



瑞基海洋生物科技股份有限公司 2024 永續報告書

目錄CONTENT

關於報告書	01
經營者的話	03

附錄一、 GRI準則內容索引	68
附錄二、「上櫃公司編制與申報永續報告書 作業辦法」對照表-氣候相關資訊	71

01	永續管理與公司治理	
	1.1 公司簡介	05
	1.2 公司治理	09
	1.3 永續策略	21
	1.4 利害關係人議和	23
	1.5 重大主題分析	27

02	經濟面向	
	2.1 營運績效	31
	2.2 採購實務	33

03	環境面向	
	3.1 能源管理	39
	3.2 溫室氣體管制	42
	3.3 水資源管理	45
	3.4 廢棄物管理	46

04	社會面向	
	4.1 勞雇關係	50
	4.2 職業健康與安全管理	57
	4.3 訓練與教育	63
	4.4 員工多元化與平等機會	65

前言



關於本報告書

歡迎閱讀瑞基海洋生物科技股份有限公司（以下簡稱本公司）2024年首度發行之永續報告書（以下簡稱本報告書）。本報告書內容涵蓋誠信治理、綠色永續、社會關懷等領域，透過公開透明的方式，向利害關係人呈現我們在永續發展上的努力與成果，並誠摯歡迎各方寶貴建議，與我們共同實踐企業永續發展。



意見反饋與聯絡窗口

若您對本報告書內容有任何建議，歡迎與我們連絡。

聯絡窗口	瑞基海洋生物科技股份有限公司 董事長室傅小姐
✉️電子郵件	esg@genereachbiotech.com.tw
☎️聯絡電話	04-24639869
📍公司地址	台中市西屯區科園二路19號
🌐公司官網	https://www.genereach.com/tw/index.php



報告書時間、範疇與邊界

報告書資料內容主要揭露2024年度（2024年1月1日至12月31日）。部份資料涵蓋與過去年度資料做為比較。

本公司每年發行永續報告書，本報告書於2025年8月發行；下一本報告書預定於2026年8月發行。

本報告書資訊範疇為本公司個體公司，報告書所引用的財務數據與公司個體財報揭露一致，財報並經會計師查核簽證。

本年度無任何因應組織重大變更或報導期間範疇變更情形，而導致資訊重編之情形，未來若需求，將依規定進行說明揭露。



編撰原則

本報告書所揭露之永續性資訊，係由本公司ESG工作小組依據GRI準則蒐集、彙整及編製，未經第三方機構進行外部確信。本公司在本報告書期內尚未委託獨立第三方進行永續資訊之驗證，主要考量為內部制度與資料蒐集流程尚在持續建置與優化階段，希冀先確保揭露內容之完整性與一致性。

未來，隨著永續資訊管理機制逐步成熟，公司將持續評估導入外部確信之可行性，以提升報導透明度與資訊可信度，回應利害關係人對資訊品質的期望。

董事長室將向董事會彙報當年度ESG執行成果，並根據董事會相關建議或意見，適時調整相關政策與行動。此外，依照主管機關規範，定期向董事會報告溫室氣體盤查及查證進度。

經營者的話

親愛的利害關係人：歡迎閱讀瑞基海洋生物科技股份有限公司首度發行的**2024年永續報告書**。

以人為本，共創永續未來

員工是瑞基最珍貴的資產，也是實踐企業社會責任的重要夥伴。我們致力於營造多元包容的職場環境，提供完善的教育訓練與職涯發展機會，讓每一位同仁都能在瑞基實現自我價值，同時為社會貢獻專業能力。我們深信，只有照顧好員工，才能更好地服務社會；只有企業永續發展，才能持續履行社會責任。這不是選擇題，而是我們必須承擔的責任。正是基於這樣的信念，瑞基自**2004**年成立以來，始終將「人」放在企業發展的核心位置。我們不僅是一家專注於核酸檢測技術的生物科技公司，更是一個由專業同仁共同組成的大家庭，每個人都在為**One Health**的理念而努力。我們深信人類健康、動物健康與環境健康密不可分，透過精準的檢測技術，從源頭預防疾病傳播，減少抗生素濫用，維護生態平衡，為一個更健康、更安全的世界貢獻力量。

技術創新，與社會共度挑戰

瑞基的技術創新始終與社會需求緊密相連。在水產養殖領域，我們開發的蝦類白點病毒檢測系統成為全世界唯一經世界動物衛生組織（**WOAH**）認證的蝦病毒核酸檢測試劑，幫助全球養殖業者及早發現疾病、減少損失，同時降低抗生素使用對環境的衝擊。當非洲豬瘟疫情威脅全球豬隻產業時，我們的檢測技術為畜產業提供了重要的防疫工具，協助業者建立有效的生物安全防線。面對**2020**年新冠疫情席捲全球的挑戰，瑞基迅速開發出新冠病毒檢測試劑，更成為台灣第一家獲得緊急使用授權（**EUA**）的企業，我們的檢測設備與試劑成為防疫網的重要一環，服務範圍從台灣擴展至多個國際市場。從水產到畜產，從動物到人類，每一次的技術突破都體現了我們對**One Health**理念的實踐。我們深信，技術創新的真正意義在於其社會價值與影響力，在於能否為人類健康、動物福祉與環境永續做出實質貢獻。

環境永續，為下一代負責

在環境保護方面，我們透過全體員工的共同努力，成功將廢棄物減量**47%**，持續推動節能減碳措施。我們特別自豪的是，在科技園區中打造了一個人與自然和諧共存的工作環境，園區內超過**50**棵成熟喬木每年為我們吸收超過**1,000**公斤的二氧化碳，其中那棵超過百年樹齡的台灣欒木，更是瑞基的精神象徵，見證著公司的成長歷程。從七里香老樹群的四季花香、爬藤棚架形成的綠色隧道，到大草坪上員工的悠閒時光，再到春天 激發創意，真正實踐了「快樂的員工才能創造卓越成果」的理念。我們深信，每一份環保努力都是對下一代的責任實踐。

堅持初心，永續前行

展望未來，瑞基將繼續堅持「以人為本」的核心價值，讓每一位同仁都能在專業成長的同時，為社會創造更大價值。我們將持續深化**PCR**及**NGS**技術優勢，不僅追求營運績效，更要成為推動產業永續發展的典範企業。企業社會責任從來不是額外的負擔，而是我們存在的意義。當我們真正做到以人為本，當每一位員工都能發揮所長並感受到尊重與關懷，企業自然就能創造出對社會有益的價值。這是瑞基的核心信念，也是我們對所有利害關係人的承諾。讓我們攜手並進，用技術守護生命，為**One Health**的美好願景而努力。

瑞基海洋生物科技股份有限公司 董事長



2025年8月

第一章

永續管理與公司治理



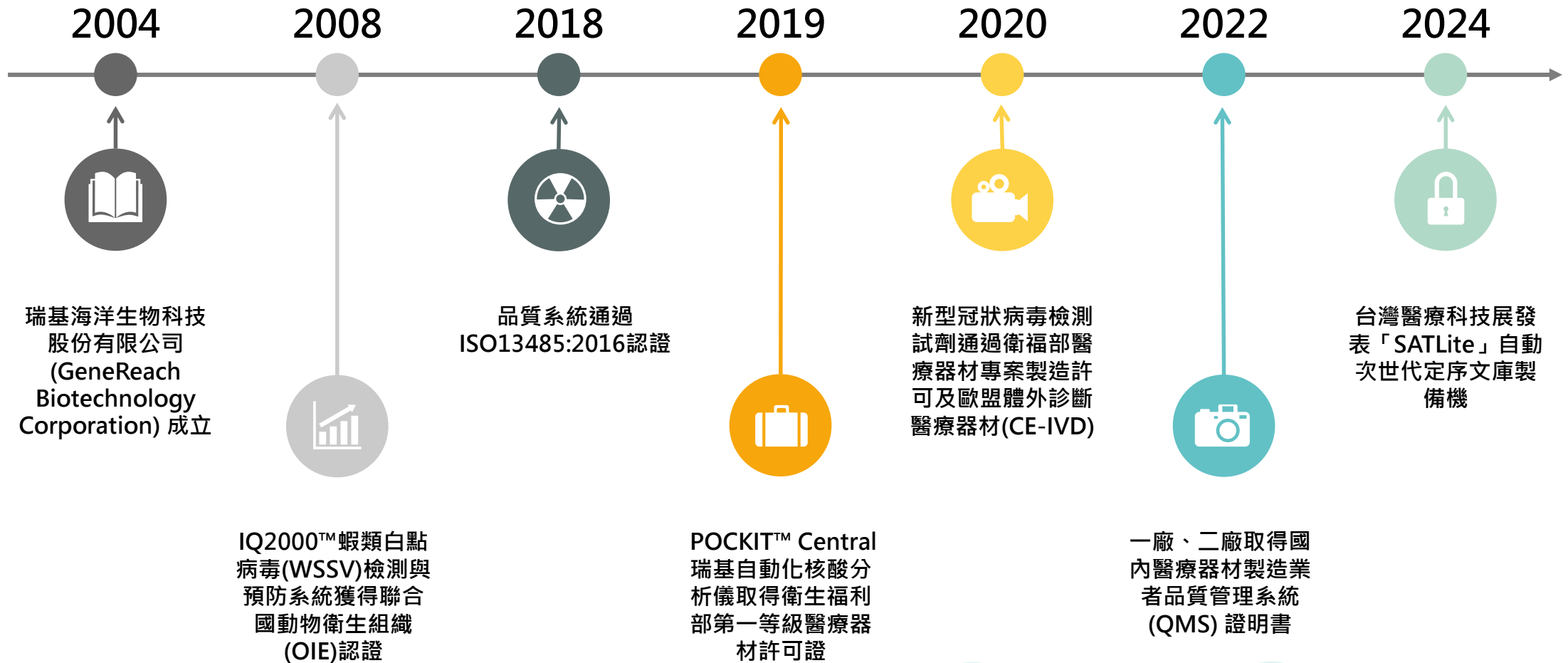
1.1 公司簡介

【瑞基海洋生物科技股份有限公司】成立於2004年11月，並於2014年08月14日在台掛牌上櫃交易，主要產品/服務為水產、畜產品用生物調整劑及相關產品之產銷，總部位於台中市西屯區科園二路19號，本公司專注於核酸檢測技術的研發與應用，致力於提供創新且符合永續發展原則的科技產品。公司初期專注於水產檢測市場，並與台灣大學教授合作，將PCR技術應用於蝦類疾病檢測，協助養殖業者預防疾病，提升生物安全性。隨著技術的進步與市場需求的變化，本公司逐步拓展業務範圍，涵蓋畜產、小動物、伴侶動物等領域，並積極發展NGS（次世代基因定序）自動建庫設備與試劑產品線，實現從人員、技術、產品、產線到市場的全面性升級，穩健發展PCR產品線，同時積極布局NGS市場，以因應對未來檢測需求。



公司名稱	瑞基海洋生物科技股份有限公司
行業別	農業科技
總部位置	臺中市西屯區科園二路19號
主要產品/服務	水產、畜產品用生物調整劑及相關產品之產銷
資本額	新臺幣574,575千元
股權結構	本國法人9.88%、本國個人76.49%、外國機構與外國個人13.63%
當年度個體營收	新臺幣199,226千元
當年度產品產量	檢測試劑（組）26302組/ 檢測機器（台）1203台
員工人數	台灣地區：158人
營運據點	台灣（台中）
註：資料統計至2024年底。 註：當年度個體營收是指營業收入，不包含股利收入及利息收入。	

重要沿革



全球據點



總公司

瑞基海洋生物科技(股)公司

407台中市西屯區科園二路19號

TEL: +886-4-24639869

FAX: +886-4-24638255



其他地區

GeneReach USA

27 Revere St., Lexington,
MA 02420, USA



其他地區

金瑞鴻捷(廈門)生物科技有限公司

福建省廈門市海滄區新園二路120
號技術服務中心701、703單元
(廈門生物醫藥中試基地)

TEL: +86-(0)592-6895171

FAX: +86-(0)592-6895170

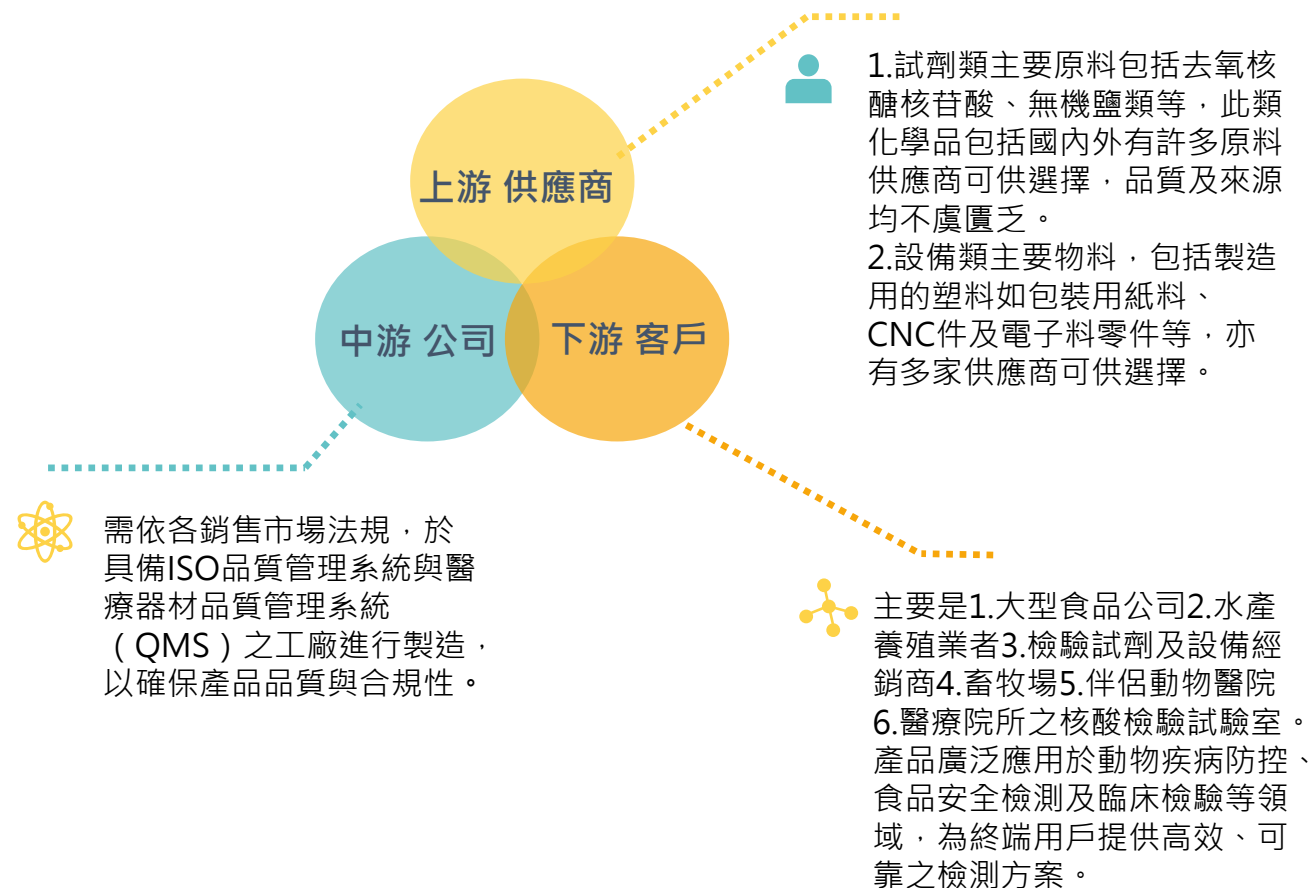
主要產品與服務



其他服務

本公司致力於提供可靠、操作容易的檢測儀器與試劑，以期滿足分子檢測實驗室、研究機構和商業夥伴的需求。目前本公司提供分子生物檢測解決方案與實驗室、立服務分子生物檢測產品（儀器&試劑）OEM/ ODM服務、共同研發等服務。

產業鏈的上中下游位置圖



1.2公司治理

公司治理為企業經營之根基，良好的公司治理應包含健全的董事會、透明化的財務、誠信文化與有效內部稽核。建立良好的治理環境，除了降低企業的經營風險與提升企業的競爭力之外，亦能創造公司長期價值。依據《上市上櫃公司治理實務守則》為避免權責重疊並強化監督功能，為明確區分治理與經營職責，由董事長指派鍾德豫先生擔任總經理。董事會轄下設置審計委員會及薪資報酬委員會，並設立獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

董事會及高階管理階層薪酬結構

本公司僅獨立董事每月支領固定酬金，另按實際出席董事會情形支領業務執行費（出席費），其餘董事之報酬係由薪資報酬委員會參考同業水準擬議及董事會決議。酬勞係依公司章程第二十六條之規定提撥，於本公司有獲利時，應提撥不低於百分之一為員工酬勞及不高於百分之一為董事酬勞。由薪資報酬委員會依個別董事的績效(如：公司核心價值之實踐與營運管理能力、財務與業務經營績效指標與綜合管理指標、持續進修與永續經營之參與，並衡量其他特殊貢獻等)結果，綜合考量後做分配建議，交付董事會決議，並於股東會報告，另按實際出席董事會情形支領業務執行費（出席費）。本公司高階管理階層之薪資結構，則由薪資報酬委員會定期檢視其合理性與市場競爭性，綜合考量個人職責、工作表現、專業能力、達成經營績效指標之情形，以及整體經營成果與永續發展目標之貢獻，提出薪資與獎酬調整建議，並提報董事會核定，以確保薪酬制度具有激勵效果，並與公司長期發展方向一致。

薪酬決定流程

為了確保董事及高階管理階層薪資報酬制度的公正性與合理性，本公司評估了經營績效與相應的報酬水準。基於這一目的，董事會批准了「薪酬委員會組織規程」，並在董事會下設立了薪酬委員會，主要職能是協助董事會執行其監督職責。薪酬委員會的組織規程由董事會核准，委員會需定期將決議結果報告給董事會。這一流程確保了董事會對委員會活動的持續監督和指導。薪酬委員會由全體獨立董事組成，保證評估的客觀性與獨立性，負責建議、評估及檢討董事及高階管理階層績效與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，以及定期評估並訂定董事及高階管理階層之薪資報酬。

董事會及功能性委員會組成與運作

權責單位	職責說明	運作情形
董事會	董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。	2024年共召開5次會會議，整體平均出席率達89.29%。
審計委員會	審計委員會由3位獨立董事組成，其中1位具備財務專業背景委員會每季定期於董事會前召開會議，審議與其職責相關之議案，並定期與簽證會計師及內部稽核主管進行溝通，強化監督職能，以確保公司營運之透明度與合規性。	2024年共召開4次審計委員會會議，全體出席率達100%。
薪酬委員會	委員由董事會決議任命，成員共3位，皆為獨立董事。其獨立性與專業性均經董事會審慎審查，符合相關法規規範。薪資報酬委員會主要職責為擬定及定期檢討董事與經理人之薪酬政策、制度、標準及結構，並就績效評估相關事宜提供建議，每年至少召開兩次會議，以強化薪酬制度之合理性與透明度。	2024年度，薪酬委員會共召開2次會議，出席率達100%。
稽核室	依風險評估結果擬訂年度稽核計劃。確保內部控制制度得以持續有效實施，並協助管理階層確實履行其責任。進行稽核作業針對缺失提出改善建議及後續追蹤處理。	2024年度共完成12小時以上在職訓練。年度執行46項稽核行動，無重大不符事項。
永續發展工作小組	關注永續議題和永續發展政策。永續發展推動小組召開永續發展相關工作小組會議。與各相關單位主管共同檢視公司核心營運能力，訂定永續發展計劃，跨部門溝通和協作永續發展計畫，追蹤永續相關工作達成進度。定期向董事會報告氣候變遷、風險評估結果等事宜。	每年至少一次向董事會報告執行情形。

年度總薪酬比率

薪酬最高個人之年度總薪酬為5,931千元，而其他員工的總薪酬中位數為566千元。根據計算最高個人年度所得與於台灣所有員工年度所得中位數比率為10.48%。薪酬變動方面，該最高薪酬個人之年度所得較前一年減少0.20%。另外，其年度薪酬變動比率與其他員工中位數薪酬變動之比為1%，顯示該個人薪酬變化與整體員工趨勢變化幅度一致。整體而言，雖然最高薪酬個人的所得遠高於其他員工，但其年度所得變化幅度與員工整體趨勢仍具一定一致性。

年度總薪酬比	
薪酬最高個人之年度總薪酬(千元) (A) (註1)	5,931
其他員工總薪酬的中位數(千元) (B) (註2)	566
比率 (A/B)	10.48
註 1 年度總薪酬指在一整年中公司所給付給他的所有薪酬，包括薪資、獎金、股票獎勵、選擇權獎勵、非股權激勵計畫報酬、退休金金額和未既得遞延薪酬收益的變動、所有其它報酬。 註2 其他員工包含高階管理階層，但不包含薪酬最高之特定人；B項目應統計所有員工（不包括該薪酬最高之特定人）年度總薪酬之中位數。	

非擔任主管薪資資訊

本公司非擔任主管職務之全時員工薪資資訊揭露路徑：公開資訊觀測站>公司治理>企業ESG相關資訊>員工福利及薪酬相關統計資訊>市場別：上櫃，產業類別：農業科技>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。

項目/年度	2023	2024
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數(千元/人)	599	638
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數(千元/人)	549	573

董事會及各功能性委員會績效評估

董事會績效評估			
自評 (問卷)	2022年	2023年	2024年
董事會	4.78	4.75	4.8
審計委員會	4.68	4.79	4.58
薪酬委員會	4.62	4.85	4.6
根據2024的評估結果顯示，平均評估結果為4.58~4.8分(總分5分)，顯示董事會及功能性委員會整體運作情況良好，符合公司治理相關規定，有效增進董事會職能。			

訂定「董事會績效評估辦法」，以確保董事會及功能性委員會能於公司治理、公司營運與企業永續實踐等各方面盡職盡責。每年於年度終了後分別就「整體董事會」、「個別董事會成員」及「功能性委員會」進行內部自評，評估項目包括公司目標與任務之掌握、內部控制、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事會的運作、董事之專業及持續進修、董事職責認知及自評。評估結果由董事會議事單位彙整後，報告至董事會。



董事會組成

公司董事會展現良好的多元化治理，組成結構如下：

- 性別分布：男性董事4人（57.14%）、女性董事3人（42.86%）。
- 年齡結構：未滿30歲0人（0%）、30-50歲 1人（14.29%）、50歲以上6人（85.71%）。
- 學歷背景：全體7人均具研究所學歷（100%），確保專業決策能力。

董事專業職能進修

為強化董事在執行職務所需之專業能力，並深化對ESG相關議題的認識，本公司每年依據公司治理實務趨勢、公司業務發展需求及董事個別專業背景，安排外部進修課程，以符合法規所定之進修時數要求。2024年共安排董事進修課程36小時，其中ESG相關課程占整體進修時數之100%。

董事保險

本公司提報董事會為董事投保「董事責任保險」。



董事會結構分析						
職稱	姓名	年齡	性別	實際出席率（%）	兼任其他公司董事的家數	專業能力
董事長	劉正忠	61-70歲	男	87.5	0	產業、管理、國際
董事	中石投資有限公司	51-60歲	女	37.5	0	產業、管理、國際
	代表人：張曉芬 (註1)					
董事	劉淙漢	71-80歲	男	100	0	財會、產業、管理、國際
董事	鍾德豫	51-60歲	男	100	0	產業、管理、國際
獨立董事	蔡佳君	41-50歲	女	100	1	財會、產業、管理、國際
獨立董事	葉耀聲	51-60歲	男	100	0	產業、管理、國際
獨立董事	羅竹芳	71-80歲	女	100	0	產業、國際

註1：該代表人已於113年5月31日辭職並辭任代表人。

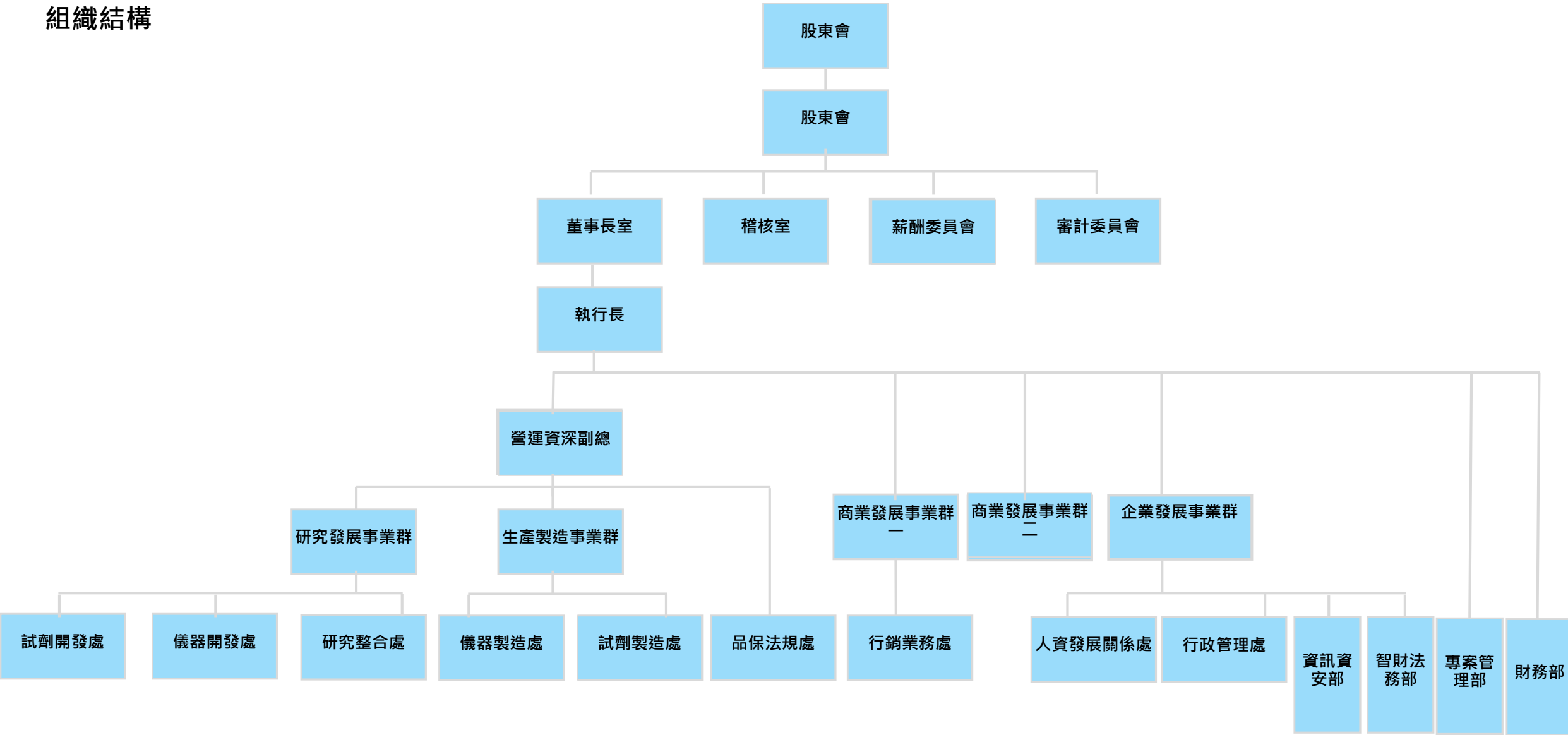
多元化

- 公司女性董事有3席(42.86%)。
- 董事有多元且專業背景，涵蓋營管理、策略決策、產業知識及財會計等領域，並具備豐富的實務經驗。

獨立性

- 董事間無具有配偶及二親等以內親屬關係之情形。
- 未有政府機關或單一法人組織及其子公司占董事會席次達三分之一以上情形。

組織結構



參與外部組織

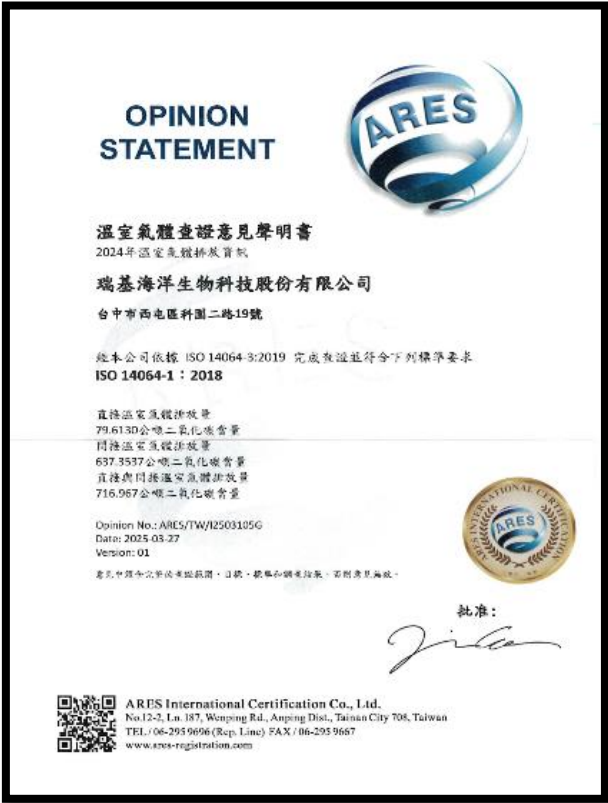
本公司為促進產業交流、掌握政策動態及提升本公司在醫療與生技產業中的專業參與度，其參與目的主要著重於產業資訊的交流與規範的瞭解，並藉由定期參與活動與會議，掌握最新產業趨勢及法規更新，支持產業永續發展的整體方向。2024年本公司加入4個公協會組織，分別列示如下：

外部協會名稱		參與身份
1	台灣區醫療暨生物器材工業同業公會	會員
2	OIE (現為WOAH) 註	會員
3	台灣科學工業園區科學工業同業公會	會員
4	台中市工業會	會員
註：OIE 原名為 Office International des Epizooties (國際獸疫局)，現正式名稱是 World Organisation for Animal Health (世界動物衛生組織)。		

管理系統

本公司秉持對品質與環境管理的高度承諾，並持續致力於提升業務運營的永續性。為確保產品與服務符合國際標準，我們已成功通過ISO 13485:2016品質管理系統認證，該認證由英國標準協會 (BSI) 頒發，證實我們在醫療器材領域中對品質管理的嚴格要求與執行。此認證不僅強化了我們對顧客的責任，也確保了業務運營的高標準與一致性。此外，在環境管理方面，我們已獲得ISO 14064-1:2018認證，並通過了ARES的溫室氣體盤查。該認證顯示我們積極履行減少環境影響的承諾，並持續進行溫室氣體排放監控與減少措施，以符合全球環境可持續發展目標。

【ISO 14064-1:2018認證】



【ISO 13485:2016品質管理系統認證】



誠信經營

「誠正信實」為本公司核心經營理念，我們深信「誠實、正直、信用、務實」不僅是人際互動的基本準則，更是企業邁向永續經營不可或缺的價值基礎。唯有持續獲得合作夥伴與社會大眾的信任與尊重，企業方能穩健成長、永續發展。為落實誠信治理，本公司將道德操守視為基本紀律要求，無論管理階層或基層同仁，皆嚴格遵守商業道德與保密義務，並訂有《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《道德行為準則》與《員工行為準則》，作為全體人員在決策與執行業務時之行為準繩，以建立正向商業文化，並共同維護勞工權益與人權保障。

誠信經營政策

依據《誠信經營守則》，全體員工應恪守最高廉潔標準，嚴禁任何形式之不當行為，執行業務時應遵循下列原則：

- ◆ 商業往來前應審慎評估交易對象之合法性，避免與有不誠信紀錄者進行合作。
- ◆ 不得於任何情況下，直接或間接提供、承諾、要求或收受不正當利益。
- ◆ 如涉及政黨捐贈或政治活動相關資助，應嚴格遵循《政治獻金法》及公司內部程序，不得藉以謀取商業利益或交易優勢；慈善捐贈與贊助亦應符合法令規定，不得變相行賄。
- ◆ 禁止利用職務便利收受餽贈、款待或其他利益，維持公私分明的專業操守。

透過誠信制度與明確規範的落實，本公司致力於營造廉潔、透明的企業文化，並將誠信精神內化為組織文化的一部分，作為永續經營的重要基石。2024年度，無任何貪污、賄賂、勒索等不當行為之紀錄，展現公司落實誠信治理之承諾與成效。

GeneReach Biotechnology Corporation



反貪腐措施

依據《誠信經營守則》設立完善之檢舉申訴制度，提供內部員工與外部合作夥伴（如供應商、承攬商等）透過意見箱、檢舉信箱或專線，舉報任何不誠信或違反道德規範之行為。本公司鼓勵所有利害關係人主動反映違規情事，共同形塑廉潔、透明之企業文化。

檢舉管道如下：

檢舉信箱	genereach@gmail.com
檢舉電話	04-24639869 傅小姐
意見箱	設置於公司辦公區域，供匿名投遞
處理原則	客觀、保密、即時

截至 2024 年底止並無接獲相關不法情事及檢舉案件。

一旦接獲檢舉案件，將由專責人員受理，並通報內部稽核單位進行調查。必要時可邀請相關部門配合處理。調查結果經彙整後，由董事長室定期向獨立董事報告，確保處理程序之獨立性與公正性。

為保障檢舉人權益，公司承諾嚴格保密其身分及檢舉內容，禁止任何形式之報復或不利對待；如有違反，將依法究責。對經查屬實之不法或不當行為，將依相關工作規則予以懲處，情節嚴重者將予以免職，並依法追究法律責任。



利益衝突管理

本公司「董事會議事規範」中訂有董事利益迴避制度，董事應秉持高度自律，對董事會所列議案與自身或其代表之法人有利害關係，至有損及公司利益之虞時，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；董事間亦應自律，不得相互支援。



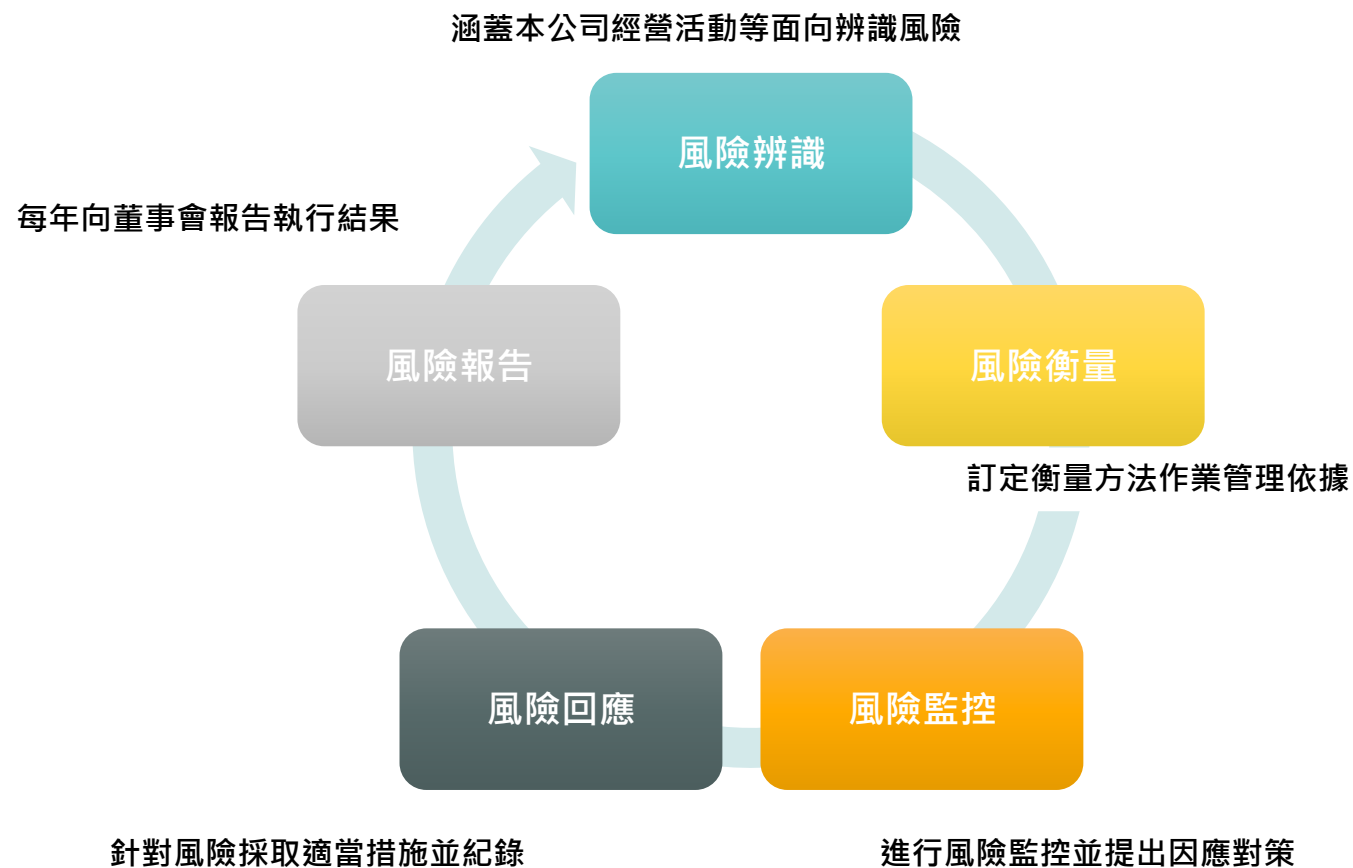
風險管理

本公司風險管理架構是以各權責部門為核心，展開後續風險管控作業，並且每年至少一次向董事會報告風險評鑑因應，以及制訂風險管理政策及程序，讓公司治理單位能進一步監督公司內部控制制度之有效性，並監督公司實際或潛在風險之控管。

風險管理組織及職責

董事會	核定風險管理政策 確保風險管理有效性
審計委員會	協助董事會執行風險管理職責 監督風險管理運作情形
稽核室	協助董事會監督風險管理落實程度 查核各部門風險狀況、並提供改善建議
風險管理小組	執行風險管理，訂定風險管理機制及建立標準 每年至少一次向董事會提出風險管理報告
各部門	辨識其部門之風險及執行風險管理工作 確保有效運行，定期向風險管理小組彙報

本公司風險評估流程為：



風險管理運作情形摘要說明如下：

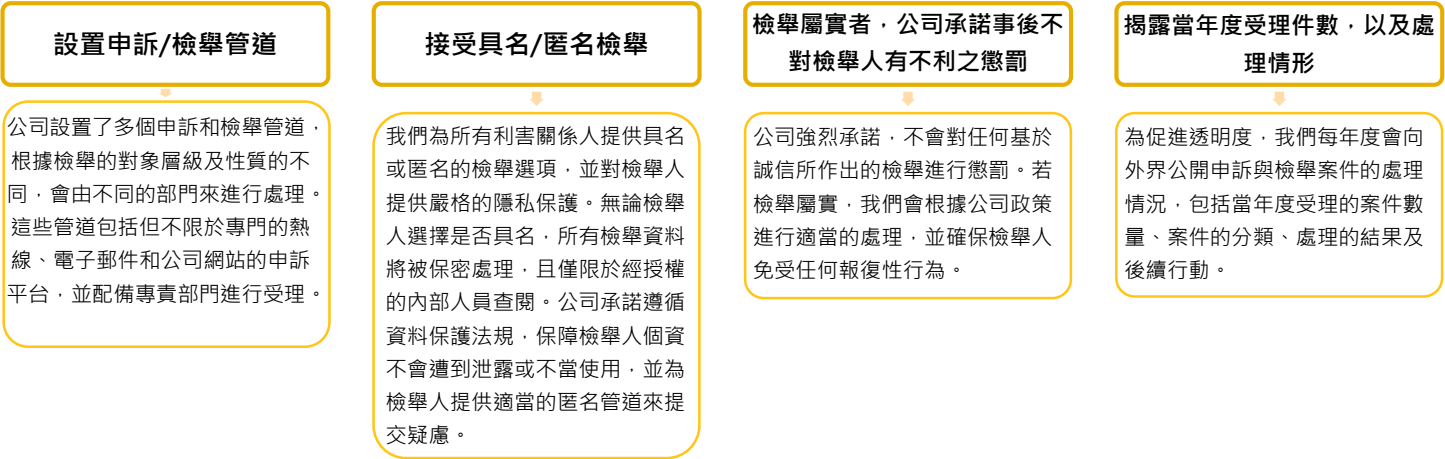
風險類別	風險說明	風險管理策略（因應措施）
永續環境	溫室氣體排放量持續增加	針對營運過程中溫室氣體排放潛在增加所帶來之風險，已導入溫室氣體盤查制度，依據 ISO 14064-1 及國內相關規範，定期盤查範疇一與範疇二碳排放量，並逐步擴大至範疇三供應鏈盤查。本公司設立中長期碳管理目標，推動低碳生產流程、採購高效能設備並積極評估綠電採購或自建再生能源設施。另透過碳排查證與碳揭露機制，強化管理透明度，確保碳風險得到有效控制，邁向淨零碳排放。
	廢棄物處理量增加 / 回收率降低	1.廢棄物處理量增加： 關注營運過程中廢棄物產出量逐年增加所可能帶來的環境與合規風險，已建立完善的廢棄物分類、申報及追蹤管理制度，並依據《廢棄物清理法》及相關規定辦理清運與合法委外處理。為減少廢棄物產出源頭，公司積極推動製程改善與原物料使用效率提升，並採購可重複使用或低包裝材料，以減少一次性耗材使用。 2.廢棄物回收率降低： 為防範回收率降低導致資源浪費與環境衝擊，本公司持續強化廢棄物分類回收管理機制，於各辦公區域與產線設置清楚標示之回收設施，並針對不同類型資源廢棄物（如紙類、金屬、塑膠等）建立專責回收流程。同時，透過定期員工教育訓練與宣導活動，提升全體同仁對資源回收與環保意識，確保資源有效再利用、提升整體回收效率，落實循環經濟原則。
	違反環保法規	建立環境法規遵循制度，設有專責單位持續追蹤並研析最新法規要求，確保各項作業與排放標準皆符合法令規範。營運據點每年皆接受內外部環境稽核，針對廢棄物訂定SOP及緊急應變處置計畫。此外，本公司定期教育訓練或宣導活動提升員工之法規認知與執行能力，降低違法風險，並強化環境合規文化。

風險類別	風險說明	風險管理策略（因應措施）
員工	發生職災 (含流行病)	為保障員工生命安全與職場健康，設有專責單位推動職業安全衛生管理，並依據《職業安全衛生法》進行職災風險辨識與預防。本公司定期辦理職安教育訓練、消防演練及緊急應變模擬，強化員工的風險意識與應變能力。 因應未來可能出現之傳染性疾病，公司亦建立完善防疫應變機制，包含健康監測、分流/遠距工作、口罩與消毒物資提供、確診通報與追蹤等措施，有效降低群聚與感染風險，確保營運不中斷與員工健康安全。
	過勞 (長時工作)	為防止員工因工時過長導致過勞風險，本公司遵循《勞動基準法》規範實施工時管理制度，並設置自動化加班申請與審核機制，確保勞動條件符合規定。公司鼓勵部門合理調配人力與工作流程，導入數位工具提升作業效率，減少不必要的加班需求。 同時推動「員工健康促進」措施，包括設置休息空間、提供健康檢查、開辦身心健康講座及舒壓課程，並建置心理諮詢資源，提升員工整體身心健康與工作滿意度，降低過勞風險。
	離職率過高 (面臨缺工)	面對少子化與勞動力緊縮所帶來的人才流動風險，本公司積極推動員工關係管理與人才永續策略。透過有競爭力的薪資福利制度、明確的職涯發展規劃及內部晉升制度，提升員工歸屬感與忠誠度。 此外，透過定期辦理員工滿意度調查與離職面談，深入了解員工需求與離職原因，作為制度優化依據。針對關鍵職務，啟動人才儲備與接班梯隊培訓，並與產學界合作強化新鮮人招募管道，以降低離職率、穩定人力資源供應。

風險管理運作情形摘要說明如下：

風險類別	風險說明	風險管理策略（因應措施）
營運績效	倫理誠信風險	為防範營運過程中可能發生舞弊、貪瀆或不當交易等誠信風險，本公司已制定並實施《誠信經營守則》及《員工行為準則》，以建立公平、公正與誠信的企業文化。公司設有內部稽核機制與獨立舉報管道，並對違反誠信規範之行為採取「零容忍」原則處理。每年定期辦理誠信經營與法令遵循相關訓練課程，強化員工對廉潔自律的認知，提升組織整體道德風險辨識與應對能力，確保公司營運持續符合道德標準與社會期望。
	資訊揭露透明度不足	本公司深知資訊揭露的即時性、正確性與完整性，對於維護投資人信心、保障利害關係人權益及提升企業治理透明度具有關鍵影響。為降低資訊揭露透明度不足所帶來之營運與信譽風險，公司已設置發言人制度及資訊揭露作業程序，明確規範重大訊息之審核、發布流程，並依規定主動向證交所、公開資訊觀測站揭露營運、財務與公司治理資訊。 此外，公司設有投資人關係專責單位，負責統籌對外溝通、法說會及年度報告編製，確保資訊揭露符合公平性與一致性。永續資訊方面，公司每年編製永續報告書，依據國際準則（如GRI）揭露環境、社會與治理績效。未來也將持續提升數位揭露工具與多語言溝通管道，落實企業資訊公開、誠信與透明的經營承諾。
	產品責任（面臨回收/下架）	針對產品若因品質、安全性或合規問題而需面臨回收或下架之風險，本公司建立完整的產品責任管理制度，自設計、生產至出貨皆落實多重品質控管流程，並符合相關法規與產業標準。產品出廠前皆經過嚴格檢測與測試，並設有追溯與召回機制，可於第一時間進行風險控管與消費者告知作業。若發生異常事件，將依照標準作業程序即時啟動產品下架或召回作業，以保障消費者權益與公司聲譽。公司亦持續優化客訴與產品回饋機制，納入品質改善循環，降低後續風險發生率。

本公司在申訴管道部份其處理流程為：



為保障員工權益並促進組織透明度，本公司已建立正式的申訴與建議機制，作為員工反映意見、尋求協助及提出疑慮的重要管道。該機制涵蓋勞動條件、工作環境、職場尊重與倫理等範疇，並確保舉報人身分保密與免於報復，鼓勵所有員工安心行使其知情權與表達權。

本公司透過內部網站、公佈欄與員工手冊等方式，持續對全體員工進行申訴管道之宣導，並指定專責單位受理與追蹤後續處理情形，確保每一項提報事項均能獲得妥善處理。

2024年度，本公司未接獲任何申訴案件，未來將持續監督該機制之運作效能，並定期檢討與優化申訴流程，以強化組織內部的信任基礎與溝通品質，支持組織治理與永續發展之目標。

補救負面衝擊的程序

本公司各部門平時即透過例行管道，定期與利害關係人進行溝通與互動。當利害關係人或永續議題可能對公司造成潛在重大負面影響時，將由權責部門就相關議題於財務狀況、法規遵循、環境保護及勞動權益等面向進行盡職調查，並將調查結果報告予執行長及董事長。董事長將依調查結果評估其對公司營運是否構成重大影響，決定是否提報董事會。董事會再就該盡職調查報告進行審議並作出決議，交由相關權責部門執行。2024年度，本公司未發生與上述情形相關之潛在重大負面事件，但在未來若發生潛在負面衝擊時，本公司之因應流程如下：

(1)當公司產品因品質異常引發客訴、退貨或召回，造成品牌信任受損時：



(2)當公司發生重大工安事故或員工申訴未妥善處理，影響企業聲譽與員工關係時：



內部控制制度

本公司內部稽核係依據董事會核准之年度稽核計畫執行，該計畫依風險評估結果擬訂，並視實際需要進行專案性稽核。各項稽核作業完成後，稽核室編製報告呈董事長核閱，針對發現之缺失或異常事項提出改善建議，並追蹤其後續改善進度。

稽核報告及缺失改善情形除定期呈報董事長外，亦送交獨立董事（即審計委員會成員）查閱，並於董事會及審計委員會會議中報告，確保資訊透明與監督落實。

稽核室每年亦覆核公司各部門及子公司之自行評估報告，並綜整內控制度缺失與改善情形，提供董事會與總經理評估內部控制制度整體有效性之依據，據以簽署內控制度聲明書。

為維持稽核專業能量，稽核人員每年參與主管機關或專業機構舉辦之課程，2024年度共完成12小時以上在職訓練。同年度共執行46項稽核行動，整體符合率達90%，無重大不符事項，所有缺失案均於時限內完成改善。內部稽核制度有效運作，不僅強化風險監控與法遵能力，更為公司治理與永續發展奠定堅實基礎。

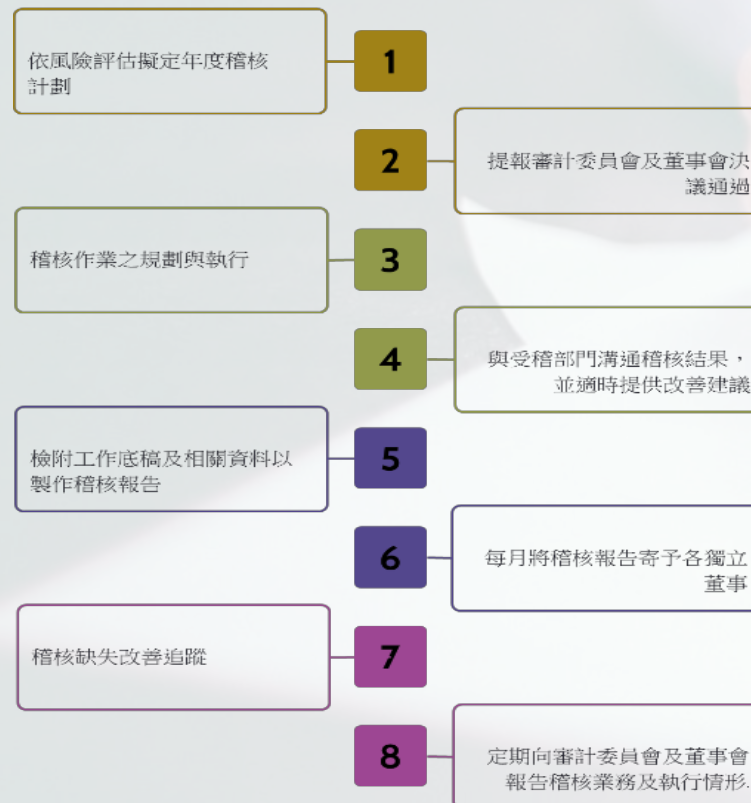
法規遵循

本公司秉持誠信經營與穩健治理原則，視法規遵循為企業永續經營的基礎核心，我們深知遵循相關法律法規不僅是對政府機關與投資人負責的基本要求，更是維護公司聲譽、提升治理透明度與強化利害關係人信任的重要關鍵。

法規遵循有助於公司降低營運風險、避免法律責任與財務損失，並可促使內部制度持續優化，強化內部控制機制，進而提升整體營運效率與競爭力。本公司持續關注法規變動趨勢，定期檢視與更新內部管理制度，並透過教育訓練、宣導與稽核等方式，強化員工與主管階層的法遵意識與行為準則。

2024年度，本公司未發生任何違反法令或遭主管機關裁罰之情事，展現本公司對於法規遵循的高度重視與落實成效。未來，我們將持續強化法遵管理機制，確保公司各項業務活動皆在合法且合規的基礎上穩健推進，為股東與利害關係人創造長期穩定的價值。

稽核流程圖



1.3永續策略

政策

本公司政策導入為初期階段，目前尚未對供應商提出具體的ESG（環境、社會與治理）要求。然而，本公司秉持負責任的商業行為，並致力於在未來對所有供應商制定並執行相應的政策與承諾。我們期望所有供應商遵守。

本公司所確立的道德標準及社會責任規範，這些規範包括但不限於：

- 環境保護
- 公平勞動與無歧視
- 禁止強迫勞動與童工
- 保障安全與健康的工作環境
- 尊重人權保障

若本公司發現供應商存在重大違規行為，將依據公司內部規範進行處理。具體流程包括：



公司承諾透過供應鏈的每一環節，確保永續發展目標的實現，並鼓勵合作夥伴在經濟、社會與環境方面承擔相應責任。

目前，雖然本公司尚未對供應商進行全面的盡職調查，但為確保供應商符合道德規範及社會責任要求，未來將針對關鍵供應商開展盡職調查。此過程將包括但不限於對供應商背景、財務穩定性、環境與社會績效等方面的評估，並將調查結果作為選擇及維持合作的依據。對於未符合規範的供應商，將提出改善建議或採取必要的處置措施。此舉有助於識別潛在風險，並提升供應鏈的透明度與可持續性。

若供應商未能在約定期限內達到改善標準，或其違規行為對公司品牌、聲譽或社會責任造成重大影響，將依據風險評估中止與該供應商的合作。上述措施旨在確保供應鏈中的每一方都能遵守共同的永續發展價值，維護供應鏈的責任與永續性。



永續推動組織

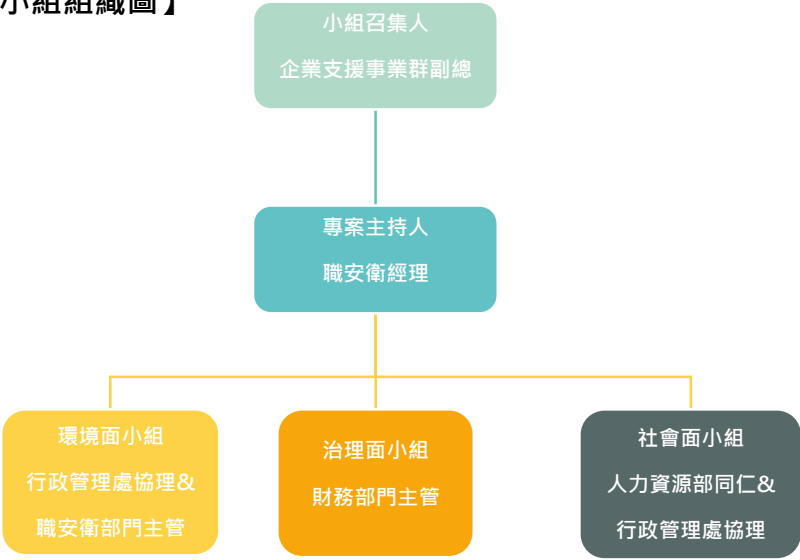
本公司遵循《上市上櫃公司治理實務守則》、《上市上櫃公司誠信經營守則》及《上市上櫃公司訂定道德行為準則》，董事會具有督促企業實踐永續發展，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保永續發展政策之落實，檢視和核准永續報告書之責任。針對營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，由董事會審議通過後實施，並定期向董事會報告處理情形。

為有效推動永續發展並進行管理考核，由企業支援事業群副總擔任小組召集人，統籌ESG政策制定，職安衛經理擔任專案主持人負責執行與協調與環境面、治理面、社會面三個專業工作小組。ESG工作小組定期進行檢討與更新ESG政策，確保符合國際標準。

召集人定期與董事會報告ESG進度，由董事會針對永續報告書提出相關建議或意見。每年召開1次永續發展策略會議，蒐集利害關係人之建議，並於會議中共同討論與決議重大主題，會後由各小組提供資料交付ESG工作小組編撰永續報告書。

本公司永續發展實務守則，由董事長室負責制訂，經董事長核准後實施。

【ESG工作小組組織圖】



01

落實公司治理

本公司遵循《上市上櫃公司治理實務守則》、《上市上櫃公司誠信經營守則》及《上市上櫃公司訂定道德行為準則》，董事會具有督促企業實踐永續發展，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保永續發展政策之落實。設置ESG工作小組作為專責推動單位，由企業支援事業群副總擔任召集人，職安衛經理擔任專案主持人。建立誠信經營政策與檢舉申訴制度，透過多元溝通管道回應利害關係人需求，實現永續發展目標。

03

保障員工權益與社會責任

本公司建立公平、多元的招募政策與透明的人力資源管理制度，提供具競爭力的薪酬福利與友善的工作環境。致力於保障員工基本權益，建立完善的勞資溝通機制與申訴管道，提供育嬰假、職工福利、哺乳室等完整員工照顧制度。建立完善的教育訓練體系及績效管理制度，支持員工終身學習與職涯發展，年度績效評核參與率達94.90%。積極推動性別平等與職場多元化，董事會女性比例達42.86%，消除就業歧視並確保薪酬公平性。重視產品品質與客戶服務，確保檢測試劑與設備的安全性，並透過支持文化藝術與體育發展等公益活動回饋社會。

02

發展永續環境

本公司致力於推動能源管理與節能措施，以降低碳排放與營運成本。依據ISO 14064-1:2018標準完成溫室氣體盤查，2024年為本公司溫室氣體排放的基準年。建立完善的廢棄物分類、申報及追蹤管理制度，推動製程改善與原物料使用效率提升。定期記錄與審視用水數據，透過員工教育訓練提升節水與設備保養觀念。遵守環保相關法令，落實持續改善精神、污染預防及資源節用再生等，建立環境保護永續經營。

04

加強企業永續發展資訊揭露

本公司每年發行永續報告書，依據GRI準則蒐集、彙整及編製永續性資訊。透過公開透明的方式，向利害關係人呈現在永續發展上的努力與成果。董事長室定期向董事會彙報當年度ESG執行成果，並根據董事會相關建議或意見，適時調整相關政策與行動。未來隨著永續資訊管理機制逐步成熟，公司將持續評估導入外部確信之可行性，以提升報導透明度與資訊可信度。

1.4 利害關係人議合

確認主要利害關係人

利害關係人與重大主題鑑別流程



確認利害關係人

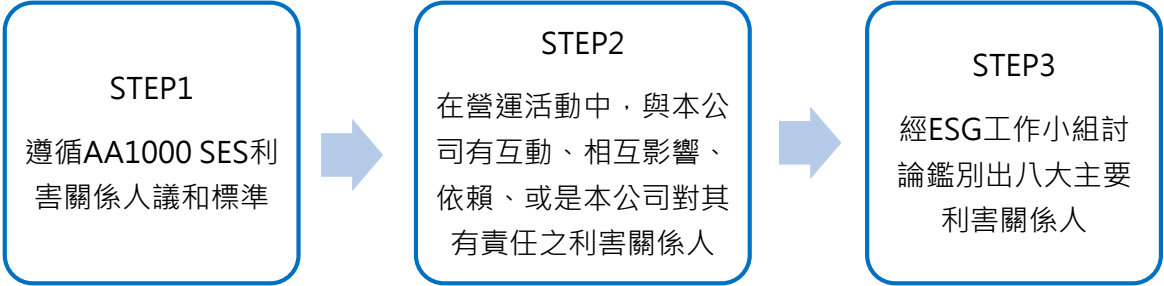
本公司由各部門共同組成ESG工作小組，遵循AA1000SES (Stakeholder Engagement Standards, SES) 利害關係人議合標準五大面向：依賴性、責任性、影響力、多元觀點及關注張力等特性，並考量國內外永續議題發展趨勢及營運狀況，經內部會議討論後，鑑別出八大主要利害關係人包括：客戶、員工、供應商/承攬商、股東/投資人、政府機關、研究機構(學校)、媒體、金融機構。



AA1000 SES 2015 五大面向

- 依賴性 (Dependency)**
指直接或間接依賴瑞基經營活動、產品、服務或相關經營的利害關係人。
- 責任 (Responsibility)**
指瑞基現在或未來有法律、經濟、營運及道德責任的利害關係人。
- 張力/關注 (Tension)**
指需要關注瑞基相關財務、經濟、社會及環境議題的利害關係人。
- 影響力 (Influence)**
指能對瑞基產生策略影響或有決策能力的利害關係人。
- 多元觀點 (Diverse Perspectives)**
指具不同觀點與視野，且能協助了解現況及辨識新機會的利害關係人。

主要利害關係人鑑別流程



利害關係人溝通管道與關注議題

本公司的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注本公司之議題亦多有差異，而各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注本公司的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時本公司亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應。本公司各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由ESG工作小組彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業ESG報告，歸納出29項永續議題，涵蓋經濟、環境與人群（含人權）等面向，確保本公司所揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。

利害關係人溝通情形

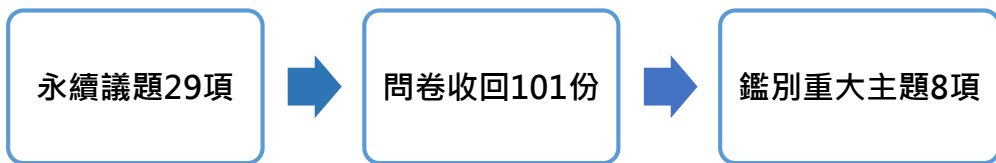
主要利害關係人類別	主要利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道/頻率	負責部門/聯絡方式
政府機關	遵循政府機關與查核公司的各項法規	公司治理 誠信經營 溫室氣體 職業安全 風險管理	函文：依需求 主管機關政策宣導會議：不定期 電話、E-MAIL：隨時	聯絡人：張小姐 電話：04-24639869 E-mail：esg@genereachbiotech.com
股東/投資人	公司秉持誠信經營，公開透明揭露營運資訊，展現公司營運成效，增進股東與投資人的支持，達到穩定資金來源並創造投資價值	經濟績效 公司治理 風險管理 市場形象	電話及E-MAIL：隨時 股東會：每年/董事會：每季 法說會：每半年 公開資訊觀測站：依需求	發言人：傅小姐 電話：04-24639869 E-mail：esg@genereachbiotech.com
供應商/承攬商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動關係，供應商穩定地提供原物料、零組件是企業營運不可缺少的要素	永續供應鏈節能減碳 職業安全衛生 提升在地採購比例	電話及E-MAIL：隨時 拜訪或會議：依需求 評鑑或稽核：每年至少一次	聯絡人：陳小姐 電話：04-24639869 E-mail：esg@genereachbiotech.com
客戶	公司致力於提供客戶高品質的產品與完善的售後服務，並建立良好的溝通管道。與客戶攜手合作，建立長期穩定的關係共創雙贏局面	產品與服務標示 法規遵循 採購實務 顧客健康與安全	客戶來訪/會議：不定期 公司網頁：隨時 電話、E-MAIL：隨時 客戶滿意度調查：每年	聯絡人：康小姐 電話：04-24639869 E-mail：esg@genereachbiotech.com

利害關係人溝通情形

主要利害關係人類別	主要利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道/頻率	負責部門/聯絡方式
員工	人才是企業最重要的資產，企業的成長仰賴員工集體的努力達成目標 提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂	倫理誠信 經營績效 薪酬福利 勞資關係 職業健康與安全 人才吸引與留任 員工健康照護	福委會：每季 勞資會議：每季 績效考核：每半年 電話溝通或面談：依需求 內部公告：依需求 員工申訴管道及信箱：隨時 臨場醫護服務：每月	聯絡人：官小姐 電話：04-24639869 E-mail：esg@genereachbiotech.com
研究機構 (學校)	提供公司創新、研發重要的諮詢、合作和理論基礎，對專業研究、發展具一定影響力	產品研發創新 經營績效 資訊揭露 臨床試驗與後續開發	召開實體或視訊會議：不定期 視需求諮詢與請益 電話、E-MAIL：隨時	聯絡人：黃小姐 電話：04-24639869 E-mail：esg@genereachbiotech.com
媒體	媒體代表社會大眾對公司提出的指教與建議，將激勵公司持續進步	公司治理 法規遵循 誠信經營	媒體約訪：不定期 記者會：不定期 公開資訊觀測站：依需求 發言人：隨時	聯絡人：傅小姐 電話：04-24639869 E-mail：esg@genereachbiotech.com
金融機構	與銀行維持良好互動關係，持續穩定且具競爭力的營運資金	公司治理 法規遵循 誠信經營	電話及E-MAIL：隨時 拜訪或會議：依需求	聯絡人：張小姐 電話：04-24639869 E-mail：esg@genereachbiotech.com

1.5 重大主題分析

重大主題鑑別流程



Step 1 鑑別重大主題

參考國際永續標準與規範(GRI)、國內外同業相關議題等，並對本公司中、長期願景與日常營運狀況進行評估討論，共彙整29個永續議題。

Step 2 鑑別實際及潛在衝擊

將 29項永續議題整合成問卷，向利害關係人進行調查。依據利害關係人對主題關注程度，將各主題評估結果繪製成重大主題矩陣圖，作為本公司判斷重大性參考依據。

Step 3 評估衝擊的顯著程度

ESG工作小組經討論後，就各議題對本公司可能造成的衝擊嚴重度、影響時間及能否回復，解析永續議題衝擊顯著程度。

Step 4 決定報導的重大主題

ESG工作小組透過內外部利害關係人問卷調查，得出「利害關係人對永續議題的衝擊程度」及「公司營運對永續議題的衝擊程度」綜合分數，決定經濟、環境、社會各面向具高關注度高衝擊度的重大主題來報導。

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

鑑別重大主題

參考國際永續規範及標準、國內同業關注議題、利害關係人的期待與全球重大永續趨勢、氣候變遷相關財務揭露指引，篩選出29項永續議題清單，包含8項經濟與治理議題、7 項環境議題、15 項社會議題。

調查利害關係人關注程度及評估ESG 議題衝擊程度

本公司透過利害關係人溝通管道問卷與利害關係人進行議合，了解利害關係人對於各永續議題的關注程度，及各議題對內外部經濟、環境跟社會層面之衝擊程度。經ESG工作小組了解利害關係人的意見，評估關注議題對內部營運的衝擊性，量化分析鑑別各議題之影響衝擊程度。

分析排序與確認與揭露

為確保符合GRI 完整性及利害關係人包容性原則並強化年度重大主題與核心職能之連結，初步重大主題鑑別結果，由ESG工作小組進行檢視並決定重大性主題。

決議確認最終的8項重大議題作為本報告書的重大性揭露範疇，本公司將依循GRI 準則說明重大主題的管理方針與成果績效，於報告書中回應，未來亦將持續蒐集各利害關係人所關注的議題，以確實掌握利害關係人的需求及期待。

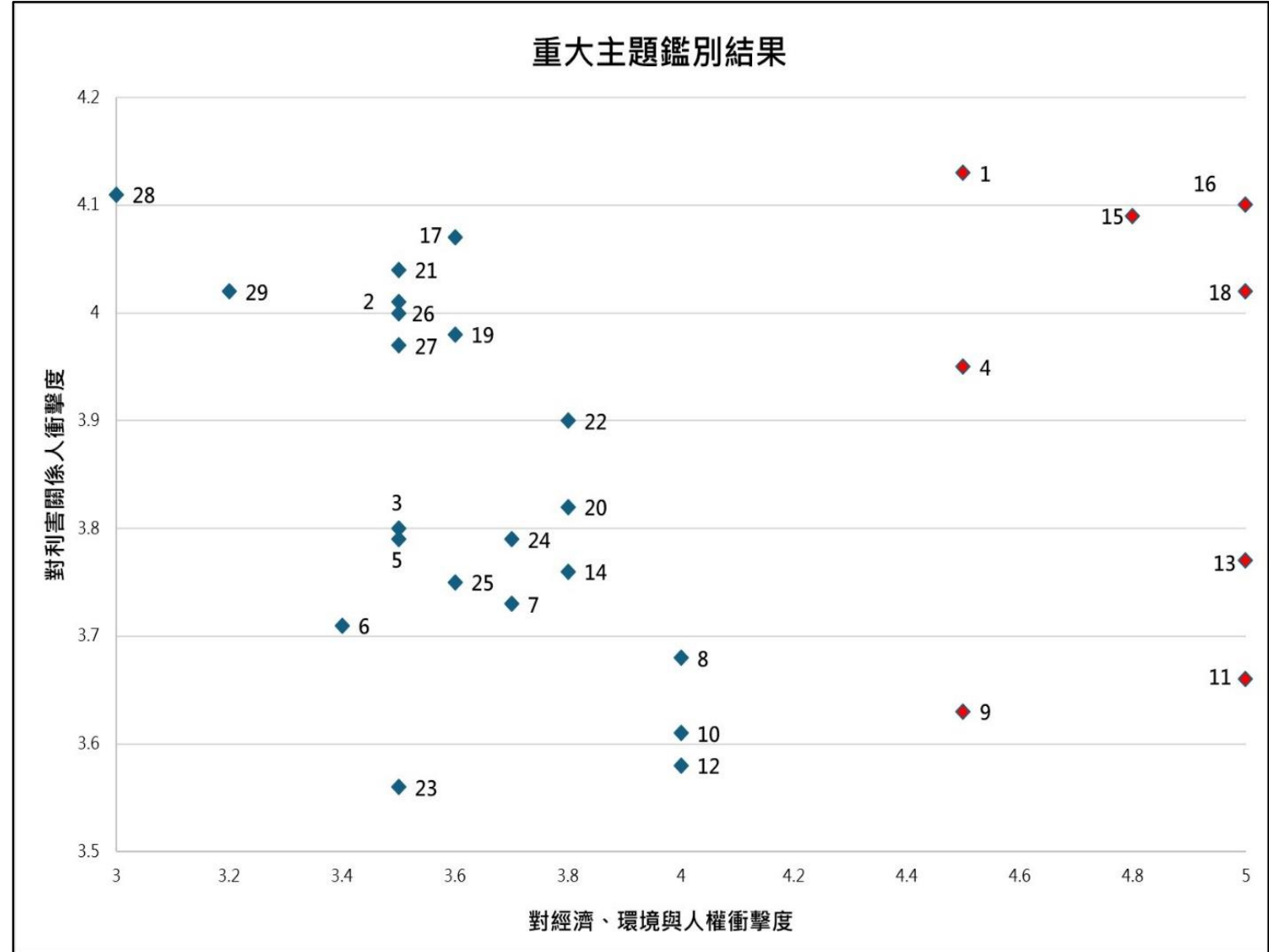


重大主題分析

ESG工作小組依據2024年度利害關係人問卷（共回收101份有效問卷含股東/投資人6、員工54、客戶5、供應商/承攬商30、政府機關1、媒體2、研究機構/學校2、金融機構1。），評估公司治理、環境及社會各項永續議題的衝擊程度。綜合評分結果後，得出重大主題矩陣圖，並考量外在環境變化及永續發展計畫，最後確認2024年度的8項重大主題：營運績效、採購實務、能源管理、溫室氣體管制、廢棄物管理、勞雇關係、職業健康與安全管理、員工多元化與平等機會。本報告書將說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目。



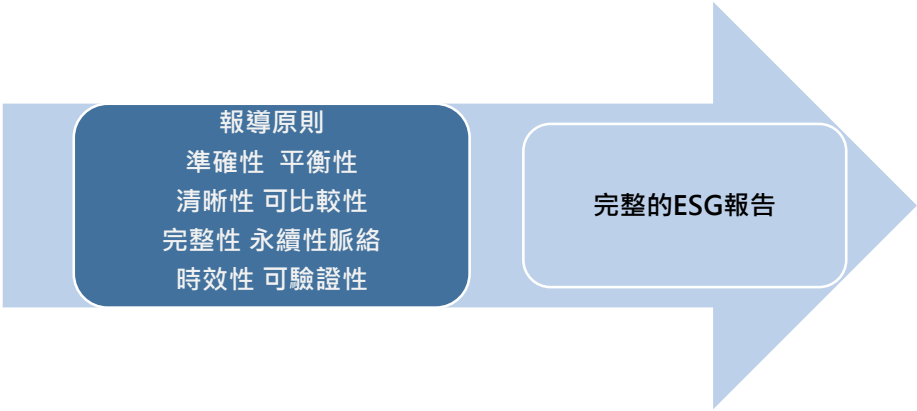
重大議題矩陣圖



永續議題清單

編號	議題	編號	議題	編號	議題
1	營運績效★	11	溫室氣體管制★	21	強迫與強制勞動
2	市場地位(形象)	12	氣候變遷因應	22	保全人權實務
3	間接經濟衝擊	13	廢棄物管理★	23	參與公益(當地社區參與)
4	採購實務★	14	供應商環境評估	24	供應商社會評估
5	反貪腐	15	勞雇關係(雇用和諧) ★	25	綠色產品(HSF)符合性
6	公平競爭(反競爭行為)	16	職業健康與安全管理★	26	產品與服務對於顧客的健康與安全衝擊關懷
7	稅務	17	員工教育與訓練	27	產品/服務之行銷與標示
8	環保性原物料	18	員工多元化與平等機會★	28	產品及服務創新研發
9	能源管理★	19	不歧視	29	營業秘密保護及交易安全(顧客隱私管制)
10	水資源管理	20	結社自由與集體協商		

註：★為重大主題，2024年度為第一本ESG報告書，故無重大主題議題排序變化。



本公司遵循GRI準則的報導原則來編制ESG報告，根據永續性脈絡原則：透明地揭露公司如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及人群（含人權）實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊。

1. 根據準確性原則：報告書之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的ESG績效。
2. 根據清晰性原則：報告書呈現資訊的方式，可讓利害關係人容易理解和容易取得。
3. 根據完整性原則：報告書揭露之資訊應充足反映公司在經濟、環境及人群（含人權）的顯著衝擊範圍。
4. 根據時效性原則：公司定期發行ESG報告書，適時提供ESG重要資訊供利害關係人作出正確決策。
5. 根據平衡性原則：報告書之資訊應公正反映正、反面績效，讓利害關係人對本公司的ESG績效做出合理的評估。
6. 根據可比較性原則：報告書以國際慣用的標準揭露ESG資訊，同時資訊揭露的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效。
7. 根據永續性脈絡原則：透明地揭露公司如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及人群（含人權）實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊。
8. 根據可驗證性原則：公司以可供內外部人員檢視、確保資訊揭露正確的方式彙編ESG報告書。

面向	重大主題排序	衝擊面向	內部邊界	外部邊界		對應GRI準則2021 一般揭露/主題準則
			公司	上游	下游	
經濟面	營運績效	正面	●	●	●	GRI 201 經濟績效
	採購實務	正面	●	●		GRI 204 採購實務
環境面	能源管理	正面	●	●		GRI 302能源
	溫室氣體管制	正面	●	●		GRI 305排放
	廢棄物管理	正面	●	●		GRI 306 廢棄物
社會面	勞雇關係	正面	●			GRI 401 勞雇關係
	職業健康與安全管理	正面	●	●		GRI 403 職業安全衛生
	員工多元化與平等機會	正面	●			GRI 405 員工多元化與平等機會

第二章 經濟面向



2.1 營運績效

重大主題	營運績效
政策與承諾	政策：本公司以穩健經營與永續發展為核心營運原則，從營運目標設定、成本控管、風險管理到資本運用均有清晰規範。公司亦將營運績效納入內部稽核及風險控管框架，透過定期監督與稽核機制，確保資源配置與經濟價值創造達到最佳化。 承諾：本公司承諾維持良好財務體質與穩定獲利能力，積極創造正向的經濟價值並公平分配於所有利害關係人，包括股東報酬、員工薪酬與培訓、稅賦繳納、社會公益等。同時，我們重視營運績效與ESG策略的整合，將經濟成長與社會責任共同納入企業發展藍圖。
短期目標	強化營運效率，達成年度營收與淨利目標，提升營運利潤率，並穩定維持股東報酬水準。
中長期目標	中期目標推動營運數位轉型、開發新產品與拓展新市場，以分散風險並提升獲利來源多元性，長期目標穩健成長營收與每股盈餘（EPS），成為產業內具代表性的永續經營企業，實現經濟、社會與環境三贏的目標。
管理方案	2024年本公司在PCR國際市場的布局取得顯著成效，透過產品再組合及新型試劑開發，成功建立創新的商業模式。本公司在水產疾病檢測、畜產及伴侶動物檢測等多元領域均獲得豐碩成果，同時積極深耕東南亞市場，推動行動檢測計劃與開展POCKIT Central平台轉換計劃，並成功開發穩定長期訂單，更進一步成功地開拓毒品鑑識的新興應用市場。
評估機制/成果	1.2024年度已實現營業毛利為116,299千元，較2023年397.75%。 2.2024年度營業費用為231,529千元，較2023年減少2.88%。 3.2024年末接獲內外部利害關係人投訴有關營運績效的紀錄。
聯絡窗口	財務部 電話：04-24639869 E-mail：esg@genereachbiotech.com



近三年財務資訊

單位：新台幣千元	2022年	2023年	2024年
收入	732,002	211,867	199,226
營運成本	260,216	190,910	83,614
員工薪資與福利	155,854	131,586	135,091
支付出資人的款項	214,686	73,983	5,312
支付政府的款項	117,664	14,031	5,401
社區投資	-	-	69



2024年 確定給付制義務與其他退休計畫

項目	適用人數	提撥說明
勞工退休金條例 新制退休金	154位	提繳方式以員工每月依勞工退休金提繳分級表按月提撥6%退休金至勞保局員工個人帳戶內。
勞動基準法 舊制退休金	4位	根據服務年資及核准退休日前6個月平均工資計算，每月按員工薪資總額2%提撥退休金，存入勞工退休準備金監督委員會於台灣銀行之專戶截至2024年底專戶餘額為新台幣5,570千元。

取自政府之財務補助

本公司營運據點之股權結構中不包含政府單位持股。2024年，本公司獲得政府補助共計3,434,584元，其中補貼為75,006元；投資及研發補助為3,359,578元，主要為中部科學園區新興科技應用計畫以及精準健康產業跨域推升計畫。



近三年損益情形

單位：新台幣千元	2022年	%	2023年	%	2024年	%
營業收入	732,002	100	211,867	100	199,226	100
營業成本	236,681	32.3	188,502	89	82,927	41.6
營業毛利	495,321	67.7	23,365	11	116,299	58.4
營業費用	233,558	31.9	238,407	112.5	231,529	116.2
營業淨利(損)	261,763	35.8	-215,042	-101.5	-115,230	-57.8
業外收支	17,703	2.4	779	0.4	2,488	1.2
稅前淨利(損)	279,466	38.2	-214,263	-101.1	-112,742	-56.6
本期淨利(損)	221,337	30.2	-166,270	-78.5	-118,734	-59.6



2.1採購實務

重大主題	採購實務
政策與承諾	本公司以推動POCKIT™ Central平台及相關PCR試劑於人類體外診斷（IVD）與動物疾病診斷及健康管理領域的應用，採購品項眾多。秉持永續經營理念，我們重視供應鏈在地化策略致力透過採購在地供應商商品與服務，提升反應效率、降低環境衝擊，並強化台灣本地生技產業生態系。
短期目標	穩定維持當地供應商採購占比43%。
中長期目標	2026年-44%（提升1%） 2027年-46%（提升2%）
管理方案	建立在地供應商識別欄位於系統中標記並分類，每年更新資料庫。 定期統計並揭露在地採購金額與占比。推行集中採購、長期合約、提前下單等方式，提升在地供應反應速度與合作穩定性。
評估機制/成果	過去三年，公司來自在地供應商之占比如下： 2022年:41% 2023年:42% 2024年:43% 持續提升在地採購比例。
聯絡窗口	採購部 電話：04-24639869 E-mail：esg@genereachbiotech.com

來自當地供應商的採購支出比例

公司立場與策略

本公司以推動POCKIT™ Central平台及相關PCR試劑於人類體外診斷（IVD）與動物疾病診斷及健康管理領域的應用，採購品項眾多。秉持永續經營理念，我們重視供應鏈在地化策略，致力透過採購在地供應商商品與服務，提升反應效率、降低環境衝擊，並強化台灣本地生技產業生態系。

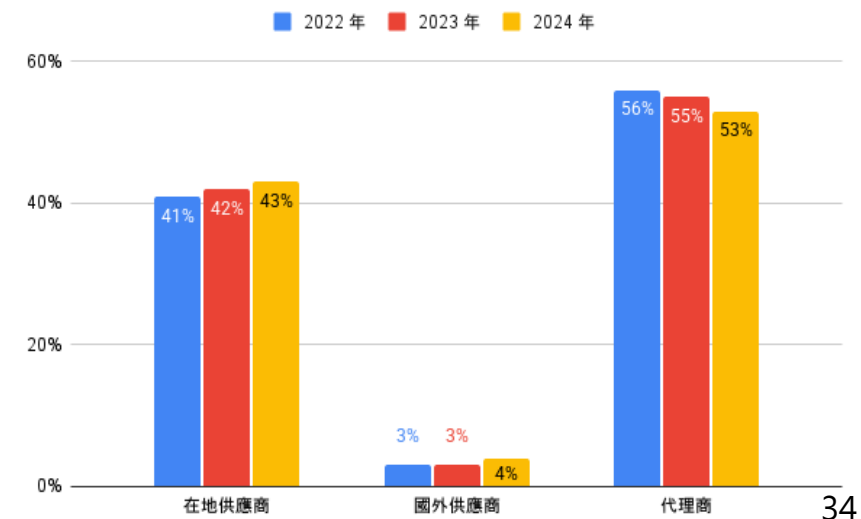
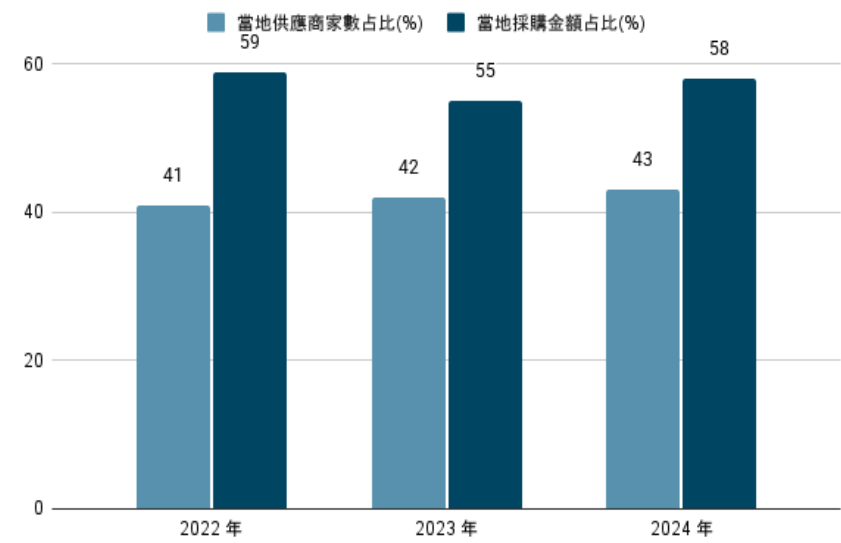
採購在地化成果

本公司持續盤點並優先採購來自營運所在地（台灣）的供應資源，涵蓋實驗耗材、機電零組件、包材、物流與維修服務等。2022至2024年間，在地供應商占比逐年穩定提升1%，2023年度因全球原物料供應波動影響（如試劑關鍵成分短缺），某些高單價原物料由國外原廠供應，儘管數量不多，卻因金額占比高，對統計結果產生顯著影響。具體成果如下：

近三年當地供應商採購占比	2022 年	2023 年	2024 年
當地供應商家數占比	41 %	42 %	43 %
當地採購金額占比	59 %	55 %	58 %

近三年當地供應商、國外供應商、代理商家數占比

供應商、代理商家數占比	2022 年	2023 年	2024 年
在地供應商	41 %	42 %	43 %
國外供應商	3 %	3 %	4 %
代理商	56 %	55 %	53 %



在地供應商後續規劃

本公司深信與在地供應商建立長期穩定的合作關係，不僅可提升供應鏈反應效率與風險控管能力，更有助於推動台灣生技產業的整體發展。為持續提升在地採購比重與合作深度，公司已規劃以下推動方向與中長期目標：

落實供應鏈管理

現階段供應商評估以品質、交期、價格與技術能力為主要評選標準。
永續面向尚未列入供應商選商、績效評比或合約要求內容。

在地採購占比提升目標規劃 (2025-2027)

年度	目標在地採購	關鍵執行策略	預期成果與KPI
2025年	維持2024年之占比	◆ 建立明確評估與判定標準 ◆ 建立供應商所在地資料庫 ◆ 評估可逐步轉為在地採購之中低風險品項，作2026年轉單清單準備	◆ 目前關鍵原物料多數為國際品牌產品，短期內難以轉換為本地來源 ◆ 為確保品質穩定與生產連續性，採購策略將以「先盤點再優化」為原則，逐步導入在地替代評估 ◆ 專注於制度與資料系統建置，為後續提升占比奠定基礎
2026年	44% (提升1%)	◆ 向現有在地供應商擴品項/增額 ◆ 實施小批量轉單測試海外替代	◆ 在地供應商合作占比提升1% ◆ 與10家在地供應商建立長期合作
2027年	46% (提升2%)	◆ 逐步汰換國外供應商中可替代之常用耗材 ◆ 擴大供應項目本地合作研發 (聯名開發、委託製造)	◆ 在地採購占比穩定於46%以上

在地供應商後續規劃

本公司深信與在地供應商建立長期穩定的合作關係，不僅可提升供應鏈反應效率與風險控管能力，更有助於推動台灣生技產業的整體發展。為持續提升在地採購比重與合作深度，公司已規劃以下推動方向與中長期目標：



2025

目標在地採購(%)
維持2024年之占比

關鍵執行策略

- ◆ 建立明確評估與判定標準
- ◆ 建立供應商所在地資料庫
- ◆ 評估可逐步轉為在地採購之中低風險品項，作2026年轉單清單準備

預期成果與KPI

- ◆ 目前關鍵原物料多數為國際品牌產品，短期內難以轉換為本地來源
- ◆ 為確保品質穩定與生產連續性，採購策略將以「先盤點再優化」為原則，逐步導入在地替代評估
- ◆ 專注於制度與資料系統建置，為後續提升占比奠定基礎



2026

目標在地採購(%)
44% (提升1%)

關鍵執行策略

- ◆ 向現有在地供應商擴品項/增額
- ◆ 實施小批量轉單測試海外替代

預期成果與KPI

- ◆ 在地供應商合作占比提升1%
- ◆ 與10家在地供應商建立長期合作



2027

目標在地採購(%)
46% (提升2%)

關鍵執行策略

- ◆ 逐步汰換國外供應商中可替代之常用耗材
- ◆ 擴大供應項目本地合作研發（聯名開發、委託製造）

預期成果與KPI

- ◆ 在地採購占比穩定於46%以上



落實供應鏈管理

現階段供應商評估以品質、交期、價格與技術能力為主要評選標準。永續面向尚未列入供應商選商、績效評比或合約要求內容。



為強化供應鏈的永續性與韌性，已著手評估相關管理制度的可行性，並規劃明確的導入步驟。
接下來將依據分階段策略，逐步推動 ESG 指標納入供應商管理流程，以提升整體供應鏈責任與透明度。

後續執行計畫

本公司預計自2025年起，分三階段逐步將 ESG 指標納入供應商管理系統，規劃如下：

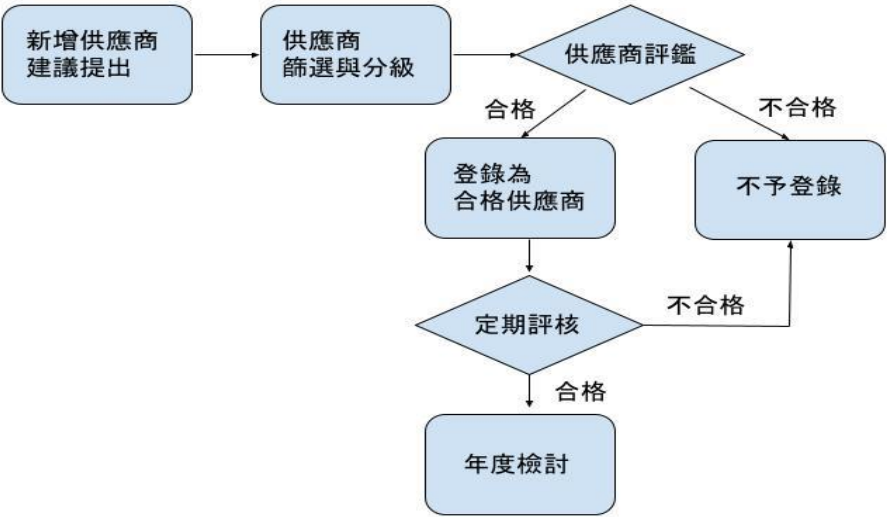
納入初步評分與分級管理

- 建立 ESG 評分系統，將自評結果納入供應商分類與風險管理參考依據。
- 對於 ESG 表現落後者，提供改善建議與溝通機會。
- 鼓勵供應商逐步取得相關永續認證。

建立制度與工具

- 設計並發送首版「供應商ESG自評問卷」，內容涵蓋廢棄物管理、員工權益、職業安全與商業誠信等面向。
- 完成主要供應商（如前20家或採購金額前80%）之ESG現況盤點。

合格供應商評鑑流程



與績效掛鉤

- ESG 評比結果將納入供應商年度績效評核項目。
- 將永續表現作為續約與合作加分項，導入永續採購決策依據。

第三章 環境面向



3.1能源管理

重大主題	能源管理
政策與承諾	持續推動能源管理與節能措施，以降低碳排放與營運成本。
短期目標	逐步汰換老舊燈管，更換成節能燈管。
中長期目標	逐步汰換老舊設備，更換成高能效設備。
管理方案	1.汰換全新冷氣一廠3台、全新冰水機二廠2台。 2.一二廠男女廁廁所燈具更換成感應式燈具，減少能源浪費。
評估機制/成果	年度燈具/設備汰換量統計。
聯絡窗口	職安部 電話：04-24639869 E-mail：esg@genereachbiotech.com

能源政策與目標

本公司目前能源使用皆為非再生能源，整體能源消耗主要分為三類：第一為公司營運所需之電力，佔整體能源使用比例最高；第二為公務車輛所使用之汽油，用於日常營運與外勤業務需求；第三則為緊急備用發電機保養時所需之柴油。公司了解能源結構對營運穩定性、成本控制及碳排放管理的重要性，未來將持續觀察國內外再生能源政策與技術發展，評估導入太陽能發電設備以供自用之可行性，期望透過能源結構優化、提升使用效率，逐步降低對非再生能源的依賴，並朝向節能減碳與永續經營的目標邁進。

2024年度執行多項節能改善計畫與高效設備汰換作業，並針對廠區照明系統進行優化，以降低能源浪費，具體措施如下：



高耗能設備汰換：
為提升空調效率與降低能耗，2024年於第一廠區汰換冷氣設備3台，並於第二廠區更新冰水機2台，更換為高效節能新型機種，預期提升運轉效率並降低碳排。



能源使用上升原因說明：
隨著中工廠研發儀器測試量增加（如長時間設備燒機測試），造成年度用電總量略有提升。本公司將持續優化測試流程與評估採用高效率儀器，進一步平衡研發需求與能源管理目標。



照明系統節能改善：
完成第一、二廠區男女廁所燈具更換為感應式燈具，減少人員未使用時的照明耗電，進一步降低不必要能源消耗。

能源使用統計

年度	電力(度)	柴油(公升)	汽油(公升)	總能源耗用(GJ)
2022	704357.00	32.80	3054.41	2636.59
2023	682777.00	32.80	2079.59	2527.06
2024	1071090.00	32.80	2874.29	3950.95

1.熱值係數參照經濟部能源局公告「能源產品單位熱值表」。
2.外購電力熱值為3,600 GJ/百萬度，車用汽油熱值為7,800kcal/L，柴油熱值為8,400kcal/L，以經濟部能源局公告能源產品單位熱值表進行換算。



能源密集度

本年度公司能源強度為每千元營收對應能源消耗 0.0198 GJ，較逐年略有上升，主要受業務量成長及部分設備運作頻率增加影響，導致整體能源消耗提升。針對此挑戰，公司積極推動節能措施，包含提升設備效能及優化操作流程，並同步評估導入太陽能發電系統，作為未來重要的再生能源來源。透過多元能源策略與持續改善，我們期望降低對非再生能源的依賴，提升能源使用效率，達成降低能源強度與減碳目標，進一步支持企業永續發展及環境保護承諾。

能源密集度統計

年度	總能源消耗量(GJ)	總營業額(佰萬)	能源強度(GJ/佰萬)
2022	2,636.59	732,002	0.0036
2023	2,527.06	211,867	0.0119
2024	3,950.95	199,226	0.0198

1.熱值係數參照經濟部能源局公告「能源產品單位熱值表」。

2.外購電力熱值為3,600 GJ/百萬度，車用汽油熱值為7,800kcal/L，柴油熱值為8,400kcal/L，以經濟部能源局公告能源產品單位熱值表進行換算。

3.財務數據的營業收入(千元)與公開之個體財報數據一致。



3.2溫室氣體管制

重大主題	溫室氣體管制
政策與承諾	本公司致力於溫室氣體盤查，以確實掌握溫室氣體之排放狀況。依據盤查結果，進一步擬定溫室氣體持續減量相關計畫。 持續推動與支援節能減碳措施，永續經營，善盡企業責任。 透過溝通、宣導及教育訓練，使全體員工能認知溫室氣體管理之重要性。
短期目標	逐步汰換老舊燈管，更換成節能燈管。
中長期目標	1.裝設太陽能發電模組，直供廠域使用。 2.逐步汰換老舊設備，更換成高能效設備。
管理方案	導入ISO-14064-1溫室氣體盤查。
評估機制/成果	1.太陽能系統方案執行進度檢討。 2.年度燈具/設備汰換量統計。
聯絡窗口	職安部 電話：04-24639869 E-mail：esg@genereachbiotech.com

溫室氣體盤查與查證

溫室氣體造成極端型氣候是全球共同面臨的重要環境問題，本公司雖非能源使用大戶，我們有鑑於同屬地球一份子，溫室氣體減量是企業共同目標，本公司進行溫室氣體自我盤查，期望透過盤查瞭解現況及趨勢以提早因應，持續估算本公司能源使用產生之溫室氣體，作為後續節能減碳績效之參考依據。

本公司於2025年依循ISO 14064-1：2018之標準完成2024年度的溫室氣體盤查，以營運控制權法劃定邊界，盤查邊界為本公司一二廠、科雅廠與中工廠，因此將2024年訂定為本公司之溫室氣體排放的基準年。

已於2025年3月27日通過亞瑞仕國際驗證(股)公司依循ISO 14064-3：2019準則之外部查證，查證範圍同盤查邊界。



各類別排放量統計表

年度	公噸 CO ₂ e/年	範疇一	範疇二	範疇三	總排 放量
		直接溫室氣 體排放	間接溫室 氣體排放	其他間接 溫室氣體 排放	
2024	排放當量	79.6130	529.1188	108.2349	716.967
	總量占比	11%	74%	15%	100%

排放密集度

年度	總排放量 (公噸CO ₂ e)	營業收入 (佰萬元)	密集度 (公噸CO ₂ e/佰萬元)
2024	716.967	199	3.6028
財務數據的營業收入(佰萬元)與公開之個體財報數據一致。			

溫室氣體排放量統計表

排放	CO ₂ (tCO ₂ e)	CH ₄ (tCO ₂ e)	N ₂ O (tCO ₂ e)	HFCs (tCO ₂ e)	PFCs (tCO ₂ e)	SF ₆ (tCO ₂ e)	NF ₃ (tCO ₂ e)	總計
範疇一 直接溫室 氣體排放	6.4336	8.8043	0.2002	63.5727	0.6022	-	-	79.6130
範疇二 間接溫室 氣體排放	529.1188	-	-	-	-	-	-	529.1188
範疇三 其他間接 溫室氣體排放	108.2349	-	-	-	-	-	-	108.2349
由生質產生之排放	0.0000							
總排放量(Market-Based)	643.7873	8.8043	0.2002	63.5727	0.6022	-	-	716.967
備註 排放係數使用環境部公告係數；GWP採用IPCC AR6 (2021)。								



節能減碳行動

本公司持續關注氣候變遷議題，並已將溫室氣體管理納入永續發展策略之重點項目。目前正評估推動多項減碳措施，包括逐步汰換高耗能照明與老舊設備、導入高效能設備，以及建置太陽能發電系統，以期未來有效降低營運碳排放。經內部盤查與作業流程檢視，營運期間未使用或排放《蒙特婁議定書》所列破壞臭氧層物質（ODS），ODS排放量為零。

3.3水資源管理

公司專注於檢測試劑與檢測設備之研發與製造，主要用水來源為自來水及純水，主要用途包括製程清潔、試劑配製與廠區日常作業。公司無自設水井，亦未使用地下水。本公司製程屬於低耗水性質，且不涉及高污染性廢水排放，對當地水資源之衝擊相對有限。所有製程廢水皆納入中科台中園區污水處理廠與台中工業區污水廠處理，排放水質皆符合相關放流標準。依照世界水資源研究所(World Resources Institute, WRI)的Aqueduct工具評估，台灣為低風險水資源區域，但本公司仍重視水資源為有限資源，並持續監控用水效率。我們尚未導入專業節水回收系統或自動化監測設備，但透過下列方式積極管理用水：



定期記錄與審視用水數據，分析各廠區與部門用水趨勢，以發掘潛在改善機會。



員工教育訓練中納入節水與設備保養觀念，鼓勵日常作業中減少不必要耗水。



供應鏈管理方面，雖目前掌握資訊有限，未來將考慮於供應商問卷中納入基本水資源與環境揭露項目，以逐步建立整體供應鏈之水資源風險意識。

水資源耗水量(單位：ML)

年度	總取水量	總取水量	總耗水量
2022	4.075	1.465	2.610
2023	4.120	1.320	2.800
2024	3.701	1.618	2.083

以百萬公升(megaliters)為單位。
耗水量=取水量-排水量。
一二廠及中工廠排水量為流量計量測；科雅廠之排水量為自來水取水量80%。



3.4廢棄物管理

重大主題	廢棄物管理
政策與承諾	遵守環保相關法令、落實持續改善精神、污染預防及資能源節用再生等，建立環境保護永續經營為指標。
短期目標	廢棄物總重量減量1%以上。 1.鼓勵員工使用非一次性餐具。 2.提升廢棄物資源回收化。 3.如廁後多使用烘手機，減少使用擦手紙。
中長期目標	廢棄物總重量減量3%以上。
管理方案	1.導入電子簽核系統，減少用紙量及廢棄物產出。 2.2024年總投入經費合計 671千元。
評估機制/成果	1.環保觀念宣導次數統計。 2.年度廢棄物產出量統計。
聯絡窗口	職安部 電話：04-24639869 E-mail：esg@genereachbiotech.com

廢棄物管理現況

本公司廢棄物大部分於製程階段產生，透過源頭分類、製程減廢、焚化與掩埋等方式，朝向零廢棄物之願景邁進。產生之廢棄物依性質區分為有害事業廢棄物與一般事業廢棄物。本公司皆依法進行事業廢棄物之申報與管理，並依據《事業委託清理之相當注意義務認定準則》，委託合法合規之共同處理廠商辦理清除與處理作業。為強化追溯與監管，廢棄物清運作業採用 GPS 跟車紀錄全程運輸動態，同時妥善填報、管理並保存廢棄物聯單資料，以確保清運流程符合環保法規要求。此外，本公司針對法定需申報之事業廢棄物項目，定期實施每年一次之訪廠查核作業，以確保委外處理過程之合法性與環境安全。

廢棄物產生量

單位(公噸)	廢棄物項目	2022年	2023年	2024年	處理方式	離場/現場處理
有害事業廢棄物	其他易燃性事業廢棄物混合物	5.33	3.28	1.75	焚化	離場
	廢尖銳器具	0.048	0.058	0.101		
	感染性廢棄物混合物	0.114	0.173	0.147		
	小計	5.492	3.511	1.998	-	-
一般事業廢棄物	廢塑膠混合物	3.17	1.48	1.33	焚化	離場
	一般性醫療廢棄物混合物	0	0	0.063		
	一般廢化學物質混合物	0	0	0.267		
	事業員工生活垃圾	21.37	16.59	12.32		
	小計	24.54	18.07	13.98	-	-
總計		30.03	21.58	15.98		

2024年，廠區共清理事業廢棄物15.98 噸，其中包括一般事業廢棄物 1.998 噸與有害事業廢棄物 13.98 噸，皆以離場方式妥善處理。全年未發生任何廢棄物嚴重洩漏事件。

項目	處理方式
事業員工生活垃圾	委託合格專業廢棄物處理公司處理
一般事業廢棄物	委託合格的合格廠商進行清運和處理
有害事業廢棄物	儲存在廠內廢棄物暫存區，委託合格的合格廠商進行清運和處理
可回收廢棄物	委託給合格廠商處理（如寶特瓶、鋁罐、鐵罐、廢紙、廢塑膠、廢紙容器等）

廢棄物減量措施

本公司廢棄物減量措施主要可分為源頭減量、重複使用、回收再利用和最終處理等幾個方面，目標是減少廢棄物產生，並將可利用的資源再利用，以達到資源永續利用和環境保護的目的。以下是幾個常見且簡易的廢棄物減量措施：

源頭減量

- 在生產或使用產品前就減少不必要的包裝或材料使用，例如：導入電子簽核系統減少用紙量級廢棄物產生。

重複使用

- 增加物品的使用次數，延長其壽命，例如：廢紙再利用及廢紙箱回收或退回廠商再利用。

資源回收

- 落實垃圾分類。

咖啡渣再利用 (有機廢棄物處理)

- 將咖啡渣等有機廢棄物轉為堆肥，用於農業或園藝。

教育與宣導

- 提高大眾環保意識，推廣減量觀念與實踐方式，例如：鼓勵員工使用非一次性餐具。



廢棄物暫存區

第四章 社會面向

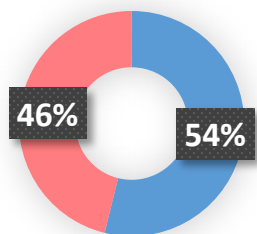


4.1 勞雇關係

重大主題	勞雇關係
政策與承諾	建立公平、多元的招募政策與透明的人力資源管理制度，評提供具競爭力的薪酬福利與友善的工作環境。
短期目標	1. 維持員工留任率在84 %以上。 2. 提升育嬰假復職率至60 %以上。 3. 完善績效管理制度，評核參與率維持95 %以上。
中長期目標	1. 逐步提升員工留任率至85 %以上。 2. 育嬰假復職率達75 %以上（透過彈性工作等配套措施）。 3. 建立完善的人才培育體系與職涯發展路徑。 4. 成為業界優秀雇主品牌。 5. 推動跨世代知識傳承計畫。
管理方案	1. 建立完善的績效評核制度，參與率達94.90 %。 2. 2024年新進員工33人，員工總數增至161人。 3. 提供完整的員工福利制度，覆蓋率100 %。
評估機制/成果	1. 員工流動率監控：2024年新進33人，離職25人，淨增8人。 2. 績效評核制度：參與率94.90 %，顯示制度有效運作。 3. 育嬰假制度：申請人數穩定，2024年需加強復職支持。 4. 申訴案件：2024年末接獲相關申訴案件。
聯絡窗口	人力資源部 電話：04-24639869 E-mail：esg@genereachbiotech.com

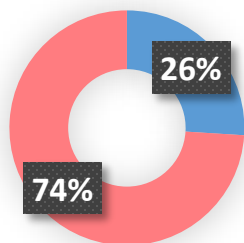
直接員工結構分析

性別分布



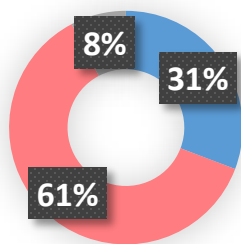
■ 男性 ■ 女性

年齡分布



■ 未滿30歲 ■ 30歲以上未滿50歲

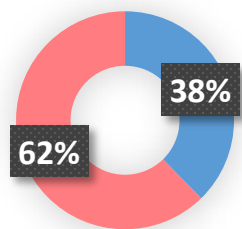
學歷分布



■ 研究所 ■ 大專院校 ■ 其他

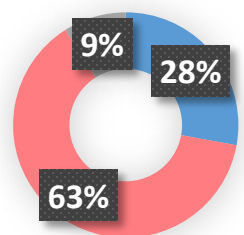
間接員工結構分析

性別分布



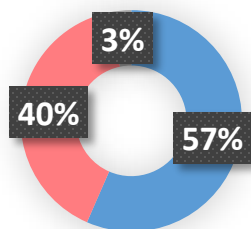
■ 男性 ■ 女性

年齡分布



■ 未滿30歲 ■ 30歲以上未滿50歲 ■ 50歲以上

學歷分布



■ 研究所 ■ 大專院校 ■ 其他

人力結構

本公司已建立穩健的組織架構，持續強化人力資源配置，支援營運與發展需求。在人力組成方面，本公司展現對性別平等的重視，女性員工比例逐年提升，營造性別友善、具包容性的職場文化。同時，本公司以高比例正職員工為主，提供穩定的職涯發展與良好的工作保障，顯示對員工長期成長的承諾。此外，本公司堅持在地深耕，100%聘用台灣本地員工，貼近市場需求，深化在地連結與服務效率。

性別比例與多元發展

本公司持續推動性別平等政策，致力於提升職場多元性與包容性。間接員工中有62.30%是女性，顯示公司於招募、晉升及留才政策中，已具備性別平等的結構性基礎，有助於建構更具包容性的組織文化。



雇用類型統計

本公司多數員工為非固定期限契約（即正職員工），展現出公司對提供穩定就業環境之承諾。2022至2024年，公司正職員工占比始終維持高比率皆為正職編制，顯示組織重視長期人才發展與職涯規劃。穩定的人力結構亦有助於降低人員流動風險與成本。

此外，員工流動率維持在低檔水準，進一步佐證本公司具備良好的工作條件與職場滿意度，能有效吸引並留任優秀人才。

本公司員工全數為台灣本地聘用（100%），展現企業深耕在地市場的承諾，亦有助於強化在地化經營策略、社會連結與文化契合度。此人力策略不僅提升公司營運效率，亦促進區域就業機會，創造正向社會影響。

員工

統計/年度		2022年		2023年		2024年	
員工總數 (註1)		155		151		158	
勞雇合約 (註2)		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	69	0	66	0	66	1
	女	86	0	85	0	91	0
國籍	台灣	155	0	151	0	157	1
	海外	0	0	0	0	0	0
勞雇類型 (註3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	69	0	66	0	66	1
	女	86	0	85	0	91	0
國籍	台灣	155	0	151	0	157	1
	海外	0	0	0	0	0	0
註1：以當年底（12/31）的員工總數為準。 註2：勞雇合約分為非固定期限契約員工（正職）與固定期限契約員工（短期、季節、特定專案）。 註3：勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時上限）及兼職員工（一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員）。							

非員工

統計/年度		2022年		2023年		2024年	
非員工總數 (註1)		3		3		4	
契約類型		派遣	其他類型	派遣	其他類型	派遣	其他類型
性別	男	0	2	0	2	0	2
	女	0	1	0	1	0	2
國籍	台灣	0	3	0	3	0	4
	海外	0	0	0	0	0	0
工作類型		保全/ 清潔人員	實習生	保全/ 清潔人員	實習生	保全/ 清潔人員	實習生
性別	男	2	0	2	0	2	0
	女	1	0	1	0	1	1
國籍	台灣	3	0	3	0	3	1
	海外	0	0	0	0	0	0
註1：以當年底（12/31）的工作者總數為主。							

新進員工和離職員工

近三年新進員工

年度	2022				2023				2024			
年齡	女性		男性		女性		男性		女性		男性	
	總人數	比例	總人數	比例	總人數	比例	總人數	比例	總人數	比例	總人數	比例
30歲(含)以下	6	20.69%	7	21.65%	10	16.47%	4	12.12%	12	20.88%	5	18.18%
30歲-50歲(含)	11		8		4		4		6		7	
50歲以上	1		2		0		0		1		0	
註1：新進率= (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) *100%。 如女性新進員工率= (當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數) *100%。 註2：排除約聘員工。												

近三年離職員工

年度	2022				2023				2024			
年齡	女性		男性		女性		男性		女性		男性	
	總人數	比例	總人數	比例	總人數	比例	總人數	比例	總人數	比例	總人數	比例
30歲(含)以下	0	3.45%	1	3.08%	9	16.47%	6	16.67%	6	15.38%	6	18.18%
30歲-50歲(含)	3		0		4		8		6		5	
50歲以上	0		1		1		1		2		1	
註1：離職率= (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) *100%。 如未滿30歲離職員工率= (當年度未滿30歲的離職員工總數 / 當年底未滿30歲的員工總數) *100%。 註2：排除約聘員工。												

2022-2024年員工流動率趨勢分析

本公司近三年的人力資源發展呈現階段性變化。2022年公司維持穩定的人員流動狀況（約3.3%），展現良好的職場環境。進入2023年，隨著後疫情時代就業市場重新活絡，離職率上升至16.6%，主要反映勞動市場機會增加及員工職涯期待提升。公司把握此機會進行人才結構的策略性調整，持續引進符合發展方向的專業人才。2024年人員流動情況（16.8%）顯示公司正適應新的人力資源環境。

面對環境變化，本公司展現良好的組織應變能力。公司人員規模維持在健康區間（151-158人），透過多元化招募管道確保營運穩定。我們全面強化人力資源管理機制，包括薪酬制度檢視、員工關懷深化、職涯發展路徑明確化及工作環境改善。值得肯定的是，組織調整期間仍成功淨增員工7人，績效評核參與率達94.9%(含未考核新人、留停員工)，且未接獲員工申訴案件，充分展現管理用心與員工信任。展望未來，本公司將持續精進人才管理策略，建立前瞻性人力資源體系，為同仁創造優質職場環境，實現企業與員工共同成長。

勞資溝通

本公司重視雙向溝通，希望透過開放且透明之溝通管道，致力於強化主管與同仁，以及同仁之間之溝通，以促進勞資和諧共創雙贏。

本公司勞資雙方之權利義務，除已依本公司之工作規則辦理外，定期召開勞資會議、管理階層會議及福委會，亦為勞資雙方之溝通管道；

2024年勞資會議共計召開4次，就勞工福利事項等事項，於勞資會議中討論協商，並達成共識後實施。公司亦設有申訴專線及信箱，可隨時接受員工的意見，2024年並無發生勞資糾紛及違反人權之情事。

專屬集哺乳室

本公司提倡工作及生活平衡，推動女性員工健康保護，落實健康管理，關懷員工身心健康、持續提供健康安全舒適的工作環境。對於母性健康保護的女性員工，除了依照法規規定收案關懷及追蹤外，於懷孕期間期間鼓勵主動通報並提供媽媽好禮，以及提供孕婦專屬汽車車位，並設置孕婦專屬休息空間讓懷孕媽媽中午能在舒適環境休息，降低不適感以及專屬哺乳室及相關哺乳設備提供給生產後回到工作崗位女性員工能擁有溫馨又舒適的哺乳環境場所。



薪酬福利

本公司員工福利措施有全民健康保險、勞工保險、團體傷害險、僱主意外責任險、提繳勞工退休金、育兒福利等。致力於提供具競爭力的薪酬福利，建立全方位的員工照顧制度，福利覆蓋率達100%。

項目	內容
獎金福利	三節獎金、員工酬勞及年終獎金(視公司營運狀況)、生日禮金(券)
休假福利	周休二日、特休、一年七天有薪病假、子女入學陪伴假、留職停薪育嬰假、生理假、家庭照顧假、產假、產檢假、陪產檢及陪產假
保險福利	勞保、健保、員工團保、勞退提撥金
餐飲福利	伙食津貼、部門聚餐
交通福利	員工停車位、交通津貼
娛樂福利	定額補助員工旅遊、家庭日、不定期慶生、年終尾牙、主題講座、特約商店折扣
補助福利	結婚/喪葬補助、傷病住院補助、員工制服、生育津貼、育兒補助
其他福利	定期健檢



聖誕節交換禮物



趣味運動會



國外旅遊



尾牙活動

職工福利委員會

本公司設置職工福利委員會，委員依各部門人數比例，透過推舉或選舉方式產生，每季召開例行性會議，決議福委會制訂之福利制度及規畫各項員工活動，如員工旅遊或家庭日等。福委會也提供育兒補助以及社團等相關補助，包含生育、結婚、喪葬、急難救助等。本公司職工福利委員會為了增進同仁情誼及身心健康，鼓勵從事正當娛樂及休閒活動，訂有社團管理辦法，輔導同仁成立及參加社團。

育嬰留停

本公司重視員工工作與生活的平衡，不吝提供關懷與尊重的職場環境。如有育嬰問題，可申請育嬰留職停薪。同時，公司會主動進行員工關懷並安排復職相關事宜，2024年留職停薪復職率25%(補說明)。

育嬰留停後復職及留任比例

年度	2022		2023		2024	
項目	女性	男性	女性	男性	女性	男性
享有育嬰留停資格的員工人數	8	0	12	0	13	0
申請育嬰留停的員工數	4	0	4	0	4	0
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	4	0	2	0	4	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	4	0	2	0	1	0
復職率 (B/A)	100%	0	100%	0	25%	0
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	1	0	3	0	2	0
留任率 (C/前一年B)	100%	0	75%	0	100%	0
註1：享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。 註2：復職率= (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) *100%。 註3：留任率= (前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數) *100%。						

4.2職業健康與安全

重大主題	職業健康與安全管理
政策與承諾	貫徹法規遵循、推動風險管理、落實教育訓練、強化安全績效。
短期目標	持續以員工安全健康為優先，維持零災害職場。
中長期目標	持續執行6S巡檢，消除危害降低可能潛在風險，提供安全衛生職場，維持零災害職場。
管理方案	1.持續推動四大計畫，新增血壓計給員工進行自主健康管理。 2.一二廠屋頂增設爬梯護籠與欄杆，減少高空作業危害。 3.針對有捲夾風險設施/設備新增人機隔離預防機制。 4.2024年總投入經費376,300 元(含設備改善+健康檢查)。
評估機制/成果	廠區事件千人率 $\leq 0\%$ 。 年度重大違規事件 < 0 件。
聯絡窗口	職安部 電話：04-24639869 E-mail：esg@genereachbiotech.com

職業安全衛生政策與目標

本公司以保護員工的安全、衛生及健康，以達成零事故、零傷害、零職業病的目標，以維持職場「零災害」目標。我們對員工的安全與衛生十分重視，並建立公平及平等的工作環境，打造無歧視無騷擾之工作文化，從員工上下班的交通安全、雇用前的體格檢查及年度定期健康檢查、安全教育的宣導、機械設備的保養與維護、個人防護具使用、到現場作業員工的安全工作守則等，都有完善的規範並落實實施，以此全面提升職場安全並打造安全及舒適的工作環境。本公司也建置多元申訴機制，除可直接向各廠環安人員反應外，公司另設有職場不法侵害申訴信箱與工作場所性騷擾防治措施申訴信箱: wecare@generecchbiotech.com，以及吹哨者保護機制，含檢舉人可匿名提出檢舉及保護與懲戒責任減免機制，確保檢舉人不因檢舉情事而遭受如資遣、免職、減薪或其他不當處置。

1

本公司產品、製程、設備於規劃及操作上，都應符合法規及相關安全規定的要求。

2

持續追蹤潛在的職業衛生安全及人因工程之危害風險，進行定期性的檢查，以減少任何有害安全、衛生及健康的傷害，並達成持續改善的目的。

3

藉由教育訓練以及溝通，將本安全衛生政策及職業安全衛生管理系統傳達給公司全體同仁與利害相關者。

4

職業安全衛生管理系統的推動是公司全體同仁的責任，全體應遵守其相關規定，執行成效將與工作績效考核相連結。

職業安全衛生政策為貫徹法規遵循、推動風險管理、落實教育訓練、強化安全績效。

2024年職業安全衛生法所涵蓋之工作者

管理/法令	檢查類型	人數	比例
職業安全衛生法	內部稽核	158	100%
	勞動檢查	158	100%

吹哨者保護

為防範相關不法情事，維護公司正常運作，明定完善的吹哨者檢舉制度。專責單位收到檢舉書後三日內成立專案調查委員會進行調查。委員會由專責單位召集法務、稽核、人事代表及涉案人之心中心主管組成。若經查證屬實，除責令相關單位限期改善外，針對失職人員依法懲處，並依法追訴損失賠償責任，以儆效尤。專責單位對於檢舉書、筆錄或其他相關資料，應予保密，另行保存。無故洩漏者，依公司獎懲辦法懲處。且檢舉人之安全，公司應予以保護，對檢舉人威脅、恐嚇或其他不法行為者，應依法嚴懲。

職業安全衛生委員會

設有職業安全衛生委員會，並固定每季召開一次會議。會議由管理階層、各部門主管及勞工代表共同參與，針對職業安全與衛生相關議題進行討論、協調、規劃與決策，實踐員工參與、諮詢及有效溝通的原則。員工也可透過提案改善，提出對公司職業安全衛生的建議，並於委員會會議中列入討論。各廠區藉由職業安全衛生委員會，建立溝通平台，提供建議、諮詢及申訴的管道。勞方代表則由全體員工透過網路投票方式選舉產生，確保其代表性與公正性。

2024年職業安全衛生委員會統計

職業安全衛生委員會	委員人數	委員比例
勞方代表	7位	41%
其他成員	10位	59%
合計	17位	100%

危害辨識・風險評估及事故調查流程



退避權

員工於執行職務中面臨緊急危害，得自行停止作業，並立即退避至安全場所之自救行為，此權利於職業安全衛生法第18條第2項：員工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。單位主管得臨時召開會議或於每職業安全衛生委員會向公司反應，事後絕不對其予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。但若公司證明員工濫用停止作業權，經報主管機關認定，並符合勞動法令規定者，不在此限。

2024年度，經有效管理與落實控制措施，未發生任何相關職災事故，顯示風險控管機制具成效。

執行長

職安衛
(執行秘書)

勞方代表

中心級主管

醫護人員

職安衛人員

委員會應每三個月至少開會一次

- 一、對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議。
- 二、協調、建議職業安全衛生管理計畫。
- 三、審議安全、衛生教育訓練實施計畫。
- 四、審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。
- 五、審議健康管理、職業病預防及健康促進事項。
- 六、審議各項安全衛生提案。
- 七、審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。
- 八、審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。
- 九、審議職業災害調查報告。
- 十、考核現場安全衛生管理績效。
- 十一、審議承攬業務安全衛生管理事項。
- 十二、其他有關職業安全衛生管理事項。

職場危害鑑別與風險評估

依據作業性質進行危害鑑別，並導入量化風險因子作為職業安全風險評估依據。經由職安單位審查後，建立風險等級，針對各項危害風險訂定對應的作業控制措施與持續改善目標，納入職安管理系統中進行定期追蹤，致力於消弭工作場所中潛在之職業危害。

針對2024年度，公司辨識出以下兩項主要職安風險控制指標：

- 廠區事件千人率 $\leq 0\%$
- 年度重大違規事件 < 0 件

為降低風險發生機率，我們採行以下措施：

1

定期職安訓練與現場巡檢機制，提升員工風險意識與應變能力。

2

針對承攬商入廠施工進行入廠危害告知與監工管理。

3

針對重大及高度風險者須發展降低風險之控制設施，將其風險降至中度以下。強化作業流程與個人防護措施執行，透過教育訓練及現場管理落實風險防範。

員工/非員工之工作者-職業傷害及職業病統計

統計/年度		2022年		2023年		2024年	
		員工	非員工之工作者	員工	非員工之工作者	員工	非員工之工作者
總經歷工時 (註1)		311,096	7,168	290,071	7,176	280,499	7,192
職業傷害造成的死亡	人數	0	0	0	0	0	0
	比率 (註2)	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害 (註3)	人數	0	0	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業傷害 (註4)	人數	0	0	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0	0	0
職業病造成的死亡	人數	0	0	0	0	0	0
	比率 (註5)	0	0	0	0	0	0
可記錄的職業病	人數	0	0	0	0	0	0
	比率 (註6)	0	0	0	0	0	0

註1：總經歷工時為當年度所有員工的實際出勤工作總時數。

註2：以100萬工時計算比率。職業傷害所造成的死亡比率=(職業傷害所造成的死亡人數/總經歷工時)x1,000,000。

註3：嚴重的職業傷害為因職業傷害導致員工無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害即屬之，排除死亡人數。嚴重的職業傷害比率=〔嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/總經歷工時)x1,000,000。

註4：可記錄之職業傷害由下列任何情況所導致的職業傷害，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害（即使未導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識），包含死亡人數及嚴重職業傷害人數，而不含上下班通勤造成的職業傷害；排除輕傷（現場簡易包紮解決之工傷）。

可記錄的職業傷害比率=〔可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/總經歷工時)x1,000,000。

註5：職業病造成的死亡比率=(職業病所造成的死亡人數/總經歷工時)x1,000,000。

註6：可記錄的職業病比率=〔可記錄的職業病數(含死亡人數)/總經歷工時)x1,000,000。

職業病包含但不限於肌肉骨骼疾病、皮膚和呼吸系統疾病、惡性癌症、由物理因素引起的疾病（如噪聲誘發的聽力受損、振動引起的疾病）、和精神疾病（如焦慮、創傷後壓力症候群）。

有害物質管理

廠區生產製程中使用之危害性化學品進行以下管理：

- 1. 化學品容器標示，包括物質名稱、危害圖示（GHS）、警告資訊等。
- 2. 工作場所備有化學品安全資料表（SDS）與化學品清單清冊。
- 3. 定期實施化學品教育訓練。
- 4. 確認作業場所通風、換風。
- 5. 確實配戴個人防護具。
- 6. 定期進行定期進行作業環境監測，檢查空氣中有害物質濃度。
- 7. 廢棄物處理需分類清楚，依法規委託合格機構處理。
- 8. 建立緊急應變計畫。

緊急應變流程

平日通報

事故發生

向現場主管彙報

通知應急指揮官

執行疏散、緊急疏散：緊急疏散方式，依照消防疏散組設置緊急應變小組

廣播通知疏散：廣播內容：*災害發生種類及方式 *目前緊急應變人員處理情況 *災害發生之範圍及未來可能擴大蔓延之範圍 *逃生方向 *逃生注意事項及個人防護

是否控制現場

N 通知相關救災單位

Y 應變行動停止

夜間、假日通報

事故發生

向現場主管彙報並聯絡緊急通報組

通知應急指揮官

執行疏散、緊急疏散：緊急疏散方式，依照消防疏散組設置緊急應變小組

廣播通知疏散：廣播內容：*災害發生種類及方式 *目前緊急應變人員處理情況 *災害發生之範圍及未來可能擴大蔓延之範圍 *逃生方向 *逃生注意事項及個人防護

是否控制現場

N 通知相關救災單位

Y 應變行動停止

防爆櫃



60

職業災害事故調查及虛驚事件自主通報

本公司針對員工或承攬商發生的事故事件，訂有明確的「職業災害事故調查及處理辦法」。當事件發生時，將依照事故調查管理辦法通報相關權責單位並會同勞工代表實施調查，並根據事件內容對損害情形與人員傷害進行判定。事故調查完成後，將依程序提報核准，並執行相應的改善對策，由職業安全單位統一負責監督與後續追蹤，以降低損失並預防類似事件再次發生。此外，公司亦鼓勵員工自主通報虛驚事件，作為預防性管理的一環。

職災與虛驚事件通報流程



職安教育訓練

藉由職安教育訓練與宣導，提升員工安全衛生認知基礎，以確保每位工作者都能熟知職業安全衛生相關法規與公司安全衛生管理之機制，新進人員提供一般安全衛生教育訓練及職能訓練等，各操作人員、作業主管的在職訓練以符合法規規範。2024年職安教育訓練統計共有460人次、總訓練人次時數合計614小時。

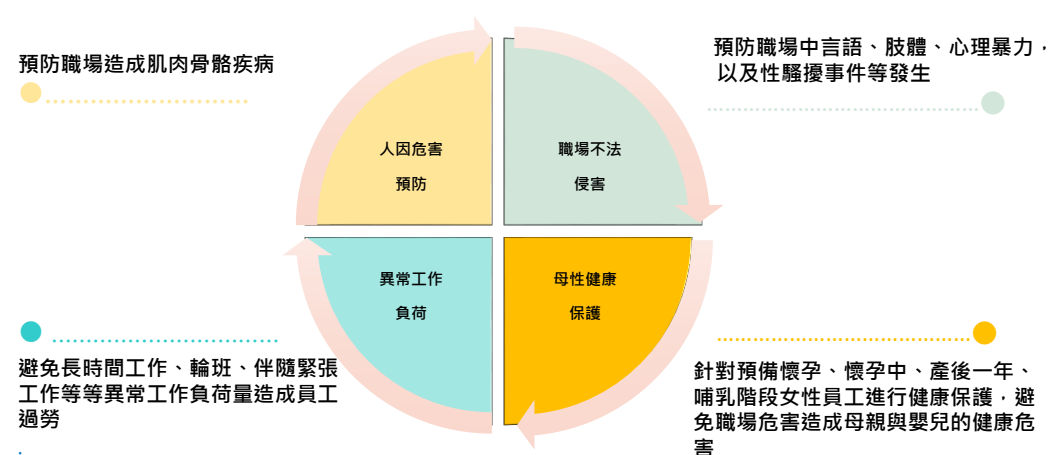
類別	人次	總時數(時)
新進人員教育訓練	32	96
在職教育訓練	364	166
證照教育訓練	16	160
消防教育訓練	48	192
合計	460	614



員工照顧與關懷

為打造健康職場並保障員工的身心健康，本公司依據《職業安全衛生法》及《勞工健康保護規則》相關規定，訂定「勞工健康保護四大計畫」，針對勞工健康保護的規劃與應採行的安全衛生措施進行系統化管理，並依據健康服務計畫範疇執行相關作業。本公司不僅關注員工的工作狀況，更希望員工在工作之餘也能擁有身心平衡的生活。為此，我們透過員工關懷、健康照護服務，以及多元豐富的公司活動，營造快樂工作的環境，協助員工實現健康生活的目標。

勞工健康保護四大計畫



健康管理

每年提供員工優於法規的一般勞工健康檢查，提供健檢補助協助同仁把關健康。並設有醫護臨場服務，職業安全衛生護理人員依照健康檢查分級制度進行健康管理，執行完整的健康風險分級管理制度，辨識高風險族群，依其風險安排職業醫學專科醫師進行健康及工作風險評估，進行個別健康指導及告知作業注意事項，降低造成職業病之風險，持續從前端工程改善到後端之健康照護雙管齊下，營造更健康舒適之工作環境。
2024年一般勞工健康檢查人次共49人，達成率100%。

承攬商管理

為提升整體施工安全管理效能，依據《職業安全衛生法》及相關法規，全面強化對承攬商及再承攬商之職業安全衛生管理，以有效預防職業災害的發生。所有承攬商在進入本公司廠區施工前，須完成入廠危害告知，並由職安人員實施作業前安全評估與必要之教育訓練。施工期間，公司亦設有監工機制，持續進行現場安全督導與即時輔導，確保施工安全。此外，公司針對施工期間所使用之各類器具及電氣設施設備，實施定期檢查與維護管理，確保其安全性與功能符合相關規範。對於動火、高架、用電、吊掛、局限空間等高風險作業，均採分級控管，並要求執行作業人員具備相應資格，作業過程由合格人員進行現場監督與風險控管。藉由上述管理機制，持續強化作業安全，保障所有工作人員之生命安

健康促進之員工衛教

本公司依循職業安全衛生法以及勞工健康保護規則等相關規定，委託特約職業安全衛生健康顧問服務機構之勞工健康服務醫師以及勞工健康服務護理人員。由勞工健康服務護理人員與職業安全衛生人員共同統籌及推動健康促進措施，每年健康檢查後依健康管理分級或員工健康異常項目安排醫師諮詢服務並進行員工健康管理。臨場服務醫師以及勞工健康服務護理人員及職業安全衛生人員除一般健康諮詢外，也依循法規辦理職業安全衛生四大計畫措施，照顧員工身心健康，致力提供友善工作環境。

項目	執行內容
健康檢查	優於法規每年執行1次。
職醫駐廠服務 職護駐廠服務	每年3次，2024年共3次。 每月3次，2024年共36次。
醫師與護理師 面談指導	健檢異常項目面談共9位。 關懷母性保護個案面談共6位。 異常工作負荷促發疾病預防風險分級面談共8位。 人因性危害預防有症狀風險面談共6位。 復工或配工評估共3位。
持續性作為	◆全面性評估分析員工健康檢查報告供醫師或護理師諮詢到廠服務；因應異常報告給予相關護理衛教指導、安排醫師訪談，並後續追蹤複檢情形。 ◆主題性健康促進宣導文宣。 ◆母性員工護理衛教與關懷訪談。 ◆提供員工諮詢/諮商管道，照護員工身心靈健康。

4.3訓練與教育

人才發展政策

本公司深信人才是企業永續經營的核心動力，持續學習與成長是確保公司競爭力的關鍵要素。因此，本公司建立了系統化的教育訓練體系，以提升員工專業職能，支持公司長期發展目標。

本公司的整體學習發展策略以在職訓練為基礎，結合新進人員訓練、專業別訓練、主管層級訓練等多元化培訓方式，並根據年度營運目標及各部門業務需求，打造完整的人才發展架構。

為強化同仁專業技能，本公司每年制定年度訓練計畫，確保培訓內容與公司發展策略緊密結合。透過系統性的培訓規劃，不僅協助員工開展更廣闊的職涯發展道路，也讓公司能充分運用人才成長所帶來的效益。內部知識傳承機制更確保關鍵職能與經驗能有效傳遞，協助同仁明確學習發展方向，作為個人職涯規劃的重要參考。

新進同仁入職時，由專責部門進行公司規章制度與職業安全相關知識的完整說明，隨後由所屬部門提供專業技能培訓。本公司積極鼓勵同仁參與業務相關的專業進修，提供多元學習管道，讓每位同仁都能發揮所長，實現自我價值。

本公司採用內外訓練相結合的培訓模式。內部訓練由各部門根據實際業務需求，安排資深同仁或外聘講師進行授課；外部訓練則視業務發展需要，選派同仁參加專業機構舉辦的課程。受訓同仁完成培訓後，需向部門分享學習心得，促進知識擴散與應用。因應培訓趨勢的多元化發展，本公司也鼓勵同仁參與語言學習、溝通技巧等軟實力課程，提升綜合競爭力。

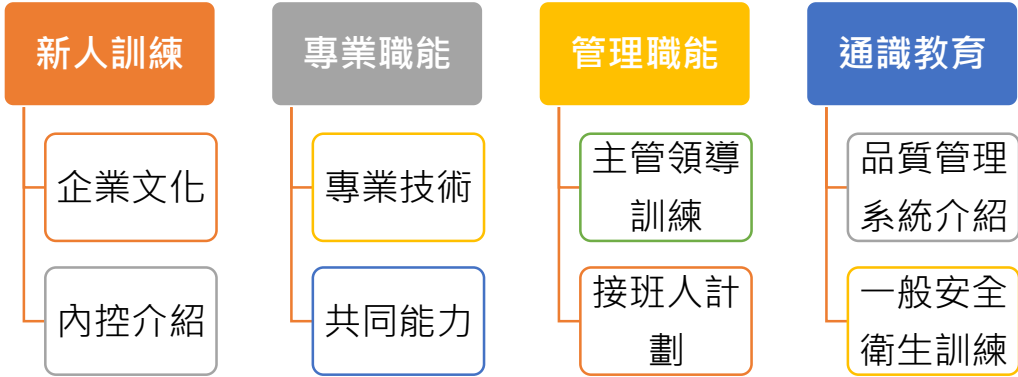
2024年教育訓練執行成果：

每名員工平均受訓時數達到4.92小時。

本公司同時重視提升員工職能及過渡協助方案，確保員工在職涯各階段都能獲得適當的培訓支持。透過持續優化的教育訓練體系，本公司致力於打造學習型組織，為公司的永續發展奠定堅實的人才基礎。

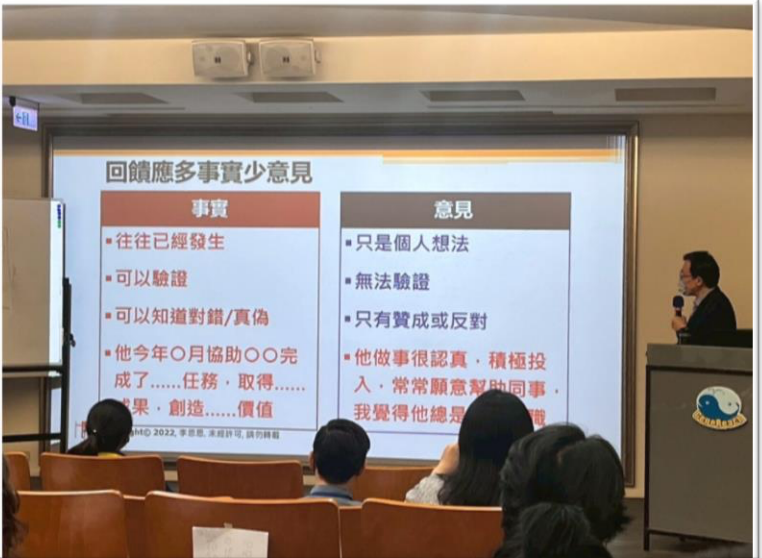
課程項目	訓練班次	內訓時數	外訓時數	總支出(註)
專業職能訓練	210	489	293	273千元

註:不包含訓練衍生之差旅雜項支出。



教育訓練作業流程圖





績效管理制度

本公司致力於建立公平、透明的績效管理制度，整體績效評核參與率達94.90%，顯示制度運作良好且具高度參與度。評核制度不僅重視員工的工作績效表現，更著重於職業發展規劃與能力提升，藉此協助員工實現個人職涯目標，促進個人與組織的共同成長。

評核對象	接受評核人數	員工總數	評核參與率
男性員工	64人	66人	96.97%
女性員工	85人	91人	93.41%
總計	149人	157人	94.90%

註：員工績效考核含留停員工及任職未滿三個月的新進員工。

4.4員工多元化與平等機會

重大主題	員工多元化與平等機會
政策與承諾	建立多元包容的招募政策，確保薪酬公平性並提供平等發展機會，消除就業歧視。
短期目標	1. 縮小性別薪酬差距至15%以內。 2. 維持董事會女性比例不低於40%。 3. 提升中階主管女性比例至45%以上。
中長期目標	1. 提升女性主管比例，建立多元化領導梯隊。 2. 建立包容性組織文化。 3. 推動跨世代知識傳承機制。
管理方案	1. 制度建立：建立薪酬公平性監控機制。 2. 具體成果：女性員工比例58.39%，董事會女性比例42.86%。 3. 改善措施：針對薪酬差距制定改善計畫。
評估機制/成果	1. 多元化指標：女性員工58.39%，女性董事42.86%。 2. 薪酬公平性：持續監控並制定改善計畫。 3. 晉升機會：檢視不同性別員工晉升機會。 4. 申訴案件：未接獲歧視相關申訴。
聯絡窗口	人力資源部 電話：04-24639869 E-mail：esg@genereachbiotech.com

多元化政策

本公司積極導入多元與包容的人才政策，並透過實施性別平等、身心障礙者友善、無騷擾與反歧視相關規定，防止任何形式的職場偏見與不公平待遇。公司設有內部申訴與檢舉機制，員工如有受到不公平待遇或差別對待，可透過匿名或具名管道反映意見，由專責單位調查處理，確保權益不受侵害。

為進一步實踐職場平權，本公司定期檢視員工薪資結構與晉升比例，分析性別及其他多元背景指標，以評估是否存在制度性落差並即時調整改善。此外，公司設有員工溝通平台與定期舉辦員工意見調查，了解員工對於職場公平性的觀感與建議，作為政策優化參考依據。

截至報告期末，本公司整體用人政策遵循平等與非歧視原則，未接獲任何涉及性別、族群或其他身分差異造成不平等對待的申訴案件。未來，公司將持續推動具包容性的人力資源制度，致力於建構安全、公平且具發展潛力的職場環境，進一步落實企業社會責任與永續發展目標。

年齡分布涵蓋不同世代，結合豐富的產業經驗與創新思維，為公司決策品質提供重要保障。

特別值得關注的是，間接員工中女性比例達**47.47%**，顯著高於直接員工的女性比例，反映本公司在生物科技專業領域成功吸引並留任優秀女性人才，形成良好的性別多元化工作環境。

人權政策

本公司目前尚未正式發布人權政策，然公司充分理解並認同人權對企業永續經營的重要性。我們承諾未來將參考《世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》(UNGPs)、以及國際勞工組織《關於工作中的基本原則與權利的宣言》等國際人權公約與標準，作為擬定人權政策之依據，並納入營運管理與內部治理架構中。本公司於**2024**年度營運期間，已依循上述人權原則行事，並無發現涉及強迫勞動、童工、歧視、結社自由受限等人權相關違規事件。本公司亦重視員工之工作條件與權益保障，透過內部管理與申訴機制，確保人權風險得以有效預防與因應。

未來，本公司將持續提升對人權議題的關注，並逐步建構更完善的政策架構與治理機制，強化人權盡職調查與追蹤管理，以實現對人權尊重與保障的承諾。

同時，本公司遵循各營運據點的勞動人權法令，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。此外，本公司亦提供檢舉管道供員工使用，由專人受理後進行盡責調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行不利對待，本公司當年度未有違反人權的紀錄。

多元化統計/年度				2022年		2023年		2024年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	直接	性別	男	26	16.35%	22	14.19%	21	13.04%
			女	15	9.68%	12	7.74%	18	11.18%
		年齡	未滿30	16	10.32%	11	7.10%	10	6.21%
			30以上 未滿50	25	15.72%	23	14.84%	29	18.01%
			50以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		學歷	研究所	9	5.66%	8	5.16%	12	7.45%
			大專 院校	26	16.77%	21	13.55%	24	14.91%
			其他	6	3.77%	5	3.23%	3	1.86%
	間接	性別	男	43	27.04%	44	28.39%	44	27.85%
			女	71	45.81%	73	48.34%	75	47.47%
		年齡	未滿30	31	20.00%	31	20.53%	33	20.89%
			30以上 未滿50	73	47.10%	74	49.01%	76	48.10%
			50以上	10	6.45%	12	7.74%	10	6.33%
		學歷	研究所	61	39.35%	68	45.03%	69	42.86%
			大專 院校	49	31.61%	45	29.80%	46	29.11%
			其他	4	2.58%	4	2.58%	4	2.48%

註1：未滿30歲的直接人員百分比= (當年底未滿30歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數) *100%。
註2：研究所學歷的間接人員百分比= (當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的員工總數) *100%。
註3：直接員工指產線工作人員，間接員工指行政、庶務支援單位人員。

薪酬平等

本公司致力於建立公平、透明的薪酬制度，並定期檢視性別薪酬差距，以確保薪酬平等。就直接員工而言，薪酬差距維持在合理範圍內，2023年達到95%的較佳水準，2024年雖略有調整，仍在可接受範圍內。針對間接員工，2024年薪酬比率下降至79%，已被列為重點改善項目。公司承諾將持續優化薪酬結構，建立更具透明度的薪酬架構與職級對應標準，並積極培育女性中高階主管。同時，公司每年進行薪酬公平性分析，確保持續朝向薪酬平等的目標邁進。

基本薪資與薪酬的比率			2024年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女
臺灣	直接	基本薪資 (註1)	1	1.00
		薪酬 (註2)	1	1.01
	間接 (註3)	基本薪資	1	0.67
		薪酬	1	0.66
註1：基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金或各項津貼。 註2：薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權）、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。 註3：數據含董事長兼任員工之全體間接員工。				

公益參與

企業身為整體社會的一員，與投資人、員工、在地社群及其他利害關係人相互依存。本公司深信企業的成功與社會的繁榮密不可分，因此積極發揮自身影響力，以實際行動回饋社會。

在文化藝術推廣方面，本公司長期贊助台中市交響樂團，不僅支持在地藝文發展，更提供同仁欣賞高品質音樂會的機會，豐富員工的精神生活，提升人文素養。透過企業與藝術的結合，本公司致力營造重視文化涵養的企業氛圍。

在體育發展領域，本公司積極贊助台灣運動員，為國內體育人才提供實質支持。我們相信，支持運動員追求卓越的精神，不僅能激勵社會正向發展，更能培養同仁堅持不懈、追求突破的企業文化。

在環境永續方面，本公司重視生態保護與員工福祉的平衡。透過老樹移植計畫，我們不僅保存了珍貴的自然資產，更打造出員工友善的綠地環境，提供同仁優質的工作空間，實現企業發展與環境保護的雙贏。

透過長期且持續的社會參與，本公司以拋磚引玉的方式，善盡企業社會責任，期望能發揮正向影響力，與社會各界攜手共創更美好的未來。



附錄一、GRI準則內容索引

GRI 內容索引表★為重大主題					
使用聲明	瑞基海洋生物科技股份有限公司已依循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				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	1.1公司簡介	5	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	前言	2	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	前言	2	
	2-4	資訊重編	前言	2	
	2-5	外部保證/確信	前言	2	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1公司簡介	5	
	2-7	員工	4.1勞雇關係	52	
	2-8	非員工的工作者	4.1勞雇關係	52	
治理	2-9	治理結構及組成	1.2公司治理	9	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2公司治理	11	
	2-11	最高治理單位的主席	1.2公司治理	9	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2公司治理	16~18	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.3永續策略	21	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.3永續策略	21	
	2-15	利益衝突	1.2公司治理	15	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.2公司治理	19	
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.2公司治理	11	
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.2公司治理	10	
	2-19	薪酬政策	1.2公司治理	9	
	2-20	薪酬決定流程	1.2公司治理	9	
	2-21	年度總薪酬比例	1.2公司治理	10	
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3	
	2-23	政策承諾	1.3永續策略/4.4員工多元化與平等機會	21 66	
	2-24	納入政策承諾	1.3永續策略/4.4員工多元化與平等機會	21 66	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2公司治理	19	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2公司治理	18	
	2-27	法規遵循	1.2公司治理	20	
	2-28	公協會的會員資格	1.2公司治理	13	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.4利害關係人議和	23	
	2-30	團體協約	不適用/本公司未成立工會亦未與員工簽署團協，而係透過每季召開的勞資會議與員工雙向互動，本公司報告年度期間勞資關係和諧		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.5重大主題分析	26	
	3-2	重大主題列表	1.5重大主題分析	29	
經濟面					
GRI 201：營運績效 2016★	3-3	重大主題管理	2.1營運績效	31	
	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1營運績效	32	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.1營運績效	32	
	201-3	確定給付制義務与其它退休計畫	2.1營運績效	32	
	201-4	取自政府之財務援助	2.1營運績效	32	
GRI 204：採購實務 2016★	3-3	重大主題管理	2.2採購實務	33	
	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.2採購實務	34	
環境面					
GRI 302：能源管理 2016★	3-3	重大主題管理	3.1能源管理	39	
	302-1	組織內部的能源消耗量	3.1能源管理	40	
	302-2	組織外部的能源消耗量	資訊不完整		
	302-3	能源密集度	3.1能源管理	41	
	302-4	減少能源消耗	3.1能源管理	40	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	不適用		
GRI 305：溫室氣體管制 2016	3-3	重大主題管理	3.2溫室氣體管制	42	
	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2溫室氣體管制	44	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2溫室氣體管制	44	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.2溫室氣體管制	44	
	305-4	溫室氣體排放強度	3.2溫室氣體管制	44	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.2溫室氣體管制	44	
GRI 303：水資源管理 2016	303-1	共享水資源之相互影響	3.3水資源管理	45	
	303-3	取水量	3.3水資源管理	45	
	303-4	排水量	3.3水資源管理	45	
	303-5	耗水量	3.3水資源管理	45	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 306：廢棄物管理 2016★	3-3	重大主題管理	3.4廢棄物管理	46	
	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.4廢棄物管理	47	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.4廢棄物管理	47	
	306-3	廢棄物的產生	3.4廢棄物管理	47	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.4廢棄物管理	47	
	306-5	廢棄物的直接處置	3.4廢棄物管理	47	
社會面					
GRI 401：勞雇關係 2016★	3-3	重大主題管理	4.1勞雇關係	50	
	401-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.1勞雇關係	63	
	401-2	提升員工職能及過渡協助方案	不適用		
	401-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.1勞雇關係	64	
GRI 403：職業健康與安全管理 2016★	3-3	重大主題管理	4.2職業健康與安全	57	
	403-1	職業安全衛生管理系統	4.2職業健康與安全	58	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.2職業健康與安全	59	
	403-3	職業健康服務	4.2職業健康與安全	62	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.2職業健康與安全	62	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.2職業健康與安全	63	
	403-6	工作者健康促進	4.2職業健康與安全	62	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.2職業健康與安全	62	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.2職業健康與安全	58	
	403-9	職業傷害	4.2職業健康與安全	60	
	403-10	職業病	4.2職業健康與安全	60	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	不適用		
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.3訓練與教育	64	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016★	3-3	重大主題管理	4.4員工多元化與平等機會	65	
	405-1	治理單位與員工的多元化	1.2公司治理/4.4員工多元化與平等機會	66	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.4員工多元化與平等機會	67	

附錄二「上櫃公司編制與申報永續報告書作業辦法」對照表-氣候相關資訊

項目	執行情形與因應措施
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	本公司於2024年06月18日設置ESG工作小組，並由董事長特助兼企業後援事業群副總經理傅俞燕擔任召集人，辨認並因應氣候相關風險與機會。
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1-3年、中期4-10年、長期10年以上)	近年來隨著氣候議題的持續發酵，氣候變遷的因應已成為企業必須積極面對的議題。本公司尚未完成評估極端氣候事件及轉型行動對財務之影響，相關內容將於完成後揭露於本公司官方網站。
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	尚未完成評估極端氣候事件及轉型行動對財務之影響，相關內容將於完成後揭露於本公司官方網站。
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	尚未完成氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理流程，相關內容將於完成後揭露於本公司官方網站。
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	情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，故不適用。
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	尚未完成因應管理氣候相關風險之轉型計畫，相關內容將於完成後揭露於本公司官方網站。
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	尚未使用內部碳定價作為規劃工具，故不適用。
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	本公司於2024年度正式導入ISO 14064-1並已依照相關規定執行盤查，2024年為公司溫室氣體排放量基準年。這是一個重要的里程碑，因為它標誌著我們對於氣候變遷的認知和責任。碳盤查基準年的設定，讓我們能夠準確地衡量和追蹤公司的溫室氣體排放量，並且能夠制定出具體的減量目標。自碳盤查基準年始，公司將設定溫室氣體減量的目標。這些目標是根據碳盤查結果來設定的，並且考慮到了公司的業務規模和影響範圍。公司的目標是在未來的幾年中，逐步降低公司的碳足跡，並且朝著低碳經濟的方向前進。為了達成減量目標，公司將會制定詳細的策略和行動計畫。這個計畫包括了一系列的具體行動，例如提高能源效率、投資可再生能源、改善產品設計和製程、以及推動員工的環保意識等。我們相信，透過這些行動，能夠有效地降低公司的溫室氣體排放，並且對抗氣候變遷。本公司的碳盤查和氣候變遷行動計畫，展現對於氣候變遷的認知和責任，我們將持續努力，以實際的行動來降低碳足跡，並且朝著一個更綠色、更永續的未來邁進。相信每一個小小的改變，都能帶來大大的影響，一起為地球和我們的未來共同努力。
溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	請參閱本報告書3.2。