訓練，每人每年預計 6 至 24 小時，相關費用約新臺幣 20 仟元至 60 仟元。
- b. 有助於提升永續治理能力及資訊揭露品質，強化長期經營韌性。

B、採用環境友善材料

- a. 中長期評估導入環保包材及相關設計改善，可能產生模具開發及材料轉換等支出。
- b. 有助於提升產品競爭力及企業形象，惟目前尚無法合理量化其財務效益。

C、提升品牌形象與利害關係人信任

- a. 未來可能投入節能設備、顧問輔導及第三方驗證等資源，增加營運支出及現金流出。
- b. 有助於提升市場競爭力、客戶認同及投資人信心，惟相關效益尚難量化。

D、建立具競爭力之永續經營模式

- a. 中長期可望改善能源及資源使用效率，優化成本結構。
- b. 有助提升市場競爭力、降低法規遵循及營運中斷風險，進而提升企業長期價值及財務穩定性。

E、規劃營運不中斷機制

- a. 推動供應商多元化及庫存管理機制，短期可能增加營運成本，長期有助降低供應鏈中斷風險。
- b. 規劃擴充 UPS 不斷電系統，中期預計產生新臺幣 50 仟元至 100 仟元之支出，以提升營運持續能力及降低潛在損失。

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

由永續發展策略小組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

在氣候風險辨識與評估方面，各處室一級主管依公司風險管理程序，每年至少辦理一次氣候相關風險與機會評估，並由永續發展策略小組整合，針對氣候變遷可能衍生之實體風險、轉型風險及相關機會進行辨識，分析其對公司營運、財務表現及策略目標之潛在影響，並研擬相應之管理措施及因應策略。

永續發展策略小組依據風險管理程序，就各項氣候風險之影響程度（包含財務、營運及聲譽等面向）及發生可能性進行綜合評估，並將評估結果納入公司整體風險地圖（Risk Map），與營運、財務、法遵及其他重大風險一併管理。對於高影響、高發生可能性之重大氣候風險，公司將優先規劃因應措施、配置管理資源，並定期追蹤執行情形及檢討管理成效，以提升企業面對氣候變遷之韌性及調適能力。

3.氣候風險管理

針對重大氣候風險，公司依「風險處置原則」（迴避、降低、移轉及承擔）訂定管理目標、執行計畫及相關衡量指標，研擬具體管理措施，包括強化災害應變能力、推動溫室氣體與碳排放管理、提升供應鏈韌性及持續改善營運管理等，以降低氣候風險對公司營運之衝擊。永續發展小組定期追蹤各項管理措施之執行情形及目標達成情況，作為後續策略調整與持續改善之依據，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，以持續提升公司面對氣候變遷之韌性及永續經營能力。

4.整合至整體風險管理制度

氣候風險管理已整合至公司整體風險管理制度，納入年度風險盤點、辨識、評估及監控流程，並與公司營運計畫、財務規劃及永續發展策略相互連結。公司依氣候風險評估結果，適時調整管理措施及資源配置，將重大氣候風險納入整體風險管理架構持續追蹤與管理。對於影響程度較高之氣候風險，將評估納入年度內部控制自行評估及內部稽核重點項目，以檢視相關管理措施及控制機制之有效性，持續精進風險管理制度，提升公司因應氣候變遷之營運韌性。

四.情境分析

本公司依循 IPCC AR6 (第六次評估報告) 所提出之共享社會經濟路徑 (Shared Socioeconomic Pathways, SSP)，選定不同升溫及社會經濟發展情境進行氣候風險分析，分別檢視可能面臨之實體風險與轉型風險，並評估其對公司營運、財務及策略發展可能產生之影響。各情境說明及主要假設參數如下：

1.情境簡介與假設參數

氣候情境	情境說明	主要假設參數
SSP1-2.6	永續發展路徑，全球積極推動減碳，升溫控制於約 1.5 ~ 2°C。	嚴格減碳政策、碳費逐步提升、低碳技術快速發展、ESG 及氣候相關要求提高。
SSP2-4.5	中間發展路徑，全球以漸進方式推動減碳，升溫約 2.5°C。	氣候政策逐步推進、碳中和進程較為緩慢、低碳技術持續發展，氣候事件風險中度增加。
SSP3-7.0	區域競爭及對抗路徑，國際合作程度降低，氣候治理進展有限，升溫可能達 3°C 以上。	國際合作不足、減碳政策落差擴大、能源及碳價格波動，極端氣候事件增加。
SSP5-8.5	化石燃料驅動路徑，全球經濟高度依賴化石燃料，減碳進展有限，升溫可能超過 4°C。	高碳能源持續使用、減碳政策不足、極端氣候及水資源風險顯著增加，能源價格波動加劇。

2.氣候風險識別與財務衝擊

(1)轉型風險

- A.增加行政作業負擔及合規遵循成本：在 SSP1-2.6 情境下，行政作業負擔增加、顧問輔導與確信費用上升，影響營業費用與淨利。
- B.潛在的法規收緊：在 SSP1-2.6/SSP2-4.5 情境下，可能需調整產品設計與生命週期管理，增加資本支出與合規成本。

(2)實體風險

- A.因極端氣候等天災導致生產停擺或供應鏈不穩定：在 SSP3-7.0/SSP5-8.5 情境下：
 - (a) 上游供應鏈中斷可能造成交期延誤、採購成本增加，影響營業損益。
 - (b) 營運中斷造成收入損失與額外修復成本，影響現金流。

3.潛在財務影響

(1) 轉型風險

- A. 增加行政作業負擔及合規遵循成本：
 - (a) 中期規劃委請第三方專業機構協助進行溫室氣體範疇三相關揭露事項之輔導作業，預計將產生約新臺幣 50 仟元至 100 仟元之費用。
 - (b) 中期規劃委由第三方機構對本公司永續報告書進行確信作業，相關費用預估約為新臺幣 200 仟元至 300 仟元。
 - (c) 長期規劃將增設永續相關專責人員，其薪資水準將視當時市場環境及人力條件而定。
- B. 潛在的法規收緊：

隨著政策方向調整，碳費課徵對象可能逐步擴大，本公司可能因主管機關規範標準而需負擔碳費支出，長期將對營業費用、營業損益及淨利造成影響。考量政府可能配合國際趨勢調整碳費費率，相關支出具高度不確定性，目前尚無法進行具體量化衡量。

(2) 實體風險

- A. 因極端氣候影響上游供應鏈的穩定性：

為降低對主要供應商之依賴程度，本公司規劃提升供應商多元化並強化庫存管理相關資源配置，於中期內可能因管理與採購成本增加而影響營

業損益及淨利。惟隨採購規模擴大，單位成本具下降空間，相關影響目前尚難以具體量化衡量。

B. 因天災而致生產停擺：

(a) 為確保於天災發生而導致生產暫停時，關鍵資訊仍可持續正常存取，本公司規劃擴增 UPS 不斷電系統，中期預期將產生約新臺幣 50 仟元至 100 仟元之費用及相應現金流出。

(b) 長期而言，氣候相關風險可能導致廠房及設備受損，進而使目前帳列之非流動資產（不動產、廠房及設備）帳面金額產生減少之可能。

4. 因應策略與韌性提升

(1) 轉型風險

本公司已配置額外人力與系統資源以因應氣候相關管理與揭露需求。未來將持續關注氣候與環境相關法規發展，並預留合規因應資源。

(2) 實體風險

本公司已掌握關鍵原料與製程，且模具皆為自有資產，若主要供應商出現斷料風險，仍可即時啟用具開發能力之第二供應商供貨，以確保原料供應穩定，降低營運中斷風險。並已辨識關鍵營運中斷風險，用以進行因應規劃。

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（2 年期）：導入範疇三之盤查，並完成第三方查驗。

B. 中期目標（2-7 年期）：依溫室氣體減碳規劃，每年比基準年降低碳排放量 0.5~1%。累積減量目標係以每年逐步推動節能改善措施滾動達成。

C. 長期目標（7 年以上）：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：持續強化能源管理能力，建立能源使用及資源管理基礎資料，並透過外部專業機構協助導入能源管理及節能改善措施，提升能源使用效率。
- B.中期目標：規劃導入再生能源，逐步提升再生能源使用比例至 10%，作為降低範疇二溫室氣體排放之重要措施，並持續評估綠電採購或再生能源應用之可行性。
- C. 長期目標：持續提升再生能源使用比例至 50%以上，逐步降低營運對傳統能源之依賴，提升能源使用效率及低碳營運韌性，以支持公司淨零轉型及永續發展目標。

3.水資源管理指標

- A.本公司營運以研發、辦公及產品組裝測試為主，未涉及高耗水製程，因此現階段用水管理範圍以辦公及檢測作業用水為主，並持續進行用水量盤查與管理，作為未來水資源管理及績效改善之基礎。
- B. 本公司設定中期水資源管理目標，以每年降低辦公用水強度 0.5%~1% 為目標，持續推動節水措施，包括採用節水設備及用水設施、加強員工節約用水宣導及持續監控用水情形，以提升水資源使用效率，降低營運對水資源之影響。
- C. 未來將視營運規模及生產活動發展情形，逐步擴大用水管理範圍，持續精進水資源管理機制及相關績效指標。

4.實務運作與董事會監督

- A.治理機制：氣候相關目標、管理措施及績效指標納入永續發展策略小組年度管理事項，定期追蹤執行情形，並每年至少一次向董事會報告，作為氣候治理、風險管理及策略規劃之重要依據。
- B. 資訊揭露：本公司依相關法令及資訊揭露規範，於年度永續報告書、永續專章及年報揭露氣候相關風險管理、溫室氣體排放、氣候目標、管理措施及績效達成情形，持續提升資訊揭露透明度，強化利害關係人溝通。

六、氣候相關目標

邦睿生技致力於實踐環境永續，積極因應氣候變遷所帶來之風險與挑戰，並將氣候相關議題納入公司治理、風險管理及營運決策流程。為降低營運活動對環境之影響，公司持續推動溫室氣體管理制度、能源管理及減碳措施，並以 2050 年淨零排放為長期發展目標，逐步提升企業因應氣候變遷之能力與營運韌性。

1. 涵蓋範疇

- (1) 涵蓋活動：以總部辦公室及研發中心營運活動為範圍，包含能源使用、水資源管理、空調系統運轉及辦公相關資源使用等。
- (2) 排放範疇：目前以 範疇 1（直接排放）與 範疇 2（間接能源使用排放）為盤查範圍，並將依營運發展及法規要求，逐步評估擴大至 範疇 3（其他間接排放）之盤查與管理。
- (3) 目標期間：以 114 年度為溫室氣體管理制度建置及盤查基準年，設定 114 年至 118 年為第一階段管理期間，逐步推動減碳措施並持續追蹤執行成效。

2. 減量目標、策略及執行情形

- (1) 114 年度為本公司首次辦理完整溫室氣體盤查之基準年度，並同步建置溫室氣體管理制度，包括盤查流程建立、排放源辨識、活動數據蒐集及內部教育訓練等，以建立後續減碳管理基礎。
- (2) 本公司以 2050 年淨零排放為長期目標，並訂定 114 年至 118 年累計減碳 3% 之階段性目標，預計每年減碳約 0.5% 至 1%，逐步降低營運活動所產生之溫室氣體排放。
- (3) 114 年度為基準年，目前已完成盤查作業並建立基準資料，115 年度起將逐年追蹤溫室氣體排放量及減碳目標達成情形，定期檢討執行成效並滾動調整管理策略。
- (4) 未來公司將持續推動能源管理、提升能源使用效率、評估再生能源導入可行性及其他節能減碳措施，並定期檢討減碳目標達成情形，於年度永續報告書及相關公開資訊揭露管理成果及改善措施，持續精進氣候治理與減碳績效。

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

邦睿生技持續推動氣候變遷因應及溫室氣體管理，將氣候相關議題納入營運管理及永續發展策略，並逐步建構溫室氣體盤查、排放管理及減碳機制，以降低營運活動對環境之影響。

為強化溫室氣體排放管理，本公司已建立相關管理制度，並以 114 年度作為首次完整辦理溫室氣體盤查之基準年，作為後續排放監測、績效追蹤及減量管理之基礎。

基準年之選定主要考量如下：

1. 本公司於 114 年度完成營運空間調整及廠區改造，提升空間使用效率，營運場域配置較具代表性。
2. 因應營運發展需求，公司持續擴編人力，整體營運規模及能源使用情形已趨於穩定，可作為後續溫室氣體管理及績效比較之基準。

114 年度已完成溫室氣體盤查作業，經盤查結果，本公司溫室氣體總排放量為 120.588 公噸 CO₂e，其中範疇一排放量為 17.3974 公噸 CO₂e、範疇二排放量為 102.9849 公噸 CO₂e、範疇三為 0.2055 公噸 CO₂e。本公司將以 114 年度盤查結果作為基準，持續追蹤排放趨勢，並據以推動各項減碳管理措施。

為持續提升氣候治理績效，本公司已訂定階段性溫室氣體減量目標如下：

1. 114 年至 118 年期間，每年降低溫室氣體排放量約 0.5%至 1%。
2. 118 年溫室氣體排放量較 114 年基準年累計降低 3%。
3. 持續推動能源管理、提升能源使用效率、評估再生能源導入可行性及其他節能減碳措施，逐步降低營運活動之溫室氣體排放。
4. 以 **2050 年淨零排放**為長期目標，持續檢討減碳策略及管理措施，提升企業面對氣候變遷之調適能力與營運韌性。

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

為達成溫室氣體減量目標，本公司將持續推動下列管理策略及具體行動：

1. 落實溫室氣體管理制度：持續依循 ISO 14064-1：2018 辦理年度溫室氣體盤查，完善排放源辨識、活動數據蒐集、排放量計算及績效追蹤機制，作為減碳管理及持續改善之依據。
2. 提升能源使用效率：持續推動節能管理措施，定期檢視能源使用情形，汰換高耗能設備、提升空調及照明設備能源效率，降低營運活動之能源消耗及溫室氣體排放。
3. 推動低碳營運管理：持續評估再生能源導入可行性，規劃提升再生能源使用比例，並結合能源管理及節能改善措施，逐步降低範疇二溫室氣體排放。
4. 深化供應鏈及內部管理：將氣候變遷及減碳理念納入供應鏈管理及內部管理機制，持續推動內部教育訓練、綠色採購及供應商永續合作，提升整體價值鏈之氣候韌性與永續管理能力。

3.邦睿生技之減量目標達成情形

114 年度為本公司首次完成完整溫室氣體盤查之基準年度，已建立範疇一、範疇二及範疇三之溫室氣體排放基準資料，並作為後續減碳管理及績效追蹤之依據。114 年度溫室氣體排放量盤查結果如下：

- 範疇一（直接排放）：17.3974 公噸 CO₂e
- 範疇二（能源間接排放）：102.9849 公噸 CO₂e
- 其他間接排放（範疇三）：0.2055 公噸 CO₂e
- 溫室氣體總排放量：120.588 公噸 CO₂e

本公司已訂定 114 年至 118 年累計減碳 3%，每年減少溫室氣體排放量 0.5%至 1%之階段性減量目標。由於 114 年度為減量目標之基準年度，各項排放數據係作為後續績效比較之基礎，因此尚無減量成效可供比較。

自 115 年度起，本公司將依 114 年度基準值逐年追蹤溫室氣體排放量及減量目標達成情形，定期檢討減碳措施執行成效，並持續推動能源管理、節能改善及低碳營運措施，以逐步達成階段性減碳目標及 2050 年淨零排放之長期願景。

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，114 年盤查結果為範疇一 17.3974 tCO₂e、範疇二 102.9849 tCO₂e 以及範疇三 0.2055 tCO₂e，排放密集度為 0.3941 tCO₂e/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 114 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 117 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	114 年	113 年	112 年
範疇一 (tCO ₂ e)	17.3974	21.0751	15.6469
範疇二 (tCO ₂ e)	102.9849	96.1594	92.3044
範疇三 (tCO ₂ e)	0.2055	0.2265	0.1556
總排放量 (tCO ₂ e)	120.588	117.461	108.107
排放密集度 (tCO ₂ e/百萬元營業額)	0.3941	0.5275	0.6757

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。另經檢視，本公司未涉及破壞臭氧層物質 (ODS) 之使用或排放。

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

本公司目前營運以研發、試量產及產品組裝測試為主，能源使用主要為電力，供應研發設備、檢測儀器、空調系統及辦公設施等日常營運需求。考量現階段營運規模及能源使用特性，公司以提升能源使用效率作為能源管理核心策略，透過能源使用監測、設備效能改善及管理制度優化，持續降低能源耗用及提升能源使用效率，並逐步評估再生能源導入可行性，以因應未來營運發展及淨零轉型趨勢。

為強化能源管理基礎，本公司已於 114 年度委託東海大學專業團隊辦理廠區能源診斷，針對設備運轉效率、空調系統、照明設備及整體能源使用情形進行盤查與分析，提出節能改善建議，作為後續能源管理及持續改善之依據。

本公司能源使用效率政策重點如下：

- 一、**建立能源管理制度**：持續盤點主要用電設備及能源使用情形，建立能源基準資料及管理機制，作為能源績效追蹤及改善之依據。
- 二、**提升能源使用效率**：依據能源診斷結果，逐步推動高效率設備汰換、空調系統優化、照明改善及用電管理措施，持續提升能源使用效率。
- 三、**強化節能管理文化**：持續辦理能源管理及節能教育訓練，提升員工節能意識，落實節能措施於日常營運作業。
- 四、**導入外部專業資源**：持續與學術研究機構及專業單位合作，導入能源管理技術及改善建議，提升能源管理成效。
- 五、**推動低碳能源轉型**：配合公司營運發展及能源需求，持續評估再生能源及綠電採購之可行性，逐步優化能源使用結構，以降低範疇二 (Scope 2) 溫室氣體排放。

本公司將持續檢討能源管理措施及執行情形，並結合溫室氣體管理及減碳策略，持續提升能源使用效率，降低營運活動對環境之影響，作為推動低碳營運及永續發展之重要基礎。

6.03.2 能源使用情況

本公司 114 年度消耗的能源總量為 909.0324 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	114 年	113 年	112 年
電力-非再生能源 (度)	252,509	202,868	186,851
消耗能源總量 (GJ)	909.0324	730.3248	672.6636
能源密集度 (註 2)	2.970	3.275	4.204

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(GJ)/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，主要用水來源為地表水，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 2024 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 114 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 118 年達成較 114 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：

114 年度：總取水量為 1.241 千立方公尺，皆來自地表水，未使用地下水、海水或第三方供水等其他水源，總排水量與取水量相同，相關用水使用後均依規定排放，無產生需另行處理之製程廢水。

113 年度：總取水量為 1.452 千立方公尺，整體用水及排水情形相當，未有大量製程用水或重大水資源使用情形。

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 113 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 114 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)	114 年	113 年	112 年
地表水	1.241	1.452	0.668
總取水量	1.241	1.452	0.668
總排水量	1.241	1.452	0.668
總耗水量	0	0	0

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)	114 年	113 年	112 年
地表水	1.241	1.452	0.668
總取水量	1.241	1.452	0.668

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)	114 年	113 年	112 年
地表水	1.241	1.452	0.668
總排水量	1.241	1.452	0.668

註：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、清運量

項目（單位公噸）	114 年	113 年	112 年
一般事業廢棄物清運重量	8.64	8.88	7.20
生物醫療廢棄物清運重量	0.467	0.396	0.379

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（即一般事業及生物醫療廢棄物）：114 年度共產生 9.107 公噸，113 年度為 9.276 公噸，114 年較 113 年減少 0.169 公噸。
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	9.107	9.107
非有害事業廢棄物	總量	0	9.107	9.107

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	114 年	113 年	112 年
產生量	有害廢棄物	0	0	未統計
產生量	非有害廢棄物	9.107	9.12	未統計
產生量	總量	9.107	9.12	未統計
直接處置量	有害廢棄物	0	0	未統計
直接處置量	非有害廢棄物	9.107	9.12	未統計
直接處置量	總量	9.107	9.12	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。

6.06 生物多樣性

6.06.1 生物多樣性政策與衝擊管理

本公司營運以生殖醫學檢測產品研發、試量產、產品組裝測試及辦公活動為主，未從事採礦、林業、農業、漁業、大規模製造或土地開發等可能對生物多樣性造成重大影響之營運活動，營運據點亦未位於國家公園、自然保護區、野生動物重要棲息環境或其他法定保育區內。

本公司持續遵循環境保護相關法規，將環境管理納入日常營運管理，透過節能減碳、資源有效利用、廢棄物分類管理及污染預防等措施，降低營運活動對周邊環境之影響，並持續關注生物多樣性相關法規及國際永續發展趨勢，適時檢討及精進相關管理作為。

6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果

經檢視本公司 114 年度營運活動、營運據點及價值鏈特性，未涉及對生物多樣性具有重大影響之活動，亦未發現營運活動對保護區、生態敏感區或重要棲地造成重大直接或間接衝擊。

評估項目	評估結果
是否位於保護區或生態敏感區	否
是否涉及土地開發或棲地變更	否
是否涉及森林、水域或農地利用	否
是否有重大生物多樣性衝擊	無
是否有相關環境爭議事件	無

未來如因營運擴充、新建廠房或其他重大投資計畫涉及土地利用變更或可能影響生態環境之情形，本公司將依相關法令規定辦理必要之環境影響評估及生態衝擊評估，並採取適當之減緩及管理措施，以降低對生物多樣性之潛在影響。

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				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	關於本公司	4-9	
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	10-11	
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	65-68	
2-7	員工	人力組成	74	
2-8	非員工的工作者	人力組成	75	
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	永續治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	永續治理之角色及督導情形	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	18-19	
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	董事長的話 永續發展策略	1-3 12-14	
2-23	政策承諾	董事長的話 永續發展策略 重大主題之列表、管理	1-3 12-14 33-43	
2-24	納入政策承諾	永續發展策略 重大主題列表 重大主題之管理	12-14 33-43	
2-25	補救負面衝擊的程序	溝通管道及申訴機制	54-56	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	溝通管道及申訴機制	54-56	
2-27	法規遵循	法規遵循	58	
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	62-63	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	27-29	
2-30	團體協約	團體協約	80	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程	30-32	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	33	
3-3	重大主題管理	重大主題之管理	34-45	
六項重大主題揭露				
重大主題：風險管理				
3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程	30-32	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	33	
3-3	重大主題管理	重大主題之管理	34	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
	風險管理及應變能力	風險管理	57-58	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	稅務	48-50	
重大主題：研發創新				
3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程	30-32	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	33	
3-3	重大主題管理	重大主題之管理	34-36	
	關於本公司	公司介紹	4-9	
重大主題：誠信治理				
3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程	30-32	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	33	
3-3	重大主題管理	重大主題之管理	37	
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	51	
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	行銷與標示	63-65	
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	61	
重大主題：幸福職場				
3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程	30-32	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	33	
3-3	重大主題管理	重大主題之管理	38-40	
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	77-80	
401-3	育嬰假	員工權益及福利	79-80	
重大主題：社會公益				
3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程	30-32	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	33	

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	重大主題之管理	41-44	
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	86-87	
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	86-87	
重大主題：綠色環境				
3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程	30-32	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	33	
3-3	重大主題管理	重大主題之管理	45	
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	能源管理	102- 103	
303	303-2 與排水相關衝擊的管理	水資源管理或減量目標	104	
305	305-4 溫室氣體排放強度 305-5 溫室氣體排放減量	溫室氣體管理	99- 101	
306	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理	106- 107	
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	經濟績效	46-47	
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	88-93	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	經濟績效	46	
201-4	取自政府之財務援助	經濟績效	47	
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	對基礎設施的投資與支援服 務	85-86	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省 略說明
203-2	顯著的間接經濟衝擊	對基礎設施的投資與支援服務	85-86	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	供應商管理	66	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	反貪腐機制	52	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	反貪腐機制	52-53	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	反貪腐機制	53	
GRI 206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	反競爭行為	53	
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	稅務	48	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	稅務	48	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	稅務	48-49	
207-4	國別稅務報告	稅務	50	
環境面				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	能源使用情況	103	
302-2	能源密集度	能源使用情況	103	
302-3	減少能源消耗	能源使用政策	102	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理或減量目標	104	
303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理或減量目標	104	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
303-3	取水量	用水情況	104-105	
303-4	排水量	用水情況	104-105	
303-5	耗水量	用水情況	105	
GRI 305 : 排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	101	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	101	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	101	
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放量	101	
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理之策略、方法、目標	99-100	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	溫室氣體排放量	101	
GRI 306 : 廢棄物 2020				
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	106	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理或減量目標	106	
306-3	廢棄物的產生	廢棄物產生情況	106-107	
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物產生情況	106-107	
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物產生情況	107	
GRI 308 : 供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	供應商管理	66-68	
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	66-68	
社會面				

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省 略說明
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	員工結構	74	
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	77-80	
401-3	育嬰假	員工權益及福利	79-80	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全及衛生政策	83-84	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全及衛生政策	84	
403-3	職業健康服務	職業安全及衛生政策	83	
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	83	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及衛生政策	83	
403-6	工作者健康促進	職業安全及衛生政策	83	
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	83	
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	83	
403-9	職業傷害	職業傷害	84	
403-10	職業病	職業傷害	84	
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	人才培育與發展	81-82	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人才培育與發展	81-82	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	人才培育與發展	81	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
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	80	
GRI 406：不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動			無有此情事
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			無有此情事
GRI 408：童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險			無有此情事
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			無有此情事
GRI 413：當地社區 2016				
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	86-87	
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	86-87	
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	供應商管理	66-68	
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	66-68	
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			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

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	行銷與標示	63-65	
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	65	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示	65	
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	客戶隱私保護	61	

GRI 內容索引表說明

使用聲明	邦睿生技已依循 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	尚無適用之行業準則
第三方確信 / 保證	本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信

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	88
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	88-90
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	90
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	91-93
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	93-94
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	93-94
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	98
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	97-98
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	101
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	101
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	99-100

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	本公司採一國一經銷商之經營模式，依各國市場條件、匯率變動、法規要求及物流成本等因素，綜合評估後訂定產品價格。公司於與各地經銷商簽訂授權合約時，均以明確揭露產品之建議售價、折扣政策及付款條件，並依市場變動進行週期性檢討與調整。所有價格資訊之揭露均透過正式商業往來文件（如報價單或合約附件）進行，確保資訊透明、一致且可追溯。公司同時遵循公平交易及商業倫理原則，禁止任何不當差別待遇或不透明定價行為，以維護合作夥伴權益及市場秩序。
	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

揭露主題	指標編號	揭露指標	類別	單位	揭露內容
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	與不實行銷宣稱相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	當地 貨幣	本公司一向秉持誠信經營原則，嚴格遵守相關廣告與醫療器材標示法規，確保行銷與宣傳內容均依據科學與臨床實證資料製作，避免任何誤導性或誇大性陳述。截至目前為止，公司並未涉及與虛假或不實行銷陳述相關之法律程序，亦未因此產生任何貨幣性損失。公司將持續加強內部審核與員工教育訓練，以確保市場溝通內容之真實性與合規性。

揭露主題	指標編號	揭露指標	類別	單位	揭露內容
	HC-MS-270a.2	就產品之說明書外使用之行銷所作之倫理規範之描述	說明與 論述	n/a	本公司嚴格遵循各國相關醫療器材管理法等法規，於產品推廣及行銷活動中，確保所有宣傳內容均依據當地主管機關核准之事項。公司明確禁止任何形式之仿單外適應症推廣或暗示性行銷，並確保行銷資訊之真實、透明與合乎專業倫理。
產品設計 與生命週 期管理	HC-MS-410a.1	對評估及管理與產品中之化學品相關之環境與人類健康考量之流程，並符合永續產品需求之討論	說明與 論述	n/a	本公司依據《工作環境管理程序書》及工作環境相關管理辦法，建立完整之化學品管理與評估流程，針對產品中所使用之原料、添加物及包裝材料，皆進行化學性質、環境衝擊及人體健康風險之評估。公司於產品開發及製程設計階段即納入永續產品思維，優先選用具環保標章、低毒性或可回收之材料，以降低潛在環境負荷。 此外，公司依上市公司永續發展相關規範，落實供應鏈管理與法規遵循。 本公司定期辦理員工教育訓練，以提升全員環安衛意識。透過持續性的檢測與內部稽核，公司致力於確保產品全生命週期皆符合環境保護與人類

揭露主題	指標編號	揭露指標	類別	單位	揭露內容
					健康之永續產品要求。
	HC-MS-410a.2	因收回及再利用、再循環或捐贈而接受之產品總重量，按器材與設備及用品劃分	量化	公噸(t)	本公司產品主要依相關法規及品質管理要求進行製造、包裝與出貨，並無收回再利用、再循環或捐贈等情事。本公司將持續關注國內外循環經濟及產品責任相關法規之變化，並於未來營運發展或產品生命週期管理策略中，適時評估導入可回收或再利用之可行性，以促進資源永續利用。
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(%)	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。 2. 於 114 年度，總計自有生產廠址占全部生產廠址比例約 2/89 (約 2.2%)，一階供應商生產廠址占 87/89 (約 97.8%)。

揭露主題	指標編號	揭露指標	類別	單位	揭露內容
	HC-MS-430a.2	為維持配銷鏈內之可追溯性所作之努力之描述	說明與論述	n/a	本公司深知產品可追溯性對醫療器材品質之重要性，已依據 ISO 13485 體系要求，建置完善之產品追溯管理流程，涵蓋自原物料採購、製造、檢驗、包裝、出貨至經銷及最終客戶各階段。公司透過產品批號與序號管理制度，確保每一批產品之來源、製程紀錄與流向均可完整追蹤。 在配銷環節方面，公司要求經銷商遵守公司制定之可追溯管理規範，並於系統中建立產品流向紀錄，以確保若發生品質異常或召回情況時，能即時精確追蹤並進行有效處理。
	HC-MS-430a.3	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	說明與論述	n/a	本公司深知關鍵原物料對產品品質及生產穩定性之重要性，已建立完善之供應鏈風險管理機制。公司透過嚴謹的供應商篩選與資格審查制度，評估其品質管理能力、交貨穩定性及法規遵循狀況，並與合格供應商維持長期合作關係，以確保關鍵材料來源穩定。

揭露主題	指標編號	揭露指標	類別	單位	揭露內容
					為降低對單一供應商或特定材料之依賴，公司持續進行第二來源開發與替代材料評估，並掌握關鍵製程與模具資產，以維持自主生產彈性。
商業倫理	HC-MS-510a.1	與賄賂或貪瀆相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	當地貨幣	本公司秉持誠信經營原則，嚴格遵循公司治理相關法規，建立完善之內控制度與稽核機制，以防範任何賄賂、貪瀆或不當利益輸送情事。截至目前為止，公司未曾涉及任何與賄賂或貪瀆相關之法律程序，亦未因此產生任何貨幣性損失。公司將持續強化員工法遵與倫理教育，確保所有營運活動均符合法律規範與企業社會責任要求。
	HC-MS-510a.2	就與醫療保健專業人員之互動所作之倫理規範之描述	說明與論述	n/a	公司已制定並落實「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」及「防範內線交易管理辦法」等內部規範，以防範任何形式之不當利益輸送、回扣、贈禮或利益衝突行為。 公司要求所有涉及業務推廣、臨床研究、教育訓練及學術交流之人員，均應遵守誠信與透明原

揭露主題	指標編號	揭露指標	類別	單位	揭露內容
					則，確保與醫療專業人員間之互動合乎法令規範、專業倫理及社會期待。透過制度化管理與內部監督機制，公司致力於維護公正、透明與誠信的合作環境，強化醫療產業之信任與永續發展。
能源管理	FA-PF-130a.1	1. 總能源消耗量 2. 電網電力百分比 3. 再生能源百分比	量化	十億焦耳 (GJ) · 百分比 %	1. 909.0324 GJ 2. 100% 3. 0%

