

INNOPHARMAX

因華生技製藥股份有限公司

2015 企業社會責任報告書



本公司網址：<http://www.innopharmax.com>

關於因華企業社會責任報告書

因華生技製藥股份有限公司(以下簡稱本公司)自2012年起每年持續出版企業社會責任報告書，此份報告書揭露本公司2015年1月至12月在台灣地區之企業社會責任方面的績效表現。本報告書除了順應國際情勢及符合客戶與投資人的需求之外，也補充財務年報中沒有呈現的訊息。內容包含2015年本公司於公司治理、企業承諾、社會參與、環境保護等領域之執行成果。

報告書內容撰寫原則

本報告書由本公司統籌彙整並以利害關係人的觀點撰寫，依據不同利害關係人可能關切的議題提出完整說明，以繁體中文方式呈現，出版週期為每一年度一次，並依據GRI所提出之永續性報告書第四代綱領(the fourth generation of GRI's Sustainability Reporting Guidelines，簡稱 GRI G4 Guidelines)之架構製作，揭露因華生技主要的永續性主題、相關策略、目標和措施，報告並發佈於公司網站<http://www.innopharmax.com> “投資人專區之公司治理”部分，提供各界一個清晰、全面與方便獲取資訊的管道。

與以往報告之顯著差異

本報告書為第二年依據GRI所提出之永續性報告書第四代綱領(the fourth generation of GRI's Sustainability Reporting Guidelines，簡稱 GRI G4 Guidelines)之架構編製，版本為G4綱領，本報告於全文最後檢附對應章節對照表以供參閱。

2012及2013年係依據GRI所提出之永續性報告書第三代綱領(the third generation of GRI's Sustainability Reporting Guidelines，簡稱GRI G3 Guidelines)之架構編製，版本均為G3.1綱領。

第三方認證

本報告書所揭露之財務數據係引用經會計師查核後財務報表，惟並未取得第三方認證。

報告週期

2012年企業社會責任報告書：2013年8月發行。

2013年企業社會責任報告書：2014年8月發行。

2014年企業社會責任報告書：2015年8月發行。

2015年企業社會責任報告書：2016年8月發行。

連絡資訊

如有任何建議或疑問，歡迎連絡我們，連絡方式如下：

電子郵件信箱：investor@innopharmax.com

目 錄

1.	經營決策者聲明	4
2.	公司概況	5
	2.1 公司簡介及組織	5
	2.2 公司營運及財務績效	6
	2.3 公司沿革	7
	2.4 企業社會責任策略和承諾	8
	2.5 技術、產品與服務	9
	2.6 營運模式	11
	2.7 營運策略	12
	2.8 企業獲獎情形	12
	2.9 承租或外包業務對企業之影響	12
3.	公司治理	13
	3.1 公司組織之治理架構	13
	3.2 董事會	13
	3.3 審計委員會	14
	3.4 薪資報酬委員會	14
	3.5 內部稽核	14
	3.6 執行情形與成效	14
	3.7 避免利益衝突作法	17
	3.8 風險評估及危機管理	17
	3.9 重大考量面鑑別與邊界	17
4.	利害關係者	19
	4.1 利害關係者之鑑別及溝通	19
	4.2 對利害關係者之回應與責任	19
5.	員工	21
	5.1 員工結構	21
	5.2 員工薪酬與福利	22
	5.3 員工關係和協商	24
	5.4 員工發展	25
	5.5 安全與健康	26
	5.6 行為準則教育	27
6.	環境與能源	28
	6.1 環境安全衛生管理	28
	6.2 工廠綠化及廢棄物處理	28
	6.3 節能減廢與運用高效率、再生能源措施	28
	6.4 減低產品對環境衝擊之作法	29
7.	客戶	30
	7.1 市場拓展與客戶滿意度	30

7.2	行銷溝通及保護客戶資料	30
7.3	產品品質政策	31
8.	供應鏈	32
8.1	供應商關係	32
9.	社會	33
9.1	公益活動	33
9.2	賄賂風險	34
9.3	公共關係	35
9.4	人權保障	35
10.	GRI 指標對照表	37
10.1	全球永續性報告指標對照表-一般揭露標準	37
10.2	全球永續性報告指標對照表-特定揭露標準	44

1. 經營決策者聲明

因華生技為致力於開發口服新劑型新藥及利基型學名藥的研發公司，我們除在台灣持續將研發成果紮根外，並將公司產品推展至國外市場，持續提升公司國際化之能力，除各項產品陸續取得國外專利外，並於104年8月經與美國FDA(食品藥物管理局)確認，C08001心血管緩釋劑型用藥只需於美國執行生體相等性試驗，即可於美國申請藥證，以專利新藥在美國上市。且D07001亦於2015年11月完成美國第一期人體臨床試驗。期能累積公司之各項產品國際授權能量，並在未來與台灣符合歐美等國際法規之代工藥廠，共同攜手走向歐美等國際市場。

因華生技積極開發之新劑型新藥之D07001 口服劑型、N11005(口服胰島素)、C08001(卡維地洛控釋劑型)，無論是癌症化療用藥D07001及N11005糖尿病用藥-胰島素由注射改為口服、亦或是心血管疾病的C08001的緩釋劑型，或利基型學名藥-苯酮尿症罕病用藥因飛諾都是公司透過各項創新的技術平台所開發，以提昇病人之生活品質，且未來產品授權後，全球市場之授權金也樂觀可期。這些創新型產品，除提昇病人的便利性及增加其選擇性，亦能降低醫療成本，足可證明因華的核心價值與社會環境是有極密切的關聯，也是企業與環境永續的雙贏。

身為社會大環境之一員，我們致力於本業經營，也透過公司舉辦員工自發參與的公益活動，於104年生技展時舉辦"因為有你，愛不罕見"對苯酮尿症病友的活動，希望拋磚引玉，喚起社會大眾對罕病病友的關懷。且於104年10月間提供台北醫學大學DREAMERS藥學企業管理研究社之學生參訪機會並予以指導，給予學生醫藥實務的知識。且為持續提昇台灣生技產業之國際觀及未來競爭力，本公司亦進行年度學生研究論文遴選，優選的兩名學生由公司致贈獎金並免費招待參加美國藥物科學年會(AAPS)，提攜後進不遺餘力。透過這些活動，讓全體員工，對社會及環境保持連結，在追求公司的經營績效極大化時，可回饋社會，讓公司與社會國家同時成長，達成企業永續經營及美好社會的良性循環。

2. 公司概況

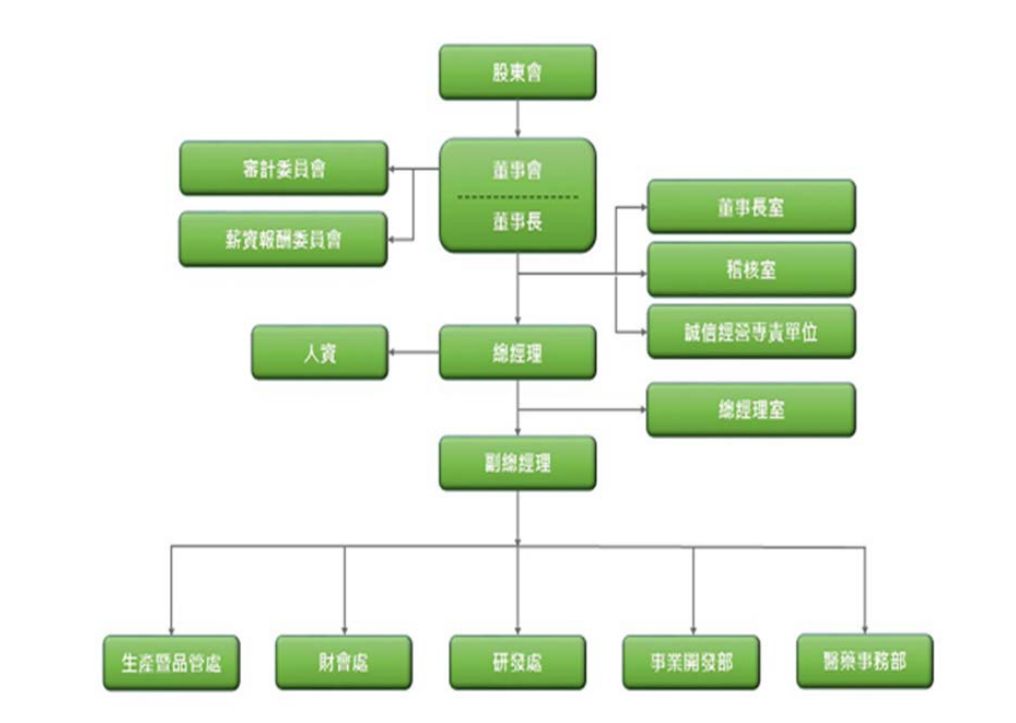
2.1 公司簡介及組織

本公司成立於 2005 年 10 月，本公司之經營團隊均具有多年之生醫產業管理經驗，並且在生技製藥研發、臨床試驗、生產製造、藥品行銷等專業領域深耕多年；公司成立之初，即設定本公司發展策略為在利基市場中，提供特殊配方與新劑型新藥產品之生技製藥公司；而公司之願景則是以核心技術與專業知識為基礎，成為在類新藥暨新藥開發領域居於領導地位的公司。並主要以藥物傳輸技術為核心，進行類新藥與新藥劑型研發，延長現有及未來藥品生命週期，以滿足藥品市場的需求。

本公司係依中華民國法律所成立，設址於台北市內湖區瑞光路 478 巷 20 及 22 號 9 樓，本公司在公司治理、環保、稅務、勞工、人權各方面均遵循相關法令規定執行，目前為股票興櫃公司，主要營運生產及研發活動涵蓋台灣及美國等。

本公司現為藥師公會、中華無菌製劑協會、台灣製藥工業同業公會、中華民國生物產業發展協會、社團法人國家生技醫療產業策進會及台北市西藥商業同業公會的成員。

本公司截至 2015 年底未有子公司及轉投資公司企業，其公司各部門組織架構如下表：



各主要部門所營業務：

部 門	主 要 業 務 內 容
董事長室	參與公司營運與經營目標並進行經營績效檢核。
總經理室	專利申請、智慧財產保護、公司文件控管、電腦系統之維護及升級、整合人事、薪資及教育訓練、公司行政統籌、採購及總務。。
稽核室	稽核、評估公司營運記錄及內部管理控制之正確性、可靠性、效率性及其有效性；內部各項管理制度之評估與稽核及內稽規劃。
研發處	規劃公司未來研究發展之方向、藥品研究開發、臨床前試驗、執行與國內外技術合作相關事宜等。
生產暨品管處	生產管理、品質管理等相關事宜。
醫藥事務部	負責藥品查驗登記法規及送件申請及臨床試驗的規劃與執行等。
財會處	預算彙編、稅務、會計及股務之規劃與管理、資金調度、管理與融資規劃及帳務、財報之處理、投資人等公共關係及轉投資事業之設立規劃、評估與執行。
事業開發部	負責新事業發展、藥品市場開發業務、商務策略聯盟及行銷企劃等工作。

2.2 公司營運及財務績效

2015 年本公司銷售持續呈穩定成長；以外，C08001 高血壓用藥除在台灣進行第三期人體臨床試驗，在 2015 年 8 月正式與 US FDA(美國食品藥物管理局)確認，只需再執行生體相等性試驗後即可依 505(b)(2)途徑申請美國新劑型新藥許可，而公司之主要產品之一 -D07001 口服劑型(Gemcitabine Oral)也於 2015 年 11 月已完成一期人體臨床試驗試驗結果如預期，目前已有部份國外藥廠對該品項有意願洽談授權。而苯酮尿症罕病用藥-因飛諾也在 2015 年底開始進行小批量之外銷至中國大陸，且接獲土耳其訂單，足見公司在過去的研發逐漸展現成果；而公司利用 OralPAS®平台技術投入許多不同的屬性產品研發如 N11001（治療前列腺肥大用藥）及 N11005（口服胰島素），N11001 已完成相關主要試驗及分析，而 N11005 則就臨床前動物試驗，並於 AAPS(美國製藥科學年會)及 CRS(Controlled Release Society)(控釋劑型學會)發表部份動物試驗成果後，也於 2016 年 1 月與印度 Jubilant 集團簽訂合作備忘錄，雙方將就未來合作洽談。

本公司 2015 年營業收入為新台幣 44,225 仟元，較 2014 年營業收入新台幣 109,136 仟元減少 59.48%。2015 年當期淨損為新台幣 125,608 仟元，較前一年度淨損 57,512 仟元增加了 68,096 仟元約 118.40%。

詳細的營運概況、年報與財務報表，可前往以下網址觀看及下載：

<http://www.innopharmax.com>

2.3 公司沿革

年份	事件
民國 94 年	公司設立，實收資本額新台幣 1 仟 8 佰萬元
民國 95 年	於臺北醫學大學創新育成中心設立研發實驗室
民國 96 年	<ol style="list-style-type: none"> 1. 辦理現金增資新台幣 2 仟 7 佰萬元，增資後實收資本額為新台幣 4 仟 5 佰萬元 2. 取得經濟部小型企業創新研發計畫補助 (SBIR) -Gemcitabine 口服劑型開發 3. 與國內上市藥廠完成新配方藥物合作開發案簽約 4. 取得抗感染藥物-倍特寧(Bestnem) 及 MRI 顯影劑-嘉多明(Gadomni)之國內藥物許可證 5. 與國內上市藥廠完成新配方藥物合作開發案簽約
民國 97 年	<ol style="list-style-type: none"> 1. 與國際公司 SymBio Pharmaceuticals 完成簽署兩項新藥(Bendamustine 癌症化療藥 & Granisetron patch 癌症輔助藥)合作開發合約 2. 取得經濟部依照『生技新藥產業發展條例』審定為生技新藥公司
民國 98 年	<ol style="list-style-type: none"> 1. 取得免疫抑制劑-因睦寧(Immurin)及 MRI 顯影劑-嘉多視健(Gadoscan)之國內藥物許可證 2. 獲得經濟部技術處業界開發產業技術計畫 -Gemcitabine 口服劑型開發審查通過 3. 獲得 2009 生醫選秀大賽第三名
民國 100 年	<ol style="list-style-type: none"> 1. 美國食品藥物管理局核准 Gemcitabine HCl 口服劑型 (D07001-F4) 之新劑型新藥研究申請(IND) 2. 取得新成份新藥 Bendamustine (「普癌汰®」或 Innomustine) 之國內藥物許可證

年份	事件
民國 101 年	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司申請公開發行取得證期局申報生效通過，公司代碼為 4172 2. 申請登錄興櫃，公司代碼為 4172 3. Gemcitabine 口服抗癌新劑型新藥，榮獲 2012 台北生技獎研發創新獎金獎 4. Gemcitabine 口服劑型榮獲第九屆國家新創獎
民國 102 年	<ol style="list-style-type: none"> 1. 獲得經濟部技術處業界開發產業技術計畫-快速審查臨床試驗計畫(Fast Track)「Gemcitabine 口服新劑型治療癌症新藥臨床試驗計畫」審查通過 2. 「新投與途徑口服 Gemcitabine 新藥開發計畫」獲選 102 年經濟部技術處科專績優計畫「卓越研發成果獎」獎項
民國 103 年	<ol style="list-style-type: none"> 1. 美國進行之 Gemcitabine 口服劑型人體動力學臨床試驗，已完成該試驗所有病人收案投藥及實驗研究 2. 向美國食品藥物管理局(US FDA)提出學名藥 Gadopentetate Dimeglumine 上市審查申請 3. 榮獲「2014 傑出生技產業獎之潛力新秀獎」
民國 104 年	<ol style="list-style-type: none"> 1. 生策會拔擢為 2015 標竿生技企業 2. 心血管新藥 C08001- Carvedilol CR Tablet (卡維地洛控釋錠)獲美國食品藥物管理局 FDA 函覆屬 505(b)(2)新藥，並可藉由實施生體相等性試驗進行藥物申請取證 3. 口服 Gemcitabine 新藥臨床試驗，已完成人體臨床試驗 1 期

2.4 企業社會責任策略和承諾

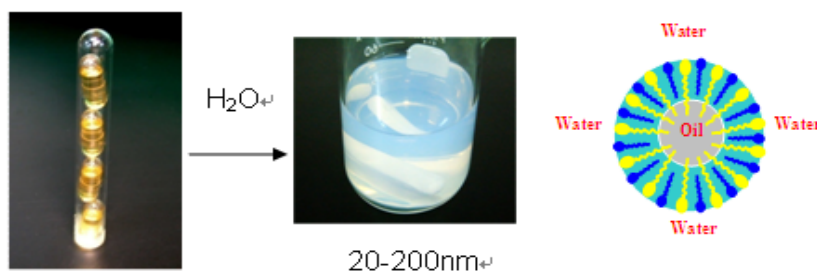
- (1)提供員工安全的工作環境及合法的薪資福利，合理規劃執行員工的工時休假、教育訓練、績效考核等制度。
- (2)落實公司治理，提升資訊透明度，遵守法令規範，善盡企業社會責任。
- (3)維持良好公共關係，投入環保、節能、公益活動，鼓勵員工參與，推廣企業志工服務。
- (4)加強創新研發，落實品質管制，滿足客戶需求。
- (5)尊重人權，為醫療製藥技術進步、社會經濟發展及地球環境永續發展盡力。

2.5 技術、產品與服務

(1) 技術

因華之 OralPAS[®] 技術能將目前無法口服藥物，可將其包埋於乳滴內，使其在胃腸道內不被酵素所分解，進而提高口服與人體吸收的效果。OralPAS[®] 具有以下特點：

- 維持穩定乳化能力。
- 提高口服生體可用率。
- 可依照藥物性質調製配方。
- 避免傳統溶劑所產生的副作用。



本公司將上述技術研發成果在美國、中華民國、日本、歐盟及中國等國已取得相關專利。

(2) 產品與服務

1. 新劑型新藥：

■ Gemcitabine 口服劑型：

本公司於 2007 年開始開發此項新投與途徑新藥，並於 2007 年下半年即已完成政府 SBIR 計畫之研究。自 2009 年第三季起，更獲得經濟部工業局大型業界科專三年計畫補助，該科專計畫並於今年度 10 月獲得榮獲 2013 年經濟部業界開發產業技術計畫「卓越研發成果獎」及各項獎項，且在 2015 年 11 月已完成美國臨床試驗一期，試驗效果良好如預期，並在 2016 年 1 月取得新適應症-膽管癌之孤兒藥資格認定，預計將加速該藥品未來開發上市之速度，並預計在近期完成一期臨床試驗分析報告並與美國 FDA 確認未來產品開發之計畫後，即可開始進行臨床試驗二期。

■ C08001 新劑型新藥：

本公司與東生華合作開發之高血壓用藥，係利用本公司之控釋平台技術所開發之新劑型新藥，東生華擁有台灣及中國大陸之權利，並已在台灣完成 BA 試驗及臨床試驗三期接近完成，預計將於 2016

年送台灣藥證申請。而本公司擁有台灣及中國大陸以外國家的權利，在 2015 年 8 月與美國 FDA 開會正式確認，只需再進行生體相等性試驗(BE)即可在美國申請藥證，本公司亦預計於 2016 年底完成該 BE 試驗後，提出美國藥證申請，預計台灣及美國都將於 2017 年取得藥證，台灣地區本公司可透過東生華的銷售收取銷售之權利金，而美國地區則預計在取得藥證後，透過美國經銷商的銷售為公司帶來穩定的營業收入。

2. 由國外引進之新成份新藥

■ 淋巴瘤用藥-Bendamustine(普癌汰)：

本公司於 2008 年自日本 Symbio 引進開發行銷之治療淋巴瘤病患的新成份化療藥物「普癌汰」，經完成銜接性臨床試驗，於 2011 年 9 月取得本國 FDA 核准上市，並於 2012 年 6 月取得健保核定藥價。於國內進行臨床試驗期間，醫師與病患對於本藥品之使用已完全瞭解，對本藥品所能帶來之治療效果皆深具信心。2013~2015 年間的營收呈穩定成長，也為公司目前主要穩定收入來源之一。

3. 學名藥：

■ 顯影劑-嘉多明及嘉多視健：

為一技術門檻高，競爭對手少的學名藥；由於技術門檻過高，放眼全球核磁共振顯影市場，幾為國際知名大廠盤踞。目前本公司已整合區域研發資源，並成功製造出國際上目前最有品質競爭力之學名藥。於 2012 年與美國經銷商 Akorn 簽署美國地區經銷合約，嘉多明已於 2014 年 5 月提出美國藥證申請。

■ 免疫抑制劑-因睦寧：

為一技術門檻高，競爭對手少的學名藥；由於技術門檻高，目前國內市場，只有本公司已成功開發並取得國內學名藥許可。已於 2012 年將該藥證移轉給國內藥廠，並已認列相關藥證移轉收入，未來藥品在台灣銷售時並可持續依合約所訂比例，認列相關產品權利金收入。

■ 苯酮尿症-罕病用藥因飛諾：

本公司透過自行研發之原料及製程，成功開發罕病用藥-因飛諾，本公司於 2013 年取得外銷許可證，並已取得歐美及中國等各國專利，在 2015 年已有小批量銷售給中國大陸罕病協會，並於 2015 年底接獲土耳其 BA Pharma 的訂單，未來亦可為公司貢獻穩定營收來源。

- 投入時間早，能領先競爭對手切入具潛力市場。
- 技術複雜，不易為競爭對手模仿，能建立起技術門檻。
- 藥物傳輸技術能提供符合現今藥品市場需求的產品。
- 可藉由專利取得，創造高利潤營收。
- 能以較少的成本與較低的風險進行藥品開發，創造豐厚的收益。
- 創造龐大的國際合作機會，擴大市場涵蓋範圍。

2.7 營運策略

本公司所規劃的短、中、長期策略如下：

- 短期策略：進入新配方與利基學名藥市場，以取得公司平台技術開發與長期發展所需資金。
- 中期策略：以平台技術發展應用在新劑型新藥以及持續尋求國際合作引進新成分新藥及共同進行新劑型藥品開發。
- 長期策略：尋求國際合作將平台技術應用在新成份新藥上，並以原有平台技術為基礎持續建構新的藥物傳輸技術。

2.8 企業獲獎情形

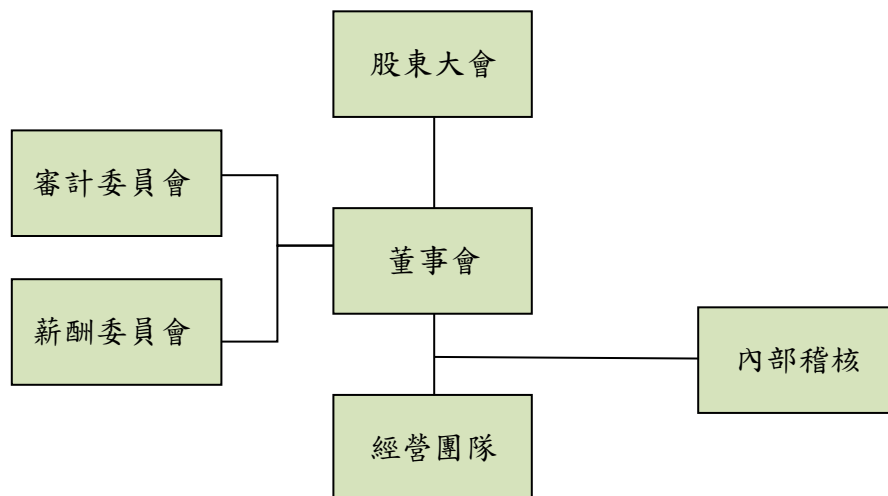
(1) 生策會拔擢本公司為2015年標竿生技企業

2.9 承租或外包業務對企業之影響

本公司目前承租台北市內湖區瑞光路的辦公室，訂約維護公司權益，外包業務則主要為藥品研發相關試驗及生產代工等之事宜，目前承租或外包業務對公司並不會產生重大的影響。

3. 公司治理

3.1 公司組織之治理架構



本公司所組成之經營團隊設置總經理、副總經理及各處部主管，目前由許長山擔任總經理職位，依據董事會決定方針、董事會議決議及相關法令，綜理一切業務並監督所屬部門及人員，由郝為華擔任副總經理，及設置財會、研發、醫藥事務、事業開發及行政管理等處(部)級主管執行各項業務。另，本公司已於 2015 年股東常會董事全面改選時，選出三位獨立董事組成審計委員會代替監察人職責。

3.2 董事會

董事會為公司治理的主要單位之一，係經由股東會選舉產生，本公司董事會由六位擁有豐富學經歷的董事及三位獨立董事組成，目前由林智暉先生擔任董事長，定期聽取經營團隊對於公司整體營運等議題之意見，並給予適當營運意見，敦促公司遵循我國政府相關法令，以期達員工、投資關係人等信賴。

本公司董事會設置三位獨立董事，分別為涂三遷先生、郭漢彬先生及方力行先生其資格與選任皆符合「公開發行公司獨立董事設置及遵循事項辦法」之規定，選任前二年及任職期間，非屬公司或其關係企業之關係人且非營運人員，以確保其獨立性。

董事會職責包括遵照相關法令、公司章程之規定或股東會之決議行使職權，並監督公司管理階層，負責公司的整體營運狀況。

為落實公司治理，健全監督功能並強化管理功能，本公司係依「公開發

行公司董事會議事辦法」之相關規定，訂定本公司董事會議事規範以資遵循；當議案涉及董事利害關係且有損及公司利益時，相關董事亦會遵循利益迴避原則，以保障公司及股東利益；董事會之重要決議亦即時公佈於公開資訊觀測站；董事會每季至少召開一次，2015 年共召開董事會合計五次。

3.3 審計委員會

本公司審計委員會成員為三位獨立董事，由涂三遷獨立董事擔任召集人，證交法、公司法及其他法律規定應由監察人行使之職權事項，除證交法第十四條之四第四項之職權事項外，由審計委員會行之。本公司審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。審計委員會審議的事項包括：財務報表、稽核及會計政策與程序、內部控制制度、重大之資產或衍生性商品交易、重大資金貸與背書或保證、募集或發行有價證券、法規遵循、經理人與董事是否有關係人交易及可能之利益衝突、公司風險管理、簽證會計師之委任、解任或報酬，以及財務、會計或內部稽核主管之任免等。審計委員會每季至少召開一次，自 2015 年 6 月成立審計委員會後，本公司 2015 年共召開審計委員會合計二次。

3.4 薪資報酬委員會

本公司依主管機構之規定設置「薪資報酬委員會」，定期檢討本公司董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。

本公司薪資報酬委員會成員為三位獨立董事，由涂三遷獨立董事擔任召集人，本公司董事及經理人之報酬及員工分紅金額，乃依其職務、貢獻、績效等，由薪資報酬委員會個別審議且送交董事會決議之；薪資報酬委員會每年至少召開二次，2015 年共召開薪酬委員會二次。

3.5 內部稽核

依法令建置的稽核室，負責對公司內部控制制度有效性及完整性，執行持續性監督查核，及專案性稽核。本公司依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則規定，每年擬定年度稽核計畫，提報董事會通過，據以執行，並將計畫內容及稽核結果上傳公開資訊網，達到公司公開資訊透明，確保內部控制健全完善。

在確實執行內控制度下，本公司在 2015 年無重大異常缺失。

3.6 執行情形與成效

董事會與內部稽核人員及簽證會計師定期溝通了解公司財務與業務狀

況，使董事能更了解公司整體營運情形是否符合相關法令規範。

本公司已制定「董事會議事規範」，加強落實董事會之職能，促進董事會參與決策的良性發展。

加強董事之專業知識：將有關加強董事之專業知識課程資訊提供於本公司董事並鼓勵參加證基會等所舉辦之專業課程，並依『上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點』所規定之進修時數安排各董事進修。

2015 年度董事進修情形如下：

姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
林智暉 董事長	104.9.14	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	如何發揮董事會所屬功能委員會之興利職能	3
	104.9.30	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監持股與股利扣抵稅率減半之措施與因應	3
李世仁董事	104.11.6	中華民國內部稽核協會	公司治理與社會責任-法律風險實務	6
鍾裕民董事	104.7.14	財團法人中華公司治理協會	產業成長升級之關鍵-跨國併購	3
	104.7.21	財團法人中華公司治理協會	從公司治理看董事會秘書制度之建立	3
許長山董事	104.7.14	財團法人中華公司治理協會	產業成長升級之關鍵-跨國併購	3
	104.7.21	財團法人中華公司治理協會	從公司治理看董事會秘書制度之建立	3
廖婉如董事	104.5.22	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事如何避免內線交易	3
	104.5.25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事與綜所稅稅務分析	3
鍾威廉董事	104.10.20	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公開發行公司董監事應注意之法律問題	3
	104.10.20	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	上市(櫃)公司董事及監察人如何	3

姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
		場發展基金會	執行職務	
	104.10.21	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事、監察人解讀財務資訊之技巧	3
	104.10.21	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與董事會運作	3
涂三遷 獨立董事	104.2.5	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業營運必備的風險管理機制	3
	104.5.11	財團法人中華公司治理協會	董事、監察人沒犯罪就不會被求償嗎？以財報不實為中心-投資人保護機構對公司及其董事監察人求償案例解析	3
郭漢彬 獨立董事	104.8.18	財團法人中華公司治理協會	獨董是「外人」，責任卻可能更重？談獨立董事法律責任之探討	3
	104.8.25	財團法人中華公司治理協會	獨立董事效能的發揮	3
方力行 獨立董事	104.8.11	財團法人中華公司治理協會	公司治理及永續經營	3
	104.8.18	財團法人中華公司治理協會	獨董是「外人」，責任卻可能更重？談獨立董事法律責任之探討	3
	104.8.25	財團法人中華公司治理協會	獨立董事效能的發揮	3
	104.9.1	財團法人中華公司治理協會	獨立董事與功能性委員會實務運作	3

3.7 避免利益衝突作法

董事會議中，本公司董事皆秉持高度之自律，對董事會所列議案，如涉有董事本身利害關係致損及公司利益之虞時，即自行迴避，不得加入討論及表決，亦不得代其他董事行使表決權；本公司截至目前為止尚未有此情事發生。

員工應避免造成個人利益與公司利益之間的任何衝突或可能影響，並應即時且主動報告說明任何個人利益與公司利益相抵觸的情況。

3.8 風險評估及危機管理

本公司重視風險管理相關作業，各風險管理之職責單位及危機管理執行工作如下：

- (1) 總經理室：主要為經營決策風險、智慧財產保護、網路資訊安全、營運風險、供應商之評估、員工危機風險管理之評估及執行因應策略負責單位，督導協調各部門相關事宜。
- (2) 稽核室：主要針對公司目標、風險承受度及策略加以連結，並積極協助公司管理者處理整個企業所有相互關聯之風險。
- (3) 財會處：主要針對財務風險、流動性風險、信用風險等評估及控管，為本公司相關財務風險管理之評估及執行因應策略負責單位。
- (4) 醫藥事務部：臨床試驗規劃風險管理之評估及執行因應策略負責單位。
- (5) 事業開發部：主要針對新品項發展、市場開發風險之評估及執行因應策略負責單位，並負責客戶應收帳款管理，以降低公司接單流程之風險。
- (6) 研發處：主要負責針對產品開發及產品製程所產生之風險及產品生命週期風險之評估及執行因應策略負責單位。
- (7) 生產暨品管處：主要負責針對產品生產管理、品質管理等風險之評估及執行因應策略負責單位。

3.9 重大考量面鑑別與邊界

界定報告書內容和考量面邊界上，係以全球永續性報告協會頒布之綱領為基礎，並參酌利害關係人(員工、客戶、股東、投資人、供應商、當地社區等)關注的重點議題為範疇，公司對關切的議題進行評估後，擬訂本公司對企業社會責任之重大面向，希望透過凝聚組織內及組織外的力量，使公司朝永續經營發展的方向成長。

No	類別	重大考量面	組織內邊界		組織外邊界		
			因華	員工	客戶	供應商	社區
1	經濟	經濟績效	V				

No	類別	重大考量面	組織內邊界		組織外邊界		
			因華	員工	客戶	供應商	社區
2	環境	原物料	V			V	
3		水	V				
4		排放	V			V	V
5		汙水及廢棄物	V			V	V
6		產品與服務	V		V		
7		環境面法規遵循	V			V	
8		社會	勞僱關係	V	V		
9	職業健康與安全		V	V		V	
10	訓練與教育		V	V			
11	員工多元化與平等機會		V	V			
12	男女同酬		V	V			
13	強迫與強制勞動		V	V			
14	不歧視		V	V			
15	勞工問題申訴機制		V	V			
16	產品責任法規遵循		V		V		
17	顧客的健康與安全		V		V		
18	客戶隱私		V	V	V		

4.

利害關係者

4.1 利害關係者之鑑別及溝通

本公司利害關係人包含員工、客戶、股東、投資人、供應商、當地社區等，公司秉持與利害關係人保持良好關係，推行各項對內、對外的溝通事務，依據各利害關係者所關注的項目，分別列入相關單位的職責與工作計畫，對於環境趨勢演變、法令修訂等亦能透過各單位合作進而因應處理，為了滿足利害關係者的期待，本公司透過各種溝通方式，一方面確保相關工作達成，一方面維持溝通管道的暢通無誤，經營團隊定期將相關資料回饋，做為日後改進或規劃的參考。

4.2 對利害關係者之回應與責任

本公司一直堅持穩健的經營策略與財務運作，並維護利害關係者的權利或利益，除設置各相關部門和人員回應利害關係人所關注之議題外，積極提升企業價值和聲譽，同時也致力成為產業中永續發展的優秀企業；並透過股利政策的設計以回饋股東，維持穩健的資本規劃及財務結構，且提供投資人正確、即時、透明的營運狀況與財務數字，所有依主管機關規定應發佈的各項公告文件，均公開於公開資訊觀測站以及公司網站。另，本公司於公司網站建立獨立檢舉信箱，供本公司利害關係者使用，員工若有違反本公司「誠信經營作業程序及行為指南」所稱之不誠信行為，將依本公司「員工獎懲辦法」辦理。

【利害關係人關切議題】

利害關係人	關切議題	溝通管道或方式
股東	公司獲利 經營方針 經營風險管理	可透過公司網站、股東會、公司年報、公開資訊觀測站等了解公司訊息。 設置投資人信箱及發言人制度，處理及回應投資人提問。
客戶	產品品質 成本控管 產量即時即量 企業社會責任 供應鏈管理	可透過本公司網頁了解因華產品及社會責任面相關資訊。 設置專人及專屬郵件信箱回應客戶或潛在客戶之提問，並即時跟催相關事項。 設置專人處理客戶訴怨。
供應商/委外 生產製造商	國內外法規符合 度	每年不定期進行供應商評鑑及稽核。 設置專人及專屬郵件信箱回應供應商之提問，並即時跟催相關事項。
員工	員工福利 在職訓練 職涯發展	透過員工訪談、舉辦各類活動及員工旅遊等和員工交流溝通。 透過勞資會議處理及溝通員工福利相關事

利害關係人	關切議題	溝通管道或方式
	工作安全	項。 不定期舉辦教育培訓及鼓勵員工參與外部機構訓練課程。
社區	社會貢獻	不定期參與公益活動。

5. 員工

員工是企業最大的財富。和諧的員工關係，是企業文化建設的重要環節，也是企業邁向成功的基本要素；和諧的員工關係，可以激勵員工、提昇工作效率、提高公司的向心力、並降低公司人員流動率及提昇工作的品質。

本公司秉持「培育、珍惜、關懷員工，讓因華人盡情地發揮最高潛力」的經營理念，因華視員工為最重要資產，都必須用心對待。因此，人力資源管理與發展的重點在於如何建置完善的管理制度與環境，讓員工得以毫無羈絆的發揮潛力，持續不斷追求與個人的成長與目標之達成。

5.1 員工結構

(1) 人員聘僱

本公司恪遵政府勞動法規聘僱員工，秉持機會平等的原則，透過公開的招募管道，不分種族、性別、年齡、宗教及國籍等因素，以適才適所的遴選條件，招募多元化的優秀人才，從未僱用童工，並嚴格禁止強迫勞動情形發生及未成年員工從事危險性工作。

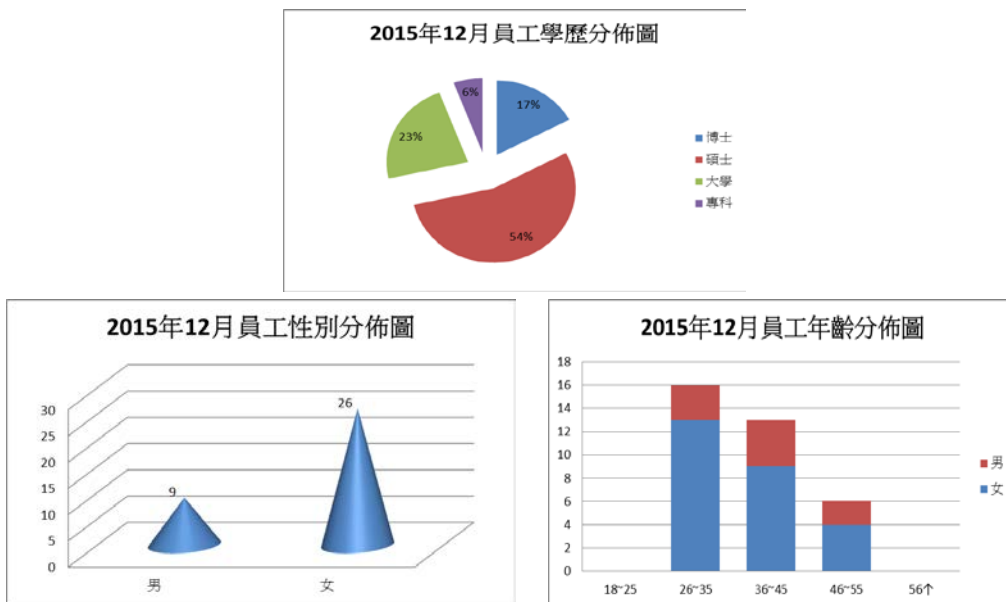
員工任用時，亦預先將勞動契約寄給員工審閱；到職時，皆需繳交已簽署之勞動契約及相關文件，以維護勞資雙方權益。

若需進行單位、工作地點及職務等變動，會與員工協調，並獲得員工同意後，方執行調整並給予必要之協助。

(2) 人員雇用狀況與組成

截至 2015 年 12 月底，員工人數 35 人。而碩士學位以上員工佔總員工人數之 71%。

類別	組別	男	女
工作別	主管人員	3	6
	直接人員	6	20
	間接人員	0	0
年齡別	18~25	0	0
	26~35	3	13
	36~45	4	9
	46~55	2	4
	56↑	0	0
雇用類型	一般雇員	9	26
	臨時雇員	0	0
平均年資		5.1	3.33
性別小計		9	26
總人數		9	26



5.2 員工薪酬與福利

(1) 員工薪酬

人才是公司長遠發展最重要的資產，讓每一位員工能安心工作並全力發揮專長，是企業所應努力追求的目標，本公司重視同仁的待遇與福利，採取具彈性且差異化的薪資政策，標準起薪皆符合勞基法之規定。員工薪資決定係依據其學歷、過去經歷及個人績效表現而決定，不因員工性別而有不同。新進員工亦不因其種族、宗教、政治立場、性別、婚姻狀況之差異而在起薪上有所不同。

本公司提供同仁最有競爭力的整體薪酬，吸引、留任最好的人才，使人才成為公司永續成長的最佳動力。

本公司的總體薪酬包含薪資、績效獎金及員工認股權憑證等，係依據同仁的專業知識技能、工作職掌、績效表現與長期承諾，結合公司營運目標，來決定其總體薪酬，絕不會因為性別、宗教、種族、國籍、黨派之差異而有所不同。

(2) 員工福利

① 經濟性福利

◎ 全方位照顧同仁的保險計劃

本公司除依政府法令為每位同仁投保勞工保險、全民健康保險，使同仁得到充分的保障。每一位同仁自報到日當天，我們亦為其投保團體意外保險；針對出差同仁提供海外差旅險，以獲得更完

備之保障。

◎完善的退休金制度

本公司擁有健全的財務制度，自 94 年 7 月 1 日起實施勞退新制，本公司員工均選擇新制，公司每月依據「勞工退休金條例」提撥不得低於勞工每月工資 6% 至勞工退休金帳戶，保障同仁未來的退休生活。

◎鼓勵員工自我充實與成長的假勤方式

本公司除了依勞動基準法給予各種假別，當同仁遇有需在職進修等情況，需要配合進修上課時段休假時，也能依相關規定申請進修，可鼓勵員工不斷的充實自己並成長。

◎其他福利

中秋及端午禮金、婚喪喜慶補助、年度健康檢查……等。

②社會性福利

優惠飯店及商店、員工每年定期健康檢查、年度資深員工表揚、各項節慶活動、舉辦生日慶生會、聚餐、年終晚會及國內員工旅遊活動……等，對員工的關懷不遺餘力。





5.3 員工關係和協商

員工是本公司最寶貴的資產，公司能健康、穩定、持續的發展，有賴於同仁間的良性溝通、無私交流與知識共享，以聚集更多的人力資本，促進企業目標實現與員工個人發展間的良性循環。因此，本公司關心員工的感受與需求，除了提供一個安全及舒適的工作環境及良好的薪資福利外，更希望藉由下列措施達到全方位照顧員工的使命，建立員工對公司的忠誠度與歸屬感，促進勞資和諧，達到雙贏的局面。

本公司 2015 年度截至目前為止尚無接到任何有關員工的申訴案，故無須進一步處理。

(1) 多元的溝通管道：

- ① 藉由內部電子郵件，宣達公司政令及重要訊息。
- ② 員工於工作中遇任何的問題，可直接向主管或總經理室人資單位反應。
- ③ 員工可與主管面對面進行職涯諮商，討論目前的工作狀況、績效、工作興趣、個人專長與職涯發展等議題。

④ 離職員工訪談，了解員工離職主因，做為公司擬定及改善政策之參考。

(2) 員工獎勵措施：

- ① 對於表現優異的同仁，依其貢獻度給予不同獎勵。
- ② 每年亦會對年資屆滿 5 年的資深員工舉辦頒獎典禮，感謝其對公司長久的付出，藉此鼓勵員工久任。

5.4 員工發展

人才是企業的資產，人力資產要增值必須透過教育訓練，因此，人才培育與發展是我們最重視的首要課題之一。本公司在人才培訓上始終不遺餘力，為讓每位員工在工作中持續不斷的學習，除了以完善的訓練體系提供課程外，更針對非屬內訓課程之相關資源進行經營與準備，提供員工不同管道的學習方式，員工可依自我學習傾向，選擇適合的學習資源，樂在學習。相關多元學習簡介如下：

(1) 職外訓練

本公司鼓勵同仁參與海內外訓練，國外訓練如參加美國 AAPS(製藥科學年會)等，至國外拓展視野，觀摩與吸收新知；員工參與之專業相關課程，公司會依年度預算負擔全額費用。2015 年員工共計參與 118 堂內、外部訓練課程，總受訓時數達 803.5 小時。

類別	男	女	經理(含)以上主管人員	經理以下人員
(A)員工受訓人數	8	26	5	29
(B)總訓練時數	205.5	597.5	86.5	716.5
(C=B/A) 員工平均受訓時數	25.7	23	17.3	24.7

(2) 在職訓練

主管依個人發展需求，規劃員工參與專案、見習、工作擴大化與工作豐富化等在職訓練方式，提昇員工能力，讓員工實地從日常工作中有系統的學習，並將所學直接應用於工作。

(3) 自我發展

為鼓勵同仁持續學習並發揮自主學習，本公司設置實體圖書室，提供各種自我發展的學習資源。

5.5 安全與健康

本公司以零災害為目標，致力於持續改善作業環境，經由全體員工的共同努力，不斷提昇職場環境安全，讓員工在公司內安心工作，以提升員工對公司的認同感，並從工作中獲得幸福的滿足感，建構成為所謂的「幸福企業」。本公司針對各項儀器設備均會定期檢查、維護與保養，以確保員工之工作安全，目前並無工會設置之必要，若有相關議題可藉由勞資會議議定之，並不定期舉辦勞工安全衛生教育，以讓員工知悉並遵守相關規則。本公司也已制訂「實驗室的安全規則」及「儀器設備管理辦法」，規範相關標準作業程序，以避免發生任何一種不安全的作業方式及非預期的危險，確保安全，施行成效為 2015 年無職業傷害、職業病及損失日數之情事。

(1) 安全衛生政策

- ① 愛惜生命、關懷健康。
- ② 防止職業災害發生。

(2) 安全衛生目標

- ① 防止一切職業災害，保障勞工安全與健康。
- ② 安全衛生要做到設備安全化、作業標準化、身心健康化。
- ③ 徹底防止人為失誤，落實自護、互護、監護三大工作。
- ④ 推行人性管理，建立安全、舒適、有朝氣的安全衛生習慣及優質之勞動文化。

(3) 執行方針

- ① 重視生命價值，以保護員工為依歸。
- ② 致力於危害消除，提供安全之工作環境。
- ③ 遵守政府法規，善盡企業責任。
- ④ 實施教育及宣導，加強應變能力。
- ⑤ 持續改善職場環境安全，提昇安全衛生績效。

(4) 就業安全

① 職場安全管理

- 鼓勵各單位提報潛在的危害事項，舉發工安異常及不安全行為。
- 實施門禁管理，進入公司之訪客及員工皆需刷卡或驗證。

② 消防安全

- 本公司所處之大樓依法規規定設置完整之消防系統，包含警報系統、消防系統、逃生系統等。

- 本公司所處之大樓消防設備係委託合格專業之檢測顧問公司進行系統單元功能檢測。
- 本公司所處之大樓不定期進行消防設備演練。
- 其他消防安全相關設施：公共走道皆依規定設置乾粉式滅火器，另本公司實驗室亦已設置乾粉式滅火器及海龍式滅火器，均定期檢視保養所有消防系統。

(5) 員工健康關懷

為照顧員工身心健康，本公司每年定期安排醫療院所為員工實施健康檢查，一方面讓員工瞭解自身健康狀況，進而愛護與強化自己的身體健康；另一方面，也訂有優於勞基法的年假制度，可使員工充份休息，也避免員工處於疲憊與過勞情況。

5.6 行為準則教育

行為準則是企業員工的行為指標，本公司業已訂定「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」等，明確說明員工應有的行為操守，也是企業對員工行為的基本期待。為落實員工對行為準則的重視與認同，新人報到時即接受行為規範的導引訓練，同時要求所有員工均需遵守公司相關行為準則；本公司「誠信經營作業程序及行為指南」並具體訂定檢舉及獎勵制度，建立便利檢舉管道，針對被檢舉對象指派適當之受理專責人員，對於檢舉人採取保護措施，避免檢舉人因檢舉而遭受不當處置。行為規範如下：

- (1) 不盜用公司資產。
- (2) 不收取回扣。
- (3) 不接受廠商的饋贈與招待。
- (4) 對商業機密及個人薪資保密。
- (5) 不得提供或承諾任何疏通費。
- (6) 不得利用所知悉之未公開資訊從事內線交易。
- (7) 不得透過操縱、隱匿、濫用其基於職務所獲悉之資訊、對重要事項做不實陳述或其他不公平之交易方式而獲取不當利益。

6. 環境與能源

6.1 環境安全衛生管理

本公司於 2013 年 4 月業已依勞工安全衛生法成立「勞工安全衛生管理單位」，並依工作環境與員工人身安全之保護措施制定『勞工安全衛生工作守則』，以零災害為目標，致力於安全衛生政策之推動並持續改善作業環境，經由全體員工的共同努力，不斷提昇職業安全衛生績效，本公司於 2015 年並未有違反勞安、環保法令之處分紀錄。

6.2 工廠綠化及廢棄物處理

本公司位於台北市內湖科學園區，並非生態保護區或棲息地，且無工廠。一般生活廢水透過大樓處理系統後排放，廢棄物及實驗室使用一些有機溶劑及毒化物之廢棄處理，則依相關規定委由專責機構處理，且用量並未達到主管機關規定應設置污染排放許可證及設立環保專責人員之標準。另本公司廢棄物處理方式，均遵守法規規定，為減少環境污染問題，污染防治著重於廢棄物處理，所產生之生活廢棄物，經垃圾分類概分為二大類。

(1) 可回收部分：

- ① 廢紙設置紙箱專區先行回收反面再利用，後再由資源回收商回收處理。
- ② 具有資源再利用價值之廢棄物，如紙(鐵)桶或報廢電腦設備，予以收集委由資源回收商，回收再生利用。

(2) 不可回收部分：如實驗室之廢棄物等，則委託環保合格公司清運及處理。

6.3 節能減廢與運用高效率、再生能源措施

氣候變遷目前已成為投資者與企業都重視的議題，其除了可能引發天災直接對營運活動造成影響外，亦可能導致原物料價格上升甚至供應中斷等間接影響，因此本公司積極關注各項節能減碳及溫室氣體減量議題，本公司辦公室中央空調之溫度皆設定在 25~28°C，以節省耗電量，並宣導、提醒及鼓勵員工養成隨手關燈的習慣以節省能源，實踐節能減碳的理念。

關於使用紙張的部份，本公司積極宣導同仁使用回收影印紙影印，以節省紙張資源。

本公司推動徹底執行垃圾之分類，設置資源回收處，以期能對環保盡心力，並宣導公司全體同仁節約能源資訊，以期達綠色企業之目標。

本公司 2015 年用電、用水的消耗量如下表：

2015 年	2015 年
用電量數(度)	用水量數(度)
292,573 度	55 度

備註 1：電量度數是屬雙月計費，故上表揭露期間為 2014 年 12 月~2015 年 11 月。

本公司因產業特性，以藥物研發活動為主，無需耗用太大的電力與自來水，所排放之廢水，無重大汙染性，可透過公共汙水管道流放，公司設置於科學園區內，對於環境與生態不會造成影響或衝擊。

6.4 減低產品對環境衝擊之作法

本公司係屬低污染產業，並無噪音防治的問題，而實驗室之廢棄物委請專業公司負責處理，本公司未有環境污染情事；本公司對於當地社區並不會造成重大潛在的影響或實際衝擊；另外，具危險性的毒化物管制有專人負責，且遵守主管機關之規定，每月定期申報使用量，相關活動均受嚴格的控管，安全無虞。

7. 客戶

7.1 市場拓展與客戶滿意度

本公司目前主要銷售產品-倍特寧及普癌汰(Bendamustine)，係透過經銷商通路積極打入國內各大醫療院所，目前銷售穩定逐年成長。此外，本公司藉由自行開發之平台技術研發新劑型新藥- Gemcitabine 口服劑型，係將原 Gemcitabine 注射劑型改變口服劑型，已於 2015 年 11 月完成臨床試驗一期，並於 2016 年 1 月取得新適應症-膽管癌之孤兒藥資格認定，預計未來將加快藥品開發之速度，且目前也持續與國外藥廠洽談授權，未來可望授權至全球市場。

此外，其他所研發之利基市場學名藥如核磁共振顯影劑-嘉多明及嘉多視健，已於 2012 年與美國經銷商 Akorn 簽署美國地區經銷合約，2014 年 5 月提出嘉多明美國藥證申請。且本公司於 2016 年 4 月與加拿大藥廠 Avir 簽訂加拿大地區的正式授權、供貨及經銷合約，而 Avir 也將在送加拿大藥證申請的過程中會依不同里程碑，支付我方部份里程碑金。

本公司亦透過自行研發之原料及製程，成功開發罕病用藥 D07002，本公司於 2013 年取得外銷許可證，並已取得歐美及中國等各國專利，在 2015 年已有小批量銷售給中國大陸罕病協會，並於 2015 年底接獲土耳其 BA Pharma 的訂單，亦可為公司貢獻穩定營收來源。

本公司已制訂「藥品安全管理辦法」，辦理國內上市後藥品安全監視的相關作業，由醫藥事務部負責法規蒐集、不良反應通報、藥品安全管理相關教育訓練等，若有接獲任何藥品不良反應時，將進行追蹤處理，執行藥物不良反應之通報作業。公司亦訂定客戶訴怨處理程序，2015 年並未有客訴案件，對公司業務並無重大影響。

國際藥廠面臨投資者日趨嚴苛之獲利壓力，亦將加速委外研發速度。然目前藥品市場競爭相當劇烈，因此尋求研發如何將藥物以不同方式讓人體吸收的新劑型新藥是風險較低且投資報酬良好的營運模式，也將造就龐大的國際合作機會，擴大市場涵蓋範圍。本公司致力於建立因華專屬之核心技術平台，將研發成果申請國際專利保護，集中研發人力，延攬專精有經驗之專家學者，設定目標及策略，共同為新藥開發而努力，並積極建立行銷管道，拓展產品市場。

7.2 行銷溝通及保護客戶資料

本公司主要透過經銷商推廣本公司產品，然本公司事業開發部相關負責人員會與經銷商充份溝通產品特質，且事業開發部人員亦接受公司適切的教

育訓練；對於保護客戶資料，本公司依個人資料保護法，未經客戶同意絕不任意將客戶基本資料外洩，且公司營運模式主要透過經銷商銷售，較無觸及個人資料問題。2015年本公司並未有違反市場溝通相關規定或違反客戶隱私與遺失客戶資料之抱怨事件。

在產品責任上，本公司核准已上市的倍特寧及普癌汰，均為醫師處方用藥，非經醫生評估，一般病患無從取之，被授權進行銷售的經銷商與專業醫療院所充份說明藥物的特性，無不當推廣行為，產品上市迄今產品本身未曾有爭議或禁止銷售，亦未曾違反健康與安全相關法令、以及標示或產品安全等案件記錄。

7.3 產品品質政策

本公司持創新精神，管理新藥研發專案，堅持品質，注重全面品質管理。本公司遵循優良實驗室管理規範(GLP)等國內外法規，達成新藥開發研究符合安全、有效及品質一致的目標，以提昇新藥研發水準，促進醫藥發展及持續改善醫藥品質。

遵循優良藥品製造管理規範(GMP)是本公司本身及選定委外藥廠的必要標準，嚴格把關研發品質及產品品質，全面對製成產品盡責標示。合作的藥廠所生產的本公司產品迄今不曾有品質不良或違反產品標示之情事。

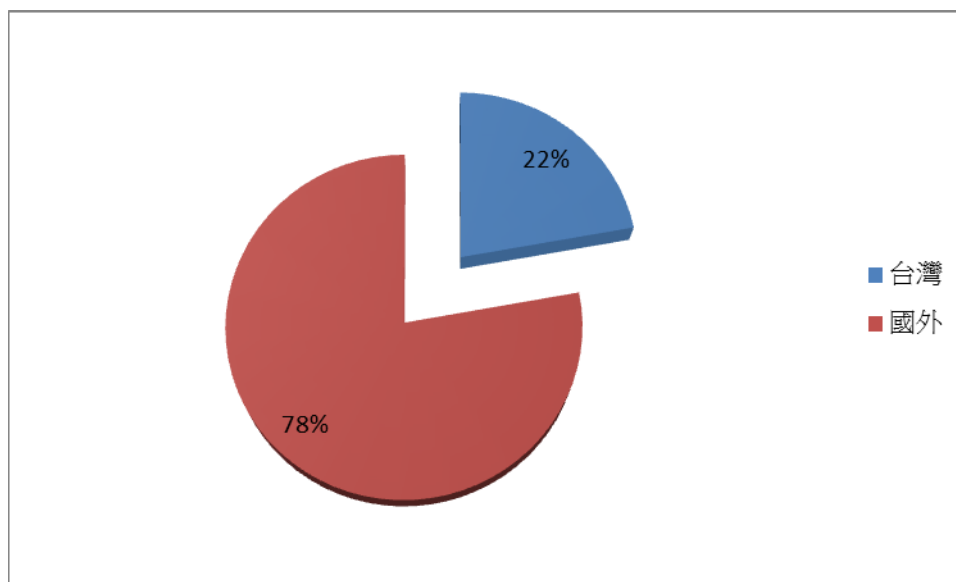
8. 供應鏈

8.1 供應商關係

本公司除每年定期針對主要供應商之品質、製程、交貨狀況、服務態度等項目進行評鑑外，同時加強關鍵廠商之交貨供應商管理，平時採購單位與供應商應對態度保持良性溝通，與供應商關係良好。

目前本公司的供應商(含外包商)約有九家，其中台灣廠商約占 22%，國外廠商約占 78%，其區域如下圖所示。我們長期以來與供應商保持良好的互動關係，積極建立供應鏈管理，國內外供應商均為 GMP 規範之藥廠，且提供之原料均符合藥典之規範，進料時，委外生產製造商會進行抽樣檢驗，以防範不良品用於生產製造；對於新供應商的遴選，公司均以嚴謹的態度進行各項審核，其中生產環境、品質管理、供貨配合度等更是不可或缺的項目，唯有好的供應商，才可提供企業永續經營之基礎。

本公司原物料、商品採購及外包商家數區域分布圖



資料統計：2015 年 1 月~2015 年 12 月

9. 社會

9.1 公益活動

- (1) 本公司於 2015 年 10 月提供台北醫學大學 DREAMERS 藥學企業管理研究社之學生參訪機會並予以指導，協助學生對醫藥界領域的探索，並給予學生課堂外的知識。



- (2) 本公司已經連續二年舉辦「徵選學生傑出研究海報參加美國製藥科學年會」，為鼓勵台灣學子勇於參加國際會議開拓視野，本公司自 2014 年起開始對全台灣各大專院校藥劑學、生醫或生物科技等相關科系的學士、碩士

或博士生，每年舉辦「徵選傑出研究海報參加美國製藥科學年會」的活動，選出優選代表與本公司參展團隊一同前往美國參與 AAPS 年會，學習最新技術與瞭解前瞻研究結果，以持續提昇台灣生技產業的國際競爭力。



(3) 本公司於 2015 年生技展時，邀請苯酮尿症的病友蒞臨會場，並透過捐款給罕病協會的活動拋磚引玉，喚起大眾及企業對罕病人士的關懷。



9.2 賄賂風險

本公司瞭解貪瀆的風險在某種程度上是存在的，也有可能影響公司之商業誠信，因此本公司嚴格禁止任何貪瀆、賄賂及勒索等行為，除訂定「誠信經營守則」，並透過進修教育及宣導，要求董事、經理人及受僱人於商業行為的過程採防範行賄及收賄、不提供非法政治獻金，並不得直接或間接提供或接受任何不合理禮物、款待或其他不正當利益，避免員工因個人利益而犧牲公司權益等，同時遵循公司法、證券交易法、政治獻金法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以落實反貪腐。本公司 2015 年一級單位共計 8 個，並對 8 個一級單位進行貪污及賄賂風險分析，風險分析自評如下：

處(部)級	賄賂風險分析		
	高風險	中風險	低風險
董事長室			V
總經理室		V	
稽核室			V

處(部)級	賄賂風險分析		
	高風險	中風險	低風險
研發處			V
生產暨品管處		V	
財會處			V
醫藥事務部			V
事業開發部		V	

9.3 公共關係

本公司與政府各機關、地方單位、供應商、媒體、投資人等均維持良好的公共關係，促進彼此互動的良性循環；公共空間的環境維護也是本公司及全體員工的責任，讓我們的員工與大樓其他企業和睦相處，維護良好的生活環境。

本公司遵守各項法令規定，並訂定「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項，不進行賄賂、不公平競爭的行為，建立誠信經營之企業文化；另，本公司避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，則立即停止與其商業往來，並將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策。

2015 年度本公司沒有政治捐獻，亦無遊說活動，不做不公平競爭行為、反托拉斯與壟斷的行為，我們向員工宣導反賄賂的政策，讓員工清楚明瞭公司的立場，以避免觸法情事，故 2015 年度沒有違反法令之罰款及處罰記錄。

9.4 人權保障

本公司遵守政府法令和保障基本人權，不因種族、性別、年齡、宗教、殘障等狀況予以歧視員工，本公司 2015 年度並無透過正式機制申訴與人權有關的案件。本公司的人權政策如下：

(1) 不僱用童工

符合中華民國的最低年齡的法律和規定，不僱用童工。

(2) 符合基本薪資

提供員工優於中華民國法令所要求之最低限度的工資與福利。

(3) 工作時數

本公司訂有優於勞基法之工作時數，且每年提供員工優於勞基法的年假。不強迫員工工作超過中華民國法令規定之最高每日勞動時數。

(4) 不歧視

防止基於種族、膚色、年齡、性別、性取向、宗教、殘疾或政治傾向的歧視。人人有權享受平等保護，不受任何歧視。

(5) 無非人道待遇

禁止騷擾、身體虐待。

(6) 不強迫勞動

確保沒有強迫、桎梏或非自願的勞動用於本公司，整體的僱用條件都是自願的。

(7) 健康與安全

提供所有員工一個有互相信任與尊重的健康與安全的工作環境。

(8) 員工訓練與自我發展

提供設施、培訓計劃、時間和補助，支持員工的自我發展。

10. GRI 指標對照表

10.1 全球永續性報告指標對照表-一般揭露標準

● 已揭露 ○ 不適用或未揭露、部份揭露

一般標準揭露		狀態	章節索引	頁碼	註解
策略與分析					
G4-1	提供組織最高決策者聲明	●	1 經營決策者聲明	4	
G4-2	描述衝擊、風險及機會	●	1 經營決策者聲明	4	
組織概況					
G4-3	說明組織名稱	●	2.1 公司簡介及組織	5	
G4-4	說明主要品牌、產品與服務	●	2.5 技術、產品與服務	9	
G4-5	說明組織總部所在位置	●	2.1 公司簡介及組織	5	
G4-6	組織營運所在的國家數量與國家名	●	2.1 公司簡介及組織	5	
G4-7	所有權的性質與法律形式	●	2.1 公司簡介及組織	5	
G4-8	說明組織所提供服務的市場(包括地理細分、所服務行業、客戶/受惠者的類型)	●	2.5 技術、產品與服務	9	
		●	7.1 市場拓展與客戶滿意度	30	
G4-9	說明組織規模	●	2.1 公司簡介及組織	5	
G4-10	a. 依聘僱契約及性別分類的員工總數	●	5.1 員工結構	21	
	b. 依聘僱契約及性別分類的正式員工總數				
	c. 依正式員工與非正式員工及性別分類的總勞動力				
	d. 依據區域及性別分類的總勞動力				
	e. 組織的主要職位是否大部分由法律認定為自聘的人員擔任,或由非員工或非正式員工的個人(包括承包商的正式員工或非正式員工)擔任				
	f. 聘僱人數的任何重大變化				
G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	●	5.1 員工結構	21	
G4-12	描述組織的供應鏈	●	2.5 技術、產品與服務	9	
G4-13	報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化,包括: ● 所在地或營運上的改	●	2.3 公司沿革	7	

一般標準揭露		狀態	章節索引	頁碼	註解
	變，包括廠房、設備的啟用、關閉和擴充 ● 成本結構的改變與其他資本的構成、保有及營運上的改變 ● 供應商所在地、供應鏈結構或與供應商之關係(包括選用和終止)的改變				
G4-14	說明組織是否有具有預警方針或原則	●	3.8風險評估及危機管理	17	
G4-15	列出經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	○			並無經本公司簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議
G4-16	列出組織參與的公協會(如產業公協會)和國家或國際性倡議組織的會員資格，參與的方式包含： ● 在治理機構內佔有席次 ● 參與專案或委員會 ● 除定期繳納會費外並提供大額資助 ● 會員資格具有策略性意義	●	2.1公司簡介及組織	5	
鑑別重大考量面與邊界					
G4-17	a. 列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體。 b. 說明是否有在組織合併財務報表或等同文件中的實體未包含在此報告書中。組織可引述公開的合併財務報表或等同文件中的資訊，來報告此標準揭露項目。	●	2.2公司營運及財務績效	6	
G4-18	a. 界定報告內容和考量面邊界的流程 b. 組織如何依循「界定報告內容的原則」	●	3.9重大考量面鑑別與邊界	17	
G4-19	列出所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	●	3.9重大考量面鑑別與邊界	17	

一般標準揭露		狀態	章節索引	頁碼	註解
G4-20	<p>針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界，如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> ●說明考量面在組織內部是否重大 ●如該考量面在組織內部所有實體都具重大性(如G4-17所述)， <p>選擇以下之一方式報告：</p> <ul style="list-style-type: none"> -對G4-17中所包含的，該考量面不具重大性的實體或實體群 -對G4-17中所包含的，該考量面具有重大性的實體或實體群 <ul style="list-style-type: none"> ●說明組織內關於該考量面邊界之特殊限制 	●	3.9重大考量面鑑別與邊界	17	
G4-21	<p>針對每個重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界，如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> ●說明該考量面在組織外部是否重大 ●如該考量面在組織外係屬重大，鑑別出該考量面對那些實體、實體群或元素重大，並描述這些實體的地理位置 ●說明組織外部關於該考量面邊界之特殊限制 	●	3.9重大考量面鑑別與邊界	17	
G4-22	說明對先前報告書所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因	○			先前報告書並無重編資訊
G4-23	說明和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變	○			本報告書和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上並無顯著改變
利害關係人議合					
G4-24	列出組織進行議合的利害關係人群體	●	4.1利害關係者之鑑別與溝通	19	
G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	●	4.1利害關係者之鑑別與溝通	19	
G4-26	說明與利害關係人議合的	●	4.2對利害關係者之回	19	

一般標準揭露		狀態	章節索引	頁碼	註解
	方式，包含依不同利害關係群體及形式的議合頻率，並說明任何的議和程序是否為編製此報告而進行		應與責任		
G4-27	說明經由利害關係人議合所提出之間建議程與關注事項，以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項，包括透過報告，說明提出每一關鍵議題與關注事項的利害關係人群體	●	4.2對利害關係者之回應與責任	19	
報告書基本資料					
G4-28	所提供資訊的報告期間	●	關於因華企業社會責任報告書	1	
G4-29	過去上一次報告的日期	●	報告週期	1	
G4-30	報告週期	●	報告週期	1	
G4-31	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人	●	連絡資訊	1	
G4-32	a. 說明組織選擇的「依循」選項 b. 說明針對選擇的GRI內容索引 c. 如報告書經過外部保證/確信，請引述外部保證/確信報告。GRI建議進行外部保證/確信，但並非為「依循」本指南編制的必要條件	●	關於因華企業社會責任報告書	1	
G4-33	a. 說明組織為報告尋求外部保證/確信的政策與現行做法 b. 如果未在永續報告書附帶保證/確信報告，則須說明已提供的任何外部保證/確信的根據及範圍 c. 說明組織與保證/確信雙方之間的關係 d. 說明最高治理機構與管理階層是否參與尋求永續報告書外部認證的程序	●	關於因華企業社會責任報告書	1	
公司治理					
G4-34	組織的治理結構	●	3.1公司組織之治理架構	13	
G4-35	最高治理機構針對經濟、環	●	3.1公司組織之治理架	13	

一般標準揭露		狀態	章節索引	頁碼	註解
	境及社會議題，授權委任給高階管理機構與其他員工的流程		構		
G4-36	組織是否任命經營管理階層負責經濟、環境和社會議題，並是否直接向最高治理機構報告	●	3.1公司組織之治理架構	13	
G4-37	說明利害關係人與最高治理機構在經濟、環境和社會議題上諮詢的流程，如果最高治理機構委派代理人進行諮詢，描述代理人為何及任何反饋給最高治理機構的流程	○			
G4-38	按分類，說明最高治理機構及其委員會的組成	●	3.2董事會	13	
		●	3.3審計委員會	14	
		●	3.4薪資報酬委員會	14	
G4-39	最高治理機構的主席是否亦為經營團隊成員	●	3.2董事會	13	
G4-40	最高治理機構及其委員會之提名與遴選流程及最高治理機構成員提名遴選的準則	●	3.2董事會	13	
		●	3.3審計委員會	14	
		●	3.4薪資報酬委員會	14	
G4-41	最高治理機構如何確保避免及管理利益衝突之流程	●	3.7避免利益衝突作法	17	
G4-42	說明最高治理機構與高階管理階層，在發展、核准與更新該組織之宗旨、價值或願景、策略、政策、以及與經濟、環境、社會衝擊相關之目標上的角色	○			
G4-43	說明為發展與提升最高治理機構在經濟、環境和社會議題上的整體知識所採取的措施	○			
G4-44	說明最高治理機構在經濟、環境和社會議題表現的評估流程。並說明此評估流程是否獨立進行且頻率為何，說明此流程是否為自我評估	○			
G4-45	說明最高治理機構於鑑別與管理經濟、環境與社會產生之衝擊、風險和機會所扮	○			

GRI 指標對照表

一般標準揭露		狀態	章節索引	頁碼	註解
	演的角色，包括最高治理機構在實施盡職調查上的角色				
G4-46	說明最高治理機構在檢視組織對經濟、環境、社會議題風險管理流程之有效性上的角色	○			
G4-47	說明最高治理機構檢視經濟、環境和社會衝擊、風險與機會之頻率	○			
G4-48	說明最高層級委員會或職位，其職責為正式檢視及核准組織永續性報告書，並確保已涵蓋所有重大考量面	○			
G4-49	說明最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序	●	3.2董事會	13	
		●	3.6執行情形與成效	14	
G4-50	說明最高治理機構溝通之重要關鍵議題的性質，以及後續所採取的處理和解決機制	●	3.2董事會	13	
		●	3.6執行情形與成效	14	
G4-51	說明最高治理機構和高階管理階層的薪酬政策	●	3.4薪資報酬委員會	14	
G4-52	說明薪酬決定的流程	●	3.4薪資報酬委員會	14	
G4-53	說明如何尋求利害關係人意見並將其意見與薪酬結合之結果	●	4.2對利害關係者之回應與責任	19	
G4-54	說明在主要營運據點的每個國家中，組織中薪酬最高個人年度總收入與該組織在該國其他員工年度總收入之中位數的比率	○			
G4-55	說明在主要營運據點之每個國家中，組織中薪酬最高個人年度總收入增加之百分比與該組織在該國其他員工平均年度總收入增加百分比之中位數的比率	○			
倫理與誠信					
G4-57	組織之價值、原則、標準和行為規範，如行為準則和倫理守則	●	5.6行為準則教育	27	
G4-58	對倫理與合法行為徵詢意見及組織誠信相關事務之	○			

GRI 指標對照表

一般標準揭露		狀態	章節索引	頁碼	註解
	內外部機制，如服務專線或諮詢專線				
G4-59	說明對於舉報有違倫理或不合法行為及組織誠信相關問題的內、外部機制，如透過直屬管理向上報告、舉報機制或專線	●	5.6行為準則教育	27	

10.2 全球永續性報告指標對照表-特定揭露標準

●已揭露 ○不適用或未揭露、部份揭露

考量面			狀態	章節索引	頁碼	註解
經濟						
經濟績效	G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值，包括營收、營運成本、薪資福利、支付出資人款項、支付政府的款項、社區投資等	●	2.2公司營運及財務績效	6	
			●	5.2員工薪酬與福利	22	
			●	9.1公益活動	33	
	G4-EC2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會	●	2.2公司營運及財務績效	6	
	G4-EC3	組織確定福利計劃義務的範圍	●	5.2員工薪酬與福利	22	
G4-EC4	自政府取得之財政補助	●	2.2公司營運及財務績效	6		
市場形象	G4-EC5	在重要營運據點，不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	●	5.1員工結構	21	
	G4-EC6	在重要營運據點雇用當地居民為高階管理階層的比例	●	5.1員工結構	21	
間接經濟衝擊	G4-EC7	基礎設施的投資與支援服務的發展與衝擊	○			
	G4-EC8	顯著的間接經濟衝擊，包括衝擊的程度	○			
採購實務	G4-EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之比例	●	8.1供應商關係	32	
環境						
原物料	G4-EN1	使用原物料的重量或體積	○			
	G4-EN2	使用再生原料的百分比	●	6.3節能減廢與運用高效率、再生能源措施	28	
能源	G4-EN3	組織內部的能源消耗量	●	6.3節能減廢與運用高效率、再生能源措施	28	
	G4-EN4	組織外部的能源消耗量	●	6.3節能減廢與運用高效率、再生能源措施	28	

GRI 指標對照表

考量面		狀態	章節索引	頁碼	註解	
	G4-EN5	能源密集度	●	6.3 節能減廢與運用高效率、再生能源措施	28	
	G4-EN6	減少能源的消耗	●	6.3 節能減廢與運用高效率、再生能源措施	28	
	G4-EN7	降低產品和服務的能源需求	●	6.3 節能減廢與運用高效率、再生能源措施	28	
水	G4-EN8	依來源劃分的總取水量	●	6.3 節能減廢與運用高效率、再生能源措施	28	
	G4-EN9	因取水而受顯著影響的水源	●	6.3 節能減廢與運用高效率、再生能源措施	28	
	G4-EN10	水資源回收及再利用的百分比及總量	●	6.3 節能減廢與運用高效率、再生能源措施	28	
生物多樣性	G4-EN11	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其他高生物多樣性價值的地區	●	6.2 工廠綠化及廢棄物處理	28	
	G4-EN12	描述組織的活動、產品及服務對保護區於生態保育區或其他高生物多樣性的地區在生物多樣性方面的顯著衝擊	●	6.2 工廠綠化及廢棄物處理	28	
	G4-EN13	受保護或復育的棲息地	●	6.2 工廠綠化及廢棄物處理	28	
	G4-EN14	依瀕臨絕種風險的程度，說明受組織營運影響的棲地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保護名錄的物種總數	●	6.2 工廠綠化及廢棄物處理	28	
排放	G4-EN15	直接溫室氣體排放(範疇一)	○			
	G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量(範疇二)	○			
	G4-EN17	其他間接溫室氣體排放量(範疇三)	○			
	G4-EN18	溫室氣體排放強度	●	6.2 工廠綠化及廢棄物處理	28	

考量面		狀態	章節索引	頁碼	註解
	G4-EN19	減少溫室氣體的排放量	●	6.2工廠綠化及廢棄物處理	28
	G4-EN20	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	○		
	G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物及其他顯著氣體的排放	○		
廢污水和廢棄物	G4-EN22	依水質及排放目的所劃分的廢水總排放量	●	6.3節能減廢與運用高效率、再生能源措施	28
	G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	●	6.2工廠綠化及廢棄物處理	28
	G4-EN24	嚴重洩漏的總次數及總量	●	6.2工廠綠化及廢棄物處理	28
	G4-EN25	說明組織運輸、輸入、輸出依照被「巴塞爾公約」附錄I、II、III視為有害廢棄物的物質之重量，以及運往國外的百分比	●	6.2工廠綠化及廢棄物處理	28
	G4-EN26	受組織之放流水及其他(地表)逕流排放而顯著影響的水體及相關棲息地的特性、面積、保護狀態及生物多樣性價值	○		
產品和服務	G4-EN27	降低產品及服務對環境衝擊計劃	●	6.4減低產品對環境衝擊之作法	29
	G4-EN28	按類別說明回收已售出之產品及產品之包裝材料的百分比	○		
法規遵循	G4-EN29	違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	●	6.1環境安全及衛生管理	28
交通運輸	G4-EN30	為組織營運而運輸產品、其他商品、原料以及員工交通所產生的顯著環境衝擊	●	6.2工廠綠化及廢棄物處理	28
整體情況	G4-EN31	按類別說明總環保支出及投資	●	6.2工廠綠化及廢棄物處理	28
供應商環境評估	G4-EN32	採用環境標準篩選新供應商的比率	○		
	G4-EN33	供應鏈對環境的顯著實際或潛在負面影響	○		

GRI 指標對照表

考量面		狀態	章節索引	頁碼	註解
					響，以及所採取的行動
環境問題申訴機制	G4-EN34	●	6.1環境安全及衛生管理	28	
勞工實務與尊嚴勞動					
勞僱關係	G4-LA1	●	5.1員工結構	21	
	G4-LA2	●	5.1員工結構	21	
	G4-LA3	●	5.1員工結構	21	
勞資關係	G4-LA4	○			
職業健康與安全	G4-LA5	○			本公司無工會組織，健康與安全相關議題系納入勞資會議中討論
	G4-LA6	●	5.5安全與健康	26	
	G4-LA7	●	5.5安全與健康	26	
	G4-LA8	○			本公司無工會組織，健康與安全相關議題系納入勞資會議中討論
教育與訓練	G4-LA9	●	5.4員工發展	25	
	G4-LA10	●	5.4員工發展	25	
	G4-LA11	●	5.4員工發展	25	

GRI 指標對照表

考量面		狀態	章節索引	頁碼	註解
員工多元化與平等機會	G4-LA12	●	5.2員工薪酬與福利	22	
女男同酬	G4-LA13	●	5.2員工薪酬與福利	22	
勞工實務申訴機會	G4-LA14	●	9.4人權保障	35	
人權					
投資	G4-HR1	○			
	G4-HR2	●	5.3員工關係和協商	24	
不歧視	G4-HR3	●	9.4人權保障	35	
結社自由與集體協商	G4-HR4	●	9.4人權保障	35	
童工	G4-HR5	●	9.4人權保障	35	
強迫與強制勞動	G4-HR6	●	9.4人權保障	35	
保全實務	G4-HR7	○			

GRI 指標對照表

考量面			狀態	章節索引	頁碼	註解
原住民權利	G4-HR8	涉及侵害原住民權利的事件總數，以及組織所採取的行動	●	9.4人權保障	35	
評估	G4-HR9	接受人權檢視或衝擊評估的營運據點之總數和百分比	○			
供應商人權評估	G4-HR10	針對新供應商使用人權標準篩選的比例	○			
	G4-HR11	供應鏈對人權有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	○			
人權實務申訴機制	G4-HR12	經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴的數量	●	9.4人權保障	35	
社會						
當地社區	G4-SO1	營運據點中，已執行當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的據點之百分比	●	9.3公共關係	35	
	G4-SO2	對當地社區具有顯著實際或潛在的負面衝擊的營運據點	●	9.3公共關係	35	
反貪腐	G4-SO3	已進行貪腐風險評估的營運據點總數及百分比，以及所鑑別出的顯著風險	●	9.2賄賂風險	34	
	G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	●	9.2賄賂風險	34	
	G4-SO5	已確認的貪腐事件及採取的行動	●	9.3公共關係	35	
公共政策	G4-SO6	按國家和接受者/受益者分類的政治獻金總值	●	9.3公共關係	35	
反競爭行為	G4-SO7	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟之總數及其結果	●	9.3公共關係	35	
法規遵循	G4-SO8	違反法規被處以巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	●	9.3公共關係	35	
供應商社會衝擊評估	G4-SO9	針對新供應商使用社會衝擊標準篩選的比例	○			

GRI 指標對照表

考量面		狀態	章節索引	頁碼	註解
	G4-SO10	●	9.3 公共關係	35	
社會衝擊問題 申訴機制	G4-SO11	○			
產品責任					
顧客的健康和安全	G4-PR1	○			
	G4-PR2	○			本報告書期間並無違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件總數
產品及服務標示	G4-PR3	●	7.3 產品品質政策	31	
	G4-PR4	●	7.3 產品品質政策	31	
	G4-PR5	●	7.1 市場拓展與客戶滿意度	30	
行銷溝通	G4-PR6	●	7.2 行銷溝通及保護客戶資料	30	
	G4-PR7	●	7.2 行銷溝通及保護客戶資料	30	
顧客隱私	G4-PR8	●	7.2 行銷溝通及保護客戶資料	30	
法規遵循	G4-PR9	○			